

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ANALIZA TRAJNOSTNEGA RAZVOJA SLOVENSКИH
FARMACEVTSКИH PODJETIJ**

Ljubljana, maj 2023

KRISTINA MIHELČIČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Kristina Mihelčič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza trajnostnega razvoja slovenskih farmacevtskih podjetij, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Tomažem Čaterjem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 TRAJNOSTNI RAZVOJ.....	4
1.1 Opredelitev	4
1.2 Zgodovina	5
1.3 Pomembnost	8
1.4 Omejitve.....	9
1.5 Odgovornost trajnostnega podjetja	10
1.6 Cilji.....	11
2 VIDIKI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA	13
2.1 Okoljski vidik	14
2.2 Družbeni vidik.....	14
2.3 Ekonomski vidik	15
3 MEDNARODNI STANDARDI, SMERNICE, SCHEME OZ. DOGOVORI ZA TRAJNOSTNO POROČANJE.....	17
3.1 Globalna pobuda za poročanje	17
3.2 Mednarodna organizacija za standardizacijo	19
3.3 Sistem Evropske Unije za okoljsko ravnanje in presojo	20
3.4 Okoljski, družbeni in ekonomski vidiki.....	20
3.5 Odbor za trajnostne računovodske standarde.....	21
3.6 Svetovni dogovor Združenih Narodov	22
3.7 Program odgovorno ravnanje.....	23
4 PREDSTAVITEV IZBRANIH FARMACEVTSKIH PODJETIJ	24
4.1 Lek d. d.	24
4.2 Krka, tovarna zdravil, d. d.....	27
5 ANALIZA TRAJNOSTNIH PRAKS V IZBRANIH FARMACEVTSKIH PODJETJIH	29
5.1 Namen in cilji empirične raziskave	29
5.2 Metodologija raziskave.....	29
5.3 Lek d. d.	32
5.3.1 Okoljski vidiki trajnosti.....	32
5.3.1.1 Naravno okolje.....	32

5.3.1.2	<i>Energija</i>	33
5.3.1.3	<i>Odpadki</i>	33
5.3.1.4	<i>Izpusti v okolje</i>	34
5.3.2	Družbeni vidik trajnosti	35
5.3.2.1	<i>Družbeno okolje</i>	35
5.3.2.2	<i>Človekove pravice</i>	36
5.3.2.3	<i>Odgovornost do zaposlenih</i>	36
5.3.2.4	<i>Varnost zaposlenih</i>	38
5.3.3	Ekonomski vidik trajnosti	39
5.4	Krka, tovarna zdravil, d. d.	40
5.4.1	Okoljski vidik trajnosti	40
5.4.1.1	<i>Naravno okolje</i>	40
5.4.1.2	<i>Energija</i>	41
5.4.1.3	<i>Odpadki</i>	42
5.4.1.4	<i>Izpusti v okolje</i>	42
5.4.2	Družbeni vidik trajnosti	42
5.4.2.1	<i>Družbeno okolje</i>	42
5.4.2.2	<i>Človekove pravice</i>	43
5.4.2.3	<i>Odgovornost do zaposlenih</i>	43
5.4.2.4	<i>Varnost zaposlenih</i>	44
5.4.3	Ekonomski vidik trajnosti	45
6	PRIMERJAVA TRAJNOSTNIH POROČIL IZBRANIH FARMACEVTSKIH PODJETIJ	46
7	DISKUSIJA IN PRIPOROČILO	50
	SKLEP	53
	LITERATURA IN VIRI	53
	PRILOGE	61

KAZALO TABEL

Tabela 1: Vidiki ESG in ključna vprašanja	21
Tabela 2: 10 načel UNGC	23
Tabela 3: Predstavitev respondentov – intervju	30

Tabela 4: Predstavitev respondentov – anketa	31
Tabela 5: Naraščanje števila zaposlenih od leta 2019 do 2021	37
Tabela 6: Zaposlitvena struktura Lek in Krka	44
Tabela 7: Primerjava – Splošno	46
Tabela 8: Primerjava – Okoljski vidik	47
Tabela 9: Primerjava – Družbeni vidik	48
Tabela 10: Primerjava – Ekonomski vidik	50

KAZALO SLIK

Slika 1: Sistemski pristop k trajnosti za 17 ciljev trajnostnega razvoja	11
Slika 2: Trije stebri trajnostnega razvoja	13
Slika 3: Struktura standardov GRI	18
Slika 4: Odgovorno ravnanje - zaveze k trajnosti	24
Slika 5: Hierarhija ravnanja z odpadki	33
Slika 6: Razdeljena ekonomska vrednost	39
Slika 7: Glavni cilji Krkinega trajnostnega razvoja	40

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik	1
Priloga 2: Intervju Lek 1	3
Priloga 3: Intervju Lek 2	4
Priloga 4: Intervju Krka 1	6

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

BDP – Bruto domačega proizvoda

COP21 – (angl. Conference of the Parties); Konferenca pogodbenic

COVID-19 – Koronavirus (SARS-CoV-2)

EU – (angl. European Union); Evropska unija

EMAS – (angl. Eco Management and Audit Scheme); Sistem za okoljsko ravnanje in presojo

GRI – (angl. Global Reporting Initiative); Globalna pobuda za poročanje

HSE – (angl. Health, Safety & Environmental); Zdravje, varnost in varstvo okolja

IFRS – (angl. The International Financial Reporting Standards Foundation); Fundacija za mednarodne standarde računovodskega poročanja

ISO – (angl. International Organization for Standardization); Mednarodna organizacija za standardizacijo

ISSB – (angl. International Sustainability Standards Board); Odbor za mednarodne standarde trajnostnega razvoja

MSRP – (angl. Manual of Standards and Recommended Practices); Priročnik standardov in priporočenih praks

NTO – (angl. Novartis Technical Operations); Novartisove tehnične dejavnosti

PRI – (angl. Principles for Responsible Investment); Načela za odgovorne naložbe

PVC – (angl. Polyvinylchlorid); Polivinilklorid

RCI – (angl. Responsible Care Initiative); Program za odgovorno ravnanje

SASB – (angl. The Sustainability Accounting Standards Board); Odbor za trajnostne računovodske standarde

TR – Trajnostni razvoj

UNGC – (angl. United Nations Global Compact); Svetovni dogovor Združenih narodov

ZDA – Združene Države Amerike

ZN – Združeni Narodi

UVOD

Zamisel o trajnostnem razvoju (v nadaljevanju TR) se je rodila leta 1713, ko je Carlowitz izdal prvo knjigo o gozdarskih vedah. Trdil je, da je les tako pomemben kot naš vsakdanji kruh in da ga je treba uporabljati previdno, tako da bo obstajalo ravnovesje med rastjo lesa in lesno proizvodnjo. To bi za vedno omogočilo neprekinjeno, večno uporabo (Keiner, 2005). Ob analizi vseh okoljskih konferenc od leta 1972 do leta 2002 je opazno, da je prišlo do premika glede okoljskih vprašanj na konferenci v Stockholmu leta 1972. V Riu de Janeiru leta 1992 je bil poudarek na okoljskem, družbenem in ekonomskem razvoju, leta 1992, 2000 in 2002 pa je bil glavni poudarek na zmanjševanju revščine. To ne pomeni nujno, da je bilo varstvo okolja dejansko potisnjeno na stranski tir (Bac, 2008).

Združeni narodi so (v nadaljevanju ZN) sprejeli agendo za TR do leta 2030, z namenom spopadanja z nenehno krizo: človekovim pritiskom, ki povzroča degradacijo okolja, podnebnimi spremembami, družbeno neenakostjo in drugimi negativnimi posledicami za ves planet. TR bi moral zagotavljati rešitve za zadovoljevanje osnovnih človekovih potreb, vključevanje okoljskega razvoja in varstva, doseganje enakosti, zagotavljanje družbene samoodločbe in kulturne raznolikosti ter ohranjanje ekološke celovitosti. Koncept TR je bil v poročilu Bruntlandske komisije iz leta 1987 opisan kot razvoj, ki zadovoljuje potrebe sedanjosti, ne da bi pri tem ogrozil zmožnost prihodnjih generacij, da zadovoljijo svoje potrebe (Unesco, 2015). V kontekstu podnebnih sprememb, širjenja razumevanja ekoloških meja, vse večjih pritiskov na okolje in izgube biotske raznovrstnosti znanstvena skupnost skupaj s politiki nenehno išče rešitve za prehod v trajnostno biogospodarstvo (Vitunskiene & Dapkuviene, 2021). Zdi se, da je to, kar se je začelo kot poziv k varovanju okolja, postalo bolj specifičen poziv, da je treba dati prednost izboljšanju blaginje najbolj ogroženih ljudi zdaj in v prihodnosti (Bac, 2008). Čeprav se je koncept TR v preteklosti nekoliko spremenil, so njegova temeljna načela in cilji prispevali k bolj zavestnemu vedenju, prilagojenemu omejitvam okolja (Klarin, 2018). Ta kriza je posledica dramatičnega povečanja človekovega prisvajanja naravnih virov, da bi sledil hitri rasti prebivalstva, prehrabnim spremembam v smeri večjega uživanja živalskih proizvodov in večjemu povpraševanju po energiji. Vse bolj se priznava, da so cilji TR med seboj povezani in da prednostnih nalog, kot so proizvodnja hrane, ohranjanje biotske raznovrstnosti in blaženje podnebnih sprememb, ni mogoče obravnavati ločeno. Pri izvajanju koncepta so sodelovale številne mednarodne organizacije, pri čemer je koncept našel pozitivno uveljavitev na lokalni ravni, vendar na globalni ravni ni prinesel pomembnih rezultatov. Zato je razumevanje te dinamike ključnega pomena za uresničevanje vizije Agende ZN 2030 (Di Marco, Baker, Daszak & Ferrier, 2020). Številne države niso niti blizu TR, vrzel med razvitimi in nerazvitimi državami pa se je še poglobila. Temeljne ovire pri uresničevanju koncepta TR so stopnja družbeno-gospodarskega razvoja, ki je številne države še niso dosegle, kar je povezano s pomanjkanjem finančnih sredstev in tehnologije, pa tudi razlika v političnih in gospodarskih ciljih v svetovnem merilu (Klarin, 2018).

V sodobni družbi se trajnost obravnava kot integracija okoljskih, družbenih in ekonomskih vidikov, ki se medsebojno dopolnjujejo. Vendar je trajnost običajno usmerjena v okoljska ali družbena vprašanja, pri čemer je ekonomska trajnost močno zapostavljena. V razmerah, ko podjetja ne morejo doseči zelene ravni trajnosti, namreč obstaja veliko tveganje, da ne bodo uspešna na področju okoljske in družbene trajnosti. To nakazuje, da je ekonomski vidik trajnosti predpogoj za doseganje splošne trajnosti. V skladu s tem naložbe v raziskave in razvoj predstavljajo nujni pogoj za inovacije, ki so eden ključnih dejavnikov TR na splošno (Ravšelj & Aristovnik, 2020).

Pregled prednosti in slabosti TR nam omogoča boljši odgovor na to vprašanje, hkrati pa nam pomaga razumeti različne razsežnosti koncepta, ki presegajo njegovo preprosto in idilično definicijo. Med prednostmi TR je očitno treba navesti njegov cilj, morda utopičen, a hkrati potreben za reševanje planeta pred veliko krizo. V ta namen predlaga rešitev za izvedljivost z uskladitvijo okoljskih, družbenih in ekonomskih vidikov. Ena od glavnih ovir, v kateri se znajde uporaba trajnostnih praks, je dvojnost, ki obstaja med potrebo po rešitvah in strategijah, ki presegajo meje, saj gre za sodelovanje, ki se danes ne ustvarja, še manj pa obstajajo vizije upanja. Na žalost gredo globalni vzorci proizvodnje in potrošnje v nasprotni smeri od tiste, ki jo zahteva trajnostna praksa. Vendar vse, kar se sveti, ni zlato, v trajnostnih praksah pa so tudi številni negativni elementi (Lorecentral.org, 2018).

Okoljska trajnost je v sodobnih dejavnostih vse večja skrb in farmacevtska panoga pri tem ni izjema. Objekti in dejavnosti so zasnovani tako, da varčujejo z viri, kot so energija, čiščenje zraka in vode, in tako stremijo k izboljšanju »zelene« podobe podjetja ter zmanjšujejo njegove proizvodne in okoljske stroške. V nekaterih primerih zahteve dobre proizvodne prakse niso ravno najbolj varčen način delovanja z energijo ali vodo, vendar je kljub temu mogoče doseči skladnost z dobro proizvodno prakso. Številni raziskovalci so že proučili, da je večina farmacevtskih podjetij že sprejela ukrepe za zmanjšanje izgube vode in energije ter ustrezno obdelavo industrijskih odpadkov, posledica tega je tudi izboljššan ogljični odtis (Goni, Mukhtar, Sahran & Shukor, 2015). Družbena trajnost je opredeljena kot merilo človekove blaginje. Ta ni le skrb za preprost obstoj, ampak želja po razcvetu in najboljšem življenjskem slogu, o katerem bi lahko sanjali. Družbeno-kulturno najpomembnejše vprašanje, ki vpliva na trajnost, je medgeneracijska pravičnost, kar pomeni, da uporabljamo naravne vire, ki jih potrebujemo, ostalo pa prepustimo prihodnjim generacijam. Zato si moramo prizadevati za dvig življenjskega standarda ljudi, ki nimajo zatočišča, čiste vode in ustrezne hrane za preživetje. Dodatni elementi, ki jih je treba upoštevati, so rast prebivalstva, zdravje ljudi, kulturne potrebe in čisto okolje za življenje, ki imajo na splošno neposreden vpliv na človekovo počutje in jih ne smemo prezreti v korist gospodarske blaginje v kratkem času (Mohamed, Paleologos & Howari, 2020). Ekonomska trajnost pomeni sistem proizvodnje, ki zadovoljuje sedanje ravni porabe, ne da bi pri tem ogrozil prihodnje potrebe. Trajnost, ki jo išče ekonomska trajnost, je trajnost samega gospodarskega sistema (Basiago, 1998).

S prebiranjem literature se lahko dokoplujemo do informacij o prednostih in slabostih TR, manjkajo pa informacije, kako ga farmacija vpeljuje v svoje delovanje. **Namen** je prispevati k boljšemu razumevanju stanja na področju TR v slovenski farmacevtski panogi, opozorila pa bom še na morebitne pomanjkljivosti ter na priložnosti, ki se ponujajo. Poleg tega želim tudi utrditi in razširiti svoje znanje na področju TR. Delo bo lahko služilo za izobraževanje ljudi o farmacevtski panogi, saj še zmeraj prevladuje mnenje, da je farmacija eden izmed glavnih škodljivcev moderne družbe. Prav tako nas bo v delu zanimalo, zakaj in kako se farmacevtska podjetja osredotočajo na razvoj vseh vidikov trajnosti (okoljskega, družbenega in ekonomskega).

V magistrski nalogi sem si postavila naslednje **cilje**:

- ugotoviti, kako so se slovenska podjetja v praksi lotila področja trajnosti, kakšne priložnosti in ovire danes vidijo njihovi managerji, ključne osebe iz podpornega okolja in ostali zaposleni;
- preveriti skladanje oz. neskladanje praks dveh ključnih slovenskih farmacevtskih podjetij v primerjavi s praksami, ki so opisane v svetovni literaturi;
- preveriti, kako farmacevtska podjetja v svoje delovanje vpeljujejo TR.

Za doseglo namena in ciljev si postavljam naslednji **raziskovalni vprašanji**, ki bosta temelj za teoretično in empirično raziskavo:

- Kakšne možnosti za izvajanje trajnostne politike imata dve največji slovenski farmacevtski podjetji ter s kakšnimi ovirami se pri tem v praksi srečujeta?
- Kako se Lek d. d. v primerjavi s Krka, tovarno zdravil, d. d. loteva vprašanj trajnostne politike?

V prvem delu raziskovalnega dela je metodologija v večini deskriptivna. Ugotovitve rezultatov in stališča povzemam iz del drugih avtorjev, zato je druga uporabljena metoda tudi metoda kompilacije. Tretja uporabljena metoda je primerjalna metoda, saj v teoretičnih izhodiščih izhajam iz razlik med trajnostnimi praksami podjetij Lek d. d. (v nadaljevanju Lek) in Krka, tovarna zdravil, d. d. (v nadaljevanju Krka). Empirični del magistrskega dela je sestavljen iz naslednjih raziskovalnih metod. Najprej začnem z analizo trajnostnih poročil, ugotovitve pa dopolnim z metodo delno strukturiranega intervjuja s predstavnikom/predstavnika organizacije in z metodo ankete med zaposlenimi. Osnova za oblikovanje vprašanj za intervju in anketo so informacije, pridobljene z analizo študije primera, in rezultati raziskav, predstavljenih v teoretičnih izhodiščih. Zanima nas, kako zaposleni občutijo izvajanje trajnostnih praks in ali trditve podjetij v letnih poročilih držijo.

Magistrsko delo je razdeljeno na teoretični in empirični del ter obsega sedem poglavij. Teoretični del bo razdeljen na štiri poglavja in ga opredeljujem s pomočjo opisne metode, analize ter kompilacije virov in literature, s katerim povezujem različne ugotovitve. V prvem poglavju bom predstavila TR, kaj to sploh je, opisala bom njegovo zgodovino in pomembnost, omejitve ter cilje. Osrednja nit drugega poglavja bodo različni vidiki TR, kjer

bom na podlagi strokovne literature predstavila vse tri oblike. V tretjem poglavju bom opisala mednarodne standarde, smernice, sheme in dogovore za trajnostno poročanje, ki jih v svoje delovanje vpeljujeta farmacevtski podjetji. Z zbiranjem sekundarnih podatkov, kar bo osrednja tema četrtega poglavja, bom opisala še največji slovenski farmacevtski podjetji, Lek in Krka. Metodi intervjuja in ankete pa mi bosta v veliko pomoč v drugem delu magistrskega dela, kjer bom analizirala trajnostno oz. letno poročilo omenjenih podjetij in predstavila notranja in zunanja družbena vprašanja, šesti del pa bo namenjen primerjavi med poročili. Zadnji, sedmi del, pa bo namenjen diskusiji in priporočilom za nadaljnje raziskovanje v praksi in teoriji.

V magistrskem delu so uporabljeni primarni in sekundarni podatki. Slednji obsegajo literaturo in vire domačih in tujih avtorjev. Empirični del bo temeljil na raziskovalni študiji primera. Prva metoda zbiranja primarnih podatkov je metoda intervjuja. Intervjuvati nameravam zaposlene v podjetju Lek in v podjetju Krka. Vprašanja bodo pripravljena na podlagi pregleda strokovne literature in pregleda njihovega trajnostnega oz. letnega poročila. Druga metoda zbiranja primarnih podatkov pa je metoda anketiranja. In sicer bom ankete razdelila med zaposlene v podjetju Lek. Na podlagi rezultatov intervjujev in anket, bodo postavljene osnovne iztočnice za nadaljevanje empirične raziskave. V tem delu bosta uporabljeni komparativna metoda in metoda analize raziskovanja.

1 TRAJNOSTNI RAZVOJ

1.1 Opredelitev

Jasne opredelitve TR, ki bi usmerjala politike pri reševanju izzivov na svetovni ali regionalni ravni, ni. Namesto tega uporaba koncepta vse bolj odraža družbeno zaželenosti rešitev problemov na lokalni in projektni ravni, ki pa ne upoštevajo globalnih izzivov (Holden, Linnerud & Banister, 2014).

TR dobesedno pomeni »razvoj, ki se lahko nadaljuje bodisi za nedoločen čas bodisi za določeno časovno obdobje« (Mensah, 2019). Sam izraz pomeni »vzdrževati« in izhaja iz latinske besede (lat. sus tenere) (Langhelle, 1999). Strukturno lahko koncept razumemo kot besedno zvezo, sestavljeno iz dveh besed, »trajnostno« in »razvoj« (Mensah, 2019). Splošni cilj TR je dolgoročna stabilnost gospodarstva in okolja; to je mogoče doseči le z vključevanjem in priznavanjem gospodarskih, okoljskih in družbenih vprašanj v celotnem procesu odločanja (Emas, 2015). Vendar pa večina akademikov, raziskovalcev in praktikov koncept TR v literaturi uporablja za označevanje izboljšanja in vzdrževanja zdravega ekonomskega, ekološkega in družbenega sistema (Holden, Linnerud & Banister, 2014).

Stoddart (2011) je trajnost opredelil kot učinkovito in pravično porazdelitev virov znotraj in med generacijami z delovanjem družbeno-ekonomske dejavnosti. Po drugi strani pa vidi trajnost kot dinamično ravnotežje v procesu interakcije med populacijo in nosilno

zmogljivostjo njenega okolja, s tem da se populacija razvije tako, da izrazi svoj polni potencial, ne da bi povzročila nepopravljive škodljive učinke na nosilno zmogljivost okolja, od katerega je odvisna. S tega vidika nadaljuje, da trajnost postavlja v ospredje človeške dejavnosti in njihovo sposobnost, da zadovoljijo človeške potrebe in želje, ne da bi pri tem izčrpali proizvodne vire, ki so na voljo (Holden, Linnerud & Banister, 2014). Kljub temu pa je najpogosteje navedena definicija koncepta tista, ki jo predlaga poročilo Komisije Brundtland. In sicer poročilo opredeljuje TR kot razvoj, ki izpolnjuje potrebe sedanje generacije, ne da bi pri tem ogrozil sposobnost prihodnjih generacij, da zadovoljijo svoje potrebe (Mensah, 2019). Pravi tudi, da je koncept ohranjanja virov za prihodnost ena od glavnih značilnosti, ki ločujejo politiko TR od tradicionalne okoljske politike, ki si prav tako prizadeva internalizirati zunanje učinke degradacije okolja (Emas, 2015). Iz Brundtlandinega poročila izhajajo tri glavne značilnosti: zagotavljanje dolgoročne ekološke trajnosti, zadovoljevanje osnovnih človeških potreb ter spodbujanje enakosti med in znotraj generacij. Høyer poleg osnovnih dimenzij predstavlja tudi številne sekundarne dimenzije, ki vključujejo ohranjanje notranje vrednosti narave, spodbujanje varstva okolja, spodbujanje sodelovanja javnosti in izpolnjevanje želja po izboljšanju življenjskega standarda (ali kakovosti življenja). V skladu s tem lahko trdimo, da gospodarska rast ni ena od glavnih razsežnosti TR. Ta je v nasprotju s priljubljenim modelom »trojnega učinka«, ki se osredotoča na ravnovesje med okoljskimi, družbenimi in gospodarskimi vprašanji (Holden, Linnerud & Banister, 2014).

1.2 Zgodovina

Pred drugo polovico dvajsetega stoletja ideja TR, kot jo poznamo danes, skorajda ni obstajala. Strukture imperialne in kolonialne moči, ki so v devetnajstem in zgodnjem dvajsetem stoletju prevladovali v svetu, so omogočale le malo gospodarskega in družbenega napredka v državah, ki jih danes imenujemo države v razvoju. Kolonialne regije so bile v prvi vrsti namenjene oskrbi imperialnih sil s surovinami in poceni delovno silo - še sredi 19. stoletja tudi s suženjsko delovno silo. V bogatejših državah Evrope, Severne Amerike in Japonske je bila gospodarska rast seveda osrednji del splošno sprejetih ciljev napredka in modernizacije, vendar je bilo vprašanj enakosti in socialne pravičnosti razmeroma malo. Obupna revščina in šibke ali neobstoječe mreže socialne varnosti v Evropi in Združenih državah Amerike v času velike gospodarske krize so pokazale, da tudi v teh državah politika ni temeljila na potrebah večine ljudi (Harris, 2000).

Do konca druge svetovne vojne sta se dojemanje in politika drastično spremenila. Gospodarsko in socialno izboljšanje večine je postala glavna skrb vlad, z razpadom kolonialnih razmerij moči pa se je ta cilj razširil na revnejše države sveta. Gospodarski razvoj je s svojimi družbenimi in institucionalnimi korelacijami v času hladne vojne zavzel pomembno mesto v teoriji in politiki ter v tekmovanju med kapitalizmom in komunizmom. V formalni neoklasični ekonomski teoriji so si prizadevali doseči pozitivno in ne normativno perspektivo (Harris, 2000).

Nasprotno pa je razvojna ekonomija izrecno normativna. Kot taka se ne more izogniti družbenim in političnim vprašanjem ter se mora osredotočiti na cilje, ideale in namene, pa tudi na ekonomska sredstva. Z razvojem razvojne politike so bili v različnih obdobjih poudarjeni različni pristopi. Prvotni poudarek je bil na spodbujanju produktivnejšega kmetijstva in industrializacije (Seidler & Bawa, 2009).

Konferenca o Človekovem okolju leta 1972 v Stockholmu na Švedskem, ki se je je udeležilo 113 držav in 19 predstavnikov mednarodnih organizacij, je bila prva mednarodna konferenca, posvečena izključno okoljskim vprašanjem. Na njej je skupina 27 strokovnjakov opredelila povezave med okoljem in razvojem, pri čemer je navedla naslednje: »čeprav so v posameznih primerih obstajala nasprotja med okoljskimi in gospodarskimi prednostnimi nalogami, sta to v bistvu dve plati iste medalje« (Jenkins & Schröder, 2013). Drugi rezultat Stockholmske konference je bila ustanovitev Programa Združenih narodov za okolje s sedežem v Nairobiju (Spindler, 2013). Naloga slednjega je bila zagotovitev vodstva in spodbujanja partnerstva pri skrbi za okolje z navdihovanjem, obveščanjem in omogočanjem narodom in ljudem, da brez ogrožanja kakovosti življenja prihodnjih generacij izboljšajo kakovost svojega življenja. Vendar je bila učinkovitost Stockholmske konference omejena, saj sta bili varstvo okolja in potreba po razvoju, zlasti v državah v razvoju, obravnavani kot konkurenčni potrebi, zato sta se obravnavali ločeno in neusklajeno. Nekateri kritiki so trdili, da je bila konferenca bolj namenjena ugotavljanju kompromisov med okoljem in razvojem kot pa spodbujanju harmoničnih povezav med njima (Jenkins & Schröder, 2013).

Generalna skupščina ZN je leta 1983 ustanovila Svetovno komisijo za okolje in razvoj, ki je bila pozneje znana kot Brundtlandova komisija, imenovana po svoji predsednici Gro Harlem Brundtland (takratna norveška premierka in poznejša vodja Svetovne zdravstvene organizacije). Komisija je leta 1987 objavila Brundtlandovo poročilo z naslovom Naša skupna prihodnost. Poročilo je temeljilo na dosežkih iz Stockholma in vsebovalo politično najpomembnejšo opredelitev TR: »TR je razvoj, ki zadovoljuje potrebe sedanosti, ne da bi pri tem ogrozil možnost prihodnjih generacij, da zadovoljijo svoje potrebe« (Egelston, 2012).

Na konferenci ZN o okolju in razvoju, ki je leta 1992 potekala v Riu de Janeiru v Braziliji, se je zbralo 114 voditeljev držav, 10 000 predstavnikov iz 178 držav in 1400 nevladnih organizacij (Ziai, 2016). Opozorili so na nujnost ukrepanja za ohranitev naravnih virov Zemlje in postavili temelje za kakovostno novo in bistveno intenzivnejšo stopnjo sodelovanja v okoljski in razvojni politiki (Spindler, 2013).

Ključni rezultati konference so bili: Deklaracija iz Ria, okvirna Konvencija o okoljskih spremembah, Konvencija o biološki raznovrstnosti, Konvencija o boju proti diverzifikaciji in Agenda 21 (Ziai, 2016). Slednja, v kateri je 17 od 27 načel namenjenih k usmerjanju prihodnjega TR po vsem svetu, na primer v načelu 4 navaja: »da bi dosegli TR, mora biti varstvo okolja sestavni del procesa razvoja in ga ni mogoče obravnavati ločeno« (Spindler, 2013).

Na konferenci o podnebnih spremembah leta 1997 v mestu Kyoto, so se razvite države dogovorile o ciljnih za zmanjšanje emisij toplogrednih plinov, kar je privedlo nastanka Kjotskega protokola. Združene države Amerike (v nadaljevanju ZDA) so predlagale stabilizacijo emisij in ne samega znižanja, medtem ko je Evropska unija zahtevala 15 % znižanje. Za obdobje 2008–2012 je prišlo do dogovora o splošnem zmanjšanju emisij toplogrednih plinov na 5,2 %, in sicer pod raven iz leta 1990. Protokol je podpisalo 84 držav, a med njimi na žalost ni bilo ZDA. Kljub temu, da se je Evropska unija (v nadaljevanju EU) zavezala k izpolnjevanju protokola, ji ni uspelo zmanjšati emisij CO₂. Celotna slika stanja do leta 2030 je pesimistična, saj se napoveduje, da bo Evropska unija k povečevanju CO₂ emisij prispevala 18 %, ZDA pa kar 50 % (Myclimate, 2022).

Leta 2000 so se svetovni voditelji zbrali v New Yorku, kjer so se dogovorili o razvojnih ciljnih tisočletja, katerih časovni okvir je predstavljal leto 2015, leto 1990 pa je služilo kot merilo. Ti cilji so vključevali: 1) prepolovitev deleža ljudi, ki živijo z manj kot dolarjem na dan, oz. tistih, ki trpijo zaradi lakote; 2) doseganje splošnega osnovnega izobraževanja in spodbujanje enakosti spolov; 3) zmanjšanje umrljivosti otrok in izboljšanje zdravja mater; 4) zaustavitev širjenja HIV/aidsa; 5) vključevanje načel TR v državne politike; 6) za polovico zmanjšati delež ljudi, ki so brez dostopa do pitne vode (United Nations, 2022). Svetovni vrh o TR leta 2002 v Johannesburgu je znova potrdil cilje tisočletja in jih dopolnil z določitvijo številnih dodatnih, kot je prepolovitev deleža ljudi brez dostopa do osnovnih sanitarnih razmer, zmanjšanje škodljivih učinkov kemikalij in zaustavitev izgube biotske raznovrstnosti (Hens & Nath, 2007). Konferenca ZN o TR leta 2012 je ponovno potekala v Rio de Janeiru. V središču razprave sta bili vprašanji, kot sta ozelenitev gospodarstva in institucionalne reforme, kot je nadaljnji razvoj Programa ZN za okolje (Spindler, 2013). V Peruju je leta 2014 potekala naslednja konferenca ZN, imenovana COP21 (angl. Conference of the Parties) o podnebnih spremembah, na kateri so se začela pogajanja o globalnem podnebnem sporazumu. Cilj pogajanj je bil zmanjšanje izpustov toplogrednih plinov in omejitev zvišanja globalne temperature za 2 °C. Na COP21 leta 2015 so države članice dosegle pomemben dogovor, t. i. Pariški dogovor. Ta je namreč prvič do slej povezal vse narode v enoten cilj, in sicer v boj proti podnebnim spremembam, in označuje novo pot v globalnih podnebnih prizadevanjih. Prav tako leta 2015 je 193-članska Generalna skupščina Združenih narodov v New Yorku sprejela Agendo 2030 za trajnostni razvoj. Svetovni voditelji so priznali, da je izkoreninjenje revščine največji svetovni izziv za trajnostni razvoj. Dejali so, da bi morali vsi narodi sodelovati pri izvajanju te nove agende. Program je razdeljen na 17 ciljev, vsi ti cilji pa so povezani z okoljskimi, družbenimi in ekonomskimi razsežnostmi trajnostnega razvoja. V Katowicach na Poljskem je leta 2018 potekala Konferenca Pogodbenic. Generalni direktor ZN, Antonio Guterres, je na konferenci opozoril, da človeštvo še ni na pravi poti v boju proti podnebnim spremembam. Poudaril je tudi, da večina držav, odgovornih za emisije toplogrednih plinov, zamuja pri svojih prizadevanjih za izpolnitev obljub iz Pariza. Hkrati pa so svetovni voditelji določili tudi smernice za boj proti podnebnim spremembam v naslednjih letih. Več kot 160 držav je predstavilo svoje načrte za zmanjšanje izpustov toplogrednih plinov, manjkajoče pa so

morale to storiti do leta 2020. S strani Mednarodne skupščine so bila oblikovana tudi pravila za preverjanje doseganja ciljev držav po letu 2024. Vendar kljub temu države, ki se ciljev ne bodo držale, ne bodo kaznovane (Youmatter, 2021).

1.3 Pomembnost

EkspONENTNA rast človekovega gospodarskega razvoja ima uničujoč učinek na okolje in svetovne naravne vire. Hkrati je vključenost v družbeno delovanje za izboljšanje tega stanja zelo omejena. Nedavne študije opozarjajo na vpliv človeškega dejavnika na TR in ohranjanje virov. Z vse večjim poudarkom na družbeni odgovornosti in trajnostni uspešnosti so si organizacije zastavile nove cilje, ki niso zgolj finančni dobiček, na primer zavezanost družbenim in okoljskim rezultatom. Dejansko je mednarodna raziskava med 2800 svetovnimi podjetji pokazala, da 70 % teh organizacij vključuje trajnost kot primarno vprašanje v svoje strateške načrte in agende. Sedemnajst ciljev je poenotenih in vključenih v tri razsežnosti TR: okoljsko, družbeno in gospodarsko (Chams & Garcia-Blandon, 2019).

Sprašujemo pa se, zakaj je vključevanje trajnostne politike za podjetja pomembno? TR zaradi spreminjajočih se pogledov po vsem svetu postaja za podjetja vse bolj pomemben. Danes se podjetja vse bolj zavedajo pomena ekoloških, družbenih in etičnih ciljev. Poleg finančnega dobička si organizacije postavljajo nove cilje, pri čemer se osredotočajo na uspešnost in razvoj posameznika, skupnosti in okolja. Ena od disciplin, ki spodbuja »zelene« organizacije, je trajnostno upravljanje človeških virov. Cilji TR se dosegajo s prevzemanjem novih ekoloških tehnik s strani človeškega kapitala organizacij in z vključevanjem inovativnih trajnostnih strategij (Chams & Garcia-Blandon, 2019). Čeprav 90 % vodstvenih delavcev meni, da je TR pomemben, ima le 60 % podjetij trajnostno strategijo (Rafi, 2021).

Trajnost poslovanja je praksa poslovanja brez negativnih vplivov na okolje. Zeleno podjetje deluje v najboljšem interesu lokalnega in globalnega okolja, kar pomeni, da podpira skupnost in gospodarstvo, ki sta odvisna od zdravega planeta. Okoljsko ozaveščeno podjetje upošteva več kot le dobiček - upošteva svoj vpliv na družbo in okolje. Takšno podjetje je trajnostno, saj prispeva k zdravju strukture, v kateri deluje, in tako pomaga oblikovati okolje, v katerem lahko podjetje uspeva. Trajnostno podjetje upošteva trojno spodnjo mejo, izraz, ki ga je leta 1994 skoval John Elkington, ustanovitelj britanskega svetovalnega podjetja SustainAbility. Trije elementi trojne spodnje meje so; dobiček, ljudje in planet. Trajnostno podjetje ustvarja dobiček z družbeno odgovornostjo in varstvom pri uporabi virov planeta (Maryville University, brez datuma).

Rafi (2021) in Courtnell (2022) navajata najpomembnejše **razloge** za uvedbo trajnostne strategije v podjetje:

- Dodana vrednost blagovni znamki in konkurenčna prednost: Milenijci, kot kaže raziskava družbe Nielsen, dvakrat pogosteje kot babyboom generacija spreminjajo svoje navade, s katerimi bi zmanjšali vpliv na okolje. Generacija Z, ki bo kmalu postala

- naslednja prevladujoča generacija, je glede trajnosti enako zaskrbljena kot milenijci. To pomeni, da lahko korporativne blagovne znamke z osredotočanjem na trajnost močno povečajo svojo vrednost, kar že počnejo številne vodilne svetovne blagovne znamke.
- Izpolnjevanje zahtev potrošnikov: Kot navaja poročilo družbe Cone Communication, si 63 % Američanov želi, da bi podjetja spodbujala pozitivne okoljske in družbene spremembe. Med potrošniki se spreminja trend podpiranja trajnosti, ki se s povečevanjem števila milenijcev in generacije Z le še krepi. Čeprav je trajnost povezana tudi z družbenimi in gospodarskimi vidiki, so v ospredju razmišljanja o okoljskih vidikih.
 - Povečanje učinkovitosti: Po podatkih družbe McKinsey lahko trajnostna strategija bistveno zmanjša stroške in vpliva na dobiček iz poslovanja do 60 %. Zmanjša tudi porabo energije in porabo vode. Trajnostno ravnanje lahko izboljša tudi odnose z vlado in lokalno skupnostjo, prav tako pa lahko podjetje dobi davčne spodbude in subvencije.
 - Privabljanje talentov: Glede na to, da milenijci postajajo največja delovna sila, se lahko brez trajnostne strategije izgubi veliko dobrih talentov. Poleg tega oblikovanje ciljno usmerjene strategije daje zaposlenim smisel za njihovo delo, kar posledično pritegne zaposlene, ohranja ekipo motivirano in povečuje produktivnost. Prav tako družbeni vidik trajnosti podpira dobro počutje zaposlenih, na primer z zagotavljanjem poštenega plačila, z izpolnjevanjem zdravstvenih in varnostnih zahtev, ter z zagotavljanjem stalnega ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem.
 - Ustvarjanje novih priložnosti: Močna trajnostna ponudba lahko podjetjem pomaga vstopiti na nove trge in se razširiti na že obstoječe. Kitajska pobuda za boj proti onesnaženosti zraka naj bi do leta 2030 ustvarila naložbene priložnosti v vrednosti več kot 3 bilijone dolarjev. Podjetja, ki se osredotočajo na trajnost, bodo v najboljšem položaju za pridobitev dragocenih novih poslovnih priložnosti.

1.4 Omejitve

Pomembno je razumeti, da je za vpeljavo TR potrebno veliko osredotočenega truda in da ima to, tako kot marsikaj v življenju, pred seboj veliko izzivov. TR je enako veljaven v državah v razvoju in v razvitih državah, čeprav imajo opravka s polarno nasprotnimi stranmi spektra. Razvite države so lahko razvite, vendar to ne pomeni nujno, da so trajnostne. Glavni cilj teh držav je rešiti svojo družbo vprašanj socialne neenakosti, ravnanja z odpadki in okoljske odgovornosti (Adhikari, 2008).

Cilji TR predstavljajo pristop od zgoraj navzdol, ki ga je oblikovala politična elita na podlagi ciljev, oblikovanih na vrhovih ZN in konferencah v devetdesetih letih. Vendar pa po mnenju Sachsa pot do TR ne bi smela slediti pristopu od zgoraj navzdol, temveč bi morala slediti zelo močni problematiki reševanja, ki vključuje univerze, podjetja, nevladne organizacije, vlade in - kar je najpomembneje - mlade po vsem svetu. Ti so tisti, ki bodo postali strokovnjaki in voditelji nove in zelo zahtevne dobe (Fergus & Rowney, 2005).

Adetunji, Price, Fleming in Kemp (2017) navajajo spodaj naštete ovire in omejitve za razumevanje TR:

- zgodovinska razlika med obema deloma koncepta: do 60. let prejšnjega stoletja je bil koncept TR ločen na dve disciplini- na okolje in razvoj;
- pomankanje jasnosti koncepta: definicije TR v literaturi so različne in tako še vedno prihaja do zmede in konfliktov glede njegovega pomena;
- za kulturne spremembe je potreben čas;
- pomankanje politične volje;
- različni pogledi in navzkrižje interesov med glavnimi akterji.

1.5 Odgovornost trajnostnega podjetja

Medtem ko se je izraz TR začel uporabljati predvsem v osemdesetih letih, je bil okvir družbene odgovornosti podjetij vzpostavljen že pred tem, v petdesetih in šestdesetih letih prejšnjega stoletja. Bowen je leta 1953 kot eden prvih opredelil družbeno odgovornost podjetij kot obveznost, da se izvaja ustrezna praksa in da se sprejemajo ustrezne odločitve, ki so združljive s cilji in vrednotami družbe. Carroll trdi, da družbeno odgovornost sestavljajo štiri komponente, kot so ekonomska, pravna, etična in diskrecijska pričakovanja, ki jih ima družba do podjetja. Podjetja se morajo sama odločiti, na katero se bodo osredotočila. Kot pravi Wood, je osnovna ideja družbene odgovornosti podjetij v tem, da sta podjetje in družba prepletena in ne ločena subjekta; zato ima družba določena pričakovanja glede ustreznega poslovnega vedenja in rezultatov (Ebner & Baumgartner, 2008).

Organizacije, kot je Svetovni poslovni svet za TR, dejavno sodelujejo v razpravah o trajnosti in družbeni odgovornosti podjetij. Organizacija obravnava družbeno odgovornost podjetij kot gonilo družbene razsežnosti (družbeni napredek), ki podpira podjetja pri izpolnjevanju njihovih odgovornosti kot dobrih državljanov, in opredeljuje družbeno odgovornost podjetij kot zavezo podjetij, da prispevajo k trajnostnemu gospodarskemu razvoju, sodelujejo z zaposlenimi, njihovimi družinami, lokalno skupnostjo in družbo na splošno (Ebner & Baumgartner, 2008).

Bhagwat (2015) navaja **temeljne vrednote** družbeno odgovornega podjetja:

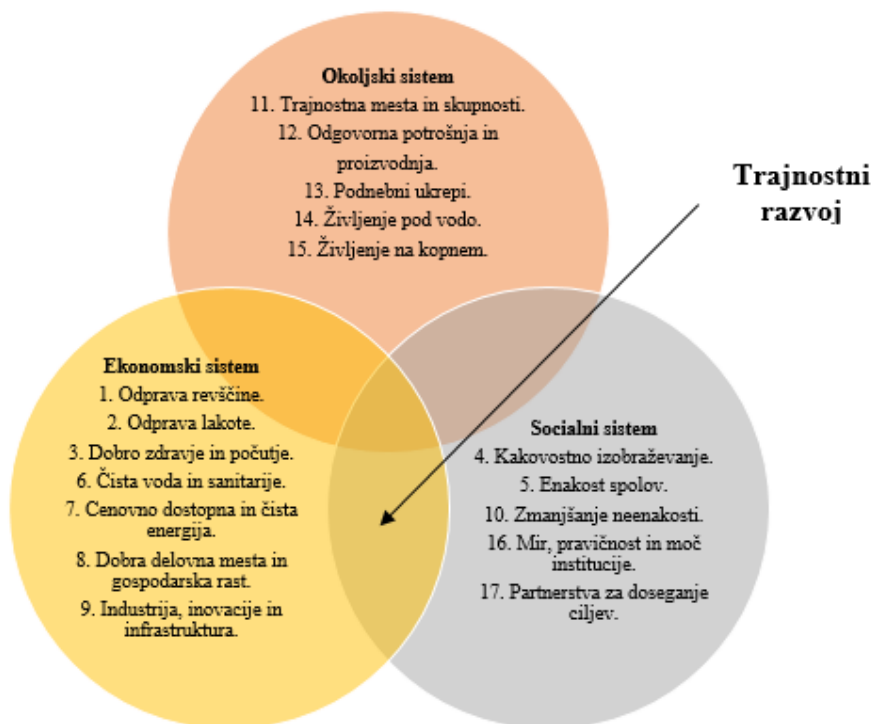
- Človekove pravice: Človekove pravice so univerzalne pravice, ki jih ima vsak človek pravico uživati in so zaščitene. Takšne pravice so zapisane v Splošni deklaraciji človekovih pravic, ki so jo ZN sprejeli leta 1948.
- Pravice deležnikov: Te ne vključujejo samo delničarjev, ampak tudi zaposlene, stranke/potrošnike, dobavitelje, skupnosti in zakonodajalce. Za takšne zainteresirane strani se šteje, da imajo tako vpliv kot pravice, ki se sicer razlikujejo po vrsti in stopnji od pravic delničarjev, vendar še vedno zahtevajo spoštovanje.
- Pravice zaposlenih: Pravice zaposlenih so zajete v Deklaraciji Mednarodne organizacije dela o temeljnih načelih in pravicah pri delu.

- Varstvo okolja: Poleg zakonskih obveznosti, ki se razlikujejo glede na regijo in državo, velja, da imajo podjetja široko odgovornost za zaščito fizičnega okolja v svojih dobavnih verigah. Zavezati se morajo k nenehnim izboljšavam ekološke učinkovitosti (narediti več z manj) in upravljanju celotnega življenjskega cikla svojega izdelka ali storitve.
- Vključevanje skupnosti: Podpiranje izobraževalnih potreb, spodbujanje skupne vizije o vlogi organizacije v skupnosti, zagotavljanje zdravja in varnosti skupnosti, sponzorstvo in omogočanje prostovoljnega dela zaposlenih v skupnosti.
- Odnosi z dobavitelji: Dobavne verige so večinoma zapleteni medsebojni odnosi med širokim naborom podjetij.
- Spremljanje in ocenjevanje: Učinkovito upravljanje družbene odgovornosti podjetij zahteva spremljanje, merjenje in poročanje o uspešnosti glede na splošno sprejete kazalnike.

1.6 Cilji

Generalna skupščina ZN je leta 2015 sprejela 17 ciljev TR. Namen teh ciljev je določiti dosegljive cilje, ki jih je mogoče uresničiti kot agendo za TR do leta 2030; na primer cilji in naloge bodo spodbudili ukrepanje v naslednjih 15 letih na področjih, ki so ključnega pomena za človeštvo in planet. Prvič, kot je razvidno iz slike 1, agenda 2030 poudarja, da so cilji TR med seboj povezani in da je za doseganje TR ključnega pomena zagotoviti integracijo vseh 17. ciljev (Barbier & Burgess, 2017).

Slika 1: Sistemski pristop k trajnosti za 17 ciljev trajnostnega razvoja



Prirjeno po Barbier & Burgess (2017).

Drugič, vsakega od ciljev TR je mogoče opredeliti kot cilj, ki ga primarno pripisujemo bodisi okoljskemu, družbenemu ali ekonomskemu sistemu. Na primer, obstaja pet okoljskih sistemskih ciljev, pet družbenih sistemskih ciljev in sedem ciljev ekonomskega sistema (Barbier & Burgess, 2017).

Vsak od spodaj navedenih ciljev TR predstavlja določeno končno točko, ki se doseže z izboljšanjem nekega ukrepa ali kazalnika v določenem časovnem obdobju T. Na primer, prvi cilj, Odprava revščine, predpostavlja, da obstaja sprejemljiv kazalnik revščine. Primerja se med državami z razmerjem med številom prebivalcev, ki živijo v revščini (merjeno na mednarodni meji revščine), cilj ZN pa je zagotoviti, da bo ta delež do leta 2030 v vseh državah dejansko enak nič. **Cilji TR** so (Barbier & Burgess, 2017):

- odpraviti revščino v vseh njenih oblikah in povsod (odprava revščine; ekonomski cilj);
- odpraviti lakoto, doseči prehransko varnost in boljšo prehrano ter spodbujati trajnostno kmetijstvo (odprava lakote; ekonomski cilj);
- zagotavljanje zdravega življenja in spodbujanje dobrega počutja za vse ljudi v vseh starostnih obdobjih (dobro zdravje in počutje; ekonomski cilj);
- zagotoviti vključujoče in pravično kakovostno izobraževanje ter spodbujati vseživljenjsko učenje za vse (kakovostno izobraževanje; družbeni cilj);
- doseganje enakosti spolov in krepitev vloge žensk in deklet (enakost spolov; družbeni cilj);
- zagotoviti dostopno in trajnostno upravljanje vode in sanitarij za vse (čista voda in sanitarije; ekonomski cilj);
- zagotoviti dostop do cenovno dostopne, zanesljive, trajnostne in sodobne energije za vse (cenovno dostopna in čista energija; ekonomski cilj);
- spodbujanje trajnostne in vključujoče gospodarske rasti, polnega in produktivnega zaposlovanja in dostojnega dela za vse (dobra delovna mesta in gospodarska rast; ekonomski cilj);
- izgradnja odporne infrastrukture, spodbujanje vključujoče in trajnostne industrializacije in spodbujanje inovacij (industrija, inovacije in infrastruktura; ekonomski cilj);
- zmanjšanje neenakosti v državah in med njimi (zmanjšanje neenakosti; družbeni cilj);
- - mesta in naselja naj bodo vključujoča, varna, odporna in trajnostna (trajnostna mesta in skupnosti; okoljski cilj);
- zagotavljanje trajnostnih vzorcev potrošnje in proizvodnje (odgovorna potrošnja in proizvodnja; okoljski cilj);
- sprejeti nujne ukrepe za boj proti podnebnim spremembam in njihovim posledicam (podnebni ukrepi; okoljski cilj);
- ohranjanje in trajnostna raba oceanov, morij in morskih virov za TR (podvodno življenje; okoljski cilj);
- varovanje, obnavljanje in spodbujanje trajnostne rabe kopenskih ekosistemov, trajnostno upravljanje gozdov, borba proti dezertifikaciji ter zaustaviti in obrniti degradacijo tal in zaustaviti izgubo biotske raznovrstnosti (življenje na kopnem; okoljski cilj);

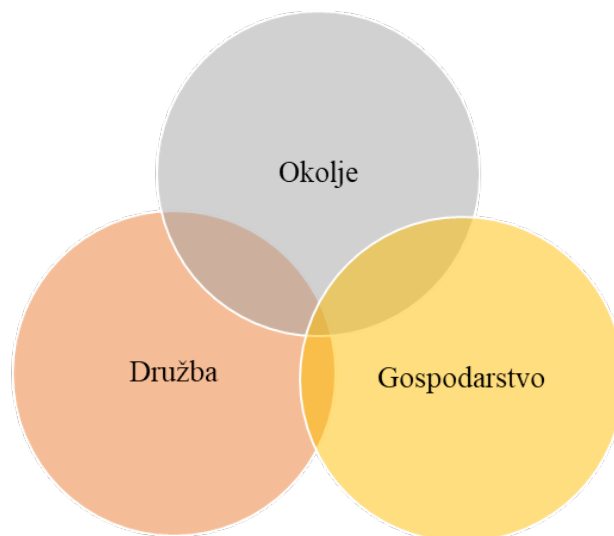
- spodbujanje miroljubnih in vključujočih družb za TR, zagotoviti dostop do pravnega varstva za vse ter vzpostaviti učinkovite, odgovorne in vključujoče institucije na vseh ravneh (mir, pravičnost in močne institucije; družbeni cilj);
- za uspešen program TR so potrebna partnerstva med vladami, zasebnim sektorjem in civilno družbo. Ta vključujoča partnerstva, ki temeljijo na načelih in skupnih vrednotah, skupni viziji in skupnih ciljih, ki v središče postavljajo ljudi in planet, so potrebna na svetovni, regionalni, nacionalni in lokalni ravni (partnerstva za cilje; družbeni cilj).

2 VIDIKI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

Obstajajo različni teoretični pristopi v interpretaciji trajnosti. Pogosto uporabljeni pristop je tisti, ki se nanaša na tri stebre – okolje, družbo in ekonomijo (gospodarstvo) (Krstić-Ilić, Ilić & Avramović, 2017). Čeprav so »trije stebri« v literaturi postali stalnica, njihovo pojmovanje to še ni postalo. V nekaterih delih so upoštevani dodatni stebri, kot so institucionalni, kulturni in tehnični. Drugi okviri v celoti zaobidejo ločevanje trajnosti. Milbrath na primer predstavlja vizijo »trajnostne družbe« (angl. Sustainable Society), ki temelji na nizu opredeljenih vrednot, okvir »naravni korak« (angl. Natural Step) temelji na štirih vodilnih merilih, zasnova Giddingsa in drugih pa vključuje načela pravičnosti. Tudi cilji trajnostnega razvoja, ki so jih razvili ZN, so pred kratkim razvili celostni pristop, v katerem je bilo sprejetih 17 splošnih ciljev z manjšim številom kategorizacij (Purvis, Mao & Robinson, 2019).

Torej, kot je razvidno iz slike 2, so omenjeni trije stebri pogosto predstavljeni kot trije med seboj povezani obroči. Te tri dimenzije so bile označene kot stebri trajnosti, ki odražajo, da odgovoren razvoj zahteva upoštevanje naravnega, človeškega in gospodarskega kapitala (Purvis, Mao & Robinson, 2019).

Slika 2: Trije stebri trajnostnega razvoja



Prيرهjeno po Giddings, Hopwood & O'Brien (2002).

V bistvu ta koncept nakazuje, da je TR mogoče doseči le, če je vsak steber napredoval v primerjavi z drugima dvema. Čeprav ta pristop zagotavlja uporabno kategorizacijo ustrezne razsežnosti trajnosti, je težko operacionalizirati predvsem zato, ker nima analitične podlage za sprejemanje odločitev o morebitnih kompromisih med tremi stebri (Krstić-Ilić, Ilić & Avramović, 2017).

2.1 Okoljski vidik

Da bi uskladili razvoj kmetijstva in preživetje ljudi, se je v obdobju starodavnega kmetijskega gospodarstva začela razvijati starodavna misel o preprostem življenju in TR. Od začetka industrijske revolucije se je prebivalstvo hitro povečevalo, proizvodnja pa se je razvijala. Ljudje so izkoriščali bogastvo narave, postopoma pa se je povečevala tudi količina odpadkov in onesnaževal, ki se mečejo v okolje. Ohranjanje globalnih sistemov za podporo življenju je postalo težje zaradi hitrih in nenehnih okoljskih sprememb, ki jih povzroča človek. Medtem so te spremembe resno ogrozile preživetje ljudi (Shi, Han, Yang & Gao, 2019). Okoljski ekonomisti govorijo o okoljskih vplivih poslovanja, kot so onesnaževanje, škoda za biotsko raznovrstnost in izguba privlačne pokrajine. Pri tem se postavlja vprašanje, kako oziroma čemu podjetje plačuje te stroške. Kako živalskim vrstam denar nadomesti izgubo življenjskega prostora ali kako pomaga drevesu, ki ga onesnaži kisli dež? Na podoben način obstaja veliko družbenih zunanjih dejavnikov, kot so brezposelnost, izguba skupnosti in škoda za zdravje (Giddings, Hopwood & O'Brien, 2002).

Okoljska trajnost je dolžnost ohranjanja naravnih virov in varovanja svetovnih ekosistemov, z namenom ohranjanja zdravja in blaginje zdaj in v prihodnosti. Ker številnih odločitev, ki vplivajo na okolje, ne občutimo takoj, je ključni element okoljske trajnosti njena usmerjenost v prihodnost (Sphera, 2020). Vidik se nanaša tudi na učinkovito rabo energetskih virov, zmanjševanje emisij toplogrednih plinov ter zmanjševanje ekološkega odtisa. Podobno kot družbeni vidik okoljske pobude vplivajo na ekonomsko trajnost organizacij. Analiza Kearneyja je bila narejena v 99 podjetjih (v 18. različnih dejavnostih), ki se osredotočajo na trajnost. Narejena je bila z namenom preučevanja vpliva na okoljske dejavnosti in posledično na uspešnost podjetij. Obdobje analize je trajalo šest mesecev, raziskovalna metodologija pa je bila usmerjena v ugotavljanje, ali je verjetneje, da bodo podjetja s trajnostnimi praksami uspešneje prenesla gospodarsko recesijo. Analiza je potekala v dveh fazah: trimesečna in šestmesečna. Ta je razkrila, da so podjetja, usmerjena k varovanju okolja, finančno presegla svoje konkurente v panogi. Finančna prednost je posledica zmanjšanih operativnih stroškov (poraba energije in vode) in povečanja prihodkov od razvoja inovativnih zelenih izdelkov (Goodland, 1995).

2.2 Družbeni vidik

Družbena trajnost je pogosto spregledan vidik trajnosti, saj se razprave o trajnostnem razvoju pogosto osredotočajo na okoljske ali gospodarske vidike trajnosti. Za doseganje najbolj

trajnostnega rezultata je treba obravnavati vse tri razsežnosti trajnosti (Adec innovations, brez datuma). Obstajajo različni pogledi na to, kaj zajema koncept družbene trajnosti. Iz literature je mogoče izluščiti več različnih interpretacij. Ena od razlag se nanaša na ohranjanje ali izboljšanje dobrega počutja ljudi. Poudarki so na druženi koheziji in integriteti, družbeni stabilnosti in izboljšanju kakovosti življenja. Da bi bili družbeno vzdržni, so potrebni pravični porazdelitev in poraba virov in sredstev, harmonični družbeni odnosi in sprejemljiva kakovost življenja (Chiu, 2003).

Družbeni vidik trajnosti kot bistveni element vključuje pravice vsakega državljana do aktivnega sodelovanja v svoji družbi. Predpogoj za to je dostop do virov družbe, vključno z različnimi vidiki: fizični dostop zahteva obstoj ustrezne tehnične, družbene in institucionalne infrastrukture, pravni dostop zahteva pravico do uporabe, ekonomski dostop pomeni cenovno dostopnost uporabe, izobraževalni dostop je podprt z ustreznimi (vseživljenjskimi) možnostmi učenja, participativni dostop pa poudarja vpliv na razvoj tovrstnih infrastruktur (Hinterberger, Omann & Stocker, 2002). Družba, v kateri je zaupanje neločljivo povezano, kjer se ljudje počutijo varne, kjer so družbena struktura, kohezija in angažiranost močni in kjer je poleg tega zagotovljena materialna varnost, je privlačna družba za življenje ljudi. Ta situacija je koristna za fizično in duševno dobro počutje zdaj in v prihodnosti (Bijl, 2011).

Zagotavlja tudi veliko možnosti za dober začetek prihodnjim generacijam. Otroci, ki lahko odraščajo v stabilnem, varnem in skrbnem družbenem okolju, imajo večjo možnost, da zrastejo v uravnotežene in socializirane odrasle osebe, kot otroci, ki so prikrajšani za te prednosti. V tem pogledu sta vzgoja in medgeneracijski prenos norm in vrednot pomembna vidika družbene trajnosti v družbi (Bijl, 2011). Za doseganje družbene trajnosti so pomembne dodatne značilnosti, vključno z nujnimi družbenimi procesi in strukturami, ki se bodo pojavile znotraj skupnosti in zagotovile zadovoljevanje njenih potreb, ki se nenehno spreminjajo (Eizenberg & Jabareen, 2017). Za povečanje možnosti za sodelovanje ljudi v družbi je izobraževanje ključnega pomena. Če obstaja kaj, kar ljudem pomaga, da postanejo samozadostni in si ustvarijo pronicljiva in dobro informirana mnenja, je to dobra izobrazba. Izobraževanje lahko spodbuja aktivno državljanstvo, če državljanstvo definiramo kot pripravljenost in sposobnost biti del skupnosti in ji aktivno prispevati. Dostop do dobre izobrazbe je torej pomemben vir za trajnostno družbo (Bijl, 2011).

Družba potrebuje občutek skupnosti in predanosti; državljanji se morajo počutiti vključene v dogajanje v njihovi družbi s soodržavljanji in v svetu. V nepovezani družbi se ljudje zelo težko počutijo odgovorne za reševanje družbenih problemov in izvajanje predlaganih ukrepov (Bijl, 2011).

2.3 Ekonomski vidik

Groba definicija ekonomskega vidika trajnostnega razvoja je, da je to praksa ohranjanja donosnosti organizacije ob upoštevanju njenega okoljskega, družbenega in finančnega vpliva v daljšem časovnem obdobju. To pomeni, da morajo biti podjetja sposobna utirati

svojo pot v družbi in ustvarjati dobiček ter hkrati zagotavljati, da ne vplivajo negativno na okolje ali okoliške skupnosti (Simon, 2022). Vendar pa si ekonomisti trajnost razlagajo na različne načine. Vse te interpretacije niso izrecno upoštevale trajnosti, vendar je bila ideja enaka – doseči določeno raven blaginje. Dasgupta in Heal (1974), Solow (1974) in Stiglitz (1974) so podali tri temeljne prispevke k ekonomski teoriji trajnosti. Pokazali so največjo stopnjo uporabnosti, ki jo je mogoče s končno stopnjo naravnih virov doseči skozi čas. Učinek je lahko stalen ali pa se sčasoma zmanjšuje, odvisno od predpostavk o temeljnem kapitalu, tehnološkem napredku in stopnji zmanjševanja prihodnjih koristi (Krstić-Ilić, Ilić & Avramović, 2018). Rast bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju BDP) je eden ključnih kazalnikov za merjenje napredka k TR. Poleg povečane neenakosti, ki jo trpijo revni, večina ljudi ni imela koristi od rasti BDP, saj se je kakovost življenja ločila od gospodarske rasti. Tako se ekonomski vidik nanaša na vpliv poslovnih praks organizacije na gospodarski sistem. In sicer, nanaša se na zmožnost gospodarstva kot enega od podsistemov trajnosti za preživetje in se tako razvijati v prihodnost, z namenom podpiranja prihodnjih generacij (Giddings, Hopwood & O'Brien, 2002).

Ekonomski vidik povezuje rast organizacije k rasti gospodarstva in kaže na to, kako ta dobro prispeva k njegovi podpori. Z drugimi besedami, osredotoča se na ekonomsko vrednost, ki jo organizacija zagotavlja okoliškemu sistemu (Purvis, Mao & Robinson, 2019). Poslovanje se je osredotočilo predvsem na gospodarsko korist učinkovitosti virov in energije ter tržne priložnosti t. i. zelene podobe. Ta osredotočenost na gospodarstvo se bo verjetno povečala s prihodom recesije (Popovic, Kraslawski & Avramenko, 2013). Ne glede na fokus je gospodarski razvoj tradicionalno opredeljen v smislu ustvarjanja bogastva, merjenega v smislu delovnih mest, dohodka na prebivalca, davčne osnove in bruto domačega proizvoda (MasterClass, 2022). Realnost današnjega življenja je, da gospodarstvo prevladuje nad okoljem in družbo. Pri odločanju prevladujejo velika svetovna podjetja, vključno s številnimi vladami (Giddings, Hopwood & O'Brien, 2002).

Trajnostno gospodarstvo je ključnega pomena iz različnih razlogov, ki segajo od okoljevarstva do interesov podjetij. Ti **razlogi** so (MasterClass, 2022):

- Dolgoživost svetovnega gospodarstva: Ker naravni viri na planetu niso večni, je potrebno, da se svetovna odvisnost od netrajnostnih praks konča. Razvoj novih postopkov in vlaganje v različne vire sta bistvena za nadaljnje izvajanje vsake gospodarske dejavnosti na dolgi rok.
- Ohranjanje človeškega življenja: Podnebne spremembe, ki so posledica pretirane uporabe fosilnih goriv, so povzročile grozljive razmere za Zemljo. S poskusom omejevanja porabe energije in prilagoditvijo pristopa k proizvodnji hrane imajo ljudje priložnost, da ohranijo planet za prihodnje rodove.
- Nerealizirana odkritja: Naravno okolje je že dolgo vir odkritij in inovacij. Zato nenehna degradacija naravnega okolja ogroža možnost odkrivanja novih snovi in procesov, ki bi lahko bili osnova za nove izdelke ali druge gospodarske koristi.

Ekonomska trajnost se lahko kaže v različnih oblikah, odvisno od tega, kako se organizacija spreminja. Sem spadajo naslednje **trditve** (MasterClass, 2022):

- Razvijanje manj potratnih procesov: Inovativni načini za zmanjšano rabo zemljišč ali učinkovitejše dobavne verige zmanjšujejo količino virov, potrebnih za proizvodnjo blaga ali njihov prihod na trg.
- Prednostno obravnavanje gospodarskega razvoja z majhnim učinkom: Vlaganje časa in denarja v trajnostna podjetja za ustvarjanje sveta brez odpadkov je potrebno za premik strukture kapitala in zagona prihodnjega gospodarstva.
- Prehod na obnovljive vire energije: Preoblikovanje dejavnosti tako, da namesto fosilnih goriv izkoriščajo sončno ali vetrno energijo, je eden od načinov, kako lahko organizacija prednostno poskrbi za prihodnost.

3 MEDNARODNI STANDARDI, SMERNICE, SCHEME OZ. DOGOVORI ZA TRAJNOSTNO POROČANJE

O konceptu trajnosti se razpravlja že vrsto let, vendar še vedno ni splošno sprejete opredelitve. Zaradi globalnih sprememb, kot so rast prebivalstva, izčrpavanje virov, spremembe podnebja in ekosistema, je trajnost postala osrednje področje. Države, organizacije in skupnosti so se začele zavedati potrebe po trajnostnem razvoju in koristih, ki jih prinaša ta pristop. V nadaljevanju bom opisala najpogostejše standarde, smernice, sheme oz. dogovore, ki se uporabljajo v farmacevtski panogi, in tiste, ki jih za svoje delovanje uporabljata Krka (EMAS, ESG, GRI, ISO, SASB) in Lek (GRI, ISO, RCI).

3.1 Globalna pobuda za poročanje

Ko so podjetja zaradi globalizacije začela poslovati v manj reguliranih državah, se je povečala težnja po merjenju vpliva podjetij na okolje, družbo in ekonomijo. Tako so leta 1997 Koalicija za okoljsko odgovorna gospodarstva, Inštitut Tellus in Program Združenih Narodov za okolje ustanovili Globalno pobudo za poročanje (angl. Global Reporting Initiative, v nadaljevanju GRI). Od njihove vpeljave naprej so bili standardi GRI najobsežnejši in najbolj razširjen okvir z več kot 10.000 uporabniki po vsem svetu (Adams in drugi, 2022). Podjetja lahko uporabljajo standarde GRI v kombinaciji z drugimi okviri poročanja, vključno z mednarodnim integriranim okvirom poročanja (angl. International Integrated Reporting Framework), z vprašalniki CDP o podnebnih spremembah in vodi ter z industrijskimi standardi SASB (Global Reporting, brez datuma).

GRI je vodilna neprofitna organizacija na področju trajnosti, ki pripravlja smernice o tem, kako naj organizacije poročajo o svoji okoljski, družbeni in ekonomski uspešnosti ter trajnostnih pobudah (Taghizadeh & Gandhi, 2016). Le-ti niso pomembni samo za podjetja, temveč tudi za številne zainteresirane skupine – vključno z vlagatelji, politiki, kapitalskimi trgi in civilno družbo. GRI je globalno prisoten prek regionalnih središč v Johannesburgu,

Singapurju, São Paulu, Hong Kongu, Bogoti, New Yorku in New Delhiju. Vse druge regije (vključno z Evropo) podpira globalni sekretariat GRI v Amsterdamu (Nizozemska) (Global Reporting, brez datuma).

Standardi GRI, ki so prikazani na sliki 3, ponujajo razkritja o številnih temah trajnostnega razvoja, vse od boja proti korupciji, biotske raznovrstnosti in do zdravja in varnosti pri delu. Prav tako standardi pokrivajo tudi pomembne teme v ekonomski, okoljski in družbeni razsežnosti. Organizacije izbirajo med temi, da poročajo o njihovih pomembnih vplivih. Za postopke poročanja se uporabljajo tri serije standardov: tematski standardi GRI, od katerih je vsak namenjen določeni temi in navaja razkritja; sektorski standardi GRI, ki veljajo za posebne sektorje; in univerzalni standardi GRI, ki veljajo za vse organizacije. Uporaba teh standardov pomaga organizacijam navesti njihove prispevke -pozitivne ali negativne – k TR (Global Reporting, brez datuma).

Slika 3: Struktura standardov GRI



Prirejeno po SIQ Ljubljana (brez datuma).

Standardi GRI so strukturirani kot niz med seboj povezanih standardov. Obstajajo trije univerzalni standardi, ki veljajo za vsako podjetje, ki pripravlja poročilo o trajnostnem razvoju (Global Reporting, brez datuma):

- Serija 200 (ekonomske teme): Nanaša se na gospodarske razmere njenih deležnikov in na gospodarske sisteme na lokalni, nacionalni in globalni ravni. Ne osredotoča se na finančno stanje podjetij.
- Serija 300 (okoljske teme): Nanaša se na vpliv podjetij na žive in nežive naravne sisteme, vključno z zemljo, zrakom, vodo in ekosistemi.
- Serija 400 (družbene teme): Nanaša se na vpliv podjetij na družbene sisteme, znotraj katerih delujejo.

3.2 Mednarodna organizacija za standardizacijo

Mednarodna organizacija za standardizacijo (angl. International Standardization Organization, v nadaljevanju ISO) je bila ustanovljena leta 1947 in ima sedež v Ženevi v Švici. Velja za največjo mednarodno, neodvisno in nevladno organizacijo, ki skrbi razvoj standardov po svetu. Organizacija je začela delovati v dvajsetih letih prejšnjega stoletja kot Mednarodna zveza nacionalnih združenj za standardizacijo (Kenton, 2022). Po prekinitvi delovanja med drugo svetovno vojno je Koordinacijski odbor Združenih narodov za standarde predlagal nov svetovni organ za standarde in ustanovljena je bila Mednarodna organizacija za standardizacijo. Vpliv ISO se ni uveljavil le zaradi velikosti in priljubljenosti, temveč tudi zaradi rezultatov (svetovni »trgovinski« standardi), ki jih priznava tudi Svetovna trgovinska organizacija (Morikawa & Morrison, 2004). Namen teh standardov je zagotoviti, da so izdelki in storitve varne, zanesljive in kakovostne. Končnemu uporabniku in potrošniku zagotavljajo, da certificirani izdelki ustrezajo minimalnim standardom, določenim na mednarodni ravni (Kenton, 2022). Ko so ti mednarodni standardi enkrat nacionalizirani, lahko postanejo tržne zahteve (tudi za podjetja, ki ne poslujejo v tujini), npr. kot del vladnih meril za javna naročila, kot se je to zgodilo v primeru standardov ISO 9000 in ISO 14000. Trenutno v konfederaciji ISO sodeluje 148 držav, in sicer kot članice organa (97 držav z aktivno udeležbo in glasovalno pravico), kot dopisne članice (36 držav brez glasovalne pravice, vendar s popolnim dostopom do informacij) ali kot naročniške članice (15 držav z nižjo članarino in omejenim dostopom do informacij). Postopek razvoja standardov ISO je sestavljen iz treh glavnih faz. Najprej se izrazi potreba po standardu, običajno s strani industrijskega sektorja, ki to potrebo sporoči nacionalnemu organu, ki je član ISO. Ta član organa nato v ISO pošlje predlog novega delovnega elementa. Ko se organi članic ISO z glasovanjem uradno dogovorijo o potrebi po mednarodnem standardu, tehnični strokovnjaki iz držav dokončno določijo tehnični obseg prihodnjega standarda. Države se nato pogajajo o podrobni vsebini in določbah standarda na podlagi pristopa, ki temelji na soglasju. Tretja faza obsega uradno odobritev končnega osnutka dokumenta, ko se dogovorjeno besedilo objavi kot mednarodni standard ISO (Morikawa & Morrison, 2004).

ISO razvija in objavlja standarde za številne izdelke, materiale in postopke. Trenutno je v organizaciji več kot 24 362 standardov, ki so vključeni v katalog standardov ISO, ta pa je razdeljen na različne segmente (zdravstvena tehnologija, železniška tehnika, nakit, oblačila, metalurgija, orožje, barve, gradbeništvo, kmetijstvo in letala). Poleg standardov ISO objavlja tudi tehnična poročila, tehnične specifikacije, javno dostopne specifikacije, tehnične popravke in vodnike. Najpomembnejša ISO standarda sta ISO 9001 in ISO 14001. ISO 9001 določa merila za sisteme vodenja kakovosti, medtem ko ISO 14001 določa merila za sisteme okoljskega vodenja. (Morikawa & Morrison, 2004).

3.3 Sistem Evropske Unije za okoljsko ravnanje in presojo

Sistem EU za okoljsko ravnanje in presojo (angl. Eco Management and Audit Scheme, v nadaljevanju EMAS) je Evropska komisija razvila za podjetja in druge organizacije za ocenjevanje, poročanje in izboljšanje njihove okoljske uspešnosti. Zajema vse gospodarske in storitvene sektorje ter se uporablja po vsem svetu in ga ureja evropska Uredba ES 1221/2009 (European Commission, brez datuma).

Shema za okoljsko ravnanje in presojo (EMAS) je po svojih elementih in zahtevah podobna standardu ISO 14001. Glavna razlika med ISO14001 in evropskim standardom je bila do nedavnega ta, da se je EMAS uporabljal samo na ravni lokacije, medtem ko se ISO lahko uporablja na ravni obrata, podjetja ali organizacije. Sistem EMAS je bil revidiran aprila 2001 in se zdaj lahko uporablja v celotnih organizacijah. Za razliko od standarda ISO 14001 sistem EMAS od organizacij zahteva, da pripravijo okoljsko poročilo; je strožji pri zahtevah po zmanjšanju vplivov na okolje; od organizacij zahteva, da posredujejo javnosti veliko več informacij, s čimer se poveča preglednost njihovega delovanja (Morrow & Rondinelli, 2002).

Nekaj **razlik** med ISO in EMAS je bilo omenjenih že zgoraj, preostale pa so našteje še v naslednjih točkah (Morrow & Rondinelli, 2002):

- podjetja, ki želijo biti registrirana v sistemu EMAS (kar opravi državni organ), morajo poročati o okoljskih učinkih in zakonskih zahtevah na sedežu podjetja, medtem ko je certificiranje po sistemu ISO (ki ga opravi zasebni izvajalec) prostovoljno;
- certificiranje po standardu ISO 14001 omogoča podjetju, da se odloči, kako bo preverjalo svoj sistem ravnanja z okoljem in katere informacije mora razkriti;
- sistem EMAS zahteva notranje revizije skladnosti sistema in uspešnosti, zunanje preverjanje pa je treba opraviti vsaj enkrat na tri leta;
- ISO predlaga le presojo sistema glede na notranja merila uspešnosti, EMAS zahteva skladnost z okoljskimi predpisi in določili o stalnem izboljševanju okolja;
- ISO 14001 zahteva zavezanost k okoljskim izboljšavam, vendar ne določa, v kolikšni meri je treba izboljšati uspešnost.

3.4 Okoljski, družbeni in ekonomski vidiki

Okoljski, družbeni in ekonomski vidiki (angl. Environmental, social, and governance, v nadaljevanju ESG) opisujejo vprašanja, ki naj bi vplivala na ravnanje podjetij pri njihovih naložbenih odločitvah. Prikaz ESG je v zadnjem času vse pomembnejši in številna podjetja si brez njih ne morejo več predstavljati delovanja. V skladu s tem se obetajo obsežne spremembe na področju poročanja o trajnostnem razvoju. Številna podjetja bodo morala do leta 2025 prvič poročati o okoljskih, družbenih in upravljaljskih vidikih (Armstrong, 2020).

Vlagatelji lahko upoštevajo številne različne značilnosti, metrike in podatke ESG. V tabeli 1 so prikazani dejavniki, ki običajno vključujejo vprašanja značilna za posamezno panogo, kot so ogljični odtis, podnebne spremembe, upravljanje dela, upravljanje podjetij, zasebnost in politična stališča ter številna druga (Al Sisto, 2020).

Tabela 1: Vidiki ESG in ključna vprašanja

Vidik	Ključna vprašanja
Okoljski vidik	Uporaba fosilnih goriv.
	Uporaba vodnih in drugih virov.
	Stopnja onesnaženosti.
	Podnebne spremembe.
	Ogljični odtis.
Družbeni vidik	Enakost spolov.
	Zdravje in varnost zaposlenih.
	Usposabljanje in razvoj.
	Testiranje na živalih.
	Človekove pravice.
Vidik upravljanja	Boj proti korupciji.
	Pravice delničarjev.
	Etika in vrednote.
	Računovodski standardi in davčna strategija.
	Raznolikost upravnega odbora.

Prirejeno po Al Sisto (2020).

3.5 Odbor za trajnostne računovodske standarde

Odbor za trajnostne računovodske standarde (angl. Sustainability accounting standards board, v nadaljevanju SASB), ustanovljen leta 2011, je neodvisna in neprofitna organizacija za določanje standardov. Prizadeva si povečati učinkovitost kapitalskih trgov s spodbujanjem visokokakovostnega razkrivanja pomembnih informacij o trajnostnem razvoju, ki izpolnjujejo potrebe vlagateljev. SASB razvija in vzdržuje računovodske standarde trajnostnega računovodstva za 77 panog v 11 sektorjih, ki javnim družbam pomagajo pri razkrivanju bistvenih informacij vlagateljev v letnih poročilih. Strogi postopek SASB, ki vključuje raziskave, ki temeljijo na dokazih, in široko uravnoteženo sodelovanje zainteresiranih strani, prinaša standarde, ki jih cenijo vlagatelji in podjetja, saj so stroškovno učinkoviti in uporabni za odločanje. Svetovni vlagatelji priznavajo standarde SASB kot bistvene zahteve za podjetja, ki si prizadevajo za dosledna in primerljiva razkritja o trajnostnem razvoju. SASB sestavlja devet članov z različnimi izkušnjami in strokovnim znanjem s področja kapitalskih trgov (Sustainability Accounting Standards Board, 2017).

Standardi so bili razviti v strogem in preglednem postopku, ki je združeval z dokazi podprte raziskave, široko in uravnoteženo sodelovanje podjetij, vlagateljev in strokovnjakov ter

nadzor in odobritev neodvisnega odbora za standarde SASB (Sustainability Accounting Standards Board, 2017) in **vkjučujejo** (Persefoni Team, 2022):

- Teme razkritja, ki zajemajo pomembna trajnostna vprašanja, značilna za posamezno panogo. Standardi obravnavajo, kako lahko obravnava različnih vidikov vsake teme vpliva na sposobnost podjetja, da dolgoročno ustvarja vrednost. Za vsako panogo je v povprečju šest tem razkritja.
- Računovodske metrike v vsakem standardu vključujejo kvantitativne in (včasih) kvalitativne metrike. Te pomagajo podjetjem meriti njihovo uspešnost pri vsaki temi razkritja. Za vsako panogo je v povprečju 13 računovodskih metrik.
- Tehnični protokoli dajejo podjetjem smernice na področjih, kot so opredelitve in obseg, da se zagotovi primerljivost metrik med podjetji. Ti so lahko tudi vodilo za neodvisne pregledovalce (tretje osebe).

Marca 2022 je SASB naznanil, da bodo smernice in standardi združeni v okviru Fundacije za mednarodne standarde računovodskega poročanja (angl. The International Financial Reporting Standards Foundation – IFRS) ki ustanavlja nov Odbor za mednarodne standarde trajnostnega razvoja (angl. International Sustainability Standards Board), kar je neposreden odziv na vse glasnejše zahteve po jasnosti in usklajevanju. Ta bo zagotovil globalno osnovo za standarde, pri čemer bo združeval in nadgrajeval obstoječe smernice. Tako so junija 2022 obstoječi standardi SASB prešli v standarde MSRP (angl. Manual of Standards and Recommended Practices) (Envizi, 2021).

3.6 Svetovni dogovor Združenih Narodov

Svetovni dogovor Združenih Narodov, ustanovljen leta 2020 (angl. United Nations Global Compact, v nadaljevanju UNGC), je pobuda, ki spodbuja podjetja po vsem svetu k uskladitvi njihovega delovanja in strategij z desetimi univerzalnimi načeli na področju človekovih pravic, dela, okolja in boja proti korupciji (ICL Group Ltd, brez datuma). Osrednja vrednota dogovora je svetovno državljanstvo, katerega **prednostne naloge** so (Gonzales-Perez & Leonard, 2017):

- izobraževanje za vse otroke s premagovanjem ovir, kot so otroško delo, diskriminacija in finančne ovire;
- premagovanje ovir pri učenju, kot so jezikovne ovire, pomanjkanje učiteljev, pomanjkanje učnega gradiva, podpora družine ter težave z lakoto in prehrano;
- obravnava vprašanj, kot so zastareli izobraževalni sistemi in učni načrti, osredotočanje na vodenje, vrednote in veščine poučevanja.

ZN navajajo tudi deset načel Svetovnega dogovora, ki izhajajo iz temeljnih konvencij in so priznani v številnih medvladnih resolucijah in sklepnih dokumentih, vključno z resolucijami Generalne skupščine. Načela so navedena v tabeli 2 (Kingo, brez datuma).

Tabela 2: 10 načel UNGC

Človekove pravice	
1. načelo	Spoštovanje in varovanje človekovih pravic s strani podjetij.
2. načelo	Zagotovitev podjetij, da ne bodo sodelovala pri kršenju človekovih pravic.
Delo	
3. načelo	Spodbujanje svobode združevanj in učinkovitega priznavanja pravic do kolektivnih pogajanj s strani podjetij.
4. načelo	Odprava vseh oblik prisilnega in obveznega dela.
5. načelo	Odprava otroškega dela.
6. načelo	Odprava diskriminacije na področju zaposlovanja
Okolje	
7. načelo	Pristop podjetij k okoljskim izzivom.
8. načelo	Spodbujanje večje okoljske odgovornosti.
9. načelo	Spodbujanje razvoja in razširjanja okolju prijaznih tehnologij.
Boj proti korupciji	
10. načelo	Boj proti vsem oblikam korupcije (vključno z izsiljevanjem in podkupovanjem).

Prيرهjeno po Kingo (brez datuma).

3.7 Program odgovorno ravnanje

Program odgovorno ravnanje (angl. Responsible Care Initiative, v nadaljevanju RCI) je prostovoljna zaveza podjetij, da bodo izboljšala varnost in trajnostno uspešnost svoje organizacije, s poudarkom na vseh vidikih (okoljskega) zdravja, varnosti in zaščite vzdolž vrednostne verige. Prav tako je RCI skupno ime za zavezo, ki se nanaša na politiko, vodilna načela, nacionalni svetovalni odbor, referenčni center za kemikalije, postopek preverjanja in na šest kodeksov ravnanja s 152 posameznimi elementi. Program, ki je bil ustanovljen sredi osemdesetih let prejšnjega stoletja, je danes verjetno vodilni prostovoljni okoljski program na svetu (Moffet, Bregha & Middelkoop, 2004). Glavna cilja projekta sta bila povrniti zaupanje javnosti in preprečiti ali vplivati na prihodnji razvoj predpisov z izboljšanjem okoljske uspešnosti industrije kot celote in z izboljšanjem odnosov s skupnostjo. Program je pripomogel tudi, zlasti v kemični industriji, k povečanju standardov skrbnosti (Moffet, Bregha & Middelkoop, 2004).

Načela znanosti in industrije so namenjena pojasnjevanju splošnih osnovnih trditev, povezanih z odgovornim ravnanjem. S podpisom dokumenta se podjetja zavežejo k naslednjim **načelom**, ki so naštetih spodaj in prikazani na sliki 4 (Science Industries, brez datuma):

- uvajanje kulture vodenja podjetja, ki proaktivno podpira varno ravnanje s kemikalijami v okviru globalne pobude RCI;
- varovanje ljudi in okolja z nenehnim izboljševanjem okoljske, zdravstvene in varnostne uspešnosti, varnosti objektov, procesov in tehnologij ter z nenehnim izboljševanjem

- varnosti in upravljanja kemičnih izdelkov v celotni dobavni verigi;
- krepitev sistemov upravljanja kemikalij s sodelovanjem pri razvoju in izvajanju zakonodaje in najboljših praks na področju kemijske varnosti, usmerjenih v življenjski cikel, ki temeljijo na dobri znanosti in tveganjih;
 - vplivanje na poslovne partnerje, z namenom spodbujanja varnega ravnanja s kemikalijami;
 - sodelovanje z zainteresiranimi stranmi, razumevanje in odzivanje na njihove pomisleke in pričakovanja glede varnejšega delovanja in izdelkov;
 - prispevek k trajnostnemu razvoju z izboljšanjem učinkovitosti, razširitvijo gospodarskih priložnosti ter razvojem inovativnih tehnologij in drugih rešitev za družbene izzive.

Slika 4: Odgovorno ravnanje - zaveze k trajnosti



Prirejeno po American Chemistry Council (brez datuma).

4 PREDSTAVITEV IZBRANIH FARMACEVTSKIH PODJETIJ

4.1 Lek d. d.

Tovarna zdravil Lek d. d. (v nadaljevanju Lek) je bila ustanovljena leta 1946, z obrati v Ljubljani, Mengšu in Hrastniku (Plešivčnik, 2010). Prva pomembna naloga mladega podjetja je bila razširiti nabor izdelkov in povečati število zdravil, ki bi jih proizvajali v lastni režiji (Lek d. d., brez datuma a). V osemdesetih letih prejšnjega stoletja je podjetje začelo s proizvodnjo Klavulanske kisline, ki je sestavina Amoksiklava. Po sprejetju Zakona o lastninskem preoblikovanju podjetij konec leta 1992, junija 1994 postane prva slovenska delniška družba z znanimi zasebnimi lastniki. Junija 1992 Lekove delnice razreda C prvič kotirajo na ljubljanski borzi, avgusta 1996 sledijo delnice razreda A in po dematerializaciji leta 1999 še delnice razreda B. Drugi pomemben korak je bil leta 1995 vstop na ameriški trg, saj je bil Lek prvo srednjeevropsko podjetje s končnim izdelkom na ameriškem trgu (Plešivčnik, 2010). Leta 1998 so vzpostavili raziskovalni in polindustrijski laboratorij za

klasično biotehnologijo in rekombinantne izdelke. Na Prevaljah pa so odprli nov proizvodni obrat za proizvodnjo penicilinskih izdelkov (Lek d. d., brez datuma a).

Po prelomu tisočletja, natančneje leta 2001, je družba Lek prevzela romunsko farmacevtsko podjetje Pharma Tech in tako postala eden vodilnih proizvajalcev antibiotikov v regiji. Sledil je prevzem družbe Argon S. A. v Lodžu na Poljskem, s katerim so okrepili svoj položaj na tem trgu. Po ustanovitvi Lek Pharmaceuticals, Inc. v ZDA, so postali distributer zdravil na ameriškem trgu. Odprli so tudi predstavništvo na Kitajskem in pridobili certifikat za okoljsko varnost v skladu s standardom ISO 14001. Leto 2002 je bilo za Lek prelomno, saj ga je preko prijateljskega prevzema prevzelo mednarodno priznано podjetje Novartis. Posledica prevzema je bila pridobitev dovoljenja regulativnih organov za trženje Bromokriptina, zdravila za zdravljenje Parkinsonove bolezni, in Lizinopriila, zdravila za zdravljenje visokega krvnega tlaka. V Ljubljani so odprli nov Lekov razvojni center, ki je omogočil tesnejše sodelovanje Lekovih raziskovalnih enot z raziskovalno dejavnostjo na znanstvenih inštitutih in univerzah doma in v tujini. V Romuniji so položili temeljni kamen novega proizvodnega obrata za proizvodnjo varnih in kakovostnih antibiotikov, na Poljskem pa temeljni kamen enega največjih Lekovih naložbenih projektov - farmacevtsko proizvodnega in logističnega centra v Strykoku (Volčanšek, 2008). Pridobitev dovoljenja za trženje zdravila Co-amoksiklav na ameriškem trgu leta 2003 je bila pomemben korak v njihovem poslovanju. S pridobitvijo dovoljenja za trženje Omeprazola, drugega najbolje prodajanega farmacevtskega izdelka na svetu, so še dodatno okrepili svoj položaj na največjem svetovnem trgu. Po uspešnih rezultatih je Lek zasedel prvo mesto med slovenskimi podjetji, po rasti pa je prehitel regionalne konkurente in dosegel najvišjo prodajo med primerljivimi farmacevtskimi podjetji v srednji in vzhodni Evropi. Maja 2003 se je več nacionalnih blagovnih znamk v okviru Novartisovih generičnih zdravil oblikovalo v močno globalno blagovno znamko Sandoz (Lek d. d., brez datuma b). Leta 2004 je Lek v Mengšu odprl novo tovarno biofarmacevtskih izdelkov, prvo te vrste v srednji in vzhodni Evropi. Pomembna je bila predvsem zaradi krepitve lastnih raziskav in razvoja. V letu 2007 je okrožno sodišče v New Yorku ugotovilo, da Lekov izdelek Omeprazol, ki je generična različica zdravila Prilosec (Omeprazol), ne krši patentov originatorja, švedsko-ameriške farmacevtske družbe AstraZeneca. Prav tako pa je bil Lek med prvimi podjetji v Sloveniji, ki so prejeli certifikat »Družini prijazno podjetje«. Leto 2009 je zaznamovalo odprtje Pakirnega centra v Lendavi, ki je bil namenjen oskrbi evropskih trgov s končnimi farmacevtskimi izdelki iz Sandozovih tovarn po vsem svetu. Za znamke Lek®, Lekadol® in Persen® je Lek prejel tri nagrade Superbrand, kar ga je uvrstilo med najmočnejše domače in tuje blagovne znamke na slovenskem trgu. Prav tako pa so že peto leto zapored izvedli Dan partnerstva v skupnosti. Naslednje leto (2010) so v Mengšu odprli nov obrat za proizvodnjo najsodobnejših biofarmacevtskih učinkovin, Epoetin alfa. V istem letu je Lek je prejel polni certifikat Družini prijazno podjetje, ki potrjuje zavezanost zaposlenim pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Za doprinos k okoljski ozaveščenosti proizvodnih in razvojnih lokacij je bilo pomembno leto 2012, saj so se vključili v shemo EMAS- prostovoljni instrument ravnanja z okoljem Evropske unije. Svojo družbeno ozaveščenost je Lek nadaljeval tudi v

letu 2013, saj jih je kadrovski portal MojeDelo.com prepoznal in nagradil za najuglednejšega slovenskega delodajalca. Ob 60-letnici Zveze prijateljev mladine Slovenije so v okviru dolgoletnega partnerstva, pomagali obeležiti njihovo obletnico in praznovali 15 let akcije Pomežik soncu. Ekipa znanstvenikov Biofarmaceutike Mengeš in Kemijskega inštituta Ljubljana je leta 2014 prejela Puhovo nagrado za razvoj postopkov, za proizvodnjo podobnih bioloških zdravil Filgrastima in Pegfilgrastima ter inovativnih metod za prenos v proizvodnjo. V varstvo okolja so tega leta vložili skoraj 3 milijone evrov. Jubilejno je bilo leto 2016 - v tem letu se je praznovalo 20 let Novartisa in častitljivih 70 let Leka. Pomembno leto so obogatili z različnimi projekti in aktivnostmi za razvoj znanja in inovativnosti, z novimi vlaganji v širitev razvojnih in proizvodnih zmogljivosti ter okoljske tehnologije, s spodbujanjem zdravega načina življenja in krepitevijo družbene odgovornosti. Leta 2017 je Lek podpisal Slovensko listino raznolikosti in s tem še okrepil aktivnosti pri spodbujanju kulture raznolikosti in vključenosti v vseh delih družbe. Že 15. dan partnerstva v skupnosti se je izvedel leta 2019. V 15 letih so zaposleni v okviru pobude Dan partnerstva v skupnosti, prostovoljstvu namenili več kot 41.200 ur prostovoljnega dela, pomagali več kot 60 različnim organizacijam in 12.000 ljudem. Istega leta so skupaj z devetimi drugimi večjimi slovenskimi podjetji podpisali Izjavo o zavezanosti podjetništvu in človekovim pravicam. Prav tako je Lek že drugič prejel prestižni naziv najuglednejši delodajalec. Za piko na I pa so v Razvojnem centru Slovenija odprli prvi popolnoma avtomatiziran analitski laboratorij, največji te vrste v Novartis. V letu 2020 je Novartis Sloveniji namenil 500.000 USD nepovratnih sredstev za podporo v boju proti pandemiji COVID-19. Sredstva so bila namenjena Rdečemu križu Slovenije in Zvezi prijateljev mladine Slovenije. Prav tako je Novartis doniral večjo količino Hidroksiklorokina za zdravljenje hospitaliziranih bolnikov s COVID-19 v Sloveniji. Predsednik Republike Slovenije Borut Pahor je obiskal obrat Novartis Slovenija v Mengšu, ki je ob izbruhu pandemije COVID-19 pričel s proizvodnjo razkužila za donacijo lokalnim skupnostim. Za lažje učenje med epidemijo je Novartis podarili računalnike osnovnim šolam v Lendavi, Ljubljani, Domžalah in Prevaljah, z namenom, da bi otrokom v času pandemije COVID-19 pomagali pri pouku na daljavo. V istem letu je podjetje dobilo najvišje državno priznanje za inovativne dosežke, ki ga podeljuje Gospodarska zbornica Slovenije. Prejeli so ga za razvoj novega generičnega zdravila s Takrolimusom v obliki kapsul s podaljšanim sproščanjem, ki je namenjen zdravljenju bolnikov s presajenimi organi. Novartis v Sloveniji je kot prvo in edino farmacevtsko podjetje v Sloveniji pridobil prestižni mednarodni certifikat »Top Employer 2021« za najboljšega zaposlovalca v Sloveniji, pa tudi v Evropi in svetu. 25 let Novartisa in 75 let Leka se je praznovalo leta 2022. To leto ni bilo pomembno le zaradi jubileja, temveč so prav tako prejeli certifikat LGBT prijazno podjetje, ki ga podeljuje Mestna občina Ljubljana. V istem letu so poskusno postavili polnilnice za osebna električna in hibridna vozila zaposlenih in partnerjev. Prav tako so uvedli tudi prvo električno dostavno vozilo v hladni verigi v Sloveniji in eno redkih v svetu za distribucijo analiznih vzorcev v farmacevtski panogi, ki vozi med obema razvojnima in proizvodnima lokacijama (Mengeš in Ljubljana) (Lek d. d., 2020).

Na žalost pa je Novartis v letu 2022 sporočil namero, da s 100-odstotno odcepitvijo loči Sandoz, njegov oddelek za generična in podobna biološka zdravila, v novo samostojno javno podjetje. Novartis namreč želi postati podjetje, ki je osredotočeno le na inovativna zdravila z močnejšim finančnim profilom in izboljšano donosnostjo kapitala. Samostojni Sandoz bo imel sedež v Švici in bo kotiral na švicarski borzi SIX, s programom ameriških depozitarnih potrdil v ZDA. Joerg Reinhardt, predsednik upravnega odbora Novartisa pravi: “Naš strateški pregled je preučil vse možnosti za Sandoz in ugotovil, da je 100-odstotna odcepitev v najboljšem interesu delničarjev. Oddelitev bo našim delničarjem omogočila, da izkoristijo morebitne prihodnje uspehe bolj osredotočenega Novartisa in samostojnega Sandoza, ter ponudila diferencirane in jasne naložbene teze za posamezna podjetja. Sandoz bo s sedežem v Švici postal prvo evropsko generično podjetje, ki kotira na borzi, in vodilno svetovno podjetje na področju podobnih bioloških zdravil”. Var Narasimhan, izvršni direktor Novartis, trdi, da bi se lahko tako obe podjetji osredotočili na maksimiranje ustvarjanja vrednosti za svoje delničarje s prednostno razporeditvijo kapitala in virov, uporabo ločenih politik kapitalske strukture in večjo osredotočenostjo vodstva na njune poslovne potrebe. Pričakuje se, da bo transakcija za Novartis na splošno davčno nevtralna in odvisna od tržnih pogojev, davčnih odločb in mnenj, končne odobritve odbora in odobritev delničarjev; s pričakovanim zaključkom v drugi polovici leta 2023. Kot samostojno podjetje bi se Sandoz lahko osredotočil na svojo vizijo zagotavljanja dostopa do bolnikov, pri čemer bi izkoristil prednosti podjetja in ciljno usmerjeno delovno silo. Sandoz namerava izvajati strategijo rasti z osredotočenim pristopom za učinkovito in uspešno uvajanje virov, krepitev ključnih platform in zagotavljanje odličnosti pri lansiranju. Po predlagani odcepitvi bo Sandoz ciljnal na bonitetno oceno naložbenega razreda, ki bo zagotavljala zadostno finančno prožnost za izpolnitev njegovih načrtov rasti, vlaganje v priložnosti za postopno rast, z vizijo zagotavljanja privlačnih dividend. Morebitne Sandozove dividende bi bile prirast Novartisovih dividend. Dokončanje predlagane odcepitve pa je odvisno od izpolnjevanja določenih pogojev, vključno s posvetovanjem s sveti delavcev in predstavniki zaposlenih, splošnimi tržnimi pogoji, prejemom ugodnih davčnih stališč in mnenj, s končno odobritvijo upravnega odbora družbe Novartis AG in z odobritvijo delničarjev (Novartis AG, 2022).

4.2 Krka, tovarna zdravil, d. d.

23. aprila 1954 je bil izdan odlok o ustanovitvi Farmaceutskega laboratorija Krka, pod vodstvom ustanovitelja in idejnega očeta Krke, tovarne zdravil, d. d. (v nadaljevanju Krka), Borisa Andrijaniča. Sprva je v dveh manjših laboratorijih ter v proizvodno-pakirni sobi s tabletirnico in strojem za mešanje zdravil delalo devet ljudi. Razvojni inštitut je bil ustanovljen že v prvem desetletju delovanja družbe; registrirani so bili prvi patenti, začela se je proizvodnja in prodaja kozmetičnih izdelkov ter prvi izvozni koraki. V obdobju od leta 1954 do 1964 se je zgodilo še nekaj prelomnih dogodkov, kot so registracija prvega patenta, selitev v mesto Ločna, kjer še danes poteka večji del proizvodnje, ustanovitev Razvojnega inštituta, lansirani pa so bili tudi prvi kozmetični izdelki (Krka, tovarna zdravil, d. d., brez datuma).

Obdobje od leta 1965 do 1974 je zaznamovala izgradnja novega obrata za proizvodnjo učinkovin, dograditev novega obrata za proizvodnjo tablet in obloženih tablet ter izgradnja novega obrata za proizvodnjo mazil, sirupov in injekcij. Najpomembnejši dosežek obdobja od leta 1975 do 1984 je bila pridobitev dovoljenja za proizvodnjo antibiotikov, ki jo je odobrila ameriška Uprava za hrano in zdravila (angl. Food and Drug Administration). Sledile so tudi razne investicije, kot so: izgradnja obrata za predelavo farmacevtskih učinkovin v končne izdelke, naložba v ohranjanje čistih voda in varstvo okolja, izgradnja tovarne v Ljutomeru in investicija v turistične/zdraviliške objekte. Obdobje od leta 1985 do 1994 je zaznamovala izgradnja tovarne za proizvodnjo izolacijskih materialov, povečali pa so tudi razvoj lastnih generičnih zdravil in intenzivno vlagali v raziskave in razvoj. Ustanovili so podjetja in predstavništva v tujini in tako omogočili širitev tržne mreže v tujino (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2004). Med leti 1995 in do preloma tisočletja, se je Krka prestrukturirala v delniško družbo. Uvrstili so se na prvo mesto med farmacevtskimi podjetji v srednji in vzhodni Evropi, sledil pa je tudi prodor na trge zahodne Evrope. V tem obdobju so prav tako kot v prejšnjem pospešeno vlagali v raziskovalne in razvojne dejavnosti (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2020).

Širitvi proizvodno-distribucijske (novi proizvodno-distribucijski obrati na Poljskem, v Ruski federaciji in na Hrvaškem) ter marketinško-prodajne mreže v tujino sta zaznamovali obdobje med leti 2001 do 2005. Pridobili so certifikat za zagotavljanje standarda ISO 14001 (nova kakovost v varstvu okolja) in certifikat za sistem varnosti živil (HACCP), varnosti in zdravja pri delu (OHSAS 18001) ter certifikat Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Uvedba kosovnih delnic (razdelitev delnic 1:10), vstop v zasebno kitajsko farmacevtsko in kemično podjetje Zhejiang Menova Pharmaceuticals Co., Ltd., Šanghaj in Anhua Menova Pharmaceuticals Co., Ltd., Gvande in nakup nemškega podjetja TAD Pharma GmbH iz Cuxhavne in avstrijskega podjetja Alternova Arzneimittell GmbH z Dunaja, vse to je zaznamovalo obdobje od 2006 do 2010 (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2020).

Najbolj pestro pa je obdobje od leta 2010 naprej. V tem času je bilo skupaj s partnerji v okviru projekta razvoja farmacevtske panoge ustanovljeno podjetje Farma GRS d. o. o. Sledila je otvoritev največje naložbe v zgodovini Krke – obrata za proizvodnjo trdnih oblik zdravil, Notol 2, z letno proizvodno zmogljivostjo 4,5 milijarde končnih izdelkov (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2020).

Okrepili so tržno-prodajno mrežo, ki jo sestavlja 28 hčerinskih družb in 19 predstavništev ter proizvodna in distribucijska podjetja. Odprla se je tudi tovarna Krka-Rus 2, v Ruski federaciji (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2004). Zanima pa nas tudi, kako je na Krko vplival vojaški napad Rusije na Ukrajino. Krkin največji posamični trg je namreč Rusija, kjer je skupina v letu 2021 ustvarila 333 milijonov EUR, kar predstavlja 21,3 % celotne prodaje. V Ukrajini, ki je bila leta 2021 za Krko tretji največji trg, je prodaja dosegla 96 milijonov EUR, kar je 6,2 % celotne prodaje skupine. Družba Krka, ki je precej izpostavljena ruskemu in ukrajinskemu trgu, je sporočila, da še ne more oceniti vpliva trenutnih razmer v teh dveh državah na njeno poslovanje v letu 2022. Poudariti pa je treba, da ima podjetje močno

kapitalsko strukturo in strukturo denarnega toka, je brez finančnega dolga, tako da dolgoročno poslovanje ni ogroženo (Total Slovenian News, 2022). Kljub temu pa je sledila pocenitev delnic družbe za 20 % in se trenutno prodajajo po približno 90 EUR za delnico, medtem ko so se še pred nekaj meseci na Ljubljanski borzi prodajale za 120 EUR (Hina, 2022).

5 ANALIZA TRAJNOSTNIH PRAKS V IZBRANIH FARMACEVTSKIH PODJETJIH

5.1 Namen in cilji empirične raziskave

Kot sem zapisala že v uvodu, je **namen** magistrskega dela ugotoviti, kako slovenski farmacevtski podjetji razvijata in podpirata koncept TR ter skrbita za zadovoljevanje vseh vidikov trajnosti (okoljskega, družbenega in ekonomskega).

V nadaljevanju predstavljam metodologijo raziskave, v kateri opišem vzorec in metode zajemanja podatkov, predstavim respondente, opišem poročanje o TR, pri katerem kot vir navajam rezultate intervjujev in ankete ter trajnostna oz. letna poročila podjetij.

Zastavila sem si dve **raziskovalni vprašanji**:

- Kakšne možnosti za izvajanje trajnostne prakse imata dve največji slovenski farmacevtski podjetji ter s kakšnimi ovirami se pri tem v praksi srečujeta?
- Kako se Lek d. d. v primerjavi s Krko, tovarno zdravil, d. d. loteva vprašanj trajnostne prakse?

Cilji študijskega primera so:

- ugotoviti, kako sta se podjetji v praksi lotili področja trajnosti;
- ugotoviti, kakšne priložnosti in ovire danes vidijo njihovi managerji, ključne osebe iz podpornega okolja in ostali zaposleni;
- preveriti skladanje oz. neskladanje praks dveh ključnih slovenskih farmacevtskih podjetij;
- ugotoviti, kako farmacevtski podjetji v svoje delovanje vpeljujejo trajnostni razvoj.

5.2 Metodologija raziskave

Za namen pisanja magistrskega dela sem uporabila več raziskovalnih metod. Pred začetkom pisanja sem izvedla teoretično raziskavo, saj sem pregledala in analizirala obstoječo literaturo izbranega področja. V delu sem uporabila kvalitativno in kvantitativno empirično raziskovalno metodo. Konkretna kvalitativna raziskovalna metoda, ki sem jo uporabila, je bil intervju (primaren način zbiranja podatkov). Ta način smo izbrali, ker nam omogoča, da

dobimo bogate in poglobljene rezultate, izvemo resnično razumevanje zaposlenih o proučevani problematiki in omogoča predstavitev več različnih vidikov in izkušenj. Prav tako sem uvrščamo tudi študije primera, kar v mojem primeru pomeni pregled trajnostnih oz. letnih poročil podjetij (sekundaren način zbiranja podatkov). Kvantitativno raziskavo pa sem uporabila, saj sem o izbrani temi želela zbrati čim bolj objektivne podatke, ki jih lahko posplošujem na populacijo. Uporabljena metoda, je bila anketa (instrument - anketni vprašalnik) s primarnim načinom zbiranja podatkov. Uporabila sem jo, ker omogoča objektivnost, natančnost, ponovljivost in preverljivost.

Intervjuvala sem dva zaposlena v podjetju Lek in enega v Krki in so predstavljeni v tabeli 3. Intervjuvancema, zaposlenima v Leku, sem vprašanja (5 oz. 6 vprašanj) poslala en teden pred intervjujem (z namenom zadostnega časa za pripravo), intervjuvancu v Krki pa sem vprašanja poslala preko e-pošte (5 vprašanj). Vprašanja za Lekova zaposlena so bila postavljena zelo specifično, usmerjena na področja, ki jih opravljata. Prednost tega je bila tudi ta, da intervjuvanca med pogovorom ni bilo potrebno usmerjati in postavljati podvprašanj. Prvo vprašanje pri prvem intervjuvancu (intervju prikazan v Prilogi 2) je bilo postavljeno bolj na splošno, saj me je zanimalo, kako se podjetje ukvarja s preučevano problematiko (npr. kako podjetje Lek sledi ciljem trajnostnega razvoja), naslednja vprašanja pa so bila usmerjena v različne tipe okoljskega (naravno okolje, odpadki) in družbenega vidika trajnosti (varnost zaposlenih). Prav tako kot pri prvem intervjuvancu je bilo tudi pri drugem (intervju prikazan v Prilogi 3) prvo vprašanje postavljeno bolj na splošno (npr. kako podjetje Lek podpira kulturno raznolikost), ostala pa so bila specifično usmerjena v družbeni vidik trajnosti (družbeno okolje, človekove pravice, odgovornost do zaposlenih). Intervjuvanca iz Krke (intervju prikazan v Prilogi 4), za razliko od Lekovih intervjuvancev, osebno nisem poznala, zato so bila vprašanja postavljena zelo na splošno, usmerjena na okoljski (naravno okolje) in družbeni (odgovornost do zaposlenih, varnost zaposlenih) vidik trajnosti.

Tabela 3: Predstavitev respondentov – intervju

Intervjuvanec	Funkcija	Oddelek	Datum intervjuja	Trajanje intervjuja	Način izvedbe intervjuja
Lek 1	Strokovnjak Zdravja in varnosti pri delu	Zdravje in varnost pri delu	16.10.2022	1h	V živo
Lek 2	Manager pridobivanja talentov in kadrovanje	Kadrovski oddelek	18.10.2022	1h	V živo
Krka 1	Tehnolog v proizvodnji	Proizvodnja	26.01.2023	n.a.	E-pošta

Vir: lastno delo.

Anketni vprašalnik je bil vsebinsko razdeljen na 3 dele. V prvem in drugem delu so bila vprašanja podobna tistim iz intervjuja, saj sem želela preveriti še mnenja zaposlenih, ki obravnavano problematiko občutijo na lastni koži (okoljski in družbeni vidik trajnosti). Tretji del pa so predstavljala demografska vprašanja. Vprašalnike, ki so vsebovali 14 vprašanj (anketni obrazec je prikazan v Prilogi 1), sem razdelila med zaposlene v laboratoriju. 6 vprašanj je pol odprtega tipa, kar pomeni, da sem poleg vnaprej ponujenih možnih odgovorov ponudila še možnost drugo, kar respondentom omogoča, da sami napišejo svoj odgovor. Pri merjenju stališč zaposlenih sem uporabila 7-stopenjsko Likertovo lestvico (od 1- popolnoma se ne strinjam, do 7- popolnoma se strinjam), zadnje vprašanje pa je prav tako zaprtega tipa, vendar so lahko izbirali med več možnimi odgovori. Značilnosti respondentov so opisane v tabeli 4. Populacija je zajemala 40 zaposlenih, obeh spolov, v starostnem razponu od 20 do 65 let, različnih izobrazb in razdalj od kraja bivališča do delovnega mesta (tabela 4). Vprašalnike sem razdelila osebno, da so osebe ostale anonimne, pa so izpolnjene vprašalnike vrnili v naprej določen predalnik. Anketiranje se je začelo v ponedeljek in končalo v petek, da so lahko odgovorili vsi, ki so to želeli (zaradi dela od doma, različnih odsotnostih, itd.), izpolnjevanje pa je bilo prostovoljno. Od 40 vprašalnikov sem dobila nazaj vse, kar pomeni 100 % udeležbo.

Tabela 4: Predstavitev respondentov – anketa

Vprašanje	Odgovor	Število odgovorov
Spol anketirancev	Moški	10 (25 %)
	Ženski	30 (75 %)
Starostna struktura (dopolnjena leta)	Od 20 do 25 let	4 (10 %)
	Od 26 do 35 let	24 (60 %)
	Od 36 do 45 let	11 (28 %)
	Od 46 do 55 let	1 (3 %)
Stopnja izobrazbe	Srednješolska	3 (8 %)
	Visokošolska/Višješolska	4 (10 %)
	Univerzitetna	17 (43 %)
	Magisterij znanosti	11 (28 %)
	Doktorat znanosti	5 (13 %)
Status	Študent	3 (7.5 %)
	Zaposlen/na za določen čas (preko agencije za delo)	6 (15 %)
	Zaposlen/na za nedoločen čas (polni delavnik)	30 (75 %)
	Zaposlen/na za nedoločen čas (skrajšan delavnik)	1 (2.5 %)
Razdalja od kraja bivališča do delovnega mesta (v km)	1–5 km	6 (15 %)
	6–15 km	11 (28 %)
	16–25 km	14 (35 %)
	26–35 km	3 (8 %)
	36–45 km	2 (5 %)
	46–55 km	2 (5 %)
	Več kot 55 km	2 (5 %)

Vir: lastno delo.

5.3 Lek d. d.

Lek d. d. (v nadaljevanju Lek) v svojih ciljnih stremi k najvišjim standardom trajnosti in etičnih poslovnih praks. Vsako leto podjetje objavi celovito trajnostno poročilo, ki je v skladu z zahtevami RCI, sheme za okoljsko upravljanje EMAS in smernicami GRI (Lek d. d., brez datuma).

5.3.1 Okoljski vidiki trajnosti

5.3.1.1 Naravno okolje

Okoljska odgovornost je v središču Lekovega poslovanja in je v skladu z Novartisovo vizijo o preoblikovanju medicine za izboljšanje in podaljševanje življenj ljudi. Želijo si biti pospeševalec pozitivnih sprememb in tako biti vodilni na področju okoljske trajnosti. Lek je v varstvo okolja vložil okoli 2,9 milijona EUR, kar vključuje delno sanacijo kanalizacijskega sistema v Ljubljani in postavitev novih lovilcev olj na vseh lokacijah (Lek d. d., brez datuma b). Primarni okoljski vidiki so: poraba energije in vpliv toplogrednih plinov na zrak, vodo in mikro onesnaževala ter surovine in odpadki. Med posredne okoljske vidike se uvrščajo predvsem vplivi na okolje s strani dobaviteljev/izvajalcev (dobava). Posredni vplivi na okolje vključujejo predvsem vplive dobaviteljev, zato se od dobaviteljev pričakuje, da upoštevajo načela Lekove politike korporativnega državljanstva. Okoljska odgovornost izvajalca je eden od ključnih kriterijev za njegovo izbiro/odobritev. Lek pred podpisom pogodbe oceni celotno dobavno verigo surovin in izdelkov na podlagi HSE-vplivov in njihove širše družbene odgovornosti. Pomemben posreden okoljski vpliv delovanja je tudi promet (Lek d. d., 2021). Podjetje sledi ciljem TR tako, da so okrepili svoje cilje glede okoljske trajnosti in si zdaj prizadeva, da bi bili v naslednjem desetletju popolnoma nevtralni glede ogljika, plastike in vode. Kot vodilno podjetje za zdravila sledijo različnim ciljem trajnosti: zagotavljanje dobrega zdravja in počutja (cilj 3), s svojim poslovanjem in tekočimi dejavnostmi bistveno prispevajo k cilju 8 (dostojno delo in gospodarska rast), cilju 9 (inovacije in infrastruktura), cilju 13 (podnebni ukrepi) in cilju 17 (izkoriščanje moči partnerstev). Prispevajo tudi k cilju 5 (enakost spolov), cilji okoljske trajnosti pa so usklajeni s ciljem 6 (čista voda in sanitarije), ciljem 7 (cenovno dostopna in čista energija) in ciljem 12 (odgovorna poraba). Poleg tega so v pogodbe z dobavitelji še naprej vključevali cilje okoljske trajnosti, povezane z ogljikom, vodo, odpadki in plastiko. V Mengšu je skupina prostovoljcev ustanovila tudi prvi Green Team v Sloveniji, ki se zgleduje po Novartisovih ekipah v tujini in poleg rednega dela išče nove sveže ideje za zmanjševanje vplivov na okolje (Intervju, 2022, Priloga 2). Prav tako se vsi zaposleni, ne glede na spol, stopnjo izobrazbe, starost, itd., ki so sodelovali v anketi, smatrajo kot trajnostno naravnane (Anketa, 2022, Priloga 1).

5.3.1.2 Energija

Ob izpolnjevanju regulativnih in drugih zahtev, vključno s strogimi Novartisovimi standardi, je Lek izvajal številne projekte za izboljšanje energetske učinkovitosti, s katerimi so letno prihranili 34,2 TJ energije in zmanjšali emisije CO₂ za 1408 t. Čeprav se je proizvodnja povečala za 20 %, se je poraba energije, predvsem električne energije, glede na leto prej povečala le za 2 % oziroma 5 % (Lek d. d., brez datuma b). V letu 2020 se je skupna poraba energije, v primerjavi s preteklim letom, zmanjšala za 1,23 % oziroma 16.532 GJ. Na vseh štirih lokacijah so bili izvedeni številni projekti z namenom povečanja energetske učinkovitosti, s katerimi je bilo prihranjenih 45.102 GJ (3,4 %) energije, s tem pa so preprečili izpust 3.617 t CO₂ v ozračje. V primerjavi z letom 2019 se je skupna poraba energije zmanjšala na lokacijah Prevalje (za 8,77 %), Ljubljana (za 3,16 %) in Mengeš (za 1,20 %), povečala pa se je v Lendavi (za 1,58 %), kjer je bila zabeležena tudi večja proizvodnja (Lek d. d., 2019). Za primer, v Lek Mengeš so vgradili nov parni kotel z izboljšanim toplotnim izkoristkom, v Lendavi so namestili tehnološko opremo za regeneracijo odpadnega reagenta, v obratu za proizvodnjo tablet v Ljubljani pa prenovili ohišje in s tem izboljšali energetske učinkovitost obrata (Lek d. d., brez datuma b).

5.3.1.3 Odpadki

Ločeno zbiranje in sortiranje odpadkov sta pomembni aktivnosti na poti do recikliranja odpadkov in osnova za vse bolj aktualno krožno gospodarstvo. Pri ravnanju z odpadki se ravna po predpisani hierarhiji ravnanja z odpadki, kakor je prikazano na sliki 5. Posebna pozornost je namenjena možnostim zmanjševanja odpadkov na izvoru, ponovni uporabi in recikliranju ter uporabi odpadkov za gorivo (Lek d. d., 2021).

Slika 5: Hierarhija ravnanja z odpadki



Prيرهjeno po Lek d. d. (2021).

Odloži se le majhen delež nenevarnih, komunalnih odpadkov. Tako jih večina nastaja kontinuirano, med proizvodnjo, občasno pa na primer zaradi čiščenja in vzdrževanja tehnoloških naprav in strojev, čiščenja lovilcev olj, izvajanja gradbenih del, menjave fluorescenčnih cevi, menjave tonerjev itd., rastejo tudi drugi odpadki. Skupna količina odpadkov se je v letu 2020 povečala za 6 %, predvsem zaradi povečane količine odpadnega

micelija iz proizvodnje Lendava. Povečanje micelija, ki je nenevaren in biološko razgradljiv odpadki s 95 % vsebnostjo vode, je posledica prehoda s tehnološkega bioprocesa na krmno kulturo, zaradi energetske optimizacije. Biorazgradljivi odpadki predstavljajo 77 % vseh Lekovih odpadkov. Poleg lendavskega micelija, ki se pošilja v predelavo v bioplinarno, se med biološko razgradljive odpadke doda celotna količina odpadnega blata iz Čistilne naprave Lendava. Količina nevarnih odpadkov se je v letu 2020 zmanjšala za skoraj 18 %, kar gre pripisati tudi zmanjšani proizvodnji. Odpadna topila, ki jih Lek ne odstrani sam, se predajo pooblaščenim podjetjem, ki le-te na okolju prijazen način tudi odstranijo (Lek d. d., 2021). Ravnanje z odpadki temelji na zmanjševanju, ponovni uporabi, recikliranju in uporabi kot gorivo. V Mengšu se npr. za proizvodnjo pare v sosežigu poleg zemeljskega plina uporabljajo tudi odpadna topila iz proizvodnje. Delež odpadnih topil v celotni porabi energije predstavlja 7 %. Samo na lokaciji Mengeš za proizvodnjo pare lahko z odpadnimi topili nadomestijo več kot 25 % potrebne energije. V letu 2020 so dosegli velik napredek pri zmanjševanju količine odpadkov in povečanju materialne učinkovitosti. Z optimizacijo lastnih sežigalnic so na primer zmanjšali količino odpadkov, poslanih na odlaganje za 300 t in hkrati proizvedli energijo. Uvedli so tudi nov proces, imenovan proces masovne intenzifikacije, ki od sodelavcev in dobaviteljev zahteva poročanje o količini odpadkov, ki nastanejo med proizvodnjo učinkovin (Intervju, 2022, Priloga 2).

5.3.1.4 Izpusti v okolje

Kot podjetje s certifikatom DIE (Direktiva o industrijskih emisijah, v nadaljevanju DIE), lokaciji Lendava in Mengeš delujeta v skladu z Uredbo o dejavnostih in napravah, ki povzročajo onesnaževanje okolja večjega obsega. Obe obstoječi dovoljenji DIE zajemata tudi izpuste toplogrednih plinov iz hladilnih naprav, medtem ko so tovrstni izpusti na lokacijah Ljubljana in Prevalje vključeni v dovoljenja, ki obravnavajo emisije v ozračje. Sprejeti so bili dodatni ukrepi za izboljšanje energetske učinkovitosti, pri čemer so zmanjšali emisije CO₂ za 70.400 t, kar je enako zasaditvi 28.000 novih dreves (Lek d. d., brez datuma b). Vse Lekove lokacije so skladne z Uredbo o mejnih vrednostih emisij hlapnih organskih spojin v zrak iz naprav, v katerih se uporabljajo organska topila. Lokacija Mengeš je kot vir manjše nevarnosti zavezana k spoštovanju Uredbe o preprečevanju večjih nesreč in zmanjševanju njihovih posledic (Lek d. d., 2021).

V urbanem okolju je promet prepoznan kot ključni vir onesnaževanja zraka, predvsem zaradi trdih delcev. Vplive distribucije blaga na okolje omejujejo z zamenjavo letalstva s pomorskim prometom. Prevoze omejujejo tudi tako, da namesto dolgih službenih poti, zaposleni uporabljajo tele- in videokonference. Redno spremljajo porabo goriva, prevožene kilometre in emisije CO₂ za vsa službena vozila. Ti podatki se četrletno poročajo v Novartisovo bazo podatkov. V letu 2019 je bilo v uporabi 168 službenih vozil (v letu 2018 pa malo manj – 155) (Lek d. d., 2021). Skupna prevožena razdalja je bila 7.870.027 km (5.317.326 km v letu 2018) s porabo goriva 359.666 litrov (244.407 v letu 2018). Poleg

službenih vozil pa je treba upoštevati še 17 drugih vozil (gasilska vozila, viličarji). Vsa vozila so skupaj izpustila 1.004 t emisij CO₂ (692 v 2018) (Lek d. d., 2020).

Da daje Lek velik pomen na ločevanje odpadkov, je razvidno tudi iz odgovorov na vprašanje v anketi (»odpadke, ki nastanejo med vašim delovnim časom, ustrezno ločujete«), saj so vsi zaposleni izbrali stopnji strinjanja popolnoma se strinjam in strinjam se (Anketa, 2022, Priloga 1).

Podjetje Lek kot trajnostno podjetje spodbuja zaposlene k trajnostnim načinom prihoda na delo. Te navedbe smo z anketnim vprašalnikom preverili tudi med zaposlenimi v podjetju. Ugotovili smo, da kar 80 % anketiranih (n= 32 oseb) na delo prihaja z lastnim prevozom. Z javnim prevozom in s kolesom/električnim skirojem se pripelje enak odstotek zaposlenih (5%), 10 % pa si prevoz deli. Lastni prevoz je najbolj priljubljen med zaposlenimi, katerih razdalja od bivališča do podjetja se giblje med 6 in 25 km. Edina dva zaposlena, ki se pripeljeta na delo s kolesom/el. skirojem/peš, pa živita 1–5 km od delovnega mesta. Tako visok odstotek lastnega prevoza pripisujem temu, da je javni prevoz iz sosednjih občin (primer občina Komenda) zelo slabo organiziran. Prav tako pa visok odstotek pripisujem tudi temu, da je lasten prevoz bolj praktičen (npr. ni potrebe po prilagajanju) in ima svoboda lastne mobilnosti prednost pred trajnostno naravnostjo. Car sharing je priljubljen za zaposlene, ki živijo daleč stran in si tako razbremenijo stroške prevoza na delovno mesto (Anketa, 2022, Priloga 1).

5.3.2 Družbeni vidik trajnosti

5.3.2.1 Družbeno okolje

V družbeno okolje se podjetje vključuje z Dnevom z lokalno skupnostjo. Približno 700 zaposlenih v Novartisu v Sloveniji je svoj delovni čas posvetilo posameznikom in različnim organizacijam po vsej Sloveniji. Primarno poslanstvo je pomagati ljudem in izboljšati kakovost njihovega življenja. Z omenjeno iniciativo neposredno dosežejo tiste, ki so potrebni pomoči ali pa bi le cenili podporo in spodbudo v dobri družbi (Intervju, 2022, Priloga 3). Vzpodbudno je videti, da je kar 80 % anketiranih zaposlenih za dogodek že slišalo, le 20 % pa ne. Iz odgovorov se da zaslediti, da so možnost Ne (na anketnem vprašalniku) obkrožili 3 študenti in 5 zaposlenih preko agencije, sklepa se, da so se zaposlili takrat, ko se dogodek ni izvajal (med COVID-19) (Anketa, 2022, Priloga 1).

Pomembna tema družbenega vidika je tudi razmerje med delom in prostim časom. Po raziskavi sodeč je z razmerjem med delom in prostim časom zadovoljnih 26 anketirancev, kar predstavlja 65 % vseh sodelujočih v anketi, od tega 20 anketirank in 6 anketirancev. Z odgovorom Ne se je strinjalo 14 sodelujočih, od tega kar 10 anketirank in 4 anketiranci. Zanimivo je, da je kar 86 % tistih, ki so izbrali odgovor Ne, zaposlenih za nedoločen čas (polni delavnik) in 14 % (n= 2) zaposlenih za določen čas preko agencije za delo.

Prevladujoča starostna skupina, ki je na vprašanje odgovorila z Ne, je od 26 do 35 let (71 %), 29 % pa predstavlja starostna skupina od 36 do 45 let. Za odgovor Da se je v 54 % odločila starostna skupina od 26 do 35 let, s 27 % ji sledi starostna skupina od 36 do 45 let, s 15 % starostna skupina od 20 do 25 let, samo ena oseba (4 %) pa zastopa starostno skupino od 46 do 55 let. Zanimivo je, da so vsi, ki imajo dokončan doktorat znanosti (n= 5), zadovoljni z razmerjem med delom in prostim časom, najmanj pa so zadovoljni tisti, ki imajo dokončan magisterij znanosti (Anketa, 2022, Priloga 1).

5.3.2.2 Človekove pravice

Človekove pravice so vgrajene v same temelje dela. Lek je podpisnik Zaveze o spoštovanju človekovih pravic v gospodarstvu, ki narekuje njihovo spoštovanje pri delovanju družbe, njeni dobavni verigi ter izogibanju in preprečevanju kakršnih koli kršitev. K ustvarjanju prijetnega in predvsem vključujočega delovnega okolja pomembno prispevajo tudi številne aktivnosti v okviru iniciative Raznolikost in vključenost. V podjetju se spodbuja raznolikost in individualnost vseh sodelavcev, saj je treba zagotoviti okolje, v katerem se lahko vsak osebno in strokovno razvija. Podjetje zagotavlja ničelno toleranco do vseh oblik diskriminacije zaposlenih na podlagi osebnostnih lastnosti, kot so spol, starost, narodnost, vera, spolna usmerjenost, invalidnost itd. Od zaposlenih se pričakuje spoštljiv odnos drug do drugega (Lek d. d., 2021). Cilj podjetja je zagotavljanje enakih možnosti in spodbujanje raznolikega in vključujočega delovnega okolja, kjer lahko vsak sodelavec prispeva in je priznan. Za zaposlene so organizirana tudi izobraževanja o Kodeksu ravnanja, poročanju o neželenih dogodkih, odgovornem naročanju, konfliktu interesov in informacijski varnosti. Kodeks ravnanja izrecno prepoveduje kakršno koli obliko diskriminacije zaposlenih glede osebnih lastnosti zaposlenih. Od zaposlenih se pričakuje, da bodo druge obravnavali enako, pošteno in spoštljivo ter s tem ustvarili vključujoče delovno okolje (Intervju, 2022, Priloga 3). Zavedajo se, da so raznolike ekipe ustvarjalnejše, iznajdljivejše in bolj razgledane ter ustvarjajo širše poglede, ideje in možnosti. Raznolikost, pravičnost in vključenost imajo močan vpliv na ljudi in ekipe, izboljšujejo angažiranost in zadovoljstvo pri delu ter neposredno prispevajo k dobičkonosnosti in trajnosti skupine. Tega se podjetje zelo zaveda, kar občutijo tudi anketiranci, saj so kar vsi na zastavljeno vprašanje odgovorili pritrdilno. Zaposlene smo namreč vprašali, ali se strinjajo s tem, da podjetje za vse zaposlene nudi enake možnosti ne glede na spol, vero, raso, narodno pripadnost ali druge kulturne razlike. Kar 35 vprašanih (88 %) se s trditvijo popolnoma strinja, le 5 (13 %) pa se jih s trditvijo strinja. Na podlagi odgovorov lahko razberemo, da podjetje res stremi k raznolikemu, pravičnemu in vključujočemu okolju, ki zagotavlja enake možnosti za vse zaposlene in kjer so vsi obravnavani dostojanstveno in spoštljivo (Anketa, 2022, Priloga 1).

5.3.2.3 Odgovornost do zaposlenih

Pomemben del družbenega vidika trajnosti so tudi zaposleni. Na spodnji tabeli 5 je prikazano, da so leta 2021 v Leku ustvarili 744 novih delovnih mest in leto zaključili s 5.397

zaposlenimi za polni delovni čas. Ob koncu leta je bil delež zaposlenih žensk 50 %, kar je za 1 % več kot v letu 2020. Ob koncu leta je bilo 93,4 % vseh zaposlenih zaposlenih za nedoločen čas s polnim delovnim časom, 6,6 % je bilo zaposlenih za določen čas, 1,7 % vseh zaposlenih pa je delalo s krajšim delovnim časom. Poleg vseh obveznosti, ki jih opredeljuje slovenska delovna zakonodaja, podjetje zaposlenim omogoča tudi vključitev v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki jim po upokojitvi omogoča prejemanje dodatne pokojnine. Družba plačuje mesečno premijo v višini zakonsko določenega odstotka v višini 5,844 % bruto plače zaposlenega oziroma letni znesek, ki ne sme presegati 2.819 EUR. Konec leta 2021 je bilo v sistem vključenih 97 % zaposlenih (Lek d. d., 2022).

Tabela 5: Naraščanje števila zaposlenih od leta 2019 do 2021

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Lek Ljubljana	3.189	2.755	2.310
Lek Mengeš	1.268	1.134	1.118
Lek Lendava	712	699	664
Lek Prevalje	218	226	248
Skupno število zaposlenih	5.397	4.823	4.349

Prirejeno po Lek d. d. (2022).

Poslanstvo podjetja je zagotavljanje poštenih praks zaposlovanja, kar vključuje tudi podporo delavske pravice do svobode združevanja in kolektivnega pogajanja, delovna razmerja in sindikalne prakse ter pravično nadomestilo in ugodnosti. To lahko vključuje tudi premisleke o ravnotežju med poklicnim in zasebnim življenjem. Zelo pomembna zaposlovalna strategija so programi za upravljanje talentov, ki jih želijo zaposliti (ponujanje štipendij, mentorstvo pri raziskovalnih nalogah, itd.), ključnega pomena pa je obdržati sodelavce z ustreznimi veččinami in zagotavljanje kontinuitete z zmanjšano fluktuacijo sodelavcev. Lek se trudi motivirati svoje zaposlene z zagotavljanjem delovnega okolja, ki ponuja poklicne in osebne izzive ter spodbuja kreativno in dinamično delo. Veliko pozornosti namenjajo iskanju mladih perspektivnih talentov. Tako gradijo kulturo, ki spodbuja radovednost in raziskovanje novih načinov dela. Zaposlenim in zunanjim strokovnjakom ponujajo številne možnosti učenja (Intervju, 2022, Priloga 3). Za Lek velja, da je podjetje, ki temelji na znanju in veliko vlaga v raziskave in razvoj, zato je skrb za nenehno učenje, izobraževanje in napredovanje zaposlenih ključnega pomena. V anketnem vprašalniku smo zaposlene vprašali, ali se strinjajo s tem, da podjetje nameni dovolj sredstev za izobraževanje zaposlenih. Tako se s trditvijo popolnoma strinja 59 % (n= 23), skoraj popolnoma 33 % (n= 13), delno 8 % (n= 3) anketirancev, ena oseba pa na trditev ni odgovorila. Od 59 % anketirancev, ki so se popolnoma strinjali s trditvijo, je kar 83 % (n= 19) žensk s prevladujočo univerzitetno izobrazbo (43 %). Zanimivo je, da je vseh 5 oseb, ki ima opravljen doktorat znanosti, na trditev odgovorilo s stopnjo strinjanja 7 (popolnoma se strinjam). Prav tako nas je zanimalo, ali menijo, da je njihov potencial v celoti izkoriščen. S trditvijo se popolnoma strinja »samo« 40 %, kar predstavlja 16 vprašanih, 14 vprašanih

(35 %) se s trditvijo strinja, delno pa se strinja 7 oseb (18 %). 5 % sodelujočim je za izkoriščenost potenciala vseeno, kar najverjetneje pomeni, da so zaupanje v razvoj potenciala že izgubili, 1 oseba pa je odgovorila, da se s trditvijo popolnoma ne strinja. Zanimivo je, da so se prav tako kot pri prvi trditvi, tudi pri tej, vse osebe, ki imajo opravljen doktorat znanosti, s trditvijo popolnoma strinjale. Verjetno gre za osebe, v čigar razvoj se veliko vlaga, verjetno že zaradi same narave dela (vodstvene pozicije) (Anketa, 2022, Priloga 1).

5.3.2.4 Varnost zaposlenih

Varnost zaposlenih in lokalnih skupnosti je poleg varnosti bolnikov temelj njihove strategije delovanja in obvladovanja tveganj, ki zagotavlja nemoteno dobavo izdelkov. S sistemom vodenja varnosti in zdravja se preprečujejo poškodbe in bolezni pri delu ter se zagotavljajo zdrava in varna delovna mesta (Lek d. d., 2020). Izobraževanje ZVO (zdravje in varstvo pri delu) je razdeljeno na zakonsko obvezno in strokovno izpopolnjevanje. Zakonsko obvezno izobraževanje in certificiranje sta osnova za delo, razvoj strokovnega znanja pa je osnova za zagotavljanje visoke kakovosti dela odgovornih oseb in strokovnjakov. Zaposlene se spodbuja, da drug drugega opozarjajo na morebitna tveganja ali nevarna vedenja (Lek d. d., 2021). Veliko dejavnosti posvečajo skrbi za zdravje in varnost zaposlenih, pa tudi zaposlenih pri pogodbenih izvajalcih. Načrtno razvijajo visoko varnostno kulturo, ki vključuje vse več varnostnih sprehodov in usposabljanj, da bi zmanjšali tveganje za poškodbe na delovnem mestu. Za prepoznavanje potencialno resnih in drugih incidentov izvajajo redne varnostne obhode in izdajajo opozorila na potencialno rizičnih področjih. Opravili so tudi varnostne preglede pri izvajalcih in jim podali priporočila za izboljšave. Poleg vsakodnevnih aktivnosti sodelavce enkrat letno seznanijo s posebnostmi, ukrepi, zahtevami in novostmi na področju zdravja, varnosti in okolja (Intervju, 2022, Priloga 2). Specifična izobraževanja in usposabljanja so namenjena zaposlenim, ki opravljajo specifične naloge, kot so dela z visokim tveganjem, in od Leka zahtevajo dodatno izobraževanje. Usposabljanje se načrtuje in izvaja v aplikaciji Korektivni ukrepi – Usposabljanje in ga vodi oddelek Zdravje, varnost in varstvo okolja. Vsem Novartisovim zaposlenim so brezplačno na voljo tudi številna e-izobraževanja, strokovna izobraževanja in usposabljanja mehkih veščin, ki jih ponujajo platforme, Coursera, LinkedIn, Up4growth itd. Prav tako se spodbuja zdravo in varno delovno okolje, krepi se telesna, duševna in socialna blaginja zaposlenih ter ohranjata njihova delovna sposobnost in produktivnost (Lek d. d., 2021). V anketnem vprašalniku nas je glede na vse zgoraj naštetе trditve zanimalo, ali se med delom počutijo varne. Popolnoma se strinjam in se strinjam je skupaj izbralo kar 96 % sodelujočih, kar je izjemen rezultat. Le ena oseba moškega spola pa se s trditvijo strinja delno, druga oseba moškega spola pa je izbrala vseeno mi je. Predvideva se, da oseba, ki je izbrala vseeno mi je, ne dela v laboratoriju in se zato s to problematiko ne ukvarja (Anketa, 2022, Priloga 1).

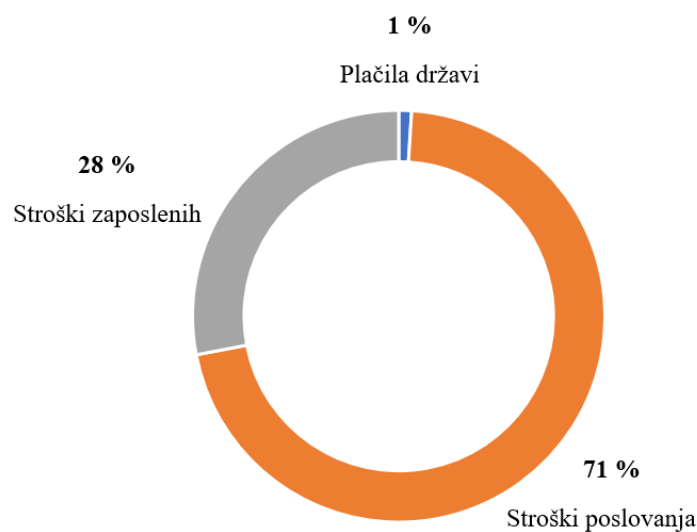
Leto 2020/21 je zaznamovala pandemija COVID-19, zato so v Leku zaposlene prosili, naj pridejo na lokacije le, če so popolnoma cepljeni oziroma so preboleli COVID-19 v zadnjih

šestih mesecih. Cepljenje so omogočili tudi na lokacijah in je bilo popolnoma prostovoljno. Prav tako pa je bilo za zaposlene, ki se niso želeli cepiti, omogočeno tudi samotestiranje na lokacijah. Zaposleni so morali na lokacijah nositi maske (na zunanjih površinah znotraj lokacije in v notranjih prostorih), razdeljevali so sredstva za razkuževanje rok in površin, v restavraciji so zmanjšali število mest za sedenje, naredili razmak med mizami in zaščitne pregrade. Sredi pandemije COVID-19 je Novartis začel z raziskovanjem novih delovnih modelov, ki zaposlenim omogočajo čim večjo učinkovitost. Cilj je bil dati zaposlenim večjo prožnost pri delu, da optimizirajo svoje dobro počutje in uspešnost, hkrati pa ohranjajo osredotočenost na produktivnost in inovativnost. Zaposleni so si lahko sami izbrali, kako, kdaj in kje bodo delali. Izbire o tem, kako, kdaj in kje bodo ljudje delali, pa se razlikujejo glede na samo delovno mesto. Novartis je tudi sam naredil 3-mesečno raziskavo na primeru 500 zaposlenih v 15 državah. Rezultati so pokazali, da je imelo 70 % udeležencev raje hibridno ureditev, v kateri je njihov čas razdeljen med domom in delovnim mestom (Intervju, 2022, Priloga 3).

5.3.3 Ekonomski vidik trajnosti

V letu 2021 je Lek ustvaril 1.270.235 evrov čistih prihodkov od prodaje, kar je 7-odstotno povečanje v primerjavi z letom prej (1.184.431 evrov). Čisti dobiček obračunskega obdobja je znašal 147,01 milijona evrov. Iz slike 6 je razvidno, da je neposredna ekonomska vrednost dosegla 1.229 milijonov EUR, od tega je bilo 83 % (1.078 milijonov EUR) razdeljene ekonomske vrednosti; največji delež (71 %) predstavljajo stroški poslovanja, ki so dosegli 761 milijonov EUR. Stroški zaposlenih so znašali 306 milijonov evrov (28 %). Plačila državi so znašala 11 milijonov EUR (1 %), plačila ponudnikom kapitala pa v letu 2021 niso bila izvedena. Neposredno od države pa so prejeli za 35 tisoč evrov subvencij (990 tisoč evrov v letu 2020) (Lek d. d., 2022).

Slika 6: Razdeljena ekonomska vrednost



Prirejeno po Lek d. d. (2022).

5.4 Krka, tovarna zdravil, d. d.

Okoljski, družbeni in ekonomski vidiki trajnosti predstavljajo pomembne elemente Krkine sposobnosti za dolgoročno ustvarjanje vrednosti in učinkovito izvajanje poslovne strategije. Za Krkine deležnike postaja trajnostno upravljanje in poročanje ter doseganje trajnostnih ciljev vse pomembnejše. Letno poročilo v celoti upošteva kazalnike standardov GRI in uvaja kazalnike standardov SASB za farmacevtsko panogo. Slika 7 prikazuje glavne cilje trajnostnega razvoja podjetja Krka (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

Slika 7: Glavni cilji Krkinega trajnostnega razvoja



Prirejeno po Krka, tovarna zdravil, d. d. (2022).

5.4.1 Okoljski vidik trajnosti

5.4.1.1 Naravno okolje

Krka, tovarna zdravil, d. d. (v nadaljevanju Krka) se zavzema za celovit trajnostni razvoj. Osredotoča se na čiščenje odpadnih voda, ravnanje z odpadki, analitske kontrole, vzdrževanje okolja in energetiko. Med prednostnimi nalogami trajnostnega razvoja je zmanjšanje količine odpadkov. Z oblikovalskimi projekti naslednje generacije si prizadevajo za izboljšave procesov v obstoječih proizvodnih dejavnostih. Poleg tega v proizvodnih obratih iščejo priložnosti za zmanjšanje, ponovno uporabo in recikliranje drugih materialov. Podjetje uporablja metriko, ki spodbuja hierarhijo nadzora ravnanja z odpadki: zmanjšanje, ponovna uporaba, recikliranje, odstranjevanje (Intervju, 2022, priloga 4). Tako varovanje okolja predstavlja pomemben vidik Krkine poslovne strategije. S pridobitvijo okoljskega certifikata ISO 14001 se je podjetje zavezalo k sistematičnemu pristopu k varovanju okolja. V okoljski politiki imajo jasno opredeljeno odgovornost do naravnega okolja. Tako uporabljajo razpoložljive vrhunske tehnologije in sledijo najsodobnejšim smernicam, ki so usmerjene v racionalno rabo naravnih virov in energije ter zmanjševanje vseh emisij v okolje. Skladnost z okoljsko zakonodajo in okoljevarstvenimi dovoljenji se preverja z rednim monitoringom emisij v zraku in vodi, monitoringom hrupa in oceno odpadkov (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2021). Zavedajo se, da odgovorno ravnanje z okoljem vodi do

dolgoročne konkurenčnosti, saj stranke cenijo trajnostni pristop do vseh vidikov življenja. Certifikat za sistem ravnanja z okoljem (EMS) ISO 14001, ki jih zavezuje k nenehnemu zmanjševanju vseh vplivov na okolje, so pridobili že leta 2001. Tako so skrb za okolje vključili v najzgodnejše razvojne faze in projekte. Cilj kompleksnega sistema okoljskega ravnanja je: visoka raven varstva okolja v celotnem življenjskem ciklu proizvoda, nenehno zmanjševanje vpliva na okolje, izpolnjevanje obveznosti v zvezi s skladnostjo in doseganje ciljev družbe v tej zadevi. Podatki o sistemu ravnanja z okoljem se zbirajo in analizirajo z različnimi metodološkimi orodji (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022). Upoštevanje zakonodaje in okoljevarstvenih dovoljenj se nadzoruje z rednim spremljanjem emisij v zrak in vodo, hrupa in elektromagnetnega sevanja, oceno odpadkov ter rednimi pregledi rezervoarjev in opreme. Obvladovanje morebitnih odstopanj od zakonskih mejnih vrednosti pa poteka v skladu z internimi standardi, prav tako pa pride do uvajanj potrebnih korektivnih ukrepov za zagotavljanje skladnosti poslovanja z obstoječo zakonodajo. Da gre za področje, ki se mu namenja znatna pozornost, pove tudi podatek, da okoljevarstveni dejavnosti vsako leto namenijo več milijonov evrov, v letu 2021 kar 11,6 milijonov evrov. V celotni zgodovini Krkinih tovrstnih naložb izstopa gradnja čistilne naprave leta 1992 in dograditev leta 2004. Nove skladiščne površine so tako izkoristili za namestitev sončne elektrarne, s katero bodo prispevali k zmanjšanju izpustov CO₂ in zagotovili dodatni, cenejši vir električne energije. Del Krkine okoljske naravnosti sta tudi prvo električno dostavno vozilo in priključna postaja za električna vozila (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2021).

5.4.1.2 *Energija*

Strategija upravljanja z energijo je vgrajena v Krkin integrirani sistem vodenja in oblikovana po načelih sistema upravljanja z energijo ISO 50001. Strategija je del korporativne strategije in vključuje dejavnosti in ukrepe za doseganje stroškovnih in okoljskih ciljev. Odbor za spremljanje okoljskih vidikov trajnostnega razvoja je odgovoren za redno ugotavljanje vidikov, povezanih z energijo, v skladu s standardom ISO 14001 in notranjimi pravili. Nadzorni sistem za upravljanje energije je ključno informacijsko orodje za podporo sistemu upravljanja energije ter dopolnjuje računalniški sistem za spremljanje in nadzor. V letu 2020 so sledile naslednje **izboljšave** nadzornega sistema (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2021):

- optimizacija delovanja klimatskih naprav;
- zamenjava parnega kotla v oddelku Bršljin;
- zamenjava 8-barskega zračnega kompresorja v Ločni;
- namestitev enote za hlajenje zraka na oddelku Beta v Šentjerneju;
- zamenjava razsvetljave FLUO s svetilkami LED na oddelku Ljutomer;
- prevzemanje odpadne toplote.

Leta 2021 so bile v nadzorni sistem dodane še meritve za povečanje preglednosti masnih in energetskih tokov v podjetju. V letu 2022 pa so sistem začeli posodabljati na najnovejšo

verzijo, glavna prednost katere je strojno učenje delovnih naprav (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

5.4.1.3 Odpadki

Zaradi odgovornosti do okolja v Krki namenljajo posebno pozornost ločevanju in odgovornemu ravnanju z odpadki, racionalni rabi pitne vode in energije, omejevanju emisij toplogrednih plinov, čiščenju odpadnih voda, ohranjanju biotske raznovrstnosti, zmanjšanju hrupa, elektromagnetnega sevanja in svetlobnega onesnaževanja (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2021).

Ravnanje z odpadki je v skladu z načrtom ravnanja z odpadki, ki upošteva zakonske zahteve ter določa tehnične in organizacijske ukrepe ter cilje ravnanja z odpadki. V skupnih načrtih ravnanja z odpadnimi zdravili in odpadno embalažo se upošteva razširjena odgovornost proizvajalca, da zagotovi zbiranje in ustrezno predelavo embalažnih materialov ter varno odstranjevanje neuporabljenih zdravil pri končnih uporabnikih. Kot je določeno v okoljskem vidiku TR, v Krki upoštevajo zakonsko predpisano klasifikacijo ravnanja z odpadki in upoštevajo zavezo za zmanjšanje vplivov na okolje. Najpomembnejši korak pri ravnanju z odpadki je preprečevanje nastajanja odpadkov. To dosežajo z zmanjševanjem velikosti pakirnih enot, izboljšanimi tehnološkimi postopki in razvojem proizvodnje, uporabo predelanih topil, ponovno uporabo palet in številnimi drugimi ukrepi (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2021).

5.4.1.4 Izpusti v okolje

Prednostna naloga Krke na področju varovanja okolja je zmanjšanje emisij v zraku, saj onesnaženost zraka z žveplovim dioksidom, dušikovim oksidom, ogljikovim monoksidom, ozonom in delci močno vpliva na zdravje in kakovost življenja. Zato je potrebno dosledno upoštevanje evropskega zelenega dogovora, zakonskih zahtev in strogih zahtev farmacevtske panoge. Podjetje se je zmanjševanja emisij v zraku lotilo z uporabo sistemov za odstranjevanje prahu, filtrov, sistemov mokrega filtriranja, kondenzacijskih kolon in termičnih oksidatorjev (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

5.4.2 Družbeni vidik trajnosti

5.4.2.1 Družbeno okolje

Družbena odgovornost je eno izmed Krkinih temeljnih načel, saj prispevek podjetja k skupnosti kot celoti neposredno vpliva na njegovo delovanje in razvoj. Posebno odgovornost namenljajo razvoju dolgoročnih partnerstev, katerih namen je spodbujanje celovitega in odgovornega družbenega razvoja, znanstvenega raziskovanja, medgeneracijskega in

interdisciplinarnega sodelovanja, spoštovanja načel raznolikosti in zdravega življenjskega sloga. Tako se projekti, povezani predvsem z zdravjem in izboljšanjem kakovosti življenja, podpirajo s sponzorskimi in donatorskimi sredstvi. V skladu s tem so sponzorske in donatorske obveznosti v letu 2020 glede na okoliščine izpolnili v največji možni meri. V letu 2020 je bilo za sponzorstvo in donacije namenjenih 0,19 % prihodkov od prodaje, s tem pa so več kot 400 institucijam, društvom in organizacijam pomagali pri uresničevanju svojih ciljev (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2021). Mlade raziskovalce želijo motivirati s podeljevanjem Krkinih nagrad, ki so spodbuda za raziskovalno in razvojno dejavnost. V zadnjih 51 letih je bilo podeljenih 2981 Krkinih nagrad. Svet Krkinih nagrad je imel pomembno vlogo pri popularizaciji raziskovalnega dela med študenti, dijaki in mentorji v izobraževalnih ustanovah. Predsednik Republike Slovenije, Borut Pahor, je Krki podelil državni red za zasluge za Krkine nagrade, ki že pol stoletja spodbujajo znanstvene dosežke, zlasti med mladimi (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

5.4.2.2 Človekove pravice

Veliko pozornost posvečajo enakim možnostim za vse zaposlene, ne glede na spol, raso, vero, narodnost ali kulturno poreklo, spoštovanje pravnih norm in pravil ter etični odnos do ljudi in širše družbene skupnosti pa so temelji njihovega delovanja. Zavezali so se k spoštovanju človekovih pravic, ki so zapisane v mednarodno priznanih načelih in smernicah, vključno s Splošno deklaracijo človekovih pravic ZN. Krka zavezujejo visoki etični standardi, zato se vsi zaposleni izobražujejo o Krkinem kodeksu ravnanja. Kodeks opredeljuje načela in pravila etičnega ravnanja, dobrih poslovnih običajev in standardov ravnanja, ki so zavezujoči za vse zaposlene v družbi Krka in njenih odvisnih družbah. Skupno ima 4,9 % Krkinih zaposlenih prijavljeno invalidnost in jim zagotavljajo delo na delovnih mestih, ki so prilagojena njihovim sposobnostim. Zaposleni, ki ne morejo več delati na trenutnem delovnem mestu, so vključeni v ustrezne programe prekvalifikacije (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

5.4.2.3 Odgovornost do zaposlenih

V podjetju Krka stremijo k delovnemu okolju, ki spodbuja strokovni in osebnostni razvoj zaposlenih, saj so uspešen nastop na trgu, razvoj in trženje novih izdelkov ter vlaganja v sodobne proizvodne zmogljivosti možni le s pomočjo visoko usposobljenih kadrov (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022). V skladu s tem se zavedajo pomena stalnega izobraževanja in usposabljanja. Zato imajo posamezniki, ki opravljajo delo v podjetju, potrebno izobrazbo, usposabljanja, spretnosti, kvalifikacije in izkušnje za opravljanje dela v skladu z vsemi veljavnimi zakoni in predpisi. Zahtevano usposabljanje temelji na odgovornosti in delovnega mesta, osnovnemu učnemu načrtu sodelavcev pa je dodano usposabljanje za kakovost in skladnost, ki je specifično za posamezno delovno mesto (Intervju, 2022, priloga 4). Veliko pozornost namenjajo prepoznavanju nadarjenih zaposlenih, kar je ključnega pomena in poteka že zgodaj v njihovi karieri. Tako so talenti vabljeni na delavnico, kjer se

preizkusijo njihove sposobnosti v različnih individualnih in skupinskih nalogah. Z opazovanjem se ugotovijo njihova motiviranost, razgledanost in sposobnost sodelovanja. Ta način identifikacije talentov se uporablja pri perspektivnih sodelavcih z manj kot enim letom delovne dobe v Krki, katerih proaktivnost, odločnost in sposobnost sodelovanja se še posebej pokažejo v selekcijskem procesu ali na začetku kariere v podjetju (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

Podjetje se trudi motivirati svoje zaposlene z različnimi športnimi in kulturnimi aktivnostmi, z ugodnostmi v turizmu, s trim klubom, z nagradami in z različnimi izobraževanji. Prav tako dajejo velik poudarek na učenju in razvoju zaposlenih. Organizirajo različne jezikovne tečaje, tečaje osebnostnega razvoja in komunikacije. Prav tako se zavedajo, kako pomembno je nenehno poslušati in se odzivati na povratne informacije sodelavcev, zato njihova letna anketa omogoča, da sodelavci podajo strukturirane povratne informacije o svojih izkušnjah. S to anketo merijo in spremljajo ključna področja splošne izkušnje sodelavcev ter vodje opremijo z uporabnimi spoznanji za razpravo in nadaljnje ukrepe (Intervju, 2022, priloga 4).

Prav tako kot v Leku se tudi v Krki zavedajo, da so zaposleni pomemben del družbenega vidika trajnosti. V letu 2021 so zaposlili 1.522 novih delavcev, kar predstavlja 12 % vseh zaposlenih. Prav tako pa je bila tudi fluktuacija zaposlenih 12 % (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022). V spodnji tabeli 6 je predstavljena primerjava med zaposlitveno strukturo med podjetjema Lek in Krka (Lek, d. d., 2022 & Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

Tabela 6: Zaposlitvena struktura Lek in Krka

Ključni podatki	Podjetje	
	Krka	Lek d.d.
Število zaposlenih	12.592	5.397
Povprečje zaposlenih preko agencije za delo (%)	7,6	6,6
Povprečna starost zaposlenih (v letih)	38,7	40
Povprečje zaposlenih žensk (%)	60	50
Povprečje žensk na vodstvenih položajih (%)	49	Ni podatka
Povprečje zaposlenih za nedoločen čas (%)	89	93,4

Prirejeno po Lek d. d. (2022) in Krka, tovarna zdravil, d. d. (2022).

Iz primerjave zaposlitvene strukture se da razbrati, da sta si podjetji v skoraj vseh točkah zelo podobni. Razlika je le med številom zaposlenim, saj Krka zaposluje še enkrat toliko ljudi kot Lek. V trajnostnem poročilu Leka ni podatka za število žensk na vodstvenih položajih, zato se te točke ne da primerjati.

5.4.2.4 Varnost zaposlenih

Uprava je sprejela politiko varnosti in zdravja pri delu v skladu s strateškimi cilji Krke. Vpeljan sistem je skladen s standardom ISO 45001 in je v celoti vključen v Krkin integrirani

sistem vodenja. Zunanji presojevalci vsako leto preverjajo njegovo delovanje. Na ravni družbe je vzpostavljena skupina za varnost in zdravje pri delu, ki je odgovorna za pripravo in uresničevanje ključnih ciljev in programov, ki jih potrди uprava. Za vsa delovna mesta se izvajajo redne ocene tveganja in ocenijo verjetnost nezgod, njihove posledice in verjetnost posledic za zdravje (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022). Zaposleni redno opravljajo izobraževanja iz varstva pri delu, organizirane so požarne vaje, zaposlene pa imajo tudi svoje gasilce, za varnost pa skrbi Služba za varnost pri delu (Intervju, 2022, priloga 4). Uvedeni so posebni varnostni ukrepi za ohranjanje tveganj na sprejemljivi ravni in zagotavljanje stalnega dolgoročnega izboljševanja delovnega okolja. Učinkovitost izobraževanj se ocenjuje z rednimi varnostnimi revizijami v vseh organizacijskih enotah in proizvodnih obratih (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

Za preprečevanje širjenja virusnih okužb so posodobili oceno tveganja in sprejeli številne sanitarne, zdravstvene in organizacijske ukrepe (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022). V letu 2020/21 sta bila pripravljena na pandemijo in odzivanje nanjo še naprej v središču pozornosti z namenom, da bi zagotovili varnost in zdravje delavcev na lokaciji, hkrati pa še naprej podpirali ureditev dela od doma za sodelavce, ki lahko delajo na daljavo. Za zagotavljanje varnosti proti COVID-19 je podjetje zaposlenim priskrbelo zaščitne maske, razkužila in teste za enkratno uporabo. Malica je bila ustrezno organizirana (paketi s kosilom, prihod na malico ob točno določeni uri), v pisarnah je bila zagotovljena ustrezna razdalja, itd. Poleg tega je bilo v podjetju organizirano cepljenje. Ti previdnostni ukrepi so bili ključnega pomena pri zaščiti zaposlenih in zagotavljanju stalne oskrbe bolnikov z zdravili (Intervju, 2022, priloga 4).

5.4.3 Ekonomski vidik trajnosti

Glavni cilj je povečanje vrednosti družbe in delovati v imenu vseh deležnikov, vključno z delničarji. Zavezanost izkazujejo z doseganjem poslovnih ciljev, komunikacijo z vlagatelji in s preglednim poslovanjem. Kakovostno in učinkovito komuniciranje z vlagatelji in v tem okviru tudi s finančnimi analitiki je pomemben vidik, ki prispeva k doseganju Krkinih ciljev. Na tak način se jim zagotavljajo predvsem informacije, povezane s poslovnimi rezultati in prihodnjo strategijo skupine Krka. Vlagatelji in finančni analitiki tako lahko dajejo povratne informacije o poslovanju družbe in strateških smernicah. V Krki svojih naložb ne usmerjajo le v doseganje čim boljših poslovnih rezultatov, ampak z izkoriščanjem obnovljivih virov energije tudi v krepitev odgovornosti do okolja (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

V letu 2021 je čisti finančni rezultat skupine Krka znašal 7,6 milijona EUR, čisti finančni rezultat družbe pa 12,6 milijona EUR. Leta 2021 so prihodki od prodaje skupine Krka znašali 1.565,8 milijona EUR, od tega so prihodki iz pogodb s kupci za prodajo proizvodov in storitev znašali 1.560,3 milijona EUR. Razliko so predstavljali prihodki iz pogodb s kupci o prodaji materiala in drugi prihodki od prodaje. Prodaja se je povečala za 30,9 milijona EUR, kar je 2 % več kot leta 2020. V zadnjih petih letih se je povprečna letna prodaja količinsko

povečala za 3,7 %, vrednostno pa za 5,9 %. Drugi poslovni prihodki skupine Krka so znašali 11,4 milijona EUR. V letu 2021 je družba ustvarila 1.381,4 milijona EUR prihodkov od prodaje, od tega so prihodki iz pogodb s kupci o prodaji proizvodov in storitev znašali 1.211,5 milijona EUR. Prihodki iz pogodb s kupci o prodaji materiala so znašali 163,3 milijona EUR, drugi prihodki od prodaje pa 6,6 milijona EUR. Prodaja se je v primerjavi z letom 2020 zmanjšala za 65,7 milijona EUR ali 5 %. Drugi prihodki iz poslovanja so znašali 6,7 milijona EUR (Krka, tovarna zdravil, d. d., 2022).

6 PRIMERJAVA TRAJNOSTNIH POROČIL IZBRANIH FARMACEVTSKIH PODJETIJ

V sklopu magistrskega dela sem opisala trajnostna poročila obeh farmacevtskih podjetjih za leto 2021, sedaj pa nas zanimajo še podobnosti in razlike med praksami. Primerjava se začne s tabelo 7, in sicer z razdelkom Splošno, v katerem sem primerjala samo strukturo poročil.

Tabela 7: Primerjava – Splošno

Primerjava	LEK d. d.	KRKA d. d.	Podobnost / razlika med podjetjema
Splošno			
Poročanje o trajnostnem razvoju	Samostojno trajnostno poročilo, razdeljeno na 8 poglavij.	Poročanje o trajnostnem razvoju je v letnem poročilu.	Razlika
Struktura poročila	V uvodu je kratka predstavitev podjetja, zapisano je poslanstvo, vizija in vrednote podjetja. Predstavljeno je pismo predsednika uprave.	Trajnostno poročilo se predstavi že v uvodu letnega poročila. Pismo predsednika uprave najdemo v uvodu letnega poročila.	Razlika
Opis notranjih deležnikov podjetja	Ohlapnejši (Ničesar ni napisanega o vlagateljih, odjemalcih, bolnikih.).	Zelo podroben (Vsakemu je namenjeno lastno poglavje, opisano je, kako se jim posvečajo, jih izobražujejo itd.).	Razlika

Vir: Lek d. d. (2022) in Krka, tovarna zdravil, d. d. (2022).

Za Lek je značilno samostojno trajnostno poročilo, ki izhaja enkrat na leto in je razdeljeno na 8 poglavij in obsega 98 strani (za leto 2021). Začne se s Profilom družbe, nato sledijo poglavja Dostopno zdravljenje (poglavje 2), Odgovorno poslovanje (poglavje 3), Okolje

(poglavje 4) in Delo (poglavje 5), Vsebinsko kazalo po standardih GRI GS (poglavje 6), Izjava okoljskega preveritelja (poglavje 7), zaključni pa se s Slovarjem pomembnih izrazov (poglavje 8). Krka samostojnega letnega poročila ne izdaja, je pa poročanje o TR prisotno v letnem poročilu.

Poglavje TR za Krko obsega 43 strani (za leto 2021) in se začne s podnaslovom O poročilu, nato pa sledi Odgovornost do zaposlenih, Odgovornost do bolnikov in ostalih odjemalcev, Odgovornost do družbenega okolja, Odgovornost do naravnega okolja, Kazalniki trajnostnega razvoja za družbo Krka, zaključni pa se s Kazalom po standardu poročanja GRI GS.

Okoljski vidiki trajnosti v podjetjih običajno vključujejo zmanjšanje emisij toplogrednih plinov, ohranjanje naravnih virov in uporabo obnovljivih virov energije. Sem spadajo tudi ukrepi, kot so energetska učinkovita razsvetljava in naprave; trajnostna embalaža; programi recikliranja in zmanjševanja količine odpadkov; ter uporaba trajnostnih materialov v izdelkih in proizvodnih procesih. S tem se primerjava trajnostnega oz. letnega poročila nadaljuje z razdelkom Okoljski vidik, ki je prikazan v tabeli 8.

Tabela 8: Primerjava – Okoljski vidik

Primerjava	LEK d. d.	KRKA d. d.	Podobnost / razlika med podjetjema
Okoljski vidik			
Nadzor za ravnanje z okoljem	Vpeljana je notranja presoja oz. nadzor	Vpeljana je notranja presoja oz. nadzor	Podobnost
Certifikati	Vložek 3,7 milijona €, certifikat ISO.	Vložek 3,7 milijona €, 14001:2018 (starejša verzija).	Podobnost
	Certifikat ISO 14001:2015 in 45001:2018 (novejša verzija).	Certifikat ISO 14001:2015 in 45001:2018 (starejša verzija).	Podobnost
Nevarni odpadki	Zmanjšanje za 34 % (skupaj predstavljajo manj kot 8 % vseh odpadkov).	Zmanjšanje količine odpadkov za več kot 10 t.	Podobnost
Voda	0,5 % višja poraba vode.	Povečanje porabe vode za 16,3 %.	Podobnost
Izpusti	Zmanjšanje količine izpustov CO ₂ za 3.456 t.	Zmanjšanje količine izpustov CO ₂ za več kot 17.000 t.	Podobnost
Energija	Prihranek 40.752 GJ energije.	Povečanje energetske učinkovitosti in s tem zmanjšanje porabe energije za 50 GWh.	Podobnost

se nadaljuje

Tabela 8: Primerjava – Okoljski vidik (nad.)

Primerjava	LEK d. d.	KRKA d. d.	Podobnost / razlika med podjetjema
Okoljski vidik			
Emisije toplogrednih plinov	Zmanjšanje za 8 %.	Samo podatek o zmanjšanju posrednih emisij CO ₂ (brez števil).)	Razlika
Način poročanja o trajnosti	ISO, RCI, GRI standardi, poročanje o trajnostnih vplivih na podjetje in o vplivih podjetij na ljudi in okolico.	EMAS, ESG, ISO, SASB, GRI standardi, poročanje o trajnostnih vplivih na podjetje in o vplivih podjetij na ljudi in okolico.	Razlika (Krka v svoje delovanje vpeljuje več standardov.)

Vir: Lek d. d. (2022) in Krka, tovarna zdravil, d. d. (2022).

Družbeni vidiki trajnosti v podjetjih običajno vključujejo obravnave družbenih vprašanj in skrbi, povezanih z delom, človekovimi pravicami, raznolikostjo; ustvarjanje varnih in zdravih delovnih pogojev za zaposlene; zagotavljanje poštenih plač in ugodnosti; spodbujanje raznolikosti in vključenosti; ter sodelovanje v dejavnostih, ki podpirajo razvoj skupnosti. Tako svojo primerjavo nadaljujem z razdelkom Družbeni vidik, v tabeli 9.

Tabela 9: Primerjava – Družbeni vidik

Primerjava	LEK d. d.	KRKA d. d.	Podobnost / razlika med podjetjema
Družbeni vidik			
Temeljne vrednote	Vedoželjnost, integriteta, opolnomočenje in navdih.	Partnerstvo in zaupanje, fleksibilnost in hitrost, kreativnost in učinkovitost.	Razlika
Politika podjetja	LGBT prijazno podjetje (certifikat), družini prijazno podjetje, MEGA navdih za dobro prakso medgeneracijskega sodelovanja v delovnem okolju, Top Employer Europe in Top Employer Slovenija.	LGBT prijazno podjetje, od leta 2020 vpeljana politika raznolikosti (spolna, generacijska in strokovna raznolikost).	Podobnost

se nadaljuje

Tabela 9: Primerjava – Družbeni vidik (nad.)

Primerjava	LEK d. d.	KRKA d. d.	Podobnost / razlika med podjetjema
Družbeni vidik			
Zaposlovanje ranljivejših skupin	Ni podatka.	5 % delež delovnih invalidov.	Razlika
Varnost	Izboljššan kazalnik LTIR (angl. Lost Time Injury and Illnes rate) za 6 %.	Ni podatka za LTIR (angl. Lost Time Injury and Illnes rate) kazalnik, spremljajo pa podatke o bolniških odsotnostih- 6,9 %.	Razlika
Športno udejstvovanje	Lek nudi subvencionirano vadbo za vse zaposlene, v Lek Ljubljana imajo v prostorih podjetja tudi svoj fitness.	Trim klub Krka.	Podobnost
Izobraževanje zaposlenih	Zavedajo se pomembnosti zaposlenih..	Zavedajo se pomembnosti zaposlenih..	Podobnost
	V poročilu ne opisujejo meritve mikroklimе v podjetju in zelo ohlapno podajo vse ključne informacije. V povprečju se zaposleni izobražujejo 83,6 h.	V poročilu opišejo meritev mikroklimе v podjetju ter v njem vse dejavnosti ki jih izvajajo z zaposlenimi.	Razlika
	Zaposlenim so omogočena različna izobraževanja, financirajo tudi nadaljnjo študijsko izobraževanje zaposlenih (financirajo šolnine), nadpovprečnim zaposlenim podeljujejo nagrado Lekova zvezda.	Zaposlenim so omogočena različna izobraževanja, financirajo tudi nadaljnjo študijsko izobraževanje zaposlenih (financirajo šolnine), na Dnevu Krkinih priznanj nadpovprečnim zaposlenim podeljujejo nagrade.	Podobnost

se nadaljuje

Tabela 9: Primerjava – Družbeni vidik (nad.)

Primerjava	LEK d. d.	KRKA d. d.	Podobnost / razlika med podjetjema
Družbeni vidik			
	Ni podatka.	Za razvoj ključnih in perspektivnih kadrov ter usposabljanje vodij so razvili lastno šolo vodenja.	Razlika
Število zaposlenih	5.397	12.592	Razlika (Razlika v številu zaposlenih za približno 7.000 zaposlenih.)
Prostovoljstvo in donacije	Dan z lokalno skupnostjo, podpora varni hiši Materina dušica, donacija računalnikov in razkužil (med epidemijo COVID-19).	Doniranje 0,10 % prihodkov od prodaje lokalni skupnosti, donacija defibrilatorjev UKC Ljubljana, donacija razkužil (med epidemijo COVID-19).	Podobnost

Vir: Lek d. d. (2022) in Krka, tovarna zdravil, d. d. (2022).

Ekonomski vidik trajnosti v podjetjih se nanaša na poslovanje, ki ustvarja dolgoročno gospodarsko vrednost in hkrati upošteva vpliv na širše gospodarstvo in družbo. Vključuje učinkovito upravljanje financ in virov; vlaganje v inovacije ter raziskave in razvoj; vzdrževanje trdnih odnosov z dobavitelji in strankami; spodbujanje poštene konkurence; ter ustvarjanje dobička ob hkratnem upravljanju virov in dejavnosti na način, ki ohranja naravne vire, podpira družbeno blaginjo in prispeva h gospodarski rasti. Tako se primerjava zaključuje z razdelkom Ekonomski vidik, prikazanem v tabeli 10.

Tabela 10: Primerjava – Ekonomski vidik

Primerjava	LEK d. d.	KRKA d. d.	Podobnost / razlika med podjetjema
Ekonomski vidik			
Čisti dobiček	147 milijonov €	361.1 milijonov €	Razlika (Razlika v prihodkih od prodaje za 214,1 milijonov €.)
Prihodki od prodaje	1,27 milijarde €	1,7 milijarde €	Razlika (Razlika v prihodkih od prodaje za 43 milijonov €.)

se nadaljuje

Tabela 10: Primerjava – Ekonomski vidik (nad.)

Primerjava	LEK d. d.	KRKA d. d.	Podobnost / razlika med podjetjema
Ekonomski vidik			
Naložbe	Vrednost naložb je bila 289 milijonov €.	Vrednost naložb je bila 106 milijonov €.	Razlika (Razlika v vrednosti naložb za 183 milijonov €.)
Prihranki	3,9 milijona €	Ni podatka.	Razlika
Kapital	1.086.285 €	1.876.142 €	Razlika (Razlika v vrednosti kapitala za okoli 790 tisoč €.)
Subvencije prejete neposredno od države	35 tisoč €	Ni podatka.	Razlika

Vir: Lek d. d. (2022) in Krka, tovarna zdravil, d. d. (2022).

7 DISKUSIJA IN PRIPOROČILO

Pisanja magistrskega dela sem se lotila s tremi cilji. Prvi je bil ugotoviti, kako so se slovenska podjetja v praksi lotila področja trajnosti ter kakšne priložnosti in ovire danes vidijo njihovi managerji, ključne osebe iz podpornega okolja in ostali zaposleni. Drugi cilj je bil preveriti skladanje oz. neskladanje praks dveh ključnih slovenskih farmacevtskih podjetij v primerjavi s praksami, ki so opisane v svetovni literaturi. Tretji cilj je bilo na podlagi zbiranja in prebiranja najnovejše literature ugotoviti, kako farmacevtska podjetja v svoje delovanje vpeljujejo TR.

Slovenska farmacevtska podjetja se zavedajo pomena trajnosti in vlagajo v vse tri vidike. Lek in Krka v družbeni vidik vlagata preko izobraževanj za zaposlene, prostovoljstva in donacij, športnih udeleževanj in preko same politike podjetja. Okoljskemu vidiku se trudita čimbolj približati z zmanjševanjem nevarnih odpadkov, porabe vode, zmanjšanjem izpustov v okolje, itd. Ekonomski vidik pa je zadoščen preko prihodkov od prodaje, naložb, prihrankov, itd. Obe podjetji se zavedata, da je prihodnost odvisna od zdravih ljudi, zdrave družbe in zdravega planeta, saj so vsi ti elementi med seboj povezani. V partnerstvu z vsemi deležniki je potrebno zgraditi trajnostno prihodnost in se spopasti z glavnimi vprašanji našega časa. Vendar pa je doseganje trajnosti v kateri koli proizvodni dejavnosti lahko zahtevna naloga zaradi potrebe po uravnoteženju tega, kar je dobro za okolje, s tem, kar je dobro za podjetje.

Prednosti izbrane metode intervjuja so bolj podrobni odgovori, saj je bil le-ta sestavljen iz vprašanj odprtega tipa, ki so omogočali boljše in poglobljene odgovore. Druga prednost pa je bila prilagodljivost, saj se je intervju lahko prilagodil posebnim potrebam študije in preučevane populacije. Prednost izbrane metode ankete pa je bila anonimnost, kar lahko poveča natančnost odgovorov, zlasti pri občutljivih temah.

Med omejitve izbrane metode ankete in intervjuja uvrščam pristranskost odgovorov, saj ni nujno, da so anketiranci odgovarjali popolnoma resnično oz. so podali le družbeno zaželjene odgovore. Druga omejitev bi lahko bila pristranskost spraševalca, saj bi lahko osebna pristranskost vplivala na zastavljena vprašanja in prejete odgovore (intervju) oz. bi lahko način oblikovanja ali postavljanja vprašanj vplival na prejete odgovore (anketa). Naslednja omejitev je bila omejena velikost vzorca. Intervjuji so bili omejeni na majhno število posameznikov, pri anketi pa je bila anketirana le majhna in zaprta skupina anketirancev (raziskava je bila omejena na en oddelek v podjetju). Zadnja omejitev pri metodi ankete je bila, da je bilo del vprašanj omejenih na vprašanja pol odprtega tipa, ki niso dopuščala podrobnejšega pojasnjevanja.

Poglobljen vpogled v obravnavano problematiko bi lahko pridobili z razširitvijo raziskave po vseh oddelkih v podjetju oz. zajeli večjo skupino zaposlenih, saj bi tako prišli do reprezentativnejših rezultatov. **Priporočilo** bi bilo, da se anketiranje zaposlenih še naprej izvaja, npr., s periodično izvedbo. Tako bi ugotovili, ali se mnenja anketirancev spreminjajo ali ostajajo enaka. Prav tako bi bilo smiselno, da bi ponovno izvedli anketo in intervjuje sedaj, ko se Novartis in Sandoz ločujeta, ter po ločitvi, in bi tako lahko primerjali odgovore zaposlenih v obeh podjetjih. S tem bi ugotovili, na kakšen način podjetji izpolnjujeta vidike trajnostnega razvoja in ali obstajajo podobnosti oz. razlike. Intervjuvali pa bi lahko še kakšnega zaposlenega v laboratoriju/proizvodnji, da bi bolj natančno izvedeli še njegovo plat zgodbe. Ravno v obdobju pisanja tega magistrskega dela je v medijih odjeknila novica o potencialni stavki. To bi lahko bila potencialna tema za naslednja magistrska dela, kjer bi proučevali zadovoljstvo zaposlenih v Leku in ga primerjali z drugimi farmacevtskimi podjetji. Priporočila za poročanje o trajnostnem razvoju za Lek so naslednja. Prvo, v trajnostno poročilo naj uvrsti poročanje o zaposlovanju ranljivejših skupin; drugo, ni podatka o povprečju žensk na vodstvenih položajih; in tretje, ni podatka, na kakšen način razvijajo ključne in perspektivne kadre ter usposablajo zaposlene za vodstvene položaje. Priporočila za poročanje o trajnostnem razvoju za Krko pa so naslednja. Prvo, priporočila bi, naj zaradi lažje preglednosti naredijo ločeno trajnostno poročilo in naj ga ne uvrščajo med letno poročilo; in drugo, čeprav imajo zelo veliko podatkov o ekonomskem vidiku trajnosti, nisem zasledila podatkov o prihrankih in naložbah v podjetje s strani države. S strani sekundarnih virov pa za konec podajam še nekaj teoretičnih priporočil:

- ključni uspeh pri obnovi javnega zaupanja v podjetje je odprto obveščanje o trajnostnih sodelovanjih z družbo;
- trajnost naj postane temeljno načelo;
- od podjetja naj se zahteva, da se odloči, katere teme so prednostne, in oblikuje strategijo, katere cilj je njihovo specifično izvajanje;
- konkurenčna podjetja naj se obravnava kot potencialne sodelavce, saj, ko se eden od ključnih udeležencev v panogi odkrito usmeri v trajnostni razvoj, to spodbudi tudi druge v panogi, da mu sledijo.

SKLEP

Trajnost je multidisciplinarni pristop k upravljanju človeških sistemov na način, ki zadovoljuje potrebe sedanje generacije, ne da bi pri tem ogrožal sposobnost prihodnjih generacij, da zadovoljijo svoje potrebe. Vključuje uravnoteženje varstva okolja, družbene pravičnosti in ekonomske rasti na način, ki spodbuja dolgoročno stabilnost in blaginjo posameznikov in celotnega planeta. Za doseganje trajnosti je treba upoštevati medsebojno povezanost okoljskih, družbenih in ekonomskih sistemov ter sprejeti integriran in celovit pristop k odločanju. To vključuje upoštevanje dolgoročnih učinkov sedanjih ukrepov in odločitev ter medgeneracijske odgovornosti, ki izhajajo iz uporabe in degradacije naravnih virov. Načela trajnosti se lahko uporabljajo na različnih ravneh, od lokalne do globalne, in so lahko podlaga za odločanje na področjih, kot so proizvodnja in poraba energije, promet, raba zemljišč in upravljanje virov. Zahteva sodelovanje in povezovanje med posamezniki, skupnostmi, podjetji, vladami in mednarodnimi organizacijami ter pripravljenost za sprejemanje sprememb in inovacij. Ko se pojavijo novi izzivi, je pomembno, da ostanemo prožni in se odzivamo na spreminjajoče se okoliščine, hkrati pa ohranjamo zavezanost k dolgoročnim ciljem.

Potreba po uveljavljanju trajnosti v farmacevtski panogi je v zadnjem času postala močnejša, saj ta proizvaja veliko količino odpadkov in toplogrednih plinov, poleg tega da uporablja ogromne količine vode. Zaradi naraščajočega poudarka na trajnosti med vladami in mednarodnimi institucijami se bodo ti predpisi razširili, bodisi v obliki davka na ogljik, o katerem že potekajo razprave, nadaljnjih cenovnih predpisov ali omejitve uporabe antibiotikov in insekticidov v kmetijskem sektorju. Prilagoditev proizvodnih procesov in dobavnih verig ne bi bila dobra samo za okolje, ampak bi tudi povečala samo vrednost podjetij. Podjetja se morajo osredotočiti na tiste izzive, ki so v skladu z njihovo strategijo, pri čemer morajo uporabiti vse vzvode, ki so jim na voljo – od raziskav in razvoja do cenovnih strategij in krepitev zmogljivosti. Podjetja, ki bodo ukrepala čimprej, bodo lahko bistveno zmanjšala prihodnje stroške in tveganja ter hkrati povečala svojo vrednost. Tako je za farmacevtska podjetja izjemno pomembno, da naredijo korak k trajnosti: podjetja, ki sledijo trajnostni strategiji in utrjujejo svoj ugled trajnostnega podjetja, bodo pridobila zaupanje vlad, svetovnih institucij in drugih zainteresiranih strani – partnerjev, od katerih je odvisen dolgoročni uspeh panoge. Skratka, trajnost je ključni izziv, s katerim se sooča človeštvo v 21. stoletju in ki zahteva temeljno spremembo v načinu razmišljanja, delovanja in življenja. Zahteva pripravljenost dati prednost blaginji prihodnjih generacij in planeta ter sodelovati pri ustvarjanju pravičnejšega, trajnostnega in odprnega sveta za vse.

LITERATURA IN VIRI

1. Adams, A. C., Alhamood, M. A., He, X., Tian, J., Wang, L. & Wand, Y. (2022, 6. januar). *The development and implementation of GRI Standards: practice and policy*

- issues*. Pridobljeno 2. novembra 2022 iz <https://drcaroladams.net/the-development-and-implementation-of-gri-standards-practice-and-policy-issues>
2. Adec innovations. (brez datuma). *What is social sustainability?* Pridobljeno 29. januarja 2023 iz <https://www.adececg.com/resources/faq/what-is-social-sustainability>
 3. Adetunji, I., Price, A., Fleming, P. & Kemp, P. (2017). *The barriers and possible solution to achieve sustainable development*. Pridobljeno 20. oktobra 2022 iz <https://www.irbnet.de/daten/iconda/CIB10669.pdf>
 4. Adhikari, O. (2018, 15. avgust). *Sustainable Development and its Challenges in Developing Countries*. Pridobljeno 8. novembra 2022 iz <https://www.iynf.org/2018/08/a-guide-to-sustainable-development-and-its-challenges-in-developing-countries>
 5. Al Sisto. (2020, 3. april). *What is ESG and its three pillars?* [objava na blogu]. Pridobljeno 28. januarja 2023 iz <https://www.ternplc.com/blog/what-is-esg-and-its-three-pillars>.
 6. American Chemistry Council. (brez datuma). *Responsible Care®: Driving Safety & Industry Performance*. Pridobljeno 27. januarja 2023 iz <https://www.americanchemistry.com/chemistry-in-america/responsible-care-driving-safety-industry-performance>
 7. Armstrong, A. (2020). Ethics and ESG. *Victoria University Business School*, 14(3), 7–17.
 8. Bac, D. P. (2008). *A history of the concept of sustainable development: Literature review*. *The Annals of the University of Oradea, Economic Sciences Series*, 17(2), 576–580.
 9. Barbier, E. B. & Burgess, J. (2017). The Sustainable Development Goals and the systems approach to sustainability. *Economics*, 11(1), 2017–2028.
 10. Basiago, A. D. (1998). Economic, social, and environmental sustainability in development theory and urban planning practice. *Environemtalist*, 19(2), 145–161.
 11. Bhagwat, P. (2015). *Corporate Social Responsibility and Sustainable development*. Pridobljeno 15. oktobra 2022 iz https://www.researchgate.net/profile/Anca-Turtureanu/publication/227409922_Corporate_Social_Responsibility_and_Sustainable_Development/links/555eeae08ae86c06b5f5868/Corporate-Social-Responsibility-and-Sustainable-Development.pdf
 12. Bijl, R. (2011). Never Waste a Good Crisis: Towards Social Sustainable Development. *Social Indicators Research*, 102(1), 157–168.
 13. Chams, N. & Garcia-Blandon, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation & Recycling*, 141, 109–122.
 14. Chiu, L. H. R. (2003). *Social sustainability, sustainable development and housing development*. Pridobljeno 20. oktobra 2022 iz http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_1/HOUSING%20Housing%20and%20social%20change%20%20East%96West%20perspectiveS.pdf#page=234
 15. Courtnell, J. (2022, 29. september). *Why Is Sustainability Important In Business?* Pridobljeno 5. novembra 2022 iz <https://greenbusinessbureau.com/topics/sustainability-benefits-topics/why-is-sustainability-important>

16. Dasgupta, P. & Heal, G. M. (1974). The Optimal Depletion of Exhaustible Resources, Review of Economic Studies. *The Review of Economic Studies*, 41(5), 3–28.
17. Di Marco, M., Baker, L. M., Daszak, P. & Ferrier, S. (2020). Sustainable development must account for pandemic risk. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(8), 3888–3892.
18. Ebner, D. & Baumgartner, R. J. (2008). *The relationship between Sustainable Development and Corporate Social Responsibility*. Pridobljeno 12. oktobra 2022 iz https://www.crrconference.org/Previous_conferences/downloads/2006ebnerbaumgartner.pdf
19. Egelston, E. A. (2012). *Sustainable Development: A History*. Berlin: Springer Science & Business Media.
20. Eizenberg, E. & Jabareen, Y. (2017). Social Sustainability: A New Conceptual Framework. *Sustainability*, 9(1), 1–16.
21. Emas, R. (2015, 1. januar). *The Concept of Sustainable Development: Definition and Defining Principles*. Pridobljeno 10. oktobra 2020 iz <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/2184349672/2184349672.pdf>
22. Envizi. (2021, 6. maj). *What is SASB (Sustainability Accounting Standards Board)?* [objava na blogu]. Pridobljeno 23. januarja 2023 iz <https://www.ibm.com/blogs/internet-of-things/what-is-sasb-sustainability-accounting-standards-board>
23. European Commission. (brez datuma). *What is EMAS?* Pridobljeno 28. januarja 2023 iz https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm
24. Fergus, A. H. T. & Rowney, J. I. A. (2005). Sustainable Development: Lost Meaning and Opportunity? *Journal of Business Ethics*, 60(1), 17–27.
25. Giddings, B., Hopwood, B. & O'Brien, G. (2002). Environment, economy and society: fitting them together into sustainable development. *Sustainable development*, 10(4), 187–96.
26. Global Reporting. (brez datuma). *A Short Introduction to GRI Standards*. Pridobljeno 12. novembra 2022 iz <https://www.globalreporting.org/media/wtafl4tw/a-short-introduction-to-the-gri-standards.pdf>
27. Goni, F. A., Mukhtar, M., Sahran, S. & Shukor, S. A. (2015,). Environmental Sustainability: Research Growth and Trends. *Advanced Science Letters*, 21(2), 192–195.
28. Gonzales-Perez, M. A. & Leonard, L. J. (2017). The UN Global Compact. V A. de Jonge & R. Tomasic (ur.), *Research Handbook on Transnational Companies* (str. 117–138). Camberley: Edward Elgards
29. Goodland, R. (1995). The Concept of Environmental Sustainability. *Annual Reviews*, 26(1), 1–24.
30. Harris, M. J. (2000). Basic principles of sustainable development. *EOLSS Publications*, 1, 21–40.
31. Hens, L. & Nath, B. (2003). The Johannesburg conference. *Environment, Development and Sustainability*, 5(1), 7–39.

32. Hina. (2022, 25. februar). *Analysis: Sanctions on Russia might inflict pain on Slovenia's exporters*. Pridobljeno 22. oktobra 2022 iz <https://n1info.hr/english/news/analysis-sanctions-on-russia-might-inflict-pain-on-slovenias-exporters>
33. Hinterberger, F., Omann, I. & Stocker, A. (2002). Employment and Environment in a Sustainable Europe. *Empirica*, 29(2), 113–120.
34. Holden, E., Linnerud, K. & Banister, D. (2014). Sustainable development: Our Common Future revisited. *Global Environmental Change*, 26(1), 130–139.
35. ICL Group Ltd. (brez datuma). *Joining the UN Global Compact Initiative*. Pridobljeno 24. januarja 2023 iz <https://icl-group-sustainability.com/reports/joining-the-un-global-compact-initiative>
36. Jenkins, I. & Schröder, R. (2013). *Sustainability in Tourism*. Berlin: Springer Science & Business Media.
37. Keiner, M. (2005). *History, definition (s) and models of sustainable development*. Zurich: ETH.
38. Kenton, W. (2022, 30. junij). *What Is the International Organization for Standardization (ISO)?* Pridobljeno 22. januarja 2023 iz <https://www.investopedia.com/terms/i/international-organization-for-standardization-iso.asp>
39. Kingo, L. (brez datuma). *The UN Global Compact: Finding Solutions to Global Challenges*. Pridobljeno 24. januarja 2023 iz <https://www.un.org/en/un-chronicle/un-global-compact-finding-solutions-global-challenges>
40. Klarin, T. (2018). The Concept of Sustainable Development: From its Beginning to the Contemporary Issues. *Sciendo*, 21(1), 67–94.
41. Krka, tovarna zdravil, d. d. (2004, 27. maj). *Krka's first 50 years*. Pridobljeno 22. oktobra 2022 iz <https://www.krka.co.uk/uk/media-centre/press-releases/3033>
42. Krka, tovarna zdravil, d. d. (2021). *Letno poročilo*. Pridobljeno 26. oktobra 2022 iz https://webapi.krka.biz/media/doc/en/for_investors/2022/KRKA%202021%20Annual%20Report.pdf
43. Krka, tovarna zdravil, d. d. (2022). *Letno poročilo*. Pridobljeno 26. marca 2023 iz https://webapi.krka.biz/media/doc/en/for_investors/2023/Annual%20Report%202022.pdf
44. Krka, tovarna zdravil, d. d. (brez datuma). *History*. Pridobljeno 22. oktobra 2022 iz <https://www.krka.biz/en/about-krka/company-presentation/history>
45. Krstić-Ilić, I., Ilić, A. & Avramović, D. (2018). *The three dimensions of sustainable development: environment, economy and society*. Pridobljeno 16. oktobra 2022 iz https://www.researchgate.net/profile/Danijela-Avramovic/publication/329611140_the_three_dimensions_of_sustainable_development_environment_economy_and_society/links/5c1229e34585157ac1be9a3f/the-three-dimensions-of-sustainable-development-environment-economy-and-society.pdf
46. Langhelle, O. (1999). Sustainable Development: Exploring the Ethics of Our Common Future. *International Political Science Review*, 20(2), 129–149.
47. Lek d. d. (2020). *Sustainability Report 2019 Lek d.d.* Pridobljeno 24. oktobra 2022 iz https://lek.si/media/dropbox/porocila/Lek_Sustainability%20report_2019.pdf

48. Lek d. d. (2021). *Sustainability Report 2020 Lek d.d.* Pridobljeno 24. oktobra 2022 iz https://lek.si/media/dropbox/porocila/Lek_Sustainability_Report_2020.pdf
49. Lek d. d. (2022). *Sustainability Report 2021 Lek d.d.* Pridobljeno 24. oktobra 2022 iz https://lek.si/media/dropbox/porocila/Lek_Sustainability_report_2021.pdf
50. Lek d. d. (brez datuma a). *History*. Pridobljeno 22. oktobra 2022 iz <https://lek.si/en/about-us/history>
51. Lek d. d. (brez datuma b). *Lek, a Sandoz company, has improved all indicators of environmental performance*. Pridobljeno 25. oktobra 2022 iz <https://lek.si/en/media-room/press-releases/846/lek-a-sandoz-company-has-improved-all-indicators-of-environmental-performance>
52. Lorecentral.org. (2018). *Advantages and disadvantages of sustainable development*. Pridobljeno 2. junija 2022 iz <https://www.lorecentral.org/2018/07/advantages-and-disadvantages-of-sustainable-development.html>
53. Maryville University. (brez datuma). *The Importance of Environmental Awareness When Running a Business* [objava na blogu]. Pridobljeno 10. oktobra 2022 iz <https://online.maryville.edu/blog/importance-of-environmental-awareness-when-running-a-business>
54. MasterClass. (2022, 12. oktober). *Economic Sustainability: Definition, Importance, and Examples*. Pridobljeno 16. oktobra 2022 iz <https://www.masterclass.com/articles/economic-sustainability>
55. Mensah, J. (2019). Sustainable development: Meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: Literature review. *Cogent Social Sciences*, 5, 1–21.
56. Moffet, J., Bregha, F. & Middelkoop, M. J. (2004). Responsible Care: A Case Study of a Voluntary Environmental Initiative. V K. Webb (ur.), *Voluntary Codes: Private Governance, the Public Interest and Innovation* (str. 177–208). Ottawa: Carleton Research Unit for Innovation, Science and Environment.
57. Mohamed, A. M. O., Paleologos, E. & Howari, F. (2020). *Pollution assessment for sustainable practices in applied sciences and engineering*. Kidlington: Butterworth-Heinemann.
58. Morikawa, M. & Morrison, J. (2004, 14. oktober). *A Survey of Participation in ISO's International*. Pridobljeno 15. oktobra 2022 iz <https://pacinst.org/publication/who-develops-iso-standards-report-surveys-participation-in-standards-creation>
59. Morrow, D. & Rondinelli, D. (2002). Adopting Corporate Environmental Management Systems: Motivations and Results of ISO 14001 and EMAS Certification. *European Management Journal*, 20(2), 159–71.
60. Myclimate. (2022, 8. december). *What is the Kyoto Protocol?* Pridobljeno 1. novembra 2022 iz <https://www.myclimate.org/information/faq/faq-detail/what-is-the-kyoto-protocol>
61. Novartis AG. (2022, 25. avgust). *Novartis announces intention to separate Sandoz business to create a standalone company by way of a 100% spin-off*. Pridobljeno 21. oktobra 2022 iz <https://www.novartis.com/news/media-releases/novartis-announces-intention-separate-sandoz-business-create-standalone-company-way-100-spin>

62. Persefoni Team. (2022, 22. december). *SASB Beginner's Guide for Businesses*. Pridobljeno 23. januarja 2023 iz <https://persefoni.com/learn/sasb>
63. Plešivčnik, K. (2010). *Primerjava kriznega okoljskega komuniciranja podjetja Lek d. d. pred prevzemom s strani Novartisa in po njem* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
64. Popovic, T., Kraslawski, A. & Avramenko, Y. (2013). Applicability of sustainability indicators to wastewater treatment processes. *Computer aided chemical engineering*, 32, 931–936.
65. Purvis, B., Mao, Y. & Robinson, D. (2019). Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. *Sustainability Science*, 14, 681–695.
66. Rafi, T. (2021, 10. februar). *Why Corporate Strategies Should Be Focused On Sustainability*. Pridobljeno 13. oktobra 2022 iz <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/02/10/why-corporate-strategies-should-be-focused-on-sustainability/?sh=707ff5fb7e9f>
67. Ravšelj, D. & Aristovnik, A. (2020). The Impact of R&D Expenditures on Corporate Performance: Evidence from Slovenian and World R&D Companies. *Sustainability*, 12(5), 1943.
68. Science Industries. (brez datuma). *The Responsible Care Programme: our commitment to sustainability*. Pridobljeno 27. januarja 2023 iz <https://www.scienceindustries.ch/en/article/12818/the-responsible-care-programme-our-commitment-to-sustainability>
69. Seidler, R. & Bawa, S., K. (2009). Dimensions of Sustainable Development. *EOLSS*, 2, 1–20.
70. Shi, L., Han, L., Yang, F. & Gao, L. (2019). The Evolution of Sustainable Development Theory: Types, Goals, and Research Prospects. *Sustainability*, 11(24), 1–16.
71. Simon. (2023, 23. marec). *Economic Sustainability*. Pridobljeno 29. januarja 2023 iz <https://sustainability-success.com/economic-sustainability>.
72. SIQ Ljubljana. (brez datuma). *Poročanje o trajnostnem razvoju*. Pridobljeno 15. novembra 2022 iz <https://www.siq.si/nase-dejavnosti/certificiranje-organizacij/predstavitev/varnost-in-zdravje-ter-druzbeno-odgovornost/gri>
73. Solow, R. M. (1974). Intergenerational Equity and Exhaustible Resources. *The Review of Economic Studies*, 41(5), 29–45.
74. Sphera. (2020, 19. maj). *What Is Environmental Sustainability?* Pridobljeno 30. januarja 2023 iz <https://sphera.com/glossary/what-is-environmental-sustainability>
75. Spindler, A. E. (2013). The History of Sustainability. The Origins and Effects of a Popular Concept. V *Sustainability in tourism: A multidisciplinary approach* (str. 9–31). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
76. Stiglitz, J. (1974). Growth with Exhaustible Natural Resources: Efficient and Optimal Growth Paths. *The Review of Economic Studies*, 41(5), 123–137.
77. Stoddart, H. (2011). *A Pocket guide to sustainable development*. Pridobljeno 4. novembra 2022 iz <https://www.circleofblue.org/wp-content/uploads/2012/07/Pocket-GuidetoSDGEdition2webfinal%E2%80%93Stakeholder-Forum.pdf>

78. Sustainability Accounting Standards Board. (2017). *Converging on Climate Risk: CDSB, the SASB, and the TCFD*. Pridobljeno 23. januarja 2023 iz https://www.cdsb.net/sites/default/files/sasb_cdsb-tcf-d-convergingonclimaterisk-091317-web.pdf
79. Taghizadeh, S. & Gandhi, S. J. (2016). *Comparing corporate social responsibility in the US and European companies based on GRI standard*. Pridobljeno 15. novembra 2022 iz <https://www.proquest.com/openview/2dc8d6f4e865115733c9ce8e0dc40b04/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2037614>
80. Total Slovenian News. (2022, 18. marec). *Krka Expects No Long-Term Effects, Despite Exposure to Russian, Ukrainian Markets*. Pridobljeno 22. oktobra 2022 iz <https://www.total-slovenia-news.com/business/9746-krka-expects-no-long-term-effects-despite-exposure-to-russian-ukrainian-markets>
81. Unesco. (2015). *World heritage and sustainable development*. Pridobljeno 1. junija 2022 iz <https://whc.unesco.org/en/sustainabledevelopment>
82. United Nations. (2022, 8. december). *UN Documentation: Development*. Pridobljeno 1. novembra 2022 iz <https://research.un.org/en/docs/dev/2000-2015>
83. Vitunskiene, V. & Dapkuviene, A. (2021). Research and innovation as drivers of sustainability and competitiveness of the bioeconomy: a comparative analysis in bioeast countries. *Rural development*, 10, 447–452.
84. Volčanšek, M. (2008). *Nabava kot pomembna strateška funkcija v farmacevtskem podjetju* (diplomsko delo). Koper: Fakulteta za management Koper.
85. Youmatter. (2021, 6. september). *World conferences on sustainable development*. Pridobljeno 18. januarja 2023 iz <https://youmatter.world/en/definition/definitions-world-conferences-sustainable-development>
86. Ziai, A. (2016). *Development Discourse and Global History. From colonialism to the sustainable development goals*. London: Taylor & Francis.

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Izberite odgovor (DA / NE), ki vam najbolj ustreza.

1. Ali menite, da ste trajnostno naravnani?

- Da
 Ne
 Drugo (vpišite): _____

2. Ali menite, da je podjetje kulturno raznoliko?

- Da
 Ne
 Drugo (vpišite): _____

3. Ali ste vedeli, da Lek sodeluje z lokalno skupnostjo in skupaj priredijo Dan lokalne skupnosti, na katerem sodelujejo tudi zaposleni?

- Da
 Ne
 Drugo (vpišite): _____

4. Če ste na vprašanje 3 odgovorili pritrdilno, ali ste se udeležili dogodka?

- Da
 Ne
 Drugo (vpišite): _____

5. Ali menite, da v vašem podjetju ravnate z odpadki trajnostno?

- Da
 Ne
 Drugo (vpišite): _____

6. Ali ste zadovoljni z razmerjem med delom in prostim časom?

- Da
 Ne
 Drugo (vpišite): _____

Na lestvici od 1 do 7, pri čemer 1 pomeni **sploh se ne strinjam**, 7 pa **popolnoma se strinjam**, ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami.

7. Podjetje nameni dovolj sredstev za izobraževanje zaposlenih.	1 2 3 4 5 6 7
8. Vaš potencial je v celoti izkoriščen.	1 2 3 4 5 6 7
9. Podjetje za vse zaposlene nudi enake možnosti ne glede na spol, vero, raso, narodno pripadnost ali druge kulturne razlike.	1 2 3 4 5 6 7

10. Med delom se počutite varne.	1 2 3 4 5 6 7
11. Za pravilno ravnanje z odpadki, ki nastanejo tekom vašega dela, ste primerno usposobljeni.	1 2 3 4 5 6 7
12. Odpadke, ki nastanejo med vašim delovnim časom, ustrezno ločujete.	1 2 3 4 5 6 7
13. Na delovnem mestu se glede varčnosti (poraba energije, vode, odpadki) obnašate enako kot doma.	1 2 3 4 5 6 7

Izberite odgovor, ki vam najbolj ustreza (možnih je več odgovorov).

14. Kako prihajate na delovno mesto?

- Z javnim prevozom (vlak, avtobus)
- Z lastnim prevozom (avto)
- Kolo, električni skiro, peš
- Car sharing
- Drugo (vpišite): _____

Starost (dopolnjena leta)

- a) 20–25
- b) 26–35
- c) 36–45
- d) 46–55
- e) 56–65

Izobrazba

- a) Osnovna šola
- b) Srednja šola
- c) Visokošolska izobrazba
- d) Univerzitetna izobrazba
- e) Magisterij znanosti
- f) Doktorat znanosti

Status

- a) Študent
- b) Zaposlen za določen čas – preko agencije za delo
- c) Zaposlen za določen čas – neposredno s podjetjem
- d) Zaposlen za nedoločen čas
- e) Zaposlen za nedoločen čas (krajši delovni čas)

Spol

- a) Moški
- b) Ženska
- c) Ne želim se opredeliti

Razdalja od kraja bivališča do delovnega mesta (v km)

- a) Manj kot 1 km
- b) 1–5 km
- c) 6–15 km
- d) 16–25 km
- e) 26–35 km
- f) 36–45 km
- g) 46–55 km
- h) Več kot 55 km

Priloga 2: Intervju Lek 1

1. Kako podjetje Lek sledi ciljem trajnostnega razvoja?

Podjetje sledi tem ciljem tako, da smo okrepili naše cilje glede okoljske trajnosti in si zdaj prizadevamo, da bi bili v naslednjem desetletju popolnoma nevtralni glede ogljika, plastike in vode. Kot vodilno podjetje za zdravila sledimo različnim ciljem trajnosti. Ti pa so naslednji: zagotavljanje dobrega zdravja in dobrega počutja (cilj 3), s svojim poslovanjem in tekočimi dejavnostmi bistveno prispevamo k cilju 8 (dostojno delo in gospodarska rast), cilju 9 (inovacije in infrastruktura) in cilju 13 (podnebni ukrepi). Izkoriščamo moč partnerstev (cilj 17), da odkrijemo in razvijemo prebojna zdravljenja ter jih ponudimo čim večjemu številu ljudi. Prispevamo k cilju 5 (enakost spolov), naši cilji okoljske trajnosti pa so usklajeni s ciljem 6 (čista voda in sanitarije), ciljem 7 (cenovno dostopna in čista energija) in ciljem 12 (odgovorna poraba). Poleg tega smo v pogodbe z dobavitelji še naprej vključevali cilje okoljske trajnosti, povezane z ogljikom, vodo, odpadki in plastiko.

2. Mi lahko opišete življenjski cikel odpadkov, ki nastanejo tekom dela v laboratorijih in proizvodnji?

Ravnanje z našimi odpadki temelji na zmanjševanju, ponovni uporabi, recikliranju in uporabi kot gorivo. V Mengšu se npr. za proizvodnjo pare v sosežigu poleg zemeljskega plina uporabljajo tudi odpadna topila iz proizvodnje. Delež odpadnih topil v celotni porabi energije predstavlja 7 %. Samo na lokaciji Mengeš za proizvodnjo pare lahko z odpadnimi topili nadomestimo več kot 25 % potrebne energije.

V letu 2020 smo dosegli velik napredek pri zmanjševanju količine odpadkov in povečanju materialne učinkovitosti. Z optimizacijo lastnih sežigalnic smo na primer zmanjšali količino odpadkov poslanih na odlaganje za 300 ton in hkrati proizvedli energijo. Uvedli smo tudi nov proces, imenovan proces masovne intenzifikacije, ki od sodelavcev in dobaviteljev zahteva poročanje o količini odpadkov, ki nastanejo med proizvodnjo učinkovin. Te informacije smo in bomo uporabili za prepoznavanje in izvajanje priložnosti za zmanjšanje odpadkov.

3. Kako skrbite za varnost zaposlenih?

Veliko dejavnosti posvečamo skrbi za zdravje in varnost naših zaposlenih, pa tudi zaposlenih pri pogodbenih izvajalcih. Načrtno razvijamo visoko varnostno kulturo, ki vključuje vse več varnostnih sprehodov in usposabljanj, da bi zmanjšali tveganje za poškodbe na delovnem mestu.

Za prepoznavanje potencialno resnih in drugih incidentov izvajamo redne varnostne obhode in izdajamo opozorila na potencialno rizičnih področjih. Opravili smo tudi varnostne preglede pri izvajalcih in jim podali priporočila za izboljšave. Kljub temu, so naši sodelavci utrpeli nekaj lažjih poškodb, kar pomeni, da moramo še naprej intenzivno delati, predvsem na ergonomskih vidikih delovnega mesta.

Poleg vsakodnevnih aktivnosti sodelavce enkrat letno seznanimo s posebnostmi, ukrepi, zahtevami in novostmi na področju zdravja, varnosti in okolja. Na srečanjih, ki jih organiziramo, izmenjujemo praktične izkušnje in dobre prakse ter odgovarjamo na odprta vprašanja in izzive.

4. Pri stebru energetske ozaveščenosti in vključenosti se povezujete v "green team" skupine. Mi lahko razložite, kaj so te skupine in kakšen je njihov namen?

V Mengšu je skupina prostovoljcev ustanovila prvi Green Team v Sloveniji, ki se zgleduje po Novartisovih ekipah v tujini in poleg rednega dela išče nove sveže ideje za zmanjševanje vplivov na okolje.

5. Leto 2020/21 je zaznamovala pandemija COVID-19. Kako ste zagotavljali varnost zaposlenih med samo pandemijo?

Zaposlene smo prosili, naj pridejo na lokacijo le, če so popolnoma cepljeni oziroma so preboleli COVID-19 v zadnjih šestih mesecih. Cepljenje smo omogočili tudi na lokaciji in je bilo popolnoma prostovoljno. Prav tako pa smo sprejemali tudi rezultate testiranja na COVID-19, samo testiranje pa je bilo prav tako omogočeno tudi na lokaciji. Zaposleni so morali na lokaciji nositi maske (na zunanjih površinah znotraj lokacije in v notranjih prostorih), razdeljevali smo sredstva za razkuževanje rok in površin, v restavraciji smo zmanjšali število mest za sedenje, naredili razmak med mizami in naredili zaščitne pregrade. Omejili smo tudi samo število ljudi na lokaciji in spodbujali delo od doma.

Priloga 3: Intervju Lek 2

1. V Letnem poročilu sem prebrala, da podjetje Lek podpira kulturno raznolikost. Mi lahko razložite to trditev?

Naš cilj je zagotavljanje enakih možnosti in spodbujanje raznolikega in vključujočega delovnega okolja, kjer lahko vsak sodelavec prispeva in je priznan. To velja ne glede na starost, etnično pripadnost, spol, narodnost, jezik, spolno usmerjenost, fizične sposobnosti

ter versko in osebno prepričanje. Menimo, da so tovrstni timi bolj kreativni in uspešni pri soočanju z izzivi, zaradi česar je delo bolj spodbudno in zanimivo.

Za zaposlene smo organizirali tudi izobraževanja o Kodeksu ravnanja, poročanju o neželenih dogodkih, odgovornem naročanju, konfliktu interesov in informacijski varnosti.

Kodeks ravnanja izrecno prepoveduje kakršno koli obliko diskriminacije zaposlenih glede osebnih lastnosti zaposlenih. Od naših zaposlenih pričakujemo, da bodo druge obravnavali enako, pošteno in spoštljivo ter s tem ustvarili vključujoče delovno okolje. K temu pomembno prispevata naša pobuda »Raznolikost in vključenost« in »Novartisova pobuda za vključevanje žensk«.

2. Kako v kadrovskem oddelku sledite ciljem trajnostnega razvoja?

Naše poslanstvo je zagotavljanje poštenih praks zaposlovanja, kar vključuje tudi podporo delavske pravice do svobode združevanja in kolektivnega pogajanja, delovna razmerja in sindikalne prakse ter pravično nadomestilo in ugodnosti. To lahko vključuje tudi premisleke o ravnatežju med poklicnim in zasebnim življenjem.

Zelo pomembna zaposlovalna strategija so programi za upravljanje talentov, ki jih želimo zaposliti (ponujanje štipendij, mentorstvo pri raziskovalnih nalogah..), ključnega pomena pa je obdržati sodelavce z ustreznimi veščinami in zagotavljanje kontinuitete z zmanjšano fluktuacijo sodelavcev.

3. Mi lahko poveste kaj več o Lekovi družbeni odgovornosti? Npr. Dan z lokalno skupnostjo.

Seveda, približno 680 zaposlenih v Novartisu v Sloveniji, je med 10. aprilom in 29. majem svoj delovni čas posvetilo posameznikom in različnim organizacijam po vsej Sloveniji – od Lendave do Debelega rtiča. Dan z lokalno skupnostjo je za nas izjemnega pomena. Naše primarno poslanstvo je pomagati ljudem in izboljšati kakovost njihovega življenja. Z Dnevom z lokalno skupnostjo naredimo korak dlje, da neposredno dosežemo tiste, ki potrebujejo pomoč ali pa bi le cenili podporo in spodbudo ob lepem dnevu v dobri družbi. Običajno dan preživimo v družbi različnih ljudi, ki nam ne nudijo le podpore, ampak tudi pomagajo pri razvijanju tesnejših vezi in odnosov. V zameno največ šteje iskren nasmeh in topel stisk roke na koncu dneva in letos smo zagotovo prejeli veliko tega v veliki meri.

4. Kako se podjetje trudi motivirati svoje zaposlene?

Zaposlenim zagotavljamo delovno okolje, ki ponuja poklicne in osebne izzive ter spodbuja kreativno in dinamično delo. Veliko pozornosti namenjamo iskanju mladih perspektivnih talentov. Tako gradimo kulturo, ki spodbuja radovednost in raziskovanje novih načinov dela. Zaposlenim in zunanjim strokovnjakom ponujamo številne možnosti učenja. Želimo slediti digitalni revoluciji v zdravstvu in pospešiti inovacije v biomedicinskih raziskavah.

5. Kakšen poudarek dajete učenju in razvoju zaposlenih?

Naš glavni cilj je osredotočanje se na spodbujanje kulture radovednosti in učenja. To prepoznavajo tudi kandidati za zaposlitev v podjetju, ki navajajo, da so priložnosti za učenje in karierno rast eden izmed glavnih razlogov, da se želijo pridružiti Novartis. Naša želja je namreč, da bi vsak zaposleni porabil 100 ur letno za učenje.

6. Leto 2020/21 je zaznamovala pandemija COVID-19. Kot odgovor na to je sredi pandemije Novartis začel z raziskovanjem novih delovnih modelov t. i. Odgovorna izbira. Mi lahko poveste kaj več o njih in ali mogoče veste, kaj si o njih mislijo zaposleni?

Tako je, sredi pandemije COVID-19 smo začeli z raziskovanjem novih delovnih modelov, ki zaposlenim omogočajo čim večjo učinkovitost. Cilj je dati zaposlenim večjo prožnost pri delu, da optimizirajo svoje dobro počutje in uspešnost, hkrati pa ohranjajo osredotočenost na produktivnost in inovativnost. Bistvo je, da lahko zaposleni sami izberejo, kako, kdaj in kje bodo delali. Izbire o tem, kako, kdaj in kje bodo ljudje delali pa se razlikujejo glede na samo delovno mesto. Novartis je tudi sam naredil 3 mesečno raziskavo na primeru 500 zaposlenih v 15 državah. Rezultati so pokazali, da je imelo 70 % udeležencev raje hibridno ureditev, v kateri je njihov čas razdeljen med domom in delovnim mestom.

Priloga 4: Intervju Krka 1

1. Kako podjetje Krka sledi ciljem trajnostnega razvoja?

Krka d.d. se zavzema za celovit trajnostni razvoj. Osredotoča se na čiščenje odpadnih voda, ravnanje z odpadki, analitske kontrole, vzdrževanje okolja in energetiko. Med prednostnimi nalogami trajnostnega razvoja je zmanjšanje količine odpadkov. Z oblikovalskimi projekti naslednje generacije si prizadevamo za izboljšave procesov v naših obstoječih proizvodnih dejavnostih. Poleg tega v naših proizvodnih obratih iščemo priložnosti za zmanjšanje, ponovno uporabo in recikliranje drugih materialov. Naše podjetje uporablja metriko, ki spodbuja hierarhijo nadzora ravnanja z odpadki: zmanjšanje, ponovna uporaba, recikliranje, odstranjevanje.

2. Kako podjetje Krka skrbi za varnost zaposlenih?

Zaposleni redno opravljamo izobraževanja iz varstva pri delu, organizirane so požarne vaje, podjetje organizira izobraževanja za zdravje in varstvo pri delu, v podjetju so zaposleni gasilci, za varnost skrbi tudi Služba za varnost in zdravje pri delu.

3. Leto 2020/21 je zaznamovala pandemija COVID-19. Kako je podjetje zagotavljalo varnost zaposlenih med samo pandemijo?

V letu 2020/21 sta bila pripravljenost na pandemijo in odzivanje nanjo še naprej v središču pozornosti, da bi zagotovili varnost in zdravje delavcev na naši lokaciji, hkrati pa še naprej podpirali ureditev dela od doma za sodelavce, ki lahko delajo na daljavo. Podjetje je za

zagotavljanje varnosti proti COVID-19 zaposlenim priskrbelo zaščitne maske, razkužila in teste za enkratno uporabo. Zaposleni smo imeli organizirano malice in ustrezno varnostno razdaljo pri delu. Poleg tega je bilo v podjetju organizirano cepljenje. Ti previdnostni ukrepi so bili ključnega pomena pri zaščiti naših zaposlenih in zagotavljanju stalne oskrbe bolnikov z zdravili.

4. Kako se podjetje trudi motivirati svoje zaposlene?

Podjetje motivira zaposlene z različnimi športnimi in kulturnimi aktivnostmi, z ugodnostmi v turizmu, s trim klubom, z nagradami, z izobraževanji. Zavedamo se, kako pomembno je nenehno poslušati in se odzivati na povratne informacije sodelavcev, zato naša letna anketa omogoča, da sodelavci podajo strukturirane povratne informacije o svojih izkušnjah. S to anketo merimo in spremljamo ključna področja splošne izkušnje sodelavcev ter vodje opremimo z uporabnimi spoznanji za razpravo in nadaljnje ukrepe. Redne teme v raziskavi vključujejo zavzetost sodelavcev, na primer zavezanost in zagovornišvo sodelavcev, vključno s tem, kako je delo sodelavcev povezano z namenom našega podjetja; vključenost, na primer vzdušje, v katerem se cenijo različni pogledi; in rast, vključno z možnostjo vseh sodelavcev, da pridobijo nove izkušnje, ki so v skladu z njihovimi individualnimi poklicnimi cilji.

5. Kakšen poudarek dajete učenju in razvoju zaposlenih?

Zavedamo se pomena stalnega izobraževanja in usposabljanja. Zato imajo posamezniki, ki opravljajo delo v podjetju potrebno izobrazbo, usposabljanje, spretnosti, kvalifikacije in izkušnje za opravljanje dela v skladu z vsemi veljavnimi zakoni in predpisi ter strogimi standardi. Zahtevano usposabljanje temelji na vlogi in odgovornosti, osnovnemu učnemu načrtu sodelavcev pa je dodano usposabljanje za kakovost in skladnost, ki je specifično za posamezno vlogo. Podjetje organizira tudi različne jezikovne tečaje, tečaje osebnostnega razvoja in komunikacije.