

Sporočilo za javnost, 26. september 2024

## **Priznanje vključi.vse 2024 prejmeta farmacevtsko podjetje Lek in družba Vita, življenja zavarovalnica**

Vključenost, raznolikost, enakost. To so gradniki, zaradi katerih so odločitve v podjetjih bolj premišljene in uravnotežene, zaposleni in vodstva pa pripravljene na drznejše premike in preboje. Gradniki, zaradi katerih so podjetja bolj inovativna, zaposleni bolj motivirani in polni idej in to dokazujejo številne študije.

Komisija sekcije managerk pri Združenju Manager, ki že od leta 1991 podeljuje priznanje vključi.vse, je letos v slovenskem bazenu prepoznala dve podjetji, ki raznolikosti, vključenosti in poštenosti nimata zapisanih le na papirju, ampak njihovi zaposleni te vrednote tudi živijo in so tako rekoč vgrajene v genom tako enega kot drugega podjetja. Posledično bolj poznata stranke, imata bolj odprto organizacijsko kulturo, znata zaigrati na prave strune, da so zaposleni v službi bolj zadovoljni. Z raznolikostjo in vključevanjem, ki sta temelja trajnosti, dokazano ustvarjata višje prihodke, dobičke in donos kapitala.

Prejemnika priznanja vključi.vse sta povsem enakovredna, le da je eno podjetje veliko, drugo pa srednje veliko.

**Letošnja prejemnika priznanja vključi.vse sta družba Lek, prvo in najstarejše farmacevtsko podjetje v Sloveniji, in Vita, največja bančna življenjska zavarovalnica na slovenskem trgu. Priznanji bosta prejeli na današnji slavnostni večerni prireditvi Managerskega kongresa 2024 v GH Bernardin v Portorožu, na kateri bomo za vrhunec večera podelili tudi priznanje manager leta 2024. Letos ga prejme Marko Lukić. Poslovni voditelj, inovator in vizionar, ki že petnajst let vodi družinsko podjetje Lumar in premika meje na področju gradenj trajnostnih hiš.**

### **Priznanje vključi.vse med velikimi podjetji prejme družba Lek**

Dinamičen razvoj, težnja po internacionalizaciji poslovanja, stalna rast. Te tri značilnosti od ustanovitve zaznamujejo prvo in najstarejše farmacevtsko podjetje v Sloveniji. Družbo Lek, ustanovljeno leta 1946, ki je v zadnjem obdobju zabeležila dva večja mejnika. Oba sta povezana z Novartisom.

Lek je namreč leta 2002 postal del poslovne skupine Novartis, leta 2023 pa je z ločitvijo Sandoza od Novartisa oddelil del poslovanja in se osredotoča na generična in podobna biološka zdravila, pri tem pa v središče postavlja kulturo raznolikosti in vključenosti z zavedanjem, da se bodo sodelavci pod njihovo streho le tako počutili varne, cenjene in

spoštovane v vsej svoji raznolikosti, bolj bodo zadovoljni, ustvarjalni in zavzeti, kar je ključno za poslovno uspešnost in tudi za premagovanje gospodarskih in drugih pretresov.

Trajnostnemu konceptu poslovanja so poleg raznolikosti in vključenosti dodali še eno zavezo. Pravičnost. K vsem trem zavezam pa želijo z močnimi sporočili in predvsem z zgledom spodbuditi tudi druge Slovenke in Slovence. V prizadevanjih za večjo blaginjo naše družbe.

Eden od stebrov Lekove strategije raznolikosti, pravičnosti in vključenosti je spolna raznolikost, ki ji strogo sledijo tudi pri zaposlovanju višjega managementa. In če so imeli v Leku še leta 2021 v ožjem vodstvu 6 moških in eno žensko, imajo danes 4 moške in 3 ženske, v širšem poslovodstvu pa je med ključnimi direktorji, ki pokrivajo vsa delovna področja, več kot polovica žensk, in sicer 54 odstotkov.

A ker se zavedajo, da ena ptica ne prinese pomladi, se v Leku enakovredno in z enako mero pomembnosti in pozornosti sočasno osredotočajo še na druga področja raznolikosti (med zaposlenimi je 10 odstotkov starejših od 55 let, tujcev imajo 4,3 odstotka, upoštevajo kulturne in socialne razlike, spoštujejo osebe z invalidnostjo in skupnost LGBTQ+), s čimer prispevajo k celostnemu razvoju in rasti podjetja.

Pri naštetih aktivnostih vsem zaposlenim omogočajo enakopravne možnosti kariernega razvoja in se zavzemajo na ničelno toleranco do diskriminacije in nestrpnosti, v zavedanju, da je v naši družbi prijav zaradi nestrpnosti in diskriminacije zelo malo, pa zaposlene spodbujajo k anonimnim prijavam, če so deležni tovrstnih dejanj.

Kot družini prijazno podjetje omogočajo daljše odsotnosti, podporne aktivnosti za usklajevanje kariere in družine po daljši odsotnosti, različne oblike fleksibilnega in hibridnega dela, na ljubljanski lokaciji imajo otroški vrtec in izvajajo pobudo Polni življenja, ki zaposlene podpira pri izboljšanju družabnega, duševnega in telesnega počutja.

Ker se vodstvo Leka zaveda, da je zaposlene dolžno usmerjati na poti uspeha, pri tem pa poskrbeti za njihovo dobro počutje, zadovoljstvo, pripadnost in vključenost, skušajo vzpostaviti stik in pristen odnos z vsakim zaposlenim. Pri tem jim, glede na to, da je Lek veliko podjetje, v katerem je 3900 zaposlenih in še dodatnih 500 sodelavcev na trgih v tujini, v veliki meri pomagajo novodobne tehnologije, s katerimi izvajajo raznovrstne ankete, zaposlene spodbujajo k izbiri aktivnosti in pripravi dogodkov, da tako soustvarjajo Lekovo kulturo, pripravljajo krovna srečanja, na katerih se zaposleni srečajo z najvišjim vodstvom in mu lahko neposredno zastavijo vprašanje ali pa izpostavijo težave, s katerimi se soočajo. Poleg tega skrbijo za mentorstvo, izobraževanja in usposabljanja glede vključenosti, raznolikosti in poštenosti.

Za zaposlene pripravljajo tudi prostovoljne dejavnosti in druženja. Med drugim so sodelovali na poletnem paraolimpijskem taboru za družine, barvali so letoviške hišice na slovenski obali.

## **Priznanje vključi vse med srednje velikimi podjetji prejme družba Vita, življenjska zavarovalnica**

Vita, življenjska zavarovalnica, je največja bančna življenjska zavarovalnica na slovenskem trgu, ki sta jo leta 2003 ustanovili družbi NLB in belgijska KBC z jasno vizijo: spoštovati in razumeti zavarovance. S to vizijo se je Vita kmalu zapisala med prebojne in inovativne zavarovalnice s širokim spektrom zavarovalnih produktov, od življenjskih do naložbenih zavarovanj, predvsem pa je uspehe gradila z vlaganjem v zaposlene in njihove kompetence.

Ko je leta 2020 dobila novega lastnika in postala del mednarodno uspešne Zavarovalne skupine Sava, je s pomočjo povezovanja okrepila svojo vlogo in izboljšala ponudbo zavarovalnih produktov, obenem pa nadaljevala z zavzetim udejanjanjem trajnostnih zavez z zavedanjem, da sta visoki kulturi vključenosti in različnosti ključni za ustvarjanje delovnega okolja, v katerem se vsi zaposleni počutijo sprejete in spoštovane. Začeli so spodbujati odprto komunikacijo, spoštovati različne perspektive in zavestno vključevati zaposlene v različne procese. Odtlej skupaj ustvarjajo boljše tako notranje kot zunanje okolje in delujejo za skupno dobro.

Raznolikost je v Zavarovalnici Vita tako rekoč vgrajena v njihov DNK in je še posebej izrazita pri zaposlovanju novih kadrov. V družbi se namreč zavedajo, da so prav raznolikost znanj, izkušenj, pogledov, konstruktivna izmenjava različnih mnenj in spoštovanje različnosti jamstvo za nenehne inovativnosti in izboljšave tako v njihovih produktih, storitvah kot delovnih procesih in širšem okolju. In če je bila dvočlanska uprava do leta 2007 izključno moška, od avgusta 2008 do oktobra 2017 izključno ženska, je uprava zdaj tričlanska in mešana: 2 ženski in moški, v širšem poslovanju pa je dobrih 53 odstotkov žensk.

Pri raznolikosti se poleg žensk na vodstvenih položajih osredotočajo na starejše na delovnih mestih (starejših od 55 let je 9 odstotkov), tujcev imajo 4,3 odstotka, tako kot Lek upoštevajo kulturne in socialne razlike, spoštujejo osebe z invalidnostjo in skupnost LGBTQ+, njihova politika zaposlovanja, napredovanja in usposabljanja pa ne diskriminira nobene skupine zaposlenih. Vzpostavili so tudi jasne postopke za obravnavo pritožb in poročanje o incidentih, povezanih z diskriminacijo ali nadlegovanjem, poleg tega omogočajo usposabljanje o raznolikosti.

Zaposlene spodbujajo, da se vključijo v procese odločanja in zagotavljajo, da so njihove ideje in mnenja slišani in upoštevani. S tem krepijo občutek pripadnosti in zaupanje in ustvarjajo delovno okolje, v katerem se zaposleni počutijo varne. Poleg tega redno organizirajo team buildinge, akcije prostovoljstva in druge družabne dogodke (med drugim so pogozdovali Kras, v ljubljanskem živalskem vrtu so sodelovali pri gradnji otroških igrišč), s katerimi spodbujajo medsebojno spoznavanje in sodelovanje, spoštovanje, dostojanstvo, enakost in pravičnost med zaposlenimi, vsakemu novo zaposlenemu pa ob prihodu v podjetje dodelijo tako imenovanega »buddyja«, da ga vpelje v vključujočo kulturo podjetja.

Poleg tega zaposlene vključujejo v procese inovacij. Tako ima vsak priložnost, da z inovativnim predlogom aktivno sodeluje v procesu planiranja ključnih aktivnosti

zavarovalnice za naslednje leto, jih sooblikuje in je za svojo inovativnost in prispevek tudi nagrajen.

Kot odgovorno podjetje do okolja uporabljajo električno energijo iz obnovljivih virov, skrbijo za zmanjšano porabo papirja, imajo električna službena vozila, zaposlenim je na voljo službeno kolo, lotili so se prenove poslovnih prostorov, da bodo zaposlenim zagotovili še bolj prijetno in zdravo delovno okolje.

---

### **O priznanju vključi.vse**

Sekcija managerk pri Združenju Manager se s priznanjem vključi.vse zavzema za uravnotežena vodstva v podjetjih, saj raznolika vodstva dokazano ustvarjajo boljše uspeha, to pa botruje večji konkurenčnosti in blaginji celotne družbe.

Začetki priznanja segajo v leto 1991, ko je sekcija managerk prvič podelila priznanje ženskam prijazno podjetje. Desetletje zatem se je priznanje preimenovalo v managerkam prijazno podjetju, leta 2017 je priznanje dobilo današnje ime, komisija pa odtelej pozornost pri izbiri kandidat in kandidatov za priznanje pozornost posveča predvsem raznolikosti, uravnoteženosti in enakosti med spoloma.

V komisiji za izbor letošnjih prejemnic priznanja vključi.vse so bili: predsednica Aleša Mižigoj, Barbara Zupančič, Anisa Faganelj, Sonja Vidonja, Klaudija Javornik, Matej Černe in Enej Kirn.

---

Foto: Sandi Fišer, Mediaspeed

**Za dodatne informacije, akreditacije, dogovore o izjavah in intervjujih na Managerskem kongresu pokličite ali pišite:** Ana Aleksandra Turk | 051 349 892 | [ana.turk@zdruzenje-manager.si](mailto:ana.turk@zdruzenje-manager.si).