

POLITIKA RAZNOLIKOSTI

Uvod

VINDIJA d.d. Varaždin (u daljnjem tekstu: Vindija), pojedinačno i kao matično društvo Grupe Vindija (u daljnjem tekstu: Grupa), u svojem poslovanju posvećena je promicanju raznolikosti, uključivosti, nediskriminacije i jednakih prilika na radnom mjestu te vjeruje da raznolikost donosi vrijednost, stvara bogatiju radnu atmosferu i pridonosi dugoročnom uspjehu organizacije.

Svjesna važnosti kreiranja sigurne, inkluzivne, zdrave i motivirajuće radne okoline, Vindija je 8.1.2025.g. potpisala Povelju o raznolikosti Hrvatska, čiji je cilj poticanje provedbe politike raznolikosti u poslovnom sektoru, te je i formalno podržala vrijednosti Europske unije u misiji postizanja i promoviranja načela raznolikosti, uključivosti, nediskriminacije i jednakih mogućnosti na radnom mjestu.

Politika raznolikosti predstavlja pozitivnu praksu Grupe, nastavno na postojeće akte, pozitivne propise hrvatskog zakonodavstva (Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova), Opću deklaraciju o ljudskim pravima, Deklaraciju Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu, Svjetski sporazum (Global Compact) – inicijativu Ujedinjenih naroda za uvođenje društveno odgovornoga poslovanja te Temeljna načela Ujedinjenih naroda o poslovanju i ljudskim pravima s ugrađenim općim načelima poštovanja ljudskih prava.

Politika raznolikosti dio je Strategije održivog razvoja Grupe – integracije okolišnih, društvenih i upravljačkih kriterija u poslovanje Grupe, a posebno u društvenom i upravljačkom segmentu.

I. Opće odredbe

PREDMET UREĐENJA I OBUHVAT PRIMJENE

Članak 1.

(1) Politika raznolikosti (u daljnjem tekstu: Politika) propisuje:

- svrhu Politike
- pojmove
- implementaciju načela Politike
- ciljeve Politike
- akcijski plan
- uloge i odgovornosti
- mjerenje, evaluaciju i izvještavanje.

(2) Ovu Politiku donosi Vindija d.d. Varaždin (dalje u tekstu: Vindija) kao matično društvo Grupe. Uz Vindiju, Politika vrijedi i primjenjuje se u poslovanju svih društava članica Grupe, kako slijedi:

Koka d.o.o., Varaždin, Biškupečka ulica 58, OIB: 21031321242

V i R 1898. d.o.o., Rijeka, Školjić 16, OIB: 84873325307

Vindon d.o.o., Slavonski Brod, Lučka ulica 4, OIB: 89230529680

Vindija trgovina d.o.o., Varaždin, Međimurska ulica 6, OIB: 80096790804

Vindija d.o.o. Lajkovac, Lajkovac, Beogradski put 37

FSH UNIP + d.o.o, Valjevo, Vladike Nikolaja 60

Vindija VET d.o.o., Plandište, Beogradski put bb

Vindija d.o.o. Sarajevo, Sarajevo, Rajlovačka bb

Vindija d.o.o. Brčko, Brčko Distrikt BiH, Industrijska zona 2

Vindija INTERNACIONAL EKSPORT - IMPORT DOEL, Skopje, Ulica Hasan Priština br. 47 A.

SVRHA POLITIKE

Članak 2.

(1) Ovom Politikom iskazuje se sveobuhvatno stajalište Grupe o raznolikosti, uključenosti, zabrani diskriminacije i jednakosti prilika i njome se vode Uprava, menadžeri, zaposlenici, partneri i svi drugi dionici Grupe u razvoju održive okoline po pitanju raznolikosti, inkluzivnosti, nediskriminacije i osiguranja jednakih prilika za sve uključene aktere.

(2) Politika daje smjernice za stvaranje i provođenje dobre prakse upravljanja raznolikostima ljudskih potencijala u društvima članicama Grupe, za zapošljavanje na temelju osobnih sposobnosti i kvalifikacija, bez diskriminacije i uznemiravanja te promicanje pozitivne kulture na radnom mjestu, odnosno osnaživanje uključive kulture na radnom mjestu, tijekom i nakon zapošljavanja, pri čemu se osobe neovisno o njihovim individualnim karakteristikama jednako tretira i omogućuje im se jednak pristup prilikama za osobni i profesionalni razvoj.

(3) Provedbom Politike i upravljanjem raznolikostima ostvarujemo sustavnu i planiranu usmjerenost Grupe prema privlačenju i zadržavanju zaposlenika različitih profila i mogućnosti, u svrhu postizanja veće konkurentske prednosti uz uključivo radno okruženje i timski rad.

(4) Politika je usmjerena na kvalitetnije razumijevanje utjecaja raznolikosti kod svih dionika Grupe uz definirane ciljeve, uloge i odgovornosti te praćenje mjerljivih pokazatelja učinka.

POJMOVI

Članak 3.

(1) Temeljni pojmovi koji se upotrebljavaju u smislu ove Politike podrazumijevaju sljedeće:

Raznolikost predstavlja sve one razlike ili sličnosti koje jednu skupinu ili pojedinca izdvajaju od ostalih skupina ili individualaca unutar pojedine društvene okoline. Raznolikost uključuje različitosti prema etničkoj ili nacionalnoj pripadnosti, rodu, funkciji, kompetencijama, jeziku, religiji, životnom stilu, kulturi, intelektualnim i drugim sposobnostima zaposlenika.

Raznolikost podrazumijeva individualne karakteristike, vrijednosti, uvjerenja, iskustva, kulturu, sklonosti i ponašanja. Sveobuhvatno razumijevanje, poštovanje jedinstvenosti te prihvaćanje različitih perspektiva svakog pojedinca – preduvjeti su za postizanje raznolikosti unutar radnog okruženja i osjećaja pripadnosti zaposlenika.

Diskriminacija je nejednako postupanje prema osobi zbog jedne ili više njezinih karakteristika. Zabranjujemo diskriminaciju koja se odnosi na rasu, etničku pripadnost ili boju kože, spol, jezik, dob, političko ili drugo uvjerenje, imovno stanje, obrazovanje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, članstvo u sindikatu, invalidnost, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, zdravstveno stanje, genetičko nasljeđe, rodni identitet i izražavanje te spolnu orijentaciju, ali i svaku drugu diskriminaciju po bilo kojoj osnovi.

Uključivost (inkluzija) je proces izgradnje kulture u kojoj se svi, bez obzira na razlike, osjećaju dobrodošli aktivno pridonositi i sudjelovati. Uključivo radno okruženje nastoji otkloniti postojeće prepreke te eliminirati sve oblike diskriminacije i netolerancije. Dok je raznolikost stvaranje tima sa širokim rasponom pozadina i iskustava, uključivost je proces izgradnje kulture u kojoj svi članovi tima i zaposlenici osjećaju pripadnost i odraz svojih vrijednosti u organizacijskom okruženju te da ujedno imaju pristup mogućnostima i resursima potrebnim za rast i napredak bez obzira na njihove razlike.

Jednakost prilika podrazumijeva pravedno postupanje, nepristran tretman te jednake mogućnosti i uvjete za napredovanje za sve zaposlenike. Smanjivanjem nesvjesnih pristranosti, povećavanjem svjesnosti o temeljnim uzrocima razlika te prepoznavanjem i otklanjanjem prepreka koje pojedine skupine onemogućuju u njihovu radu, razvoju karijere, ostvarenju poslovnih planova i uspjeha osiguravamo jednakost prilika koja potiče jačanje inkluzivnosti i raznolikosti.

II. Implementacija načela politike, ciljevi, akcijski plan, uloge i odgovornosti, mjerenje, evaluacija i izještavanje

IMPLEMENTACIJA NAČELA POLITIKE

Članak 4.

(1) Implementacija načela raznolikosti, nediskriminacije, inkluzije i jednakosti prilika kao ključnih vrijednosti za održiv razvoj Grupe obuhvaća tri važna segmenta: organizacijsku kulturu, upravljanje i zaposlenike.

(2) Organizacijska kultura podrazumijeva razvoj uključivog i nediskriminirajućeg radnog okruženja u kojem se:

- vrednuje i osnažuje zaposlenike za doprinos stalnom unapređenju poslovanja
- poštuje sklonost za suradnju i različitost mišljenja
- razmišlja kreativno o rješavanju problema i otkrivanju prilika
- cijeni i poštuje raznolikost.

(3) Upravljanje u kontekstu raznolikosti podrazumijeva prepoznavanje i uključivanje osoba različitih karakteristika kako bi se takvim pristupom osigurala inovativnost, kreativnost i prilagodljivost te ostvario dugoročan poslovni uspjeh, a time ujedno pridonijelo ciljevima nediskriminacije. Potrebno je osigurati da se okruženje poštovanja raznolikosti primjenjuje i njeguje tijekom rada pojedinih timova.

(4) Kod zaposlenika potrebno je poticati i razvijati kompetencije za rad u raznolikom radnom okruženju, a kod novih zaposlenika provjeravati takve sposobnosti.

CILJEVI POLITIKE

Članak 5.

Ciljevi Politike grupirani su u pet ključnih područja: razvijanje i upravljanje raznolikostima, jednakost prilika u zapošljavanju, prilike za učenje i razvoj, poželjno radno okruženje, edukacija i informiranost. Ciljevi su sljedeći:

KLJUČNA PODRUČJA	CILJEVI
Razvijanje i upravljanje raznolikostima	Na svim razinama u Grupi aktivno promicati i promovirati načela raznolikosti, uključenosti i nediskriminacije na radnom mjestu.
Jednakost prilika u zapošljavanju	Osigurati da naše prakse i procesi zapošljavanja privlače širok raspon kandidata i kandidatkinja raznoraznih društvenih karakteristika te da se oni zapošljavaju, razvijaju i napreduju na temelju zasluga i njihove usklađenosti s korporativnim vrijednostima.
Prilike za učenje i razvoj	Omogućiti zaposlenicima širok raspon internih i vanjskih mogućnosti učenja i razvoja neovisno o njihovim karakteristikama, a radi ostvarivanja njihova punog potencijala s ciljem dodatne vrijednosti za poslodavca i na zadovoljstvo obje strane.
Poželjno radno okruženje	Omogućiti uvjete za inovativno razmišljanje i kreativan razvoj svakog radnika, a voditelje i radnike obučiti da posjeduju znanja i vještine kako bi se spriječio i suzbio bilo kakav oblik nasilničkog ponašanja i uznemiravanja.
Edukacija i informiranost	Politiku raznolikosti na radnom mjestu učiniti dostupnom svim zaposlenima kako bi bili upoznati s njom i razumjeli njezina načela i kako bi se ista podupirala na svim razinama.

AKCIJSKI PLAN

Članak 6.

(1) Akcijski plan sastavni je dio Politike.

(2) Akcijski plan detaljno prikazuje mjere po ključnim područjima i ciljeve Politike u određenom razdoblju, određuje odgovornosti i vremenske okvire te sadržava mjerljive pokazatelje učinka.

ULOGI I ODGOVORNOSTI

Članak 7.

(1) Svi zaposlenici Grupe imaju važnu ulogu u stvaranju okruženja u kojem se vrednuje raznolikost te pridonose primjeni načela raznolikosti, uključivosti, nediskriminacije i jednakosti prilika na radnom mjestu kako bi u Grupi vladala poželjna radna klima i organizacijska kultura.

(2) Svi zaposlenici odgovorni su za podršku i održavanje organizacijske kulture, uključujući i posvećenost Grupe upravljanju raznolikostima na radnom mjestu.

(3) Rukovoditelji svih organizacijskih jedinica imaju zadaću prepoznati, povezati i iskoristiti raznolikost svih dionika kako bi se maksimizirao doprinos svakog pojedinca i poslovna uspješnost Grupe.

(4) Odjeli Ljudskih resursa, odnosno osobe koje obavljaju kadrovske poslove zadužene su za vođenje i redovito ažuriranje baze podataka ljudskih potencijala te osiguravaju izvještaje koji su osnova za postavljanje mjerljivih ciljeva, praćenje napretka i izvještavanje o raznolikosti, uključivosti i jednakim mogućnostima.

(5) Ovlaštena osoba odgovorna je za razvoj mjerljivih ciljeva i strategija za postizanje ciljeva Politike, planiranje i provedbu Akcijskog plana te prikuplja i prati sve relevantne pokazatelje napretka Grupe u području raznolikosti, uključivosti, nediskriminacije i jednakosti prilika.

(6) Uprava odobrava i nadzire primjenu Politike te Akcijskog plana za provedbu raznolikosti, uključivosti, nediskriminacije i jednakosti prilika.

MJERENJE, EVALUACIJA I IZVJEŠTAVANJE

Članak 8.

(1) Ovlaštena osoba jednom godišnje:

- procjenjuje učinkovitost provedbe mjerljivih ciljeva u kontekstu raznolikosti u prethodnoj godini
- određuje preporuku o promjeni mjerljivih ciljeva, uloga i odgovornosti, mjera i načina provedbe u skladu s rezultatima
- predlaže reviziju Akcijskog plana
- provjerava usklađenost vodećih načela, Politike i ciljeva kako bi se održala najbolja praksa s postojećim zakonskim propisima.

(2) Na temelju rezultata te procjene i preporuka ovlaštene osobe Uprava donosi odluku o reviziji postojećih dokumenata te u sklopu Izvještaja o održivosti izvještava o provedbi Politike uključujući mjere i interne postupke koji se primjenjuju.

III. Završne odredbe

STUPANJE NA SNAGU I DOSTUPNOST

Članak 9.

(1) Politika stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči.

(2) Politika je dostupna na privatnoj računalnoj mreži Grupe, na internetskoj stranici Grupe, kod Odjela pravnih poslova, a svaki radnik može je zatražiti i kod svojeg neposredno nadređenog rukovoditelja.

VINDIJA d.d. Varaždin
predsjednik Uprave
Nenad Klepač, dipl. oec.



27. 1. 2025.