

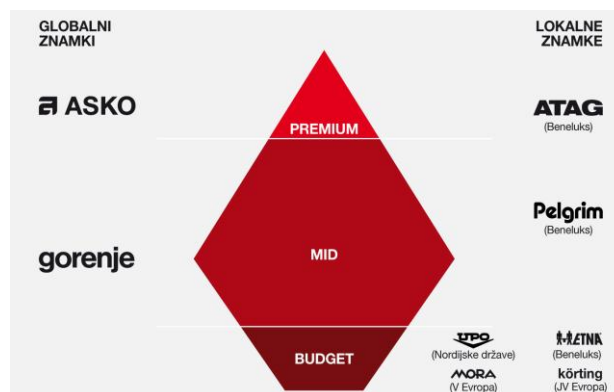
Uprava družbe Gorenje, d.d., in Nadzorni svet družbe Gorenje, d.d., sta na svoji 24. redni seji dne 22. 4. 2014 oziroma na svoji 50. redni seji dne 24. 4. 2014 sprejela naslednjo

Politiko upravljanja družbe Gorenje, d.d. in Skupine Gorenje

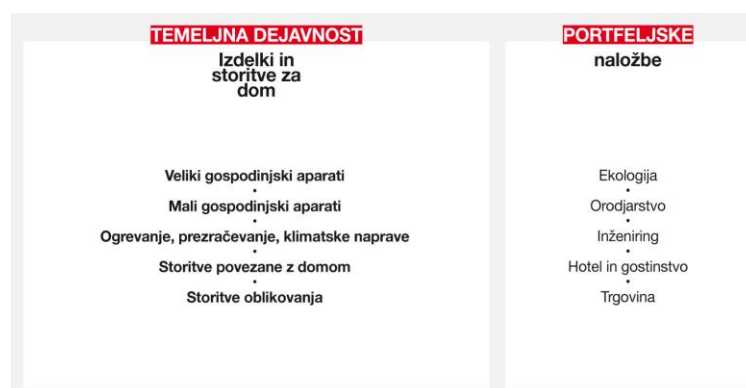
Dokument se nanaša na krovno družbo Gorenje, d.d., in odvisne družbe, ki skupaj s krovno družbo sestavljajo Skupino Gorenje (v nadaljevanju Gorenje ali Skupina). Dokument predstavlja zavezo za prihodnje delovanje.

1. Poglavitne usmeritve upravljanja z upoštevanjem zastavljenih ciljev in vrednot Skupine Gorenje

Skupina Gorenje spada med vodilne evropske izdelovalce aparatov za dom z več kot šestdesetletno zgodovino. S tehnološko dovršenimi, vrhunsko oblikovanimi in energetske učinkovitimi gospodinjskimi aparati pod blagovnimi znamkami Gorenje, Asko, Atag, Mora, Pelgrim, Etna, Körting in Sidex izboljšujemo kakovost bivanja svojih kupcev v devetdesetih državah po svetu.



Ponudbo aparatov za dom dopolnjujemo s kuhinjskim pohištvom in kopalniško opremo ter s tem uporabnikom ponujamo celovito paleto izdelkov za dom. Med naše portfeljske dejavnosti sodijo ekologija, orodjarstvo, inženiring, gostinstvo in trgovina.



Vrednote družbe

Družba v svojih notranjih in zunanjih odnosih izkazuje predanost upoštevanju

- zakonodaje,
- slovenskega Kodeksa upravljanja javnih delniških družb ter Pravil upravljanja družb, ki kotirajo na Varšavski borzi,
- statuta družbe;
- pravilnikov družbe;
- mednarodnih računovodskih standardov.

Vizija, poslanstvo in vrednote Skupine Gorenje



V Skupini Gorenje smo s prenovno strateškega načrta 2014 – 2018 zastavili vrednostni sistem, skladno s katerim se bo nadgrajevala korporacijska kultura Skupine. Ključni vrednoti sta:

ODGOVORNOST in INOVATIVNOST

Inovativno in odgovorno vedenje je opredeljeno na nivoju posameznika in podjetja. Na **nivoju posameznika** gre za vedenje vseh zaposlenih v Skupini Gorenje ter vedenje vodij, saj le-ti z lastnim vedenjem predstavljajo vzor sodelavcem in jim kažejo, kakšno vedenje je v Skupini sprejemljivo in želeno.

Za **podjetje** je opredeljeno, kako se vrednote kažejo na nivoju Skupine ter poslanstva in vizije, v odnosu do družbe in okolja, deležnikov in lastnikov, dobaviteljev in poslovnih partnerjev, potrošnikov, kupcev, strank ter v odnosu do blagovne znamke.

Odgovornost in inovativnost v Skupini Gorenje

POSAMEZNIK	ODGOVORNOST	INOVATIVNOST
SODELAVEC	Odgovorno izvajam naloge, imam odgovoren odnos do drugih in do Gorenja.	Odprt sem za sveže ideje, nenehno iščem in vpeljujem izboljšave in sem pripravljen tvegati v okviru razumnih okvirov.
VODJA	Odgovorno izvajam naloge, imam odgovoren odnos do sodelavcev in Gorenja ter sem pri tem zgled drugim.	Odprt sem za sveže ideje, nenehno iščem in vpeljujem izboljšave, sem pripravljen tvegati in k temu spodbujam sodelavce.
DRUŽBA		
GORENJE	Imamo jasno definirana pravila in razdeljene odgovornosti, ki jih upoštevamo in prenašamo na vse naše družbe.	Zagotavljamo pogoje in krepimo sisteme, ki zaposlene spodbujajo k ustvarjalnosti in razvijanju inovativnih izdelkov in storitev.
DOBAVITELJI, POSL. PARTNERJI	Razvijamo dolgoročne partnerske odnose, ki temeljijo na trajnostnem razvoju vseh vključenih.	Spodbujamo inovativnosti pri dobaviteljih in poslovnih partnerjih ter skupaj iščemo nove rešitve.
DELEŽNIKI (LASTNIKI)	Ustvarjamo trajnostno vrednost za vse deležnike.	Skupaj z lastniki in vsemi ostalimi deležniki iščemo nove pristope, ideje in načine poslovanja.
DRUŽBA IN OKOLJE	Podpiramo širše in lokalne družbeno koristne aktivnosti in odločitve, ki imajo trajno pozitiven vpliv in prispevajo k napredku družbe.	Preko inovativnih izdelkov, tehnologij in storitev pripomoremo k višji kakovosti življenja v ožjem in širšem okolju.
POSŁANSTVO, VIZIJA	Oblikujemo srednje in dolgoročno poslanstvo in vizijo z mislijo na zaposlene, lastnike, kupce in poslovne partnerje ter okolje.	Z generiranjem novih idej in načinov poslovanja zagotavljamo dolgoročni obstoj podjetja.
BLAGOVNE ZNAMKE	Načrtno skrbimo za dolgoročni razvoj blagovnih znamk ter držimo in izpolnjujemo dano obljubo blagovnih znamk.	V skladu z identiteto in strategijo blagovnih znamk razvijamo gospodinjske aparate, ki so napredni, inovativni in polni svežih idej.
POTROŠNIKI (KUPCI, STRANKE)	S tehnološko dovršenimi, vrhunsko oblikovanimi in energetsko učinkovitimi gospodinjskimi aparati izboljšujemo kakovost bivanja uporabnikov naših izdelkov.	Ustvarjamo inovativne izdelke in storitve, ki so uporabniku prijazni in mu nudijo vedno nove, funkcionalnejše rešitve, lastnosti in koristi.

V vrednostni sistem je vključenih še šest vrednot, ki podpirajo in zasledujejo osnovni dve:

- odprtost razmišljanja
- ekipni duh
- spoštovanje
- učinkovitost
- usmerjenost k ciljem
- zavzetost

Organi družbe: skupščina, nadzorni svet in uprava.

Upravljanje Gorenja deluje po dvotirnem sistemu, po katerem družbo vodi uprava, njeno delovanje pa nadzoruje nadzorni svet.

2. Navedba referenčnih kodeksov upravljanja

Gorenje kot referenčna kodeksa upošteva Kodeks upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju Kodeks), ki so ga dne 8. 12. 2009 sprejeli Ljubljanska borza, Združenje nadzornikov Slovenije in Združenje Manager, poleg navedenega pa še Najboljše prakse za družbe, ki kotirajo na Varšavski borzi.

3. Deležniki Skupine Gorenje ter strategija komuniciranja in sodelovanja z njimi

Korporacijska blagovna znamka obsega vse, kar je kakor koli povezano z bistvom podjetja: korporacijsko identiteto, korporacijske vrednote, vodilne ljudi, vse zaposlene, izdelke, korporacijski logotip in elemente celostne grafične podobe, ugled, medijsko podobo, dožemanje kupca in vsoto vsega komuniciranja podjetja. Zato je vsak glas, vsaka podoba, vsaka objava, vsak zaposleni, vsak kupec in uporabnik izdelkov pomemben člen v verigi korporacijskega komuniciranja.

Strategija komuniciranja Gorenja je proaktivna in dvosmerna. Vzpostavljene imamo učinkovite komunikacijske kanale z notranjim in zunanjim okoljem, učinkovito podajamo informacije o delovanju ter pridobivamo kakovostne povratne informacije o naši podobi v javnostih. Tako ugled kot mnogi drugi ključni dejavniki konkurenčnosti so namreč v veliki meri odvisni od uspešnosti in učinkovitosti komuniciranja.

Z učinkovito načrtovanim in izvajanim korporacijskim komuniciranjem gradimo poslovno zgodbo Skupine Gorenje med vlagatelji, zaposlenimi, poslovnimi partnerji in vsemi ostalimi deležniki. Proaktivno in odprto komuniciramo z namenom pridobivanja podpore in razumevanja družbe kot celote in vsakega njenega sestavnega dela, kar krepi odnose družbe z vsemi ključnimi deležniki ter ustvarja in ohranja ugodno okolje za uspešno poslovanje družbe.

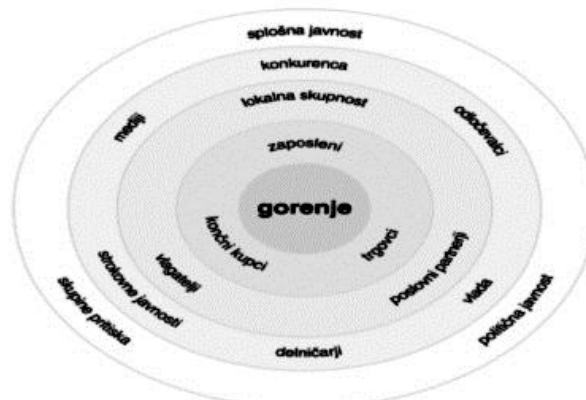
Cilj korporacijskega komuniciranja je, da z upoštevanjem multikulturnih posebnosti ustvarjamo pozitivno javno podobo Gorenja ter krepimo prepoznavnosti in ugled družbe ter njenih blagovnih znamk. S tem posredno pospešujemo prodajo izdelkov in storitev na vseh tržiščih, kjer poslujemo. Hkrati pa s tem k sodelovanju vabimo perspektivne in visoko motivirane kadre.

3. 1. Celostna grafična podoba Skupine Gorenje

Uporaba logotipa in elementov celostne grafične podobe Skupine Gorenje je določena v Priročniku celostne grafične podobe Skupine Gorenje (gorenjegrup) in je zavezujoča za vsa podjetja v Skupini.

Kakršno koli zunanje komuniciranje vsakega zaposlenega v Skupini mora biti omejeno na njegovo/njeno področje pristojnosti in odgovornosti.

3. 2. Ključne interesne skupine družbe Gorenje, d.d. in Skupine Gorenje



3. 2. 1. Zaposleni

Zavedamo se, da so motivirani zaposleni ključ za uspeh Gorenja. Skupaj gradimo kulturo medsebojnega zaupanja, spoštovanja, nenehnega učenja ter odgovornega in učinkovitega dela. Zavedamo se, kaj ohranjanje delovnih mest pomeni za socialno varnost in kakovost življenja zaposlenih in njihovih družin. Zaposleni, ki imajo ustrezna znanja in izkušnje, so motivirani ter vidijo možnost osebnega in poklicnega razvoja v Skupini Gorenje, so naša konkurenčna prednost.

Namen komuniciranja in negovanja odnosov z zaposlenimi:

- seznanjanje zaposlenih s poslanstvom, vizijo, vrednotami in strategijo družbe,
- zagotavljanje skrbno načrtovanega razvoja zaposlenih skladno z njihovimi sposobnostmi, kjer je eno ključnih orodij letni razgovor,
- zagotavljanje dobrih delovnih razmer,
- spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti sodelavcev,
- razvijanje dinamičnega in na spremembe v okolju odzivnega menedžmenta,
- spodbujanje timskega dela in podjetništva zaposlenih,
- seznanjanje zaposlenih z našimi izdelki in storitvami.

To dosežemo z naslednjimi mehanizmi:

- interni mediji – interni spletni Portal Gorenje, revija Pika na G in tedenski bilten info.g, ki so namenjeni interni javnosti velikega, razvejanega, v strukturi zaposlenih in dejavnosti družbe heterogenega sistema. Naloga le-teh je povezovanje zaposlenih s spoznavanjem narave dela in odgovornosti posameznih oddelkov, družb, posameznikov ter predstavitvi najpomembnejših aktualnih projektov. Poleg informiranja o usmeritvah, strateških odločitvah, ciljih družbe in uspešnosti poslovanja je med ključnimi vlogami internih medijev motiviranje zaposlenih za kakovostno doseganje zastavljenih ciljev. Mesečno izdajamo tudi revijo GIB, ki prinaša informacije o strokovnih dosežkih sodelavcev ter poglobljene članke sodelavcev.
- Gorenje Portal je poleg aktualnih informacij o dogajanju v Gorenju tudi zbirno mesto različnih vsebin in pripomočkov za kakovostnejše in učinkovitejše opravljanje delovnih nalog.
- oglasne deske
- nabiralniki za pripombe, predloge in vprašanja
- Odprta tabla je interni forum, ki omogoča zaposlenim zastavljanje vprašanj in oblikovanje mnenj v zvezi s poslovanjem in vsakodnevnim dogajanjem v Gorenju.
- Priročnik Delavcu Gorenja na pot
- Elektronsko obveščanje, s katerim vse zaposlene po elektronski pošti obveščamo o informacijah, povezanih predvsem z njihovim vsakdanjim delom.
- Svet delavcev mesečno spremlja načrte in realizacijo planov ter se seznanja s poslovanjem družbe.
- razširjeni kolegiji
- redni obdobjni zbori delavcev po programih oziroma organizacijskih enotah z namenom rednega, neposrednega seznanjanja zaposlenih s pomembnejšimi korporacijskimi vsebinami, kot so poslovanje, načrti, strategija razvoja družbe, in ostalimi aktualnimi informacijami. Zaposleni lahko postavijo vprašanja in posredujejo svoje predloge.
- osebni pogovori
- Odprta vrata pri predsedniku, kjer lahko vsak zaposleni neposredno spregovori s predsednikom uprave.

Zavedamo se pomembnosti osebnega stika, zato organiziramo poslovne, marketinške in produktne konference, tematske okrogle mize in tudi neformalna družabna srečanja zaposlenih, njihovih družin in upokojencev ter ekskurzije in izlete.

Že vrsto let izvajamo rekreativno dejavnost, ki je zelo pomembna za ozaveščanje in krepitev zaposlenih v zdravem načinu življenja.

Zavedamo se, kako sta posameznik in vzdušje pomembna v vsakdanjem utripu podjetja, zato so spodbujanje ustvarjalnosti, kreativnosti, izboljševanja kakovosti medsebojnih odnosov in spremljanje novosti pri mehkih oblikah vodenja postali del korporacijske kulture.

3. 2. 2. Kupci

Kupci so ključni za poslovanje družbe, saj je brez krepitev prodaje ogroženo uresničevanje vseh ostalih ciljev poslovanja. V Skupini delimo kupce na:

- neposredne kupce, zlasti distributerje, veletrgovce (B2B);
- končne potrošnike in uporabnike izdelkov in storitev (B2C).

Z neposrednimi in posrednimi kupci so naši visoko usposobljeni strokovni sodelavci v stalnih stikih, tako osebno kot prek telefona, elektronske pošte in video konferenc. Pripravljamo najrazličnejša promocijska gradiva z informacijami o naših izdelkih, njihovih inovativnih uporabniških funkcijah, energijski varčnosti in učinkovitosti ter ergonomičnosti in varnosti uporabe, ki so prilagojena različnim skupinam kupcev. Redno jih obveščamo tudi o naših prizadevanjih na področju varovanja okolja skozi celotni cikel življenjske dobe izdelkov, od koncipiranja, proizvodnje, uporabe in ravnanja z izdelki po izteku njihove življenjske dobe.

Vrednote, ki jih gojimo do kupcev, so:

- Razvijamo dolgoročne partnerske odnose, ki temeljijo na trajnostnem razvoju vseh vključenih.
- S tehnološko dovršenimi, vrhunsko oblikovanimi in energetsko učinkovitimi gospodinjskimi aparati izboljšujemo kakovost bivanja uporabnikov naših izdelkov.
- Spoštljivo obravnavamo vsakega partnerja ter odgovorno in prilagodljivo izpolnjujemo vsa naročila.
- Na rednih srečanjih s kupci izmenjujemo izkušnje ter jih izobražujemo.
- Spodbujamo inovativnost poslovnih partnerjev ter skupaj iščemo nove rešitve.
- Neprestano spremljamo potrebe kupcev.
- Ustvarjamo inovativne izdelke in storitve, ki so uporabniku prijazni in mu nudijo vedno nove, funkcionalnejše rešitve, lastnosti in koristi.

3. 2. 3. Dobavitelji

Z dobavitelji oblikujemo dolgoročna partnerska razmerja po načelu stalnega preverjanja njihovih konkurenčnih prednosti. To nam v dinamičnem nabavnem okolju zagotavlja varne in zanesljive vire, ustrezno ceno dobavljenih izdelkov in storitev, vpliv na dobaviteljevo kakovost, izboljšano načrtovanje dobav ter dostop do dobaviteljeve tehnologije. Nenehno iščemo in osvajamo tudi alternativne vire in dobavitelje, pri čemer je ključno zagotavljanje ustrezne kakovosti in prilagodljivosti dobav.

Vrednote, ki jih razvijamo z dobavitelji, so tudi:

- Spoštljivo obravnavamo vsakega partnerja ter odgovorno in prilagodljivo izpolnjujemo dogovore.

- Na rednih srečanjih z dobavitelji in poslovnimi partnerji izmenjujemo izkušnje ter jih izobražujemo.
- Spodbujamo jih k inovativnosti ter skupaj iščemo nove rešitve.

3. 2. 4. Lastniki, delničarji

Ustvarjanje vrednosti za lastnike je temeljno poslanstvo vsake delniške družbe in predstavlja najpomembnejši cilj upravljanja. Z uspešnim poslovanjem in strateško rastjo zagotavljamo dolgoročno vrednost naložb delničarjev. Vedno, še posebej pa v času negotovosti, Skupina Gorenje z delničarji komunicira neposredno. Z rednim obveščanje o dogajanju v podjetju in o vsem, kar je povezano z njim, utrjujemo zaupanje delničarjev.

Delničarje delimo na:

- institucionalne vlagatelje
- male delničarje

Ker sta ti javnosti precej različnih zanimanj in interesov, je smiselna uporaba različnih komunikacijskih kanalov, ki jih določimo glede na vsebino. Redne oblike komuniciranja so:

- redna srečanja na sedežu družbe;
- udeležba na konferencah za vlagatelje doma in v tujini;
- redni predstavitveni sestanki v finančnih središčih po svetu;
- izdaja publikacije za (male) vlagatelje Delničar.g;
- skupščine delničarjev;
- srečanja z vlagatelji in analitiki po objavi obdobjnih poslovnih rezultatov, dan za vlagatelje;
- novinarske konference ob pomembnejših poslovnih dogodkih in objavah obdobjnih rezultatov poslovanja;
- proaktivno komuniciranje s finančnimi mediji in zagotavljanje odgovorov na vprašanja;
- javne objave v sistemih elektronskega obveščanja Ljubljanske borze in Varšavske borze;
- spletna stran www.gorenje.com s posebno podstranjo za vlagatelje
- sporočila za javnost.

Za komuniciranje z vlagatelji je pristojna Služba za odnose z vlagatelji, ki tesno sodeluje s službo Korporacijska identiteta in komuniciranje, članom uprave za finance in ekonomiko in predsednikom uprave.

Objavljanje poslovnih poročil in izkazov

Gorenje kot delniška družba z dvojno kotacijo na Ljubljanski borzi in Varšavski borzi izvaja najvišje standarde objavljanja poslovnih poročil in izkazov, opredeljene v Zakonu o trgu finančnih instrumentov (ZTFI) in Priporočilih LJSE in WSE. Na spletnih straneh družbe se vsako leto objavi finančni koledar z navedbo terminov pomembnejših poslovnih objav.

3. 2. 5. Finančni analitiki

Finančni analitiki se pogosto pojavljajo v medijih in s svojimi mnenji vplivajo na mnenja različnih javnosti. Njihova mnenja vplivajo na privlačnost delnice GRVG kot naložbe, saj pripravljene analize oziroma kratkoročna priporočila olajšajo delničarjem in potencialnim vlagateljem odločitve za nakup ali prodajo delnic. Z analitiki redno komunicira Služba za odnose z vlagatelji, obdobjno in po potrebi pa tudi za to pristojni član uprave in predsednik uprave.

3. 2. 6. Mediji

Mediji predstavljajo enega ključnih veznih elementov med Gorenjem in širšo javnostjo. Skupina Gorenje vodi redne in proaktivne odnose s slovenskimi in tujimi mediji s ciljem zagotavljanja pravočasnih in kakovostnih informacij, odzivanja potreb okolja po komuniciranju ter oblikovanja in vzdrževanja uspešnih odnosov z novinarji in mediji samimi ter prek njih z drugimi ciljnim javnostmi.

3. 2. 6. 1. Za načrtovanje, izvedbo in nadzor nad odnosi z mediji je zadolžena služba Korporacijska identiteta in komuniciranje, ki izbira in oblikuje teme za posredovanje medijem, oblikuje medijske zgodbe, pripravlja odgovore na novinarska vprašanja ter organizirana novinarske konference.

Pri tem uporablja številna orodja:

- sporočila za javnost
- obvestila za medije
- novinarske konference
- poglobljena gradiva za novinarje
- dogodke
- novinarsko adremo
- vsakodnevno komuniciranje po telefonu in prek elektronskih medijev
- osebne odnose z novinarji
- spremljanje medijskih objav
- analize klipinga
- ter nenehno generiranje novih inovativnih pristopov in orodij

3. 2. 6. 2. Kakršno koli komuniciranje z mediji, ki se nanaša na Skupino, mora odobriti odgovorna oseba v službi Korporacijska identiteta in komuniciranje.

Kakšno koli obliko korporacijskega oglaševanja, vezanega na Skupino, mora uskladiti in odobriti odgovorna oseba v službi Korporacijska identiteta in komuniciranje.

3. 2. 7. Lokalna in širša skupnost

Skupina Gorenje ima na področju družbeno odgovornega ravnanja nekajdesetletno tradicijo. Aktivnosti so bile sprva osredotočene na zaposlene in lokalno okolje, z leti pa smo jih razširili na druge deležnike in danes je filozofija družbeno odgovornega in trajnostno naravnega delovanja neločljivi del Gorenjevega uspešnega poslovanja.

Z načrtovanim selektivnim izborom donacij in sponzorstev podpiramo širše in lokalne družbeno koristne aktivnosti in odločitve, ki imajo trajno pozitiven vpliv in prispevajo k napredku družbe. Omogočamo izvedbo vrste za zaposlene in širše okolje pomembnih dejavnosti in dogodkov s področja oblikovanja, kulture, športa, znanosti, izobraževanja in zdravstva ter humanitarno dejavnost

Preko inovativnih izdelkov, tehnologij in storitev pripomoremo k višji kakovosti življenja v ožjem in širšem okolju.

3. 3. Principi komuniciranja, ki zadevajo varovanje zaupnosti poslovnih skrivnosti

3. 3. 1. Skupina Gorenje se skladno s Kodeksom zavezuje, da:

- uporablja pravilnike, ki določajo varovanje zaupnosti poslovnih skrivnosti in notranjih informacij za člane organov vodenja in nadzora ter druge osebe, ki imajo dostop do notranjih informacij v času mandata in tudi po njegovem izteku. Prav tako ureja označevanje in varovanje takih informacij in sankcije za morebitne kršitve. Uprava je

za ta namen sprejela Pravilnik o določanju in varovanju poslovnih skrivnosti ter Pravilnik o trgovanju s finančnimi inštrumenti družbe, ki urejata ta področja.

- ima jasno opredeljen pretok ter evidentiran in nadzorovan dostop do notranjih informacij od njihovega nastanka do javne objave. Gorenje je za ta namen sprejelo Pravila o poročanju, ki skupaj s Pravilnikom o določanju in varovanju poslovnih skrivnosti ter s Pravilnikom o trgovanju s finančnimi inštrumenti družbe interno ureja postopke v zvezi z notranjimi informacijami in dolžnosti za njihovo objavlanje.
- ima vzpostavljene mehanizme, ki preprečujejo uhajanje informacij v primeru izrednih dogodkov, ki bi povzročili, da imajo določene osebe dostop do notranjih informacij. Z ukrepi in postopki varovanja poslovnih skrivnosti se:
 - omogoča naknadno ugotavljanje, kdaj so bili posamezni zaupni podatki obravnavani ter kdo jih je obravnaval,
 - varujejo dokumenti, objekti, tehnična sredstva, postopki,
 - zagotavlja varno obravnavanje in hramba poslovnih skrivnosti
 - zagotavlja varno posredovanje in prenos poslovnih skrivnosti.

3. 3. 2. Strogo zaupne informacije morajo osebe, ki dobijo te informacije in niso zakonsko ali s pogodbo zavezane k varovanju tajnosti (na primer inšpektorji, revizorji), obvezno podpisati poseben dokument o varovanju poslovnih skrivnosti.

3. 3. 3. Naslednja področja obravnavamo kot posebno občutljiva:

- določena gradiva za seje uprave in nadzornega sveta,
- finančna poročila na nivoju družbe, če še niso bila javno objavljena,
- strateške razvojne projekte,
- prodajno-plačilne in nabavno-plačilne pogoje,
- kalkulacije izdelkov,
- dokumente z osebnimi podatki.

4. Politika povezav med Gorenjem in njegovimi odvisnimi družbami

Odvisne družbe Gorenja delujejo povsem samostojno. Delovanje odvisnih družb pa na vseh poslovnih področjih poteka v skladu:

- z lokalno zakonodajo,
- s pogodbami o poslovnem sodelovanju z Gorenjem,
- z ostalimi obveznimi internimi pravilniki in navodili, ki jih je sprejela uprava.

Tesna povezava družb v Skupini Gorenje in nadzor nad poslovanjem odvisnih družb se izraža preko skupščine odvisnih družb, ki jo predstavlja uprava krovne družbe. V Skupini Gorenje je uveden sistem internega korporativnega upravljanja odvisnih družb in predstavništev, ki je bil prenovljen jeseni leta 2012. Za izvajanje sistema internega korporativnega upravljanja v poslovnem področju DOM je pooblaščen holdinška družba Gorenje Beteiligungs GmbH, Dunaj. Omenjeno holdinško družbo vodi dvočlansko vodstvo, njeno delovanje pa nadzira nadzorni svet, ki ga sestavljajo vsi člani uprave krovne družbe, z izjemo člana uprave – delavskega direktorja.

Člani uprave Gorenja so v nekaterih internih nadzornih svetih, nadzornih odborih, sosvetih, poslovnih svetih ali upravnih odborih odvisnih družb. Za udeležbe na sejah v omenjenih telesih člani uprave ne prejemajo posebnih plačil, z izjemo holdinške družbe Gorenje Beteiligungs GmbH, ki je nosilni izvajalec celotnega sistema internega korporativnega upravljanja poslovnega področja DOM. Na podlagi soglasja nazornega sveta krovne družbe člani uprave, ki so člani nadzornega sveta Gorenje Beteiligungs GmbH, od 19. 7. 2013 za svoje delo v nadzornem svetu te holdinške družbe prejemajo mesečna nadomestila.

Ti prejemki uprave krovne družbe so v celoti razkriti v letnem poročilu v skladu s poročevalskimi predpisi.

Obvladovanje oziroma poslovno usmerjanje odvisnih družb v Skupini se kaže tudi na funkcijski ravni, na področju trženja, razvoja, oskrbovalne verige, financiranja, kontrolinga, računovodstva in poročanja, komuniciranja, pravnega svetovanja, kadrovanja, informacijske podpore ter kontrole kakovosti.

Gorenje seznanja odvisne družbe glede strategije, poslovanja in standardov upravljanja Skupine z internim obveščanjem, podrobneje pa na obdobjih prodajnih konferencah ter konferencah širšega posloводства.

5. Zaveza o ugotavljanju nasprotja interesov in neodvisnosti članov nadzornega sveta in uprave

Nadzorni svet

Člani nadzornega sveta so dolžni obveščati nadzorni svet o nasprotju interesov, ki je nastopilo ali bi lahko nastopilo pri izvrševanju ali v zvezi z izvrševanjem njihove funkcije. Vsak član nadzornega sveta obvešča nadzorni svet o svojem morebitnem članstvu v nadzornih svetih ali organih vodenja drugih družb.

Kriterij neodvisnosti in morebitno nasprotje interesov bodo člani nadzornega sveta upoštevali tudi pri izbiri kandidatov za člane nadzornega sveta: kandidat, ki ne bo neodvisen ali pri katerem že vnaprej obstajajo interesna nasprotja, ki so take narave, da lahko pomembno vplivajo na njegovo odločanje in delovanje, ne bo predlagan za člana nadzornega sveta.

Člani nadzornega sveta pri svojem delu niso vezani na mnenja ali navodila kogarkoli, ampak svoje odločitve sprejemajo po svoji vesti in s polno odgovornostjo. Vsi člani nadzornega sveta imajo enake pravice in obveznosti, le v primeru nedoločenega glasovanja se šteje, da je sprejeta odločitev, za katero je glasoval predsednik nadzornega sveta.

Uprava

Člani uprave so dolžni nemudoma razkriti morebitno nasprotje interesov preostalim članom uprave in nadzornemu svetu. Prav tako člani uprave niso in ne smejo biti člani nadzornih svetov konkurenčnih družb izven Skupine Gorenje, kar zmanjšuje možnost nasprotja interesov.

6. Zaveza nadzornega sveta o ocenjevanju lastne učinkovitosti

Nadzorni svet se zavezuje, da bo redno ocenjeval svojo učinkovitost ter ob koncu vsakega poslovnega leta navedel, do katere mere je opravljeno samoocenjevanje prispevalo k spremembam v delovanju nadzornega sveta.

Pri ocenjevanju svojega dela nadzorni svet izvede naslednje aktivnosti:

- ovrednoti delo nadzornega sveta, komisije, sekretarja nadzornega sveta in oblikuje mnenje glede potrebnih izboljšav,
- preveri obstoj okoliščin, ki bi lahko privedle do nastanka nasprotja interesov oziroma odvisnosti posameznega člana,
- ovrednoti sisteme nagrajevanja uprave in postopkov za imenovanje članov uprave in nadzornega sveta,
- oceni, ali je komuniciranje in sodelovanje med upravo in nadzornim svetom ustrezno,
- oceni trenutno sestavo nadzornega sveta glede na potreb, ki izhajajo iz zastavljenih ciljev Gorenja.

7. Komisije nadzornega sveta in opredelitev njihovih vlog

Nadzorni svet skladno z zakonodajo, Kodeksom upravljanja javnih delniških družb in dobro prakso, ob upoštevanju mandatnega obdobja članov nadzornega sveta in uprave, oblikuje komisije, ki obravnavajo vnaprej določena področja in s tem strokovno podpirajo delo nadzornega sveta. V Gorenju delujejo naslednje komisije nadzornega sveta:

7. 1. Revizijska komisija,

katere naloge obsegajo zlasti:

- nadzor nad delovanjem sistema obvladovanja tveganj, notranje revizije in sistema notranjih kontrol;
- ocenjevanje sestave letnega poročila, vključno z oblikovanjem predloga sklepa za nadzorni svet,
- sodelovanje pri določitvi pomembnejših področij revidiranja ter pregledovanje in spremljanje neodvisnosti, nepristranskosti in učinkovitosti revizorjev pri izvajanju njegovih storitev,
- obravnavanje ugotovitev in priporočil na morebitne ugotovitve inšpekcij s finančnega oziroma davčnega področja,
- spremljanje postopka računovodskega poročanja,
- predlaganje nadzornemu svetu imenovanje kandidata za revizorja letnega poročila družbe,
- nadzorovanje neoporečnosti finančnih informacij, ki jih daje družba,
- sodelovanje pri pripravi pogodbe med revizorjem in družbo,
- opravljanje drugih nalog, določenih s statutom ali sklepom nadzornega sveta.

7. 2. Nominacijski odbor,

katerega naloge obsegajo zlasti:

- pripravo predlogov kriterijev in kandidatov za članstvo v nadzornem svetu,
- podporo na ostalih področjih, ki zadevajo sam nadzorni svet in pri katerih lahko pride do nasprotja interesov članov nadzornega sveta.

7. 3. Benchmark komisija,

katere naloge obsegajo zlasti:

- določitev konkurentov, s katerimi se primerja uspešnost poslovanja družbe,
- obravnava metodoloških vprašanj in postavljanje osnovnih meril primerjave s konkurenti,
- opredeljuje metode, kazalnike in časovni okvir aktivnosti družbe z namenom uresničevanje in izboljšav strateškega načrta.

7. 4. Kadrovska komisija,

katere naloge obsegajo zlasti:

- pomoč nadzornemu svetu in priprava predlogov kriterijev in kandidatov za članstvo v upravi,
- ocenjevanje velikosti, sestave in delovanja uprave,
- podpora pri vrednotenju dela uprave in priprava obrazložitve razlogov za odpoklic posameznih članov uprave, kadar le-ti nastopijo,
- podpora pri oblikovanju in izvajanju sistema plačil upravi.

7. 5. Komisija za korporacijsko upravljanje,

katere naloge obsegajo zlasti:

- pripravo predlogov za čim boljši način organiziranosti Skupine Gorenje glede na njeno vedno večjo mednarodno uveljavljenost, k čemur je potrebno prilagoditi vsa področja poslovanja.

8. Sistem razdelitve odgovornosti in pooblastil med člani organov vodenja in nadzora

Uprava vodi družbo, nadzor nad vodenjem pa opravlja nadzorni svet. Tako uprava kot nadzorni svet opravljata svoje delo v dobro družbe. Statut družbe, Poslovnik o delu uprave in Poslovnik o delu nadzornega sveta, določajo razdelitev pristojnosti in odgovornosti med upravo in nadzornim svetom in opredeljujejo način njunega sodelovanja.

Uprava je pri vodenju družbe in sprejemanju odločitev samostojna. Pri sprejemanju najpomembnejših odločitev, ki bi lahko pomembno vplivale na poslovno, finančno ali pravno stanje Gorenja, pa uprava o tem obvesti nadzorni svet z namenom, da se glede takih vprašanj doseže medsebojno soglasje.

Uprava redno obvešča nadzorni svet o vseh pomembnih dejavnikih in dogodkih, ki vplivajo ali bi lahko vplivali na poslovanje družbe. Uprava se z nadzornim svetom posvetuje o poslovanju, strategiji, odnosih z javnostmi in obvladovanju tveganj.

Predsednik uprave obvešča bodisi predsednika nadzornega sveta bodisi nadzorni svet o pomembnih dogodkih, ki so nujni za oceno položaja in posledic kot tudi za vodenje družbe. V primeru obveščanja zgolj predsednika nadzornega sveta, mora slednji o pomembnih dogodkih obvestiti nadzorni svet in, če je potrebno, sklicati sejo nadzornega sveta.

Uprava

Uprava vodi družbo samostojno in sprejema odločitve na lastno odgovornost. Uprava deluje v skladu s cilji Gorenja za doseganje največje koristi za družbo in delničarje, upoštevajoč načela nenehnega izboljševanja, transparentnosti, trajnostnega razvoja in ostalih deležnikov. Uprava ne more prenesti vodenja poslov na katerikoli drug organ družbe.

Uprava ima zlasti naslednje naloge in pristojnosti:

- vodi in organizira poslovanje,
- zastopa in predstavlja Gorenje v odnosih do tretjih oseb,
- odgovarja za zakonitost poslovanja,
- sprejema strategijo razvoja Gorenja,
- sprejema letni plan poslovanja,
- spremlja realizacijo razvojnih načrtov in sprejema ukrepe za njihovo realizacijo,
- odloča o ustanavljanju, soustanavljanju in ukinjanju družb ter o nakupu in prodaji deležev,
- sprejema normativne akte Gorenja,
- sprejema varnostno politiko (varovanje premoženja, zaposlenih in poslovnih skrivnosti) ter varnostni načrt,
- v skladu z zakonom, statutom in drugimi akti odloča o vseh drugih zadevah vodenja, razen tistih, za katere sta po statutu izrecno pristojna skupščina in nadzorni svet,
- daje poročila nadzornemu svetu o poslovanju za Gorenje in Skupino Gorenje, pripravi predlog letnega poročila s poslovnim poročilom in ga skupaj z revizorjevim poročilom in predlogom delitve bilančnega dobička predloži nadzornemu svetu,
- obvešča nadzorni svet o vprašanih, ki se nanašajo na poslovanje Gorenja in z njo povezanih družb;
- sprejema makroorganizacijo družbe in določa njeno mikroorganizacijo,
- sklicuje skupščine delničarjev,
- realizira odločitve skupščine.

Člani uprave na sejah usklajujejo mnenja in sprejemajo sklepe praviloma s soglasno odločitvijo.

Delovanje uprave in razdelitev področij in nalog med posameznimi člani podrobnejše določa Poslovnik o delu uprave.

Vsa pravila, ki urejajo odnose med družbami v Skupni Gorenje ter njihovimi organi vodenja in nadzora, v celoti sledijo slovenski zakonodaji in dobri praksi tudi glede nasprotja interesov.

Nadzorni svet

Nadzorni svet nadzoruje vodenje poslov Skupine Gorenje. Svojo nadzorno vlogo uresničuje s tem, da obravnava poročila uprave o:

- načrtovani poslovni politiki in drugih vprašanih poslovanja,
- donosnosti družbe, še posebej o donosnosti kapitala,
- finančnem stanju družbe,
- poslih, ki lahko pomembno vplivajo na donosnost in plačilno sposobnost družbe, kot tudi
- druga vprašanja poslovanja družbe in z njo povezanih družb.

Nadzorni svet opravlja tudi druge naloge, zlasti:

- imenuje predsednika in člane uprave ter odloča o odpoklicu uprave, pri čemer si prizadeva kontinuiteto njenega dela zagotoviti s skrbno in pravočasno izbiro predsednika ter na njegov predlog ostalih članov uprave,
- določa merila za sklepanje menedžerskih pogodb in obseg prejemkov predsednika in članov uprave,
- potrdi letni načrt poslovanja,
- predlaga skupščini revizorja družbe,
- predlaga skupščini sklepe, če tako določa zakon,
- odobri vmesno dividendo,
- usklajuje besedilo statuta družbe z veljavnimi odločitvami skupščine in
- opravlja druge naloge.

Nadzorni svet za posamezno poslovno leto oblikuje načrt lastnih aktivnosti ter opredeli njihove vsebine, in sicer zahtevano pogostnost in oblike komunikacije z upravo, postopek oblikovanja sklepov skupščine, zlasti predloge imenovanja članov nadzornega sveta, spremembe statuta in podobno. V rokovniku sej nadzornega sveta in njegovih komisij določi predvidene datume sej in okvirne vsebine posameznih sej, predvsem tistih, ki so obvezne zaradi zahteve za javne objave rezultatov poslovanja oziroma so običajne glede na prakso v preteklosti.

9. Varovanje interesov zaposlenih v družbi

V Skupini Gorenje se zavedamo, da brez motiviranih in zadovoljnih zaposlenih ni uspešnega poslovanja. Prepričanje o pomenu zaposlenih za uspešnost in razvoj družbe se je še okrepilo v preteklem letu, ko smo nadgradili socialni dialog, z namenom optimalnega zagotavljanja socialne varnosti in kakovosti življenja zaposlenih in njihovih družin.

Za naše podjetje je pomemben vsak posameznik, vendar še posebej cenimo ljudi s podjetniško miselnostjo, ki z odgovornostjo, inovativnostjo, zagnanostjo in pripadnostjo pripomorejo k boljšim izdelkom in boljši organizaciji poslovanja. Hiter razvoj na vseh področjih zahteva nenehno strokovno izpopolnjevanje zaposlenih. To v veliki meri zagotavljamo z internim izobraževanjem, pa tudi s šolanjem na izobraževalnih in znanstvenih ustanovah v Sloveniji in tujini. Vsi zaposleni imajo možnost, da se dodatno izobražujejo, ob upoštevanju potreb delovnega procesa, v zadnjih letih pa posebno pozornost namenjamo osebnemu in poslovnemu razvoju perspektivnih kadrov za potrebe korporacijskega širjenja Skupine Gorenje. Standard uspešnega upravljanja delovne uspešnosti in motivacije zaposlenih postaja orodje Letni razgovor.

Korporacijska kultura Skupine Gorenje se v izrazito multikulturnem okolju realizira v spodbujanju odprtosti razmišljanja in odnosov do različnih pogledov in mnenj zaposlenih ter običajev v različnih poslovnih okoljih ter prispeva k integraciji vrednot v poslovne procese in uveljavljanju odgovornega ravnanja zaposlenih do sebe, dela in okolja.

Poslujemo skladno z zahtevami sistema varnega in zdravega dela po standardu OHSAS 18001 (Occupation Health and Safety Management Systems). Z uvajanjem novih varnostnih konceptov ter nenehnim izboljševanjem ergonomije delovnih mest uspešno odpravljamo in zmanjšujemo tveganja na delovnih mestih in v delovnih okoljih. Skrbimo za preventivne zdravstvene programe in izobraževanja za varno in zdravo delo, požarno varnost ter ravnanje z okoljem. Tudi nadstandardno organizirana rekreativna dejavnost je zelo pomembna za ozaveščanje zaposlenih in njihovih družinskih članov o zdravem načinu življenja. Gorenje ima kot najbolj mednarodno slovensko podjetje svoje »ambasadorje«, zaposlene, v sedemdesetih državah po svetu. Vsem zagotavlja enake možnosti ne glede na spol, raso, barvo kože, starost, zdravstveno stanje oziroma invalidnost, versko, politično ali drugo prepričanje, članstvo v sindikatu, nacionalni ali socialni izvor, družinski status, premoženjsko stanje, spolno usmerjenost ali druge osebne okoliščine.

Uprava in nadzorni svet se redno seznanjata s poročilom o doseganju vseh kazalnikov oziroma zavez, tako finančnih kot nefinančnih, ki izhajajo iz posojilne pogodbe z IFC.

10. Končne določbe

Politika upravljanja začne veljati z dnem, ko jo sprejmeta uprava in nadzorni svet družbe. S sprejetjem postane zavezujoča za vse družbe v Skupini Gorenje. Delničarje in zainteresirano javnost se o sprejemu in vsebini seznanijo z javno objavo v sklopu sistemov obveščanja Ljubljanske in Varšavske borze in na spletnih straneh www.gorenje.com.

Politika upravljanja je javen dokument, dostopen na spletnih straneh družbe v slovenskem in angleškem jeziku.

Franjo Bobinac
Predsednik uprave

Uroš Slavinec
Predsednik nadzornega sveta