

Intervju s Goranom Ražnjevićem, novoizabranim predsjednikom skupštine HR PSOR-a

Razgovarala: Katarina Plečaš

Goran Ražnjević, od 2000. godine predsjednik je uprave Ilirije d.d. iz Biograda na Moru, jedine turističke kompanije koja u svojoj djelatnosti sadrži sve turističke segmente. Dugogodišnja predanost održivom poslovanju, smjestila ga je među lidere u turističkom sektoru. Smatra da su za uspjeh u poslovanju zaslužni motivirani i odgovorni zaposlenici zajedno sa stručnim i kompetentnim poslovodstvom i krovnim menadžmentom uz podršku i jasne ciljeve dioničara kompanije odnosno njihovih reprezentanata u upravljačkoj strukturi kompanije. U intervjuu nam govori o odgovornom poslovanju, zaposlenicima, raznolikosti te mjerama Vlade RH vezanim na krizu nastalu pandemijom koronavirusa



Ilirija Biograd je član HR PSOR-a od 2013. godine te ste jedan od najaktivnijih članova što potvrđuje i vaše imenovanje za predsjednika Skupštine. Što vas potiče na kontinuirano zalaganje za primjenu održivog poslovanja?

Primjena održivog poslovanja nije pitanje izbora, već nužnost za kompanije koje ne samo da žele biti poslovno uspješne već i dugoročno održive. Okviri u kojima se odvija poslovanje u zadnjih petnaestak godina značajno se mijenjaju na način da današnje kompanije postaju sve otvorenije prema svojim vanjskim dionicima, a posljedično time više uključene i angažirane u život zajednice u kojoj djeluju.

Zašto bi današnje kompanije trebale primjenjivati načela održivog poslovanja? U prvom redu zato što ne možete biti društveno odgovoran poslovni subjekt ukoliko ne ne ostvarite pozitive rezultate poslovanja kao temelj društvene odgovornosti. Što znači da bi bili društveno odgovorni morate biti poslovno uspješni odnosno biti poslovno zdrava kompanija.

Ono što nas potiče da primjenjujemo načela društveno odgovornog ponašanja polazi od našeg shvaćanja da niti jedan poslovni sustav nije otok sam za sebe. Dapače, život kompanije odvija se u zajednici među njenim dionicima bilo da je riječ o našim kupcima, dobavljačima, društvenoj zajednici itd. Svi oni, u većoj ili manjoj mjeri, kroz interakciju doprinose stvaranju kompanije koja ne prepoznae samo vlastite potrebe već ima razvijen osjećaj za svijet oko sebe i koja odgovorno postupa, što u konačnici prepoznaju vaši kupci, vlasnici i zaposlenici. Kompanija koja istinski njeguje vrijednosti i načela društveno odgovornog poslovanja je uspješan, stabilan i dugoročno održiv poslovni sustav.

U Iliriji je visoko razvijena svijest o društveno odgovornom poslovanju, smatrate li da time možete utjecati na dionike kako bi ih potakli na primjenu istog?

Uključivanjem svojih dionika u temu društveno odgovornog poslovanja i uz njihovu aktivnu podršku Ilirija stvara preduvjete za nastavak razvoja kompanije kao odgovornog, održivog i uspješnog poslovnog sustava. Dionici Ilirije su već prepoznali važnost primjene istog te stavljuju naglasak na društvene teme, posebice zapošljavanje, zdravlje i sigurnost na radnom mjestu u poslovnoj politici i strategiji kompanije.

U koja područja DOP-a najviše ulažete?

Polazimo od toga da je snaga svake kompanije leži u njoj samoj odnosno njenim zaposlenicima. Zaposlenici su u prvom redu nositelji uspjeha svake kompanije, a to dodatno dolazi do izražaja u uslužnim kompanijama posebice turističkim gdje je zaposlenik nije samo prodavatelj i pružatelj usluge već i njen ambasador. Odnos prema zaposlenicima ne ogleda se samo u brizi za njihova materijalna prava već u pružanju sigurnog, stabilnog i poticajnog radnog okruženja što posebno do izražaja dolazi u izvanrednim okolnostima poslovanja.

Dobitnici ste nekoliko nagrada Indeksa DOP-a. Što smatrate ključnim za dobivanje nagrade i gdje smatrate da imate najviše prostora za poboljšanje?

Na nagrade gledamo kao priznanje Iliriji d.d., svim zaposlenicima i ostalim dionicima koji nam pružaju dugogodišnju podršku u našem strateškom opredjeljenju ka održivom razvoju i poslovanju. Jedan od razloga zasigurno je u činjenici što Ilirija kao poslovni sustav je i prepoznata kao kompanija koja „živi“ kao društveno odgovoran poslovni sustav odnosno društvena odgovornost je dio naše strategije u sva tri ključna područja: odnosima sa zajednicom, zaposlenicima i okolišu. Za poboljšanja uvijek ima prostora, ali bez ostvarenja ekonomskih rezultata koja poslovnom sustavu omogućavaju život ne može govoriti o društveno odgovornom poslovnom subjektu.

Svaku nagradu ujedno shvaćamo i kao našu obvezu da svake godine činimo više i bolje u sva naša tri ključna područja. Jedan od primjer naše društvene odgovornosti i u ovim izvanrednim okolnostima je činjenica da je Ilirija d.d. očuvala punu zaposlenost zadražavši sve zaposlenike zatečene u radnom odnosu na dan proglašenja pandemije uz očuvanje njihovih materijalnih prava i za period, kad zbog zatvorenosti objekata ili prilagođenog opsega poslovanja, nisu bili radno aktivni. Uzveši u obzir činjenicu da su među najpogođenijim pandemijom ponajviše turistička industrija i industrija putovanja te ugostiteljska djelatnost, a zasigurno će biti među zadnjima u oporavku, smatramo da smo pokazali kao poslodavac punu odgovornost u očuvanju radnih mjeseta postojećih zaposlenika i njihovog materijalnog položaja iz rada, osiguranje sredstava za redovitu isplatu plaća zaposlenicima, ispunjavanje obveza prema vjerovnicima odnosno dobavljačima, plaćanje obveza s naslova poreza i doprinosa i obveza prema banci, nastavak sredstava iz vlastitog novčanog tijeka, ne koristeći niti kune dodatnih tuđih ili kreditnih sredstava izuzev sredstava kojih je u obliku novčanih potpora za očuvanje radnih mjeseta koristila od Vlade RH kao oblika pomoći hrvatskom gospodarstvu u uvjetima pandemije COVID-19.

Jeste li poduzeli određene mjere kako bi prevenirali negativne posljedice uzrokovane COVIDOM-19?

Ilirija d.d. je s danom 12.03.2020. godine započela sa prilagodbom poslovnih procesa novonastalim okolnostima pandemije bolesti COVID-19 i novim organizacijskim ustrojem odnosno pokrenuti su procesi reorganizacije i prilagodbe poslovanja (organizacijski, kadrovski i operativno-tehnicički) u svrhu upravljanja krizom i ublažavanja njenih posljedica sa sljedećim prioritetima: zaštita i očuvanje zdravlja i života zaposlenika i naših gostiju, očuvanje imovine kompanije odnosno njenih kapaciteta, očuvanje radnih mjeseta postojećih zaposlenika i njihovog materijalnog položaja iz rada, osiguranje sredstava za redovitu isplatu plaća zaposlenicima, ispunjavanje obveza prema vjerovnicima odnosno dobavljačima, plaćanje obveza s naslova poreza i doprinosa i obveza prema banci, nastavak sredstava iz vlastitog novčanog tijeka, ne koristeći niti kune dodatnih tuđih ili kreditnih sredstava izuzev sredstava kojih je u obliku novčanih potpora za očuvanje radnih mjeseta koristila od Vlade RH kao oblika pomoći hrvatskom gospodarstvu u uvjetima pandemije COVID-19.

Prethodno opisane mjere i aktivnosti, koje se odnose na razdoblje od proglašenje pandemije (12.03.2020.) i za cijelu tekuću poslovnu godinu, prilagodbe poslovnih procesa i aktivnosti novonastalim okolnostima imale su za svrhu održanja dugoročne poslovne stabilnosti, nesmetanog odvijanja poslovnog procesa u sektorima i profitnim centrima uz pridržavanje i implementaciju svih zdravstvenih, epidemioloških i sanitarnih mjera i preporuka nadležnih tijela, očuvanje tekuće likvidnosti, očuvanje imovine i kapaciteta, i očuvanje punе zaposlenosti i socijalno-materijalnih prava zaposlenika. Ovo smo postigli koristeći isključivo vlastita sredstva, kako poslovna tako i tekuća sredstva iz vlastitog novčanog tijeka, ne koristeći niti kune dodatnih tuđih ili kreditnih sredstava izuzev sredstava kojih je u obliku novčanih potpora za očuvanje radnih mjeseta koristila od Vlade RH kao oblika pomoći hrvatskom gospodarstvu u uvjetima pandemije COVID-19.

Koju biste mjeru za oporavak gospodarstva predložili Vladi RH?

Nije toliko stvar u mjerama koje bi predložili već u činjenici da mjeru koje su donesene budu jasno i transparentno iskomicirane posebno u dijelu njihovih kriterija. Naime, prve donesene mjeru, u mjesecu ožujku-travnju, u vidu potpora za očuvanje radnih mjeseta jasno su iskomicirane. Nakon čega se u trećem kvartalu poslovne godine mijenjaju se kriteriji za dodjelu potpora. Za svakog poslodavca u ovim izazovnim vremenima od iznimne je važnosti stabilnost i sigurnost poslovanja, a mijenjanje uvjeta da dodjelu potpora za očuvanje radnih mjeseta tome zasigurno ne pridonosi. Ovo je u godini punoj izazova i nesigurnosti kod poslodavaca stvorilo dodatnu neizvjesnost.

Mislim da bi finansijske potpore za očuvanje radnih mjeseta u iznosu od 4000,00 kuna uz oslobađanje doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje trebale u turizmu i ugostiteljstvu trajati do kraja travnja 2021. godine i to za društva koja su imala pad prihoda više od 30 posto a ne 60 kako je sad. Također, držim da bi do kraja travnja iduće godine trebalo odgoditi plaćanje dospjelih glavnica kratkoročnih i dugoročnih kredita te rata leasinga i to kod svih gdje to već nije učinjeno. Turizmu je potreban i cijeli niz finansijskih potpora kao što su osiguranje trajnih obrtnih sredstava putem HBOR-a i poslovnih banaka, smanjenje stope PDV-a na razinu konkurenčkih mediteranskih zemalja s ciljem smanjenja poreznog opterećenja turističkim društvima odnosno jačanja njihove tekuće likvidnosti i podizanja razine konkurentnosti hrvatskog turizma, potom smanjenje a dijelom i oslobađanje od parafiskalnih nameta i još mnoga druga.

