



Zagotavljamo razvoj zaposlenih na strokovnem in osebnem nivoju.



Mnenjske raziskave med zaposlenimi na izbranem področju certifikata

Skrbnica ukrepa posreduje anketo Ekvilib Inštituta zaposlenim družbe, z namenom izraziti zadovoljstvo z izvajanjem ukrepov certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. **Skrbnica ukrepa:** Darja Lapov

Izobraževanje vodij na izbranem področju

Skrbnica ukrepa, v sodelovanju z vodstvom družbe, z vodji in s sodelavci različnih strokovnih področij ter v sodelovanju z zunanji izvajalci izobraževanja, organizira ciljano usmerjena izobraževanja na izbranem področju. **Skrbnica ukrepa:** Darja Lapov

Obveščanje zaposlenih o neposrednem kontaktu z izvajalcem za morebitne predloge, mnenja, pripombe

V družbi enkrat letno obveščamo zaposlene o kontaktu s pooblaščenko za certifikat Družbeno odgovoren delodajalec in skrbnico nekaterih ukrepov ter o možnosti neposrednega kontakta z izvajalcem, Ekvilib Inštitutom, v namen posredovanja morebitnih predlogov, mnenj, pripomb. **Skrbnica ukrepa:** Darja Lapov

Vodstveno poročilo

Pooblaščenka za certifikat Družbeno odgovoren delodajalec (DOD) vodstvu družbe predstavi poročilo o izvajanju ukrepov na področju certifikata DOD ter poročilo o opravljeni letni reviziji s strani Ekvilib Inštituta. **Skrbnica ukrepa:** Darja Lapov

IZBRANI UKREPI PODROČJA ORGANIZACIJSKO UPRAVLJANJE CERTIFIKATA DOD

Izmenjevalnica za zaposlene

V družbi smo organizirali izmenjevalnico za zaposlene. Zaposleni med seboj, namesto nakupa novih, izmenjamo rabljene predmete (npr. otroška oblačila) ali hrano (višek domačih pridelkov, rastlin itd.). Izvajanje ukrepa je tudi priložnost za krepitev sodelovanja, solidarnosti in spoštovanja med sodelavkami in sodelavci. O pomenu in poteku izmenjevalnice zaposleni večkrat letno prejmemo pisno obvestilo. Glede ozaveščenosti, mnenja o izmenjevalnici in njeni uporabi izvajamo anketo med zaposlenimi. **Dokumenti:** Intranetna stran - zavihek Izmenjevalnica; sporočila so tudi na oglasnih deskah na OE in SE. **Skrbnici ukrepa:** Karin Zagomilšek Cizelj, Darja Lapov



Trajnostni razvoj je temelj poslovanja naše družbe.

Upoštevanje socialnih kompetenc pri izbiri in napredovanju vodstvenega in vodilnega kadra

Elektro Maribor z ukrepom upoštevanja socialnih kompetenc (spodobnosti ustreznega komuniciranja in sprejemanja kritike, pripravljenost reševanja konfliktov, zavedanje odgovornosti in pozitivni odnos do usklajevanja delovnih in družinskih oziroma zasebnih obveznosti), le te v okviru nove organiziranosti družbe širše vključuje v Katalog delovnih mest za vodstvene/vodilne položaje in v Pravilnik o organiziranosti in sistemizaciji delovnih mest. **Skrbniki ukrepa:** Uprava družbe/Projektna skupina za novo organiziranost oziroma posodobitev

Strategija trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti

Glede na spremenjene okoliščine in obdobje veljavnosti je družba obnovila in dopolnila Strategijo družbe Elektro Maribor z vsebinami ter vidiki trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti. **Skrbnik ukrepa:** Peter Kaube

Izboljšave in inovacije v delovnih procesih

Zaposleni posredujejo inovativne predloge s pomočjo inovativne platforme. Interni pravilnik določa imenovanje komisije, ki podane predloge pregleda, oceni in najboljši tudi nagradi. Z izbranim ukrepom nadgrajujemo inovacijski proces z vsakoletno organizacijo dogodka »Inovativni dan«, kjer so predlogi izpostavljeni in inovatorji nagrajeni. **Skrbnik ukrepa:** Peter Kaube

Poslovanje brez papirja

Iz leta v leto v delovnem okolju (predvsem v pisarnah) z različnimi projekti zmanjšujemo uporabo in poslovanje s papirjem. V primeru pošiljanja katalogov in reklam se količina ter obseg porabljenega papirja zmanjša tako, da jih nadomestimo z digitalnimi oblikami ali se pošiljanje ukine. **Skrbnica ukrepa:** Karin Zagomilšek Cizelj

Kodeks delovanja / poslovanja družbe

Kodeks poslovno-etičnega obnašanja in ravnanja družbe je namenjen vsem zaposlenim. Vsak je dolžan upoštevati v njem zapisane določbe ter prispevati k odpravi zaznanih poslovno-neeetičnih ravnanj in obnašanj v družbi. V družbi uveljavljena načela in pravila veljajo za standard delovanja, upravljanja in vodenja. **Dokumenti:** Intranetna stran – Kodeks poslovno-etičnega obnašanja **Skrbnik ukrepa:** Timotej Čelofiga

Dotatne bonitete za povečanje socialne varnosti zaposlenih

V družbi že vrsto let zaposlene vključujemo v Kolektivno nezgodno zavarovanje, v katero so vključeni zaposleni in vodstvo ter njihovi družinski člani. Zavarovanje omogoča pokrivanje izgub zaradi nezgod, ki se pripetijo na delu in izven dela. **Skrbnika ukrepa:** Šarman Martin, Pečovnik Miroslav

Programi izobraževanj o družbeni odgovornosti za vse zaposlene

V družbi nenehno izvajamo izobraževanja za pridobitev in nadgradnjo znanj ter razvoj zaposlenih. Velik pomen dajemo internemu prenosu znanja med zaposlenimi, ki poteka predvsem na podlagi delovnih izkušenj in strokovnih znanj z različnih področij v družbi. Izvajamo tudi izobraževanja na področju družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja, ki sta močno vpeta v celotno poslovanje družbe. **Skrbnica ukrepa:** Darja Lapov

Svetlobno onesnaženje okolja

Na vseh poslovnih stavbah, na vseh lokacijah družbe, so nameščeni svetlobni napisi z logotipom. Ker se zavedamo pomena zmanjševanja svetlobnega onesnaževanja okolja, bomo v sklopu zastavljenega ukrepa poskrbeli za izklop vseh reklamnih napisov in osvetlitev poslovnih stavb od 22. ure dalje. Vklapljenost ostaja samo razsvetljava, ki je potrebna za varnost posameznega objekta. **Skrbnik ukrepa:** Simon Supanič



S sodelovanjem do varnega in zdravega delovnega okolja.

Elektro Maribor d. d.
Vetrinjska ulica 2
2000 Maribor

Izid: marec 2024



Ukrepi certifikata Družbeno odgovoren delodajalec



Pristopni certifikat 00001

V družbi Elektro Maribor smo v letu 2022 pridobili pristopni certifikat Družbeno odgovoren delodajalec (DOD). Certifikat, ki ga podeljuje Ekvilib Inštitut, temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO 26000 in celostno naslavlja družbeno odgovorno upravljanje, s poudarkom na odnosu do zaposlenih. Predstavljamo ukrepe, ki smo jih sprejeli in nas bodo vodili pri izboljšanju organizacijskega upravljanja, medgeneracijskega sodelovanja, usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja ter varnosti in zdravja na delovnem mestu. Skrbnica certifikata je Darja Lapov.



Zavezani družbeno odgovornemu upravljanju s poudarkom na odnosu do zaposlenih.



TEMELJNI UKREPI CERTIFIKATA DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC

Tim za družbeno odgovornost podjetja

Naloga tima je zbiranje, uvajanje, ohranjanje, spremljanje in nadgradnja družbeno odgovornih metod dela. Člani, sodelavke in sodelavci iz različnih strokovnih področij, so skrbniki ukrepov na področju družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja v družbi. Zaposleni lahko članom tima posredujejo predloge, mnenja in morebitne pripombe v zvezi z izvajanjem ukrepov oziroma za izboljšanje ali nadgradnjo aktivnosti.

Dokumenti: Intranetna stran – zavihek Družbeno odgovoren delodajalec: zloženka DOD, seznam temeljnih izbranih ukrepov ter obveznih podpornih aktivnosti, seznam skrbnikov posameznih ukrepov.
Skrbnica ukrepa: Darja Lapov

Zaveza vodstva družbeni odgovornosti

Zaveza je vsako leto vključena v uvodni nagovor predsednika uprave družbe v letnem poročilu ter v izjavo o nefinančnem poslovanju, ki je del trajnostnega poročanja družbe Elektro Maribor.
Skrbnica ukrepa: Andreja Žinkovič

Poročanje in spremljanje družbeno odgovornih aktivnosti

Že od leta 2013, na podlagi mednarodnega okvira poročanja po Smernicah trajnostnega poročanja GRI, v letnih poročilih družbe Elektro Maribor in skupine Elektro Maribor podajamo informacije o družbeni odgovornosti in nefinančnih kazalnikih. V okviru nefinančnega poročanja razkrivamo ključne vidike trajnostnega poslovanja, ki zajemajo najpomembnejše ekonomske, družbene in okoljske vplive trajnostnega razvoja ter deležnike družbe Elektro Maribor. Pri izboru kazalnikov in vidikov poročanja sledimo načelu pomembnosti oziroma bistvenosti.
Skrbnica ukrepa: Andreja Žinkovič

Identifikacija deležnikov (zainteresiranih strani) in vključujoče sodelovanje z njimi

Ključni deležniki so identificirani v letnem poročilu družbe. Odnose z njimi upravljamo na osnovi matrike bistvenosti. Zavzemamo se za korektno in uravnoteženo sodelovanje ter za dvosmerno komunikacijo z vsemi deležniki.
Skrbnica ukrepa: Andreja Žinkovič



Prizadevamo si za zmanjšanje porabe električne energije.

Politika izklapljanja elektronskih naprav

K trajnostnemu razvoju prispevamo tudi tako, da si prizadevamo za zmanjšanje porabe električne energije. Pri delu uporabljamo različne elektronske naprave, ki za delovanje potrebujejo električno napajanje. Nekatere morajo občasno ali stalno delovati tudi po koncu delovnega časa. Čeprav jih večina po določenem času neaktivnosti preide v t. i. »stanje spanja«, ko se poraba električne energije zelo zmanjša, nekatere njihove komponente ostanejo aktivne. Z izklopom naprav, ki ne potrebujejo 24-urnega delovanja (delovne postaje, monitorji, tiskalniki, multifunkcijske naprave, tiskalniki v skupnih pisarnah in na hodnikih), po delovnem času, pripomoremo k zmanjšanju porabe električne energije, povečanju informacijske varnosti ter zmanjšanju požarne nevarnosti.

Dokumenti: Intranetna stran – zavihek Družbeno odgovoren delodajalec: DNA aplikacija
Skrbnik ukrepa: Marko Rogan

Varčna osvetlitev

V okviru sanacij poslovnih stavb in v primeru dotrajanjih obstoječih luči na posameznih objektih izvajamo zamenjavo z varčnimi svetilkami. Prav tako postopoma zmanjšujemo osvetlitev na hodnikih poslovnih stavb družbe. Zaposleni smo večkrat letno pisno obveščeni o pomenu varčevanja z električno energijo, izklopa električnih naprav in ugašanja luči tam, kjer niso potrebne (na hodnikih, v sanitarnih prostorih, ob izhodu iz delovnega prostora med delom in po zaključenem delovnem času).
Skrbnica ukrepa: Ivanka Marin, Jernej Brodež

Pravica do prošnje za prilagoditev delovnih pogojev

Zaposlenim omogočamo gibljiv delovni čas, s katerim se prilagodi prihod in odhod iz delovnega mesta, glede na prometne razmere v mestih in ostalih krajih na območju poslovanja družbe. To pomeni, da zaposleni o prihodu in odhodu v določenem delu delovnega časa odločamo sami. Zaposleni imamo tudi možnost dela od doma, če narava dela to omogoča. Pri tem je pomembno, da imamo za to izpolnjene pogoje. Zaposlenim, ki zaradi organizacije varstva otrok do 7. leta starosti ali nujenja nege ali oskrbe oboje osebe v skupnem gospodinjstvu potrebujemo drugačen delovni čas, lahko uprava to omogoči, kadar to dovoljuje narava dela. Potrebo dokažemo z ustreznimi dokazili.

Dokumenti: Intranetna stran – Pravidnik o delovnem času, Pravidnik o delu od doma; obrazec s prošnjo za prilagoditev delovnega časa/pogojev je moč najti na intranetni strani - zavihek Družbeno odgovoren delodajalec. Zaposleni posredujejo obrazec s prošnjo v Službo pravo in kadri.
Skrbnik ukrepa: Služba pravo in kadri

Spodbujanje in zagotavljanje spoštovanja zasebnega življenja zaposlenih

V družbi spoštujemo zasebno življenje tudi tako, da ustavimo službeno komunikacijo po delovnem času, razen v primerih, ko je ta nujna in neodložljiva za delovni proces. Organizacijski vodje poskrbijo, da se sestanki ne sklicujejo po 14. uri. Če s tem ni ogrožen normalni potek delovnega procesa, se sestanek organizira prej oziroma naslednji delovni dan.

Večkrat letno, še posebno pred letnimi dopusti, smo zaposleni pisno obveščeni o nujnem arhiviranju e-pošte in čiščenju e-poštnega predala ter o vklopu odzivnika, ki opozori na odsotnost. Pri tem vpišemo časovni obseg odsotnosti, osebo, ki nas v tem času nadomešča, ter njene kontaktne podatke. Za lažjo telefonsko komunikacijo do te osebe preusmerimo tudi telefonske klice.

Dokumenti: Intranetna stran – hitre povezave – Pravidniki: Pravidnik o delovnem času
Skrbnici ukrepa: Mihaela Šnuderl, Jelka Kovačič



Službena komunikacija izven delovnega časa je omejena na najnujnejše.



Zagotavljanje zdravega delovnega okolja z učinkovitim medsebojnim sodelovanjem zaposlenih in njihovih predstavnikov

Ključni izziv je zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja za zaposlene. Nenehno izvajamo aktivnosti, s katerimi ohranjamo raven delovnega okolja, ki zagotavlja največjo možno mero zdravstvene in psihofizične varnosti. Pri tem sodelujemo s Pisarno za korporativno varnost, skladnost in kakovost (KVSİK) ter s pooblaščenca za varnost in zdravje pri delu (VZD) in požarno varnost (PV) na območnih/storitvenih enotah, z zaposlenimi ter njihovimi predstavniki v Svetu delavcev in Sindikatu.
Dokumenti: Intranetna stran - zavihek Varnost in zdravje pri delu
Skrbnik ukrepa: Ladislav Krošel

Sodelovanje zaposlenih pri presoji področja varnosti in zdravja pri delu

Zaposleni aktivno sodelujemo pri presoji področja varnosti in zdravja pri delu, saj se zavedamo pomembnosti zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja ter izvajanja aktivnosti, ki to omogočajo. Aktivnosti se izvajajo z medsebojnim sodelovanjem Službe za varnost in zdravje pri delu in Pisarne za korporativno varnost, skladnost in kakovost, zaposlenih, pooblaščenec za VZD in PV na območnih/storitvenih enotah, ob notranjih in zunanjih presojah standarda ISO-14001 v okviru družbe.
Dokumenti: Intranetna stran – zavihek Varnost in zdravje pri delu
Skrbnik ukrepa: Ladislav Krošel

Izobraževanje vodij s področja medgeneracijskega sodelovanja

V družbi si prizadevamo, da se vodje izobražujejo na področju socialnih oziroma mehkih veščin. S tem razvijamo osebne in strokovne kompetence, pomembne za ustrezno, učinkovito in etično vodenje ljudi. Izobraževalni programi so ciljno usmerjeni ter praktično in izkustveno naravnani. Vsebujejo tematike s področja vodenja, povezane z medgeneracijskim sodelovanjem (ustrezno vodenje različnih generacij ljudi, spoštljiva in učinkovita komunikacija med sodelavci v timu, z vodji in s sodelavci iz drugih služb ter delovnih področij, učinkovito reševanje konfliktnih situacij, motiviranost, medsebojno sodelovanje, osebna odgovornost, zavzetost, osebna naravnost).
Skrbnica ukrepa: Darja Lapov



Krepimo sodelovanje, solidarnost in spoštovanje.

Zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja za vse starostne skupine

V družbi zagotavljamo razvoj zaposlenih tako na strokovni kot na osebni ravni. Zavedamo se učinkovitosti vlaganja v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih. V ta namen smo ustanovili Akademijo distribucije, na kateri od leta 2017 izvajamo številna izobraževanja in prenos znanja med zaposlenimi ter skrbimo za medgeneracijsko karierno sodelovanje in povezovanje. Z zavedanjem nujnosti strokovnega razvoja in nadgradnje obstoječih znanj na delovnih področjih izobražujemo in usposabljammo zaposlene vseh starostnih skupin.
Skrbnica ukrepa: Darja Lapov

IZVAJANJE OBVEZNIH PODPORNH AKTIVNOSTI CERTIFIKATA DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC

Komuniciranje z zaposlenimi

Za implementacijo podpornih aktivnosti skrbi oseba, odgovorna za komuniciranje v družbi. Zaposlene informiramo o družbeno odgovornih aktivnostih, ki jih izvajajo skrbniki posameznih ukrepov v skladu s plani implementacije ukrepov. Informiranje oziroma obveščanje zaposlenih poteka z obvestili po e-pošti, na portalu enfotok ter na oglasnih deskah na vseh območnih/storitvenih enotah.
Skrbnici ukrepa: Karin Zagomilšek Cizelj, Jelka Kovačič

Komuniciranje z zunanjo javnostjo

Oseba, odgovorna za komuniciranje v družbi, informira zunanjo javnost o pridobitvi certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. Informiranje se izvaja redno, na spletni strani družbe, v obvestilih uporabnikom, zakonitim zastopnikom, javnostim. Pri tem se uporabi logotipa Družbeno odgovorni delodajalec in Evropski socialni sklad, ki je sofinanciral projekt za pridobitev pristopnega certifikata.
Skrbnici ukrepa: Karin Zagomilšek Cizelj, Jelka Kovačič