



LETNO POROČILO 2025

TRAJNOSTNO POROČILO



ZA PRIHODNOST

POSLANSTVO

Smo inovativen in kakovosten ponudnik celovitih razvojnih rešitev za avtomobilsko in druge industrije, zanesljiv partner naročnikom in poslovnim partnerjem ter stabilen zaposlovalec perspektivnih kadrov.

Delujemo družbeno in okoljsko odgovorno.

Sledimo načelu: **Blizu ljudem in usmerjeni v prihodnost.**

VIZIJA

Naša ključna vodila so inovativnost, razvoj in kakovost. Stremimo k zadovoljnim naročnikom, poslovnim partnerjem in zaposlenim. Vizijo uresničujemo skupaj s svojimi dolgoročnimi partnerji, pri tem pa upoštevamo najvišje kakovostne, kadrovske in okoljske standarde.

VREDNOTE

Usmerjenost h kupcu. Z osredotočanjem na vaše želje in potrebe rešimo še tako zahteven izziv.

Spoštovanje in zaupanje. Skupaj upamo in zmoremo veliko, včasih več od vaših pričakovanj.

Pozitivna naravnost. Veselimo se izzivov, ki jih sprejemamo z odgovornostjo.

Ekološka in družbena odgovornost. Z vami gradimo družbo, odgovorno do sočloveka in okolja. **Timsko delo.** Le tako ponudimo rešitve, ki so ekonomične, inovativne in dovršene. **Inovativnost.** Cenimo znanje, velik poudarek dajemo novim idejam in rešitvam.

KAZALO

1	UVOD.....	1
1.1	POLITIKA OKOLJA, DRUŽBE IN UPRAVLJANJA (ESG)	1
1.1.1	Okoljski vidik	1
1.1.2	Družbeni vidik.....	2
1.1.3	Upravljaljski vidik.....	2
2	UPRAVLJANJE	4
2.1	Politike o poslovnem ravnanju in kooperativna kultura.	4
2.1.1	Odgovornost vodstva	4
2.1.2	Izpolnjevanje kupčevega zadovoljstva.....	5
2.1.3	Stalne izboljšave	5
2.1.4	Uspešnost poslovanja in finančna čvrstost	5
2.2	Upravljanje odnosov z dobavitelji	5
2.2.1	Oskrbovalna veriga in zagotavljanje neprekinjenosti poslovanja.....	5
2.2.2	Prispevek k razvoju lokalne skupnosti	5
2.2.3	Kazalniki, matrike in cilji	5
2.3	Preprečevanje in odkrivanje korupcije in podkupovanja	6
2.4	Incidenti korupcije in podkupovanja.....	6
2.5	Politični vpliv in dejavnosti lobiranja.....	7
2.6	PLAČILNE PRAKSE	7
2.6.1	Kazalniki, metrike in cilji	7
3	DRUŽBENA ODGOVORNOST	8
3.1	Značilnosti zaposlenih v podjetju	8
3.1.1	Kazalniki, matrike in cilji	8
3.2	Raznolikost.....	8
3.2.1	Kazalniki, metrike in cilji	9
3.3	Dostojne plače, socialna zaščita in invalidi	9
3.3.1	Kazalniki, matrike in cilji	10
3.4	Usposabljanje ter razvoj znanj in spretnosti.....	10
3.4.1	Kazalniki, matrike in cilji	11
3.5	Zdravje in varnost.....	11
3.5.1	Kazalniki, matrike in cilji	11
3.6	Promocija zdravja pri delu (PZD) in VZD	12
3.6.1	Kazalniki, matrike in cilji	12
3.7	Incidenti, pritožbe in resni vplivi na človekove pravice	12
3.7.1	Kazalniki, matrike in cilji	13
4	TRAJNOST – OKOLJSKI VIDIK.....	13
4.1	Matrika bistvenosti in tveganja.....	13
4.2	CELOVITO OBVLADOVANJE PRETOKA MATERIALA.....	14
4.2.1	Življenjski cikel izdelkov.....	14
4.2.2	Kazalniki, matrike in cilji	15
4.3	Snovi, ki vzbujajo zaskrbljenost.	15
4.4	Bilanca za porabo vode.....	15
4.4.1	Kazalniki, matrike in cilji	16
4.5	Emisije v zrak.....	16
4.6	EMISije hrup.....	16
4.7	Ravnanje z odpadki.....	16
4.7.1	Kazalniki, matrike in cilji	17
4.8	Energenti.....	17
4.8.1	Kazalniki, matrike in cilji	18
4.9	Ogljični odtis.....	18

1 UVOD

1.1 POLITIKA OKOLJA, DRUŽBE IN UPRAVLJANJA (ESG)

Naš cilj je zadovoljstvo zainteresiranih strani, kupcev, partnerjev in zaposlenih. Za doseg tega cilja stalno ocenjujemo tveganja, razvijamo in izboljšujemo naše izdelke, storitve, pristope, organiziranost, znanje in vključenost zaposlenih, ter stalno izboljšujemo varnost in zdravje zaposlenih in z vso skrbnostjo ravnamo z informacijami.

V okviru svojega poslovanja smo zavezani vsem področjem trajnosti, kakovosti in informacijski varnosti: Okoljskim, družbenim ter upravljavskemu vidikom posvečamo veliko pozornost ter v skladu s tem načela trajnosti, kakovosti in načela informacijske varnosti vključujemo v strateške usmeritve in poslovni model podjetja.

V letnih poročilih razkrivamo podrobne kazalnike trajnosti, kakovosti in informacijske varnosti, ter izvajanje posameznih aktivnosti in načine izboljševanja procesov.

Pri opredelitvi bistvenosti oziroma materialnosti upoštevamo načelo dvojne bistvenosti. Upoštevamo vpliv podjetja na okolje na vseh treh področjih trajnosti, kakor tudi vpliv okolja na podjetje.

1.1.1 Okoljski vidik

Naše podjetje je zavezano spodbujanju okoljske trajnosti v okviru vseh vidikov našega delovanja. Upoštevamo vso relevantno okoljsko zakonodajo, predpise in standarde. Sprejema najboljše prakse v industriji, ter si nenehno prizadeva za izboljšanje okoljskih kazalnikov.

Pri upravljanju z viri je izdelan program, ki je osredotočen na zmanjšanje porabe in ponovne uporabe materialov, recikliranje odpadkov, kakor tudi zmanjšanje porabe in ponovne uporabe vodnih virov. Pri upravljanju z energijo se z energetsko učinkovitimi tehnologijami in praksami optimira njena poraba.

Pri onesnaževanju smo z vlaganjem v tehnologije in postopke razvili načrte za zmanjšanje in preprečevanje onesnaževanja emisij v zrak, vodo in tla. Zagotavljamo pravilno ravnanje, skladiščenje in odstranjevanje materialov, ki vsebujejo nevarne snovi na način, da preprečimo onesnaženje okolja. Pri naših poslovnih odločitvah dajemo poudarek tudi k varovanju biotske raznovrstnosti in ekosistemov.

Podjetje si prizadeva za zmanjšanje CO₂ odtisa podjetja ter za omejitev globalnega segrevanja na 1,5 stopinj Celzija v skladu s Pariškim sporazumom in ciljem doseganja podnebne nevtralnosti.

Podjetje stremi k uporabi brezogljične energije in povečanju energije iz obnovljivih virov.

Pri trajnostnem oblikovanju izdelkov sodelujemo skupaj s kupci in po naših zmožnostih svetujemo, da se uporablja okolju prijazne materiale, ki tekom življenjskega cikla izdelkov zmanjšujejo vpliv na okolje.

Zaposlenim zagotavljamo usposabljanje in ozaveščanje glede okoljskih vprašanj, ter jih spodbujamo in podpiramo pri udeležbi v okoljskih pobudah. Sodelujemo s kupci, dobavitelji in drugimi zainteresiranimi stranmi v smislu spodbujanja okoljske trajnosti.

Okoljski vidik vključuje tudi izpolnjevanje zahtev standarda varovanja okolja ISO 14001.

1.1.2 Družbeni vidik

Podjetje je zavezano podpiranju socialne blaginje svojih zaposlenih z zagotavljanjem zdravega delovnega okolja, spodbujanjem ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter spodbujanjem kulture spoštovanja, raznolikosti in vključenosti.

Vključenost zaposlenih

Usposobljenost in motivacija naših zaposlenih omogočata uspeh podjetja. Pomembne prioritete so razvoj človeških virov ter varnost in zdravje na delovnem mestu.

Skrbimo za stalno usposabljanje in razvojne priložnosti, ki pripomorejo k izboljšanju veščin zaposlenih in jim omogočamo napredovanje v karieri.

Zaposlenim zagotavljamo pošteno plačilo z vzpostavljenimi poštenimi in preglednimi postopki za ocenjevanje in nagrajevanje zaposlenih. Delujemo skladno z industrijskimi standardi in zakonodajo, ter si v čim večji meri prizadevamo vzpostaviti ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

Sodelovanje in družbena odgovornost

S kupci, dobavitelji, državnimi ustanovami in drugimi zainteresiranimi stranmi z odprtim dialogom gradimo medsebojno zaupanje. Izpolnjevanje zahtev kakovosti izhajajo že iz zgodnje faze razvoja izdelka in procesa ter se dopolnjujejo vse do končnega izdelka.

Družbena odgovornost pomeni družbeno in kulturno odgovornost v našem lokalnem in širšem okolju z upoštevanjem zakonodajnih in drugih zahtev.

Zavedamo se odgovornosti v naši dobavni verigi, zato preko pogodb in kodeksov ravnanja nagovarjamo dobavitelje da spoštujejo poštene delovne prakse, spoštujejo človekove pravice, upoštevajo etične in ostale standarde ravnanja.

Zavezani smo k sodelovanju in pozitivnem vplivu na skupnost v kateri delujemo. Sodelujemo z njenimi deležniki in pomagamo pri projektih, različnim društvom z donacijami in sponzorstvi ter dnevi odprtih vrat in podobnimi aktivnostmi.

Podjetje zagotavlja svobodo izražanja na digitalnih platformah, kjer ima odprte profile in upravlja modeliranje vsebin in objav.

Za potrošnike in končne uporabnike skrbimo na način, da v celoti zadostimo kupčevim in drugih zahtevam. S tem je zagotovljena varnost in kakovost izdelkov, ki se vgrajujejo v končne izdelke za kupce. Zagotavljamo transparentnost, odgovorno oglaševanje, varstvo podatkov in mehanizme povratnih informacij predvsem preko poslovnih in trajnostnih poročil objavljenih na raznih medijih, ki so dostopni širši množici.

Izpolnjevanje zahtev zdravja in varnosti pri delu

Osnova kakovostnemu življenju in delu je zdravje. Zanj v podjetju skrbimo z zagotavljanjem varnega delovnega okolja, odgovornim ravnanjem in vodenjem, prepoznavanjem in odpravljanjem tveganj, upoštevanjem zakonskih predpisov in drugih predpisanih obveznosti, ter nenehnim izboljševanjem varnostnih protokolov.

1.1.3 Upravljavski vidik

Z zakonitim in transparentnim delovanjem smo usmerjeni v trajnostno in pravično družbo. Izpolnjujemo zahteve zakonodaje, spoštujemo načela prava in načela strpnosti do ljudi, okolja ter proizvajamo proizvode z upoštevanjem vseh najnovejših praks in dognanj.

Stalno razvijamo nove poslovne modele, ki odgovarjajo globalnim izzivom. Z ustrezno podjetniško kulturo gradimo pozitivno naravnost v poslovnem in lokalnem okolju. Vzpostavljena imamo pravila glede preprečevanja korupcije, podkupovanja, neustrezne plačilne prakse, lobiranja ali političnega vpliva.

Odgovornost vodstva

Vodstvo je zavezano razvoju, izvajanju in udejanjanju vseh sistemov in politik ter nenehnemu izboljševanju njegove učinkovitosti s ciljnim vodenjem in rednimi vodstvenimi pregledi.

Izpolnjevanje kupčevega zadovoljstva

Za izpolnjevanje zahtev, potreb, želja, pričakovanj in zadovoljstva, nudimo kupcem (velja za zunanje in notranje kupce) inovativne in ekonomične rešitve.

Procesna orientacija, sistemski pristop in odločanje na podlagi dejstev

Timsko delo omogoča procesni pristop, s pomočjo tega dosegamo zastavljene cilje, izboljšujemo ekonomsko učinkovitost in izboljšujemo naš marketinški položaj. Z identifikacijo, razumevanjem in vodenjem medsebojno povezanih procesov kot sistema, prispevamo k učinkovitosti in uspešnosti organizacije pri doseganju zastavljenih ciljev. Naše odločitve temeljijo na analizi podatkov in informacij.

Stalne izboljšave

Stalne izboljšave so odgovornost vsakega zaposlenega na vseh področjih delovanja, to pomeni stalna optimizacija stroškov, storitev in tehnologije. Svoje poslovanje izboljšujemo z naprednimi metodami prepoznavanja tveganj, izvajanjem ukrepov in nenehnim izboljševanjem.

Izpolnjevanje zahtev standarda kakovosti (ISO 9001 in IATF 16949)

Zagotavljamo strategijo celovitega vodenja kakovosti v smislu doseganja nič napak, točnosti dobav in učinkovitega odziva na kupčeve zahteve. Z metodami, orodji in izkušnjami uveljavljamo metodologijo PDCA (planiraj- izvedi- preveri- ukrepaj).

Izpolnjevanje zahtev po informacijski varnosti (TISAX)

Organizacija se zavezuje k zaščiti: zaupnosti – preprečevanje nepooblaščenega dostopa do informacij, celovitosti – zagotavljanje točnosti in popolnosti informacij ter načinov njihove obdelave in razpoložljivosti – zagotavljanje dostopnosti informacij pooblaščenim uporabnikom, kadar jih potrebujejo.

Organizacija si prav tako prizadeva identificirati in obvladovati tveganja za informacijsko varnost, ozaveščati zaposlene o pomenu varovanja informacij, učinkovito odzivati na varnostne incidente, zagotavljati varno uporabo informacijskih sistemov in sredstev.

Komunikacija in dostopnost

Ta politika je javno objavljena na spletni strani podjetja, dostopna vsem zaposlenim in ustreznim zunanjim deležnikom.

Pregledovanje politike

Politika se redno pregleduje, najmanj enkrat letno ali ob pomembnih spremembah v podjetju, ob spremenjeni zakonodaji ali ob pojavu trajnostnih, kakovostnih in informacijskih tveganjih.

2 UPRAVLJANJE

2.1 POLITIKE O POSLOVNEM RAVNANJU IN KOOPERATIVNA KULTURA.

Podjetje deluje kot družba z omejeno odgovornostjo. Podjetje vodi izvršni direktor, v podjetju delujejo še naslednji organi; Skupščina, Poslovni odbor in Kolegij.

Skupščino sestavljata lastnik in direktor, njena vloga pa je sprejemanje ključnih strateških odločitev, potrjevanje poslovnih načrtov in investicij ter nadzor nad poslovodstvom, medtem ko poslovni odbor, ki ga sestavljajo lastniki, direktor, tehnični direktor, namestnik direktorja in pripravnik poslovođenja, skrbi za operativno vodenje podjetja, usklajevanje odločitev, spremljanje izvedbe poslovnega načrta ter pripravo predlogov za skupščino. Njihova vloga je tudi usklajevanje pričakovanj, analiza tveganj, usmerjanje glede strategije, preverjanje sledenja strategije in delovanja. Kolegij sestavljajo vodje oddelkov. Vloga kolegija je sledenje strategiji, poročanje KPI, zaznavanje odstopanj, ukrepanje v primeru odstopanj.

Posamezniki delujoči v organih imajo ustrezno izobrazbo in kompetence ter tudi ustrezno strokovno znanje iz različnih področij delovanja za katerega odgovarjajo.

Imamo neke vrste integriran poslovni model, namreč prepletata se razvojno in proizvodnjo znanje in izkušnje. Tako model zagotavlja odpornost poslovnega modela, kakovost izdelkov, pravočasnost dobav in stalno dostopnost potrebnih surovin.

Naše prakse vodenja in poslovanja stalno razvijamo in nadgrajujemo pri tem pa spoštujemo načela skladnosti, integritete ter transparentnosti.

Udejanjili smo princip vodenja s cilji. Direktor enkrat letno skliče strateško konferenco, kjer skupaj z ekipo določi dolgoročni in kratkoročni strateški plan, ki se letno posodablja in prilagaja. Na strateški konferenci in na delavnicah, ki ji sledijo si kolegij začrta strategijo za doseganje ciljev. Prepletanje razvojnega in proizvodnega znanja in izkušenj so ključ naše poslovne strategije. Strategije prilagajamo poslovnemu okolju in razmeram na trgu ter zmožnostim delovanja podjetja. Izdela se strategije trženja, strategije kadrovanja, nabavne strategije in strategije ravnanja z okoljem. S prodajno službo in razvojnim oddelkom se izdelata tudi razvojna strategija. Vse strategije se predstavi v poslovnem načrtu, ki ga iz leta v leto posodabljam in nadgrajujemo. Poslovno okolje zajema tudi strategijo vitkosti, ki je eden od elementov vodenja. Pri vodenju podjetja se uporabi vse razpoložljive metode in orodja, ki so »state of the art« na področju vodenja. Letno podaljšujemo, izboljšujemo in certificiramo tudi sisteme kakovosti ISO 9001 in IATF 16949 sistem za zagotavljanje kakovosti v avtomobilski industriji.

Poleg funkcijske organiziranosti imamo v svojo organigram predstavljen tudi skozi procesno shemo. Procesni so razdeljeni na vodstvene in podporne. Poleg splošne sheme procesov ima za vsak proces še podrobneje razdeljene procesne korake posameznega procesa.

Na strateški konferenci se postavi cilje in določi KPI, ki se jih spremlja na sestankih kolegija. Poroča se na mesečnih in tedenskih poročanjih. Za odstopanja se pripravi plan ukrepov za izboljšanje stanja.

2.1.1 Odgovornost vodstva

Vodstvo je zavezano k nenehnem izboljševanju in preverjanju učinkovitosti sistemov. Redno izvajamo presoje procesov, presoje delovnega okolja preko LPA presoj in presoje varovanja okolja. Letno postavljamo finančne okvire za vzdrževanje in izboljševanje standardov delovnih pogojev.

Vodstvo z vso dolžno skrbnostjo bdi nad poslovanjem, tako, da niso ogrožene eksistenca družin naših zaposlenih.

2.1.2 Izpolnjevanje kupčevega zadovoljstva

Imamo vzpostavljen mehanizem reševanja pritožb 8D in eskalacijski postopek za primer večjih odstopanj od željenega stanja.

2.1.3 Stalne izboljšave

Svoje poslovanje izboljšujemo z metodami kot npr. 20 ključev, KVP, Kaizen, Toyotina pot, in druge.

2.1.4 Uspešnost poslovanja in finančna čvrstost

Sledimo dolgoročnim poslovnim ciljem in stabilnosti poslovanja. To nam omogoča, sodelovanje in rast celotne dobaviteljske verige.

2.2 UPRAVLJANJE ODNOSOV Z DOBAVITELJI

2.2.1 Oskrbovalna veriga in zagotavljanje neprekinjenosti poslovanja

Pri nabavi surovin, materialov in storitve pazimo na trajnostne koncepte, s dobavitelji imamo vzpostavljene partnerske odnose.

Surovine za proizvodnjo nabavljamo odgovorno v skladu z načeli trajnosti. Nabavna služba mora pred sklenitvijo pogodbe pridobiti vse podatke pomembne za sodelovanje, izpolniti vprašalnik, ki se nanaša na okoljski in družbeni vpliv. Nato se s dobavitelji sklene pogodbe o sodelovanju. Z nekaj dobavitelji imamo sklenjene tudi konsignacijske pogodbe. Dobavitelje in materiale, ki jih kupci določijo za že ob naročilu prevzamemo v sistem po enakem postopku kot dobavitelje in materiale, ki jih za proizvod določimo sami. Pri izbiri dobavitelja se preveri njegov trajnostni vpliv, oddaljenost, cena proizvodov, transparentnost poslovanja. Preverja se tudi skladnost z zakonodajo v državah kamor se trži proizvode. Na podlagi partnerskega sodelovanja med dobavitelji, kupci in nami vzpostavljamo dobre dolgoročne odnose.

2.2.2 Prispevek k razvoju lokalne skupnosti

Povezujemo se z društvi in organizacijami iz lokalne skupnosti. Letno namenimo del dohodka njihovem delovanju preko donacij in sponzorstev.

2.2.3 Kazalniki, matrice in cilji

Plan investicij se za vsako prihodnje leto naredi v tekočem poslovnem letu. Plan investicij obvladuje Strateška nabava. Nato se ga potrdi in določi Capex za celotno podjetje in še za posamezni oddelek. Tekom leta sledi spremljanje realizacije Capexa, poročanje se odvija na mesečnih kolegijih.

Sledenje letnim ciljem CAPEX-a, ki se spremlja preko plana investicij in sledenju realiziranih investicij.

Mesečno se pripravlja poročilo o Izkazu poslovnega izida, ki se ga poroča na kolegijih. Za poročanje in izračun kazalnikov skrbi oddelek FRS. Ravno tako služba FRS spremlja in poroča kazalnike kot so EBIDA, EBIT, investicije, zaloge, obratni kapital, terjatve obveznosti,.... Kazalnike se izračunava po metodologiji AJPES.

Z učinkovitimi internimi kontrolami skrbimo za skladnost in transparentnost poslovanja.

Letno potekajo zunanje presoje vseh certificiranih sistemov s tem podaljšujemo veljavnost certifikatov.

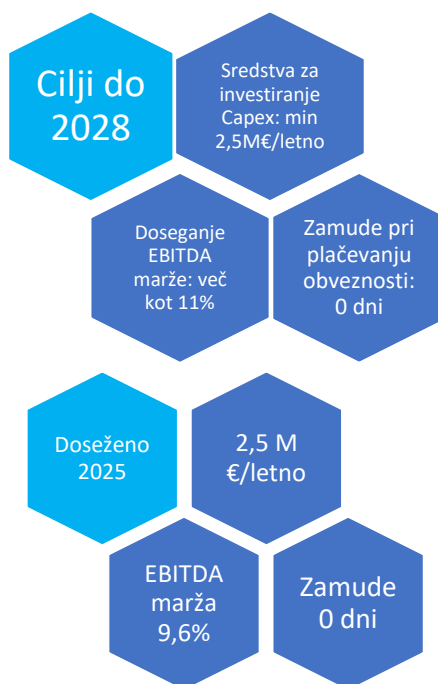
Ohranjati certificiranost po standardih kakovosti, okolja in informacijske varnosti.

Mesečno poteka poročanje o stanju KPI na področju nabave. Za ugotavljanje nemotenega delovanja se spremlja sledeče kazalnike: ustvarjeni prihranki (razlika med ponujeno in pogajano ceno), vrednost potrjenih investicij (spremljamo, da Capex ni čez planirano vrednost), ter KPI dvojni vir za strateške materiale. Spremljamo kateri materiali imajo dva ali več virov za dobavo.

V organizaciji redno objavljamo ključne podatke ter zagotavljamo njihovo dostopnost in preglednost. S tem uresničujemo načelo transparentnosti, krepimo zaupanje javnosti ter omogočamo nadzor nad delovanjem in porabo sredstev.

Učinkovitost svojega delovanja spremljamo preko zgoraj navedenih kazalnikov in rednega objavljanja podatkov in zagotavljanja njihove transparentnosti.

Kljub zastavljenemu cilju EBITDA v višini 11 % je bila dosežena EBITDA 9,6 %. Odstopanje je predvsem posledica visoke koncentracije poslovanja v avtomobilskem segmentu (85 % prihodkov), kjer evropski proizvajalci delujejo v okolju omejene cenovne fleksibilnosti, povečanih vhodnih stroškov in pritiska OEM kupcev. Ob upoštevanju strukture portfelja rezultat odraža relativno stabilno operativno uspešnost.



2.3 PREPREČEVANJE IN ODKRIVANJE KORUPCIJE IN PODKUPOVANJA

Vsi zaposleni pri opravljanju del in nalog ravnajo skladno z etičnim kodeksom in veljavnimi predpisi podjetja in zakonodajnimi zahtevami. Pri eventualni kršitvi se držimo postopkov, ki jih imamo opredeljene v pravilniku o disciplinskem postopku. V recepciji se v nabiralnik oddaja predloge, opazke in kršitve. Oseba, ki skrbi v podjetju za zakonitost poslovanja v primeru kršitev diskretno vodi postopek do rešitve primera.

2.4 INCIDENTI KORUPCIJE IN PODKUPOVANJA

Izdan je interni pravilnik, imenovana je oseba in predpisan postopek za ravnanje v primeru nastopa tovrstnih dogodkov.

2.5 POLITIČNI VPLIV IN DEJAVNOSTI LOBIRANJA

Noben od članov posloводства nima vidne politične funkcije. Ravno tako na političnih udeleževanjih in srečanjih ne sodelujemo in ne financiramo političnih strank.

2.6 PLAČILNE PRAKSE

Plačevanje za izvedeno delo in nabavljene materiale poteka transparentno in zakonito skladno s standardi in državnimi in mednarodnimi zakonskimi predpisi. V primeru neplačevanja obveznosti s strani kupca se sproži postopek izterjave.

2.6.1 Kazalniki, metrike in cilji

- ✓ V letno poročilo ESG navajamo podatke o številu prijav in pritožb povezanih s transparentnostjo poslovanja.
- ✓ Redno objavljamo podatke in zagotavljanje njihove transparentnosti.
- ✓ Spremljamo posredno preko zaznanih in prijavljenih incidentov. Incidente zbiramo preko "škatlice" za anonimno prijavo. Škatlico preverja kadrovska služba, ki mesečno poroča o eventualnih prejetih prijavah/pritožbah.
- ✓ Zagotavljati pravočasno in redno preverjanje relevantnih kodeksov, ki jih morajo upoštevati zaposleni.



Kazalniki zajemajo evidentirane primere kršitev etičnih ali internih kodeksov s strani vseh zaposlenih. Njegovo spremljanje omogoča pravočasno ukrepanje in prispeva k ohranjanju visokih standardov poklicne integritete ter odgovornega ravnanja v delovnem okolju.

3 DRUŽBENA ODGOVORNOST

3.1 ZNAČILNOSTI ZAPOSLENIH V PODJETJU

Zaposleni predstavljajo enega ključnih stebrov uspešnega in trajnostnega delovanja podjetja Polycom Škofja Loka d.o.o., ki je pomemben akter v dobaviteljski verigi avtomobilske industrije. V zavedanju, da je prav človeški kapital gonilo inovacij, kakovosti in operativne odličnosti, posebno pozornost namenjamo razvoju kompetenc, zagotavljanju dostojnega dela ter vzpostavljanju vključujočega in varnega delovnega okolja.

Naš cilj je ustvariti delovno okolje, v katerem se zaposleni lahko razvijajo, sodelujejo in dolgoročno prispevajo k uspehu podjetja. V ta namen podjetje sistematično skrbi za profesionalni razvoj zaposlenih, zdravje in varnost pri delu ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. S transparentnim kadrovskim upravljanjem, spoštovanjem načel enakih možnosti in medgeneracijskega sodelovanja gradimo delovno kulturo, ki temelji na spoštovanju, zaupanju in pripadnosti.

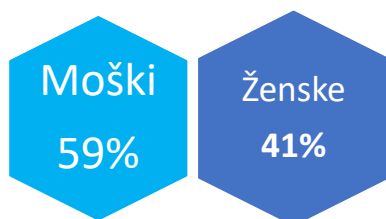
V okviru ESG poročanja na področju družbene odgovornosti se v poglavju Značilnosti zaposlenih osredotočamo na spremljanje in analizo ključnih kadrovskih kazalnikov, ki omogočajo boljši vpogled v dinamiko zaposlenih ter učinkovito upravljanje s človeškimi viri. Ti kazalniki vključujejo: število zaposlenih za nedoločen čas, razporeditev zaposlenih po spolu, stopnjo fluktuacije zaposlenih.

S spremljanjem teh kazalnikov pridobivamo pomembne podatke za oblikovanje kadrovske strategije, krepitev stabilnosti delovne sile ter izboljšanje delovnih pogojev. Analiza trendov omogoča pravočasno zaznavanje potreb po ukrepih na področju privabljanja, zadrževanja in motiviranja kadra.

V nadaljevanju predstavljamo podrobnejšo kadrovsko sliko podjetja, s poudarkom na zgoraj navedenih vidikih.

3.1.1 Kazalniki, matrice in cilji

Delež zaposlenih za nedoločen čas po spolu v letu 2025



Povprečno število zaposlenih za nedoločen čas v letu 2025 = 287

Stopnja fluktuacije v letu 2025 = 13,21%

3.2 RAZNOLIKOST

Podjetje si prizadeva za oblikovanje raznolikega in vključujočega delovnega okolja, kjer vsak posameznik lahko enakovredno prispeva k uspehu podjetja ne glede na spol, starost, izobrazbo ali druge osebne okoliščine.

Raznolikost zaposlenih razumemo kot strateško prednost, saj omogoča širši nabor pogledov, izkušenj in kompetenc, kar prispeva k bolj kakovostnemu odločanju, večji inovativnosti in večji odpornosti organizacije.

V tem kontekstu v ESG poročilu posebno pozornost namenimo spremljanju matrik raznolikosti, zlasti v najvišjih vodstvenih strukturah podjetja. Z vključevanjem različnih perspektiv v procese odločanja krepimo trajnostno vodenje in odgovornost do zaposlenih, kupcev ter širše družbe.

V okviru tega poglavja spremljamo ključne kazalnike raznolikosti v vodstvu, in sicer: delež žensk v top managementu, delež moških v top managementu.

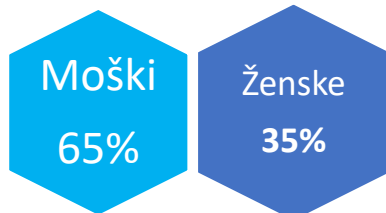
Z navedenimi kazalniki želimo zagotoviti pregled nad spolno zastopanostjo v najvišjih vodstvenih strukturah ter spodbuditi kulturo vključevanja tudi na vodstvenih mestih, kjer je v tradicionalno tehnično usmerjenih panogah, kot je avtomobilska industrija, pogosto zaznana neuravnotežena zastopanost.

Naš cilj ni le spremljanje števil, temveč aktivno ustvarjanje pogojev za večjo vključitev raznolikih profilov na vseh ravneh odločanja – vključno z ustvarjanjem spodbudnega okolja za razvoj ženskih voditeljic in podporo uravnoteženi kadrovske politiki.

V nadaljevanju predstavljamo podatke o zastopanosti spolov v vrhnjem vodstvu podjetja in njihovo primerjavo skozi čas.

3.2.1 Kazalniki, metrike in cilji

Delež moških in žensk v TOP managementu



3.3 DOSTOJNE PLAČE, SOCIALNA ZAŠČITA IN INVALIDI

V podjetju Polycom Škofja Loka d.o.o. verjamemo, da je zagotavljanje dostojnega dela temelj odgovornega ravnanja z zaposlenimi ter eden ključnih elementov družbene odgovornosti. Dostojno delo vključuje pravično plačilo, ustrezno socialno varnost, spoštovanje delavskih pravic in možnost vključevanja ranljivih skupin, kot so invalidi, v delovno okolje.

V okviru ESG poročanja na tem področju spremljamo naslednje ključne kazalnike, ki omogočajo vpogled v kakovost zaposlitvenih pogojev in stopnjo socialne vključenosti:

- Povprečna bruto plača zaposlenih: ta kazalnik odraža ekonomsko vrednotenje dela ter prispeva k transparentnosti in zaupanju med zaposlenimi in delodajalcem. Redno spremljanje in primerjava s panožnimi standardi omogočata uresničevanje načela pravičnega plačila.
- Delež zaposlenih zajetih v sistem socialne zaščite pred izgubo dohodkov: ta kazalnik meri socialno varnost zaposlenih v primeru bolezni, poškodbe pri delu, starosti ali drugih izpadov dohodka. Visoka stopnja zajetosti pomeni učinkovito zaščito zaposlenih pred socialnimi tveganji in izraža družbeno odgovornost podjetja.

- Delež invalidov med zaposlenimi: podjetje si prizadeva za vključujoče okolje, ki omogoča zaposlovanje in aktivno vključevanje oseb s posebnimi potrebami. S tem ne le izpolnjujemo zakonske obveznosti, temveč dejavno prispevamo k zmanjševanju diskriminacije in kreptvi enakih možnosti na trgu dela.

Naše prizadevanje je usmerjeno v vzpostavljanje poštenih, varnih in vključujočih delovnih razmerij, kjer ima vsak zaposleni možnost za dostojno življenje in osebni razvoj. Verjamemo, da je takšen pristop ključen za dolgoročno stabilnost podjetja in trajnostni vpliv na širše družbeno okolje.

V nadaljevanju predstavljamo kvantitativne podatke o zgoraj navedenih kazalnikih ter smernice za njihovo prihodnje spremljanje in izboljševanje.

3.3.1 Kazalniki, matrice in cilji



3.4 USPOSABLJANJE TER RAZVOJ ZNANJ IN SPRETNOSTI

V podjetju Polycom Škofja Loka d.o.o. se zavedamo, da je stalni razvoj znanja in kompetenc zaposlenih eden ključnih dejavnikov za dolgoročno konkurenčnost podjetja, prilagodljivost na spremembe v avtomobilski industriji ter zagotavljanje kakovostnih rešitev za naše partnerje. Nenehno vlaganje v izobraževanje, usposabljanje in karierni razvoj zaposlenih predstavlja temelj za inovativno, uspešno in trajnostno naravnano organizacijsko kulturo.

Ustrezno upravljanje znanja in kompetenc temelji tako na strateškem pristopu kot tudi na rednem spremljanju napredka vsakega posameznika. V ta namen izvajamo sistematične letne razvojne razgovore, ki omogočajo dvosmeren dialog med zaposlenimi in nadrejenimi, identifikacijo razvojnih potreb, določanje ciljev ter krepitev pripadnosti organizaciji. V okviru ESG poročila na tem področju spremljamo naslednji kazalnik: delež zaposlenih, vključenih v redne letne razgovore.

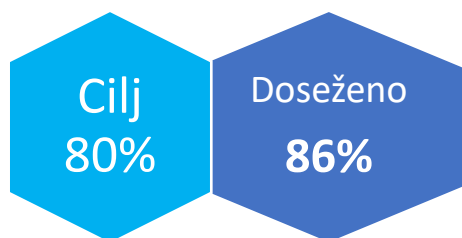
Ta kazalnik prikazuje obseg strukturirane podpore razvoju zaposlenih ter meri stopnjo institucionalizirane prakse kariernega vodenja. Visok delež udeležnosti v letnih razgovorih je pokazatelj urejene kadrovske funkcije, vodstvene angažiranosti ter organizacijske zavezanosti k razvoju talentov in izboljšanju učinkovitosti.

Letni razgovori so tudi priložnost za odprt pogovor o ciljih, vrednotah, zadovoljstvu pri delu in morebitnih izzivih, s čimer prispevajo k večjemu vključevanju zaposlenih ter dvigu kakovosti notranje komunikacije.

V nadaljevanju predstavljamo delež zaposlenih, ki so bili v preteklem letu vključeni v redne letne razgovore, ter analizo njihovega pomena za izboljšanje kompetenc in doseganje poslovnih ciljev.

3.4.1 Kazalniki, matrice in cilji

Delež zaposlenih, ki so sodelovali pri rednih pregledih uspešnosti in kariernega razvoja



3.5 ZDRAVJE IN VARNOST

Zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja je prednostna naloga podjetja Polycom Škofja Loka d.o.o., ki deluje v zahtevnem in tehnično intenzivnem okolju avtomobilske industrije. Zdravje, varnost in dobro počutje zaposlenih predstavljajo temelj trajnostnega poslovanja, saj omogočajo visoko delovno učinkovitost, zmanjšujejo tveganja ter krepijo odgovornost do zaposlenih in njihovih družin.

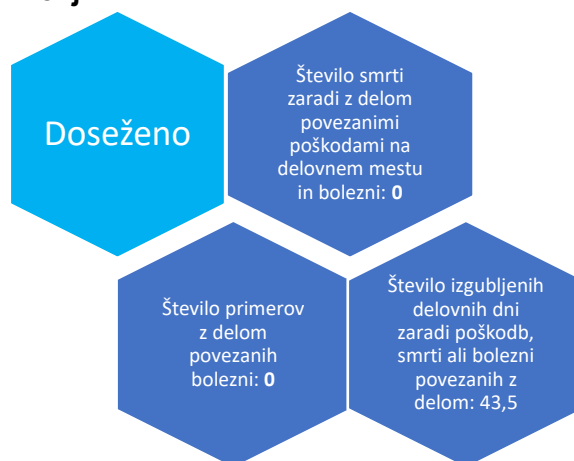
Naš pristop temelji na preprečevanju tveganj, rednem usposabljanju zaposlenih, investiranju v varnostne ukrepe ter aktivnem spremljanju kazalnikov, ki nam omogočajo celovit pregled nad stanjem na področju varnosti in zdravja pri delu. V ta namen podjetje spremlja naslednje ključne kazalnike: število smrti zaradi z delom povezanih poškodb na delovnem mestu in bolezni, število primerov z delom povezanih bolezni, število izgubljenih delovnih dni zaradi poškodb, smrti ali bolezni, povezanih z delom.

Ti kazalniki nam omogočajo zgodnje zaznavanje tveganj, analizo vzrokov ter uvajanje ukrepov za preprečevanje ponavljanja neželenih dogodkov. Naš cilj je ničelna toleranca do smrtnih žrtev in minimalizacija vseh z delom povezanih zdravstvenih odsotnosti.

Poleg zakonodajnih zahtev si prizadevamo za preseganje osnovnih standardov varnosti pri delu s proaktivnimi praksami, kot so ergonomija delovnih mest, vključevanje zaposlenih v identifikacijo nevarnosti, ter neodvisno notranje poročanje o nevarnih situacijah.

V nadaljevanju poročila so predstavljeni podatki o zgoraj navedenih kazalnikih za zadnje poročevalsko obdobje ter opisani ukrepi, sprejeti za izboljšanje stanja na področju zdravja in varnosti.

3.5.1 Kazalniki, matrice in cilji

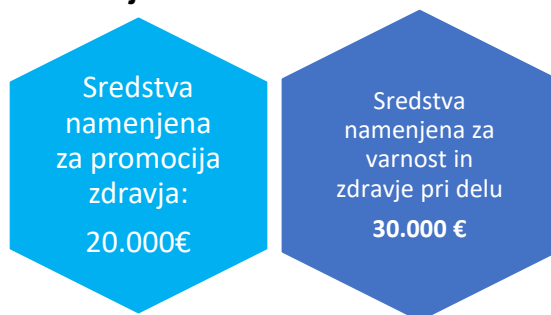


3.6 PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU (PZD) IN VZD

V podjetju se aktivno izvaja PZD, pri čemer sledimo glavnim načelom, ki zagotavljajo varno, zdravo in spodbudno delovno okolje. Naša načela pri PZD:

- ✓ Zavezanost vodstva: Vodstvo podjetja je zavezano k spodbujanju in podpiranju vseh aktivnosti, ki izboljšujejo zdravje in varnost zaposlenih. Aktivno sodelujemo pri ustvarjanju delovnega okolja, ki krepi zdravje in zmanjšuje dejavnike tveganja.
- ✓ Vključevanje vseh zaposlenih: Pri pripravi in izvedbi aktivnosti so vključeni vsi zaposleni, ne glede na njihov položaj in delovno mesto v podjetju.
- ✓ Pozitiven pristop: Dejavnosti so usmerjene v krepitev zdravja in dobrega počutja, s poudarkom na preventivi. Spodbujamo zdrav življenjski slog, telesno aktivnost in ravnovesje med delom in zasebnim življenjem.
- ✓ Usklajeno in sistematično delo: PZD vključujemo v našo dolgoročno strategijo. Načrti in cilji so jasno opredeljeni, aktivnosti pa redno spremljamo, ocenjujemo in izboljšujemo.
- ✓ Celovit pristop: Naše aktivnosti so usmerjene tako v izobraževanje zaposlenih kot v prilagajanje delovnega okolja. Z izobraževanjem krepimo znanje in veščine zaposlenih, hkrati pa vlagamo v izboljšave delovnih pogojev, ki zmanjšujejo fizične in psihične obremenitve ter povečujejo varnost.
- ✓ Ključni cilji vključujejo:
 - ✓ Preprečevanje tveganj – redno ocenjevanje tveganj in izvajanje ukrepov za varnost ter zdravje pri delu, zlasti na področjih prekomernega hrupa, fizičnih obremenitev in varne uporabe delovne opreme,
 - ✓ Spodbujanje zdravega življenjskega sloga – telesne aktivnosti, zdrava prehrana, opuščanje nezdravih navad ter zmanjševanje stresa,
 - ✓ Uporaba zaščitnih sredstev – zagotavljanje osebne varovalne opreme ter dosledno izvajanje varnostnih ukrepov za zmanjšanje tveganja poškodb in obolenj,
 - ✓ Izobraževanje in ozaveščanje – delavnice in predavanja za krepitev zavedanja o zdravju ter pomena varnosti pri delu.

3.6.1 Kazalniki, matrice in cilji



3.7 INCIDENTI, PRITOŽBE IN RESNI VPLIVI NA ČLOVEKOVE PRAVICE

Podjetje Polycom Škofja Loka d.o.o. je zavezano spoštovanju temeljnih človekovih pravic na vseh ravneh poslovanja. Naše delovanje temelji na načelih enakosti, pravičnosti, nediskriminacije, spoštljivega ravnanja in vključevanja, kar se odraža v vsakdanjem odnosu do zaposlenih, dobaviteljev, strank in širšega družbenega okolja.

Vzpostavili smo interne mehanizme za poročanje, beleženje in obravnavo incidentov in pritožb, povezanih z možnimi kršitvami človekovih pravic. Pri tem zasledujemo ničelno toleranco do vseh oblik diskriminacije, nadlegovanja, ustrahovanja in neenake obravnave. Poudarek dajemo preventivi, ozaveščanju zaposlenih in hitremu odzivanju na zaznane kršitve, ob polnem spoštovanju načela zaščite prijaviteljev.

Za celovito spremljanje vplivov na človekove pravice in ustrezno odzivanje podjetja na ugotovljena tveganja, spremljamo naslednje kazalnike: število zabeleženih incidentov diskriminacije, število

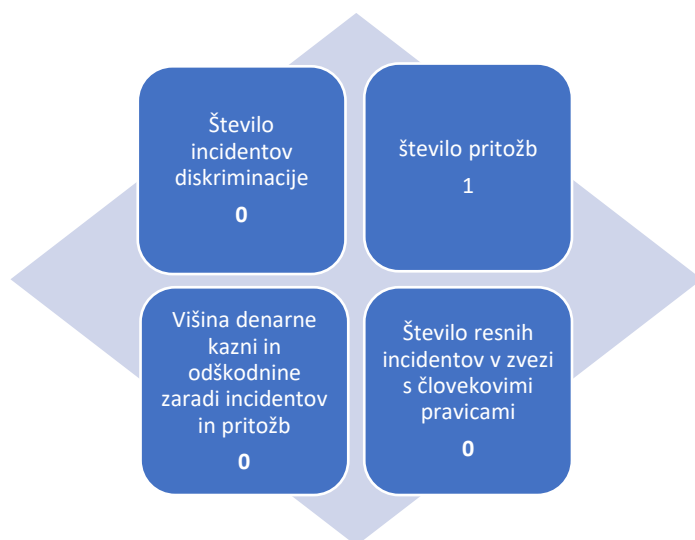
prejetih pritožb s področja človekovih pravic ali neenake obravnave, število resnih incidentov v zvezi s človekovimi pravicami (npr. sistemske kršitve, večje pravne posledice, vpliv na večje število posameznikov), višina izrečenih denarnih kazni ali odškodnin zaradi navedenih incidentov ali pritožb.

S spremljanjem teh kazalnikov lahko prepoznamo področja, kjer so potrebne dodatne izboljšave, ter s tem krepimo zaupanje zaposlenih in drugih deležnikov. Kazalnik resnih incidentov omogoča bolj poglobljeno presojo vplivov in posledic, ki presegajo individualne primere in lahko kažejo na sistemske izzive znotraj organizacije.

Naš cilj je ohraniti preglednost in doslednost pri obravnavi tovrstnih primerov ter redno nadgrajevati naš sistem za zagotavljanje človekovega dostojanstva in integritete.

V nadaljevanju so predstavljeni kvantitativni podatki o posameznih kazalnikih, skupaj z opisom sprejetih ukrepov, namenjenih preprečevanju prihodnjih kršitev ter utrjevanju kulture spoštovanja človekovih pravic v podjetju.

3.7.1 Kazalniki, matrice in cilji



4 TRAJNOST – OKOLJSKI VIDIK

Porabo materiala, vode, energentov, nastajanje odpadkov in ostali podatki, ki jih zbiramo za namene trajnosti so vezani na cilje, ki se določijo za 5 letno obdobje. Začetno leto je bilo določeno za leto 2020 in je trajalo do vključeno leta 2025.

Kjer cilj ni dosežen se je določilo aktivnosti za izboljšanje stanja za naslednje 5 letno obdobje 2025-2030.

4.1 MATRIKA BISTVENOSTI IN TVEGANJA

Glede na ESG koncept in matriko bistvenosti ter tveganja so bila s tematike trajnosti – okoljskega vidika ocenjena področja glede na pomembnost za podjetje.

Kot pomemben ESG okoljski vidik so bile ocenjene teme: energija, voda (poraba, odvzemi, odvajanje), viri (raba, odtoki virov, odpadki) in snovi, ki vzbujajo zaskrbljenost. Za te teme je potrebno spremljanje in izvajanje ukrepov.

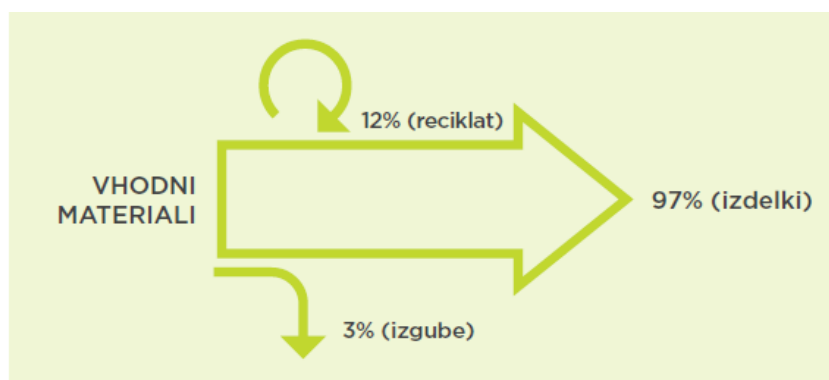
Kot ESG vidik so bile ocenjene teme: podnebne spremembe (prilagajanje in blažitev), onesnaževanje (zrak, voda, prst, živih organizmov, mikroplastike). Za te teme je potrebna skrb in nadzor, ni pa zahtevano, da se mora izvajati določenih ukrepov.

Glede na oceno tveganj in bistvenosti so z zelo majhno ali neobstoječo ocenjene naslednje teme: biotska raznovrstnost (sprememba rabe zemljišč, vode, neposredno izkoriščanje, onesnaževanje), vpliv na stanje vrst, vpliv na obseg in stanje ekosistemov. Podjetje nima vpliva na te tematike, ker ni v območju varovanja narave ali ekosistemov ampak deluje na industrijskih conah, ki tudi nimajo stika s temi okoljevarstvenimi območji. Zato za te zgornje tematike ni potrebno spremljati kazalnikov, matrik ali vpliva podjetja.

4.2 CELOVITO OBVLADOVANJE PRETOKA MATERIALA

BRIZGANJE TERMOPLASTOV:

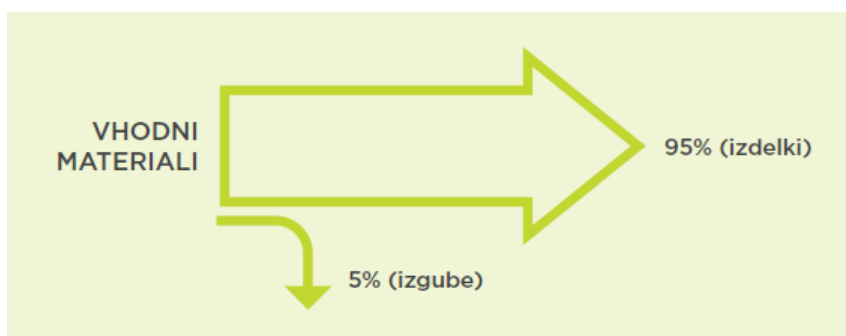
Brizganje termoplastov temelji na temperaturnem preoblikovanju snovi. Sodobna proizvodna oprema omogoča popolno avtomatizacijo proizvodnega procesa. To pa pomeni racionalno rabo surovin in energije. Tok materiala skozi proizvodnjo je kontinuiran, ostanek regenerata se v določenem razmerju do originala vrača.



V letu 2025 je bilo predelanega materiala (»resign + masterbatch«) 3.111 ton.

ORODJARSTVO:

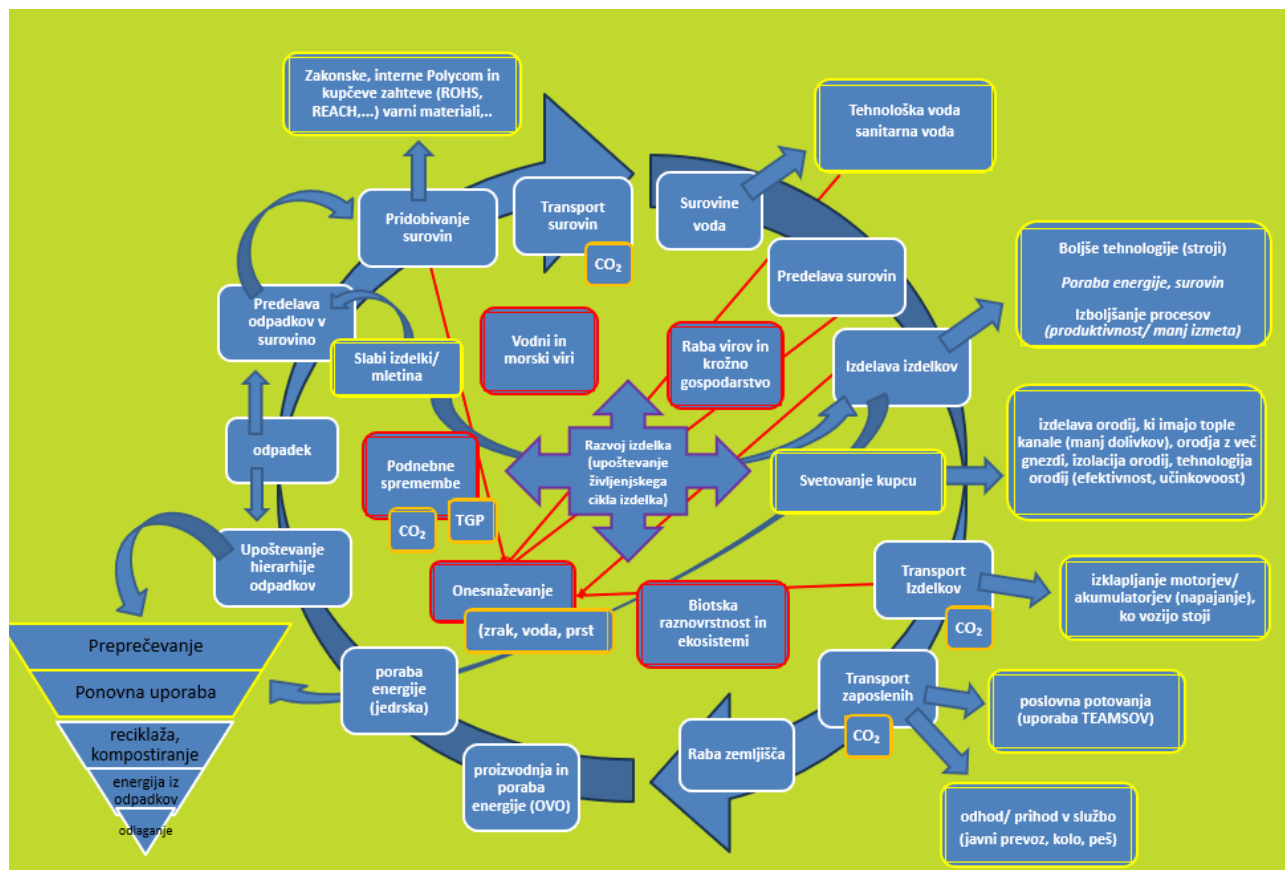
Razvoj, zasnova in konstrukcija orodja ter izdelka zahteva znanje in izkušnje, upoštevanje zakonodajnih zahtev ter želja kupcev. Tehnološka oprema zagotavlja natančnost, kakovost, hitrost, majhno porabo energije in materialov ter zagotavlja varno in zdravo delovno okolje.



4.2.1 Življenjski cikel izdelkov

Podjetje Polycorn ni odgovoren za razvoj izdelka skladno s poglavjem 8.3 IATF 16949. Vpliv na življenjski cikel končnega izdelka je v podjetju omejen le na proces brizganja z vsemi podprocesmi. Upoštevajoč tudi zahtev okoljskega standarda ISO 14001.

Vpliv podjetja na življenjski cikel izdelka. Podjetje nima razvoja tako da je cikel osredotočen za proces izdelave izdelkov.



4.2.2 Kazalniki, matrike in cilji

V letu 2025 je bilo predelanega materiala 3.111 ton.

4.3 SNOVI, KI VZBUJAJO ZASKRBLJENOST.

Podjetje ima v dokumentu splošni nabavni pogoji za dobavitelje opredeljene zahteve glede snovi v materialih kot so REACH, ROHS, TSCA in podobne. Podjetje Polycorn tekom lasne proizvodnje izdelkov ne dodaja snovi v proces izdelave izdelkov oziroma spremlja in obvešča relevantne stranke, v kolikor pride do takega primera.

Podjetje po potrebi od dobaviteljev zahteva deklaracije skladnosti glede na zahteve kupcev za končne izdelke in interne zahteve podjetja Polycorn.

4.4 BILANCA ZA PORABO VODE

Voda je dobavljena preko krajevnega vodovoda Poljane in Črnomelj. Nastale odpadne vode na območju podjetja so komunalne narave.

Nekaj količine tehnoloških odpadnih voda ostane iz praznjenja in čiščenja orodij, vse ostala voda pa kroži v zaprtem sistemu s stalnim kroženjem vode in je namenjena hlajenju orodij med proizvodnim procesom. Tehnološka voda se zbira na zunanjem ekološkem otoku in se oddaja prevzemniku odpadkov.

Znotraj in zunaj podjetja so lovilci za olja, ki v primeru ne planiranega razlitja zajamejo odpadno olje ali druge tekočine.

Komunalna voda se uporablja za sanitarije in se odvaja komunalni odtok, ki je priključen za občinsko čistilno napravo.

4.4.1 Kazalniki, matrike in cilji

Povprečna letna poraba vode v podjetju je cca 2000 m³

Količina tehnološke odpade vode, ki ostane iz praznjenja in čiščenja orodij je cca 12 m³ letno.

Iz leta 2020 do vključno leta 2025 smo za **6%** izboljšali index porabe vode, torej je manjša poraba vode glede na enoto predelanega materiala.

4.5 EMISIJE V ZRAK

Emisije v zrak nastajajo samo pri občasnem delovanju dizelskega agregata za proizvodnjo elektrike v primeru nestalnega elektro omrežja ali zaradi izpada elektrike v primeru vremenskih pojavov. Emisije spremljamo predvsem skozi metodologijo spremljanja CO₂ odtisa podjetja.

4.6 EMISIJE HRUP

Glede na poročilo o zunanjem hrupu je bilo skladno z nacionalno zakonodajo za obe lokaciji v industrijski coni ocenjeno, da glede na nivo hrupa ni potrebno izvajati meritev hrupa, dokler ne pride do bistvenih sprememb na objektu, procesu dela ali vrsti, ter količini strojev in naprav.

4.7 RAVNANJE Z ODPADKI

Spoštujemo zakonodajo s področja ravnanja z odpadki. Znotraj podjetja in zunaj podjetja imamo urejene ekološke otoke za ločeno zbiranje odpadkov. Logistična služba skrbi za manipulacijo odpadkov do ustreznih zbirnih mest ter oddajo pooblaščenim zbiralcem in predelovalcem odpadkov. Odpadke ločujemo na nevarne in nenevarne odpadke skladno z zakonodajo, ki narekuje ločevanje in označevanje odpadkov glede na klasifikacijske številke odpadkov.

Pri nenevarnih odpadkih največji delež odpadkov predstavlja odpadna plastika. Vsako leto poskušamo čim več odpadne plastike ločeno zbirati glede na tip plastike na način da se omogoča nadaljnja predelava materiala za ponovno uporabo.

PODATKI O POVZROČITELJU

Termoplasti so linearni ali razvejani polimeri, ki se pri povišani temperaturi zmečajo in stalijo. Preoblikovanje termoplastičnega granulata v oblikovnem modelu poteka s pomočjo povišane

temperature in pritiska. Predelovalni odpad lahko regeneriramo, zato večji del odpadkov nastaja pri menjavah orodja. Za različne izdelke je potrebno očistiti komoro in vse kanale, kjer se je staljena masa predhodnega izdelka nahajala.

Postopek imenujemo prebrizgavanje in ga izvedemo s čistilno maso ali granulatom s katerim se bo brizgal novi izdelek. Maksimalna teža izdelka, ki jih na strojih brizgamo znaša do 500 g, iz česar lahko sklepamo, na majhne količine odpadka pri prebrizgavanju.

V skladu s Prilogo 1, Pravilnika o ravnanju z odpadki se odpadke iz naše dejavnosti razvrsti: Klasifikacijska številka odpadka: 070213, Naziv odpadka: odpadna plastika.

PODATKI O PROCESU IZDELAVE ORODIJ

Orodje iz dveh polovic sestavlja gravurno odprtino. Iz kovinskega bloka s pomočjo obdelovalnih centrov (potopna, žična erozija, brušenje...) oblikujemo kovinsko površino da dosežemo obliko izdelka. Odpadek predstavljajo ostružki različnih kovinskih struktur največ je plemenitih jekel, bakra, medenine in aluminija. Ostružki predstavljajo sekundarno surovino.

V skladu s Prilogo 1, Pravilnika o ravnanju z odpadki se odpadke iz naše dejavnosti razvrsti: Klasifikacijska številka odpadka: 120101; 120103; Naziv odpadka: opilki in ostružki iz železa; opilki in ostružki barvnih kovin.

4.7.1 Kazalniki, matrike in cilji

Količina odpadkov v letu 2025

Nenevarni odpadki: 207 ton

Nevarni odpadki: 31 ton

Količina nenevarnih odpadkov odpadne plastike v letu 2025

19 ton odpadne plastike se predela v nov material

73 ton odpadne plastike gre na toplotno predelavo (sežig)

Iz leta 2020 do vključno leta 2025 smo za **10%** izboljšali index nevarnih odpadkov, torej je manj odpadkov glede na enoto predelanega materiala.

Iz leta 2020 do vključno leta 2025 smo za **1,5%** poslabšali index nenevarnih odpadkov, torej je manj odpadkov glede na enoto predelanega materiala.

4.8 ENERGENTI

Smo velik porabnik električne energije, zato pa v nenehnih prizadevanjih zmanjševati njeno porabo. Z namenom zmanjševanja porabe smo izvedli potrebne meritve in pripravili načrt zmanjševanja porabe električne energije pri zagonih strojev. S sanacijo razvodnega omrežja komprimiranega zraka smo zmanjšali porabo energije zaradi izgub na napeljavi za 5%. Del toplotne energije, ki v obliki izgub nastaja v proizvodnem procesu pri termičnem preoblikovanju snovi, smo preko toplotnih izmenjevalcev uspeli zajeti za ogrevanje prostorov.

V izdelkih konča od 90-97% surovin; ostanek je potrebno oskrbeti, sicer obremenjuje okolje. Industrija polimerov je sicer zelo čista proizvodnja, toda emisija snovi in energije v okolje postaja tudi vse bolj ekonomski problem, saj postajajo zavržene surovine dvojni strošek. Uvedli smo eko-kontrolo, ki obsega analize in informatiko, načrtovanje, nadzor toka materiala in energije ter recikliranja. V podjetju smo vse stare stroje zamenjali z novimi, kjer so kljub visokim stroškom amortizacije proizvodnji stroški nižji za 20%, predvsem zaradi popravil, vložene energije in živega dela. Ugotovljeno je, da novejši stroji porabijo do 3-krat manj energije.

4.8.1 Kazalniki, matrice in cilji

Poraba podjetja za leto 2025

8.117.200 kWh od tega je 91,97 % nuklearne energije; 7,76 % solarne energije in 0,27 % energije iz dizel agregata.

Iz leta 2020 do vključno leta 2025 smo za **18,5%** izboljšali index poraba elektrike, torej manjša poraba elektrike glede na enoto delovnih ur strojev. Izboljšanje indexa je posledica vpeljave EMS »energy management system«, zamenjave strojev in opreme za bolj učinkovite in energetske varčne.

4.9 OGLJIČNI ODTIS

Podjetje si prizadeva za zmanjšanje CO₂ odtisa podjetja ter za omejitev globalnega segrevanja na 1,5 stopinj Celzija v skladu s Pariškim sporazumom in ciljem doseganja podnebne nevtralnosti.

V podjetju spremljamo ogljični odtis na podlagi GHG protokola in imamo skladno z metodologijo razdeljen ogljični odtis na obseg 1,2 in 3.

CO₂ odtis podjetja v letu 2025

Obseg 1 – 50 ton

Obseg 2 – 0 ton

Obseg 3 – 10.225 ton

Iz leta 2020 do vključno leta 2025 smo za **96%** zmanjšali količino CO₂ v tonah za obseg 1 in 2 skupaj. CO₂ odtis obsega 3 je ostal na približno enaki ravni kakor v letu 2020.

Večino doseženega procenta je na račun uporabe 100% nuklearne energije in uporabe častnih sončnih panelov na obeh lokacijah podjetja v Dobju in v Črnomlju.

Stremimo k povečanju uporabe zelene energije z vlaganjem in povečevanjem lastne proizvodnje energije iz sončnih panelov.



POLYCOM ŠKOFJA LOKA d.o.o.
Dobje 10
4223 Poljane nad Škofjo Loko
Slovenija
t +386 (0) 4 50 70 600
f +386 (0) 4 50 70 626
e info@polycom.si
www.polycom.si

