



Javni holding Ljubljana

Energetika Ljubljana · Voka Snaga · LPP

TRAJNOSTNO POROČILO

2022

Kazalo

1	<i>O trajnostnem poročilu.....</i>	4
2	<i>Organizacija družbe in prakse poročanja</i>	5
2.1	Osnovni podatki.....	5
2.2	Opis delovnega področja	5
2.3	Organizacijska področja in organigram	7
2.4	Lastniška struktura in upravljanje družbe.....	7
2.5	Pogodbeni koncern in etična načela.....	9
2.6	Obdobja poročanja in frekvenca	10
3	<i>Vizija, poslanstvo in temeljne vrednote</i>	10
4	<i>Družbena odgovornost kot nepogrešljiv del poslovanja.....</i>	11
4.1	Prepoznani dosežki družbe na področju trajnostnega delovanja	12
4.2	Certificiranje družbene odgovornosti v letu 2022.....	12
4.3	Mnenjske raziskave.....	14
5	<i>Zaveza vodstva družbeni odgovornosti</i>	16
6	<i>Naši deležniki</i>	17
6.1	Identifikacija in opredelitev	17
6.2	Komunikacija z deležniki.....	18
7	<i>Cilji trajnostnega razvoja</i>	19
8	<i>Odgovornost do sodelavcev.....</i>	20
8.1	Etične vrednote in sodelavci.....	20
8.2	Aktivnosti in kazalniki 2022	21
9	<i>Odgovornost do različnih javnosti.....</i>	24
10	<i>Odgovornost do občin družbenic.....</i>	25
11	<i>Odgovornost do okolja</i>	26
12	<i>Drugi družbeno odgovorni poudarki.....</i>	29
13	<i>Po zeleni poti naprej.....</i>	30

Kazalo slik

Slika 1: Logotipi družb v skupini Javni holding.....	5
Slika 2: Organigram Javnega holdinga.....	7
Slika 3: Struktura lastništva kapitala.....	8
Slika 4: Od temeljnih vrednost do vizije.....	11
Slika 5: Zadovoljstvo zaposlenih s certifikatom DOD.....	15
Slika 6: Krištof Mlakar, direktor Javnega Holdinga.....	16
Slika 7: Deležniki Javnega holdinga.....	18
Slika 8: Postopek certificiranja DOD v Javnem holdingu.....	19
Slika 9: Zaposleni in Etični kodeks.....	20
Slika 10: Izobrazbena struktura Javnega holdinga na dan 31. 12. 2022.....	22
Slika 11: »Hop na grad« tudi z udeležbo sodelavcev Javnega holdinga in njihovih otrok.....	23
Slika 12: Nameščena nalepka na kotličku v sanitarijah družbe.....	26
Slika 13: Rezultati panela »Varovanje okolja – skrb«.....	29
Slika 14: Ljubljana – European Best Destination.....	30

1 O trajnostnem poročilu

JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o. (v nadaljevanju: Javni holding), pristopa k izvajanju dejavnosti z odgovornim in partnerskim odnosom do sodelavcev, uporabnikov, okolja, lokalnih skupnosti, v katerih deluje, kot tudi do ostalih relevantnih deležnikov. Družba posebno skrb namenja trajnostnemu vidiku poslovanja.

Številne družbeno odgovorne ukrepe in aktivnosti smo združili in nadgradili ter formalizirali. Certificiramo jih v svetovalno-revizorskem postopku. Že 10 let smo nosilci certifikata »Družini prijazno podjetje« (v nadaljevanju: DPP), leta 2020 pa smo se angažirano vključili še v postopek pridobitve certifikata »Družbeno odgovoren delodajalec« (v nadaljevanju: DOD). Imenovali smo Projektno skupino za družbeno odgovornost in se s temeljnimi ukrepi vključili v vsa štiri področja certificiranja za pridobitev krovnega pristopnega certifikata DOD Organizacijsko upravljanje, Varnost in zdravje pri delu, Medgeneracijsko sodelovanje ter Usklajevanje zasebnega, družinskega in poklicnega življenja.

Po temeljitem pregledu pristopnega revizorskega sveta nam je bil 14. 4. 2021 podeljen pristopni certifikat »Družbeno odgovoren delodajalec – krovni certifikat«, katerega namen je izboljšanje delovnih pogojev in fleksibilnih oblik organiziranosti dela, dvig nivoja pozitivne organizacijske klime in delovne kulture ter zmanjšanje negativnih vplivov poslovanja na okolje.

Z dodatnim zanosom smo se posvetili implementaciji številnih izbranih ukrepov za nadaljevanje večletnega postopka napredovanja v krovni napredni certifikat, kar je tudi eden izmed strateških ciljev Strateškega načrta družbe za obdobje 2022-2027. Izbrane ukrepe smo aprila 2022 formalizirali v internem aktu in tako vzpostavili pravno podlago za njihovo implementacijo. V drugi polovici preteklega leta smo pričeli s pripravami na prvo od treh obsežnih letnih poročanj za temeljne in izbrane ukrepe, vključno z obveznimi podpornimi aktivnostmi, kot tudi s pridruženim poročanjem za DPP. V ocenjevanju, ki je potekalo v začetku leta 2023, se je preverjalo, če so bili zastavljeni družbeno odgovorni ukrepi vpeljani v skladu z izvedbenim načrtom implementacije.

Družbeno odgovorne poudarke, s katerimi si prizadevamo izboljševati upravljanje delovnih procesov in kakovost delovnega okolja na področju odgovornosti do sodelavcev ter s tem dvig nivoja organizacijske klime in delovne kulture, prav tako pa zmanjševanje neželenih vplivov poslovanja na okolje, predstavljamo v trajnostnem poročilu kot samostojnem gradivu in kot nepogrešljiv del poročanja v določenih poglavjih letnega poročila družbe in konsolidiranega letnega poročila celotne poslovne skupine Javnega holdinga. Samostojno trajnostno poročilo smo prvič pripravili za leto 2020, nato lani za leto 2021, pričujoče poročilo pa razkriva družbeno odgovorne dogodke o najbolj pomembnih vplivih poslovanja na družbo, okolje in gospodarstvo v letu 2022.

Letna in trajnostna poročila se ažurno objavljajo na spletni strani družbe in so tako dosegljiva tudi širši zainteresirani javnosti.

Trajnostno poročilo za leto 2022 ni napisano po standardih GRI, sledi pa njihovim smernicam in daje relevantne informacije o našem družbeno odgovornem delovanju.

V tem poročilu uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni, za ženske in moške.

2 Organizacija družbe in prakse poročanja

2.1 Osnovni podatki

<i>Družba</i>	JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o., družba za izvajanje strokovnih in razvojnih nalog na področju gospodarskih javnih služb
<i>Skrajšan naziv</i>	JAVNO HOLDING Ljubljana, d.o.o.
<i>Naslov</i>	Verovškova ulica 70, Ljubljana
<i>Telefon, telefaks</i>	01 474 08 16, 01 474 08 11
<i>E-pošta</i>	info@jhl.si, druzbeno.odgovoren@jhl.si
<i>Spletna stran</i>	http://www.jhl.si
<i>Matična številka</i>	5860199
<i>Davčna številka</i>	SI57209294
<i>Šifra dejavnosti</i>	70.100 Dejavnost uprav podjetij
<i>Osnovni kapital</i>	151.446.841 EUR
<i>Vložna številka</i>	12568000

Skupino Javni holding sestavljajo:

- matična družba: JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o.,
- odvisne družbe: JAVNO PODJETJE VODOVOD KANALIZACIJA SNAGA d.o.o., JAVNO PODJETJE LJUBLJANSKI POTNIŠKI PROMET, d.o.o. in JAVNO PODJETJE ENERGETIKA LJUBLJANA d.o.o.



Slika 1: Logotipi družb v skupini Javni holding.

2.2 Opis delovnega področja

Javni holding je družba za izvajanje strokovnih in razvojnih nalog na področju gospodarskih javnih služb, zato je delo v družbi usmerjeno v usklajevanje investicij ter strokovno tehnične naloge (servisne storitve), kamor sodijo:

- priprava enotnih izhodišč za pripravo letnih načrtov javnih podjetij,

- usklajevanje predlogov investicijskih načrtov javnih podjetij,
- izvajanje nadzora nad poslovanjem javnih podjetij,
- skrb za enotno informiranje uporabnikov storitev javnih podjetij,
- priprava analiz in poročil o poslovanju javnih podjetij,
- spremljanje izvajanja cenovne politike javnih podjetij,
- izvajanje strokovnih, organizacijskih in administrativnih nalog za potrebe Sveta ustanoviteljev javnih podjetij, povezanih v JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o., idr.

Javni holding opravlja dejavnosti, določene v družbeni pogodbi:

- dejavnost uprav podjetij,
- dejavnost odnosov z javnostmi,
- podjetniško in poslovno svetovanje,
- upravljanje računalniških naprav in sistemov,
- informiranje,
- dejavnost holdingov,
- kreditiranje,
- pravne dejavnosti,
- računovodske, knjigovodske in revizijske dejavnosti, davčno svetovanje,
- druge nerazvrščene strokovne in tehnične dejavnosti,
- zbiranje terjatev in ocenjevanje kreditne sposobnosti,
- urejanje gospodarskih področij za učinkovitejše poslovanje,
- pomožne dejavnosti za izobraževanje,
- dejavnosti arhivov.

V manjšem obsegu in za potrebe registrirane dejavnosti lahko družba opravlja tudi druge dejavnosti, ki so namenjene dejavnosti, vpisani v sodni register oz. boljšemu izkoriščanju zmogljivosti družbe.

Namen Javnega holdinga je torej usklajevanje in opravljanje strokovno tehničnih nalog oz. servisnih storitev za javna podjetja, saj združuje podpirne službe na področju financ in računovodstva, javnih naročil, pravnih in kadrovskih zadev ter informatike. Zaupana sta mu odgovornost in skrb za upravljanje s kadri, za enotne informacijske rešitve, vodenje postopkov velikih javnih naročil, pravno zastopanje in drugo svetovanje, notranje revidiranje delovanja procesov, spremljanje poslovanja družb v skupini, zagotavljanje virov financiranja, pripravo enotnih izhodišč za pripravo letnih in obdobjnih poročil ter poslovnih načrtov, spremljanje izvajanja cenovne politike, enotno informiranje uporabnikov storitev javnih podjetij in obsežno poročanje ustanoviteljem in nadzornemu svetu ter drugim, notranjim in zunanjim uporabnikom informacij. Poleg omenjenih dejavnosti Javni holding opravlja tudi strokovne, organizacijske in administrativno-tehnične naloge za potrebe Sveta ustanoviteljev javnih podjetij.

Javni holding se je izoblikoval kot močna, vplivna in ugledna organizacija na področju kakovostnega izvajanja podpornih dejavnosti za gospodarske javne službe, ki sledi zadovoljstvu uporabnikov storitev, varovanju in ustvarjanju kakovostnega bivalnega okolja ter sodobnim tehnologijam. Podpirne storitve izvajamo za odvisne družbe, kot tudi za družbo ŽALE Javno podjetje, d.o.o. (v nadaljevanju: JP ŽALE), ter družbo Javno podjetje Ljubljanska parkirišča in tržnice, d.o.o. (v nadaljevanju: JP LPT).

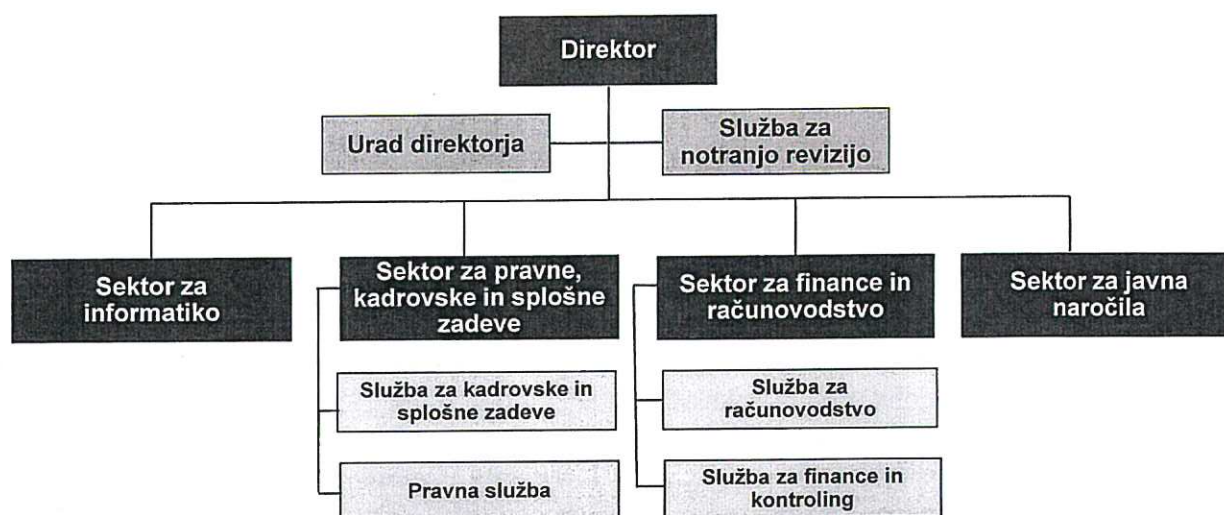
Skladno s Kodeksom upravljanja družbe JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o. in odvisnih družb (v nadaljevanju: Kodeks upravljanja) Javni holding pri svojem poslovanju dosledno zasleduje zanesljivost, strokovnost, partnerstvo, razvojno usmerjenost, inovativnost, dinamičnost, stabilnost, odgovornost do okolja in etično ravnanje.

2.3 Organizacijska področja in organigram

Javni holding ima vzpostavljeno organizacijsko strukturo, ki zagotavlja učinkovito organizacijo dela, kakovostno izvajanje storitev in večjo stroškovno učinkovitost.

Notranje organizacijske enote v družbi so:

- Urad direktorja in Služba za notranjo revizijo, samostojni službi, ki sta neposredno podrejeni in odgovorni direktorju družbe;
- Sektor za finance in računovodstvo, v katerem delujeta Služba za finance in kontroling ter Služba za računovodstvo;
- Sektor za pravne, kadrovske in splošne zadeve, v katerem delujeta Pravna služba ter Služba za kadrovske in splošne zadeve;
- Sektor za informatiko;
- Sektor za javna naročila.



Slika 2: Organigram Javnega holdinga.

2.4 Lastniška struktura in upravljanje družbe

Javni holding je v lasti 7 družbenikov: Mestne občine Ljubljana (v nadaljevanju: MOL), ki je večinski družbenik in šest primestnih občin družbenic: občine Medvode, Brezovica, Dobrova-Polhov Gradec, Škofljica, Dol pri Ljubljani in Horjul. Vsi družbeniki sestavljajo skupščino družbe. Vsakih dopolnjenih 50 EUR osnovnega vložka daje družbeniku en glas. V skladu z družbeno pogodbo Javnega holdinga skupščina odloča z navadno večino glasov, razen v primeru, ko družbena pogodba ali zakon določa višjo večino.

Kodeks upravljanja, ki služi kot neposreden vir priporočil, pravil in navodil za učinkovito in transparentno upravljanje Javnega holdinga in odvisnih družb, jasno opredeljuje, da družba s pravočasnim in korektnim obveščanjem o sklicu in poteku skupščine družbenikov ter strokovno organizacijo skupščine družbenikov omogoča in spodbuja aktivno izvajanje glasovalne pravice družbenikov. Za uresničevanje pravice do obveščenosti družbenikom zagotovi zanesljive podatke o zadevah družbe in odvisnih družb, ki so potrebni za presojo predmetov dnevnega reda. Vsak družbenik ima možnost, da se udeleži skupščine družbenikov, razpravljati o točkah dnevnega reda, o njih postavljati vprašanja in dajati predloge, glasovati o predlogih ter biti enakopravno obveščen o sprejetih odločitvah na skupščini družbenikov.



Slika 3: Struktura lastništva kapitala.

V družbi je vzpostavljen dvotirni sistem upravljanja s poslovodstvom oz. direktorjem, kot organom vodenja, ter nadzornim svetom, kot organom nadzora. Skladno s Kodeksom upravljanja morata oba organa delovati izključno v dobro družbe in neodvisno od volje ali želje posameznih družbenikov in drugih deležnikov, se ravnati izključno po lastni presoji v interesu družbe in stalno nadgrajevati svoja znanja in veščine. Odločitve članov nadzornega sveta in direktorja so neodvisne. V primeru suma o nasprotju interesov član nadzornega sveta oz. direktor o tem nemudoma obvesti skupščino družbenikov. Nadzorni svet in direktor s posameznimi družbeniki ter drugimi deležniki o svojih odločitvah, bodočem ravnanju ali poslovanju družbe ne komunicirata mimo mehanizmov, določenih v zakonih in Kodeksu upravljanja.

Direktor, ki vodi in zastopa družbo, mora delovati v skladu z visokimi etičnimi standardi in upoštevati interese vseh skupin deležnikov. Imenuje ga skupščina družbe za mandatno dobo pet let. S svojim delom, znanjem in izkušnjami uresničuje sprejeto poslovno politiko družbe, zasleduje njen dolgoročni uspeh preko zagotavljanja optimalnega vodenja in ocenjevanja ter obvladovanja tveganj. Optimalnost poslovanja si prizadeva dosegati z zagotavljanjem primerne vodstvenega kadra in človeških ter finančnih virov. Z lastnim zgledom promovira in v okviru svojih nalog zagotavlja korporativno kulturo, ki spodbuja etično ravnanje in zavezo skladnosti poslovanja družbe ter skladnost in etičnost ravnanja sodelavcev. Direktor je za vodenje in poslovanje družbe odgovoren v skladu z zakonodajo.

Nadzorni svet družbe je sestavljen tako, da se zagotovita odgovoren nadzor in sprejemanje odločitev v korist družbe. Ima devet članov, izmed katerih šest imenuje in odpokliče skupščina družbe na predlog MOL, tri pa po sistemu rotacije na usklajen predlog (občinskih svetov) manjšinskih družbenikov. Mandat članov nadzornega sveta, ki jih predlaga MOL, traja štiri leta, ostalih pa dve leti. Pri sestavi se upoštevajo strokovna znanja, izkušnje in veščine, ki se med posameznimi člani med seboj dopolnjujejo. Postopek izbire kandidatov za člane nadzornega sveta in imenovanje članov je transparenten in vnaprej opredeljen. Nadzorni svet odločitve sprejema v skladu z dolžno skrbnostjo, v dobri veri ter na podlagi popolnih, verodostojnih in

pravočasno pridobljenih informacij. Vodi ga predsednik, ki mora biti v skladu s Kodeksom upravljanja oseba z veliko integriteto, ki uživa zaupanje članov nadzornega sveta glede strokovnosti, komunikacijskih veščin, sposobnosti, povezovanja, neodvisnosti, etičnosti in moralnih vrlin.

Prejemki direktorja in članov nadzornega sveta so dogovorjeni na ustrezni pravni podlagi, so transparentni in se v skladu s Kodeksom upravljanja in zakonom, ki ureja dostop do informacij javnega značaja, javno objavljajo (Katalog informacij javnega značaja).

2.5 Pogodbeni koncern in etična načela

Z novelo zakona, ki ureja gospodarske družbe, sprejeto v letu 2021, so poleg Javnega holdinga tudi odvisne družbe postale subjekti javnega interesa. Novela za te subjekte določa, da morajo oblikovati nadzorne svete in le-ti imenovati revizijske komisije, razen če gre za odvisne družbe, povezane s pogodbo o obvladovanju, pri katerih ta obveza ne velja.

Glede na navedeno in z namenom zagotoviti učinkovito poslovno odločanje za doseganje čim boljših poslovnih rezultatov vseh družb v skupini in vsake družbe posebej ter na tej podlagi povezati kapitalsko že povezane družbe v pogodbeni koncern, je Javni holding pripravil Pogodbo o obvladovanju. Pogodba je bila po pridobitvi pozitivnega mnenja nadzornega sveta in soglasja skupščine sklenjena maja 2021 in sicer med Javnim holdingom kot obvladujočo družbo in odvisnimi družbami ter je pričela veljati istega meseca z dnem vpisa v sodni register. S tem je bil vzpostavljen pogodbeni koncern. V skladu z zakonsko novelo je bila imenovana tudi revizijska komisija nadzornega sveta Javnega holdinga, ki opravlja naloge revizijske komisije tudi za odvisne družbe v pogodbenem koncernu.

Z vzpostavitvijo pogodbenega koncerna skupine Javni holding je transparenten in učinkovit sistem korporativnega upravljanja še dodatno pridobil na pomenu. Družbe v poslovni skupini Javnega holdinga zavezuje Kodeks upravljanja, ki upošteva poenotena merila za doseganje visokih standardov vodenja in nadzora ter oblikovanje transparentnega in razumljivega sistema korporativnega upravljanja. Pri vodenju in upravljanju družb v skupini smo tudi v preteklem letu uveljavljali visoke enotne standarde korporativnega upravljanja. Sestavni del kodeksa upravljanja je Etični kodeks, ki opredeljuje temeljna načela za:

- kupce/uporabnike: »Zanesljivost in korist za kupca/uporabnika sta bistvo našega dela«,
- zaposlene: »Z zaposlenimi ravnamo pravično in spoštljivo«,
- družbenike: »Delujemo z integriteto in smo zavezani k trajnostnim dosežkom«,
- dobavitelje/poslovne partnerje: »Prizadevamo si, da ostanemo zaupanja vreden poslovni partner«,
- družbo: »Prizadevamo si biti družbeno odgovorno podjetje«.

Skladno s slednjo alinejo:

- z aktivnim spodbujanjem družbenih, okoljskih, kulturnih, športnih in drugih projektov ter programov stremimo k reševanju raznih družbenih izzivov,
- delujemo odprto in pregledno, ko gre za naša poslovna načela in prakso, ter ravnamo v skladu z veljavno zakonodajo,
- si prizadevamo, da niti neposredno niti preko naših poslovnih stikov, delovanje družbe ne vpliva negativno na temeljne človekove pravice, kot to določajo Listina o pravicah Združenih narodov in temeljni dogovori Mednarodne organizacije za delo,
- sistematično ugotavljamo in upravljamo poslovna, varnostna in okoljevarstvena tveganja, krepimo kulturo varnega ravnanja ter učinkovito izrabljamo naravne vire in zmanjšujemo negativni učinek našega delovanja na okolje,

- spoštujemo pravico do zasebnosti sodelavcev, kupcev/uporabnikov in drugih deležnikov ter skrbno in v skladu z zakonodajo ravnamo z osebniimi podatki.

2.6 Obdobja poročanja in frekvenca

Javni holding, kot tudi odvisne družbe, pripravljajo letno poročilo posamezne družbe, na ravni skupine pa letno konsolidirano poročilo v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe. Vse družbe v skupini Javnega holdinga so glede na zakonske kriterije (število zaposlenih, prihodki od prodaje in vrednost aktive) velike družbe. Posamezno in konsolidirano letno poročilo se sestoji iz poslovnega in računovodskega poročila. V preteklih letih je konsolidirano letno poročilo vključevalo tudi izjavo o nefinančnem poslovanju, ki vsebuje informacije o okoljskih, socialnih, družbeno odgovornih in kadrovskih zadevah ter spoštovanju človekovih pravic na ravni družbe oz. poslovne skupine. Za leto 2022 bo izjava o nefinančnem poslovanju za celotno skupino, skladno s 5. odstavkom 70.c člena ZGD-1 objavljena kot ločeno poročilo v 6. mesecih po dnevu bilance stanja. Konsolidirano letno poročilo se revidira s strani neodvisnega revizorja ter obravnava na skupščini in nadzornem svetu družbe. Letno poročilo, sestavljeno v skladu z zakonom in Slovenskimi računovodskimi standardi, predstavlja verodostojen odraz dogajanj in celovito informacijo o poslovanju družbe oz. poslovne skupine.

Skupščina in nadzorni svet družbe obravnavata tudi poročila o realizaciji investicijskih načrtov družb v poslovni skupini Javnega holdinga, polletna poročila o poslovanju le-teh in razne obdobjne informacije, npr. o nerevidiranih računovodskih izkazih, o poslovanju. Sicer direktor skladno s Kodeksom upravljanja redno, pravočasno in izčrpno obvešča organ nadzora o vseh pomembnih zadevah, ki se nanašajo na poslovanje družbe, njeno strategijo, obvladovanje tveganj ter o sprejetih ukrepih itd. Vsako zahtevo nadzornega sveta po poročilu ali predstavitvi dokumentacije direktor izpolni takoj, ko je mogoče. Pri posredovanju podatkov se upoštevajo standardi zaupnosti. Direktor predsednika nadzornega sveta nemudoma obvesti o dogodkih in okoliščinah, ki lahko pomembneje vplivajo na poslovanje in položaj družbe.

Nadzornemu svetu, ki daje soglasje k letnim načrtom dela notranje revizije, o svojem delu redno poroča tudi Služba za notranjo revizijo družbe. O tveganjih, vključno s pojasnili o ocenjevanju in obvladovanju le-teh, se najmanj enkrat letno, tako tudi v minulem letu, poroča revizijski komisiji nadzornega sveta družbe, ki je bila imenovana v skladu z novelo ZGD-1 po vzpostavitvi pogodbenega koncerna na podlagi sklenjene Pogodbe o obvladovanju in predstavlja strokovno podporo nadzornega sveta, predvsem na področjih računovodskega poročanja, finančnega poslovanja, notranjih kontrol in obvladovanja tveganj ter zunanjskega in notranjskega revidiranja Skupine Javni holding in družb v pogodbenem koncernu.

Javni holding zadnja leta še bolj podrobno spremlja družbeno odgovoren vidik poslovanja in je povzeto poročanje o tem v letnem poročilu nadgradil s samostojnim letnim poročanjem o trajnostnem poslovanju družbe.

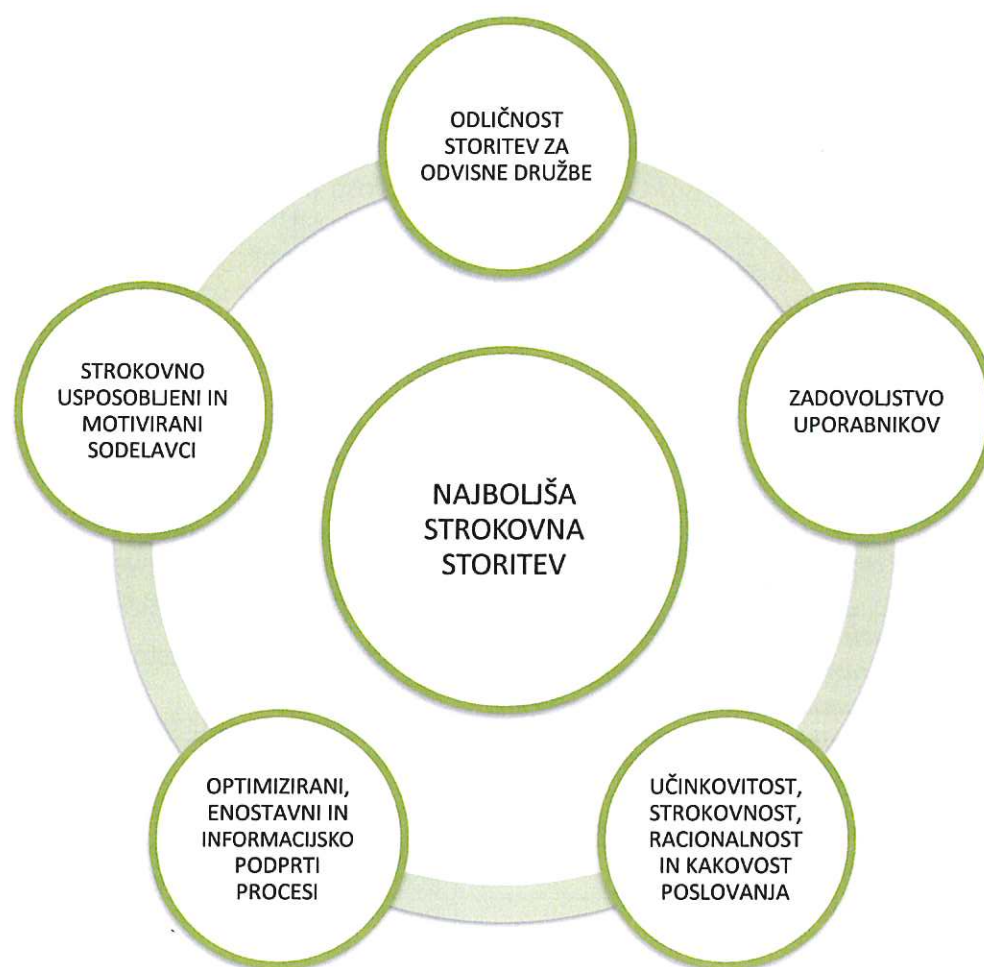
3 Vizija, poslanstvo in temeljne vrednote

V Strateškem načrtu družbe je zastavljena vizija družbe »Najboljša strokovna storitev«. Poslanstvo Javnega holdinga je namreč učinkovito in strokovno zagotavljanje poslovnih funkcij odvisnim družbam, kot tudi tržna usmerjenost k izvajanju storitev drugim poslovnim subjektom.

Odličnost storitev za odvisne družbe, zadovoljstvo uporabnikov, učinkovitost, strokovnost, racionalnost, kakovost poslovanja, optimizirani, enostavni in informacijsko podprti procesi ter strokovno usposobljeni in motivirani sodelavci so temeljne vrednote družbe, s pomočjo katerih uresničujemo strateške cilje. Le-ti so opredeljeni kot skupni strateški cilji skupine Javni holding in kot strateški cilji Javnega holdinga kot obvladujoče družbe.

Novembra 2021 smo sprejeli Strateški načrt za obdobje 2022–2027, ki je bil pripravljen v sodelovanju s ključnimi deležniki, primarno s sodelavci družbe in odvisnimi družbami ter občinami ustanoviteljicami. Strateški načrt, ki sledi temeljnim razvojnim smernicam Vizija Ljubljana 2045, je trajnostno naravn, s poudarkom na digitalizaciji storitev. Hkrati smo iz svojega delokroga sodelovali tudi pri pripravi strateških načrtov odvisnih družb.

Glede na svojo dejavnost in dejavnost odvisnih družb, s katerimi se zagotavljajo javne dobrine, se družba zaveda pomembnosti vpliva na širše okolje. Zato je v strateški načrt vključen tudi strateški cilj, s katerim sledimo družbeno odgovornim dejanjem in etičnemu ravnanju, kar v formalnem smislu predstavlja pridobitev krovnega naprednega certifikata DOD.



Slika 4: Od temeljnih vrednot do vizije.

4 Družbena odgovornost kot nepogrešljiv del poslovanja

Družbena odgovornost je eno naših temeljnih načel, kateremu namenjamo permanentno pozornost pri poslovanju. Delovanje Javnega holdinga, odvisnih družb oz. javnih podjetij in MOL, je tesno prepleteno in soodvisno, zato ključni dosežki enih predstavljajo uspeh tudi za druge in obratno.

Javni holding je z drugimi mestnimi organizacijami proaktivno sodeloval pri številnih trajnostnih projektih, ki so bili prepoznani kot uspešni. Na različnih družbeno odgovornih področjih se je tudi samostojno preizkusil in prav tako prejel razna priznanja, certifikate ipd.

4.1 Prepoznani dosežki družbe na področju trajnostnega delovanja

<i>Priznanja, certifikati ipd. v preteklem desetletju</i>		
Leto	Dosežek (priznanje, certifikat ipd.)	Opis/vsebina
2013	<i>Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje</i>	Za izboljšanje upravljanja delovnih procesov in kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.
	<i>2. mesto v kategoriji javne organizacije na natečaju WEBSi – spletni prvaki</i>	Največje tekmovanje za digitalne projekte.
2015	<i>Priznani v odličnosti – Recognised for Excellence – 3 stars (PRSPo 2015-2017)</i>	Najvišje državno priznanje za dosežke na področju kakovosti proizvodov in storitev ter kakovosti poslovanja kot rezultat znanja in inovativnosti.
	<i>Zahvala ZPMS za humanitarno akcijo »Komunalci smo humanitarci«</i>	Humanitarna akcija, katere cilj je bil, da bi čim več otrok iz socialno ogroženih družin lahko pomežiknilo soncu in objelo morje.
	<i>Certifikat LGBT prijazno</i>	Osveščanje ljudi o LGBT problematiki in ustvarjanje pozitivne klime znotraj delovnega okolja v odnosu do uporabnikov.
2016	<i>Mavrični pokal zdravja</i>	Izbor primerov dobrih praks promocije zdravja na delovnem mestu.
	<i>Polni certifikat Družini prijazno podjetje</i>	Nadgradnja osnovnega certifikata z dodatnimi ukrepi – zaveza za nenehne izboljšave organizacijske kulture.
2021	<i>Priznanje za dobro prakso za trajnostni urbani razvoj Skupno zeleno – okolju prijazno javno naročilo pisarniškega papirja in higienskih papirnatih proizvodov v Javnem holdingu</i>	Pobuda Mesta mestom: zbiranje in razširjanje dobrih praks mest za spodbujanje trajnostnega urbanega razvoja.
	<i>Pristopni krovni certifikat Družbeno odgovoren delodajalec</i>	Temeljni ukrepi za izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v odnosu do zaposlenih.
2022	<i>Spominski znak za požrtvovalnost v boju proti Covid-19</i>	Priznanje za proaktivno ukrepanje za preprečevanje in obvladovanje okužb z nalezljivo boleznijo Covid-19.
2023	<i>Napredni krovni certifikat Družbeno odgovoren delodajalec</i>	Nadgradnja pristopnega krovnega certifikata z izbranimi ukrepi – ocenjevanje ukrepov skladno z izvedbenim načrtom implementacije.
	<i>Certifikat kulturno podjetje (predvideno)</i>	Za namen promocije in realizacije pomena kulture tako za širšo družbo kot podjetja.

4.2 Certificiranje družbene odgovornosti v letu 2022

V letu 2022 je družba v skladu s terminskim načrtom izvajala številne in raznolike ukrepe na področju certificiranja DPP in DOD ter jih spremljala s kazalniki.

1. DPP ukrepi (12):

- ✓ Skrajšani delovni čas zaradi izrednih družinskih obveznosti,
- ✓ Otroški časovni bonus (vrtec, OŠ),

- ✓ Prosti delovni dan z nadomestilom plače zaradi spremljanja otroka na informativnem dnevu ob vstopu v srednjo šolo,
 - ✓ Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov,
 - ✓ Komuniciranje s sodelavci,
 - ✓ Komuniciranje z zunanjo javnostjo,
 - ✓ Oglaševanje enakih možnosti,
 - ✓ Novoletno obdarovanje otrok,
 - ✓ Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja,
 - ✓ Korporativno prostovoljstvo,
 - ✓ Sodelovanje svojcev pri občasnih delih v organizaciji,
 - ✓ Dodatne ure odsotnosti z nadomestilom plače zaradi obiska zdravnika.
2. Temeljni in izbrani ukrepi za pridobitev pristopnega in naprednega krovnega certifikata DOD, z obveznimi podpornimi aktivnostmi:
- a. Izvajanje aktivnosti za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj ter celostno naslavljanje družbene odgovornosti, vključno s krepitvijo etičnih vrednot vodstva in zaposlenih s poudarkom na nediskriminaciji na delovnem mestu,
 - b. Vpeljevanje ukrepov z namenom usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja skozi celoten življenjski cikel posameznika,
 - c. Izvajanje aktivnosti za medgeneracijsko sodelovanje s poudarkom na prilagajanju delovnih mest starejšim zaposlenim in z upoštevanjem specifik in potreb posameznega življenjskega obdobja posameznika,
 - d. Izvajanje aktivnosti za ozaveščanje delodajalcev (vodstva organizacije), zaposlenih in širše javnosti o pomenu zdravja na delovnem mestu in spodbujanje promocije zdravju prijaznih izboljšav delovnega in organizacijskega okolja.

Temeljni ukrepi (12):

- ✓ Tim za družbeno odgovornost (a),
- ✓ Zaveza vodstva družbeni odgovornosti (a),
- ✓ Poročanje in spremljanje družbeno odgovornih aktivnosti (a),
- ✓ Identifikacija deležnikov in vključujoče sodelovanje z njimi (a),
- ✓ Politika izklapljanja elektronskih naprav (a),
- ✓ Varčna osvetlitev (a),
- ✓ Pravica do prošnje za prilagoditev delovnih pogojev (b),
- ✓ Spodbujanje in zagotavljanje spoštovanja zasebnega življenja sodelavcev (b),
- ✓ Izobraževanje vodij s področja medgeneracijskega sodelovanja (c),
- ✓ Zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja za vse starostne skupine (c),
- ✓ Zagotavljanje zdravega delovnega okolja z učinkovitim medsebojnim sodelovanjem zaposlenih oz. njihovih predstavnikov (d),
- ✓ Sodelovanje zaposlenih pri presoji področja varnosti in zdravja pri delu (d).

Izbrani ukrepi (39):

- ✓ Kodeks upravljanja (a),
- ✓ Energijska učinkovitost naprav (a),
- ✓ Vzdrževanje elektronskih naprav (a),
- ✓ Službeno kolo (a),
- ✓ Spodbujanje pitja vode iz pipe in zmanjševanje uporabe plastike (a),
- ✓ Poslovanje brez papirja (a),
- ✓ Izboljšanje/inovacije v delovnih procesih (a),
- ✓ Službeni avtomobili (a),

- ✓ Uvedba »tihe ure« med delovnim časom (a),
- ✓ Fleksibilni delovni čas (b),
- ✓ Načrtovanje delovnega časa z upoštevanjem skrbstvenih obveznosti (b),
- ✓ Časovni konto (b),
- ✓ Krajši delovni čas zaradi družinskih obveznosti (b),
- ✓ Fleksibilni delovni odmori (b),
- ✓ Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in zasebnega življenja (b),
- ✓ Posredovanje informacij odsotnim sodelavcem (b),
- ✓ Druženje med zaposlenimi (b),
- ✓ Družinske obveznosti ter delo s krajšim delovnim časom niso razlog za zavrnitev pri zaposlovanju ali stagnacijo zaposlenega (b),
- ✓ Priznavanje neformalno pridobljenega znanja in izkušenj pri zaposlovanju (c),
- ✓ Krajši delovni čas (c),
- ✓ Transparentno oglaševanje kariernih možnosti znotraj organizacije (c),
- ✓ Izvajanje delavnic za zaposlene za poznavanje različnih generacij in individualnih različnosti (c),
- ✓ Oblikovanje raznolikih medgeneracijskih delovnih skupin (c),
- ✓ Kodeks ravnanja oz. medgeneracijskega sodelovanja znotraj organizacije (c),
- ✓ Spodbujanje pisanja razumljivih internih aktov in pravilnikov (c),
- ✓ Uvedba oglasne deske, kjer se napiše kdo kaj potrebuje ali kdo kaj podari (c),
- ✓ Spodbujanje pohval in zahval posameznim zaposlenim (c),
- ✓ Informiranje zaposlenih o brezplačnih seminarjih, tečajih, izobraževanjih (c),
- ✓ Nameščanje ustrezne osvetlitve (d),
- ✓ Skupaj s strokovnjaki do varnega delovnega okolja (d),
- ✓ Uporaba ergonomskih mišk in podlog (d),
- ✓ Zdravstveni nadzor (d),
- ✓ Prilagajanje dela invalidom (d),
- ✓ Spodbujanje telesne dejavnosti z organizacijo ali s (so)financiranjem vadb (d),
- ✓ Statistično vrednotenje promocije zdravja (d),
- ✓ Sveže sadje iz tržnice (d),
- ✓ Športni dan »S kolesom na delovno mesto« (d),
- ✓ Aktivni odmor z razgibalnimi vajami (d).

Obvezne podporne aktivnosti temeljnim in izbranim ukrepom (6):

- ✓ Komuniciranje z zaposlenimi,
- ✓ Komuniciranje z zunanjimi javnostmi,
- ✓ Mnenjske raziskave med zaposlenimi na izbranem področju certifikata,
- ✓ Izobraževanje vodij na izbranem področju,
- ✓ Obveščanje zaposlenih o neposrednem kontaktu z izvajalcem,
- ✓ Vodstveni pregled.

Maja 2022 se je Javni holding vključil tudi v postopek pridobitve certifikata kulturno podjetje, v sklopu katerega se je družba zavezala izpolniti opredeljene pogoje vključevanja kulture. Kultura ima številne, tudi z raziskavami potrjene pozitivne učinke tako na posameznika kot na družbo. Čeprav tovrstni učinki pogosto niso kvantitativno merljivi in nujno ne prinašajo konkretnih koristi, so pomemben mozaik v krepitvi organizacijske kulture v družbi.

4.3 Mnenjske raziskave

Sistematično in metodološko pripravljene ankete so pomembne za pridobitev kakovostnih informacij, zato smo v preteklem letu sodelovali tudi pri izpolnjevanju različnih anketnih vprašalnikov s področja družbene odgovornosti.

Inštitut Ekvilib, ki je skupaj s partnerji razvil metodologijo certifikata DOD, je med podjetji izvedel prvo anketiranje o zadovoljstvu in seznanjenosti s pristopnim certifikatom DOD med podjetji. Merjenje tega zadovoljstva je potekalo z namenom poročanja Evropskemu socialnemu skladu,

ki je financiral postopek pridobitve pristopnega certifikata DOD, in hkrati za analizo v podjetju, na osnovi katere se lažje in bolj smotrno načrtujejo izboljšave na trajnostnem področju. K sodelovanju za izpolnitev anketnega vprašalnika so bili povabljeni vsi sodelavci Javnega holdinga. Tisti, ki so izpolnili anketni vprašalnik, so splošno zadovoljstvo s certifikatom DOD na lestvici od 1 do 4 ocenili s povprečno oceno 3,2, spodbujanje družbe, da sodelavci ravnaajo družbeno odgovorno, pa z oceno 3,3 (24 % anketirancev je bilo vključenih v postopku certificiranja DOD).

Predstavniki Javnega holdinga je bil povabljen tudi k izpolnitvi kratke anonimne ankete o družbeni odgovornosti podjetij, v kateri je bil izpostavljen odnos delodajalcev do zaposlenih. Z anketo se je preverjala informiranost in ozaveščenost slovenskih podjetij na področju družbene odgovornosti, njihov odnos do certifikatov in nagrad ter izvajanje projektov in aktivnosti s področja družbene odgovornosti.

Kot prejemnik pristopnega certifikata DOD smo bili povabljeni tudi k sodelovanju v krajši evalvaciji postopka, s katero se je preverjalo naše zadovoljstvo z vsemi fazami postopka, zadovoljstvo z inštitutom kot izvedbeno organizacijo in pristojnim revizorjem. Izvajalec certificiranja je prejete odgovore preučil z namenom izboljšav postopka v prihodnje. Tudi sodelavka Javnega holdinga, ki se je novembra 2022 udeležila izobraževanja »Trajnostno poročanje z uporabo standardov GRI«, je svoje vtise o izobraževanju izvajalcu zaupala v kratki anonimni anketi.

Družba JAVNO PODJETJE LJUBLJANSKI POTNIŠKI PROMET, d.o.o., skladno z opisi procesov in navodili ISO standardov, ocenjuje največje in pomembne dobavitelje. Zato nam je konec predpreteklega leta v reševanje poslala »Vprašalnik okolje / Varnost in zdravje pri delu«. V začetku leta 2022 nas je seznanila z rezultati. Ocenjeni smo bili po osmih različnih kriterijih in prejeli vseh možnih 24 točk, zato smo bili kot dobavitelj razvrščeni v bonitetni razred A – zelo ustreza.

Tudi sami se poslužujemo anket. Za ugotavljanje stanja mikroklima v družbi in zadovoljstva z našim delom obdobjno anketiramo sodelavce in uporabnike, s čimer pridobivamo dobrodošle povratne odzive, ki so nam v pomoč pri izboljšavah v procesih.

ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH S CERTIFIKATOM DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC (n = 35)



Slika 5: Zadovoljstvo zaposlenih s certifikatom DOD.

5 Zaveza vodstva družbeni odgovornosti

Predani sedanjosti, usmerjeni v trajnostno in zeleno prihodnost

Pomembno prispevamo h kakovostnemu in prijetnemu življenju v Ljubljani in njeni okolici, smo odgovorni do sodelavcev ter naravnega in družbenega okolja, katerega del smo. Pri svojih vsakodnevnih dejanjih in poslovnih odločitvah ter vodenju in strateškemu usmerjanju skupine v največji možni meri upoštevamo načela trajnostnega razvoja in krožnega gospodarstva. Posebno pozornost namenjamo sodelavcem, ki so pomemben člen pri doseganju zastavljenih ciljev ter zagotavljanju stabilnosti in rasti poslovanja družbe. Skladno z Etičnim kodeksom, ki je sestavni del Kodeksa upravljanja, se zavzemamo za spoštljive odnose na delovnem mestu, za nasprotovanje posegom v osebno dostojanstvo sodelavcev in za zagotavljanje visokih standardov glede preprečevanja kakršne koli diskriminacije.

Odgovornost je ena izmed temeljnih vrednot naše družbe, ki usmerja naše delovanje in nas zavezuje k dejanjem in odločitvam, ki imajo širši družbeni učinek in korist. Je del poslovanja družbe in strateškega vodenja skupine.

Družbeno odgovorne odločitve in aktivnosti nam pomagajo graditi partnerske odnose z našimi deležniki, njihove učinke pa je čutiti v širšem družbenem in naravnem okolju. Prizadevamo si videti širšo, poglobljeno sliko in v čim večji možni meri presegati okvire in interese lastnega poslovanja.

Odgovornost je poslanstvo, ki v ospredje postavlja ljudi in naravne vire, in tako pomembno sooblikuje spodbudno notranje in zunanje okolje ter kakovostno prihodnost. Hkrati nas in naše deležnike vabi tudi k spremembam. Zato pomemben del svojih družbeno odgovornih aktivnosti namenjamo tudi ozaveščanju o pomenu spoštovanja vrednot in vabimo k spremembam nekaterih vedenj in praks, ki so dobrodošla za dobrobit celotnega planeta.



Slika 6: Krištof Mlakar, direktor Javnega holdinga Ljubljana

Foto: Doris Kordić

Prizadevali si bomo, da bo odgovornost prežela vsa področja našega poslovanja, sodelavce in druge deležnike, s preprostim namenom – da bomo danes povezovali najboljše za boljši jutri.

Krištof Mlakar,
direktor Javnega holdinga Ljubljana

6 Naši deležniki

Prepoznavanje in odzivanje na potrebe in pričakovanja relevantnih deležnikov je sestavni del družbeno odgovornega upravljanja. Za navedeno je potrebna identifikacija deležnikov in nadgrajevanje sodelovanja z njimi.

Javni holding ima identificiranih osem ključnih skupin deležnikov, s katerimi smo sodelovali oz. jih vključevali v naše aktivnosti.

6.1 Identifikacija in opredelitev

Skupine naših deležnikov, ki so vključene tudi v Kodeks upravljanja oz. Etični kodeks, so:

- **Zaposleni (sodelavci):**
Motivirani in zadovoljni sodelavci so ključni ambasadorji družbe, brez katerih ni mogoče doseči načrtovanega razvoja. Proaktivna in dvosmerna komunikacija s sodelavci je bistvena, zato sodelavce informiramo, jim omogočamo izražanje mnenj in idej itd. Oblikujemo delovna mesta, ki omogočajo razvoj in napredovanje na poslovnem in osebnem področju ter spodbujamo izobraževanja.
- **Družbeniki:**
MOL in primestne občine Medvode, Brezovica, Dobrova – Polhov Gradec, Škofljica, Dol pri Ljubljani in Horjul so občine družbenice, ki imajo odločilen vpliv pri temeljnih usmeritvah razvoja družbe. Upoštevamo temeljno načelo Etičnega kodeksa, ki se glasi »Delujemo z integriteto in smo zavezani k trajnostnim dosežkom«.
- **Kupci/uporabniki:**
So ključni deležniki za naše poslovanje, zato ohranjamo odnose, ki zagotavljajo zvestobo ter gradijo percepcijo odličnosti, strokovnosti in inovativnosti. To dosegamo z osebno obravnavo kupcev/uporabnikov in redno komunikacijo, z ažurnimi objavami na spletni strani, izdajanjem strokovnega in promocijskega materiala ipd. »Zanesljivost in korist za kupca/uporabnika sta bistvo našega dela«.
- **Dobavitelji:**
S poslovnimi partnerji gradimo trden partnerski odnos z zaupanjem, spoštovanjem in sodelovanjem. Izpolnjujemo poslovne dogovore in obveznosti do svojih dobaviteljev in poslovnih partnerjev. Skladno z etičnim načelom si prizadevamo, da ostanemo zaupanja vreden poslovni partner.
- **Državni organi:**
Vzdržujemo profesionalen odnos, ki vsem udeležencem omogoča hitro in učinkovito opravljanje njihovih nalog in funkcij.
- **Mediji:**
Cilj proaktivnega in dvosmernega komuniciranja z mediji kot oblikovalci javnega mnenja je predstavljati in vzdrževati ugled družbe v vseh deležniških skupinah ter strokovnost, inovativnost in prepoznavnost.
- **Strokovna javnost:**
Strokovni javnosti predstavljamo informacije o poslovanju in razvoju z namenom večje prepoznavnosti in posledično krepitve zaupanja obstoječih in pridobitve novih kupcev/uporabnikov v korist raznih deležnikov.

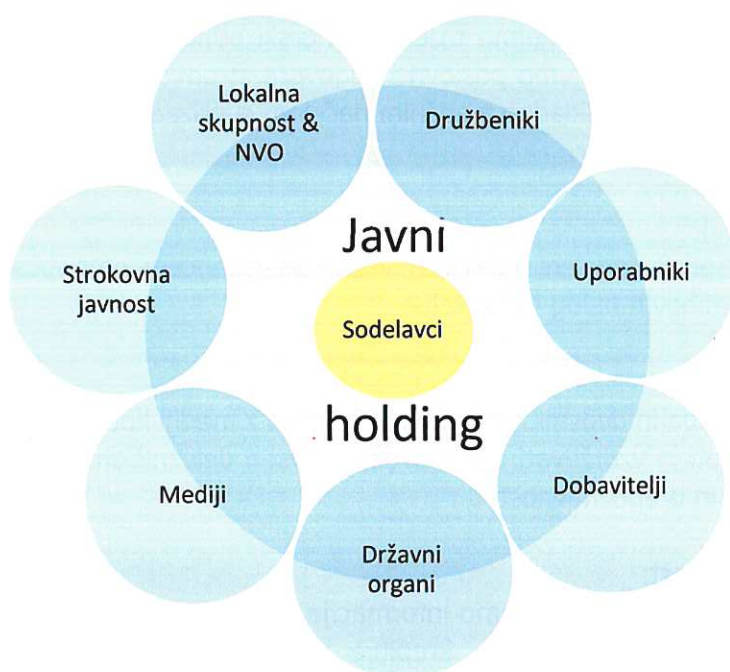
- Lokalna skupnost in nevladne organizacije:
S svojo dejavnostjo smo močno vpeti v lokalno okolje, zato svoje poslovne vizije vedno združujemo z zavedanjem o širšem družbenem pomenu delovanja ter smo zavezani k rešitvam za skupno dobro.

6.2 Komunikacija z deležniki

V razmerjih z deležniki odgovorno izvršujemo svoje pravice ter izpolnujemo prevzete obveznosti na način, ki je skladen z našimi cilji in dolgoročnimi koristmi. Na ravni skupine imamo vzpostavljen komunikacijski kolegij, ki tesno sodeluje tudi z Odsekom za odnose z javnostmi Kabineta župana MOL. S predstavniki posameznih deležnikov skrbimo za korektno komuniciranje in obojestransko varovanje poslovnih skrivnosti ter vzdrževanje dobrih poslovnih odnosov. Informacije o odločitvah, ki neposredno vplivajo na posamezno skupino deležnikov, sporočimo tej skupini, če takšne informacije nimajo narave poslovne skrivnosti ali notranjih informacij. Pri konkretnih odločitvah preučujemo in upoštevamo legitimne interese vseh deležnikov. O odnosih z deležniki redno poročamo tudi v sklopu rednega letnega poročanja.

Tudi v letu 2022 smo deležnike v delovanje družbe vključevali in z njimi komunicirali na različne načine, kot sledi:

- proaktivna in dvosmerna komunikacija,
- redno pošiljanje obvestil in e-novic,
- osebna srečanja,
- neformalna druženja sodelavcev,
- izobraževalni dogodki in delavnice,
- interna revija,
- enakopravna obravnava vseh družbenikov na sejah Skupščine in Sveta ustanoviteljev,
- osebna obravnava,
- ažurne objave na spletni in intranetni strani,
- strokovni in promocijski materiali,
- grajenje partnerskih odnosov,
- posredovanje informacij o poslovanju in razvoju družbe.



Slika 7: Deležniki Javnega holdinga.

7 Cilji trajnostnega razvoja

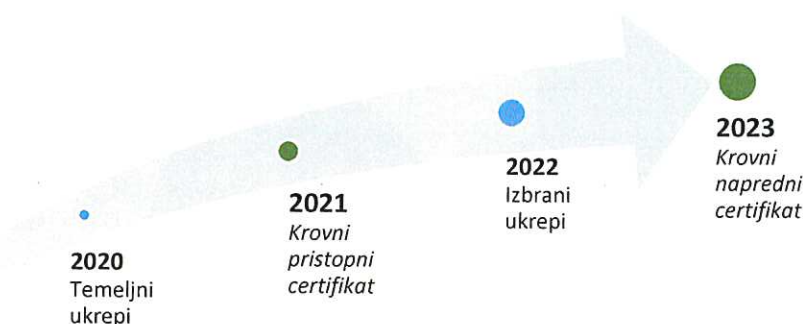
Dolžnost vsakega posameznika in celotne skupnosti je, da to kar imamo, sprejemamo s hvaležnostjo in zavedanjem, da je naravo in družbeno okolje treba spoštovati ter z njima sobivati v interakciji in sožitju. Naravo je treba poslušati, se od nje učiti in skrbeti zanjo z zdravim odnosom, da bodo tudi naši zanamci deležni njenih številnih dobrih, ki jih nesebično ponuja. Spoštovati je treba vrednote in civilizacijske norme, ki so jih uveljavili naši predniki in ustvarili udobje sodobnega bivanja. Samo zelene misli, solidarnost in družbeno odgovorna angažiranost lahko ustvarjajo zdravo, trajnostno naravnano in kakovostno bivalno okolje tudi v prihodnje.

Z izvajanjem zastavljenih strateških, poslovnih in družbeno odgovornih ciljev bomo še naprej skrbeli, da bo Ljubljana mesto po meri meščank in meščanov, stičišče pametnih, trajnostnih ter okolju prijaznih rešitev in storitev, ki bodo prebivalcem in obiskovalcem ponujale visoko kakovost bivanja, v zelenem, varnem in prijaznem okolju, kjer spoštujemo različnosti. Takšen pristop širimo tudi v primestne občine, v katerih odvisne družbe Javnega holdinga izvajajo številne gospodarske javne službe.

Z vključitvijo v revizorske in svetovalno-analitične postopke, ki nam pomagajo pri izbiri orodij za boljše upravljanje družbeno odgovornih področij, smo se zavezali k še večji odgovornosti svojih odločitev in dejavnosti na družbo in okolje ter da s transparentnim etičnim ravnanjem prispevamo k trajnostnemu razvoju, upoštevamo pričakovanja deležnikov, ravnamo v skladu z veljavno zakonodajo in mednarodnimi normami ter integriramo odgovornost za vplive svojih odločitev v celotno organizacijo oz. odnose.

V letu 2022 smo tako izvajali 12 družbeno odgovornih ukrepov na področju certifikata DPP, 12 temeljnih ukrepov v sklopu pristopnega krovnega certifikata DOD, 39 izbranih ukrepov pri krovnem naprednem certificiranju DOD in 6 obveznih podpornih aktivnosti, pričeli pa smo tudi z izvajanjem ukrepov za pridobitev certifikata kulturno podjetje. Glede na kompleksnost poslovanja so poleg finančnih kazalnikov za učinkovito ocenjevanje uspešnosti opredeljeni še številni drugi, tj. nefinančni kazalniki uspešnosti, saj le uporaba različnih vrst dejavnikov pokaže, ali se družba razvija v skladu s strateškimi, poslovnimi in družbeno odgovornimi cilji.

Ker stremimo k izboljšanju upravljanja delovnih procesov in kakovosti delovnega okolja smo si zastavili cilj, da v letu 2023, poleg ohranitve certifikata DPP, pridobimo certifikat kulturno podjetje. Prav tako se angažirano zavzemamo za dosledno izvedbo izbranih ukrepov DOD za pridobitev krovnega naprednega certifikata DOD. Glede na jasno zastavljene ukrepe in njihove kazalnike ter našo zavezanost trajnostnemu poslovanju smo zasledovali uspešno oceno revizorja in potrditev uspešnosti postopka za pridobitev naprednega certifikata revizorskega sveta še pred končnim, tj. tretjim ocenjevanjem, ki bo potekalo v začetku leta 2026. Bili smo uspešni, saj nam je bil v času priprave tega trajnostnega poročila, tj. 10. 3. 2022, podeljen Napredni certifikat 1 Družbeno odgovoren delodajalec – krovni certifikat.



Slika 8: Postopek certificiranja DOD v Javnem holdingu.

8 Odgovornost do sodelavcev

8.1 Etične vrednote in sodelavci

Vzdržujemo delovno okolje, ki temelji na dostojanstvu in spoštovanju sodelavcev, vključevanju ter pomembnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Skladno z Etičnim kodeksom in temeljnimi vrednotami družbe se zavzemamo za spoštljive odnose na delovnem mestu, za nasprotovanje posegom v osebno dostojanstvo sodelavcev, za varno delovno okolje in za zagotavljanje visokih standardov glede preprečevanja kakršne koli diskriminacije. Cenimo raznolikost in individualnost sodelavcev in ne diskriminiramo glede na osebnostne lastnosti, kot so državljanstvo, spol, starost, narodnost, vera, spolna usmerjenost in invalidnost. »Z zaposlenimi ravnamo pravično in spoštljivo«, je eno izmed temeljnih načel Etičnega kodeksa. Dne 31. 12. 2022 je bilo v Javnem holdingu zaposlenih 203 sodelavcev s povprečno starostjo 51 let, od tega 161 oz. 79,3% žensk in 42 oz. 20,7% moških.

Sodelavci so ključni za uspešno poslovanje, zato si prizadevamo razvijati njihove potenciale na strokovnem in družbeno odgovornem področju, jim zagotavljati urejeno in varno delovno okolje ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Prepoznavamo in cenimo strokovne, kreativne in trajnostno naravnane prispevke sodelavcev, brez katerih ni možno uresničevanje strateških ciljev in vizije družbe. V izobraževanja in usposabljanja vključujemo sodelavce vseh starostnih skupin. Prizadevamo si, da imajo sodelavci priložnost za poklicno in osebno rast. Imamo vzpostavljen sistem identifikacije in razvoja ključnih kadrov, v katerem so opredeljene posamezniku prilagojene aktivnosti pridobivanja specifičnih sposobnosti, znanj in veščin, ki bodo omogočile realizacijo načrtovanega kariernega razvoja v družbi. Zavzemamo se za pravično in konkurenčno plačilo na podlagi uspešnosti in etičnega ravnanja. Sodelavce ščitimo pred nepravičnimi ali neetičnimi delovnimi razmerami ali pred kakršnimi koli nevarnimi delovnimi pogoji. Sodelujemo tudi z reprezentativnimi sindikati.

Posebno skrb namenjamo internemu komuniciranju, katerega uspešnost je vitalnega pomena za razumevanje poslanstva in poslovnih ciljev družbe ter izražanja mnenj oz. predlogov sodelavcev, ki jih obdobjno tudi anketiramo, kar vse skupaj predstavlja pomembni del celovitega organizacijskega komuniciranja. Uporabljamo široki nabor sredstev internega komuniciranja, npr. osebni razgovori, sestanki, e-pošta, intranetna in internetna stran, interna revija, izobraževalni dogodki, razna druženja, zabojček idej.



Slika 9: Zaposleni in Etični kodeks.

8.2 Aktivnosti in kazalniki 2022

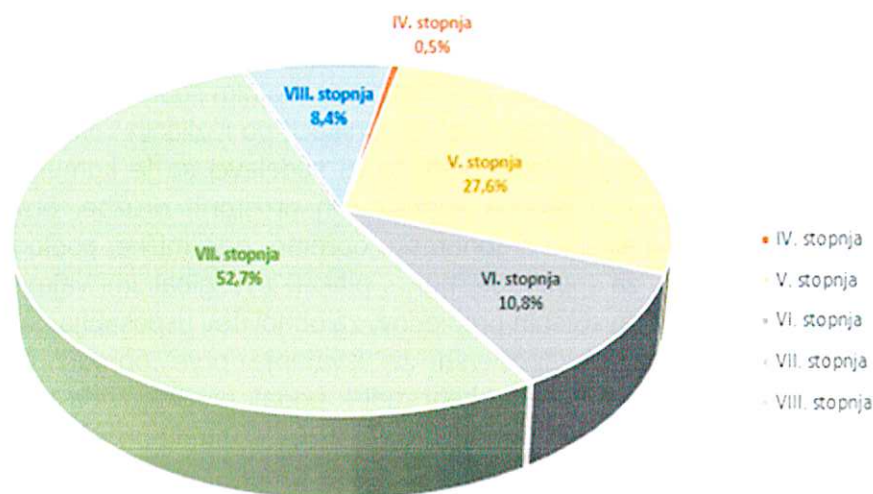
- Zdravo delovno okolje

Zdravo delovno okolje zagotavljamo z učinkovitim medsebojnim sodelovanjem zaposlenih. V tej zvezi je bilo s sodelavci izvedenih na desetine komunikacij po različnih komunikacijskih kanalih, npr. e-pošta, oglasna deska, zapisniki, plakati itd. S sodelavci se je komuniciralo o ukrepih, vezanih na COVID-19, meritvah radona v poslovnih prostorih družbe, obveščanju MOL o naravnih nesrečah idr. Nabavljali smo ergonomsko opremo, npr. miške, podloge za miške ipd., skrbeli za ustrezno osvetlitev, za spodbude, npr. s plakati z razgibalnimi vajami, e-obvestili, za redno opravljanje obdobjnih zdravstvenih pregledov, za obnovitev usposabljanja oseb za gašenje začetnih požarov, usposabljanje zaposlenih za izvajanje prve pomoči in uporabo AED (defibrilatorja) ipd. Sodelavci so bili povabljeni tudi k podaji predlogov za nadgradnjo politike varnosti pri delu. Po sprostitvi ukrepov, vezanih na COVID-19, smo ponovno uvedli sadni dan in vodeno razgibalno vadbo v družbi, oboje enkrat na teden. Septembra 2022 smo sprejeli Promocijo zdravja v delovnem okolju, ki predstavlja vlaganje skupnih naporov za izboljšanje zdravja in dobrega počutja sodelavcev in zasleduje sledeče cilje: izboljšanje psihofizične kondicije sodelavcev, povečanje odgovornosti sodelavcev do lastnega zdravja, zmanjšanje bolniških odsotnosti, povečanje kakovosti življenja in posledično kakovosti dela ter ozaveščanje sodelavcev o zdravem načinu življenja in dela. Vključuje 16 ukrepov na treh področjih: Zdrava prehrana in gibanje, Ergonomski ukrepi, Organizacijski ukrepi.

- Izobraževanja oz. usposabljanja

Sodelavce vseh starostnih skupin smo, ne glede na preostanek delovne dobe, vključevali v različne oblike izobraževanj ter v letu 2022 realizirali 1765,5 ur, kar je največ od leta 2017 dalje, ko smo realizirali 1357 ur. Pristopili smo k Projektu SPIN, ki ga financirata Republika Slovenije in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada, ter večjemu številu sodelavcev v okviru delovnega časa omogočili udeležbo na brezplačnih delavnicah v skladu z njihovimi željami (motivacija na delovnem mestu, mehke veščine, tečaji Excela, komunikacija, tečaj angleškega jezika). Sodelavce smo obveščali tudi o drugih možnostih brezplačnega izobraževanja z različnih področij, npr. pozitivne psihologije za boljše življenje. Vodstveni kader se je že leta 2021 udeležil izobraževanja na certificiranem področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter medgeneracijskega sodelovanja, na prehodu leta 2022/23 pa še na ostalih certificiranih področjih (organizacijsko upravljanje, zdravje in varnost pri delu). Vodstvu je bila predstavljena tudi priprava nefinančnega poročila in trajnostne in podnebne strategije v skladu s predlogom direktive o poročanju podjetij o trajnostnosti (CRSD), ki jo bodo morale članice EU prenesti v svojo zakonodajo. Znanje, ki ga je pridobila sodelavka Javnega holdinga na izobraževanju »Trajnostno poročanje z uporabo standardov GRI«, je že uporabljeno pri strukturni in vsebinski nadgradnji predhodnih trajnostnih poročil.

Na zadnji dan leta 2022 je imelo 124 sodelavcev vsaj visokošolsko izobrazbo, kar predstavlja 61% vseh sodelavcev v družbi. Izobrazbena struktura se skozi leta postopoma še zvišuje, hkrati pa so v družbi sistemizirana tudi delovna mesta, za opravljanje katerih se zahteva ustrezno nižja stopnja izobrazbe.



Slika 10: Izobrazbena struktura Javnega holdinga na dan 31. 12. 2022.

- **Fluktuacija:**

Za potrebe načrtovanja potrebnih kadrovskih virov smo vzpostavili sistem nadomeščanj in nasledstev ter oblikovali individualne razvojne načrte zaposlenim, ki za nadomeščanje ali nasledstvo ključnega kadra potrebujejo razvoj dodatnih kompetenc, v pripravi pa imamo tudi dolgoročni načrt zagotavljanja kadrovskih virov v katerem smo določili zbir predlogov ukrepov za lažje pridobivanje kadrov predvsem na kritičnih delovnih mestih.

Leto	Fluktuacija = vsi odhodi/ povpr. št. zaposlenih iz ur	Fluktuacija brez upokojitev = odhodi brez upokojitev/ povpr.št. zaposlenih iz ur	Zaposlovanje =prihodi/povpr. št. zaposlenih iz ur	Upokojevanje = upokojitve/povpr. št. zaposlenih iz ur
2015	1,90%	0,00%	1,42%	1,90%
2016	4,34%	1,45%	1,45%	2,89%
2017	5,49%	2,49%	1,50%	2,99%
2018	5,79%	1,58%	3,16%	4,21%
2019	5,32%	2,66%	4,26%	2,66%
2020	5,57%	3,54%	6,07%	2,02%
2021	8,20%	3,07%	7,69%	5,12%
2022	10,62%	6,57%	12,14%	4,05%

- **Zabojček idej**

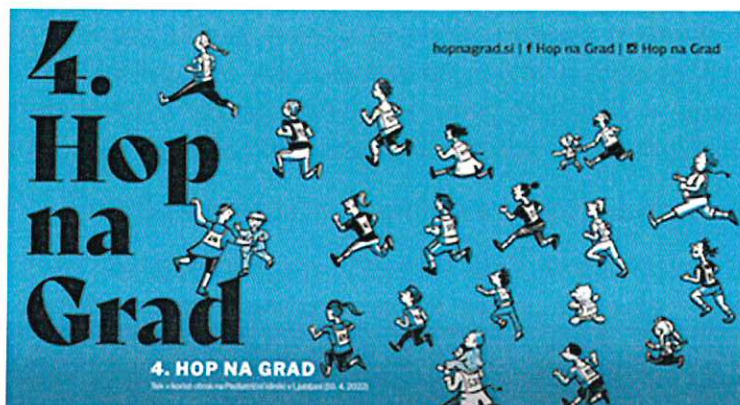
V letu 2022 smo prejeli dve ideji v Zabojček idej. Izbrali, nagradili in realizirali smo trajnostno naravnan predlog za celovitejši pregled senčenja pisarn. Senčila smo pregledali in po potrebi uredili tudi popravilo, s čimer smo prispevali k manjši energetski porabi in hkrati zagotovili udobnejše delovno okolje. Glede na to, da smo v prejšnjih letih prejeli več idej zaposlenih, npr. leta 2021 pet, si bomo v prihodnje še bolj prizadevali pritegniti sodelavce k sodelovanju v projektu Zabojček idej.

- Druženja

Razna druženja prispevajo k boljši organizacijski kulturi, saj udeležencem ne nudijo zgolj takojšnjega zadovoljstva, ampak imajo tudi dolgoročne učinke, s katerimi se krepi zaupanje in komunikacija med sodelavci ter timski duh. V preteklem letu smo sodelavcem po dveh letih premora zaradi epidemije omogočili druženje na vseslovenskem strokovnem in športnem srečanju delavcev komunalnega gospodarstva v Celju. Družili so se tudi na raznih športnih vadbah oz. dogodkih in novoletnem srečanju velike mestne družine. Poleg tega so lahko sodelavci z družinskimi člani združili prijetno s koristnim na tradicionalni spomladanski čistilni akciji Ljubljane, na kulturnih prireditvah in dobrodelnem teku »Hop na grad«.

- Zdrav duh v zdravem telesu

Sodelavcem smo omogočili tudi udejstvovanje v različnih športnih panogah izven delovnega časa, npr. odbojka, plavanje, tenis, fitness. Sodelavcem, ki so ljubitelji teka in dobrodelnosti ter njihovim otrokom, smo omogočili udeležbo na že tradicionalnem tekaškem dogodku »Hop na grad«, kjer so prejeli tudi promocijske majice in kape. Ves denar, zbran s startninami in dobrodelnimi prispevki, je bil namenjen nabavi medicinskega aparata za pediatrične bolnike. Sodelavcem smo omogočili tudi sodelovanje na komunalnih igrah, ki so potekale v Celju. Zastopali so nas v tenisu, badmintonu, šahu, kartingu, kegljanju, lokostrelstvu in vlečenju vrvi.



Slika 11: »Hop na grad« tudi z udeležbo sodelavcev Javnega holdinga in njihovih otrok.

- Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Za zasledovanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem smo izvedli vse ukrepe DPP in DOD (b), npr. otroški časovni bonus, novoletno obdarovanje otrok, prilagoditev delovnega časa oz. odsotnost zaradi družinskih razlogov, druženje itd. Sodelavci oz. njihovi družinski člani so koristili možnost, da se skupaj udeležijo čistilne akcije, gledališke predstave ipd. Predmetno področje pomembno vpliva na zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih ter absentizem. Fluktuacija je bila v letu 2022 (5,56 %) nekoliko manjša kot leto poprej (8,20 %) oz. brez upokožitev primerljiva (3,03 oz. 3,07 %).

- Medgeneracijsko sodelovanje

Tudi medgeneracijskemu sodelovanju smo v preteklem letu namenili potrebno pozornost, saj je kot zaokroženo področje vključeno v postopek certificiranja DOD. O pomembnosti tega so bili obveščeni tudi vodje, ki si, npr., morajo prizadevati za oblikovanje raznolikih medgeneracijskih skupin, za enakopravno vključevanje v izobraževanje ne glede na preostanek delovne dobe, za pisanje razumljivih internih aktov idr.

- Interna komunikacija

Kot predhodno že navedeno, interni komunikaciji posvečamo posebno skrb, vključno z nefinančnim nagrajevanjem v obliki izrekanja pohval in zahval. V letu 2022 smo skomunicirali več kot sto različnih vsebin preko osmih komunikacijskih kanalov: e-pošta, zapisniki, oglasna deska, poročila, internetna in intranetna stran, interna revija, plakati/nalepke, telefon. Sicer so sodelavci vključeni v interno komunikacijo tudi v času daljše odsotnosti (npr. porodniška, daljša bolniška odsotnost). Kvartalno smo jih informirali o aktualnem dogajanju na delovnem mestu, kot so spremembe aktov, novitete, družabni dogodki ipd., ter jim pošiljali interno revijo, plačilno listo ipd. Sodelavci, ki so se udeležili spletne ankete o zadovoljstvu in seznanjenostjo s certifikatom DOD, so splošno zadovoljstvo na lestvici 1 do 4 ocenili s povprečno oceno 3,2. V prihodnosti bomo stremeli in še bolj spodbujali sodelavce k izpolnitvi ankete.

- »Tiha ura«

Za opravljanje nalog, ki zahtevajo visoko stopnjo osredotočenosti in neprekinjeni proces, kot tudi za pogovore, ki zahtevajo zasebnost in varno okolje, smo proti koncu preteklega leta formalizirali »tiho uro«, ki jo lahko sodelavci koristijo med delovnim časom, skladno s Protokolom izvajanja ukrepa »tihe ure« med delovnim časom.

- Socialna varnost sodelavcev

Finančne in druge pogodbene obveznosti do zaposlenih redno izpolnjujemo. Skrb za socialno varnost oz. boljši standard sodelavcev po upokojitvi družba zagotavlja tudi s financiranjem mesečne premije za dodatno pokojninsko zavarovanje, omogočeno pa jim je tudi vključitev v nezgodno zavarovanje v sklopu skupne zavarovalne police. Vsem v družbi je bil v letu 2022 izplačan regres za letni dopust v maksimalno zakonsko dovoljeni višini, ki ni obdavčena.

- Namestitev magnetne table za sodelavce za izmenjavo stvari

V duhu krožnega gospodarstva smo namestili magnetno tablo, na kateri lahko sodelavci objavljajo, kdo kaj potrebuje ali podari. Poleg je prostor, kamor sodelavci lahko odložijo stvari, ki jih ne potrebujejo več, drugim pa bi bile lahko uporabne. Tako smo izmenjali veliko knjig, DVD-jev, CD-jev in še kakšne sadike za povrh. Od posodobitvi omarič za prvo pomoč v poslovnih prostorih družbe smo sodelavce povabili, da po želji prevzamejo razni še uporabni sanitetni material.

9 Odgovornost do različnih javnosti

Javni holding je najpomembnejši povezovalni in usmerjevalni subjekt na področju gospodarskih javnih služb, tako med družbami v skupinami, kot med družbami in občinami ustanoviteljicami ter drugimi pravnimi in fizičnimi osebami, tako v ožjem, kot tudi v širšem okolju. V vlogi strateškega holdinga se je izoblikoval kot močna, vplivna in ugledna organizacija na področju kakovostnega izvajanja podpornih dejavnosti za gospodarske javne službe, ki sledi zadovoljstvu uporabnikov storitev, varovanju in ustvarjanju kakovostnega bivalnega okolja ter sodobnim tehnologijam. Skupaj s sodelavci iz vseh družb v skupini in lokalnih skupnosti si prizadevamo omogočiti kupcem/uporabnikom lažji dostop do kakovostnih storitev z novimi poslovnimi modeli in ukrepi, ki izboljšujejo sistem zagotavljanja storitev.

Glede na kompleksno vlogo Javnega holdinga se toliko bolj zavedamo pomena odprtega in dvosmernega komuniciranja z različnimi javnostmi, pri katerem v ospredje postavljamo transparentnost delovanja ter sledimo takojšnji in jasni informiranosti uporabnikov, kot tudi drugih ključnih deležnikov. Komunikacija poteka po različnih komunikacijskih kanalih, npr. preko telefona, e-pošte, hrbtnih strani mesečnih računov, glasil, spletne strani in drugih medijev, pri

čemer družbeno odgovorne vsebine predstavljamo tudi v posebnem trajnostnem poročilu. Prizadevamo si za partnersko sodelovanje z drugimi javnimi organi. V okviru ozaveščevalnih aktivnosti k soustvarjanju kakovostne prihodnosti proaktivno vključujemo tudi uporabnike, saj se zavedamo, da le s spremembo razmišljanja in prevzemanjem vedenj, ki so mogoče malo manj udobna, a nujna za kakovost življenja, lahko skupaj gradimo še bolj prijazno, solidarno in trajnostno Ljubljano.

Skladno s Kodeksom upravljanja obveščanje javnosti zagotavlja enakopraven, pravočasen in ekonomičen dostop do vseh pomembnih informacij. Korporativno komuniciranje sledi načelom transparentnega komuniciranja in poslovanja ter ustvarja pozitivno javno podobo in krepitev ugleda družbe.

Odnos z uporabniki že vrsto let vodimo kot dolgoročen projekt, sestavljen iz številnih aktivnosti, katerih cilj je rast zaupanja v kakovost storitev in zanesljivost oskrbe s storitvami gospodarskih javnih služb, drugih dejavnosti in prepoznavnost izvajalcev le-teh. Z anketiranjem sistematično in obdobjno (pomlad, poletje, jesen, zima) merimo zadovoljstvo uporabnikov s storitvami gospodarskih javnih služb in delovanjem javnih podjetij, za katere opravljamo podporne strokovne storitve, izsledke pa vključujemo tudi v letno poročanje. Poznavanje želja oz. potreb in stališč uporabnikov do aktualnih vprašanj, povezanih z delovanjem Javnega holdinga oz. javnih podjetij, je izhodišče, na katerem gradimo poslovne in strateške odločitve. V oktobru 2022 smo s pomočjo spletnega anketiranja na stalnem vzorcu, ki po demografskih značilnostih predstavlja tipične prebivalce Mestne občine Ljubljana, izvedli raziskavo Panel jesen 2022. Ocena zadovoljstva s storitvami povezanih javnih podjetij ostaja visoka. Na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni popolnoma nezadovoljen, 5 pa popolnoma zadovoljen, so anketiranci zadovoljstvo storitvami pri vseh povezanih javnih podjetjih ocenili z več kot 3,5.

Anketiranci so pri omenjenem merjenju ocenjevali tudi kakovost storitev javnih podjetij, v povprečju so jo ocenili s 3,17. Kakovosti storitev ni ocenilo 2,6 % anketirancev, polovica jih je menilo, da je kakovost storitev dobra, tri desetine (29,8 %) da je zelo dobra oz. odlična, 18,4 % pa, da je slaba oz. zelo slaba. Z mesecem junijem 2022 so bile zaključene raziskave »Skriti uporabnik«, ki jih je v Javnem holdingu in javnih podjetjih izvajala specializirana agencija z vzpostavitev telefonskih stikov in stikov preko elektronske pošte. Rezultati raziskav so pri vseh podjetjih zelo dobri. Za Javni holding je ocena zadovoljstva s celotnim razgovorom oz. korespondenco odlična, odzivnost zaposlenih je visoka, saj so se na klic ali elektronsko pošto odzvali vsi. Ravno tako je visoko ocenjen odnos sodelavcev, ki je po ocenah skritega kupca primeren. Strokovna kompetenca zaposlenih je bila ocenjena kot brezhibna.

10 Odgovornost do občin družbenic

Z uresničevanjem poslanstva in zastavljenih ciljev Javni holding skrbi, da je prestolnica Ljubljana po meri meščank in meščanov, stičišče pametnih, trajnostnih ter okolju prijaznih rešitev in storitev, ki prebivalcem in tudi obiskovalcem ponuja visoko kakovost bivanja, v zelenem, varnem in prijaznem okolju, v katerem spoštujemo sočloveka in okolje. Takšno miselnost, razpoloženje in dobre rešitve oz. storitve širimo v primestne občine, pri čemer si prizadevamo upoštevati njihove potrebe in posebnosti. Ob tem zagotavljamo enakopravno obravnavo vseh družbenikov, ki izvršujejo svoje pravice v skladu z veljavno zakonodajo in družbeno pogodbo.

Družbenike spodbujamo k aktivnemu in odgovornemu izvrševanju njihovih pravic ter k medsebojnemu dialogu. Skupščini družbe, ki jo sestavljajo vsi družbeniki, je bilo tudi v letu 2022 v skladu z družbeno pogodbo v obravnavo in sprejem predloženo različno gradivo, med drugim tudi letno poročilo s predlogom za uporabo bilančnega dobička in poslovni načrt družbe.

Usklajevanje investicij s sočasnimi posegi v prostor je trajno vodilo Javnega holdinga. Ključno pri tem je sodelovanje z občinami na področju investicij in pri oblikovanju lokalne zakonodaje ter zavedanje, da številne in raznotere temeljne dejavnosti na področju gospodarskih javnih služb, ki jih opravljajo v javnih podjetjih, in podporne strokovne storitve tem temeljnim dejavnostim, ki jih opravljamo v Javnem holdingu, skupaj tvorijo celovito, kakovostno in neprekinjeno izvajanje gospodarskih javnih služb na območju MOL in primestnih občin.

Zavedamo se izrednega pomena varovanja sredstev družbe in odvisnih družb ter sredstev občin družbenic, ki jih imajo odvisne družbe v poslovnem najemu, zato je navedeno tudi vključeno v Etični kodeks. Navedeno vključuje zaposlene, ugled, intelektualno lastnino, informacije, premoženje in druga sredstva.

Če so s temeljnimi in podpornimi storitvami družb v skupini Javnega holdinga zadovoljni uporabniki (meščani oz. občani), so zadovoljne tudi občine družbenice, in v tem primeru vemo, da smo družbe v skupini opravile naše poslanstvo.

11 Odgovornost do okolja

Okoljska politika je usmerjena v zmanjševanje negativnih vplivov na okolje, vzpostavljanje boljših okoljskih razmer in ohranjanje okolja za prihodnje rodove. Zato okoljskemu vidiku na občutljivem področju izvajanja gospodarskih javnih služb posvečamo pozornost tako na ravni matične družbe kot na ravni poslovne skupine, kar je potrebno za trajnostni razvoj celotne skupine Javni holding Ljubljana.

Okoljski vidik upoštevamo dosledno, kar izhaja že iz vsakodnevnih opravil, npr. redno ločevanje odpadkov, uporaba in vzdrževanje elektronsko učinkovitih naprav, ugašanje luči oz. elektronskih naprav, varčevanje z vodo, uporaba eko papirja, zmanjševanje uporabe plastike, zelena javna naročila itd. Z najemodajalcem poslovne stavbe, ki jo imamo v najemu, redno sodelujemo in si s skupnimi močmi prizadevamo za čim bolj prijazno delovno okolje in energetske učinkovitost stavbe.

V letu 2021 smo ob stikalih namestili nalepke »Ugašajmo luči«, lani pa smo v sanitarijah na kotličkih namestili nalepke »Opadkov ne prebavljam«, s katerimi opozarjamo, da toaletne školjke niso koši za odpadke oz. da stranišče ni smetišče. Tudi odpadna voda namreč pomembno vpliva na kakovost pitne vode, saj voda nenehno kroži.



Slika 12: Nameščena nalepka na kotličku v sanitarijah družbe.

V podpis e-pošte smo vključili zapis »Pomisli preden natisneš«. Tudi s sistematičnim izvajanjem trajnostno naravnega razvoja informacijskega sistema za vse družbe v skupini in uporabo energijsko učinkovitih elektronskih naprav zasledujemo zmanjševanje papirnega poslovanja oz. obremenjevanja okolja, tako tudi z elektronskim obvladovanjem vhodno izhodne pošte, uvedbo elektronskega arhiviranja ter e-računa in spodbujanjem e-plačevanja. Kolegij direktorjev družb v skupini Javnega holdinga ter direktorjev JP ŽALE in JP LPT je bil seznanjen s priporočili za

podaljšanje življenjske dobe osnovnih, prenosnih in tabličnih računalnikov ter zaslonov. Z namenom podaje stališč je obravnaval tudi priporočila za zmanjševanje porabe električne energije in energije za ogrevanje ter je podprl predlog o pripravi priporočil s strani MOL o skrajšanem delovanju svetlobnih transparentov, osvetljevanja zgradb in drugih objektov, s ciljem zmanjšanja porabe energije. Preko kolegija direktorjev je potekala tudi koordinacija za posredovanje vsebin in slikovnega gradiva za pripravo Poročila o stanju okolja za obdobje 2018 – 2021, ki ga MOL pripravlja v skladu z zakonom, ki ureja varstvo okolja, ter obravnava gradiva Oddelka za varstvo okolja MOL glede posodobitve zavez globalne zaveze New Plastics Economy Global Commitment in poročanja o njihovem izpolnjevanju.

Sodelavcem omogočamo uporabo okolju in zdravju prijaznejših prevoznih sredstev za opravljanje službenih poti, in sicer so bili tudi v letu 2022 za te namene na razpolago električna vozila (e-kolo, e-avto). Uporabo koles podpiramo tudi za prihod na delo in odhod z dela oz. obiske, zato sta za sodelavce in obiskovalce zagotovljena prostora z nadstreškom in stojali za shranjevanje koles. Seznanili smo jih tudi z novimi bližnjimi postajališči sistema BicikeLJ. Na kolegiju direktorjev smo obravnavali vabilo k soustvarjanju programa za kolesarski festival »Kolesari – spremembo ustvari«, ki je potekal junija na Kongresnem trgu. V letu 2022 smo se ponovno priključili k že tradicionalni čistilni akciji »Za lepšo Ljubljano«, kampanji za spodbujanje trajnostne mobilnosti »Evropski teden mobilnosti«, ki izpostavlja priložnost, da za prevoz izberemo alternativne in trajnostne načine mobilnosti, ter dobrodelni akciji »Prinesi male aparate«, namen katere je bil zmanjšati količino elektronskih aparatov, ki se znajdejo v napačnih zabojnikih za ločeno zbiranje odpadkov, predvsem pa še delujočim aparatom podaljšati uporabno dobo. Podprli smo delovanje društva Zeleni nadzorniki, ki skrbi za urejeno okolje, s čimer prispeva k bolj zdravemu, čistemu in varnemu mestu. Na parkirišču za obiskovalce smo namestili polnilno postajo za električna vozila.

Spremembe okoljske in podobne zakonodaje ažurno in odgovorno obravnavamo. Preteklo leto so bili direktorjem odvisnih družb na kolegiju direktorjev predstavljene pomembnejše zakonodajne novosti, npr.:

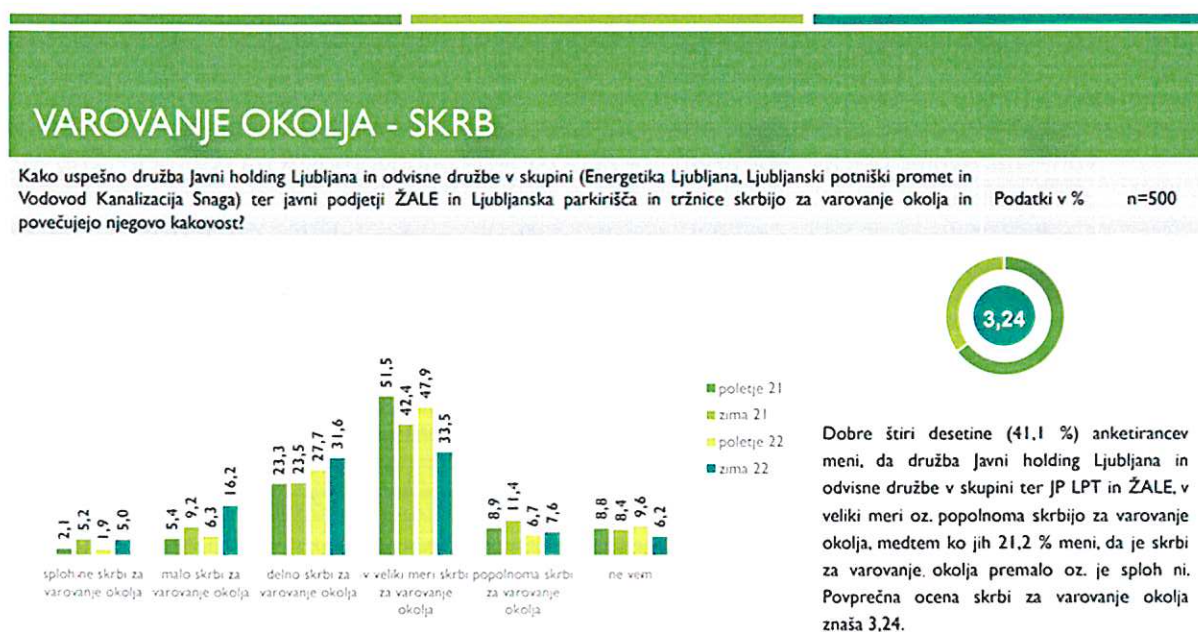
- novi sistemski Zakon o varstvu okolja (ZVO-2), ki zajema vse dele okolja (zrak, vodo, ohranjanje narave in podnebne spremembe) ter instrumentalne pristope varovanja okolja (načrtovanje, presoja vplivov na okolje, dovoljevanje itd). Zakon v slovenski pravni red prenaša več evropskih določil, med njimi načela krožnega gospodarstva, »onesnaževalec plača«, »proizvajalčeva razširjena odgovornost« na področju proizvodov in odpadkov;
- predlog Zakona o gospodarskih javnih službah varstva okolja (ZGJSVO), ki korenito posega v ureditev gospodarskih javnih služb, saj vključuje celotno ureditev upravljanja in oblik javnih služb varstva okolja in bo lex specialis glede na obstoječi Zakon o gospodarskih javnih službah. Namen je podrobnejša ureditev izvajanja gospodarskih javnih služb varstva okolja, način in oblike njihovega izvajanja, oblikovanje cen storitev javnih služb in subsidiarna odgovornost izvajanja javnih služb ter izvajanje javnih služb v primeru stavke in višje sile;
- predlog vsebinsko zahtevnega Zakona o ukrepih za obvladovanje kriznih razmer na področju oskrbe z energijo, ki posega tudi na poslovanje javnih podjetij. Predlog je bil podrobneje pregledan z namenom priprave pripomb na predlog zakona;
- predlog Zakona o infrastrukturi za alternativna goriva in spodbujanju prehoda na alternativna goriva v prometu, ki je prav tako bil podrobneje pregledan z namenom podaje opomb k predlogu zakona;
- novela Zakona o oskrbi s plini;
- itd.

Kolegij direktorjev je med drugim obravnaval informacijo MOL, ki se nanaša na obveščanje pristojnih organov MOL ob naravnih in drugih nesrečah, s katero so bili seznanjeni tudi pristojni sodelavci v posameznih družbah.

Vedno več je kibernetских groženj, med katerimi je vse več ciljnih napadov na kritično infrastrukturo. Zagotavljanje kibernetске varnosti kritične infrastrukture, s katero razpolagajo tudi odvisna podjetja, je neobhodni segment varnosti in gospodarske stabilnosti. To občutljivo področje smo nadgradili z aktivnostmi, vezanimi na vzpostavitev centra za kibernetско varnost. Sektor za informatiko družbe je poskrbel tudi za izpolnjevanje potrebnih tehničnih in varnostnih zahtev pri odvisnem podjetju za vključitev v EU projekt Sklada za notranjo varnost, ki se nanaša na širitev zaščitenega komunikacijsko informacijskega omrežja do upravljavcev kritične strukture. V okviru varnostnega kibernetskega pregleda izbranih področij znotraj izvedene notranje revizije z zunanjim izvajalcem, je bilo že organizirano in še bodo organizirana izobraževanja za seznanitev zaposlenih s to problematiko in zagotovitvijo ustreznega ravnanja zaposlenih.

Septembra 2022 smo se že tradicionalno udeležili sejma Narava-Zdravje, tokrat pod sloganom »Ljubljana nam daje več«. Predvsem mlajše obiskovalce smo s pomočjo zanimive igre spoznavali z dejavnostmi družb in načini obnašanja, s katerimi lahko skupaj soustvarjamo zeleno in trajnostno življenje. Dogajanje na skupnem razstavnem prostoru Javnega holdinga in javnih podjetij so zaokrožile predstavitve oz. aktivnosti Oddelka za varstvo okolja in Oddelka za zdravje in socialno varnost MOL, Javnega zavoda Šport Ljubljana ter Regionalne razvojne agencije Ljubljanske urbane regije.

V panelni raziskavi spremljamo mnenje anketirancev o odnosu Javnega holdinga in javnih podjetij do okolja. Iz izsledkov dveh raziskav v letu 2022 (poletje in zima) izhaja, da več kot 40% anketirancev meni, da Javni holding in javna podjetja skrbijo za varovanje okolja v veliki meri oz. popolnoma.



VAROVANJE OKOLJA - SKRB

Kako uspešno družba Javni holding Ljubljana in odvisne družbe v skupini (Energetika Ljubljana, Ljubljanski potniški promet in Vodovod Kanalizacija Snaga) ter javni podjetji ŽALE in Ljubljanska parkirišča in tržnice skrbijo za varovanje okolja in povečujejo njegovo kakovost?

Povprečna ocena

n=500

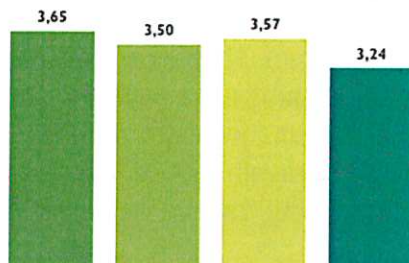
5,00

4,00

3,00

2,00

1,00



■ poletje 21 ■ zima 21 ■ poletje 22 ■ zima 22

S skrbjo za varovanje okolja so bolj zadovoljni moški (3,29), pripadniki najstarejše generacije – nad 60 let (3,56), osnovnošolsko izobraženi (3,51), upokojeni (3,53) ter tisti, ki bivajo na področju ČS Dravljje (3,76).

Slika 13: Rezultati panela »Varovanje okolja – skrb«.

12 Drugi družbeno odgovorni poudarki

Tudi v letu 2022 smo bili aktivni na področju prenosa znanja oz. dobrih praks. Marca smo na predstavitveni sestanek sprejeli direktorja Javnega Holdinga Maribor, d.o.o. Pogovor se je nanašal tudi na dobre prakse na področju organizacijske strukture, sestavo oz. delovanje nadzornih svetov in revizijskih komisij ter izvajanje skupnih javnih naročil v skupini Javni holding.

Na kolegiju direktorjev je potekala razprava o projektih, ki predstavljajo dobre prakse na področjih družbene odgovornosti in trajnostne rasti MOL s pomočjo naprednih zelenih tehnologij, mobilnosti, digitalne preobrazbe ipd., z namenom eventualne predstavitve gostiteljem na obisku delegacije MGRT v Dallasu oz. na srečanju z mestno upravo Dallasa. Kolegij direktorjev je obravnaval tudi pripravo nadaljevanja knjige Ljubljana Zate 2007 – 2017, z nekoliko konceptualno drugačnim pristopom. V knjigo Ljubljana Zate 2018 – 2022 so vključeni infrastrukturni projekti in projekti, ki dvigujejo nivo kakovosti življenja v mestu in prispevajo k (trajnostnemu) razvoju mesta, hkrati pa predstavljajo vzor in primer dobre prakse ostalim mestom v državi in širše.

Nadalje je kolegij direktorjev, usklajeno z MOL, potrdil način umeščanja logotipa »Plečnikovo leto« v elektronske podpise vseh zaposlenih v Javnem holdingu in javnih podjetjih za leto 2022. Obravnaval je tudi Predlog razvoja programa štipendiranja MOL z izpolnitvijo tozadevne ankete, saj je s prenovo predvidena razširitev programa kadrovske štipendije za pripravištvo/prvo zaposlitev, ki bi bile sofinancirane tudi s strani Javnega holdinga in javnih podjetij.

Javna podjetja, za katera opravljamo strokovno tehnične naloge, smo v sodelovanju z MOL obveščali o odprtih EU razpisih, s poudarkom na okoljskih oz. trajnostnih tematikah. Z javnimi podjetji smo sodelovali tudi pri zbiru in predložitvi podatkov o voznih parkih za MOL, ki so bili v sklopu Lokalnega energetskega koncepta vključeni v analizo rabe energije v prometu na območju MOL.

Zaradi zagotavljanja čim prejšnjega nadaljevanja delovnega ali proizvodnega procesa, zaradi preprečitve nastanka materialne škode, odvrnitve okvare na delovnih sredstvih, ki bi jih povzročila prekinitev ali motnje delovnega ali proizvodnega procesa in zaradi zagotovitve varnosti premoženja ter varnosti informacijskega prometa, je Sektor za informatiko Javnega

holdinga izdal Protokol za hitro ukrepanje v primeru incidenta – izpad informacijskega sistema Javnega holdinga.

Ljubljana je bila leta 2020 uvrščena med najbolj varne božične destinacije v Evropi, naslednje leto pa je bila razglašena za najboljšo zeleno prestolnico v Evropi. Preteklo leto je potekalo tekmovanje »European Best Destination 2022«. Za ta prestižni naziv se je potegovala tudi Ljubljana, ki jo je žirija na seznam dvajset izstopajočih destinacij dodala tudi zato, ker je ena od evropskih destinacij z najvišjo kakovostjo življenja in največ zelenimi površinami na prebivalca, je čisto, avtentično ter družinam in kolesarjem prijazno mesto. Sodelavce smo po e-pošti prijazno povabili, da pripomorejo k utrditvi slovesa najlepšega mesta tako, da glasujejo za Ljubljano in razširijo ta glas svojim bližnjim oz. znancem. Na tem tekmovanju je glasovalo več kot pol milijona popotnikov iz 182 držav. Zmagala je Ljubljana z najvišjim številom glasov zunaj svojih meja v zgodovini tega izziva in z opisom: »Ljubljana je mesto za radovedne in pustolovske duše. Mesto je zakladnica vznemirljivih skrivnosti in naravnih radosti. Ponosna zelena prestolnica Slovenije vabi vse potepuhe, lačne kulture, umetnosti, zabave in velikih zelenih površin, ki poskrbijo za sproščeno vzdušje.«.



Slika 14: Ljubljana – European Best Destination.

Družbe v skupini Javnega holdinga so se skladno z navodili Oddelka za zaščito in reševanje MOL vključile v akcijo zbiranja humanitarne pomoči za begunce in osebe, ki jih je prizadeva vojna v Ukrajini (materialno, finančno, nastanitvene kapacitete idr.).

Decembra 2022 smo se pridružili projektu »Petarde? Ne, hvala!«, ki nagovarja širšo javnost k opustitvi pirotehnik. Na vidnem in frekventnem mestu smo na sedežu družbe izobesili ozaveščevalni plakat, ki je prav tako bil nameščen v otroškem kreativnem mestu Minicity, v katerem smo navzoči z odvisnimi podjetji.

13 Po zeleni poti naprej

Zavedanje o dobrobiti družbenega in naravnega okolja bo še naprej pomembno vodilo pri našem delovanju. Družbena odgovornost ni zgolj cilj, temveč pot. Pot, na katero mora stopiti celotna družba.

Tudi na ravni institucij EU je bil storjen korak naprej. V začetku tega leta je pričela veljati Direktiva EU o trajnostnem poročanju podjetij (»CSRD«), ki spreminja direktivo o nefinančnem poslovanju iz leta 2014. Gre za posodobitev ureditve na tem področju in krepitev pravil o družbenih in okoljskih informacijah, o katerih so podjetja dolžna poročati. Nova direktiva uvaja podrobnejše zahteve glede poročanja in daje pravno podlago za poročanje velikih podjetij o

trajnostnih zadevah, npr. o okoljskih, socialnih, človekovih pravicah ipd. Vključuje tudi zahtevo o zanesljivosti poročanja o trajnosti in obvezo, da se informacije zaradi večje transparentnosti oz. dostopnosti objavijo v posebnem poglavju poslovnih poročil. Države članice EU morajo ta nova pravila o nefinančnih informacijah prenesti v nacionalno zakonodajo do sredine leta 2024 oz. jih prvič uporabiti v poslovnem letu 2023, za poročila, objavljena v letu 2025. CSRD razširja krog podjetij, ki bodo morala biti vključena v nefinančno poročanje, z 11.000 na okoli 50.000. Med drugim so temu zavezana vsa velika podjetja, ki presegajo vsaj dve od treh naslednji meril: neto promet v višini 40 mio EUR, bilančna vsota 20 mio EUR in povprečno 250 zaposlenih v poslovnem letu. Ta podjetja so tudi odgovorna za ocenjevanje informacij na ravni svojih odvisnih podjetij.

CSRD podpira Evropski zeleni dogovor, tj. sklop predlogov, s katerimi se s podnebnimi, energetske, prometnimi in davčnimi politikami EU zasleduje zmanjšanje emisij toplogrednih plinov za več kot 50 % do leta 2030 v primerjavi z ravnmi iz leta 1990. Cilj je izboljšati blaginjo in zdravje ljudi, podnebno nevtralna Evropa (do 2050) ter razvoj naravnega kapitala in biotske raznovrstnosti EU.

Te velike cilje bomo lahko dosegli le s skupnimi močmi in s številnimi manjšimi ali večjimi trajnostnimi aktivnostmi, k čemur si bomo še naprej odgovorno prizadevale vse družbe v sistemu Javnega holdinga z nadaljnjo angažirano integracijo trajnostnih vsebin v naš poslovni model.

**Direktor družbe
Krištof Mlakar**



Javni holding Ljubljana
1 JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o.
Verovškova ulica 70, 1000 Ljubljana



Javni holding Ljubljana

Energetika Ljubljana · Voka Snaga · LPP

Trajnostno poročilo družbe JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o., 2022

Zanjo direktor:

- ✓ Krištof Mlakar, univ. dipl. prav.

Pripravili:

- ✓ *Projektna skupina za družbeno odgovornost:* Pia Ciuha, Vili Erveš, Tanja Hajdinjak Žnidaršič, Elina Štruc, Boštjan Ficko, Tina Berčič ter
- ✓ Darja Crnjak.

Naslovnica:

- ✓ Pia Ciuha.

E-naslov:

druzbeno.odgovoren@jhl.si

Ljubljana, 2023