

TRAJNOSTNO POROČILO 2023

družbe JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o.



April 2024

Kazalo

1	TRAJNOSTNO POROČANJE	4
2	ORGANIZACIJA DRUŽBE IN PRAKSE POROČANJA	5
2.1	Osnovni podatki	5
2.2	Opis delovnega področja	5
2.3	Organizacijska področja in organigram.....	6
2.4	Lastniška struktura in upravljanje družbe	7
2.5	Pogodbeni koncern in etična načela	8
2.6	Obdobja poročanja in frekvenca	9
3	VIZIJA, POSLANSTVO IN TEMELJNE VREDNOTE	11
4	DRUŽBENA ODGOVORNOST KOT NEPOGREŠLJIV DEL POSLOVANJA	12
4.1	Prepoznani dosežki družbe na področju trajnostnega delovanja	12
4.2	Certificiranje družbene odgovornosti v letu 2023.....	13
4.3	Mnenjske raziskave	15
5	ZAVEZA VODSTVA DRUŽBENI ODGOVORNOSTI	16
6	NAŠI DELEŽNIKI	17
6.1	Identifikacija in opredelitev	17
6.2	Komunikacija z deležniki	18
7	CILJI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA	19
8	ODGOVORNOST DO SODELAVCEV	20
8.1	Etične vrednote in sodelavci	20
8.2	Aktivnosti in kazalniki za leto 2023.....	21
9	ODGOVORNOST DO RAZLIČNIH JAVNOSTI.....	25
10	ODGOVORNOST DO OBČIN DRUŽBENIC	27
11	ODGOVORNOST DO OKOLJA.....	29
12	DRUGI DRUŽBENO ODGOVORNI POUDARKI.....	32
13	TRAJNOSTNO NARAVNAN POGLED V PRIHODNOST.....	33

KAZALO SLIK

<i>SLIKA 1: PRIDOBLEJENA CERTIFIKATA DPP IN DOD</i>	<i>4</i>
<i>SLIKA 2: SKUPINA JAVNI HOLDING</i>	<i>5</i>
<i>SLIKA 3: ORGANIGRAM JAVNEGA HOLDINGA</i>	<i>7</i>
<i>SLIKA 4: DRUŽBENIKI JAVNEGA HOLDINGA IN STRUKTURA LASTNIŠTVA KAPITALA</i>	<i>7</i>
<i>SLIKA 5: TEMELJNA NAČELA ETIČNEGA KODEKSA POSLOVNE SKUPINE JAVNEGA HOLDINGA</i>	<i>9</i>
<i>SLIKA 6: VIZIJA – POSLANSTVO – VREDNOTE (»VISION – MISSION – VALUES«)</i>	<i>11</i>
<i>SLIKA 7: KRIŠTOF MLAKAR, DIREKTOR JAVNEGA HOLDINGA</i>	<i>16</i>
<i>SLIKA 8: MOZAIK IDENTIFICIRANIH DELEŽNIKOV JAVNEGA HOLDINGA</i>	<i>18</i>
<i>SLIKA 9: POSTOPEK CERTIFICIRANJA DOD V JAVNEM HOLDINGU S PODELITVIJO</i>	<i>19</i>
<i>SLIKA 10: ZAPOSLENI IN ETIČNI KODEKS</i>	<i>21</i>
<i>SLIKA 11: IZOBRAZBENA STRUKTURA JAVNEGA HOLDINGA NA DAN 31. 12. 2023</i>	<i>22</i>
<i>SLIKA 12: UVELJAVLJENO ZBIRANJE IDEJ OZ. PREDLOGOV V JAVNEM HOLDINGU</i>	<i>22</i>
<i>SLIKA 13: 100 AKTIVNOSTI ZA BOLJ TRAJNOSTNI ŽIVLJENJSKI SLOG</i>	<i>29</i>
<i>SLIKA 14: REZULTATI PANELA »VAROVANJE OKOLJA – SKRB«</i>	<i>31</i>
<i>SLIKA 15: REZULTATI PANELA »VAROVANJE OKOLJA – AKTIVNOSTI IN UKREPI«</i>	<i>31</i>

1 TRAJNOSTNO POROČANJE

JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o. (v nadaljevanju: Javni holding) posebno skrb namenja trajnostnemu vidiku poslovanja, zato k izvajanju dejavnosti pristopamo z odgovornim in partnerskim odnosom do vseh ključnih deležnikov, zlasti sodelavcev, lokalnih skupnosti in okolja. Raznolike in številne družbeno odgovorne aktivnosti oz. ukrepe, ki smo jih formalizirali z internimi akti, certificiramo na letni ravni v svetovalno-revizorskem postopku. Navedeno uspešno izvajamo že več kot 10 let za certifikat »Družini prijazno podjetje« (v nadaljevanju: DPP) in od leta 2020 na vseh štirih razpisanih področjih za certifikat »Družbeno odgovoren delodajalec« (v nadaljevanju: DOD). Načrtovane družbeno odgovorne ukrepe na področju Organizacijskega upravljanja, Varnosti in zdravja pri delu, Medgeneracijskega sodelovanja ter Usklajevanje zasebnega, družinskega in poklicnega življenja smo uspešno implementirali, za kar nam je bil aprila 2021 podeljen pristopni krovni certifikat DOD.

Z namenom nadaljnjega izboljšanja delovnih pogojev in fleksibilnih oblik organiziranosti dela, dviga nivoja pozitivne organizacijske klime in delovne kulture ter zmanjšanje negativnih vplivov poslovanja na okolje smo zastavili in realizirali dodatne ukrepe za pridobitev krovnega naprednega certifikata. Čeprav gre za večletni projekt, smo z angažiranim pristopom uspešno prestali že prvo tozadevno certificiranje in tako marca 2023 postali ponosni imetnik še naprednega krovnega certifikata DOD, kar je tudi eden izmed naših ciljev Strateškega načrta za obdobje 2022-2027.

V postopku certificiranja družbeno odgovornih področij smo se zavezali tudi k trajnostnemu poročanju. Poročanje o družbeno odgovornih vsebinah, ki so nepogrešljiv del poročanja v sklopu letnega poročila družbe oz. konsolidiranega letnega poročila celotne poslovne skupine Javnega holdinga že okrog dve dekadi, smo nadgradili. Tako od leta 2021 pripravljamo tudi samostojna trajnostna poročila, v katera vključujemo družbeno odgovorne poudarke, ki zasledujejo izboljševanje upravljanja delovnih procesov in kakovosti delovnega okolja, dvig organizacijske klime ter zmanjševanje neželenih vplivov na okolje. Od leta 2023 pri pripravi trajnostnega poročila sledimo smernicam GRI standardov. Poleg navedenega smo v preteklem letu pripravili tudi Izjavo o nefinančnem poslovanju – Trajnostno poročilo Skupine Javni holding Ljubljana za leto 2022.

Z ažurnim objavljanjem vseh navedenih poročil na spletni strani družbe skrbimo za transparentno delovanje oz. predstavljanje delovanja Javnega holdinga.



Slika 1: Pridobljena certifikata DPP in DOD

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

Družba	JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o., družba za izvajanje strokovnih in razvojnih nalog na področju gospodarskih javnih služb
Skrajšan naziv	JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o.
Naslov	Verovškova ulica 70, Ljubljana
Telefon, telefaks	01 474 08 16, 01 474 08 11
E-pošta	info@jhl.si, druzbeno.odgovoren@jhl.si
Spletna stran	http://www.jhl.si
Matična številka	5860199
Davčna številka	SI57209294
Šifra dejavnosti	70.100 Dejavnost uprav podjetij
Osnovni kapital	151.446.841 EUR
Vložna številka	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 2: Skupina Javni holding

2.2 Opis delovnega področja

Javni holding je družba za izvajanje strokovnih in razvojnih nalog na področju gospodarskih javnih služb. Delovanje družbe je usmerjeno v usklajevanje investicij ter strokovno tehnične naloge oz. servisne storitve za javna podjetja. V sklopu navedenega je Javni holding zadolžen za enotna izhodišča 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, pripravo 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. (v nadaljevanju: Svet ustanoviteljev), idr.

V skladu z družbeno pogodbo o ustanovitvi Javnega holdinga družba opravlja naslednje registrirane dejavnosti¹:

- dejavnost uprav podjetij,
- dejavnost stikov z javnostjo,
- drugo podjetniško in poslovno svetovanje,
- upravljanje računalniških naprav in sistemov,
- drugo informiranje,
- dejavnost holdingov,
- drugo kreditiranje,
- druge 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,
- dejavnost arhivov.

Namen Javnega holdinga, ki združuje podporne službe na področju financ in računovodstva, javnih naročil, pravnih in kadrovskih zadev ter informatike, je torej strateško usmerjevalni in povezovalni, vključno z usklajevanjem in izvajanjem strokovno tehničnih storitev za javna podjetja. Javnemu holdingu je poverjena odgovornost za zagotavljanje in razvoj kompetentnih sodelavcev, 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 obdobjnih in letnih poročil ter poslovnih načrtov, spremljanje izvajanja cenovne politike, enotno informiranje uporabnikov storitev javnih podjetij, obsežno poročanje ustanoviteljem in nadzornemu svetu ter drugim notranjim in zunanjim uporabnikom informacij, kot tudi strokovno-tehnična opravila za Svet ustanoviteljev.

Javni holding izvaja strokovne podporne storitve za odvisne družbe in 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), katerih edini ustanovitelj oz. družbenik je Mestna občina Ljubljana (v nadaljevanju: MOL). Na občutljivem področju izvajanja gospodarskih javnih služb je Javni holding postal najpomembnejši povezovalni in usmerjevalni subjekt tako med javnimi podjetji, za katere opravlja podporne storitve, kot med občinami družbenicami ter drugimi pravnimi in fizičnimi osebami. Družbo kratko in jasno opiše naš slogan »Povezujemo najboljše«.

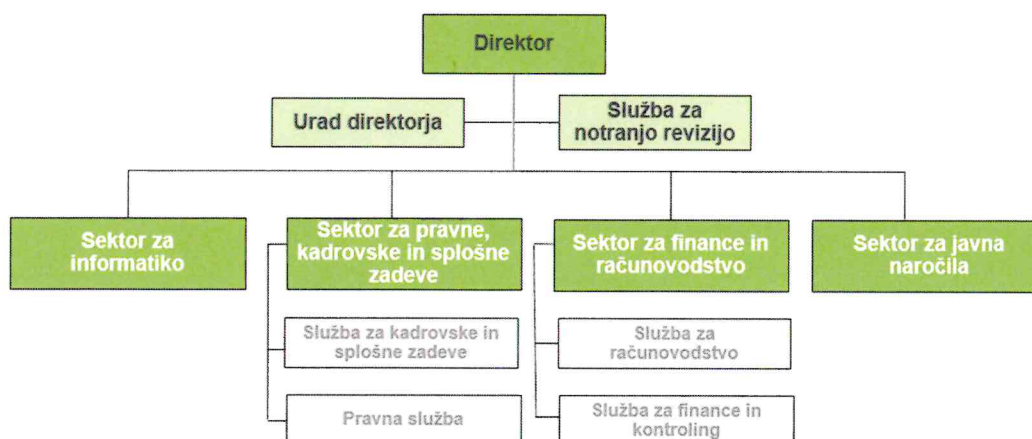
2.3 Organizacijska področja in organigram

Javni holding ima vzpostavljeno organizacijsko strukturo, ki se sestoji iz notranje organizacijskih enot v družbi, poimenovanih sektorji oz. službe.

Notranje organizacijske enote, s katerimi Javni holding se zagotavlja učinkovita organizacija dela, kakovostno izvajanje storitev in stroškovno učinkovitost, so:

- 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;
- samostojni službi, ki sta neposredno podrejeni in odgovorni direktorju: Urad direktorja in Služba za notranjo revizijo.

¹ 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.

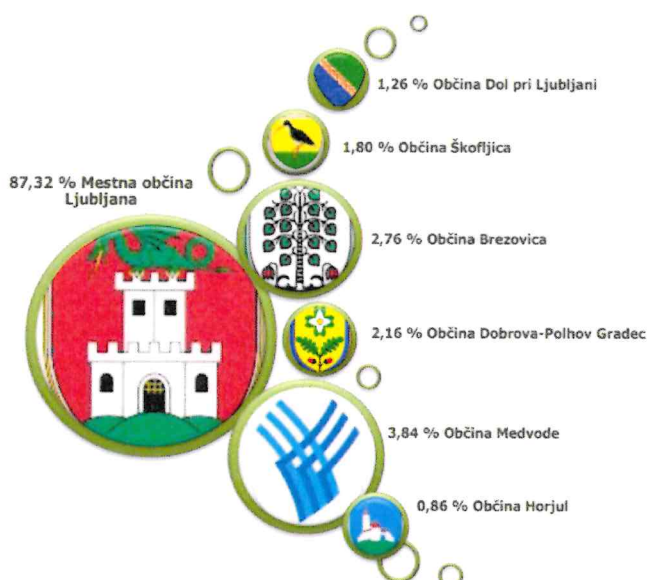


Slika 3: Organigram Javnega holdinga

2.4 Lastniška struktura in upravljanje družbe

Družbeniki Javnega holdinga, ki skupaj tvorijo skupščino družbe, so MOL kot večinski družbenik in šest primestnih občin. Glasovi družbenikov pri odločanju na skupščini so porazdeljeni upoštevajoč poslovni delež posameznega družbenika. Skladno s Kodeksom upravljanja družbe JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o. in odvisnih družb (v nadaljevanju: Kodeks upravljanja) družba zagotavlja sistem upravljanja, ki spoštuje načelo enakopravne obravnave družbenikov in omogoča odgovorno izvrševanje družbeniških pravic. Družba ob enakih pogojih enako obravnava vse družbenike, jih spodbuja k aktivnemu in odgovornemu izvrševanju njihovih pravic in k medsebojnemu dialogu. 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 pravočasnimi in korektnimi obveščanjem o sklicu in poteku skupščine družbenikov ter strokovno organizacijo skupščine družbenikov omogoča in spodbuja izvajanje glasovalne pravice družbenikov. Za uresničevanje pravice do obveščenosti družbenikom zagotovi zanesljive podatke o zadevah družbe in odvisnih družb, ki so potrebni za presojo vsebin 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 4: Družbeniki Javnega holdinga in struktura lastništva kapitala

V družbi je vzpostavljen dvotirni sistem upravljanja s poslovodstvom oz. direktorjem, kot organom vodenja, ter nadzornim svetom, kot organom nadzora. Kot navedeno v Kodeksu upravljanja, morata tako poslovodni organ kot organ nadzora 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 ter 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 je pristojen za vodenje in zastopanje družbe, pri čemer mora delovati v skladu z visokimi etičnimi standardi in upoštevati interese vseh skupin deležnikov. Direktorja Javnega holdinga, kot tudi odvisnih družb, imenuje in odpokliče skupščina družbe. Mandatna doba direktorja je 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. Direktor mora z lastnim zgledom skrbeti za korporativno kulturo, ki spodbuja etično ravnanje in zavezo skladnosti poslovanja družbe ter skladnost in etičnost ravnanja sodelavcev.

Za nadzor nad vodenjem poslov družbe je pristojen nadzorni svet, katerega sestava zagotavlja odgovoren nadzor in sprejemanje odločitev v korist družbe. Šest članov imenuje in odpokliče skupščina družbe na predlog MOL za mandatno dobo štiri leta, tri pa po sistemu rotacije na usklajen predlog (občinskih svetov) manjšinskih družbenikov za mandatno dobo dve leti. Pri predlaganju oz. imenovanju članov organa nadzora se upoštevajo strokovna znanja, izkušnje in veščine, ki se med posameznimi člani med seboj dopolnjujejo. Postopek je transparenten in vnaprej opredeljen. Nadzorni svet, ki ga vodi predsednik z integriteto in zaupanjem ostalih članov, odločitve sprejema v skladu z dolžno skrbnostjo, v dobri veri ter na podlagi popolnih, verodostojnih in pravočasno pridobljenih informacij.

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

2.5 Pogodbeni koncern in etična načela

V letu 2021 je bila sprejeta novela zakona, ki ureja gospodarske družbe. Na podlagi le-te so subjekti javnega interesa poleg Javnega holdinga postale tudi odvisne družbe. Novela za te subjekte določa, da morajo oblikovati nadzorne svete, le-ti pa morajo imenovati revizijske komisije, razen če gre za odvisne družbe, povezane s pogodbo o obvladovanju, pri katerih ta obveza ne velja. Skladno z navedenim je bila pripravljena Pogodba o obvladovanju, do katere se je nadzorni svet opredelil s pozitivnim mnenjem, soglasje pa je podala tudi skupščina družbe. Maja 2021 je z namenom zagotovitve učinkovitega poslovnega odločanja in povezovanja kapitalsko že povezanih družb v pogodbeni koncern sledila sklenitev Pogodbe o obvladovanju med obvladujočo družbo oz. Javnim holdingom in odvisnimi družbami oz. javnimi podjetji. Poleg formalne vzpostavitve pogodbenega koncerna je bila imenovana tudi revizijska komisija nadzornega sveta družbe, ki skladno z veljavno zakonodajo opravlja naloge revizijske komisije tudi za odvisne družbe v pogodbenem koncernu. Z vzpostavitvijo pogodbenega koncerna je transparenten in učinkovit sistem korporativnega upravljanja na občutljivem področju izvajanja gospodarskih javnih služb postal še bolj relevanten. Poslovno skupino Javnega holdinga zavezuje Kodeks upravljanja s poenotenimi merili za doseganje visokih standardov vodenja in nadzora ter oblikovanje transparentnega in razumljivega sistema korporativnega upravljanja. Neločljivi del Kodeksa upravljanja je Etični kodeks, ki vključuje področna temeljna načela.



Slika 5: Temeljna načela Etičnega kodeksa poslovne skupine Javnega holdinga

Temeljna načela so v Etičnem kodeksu razčlenjena skladno z naslednjim povzetkom:

- Uporabniki: Poleg zanesljivosti in koristi za uporabnika se posebna pozornost namenja kakovosti storitev in varnosti, dostopu do storitev in zadovoljstvu uporabnikov.
- Zaposleni: Ključni poudarek je usmerjen na pravične delovne razmere, raznolikost in vključenost, razvoj in oceno zaposlenih ter na svobodo izražanja mnenj, govora in druženja.
- Družbeniki: V tem sklopu se zasleduje finančna celovitost, zanesljivo oz. neprekinjeno zagotavljanje storitev, varovanje skupnih sredstev, varnost informacij in pozornost glede nasprotja interesov.
- Poslovni partnerji: Zavzemamo se za pravično konkurenco, tržno prakso, upoštevanje zakonodaje, celovitost tretjih oseb ter nedopustnost podkupovanja in korupcije.
- Družba: Z aktivnim spodbujanjem družbenih, okoljskih, kulturnih, športnih in drugih projektov ter programov stremimo k reševanju družbenih problemov. Skrbimo za transparentnost, človekove pravice, zdravje, varnost, okolje in varstvo osebnih podatkov.

2.6 Obdobja poročanja in frekvenca

Javni holding pripravlja v skladu s pozitivno zakonodajo letno poročilo, skupaj z drugimi družbami v skupini pa tudi letno konsolidirano poročilo. Omenjeni letni poročili sta sestavljeni iz poslovnega in računovodskega poročila. Poročanje vključuje tudi informacije o okoljskih, socialnih, družbeno odgovornih in kadrovskih zadevah ter spoštovanju človekovih pravic na ravni družbe oz. poslovne skupine. Obe poročili se redno revidirata s strani neodvisnega revizorja ter obravnavata na sejah pristojnih organov (skupščina, nadzorni svet). Letno poročilo, ki sledi določbam zakona in Slovenskih računovodskih standardov, 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 itd. Skladno s Kodeksom upravljanja direktor družbe sicer redno, pravočasno in izčrpno obvešča nadzorni svet 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 je direktor dolžan izpolniti takoj, ko je le-to mogoče. Pri posredovanju podatkov se upoštevajo standardi zaupnosti. Predsednika nadzornega sveta je direktor dolžan nemudoma obvestiti o dogodkih in okoliščinah, ki lahko pomembneje vplivajo na poslovanje in položaj družbe.

Nadzorni svet daje soglasje k letnim načrtom dela Službe za notranje revizije, ki je tudi zadolžena za povratno redno poročanje o svojem delu. Poroča se tudi revizijski komisiji nadzornega sveta, in sicer o ocenjevanju in obvladovanju tveganj z namenom ohranjanja dolgoročne stabilnosti družbe in podpore direktorju pri upravljanju družbe ter doseganju njenih ciljev.

Glede na to, da Javni holding posebno pozornost namenja trajnostnemu oz. družbeno odgovornemu vidiku poslovanja, je dodatna pozornost namenjena tudi tozadevnemu poročanju. Poleg povzetega poročanja v letnem poročilu se že nekaj let pripravljajo tudi samostojna letna poročila o trajnostnem poslovanju družbe.

V začetku leta 2023 je bila, vezano na trajnostno poročanje in kompleksno EU zakonodajo, izvedena delavnica s strani strokovnjakov s področja trajnostnega razvoja. V skladu z Direktivo glede poročanja podjetij o trajnostnosti (v nadaljevanju: direktiva CSRD) je nato bila prvič pripravljena Izjava o nefinančnem poslovanju – Trajnostno poročilo Skupine Javni holding Ljubljana za leto 2022.

3 VIZIJA, POSLANSTVO IN TEMELJNE VREDNOTE

Družba ima vizijo, poslanstvo in temeljne vrednote opredeljene v Strateškem načrtu družbe Javnih holding za obdobje 2022-2027, v pripravo katerega so bili vključeni relevantni deležniki, zlasti sodelavci, nadalje odvisne družbe in občine ustanoviteljice. Trajnostno naravnana strategija družbe zasleduje razvojne smernice Vizija Ljubljane 2045.

Javni holding opravlja strokovne in razvojne naloge na področju gospodarskih javnih služb, zato se deklarira s poslanstvom učinkovitega in strokovnega zagotavljanja poslovnih funkcij odvisnim družbam, kot tudi s tržno usmerjenostjo izvajanja storitev drugim poslovnim subjektom. Zasledujemo vizijo »Najboljša strokovna storitev«.

S temeljnimi organizacijskimi vrednotami smo si zastavili vodilo za načrtovanje in ravnanje za nadaljnji razvoj družbe. Kot del organizacijske klime nas ustvarjalno spodbujajo in povezujejo ter predstavljajo zunanji deležnikom. Identificiramo se z odličnostjo storitev, zadovoljstvom uporabnikov, učinkovitostjo, strokovnostjo, racionalnostjo, kakovostjo poslovanja, z enostavnimi in informacijsko podprtimi procesi ter s strokovno usposobljenostjo in motiviranostjo.



Slika 6: Vizija – Poslanstvo – Vrednote (»Vision – Mission – Values«)

Kolegij direktorjev družb Javnega holdinga in javnih podjetij se je lani dogovoril, da družbe pristopijo k pregledu veljavnih strateških načrtov za obdobje 2022-2027. Skladno z izsledki tega pregleda je bilo odločeno, da se v sodelovanju z zunanjim usposobljenim izvajalcem pristopi k novelaciji strateških načrtov v skladu z Direktivo CSRD, ki prvič prinaša zakonsko določene standarde poročanja (ESRS – evropski standardi poročanja o trajnostnem razvoju). Za oblikovanje ciljev in strategije trajnostnega poslovanja, določitev kazalnikov in spremljanje doseganja zastavljenih ciljev ter pripravo okvirja potrebnih ukrepov je bila ustanovljena delovna skupina, sestavljena iz predstavnikov družbe in javnih podjetij. Na uvodnem sestanku delovne skupine z zunanjim izvajalcem je bil dogovorjen terminski načrt aktivnosti, vključno z delavnicami, predstavitvami ciljev strategij idr. Delovna skupina nadaljuje svoje delo v letošnjem letu, ko potekajo delavnice oz. priprave za nadgradnjo obstoječih strateških načrtov z dodatnimi elementi trajnostnega razvoja.

4 DRUŽBENA ODGOVORNOST KOT NEPOGREŠLJIV DEL POSLOVANJA

Skladno s standardom ISO 26000:2010 je družbena odgovornost definirana kot odgovornost organizacije za vplive njenih odločitev oz. dejavnosti na družbo in okolje, tako da s transparentnim in etičnim ravnanjem prispeva k trajnostnemu razvoju, zdravju in blaginji družbe, upošteva relevantne deležnike, nacionalno in mednarodno zakonodajo ter je integrirana v celotno organizacijo, posledično se tudi izvaja v vseh njenih raznolikih odnosih.

Družbeni odgovornosti je namenjena permanentna pozornost pri poslovanju ne zgolj v matični družbi, ampak tudi v odvisnih družbah oz. javnih podjetjih in MOL, s katerimi je sodelovanje tesno prepleteno in soodvisno, zaradi česar ključni dosežki enih predstavljajo uspeh tudi za druge in obratno.

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>	Izbir 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.

4.2 Certificiranje družbene odgovornosti v letu 2023

V letu 2023 je Javni holding izvajal in s kazalniki spremljal številne in raznolike družbeno odgovorne ukrepe na različnih področjih, formalizirane v sklopu certificiranja DPP in DOD.

Začetni nabor ukrepov se je skladno s priporočili revizorja (marec 2023) nekoliko spremenil oz. prilagodil zaradi tranzicije DPP v DOD in odprave določenega prekrivanja med ukrepi.

Področja družbene odgovornosti, na katerih smo tudi preteklo leto izvajali ukrepe:

- a. Organizacijsko upravljanje: 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. Usklajevanje zasebnega, poklicnega in družinskega življenja: vpeljevanje ukrepov z namenom usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja skozi celoten življenjski cikel posameznika.
- c. Medgeneracijsko sodelovanje: izvajanje aktivnosti za medgeneracijsko sodelovanje s poudarkom na prilagajanju delovnih mest starejšim zaposlenim in z upoštevanjem specifik in potreb posameznega življenjskega obdobja posameznika.
- d. Varnost in zdravje pri delu: 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.

Nabor temeljnih in izbranih družbeno odgovornih ukrepov, izvajanih po področjih v letu 2023:

Temeljni ukrepi:

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

Izbrani ukrepi:

1. Kodeks upravljanja (a),
2. Energijska učinkovitost naprav (a),
3. Vzdrževanje elektronskih naprav (a),
4. Službeno kolo (a),
5. Spodbujanje pitja vode iz pipe in zmanjševanje uporabe plastike (a),
6. Poslovanje brez papirja (a),
7. Izboljšanje/inovacije v delovnih procesih (a),
8. Službeni avtomobili (a),
9. Uvedba »tihe ure« med delovnim časom (a),
10. Fleksibilni delovni čas (b),
11. Načrtovanje delovnega časa z upoštevanjem skrbstvenih obveznosti (b),
12. Časovni konto (b),
13. Krajši delovni čas zaradi družinskih obveznosti (b),
14. Fleksibilni delovni odmori (b),
15. Posredovanje informacij odsotnim sodelavcem (b),

16. Druženje med zaposlenimi (b),
17. Družinske obveznosti ter delo s krajšim delovnim časom niso razlog za zavrnitev pri zaposlovanju ali stagnacijo zaposlenega (b),
18. Otroški časovni bonus (vrtec, OŠ) (b-DPP),
19. Prosti delovni dan z nadomestilom plače zaradi spremljanja otroka na informativnem dnevu ob vstopu v srednjo šolo (b-DPP),
20. Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov (b-DPP),
21. Oglaševanje enakih možnosti (b-DPP),
22. Novoletno obdarovanje otrok (b-DPP),
23. Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (b-DPP),
24. Korporativno prostovoljstvo (b-DPP),
25. Sodelovanje svojcev pri občasnih delih v organizaciji (b-DPP),
26. Dodatne ure odsotnosti z nadomestilom plače zaradi obiska zdravnika (b-DPP),
27. Priznavanje neformalno pridobljenega znanja in izkušenj pri zaposlovanju (c),
28. Transparentno oglaševanje kariernih možnosti znotraj organizacije (c),
29. Izvajanje delavnic za zaposlene za poznavanje različnih generacij in individualnih različnosti (c),
30. Oblikovanje raznolikih medgeneracijskih delovnih skupin (c),
31. Spodbujanje pisanja razumljivih internih aktov in pravilnikov (c),
32. Uvedba oglasne deske, kjer se napiše kdo kaj potrebuje ali kdo kaj podari (c),
33. Spodbujanje pohval in zahval posameznim zaposlenim (c),
34. Informiranje zaposlenih o brezplačnih seminarjih, tečajih, izobraževanjih (c),
35. Nameščanje ustrezne osvetlitve (d),
36. Zagotavljanje boljšega toplotnega udobja v delovnih okoljih (d),
37. Skupaj s strokovnjaki do varnega delovnega okolja (d),
38. Uporaba ergonomskih mišk in podlog (d),
39. Zdravstveni nadzor (d),
40. Prilagajanje dela invalidom (d),
41. Spodbujanje telesne dejavnosti z organizacijo ali s (so)financiranjem vadb (d),
42. Statistično vrednotenje promocije zdravja (d),
43. Sveže sadje z eko-tržnice (d),
44. Športni dan »S kolesom na delovno mesto« (d),
45. Aktivni odmor z razgibalnimi vajami (d).

Ukrepe s področja usklajevanja zasebnega, poklicnega in družinskega življenja št. 13, 18 in 22 smo v letu 2023 nadgradili: skrajšani delovni čas zaradi družinskih obveznosti je po novem omogočen tudi zaradi potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov otroka do 10. leta starosti; pri otroškem časovnem bonusu je omogočeno spremstvo tudi za 2. in 3. razred, ne več zgolj za 1. razred; starostna meja za novoletno obdarovanje otrok se je z 10 let premaknila na 15, vrednost obdarovanja pa s 25 na 42 eurov.

Skladno s pravili certificiranja smo poskrbeli tudi za obvezne podporne aktivnosti pri izvajanju družbeno odgovornih ukrepov:

- ✓ 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.

Poleg tega smo se v sklopu certificiranja Kulturno podjetje v preteklem letu povezali s sodelavci odvisnih družb in v prvem kvartalu 2023 izvedli dve skupni fotografski delavnici pod vodstvom

priznanega fotografa. Po teoretičnem uvodu so udeleženci prve izpiljene korake preizkusili tudi v praksi na terenu.

4.3 Mnenjske raziskave

Mnenjske raziskave oz. metodološka anketiranja so v današnjem času neprestanih sprememb nujna, saj s pridobitvijo kakovostnih informacij omogočajo identifikacijo potencialnih problemov in na tej podlagi oblikovanje ukrepov za izboljšanje stanja oz. delovanja, posledično povečanje zadovoljstva uporabnikov in drugih ključnih deležnikov.

Medtem ko smo v poročilnem obdobju 2021/22 izvedli tri ankete Ekvilib Inštituta², katerega naslednje anketiranje je planirano do izteka zadnjega leta 3-letnega cikla, smo v letu 2023 izvedli oz. sodelovali pri izvedbi nekaterih drugih trajnostno naravnanih anket oz. merjenj:

- Maj: anketa o poznavanju področja okolja in blaženja podnebnih sprememb in o vključenosti okolju prijaznih navad v vsakdanje življenje.
- Maj: raziskava o ustreznosti uvajanja novozaposlenega.
- Junij: vprašalnik Varnost in zdravje pri delu.
- September: test izračuna ogljičnega odtisa in posledično vpliva, ki ga ima življenjski slog na okolje.
- December: vprašalnik o posameznih trajnostnih tematikah, identificiranih kot pomembnih z vidika vplivov poslovanja na okolje in družbo, kot tudi z vidika vplivov opredeljenih tematik na poslovanje družbe.
- Kvartalno (pomlad, poletje, jesen, zima): v sklopu javnomnenjske raziskave Panel smo uporabnike povprašali tudi o okoljskih zadevah, npr. o skrbi Javnega holdinga oz. javnih podjetij za okolje, o negativnih posledicah podnebnih sprememb in o razogljčenju družbe itd.

V času priprave tega poročila v družbi izvajamo anketo zadovoljstva zaposlenih, izvlečki katere bodo povzeti ob naslednjem trajnostnem poročanju.

² Merjenje zadovoljstva in seznanjenosti s certifikatom DOD, Družbena odgovornost do zaposlenih in Evalvacija postopka pridobitve pristopnega certifikata 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 vsakodnevni 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.



*Slika 7: Krištof Mlakar, direktor Javnega holdinga
(Foto: Doris Kordić)*

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 okvirje 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.

6 NAŠI DELEŽNIKI

Neločljivi del družbeno odgovornega upravljanja predstavlja področje identifikacije deležnikov in sodelovanja z njimi. Potrebe deležnikov je treba prepoznati in se na njih ustrezno odzvati.

Javni holding ima skladno s Kodeksom upravljanja oz. Etičnim kodeksom identificiranih osem ključnih skupin deležnikov, s katerimi smo sodelovali in jih vključevali v naše aktivnosti. Z identificiranimi deležniki je seznanjena interna in eksterna javnost (objava na spletni in intranetni strani, v Kodeksu upravljanja in trajnostnem poročilu).

Proti koncu leta 2023 smo pričeli s pripravo prenovitve Kodeksa upravljanja, v sklopu tega tudi identificiranja deležnikov, kar bo predvidoma zaključeno v tem letu.

6.1 Identifikacija in opredelitev

Skupine naših identificiranih deležnikov so:

- 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, s spodbujanjem 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.



Slika 8: Mozaik identifikiranih deležnikov Javnega holdinga

6.2 Komunikacija z deležniki

Komunikacija med deležniki je nujna za ohranjanje ravnovesja in doseganje napredka oz. ciljev družbe. Javni holding določa komunikacijske cilje in sporočila ter ključne komunikacijske aktivnosti za ključne skupine deležnikov. V poslovni skupini imamo organiziran komunikacijski kolegij, ki tesno sodeluje tudi z Odsekom za odnose z javnostmi v okviru MOL. Zasledujemo zagotavljanje enakopravnega, pravočasnega in racionalnega dostopa do pomembnih informacij. Komunikacija z deležniki je proaktivna, odprta in dvosmerna. Komuniciranje z različnimi javnostmi poteka nadzorovano in ciljno usmerjeno po ustaljenih komunikacijskih kanalih. Korporativno komuniciranje, cilj katerega je ustvarjanje pozitivne javne podobe in krepitev ugleda družbe, sledi načelom transparentnega komuniciranja in poslovanja. O odnosih z deležniki redno poročamo tudi v sklopu rednega letnega poročanja.

S predstavniki posameznih skupin deležnikov komuniciramo preko različnih komunikacijskih aktivnosti oz. poti, s čimer skrbimo za korektno komuniciranje in obojestransko varovanje poslovnih skrivnosti ter vzdrževanje dobrih poslovnih običajev.

Komunikacija z zunanjo javnostjo je v obravnavanem letu potekala v pretežni meri preko spletne strani oz. informacij za medije, raznih poročil, e-pošte, osebno in po telefonu. Intenzivno je potekala tudi interna komunikacija, kar je podrobneje navedeno v nadaljevanju, poglavje 8.1 z naslovom Etične vrednote in sodelavci.

7 CILJI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

Kot izpostavljamo tudi v uvodu Strateškega načrta družbe Javni holding za obdobje 2022-2027, je dolžnost vsakega posameznika in celotne skupnosti, 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 dobrin, 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.

Zavezali smo se, da bomo z izvajanjem zastavljenih strateških, poslovnih in družbeno odgovornih ciljev še naprej zagotavljali, da bo prestolnica 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.

V postopek družbeno odgovornega certificiranja, ki predstavlja revizorski in svetovalno-analitični postopek, smo pristopili zaradi nadgradnje družbeno odgovornih aktivnosti oz. pridobitev dodatnih znanj, katera orodja uporabljati za boljše trajnostno upravljanje družbe. Pri tem upoštevamo načela družbene odgovornosti, kot so odgovornost, transparentnost, etično ravnanje, spoštovanje interesov deležnikov, vladavine prava, mednarodnih norm in človekovih pravic.

V letu 2023 smo tako izvajali skupno 56 formaliziranih ukrepov na področju certificiranja DOD oz. DPP in šest obveznih podpornih aktivnosti, s katerimi se zagotavlja implementacija družbeno odgovornih ukrepov. Za učinkovito ocenjevanje uspešnosti izvajanja ukrepov so določeni raznoliki kazalniki uspešnosti, s katerimi pod budnim očesom revizorja ugotavljamo ali družba dosega zastavljene družbeno odgovorne cilje.

Že ob prvem obisku revizorja za pridobitev krovnega naprednega certifikata DOD, ki je potekalo marca 2023, smo prejeli uspešno oceno revizorja s pohvalami za koordinacijo aktivnosti, urejeno vodenje evidence izvajanja ukrepov in pripravo poročila na zelo visokem nivoju. Tako smo že ob prvi priložnosti po krovnem osnovnem pridobili še krovni napredni certifikat DOD. Lani decembra smo se z veseljem in ponosom odzvali na vabilo in udeležili prijetnega družabnega dogodka, na katerem je potekala slavnostna podelitev certifikatov.



Slika 9: Postopek certificiranja DOD v Javnem holdingu s podelitvijo (Foto: Polona Avanzo)

8 ODGOVORNOST DO SODELAVCEV

8.1 Etične vrednote in sodelavci

V Etičnem kodeksu, ki je del Kodeksa upravljanja, je jasno poudarjeno, da so motivirani in zadovoljni sodelavci ključni ambasadorji družbe, brez katerih ni mogoče doseči uspešnega poslovanja. Zavzemamo se za delovna mesta, ki omogočajo razvoj in napredovanje na poslovnem in osebnem področju, zato tudi spodbujamo izobraževanja.

Na dan 31. 12. 2023 je bilo v družbi zaposlenih 200 sodelavcev, od tega 80,5 % žensk in 19,5 % moških. Povprečna starost zaposlenih ob koncu preteklega leta je bila 51 let.

Proaktivna in dvosmerna komunikacija s sodelavci je ključna, zato jim sproti posredujemo potrebne informacije in zagotavljamo njihovo seznanjenost z dogajanjem v družbi ter jim omogočamo izražanje mnenj in zastavljanje vprašanj. Komunikacija s sodelavci poteka po različnih komunikacijskih poteh: e-pošta, osebna srečanja oz. zapisniki, poročila, spletna oz. intranetna stran, interna revija, telefon, oglasna deska, anketiranja, plakati, nalepke. Zgledno sodelujemo tudi z reprezentativnima sindikatoma v družbi. Poleg tega je bila v minulem letu v skladu z novo zakonodajo vzpostavljena notranja pot za prijavo kršitev predpisov v delovnem okolju.

Sodelavci Javnega holdinga so tudi v času daljše odsotnosti, npr. daljša bolniška odsotnost, porodniški dopust ipd., še naprej vključeni v interno komuniciranje in se tako informirajo o aktualnem dogajanju na delovnem mestu. Po pošti oz. e-pošti jih obdobjno obveščamo o spremembah internih aktov in jim posredujemo druge relevantne informacije, vezane na delovne procese in dogajanje v družbi. Posredujemo jim tudi interni časopis in plačilne liste, obveščamo jih o družabnih dogodkih v družbi, športnih aktivnostih, možnosti koriščenja počitniških kapacitet ipd. Poglavitni koristi tega ukrepa sta, da se dalj časa odsotni sodelavci obravnavajo in počutijo še vedno kot del tima ter da se po vrnitvi na delo lažje in hitreje ponovno vključijo v delovni proces.

Kot vsako leto, so tudi konec preteklega leta sodelavci lahko podali svoje predloge, ideje izboljšav ipd. v t.i. zabojček idej. Poleg tega redno obdobjno izvajamo tudi ankete o zadovoljstvu zaposlenih.

Skladno s Kodeksom upravljanja zasledujemo ohranjanje spoštljivih odnosov na delovnem mestu, nasprotujemo posegom v osebno dostojanstvo zaposlenih in zagotavljamo visoke standarde glede preprečevanja različnih oblik diskriminacije. Posledično vzdržujemo delovno okolje, ki temelji na dostojanstvu in spoštovanju sodelavcev, vključevanju ter pomembnosti usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.

Eno izmed temeljnih načel Etičnega kodeksa se glasi »S sodelavci ravnamo pravično in spoštljivo«. V tem pogledu izpostavljamo:

- Pravične delovne razmere: prizadevanje za pravično in konkurenčno plačilo na podlagi uspešnosti in etičnega ravnanja; zaščita zaposlenih pred nepravičnimi ali neetičnimi delovnimi razmerami ali pred kakršnimi koli nevarnimi delovnimi pogoji.
- Raznolikost in vključenost: pravično, enakopravno in spoštljivo ravnanje s sodelavci, od katerih se prav tako pričakuje spoštljivo ravnanje in da ne bodo dovolili nobene oblike nadlegovanja ali diskriminacije. Ustvarjamo vključujoče delovno okolje, v katerem lahko sodelavci v celoti prispevajo, ne glede na njihovo ozadje. Cenimo raznolikost in individualnost naših sodelavcev in ne diskriminiramo. Verjamemo, da je raznolika delovna sila ključna za naš uspeh, zato privabljam in omogočamo razvoj ter obdržimo visoko nadarjene ljudi z različnimi ozadji in raznolikimi miselnostmi.

- Razvoj in ocena sodelavcev: uspešnost sodelavcev ocenjujemo po doseženih zadanih ciljih in spoštovanju vrednot družbe oz. poslovne skupine ter njegovih ravnanjih. Sodelavcem nudimo priložnost za razvoj in izboljšave sposobnosti, ki so pomembne za krepitev verodostojnosti družbe.
- Svoboda izražanja mnenj, govora in druženja: spoštujemo pravico sodelavcev, da se vključijo v vse oblike delavske participacije v skladu z zakonodajo. Spodbujamo konstruktivne pogovore s sodelavci in njihovimi predstavniki. Vsak sodelavec ima pravico do svobode izražanja mnenj, govora in druženja, če ti ne motijo delovnih obveznosti zaposlenega in niso v nasprotju z Etičnim kodeksom.

Zaradi relevantnosti področja je obravnavano področje vključeno tudi v Strateški načrt družbe za obdobje 2022-2027. V sklopu strateškega upravljanja znanj je podan poudarek na pomembnosti obvladovanja znanj in pridobljenih izkušenj ter nadgradnjo navedenega. Ključnega pomena za ohranjanje vitalnosti družbe in prilagajanje spremembam v poslovnem okolju je prenos znanj in vrednot.



Slika 10: Zaposleni in Etični kodeks

8.2 Aktivnosti in kazalniki za leto 2023

- Zdravo delovno okolje:

V letu 2023 smo delovni tim okrepili s samostojnim strokovnim sodelavcem za varnost in zdravje pri delu. Z namenom zagotavljanja zdravega delovnega okolja so bile izvedene številne aktivnosti, npr. izvedene so bile meritve za elektroinštalacije, strelovod, pregledani gasilniki in hidrantno omrežje, opravljen je bil ponovni izračun ocene požarne ogroženosti in izdelan požarni načrt, zamenjana določena razsvetljava, nameščeni protizdrsni trakovi za stopnišča, zamenjane neustrezne obloge tal, opravljeno generalno čiščenje in čiščenje oken itd.

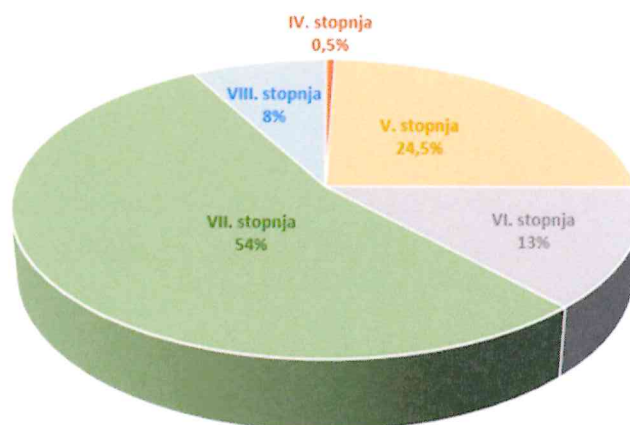
Komunikacija s sodelavci glede aktualnih zadev na področju zdravega delovnega okolja je v letu 2023 potekala po različnih komunikacijskih kanalih, npr. ustno, pisno, telefonsko, po e-pošti, oglasni deski, prek plakatov, nalepk itd. Sodelavcem je zagotovljen stalni dostop do veljavne Izjave o varnosti z oceno tveganja, ki je objavljena na intranetni strani družbe. V preteklem letu se je pristopilo k reviziji Izjave o varnosti z oceno tveganja. V ta namen je bil pripravljen vprašalnik Varnost in zdravje pri delu, katerega so prejeli vsi zaposleni, ki so lahko tudi podali pobude na področju varnosti in zdravja. Sodelavci so bili seznanjeni tudi z on-line konferenco o

varnosti in zdravju pri delu ter z videom z navodili za kratek 5-minutni odmor z gibanjem in navodilom za telovadbo oči.

- **Izobraževanja oz. usposabljanja:**

V preteklem letu smo izvedli 1.417 ur izobraževanja (brez on line kratkih konferenc), v kar smo vključevali sodelavce vseh starostnih skupin in različne izobrazbene strukture. Sodelavce smo obveščali tudi o možnosti raznolikih brezplačnih izobraževanj, npr. poslovno komuniciranje in bonton v poslovnem procesu, delovnopравни in davčni interventni ukrepi po poplavih, slovenščina na delovnem mestu itd. Vodstveni kader se je udeležil izobraževanja na področju organizacijskega upravljanja ter zdravja in varnosti pri delu po programu oz. v sodelovanju z Ekvilib Inštitutom, s katerim smo konec obravnavanega leta dogovorili tudi izvedbo delavnic za večje število zaposlenih za poznavanje različnih generacij in individualnih različnosti v letu 2024. Sodelavca, člana Projektne skupine za družbeno odgovornost, sta prisostvovala na izobraževalnem dogodku »Trendi na področju družbene odgovornosti 2023 – Onkraj družbene odgovornosti«, ki ga je Ekvilib Inštitut izvedel v sodelovanju z IEDC. Članica projektne skupine se je udeležila tudi virtualne DOD kave, ki je bila osredotočena na interno komuniciranje.

Na zadnji dan leta 2023 je bilo v družbi zaposlenih 200 sodelavcev, od tega jih je imelo 124 vsaj visokošolsko stopnjo izobrazbe, kar predstavlja 62 % vseh sodelavcev v družbi.



Slika 11: Izobrazbena struktura Javnega holdinga na dan 31. 12. 2023

- **Zabojček pravih idej:**

Novembra 2023 smo na vse sodelavce naslovili prijazno e-pošto, v kateri smo uvodoma navedli, da se ustvarjalnost skriva v vsakem izmed nas in da naša kreativnost vsakodnevno poraja nove zamisli in ideje, ki predstavljajo nove priložnosti, ter jih povabili, da svojo naklonjenost k izboljšavam izkažejo s podajo predlogov v že 11. Zabojček pravih idej. Predloge oz. ideje je podalo kar 40 sodelavcev. Skupno smo prejeli 22 različnih idej, od tega devet trajnostne narave. Tri ideje smo že realizirali, pregled in ocena številnih drugih kompleksnejših idej oz. predlogov



Slika 12: Uveljavljeno zbiranje idej oz. predlogov v Javnem holdingu

pa smo opravili v začetku tega leta in sledi le še odločitev o morebitni realizaciji določenih idej oz. predlogov. Kot predhodna leta, bo tudi tokrat najboljše ocenjen predlog nagrajen.

- Druženja:

Organizacijsko kulturo med drugim krepimo s spodbujanjem raznovrstnih druženj. Na določena druženja so vabljeni tudi družinski člani zaposlenih, s čimer prispevamo k bolj prijaznemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Podprli smo druženje sodelavcev na Komunaliadi, tj. največjem strokovno-športnem dogodku, ki je lani, s štirimi delovnimi in 20 športnimi disciplinami, potekalo v Kopru. Naši sodelavci so se številčno udeležili tudi novoletnega srečanja velike mestne družine, ki je ob spremljavi dobre glasbe in hrane že tradicionalno potekalo na Gospodarskem razstavišču. Sodelavcem smo omogočili tudi udeležbo na športnih igrah v okviru Ljubljanskega festivala športa in različnih tekaških dogodkih, npr. dobrodelna teka Hop na grad in Wings for Life World Run ter Ljubljanski maraton. Na majski dogodek Pozdrav poletju v MiniCityju so bili vabljeni tudi družinski člani zaposlenih, ki so med letom lahko brezplačno koristili tudi vstopnice za obisk otroškega kreativnega mest MiniCity.

- Zdrav duh v zdravem telesu:

Sodelavcem smo tedensko nudili sadni dan in vodeno razgibalno vadbo v družbi ter udejstvovanje v raznih športnih aktivnostih, kot tudi druge ukrepe iz akta promocije zdravja. Izven delovnega časa je zaposlenim bilo omogočeno igranje odbojke, tenisa, plavanje, fitnes ipd. Aktivnejši zaposleni, ki so se udeležili Komunaliade, so se preizkusili v različnih športnih disciplinah. Tako so nas zastopali v 20-ih disciplinah, med drugim v plavanju, lokostrelstvu, supanju, spretnostnem poligonu itd. Kot predhodno navedeno, smo podprli tudi sodelovanje sodelavcev na raznih tekaških oz. športnih dogodkih ter tudi na 1. Ljubljanskem festivalu športa, ki je potekal septembra 2023 z namenom spodbuditi poslovno javnost k športni aktivnosti ter preko tega krepiti medsebojne odnose.

- Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja:

Javni holding je dosledno izvajal načrtovane ukrepe DPP, kot tudi na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v sklopu certificiranja DOD, v katerega so se ukrepi DPP nato integrirali. Prizadevanja za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja smo uresničevali s pisanim naborom ukrepov, npr. otroški časovni bonus, upoštevanje skrbstvenih obveznosti, prilagoditev delovnega časa, druženje, dodatni prosti dan zaradi izrednih dogodkov, oglaševanje enakih možnosti, korporativno prostovoljstvo itd. Poleg že tradicionalnega novoletnega obdarovanja otrok zaposlenih smo lani obdarili tudi vse zaposlene, in sicer z lokalnimi kulinaričnimi dobrotami, primernimi za vso družino.

- Medgeneracijsko sodelovanje:

V sklopu DOD certificiranja smo uspešno izvajali tudi številne ukrepe na področju medgeneracijskega sodelovanja. Za vse starostne skupine smo zagotavljali udeležbo na usposabljanjih oz. izobraževanjih, bili pozorni na oblikovanje raznolikih medgeneracijskih delovnih skupin, ne glede na starost informirali zaposlene o možnostih brezplačnih izobraževanj, spodbujali nefinančno nagrajevanje, pisanje razumljivih aktov itd. V obravnavanem letu smo z izvajalcem DOD certificiranja dogovorili izvedbo izobraževalnih delavnic medgeneracijskega sodelovanja s poudarkom na spoznavanju in razumevanju različnosti, ki se jih bo letos udeležilo večje število zaposlenih.

- Interna komunikacija:

Komunikacija z zaposlenimi je bila intenzivna tudi v letu 2023, kar je razvidno iz številnih komunikacij, ki so potekale po različnih komunikacijskih poteh, kot navedeno izhaja iz predhodnih poglavij tega trajnostnega poročila. Utrip razmišljanja zaposlenih pridobivamo tudi z obdobjim in sistematičnim anketiranjem zaposlenih, ki je bilo v družbi nazadnje izvedeno tekom priprave tega poročila, zato bodo tozadevni rezultati predstavljeni pri naslednjem trajnostnem poročanju.

- Socialna varnost sodelavcev:

Tudi v letu 2023 smo finančne in druge pogodbene obveznosti do zaposlenih redno izpolnjevali. Družba financira mesečno premijo za dodatno pokojninsko zavarovanje, s čimer izraža skrb za socialno varnost oz. boljši standard sodelavcev po upokojitvi. Sodelavcem je omogočena tudi vključitev v nezgodno zavarovanje v sklopu skupne zavarovalne police. Družba je zaposlenim za obravnavano leto izplačala regres za letni dopust v maksimalno zakonsko dovoljeni višini, ki ni obdavčena.

- Namestitev magnetne table za sodelavce za izmenjavo stvari:

Magnetna tabla, ki smo jo v duhu krožnega gospodarstva namestili v letu 2022, vključno s prostorom za odlaganje stvari, je bila zaposlenim na razpolago tudi lani. Zaposleni so si medsebojno izmenjali zlasti knjige, DVD-je, koledarje in vabila.

9 ODGOVORNOST DO RAZLIČNIH JAVNOSTI

Kot najpomembnejši povezovalni in usmerjevalni subjekt na področju gospodarskih javnih služb med družbami v skupini, med družbami in občinami ustanoviteljicami ter drugimi pravnimi in fizičnimi osebami, tako v ožjem, kot tudi v širšem okolju, ima Javni holding pomembno strateško vlogo. Odgovorni smo za kakovostno opravljanje storitev, za transparentno delovanje, za zadovoljstvo uporabnikov storitev, za varovanje in ustvarjanje kakovostnega bivalnega okolja itd.

Navedeno terja tudi odgovorno, tj. odprto, pravočasno in dvosmerno komuniciranje z različnimi javnostmi. Kot smo se zavezali v Kodeksu upravljanja, obveščanje javnosti zagotavlja enakopraven, pravočasen in ekonomičen dostop do vseh pomembnih informacij. Uporabljamo različne komunikacijske poti, poleg običajnih še npr. hrbtno strani mesečnih računov, predstavitevne aktivnosti v okviru sejma Narava-zdravje itd. Korporativno komuniciranje sledi načelom transparentnega komuniciranja in poslovanja ter gradi pozitivno javno podobo in krepi ugled družbe. Zavzemamo se za partnersko sodelovanje s ključnimi deležniki in se z njimi proaktivno povezujemo, saj s sinergijo dosegamo boljši razvoj oz. rezultate ter s tem prispevamo, da je naša prestolnica še bolj prijazna, solidarna in trajnostno naravnana.

Prizadevamo si še povečati zaupanje javnosti v kakovost storitev gospodarskih javnih služb in zanesljivost oskrbe. Z anketnim raziskovanjem zbiramo pomembne podatke, ki jih nato statistično analiziramo. Sistematično in obdobjno (kvartalno) izvajamo ankete o zadovoljstvu uporabnikov storitev gospodarskih javnih služb in javnih podjetij, za katere opravljamo strokovne storitve. Ključne izsledke iz rezultatov anketnih vprašalnikov, ki se nanašajo na delovanje družb v Javnem holdingu, vključujemo v oblikovanje poslovnih in strateških usmeritev.

Tudi v letu 2023 smo v okviru javnomnenjske raziskave Panel spremljali mnenja in stališča uporabnikov. Raziskavo na vzorcu 500 anketirancev smo izvedli štirikrat, in sicer spomladi, poleti, jeseni in pozimi. Vzorec je izbran tako, da vključeni v anketiranje glede na svoje demografske značilnosti predstavljajo tipične meščanke in meščane MOL. Z namenom čim bolj realnih informacij, smo dve merjenji izvedli na stalnem vzorcu Ljubljančank in Ljubljančanov, dve pa na naključnem spletnem vzorcu. Pri vseh štirih anketiranjih smo merili stopnjo zadovoljstva s storitvami javnih podjetij, v vsakem drugem merjenju pa tudi stopnjo poznavanja javnih podjetij, ugled le-teh in izvajanje njihove okoljevarstvene politike. V vsakem merjenju smo preverjali tudi mnenje uporabnikov o različnih aktualnih temah povezanih z delovanjem in poslovanjem podjetij.

Zadovoljstvo s storitvami javnih podjetij in izvajanjem gospodarskih javnih služb ostaja tudi v letu 2023 na visokem nivoju, saj so ga anketiranci na lestvici od 1 do 5 v povprečju ocenili s 3,52. V povprečju so bili anketiranci najbolj zadovoljni s storitvami družbe Voka Snaga s povprečno oceno 3,60, sledili pa sta družba Energetika Ljubljana s povprečno oceno 3,54 in družba LPP s povprečno oceno 3,46.

V okviru raziskave Panel – Zima 2023 smo anketirance spraševali tudi o negativnih posledicah podnebnih sprememb in razogljčenju družbe.

Ozelenjevanje in ohlajanje mesta (75,6 %) je po mnenju anketirancev najpomembnejši doprinos k zmanjševanju negativnih vplivov podnebnih sprememb, sledijo energetske prenovne stavb (71,4 %), trajnostna mobilnost (68,5 %) in razogljčenje proizvodnih virov (66,2 %). V želji pripomoči k zmanjševanju izpustov CO₂, bi se največji delež sodelujočih v anketi, odpovedal pogostemu nakupovanju novih oblačil (29,1 %), kupovanju hrane, ki je pripotovala z drugega konca sveta (25,5 %), potovanju z letalom (22,8 %) in vožnji z osebnim avtomobilom (17,3 %), medtem ko se 2,4 % vprašanih ne bi odpovedalo ničemu.

Tri četrtine vprašanih (75,3 %) je trdilo, da so v gospodinjstvu že pričeli prispevati k razogljičenju družbe, petina (24,7 %) pa tega še ni storila. V želji pripomoči k razogljičenju družbe, bi se največji delež sodelujočih v anketi odpovedalo pogosti uporabi vseh nepotrebnih dobrin (20 %) in vožnji z osebnim avtomobilom (17,3 %). Pogosteje bi za vožnjo uporabljali avtobus oz. javni prevoz (15,6 %), ustvarjali manj odpadkov oz. jih bolje reciklirali (13,4 %) ter več kolesarili (10,1 %). Slaba petina (18,9 %) anketirancev je menilo, da nimajo vpliva pri razogljičenju, 8,4 % pa da so za to odgovorne institucije.

Dobra tretjina (34 %) anketirancev je menila, da ljubljanska javna podjetja in Javni holding Ljubljana delamo dovolj na področju razogljičenja družbe, tri desetine (29,6 %) anketirancev je opazilo največji premik na področju razogljičenja družbe pri vse večji uporabi avtobusa, javnega prevoza in kolesa, 10,3 % je zaznalo zelene projekte, 7,3 % pa opaža napredek pri recikliranju oz. odvozu odpadkov.

10 ODGOVORNOST DO OBČIN DRUŽBENIC

Slovenska prestolnica je največje mesto ter politično, znanstveno, izobraževalno, gospodarsko in kulturno središče v državi. Čeprav se uvršča med srednje velika evropska mesta, v njem najdemo tudi to, kar premorejo velike prestolnice, poleg tega pa je Ljubljani lastna prijaznost manjšega kraja. Ljubljana je mesto po meri človeka, prebivalca in obiskovalca. Pri zagotavljanju navedenega ima nepogrešljivo vlogo uresničevanje poslanstva in zastavljenih ciljev družb v skupini Javnega holdinga, s čimer se vzpostavljajo pogoji za visoko kakovost in varnost bivanja. Vizijo, poslanstvo in vrednote širimo v primestne občine, ki so družbenice Javnega holdinga oz. v katerih smo z odvisnimi družbami odgovorni za izvajanje gospodarskih javnih služb.

Občine družbenice izvršujejo svoje pravice in obveznosti v skladu z veljavnim zakonodajnim okvirjem in družbeno pogodbo ter so obravnavane po načelu enakopravnosti. Vsakih dopolnjenih 50,00 EUR osnovnega vložka daje družbeniku en glas. Skupščina družbenikov se sklicuje skladno s predpisi in če ni pravilno sklicana, lahko veljavno sklepa le, če so navzoči vsi družbeniki. Sklic skupščine smejo, z navedbo o zadevah za odločanje in vzrokih za sklic, zahtevati občine družbenice, katerih poslovni delež predstavlja najmanj pet odstotkov osnovnega kapitala. Če direktor družbe v določenem roku ne poda odgovora na zahtevo za sklic skupščine, lahko dotična občina oz. občine družbenice sama oz. same skličejo skupščino.

Skupščina Javnega holdinga odloča o najpomembnejših vprašanjih, ki zadevajo družbo, npr. imenuje in odpokliče direktorje vseh družb v poslovnem sistemu, sprejema letna poročila vseh družb v poslovnem sistemu s predlogom za uporabo bilančnega dobička, sprejema poslovne načrte vseh družb, odloča o spremembah in dopolnitvah družbene pogodbe, o povečanju in zmanjšanju osnovnega kapitala družbe, vstopu novega družbenika, o imenovanju in odpoklicu nadzornega organa, o imenovanju revizorja, o ukrepih za pregled in nadzor dela direktorja družbe in o drugih predpisanih zadevah. Družbeniki na skupščini odločajo z navadno večino, razen v primerih, ko je določena višja večina. Z 92-odstotno večino odloča, ko sprejema letna poročila in poslovne načrte ter ko odloča o spremembah in dopolnitvah družbene pogodbe. O prenehanju družbe je potrebno soglasje občin družbenic. Skupščina je sklepčna, če so na njej navzoče občine družbenice, ki imajo večino glasov vseh družbenikov. Za družbenika lahko glasuje tudi pooblaščenec s pisnim pooblastilom. Praviloma se odloča z večino oddanih glasov. Skupščina obravnava in odloča o zadevah iz svoje pristojnosti na rednih sejah dopisno, telefonsko ali z uporabo podobnih tehničnih sredstev, v kolikor temu ne nasprotuje noben od družbenikov. Občine družbenice kot članice skupščine z navadno večino vseh oddanih glasov izvolijo predsedujočega zasedanja.

V poslovnem sistemu Javnega holdinga dajemo poseben poudarek ne samo na kakovostno, pravočasno in nemoteno izvajanje storitev, ampak tudi na varovanje sredstev družb in občin družbenic, ki jih imajo odvisne družbe v poslovnem najemu, kar izhaja tudi iz Kodeksa upravljanja oz. Etičnega kodeksa.

Temeljno načelo Etičnega kodeksa, ki se nanaša na občine družbenice, se glasi: »Delujemo z integriteto in smo zavezani k trajnostnim dosežkom.«, kar obsega:

- Finančno celovitost: ne ogrožamo naše finančne celovitosti. Finančna tveganja in operativni ukrepi morajo biti ustrezno pregledani in odobreni. Deležnikom, tako tudi občinam družbenicam, nudimo redna, natančna in celovita finančna merila. Poleg tega vzdržujemo učinkovit nadzor nad finančnim poročanjem in s tem zagotavljamo celovite ter natančne zapise transakcij.
- Zanesljivo oz. neprekinjeno zagotavljanje storitev: zanesljivo oz. neprekinjeno zagotavljanje storitev je bistveno za naše uporabnike in je del odgovornega vodenja. V izrednih razmerah oz. v primeru večjih motenj poslovanja zagotavljamo neprekinjeno oskrbo s ključnimi storitvami.
- Varovanje skupnih interesov: varujemo sredstva družbe in odvisnih družb ter občin družbenic. Navedeno vključuje tudi zaposlene, ugled, intelektualno lastnino, informacije

in premoženje. S sredstvi pravilno ravnamo in jih vzdržujemo ter pazimo na zaščito pred zlorabo, izgubo, tatvino in čezmerno potrošnjo. Zaupana nam sredstva uporabljamo izključno za zakonite poslovne namene.

- Varnost informacij: ne glede na to, v kakšni obliki ali na kakšni lokaciji se nahajajo informacije, ščitimo njihovo zaupnost, celovitost in dostopnost.
- Nasprotje interesov: na poslovno presojo oz. odločitve ne smejo vplivati osebni interesi. Zaposleni so nadrejenemu dolžni razkriti dejanska ali morebitna nasprotja interesov. Novo zaposleni so dolžni razkriti dejanska ali morebitna nasprotja interesov pred začetkom opravljanja dela.

Če so s temeljnimi in podpornimi storitvami družb v skupini Javnega holdinga, ki skupaj tvorijo celovito opravljanje gospodarskih javnih služb, zadovoljni 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

V Etičnem kodeksu imamo opredeljeno temeljno načelo, skladno s katerim si prizadevamo biti družbeno odgovorno podjetje:

- Družbena odgovornost: z aktivnim spodbujanjem družbenih, okoljskih, kulturnih, športnih in drugih projektov stremimo k reševanju družbenih problemov.
- Preglednost: smo odprti in pregledni, ko gre za naša poslovna načela in prakso. Upoštevamo veljavne predpise.
- Človekove pravice: prizadevamo si, da naše dejavnosti neposredno ali posredno negativno ne vplivajo na temeljne človekove pravice, opredeljene v mednarodnih aktih.
- Zdravje, varnost in okolje: sistematično ugotavljamo in upravljamo poslovna, varnostna in okolje varnostna tveganja ter krepimo kulturo varnega ravnanja. Naravne vire izrabljamo učinkovito in zmanjšujemo negativni učinek dejavnosti na okolje.
- Varstvo osebnih podatkov: spoštujemo pravico do zasebnosti zaposlenih in drugih deležnikov, kar vključuje tudi obveščanje o zbiranju oz. obdelovanju in zaščiti osebnih podatkov.



Slika 13: 100 aktivnosti za bolj trajnostni življenjski slog

Na ravni družbe in celotne poslovne skupine okoljsko politiko usmerjamo v zmanjševanje negativnih vplivov na okolje oz. na izboljšanje okoljskih razmer. Zelene misli, solidarnost in družbeno odgovorna angažiranost so predpogoji za ustvarjanje zdravega, trajnostno naravnane in kakovostno bivalnega okolja. Pri tem želimo delovati kot vzor, zato smo trajnostno naravnanim prijemom naklonjeni že v izhodišču, pri opravljanju vsakodnevnih opravil, npr. redno ločujemo odpadke, ugašamo luči oz. elektronske naprave, spodbujamo pitje vode iz pipe in zmanjševanje uporabe plastike, za krajše službene poti spodbujamo uporabo službenih e-koles, zmanjšujemo uporabo papirja in uporabljamo tudi eko papir, izvajamo zeleno javno naročanje in skupna javna naročila, z najemodajalcem si s skupnimi močmi prizadevamo za čim bolj prijazno, varno in energetske učinkovitost delovnega okolje itd. Prizadevamo si, da se dobre oz. okolju prijazne navade vtisnejo v zavest zaposlenih, zato smo tudi v preteklem letu v nogi

pošte imeli vključen zapis »Pomisli, preden natisneš«, ob stikalih nameščene nalepke »Ugašajmo luči«, na kotličkih v sanitarijah pa »Odpadkov ne prebavljam«. V letu 2023 smo dodatno na dveh frekventnih lokacijah poslovne stavbe namestili velik plakat »100 aktivnosti za bolj trajnostni življenjski slog«, ki je rezultat projekta, financiranega iz programa Evropske unije za raziskave in inovacije Obzorje 2020.

Tudi razvoj informacijskega sistema za družbo in javna podjetja je trajnostno naravnano, s poudarkom na kibernetski varnosti, in omogoča zmanjševanje papirnega poslovanja, npr. tudi z elektronsko evidenco vhodne in izhodne pošte, uvedbo e-računa, spodbujanje e-plačevanja, urejanje e-arhiva ipd. V preteklem letu je v skladu s priporočili revizijske komisije potekalo izobraževanje s področja kibernetske varnosti, ki se ga je udeležilo preko 1.200 sodelavcev iz matičnega podjetja in odvisnih družb.

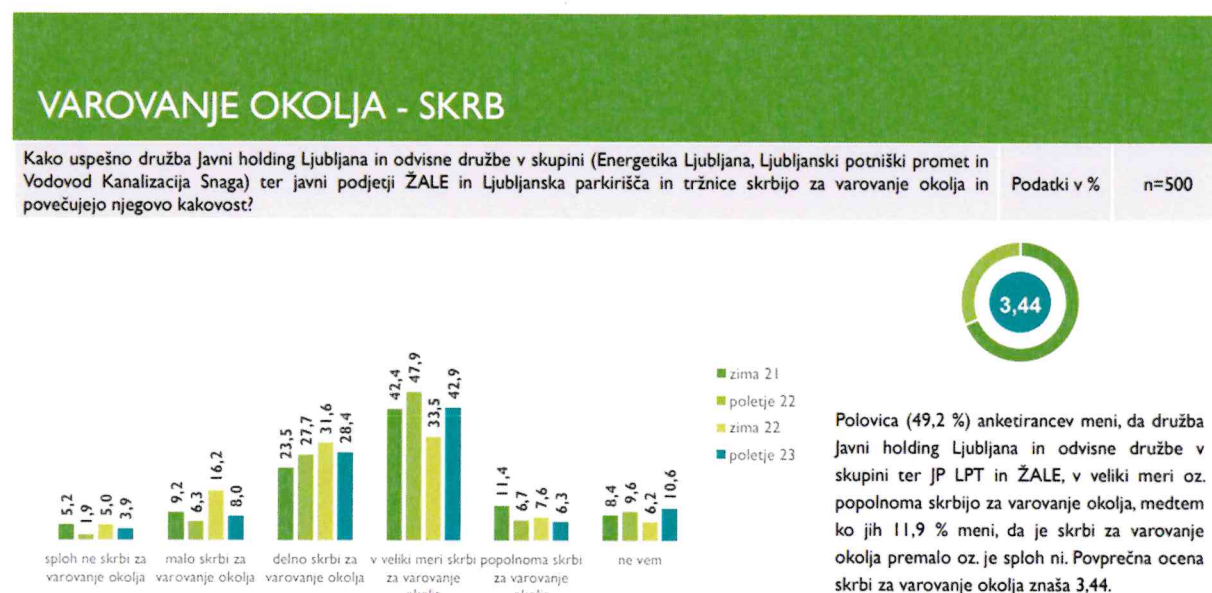
Podprli smo program Evropskega tedna mobilnosti s trajanjem od 16. do 22. 9. 2023 s sloganom »Trajnostno povezani« in ga promovirali v družbi in javnih podjetjih v smislu izbire trajnostnih načinov mobilnosti, udeležbe različnih aktivnosti in širitve dobrih praks. Oktobra 2023 smo se z javnimi podjetji ponovno družno udeležili sejma Narava-zdravje. Pod sloganom Na poti do ogljične nevtralnosti smo skupaj z Mestno občino Ljubljana in nekaterimi drugimi člani velike mestne družine, obiskovalcem sejma predstavili nujne korake do razogljičenja družbe. Ogljična nevtralnost je eden izmed ambicioznih ciljev Misije 100, ki si jih je Mestna občina Ljubljana skupaj s partnerji projekta zastavila do leta 2030. Svoje delovanje s poudarkom na razogljičenju naših proizvodnih virov, voznega parka LPP in družbe nasploh smo predstavili na lično oblikovanem razstavnem prostoru, na katerem je bilo zagotovljeno pestro dogajanje, npr. kolo z merjenjem energije, avtomobilček na vodik itd. V teku so bile tudi priprave na organizacijo tradicionalne čistilne akcije velike mestne družine, ki pa je bila zaradi slabega vremena v času enomesečne akcije Za lepšo Ljubljano, ki je trajala od 22. 3. 2023 (dan voda) do 22. 4. 2023 (dan Zemlje), večkrat preložena, zato smo o akcijo izvedli v manjšem obsegu kot pretekla leta.

V poslovnem sistemu budno spremljamo okoljsko, delovnopravno idr. zakonodajo, ki se po potrebi obravnava na kolegiju direktorjev, v preteklem letu npr.:

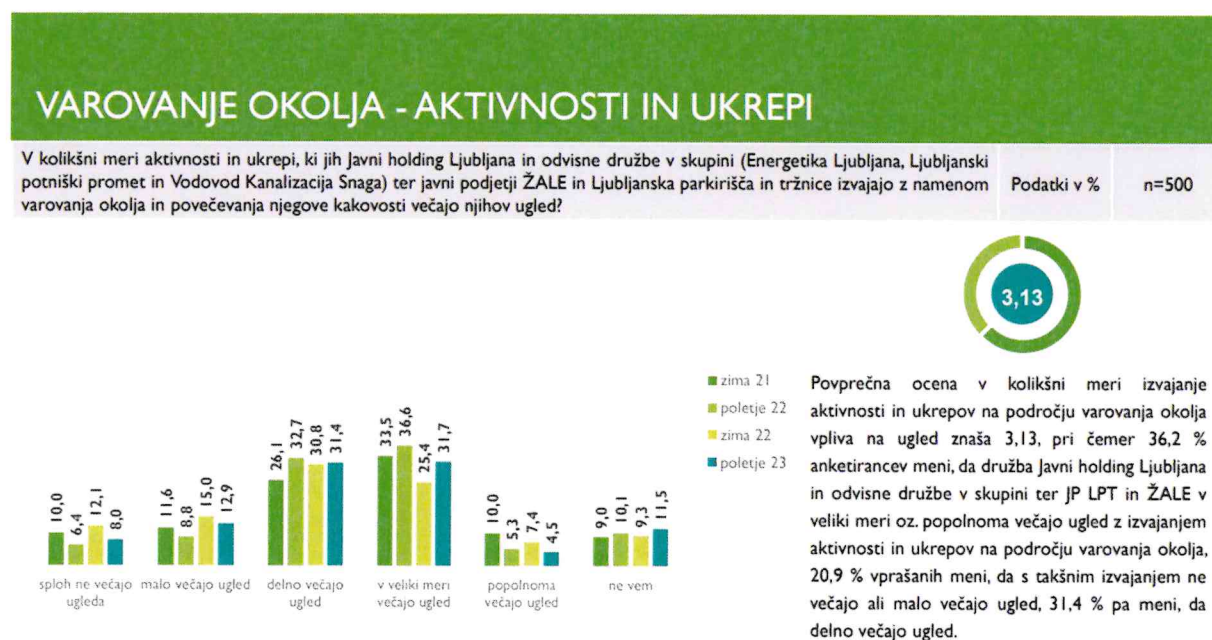
- predlog Uredbe o dodeljevanju nepovratnih sredstev za spodbujanje prehoda na trajnostno mobilnost, s pozivom k podaji pripomb,
- novela Zakona o delovnih razmerjih, ki se nanaša na izboljšavo delovnih pogojev, s poudarkom na usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, na večji dostop delavcev do informacij o delovnih pogojih idr.,
- novela Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, ki je prinesla preoblikovanje dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja in njegov prenos v obvezno zavarovanje v obliki plačil obveznega zdravstvenega prispevka,
- novela Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, s katerim se je zasledovalo ustreznejše izvajanje zakonodaje na področju delovnega časa, odmorov in počitkov ter hkrati tudi učinkovitejšega nadzora nad navedenim,
- Zakon in novela Zakona o interventnih ukrepih za odpravo posledic poplav in zemeljskih plazov, kar zadeva tudi delovna razmerja oz. obračun plač, npr. solidarnostna delovna sobota itd., in vpliva na številne druge zakone, npr. Zakon o varstvu okolja, Zakon o javnem naročanju, Zakon o cestah ...,
- novela Zakona o gospodarskih družbah, ki je uvedla možnost spletnega ustanavljanja kapitalskih družb brez potrebe po fizični navzočnosti ustanoviteljev, vnašanje sprememb podatkov v sodni register na e-način z uporabo spletnih digitalnih orodij, pravila za izvedbo elektronskih in virtualnih skupščin družbe in sistem povezovanja poslovnih registrov,
- predlog Zakona o gospodarskih javnih službah varstva okolja, ki je bil v javni razpravi in so bili direktorji javnih podjetij pozvani za podrobnejši pregled ter podajo pripomb,
- novela Zakona o pomoči gospodarstvu za omilitev posledic energetske krize, katere določbe se nanašajo na regulacijo cene električne energije, (ne)upravičenost do pomoči

- za gospodarstvo itd., kar je bila osnova za priglasitev državnih pomoči za javna podjetja,
- Zakon o varstvu osebnih podatkov, ki je prinesel novosti glede varnosti osebnih podatkov, obdelavo osebnih podatkov preminulih, videonadzora idr.,
- novelo Zakona o javnem naročanju, ki je implementirala odločitve Ustavnega sodišča RS, ki se nanašajo na razloge za izključitev in popravni mehanizem v javnem naročanju,
- Zakon o zaščiti prijaviteljev, ki določa zavezance za vzpostavitev notranje poti za prijavo, obveznost poročanja Komisiji za preprečevanje korupcije in druge zadeve v tej zvezi,
- zakonodaja s področja regulacije cen energentov, vključno z novimi uredbami.

V panelni raziskavi spremljamo mnenje anketirancev o odnosu Javnega holdinga in javnih podjetij do okolja. Iz izsledkov dveh raziskav v letu 2023 (poletje in zima) izhaja, da polovica anketirancev (49,2 %) meni, da Javni holding in javna podjetja skrbijo za varovanje okolja v veliki meri oz. popolnoma.



Slika 14: Rezultati panela »Varovanje okolja – skrb«



Slika 15: Rezultati panela »Varovanje okolja – aktivnosti in ukrepi«

12 DRUGI DRUŽBENO ODGOVORNI POUDARKI

Avgusta 2023 so poplave v številnih krajih po Sloveniji povzročile katastrofalno razdejanje. Aktualne razmere v zvezi s poplavami in škodo, ki je bila povzročena na objektih javnih podjetij, je obravnaval tudi kolegij direktorjev. Kolegij je soglašal, da je potrebno sodelavcem, ki so utrpeli premoženjsko škodo v naravni nesreči, v največji meri pokazati razumevanje in solidarnost, tudi z nakazili solidarnostnih pomoči.

Centru za usposabljanje, delo in varstvo Dobrna, ki vključuje otroke, mladostnike in odrasle osebe z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem in telesnem razvoju, smo v obravnavanem obdobju donirali sredstva v naravi, tj. rabljeno računalniško opremo. Podprli smo tudi delovanje prostovoljnega gasilskega društva, Društva zelenih nadzornikov, ki s svojim delovanjem skrbi za okolje in s svojim zgledom vpliva na bolj odgovorno obnašanje meščanov, ter Društva vodarjev Slovenije, ki spremlja politike do voda, oblikuje pobude v tej zvezi, sodeluje pri tozadnem informiranju in izobraževanju ipd.

Kolegij direktorjev je preteklo leto med drugim obravnaval:

- osnutek Poročila MOL o izvedenih aktivnostih na področju krožnega gospodarstva v letih 2022 in 2023, in sicer z namenom pregleda oz. podaje ugotovitev,
- poziv k sodelovanju na temo Pravično trgovinska mesta, za katerega je bilo dogovorjeno, da se podrobneje pregleda in ugotovitve posreduje na MOL,
- Misijo 100 ogljično nevtralnih mest do leta 2030, za katero so bila javna podjetja pozvana, da predlagajo predstavnika v širšo delovno skupino za pripravo podnebne pogodbe z akcijskim načrtom razogljičenja in investicijskim planom,
- razno drugo dokumentacijo z namenom preučitve možnosti za sodelovanje, npr. Dnevi za spremembe – prostovoljska akcija 2023, razpis EURO CITIES 2023, mednarodna konferenca Urban Future Global Conference (Stuttgart, junij 2023),
- revizijo v sklopu certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, ki je Javnemu holdingu doprinesla napredi certifikat družbeno odgovoren delodajalec na vseh štirih razpisanih področjih.

Pri upravljanju tveganj, ki zajema ugotavljanje, ocenjevanje, obvladovanje in spremljanje tveganj, vključno s poročanjem o tveganjih, ki jim je ali bi jim družba lahko bila izpostavljena pri svojem poslovanju, postopamo v skladu z metodologijo za vzpostavitev in vodenje registra tveganj. Poglavitni cilj navedenega je ohranjanje dolgoročne stabilnosti družbe in podpora direktorju pri upravljanju družbe ter doseganju njenih ciljev. V obravnavanem letu je Služba za notranjo revizijo sklicala koordinacijski sestanek delovne skupine za pripravo registrov tveganj Javnega holdinga in javnih podjetij, čemur je sledila temeljita ponovna ocena tveganj in sprejem prenovljenih registrov tveganj.

13 TRAJNOSTNO NARAVNAN POGLED V PRIHODNOST

Pestro družbeno odgovorno dogajanje je nepogrešljivo vpeto v naše poslovne procese že od nekdaj in to je osnovno vodilo tudi za prihodnji čas. V bližnji prihodnosti pozornost ne bo usmerjena le na izvajanje trajnostnih ukrepov, ampak tudi oz. zlasti na ureditev temeljnih izhodišč v tej zvezi.

V letošnjem letu proaktivno nadaljujemo z aktivnostmi za nadgradnjo Strateškega načrta družbe za obdobje 2022-2027. Naš dolgoročen načrt dejanj, ki so potrebna za reševanje izzivov pri doseganju določenih ciljev, bomo oplemenitili z določenimi družbeno odgovornimi poudarki, s katerimi bo naše delovanje še bolj trajnostno naravnano in posledično tudi v sozvočju s pričakovani ključnih notranjih in zunanjih deležnikov.

Poleg tega z letošnjim letom uspešno zaključujemo prvo triletno v sistemu certificiranja DOD. Zato se bomo angažirano posvetili ne le tekočemu izvajanju trajnostnih ukrepov, ampak tudi temeljitemu pregledu nabora potrjenih ukrepov DOD in posodobitvi le-teh za naslednje triletno obdobje certificiranja, vključno z ustrezno pravno formalizacijo, ki bo še vnaprej omogočala učinkovito izvajanje (prenovljenih) ukrepov v praksi.

Načeloma se v Sloveniji trajnostna osveščenost krepi in s skupnimi močmi sodelavcem ter drugih ključnih deležnikov bomo s trajnostno naravnanoostjo tudi v Javnem holdingu po svojih močeh nadalje prispevali k ohranjanju okolja, vzpostavljanju ustreznih delovnih mest in razvoju gospodarstva.

**Direktor
Krištof Mlakar**




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

Trajnostno poročilo družbe JAVNI HOLDING Ljubljana, d.o.o., 2023

Direktor:

- ✓ Krištof Mlakar

Pripravili člani Projektne skupine za družbeno odgovornost:

- ✓ Pia Ciuha, Vili Erveš, Vesna Matković, Tanja Hajdinjak Žnidaršič, Elina Štruc, Boštjan Ficko, Tina Berčič

Naslovnico oblikovala:

- ✓ Pia Ciuha

E-naslov:

- ✓ druzbeno.odgovoren@jhl.si

Ljubljana, april 2024