
POROČILO O DRUŽBENI ODGOVORNOSTI DRUŽB V KORPORACIJI HIDRIA ZA LETO 2018

Hidria se uvršča med vodilne evropske in svetovne korporacije na področju avtomobilskih in industrijskih tehnologij.

Za svoje kupce razvijamo in proizvajamo inovativne rešitve za zdravo, prijetno in varno okolje. Z odgovornostjo, znanjem in kompetentnostjo, inovativnostjo in odličnostjo vseh zaposlenih ustvarjamo uspešno korporacijo ter prispevamo k razvoju okolja, v katerem živimo in delamo.

S svojo dejavnostjo želimo znatno prispevati k trajnostnemu razvoju naravnega in družbenega okolja. Poslujemo z mislijo na prihodnje rodove in stremimo k učinkoviti rabi naravnih virov ter zmanjšanju negativnih vplivov na okolje.

Svoje izdelke prodajamo v 55 državah sveta, največ v Nemčiji, na Madžarskem, v Franciji, Veliki Britaniji, Italiji, na azijskem in ameriškem trgu ter v Sloveniji.

KAZALO

Vizija, pot, vrednote	3
Etični kodeks ravnanja družb v korporaciji Hidria	6
Družbena odgovornost	7
Odgovornost do okolja	8
Razvijamo zeleno mobilnost prihodnosti	8
Skrbimo za našo okolico	9
Ozaveščamo mlade	10
Odgovorno ravnamo z okoljem	10
Odgovornost do zaposlenih	15
Podpiramo izobraževanje	15
Skrbimo za varnost in zdravje pri delu	16
Promoviramo zdravje na delovnem mestu	18
Spodbujamo različnost	19
Smo nediskriminatorni	20
Informiramo	20
Sodelujemo s predstavniki organizacij delavcev	20
Skrbimo za informacijsko varnost in zasebnost podatkov	21
Merimo organizacijsko klimo, zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih	22
Skrbimo tudi za otroke naših zaposlenih in njihove prijatelje	23
Odgovornost do skupnosti	24
Spodbujamo mlade	24
Sodelujemo z mladimi	26
Digitaliziramo	28
Povezujemo se lokalno	29
Podpiramo humanitarne in ekološke projekte	30
Odgovornost do kupcev in dobaviteljev	31
Zagotavljamo varnost in kakovost izdelkov	32

IMAMO VIZIJO

Smo vodilna družba za razvoj inovativnih rešitev za izbrane avtomobilske in industrijske aplikacije, ki jih ustvarjamo z visokotehnološkimi proizvodnimi procesi.

POZNAMO POT

Ustvarjamo navdihujoče okolje, razvijamo kompetence sodelavcev in živimo HLS (Hidria Leadership System). Smo zanesljiv razvojni partner. Odgovorno ustvarjamo novo vrednost in gradimo dolgoročna partnerstva.

VREDNOTE

Skupaj gradimo korporativno kulturo, ki temelji na odgovornosti, spoštovanju, inovativnosti in odličnosti. Spoštujemo tradicijo in poslujemo z mislijo na prihodnje rodove. Cenimo znanje, kompetentnost in sodelovanje. Omogočamo strokovni in osebni razvoj sodelavcev ter spodbujamo izvirnost, iznajdljivost, inovativnost in kreativnost posameznikov in timov.

ODGOVORNOST IN SPOŠTOVANJE

Odgovorni smo do zaposlenih. Prizadevamo si za medsebojno zaupanje, dobre odnose, spoštovanje ter strokovni in osebni razvoj zaposlenih. Z zmanjševanjem tveganja poškodb pri delu in zdravstvenih okvar stremimo k varnemu in zdravemu delovnemu okolju. Motiviranost zaposlenih izboljšujemo z jasno določenimi cilji in fleksibilnim nagrajevanjem.

Odgovorni smo do kupcev in končnih uporabnikov. Smo zanesljiv, transparenten in zaupanja vreden poslovni partner. Razumemo, upoštevamo in si prizadevamo preseči zahteve in pričakovanja naših kupcev. V sodelovanju z njimi ustvarjamo inovativne rešitve, ki zagotavljajo višjo kakovost življenja, večjo varnost in boljše počutje uporabnikov.

Odgovorni smo do dobaviteljev. Gradimo partnerske odnose z dobavitelji, nanje razširjamo svojo filozofijo, stalno izboljšujemo kakovost in skupno konkurenčnost.

Odgovorni smo do lokalnih skupnosti. Naša temeljna odgovornost je trajno zagotavljanje kakovostnih delovnih mest. S prostovoljnim delom Hidriinih zaposlenih na najrazličnejših področjih javnega življenja ter podporo mladih glasbenikov, športnikov in ustanov aktivno razvijamo lokalna okolja.

Odgovorni smo do okolja. Iščemo inovativne rešitve, ki zagotavljajo energetska učinkovitost in zmanjšujejo škodljive emisije. Naše delovanje je pregledno. Delujemo v skladu z mednarodnimi ekološkimi standardi ter zakonskimi in drugimi zahtevami.

ZNANJE IN KOMPETENTNOST

Cenimo znanje in kompetentnost. Omogočamo strokovni in osebni razvoj zaposlenih ter spodbujamo timsko delo. Stalno izboljšujemo strokovnost zaposlenih z internim in zunanjim izobraževanjem, spodbujanjem šolanja ob delu in štipendiranjem. Znanje in izkušnje delimo med seboj, s poslovnimi partnerji in z mlajšimi generacijami.

Naše zaposlene odlikuje visoka strokovnost, pridobljena z rednim izobraževanjem. Znanje naši sodelavci pridobivajo na velikih mednarodnih sejnih, strokovnih posvetih in kongresih. Hidria omogoča tudi dodiplomski in podiplomski študij ob delu. Specializirani strokovnjaki Hidrie posredujejo svoje izkušnje sodelavcem, študentom, mladim raziskovalcem in poslovnim partnerjem.

Smo eden izmed pomembnih štipenditorjev v Sloveniji. Redno sodelujemo s slovenskimi in tujimi univerzami, inštituti ter srednjimi in osnovnimi šolami. Kot aktivni partner smo dejavni tudi v projektu osnovnošolski Karierni klub.

INOVATIVNOST IN TRAJNOSTNI RAZVOJ

Usmerjeni smo v prihodnost. Spoštujemo in spodbujamo izvirnost in ustvarjalnost. Kot predrazvojni dobavitelj najsodobnejših sistemov za avtomobilske in industrijske tehnologije nenehno iščemo nove priložnosti in inovativne rešitve za trajnostni razvoj. Ustvarjamo rešitve z visokim deležem vgrajenega znanja. Redno spremljamo in nagradujemo izvirnost in ustvarjalnost zaposlenih.

Z Inovacijskim centrom Hidrie ustvarjamo novosti za trajnostni razvoj okolja. Center združuje inštitute, tehnološke centre in inkubatorje za razvoj novih programov.

Naše inovacije premikajo meje napredka. Leta 2012/2013 smo po EBA postali najinovativnejša evropska korporacija. Leta 2016 nam je Združenje evropskih avtomobilskih dobaviteljev CLEPA podelilo prvo nagrado za najboljšo eko inovacijo v Evropi v avtomobilski dobaviteljski industriji. Vsako leto smo med dobitniki nagrad Gospodarske zbornice Slovenije za najboljše inovacije v državi. Dve leti zapored (2017

in 2018) pa nas je francoska multinacionalka PSA, lastnica blagovnih znamk Citroen, Peugeot, DS Automobiles in Opel spoznala za svojega najboljšega dobavitelja. S tem smo znova dokazali, da spadamo med najpomembnejše in najinovativnejše sooblikovalce zelene mobilnosti prihodnosti.

ODLIČNOST

Zavezani smo k odličnosti. V želji, da bi svojim partnerjem ponudili rešitve, ki so korak pred konkurenčnimi, ustvarjamo odlične izdelke. Stalno spremljamo uspešnost in učinkovitost vseh poslovnih procesov ter zagotavljamo njihovo stalno izboljševanje. Naša prizadevanja za odličnost na vseh ravneh poslovanja povezuje sistem vodenja HLS – Hidria Leadership System.

Cenimo urejenost in natančnost. Za odličnost na vseh področjih poslovanja smo prejeli vrsto priznanj – za dobave z ničelno stopnjo napak, poslovno odličnost, odličnost izdelkov, odličnost v komuniciranju ter najlepše urejene industrijske objekte na lokalni in državni ravni.

ETIČNI KODEKS

V letu 2017 smo v korporaciji Hidria sprejeli **Etični kodeks ravnanja družb v korporaciji Hidria**, katerega načela in pravila predstavljajo standard delovanja, upravljanja in vodenja.

Zavedamo se, da kodeks pripomore k oblikovanju poslovne kulture in poslovne odličnosti ter je hkrati zelo pomembno orodje za etično in trajnostno rast poslovanja.



DRUŽBENA ODGOVORNOST



ODGOVORNOST DO OKOLJA

Odgovorni smo do okolja. V vseh poslovnih aktivnostih nenehno iščemo inovativne rešitve, ki zagotavljajo učinkovito rabo naravnih virov in zmanjševanje negativnih vplivov na okolje. Na podlagi ocene tveganja prepoznavamo možne vplive na okolje, z namenom preprečevanja onesnaževanja ter varstva naravnega okolja. S stalnim izobraževanjem in usposabljanjem zaposlenih povečujemo okoljsko ozaveščenost. Naše delovanje je pregledno. Odgovornost do okolja prenašamo v dobaviteljsko verigo.

Dosledno delujemo v skladu z mednarodnimi standardi ter v skladu z zakonskimi in drugimi zahtevami.

RAZVIJAMO ZELENO MOBILNOST PRIHODNOSTI

PROJEKT OPTYMUS PSG

Zavzemamo se za zeleno mobilnost prihodnosti.

V letu 2017 smo razvili inovativni mednarodno nagrajeni sistem za hladni zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka - Optymus PSG, ki bistveno zmanjšuje porabo goriva in izpuste strupenih plinov. Na ta način pomembno prispevamo k nadaljnjemu razvoju zelenih, okolju prijaznih dizelskih tehnologij. Leta 2018 je Optymus PSG omogočil znižanje porabe goriva in izpustov emisij v sodobnih dizelskih motorjih do 30%.

Optymus PSG, ki je vgrajen v izgorevalno komoro dizelskega motorja, preko 100.000 krat na sekundo meri podatke o tlaku v motorju ter jih preko vgrajene mikroelektronike in digitalnega algoritma posreduje v osrednji motorni računalnik. Sistem tako v realnem času optimira vbrizgavanje goriva in druge za optimalno izgorevanje ključne parametre, rezultat tega pa je bistveno zmanjšanje porabe goriva in količin izpustov.

Novi dizelski motorji izpolnjujejo vse trenutne in nove emisijske predpise, ki bodo začeli veljati leta 2020.

Prizadevamo si za dekarbonizacijo okolja

Naš sistem bodo v sodobne dizelske avtomobile vgrajevali največji proizvajalci tovrstnih vozil na svetu, to so Audi, VW, Seat, Škoda in Skupina Volkswagen.

PROJEKT EDISON

Prihodnost gradimo na trajnostnem gospodarstvu

Vse bolj se zavedamo, da je prihodnost treba graditi na trajnostnem gospodarstvu in da so inovativne tehnologije zelene mobilnosti zelo pomemben dejavnik trajnostnega razvoja in tehnično-tehnološkega napredka.

Naš dolgoročni cilj je, da kot odgovorni za okolje in naše prihodnje rodove, najdemo ustrezne rešitve kako biti tehnološko učinkoviti in okolju prijazni.

S številnimi partnerji sodelujemo pri strateškem mobilnostnem projektu EDISON, katerega cilj je iskanje konkretnih rešitev na področju zelene mobilnosti z razvojem novih tehnologij, izdelkov in storitev.

V sklopu projekta EDISON se trudimo zeleno mobilnost bolj približati uporabnikom. Cilj je, da bi v prihodnosti v mestnih občinah pokazali uvajanje zelene mobilnosti v vsakodnevno rabo, to je z e-avtobusi, mestnim in medmestnim e-car sharingom, e-kolesi in drugimi digitalno povezanimi intermodalnimi oblikami zelenega prometa.

SKRBIMO ZA NAŠO OKOLICO

PROJEKT OZELENIMO HIDRIO IN POSADIMO DREVEŠA

V korporaciji Hidria vestno in skrbno zasledujemo temeljno vrednoto Hidrie - odgovornost in spoštovanje do okolja in ljudi, prav tako pa stremimo k prijetnemu in ustvarjalnemu delovnemu okolju.

Iz tem namenom smo pričeli s projektom »**Ozelenimo Hidrio in posadimo drevesa**«, katerega cilj je ureditev mikroklimе naših prostorov in okolice ter na vseh lokacijah, kjer smo prisotni s svojimi proizvodnimi obrati, v Spodnji Idriji, Tolminu, Kopru, Kranju, na Jesenicah, Vaihingenu v Nemčiji, Gyöngyösu na Madžarskem in Suzhou na Kitajskem posaditi avtohtona ali druga sadna drevesa.

Drevesa bodo pomembno pripomogla k ustvarjanju vzpodbudnega in ustvarjalnega delovnega okolja ter zelene in zdrave prihodnosti za vse zaposlene. Za drevesa bodo skrbeli tako imenovani zeleni ambasadorji Hidrie, ki bodo s skrbnostjo in znanjem negovali ter skrbeli za drevesa. Vse sadje z dreves pa bodo zaposleni ali mimoidoči lahko med sezono tudi pojedli.

S projektom želimo urediti našo okolice ter jo narediti še bolj prijetno za delo in druženje. Naš skupni cilj je **spodbuditi zaposlene in okolico k zdravemu načinu življenja**.

OZAVEŠČAMO MLADE

SOČA VALLEY 2037

S študenti soustvarjamo vizijo razvoja Doline Soče.

K razmišljanju o odnosu do okolja hočemo spodbuditi tudi mlade generacije, zato smo skupaj s Klubom tolminskih študentov organizirali »Izziv: Soča Valley 2037. Dolina priložnosti.«, da bi mladi pričeli razmišljati o priložnostih doline Soče in njenih razvojnih potencialih.

Pri projektu so sodelovali mladi do 30 let iz celotne Slovenije, ki so podali ideje o razvoju Zgornjega Posočja čez 20 let na področju gospodarstva, turizma, izobraževanja, mobilnosti in okoljevarstva. Osredotočili so se na kakovost življenja prebivalcev Posočja, trajnostni turizem, turistično infrastrukturo in skrb za okolje doline Soče.

ODGOVORNO RAVNAMO Z OKOLJEM

Stalno razvijamo Sistem vodenja varnosti, zdravja in okolja (SHE) in ustvarjamo varna in zdrava delovna mesta ter zagotavljamo trajnostni razvoj.

Z razvojem integriranega sistema vodenja, upoštevajoč zahteve vseh zainteresiranih strani, standardov in najboljših razpoložljivih tehnologij, bomo zagotovili kakovost delovnega življenja in dosegli ravnovesje med potrebami okolja, družbe in našega poslovanja.

Nadzor SHE parametrov izvajamo s predpisanimi meritvami in presojami, s količinskim in stroškovnim spremljanjem ter sistematičnim vrednotenjem rezultatov. Redno ocenjujemo tveganja za varnost in zdravje pri delu ter z okoljem povezana tveganja, preverjamo ustreznost delovanja v skladu z zakonodajo in predpisi, izvajamo številne SHE projekte stalnega izboljševanja ter obravnavamo zbrana mnenja in pritožbe zainteresiranih strani.

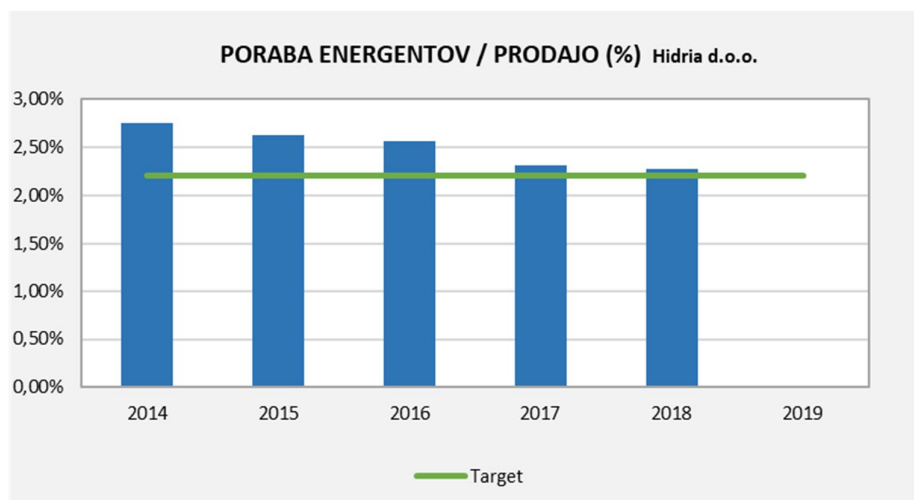
Prepoznavanje in ocenjevanje okoljskih vidikov ter tveganj za zaposlene in druge zainteresirane strani je stalen proces, ki ga obvladujemo z vzpostavljenim sistemom ravnanja z okoljem. Na podlagi prepoznanih pomembnih SHE vidikov določamo SHE projekte.

Doseganje SHE ciljev zagotavljamo z izvajanjem SHE izvedbenih projektov, izvajanjem korektivnih in preventivnih ukrepov, ki izhajajo iz ocen tveganj, notranjih in zunanjih presoj, sistema zbiranja izboljšav ter stalnega prilagajanja zakonodajnim in drugim zahtevam. Neskladja rešujemo po postopku 8D.

Okoljsko učinkovitost spremljamo s pomočjo zastavljenih ciljev in kazalnikov, ki nam omogočajo nadzor in merjenje učinkovitosti sistema SHE, prepoznavanje možnosti za izboljšave ter racionalizacijo proizvodnih procesov. Rezultate predstavljamo transparentno.

Redno spremljamo in s preteklimi obdobji primerjamo izdatke za porabljeno elektriko, UNP plin, vodo, nafto in zemeljski plin.

Graf 1: Poraba energentov / prodajo

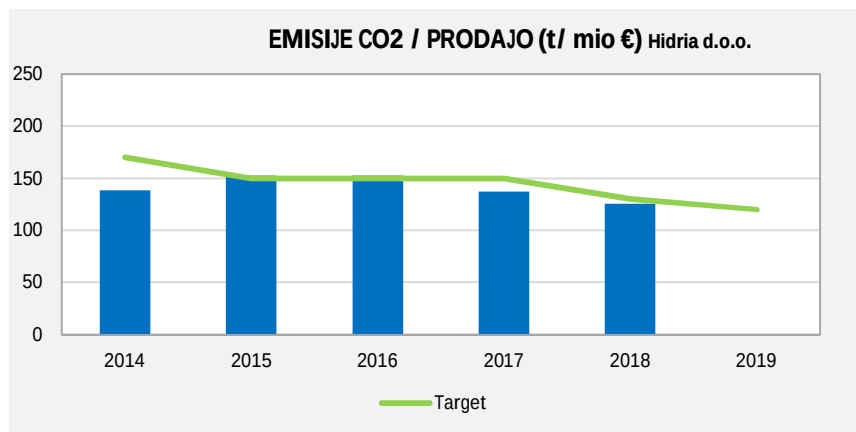


V obdobju zadnjih nekaj let beležimo trend upadanja stroškov za energente. V letu 2018 smo ponovno izvedli celovit energetske pregled in pridobili dodatne informacije za nadaljnje izboljševanje rabe naravnih virov.

Izpusti toplogrednih plinov imajo negativne vplive na okolje, predvsem na podnebne spremembe. Vsak izdelek ali storitev je posreden vzrok izpustov CO₂, saj je energija potrebna za njihovo proizvodnjo, transport, uporabo in odlaganje oziroma uničenje. Seštevek vseh emisij toplogrednih plinov, ki jih neposredno ali posredno povzročajo človek, organizacija ali proizvod, imenujemo ogljični odtis.

Pri izračunu emisij CO₂ za porabljene energente smo upoštevali standardne konverzijske faktorje.

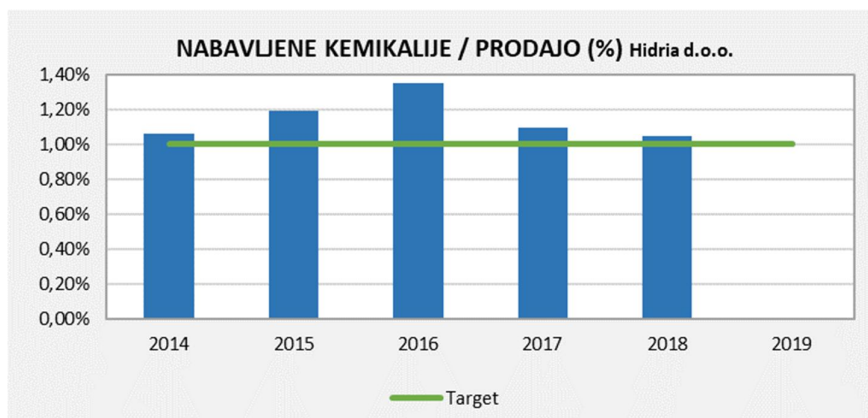
Graf 2: Emisije CO₂ / prodajo



Z optimiranjem proizvodnih procesov že četrto leto zapored beležimo ugoden trend zmanjševanja emisij CO₂.

Zaradi narave tehnoloških procesov predstavljajo nabavljene nevarne kemikalije velik delež stroškov, hkrati pa predstavljajo tveganje za ljudi in okolje. S številnimi izboljšavami smo tudi v 2018 izboljšali rezultat kazalnika.

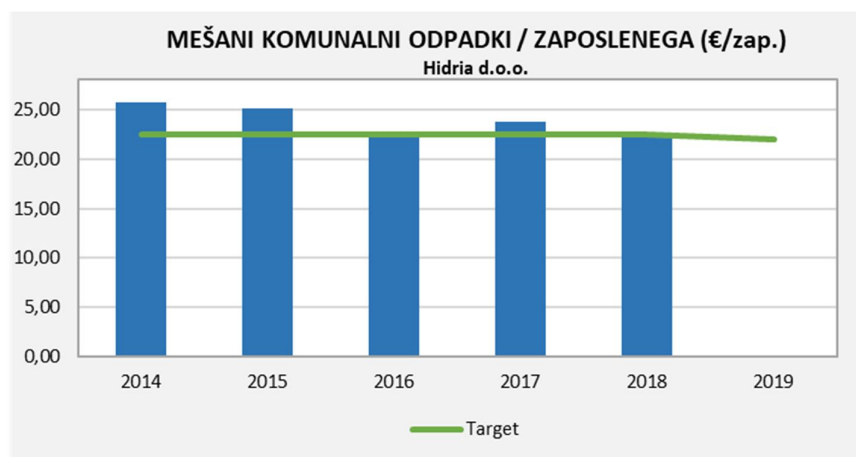
Graf 3: Nabavljene kemikalije / prodajo



Veliko pozornost posvečamo gospodarjenju z odpadki, ki zajema preprečevanje njihovega nastajanja, zmanjševanje količin in zmanjševanje škodljivih vplivov na okolje. Pravilno ravnanje z odpadki v vseh fazah od nastajanja odpadkov do končne odstranitve (zbiranje, prevoz, začasno skladiščenje, predelava, odstranjevanje) nam prinaša neposredne finančne koristi, hkrati pa tudi odločilno pozitivno vpliva na lokalno in širše okolje.

Ločeno zbiranje odpadkov omogoča, da koristni odpadki končajo v predelovalni industriji in ne na odlagališčih, s čimer industriji vračamo surovine za proizvodnjo novih izdelkov, varujemo dragocen odlagalni prostor, ohranjamo naravne vire, vodo in energijo, zmanjšujemo emisije toplogrednih plinov ter tako ustvarjamo prihranke. Sistem ločenega zbiranja stalno nadgrajujemo in s tem bistveno zmanjšujemo delež komunalnih odpadkov ter povečujemo delež reciklabilnih materialov.

Graf 4: Mešani komunalni odpadki / zaposlenega



Kljub povišanju stroškov odvozov mešanih komunalnih odpadkov v letu 2017, smo v 2018 uspeli z dodatnimi aktivnostmi izboljšati rezultat kazalnika. S stalnim usposabljanjem in ozaveščanjem zaposlenih dvigujemo zavest za primerno ravnanje z okoljem. Pričakujemo, da bo z nadaljnjim izvajanjem ločevanja odpadkov na izvoru nastanka, v naslednjih letih trend pozitiven.

Ker se zavedamo, da se skrb za okolje ter za varnost in zdravje pri delu začne pri slehernem posamezniku, veliko pozornosti namenjamo usposabljanju in osveščenosti zaposlenih.

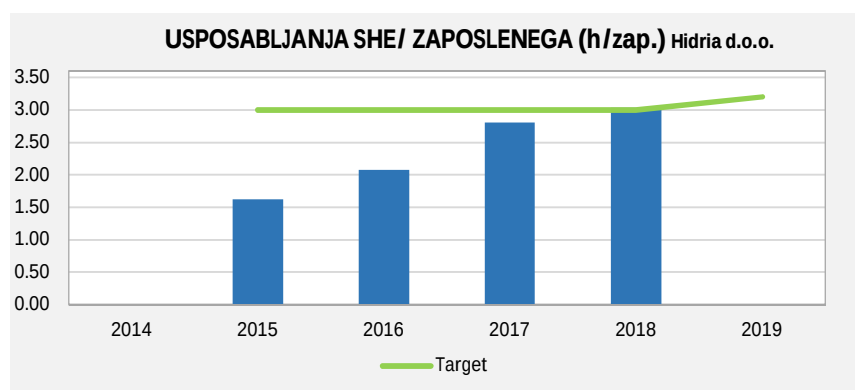
Zaposlene o aktivnostih s področja SHE informiramo preko oglasnih desk, internih konferenc, novic na intranetu in z objavo člankov ter novic v internih časopisih.

V Hidrii veliko pozornost namenjamo stalnemu usposabljanju zaposlenih na temo SHE - varnosti, zdravja in okolja.

Zavedamo se, da do posrednih okoljskih vplivov prihaja tudi zaradi dejavnosti naših dobaviteljev in kooperantov, zato jih usmerjamo v ravnanje skladno s standardi obvladovanja okolja in spodbujamo k izvajanju aktivnosti na področju varovanja okolja.

V letu 2018 smo določili nov skupni kazalnik za spremljanje števila ur usposabljanj na temo SHE na zaposlenega.

Graf 5: Usposabljanja SHE / zaposlenega



V obdobju, za katerega smo zbrali podatke, beležimo stalen pozitiven trend. Večino usposabljanj so izvedli strokovni sodelavci področja za varnost, zdravje in okolje. V 2018 smo dosegli zastavljeni cilj in si za 2019 postavili višjega.

ODGOVORNOST DO ZAPOSLENIH

Odgovorni smo do zaposlenih. Prizadevamo si za medsebojno zaupanje, dobre odnose ter strokovni in osebni razvoj vsakega posameznika.

Zavezali smo se k zmanjševanju tveganj nezgod pri delu in zdravstvenih okvar. Cilj je varno in zdravo delovno okolje.

Motiviranost zaposlenih izboljšujemo z jasno določenimi cilji in fleksibilnim nagrajevanjem.

V Hidrii v celoti spoštujemo splošno veljavne mednarodnopravne določbe s področja varovanja človekovih pravic in svoboščin in dosledno spoštujemo določbe delovnopravne zakonodaje. Ne dovoljujemo otroškega dela, ne dovoljujemo suženjskega dela in ne dopuščamo nobene oblike prisilnega dela. Posebno pozornost namenjamo zaščiti ranljivih skupin ter spoštujemo določbe zakonodaje glede dovoljenega obsega delovnega časa, odmorov, počitkov in nadurnega dela.

PODPIRAMO IZOBRAŽEVANJE

Trudimo se stalno izboljševati strokovnost zaposlenih z internim in zunanjim izobraževanjem. Znanje naši sodelavci pridobivajo na mednarodnih sejnih, strokovnih posvetih in kongresih.

V letošnjem letu smo prilagodili organizacijo službe za razvoj in izobraževanje zaposlenih, ki je po novem fokusirana v specializacijo štirih področjih: kadrovanja, razvoja, nagrajevanja in odnosov z zaposlenimi.

S ciljem izboljšav procesov izvajamo različne aktivnosti ter uporabljamo različna orodja in pristope, kot so: sistemski pristop vključevanja zaposlenih v optimizacijo poslovnih procesov, izvajanje razvojnih letnih razgovorov, priprava razvojnih in kariernih načrtov zaposlenih, organiziranje strateških delavnic in podobno. Omogočamo in spodbujamo mobilnost kadrov ter horizontalna in vertikalna napredovanja sodelavcev znotraj družb skupine Hidria, tako doma kot v tujini.

Z razvojem informacijsko komunikacijske tehnologije smo se odločili, da zaposlenim omogočimo tudi **e-learning izobraževanje**.

Aktivno učenje zaposlenih omogoča napredovanje zaposlenih, vpeljava informacijske tehnologije pa izboljša kakovost izobraževanja, zmanjša stroške in omogoči lažjo in bolj fleksibilno pot do znanja. E-izobraževanje nam kot alternativa klasičnemu izobraževanju predstavlja strateško orodje za doseganje dolgoročnega cilja večje produktivnosti zaposlenih, ki ponuja ustrezne rešitve na prostorske, časovne in ekonomske izzive v poslovnem svetu.

SKRBJIMO ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Z zmanjševanjem tveganj za nastanek zdravstvenih okvar in nezgod pri delu stremimo k varnemu in zdravemu delovnemu okolju ter dobremu počutju vseh zaposlenih pri delu.

Zavedamo se, da so zaposleni naše največje bogastvo, zato veliko energije vlagamo v skrb za njihovo varnost in zdravje pri delu. Sistem SHE nam zagotavlja prepoznavanje tveganj za varnost in zdravje zaposlenih ter nenehno izboljševanje delovnih pogojev.

Tveganja za varnost in zdravje pri delu obvladujemo po sistemu, ki ga predpisuje mednarodni standard ISO 45001. Uvajamo sodobno in varno delovno opremo ter s stalnim vzdrževanjem ohranjamo obstoječo, s stalnimi izboljšavami pa jo še nadgrajujemo v smislu varnosti in ergonomije. Na zdravje zaposlenih ne gledamo zgolj z ekonomskega učinka in pozitivnega vpliva na produktivnost, ampak tudi z vidika humanosti in širšega družbenega interesa.

Preventivno delovanje na tem področju zagotavljamo z uvajanjem sodobne delovne opreme, ki izpolnjuje varnostne vidike, z izboljševanjem delovnih pogojev, obvladovanjem zunanjih izvajalcev, z doslednejšo uporabo osebne varovalne opreme in z usposabljanjem zaposlenih.



Slika 1: Avtomat za izdajanje varovalnih rokavic

Stalno izvajamo periodična usposabljanja iz varnosti, zdravja pri delu in iz področja zdravstvene preventive ter požarne varnosti. Redno izvajamo tudi vaje pripravljenosti na izredne razmere.

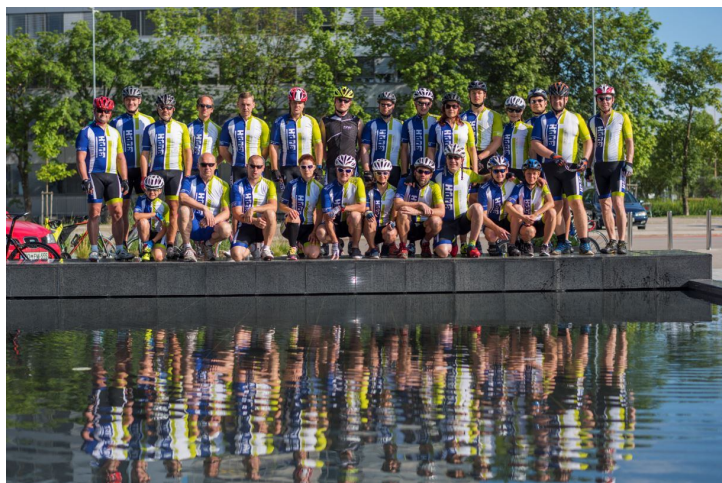


Slika 2: Utrinek iz obsežne gasilske vaje v Podružnici Tolmin v oktobru 2018

PROMOVIRAMO ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

V okviru promocije zdravja spodbujamo zdrav način življenja. Skrbimo za ozaveščanje in usposabljanje vseh zaposlenih na področju zdravega življenjskega sloga.

Na vseh lokacijah Hidrie, zaposlenim omogočamo sofinanciranje raznovrstnih športnih aktivnosti, prirejamo izobraževalne delavnice in predavanja na temo zdravega načina življenja, organiziramo vsakoletno cepljenje proti virusu gripe ter sponzoriramo kolesarske in tekaške prireditve.



Slika 3: Kolesarsko društvo

V skrbi za zdravje in dobro počutje zaposlenih že vrsto let vlagamo v izboljšanje pogojev dela in ergonomična delovna mesta. Prav tako izvajamo številne preventivne dejavnosti, ki med zaposlenimi dvigujejo stopnjo zavedanja o pomembnosti zdravja in varnosti pri delu.

Z dvigovanjem ravni ozaveščenosti vseh zaposlenih na različnih področjih z zdravim in varnim delom nameravamo dolgoročno vplivati na bolniško odsotnost in jo obdržati na obvladljivem nivoju.

Zavedamo se, da so zdravi in zadovoljni zaposleni pogoj za doseganje zastavljenih ciljev Hidrie.

SPODBUJAMO RAZLIČNOST

Zagovarjamo stališče, da medgeneracijske razlike, ki smo jim priča v trenutnem delovnem okolju, ne pomenijo le zahtevnejših odnosov, ampak so ravno te lahko pogoj za boljši uspeh celotne družbe.

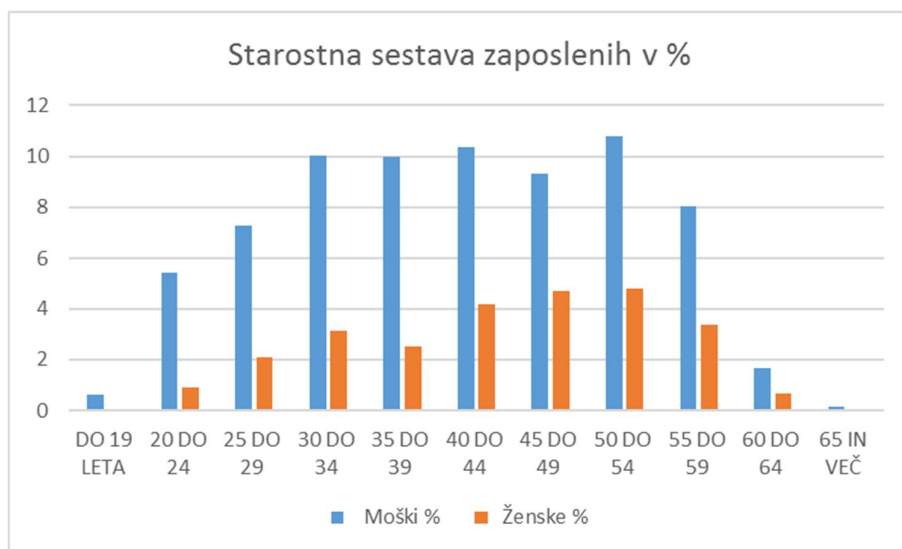
Korporacije, v katerih se oblikuje organizacijska kultura, ki je strpna do razlik, so lahko bolj uspešne, saj se lahko kar najboljše odzivajo na vse hitreje spremembe v globalnem okolju.

Različno stari ljudje namreč prinašajo na delovno mesto različne vrednote, življenjske stile, poglede in razmišljanja. Starejši lahko s svojimi prednostmi, med drugim so to različne delovne izkušnje, obzirnost, razumnost in drugačna sposobnost presoje na podlagi bogatih življenjskih izkušenj, upoštevajo določene vidike, ki bi jih timi, v katerih bi bile vključene samo mlajše generacije, lahko spregledali.

V Hidrii skrbimo, da zaposleni v zadnjih letih pred zaključkom svoje delovne kariere, pridobljeno znanje širijo najprej na mlajše generacije. Skozi sistem razvojnih načrtov za zaposlene pridobivamo informacije o manjkajočih znanjih mlajših zaposlenih, katerim v okviru mentorstev znanje predajajo izkušenejši zaposleni.

Starejšim zaposlenim pa na ta način dajemo potrditev njihovega dosedanjega uspešnega dela. Njihovo mentorsko delo je poleg psihološkega učinka, ki ga ima na zaposlenega, tudi ustrezno dodatno nagrajeno.

Graf 8: Starostna sestava zaposlenih (31.12.2018)



SMO NEDISKRIMINATORNI

Zagovarjamo principe enakih možnosti in prepovedi diskriminiranja na podlagi barve kože, etnične ali nacionalne pripadnosti, spola, starosti,...

Sprejet imamo ustrezen interni pravilnik in kontaktno osebo za prijavo v primeru nadlegovanja ali kakršnekoli oblike diskriminacije, z možnostjo anonimnega načina prijavljanja, ki zagotavlja ustrezno zaščito žrtev morebitnega prepovedanega ravnanja ter konkretno izpeljavo postopka v primeru prejema prijave.

V letu 2018 smo zaradi razmer na trgu delovne sile bili primorani zaposlovati tudi tuje državljane. Da bi se le ti čim lažje in hitreje vklopili v naš delovni proces in posledično tudi v širše družbeno okolje, smo za tujce organizirali tečaj slovenskega jezika, ki je sestavljen iz splošnega sporazumevanja v slovenskem jeziku kot tudi na spoznavanju strokovnega izrazoslovja. Vzporedno smo vodili kar 3 skupine tečajnikov, saj smo želeli vključiti čim več tuje govorečih sodelavcev.

INFORMIRAMO

Zavedamo se pomembnosti in vrednosti internega komuniciranja ter odnosa z javnostjo.

Dvakrat letno izdamo Revijo Hidria, ki jo odlikuje kreativno izražanje korporativnih vsebin, ki niso le informativnega značaja, ampak med drugim predstavljajo tudi motivacijo za vse zaposlene.

Revijo poleg bogatih vsebin zaznamujejo privlačen stil pisanja, izvirnost urednikov ter sodobna grafična podoba. Dodatno izdajamo tudi interni časopis Modri planet, ki je prav tako namenjen našim zaposlenim.

Spodbujamo interno komuniciranje kot del organizacijskega komuniciranja, kar pomeni izgrajevanje in vzdrževanje zdravih, pozitivnih in konstruktivnih odnosov med zaposlenimi, ki ugodno vplivajo na celotno organizacijo.

SODELUJEMO S PREDSTAVNIKI ORGANIZACIJ DELAVCEV

V Hidrii spodbujamo svobodo sindikalnega združevanja ter druge oblike združevanja delavcev.

Kontinuirano sodelujemo z vsemi reprezentativnimi sindikati, s predstavniki zaposlenih in z vsakim zaposlenim posamično.

SKRBIMO ZA INFORMACIJSKO VARNOST IN ZASEBNOST PODATKOV

Spoštujemo načela informacijske varnosti po splošno uveljavljenih standardih.

V ta namen imamo sprejete številne področne politike ravnanja z informacijami, katerih namen je izboljšati stopnjo varovanja vseh informacij v Hidrii, zmanjšati možnost pojava nerazpoložljivosti informacij, povečati stopnjo celovitosti in avtentičnosti informacij ter zagotoviti kontinuirano poslovanje.

Zaposleni so dolžni s svojim ravnanjem vsak zase prispevati k informacijski varnosti. Upoštevati morajo varnostno politiko, se udeleževati predpisanih izobraževanj s področja informacijske varnosti, dosledno varovati in menjavati gesla, sporočati incidente službi za informatiko, sporočati spremembe v zvezi s pravicami dostopov do informacijskih sredstev in podobno.

Sprejetih imamo na desetine politik, navodil in prilog s področja informacijske varnosti.





Prizadevamo si za zbiranje in obdelovanje osebnih podatkov, ki temelji na upoštevanju temeljnih pravic, svoboščin in dostojanstva vseh vpletenih ter skladno z veljavnimi predpisi.

Zbiramo in beležimo informacije, ki so potrebne za posebne, jasno določene in zakonite namene ter jih hranimo le tako dolgo, kolikor je to nujno potrebno.

Naše delovanje je skladno s Splošno uredbo EU o varstvu osebnih podatkov GDPR.

MERIMO ORGANIZACIJSKO KLIMO, ZADOVOLJSTVO IN ZAVZETOST ZAPOSLENIH

V korporaciji Hidria merimo organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih ter zavzetost vsake 2 leti. Tako v letu 2018 merjenja nismo izvajali, še vedno pa smo sledili rezultatom oz. ugotovitvam merjenja iz l. 2017, ki je pokazalo, da so bili zaposleni generalno bolj zadovoljni kot v letu 2015.

Skupna povprečna ocena Zadovoljstva, je bila v letu 2017 3,47, v letu 2015 pa 3,39. Pri zadovoljstvu, so bili zaposleni v povprečju najbolj zadovoljni s stalnostjo zaposlitve – ocena 4,10 in z delovnim časom 3,99, najmanj pa s plačo – ocena 2,54.

Glede na starost med ocenjevanjem ni bilo zelo velikih razponov. Klimatske kategorije so v povprečju najboljše in enako ocenjevali zaposleni, v starosti nad 50 let – 3,32, ter zaposleni do 30 let, slabše pa zaposleni od 30 do 50 let, njihova ocena je bila 3,26.

6 najboljše ocenjenih trditev, katerih ocene se gibajo od 4,10 do 3,89 so naslednje:

- Zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve,
- V organizaciji se pričakuje, da predloge za izboljšave dajejo vsi - ne le naši vodje, Zadovoljstvo z delovnim časom,
- V naši organizaciji se zaposleni čutimo odgovorne za kakovost našega dela,
- Zaposleni se učimo drug od drugega in Zadovoljstvo s sodelavci.

Glede na podrobno in celotno analizo smo ocenili, da je klima v družbah korporacije Hidria primerjalno sorazmerno solidno ocenjena in precej stabilna.

Naš nadaljnji cilj je, da se v prvi vrsti sorazmerno dobra percepcija organizacijske klime, ohrani in vzdržuje, slabše ocenjena področja in organizacijske enote pa postopoma izboljšujejo.

SKRBIMO TUDI ZA OTROKE NAŠIH ZAPOSLENIH IN NJIHOVE PRIJATELJE

V okviru projekta Gradimo močna partnerstva za bodoče zmagovalce za otroke naših zaposlenih in njihovih prijateljev trikrat letno organiziramo Hidriine izzive, kjer mladi spoznavajo šport oz. panoge, ki jih podpiramo. Skupaj s partnerji v projektu zanje pripravljamo zanimive delavnice ter spoznavna srečanja in športne/kulturne aktivnosti.

Tako med jesenskimi počitnicami za otroke naših zaposlenih in njihove prijatelje organiziramo Ledeni izziv za male junake. V Hali Podmežakla na Jesenicah se naši najmlajši učijo osnov drsanja, hokeja na ledu, namiznega tenisa in borilnih veščin. Med zimskimi počitnicami jih peljemo na Vodni izziv v Žusterno. Konec poletnih počitnic pa na Adrenalinskem izzivu sproščajo energijo s plezanjem med drevesi, spuščanjem po jeklenicah ter spoznavanjem osnov jadranja in preživetja v naravi.

ODGOVORNOST DO SKUPNOSTI

Svojo strategijo in poslanstvo lahko uspešno uresničujemo le v tesnem sodelovanju z lokalnimi skupnostmi, v katerih delujejo naše družbe.

Na različne načine, tako s finančnimi sredstvi, kot s prostovoljnim delom Hidriinih zaposlenih, podpiramo številna društva, izobraževane institucije, ustanove in projekte ter tako prispevamo k trajnostnemu razvoju družbe, v katerimi živimo in delamo.

Naš interes ni le dobro poslovanje in doseganje vrhunskih poslovnih in finančnih rezultatov, temveč tudi zadovoljstvo in socialna varnost, zato v skladu s potrebami korporacije nudimo štipendije, počitniško delo in možnost zaposlitve. Naša temeljna odgovornost je trajno zagotavljanje kakovostnih delovnih mest.

Verjamemo, da s skupnim sodelovanjem ženemo družbo k boljši prihodnosti za vse nas.

Prav tako pa se zavedamo, da močna lokalna skupnost in zadovoljni krajanji pomembno prispevajo k razvoju in krepitvi države ter lokalnih okoljih v katerih deluje naša korporacija.

Vse zaposlene in njihove družine, Hidriine štipendiste in upokojene sodelavce redno vabimo na korporativne dogodke, kot so Poletni dan Hidria, športne in druge prireditve.

SPODBUJAMO MLADE

PROJEKT GRADIMO MOČNA PARTNERSTVA ZA BODOČE ZMAGOVALCE

Projekt Gradimo močna partnerstva za bodoče zmagovalce smo v Hidrii zagnali z zavedanjem, da je potencial mladih, ki ga nosijo v sebi, neizmeren, zato je nujno podpirati njihove aktivnosti.

Odločili smo se, da bomo mladim talentom v okoljih, kjer delujemo, in širše, nudili največjo možno pomoč in s posamezniki oziroma institucijami, v katere so vključeni (športni klubi, društva, kulturne ustanove, združenja ipd.) sklepali strateška partnerstva.

V okviru projekta smo **podprli idrijske košarkarje, mlade teniške talente, jeseniški hokej, tek na smučeh, rokomet in nogomet.**

V znak naše podpore smo v partnerstvu z **Rokometno zvezo Slovenije** mladim rokometašem simbolično podarili 264 rokometnih žog.

Leta 2017 smo postali **ponosen generalni sponzor HD Hidria Jesenice**, ki pod svojim okriljem združuje kar 8 selekcij mladih rodov jeseniškega hokeja, to je 250 igralcev starih od 3 do 20 let. Mladi v HD Hidria Jesenice so stalno v vrhu lestvic, posamezne selekcije pa vsako leto osvojijo naslov državnih prvakov v hokeju na ledu.

Prav tako pa smo od leta 2011 **generalni pokrovitelj Košarkarskega kluba Hidria**, v katerem je trenutno aktivnih okrog 70 otrok. Glavno poslanstvo kluba je delo z mladimi igralci in vzgoja v športnem duhu. Dolgoletno dobro delo trenerjev in vodstva kluba se kaže v izjemnih rezultatih vseh selekcij.

Pod našim okriljem se v strokovnem okolju razvijajo tudi mladi posoški nogometni upi. Z **Nogometnim klubom Tolmin** smo namreč ustanovili Nogometno šolo Hidria Tolmin, ki združuje otroške in mladinske ekipe omenjenega kluba ter tako kakovostno nadgrajujejo svoje nogometno znanje. Pomembno je prepoznavanje nogometnih talentov ter pridobivanje in grajenje močnih in kakovostnih nogometašev, med katerimi bo nekoč lahko kdo zaigral tudi za kakšno odmevnejšo svetovno moštvo.

Podpiramo tudi **Tekaško smučarski klub Idrija**, saj tradicija smučanja in pohodništva na Idrijskem sega daleč nazaj v začetke 19. stoletja. Zaradi te bogate zgodovine so bile prve tekaške prireditve na tem območju organizirane že med leti 1955 in 1965. Idrijski tekači pa so se redno uvrščali med najboljše v tedanji Jugoslaviji.

Poleg tega smo v okviru projekta z mednarodnimi partnerji Porsche, Advantage Austria Ljubljana, Slovensko – nemška gospodarska zbornica in Tenis Slovenija organiziramo **teniške turnirje dvojic Pro Am in Porsche Mini-Maxi Challenge**, edinstven športno-gospodarski dogodek v podporo mladim, perspektivnim igralcem tenisa. Lani smo z zbranimi sredstvi sedmim teniškim upom omogočili poletno udeležbo na enotedenskem teniškem kampu Akademije Novaka Djokovića v Beogradu.

Ker se zavedamo, da športna kariera ni večna, le od športa pa živijo redki, mladim talentom že v času njihovega športnega udejstvovanja omogočamo počitniško delo, štipendije in kasnejšo možnost zaposlitve v okviru Hidriinih potreb in kapacitet. Poslujemo namreč na šestih lokacijah v Sloveniji in na treh v tujini. Skupaj zaposlujemo več kot 2000 ljudi. Z vlaganjem in podporo športu, kulturi in izobraževanju pa mlade odvrčamo od ulice, jih naučimo delovnih navad in jih pripravimo na samostojno življenje

SODELUJEMO Z MLADIMI

Zavedamo se pomena sodelovanja med šolstvom in gospodarstvom, zato smo do sodelovanja s srednjimi šolami in fakultetami zelo odprti.

Omogočamo obiske študentov strojništva, mehatronike in metalurgije ter smo ciljno povezani z institucijami s področja elektrotehnike, kemije, računalništva in informatike.

Letno nas obiše 400 obiskovalcev iz različnih izobraževalnih institucij.

Ob obisku jim omogočimo ogled proizvodnje, predstavitev delovnih procesov v poslovnih enotah ter jih seznanimo z našimi kadrovskimi potrebami in vsemi možnostmi praktičnega dela v korporaciji, od počitniškega dela do kasnejše zaposlitve in štipendijske politike. S sodelovanjem z dijaki srednjih šol pridobimo potencialne nove sodelavce.

Mladi kandidati ob pomoči mentorjev spoznavajo delovne procese, nadgrajujejo teoretična znanja, razvijajo inovativnost in pridobivajo nove izkušnje.

S ciljem spodbujanja zanimanja za naravoslovne-tehnične poklice v času poletnih počitnic organiziramo počitniško raziskovalno delo in kot nagrado za vloženi trud najboljšim podelimo kadrovsko štipendijo.

Vzpodbujamo zanimanje za naravoslovno tehnično področje in tehnične poklice.

Finančno podpiramo in smo aktivni partner v projektu Karierni klubi, v katerem sodelujemo z osnovno šolo in gimnazijo. Otroci preko delavnic spoznavajo različne, predvsem tehnične poklice v praksi, si ob tem razvijajo interes za te poklice, vse s ciljem, da se jim olajša načrtovanje nadaljnjega šolanja in izbire poklica.

V letu 2018 imamo 60 štipendistov.

Smo eden izmed pomembnejših štipenditorjev v Sloveniji. S štipendiranjem si zagotavljamo primeren in usposobljen kader.

Graf 9: Številčni prikaz štipendiranja po posameznih smereh

SMER	STOPNJA					SKUPAJ
	4	5	6/1	6/2	7	
STROJNIŠTVO		12	5	11	6	34
NTF				4	3	7
EKONOMIJA			1	5		6
ELEKTROTEHNIKA		1	1	5	2	9
PRAVO				1		1
MEHATRONIKA	1	2				3
SKUPAJ	1	15	7	26	11	60

Spodbujamo tudi **počitniško delo**, saj je odlična priložnost, da kandidati poleg zaslužka dobijo koristne delovne izkušnje, mi pa na ta način prepoznamo potencialne dijakov in študentov.

V času počitnic je preko 100 mladih pridobivalo delovne izkušnje na vseh lokacijah.

Pred pričetkom dela so morali opraviti zdravniški pregled v medicini dela, uspešno opraviti izpit iz varstva pri delu in naročiti pri izbranem študentskem servisu napotnico za delo.

Študentski projekt Formula Student

Aktivno sodelujemo pri študentskih projektih s področja inženirstva. Namenili smo sponzorska sredstva in strokovno pomoč pri izdelavi krmilnega sistema v okviru študentskega projekta Formula Student. Z bolidom, za katerega smo v Hidrii izdelali celoten krmilni sistem dirkalnika z najzahtevnejšimi mehanskimi in ročnimi obdelavami, je ekipa tekmovala na Nizozemskem, v Angliji in na Madžarskem, kjer so dosegali izjemne rezultate. V okviru projekta spodbujamo nabiranje dragocenih inženirskih izkušenj ter krepitev ekipnega duha. Študentska ekipa s podporo Hidriie uspešno dela na projektu in pripravah na tekmovanje s slovenskim dirkalnikom na električni pogon.

DIGITALIZIRAMO

Sledimo spremembam sodobne družbe – digitalizaciji.

Digitalizacija je eden izmed ključnih procesov sodobne družbe. Zaradi nje se odvijajo korenite spremembe na vseh področjih. V Hidrii te spremembe naslavljamo sistematično na treh področjih:

- inoviranje poslovnih modelov,
- razvoj pametnih produktov in tehnologij,
- digitalizacija celotne oskrbovalne verige.



Ključni poudarki se glede na naravo industrije v kateri smo prisotni odvijajo v digitalizaciji celotne oskrbovalne verige, kjer imamo odprtih precej projektov, kjer z uporabo različnih novih digitalnih tehnologij sledimo sledečim namenom izboljšav:

- povečanje produktivnosti,
- zmanjšanje časa nedelovanja strojev,
- znižanje zalog,
- znižanje stroškov neakovosti,
- izboljšanje natančnosti napovedi,
- skrajšanje »lead timea«,
- zmanjšanje stroškov vzdrževanja,
- popolna sledljivost proizvodnje,
- povečanje varnosti

V nekaterih primerih gre za povsem nove pristope in uvedbe novih orodij, pri drugih, ki so bili implementirani že v preteklosti pa gre za njihovo povezovanje v celovite sisteme po principih stopenj razvoja Industrije 4.0:

- informatizacija,
- povezljivost,
- preglednost,
- transparentnost,
- sposobnost predikcij,
- prilagodljivost.

Postavili smo najsodobnejšo digitalno učilnico.

Gimnaziji Jurija Vege Idrija smo v celoti omogočili nakup računalniške opreme in ji postavili najsodobnejšo digitalno učilnico. Na ta način bodo lahko dijaki izpopolnjevali svoje informacijske veščine in si nabrali osnovnih znanj za delo v hitro razvijajočem se svetu.

Hidriina računalniška učilnica je opremljena s 30 sodobnimi računalniki in najnovejšo programsko opremo, ki se uporablja tudi v naših visokotehnoloških in inovativnih proizvodno-razvojnih procesih. Ta bo dijakom gimnazije Jurija Vege Idrija, ki obiskujejo program strojni tehnik in mehatronik operater v veliko pomoč pri nabiranju izkušenj in znanj, potrebnih za njihovo nadaljnjo poklicno pot, tudi v Hidrii.

S postavitvijo digitalne učilnice smo omogočili kakovostno izvajanje šolanja ter hitrejšo predpripravo in vključevanje prihodnjih tehnikov in inženirjev v moderne delovne procese. Nova učilnica bo tako še izboljšala prenos znanj med učitelji, učenci in našimi strokovnjaki v Hidrii. Dvignila bo tudi kompetence predavateljev in okrepila sodelovanje med šolstvom in gospodarstvom.

POVEZUJEMO SE LOKALNO

Vedno smo pripravljeni prisluhniti interesom lokalne skupnosti.

SPONZORSTVO GODBENEGA DRUŠTVA

Od leta 2002 smo generalni pokrovitelj **Godbenega društva rudarjev Idrija**, ki je vpisano v Register žive kulturne dediščine.

Finančna podpora Godbenemu društvu je presegla okvire in prerasla v ustvarjalno sodelovanje. Poleg ohranitve njene bogate tradicije, je omogočila tudi napredek.



Slika 4: Koncert Godbenega društva

Sodelujemo zaradi spoštovanja tradicije, kulture in medsebojnega spoštovanja.

V Hidrii se zavedamo, da je vez med gospodarstvom in umetnostjo zelo močna. Zbiramo sredstva za razvoj mladih glasbenih talentov za nakup novih glasbil in izobraževanj ter omogočamo izobraževanje v tujini dirigentu Godbe.

Godbeniki zvesto občinstvo redno navdušujejo na letnih in novoletnih koncertih in so stalni gostje Hidriinih dogodkov.

PODPIRAMO HUMANITARNE IN EKOLOŠKE PROJEKTE

V Hidrii smo z veseljem pristopili k humanitarni **akciji Čisto veselje**, v kateri že več let sodelujemo. Na ta način podpiramo ločevanje odpadkov in **projekt Botrstvo**, ki je namenjen izboljšanju kakovosti življenja otrokom in mladostnikom, kateri živijo v materialni stiski in potrebujejo finančno pomoč in spodbudo.

V akciji zbiramo odpadno električno in elektronsko opremo, surovine jeklenega odpada, barvnih kovin in papirja.

ODGOVORNOST DO KUPCEV IN DOBAVITELJEV

Odgovorni smo do kupcev in dobaviteljev. Gradimo partnerske odnose z dobavitelji, nanje razširjamo svojo filozofijo ter stalno izboljšujemo kakovost in skupno konkurenčnost. Razumemo, upoštevamo in si prizadevamo preseči zahteve in pričakovanja naših kupcev.

V sodelovanju s kupci ustvarjamo inovativne rešitve, ki zagotavljajo višjo kakovost življenja, večjo varnost in boljše počutje ljudi.

Smo zanesljiv in zaupanja vreden poslovni partner.

Dobavljamo pravočasno, brez napak in direktno na mesto vgradnje.

Z dobavitelji gradimo dolgoročne partnerske odnose, seznanjamo jih s svojo poslovno filozofijo, stalno izboljšujemo kakovost sodelovanja in tako dvigamo skupno konkurenčnost.

Zavzemamo se za poslovno etiko, spoštujemo poštene in pregledne poslovne prakse, delujemo pravično za celotno dobavno verigo in v skladu z zakonodajo. Upoštevamo protikorupcijska določila, varstvo intelektualne lastnine, spoštujemo poslovne in osebne podatke in določila nadzora izvoza in nasprotja interesov.

V letu 2018 nas je francoska multinacionalka PSA, lastnica blagovnih znamk Citroen, Peugeot, DS Automobiles in Opel ponovno izbrala za svojega najboljšega dobavitelja in nam podarila posebno priznanje **»Best Plant Award«**.

Poleg tega smo v preteklem letu prejeli tudi **Zlato regijsko priznanje Severno Primorske gospodarske zbornice** za inovativni grelnik goriva, ki ga je naša razvojna ekipa razvila za nemško družbo Hengst in je namenjen vgraditvi v tovorna vozila znamke MAN.

ZAGOTAVLJAMO VARNOST IN KAKOVOST IZDELKOV

Varnost izdelkov za končnega uporabnika je naša zaveza.

Kot razvojni in predrazvojni dobavitelj avtomobilske industrije se zavedamo odgovornosti, ki izhaja iz zakonskih zahtev za varnost proizvodov. Izdelke razvijamo, proizvajamo in zagotavljamo njihovo varnost ter optimalno kakovost glede na trenutno stanje znanosti in tehnike.

Tveganja obvladujemo z uporabo:

- Registra QMS tveganj, ki obravnava tveganje znotraj sistema vodenja
- FMEA, ki obravnava tveganja v povezavi z načrtovanjem proizvodov in proizvodnih procesov
- Plana obvladovanja v primeru izrednih razmer, ki obravnava tveganja in plan ukrepov za zagotavljanje nemotenih dobav v primeru izrednih dogodkov in
- Registra SHE vidikov, ki obravnava tveganja v povezavi z okoljskimi vidiki ter vidiki varnosti in zdravja pri delu.

Vzdržujemo integriran sistema vodenja in na ta način gradimo kulturo stalnega izboljševanja proizvodov in procesov. Sistem vodenja smo v letu 2018 ustrezno nadgradili ter pridobili certifikat v skladu z mednarodnim standardom IATF 16949:2016 in ISO 14001:2015.

Za vsako poslovno enoto oz. za vsako livarsko lokacijo smo imenovali predstavnika za varnost proizvoda (PSB), koordinacijo pa izvaja PSB na ravni Hidrie. Za vse zaposlene organiziramo treninge zavedanja s področja varnosti izdelkov, kar zagotavlja primerno osredotočenost na obvladovanje kritičnih ter funkcionalnih karakteristik proizvodov.

Razvoj izdelkov z vgrajeno elektroniko in programsko opremo izvajamo skladno z standardom ISO 26262, s tem zagotavljamo funkcionalno varnost izdelka.