
POROČILO O DRUŽBENI ODGOVORNOSTI DRUŽB V KORPORACIJI HIDRIA ZA LETO 2017

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 zmanjševanju 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.

V letu 2017 smo si v korporaciji Hidria zastavili tudi cilj ustvariti svojo organizacijsko strukturo še bolj učinkovito in pripravljeno na bodoče poslovne izzive, in sicer tako, da se v enotno družbo Hidria d.o.o. združijo vse proizvodne družbe, s sedežem družbe v Republiki Sloveniji. Ciljna organizacijska struktura družb je bila dosežena v letu 2018, zaradi primerljivosti podatkov pa v predmetnem poročilu že za leto 2017 poročilo pripravljamo za celotno skupino Hidria d.o.o., torej za družbe Hidria AET d.o.o., Hidria Rotomatika d.o.o. in Hidria TC d.o.o.

KAZALO

Vizija, pot, vrednote.....	3
Etični kodeks ravnanja družb v korporaciji Hidria	4
Družbena odgovornost	5
Odgovornost do okolja	6
Razvijamo zeleno mobilnost prihodnosti.....	6
Skrbimo za našo okolico.....	7
Ozaveščamo mlade	8
Odgovorno ravnamo z okoljem.....	8
Odgovornost do zaposlenih	12
Podpiramo izobraževanje	12
Skrbimo za varnost in zdravje pri delu	13
Promoviramo zdravje na delovnem mestu	13
Spodbujamo različnost	14
Smo nediskriminatorni	15
Informiramo	16
Sodelujemo s predstavniki organizacij delavcev	16
Skrbimo za informacijsko varnost in zasebnost podatkov	16
Merimo organizacijsko klimo, zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih	18
Odgovornost do skupnosti	19
Spodbujamo mlade	19
Sodelujemo z mladimi	20
Digitaliziramo	23
Povezujemo se lokalno	23
Podpiramo humanitarne in ekološke projekte	24
Odgovornost do kupcev in dobaviteljev	25
Zagotavljamo varnost in kakovost izdelkov	25

IMAMO VIZIJO

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

POZNAME 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

ODGOVORNOST IN SPOŠTOVANJE

Skupaj gradimo korporativno kulturo, ki temelji na odgovornosti, spoštovanju, inovativnosti in odličnosti. Spoštujemo tradicijo in poslujemo z mislijo na prihodnje rodove.

ZNANJE IN KOMPETENTNOST

Cenimo znanje, kompetentnost in sodelovanje. Omogočamo strokovni in osebni razvoj sodelavcev ter spodbujamo izvirnost, iznajdljivost, inovativnost in kreativnost posameznikov in timov.

INOVATIVNOST IN TRAJNOSTNI RAZVOJ

Usmerjeni smo v prihodnost. Kot predrazvojni dobavitelj najsodobnejših sistemov za avtomobilske in industrijske tehnologije nenehno iščemo nove priložnosti in inovativne rešitve za trajnostni razvoj. V okviru Inovacijskega centra Hidria ustvarjamo novosti za trajnostni razvoj okolja.

ODLIČNOST

Zavezani smo k odličnosti. Stalno spremljamo uspešnost in učinkovitost vseh poslovnih procesov ter zagotavljamo njihovo stalno izboljševanje. Naša prizadevanja za odličnost na vseh ravneh povezuje sistem vodenja HLS – Hidria Leadership System.

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 bo 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.

SKRBJMO ZA NAŠO OKOLICO

PROJEKT OZELENIMO HIDRIO IN POSADIMO DREVESA

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 mikroklima 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 okolico 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.

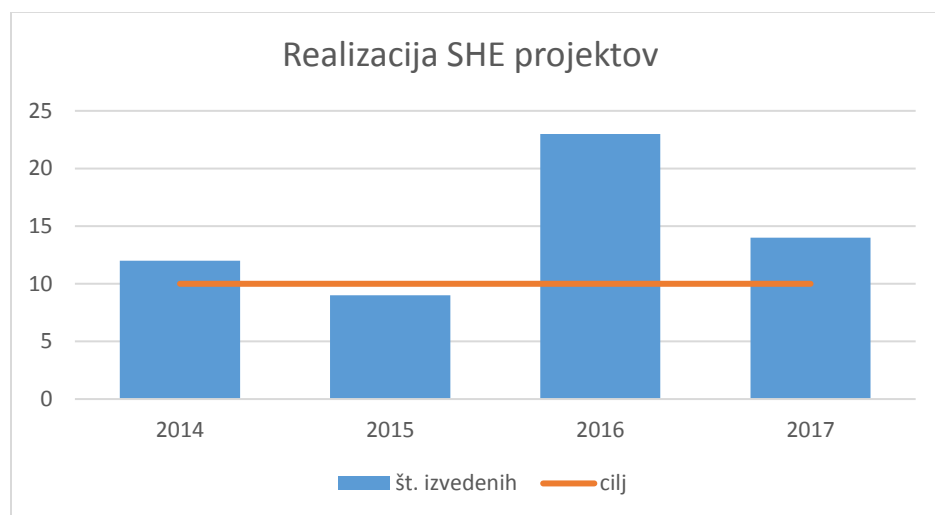
Nadzor SHE parametrov izvajamo s predpisanimi meritvami in presojami, s količinskim in stroškovnim spremljanjem ter sistematičnim vrednotenjem rezultatov. Redno ocenjujemo tveganja za varnost in zdravje pri delu ter z okoljem povezana tveganja, preverjamo ustreznost delovanja v skladu z zakonodajo in 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.

V letu 2016 smo začeli s prilagajanjem sistema ravnanja z okoljem zahtevam nove izdaje standarda ISO 14001:2015. Tako smo realizirali skupno 23 SHE projektov. Kot cilj smo si zadali najmanj 10 izvedenih SHE projektov letno.

Graf 1: Realizacija SHE projektov



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.

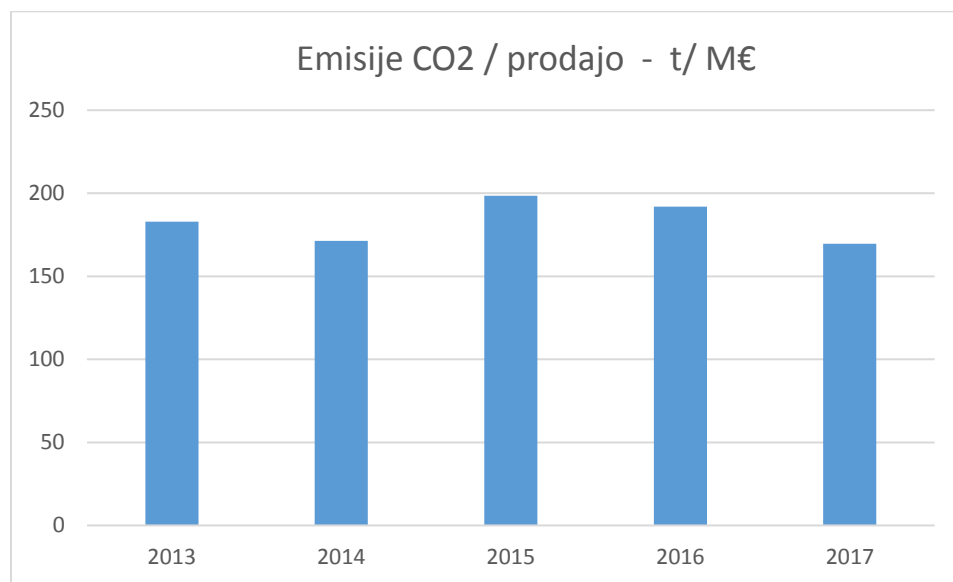
Rezultate predstavljamo transparentno. Redno spremljamo in s preteklimi obdobji primerjamo izdatke za porabljeno elektriko, UNP plin, vodo, nafto, tehnične pline in zemeljski plin.

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.

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

Graf 2: Emisije CO₂ / prodajo



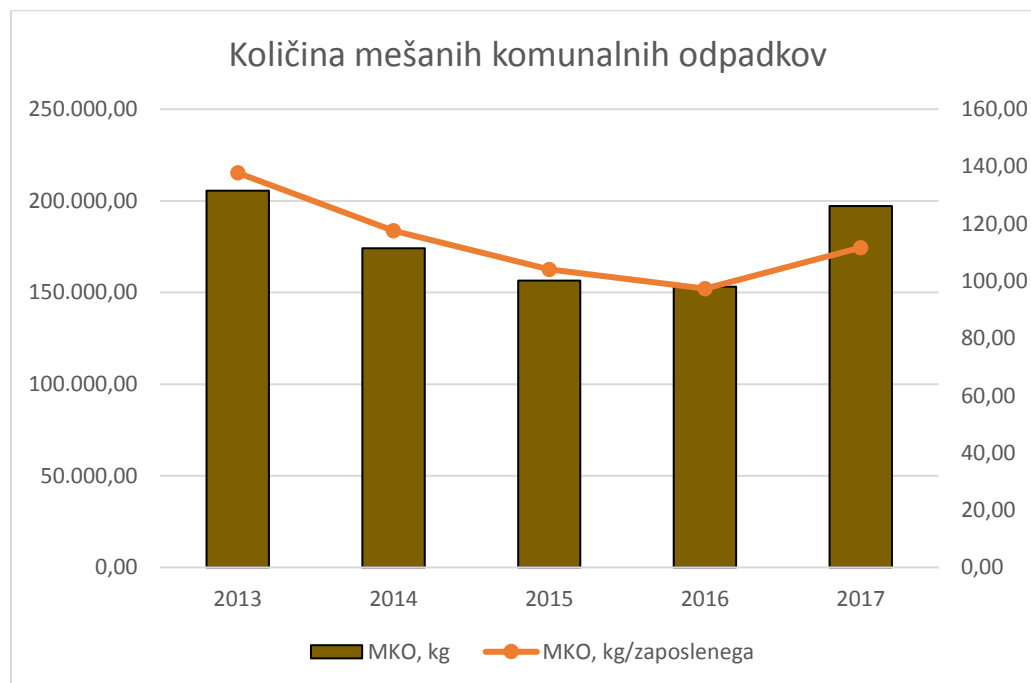
Veliko pozornost posvečamo gospodarjenju z odpadki, ki zajema preprečevanje njihovega nastajanja, zmanjševanje količin in zmanjševanje škodljivih vplivov na okolje. Pravilno ravnanje z odpadki v vseh fazah od nastajanja odpadkov do končne odstranitve

(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.

Trend v predhodnih letih je bil pozitiven, v letu 2017 pa so javna podjetja za zbiranje komunalnih odpadkov spremenila način preračunavanja količin MKO (iz m³ v KG) tako, da se izkazuje porast količine nastalih odpadkov. Pričakujemo, da bo z nadaljnjim izvajanjem ločevanja odpadkov na izvoru nastanka, v naslednjih letih trend še naprej pozitiven.

Graf 5: Količina mešanih komunalnih odpadkov



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 zaščititi 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.

SKRIBIMO 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 sodobne, varne in ekološke delovne opreme ter izpopolnjujemo obstoječe. 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.

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 področju promocije zdravja smo v letu 2017 nadaljevali z aktivnostmi, ki jih v Hidrii izvajamo že zadnjih 16 let. Aktivnosti so osredotočene predvsem na promoviranje športnih aktivnosti in ozaveščanje zaposlenih o pomenu zdravega življenjskega sloga.

Na vseh lokacijah, kjer se Hidriine družbe nahajajo, zaposlenim omogočamo sofinanciranje raznovrstnih športnih aktivnosti, prirejamo izobraževalne delavnice in predavanja na temo zdravega načina življenja, organiziramo vsakoletno cepljenje proti virusu gripe ter sponzoriramo kolesarski Maraton Franja in tekaški Maraton Ljubljana.

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.

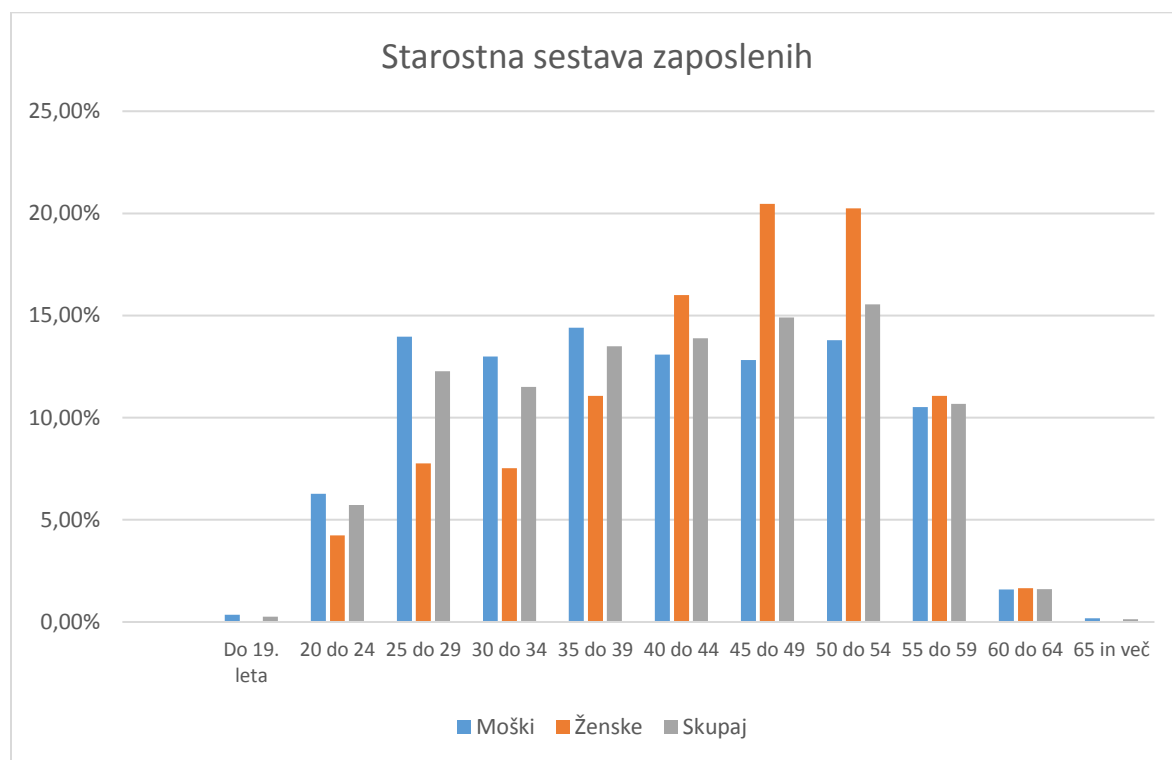
Korporacije, v katerih se oblikuje organizacijska kultura, ki je strpna do razlik, so lahko bolj uspešne, saj se lahko kar najbolje odzivajo na vse hitrejša spremembe v globalnem okolju.

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 (31.12.2017)



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.

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.

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.

SKRIBIMO 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 40 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.

Naš cilj je v letu 2018 doseči skladnost poslovanja z Splošno uredbo EU o varstvu podatkov, ki določa nova pravila glede varstva osebnih podatkov.

MERIMO ORGANIZACIJSKO KLIMO, ZADOVOLJSTVO IN ZAVZETOST ZAPOSLENIH

V mesecu oktobru smo v družbah korporacije Hidria izvedli merjenje Organizacijske klime, zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih.

Rezultati merjenja, izvedenega oktobra 2017, so predstavljeni za 678 zaposlenih, katere smo anketirali o zavzetosti in odnosu do kakovosti, pripravljenosti na spremembe in inovativnost, jasnosti zahtev in nagrad, komuniciranju, operativnem vodenju, ciljnem vodenju, nagrajevanju...

Skupna povprečna ocena Zadovoljstva, je bila v letu 2017 3,47, v letu 2015 pa 3,39. Iz česar je razvidno, da so bili zaposleni generalno bolj zadovoljni. 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.

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 kreptvi 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 ter rokomet.**

V znak naše podpore smo v partnerstvu z Rokometno zvezo Slovenije mladim rokometnašem 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.

Prav tako pa smo že peto sezono zapovrstjo **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.

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 inštitucijami 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 kadrovske štipendije.

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 2017 imamo 50 štipendistov.

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

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

V času počitnic si je 134 mladih pridobivalo delovne izkušnje na vseh lokacijah.

Tabela 10: Število mladih na počitniškem delu po lokacijah

Lokacija	Število
Spodnja Idrija	94
Kranj	19
Koper	17
Jesenice	4
Tolmin	106
	<u>236</u>

*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.

Graf 10: Počitniško delo po lokacijah



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 si za novo sezono zastavila cilj priprave in tekmovanja slovenskega dirkalnika 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.

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 GJV 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.

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 se zbira 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 2017 nas je francoska multinacionalka PSA, lastnica blagovnih znamk Citroen, Peugeot, DS Automobiles in Opel nominirala za svojega najboljšega dobavitelja in nam podarila posebno priznanje.

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 uvajanjem »state-of-the-art« pristopov v razvoju sodobnih izdelkov in procesov ter vzdrževanjem integriranega sistema vodenja in na ta način gradimo kulturo stalnega izboljševanja proizvodov in procesov.

Za vsako poslovno enoto 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.