

**IZJAVA O
TRAJNOSTNOSTI
SKUPINE
UNIJA ETL
2025**

unija®

ETL
GLOBAL

IZJAVA O TRAJNOSTNOSTI SKUPINE UNIJE ETL

V Skupini Unija ETL smo pristopili k pripravi izjave o trajnostnosti za leto 2024, ki je izdelana v skladu z Direktivo 2022/2464/EU o poročanju podjetij o trajnostnosti (CSRD). Ta direktiva je bila prenesena tudi v slovensko zakonodajo preko novel Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1M), Zakona o reviziranju (ZRev-2C) in Zakona o transparentnosti finančnih informacij (ZTFI-1C).

V skladu z zgoraj navedenimi predpisi so zavezanci za pripravo izjave o trajnostnosti za leto 2024 velike družbe, ki so subjekti javnega interesa z več kot 500 zaposlenimi. Skupina Unija ETL ni zavezanec za poročanje za leto 2024, niti ne spada v krog podjetij, ki so zavezana za poročanje v naslednjih letih. Ne glede na to smo se odločili, da se priprave izjave o trajnostnosti lotimo prostovoljno in tudi na ta način izkažemo trdno zavezanost vrednotam trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti, ki že vrsto let predstavljajo eno izmed temeljnih vodil našega delovanja in so na nek način že postale DNK Skupine Unija ETL.

Predmetno poročilo oz. izjava o trajnostnosti je pripravljena transparentno, skladno z evropskimi standardi poročanja o trajnostnosti (ESRS), in je opremljena z oznakami, ki jih je določil delegirani akt Komisije.

V Skupini Unija ETL nameravamo izjavo o trajnostnosti pripraviti tudi za naslednja leta, pri čemer bo fokus na nadgradnji izjave za leto 2024, celoviti pripravi poročila, sodelovanju vseh relevantnih oddelkov, strateški integraciji poročanja o trajnostnosti v poslovanje ter uporabi ustreznih informacijskih tehnologij za zagotavljanje skladnosti in preglednosti poročanja.

KAZALO VSEBINE

I. BP-1 – SPLOŠNA PODLAGA ZA PRIPRAVO IZJAV O TRAJNOSTNOSTI	6
II. BP-2 – RAZKRITJA V ZVEZI S POSEBNIMI OKOLIŠČINAMI	7
1. Časovna obdobja	7
2. Ocena vrednostne verige ter viri negotovosti ocene in rezultatov	7
III. GOV-1 – VLOGA UPRAVNIH, POSLOVODNIH IN NADZORNIH ORGANOV	8
3. Sestava in raznolikost članov svojih upravnih, poslovnih in nadzornih organov	8
4. Vloga in odgovornosti poslovnih organov	9
IV. GOV-2 – INFORMACIJE, PREDLOŽENE UPRAVNIM, POSLOVODNIM IN NADZORNIM ORGANOM PODJETJA, TER TRAJNOSTNE ZADEVE, KI JIH TI ORGANI OBRAVNAVAJO.....	10
V. GOV-4 – IZJAVA O SKRBNEM PREGLEDU	11
VI. GOV-5 – UPRAVLJANJE TVEGANJ IN NOTRANJE KONTROLE POROČANJA O TRAJNOSTNOSTI.....	12
VII. SBM-1 – STRATEGIJA, POSLOVNI MODEL IN VREDNOSTNA VERIGA.....	13
VIII. SBM-2 INTERESI IN STALIŠČA DELEŽNIKOV.....	14
5. Deležniki skupine Unija ETL	14
5.1 Opredelitev deležnikov.....	14
5.2 Dialog z deležniki.....	16
IX. SBM-3 POMEMBNI VPLIVI, TVEGANJA IN PRILožNOSTI TER NJIHOVA POVEZANOST S STRATEGIJO IN POSLOVNIMI MODELI	17
X. IRO-1 OPIS POSTOPKOV ZA OPREDELITEV TER OCENJEVANJE POMEMBNIH VPLIVOV, TVEGANJ IN PRILožNOSTI	19
6. Splošno	19
7. Izvedeni postopek.....	19
7.1 Dolgi sezname vplivov, tveganj in priložnosti	20
7.2 Ocena pomembnosti vplivov	20
7.3 Finančna pomembnost	21
7.4 Skrbni pregled.....	22
7.5 Sodelovanje deležnikov v postopku ocene dvojne pomembnosti.....	23
7.6 Pomembni vplivi ali tveganja, ki izhajajo iz ukrepov za obravnavanje trajnostnih zadev	23
8. Skupna ocena vplivov, tveganj in priložnosti	24
8.1 Pomembni vplivi	24
8.2 Pomembna tveganja in priložnosti	24
XI. IRO-2 – ZAHTEVE PO RAZKRITJU IZ ESRS, ZAJETE V IZJAVI PODJETJA O TRAJNOSTNOSTI	25
XII. DRUŽBA - ESRS S1 - LASTNA DELOVNA SILA	27
9. ESRS 2 SBM-2 – Interesi in stališča deležnikov	27
10. ESRS 2 SBM-3 – Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti ter njihova povezanost s strategijo in poslovnim modelom.....	27
11. S1-1 – Politike, S1-2 – Postopki za sodelovanje, S1-4 – Ukrepi in S1-5 Cilji	30
11.1 Vsem zaposlenim oz. Kandidatom je ob prvi zaposlitvi ponujena pogodba za nedoločen čas	30
11.2 Kanali in mehanizmi za izvajanje dvosmerne komunikacije med vodstvom in zaposlenimi.....	31
11.3 Zaposlenim prijazni delovni pogoji, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.....	32
11.4 Programi, namenjeni usposabljanju in kariernemu razvoju zaposlenih.....	34
11.5 Fluktuacija kadra.....	35
11.6 Težave pri zagotavljanju dovolj velikega števila kvalitetnih kadrov.....	37
11.7 Preostala razkritja povezana s politikami v zvezi z lastno delovno silo	38
12. S1-3 – Postopki za popravni ukrep v zvezi z negativnimi vplivi in kanali, po katerih lahko člani lastne delovne sile izrazijo pomisleke	38
13. S1-6 – Značilnosti zaposlenih v podjetju.....	40
14. S1-7 – Značilnosti delavcev, nezaposlenih v lastni delovni sili podjetja.....	41
15. S1-8 – Pokritost s kolektivnimi pogajanjem in socialni dialog	41
16. S1-13 – Metrike usposabljanja ter razvoja znanj in spretnosti	42
17. S1-15 – Metrike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	42
XIII. DRUŽBA - ESRS S4 – POTROŠNIKI IN KONČNI UPORABNIKI.....	43
18. ESRS 2 SBM-2 – Interesi in stališča deležnikov	43
19. ESRS 2 SBM-3 – Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti ter njihova povezanost s strategijo in poslovnim modelom.....	43
20. S4-1 – Politike, S4-4 Ukrepi in S4-5 Cilji	44
21. Uspešno zagotavljanje varnosti podatkov strank in končnih uporabnikov	45
XIV. UPRAVLJANJE - G1 POSLOVNO RAVNANJE	47
22. G1-1 – Politike o poslovnem ravnanju in korporativna kultura.....	48
XV. OKOLJE - E1 PODNEBNE SPREMEMBE.....	50
23. BP-1 Splošna podlaga za pripravo izjave o trajnostnosti.....	50
24. BP-2 Razkritja v zvezi s posebnimi okoliščinami	50
24.1 Sistem upravljanja in pridobljeni certifikati.....	50
25. GOV-3 Vključitev s trajnostnostjo povezane uspešnosti v sisteme spodbud	50
26. GOV-4 Izjava o skrbnem pregledu glede trajnostnosti.....	51
27. GOV-5 Upravljanje tveganj in notranje kontrole poročanja o trajnostnosti	51
28. SBM-1 Strategija, poslovni modeli in vrednostna veriga	51
28.1 Vrednostna veriga	51
29. SBM-2 Interesi in stališča deležnikov.....	51
30. SBM-3 Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti ter njihova povezanost s strategijo in poslovnimi modeli	52
31. IRO-1 Opis postopkov za opredelitev ter ocenjevanje pomembnih vplivov, tveganj in priložnosti	52
32. Kontekst trajnostnega delovanja in globalni mejniki	52
33. Analiza pomembnosti	53
34. IRO-2 Zahteve po razkritju iz ESRS, zajete v izjavah podjetja o trajnostnosti.....	53

I. BP-1 – SPLOŠNA PODLAGA ZA PRIPRAVO IZJAV O TRAJNOSTNOSTI

Skupina Unija ETL trajnost integrira skozi okoljsko odgovornost, družbeno vključenost in dobre prakse upravljanja, kar oblikuje celosten pristop k trajnostnemu razvoju in družbeni odgovornosti. Integriran pristop nam omogoča, da delujemo kot družbeno odgovorno podjetje, ki posveča pozornost tako ekonomskim, družbenim kot okoljskim vidikom podjetniškega delovanja, kar prispeva tako k dolgoročni uspešnosti kot k pozitivnemu vplivu na družbo in okolje.

V preteklih letih smo v okviru nefinančnega poročanja vključevali trajnostne teme v letno poročilo Skupine, za poslovno leto 2024 pa smo pripravili ločeno izjavo o trajnostnosti v skladu z:

- Uredbo (EU) 2020/852 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. junija 2020 o vzpostavitvi okvira za spodbujanje trajnostnih naložb ter spremembi Uredbe (EU) 2019/2088;
- Direktivo (EU) 2022/2464 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. decembra 2022 o spremembi Uredbe (EU) št. 537/2014, Direktive 2004/109/ES, Direktive 2006/43/ES in Direktive 2013/34/EU glede poročanja podjetij o trajnostnosti;
- Delegirano uredbo Komisije (EU) 2023/2772 z dne 31. julija 2023 o dopolnitvi Direktive 2013/34/EU Evropskega parlamenta in Sveta glede standardov poročanja o trajnostnosti;
- Delegirano uredbo Komisije (EU) 2021/2178 z dne 6. julija 2021 o dopolnitvi Uredbe (EU) 2020/852 Evropskega parlamenta in Sveta z določitvijo vsebine in prikaza informacij, ki jih morajo razkriti podjetja, za katera se uporablja člen 19a ali 29a Direktive 2013/34/EU, o okoljsko trajnostnih gospodarskih dejavnostih,

Izjava o trajnostnosti Skupine Unija ETL je bila pripravljena na konsolidirani podlagi, pri čemer je obseg konsolidacije enak kot v računovodskih izkazih – predmetno poročilo zajema vsa odvisna podjetja, zajeta v konsolidacijo.

Skupina Unija ETL je na podlagi analize dvojne pomembnosti v predmetno poročilo vključila predvsem informacije o trajnostnih temah ter vplivih, tveganjih in priložnostih, ki izhajajo iz lastne dejavnosti, delno pa tudi informacije, ki so povezane oz. izhajajo iz zgornjega in spodnjega dela vrednostne verige družbe. To bo podrobneje pojasnjeno v poglavju Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti ter njihova povezanost s svojo strategijo in poslovnim modelom (SBM-3) in poglavjih o posameznih tematskih standardih, saj se informacije o vrednostni verigi družbe razlikujejo glede na naravo posameznih trajnostnih tem. Obenem bodo pojasnjena tudi morebitna prizadevanja za pridobitev potrebnih informacij ali razlogi, zakaj vseh podatkov ni bilo mogoče pridobiti.

Družba je uporabila možnost, da v skladu z ESRS 1, oddelek 7.7 izpusti posebne informacije, ki se nanašajo na »know how«, občutljive podatke, intelektualno lastnino, znanje in izkušnje ali rezultate inovacij, in sicer predvsem na področju ocenjevanja finančne pomembnosti, S1 - Lastna delovna sila ter G – Upravljanje.

Na drugi strani družba ni uporabila možnosti, da bi iz razkritij izvzela predvidene dogodke ali zadeve, ki so predmet tekočih pogajanj, kot je določeno v členu 19a(3) in členu 29a(3) Direktive 2013/34/EU.

II. BP-2 – RAZKRITJA V ZVEZI S POSEBNIMI OKOLIŠČINAMI

1. ČASOVNA OBDOBJA

Predmetna izjava o trajnostnosti zajema obdobje od 1.1.2024 do 31.12.2024. V poročilu so upoštevana časovna obdobja, kakor jih opredeljuje ESRS 1, in sicer:

- kratkoročno: do enega leta,
- srednjeročno: od enega do petih let,
- dolgoročno: nad pet let.

2. OCENA VREDNOSTNE VERIGE TER VIRI NEGOTOVOSTI OCENE IN REZULTATOV

Metrike, ki vključujejo podatke o višjem in/ali nižjem delu vrednostne verige, in so ocenjene z uporabo posrednih virov, so v skladu z računovodskimi načeli razkrite pri posameznih tematskih standardih.

Prav tako so pri posameznih tematskih standardih razkrite kvantitativne metrike in denarni zneski, pri katerih je stopnja merilne negotovosti visoka. Hkrati so podani razlogi za merilno negotovost in razkrite predpostavke, približki in presoje, ki jih je podjetje uporabilo pri merjenju.

III. GOV-1 – VLOGA UPRAVNIH, POSLOVODNIH IN NADZORNIH ORGANOV

3. SESTAVA IN RAZNOLIKOST ČLANOV SVOJIH UPRAVNIH, POSLOVODNIH IN NADZORNIH ORGANOV

Skupino Unija ETL sestavlja več družb, ki imajo različno poslovodstvo. Razen v družbi Unija Holding d.o.o. je zastopanje direktorjev samostojno. Odgovornosti in pristojnosti poslovodstva so določene z veljavnimi predpisi in Družbeno pogodbo. Družbe v skupini nimajo nadzornih svetov. Odvisne družbe, ki so del Skupine Unija ETL, vodijo direktorji odvisnih družb.

Informacije o sestavi in raznolikosti članov upravnih oziroma poslovodnih organov so podane v sledeči tabeli št. 1.

Tabela št. 1 - Informacije o sestavi in raznolikosti članov upravnih oziroma poslovodnih organov

Število izvršnih članov	Število neizvršnih članov	Zastopanost zaposlenih in drugih delavcev	Izkušnje v zvezi s sektorji, proizvodi in geografskimi lokacijami podjetja	Delež po spolu in drugi vidiki raznolikosti	Odstotek neodvisnih članov
12	3	Tako izvršni kot neizvršni člani so zaposleni v družbah, ki so del Skupine Unija ETL.	Dolgoletne izkušnje iz sveta financ, računovodstva, IT, prava, prodaje, marketinga.	Med izvršnimi člani: • 7 moških (58%) in • 5 žensk (42%) Med neizvršnimi člani: • 2 moška (66%) in • 1 ženska (33%)	100 %

4. VLOGA IN ODGOVORNOSTI POSLOVODNIH ORGANOV

V skladu z mandatom ter pooblastilom družbenikov in poslovodstva družb v Skupini Unija ETL je za nadzor pomembnih vplivov, tveganj in priložnosti odgovorno poslovodstvo kot celota.

Poslovodstvo v okviru obstoječega splošnega sistema upravljanja ter kontrole finančnih in poslovnih tveganj spremlja, nadzoruje in upravlja tudi z vplivi, tveganji in priložnostmi z ESG področja. Uradno poslovodstvo te vloge ni preneslo naprej na določen vodstveni položaj ali odbor znotraj Skupine. Poslovodstvo skupaj enotno obravnava tematike ESG za celotno skupino Unija ETL. Odgovornost je na celotnem poslovodstvu in ni bila prenesena na posamezno notranjo službo. Posamezni vodje področij so interno – neformalno zadolženi za pripravo poročil, analiz, predlogov ukrepov in priporočil, o sprejetju katerih odloča poslovodstvo.

Neformalne zadolžitve znotraj skupine po posameznih ESG tematikah oz. področjih:

- S1 Lastna delovna sila: Vodja kadrovske službe
- S2 in S4: Vodja prodaje
- E: Vodja skladnosti
- G: Vodja pravne službe
- Kibernetska varnost: Vodja IT

V skupini je na vseh ravneh in področjih poslovanja vzpostavljen sistem notranjih kontrol z namenom upravljanja z vplivi, obvladovanja tveganj in izkoriščanjem priložnosti. Kontrolne aktivnosti in odgovornosti nosilci so zapisani v internih aktih (sistemizacija delovnih mest, pooblastila, organizacijska navodila, Interni standardi Unije ISU in drugi interni akti).

Nadzor nad delom vodij področij se vrši preko rednih internih linij poročanja poslovodstvu. Aktivnosti se izvajajo na mesečnem nivoju na kolegijih vodstva družbe znotraj celotne regije, namenjenih rednemu informiranju, določanju ciljev v zvezi s pomembnimi vplivi, tveganji in priložnostmi ter spremljanju napredka pri njihovem doseganju.

Poslovodstvo zagotavlja ustrezne spretnosti in strokovno znanje za nadzor trajnostnostnih zadev neposredno preko vodij zadolženih za posamezno področje, njihovega znanja ali dodatnega usposabljanja. V kolikor je to potrebno, poslovodstvo vodjem področij zagotovi še dodatno pomoč internih ali zunanjih strokovnjakov.

IV. GOV-2 – INFORMACIJE, PREDLOŽENE UPRAVNIM, POSLOVODNIM IN NADZORNIM ORGANOM PODJETJA, TER TRAJNOSTNOSTNE ZADEVE, KI JIH TI ORGANI OBRAVNAVAJO

Poslovodstvo je s strani vodij področij obveščeno o pomembnih vplivih, tveganjih in priložnostih na rednih mesečnih kolegijih vodstva družbe znotraj celotne regije. Vodje področij poslovodstvo redno obveščajo o rezultatih in učinkovitosti politik, ukrepov, metrik in ciljev, sprejetih za obravnavanje pomembnih vplivov, tveganj in priložnosti.

Poslovodstvo pri vseh večjih poslovnih in strateških odločitvah v kar največji meri upošteva pomembne vplive, tveganja in priložnosti ter učinke sprejetih odločitev na prizadete deležnike.

V obdobju poročanja je poslovodstvo obravnavalo sledeče pomembne vplive, tveganja in priložnosti:

- Varnost zaposlitve zaposlenih
- Dvosmerna komunikacija med zaposlenimi in vodstvom
- Zaposlenim prijazni delovni pogoji
- Fluktuacija zaposlenih
- Zagotavljanje zadostnega števila ustrezno usposobljenega kadra
- Varnost podatkov končnih uporabnikov
- Kibernetska varnost
- Korporativna kultura
- Vplivi na okolje v obliki emisij toplogrednih vplivov

V. GOV-4 – IZJAVA O SKRBNEM PREGLEDU

V Skupini Unija ETL se postopke skrbnega pregleda v zvezi s trajnostjo pripravlja parcialno po posameznih področjih delovanja. Glavni vidiki in koraki teh postopkov se odražajo tudi v predmetni izjavi o trajnosti. Določajo namreč strateške usmeritve, ukrepe ter cilje za posamezno področje, in nam obenem omogočajo spremljanje napredka izvedenih ukrepov. Poleg tega smo se na že obstoječe (parcialne) postopke skrbnega pregleda naslonili tudi v samem postopku ocene dvojne pomembnosti, kjer smo na podlagi že obstoječih informacij identificirali in ocenili vplive, tveganja in priložnosti Skupine Unija ETL. V zvezi s tem velja izpostaviti predvsem že obstoječi sistem vodenja kakovosti (pridobitev certifikata ISO 9001) in sistem vodenja varnosti informacij (pridobitev certifikata ISO 27001). Več o tem je podrobneje pojasnjeno v poglavju št. 7.4 Skrbni pregled).

VI. GOV-5 – UPRAVLJANJE TVEGANJ IN NOTRANJE KONTROLE POROČANJA O TRAJNOSTNOSTI

Sistem notranjih kontrol in upravljanje tveganj v okviru poročanja o trajnostnosti predstavljata strukturiran in sistematičen pristop k zagotavljanju kakovosti, zanesljivosti in preglednosti trajnostnih informacij. Vključujeta jasno določitev odgovornosti, oceno tveganj, ustrezne kontrolne ukrepe, in redno spremljanje. Tak sistem omogoča organizacijam, da učinkovito upravljajo tveganja, izboljšajo zaupanje deležnikov in izpolnjujejo regulativne zahteve pri poročanju o trajnostnosti.

V Skupini Unija ETL je na vseh ravneh in področjih poslovanja vzpostavljen sistem notranjih kontrol, ki zagotavlja učinkovito upravljanje vplivov, obvladovanje tveganj in izkoriščanje poslovnih priložnosti, pri čemer so vse kontrolne aktivnosti in odgovorni nosilci jasno zapisani v internih aktih.

Sistem notranjih kontrol je ključen za zagotavljanje skladnosti z zakonodajo, preprečevanje nepravilnosti in napak ter za izboljšanje poslovne učinkovitosti. Omogoča prepoznavanje in obvladovanje tveganj, hkrati pa podpira izkoriščanje poslovnih priložnosti, kar je ključno za trajnostno rast in uspešnost skupine.

V Skupini Unija ETL so notranje kontrole organizirane na več ravneh: strateški, operativni in finančni. Vsaka raven in poslovno področje ima prilagojene kontrole, ki upravljajo specifična tveganja. Kontrolne aktivnosti se izvajajo skladno s politikami in postopki, ki so zapisani v internih aktih, kar zagotavlja doslednost in sledljivost izvajanja ter odgovornosti.

Kontrolne aktivnosti so jasno določene v internih aktih kot so priročniki, poslovni postopki, notranji pravilniki ipd. Vsaka kontrola ima določenega odgovornega nosilca, ki je zadolžen za njeno izvajanje in spremljanje. Tako je vzpostavljen jasen sistem odgovornosti, ki omogoča učinkovito upravljanje in hitro ukrepanje ob morebitnih odstopanjih ali tveganjih.

Tak sistem prispeva k večji transparentnosti in zanesljivosti poslovanja, zmanjšuje možnost napak ali zlorab ter podpira doseganje strateških ciljev. Hkrati omogoča, da Skupina Unija ETL učinkovito upravlja s tveganji in izkorišča priložnosti, kar pozitivno vpliva na dolgoročno stabilnost in konkurenčnost na trgu.

Čeprav so notranje kontrole kompleksne in specifične za posamezno organizacijo, njihov uspeh temelji prav na jasni dokumentaciji in dodelitvi odgovornosti, kar Skupina Unija ETL na vseh ravneh dosledno uresničuje.

VII. SBM-1 – STRATEGIJA, POSLOVNI MODEL IN VREDNOSTNA VERIGA

Skupina Unija ETL ponuja predvsem sledeče skupine storitev in oskrbuje stranke z navedenih področij:

- računovodske storitve,
- obračun plač,
- davčno, pravno finančno in poslovno svetovanje,
- IT storitve.

Razporeditev števila zaposlenih po geografskih območjih je:

- Slovenija148
- Hrvaška100
- Srbija49
- BiH39
- Črna Gora29
- Makedonija22

STRATEGIJA

S trajnostjo povezani elementi strategije in cilji Skupine Unija ETL so predstavljeni pri tematskih standardih, in sicer ločeno za vsak vpliv, tveganje in priložnost posebej.

ZGORNJI DEL VREDNOSTNE VERIGE

Zgornji del vrednostne verige Skupine Unija ETL predstavljajo predvsem ponudniki IT licenc in komponent, zunanji sodelavci, ki zagotavljajo pomoč pri izvajanju storitev ter lastniki/najemodajalci prostorov, ki jih uporabljajo družbe v Skupini Unija ETL. Poleg tega v zgornji del spadajo tudi ponudniki osnovnih dobrin, ki so potrebne za naše delovanje kot so: elektrika za delovanje opreme, energenti za ogrevanje in hlajenje prostorov ter komunalne storitve.

SPODNJI DEL VREDNOSTNE VERIGE

Na drugi strani je v spodnjem delu vrednostne verige krog naših naročnikov zelo širok in raznolik. Glede na to, da ponujamo storitve, ki jih za svoje delovanje potrebuje večina podjetij (obračunavanje plač, računovodstvo, IT, svetovanje) nimamo tipičnega naročnika, ki bi prihajal iz točno določenega sektorja. Poudariti je potrebno, da kar 99% naših naročnikov predstavljajo podjetja, delež fizičnih oseb je zanemarljiv. Ne glede na to, da naši direktni naročniki niso fizične osebe, pa so le-te kljub vsemu pomemben deležnik v spodnjem delu naše vrednostne verige. Pri velikem delu naših storitev obdelujemo podatke posameznikov (zaposlenih delavcev naših strank znotraj oddelka obračuna plač in računovodstva), zaradi česar so fizične osebe na nek način del naše širše vrednostne verige.

VIII. SBM-2 INTERESI IN STALIŠČA DELEŽNIKOV

5. DELEŽNIKI SKUPINE UNIJA ETL

Namen tega poglavja je pojasniti, kateri so ključni deležniki družbe, kako je vzpostavljen dialog z njimi, ter kako se njihovi interesi in stališča upoštevajo pri poslovanju, strategiji in poslovnem modelu Skupine Unija ETL.

5.1 OPREDELITEV DELEŽNIKOV

Deležniki družbe so tisti, ki lahko vplivajo na delovanje družbe, ali na katere lahko vpliva družba. Dve glavni skupini deležnikov sta:

- a. **PRIZADETI DELEŽNIKI:** posamezniki ali skupine, na katerih interese pozitivno ali negativno vplivajo ali lahko vplivajo dejavnosti podjetja ter njegovi neposredni in posredni poslovni odnosi vzdolž njegove vrednostne verige, ter
- b. **UPORABNIKI IZJAV O TRAJNOSTNOSTI:** primarni uporabniki splošnega računovodskega poročanja ter drugi uporabniki izjav o trajnostnosti.

V Skupini Unija ETL smo identificirali sledeče **prizadete deležnike, ki so ključni za delovanje našega podjetja:**

a. NOTRANJI DELEŽNIKI

- Lastni zaposleni
- Vodstvo
- Lastniki

b. ZUNANJI DELEŽNIKI

- Naročniki - kupci
- Dobavitelji
- Finančne institucije - banke
- Lokalne skupnosti

LASTNI ZAPOSLENI

Sodelovanje z lastnimi zaposlenimi je organizirano na več različnih načinov, in sicer:

- preko SKRBNIKA ZA ZAPOSLENE (EEO - employee engagement officer). Namen vloge EEO v Skupini Unija ETL je s pomočjo različnih aktivnosti (ki so opisane tudi v poglavju št. 11.2 - Kanali in mehanizmi za izvajanje dvosmerne komunikacije med vodstvom in zaposlenimi) ohranjati dobre odnose med sodelavci, spodbujati odprto in spoštljivo komunikacijo ter zagotavljati podporo pri uvajanju sprememb in uresničevanju misije in vrednot podjetja. Vloga EEO je vzpostavljena znotraj vsake države, v kateri deluje Skupina Unija ETL. Vloga, naloge ter način imenovanja EEO so določeni v opisu procesa »ISU BO – 12 Employee engagement officer«. EEO nudi pomoč in podporo zaposlenim pri reševanju izzivov in vodjem pri vodenju skupin na način, da se izvajajo redni mesečni sestanki (za

vodje so sestanki obvezni). EEO sodeluje pri ali prevzame uvajalno centralo, spremlja onboarding proces, organizira kroženje zaposlenih po procesih/oddelkih, spremlja razvoj zaposlenih (program talentov in potencialov), promovira dobre prakse in zdravje na delovnem mestu ter daje pobude in predloge, ki izboljšujejo počutje in komunikacijo med zaposlenimi. V primeru sporov se zavzema za mirno reševanje oziroma mediacijo.

- Vodstvo, ki ga sestavljajo Managing Direktorji (»MD«), Business Direktorji (»BD«), Process Leaderji (»PL«) Business managerji (»BM«) in Team Leader-ji (»TL«), aktivno sodeluje z EEO in jih obvešča o vseh odločitvah, povezanih z zaposlenimi (plačni sistem, spremembe standardov, načrt zaposlovanja, prerazporejanje, odpovedi, odpuščanja in podobno). MD sproti seznanja EEO z vsemi informacije povezanimi z zaposlenimi (Raziskava zavzetosti zaposlenih, Anketa skupnih služb, exit intervju in podobno). EEO ima razgovor z MD vsaj na 14 dni. Po potrebi pa tudi z BD/BM/PL.
- Redni mesečni sestanki zaposlenega in njegovega vodje.
- Vsakoletni razgovor – poglobljeni sestanek zaposlenega in njegovega vodje.
- SPODBUJANJE DVOSMERNE KOMUNIKACIJE: Cilj spodbujanja dvosmerne komunikacije v podjetju je vzpostaviti odprto in sodelovalno okolje, kjer informacije tečejo med vodstvom in zaposlenimi v obe smeri. To povečuje angažiranost, zaupanje in motivacijo zaposlenih, omogoča boljše sprejemanje odločitev, hitrejše reševanje težav ter spodbuja inovativnost in izboljšave. Takšna komunikacija prispeva k boljši delovni klimi, večji učinkovitosti in uspešnosti podjetja. V Skupini Unija ETL smo vzpostavili sledeče kanale in mehanizme za spodbujanje dvosmerne komunikacije: aktivna promocija s strani managementa, plakati v delovnih prostorih, letni in mesečni razgovori z zaposlenimi, elektronski naslovi za sprejemanje idej/predlogov, spodbujanje kulture komuniciranja, izobraževanje, politika odprtih vrat. Ankete o zadovoljstvu zaposlenih. Delovanje oddelka EEO (skrbnik zavzetosti zaposlenih).
- OGSM DELAVNICE: implementacija delavnic na katerih se vodstvo posvetuje z zaposlenimi o različnih vidikih poslovanja, analizi procesov ter uvajanju novosti in izboljšav. Izvajanje individualnih in skupinskih kolegijev in delavnic, kjer se sprejemajo ukrepi. Glasovanje o predlogih.
- PREDLOGI ZA INOVACIJE, SPREMEMBE. Zaposleni imajo poleg rednih letnih razgovorov, možnost kadarkoli nasloviti različne predloge, vprašanja, pobude ali dileme, ki jih imajo.
- PREKO EMAILA IN IT APLIKACIJE - INTRANETA: Pravica delavcev do obveščeni delavcev se uresničuje tudi preko emailov, svoja mnenja pa lahko o različnih zadevah podajajo tudi preko INTRANETA.

Namen opisanega sodelovanja z zaposlenimi je zagotavljanje optimalnega poslovanja tako za podjetje kot za delavce, zaradi česar se pri vseh odločitvah, ki jih zadevajo, išče konsenz zaposlenih. Rezultati sodelovanja in upoštevanj mnenj, ki jih podajo zaposleni, se odražajo v uravnoteženih poslovnih odločitvah na različnih področjih. Vodstvo se z zaposlenimi usklajuje glede potrebnih organizacijskih sprememb ter jih obvešča o večjih projektih, strategiji podjetja in ostalih aktualnih temah.

NAROČNIKI, STRANKE in DOBAVITELJI

Z večino naročnikov oz. strank in dobaviteljev imamo organizirano dolgoročno pogodbeno sodelovanje, v okviru katerega poteka dialog glede naročil, potreb, povpraševanja, kvalitete, karakteristike storitev, itd. Sodelovanje s strankami in dobavitelji poteka vsakodnevno, in sicer preko sestankov, telefonskih pogovorov in elektronske pošte. Na letnem nivoju se izvajajo srečanja s strankami, predvsem z vidika predstavitev potreb strank po novih storitvah, izdelkih in rešitvah, optimizaciji in izboljšanju njihovih procesov in skladnosti poslovanja. Skupina Unija ETL vsako leto organizira tudi širše druženje strank (novoletni zajtrk, dnevi Unije, in podobno).

Namen opisanega sodelovanja je ustreči potrebam naročnikov in dobaviteljev, kar predstavlja eno izmed temeljnih vodil našega poslovanja. Iz tega razloga vse njihove pripombe, v kar največji možni meri poskušamo upoštevati. Zavedamo se, da so tako kupci, kot dobavitelji ključni člen naše vrednostne verige, zaradi česar so bistvenega pomena za dolgoročno delovanje Skupina Unija ETL.

LOKALNA SKUPNOST

Svoje delovanje na vseh naših lokacijah prilagajamo lokalnemu okolju, v katerem delujemo. V kar največji meri poskušamo zmanjšati negativne vplive, ki jih imamo navzven (emisije CO₂, transport zaposlenih), hkrati pa spodbujamo pozitivne vplive kot so npr. zaposlovanje iz lokalnega okolja, finančne donacije, podpora skupnosti, itd.

Veliko pozornost posvečamo dialogu z lokalno skupnostjo. Ta poteka preko rednih neformalnih srečanj našega vodstva s pripadniki lokalne skupnosti. Poleg tega z namenom ohranjanja aktivnega dialoga z lokalno skupnostjo večkrat organiziramo dneve odprtih vrat in možnost ogleda našega podjetja. Prav tako se v našem okolju lotevamo različnih dobrodelnih akcij, pri katerih sodelujejo naši zaposleni. Tako smo na primer za naše zaposlene organizirali dan preživet v domu upokojencev ter dan preživet z otroki s posebnimi potrebami (npr. dobrodelni tek z njimi, prisotni smo bili kot prostovoljci in sponzor na dogodkih), naši zaposleni so prebarvali šolsko igrišče v naši občini, izpeljali smo akcijo sajenja dreves, itd.).

Vsak predlog, ki ga prejmemo s strani lokalne skupnosti, obravnava poslovodstvo Skupine UNIJA ETL in ga poskuša v kar največji meri upoštevati. Večinoma se dileme oz. vprašanja lokalne skupnosti nanašajo na vpliv podjetja na življenje ljudi v bližini in morebitno sodelovanje podjetja pri družbenih dejavnostih ter projektih (sofinanciranje gasilskih društev, športa in kulture).

Lokalno skupnost spodbujamo, da se aktivno obrne na naše podjetje, v kolikor bi zaznali določene težave. Tudi za naše sosede ima vodstvo »vedno odprta vrata«, njihovi predlogi so dobrodošli, saj nam omogočajo izboljšati naše poslovanje in odnos z lokalno skupnostjo.

FINANČNE INSTITUCIJE - BANKE

Banke predstavljajo skupino naših ključnih deležnikov, ki nas podpira pri izvedbi vseh naših investicijskih projektov in tekočega poslovanja. Zaradi potrebe po neprestanem razvoju in tehnološkem napredku, je finančna podpora partnerjev iz bančnega sektorja za nas bistvenega pomena. Z bankami smo v rednih stikih, obenem pa jih kvartalno obveščamo o vseh vidikih našega poslovanja, finančnih rezultatih in napredku skupnih projektov. Na letni ravni bankam poročamo tudi o področju trajnostnosti, in sicer v obliki izpolnjevanja strukturiranih vprašalnikov, s katerimi banke naslavljajo svoje partnerje. Prav tako jih obveščamo o poteku naših večjih investicij in dolgoročnem poslovanju podjetja.

5.2 DIALOG Z DELEŽNIKI

Ključne skupine naših deležnikov smo v okviru dialoga z njimi povprašali tudi o ESG tematikah ter jih povprašali o vplivih, tveganjih in priložnostih. Njihove odgovore smo ovrednotili in upoštevali pri končni oceni analize dvojne pomembnosti.

IX. SBM-3 POMEMBNI VPLIVI, TVEGANJA IN PRILOŽNOSTI TER NJIHOVA POVEZANOST S STRATEGIJO IN POSLOVNIMI MODELI

Skupina Unija ETL je na podlagi izvedenega postopka Ocene dvojne pomembnosti (izvedba postopka je podrobneje opisana v naslednjem poglavju IRO-1) ugotovila sledeče svoje pomembne vplive, tveganja in priložnosti. Ob vsakem je zapisana tudi povezana trajnostna zadeva oz. tema, podtema ali podpodtema iz ESRS 1, AR. 16.

Tabela št. 2 - POMEMBNI VPLIVI (POZ* pozitivni, NEG* negativni) in POVEZANE POMEMBNE TRAJNOSTNOSTNE TEME

	POMEMBNI VPLIVI	ESG TEMA
1	POZ: Vsem zaposlenim oz. kandidatom je ob prvi zaposlitvi ponujena pogodba za nedoločen čas.	S1 Lastna delovna sila
2	POZ: Kanali in mehanizmi za izvajanje dvosmerne komunikacije med vodstvom in zaposlenimi	S1-8 Pokritost s kolektivnimi pogajanjmi in socialni dialog
3	POZ: Zaposlenim prijazni delovni pogoji, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	S1-15 Metrike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja
4	POZ: Programi, namenjeni usposabljanju in kariernemu razvoju zaposlenih	S1-13 Metrike usposabljanja ter razvoja znanj in spretnosti
5	NEG: Emisije toplogrednih plinov	E1 Klimatske spremembe
6	POZ: Različni ukrepi za spodbujanje korporativne kulture in pripadnosti podjetju	G1 Poslovno ravnanje – korporativna kultura
7	POZ: vzpostavljeni mehanizmi za prijavo morebitnih nepravilnosti in zaščito žvižgačev	G1-1 Poslovno ravnanje -

Podrobnejši opis in preostala zahtevana razkritja glede pomembnih vplivov, so v skladu z ESRS 2, odstavek 49, oblikovana skupaj z razkritji pri posameznih tematskih standardih.

Tabela št. 3 - POMEMBNA TVEGANJA in PRILOŽNOSTI ter POVEZANE POMEMBNE TRAJNOSTNOSTNE TEME

	POMEMBNA TVEGANJA IN PRILOŽNOSTI	ESG TEMA
1	TVEGANJE: Morebitna prevelika fluktuacija kadra	S1 Lastna delovna sila
2	TVEGANJE: Težave pri zagotavljanju dovolj velikega števila kvalitetnih kadrov	S1 Lastna delovna sila
3	PRILOŽNOST: Uspešno zagotavljanje varnosti podatkov strank in končnih uporabnikov	S4 Potrošniki in končni uporabniki
	TVEGANJE: Kibernetska varnost	G1 Poslovno ravnanje

Podrobnejši opis in preostala zahtevana razkritja, glede pomembnih tveganj in priložnosti, so v skladu z ESRS 2, odstavek 49 oblikovana skupaj z razkritji pri posameznih tematskih standardih.

Na tem mestu bi izpostavili, da smo tekom postopka identificirali (in kot pomembno ocenili) sledečo priložnost, ki ima za družbo v resnici dvojni pomen: »*Uspešno zagotavljanje varnosti podatkov strank in končnih uporabnikov*«. Na eni strani varnost podatkov strank in končnih uporabnikov za družbo predstavlja tveganje. Na drugi strani pa vlaganje, investicije ter razvoj tehnologij in protokolov za zagotavljanje varnosti podatkov podjetju prinašajo pomembno prednost v primerjavi s konkurenco. Skupina Unija ETL zahvaljujoč uporabi najboljših tehnologij že dolga leta na trgu ponuja proizvode, ki potrošnikom zagotavljajo varnost in zanesljivost ter obenem zaradi enostavno uporabe nimajo negativnega vpliva na uporabniško izkušnjo.

X. IRO-1 OPIS POSTOPKOV ZA OPREDELITEV TER OCENJEVANJE POMEMBNIH VPLIVOV, TVEGANJ IN PRILOŽNOSTI

6. SPLOŠNO

V Skupini Unija ETL smo, z namenom določitve naših pomembnih vplivov, tveganj in priložnosti, izvedli postopek **Ocene dvojne pomembnosti**. Dvojna pomembnost ima dve razsežnosti, in sicer pomembnost vplivov in finančno pomembnost.

Trajnostnostna zadeva je pomembna z vidika vplivov, če se nanaša na dejanske ali morebitne pomembne pozitivne ali negativne vplive podjetja na ljudi ali okolje v kratko-, srednje- in dolgoročnem obdobju. Vplivi zajemajo tiste, ki so povezani z lastnimi dejavnostmi podjetja ter višjim in nižjim delom njegove vrednostne verige, tudi prek njegovih proizvodov in storitev ter prek njegovih poslovnih odnosov. Poslovni odnosi vključujejo tiste v višjem in nižjem delu vrednostne verige podjetja ter niso omejeni na neposredna pogodbeno razmerja.

Trajnostnostna zadeva je s finančnega vidika pomembna, če povzroči pomembne finančne učinke na podjetje, ali se lahko razumno pričakuje, da jih bo povzročila. To velja, če zaradi trajnostnostne zadeve nastanejo ali lahko nastanejo tveganja ali priložnosti, ki pomembno vplivajo ali za katere se lahko razumno pričakuje, da bodo pomembno vplivale na:

- razvoj podjetja
- njegov finančni položaj,
- finančno uspešnost,
- denarne tokove,
- dostop do financiranja ali
- stroške kapitala,

v kratko-, srednje- ali dolgoročnem obdobju.

7. IZVEDENI POSTOPEK

Prvi korak, pri izvedbi postopka, je bilo formiranje ekipe za trajnost, ki smo jo sestavili iz 4 internih strokovnjakov z različnih področij kot so kadri, informacijska varnost, finance, nabava in prodaja. Ekipo smo dopolnili z zunanjimi strokovnjaki in na ta način zagotovili kar najširše možno znanje, potrebno za pripravo predmetnega poročila. Postopek je potekal od meseca januarja do konca maja 2025, in sicer v obliki delavnic, sestankov celotne ekipe, raziskovalnega dela, posvetov po posameznih področjih, posvetovanja z drugimi notranjimi oddelki, analiz, priprave, preverjanja rezultatov, anketiranja in dialoga z deležniki, itd. V nadaljevanju podrobneje razkrivamo posamezne korake predmetnega postopka.

7.1 DOLGI SEZNAMI VPLIVOV, TVEGANJ IN PRILOŽNOSTI

Pri določitvi pomembnosti smo v začetnem koraku izhajali iz seznama trajnostnostnih zadev iz ESRS 1, AR. 16, in sicer je ekipa za trajnost najprej na področju vsake teme, podteme in podpodteme iz AR16. identificirala različne vplive, tveganja in priložnosti, ki bi lahko bili pomembni za družbo.

Pri tem smo zajeli tako vplive družbe navzven - na ljudi ali okolje, ki izhajajo iz lastne dejavnosti kot tiste, ki izhajajo iz vrednostne verige.

Glede na to, da Skupino Unija ETL sestavlja več družb v več državah, so v skladu z ESRS 1 odstavek 3.7 (Raven razčlenitve) informacije glede ravni razčlenitve vplivov, tveganj in priložnosti podane za vse lokacije. V kolikor se posamezni IRO-JI ne nanašajo na celotno Skupino, ampak zgolj na ločeno družbo, posamezno mesto ali sredstvo, je izrecno določeno, da se informacije glede tega IRO-ja nanašajo zgolj na takšno pomembno mesto oz. sredstvo.

Vplive smo dalje razdelili na pozitivne in negativne, ter jih razvrstili glede na dejanske vplive, ki že obstajajo in morebitne vplive, ki bi morebiti lahko šele nastali v prihodnje. Poleg tega smo vse vplive razvrstili glede na obdobje trajanja, in sicer bodisi kot kratkoročne (1 leto - obdobje poročanja), srednjeročne (trajanje do 5 let) ali dolgoročne (trajanje nad 5 let).

Na drugi strani, smo identificirali tveganja in priložnosti, ki imajo pomembne finančne učinke na podjetje, ali se lahko razumno pričakuje, da jih bodo povzročila. Te smo ločili glede na njihov izvor, in sicer na tiste, ki izvirajo iz negativnih vplivov podjetja navzven ter na tiste, ki izhajajo iz morebitnih odvisnosti družbe od naravnih, človeških ali družbenih virov. Tudi tveganja in priložnosti smo razdelili glede na njihovo obdobje trajanja, upoštevajoč zgoraj navedena časovna obdobja.

Na ta način smo dobili t. i. »dolgi seznam« približno 30-tih vplivov, tveganj in priložnosti, ki smo jih dalje ocenili v skladu z zahtevami ESRS standardov.

7.2 OCENA POMEBNOSTI VPLIVOV

V naslednjem koraku je ekipa za trajnost **ocenila pomembnost vplivov z dolgega seznama**, v skladu s kriteriji, ki jih predpisujejo ESRS standardi.

Uporabljeni kriteriji se razlikujejo glede na to, ali je ocenjevani vpliv negativen ali pozitiven, ter ali gre za dejanski ali morebitni vpliv. Kriteriji so prikazani v sledeči tabeli št. 4.

Tabela 4 – kriteriji ocenjevanja vplivov

VPLIV	POZITIVEN	NEGATIVEN
dejanski	<ul style="list-style-type: none"> • RESNOST – razsežnost – obseg 	<ul style="list-style-type: none"> • RESNOST – Razsežnost – Obseg – Nepopravljivost značaja vpliva
morebiten	<ul style="list-style-type: none"> • RESNOST – Razsežnost – Obseg • VERJETNOST 	<ul style="list-style-type: none"> • RESNOST – Razsežnost – Obseg – Nepopravljivost značaja vpliva • VERJETNOST

RESNOST je odvisna od naslednjih dejavnikov:

- a. **razsežnosti**, tj. kako resen je negativen vpliv ali kako koristen je pozitiven vpliv za ljudi ali okolje;
- b. **obsega**, tj. kako razširjeni so negativni ali pozitivni vplivi. V primeru vplivov na okolje se lahko obseg razume kot obseg okoljske škode ali geografski obseg. V primeru vplivov na ljudi se lahko obseg razume kot število ljudi, ki jih prizadenejo negativni vplivi, in
- c. **nepopravljivega značaja**, tj. ali in v kakšnem obsegu je mogoče za negativne vplive izvesti popravne ukrepe, tj. obnoviti prejšnje stanje okolja ali prizadetih ljudi.

Vsakega izmed zgornjih kriterijev smo ocenjevali glede na lestvico od 1 do 5, pri čemer ocena 1 pomeni najnižjo vrednost in ocena 5 najvišjo vrednost. Vsaka izmed podanih ocen upošteva kvalitativne in kvantitativne kazalnike, vključno s sektorskimi smernicami in podatki ter že obstoječimi rezultati skrbnih pregledov (povezava med postopkom analize dvojne pomembnosti in rezultati že izvedenih skrbnih pregledov je podrobneje pojasnjena v poglavju 7.4. Kjer je bilo to mogoče, je ekipa pri podajanju ocen uporabila objektivno preverljiva merila. V nekaterih primerih uporaba objektivno preverljivih meril pri ocenjevanju ni bila mogoča (predvsem to velja za nekatere vplive, tveganja in priložnosti z družbenega (S) dela), saj gre za področja, ki niso merljiva. V tovrstnih primerih je bila uporabljena subjektivna ocena s strani strokovnjaka za posamezno področje, dopolnjena z mnenjem ostalih članov ekipe za trajnost in preverjena ob posvetu z ostalimi strokovnjaki znotraj družbe, ki niso bili del ekipe za trajnost.

Pri ocenjevanju smo upoštevali princip, da ima v primeru morebitnega negativnega vpliva na človekove pravice resnost vpliva prednost pred njegovo verjetnostjo.

7.3 FINANČNA POMEBNOST

Oceni pomembnosti vplivov je sledila ocena finančne pomembnosti. Tudi tu smo tveganja in priložnosti z dolgega seznama ocenjevali v skladu s kriteriji, ki jih predpisujejo ESRS standardi, in sicer na podlagi kombinacije verjetnosti nastanka finančnih učinkov in njihovega morebitnega obsega.

Pri ocenjevanju morebitnega finančnega obsega tveganj in priložnosti smo kot kriterij vzeli morebitni vpliv na EBITDA družbe in jih razvrstili v kategorije oziroma smo določili pragove. Pragovi so bili določeni na podlagi obstoječe ocene (poslovnih tveganj) ter prilagojeni trenutnemu poslovanju podjetja, poslovnemu modelu in finančnim razmeram.

Verjetnost nastanka smo ocenjevali v %, pri čemer je 100 % pomenilo gotovo uresničitev dogodka (tveganja ali priložnosti). Zgoraj omenjene informacije (narava, obseg in verjetnost nastanka tveganj) za Skupino Unija ETL predstavljajo podatke občutljive narave, zaradi česar v skladu z ESRS 1, oddelek 7.7 izkoriščamo možnost, da izpustimo posebne informacije, ki se nanašajo na podatke občutljive narave oz. poslovno skrivnost.

7.4 SKRBNI PREGLED

V Skupini Unija ETL smo do sedaj izvajali zgolj parcialne, ne pa celovitega postopka skrbnega pregleda v zvezi s trajnostjo (v mednarodnih instrumentih, navedenih v nadaljevanju, imenovan „potrebna skrbnost“ oz. »due diligence«), kot ga opredeljujejo ESRS standardi:

»Skrbni pregled je postopek, s katerim podjetja opredelijo, preprečijo in ublažijo dejanske in morebitne negativne vplive na okolje in ljudi, povezane z njihovim poslovanjem, ter pojasnijo način, na katerega te vplive obravnavajo. Ti vplivi vključujejo negativne vplive, ki so povezani z lastnimi dejavnostmi podjetja ter višjim in nižjim delom njegove vrednostne verige, tudi prek njegovih proizvodov ali storitev ter poslovnih odnosov. Skrbni pregled je stalna praksa, ki se prilagaja na oziroma lahko sproži spremembe v strategiji, poslovnem modelu, dejavnostih, poslovnih odnosih, poslovanju, pridobivanju in prodaji podjetja. Ta postopek je opisan v mednarodnih instrumentih vodilnih načel ZN o podjetništvu in človekovih pravicah ter smernicah OECD za večnacionalna podjetja.«¹

Kljub temu, da v družbi do sedaj **nismo izvajali celovitega postopka skrbnega pregleda v zvezi s trajnostjo**, že dalj časa **na različnih področjih izvajamo parcialne postopke**, ki imajo vsak na svojem področju podobno vlogo, vsebino oz. pomen za naše poslovanje.

Že dalj časa imamo implementirane sledeče postopke, ki so namenjeni upravljanju različnih vplivov družbe na ljudi in ali okolje.

Tabela 5 – postopki (parcialnih) skrbnih pregledov ter upoštevanje njihovih rezultatov v postopku DMA

Naziv postopka za upravljanje z vplivom na ljudi ali okolje	Vsebina	Povezana ESG tema
ISO 9001	sistem vodenja kakovosti	G del
ISO 27001	sistem vodenja varnosti informacij	G in S4 potrošniki in končni uporabniki
ISU 001 Basic rules	Osnova pravila, vrednote Skupine	G1, S1, korporativna kultura
ISU 002 Security policy for employees	Pravila o varnem ravnanju s podatki za zaposlene	G in S4 potrošniki in končni uporabniki
ISU 003 Absence	Upravičena odsotnost z dela	S1-15
ISU 007 Work from home	Pogoji za delo od doma	S1-15
ISU 009 Employee promotion	Usposabljanje in napredovanje zaposlenih	S1-13
ISU 011 Meeting Culture	Urejanje internih in zunanjih sestankov	S1-15
ISU BO-02 Recruitment	Pridobivanje in on-boarding zaposlenih	S1
ISU BO-03 Employee Introduction	Uvajanje zaposlenih v delovni proces	S1
ISU BO-11 Survey	Anketiranje zaposlenih	S1-8, S1-2, G
ISU BO-12 Employee engagement officer	Skrb za zaposlene preko EEO skrbnika	S1-2, S1-8, G
ISU ITS-01 Security policy for IT support	Kibernetska varnost, varstvo podatkov	S4, G

¹ Glej ESRS 1, odstavek 59.

Vsi navedeni postopki parcialno obravnavajo različna področja trajnosti in vsebujejo vse, ali pa vsaj nekatere elemente, ki jih ESRS standardi predvidevajo za celoviti skrbni pregled v zvezi s trajnostnostjo:

- povezava z upravljanjem, strategijo in poslovni modelom družbe,
- sodelovanje s prizadetimi deležniki
- opredelitev ter ocenjevanje negativnih vplivov na ljudi in okolje,
- ukrepanje za obravnavanje negativnih vplivov na ljudi in okolje
- spremljanje učinkovitosti teh prizadevanj.

Standardi določajo, da podjetje upošteva rezultat svojega postopka skrbnega pregleda v zvezi s trajnostnostjo pri ocenjevanju svojih pomembnih vplivov, tveganj in priložnosti. Iz tega razloga smo si **pri identifikaciji in internem ovrednotenju IRO-jev pomagali z že obstoječimi rezultati zgornjih postopkov**, seveda zgolj na področjih, kjer so ti bili na voljo.

7.5 SODELOVANJE DELEŽNIKOV V POSTOPKU OCENE DVOJNE POMEMBNOСТИ

Sodelovanje Skupine Unija ETL z deležniki je prvem letu priprave izjave o trajnostni potekalo na neformalni ravni v okviru rednega dialoga, ki poteka z njimi. Ta je podrobneje opisan v poglavju št. 5.1 – Opredelitev deležnikov. Mnenje deležnikov je upoštevano pri internih ocenah, ki so podane s strani ekipe za trajnost.

V nadaljnjih letih nameravamo sodelovanje z deležniki na področju trajnostnosti razširiti in poglobiti ter jih ponovno vključiti v postopek analize dvojne pomembnosti.

7.6 POMEMBNI VPLIVI ALI TVEGANJA, KI IZHAJAJO IZ UKREPOV ZA OBRAVNAVANJE TRAJNOSTNOSTNIH ZADEV

V praksi pri poslovanju podjetij lahko pride do situacije, ko imajo lahko ukrepi podjetja za obravnavanje nekaterih vplivov, ali tveganj, ali za izkoriščanje nekaterih priložnosti, ki so povezane s trajnostnostno zadevo, pomembne negativne vplive ali povzročijo pomembna tveganja v zvezi z eno ali več drugimi trajnostnostnimi zadevami.

V Skupini Unija ETL tovrstnih pomembnih vplivov ali tveganj, ki izhajajo iz ukrepov za obravnavanje trajnostnostnih zadev, zaenkrat nismo zaznali. Vseeno predvidevamo, da bi do takšnih situacij lahko prihajalo v prihodnje, in sicer predvsem v okviru uresničevanja akcijskega načrta za razogljčenje. S tem namenom bomo v prihodnje podrobno spremljali izvajanje in posledice ukrepov za obravnavanje trajnostnostnih zadev ter po potrebi identificirali in naslovili pomembna tveganja in priložnosti, ki bi jih povzročili.

8. SKUPNA OCENA VPLIVOV, TVEGANJ IN PRILOŽNOSTI

Glede na to, da smo prizadete deležnike v postopek analize dvojne pomembnosti vključili v okviru neformalnega dialoga, je njihovo mnenje o posameznih IRO-jih upoštevano v internih ocenah ekipe za trajnost, skupne ocene pa so posledično enake internim ocenam.

8.1 POMEMBNI VPLIVI

Pomembni vplivi Skupine Unija ETL so tisti, pri katerih **je končna skupna ocena dosegla vrednost 3,5 ali več.**

8.2 POMEMBNA TVEGANJA IN PRILOŽNOSTI

Pomembna tveganja in priložnosti Skupine Unija ETL so bila določena na podlagi ocene finančne pomembnosti. Kot je pojasnjeno zgoraj, podatki s področja finančne pomembnosti (vključno s pragi ter verjetnostjo nastanka in morebitnim obsegom tveganj in priložnosti) predstavljajo poslovno skrivnost, zaradi česar jih na podlagi ESRS 1, oddelek 7.7 ne razkrivamo.

XI. IRO-2 – ZAHTEVE PO RAZKRITJU IZ ESRS, ZAJETE V IZJAVI PODJETJA O TRAJNOSTNOSTI

Pri pripravi izjave o trajnostnosti so bile na podlagi rezultata ocene pomembnosti vključene zahteve po razkritju, ki izhajajo iz sledeče tabele št. 6.

Tabela 6 – Zahteve po razkritju

Trajnostna tema	Skupina zahtev po razkritju
splošna podlaga za pripravo	BP-1
Razkritja v zvezi s posebnimi okoliščinami	BP-2
Vloga upravnih, poslovnih in nadzornih organov	GOV-1
Informacije, predložene upravnim, poslovnim in nadzornim organom podjetja, ter trajnostne zadeve, ki jih ti organi obravnavajo	GOV-2
Izjava o skrbnem pregledu	GOV-4
Upravljanje tveganja in notranje kontrole poročanja o trajnostnosti	GOV-5
Strategija, poslovni model in vrednostna veriga	SBM-1
Interesi in stališča deležnikov	SBM-2
Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti ter njihova povezanost s strategijo in poslovnim modelom	SBM-3
Opis postopkov za opredelitev ter ocenjevanje pomembnih vplivov, tveganj in priložnosti	IRO-1
Zahteve po razkritju iz ESRS, zajete v izjavi podjetja o trajnostnosti	IRO-2
Politike v zvezi z lastno delovno silo	S1-1
Postopki za sodelovanje z lastnimi delavci in predstavniki delavcev v zvezi z vplivi	S1-2
Postopki za popravni ukrep v zvezi z negativni vplivi in kanali, po katerih lahko lastni delavci izrazijo pomisleke	S1-3
Sprejemanje ukrepov v zvezi s pomembnimi vplivi na lastno delovno silo ter pristopi k zmanjševanju pomembnih tveganj in izkoriščanju pomembnih priložnosti v zvezi z lastno delovno silo ter učinkovitost navedenih ukrepov	S1-4
Cilji v zvezi z upravljanjem pomembnih negativnih vplivov, spodbujanjem pozitivnih vplivov ter upravljanjem pomembnih tveganj in priložnosti	S1-5

Trajnostna tema	Skupina zahtev po razkritju
Značilnosti zaposlenih v podjetju	S1-6
Značilnosti delavcev, nezaposlenih v lastni delovni sili	S1-7
Pokritost s kolektivnimi pogajanj in socialni dialog	S1-8
Metrike usposabljanja ter razvoja znanj in spretnosti	S1-13
Metrike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	S1-15
Politike v zvezi s potrošniki in končnimi uporabniki	S4-1
Postopki za popravni ukrep v zvezi z negativnimi vplivi in kanali, po katerih lahko potrošniki in končni uporabniki izrazijo pomislek	S4-3
Sprejemanje ukrepov v zvezi s pomembnimi vplivi na potrošnike in končne uporabnike ter pristopi k upravljanju pomembnih tveganj in izkoriščanju pomembnih priložnosti v zvezi s potrošniki in končnimi uporabniki ter učinkovitost navedenih ukrepov	S4-4
Cilji v zvezi z upravljanjem pomembnih negativnih vplivov, spodbujanjem pozitivnih vplivov ter upravljanjem pomembnih tveganj in priložnosti	S4-5
Politike o poslovnem ravnanju in korporativna kultura	G1-1
Korporativna kultura in politike o poslovnem ravnanju	G1-1

V Skupini Unija ETL nimamo zahtev po razkritju, ki bi izhajale iz druge zakonodaje EU (ESRS 1 Dodatek B).

XII. DRUŽBA - ESRS S1 - LASTNA DELOVNA SILA

9. ESRS 2 SBM-2 – INTERESI IN STALIŠČA DELEŽNIKOV

Zaposleni so ključni dejavnik uspeha vsake družbe, saj predstavljajo njeno največjo vrednost in temelj za rast ter razvoj. Aktivno sodelovanje podjetja z zaposlenimi omogoča ustvarjanje zdravega in podpornega okolja, kar povečuje njihovo zadovoljstvo, motivacijo in posledično tudi produktivnost. Zaposleni prinašajo znanje, izkušnje in inovativne ideje, ki so ključne za razvoj izdelkov, storitev in poslovnih procesov. Z motiviranimi in zadovoljnimi zaposlenimi družba dosega boljše rezultate, izboljšuje kakovost in gradi pozitiven ugled na trgu.

V Skupini Unija ETL prepoznavamo naše zaposlene ne zgolj kot ključno skupino prizadetih deležnikov, ampak kot naše strateške partnerje. Posledično našo strategijo in poslovni model neprestano izpopolnjujemo na način, da v največji možni meri upoštevamo interese, stališča in pravice oseb v lastni delovni sili (vključno s spoštovanjem njihovih človekovih pravic). V ta namen sodelujemo z lastnimi zaposlenimi pri vseh večjih poslovnih odločitvah, z njimi sooblikujemo delovno okolje ter delovne pogoje in spodbujamo odprto komunikacijo, sočutje ter medsebojno spoštovanje. To vključuje spodbujanje dobrega počutja, zagotavljanje podpore pri strokovnem razvoju, prilagajanje delovnih nalog in skrb za ravnovesje med delom in zasebnim življenjem. Naše izkušnje so pokazale, da takšen pristop ne koristi le posamezniku, ampak celotni organizaciji, saj zdravo in pozitivno delovno okolje zmanjšuje stres, bolezni in odsotnosti, hkrati pa krepi timski duh in pripadnost podjetju, kar je osnova trajnostnega poslovanja in skupnega uspeha.

10. ESRS 2 SBM-3 – POMEMBNI VPLIVI, TVEGANJA IN PRILOŽNOSTI TER NJIHOVA POVEZANOST S STRATEGIJO IN POSLOVNIM MODELOM

V Skupini Unija ETL smo prepoznali pomembne vplive, tveganja in priložnosti povezane z lastno delovno silo, kakor izhajajo iz spodnje tabele št. 7. Razkritja v predmetni izjavi o trajnostnosti vključujejo vse osebe v lastni delovni sili, na katere bi Skupina Unija ETL lahko pomembno vplivala. Navedeni pomembni vplivi vključujejo vplive, ki so povezani z lastnimi dejavnostmi in vrednostno verigo podjetja, tudi prek naših proizvodov ali storitev ter prek naših poslovnih odnosov.

V nadaljevanju je podan opis, kako pomembni vplivi na lastno delovno silo podjetja izhajajo iz, oziroma se upoštevajo pri strategiji in poslovnem modelu podjetja ter prispevajo k njuni prilagoditvi. Poleg tega je za vsako pomembno tveganje razkrit odnos med pomembnimi tveganji, ki izhajajo iz vplivov na lastno delovno silo in odvisnosti od nje, ter strategijo in poslovnim modelom Skupine Unija ETL.

Tabela št. 7 – Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti na področju Lastne delovne sile

POMEMBNI IRO-ji		ESG TEMA	
1	Vsem zaposlenim oz. kandidatom je ob prvi zaposlitvi ponujena pogodba za nedoločen čas.	POZITIVEN VPLIV	S1 Lastna delovna sila
2	Kanali in mehanizmi za izvajanje dvosmerne komunikacije med vodstvom in zaposlenimi	POZITIVEN VPLIV	S1-8 Pokritost s kolektivnimi pogajanjmi in socialni dialog
3	Zaposlenim prijazni delovni pogoji, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	POZITIVEN VPLIV	S1-15 Metrike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja
4	Programi, namenjeni usposabljanju in kariernemu razvoju zaposlenih	POZITIVEN VPLIV	S1-13 Metrike usposabljanja ter razvoja znanj in spretnosti
5	Morebitna prevelika fluktuacija kadra	TVEGANJE	S1 Lastna delovna sila
6	Težave pri zagotavljanju dovolj velikega števila kvalitetnih kadrov	TVEGANJE	S1 Lastna delovna sila

VSEM ZAPOSLENIM OZ. KANDIDATOM JE OB PRVI ZAPOSLOTI PONUJENA POGODBA ZA NEDOLOČEN ČAS.

Gre za pozitivni, dolgoročni vpliv, ki izvira iz lastne dejavnosti Skupine Unija ETL. Neformalno uveljavljena politika oz. strategija družbe je, da se vsem novo zaposlenim ob prihodu v podjetje ponudi zaposlitev za nedoločen čas (s poskusno dobo). Tako uveljavljena varnost zaposlitve zaposlenim prinaša karierno in finančno stabilnost ter obenem z odpravo elementa negotovosti lahko pozitivno vpliva tudi na zasebno življenje. Obenem zaposlenim omogoča hitrejšo integracijo v delovno okolje in ekipo sodelavcev.

KANALI IN MEHANIZMI ZA IZVAJANJE DVOSMERNE KOMUNIKACIJE MED VODSTVOM IN ZAPOSLENIMI

Gre za pozitivni, dolgoročni vpliv, ki izvira iz lastne dejavnosti Skupine Unija ETL. V Skupini Unija ETL smo vzpostavili sledeče kanale in mehanizme za spodbujanje dvosmerne komunikacije: aktivna promocija s strani managementa, plakati v delovnih prostorih, letni in mesečni razgovori z zaposlenimi, elektronski naslovi za sprejemanje idej/predlogov, spodbujanje kulture komuniciranja, izobraževanje, politika odprtih vrat. Ankete o zadovoljstvu zaposlenih, delovanje skrbnika za zaposlene (EEO). Sodelovanje družbe z zaposlenimi in dvosmerna komunikacija sta podrobneje opisana pod poglavjem št. 5.1 Opredelitev deležnikov.

ZAPOSLENIM PRIJAZNI DELOVNI POGOJI, KI OMOGOČAJO USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Gre za pozitivni, dolgoročni vpliv, ki izvira iz lastne dejavnosti Skupine Unija ETL. Skupina Unija ETL si prizadeva ustvariti delovno okolje, ki zaposlenim omogoča učinkovito usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Usklajevanje se izvaja z implementacijo širokega nabora raznolikih ukrepov, ki so podrobneje opisani v nadaljevanju. Preko sistema ukrepov in mehanizmov, ki so na voljo našim zaposlenim, v Skupini Unija ETL vzpostavljamo delovno kulturo, ki ceni prosti čas, dobro počutje zaposlenih in zdravo delovno-življenjsko ravnovesje.

PROGRAMI, NAMENJENI USPOSABLJANJU IN KARIERNEMU RAZVOJU ZAPOSLENIH

Gre za pozitivni, dolgoročni vpliv, ki izvira iz lastne dejavnosti Skupine Unija ETL. Skrbimo za usposabljanje in karierni razvoj naših zaposlenih, ker verjamemo, da so njihovo znanje, zavzetost in zadovoljstvo ključni za naš skupni uspeh. Z vlaganjem v izobraževanja, mentorstvo in razvojne poti omogočamo strokovno rast, spodbujamo motivacijo ter gradimo okolje, v katerem se lahko vsak

posameznik razvija in prispeva po svojih najboljših močeh. Izobraževanja se izvajajo s strokovnih področij, ki spadajo v dejavnost Skupine Unija ETL, izobraževanjem o kibernetiki in informacijski varnosti ter mehkih veščin (soft skills).

PRIMERNA FLUKTUACIJA KADRA

Gre za dolgoročno tveganje, ki izvira iz lastne dejavnosti Skupine Unija ETL in njene odvisnosti od kadrov. Zavedamo se, da do fluktuacije kadra pride iz različnih razlogov, ki so lahko povezani z organizacijo ali posameznikom. Razumemo, da je fluktuacija kadrov do določene mere tudi potreben pojav v vsaki organizaciji, saj prinaša sveže ideje in nove poglede. Zdrava stopnja menjave zaposlenih spodbuja razvoj, prilagodljivost in dolgoročno krepi konkurenčnost podjetja. Postavljena imamo merila planirane in sprejemljive fluktuacije. Merila vsako leto izpolnimo. Previsoka fluktuacija kadra bi lahko imela negativne posledice za delovno klimo, učinkovitost in stroške podjetja. Poleg tega velik del storitev, ki jih ponujamo, temelji na osebnem odnosu in zaupanju med stranko in skrbnikom, ki je zadolžen za njo. Prevelika fluktuacija kadra bi lahko negativno vplivala tudi na izgrajeno zaupanje in odnose s strankami. Iz tega razloga z opisanim tveganjem upravljamo tako, da redno skrbimo za zadovoljstvo zaposlenih z ugodnimi delovnimi pogoji, različnimi možnostmi za napredovanje ali razvoj, vzpostavljanjem dobrih odnosov v kolektivih (interni dogodki, usposabljanja, tudi glede komunikacije), ustreznim vodenjem, ustreznimi plačili in sistemom nagrajevanja. Z navedenim in z drugimi ukrepi (izobraževanje, vključevanje in drugo) se zagotavlja, da ne pride do previsoke fluktuacije.

TEŽAVE PRI ZAGOTAVLJANJU DOVOLJ VELIKEGA ŠTEVILA KVALITETNIH KADROV

Gre za dolgoročno tveganje, ki izvira iz lastne dejavnosti Skupine Unija ETL in njene odvisnosti od kadrov. Skupina Unija ETL se podobno kot večina slovenskih, oz. kar širše – evropskih podjetij, srečuje s pomanjkanjem zadostnega števila ustrezno usposobljenih in kvalitetnih kadrov. Zaradi tega smo v svoj poslovni model uvedli številne instrumente, ki nam omogočajo, da se navedenemu tveganju uspešno izognemo. Uvedli smo jasno kadrovske strategije, ki vključuje privlačne zaposlitvene pogoje, konkurenčno plačilo, možnosti za razvoj in napredovanje (Unija Academy, program izobraževanja kadrov) ter spodbudno delovno okolje. Ključno vlogo igra tudi močna blagovna znamka delodajalca, ki podjetje predstavlja kot zaželeno delovno mesto. Poleg tega Skupina Unija ETL uporablja različne kanale za iskanje kadrov, kot so zaposlitveni portali, družbena omrežja, sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami ter priporočila obstoječih zaposlenih. Učinkovit in hiter selekcijski postopek ter pozitiven odnos do kandidatov dodatno povečata možnosti za pridobivanje ustreznega kadra.

Zgornja razkritja vključujejo in se nanašajo na vse osebe v lastni delovni sili, na katere bi Skupina Unija ETL lahko pomembno vplivala. Opisani pomembni vplivi vključujejo vplive, ki so povezani z lastnimi dejavnostmi in vrednostno verigo podjetja, tudi prek naših proizvodov ali storitev ter prek naših poslovnih odnosov.

V lastno delovno silo Skupine Unija ETL sodijo izključno zaposleni (večinoma gre za delovna razmerja za nedoločen delovni čas), saj **v Skupini Unija ETL nimamo samozaposlenih ali oseb, ki jih zagotovijo tretja podjetja, ki opravljajo predvsem zaposlovalne dejavnosti** (t. i. agencijski delavci).

V postopku ocene dvojne pomembnosti **nismo zaznali negativnih ali morebitnih negativnih vplivov na lastno delovno silo**. Zgoraj **opisani pozitivni vplivi se nanašajo na vse osebe v lastni delovni sili Skupine Unija ETL ne glede na vrsto zaposlenih** (oddelek, sektor), oziroma **državo, ali regijo iz katere prihajajo**. Zgoraj opisana **pomembna tveganja se nanašajo na vse osebe v lastni delovni sili in ne na specifične skupine oseb**.

V postopku ocene dvojne pomembnosti nismo zaznali morebitnih pomembnih vplivov na lastno delovno silo, ki izhajajo iz načrtov za prehod za zmanjšanje negativnih vplivov na okolje ter zagotovitev bolj zelenih in podnebno nevtralnih dejavnosti. V skupini Unija ETL ne poslujemo v državah (geografskih območjih) oziroma ne opravljamo dejavnosti, pri katerih obstaja veliko tveganje incidentov prisilnega dela, ali incidentov dela otrok.

11. S1-1 – POLITIKE, S1-2 – POSTOPKI ZA SODELOVANJE, S1-4 – UKREPI IN S1-5 CILJI

V nadaljevanju so **skupaj podana razkritja v skladu z:**

- S1-1 (Politike v zvezi z lastno delovno silo),
- S1-2 (Politike v zvezi z lastno delovno silo),
- S1-4 (Sprejemanje ukrepov v zvezi s pomembnimi vplivi na lastno delovno silo ter pristopi k zmanjševanju pomembnih tveganj in izkoriščanju pomembnih priložnosti v zvezi z lastno delovno silo ter učinkovitost navedenih ukrepov) in
- S1-5 – Cilji v zvezi z upravljanjem pomembnih vplivov, spodbujanjem pozitivnih vplivov ter tveganji in priložnostmi

in sicer ločeno za vsak prepoznan pomemben vpliv posebej.

11.1 VSEM ZAPOSLENIM OZ. KANDIDATOM JE OB PRVI ZAPOSLOTVI PONUJENA POGODBA ZA NEDOLOČEN ČAS

POLITIKE (S1-1)

Upravljanje s tem vplivom Skupina Unija ETL ureja v internem standardu ISU BO-02 Recruitment. Pravilo, da vsak novi zaposleni prejme v podpis pogodbo za nedoločen čas (v kateri je določena poskusna doba), ni formalno urejeno v nobenem internem aktu, je pa to pravilo del neformalne strategije podjetja, oziroma njegove generalne politike in kulture. Glede na planirano rast poslovanja je pripravljen tudi plan zaposlovanja novih delavcev. Vse nove pogodbe o zaposlitvi so sklenjene za nedoločen čas. Postopek iskanja in zaposlovanja novih zaposlenih je urejen.

POSTOPKI ZA SODELOVANJE Z LASTNO DELOVNO SILO IN PREDSTAVNIKI DELAVCEV V ZVEZI Z VPLIVI (S1-2)

Skupina Unija ETL v zvezi s tem pozitivnim vplivom z lastno delovno silo sodeluje v okviru izvajanja »on-boarding« postopka (ta je podrobneje urejen v internem standardu *ISU BO-03 Employees Introduction*) in mehanizmov dvosmerne komunikacije (mehanizem dvosmerne komunikacije je podrobneje opisan pod poglavjem št. 5.1 Opredelitev deležnikov).

Vsakemu novemu zaposlenemu je to pravilo pojasnjeno neposredno že v začetni fazi pred podpisom pogodbe o zaposlitvi, obenem pa je seznanjen tudi z institutom poskusne dobe, svojimi pravicami in obveznostmi ter pogoji za uspešno prestajanje le-te. Funkcija in najvišji položaj v podjetju z operativno odgovornostjo za zagotavljanje, da se zgornje sodelovanje izvaja in da se njegovi rezultati upoštevajo pri pristopu podjetja je vodja kadrovske službe.

UKREPI (S1-4)

Vsak novi zaposleni prejme v podpis pogodbo za nedoločen čas (v kateri je določena poskusna doba). V letu 2024 je bilo v Skupini Unija ETL sklenjenih 79 pogodb za nedoločen čas.

Dolgoletna strategija Skupine Unija ETL je, da v misijo in vizijo vključuje skrb za kadre in krepi odnos podjetja do svojih zaposlenih. Poslovodstvo z različni strateškimi odločitvami že dolga leta svoje zaposlene postavlja na prvo mesto ter si prizadeva za njihovo zadovoljstvo in da se na delovnem mestu dobro počutijo. Zagotavljanje varnosti zaposlitve s pogodbami za nedoločen čas je zgolj eden izmed nabora ukrepov namenjenih doseganju zadovoljstva zaposlenih, drugo bo predstavljeno v nadaljevanju.

Ker gre v konkretnem primeru za ukrep, katerega rezultati pravzaprav niso merljivi, Skupina Unija ETL ne spremlja in ocenjuje njegove učinkovitosti. Posredno se sicer učinkovitost tega ukrepa meri z merjenjem zadovoljstva zaposlenih (ankete), vendar pa k zadovoljstvu zaposlenih doprinese še veliko drugih faktorjev, zaradi česar o (ne)učinkovitosti predmetnega ukrepa ne moremo govoriti ločeno od ostalih.

CILJI (S1-5)

Družba si v zvezi s tem vplivom in ukrepi, s katerimi si na zgoraj opisan način prizadeva zagotoviti pomembne pozitivne vplive za lastno delovno silo, ni zadala merljivih kvantitativnih ciljev. Primarni cilj Skupine Unija ETL je vsem svojim zaposlenim zagotavljati varnost zaposlitve ter preko tega posredno poskrbeti za njihovo zadovoljstvo in s tem lažje pridobivanje, zadržanje in razvoj kvalitetnega kadra. Družba glede določitve, spremljanja uspešnosti in opredelitvi morebitnih izboljšav pri doseganju opisanega cilja tesno sodeluje z zaposlenimi, in sicer preko mehanizmov in kanalov dvosmerne komunikacije, ki bodo podrobno predstavljeni v nadaljevanju.

11.2 KANALI IN MEHANIZMI ZA IZVAJANJE DVOSMERNE KOMUNIKACIJE MED VODSTVOM IN ZAPOSLENIMI

POLITIKE (S1-1)

Za upravljanjem s tem vplivom je Skupina Unija ETL sprejela sledeče politike v obliki internih standardov Unije (t. i. »ISU«) in razvitih različnih programov:

- **ISU 001 Basic rules-priloga Vrednote Unije.** Standard določa vrednote Skupine Unija ETL, njegov cilj pa je pri zaposlenih doseči spoštovanje navedenih vrednot, med katerimi je tudi notranja komunikacija.
- **ISU BO-11 Survey.** Standard vključuje pravočasno izvajanje različnih anket med zaposlenimi, katerih cilj je pridobiti jasne ocene preteklega dela, poteka komunikacij ter priporočila za izboljšanje uspešnosti dela in uvajanja novosti:
 - Anketa o sodelovanju - cilj raziskave je pridobiti anonimno oceno - informacijo zaposlenih o delu, nadrejenih, delovnih pogojih itd. Zaposleni lahko ponudijo ideje za izboljšave, pa tudi pozitivne in negativne kritike, na podlagi katerih bi lahko uvedli rešitve.
 - Anketa - Zadovoljstvo z oddelki znotraj družbe - namen raziskave je preveriti delo internih oddelkov družbe.
 - Anketa 360° - s to anketo zaposleni, ocenjujejo sodelavce, nadrejene in sebe.
- **ISU BO-12 Employee Engagement Officer.** Namen vloge EEO v Skupini Unija ETL je s pomočjo različnih aktivnosti ohraniti dobre odnose med sodelavci, spodbujati odprto in spoštljivo komunikacijo ter zagotavljati podporo pri uvajanju sprememb in urensničevanju vrednot podjetja. Vloga EEO je vzpostavljena znotraj vsake države. Podroben opis nalog, dejavnosti in aktivnosti EEO je podan pod poglavjem št. 5.1 - Opredelitev deležnikov.

Vse navedene politike se uporabljajo na ravni celotne Skupine Unija ETL in se torej nanašajo na celotno lastno delovno silo.

Najvišja raven v organizaciji podjetja, ki je odgovorna za izvajanje teh politik je Poslovodstvo (CEO in MD, BD, BM, TL, PL). Pri oblikovanju vseh opisanih politik je bil v prvi vrsti upoštevan interes zaposlenih kot ključnih deležnikov, saj so bile vse sprejete z namenom izboljšanja delovnih pogojev, zagotavljanja pravic delavcev ter vzpostavitve zaposlenim prijaznega delovnega okolja. Politike so zaposlenim in izvajalcem politik na voljo na intranetni strani Skupine Unija ETL.

POSTOPKI ZA SODELOVANJE Z LASTNO DELOVNO SILO IN PREDSTAVNIKI DELAVCEV V ZVEZI Z VPLIVI (S1-2)

Kanali in mehanizmi dvosmerne komunikacije Skupine Unija ETL in njenih zaposlenih po svoji naravi predstavljajo **splošni postopek za sodelovanje z lastno delovno silo glede vseh vplivov tveganj in priložnosti s področja trajnosti ter hkrati vseh ostalih zadev, ki se nanašajo na poslovanje Skupine.**

To sodelovanje vedno poteka neposredno s samimi zaposlenimi. Funkcija in najvišji položaj v podjetju z odgovornostjo, da se dvosmerna komunikacija izvaja in da se njeni rezultati upoštevajo pri pristopu podjetja je Poslovodstvo in EEO.

UKREPI (S1-4)

Z namenom zagotoviti pozitivne vplive za lastno delovno silo Skupina Unija ETL izvaja sledeče ukrepe za spodbujanje dvosmerne komunikacije: promocija s strani managementa, plakati v delovnih prostorih, letni in mesečni razgovori z zaposlenimi, elektronski naslovi za sprejemanje idej/predlogov, spodbujanje kulture komuniciranja, izobraževanje, politika odprtih vrat, ankete o zadovoljstvu zaposlenih, anketa 360, anketa o sodelovanju, anketa - zadovoljstvo z oddelki znotraj družbe, delovanje oddelka EEO-SZZ (skrbnik zavzetosti zaposlenih), izvajanje individualnih ter skupinskih kolegijev in delavnic, kjer se sprejemajo ukrepi o poslovanju Skupine, glasovanje o predlogih, sprejeti ukrepi za preprečevanje mobinga in zaščito žvižgačev ter še številni drugi.

Ukrepi se nanašajo na vse zaposlene v Skupini ter potekajo redno – praktično vsakodnevno skozi celotno poslovno leto. Poslovodstvo skupaj s kadrovskim oddelkom in ob sodelovanju zaposlenih vsako leto analizira nabor, obseg, izvedbo in učinke izvajanih ukrepov ter jih po potrebi dopolni in prilagodi. Tudi na tem področju učinki izvedenih ukrepov niso kvantitativne narave, zaradi česar so težko merljivi. Skupina Unija ETL učinke preverja posredno z izvajanjem anket o zadovoljstvu zaposlenih.

CILJI (S1-5)

Cilj spodbujanja dvosmerne komunikacije v podjetju je vzpostaviti odprto in sodelovalno okolje, kjer informacije tečejo med vodstvom in zaposlenimi v obe smeri. To povečuje angažiranost, zaupanje in motivacijo zaposlenih.

Skupina Unija ETL neprestano sodeluje z zaposlenimi, ki na kolegijih in delavnicah sooblikujejo cilje ter nabor in način izvedbe ukrepov. Poslovodstvo z izvedbo anket o zadovoljstvu spremlja uspešnost podjetja glede na cilje ter nato skupaj z zaposlenimi opredeli morebitna spoznanja ali izboljšav, ki jih je potrebno izvesti v prihodnjem obdobju.

11.3 ZAPOSLENIM PRIJAZNI DELOVNI POGOJI, KI OMOGOČAJO USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

POLITIKE (S1-1)

Za upravljanjem s tem vplivom je Skupina Unija ETL sprejela sledeče politike v obliki internih standardov Unije (t. i. »ISU«) in razvitih različnih programov:

- **ISU 003 Absence.** Standard ureja pogoje in razloge za upravičeno odsotnost z dela ter s tem povezane pravice in obveznosti zaposlenih (letni dopust, Bolniška odsotnost, porodniška, neplačan dopust, odsotnost v času delovnega dne. Cilj je zagotavljanje nemotenega poteka delovnih procesov v primeru odsotnosti zaposlenih.
- **ISU 007 Work from home.** Standard uvaja različne modele dela zaposlenih (klasični in hibridni). Določa delovne pogoje, način dela, ter število dni dela od doma v posameznem modelu. Cilj standarda je doseganje zadovoljstva zaposlenih, preprečevanje fluktuacije (zadrževanje zaposlenih) in privabljanje potencialnih novih zaposlenih.

- **ISU 008 Employee rules&benefits.** Standard določa pravila in pogoje, pod katerimi so zaposleni upravičeni do določenih bonitet kot so letni bonus, letne nagrade, nagradno delo na daljavo, jubilejne nagrade, dodatne proste dneve, darila in pozornosti ob vrnitvi po daljši odsotnosti, službeni dedek mrz, ukrepi promocije zdravja, bonusi ob pridobitvi nove stranke in priporočilu novega zaposlenega, itd.

- **ISU 011 Meetings Culture (čas brez sestankov za lažje usklajevanje dela).** Standard med drugim določa tudi obdobje »časa brez sestankov« (pon-čet 14-16 in pet cel dan), v katerem naj zaposleni ne bi sklicevali sestankov, in sicer z namenom lažjega usklajevanja in opravljanja dela.

Vse navedene politike se uporabljajo na ravni celotne Skupine Unija ETL in se nanašajo na celotno lastno delovno silo.

Najvišja raven v organizaciji podjetja, ki je odgovorna za izvajanje teh politik je Poslovodstvo, medtem ko so za njihovo izvajanje odgovorni tudi vsi zaposleni v Skupini Unija ETL. Pri oblikovanju vseh opisanih politik je bil v prvi vrsti upoštevan interes zaposlenih kot ključnih deležnikov, saj so bile vse sprejete z namenom vzpostavitve zaposlenim prijaznega delovnega okolja in omogočanja čim lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Politike so zaposlenim in izvajalcem politik na voljo na intranetni strani Skupine Unija ETL.

POSTOPKI ZA SODELOVANJE Z LASTNO DELOVNO SILO IN PREDSTAVNIKI DELAVCEV V ZVEZI Z VPLIVI (S1-2)

Skupina Unija ETL se trudi nenehoma izboljševati in izpopolnjevati delovne pogoje in jih narediti čim bolj prijazne za svoje zaposlene ter jim tako omogočiti, da lažje usklajujejo svoje poklicno in zasebno življenje. S tem namenom na vseh korakih tesno sodeluje z zaposlenimi, ki lahko s predlogi in idejami prispevajo in sooblikujejo lastno delovno okolje. Sodelovanje poteka neposredno z zaposlenimi, in sicer predvsem v okviru mehanizmov dvosmerne komunikacije in preko employment engagement officer-ja. Zaposleni predlagajo različne izboljšave delovnega okolja, ki jih družba poskuša kar v največji meri upoštevati in implementirati.

Funkcija in najvišji položaj v podjetju z operativno odgovornostjo za zagotavljanje, da se zgornje sodelovanje izvaja in da se njegovi rezultati upoštevajo pri pristopu podjetja je Poslovodstvo.

Skupina Unija ETL ocenjuje učinkovitost opisanega sodelovanja z lastno delovno silo glede zagotavljanja prijaznih delovnih pogojev z različni anketami o zadovoljstvu.

UKREPI (S1-4)

Skupina Unija ETL si prizadeva ustvariti delovno okolje, ki zaposlenim omogoča učinkovito usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Usklajevanje se izvaja z uvedbo sledečih ukrepov:

- fleksibilni delovni čas,
- možnost dela od doma oz. hibridnega dela,
- krajši delovni čas ob petkih in pred prazniki,
- razumevanjem v primeru nastopa posebnih osebnih okoliščin na strani zaposlenega,
- dodatni dnevi dopusta,
- podpora pri varstvu otrok,
- izobraževanja o ravnotežju med delom in zasebnim življenjem,
- spodbujanje kulture, ki ceni prosti čas in dobro počutje zaposlenih,
- Podpora vodij, ki spoštujejo zasebni čas zaposlenih ter spodbujajo zdravo delovno-življenjsko ravnovesje.

Zaposleni v Skupini uporabljajo opisane ukrepe vsakodnevno. Poslovodstvo skupaj s kadrovskim oddelkom in ob sodelovanju zaposlenih vsako leto analizira nabor, obseg, izvedbo in učinke izvajanih ukrepov ter jih po potrebi dopolni in prilagodi. Skupina Unija ETL učinke preverja z izvajanjem anket o zadovoljstvu zaposlenih, kjer se ocenjuje tudi ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih.

CILJI (S1-5)

Cilj uvedbe ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je izboljšati dobro počutje zaposlenih, povečati njihovo zadovoljstvo in produktivnost, zmanjšati stres ter spodbuditi večjo lojalnost in zadržanje kadra. Takšni ukrepi prispevajo k ustvarjanju zdravega in spodbudnega delovnega okolja, kjer zaposleni lažje usklajujejo svoje osebne obveznosti z delom, kar dolgoročno koristi tako posamezniku kot podjetju.

Poslovodstvo z izvedbo anket o zadovoljstvu spremlja uspešnost podjetja glede na cilje ter nato skupaj z zaposlenimi opredeli morebitna spoznanja ali izboljšav, ki jih je potrebno izvesti v prihodnjem obdobju.

11.4 PROGRAMI, NAMENJENI USPOSABLJANJU IN KARIERNEMU RAZVOJU ZAPOSLENIH

POLITIKE (S1-1)

Za upravljanje s tem vplivom je Skupina Unija ETL sprejela sledeče politike v obliki internih standardov Unije (t. i. »ISU«) in razvitih različnih programov:

- **ISU 009 Employee promotion.** Standard uvaja in definira naslednje: Sistem napredovanj po strokovnosti, Sistem napredovanj v management, Obveščanje o napredovanjih, Program potencialnega kadra, Program talentov, Program mentorstvo in Plan nasledstva. Cilj standarda je, da vsak zaposleni pozna možnosti kariernega razvoja ter da vsaj 50 % zaposlenih napreduje vsaj za 1 interni rang.
- **Priloga 3 - Shema napredovanj.** Dokument je priloga standardu ISU 009 in dodatno – podrobneje uvaja sistem in shemo napredovanja.
- **Unija Academy**
- **Program Potencialni kader za razvoj strokovnosti.** Namenjen je osebam, kjer je zaznan visok potencial in motivacija za strokovni napredek. Uvaja pogoje za vstop v program ter pravice, ki gredo udeležencem (dodatna usposabljanja in napredovanja, manjši mesečni denarni dodatek za čas in projekte izven delovnega časa, itd.).
- **Program Talent za bodoče vodstvene kadre.** Namenjen je osebam, kjer je zaznan visok potencial in motivacija za vodstveno pozicijo. Uvaja pogoje za vstop v program ter pravice, ki gredo udeležencem (dodatna izobraževanja vodstvenih veščin, prisotnost na mesečnem regijskem kolegiju vseh oseb v programu "Talentov", dodatno denarno nadomestilo, itd.).

Vse navedene politike in programi se uporabljajo na ravni celotne Skupine Unija ETL in se torej nanašajo na celotno lastno delovno silo.

Najvišja raven v organizaciji podjetja, ki je odgovorna za izvajanje teh politik je Poslovodstvo, medtem ko so za njihovo izvajanje odgovorni tudi vsi zaposleni v Skupini Unija ETL. Pri oblikovanju vseh opisanih politik je bil v prvi vrsti upoštevan interes zaposlenih kot ključnih deležnikov, saj so bile vse sprejete z namenom omogočanja možnosti kariernega razvoja in dodatnega usposabljanja zaposlenih. Politike so zaposlenim in izvajalcem politik na voljo na intranetni strani Skupine Unija ETL.

POSTOPKI ZA SODELOVANJE Z LASTNO DELOVNO SILO IN PREDSTAVNIKI DELAVCEV V ZVEZI Z VPLIVI (S1-2)

Skupina Unija ETL veliko pozornost posveča kariernemu razvoju in dodatnemu usposabljanju zaposlenih, ki so soudeleženi pri oblikovanju vrste in vsebine izobraževanj in imajo pri tem torej dejavno vlogo. V Skupini Unija ETL vsako leto pripravimo plan načrtovanih usposabljanj, ki se ga predstavi in uskladi tudi z zaposlenimi. Vsak zaposleni lahko v okviru mehanizmov dvosmerne komunikacije (npr. pri rednem letnem ali mesečnem razgovoru) predhodno poda pobude glede načrtovanih usposabljanj. Na drugi strani v Skupini Unija ETL zaposlene spodbujamo, da so aktivni tudi med postopkom samega usposabljanja ter po njegovem zaključku, kjer lahko podajo predloge ter ocenijo potek in vsebino. Na ta način v družbi zagotovimo, da zaposleni prevzemajo aktivno vlogo pri svojem lastnem kariernem razvoju ter obenem z njihove strani pridobivamo dragocene povratne informacije.

Funkcija in najvišji položaj v podjetju z operativno odgovornostjo za zagotavljanje, da se zgornje sodelovanje izvaja in da se njegovi rezultati upoštevajo pri pristopu podjetja je Poslovodstvo. Operativna odgovornost za izvajanje sodelovanja pa je dodeljena tudi vodji kadrovske službe.

Kot rečeno Skupina Unija ETL ovrednoti učinkovitost opisanega sodelovanja glede razvoja lastne delovne sile z anketami, oziroma ocenjevanjem po izvedenem izobraževanju ali usposabljanju.

UKREPI (S1-4)

Z zgoraj opisanimi programi (Program Talent za bodoče vodstvene kadre, Program potencialni kader za razvoj strokovnosti, Unija Academy, ISU 009 Employee promotion, izobraževanja, tečaji, itd.) skrbimo za usposabljanje in karierni razvoj naših zaposlenih, ker verjamemo, da so njihovo znanje, zavzetost in zadovoljstvo ključni za naš skupni uspeh. Z vlaganjem v izobraževanja, mentorstvo in razvojne poti omogočamo strokovno rast, spodbujamo motivacijo ter gradimo okolje, v katerem se lahko vsak posameznik razvija in prispeva po svojih najboljših močeh.

Opisani ukrepi potekajo tekom celotnega leta, vanje pa je vključena večina zaposlenih, oziroma vsi, ki so zainteresirani.

CILJI (S1-5)

V skladu z interno politiko ISU 009 Employee promotion je določen cilj, da je v poslovnem letu vsaj 50 % zaposlenih napredovalo vsaj za 1 interni rang. V Skupini Unija ETL smo imeli v letu 2024 planiranih in izvedenih preko 50 različnih izobraževanj. V programe potencialni kader in talent je bilo vključenih 27 zaposlenih. V Skupini Unija ETL kvartalno preverjamo potek, napredek ter izpolnjevanje plana izobraževanj.

11.5 FLUKTUACIJA KADRA

POLITIKE (S1-1)

Za upravljanje s tem tveganjem je Skupina Unija ETL sprejela sledeče politike v obliki internih standardov Unije (t. i. »ISU«) in razvitih različnih programov:

- **ISU BO-12 Employee Engagement Officer.** Namen vloge EEO v Skupini Unija ETL je med drugim s pomočjo različnih aktivnosti zagotavljati zadovoljstvo zaposlenih in na ta način preventivno skrbeti, da ne prihaja do prevelike fluktuacije. Eden izmed ciljev tega standarda so zadovoljni in zavzeti zaposleni ter zadrževanje zaposlenih. Cilj Skupine je, da fluktuacija kadra v organizaciji ostaja na ravni planirane ali nižja.
- **ISU BO-11 Survey.** Standard vključuje pravočasno izvajanje različnih anket med zaposlenimi, katerih cilj je med drugim ugotoviti stopnjo zadovoljstva (interno in zunanje) s ciljem večje produktivnosti in boljših delovnih razmer, kar posledično vpliva na nižanje fluktuacije kadra.

- Anketa o sodelovanju - cilj raziskave je pridobiti anonimno oceno - informacijo zaposlenih o delu, nadrejenih, delovnih pogojih itd. Zaposleni lahko ponudijo ideje za izboljšave, pa tudi pozitivne in negativne kritike, na podlagi katerih bi lahko uvedli rešitve.
- Anketa - Zadovoljstvo z oddelki znotraj družbe - namen raziskave je preveriti delo internih oddelkov družbe.
- Anketa 360° - s to anketo zaposleni, ocenjujejo sodelavce, nadrejene in sebe.

• **ISU 009 Employee promotion.** Standard med drugim uvaja in definira naslednji program - Plan nasledstva. V tem delu je cilj standarda je, da se v primeru odhoda kateregakoli izmed zaposlenih zagotovi možnost neoviranega nadaljevanja opravljanja njegovih delovnih nalog, in sicer z ustreznim nasledstvom in/ali začasnim prevzemom njegovih zadolžitev s strani sodelavcev.

• **Program succession planning (plan nasledstva).** Vsak manager je zadolžen in odgovoren za izbor in razvoj svojih naslednikov, kar vpliva

Vse navedene politike se uporabljajo na ravni celotne Skupine Unija ETL in se torej nanašajo na celotno lastno delovno silo. Izjema je ISU BO-12 Employee Engagement Officer, ki ni v veljavi v Srbiji. Najvišja raven v organizaciji podjetja, ki je odgovorna za izvajanje teh politik je Poslovodstvo (CEO, MD, BD, BM, TL, PL) in EEO.

Pri oblikovanju vseh opisanih politik je bil v prvi vrsti upoštevan interes zaposlenih kot ključnih deležnikov, saj so bile vse sprejete z namenom zagotavljanja zadovoljstva zaposlenih, kar vpliva na nižjo fluktuacijo kadra. Standarda *ISU BO-12 Employee Engagement Officer* in *ISU BO-11 Survey* sta neposredno namenjena uvajanju različnih ukrepov za preprečevanje nastanka odhoda in fluktuacije kadrov, medtem ko Standard ISU 009 Employee promotion in Program succession planning (plan nasledstva) na drugi strani Skupini Unija ETL omogočata, da zagotovi nemoten potek delovnih procesov, v situaciji, ko pride do odhodov zaposlenih. Politike so zaposlenim in izvajalcem politik na voljo na intranetni strani Skupine Unija ETL.

UKREPI (S1-4)

S predmetnim tveganjem upravljamo na dva načina, z dvema vrstama ukrepov. Prva vrsta je namenjena preventivi zoper fluktuacijo, in sicer tako, da redno skrbimo za zadovoljstvo zaposlenih z dobrimi delovnimi pogoji, različnimi možnostmi za napredovanje ali razvoj, dobrimi odnosi v kolektivih (interni dogodki, usposabljanja, tudi glede komunikacije), ustreznim vodenjem, ustreznimi plačami in sistemom nagrajevanja. Z navedenimi in z drugimi ukrepi (izobraževanje, vključevanje in drugo) se preventivno zagotavlja, da ne pride do previsoke fluktuacije. Drugi sklop ukrepov, ki jih izvajamo, pa je namenjen zmanjšanju posledic fluktuacije na način, da se zagotovi nemoten potek delovnih procesov v situaciji, ko pride do odhodov zaposlenih (program nasledstva, napredovanje zaposlenih, itd.).

Opisani ukrepi potekajo tekom celotnega leta, vanje pa so vključeni vsi zaposleni.

CILJI (S1-5)

V Skupini Unija ETL je cilj, da ne pride do previsoke fluktuacije, ki bi lahko imela negativne posledice za delovno klimo, učinkovitost in stroške podjetja. Zadali smo si, da je fluktuacija v organizaciji na ravni planirane ali manj, zavzetost pa na ravni planirane ali višja. V primeru, če pride do odhodov ključnih zaposlenih, je cilj imeti vzpostavljen plan nasledstva, ki omogoča nemoten potek delovnih procesov. V letu 2024 je bila planirana fluktuacija 13 %.

Poslovodstvo kvartalno spremlja kazalnik fluktuacije ter tudi v sodelovanju z zaposlenimi opredeli potrebne izboljšave glede strategije in odnosa do lastne delovne sile.

11.6 TEŽAVE PRI ZAGOTAVLJANJU DOVOLJ VELIKEGA ŠTEVILA KVALITETNIH KADROV

POLITIKE (S1-1)

Za upravljanje s tem tveganjem je Skupina Unija ETL sprejela sledeče politike v obliki internih standardov Unije (t. i. »ISU«) in razvitih različnih programov:

• **ISU BO-02 Recruitment** Standard opisuje aktivnosti pri zaposlovanju novih sodelavcev, od trenutka oddaje vloge za zaposlitev, selekcije kandidatov, izvedbe razgovorov do samega podpisa pogodbe v vseh državah skupine Unija ETL. Ureja faze: od ugotavljanja potreb po novih kadrih, izvedba postopka za iskanje novega sodelavca, obdelava življenjepisov, razgovori s kandidati, izbira kandidatov in podpis pogodbe, obveščanje neizbranih kandidatov in ocena poskusne dobe.

• **ISU 009 Employee promotion.** Standard uvaja in definira naslednje: Sistem napredovanj po strokovnosti, Sistem napredovanj v management, Obveščanje o napredovanjih, Program potencialnega kadra, Program talentov, Program mentorstvo in Plan nasledstva. Cilj standarda je, da vsak zaposleni pozna možnosti kariernega razvoja ter da vsaj 50 % zaposlenih napreduje vsaj za 1 interni rang.

• **Unija Academy (izobraževanja) za strokovni in osebni razvoj**

• **Program Potencialni kader za razvoj strokovnosti.** Namenjen je osebam, kjer je zaznan visok potencial in motivacija za strokovni napredek. Uvaja pogoje za vstop v program ter pravice, ki grede udeležencem (dodatna usposabljanja in napredovanja, manjši mesečni denarni dodatek za čas in projekte izven delovnega časa, itd.).

• **Program Talent za bodoče vodstvene kadre.** Namenjen je osebam, kjer je zaznan visok potencial in motivacija za vodstveno pozicijo. Uvaja pogoje za vstop v program ter pravice, ki grede udeležencem (dodatna izobraževanja vodstvenih veščin, prisotnost na mesečnem regijskem kolegiju vseh oseb v programu "Talentov", dodatno denarno nadomestilo, itd.).

Vse navedene politike se uporabljajo na ravni celotne Skupine Unija ETL in se torej nanašajo na celotno lastno delovno silo. Najvišja raven v organizaciji podjetja, ki je odgovorna za izvajanje teh politik je Poslovodstvo.

Pri oblikovanju opisanih politik je bil v prvi vrsti upoštevan interes zaposlenih kot ključnih deležnikov. Skupina Unija ETL pri soočanju s predmetnim tveganjem uporablja dva različna principa, in sicer zaposlovanje kvalitetnih kadrov, čemur je namenjen standard ISU BO-02 Recruitment, ter izgradnjo lastnih kadrov skozi izobraževanja, različne možnosti sodelovanja in vključevanja, čemur so namenjeni standard ISU 009 Employee promotion ter programi *Unija Academy za osebno „personalno mapo“*, *Program Potencialni kader za razvoj strokovnosti izvedenih izobraževanj* in *Program Talent za bodoče vodstvene kadre*.

Opisane politike so zaposlenim in izvajalcem politik na voljo na intranetni strani Skupine Unija ETL.

UKREPI (S1-4)

V Skupini Unija ETL za zmanjšanje in obvladovanje tveganja pomanjkanja ustreznega kadra skrbimo s sledečimi ukrepi: Unija Academy, program izobraževanja kadrov, jasna kadrovska strategija, ki vključuje privlačne zaposlitvene pogoje, konkurenčno plačilo, možnosti za razvoj in napredovanje ter spodbudno delovno okolje. Ključno vlogo igra tudi močna blagovna znamka delodajalca, ki podjetje predstavlja kot zaželeno delovno mesto. Poleg tega Unija ETL uporablja različne kanale za iskanje kadrov, kot so zaposlitveni portali, družbena omrežja, sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami ter priporočila obstoječih zaposlenih. Učinkovit in hiter selekcijski postopek ter pozitiven odnos do kandidatov dodatno povečata možnosti za pridobivanje ustreznega kadra.

Poslovodstvo v sodelovanju z vodji različnih ravni redno spremlja delo, učinkovitost ter organiziranost posameznih oddelkov ter podrejenih družb v Skupini z namenom, da pravočasno zazna potrebo po dodatnih kadrih oziroma morebitno kadrovsko podhranjenost ter čim hitreje ukrepa z reorganizacijo, napredovanjem ali zaposlitvijo dodatnih delavcev.

CILJI (S1-5)

Z zgoraj opisanimi politikami in ukrepi za njihovo izvajanje zagotavljamo zmanjšanje predmetnega tveganja in zasledujemo cilj - lažje zaposlovanje odličnega kadra.

11.7 PREOSTALA RAZKRITJA POVEZANA S POLITIKAMI V ZVEZI Z LASTNO DELOVNO SILO

Skupina Unija ETL v svojih procesih upošteva veljavne predpise s področja človekovih pravic in s tem povezanih zahtev, pomembnih za lastno delovno silo, vključno s postopki in mehanizmi za spremljanje skladnosti z vodilnimi načeli ZN o podjetništvu in človekovih pravicah, Deklaracijo MOD o temeljnih načelih in pravicah pri delu ter smernicami OECD za večnacionalna podjetja. Velja ničelna toleranca do trgovine z ljudmi, prisilnega dela in dela otrok.

Skupina Unija ETL je v svojem v Etičnem kodeksu implementirala prepoved in instrumente za odpravljanje diskriminacije, vključno z nadlegovanjem, in spodbujanje enakih možnosti ter druge načine za spodbujanje raznolikosti in vključevanja.

Z navedeno politiko so izrecno zajeti naslednji razlogi za diskriminacijo: rasa in etnično poreklo, barva kože, spol, spolna usmerjenost, spolna identiteta, invalidnost, starost, vera, politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo, druge oblike diskriminacije, zajete s predpisi EU in nacionalnim pravom.

Poleg tega Skupina Unija ETL izvaja specifične zaveze politike glede vključevanja ali pozitivne ukrepe za osebe v lastni delovni sili, ki spadajo v skupine, pri katerih obstaja posebno tveganje ranljivosti, in sicer za invalide. Navedena politika se izvaja po specifičnih postopkih, da se zagotovijo preprečevanje in blaženje diskriminacije ter ukrepanje ob ugotovitvi diskriminacije ter na splošno spodbujata raznolikost in vključevanje.

Skupina Unija ETL ima sprejeto politiko za preprečevanje nezgod na delovnem mestu in sistem za njihovo upravljanje.

12. S1-3 – POSTOPKI ZA POPRAVNI UKREP V ZVEZI Z NEGATIVNIMI VPLIVI IN KANALI, PO KATERIH LAHKO ČLANI LASTNE DELOVNE SILE IZRAZIJO POMISLEKE

V Skupini Unija ETL imamo vzpostavljen postopek za zagotovitev popravnega ukrepa v zvezi z morebitnimi negativnimi vplivi na osebe v lastni delovni sili, ter kanale, ki so na voljo lastni delovni sili za izražanje pomislekov in njihovo obravnavo.

Postopek za popravni ukrep in kanale za izražanje pomislekov uvaja *Pravilnik o preprečevanju in odpravljanju posledic trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu (mobinga) ter ureditev področja varstva oziroma zaščite prijaviteljev v Skupini Unija ETL* (v nadaljevanju: »Pravilnik o mobingu«).

V Skupini Unija ETL ni proizvodnih podjetij, zaradi česar je nabor morebitnih negativnih vplivov na lastno delovno silo manjši kot pri družbah, ki se ukvarjajo s proizvodno dejavnostjo. Pri teh so na primer pogosti negativni vplivi kot so emisije, nesreče pri delu, izmensko delo, rokovanje z nevarnimi

snovmi, itd. Tovrstnih vplivov na lastno delovno silo, ki bi izvirali iz narave dejavnosti in delovnega procesa, v Skupini Unija ETL nimamo. Zaradi tega je Pravilnik o mobingu v prvi vrsti namenjen upravljanju z morebitnimi negativnimi vplivi ali kršitvami, ki bi lahko izvirale iz medčloveških odnosov – torej obravnava širšega spektra vplivov na zaposlene, vključno s kršitvami zakonodaje, internih pravil ali etičnih načel ter še posebej preprečevanju in odpravljanju posledic trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu. Obenem Pravilnik o mobingu uvaja kanale po katerem naši zaposleni lahko izrazijo pomisleke ter vzpostavlja postopek za zagotovitev popravnega ukrepa in mehanizem za obravnavanje pritožb glede zadev v zvezi z zaposlenimi.

Na podlagi Pravilnika prijavitelj lahko poda informacijo o kršitvi z uporabo različnih notranjih poti za prijavo (kanalov).

En izmed teh kanalov je **prijava Zaupniku**. Skupina Unija ETL je izmed svojih zaposlenih imenovala Zaupnike za prejem in evidentiranje prijav. V ta namen prijavitelj lahko uporabi vnaprej pripravljen obrazec. Prijava Zaupniku se lahko poda na več načinov, in sicer preko intranetne strani, fizično po pošti, ali osebno pri Zaupniku po predhodnem naročilu po e-pošti. Prijavitelj lahko Zaupniku prijavo poda pisno ali ustno (po telefonu, e-pošti, na naslovu ali osebno). Prijave se lahko podajajo anonimno, lahko pa prijavitelj razkrije svojo identiteto.

Zaupnik po prejemu prijavo evidentira v informacijski sistem (dokumentni sistem), naredi predhodni preizkus, ali so izpolnjeni pogoji za obravnavo in jo obravnava v skladu z določbami Pravilnika. Zaupnik ob koncu obravnave prijave prijavitelja obvesti o utemeljenosti prijave, predlaganih in izvedenih ukrepih ter izidu postopka. Prav tako (ob upoštevanju zaščite identitete prijavitelja) z ugotovitvami iz poročila seznanji vodstvo družbe, ki oceni učinkovitost popravnega ukrepa.

Poleg instituta Zaupnika smo za prijavo in obravnavo morebitnih kršitev v Skupini Unija ETL vzpostavili še druge kanale. Zaposleni lahko v primeru kršitev prijavo podajo tudi na Skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobinga. Ta obravnava kršitve, pristojen in zadolžen pa je za pripravo programa ukrepov in predloge morebitnih sankcij zoper kršitelje. Obenem lahko Skupni odbor neposredno izvaja neformalne ukrepe in moralne sankcije, ki nimajo pravnih posledic (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.).

Za izvedbo morebitnih predlaganih formalnih pravnih ukrepov in sankcij pa je pristojno poslovodstvo družbe kot zastopnik delodajalca, s čimer je zagotovljena učinkovitost kanalov, ki so na voljo zaposlenim.

Ureditev postopka notranje prijave in zaščita prijaviteljev je izredno pomembna za zagotavljanje transparentnosti, integritete in odgovornosti v družbi. Zaradi tega svoje zaposlene redno preventivno opozarjamo o pomembnosti spoštovanja medsebojne integritete in korektnih odnosov do sodelavcev. Poleg tega jih seznanjamo z razpoložljivostjo obstoječih prijavnih kanalov in spodbujamo, da prijavijo vsak morebiten sum kršitve.

V skladu s Pravilnikom o mobingu prijavitelj uživa absolutno varstvo in zaščito pred povračilnimi ukrepi.

V Skupini Unija ETL seznanjenost zaposlenih z zgoraj opisanimi strukturami in postopki za izražanje in obravnavo pomislekov ter njihovo zaupanje vanje, ocenjujemo v okviru dvosmerne komunikacije in anket o zadovoljstvu zaposlenih.

Če prijavitelj meni, da notranje prijave ne bi bilo mogoče učinkovito obravnavati ali če meni, da v tem primeru obstaja tveganje povračilnih ukrepov, lahko poda svojo zunanjo prijavo tudi na za to pristojen organ glede na delovno področje.

13. S1-6 – ZNAČILNOSTI ZAPOSLENIH V PODJETJU

V nadaljevanju razkrivamo ključne značilnosti zaposlenih, ki so bili del naše lastne delovne sile ob koncu relevantnega obdobja **na dan 31. 12. 2024**. Informacije o številu zaposlenih so podane na **podlagi števila oseb** in ne na podlagi ekvivalentov polnega delovnega časa (EPDČ).

Na dan 31.12.2024 je bilo v Skupini Unija ETL zaposlenih 421 oseb. V primerjavi z 31. 12. 2023 se je število zaposlenih povečalo/zmanjšalo za 18 oseb.

Tabela št. 8 - Predstavitev informacij o številu zaposlenih z razčlenitvijo po spolu*

Spol	Število zaposlenih	
	2023	2024
Moški	-	87
Ženski	-	334
Ni sporočeno	-	-
Skupno število zaposlenih	403	421

*Spol, kot ga določijo zaposleni sami.

Tabela 9 - Predstavitev števila zaposlenih z razčlenitvijo po državah*

Država (število oseb)	Število zaposlenih	
	2023	2024
Slovenija	146	145
Hrvaška	118	114
Druge države skupaj (Srbija, BiH, Črna Gora, Severna Makedonija)	139	162

*v skladu z zahtevo razkritju S1-6 je obvezno razkritje zgolj za države, v katerih ima podjetje 50 zaposlenih ali več, ki predstavljajo vsaj 10 % skupnega števila zaposlenih, vendar ne glede na to razkrivamo tudi informacije za države, v katerih ne dosegamo navedenega praga.

Tabela 10 - Predstavitev informacij o zaposlenih po vrsti pogodbe v letu 2024

	Ženske	Moški	Ni podatka	Skupaj
Število zaposlenih	334	87	-	421
Število zaposlenih za nedoločen čas	317	82	-	399
Število začasno zaposlenih	15	7	-	22
Število zaposlenih brez zagotovljenega števila delovnih ur	-	-	-	-
Število zaposlenih s polnim delovnim časom	317	82	-	399
Število zaposlenih s krajšim delovnim časom	15	7	-	22

Tabela št. 11 - Predstavitev informacij o zaposlenih po vrsti pogodbe, razčlenjenih po regijah

	Slovenija	Hrvaška	Drug države	Skupaj
Število zaposlenih	145	114	162	421
Število zaposlenih za nedoločen čas	136	109	154	399
Število začasno zaposlenih	9	5	8	22
Število zaposlenih brez zagotovljenega števila delovnih ur	-	-	-	-
Število zaposlenih s polnim delovnim časom	136	109	154	399
Število zaposlenih s krajšim delovnim časom	9	5	8	22

Skupno število zaposlenih, ki so zapustili Skupino Unija ETL v letu 2024 (obdobje poročanja) je 62. Sem spada skupno število zaposlenih, ki so prostovoljno zapustili podjetje, so bili odpuščeni, so se upokojili ali so umrli v obdobju poročanja.

Stopnja fluktuacije zaposlenih v obdobju poročanja je 13 %.

14. S1-7 – ZNAČILNOSTI DELAVCEV, NEZAPOSLENIH V LASTNI DELOVNI SILI PODJETJA

ESRS standardi delavce, nezaposlene v lastni delovni sili definirajo kot osebe, ki imajo s podjetjem sklenjeno pogodbo za opravljanje dela („samozaposleni“), ali osebe, ki jih zagotovijo podjetja, ki opravljajo predvsem „zaposlovalne dejavnosti“ (t. i. agencijski delavci).

Skupina Unija ETL nima delavcev, nezaposlenih v lastni delovni sili, zaradi česar ne podaja razkritij v skladu z zahtevo po razkritju S1-7.

15. S1-8 - POKRITOST S KOLEKTIVNIMI POGAJANJI IN SOCIALNI DIALOG

V Skupini Unija ETL posebno pozornost posvečamo socialnemu dialogu, sodelovanju z zaposlenimi, svobodi združevanja, ter pravicam delavcev do obveščeniosti, posvetovanja in udeležbe. Uvodoma je potrebno poudariti, da socialni dialog v naši Skupini poteka na nekonvencionalen način, saj ne poteka s predstavniki zaposlenih (predstavniki delavcev, sindikati, svet delavcev), ampak neposredno z zaposlenimi samimi. Kanali, mehanizmi in način izvajanja socialnega dialoga so podrobno opisani zgoraj pod poglavjem št. 11.2 Kanali in mehanizmi za izvajanje dvosmerne komunikacije med vodstvom in zaposlenimi.

Družb v Skupini Unija ETL ne zavezujejo kolektivne pogodbe (razkritje S-8). Skupina Unija ETL izvaja socialni dialog neposredno in direktno z vsemi zaposlenimi samimi. Ocenjujemo, da je tak način boljši od izvajanja socialnega dialoga preko predstavnikov delavcev, saj je na ta način glas vsakega posameznega zaposlenega resnično lahko slišan in upoštevan. Prav tako družb v Skupini Unija ETL ne zavezuje komunikacija oziroma zastopanje v okviru evropskega sveta delavcev, sveta delavcev evropske družbe ali sveta delavcev evropske zadruga.

16. S1-13 – METRIKE USPOSABLJANJA TER RAZVOJA ZNANJ IN SPRETNOSTI

V Skupini Unija ETL neprestano vlagamo v izobraževanje, usposabljanje in razvoj zaposlenih, kar omogoča njihovo poklicno rast. V nadaljevanju podajamo informacije o rednih pregledih uspešnosti in kariernega razvoja ter obsegu in vrsti usposabljanj.

Reden pregled uspešnosti je v skladu z ESRS standardi opredeljen kot pregled na podlagi meril, s katerimi sta seznanjena zaposleni in njegov nadrejeni, ki se opravi vsaj enkrat letno z vednostjo zaposlenega. Vključuje lahko ocenjevanje, ki ga opravi neposredni nadrejeni delavca, sodelavci delavca ali širša skupina zaposlenih. Pri njem lahko sodeluje tudi kadrovska služba.

V letu 2024 smo načrtovali in opravili 421 pregledov uspešnosti pri zaposlenih (pri pregledih je sodelovalo 100 % vseh zaposlenih).

V letu 2024 je povprečno število ur usposabljanj na zaposlenega znašalo 50 ur. Usposabljanja in izobraževanja se po svoji vsebini nanašajo na naslednja področja: tečajji znanja tujih jezikov, poznavanje davčnih predpisov, delovno-pravna zakonodaja, informacijska pismenost, komunikacija, itd.

17. S1-15 – METRIKE USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

V našem podjetju v kar največji meri zaposlenim omogočamo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter jim zagotavljamo pravico do odklopa. Politike, ukrepi in cilji, sprejeti v ta namen, so predstavljeni pod poglavjem 11.3 - Zaposlenim prijazni delovni pogoji, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

V nadaljevanju razkrivamo obseg, v katerem so zaposleni upravičeni in izkoriščajo dopust iz družinskih razlogov.

V skladu z ESRS standardi dopust iz družinskih razlogov vključuje materinski dopust, očetovski dopust, starševski dopust in oskrbovalski dopust, ki je na voljo na podlagi nacionalnega prava ali kolektivnih pogodb. V standardu so ti pojmi opredeljeni, kot sledi:

- a. materinski dopust (imenovan tudi porodniški dopust): odsotnost z dela z varnostjo zaposlitve za zaposlene ženske neposredno pred rojstvom (ali posvojitvijo v nekaterih državah) otroka in po njem;
- a. očetovski dopust: dopust, ki ga očetje ali, kadar in kolikor je to priznано z nacionalnim pravom, enakovredni drugi starši, uveljavljajo ob rojstvu ali posvojitvi otroka z namenom zagotavljanja oskrbe;
- a. starševski dopust: dopust za starše v primeru rojstva ali posvojitve otroka zaradi oskrbe tega otroka, kot to opredeli vsaka država članica;
- a. oskrbovalski dopust: dopust za delavce, da bi zagotovili osebno oskrbo ali podporo sorodniku ali osebi, živeči v istem gospodinjstvu, ki potrebuje znatnejšo oskrbo ali podporo zaradi resnih zdravstvenih razlogov, kakor to opredeli vsaka država članica.

V Skupini Unija ETL so v skladu s pogoji, ki jih določajo veljavni predpisi v posameznih državah, kjer imamo družbe v skupini, vsi zaposleni upravičeni do dopusta iz družinskih razlogov. Odstotek zaposlenih, upravičenih do dopusta iz družinskih razlogov, je torej 100 %.

XIII. DRUŽBA - ESRS S4 – POTROŠNIKI IN KONČNI UPORABNIKI

18. ESRS 2 SBM-2 – INTERESI IN STALIŠČA DELEŽNIKOV

Naročniki in končni uporabniki naših storitev prihajajo iz zelo širokega in raznoliškega kroga podjetij, saj ponujamo storitve, ki jih za svoje delovanje potrebuje večina podjetij (obračunavanje plač, računovodstvo, IT, svetovanje). Kar 99 % naših naročnikov predstavljajo podjetja, medtem ko je delež fizičnih oseb praktično zanemarljiv. Kljub temu pa so fizične osebe pomemben deležnik v spodnjem delu naše vrednostne verige, kajti večini svojih storitev obdelujemo podatke zaposlenih delavcev naših strank (payroll, računovodstvo). Zaradi tega fizične osebe z vidika zagotavljanja varnosti njihovih osebnih podatkov in standarda S4 predstavljajo ključne deležnike, ne glede na to, da z njimi nismo v neposrednem poslovnem odnosu. V Skupini Unija ETL pri vsaki poslovni odločitvi poskušamo upoštevati tudi njihove interese, stališča ter pravice.

V skupini Unija ETL neprenehoma prilagajamo strategijo in naš poslovni model, da bi zagotovili spoštovanje interesov, stališč in pravic končnih uporabnikov oz. fizičnih oseb. Vzpostavili smo učinkovit pravni okvir ter praktične mehanizme za zaščito in uveljavljanje pravic fizičnih oseb kot ranljivejših udeležencev trga. Pri tem je ključno informiranje, izobraževanje, svetovanje in podpora končnim uporabnikom. Poleg tega je pomembno stalno prilagajanje politik, internih predpisov in poslovnih procesov novim razmeram, kot so digitalizacija in zeleni prehod, s čimer se povečuje zaščita in moč potrošnikov v sodobnem tržnem okolju.

19. ESRS 2 SBM-3 – POMEMBNI VPLIVI, TVEGANJA IN PRILOŽNOSTI TER NJIHOVA POVEZANOST S STRATEGIJO IN POSLOVNIM MODELOM

V Skupini Unija ETL smo prepoznali pomembne vplive, tveganja in priložnosti povezane s potrošniki in končnimi uporabniki, kakor izhajajo iz spodnje tabele št. 12.

Tabela št. 12 – Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti na področju Potrošnikov in končnih uporabnikov

POMEMBNI IRO-ji		ESG TEMA	
1	Uspešno zagotavljanje varnosti podatkov strank in končnih uporabnikov	PRILOŽNOST	S4 Potrošniki in končni uporabniki

Razkritja v predmetni izjavi o trajnostnosti vključujejo **vse potrošnike in končne uporabnike, na katere bi Skupina Unija ETL lahko pomembno vplivala**. V postopku analize dvojne pomembnosti smo na področju potrošnikov in končnih uporabnikov preučili in analizirali IRO-je, ki so povezani z lastnimi dejavnostmi in vrednostno verigo podjetja, tudi prek naših proizvodov ali storitev ter prek naših poslovnih odnosov, na koncu pa smo prepoznali eno pomembno priložnost.

V nadaljevanju je za prepoznano pomembno priložnost razkrito, kako se upošteva pri strategiji in poslovnem modelu podjetja ter prispeva k njuni prilagoditvi.

Glavne storitve Skupina Unija ETL so: računovodstvo, obračun plač, svetovalne storitve in IT rešitve. Pri vseh navedenih dejavnostih bi lahko prišlo do negativnih vplivov na pravico do zasebnosti, varstvo osebnih podatkov, svobodo izražanja ter nediskriminacijo potrošnikov in končnih uporabnikov. Poleg tega so zaradi narave osebnih podatkov, ki jih obdelujemo pri svoji dejavnosti, potrošniki in končni uporabniki še posebej občutljivi za vplive na zasebnost. Zaradi tega je **zagotavljanje učinkovitega varstva zasebnosti in podatkov** potrošnikov bistvenega pomena za naš poslovni model in interne procese, ki jih izvajamo. **Zanesljivost in diskretnost storitev ter zaupanje strank je v naši panogi ključnega pomena.**

Za učinkovito varstvo zasebnosti in podatkov potrošnikov v skupini Unija ETL lahko potrošniki uveljavljajo svoje pravice preko več mehanizmov in institucij, ki so vzpostavljeni z namenom zagotavljanja skladnosti z zakonodajo o varstvu podatkov in potrošnikov:

- **Notranji pravni in organizacijski okvir skupine Unija ETL:** Skupina sprejema ustrezne politike in postopke za varovanje osebnih podatkov, ki so skladni s Splošno uredbo o varstvu podatkov (GDPR) in slovensko zakonodajo o varstvu potrošnikov. Vključeni so nadzorni mehanizmi, redna izobraževanja in prilagoditve poslovnih procesov glede na aktualne pravne zahteve.
- **Pravice potrošnikov:** Potrošniki imajo pravico do dostopa, popravka, omejitve obdelave in izbrisa osebnih podatkov, pravico do pritožbe ter pravico do informacij o namenih in pravnih podlagah za obdelavo njihovih podatkov.
- **Podpora s strani Evropskega potrošniškega centra (EPC):** Za primere težav s ponudniki iz drugih držav EU lahko potrošniki poiščejo pomoč pri mreži EPC, ki učinkovito posreduje v reševanju sporov glede varstva pravic potrošnikov.
- **Informacijski pooblaščenec (IP):** Nacionalni nadzorni organ za varstvo osebnih podatkov, ki sprejema pritožbe in nadzoruje spoštovanje zakonodaje na področju varstva osebnih podatkov.
- **Vzpostavljeni procesi in mehanizmi za zaščito:** To vključuje sistemske varnostne ukrepe (šifriranje, omejevanje dostopa, vodenje dnevnikov obdelave), jasne izjave o zasebnosti, pridobivanje soglasij ter redne ocene tveganj za varstvo podatkov.
- **Izobraževanje in informiranje potrošnikov:** Skupina Unija ETL si prizadeva za ozaveščanje potrošnikov o njihovih pravicah in varnostnih ukrepih s področja varstva podatkov, s čimer povečuje njihovo zmožnost samostojnega upravljanja osebnih informacij. Na splošno lahko potrošnik v skupini Unija ETL za učinkovit nadzor in zaščito zasebnosti ter podatkov potrošnikov koristi pravno varstvo, dostop do informacij, podporo nadzornih organov in možnost reševanja sporov skozi institucije, ki so v skladu z zakonodajo EU (GDPR) in nacionalno zakonodajo.

20. S4-1 – POLITIKE, S4-4 UKREPI IN S4-5 CILJI

V nadaljevanju so **skupaj podana razkritja v skladu z:**

- S4-1 – Politike v zvezi s potrošniki in končnimi uporabniki
- S4-4 – Sprejemanje ukrepov v zvezi s pomembnimi vplivi ter pristopi k zmanjševanju pomembnih tveganj in izkoriščanju pomembnih priložnosti v zvezi s potrošniki in končnimi uporabniki ter učinkovitost navedenih ukrepov in pristopov
- S4-5 – Cilji v zvezi z upravljanjem pomembnih negativnih vplivov, spodbujanjem pozitivnih vplivov ter upravljanjem pomembnih tveganj in priložnosti

in sicer ločeno za prepoznano pomembno priložnost.

Glede na to, da na področju S4 – Potrošniki in končni uporabniki nimamo pomembnih negativnih vplivov ali tveganj, nismo oblikovali razkritij v skladu zahtevo po razkritju S4-2 – Postopki za sodelovanje s potrošniki in končnimi uporabniki v zvezi z vplivi in zahteva po razkritju S4-3 – Postopki za popravni ukrep v zvezi z negativnimi vplivi in kanali, po katerih lahko potrošniki in končni uporabniki izrazijo pomisleke.

21. USPEŠNO ZAGOTAVLJANJE VARNOSTI PODATKOV STRANK IN KONČNIH UPORABNIKOV

Uspešno zagotavljanje varnosti podatkov strank in končnih uporabnikov za Skupino Unija ETL predstavlja priložnost, ki po svoji naravi izhaja iz uspešnega obvladovanja tveganja varnosti podatkov. V Skupini Unija ETL z implementacijo različnih mehanizmov, postopkov in varovalk uspešno zagotavljamo varnost podatkov, kar nam prinaša konkurenčne prednosti na trgu.

POLITIKE (S1-1)

Za upravljanjem s to tveganjem je Skupina Unija ETL sprejela sledeče politike v obliki internih standardov Unije (t. i. »ISU«) in razvitih različnih programov:

- **ISU 002 Security policy for employees.** Standard uvaja in definira procese, ki se jih morajo držati zaposleni Unije pri rokovanju z občutljivimi podatki. Uveljavljen je enotni sistem določanja, varovanja in dostopa do podatkov, ki so poslovna skrivnost v vseh pogledih uporabe – obravnava, obdelava, shranjevanje in uničenje. Standard uveljavlja sledeče varnostne politike
 - VP čiste mize in čistega ekrana
 - VP uporabe gesel
 - VP delovnih postaj
 - VP prenosnega računalnika, mobilnih naprav in dela na daljavo
 - VP elektronske pošte
 - VP zaupnosti
 - VP varnostnega incidenta
 - VP za oddaljeno povezavo k strankam
 - VP upravljanja s podatki strank in dodeljevanja pravic
- **ISU ITS-01 Security policy for IT support.** Standard uvaja in definira procese, ki se jih morajo držati zaposleni v IT oddelku pri zagotavljanju IT podpore ostalim oddelkom. Standard uveljavlja sledeče varnostne politike
 - VP pravilne uporabe informacijskega sistema
 - VP revizijske sledi
 - VP odstranitve podatkov in uničenja elektronskih nosilcev podatkov
 - VP varnostnih kopij
 - VP upravljanja s podatki strank in dodeljevanje pravic
 - VP upravljanja s spremembami
 - VP za tretje stranke
 - VP uporabe kriptografskih kontrol
 - VP hranjenja letnega arhiva
 - VP varnostna politika gesel
 - VP zaščite elektronske pošte

Politika ISU 002 Security policy for employees se uporablja na ravni celotne Skupine Unija ETL in delno v spodnjem delu vrednostne verige pri naših strankah. Za izvajanje politike so odgovorni vsi naši zaposleni, najvišja odgovorna raven v organizaciji podjetja pa je Poslovodstvo.

Na drugi strani *ISU ITS-01 Security policy for IT support* velja za zaposlene v IT oddelku, za njeno izvajanje pa so v praksi odgovorni: Business direktor IT, Business manager-ji IT, Vodja skupine Help-desk, Vodja skupine systemske integracije, Vodja skupine security, Vodja procesa IT in Sistemski inženirji.

Pri oblikovanju opisanih politik je bil v prvi vrsti upoštevan interes naročnikov in končnih uporabnikov kot ključnih deležnikov. Skupina Unija ETL pri izkoriščanju predmetne priložnosti uporablja dva različna principa, in sicer preventivne ukrepe in procese uveljavljene na ravni celotne družbe ter na drugi strani nenehni razvoj novih tehnoloških rešitev in izboljševanje obstoječih procesov s strani IT oddelka.

Opisani politiki sta zaposlenim in izvajalcem politik na voljo na intranetni strani Skupine Unija. Skupina Unija ETL izvaja poglobljena in redna izobraževanja zaposlenih v obliki interaktivnih izobraževanj s testiranjem.

UKREPI (S1-4)

V Skupini Unija ETL za zagotavljanje varnosti podatkov izvajamo številne (in raznolike) ukrepe, ki skupaj tvorijo vzpostavljen in vzdrževan sistem upravljanja informacijske varnosti. S tem zagotavljamo:

- sistematično identifikacijo in obvladovanje varnostnih tveganj,
- redno ocenjevanje tveganj in izvajanje ustreznih ukrepov,
- dosledno upravljanje z dostopi, podatki in informacijskimi sredstvi,
- izvajanje notranjih in zunanjih varnostnih revizij,
- zavedanje in usposabljanje zaposlenih o varnostnih politikah in postopkih.

Za ustroj ukrepov združenih v sistem upravljanja informacijske varnosti imamo pridobljen tudi certifikat ISO/IEC 27001. Sistem se uporablja na ravni celotne Skupine ter pri naših strankah v spodnjem delu naše vrednostne verige.

IT oddelek redno spremlja izvajanje sistema upravljanja informacijske varnosti, ki poteka po principu 24/7.

CILJI (S1-5)

Z zgoraj opisanimi politikami in ukrepi za njihovo izvajanje zagotavljamo stabilno delovanje sistema, preprečujemo varnostne incidente in krajo podatkov. Tudi v izrednih razmerah zagotavljamo neprekinjeno poslovanje v vseh poslovnih enotah Unije ter izvajanje storitev pri naših strankah.

XIV. UPRAVLJANJE - G1 POSLOVNO RAVNANJE

Osnova korporativnega upravljanja pri Skupini Unija ETL je zgrajena na trdni korporativni kulturi, ki temelji na vrednotah kot so integriteta, transparentnost, odgovornost in spoštovanje interesov vseh deležnikov. Poleg tega so ključni učinkoviti načini upravljanja, ki zagotavljajo skladnost s pravili in zakonodajo, jasne procese odločanja ter učinkovito komunikacijo med organi upravljanja in nadzora.

Ključni elementi korporativnega upravljanja v Skupini Unija

- **Korporativna kultura:** Spodbuja etično ravnanje, zavezanost poslovni odličnosti in trajnostnemu razvoju. Ta kultura je utemeljena na spoštovanju zaposlenih, partnerjev ter širše skupnosti, kar gradi zaupanje in dolgoročne poslovne odnose.
- **Učinkoviti načini upravljanja:** Vključujejo vzpostavitev jasnih funkcij in odgovornosti v notranji organizaciji, kot so upravni odbor, nadzorni svet in drugi ključni organi. Ti organi delujejo ob upoštevanju najvišjih standardov upravljanja in nadzora.
- **Transparentnost:** Redno poročanje o poslovanju, finančnih rezultatih in ključnih odločitvah izboljšuje preglednost in omogoča deležnikom dostop do relevantnih informacij.
- **Sklicevanje na zakonodajo in dobre prakse:** Upoštevanje veljavnih predpisov ter priporočil mednarodnih in domačih kodeksov korporativnega upravljanja zagotavlja skladnost in dolgoročno stabilnost poslovanja.

S tem pristopom Skupina Unija ETL gradi na zaupanju in trajni uspešnosti, ki jih omogoča sinergija trdne korporativne kulture in učinkovitih mehanizmov upravljanja.

Skupina Unija ETL je v okviru stebra Upravljanje pri ocenjevanju dvojne pomembnosti opredelila naslednje pozitivne in negativne vplive ter povezano tveganje.

Tabela št. 13– Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti na področju G1 Poslovno ravnanje

POMEMBNI IRO-ji		ESG TEMA	
1	Različni ukrepi za spodbujanje korporativne kulture in pripadnosti podjetju	POZITIVEN VPLIV	G1-2 Poslovno ravnanje – korporativna kultura
2	Vzpostavljeni mehanizmi za prijavo morebitnih nepravilnosti in zaščito žvižgačev	POZITIVEN VPLIV	G1-1 Poslovno ravnanje
3	Kibernetska varnost	TVEGANJE	G1-1 Poslovno ravnanje

22. G1-1 – POLITIKE O POSLOVNEM RAVNANJU IN KORPORATIVNA KULTURA

Skupina Unija ETL vzpostavlja, razvija, spodbuja in ocenjuje svojo korporativno kulturo na podlagi sledečih politik, ki so podrobneje opisane že zgoraj:

- **ISU 001 Basic rules-priloga Vrednote Unije**
- **ISU BO-03 Employees Introduction**
- **ISU BO-11 Survey**
- **ISU BO-12 Employee Engagement Officer**
- **ISU 003 Absence**
- **ISU 007 Work from home**
- **ISU 008 Employee rules&benefits**
- **ISU 011 Meetings Culture**
- **ISU BO-02 Recruitment**
- **ISU 009 Employee promotion**
- **ISU 002 Security policy for employees**

Vse navedene politike se nanašajo na zadeve v zvezi s poslovnim ravnanjem, izvajajo pa se vsakodnevno in se uporabljajo vse zaposlene Skupine Unija. Za njihovo izvajanje je zadolženo CEO oz. Poslovodstvo.

Navedene politike med drugim uvajajo sledeče **UKREPE IN MEHANIZME**, s katerimi Skupina Unija ETL spodbuja korporativno kulturo:

- Jasno definirane in komunicirane vrednote podjetja,
- Redna interna obveščanja in transparentna komunikacija (npr. mesečne e-novice, sestanki z vodstvom),
- Program uvajanja novih zaposlenih (onboarding),
- Mentorski programi in interna izobraževanja, Sistemi za nagrajevanje in prepoznavanje dosežkov,
- Letni razgovori o uspešnosti in razvoju kariere, Možnosti za napredovanje in izobraževanje,
- Redni teambuildingi in družabni dogodki,
- Sodelovanje zaposlenih pri sprejemanju odločitev (npr. anketiranje, kolegiji),
- Uvedba fleksibilnih oblik dela (npr. delo od doma, prilagodljiv delovni čas),
- Skrb za dobro počutje zaposlenih (npr. psihološka podpora, športne aktivnosti),
- Možnosti za izražanje idej in pobud (npr. interni predlogi za izboljšave),
- Jasna in prisotna vloga vodij kot nosilcev kulture,
- Praznovanje skupnih uspehov in pomembnih mejnikov,
- Družbeno odgovorni projekti, v katere so vključeni zaposleni.

V podjetju trenutno ne izvajamo politik za boj proti korupciji ali podkupovanju v skladu s Konvencijo Združenih narodov proti korupciji in jih v bližnji prihodnosti ne načrtujemo izvajati.

V Skupini Unija ETL imamo vzpostavljene notranje kanale za prijave in zaščito žvižgačev ter postopke za pravočasno, neodvisno in objektivno preiskovanje incidentov v zvezi s poslovnim ravnanjem, vključno z incidenti korupcije in podkupovanja. Podrobnejša razkritja glede te teme so podana pod poglavjem št. 12: S1-3 – Postopki za popravni ukrep v zvezi z negativnimi vplivi in kanali, po katerih lahko člani lastne delovne sile izrazijo pomisleke.

Skupina Unija ETL v okviru *Programa Talent za bodoče vodstvene kadre* izvaja notranje usposabljanje na področju poslovnega ravnanja. Ciljna skupina takšnega usposabljanja so vsi vodstveni kadri, izvaja pa se večkrat letno (odvisno od potreb).

V Skupini Unija ETL smo z izvedenimi preventivnimi ukrepi in sistemom notranjih kontrol uspešno zmanjšali tveganje nastanka korupcije in podkupovanja na način, da nimamo funkcije v podjetju, ki bi bila temu tveganju izpostavljena.

KIBERNETSKA VARNOST

tveganje kibernetike naslavljamo s sledečimi politikami:

- **ISU ITS-01 Security policy for IT support,**
- **ISU ISO-1 Business continuity plan,**
- **ISU ISO-1 BCP - Security Management and Incident Response**
- **ISU ISO-2 Risk management**

Uvedli smo specialne ukrepe za zagotavljanje varnosti, in sicer smo formirali **interno ekipo za kibernetiko varnost**, ki je odgovorna za:

- spremljanje varnostnih dogodkov in odzivanje na varnostne incidente,
- izvajanje rednih testov ranljivosti in penetracijskih testov,
- razvoj in posodabljanje varnostnih politik in postopkov,
- sodelovanje pri projektih razvoja informacijske infrastrukture z vidika varnosti,
- izvajanje ozaveščevalnih kampanj za zaposlene (phishing simulacije, varnostne delavnice ipd.)

XV. OKOLJE - E1 PODNEBNE SPREMEMBE

23. BP-1 SPLOŠNA PODLAGA ZA PRIPRAVO IZJAVE O TRAJNOSTNOSTI

Trajnostni vidiki poslovanja (okoljski, socialni in upravljavski) so v Skupini Unija ETL vpeti v samo poslanstvo in strateške usmeritve. Že vrsto let jih skozi uvajanje sistemov ISO postopno vgrajujemo v naše poslovne procese in na ta način spodbujamo prehod k trajnostnemu delovanju.

24. BP-2 RAZKRITJA V ZVEZI S POSEBNIMI OKOLIŠČINAMI

Pri svojem delovanju je Skupina Unija ETL zavezana spoštovati slovensko in EU zakonodajo s področja zagotavljanja zanesljive oskrbe z električno energijo, dostopa do omrežja, pravil notranjega trga z električno energijo ter s področja varstva okolja in področja javnih naročil.

24.1 SISTEM UPRAVLJANJA IN PRIDOBLENI CERTIFIKATI

Integrirani sistem upravljanja v organizaciji predstavlja celosten pristop k vodenju, ki temelji na procesni usmerjenosti. S tem sistemom organizacija učinkovito usklajuje in usmerja svoje dejavnosti ter procese v skladu z uveljavljenimi standardi in modeli.

V sklopu tega sistema so opredeljene politike, ki pokrivajo vse ključne segmente delovanja organizacije. Te politike postavljajo temelje za izvajanje standardov in smernic ter zagotavljajo skladnost poslovanja z zahtevanimi regulativami.

Enkrat letno izvajamo celovite presoje certificiranih sistemov upravljanja, tako notranje kot zunanje, pri čemer zajemamo standarde, kot so:

- ISO 9001:2015 (sistem vodenja kakovosti)

Te presoje so ključni mehanizem za nenehno izboljševanje organizacijskih procesov ter zagotavljanje najvišjih standardov na področju kakovosti.

25. GOV-3 VKLJUČITEV S TRAJNOSTNOSTJO POVEZANE USPEŠNOSTI V SISTEME SPODBUD

V sisteme spodbud niso vključene s trajnostnostjo povezane uspešnosti.

26. GOV-4 IZJAVA O SKRBNEM PREGLEDU GLEDE TRAJNOSTNOSTI

Skrbni pregled izvajamo z notranjo in zunanjo presojo ter notranjo in zunanjo revizijo. Postopka skrbnega pregleda, kot jih navajajo ESRS, ne izvajamo.

V poročanje o trajnostnosti so vključene vse dejavnosti družbe Unija, nista pa vključeni višja in nižja vrednostna veriga. Notranja revizija bo v letu 2026 izvedla notranji pregled procesa priprave trajnostnega poročanja.

Glavni negativni vplivi lastne dejavnosti Skupine Unija ETL na ljudi in okolje so delovanje računalnikov in serverjev za prenos podatkov (poraba električne energije). Skladno z zakonodajo Skupina Unija ETL izvaja vse ukrepe za omilitev teh vplivov.

27. GOV-5 UPRAVLJANJE TVEGANJ IN NOTRANJE KONTROLE POROČANJA O TRAJNOSTNOSTI

Družba je podvržena strogim pravilom in regulativam na nacionalni in evropski ravni. Spremembe zakonodaje zlasti na področju okoljevarstvenih predpisov, lahko prinesejo nove zahteve. Družba mora skrbeti za usklajenost z vsemi regulativami in zagotoviti transparentno poročanje o svojem poslovanju.

Družba z visokimi standardi vodenja, transparentnostjo ter preprečevanjem korupcije v svojih poslovnih praksah stalno izboljšuje integriteto upravljanja.

Glavna tveganja pri pripravi kvantitativnih vrednosti izhajajo iz nenamernih napak pri ročnem zbiranju nekaterih podatkov in tudi nerazumevanju zahtev ESRS po vključevanju podatkov. Razumevanje zahtev ESRS se bo izboljšalo skozi čas in z izobraževanja zaposlenih na področju trajnostnosti. Tveganje predstavlja tudi dostopnost do specifičnih emisijskih faktorjev (pravočasnost in obstoj podatkov).

Vključitev ugotovitev ocene tveganja in notranjih kontrol v zvezi s postopkom poročanja o trajnostnosti v ustrezne notranje funkcije in postopke z opisom rednega poročanja o teh ugotovitvah bo opredeljeno po prvem poročanju.

28. SBM-1 STRATEGIJA, POSLOVNI MODELI IN VREDNOSTNA VERIGA

28.1 VREDNOSTNA VERIGA

Vrednostna veriga Skupine Unija ETL obsega različne faze, od pridobivanja potrebnih virov in tehnologij za zagotavljanje storitev strankam in sodelovanja z različnimi deležniki, vključno z vladnimi institucijami, lokalnimi skupnostmi in drugimi partnerji.

29. SBM-2 INTERESI IN STALIŠČA DELEŽNIKOV

Struktura ključnih deležnikov Skupine Unija ETL ni stalnica, temveč se dinamično spreminja v odvisnosti od kompleksnosti sprememb širšega družbenega okolja.

30. SBM-3 POMEMBNI VPLIVI, TVEGANJA IN PRILOŽNOSTI TER NJIHOVA POVEZANOST S STRATEGIJO IN POSLOVNIMI MODELI

Skupina Unija ETL je v okviru stebra Okolje pri ocenjevanju dvojne pomembnosti opredelila naslednje pomembne negativne vplive.

Tabela št. 14 – Pomembni vplivi, tveganja in priložnosti na področju E – Okolje.

POMEMBNI IRO-ji		ESG TEMA
1	Emisije toplogrednih plinov	NEGATIVEN VPLIV E1-Podnebne spremembe – prilagoditev na podnebne spremembe

Neposredne emisije Skupine Unija ETL ustvarja pri uporabi vozil na dizelsko gorivo in motorni bencin, pri izgorevanju kurilnega olja in zemeljskega plina za ogrevanje. Občasno v podjetju nastajajo tudi ubežne emisije zaradi nenamernih izpustov hladilnih plinov iz HVAC naprav. Pomemben delež emisij predstavljajo tudi posredne emisije iz obsega 3, in sicer v zgornji vrednostni verigi. Vse te emisije prispevajo h globalnemu segrevanju.

Skupina Unija ETL je za blažitev negativnega vpliva emisij toplogrednih plinov implementirala več ukrepov, pri čemer je eden izmed ključnih brezpapirno poslovanje, ki prinaša zmanjšanje porabe energije, emisij CO2 in na splošno vseh naših vplivov na okolje.

Brezpapirno poslovanje nam omogoča digitalizacijo vseh dokumentov in poslovnih procesov, kar zmanjšuje potrebo po fizičnem papirju in povečuje učinkovitost upravljanja z informacijami. Digitalni dokumenti so shranjeni v elektronskih sistemih, kar omogoča hitro iskanje, urejanje in varno hrambo podatkov brez ustvarjanja odpadkov in nepotrebne porabe energije pri tiskanju in distribuciji papirja. Dodatne koristi elektronskega poslovanja so povečanje operativne učinkovitosti in produktivnosti, boljša sledljivost in lažje arhiviranje dokumentov ter večja varnost podatkov z uporabo digitalne infrastrukture.

Poleg tega komunikacija z zunanjimi deležniki in znotraj podjetja večinoma poteka elektronsko, s čimer se zmanjšujejo naše potrebe po logističnih procesih, paketiranju in transportu fizičnih dokumentov. Tak pristop je ne le ekološki, temveč tudi ekonomsko učinkovit, saj znižuje stroške tiskanja, prostor za arhiviranje in fizično pošiljanje dokumentov. Izdelava papirja je povezana z visoko porabo naravnih virov, emisijami toplogrednih plinov in onesnaževali, zato premik k elektronskemu poslovanju neposredno prispeva k zmanjšanju okoljskega odtisa podjetja.

Skupina Unija ETL svojo strategijo trajnostnega delovanja podpira s stalno implementacijo modernih digitalnih rešitev, kar omogoča trajnostno in odgovorno obvladovanje informacij.

31. IRO-1 OPIS POSTOPKOV ZA OPREDELITEV TER OCENJEVANJE POMEMBNIH VPLIVOV, TVEGANJ IN PRILOŽNOSTI

32. KONTEKST TRAJNOSTNEGA DELOVANJA IN GLOBALNI MEJNIKI

Z razvojem trajnostne strategije želimo okrepiti delovanje Skupine Unija ETL in se še bolj pripraviti na preoblikovanje energetskega trga v skladu z zahtevami za reševanje podnebnih sprememb. Pri tem se v naši družbi naslanjamo na Pariški sporazum in cilj Evropske komisije, da Evropa postane prva podnebno nevtralna celina.

33. ANALIZA POMEMBNOСТИ

Kot del temeljne analize pomembnosti smo v večfaznem procesu v podjetju UNIJA ETL opredelili najpomembnejše (najbolj bistvene) teme za trajnostni razvoj. Teme so bile opredeljene in izbrane na podlagi analiz nacionalnih in mednarodnih trajnostnih standardov, standardov za oskrbo z energijo in prenosnih sistemov, analize referenčnih vrednosti in internih delavnic o pomembnosti. Te ugotovitve so pregledali, dopolnili, količinsko in prednostno ovrednotili interni strokovnjaki, skladno z metodologijo določanja pomembnosti. V tem procesu so bila upoštevana pričakovanja notranjih in zunanjih deležnikov.

34. IRO-2 ZAHTEVE PO RAZKRITJU IZ ESRS, ZAJETE V IZJAVAH PODJETJA O TRAJNOSTNOSTI

Pri določitvi pomembnih informacij v zvezi z vplivi, tveganji in priložnostmi smo upoštevali zakonodajne zahteve in zahteve ESRS, do sedaj izkazane interese deležnikov po določenih informacijah, analizo internih podatkov v zvezi s posameznim tematskim standardom.

