



Trajnostno poročilo 2022

Just sey it!

Datum
31. avgust 2023

Verzija
1.0

Seyfor

SPLOŠNE INFORMACIJE	3
IZJAVA VODSTVA IN ZAVEZA K DRUŽBENI ODGOVORNOSTI.....	3
O NAŠEM PODJETJU	5
PROCESI	6
VREDNOTE	6
POSLANSTVO PODJETJA	6
VIZIJA PODJETJA	6
STRATEGIJA PODJETJA	6
SKUPINE DELEŽNIKOV	7
ZAPOSLENI.....	8
ODGOVORNOST DO OKOLJA	9
ODGOVORNOST DO SODELAVCEV	11
TABELA O VSEBINI POROČILA	13

Splošne informacije

V drugem kvartalu leta 2022 smo pričeli z izvajanjem aktivnosti za pridobitev pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec (projekt je sofinanciran s strani Evropskega socialnega sklada), kjer smo se poleg temeljnih ukrepov zavezali k izvedbi ukrepov tudi iz področja Zdravje in varnost na delovnem mestu. Jeseni 2022 pa smo pridobili pristopni Certifikat.

V sklopu certifikata smo se zavezali tudi k trajnostnemu poročanju, ki vključuje pregled ključnih aktivnosti, ciljev in strategij, povezanih s trajnostnim razvojem.

Obdobje poročanja je za koledarsko leto 2022. To je prvo trajnostno poročilo, pripravljeno po smernicah GRI. Poročalo se bo enkrat letno.

G 102-46
Proces določanja vsebine poročila in določanja meje

G 403-1
Sistem upravljanja varnosti in zdravja

G 102-50
Obdobje in poročanje

G 102-51
Datum zadnjega poročanja

G 102-52
Cikel poročanja

G 102-52
Sklic glede poročanja po GRI standardih

Izjava vodstva in zaveza k družbeni odgovornosti

V podjetju smo v lanskem letu pridobili pristopni certifikat Družbeno odgovoren delodajalec. Smo v fazi implementacije temeljnih (obveznih) ukrepov in izbirnih ukrepov (področje Zdravje in varnost na delovnem mestu).

Ustvarjamo k zaposlenim in strankam usmerjeno, digitalno, družbeno odgovorno in trajnostno naravnane poslovne prakse, kjer nas vsi deležniki prepoznavajo kot:

- družbeno odgovorno podjetje,
- družbeno odgovornega ponudnika ERP rešitev,
- odgovornega in privlačnega delodajalca,
- družbeno odgovorno organizacijo za širšo skupnost.

Prizadevamo si za doseganje poslovnih ciljev in dobičkonosnosti na trajosten način, z odgovornostjo do zaposlenih, okolja, skupnosti in narave.

Trajnost gradimo na treh ključnih stebrih:

- gospodarski razvoj,
- socialni razvoj in
- varstvo okolja.

To dosegamo z (povzeto iz Načel družbene odgovornosti, ki so v smernicah ISO 26000):

- preglednim in etičnim ravnanjem, ki prispeva k trajnostnemu razvoju, vključno z zdravjem in blaginjo družbe,
- upoštevanjem pričakovanj vseh vključenih deležnikov,
- z upoštevanjem veljavne zakonodaje.

Družbena odgovornost je vgrajena v celotno organizacijo in jo izvajajo vsi vključeni v svojih odnosih.

Petra Šinigoj, generalna direktorica



102-14

Izjava najvišjega nosilca odločanja v organizaciji

O našem podjetju

Pred 36 leti smo med prvimi ERP ponudniki v Sloveniji orali ledino, danes pa naše programske rešitve uporablja več kot 33.000 uporabnikov v Sloveniji, na Hrvaškem in v Srbiji (trgovinska, proizvodna in storitvena podjetja, računovodski servisi ter javni sektor). Smo vodilni ponudnik poslovnih programskih rešitev za podjetja, računovodske hiše in javne ustanove.

Polno ime podjetja	Seyfor, računalništvo in programiranje d.o.o.
Naslov in sedež podjetja	Cesta Goriške fronte 46, 5290 Šempeter pri Gorici
Osnovna dejavnost	62.010 Računalništvo in programiranje
Število zaposlenih	152
Generalni direktor	Petra Šinigoj
Kontaktna oseba za poročanje	Jana Štolfa
Telefon	05 393 40 00
Ostali podatki o podjetju	https://www.seyfor.si
Produkti in storitve	www.saop.si , www.minimax.si , www.opal.si , www.mit-ing.si
Trgi	Slovenija, Hrvaška, Srbija



102-1
Ime organizacije



102-2
Primarne blagovne znamke, izdelki in/ali storitve



102-3
Sedež organizacije



102-5
Lastništvo in pravna oblika organizacije



102-7
Velikost organizacije



102-53
Kontaktno mesto za vprašanja v zvezi s poročilom ali njegovo vsebino

Procesi

Procese in poslovne aktivnosti delimo v tri skupine, na osnovi finančnega doprinosa procesov k poslovanju podjetja ter z upoštevanjem dodane vrednosti za odjemalce. To so:

- **Vodstvene poslovne aktivnosti** (vodenje podjetja, informiranje, sistem vodenja kakovosti, vodenje financ, kadrovska služba)
- **Glavni procesi** (procesi razvoja, prodaje in podpore za produkte Saop, Saop proizvodnja, Opal in Minimax, proces izobraževanja, proces implementacije)
- **Podporne poslovne aktivnosti** (procesi marketing, nabava, upravljanje s človeškimi viri, računovodenje, interna informatika)

Procese obvladujemo tudi po **ISO 9001**, kjer imamo vgrajen ustrezen nadzor in merjenje, ki nam omogoča objektivno spremljanje in analiziranje kakovosti, razmišljanje na podlagi tveganja ter nenehno izboljševanje kakovosti storitev, procesov ter zadovoljstva kupcev.

Vrednote

Verjamemo, da smo uspešni zato, ker poslujemo v skladu z vrednotami: **partnerstvo, stabilnost, strokovnost in prijaznost**. Ohranjamo jih tako med sodelavci kot tudi v odnosu do uporabnikov. Zavedamo se, da zadovoljni zaposleni še bolj zavzeto skrbijo za zadovoljstvo strank in na ta način soustvarjajo odlične rezultate.

Poslanstvo podjetja

Naše osnovno poslanstvo je ustvarjanje in razvoj naprednih poslovnih rešitev, ki pripomorejo k povečanju poslovne uspešnosti naših partnerjev in strank z:

- zanesljivo in kvalitetno podporo uporabnikom,
- nenehnim izobraževanjem in razvojem strokovnih kompetenc naših zaposlenih,
- tehnološko odličnostjo naših rešitev.

Vizija podjetja

Poenostavljamo poslovanje z inteligentnimi rešitvami ter ustvarjamo odlične odnose s sodelavci in partnerji.

Strategija podjetja

Postati vodilni ponudnik ERP rešitev na trgih, kjer smo prisotni (Slovenija, Hrvaška, Srbija), ki konkurira mednarodnim ponudnikom poslovnih rešitev.



102-18 Upravljalvska struktura organizacije



102-47 Seznam bistvenih tem

Skupine deležnikov

Naše ključne skupine deležnikov so:

Zaposleni in njihovi družinski člani	▪ Zaposlovanje, ▪ Kakovostno delovno okolje, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, Varnost in zdravje na delovnem mestu, ▪ Izobraževanje, ▪ Preprečevanje diskriminacije, ▪ Transparentnost,
Štranke – uporabniki naših ERP rešitev (gospodarstvo, javni sektor)	▪ Razvoj in vzdrževanje programske opreme, implementacije: spoštovanje dogovorov, planov in rokov, zakonodaje in pravilnikov, zagotavljanje produktov in storitev z naprednimi tehnologijami, ki pomagajo uporabnikom postati še konkurenčnejši na trgu (digitalizacija/optimizacija delovnih procesov), ▪ Pomoč in podpora: razpoložljivost in odzivnost, varovanje zaupnih informacij ter varstvo osebnih podatkov,
Dobavitelji in partnerji	▪ Zunanji sodelavci: izobraževanje in usposabljanje, dolgoročno sodelovanje, dostopnost informacij, poštene poslovne prakse, etika in integriteta, ▪ Dobavitelji: poštene poslovne prakse, etika in integriteta,
Lastniki družbe	▪ Ohranjanje vrednosti in ugleda podjetja, ▪ Doseganje uspešnih poslovnih rezultatov, ▪ Transparentnost in učinkovitost poslovanja,
Država	▪ Upoštevanje zahteve zakonodaje, ▪ Pravočasna poravnava obveznosti do države.



Spoštujemo interese deležnikov, saj se zavedamo vpliva našega podjetja nanje ter na družbo, okolje in gospodarstvo. Iz tega izhaja tudi naša vizija, pri njenem izpolnjevanju in sodelovanju z deležniki, pa nas podpirajo vrednote **partnerstvo, stabilnost, strokovnost in prijaznost.**



102-40

Seznam skupnih deležnikov, s katerimi organizacija sodeluje



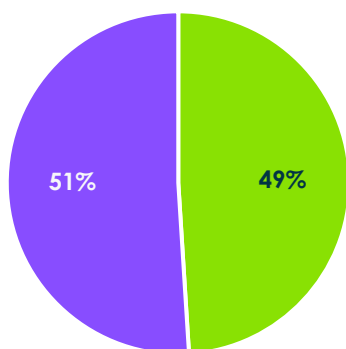
102-42

Identifikacija in izbira deležnikov

Zaposleni

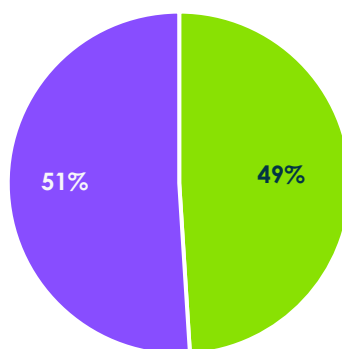
Zavedamo se, da so dobri in zadovoljni sodelavci ključ za uspeh našega podjetja. Zato je pomembno, da načrtno vlagamo v njihovo znanje in jim pomagamo, da se razvijajo. Trudimo se ustvarjati prijazno in sproščeno delovno okolje, v katerem se vsi dobro počutimo.

Struktura zaposlenih glede na spol



■ Ženske ■ Moški

Delež žensk na vodilnih pozicijah



■ Ženske ■ Moški

V letu 2022 in 2021 bilo 150 zaposlenih (leta 2021: 9 za določen čas, ostali za nedoločen čas), (leta 2022 pa 4 za določen čas, ostali za nedoločen čas). Kazalnik za fluktuacijo v letu 2021 ni na voljo zaradi pripojitve dveh podjetij. V letu 2022 je znaša fluktuacija 7,33% (odšlo je 11 zaposlenih, večina zaradi neuspešno opravljene poskusne dobe, smo pa tudi 11 novih zaposlili). V strukturi zaposlenih je 49% žensk, enak odstotek žensk je tudi na vodstveni poziciji (49%).

Ugodnosti za zaposlene:

- Pokojninsko zavarovanje po 1. letu zaposlitve,
- Aktivni odmori 15 minut (dvakrat tedensko),
- Masaže na delovnem mestu,
- Različne aktivnosti (letni načrt promocije zdravja na delovnem mestu in aktivnosti na podlagi ukrepov certifikata Družbeno odgovoren delodajalec).

Vsi zaposleni opravljajo usposabljanje o varstvu in zdravju pri delu v rokih in v skladu z zakonodajo. Stopnja ohranitve delovnih mest je 100 % (po vrnitvi iz porodniške in koriščenju starševskega dopusta).

G	102-8 Št. zaposlenih glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi, glede na spol ter regijo
G	405-1 Raznolikost v organih vodenja in zaposlenih
G	401-3 Starševski dopust

G	403-1 Upravljanje varnosti in zdravja pri delu
G	403-6 Promocija zdravja pri delu
G	201-3 Obveznosti iz pokojninskega načrta

Odgovornost do okolja

Naše **notranje okolje** opredeljujejo vizija, strategija in cilji, sistem vodenja ISO 9001, znanje, vrednote ter delovni procesi. Ustvarjamo poslovne rešitve, ki pripomorejo k povečanju poslovne uspešnosti naših partnerjev in strank. To se odraža tudi v naši viziji, ki se glasi:

»Poenostavljamo poslovanje z inteligentnimi rešitvami ter ustvarjamo odlične odnose s sodelavci in partnerji.«

Zunanje okolje opredeljujejo zunanji izvajalci podpornih storitev, zakonodaja, dobavitelji, certifikacijski organi, nadzorni organi, konkurenca itd. Politične odločitve v državi lahko močno vplivajo na poslovanje podjetja, saj moramo zagotavljati, da je naša programska oprema skladna z veljavno zakonodajo. Tehnološki dejavniki imajo do neke mere vpliv na organizacijo, vendar šele v fazi splošne sprejetosti, ko se začnejo oblikovati dolgoročni trendi.

Naša prizadevanja do okolja interno:

- Ločujemo odpadke – imamo ločene zbiralnike,
- Vse tiskalnike smo odstranili iz pisarn (razen iz pisarne računovodstva in kadrovske službe), v uporabi imamo le 1 tiskalnik v skupnem prostoru na hodniku (v Šempetru, PE Škofja Loka in PE Ljubljana), minimalna raba papirja, brezpapirno poslovanje,
- Trudimo se minimalizirati porabo električne energije (izklapljanje računalnikov, pametni sistemi za razsvetljavo ...), ki se sicer troši z uporabo računalnikov in programske opreme, kot tudi za proizvodnjo papirja, kartuš, DVD-jev (oblak temelji na podatkovnih centrih, z varčnimi strežniki in zeleno energijo),
- Izbira poslovnih daril: poskušamo se osredotočiti na uporabo recikliranega materiala,
- Zaposlenim omogočamo opravljanje dela od doma.

Naša prizadevanja v odnosu do dobaviteljev in strank:

a) Službene poti

Stranke in dobavitelje imamo razpršene po vsej Sloveniji, trudimo se, da glavnino dela opravimo na daljavo preko orodja Microsoft Teams (s tem zmanjšamo uporabo službenih avtomobilov).

b) Spodbujanje brezpapirnega poslovanja

Gradimo rešitve, ki nam (interno) in strankam omogočajo digitalizacijo procesov in brezpapirno poslovanje:

- v ospredju je minimalna uporaba papirja (digitalizacija procesov, večina strežnikov se seli v oblak, kar vzpostavi trajnostni odnos do okolja, ohranja se pitna voda in drevesa, varčuje se z energijo ...),
- s tem je pri nas in naših uporabnikih dosežena minimalna proizvodnja odpadkov, ki predstavljajo z vidika okolja nevarne snovi in so v naravi nerazgradljivi in trajno obremenjujejo okolje (kot npr. tonerji, DVD, CD, trdi diski ...),

- posredno se zmanjša tudi ustvarjanje CO2 in poraba vode (ki bi bila sicer potrebna za proizvodnjo kartuš in papirja), ohranja se bogastvo gozdov.

G 302-1
Poraba energije v organizaciji

G 302-3
Učinkovita raba energije

G 305-1
Neposredne emisije toplogrednih plinov

G 305-5
Zmanjševanje emisij toplogrednih plinov

G 102-13
Članstvo v organizacijah

G 413-1
Projekti, ki zajemajo vključevanje lokalne skupnosti, presoje vplivov in razvojni programi

c) *Podpiramo lokalno okolje*

Sodelujemo z različnimi organizacijami, ki niso naše stranke:

- Šole, fakultete: dijakom in študentom omogočamo opravljanje prakse, študentskega dela, vključeni smo v predstavitev poklicev in senčenje na delovnem mestu,
- Dobrodelnost in sponzorstva: del sredstev, ki smo jih prejeli od papirnih računov (namesto e-račun), bomo namenili osebam v stiski (poplave, požar na Krasu, ipd.).
- Včlanjeni smo v različna združenja: GZS, ZIT, S3P, OZS.

Prisotni smo v zelo dinamični in konkurenčni panogi, kjer se tehnologija in zakonodaja nenehno spreminjata. V okviru certifikata ISO 9001 pa imamo tudi popisana tveganja v **Registru tveganj** (področja Zaposleni, prostori, infrastruktura, delovna in računalniška oprema, računalniške aplikacije, papirna in elektronska dokumentacija, storitve in programska oprema).

G 102-15
Ključni vplivi, tveganja in priložnosti

Etika in integriteta



Našo integriteto vidimo v:

- etičnem in odgovornem poslovanju (smo razvijalci ERP rešitev, našim uporabnikom pa nudimo tudi svetovanje in izobraževanje),
- odgovornosti do zaposlenih, kot na primer z ukrepi za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (imamo tudi certifikat Družini prijazno podjetje).

Pri tem nas podpirajo naše vrednote **partnerstvo, stabilnost, strokovnost in prijaznost**.

- Odprti smo za povratne informacije, sprejemamo osebno odgovornost, izkazujemo razumevanje in sočutje, spoštujemo drugačne poglede, spoštujemo dogovore.
- Naše etično ravnanje temelji predvsem na obnašanju, poštenosti, enakopravnosti, skrbnosti do ljudi in okolja ter zavezanost upoštevati vpliv na interese deležnikov.

Zadovoljstvo strank

Redno merimo zadovoljstvo uporabnikov z našimi storitvami. Za produkt Saop je od leta 2022 pa vse do danes ocena zadovoljstva s podporo strankam nad 4,8 od 5. Našo odzivnost pa v 80% ocenjujejo kot hitro. Podobno velja za podporo programu Minimax, kjer je povprečna ocena o zadovoljstvu s storitvijo podpore enaka 4,5 od 5. Našo odzivnost pa uporabniki ocenjujejo kot hitro v 88%.

Odgovornost do sodelavcev

Za vsakim našim produktom stoji ekipa posameznikov s svojim znanjem in izkušnjami. Zavedamo se, da so edina pot do uspešnega podjetja zadovoljni in uspešni sodelavci, zato neprestano vlagamo znanje in strokovni razvoj ter jim pomagamo, da se razvijajo.

Prizadevamo si ustvarjati varno, stabilno, prijazno in sproščeno delovno okolje. Vlaganje v dobro počutje zaposlenih se ne nikoli konča, se pa vedno obrestuje. V rednem delovnem koledarju so tudi izobraževanja iz naslova promocije zdravja, sreče, dobrega počutja in dobrih medosebnih odnosov. Vložek v posameznika je vložek v podjetje. Prizadevamo si slediti filozofiji, ki pravi:

**»Vlagaj in uči zaposlene, da lahko odidejo,
z njimi pa ravnaj tako, da ne bodo hoteli oditi.«
(Richard Branson)**



Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Od leta 2012 smo imetniki Certifikata Družini prijazno podjetje, leta 2016 smo pridobili polni certifikat. Izbrani ukrepi nas podpirajo pri ustvarjanji kvalitetnega

okolja za naše sodelavce. Vsako leto z anketo med sodelavci tudi preverjamo, kako živi ta certifikat v praksi, preko njega zbiramo tudi predloge za izboljšave ter uspešnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.



Usposabljanje in izobraževanje

Naša dejavnost je zelo podvržena spremembam (zakonodajnim in tehnološkim). Zato je kontinuirano učenje del našega vsakdana. V procese internih in eksternih izobraževanj vključujemo vse. Tudi naše starejše zaposlene, saj so zaradi svojih delovnih izkušenj naše neprecenljivo bogastvo. Nove generacije zaposlenih pa prinašajo nova znanja, ideje in svežo energijo. Zato je krepitev medgeneracijskega sodelovanja med njimi za nas velikega pomena. Zaradi neprestanih novih smernic v razvoju IKT in na področju poslovnih veščin potrebujejo sodelavci poleg motivacijskih programov tudi krepitev kompetenc s področja analitičnega razmišljanja ter znanja glede IKT tehnologij ter poslovnih vsebin.



Skladnost poslovanja v skladu z zakonodajo

Kot proizvajalec poslovne in računovodske programske opreme moramo vedno zagotavljati, da je ta skladna z zakonodajo. Iz tega razloga lahko visoka frekvenca ali kompleksnost zakonodajnih sprememb močno vplivajo na obseg dela v podjetju. Zakonodajo pa upoštevamo tudi interno, v naših procesih dela.



Ekonomska uspešnost

Podatki so na voljo na spletnih straneh Ajpes, kjer se nahaja Bilanca stanja 2022 in Izkaz poslovnega izida 2022.



102-16

Opis vrednot, načel, standardov in načel ravnanja, kot so kodeksi ravnanja in etični kodeksi



201-1

Neposredno ustvarjena in distribuirana ekonomska vrednost



102-12

Zunanje listine, načela in druge ekonomske okoljske in družbene pobude, katerih podpisnica in podpornica je organizacija



102-43

Pristop organizacije pri vključevanju deležnikov, pogostost sodelovanja po skupinah deležnikov

Tabela o vsebini poročila

Splošna standardna razkritja	Stran v poročilu	Poroča deloma/ne poroča	Komentarji
------------------------------	------------------	-------------------------	------------

GRI 101: Osnova				
GRI 102: Splošna razkritja				
Predstavitev organizacije				
102-1	Ime organizacije	5	Da	
102-2	Primarne blagovne znamke, izdelki in /ali storitve	5	Da	
102-3	Sedež organizacije	5	Da	
102-5	Lastništvo in pravna oblika organizacije	5	Da	
102-7	Velikost organizacije (št. zaposlenih, št. dejavnosti, prihodki od prodaje, obveznosti/kapital, št. izdelkov in storitev)	5, 8, 12	Da	
102-8	Zaposleni po vrsti zaposlitve, vrsti pogodbe, regiji in spolu	8	Delno	Regija ni relevanten kazalnik
102-11	Pojasnilo, če in kako organizacija uporablja previdnostno načelo	10	Da	
102-12	Zunanje listine, načela in druge ekonomske, okoljske in družbene pobude, katerih podpisnica in podpornica je organizacija	9,10,11		
102-13	Članstvo v organizacijah	10	Da	
Strategija in analiza				
102-14	Izjava najvišjega nosilca odločanja v organizaciji o pomenu trajnostnega razvoja za organizacijo in o strategiji obravnavanja trajnostnega razvoja	4	Da	
102-15	Ključni vplivi, tveganja in priložnosti	10	Da	
Etika in integriteta				
102-16	Opis vrednot, načel, standardov in načel ravnanja, kot so kodeksi ravnanja in etični kodeksi	10,11,12	Da	
102-17	Mehanizmi svetovanja po podajanja pritožb oziroma pohval glede etičnih zadev			Ni podatka
Upravljanje				
102-18	Upravljavska struktura organizacije, vključno s komisijami najvišjega organa upravljanja	6	Da	Osnovna raven
102-22	Sestava najvišjega organa komisij			Nimamo komisij
Vključevanje deležnikov				
102-40	Seznam skupnih deležnikov, s katerimi organizacija sodeluje	7	Da	
102-42	Identifikacija in izbira deležnikov	7	Da	
102-43	Pristopi pri vključevanju deležnikov, vključno s pogostostjo sodelovanja po skupinah deležnikov	10,11	Da	Osnovna raven

102-44	Ključne teme in vprašanja, izpostavljena v procesu sodelovanja z deležniki in kako se je organizacija nanje odzivala, tudi prek svojega poročanja	11		Letni razgovori, merjenje klime, merjenje zadovoljstva strank
Podatki o poročilu				
102-45	Seznam subjektov vključenih v konsolidirane računovodske izkaze		Ne	Nimamo konsolidiranih rač. izkazov
102-46	Proces določanja vsebine poročila in določanja meje	3	Delno	Po smernicah
102-47	Seznam bistvenih tem	6	Da	
102-49	Pomembnejše spremembe v primerjavi s prejšnjimi obdobji poročanja v zvezi z zamejitvijo obsega in vidikov		Ne	To je prvo poročilo
102-50	Obdobje poročanja	3	Da	
102-51	Datum zadnjega predhodnega poročila		Ne	To je prvo poročilo
102-52	Cikel poročanja	3	Da	
102-53	Kontaktne podatke za vprašanja v zvezi s poročilom	5	Da	
102-54	Sklic glede poročanja v skladu s standardni GRI	3	Da	
102-55	Kazalo po smernicah GRI	13-15	Da	
EKONOMSKI VPLIVI				
GRI 201: Ekonomska uspešnost				
201-1	Neposredno ustvarjena in distribuirana ekonomska vrednost			Pojasnila so v letnem poročilu
201-3	Obveznosti iz pokojninskega načrta	8	Da	
OKOLIJSKI VPLIV				
GRI 302: Energija				
302-1	Poraba energije v organizaciji	9	Delno	Poraba goriva (službena pot), varčne luči
302-3	Učinkovita raba energije	9	Da	
302-4	Zmanjševanje porabe energije	9	Delno	Na splošno opisano
305: Emisije				
305-1	Neposredne emisije toplogrednih plinov	9	Delno	Na splošno opisano
305-5	Zmanjševanje emisij toplogrednih plinov	9	Da	
DRUŽBENI VPLIVI				
GRI 401: Zaposlovanje				
401-1	Število in stopnja novo zaposlenih in fluktuacija zaposlenih	8	Da	
401-3	Starševski dopust	8	Da	
GRI 403: Varnost in zdravje pri delu				
403-1	Pojasnilo, ali ima podjetje uveden sistem upravljanja varnosti in zdravja pri delu	2, 3, 8	Da	
403-5	Usposabljanje zaposlenih o varstvu in zdravju pri delu	2, 3, 8	Da	
403-6	Promocija zdravja pri delu	8	Da	
GRI 404: Usposabljanje in izobraževanje				

404-1	Povprečno število ur izobraževanj na leto na zaposlenega glede na spol in kategorijah	6,8,12	Ne	Nimamo celotnega podatka (se pa izobražujemo)
GRI 405: Različne in enake možnosti				
405-1	Raznolikost v organih vodenja in zaposlenih	8	Da	Osnovna raven
405-2	Razmerje med osnovnimi prihodki žensk v primerjavi z moškimi glede na vrsto zaposlitve, po ključnih lokacijah delovanja		Ne	Podatek zelo težko primerjamo zaradi raznolikosti v kompetencah
GRI 406: Preprečevanje diskriminacije				
406-1	Primeri diskriminacije in izvedeni kolektivni ukrepi		Ne	Ni podatka, ni bilo primerov
GRI 413: Lokalna skupnost				
413-1	Projekti, ki zajemajo vključevanje lokalne skupnosti, presoje vplivov na lokalno skupnost in razvojne programe za lokalno skupnost	10	Da	Na splošno opisano



102-55
Kazalo po smernicah GRI



Just sey it!

Seyfor

Seyfor d. o. o., Cesta Goriške fronte 46, 5290 Šempeter pri Gorici
+386 5 393 40 00, info@seyfor.si, www.seyfor.com