

TRAJNOSTNO POROČILO

za leti 2023 in 2024

Pripravila: Mirjana Mladič

Maribor, januar 2025

Vsebina

UVOD.....	1
Zavezanost vodstva h kakovosti in družbeni odgovornosti	1
Naše zaveze	1
Ključni kontakti za področje trajnosti in družbene odgovornosti.....	1
PREDSTAVITEV PODJETJA.....	2
Naslov podjetja, lastniška struktura	2
Vizija, poslanstvo in vrednote podjetja	2
Certifikati in priznanja	2
Prodajni program.....	3
Partnerji, članstva.....	3
TRAJNOSTNI RAZVOJ	4
Ključni deležniki in njihovo vključevanje	4
Kupci	4
Dobavitelji.....	4
Zaposleni	4
Lastniki.....	5
Lokalno okolje.....	5
Inštitucije nadzora	5
Država	5
Matrika pomembnosti.....	6
Kakovost storitev	6
Finančni kazalniki in zaposlitvena struktura	7
DRUŽBENI VIDIKI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA	8
Zaposleni	8
Izraba ponujenih ugodnosti.....	8
Usposabljanja	9
Etika in integriteta	9
Raznolikost in vključevanje.....	10
Odgovornost do širše družbe	10
Možnosti za izboljšave	11
OKOLJSKI VIDIKI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA	12
Varčevanje z energijo, hrano in materiali	12
Ločevanje odpadkov in varno uničevanje kemikalij	12
Promocija trajnosti in družbene odgovornosti podjetja	13
Realizacija družbeno odgovornih in trajnostnih ciljev	14
Realizacija ciljev trajnostnega upravljanja.....	15
Skrb za zaposlene	16
Skrb za naravno okolje.....	16
Podpora družbenemu okolju.....	17
Viri / referenčni dokumenti	17

UVOD

S tem poročilom vsem zainteresiranim deležnikom in javnosti predstavljamo naša prizadevanja in dosežke na področju trajnosti, družbene odgovornosti in upravljanja podjetja (ESG standardi). Čeprav še nismo zavezani poročanju po GRI standardih (Global Reporting Initiative), ki izhaja iz ESG standardov, v poročilu vsebinsko sledimo njihovemu duhu in predstavljamo naš učinek na zaposlene, okolje in skupnost.

Zavezanost vodstva h kakovosti in družbeni odgovornosti

Vodstvo podjetja je zavezano k razvoju in izvajanju sistema vodenja kakovosti ter nenehnemu izboljševanju njegove učinkovitosti. Pogoje za uspešno in učinkovito delovanje zagotavlja z razvojem zaposlenih, ustrezno opremljenostjo delovnih mest, nadzorom nad načinom dela in stalnim izboljševanjem kakovosti, tudi na podlagi povratnih informacij s trga. Tudi to je del družbene odgovornosti.

Vodstvo je zavezano tudi k etičnemu ravnanju in obvladovanju vseh tveganj za koruptivna dejanja, na vseh ravneh in v vseh okoljih, v katerih podjetje deluje.

Naše zaveze

- nenehno izboljševanje sistemov vodenja kakovosti, ravnanja z okoljem, varnosti in zdravja pri delu (VZD) ter izpolnjevanje vseh zakonskih zahtev v zvezi s tem,
- varovanje okolja, predvsem s preprečevanjem onesnaževanja in varčevanjem z energenti,
- zagotavljanje varnih in zdravih delovnih pogojev, da preprečujemo poškodbe pri delu in poklicne bolezni ter odpravljanje in zmanjševanje tveganj v zvezi z VZD,
- posveti in vključevanje zaposlenih v pripravo in izvajanje ukrepov na področju VZD.

Ključni kontakti za področje trajnosti in družbene odgovornosti

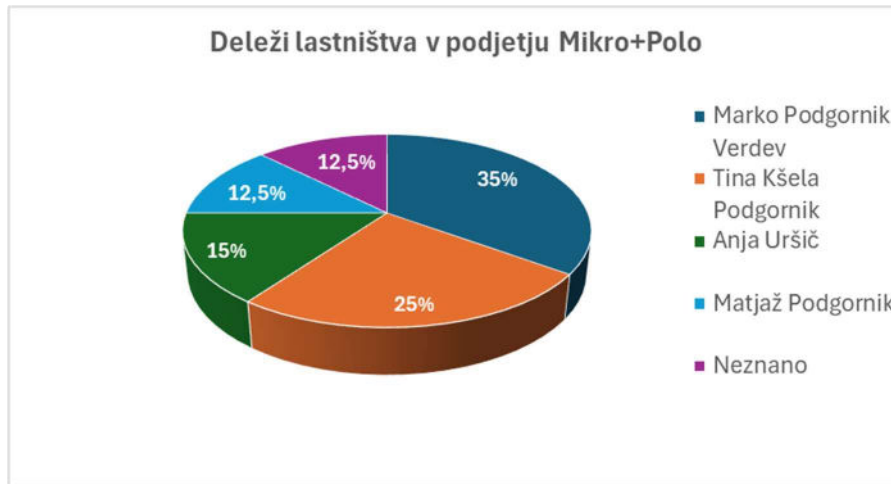
Oseba	Odgovornosti	Kontakt
Valerija Šlamberger	Koordinatorica Tima za C DOD, odgovorna za področje organizacijsko upravljanje in področje za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter za standarde kakovosti (ISO 9001, ISO 17025 in skrbnik kakovosti za ISO 14001 in 45001)	valerija.slamberger@mikro-polo.si
Branka Kadić	Odgovorna za medgeneracijsko sodelovanje	branka.kadic@mikro-polo.si
Branka Matjašič	Odgovorna za SRO (ISO 14001)	branka.matjasic@mikro-polo.si
Karolina Mauser Markovič	Odgovorna za VZD (ISO 45001) Področje zdravja in varstva pri delu	karolina.markovic@mikro-polo.si
Zoran Kodba	Odgovoren za promocijo zdravja na delu	zoran.kodba@mikro-polo.si

PREDSTAVITEV PODJETJA

Naslov podjetja, lastniška struktura

Naziv podjetja: Mikro+Polo družba za inženiring, proizvodnjo in trgovino d.o.o.

Naslov: Zagrebška cesta 22, 2000 Maribor, Slovenija



2

Vizija, poslanstvo in vrednote podjetja



Prodajni program

Prodajni program v 76 % obsega ponudbo visokokakovostnih produktov za laboratorije na treh najpomembnejših področjih: diagnostiki, raziskavah in razvoju. 20 % prometa ustvari program Lab Interior (razvoj, proizvodnja in montaža laboratorijskega pohištva), 4 % pa servis.

Sodelujemo z velikim številom raznovrstnih svetovnih proizvajalcev, pri čemer se držimo sodelovanja na ekskluzivni bazi, v kolikor je le to mogoče. Sodelujemo s partnerji, ki vlagajo v svoj razvoj, ključne skupine izdelkov pa obsegajo:

- izdelke za mikrobiološko diagnosticiranje patologij ali virov kontaminacije, za ugotavljanje kakovosti in varnosti hrane in farmacevtskih izdelkov, agroživil in kozmetičnih izdelkov,
- izdelke za diagnosticiranje na področju onkologije, metabolnih, genetskih in avtoimunih bolezni,
- različne vrste mikroskopov, od diagnostičnih in kirurških do industrijskih,
- presejalne teste za redke genske bolezni,
- NMR opremo za raziskave in diagnostiko,
- analitske izdelke in merilno opremo za analizo vod, zemlje, zraka, materialov, spremljanje okolja ali nadzor kakovosti,
- tehnologijo za čiščenje, filtracijo in analitiko voda,
- avtomatizirane analizatorje celičnih kultur,
- potrošni material: kemikalije, plastiko, steklo, splošni material in kiti za delo v laboratoriju.

Prodajo vseh aparatov podpirajo servisne storitve, od inštalacije, usposabljanja uporabnikov, garancijskega vzdrževanja, servisnih popravil in kalibracij.

V letu 2022 smo postali dobavitelj kemikalij za celotno verijo Novartis – Sandoz za Evropo in zastopnik za Leico Microsystem za Hrvaško.

Laboratorijski pohištvo pod lastno blagovno znamko Lab Interior razvijamo od leta 2014, od 2018 imamo tudi lastno proizvodnjo. Vsi izdelki so plod lastnega razvoja in certificirani z EN standardi. Naročnikom ponujamo fleksibilno in modularno rešitev na ključ, vključno z instalacijami.

Partnerji, članstva

Naši strateško pomembni dobavitelji so med drugim: bioMérieux, Merck, Sigma Aldrich, Leica Biosystems in Microsystems, thermoFischer, Miele, JRI, Nordic Labtech, Sebia, Honeywell, Alltest, Nova Biomedical, Macherey Nagel, Thermo, New England Biolabs, Qiagen (v BiH), Copan, Kimberly Clark, Kirsch, Bmedical, Horiba, WTW.

Naši kupci pa so na naslednjih področjih: zdravstvo (UKC, splošne bolnišnice, lekarne), fakultete (medicinske in druge naravoslovne smeri), inštituti (Kemijski, IJS ...) farmacija (Krka, Sandoz, Novartis, Biaseparations, Jafra), industrija (Impol, Talum, BSH, Iskra ISD, Sij, Henkel, Helios, Cinkarna Celje...).

Smo člani Gospodarske zbornice Slovenije.

TRAJNOSTNI RAZVOJ

Ključni deležniki in njihovo vključevanje

Kupci

Kupci so razlog za obstoj podjetja. Prodajamo jim izdelke in storitve, svetujemo, zanje izvajamo projekte in jim pomagamo, da kar najbolj uspešno izvajajo svojo dejavnost. Naš cilj je (p)ostati najboljši partner na področju laboratorijske opreme, kemikalij, biomedicine in laboratorijskega pohištva. S pravim razmerjem med kvaliteto in ceno ter proaktivnim, poštenim, profesionalnim odnosom želimo vzpostaviti dolgoročno sodelovanje z našimi kupci. **Pomembnost za nas: visoka.**

Čeprav smo za mnoge kupce strateški dobavitelj, na trgu obstaja konkurenca na vseh ravneh naše ponudbe. Naši kupci nas (vsaj na srednji rok) lahko nadomestijo z drugimi ponudniki, ki sicer niso nujno na naši kakovostni ravni, a jih ne smemo podcenjevati. **Naša pomembnost za kupce: nadpovprečna.**

Dobavitelji

Brez naših zanesljivih, kakovostnih dobaviteljev, še posebej strateško pomembnih, bi bila naša ponudba na trgu Slovenije in BiH zelo osiromašena. Od njihove razvojne naravnosti, inovativnosti in kakovostne oskrbe našega podjetja kot distributerja zavisí kakovost naše ponudbe. Prizadevamo si, da bi v naši ponudbi zajeli vse najboljše in najbolj znane blagovne znamke na področju oskrbe laboratorijev. **Pomembnost za nas: visoka.**

Tudi pri strateških tujih dobaviteljih velja, da smo zanje sicer pomemben partner, vendar bi svoje programe lahko prenesli na druge lokalne distributerje, naše konkurente, ali ustanovili lastno lokalno podjetje, če nas ne bi bilo. **Naša pomembnost za (tuje) dobavitelje: nadpovprečna.**

Lokalni dobavitelji nas oskrbujejo z izdelki in storitvami, ki podpirajo našo osnovno dejavnost. Z dolgoročnim sodelovanjem z njimi spodbujamo lokalni razvoj. Za večino lokalnih dobaviteljev lahko brez težav najdemo zamenjavo. Poslovno nismo naravnani k hitri menjavi zanesljivih lokalnih partnerjev, vendarle pa je na trgu dovolj konkurenčne ponudbe, da bi to lahko storili brez težav. **Pomembnost za nas: podpovprečna.**

Kot ugledno podjetje imamo veliko ponudnikov, ki si želijo sodelovati z nami. Ker smo dolgoročno usmerjeni in visoko inovativni, jim predstavljamo dober izziv. Kot finančno zanesljiv kupec z najvišjo boniteto finančne zanesljivosti smo tudi v tem oziru za lokalne dobavitelje zelo pomemben partner. **Naša pomembnost za (lokalne) dobavitelje: nadpovprečna.**

Zaposleni

Zaposleni so ključni strateški vir konkurenčne prednosti podjetja. Brez njihove strokovne usposobljenosti, zavzetosti, pozitivne energije in predanosti podjetje dolgoročno ne more preživeti. Naši zaposleni predstavljajo našo blagovno znamko in v vsakem trenutku delujejo kot ambasadorji podjetja. V podjetju se trudimo skrbeti za njihov strokovni in osebni razvoj, zdravje in dobro počutje na delovnem mestu, za uravnoteženost med delom in zasebnim življenjem. Na področju ravnanja z zaposlenimi se trudimo biti dober zgled drugim delodajalcem. **Pomembnost za nas: visoka.**

Kot ugleden delodajalec z veliko inovativnimi bonitetami za zaposlene, ki redno izplačuje plače, smo za naše sodelavce in sodelavke zelo pomemben partner. Vendarle bi veliko strokovnih sodelavcev lahko hitro našlo drugo zaposlitev. **Naša pomembnost za zaposlene: nadpovprečna.**

Lastniki

Naši lastniki so večinoma družinski člani družine Podgornik, nekateri tudi zaposleni v podjetju. Njihov ključni dolgoročni cilj je zagotoviti rast in razvoj podjetja, za kar si prizadevajo z delovanjem z zgledom na svojih delovnih mestih in s strateškim odločanjem v vlogi lastnikov. Lastniki, ki so dolgoročno vpeti v podjetje in nanj gledajo strateško, so ključni za dolgoročni obstoj podjetja. **Pomembnost za nas: visoka.**

Lastnik, zaposlen v svojem podjetju, je z njim tesno povezan. V slovenski kulturi je malo primerov, ko bi lastnik podjetja le-tega zapustil in odšel delat drugam. Ker je lastnikov več, ni velika verjetnost, da bi prodali podjetje ter sredstva vložili drugam. **Naša pomembnost za lastnike: visoka.**

Lokalno okolje

Naše lokalno okolje je mesto Maribor z okolico, malo širše pa Podravje. S svojim dobrim delom prinašamo v to okolje delovna mesta. Skrbimo za trajnostno delovanje, za čim manj negativnih vplivov in v perspektivi za zmanjševanje našega ogljičnega odtisa. S svojimi družbeno odgovornimi aktivnostmi podpiramo socialno ogrožene družine in otroke v našem lokalnem okolju ter promoviramo naravoslovje, predvsem kemijo, med mladimi. Vključujemo se tudi v projekte in aktivnosti, s katerimi podpiramo delovanje in razvoj našega lokalnega okolja. Z izključno poslovnega, podjetniškega vidika ni težava preseliti podjetje, če pa upoštevamo slovensko kulturo navezanosti na domači kraj in dejstvo, da so vsi lastniki Mariborčani, je takšna možnost minimalna. **Pomembnost za nas: povprečna.**

Podjetje s 127 zaposlenimi v mestu s 120.000 prebivalci morda ni najpomembnejši poslovni subjekt, a ob večinoma propadlih velikih podjetjih, naši prepoznavnosti kot dober delodajalec ter družbeno odgovornem delovanju nismo zanemarljiv dejavnik. **Naša pomembnost za lokalno okolje: povprečna.**

Inštitucije nadzora

Kot podjetje, ki se ukvarja s kemikalijami in dobavlja izdelke, pomembne za zdravje in življenje ljudi in živali, smo pod stalnim strokovnim nadzorom inštitucij, pooblaščenih za skrb za varnost – ljudi ali okolja. Dolžni smo ravnati z izdelki z vso potrebno skrbnostjo in voditi vse predpisane evidence, ki zagotavljajo sledljivost ravnanja s (potencialno) nevarnimi snovmi in izdelki. Dolžni smo tudi zagotoviti strokovno usposobljene odgovorne osebe za ravnanje s kemikalijami, z učinkovinami in farmacevtskimi surovinami ter za varnost, zdravje pri delu in požarno varnost. Trudimo se biti zanesljiv, zaupanja vreden in transparentno delujoč partner vsem inštitucijam nadzora. **Pomembnost za nas: nadpovprečna.**

Za inštitucije nadzora je naše podjetje eden od poslovnih subjektov, ki ga nadzirajo. V njihovih očeh nimamo nobenega posebnega statusa, saj niso odvisne od sodelovanja z nami. **Naša pomembnost za inštitucije nadzora: nizka.**

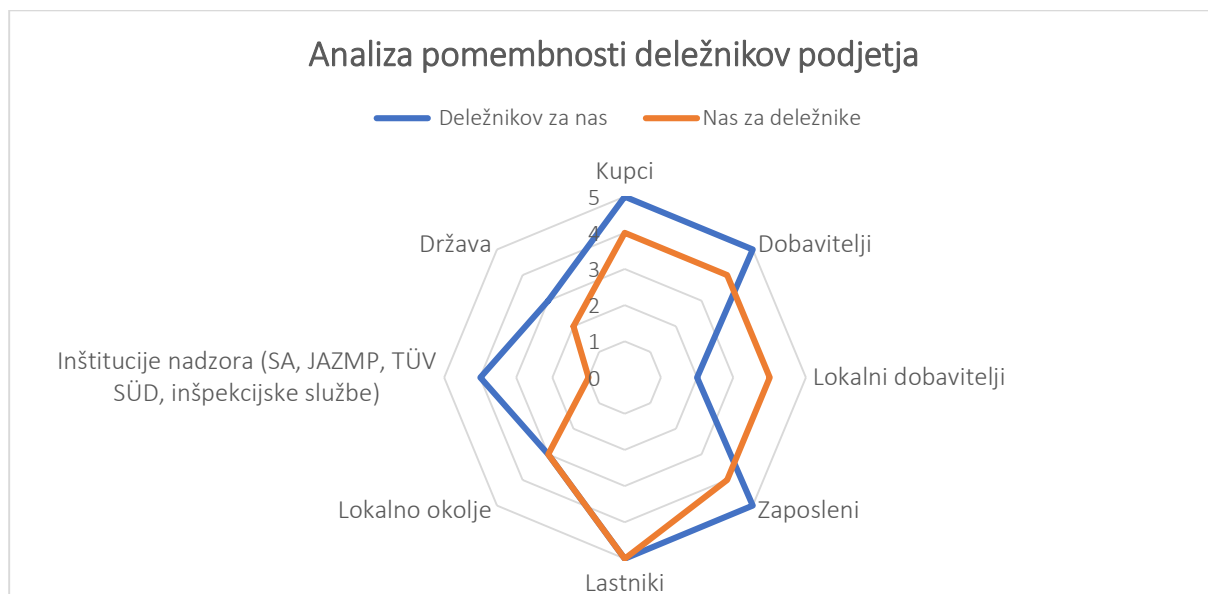
Država

Kot vsak poslovni subjekt smo tudi mi dolžni spoštovati državo, sprejeto zakonodajo in redno poravnati vse obveznosti do nje. Dokler delujemo na tak način, nimamo niti posebnih težav niti privilegijev v razmerju do države. **Pomembnost za nas: povprečna.**

Z vidika države smo bolj ali manj nepomemben poslovni subjekt. Umeščenost v vzhodno, manj razvito regijo naš pomen na tehtnici morda malce dvigne, vendarle pa država do nas nima nobenega posebnega odnosa, niti ni verjetno, da bi pri morebitnem spreminjanju zakonodaje upoštevala naše mnenje ali naše potrebe. **Naša pomembnost za državo: podpovprečna.**

Matrika pomembnosti

Spodnja slika grafično prikazuje pomembnost deležnikov za naše podjetje in našo pomembnost za njih.

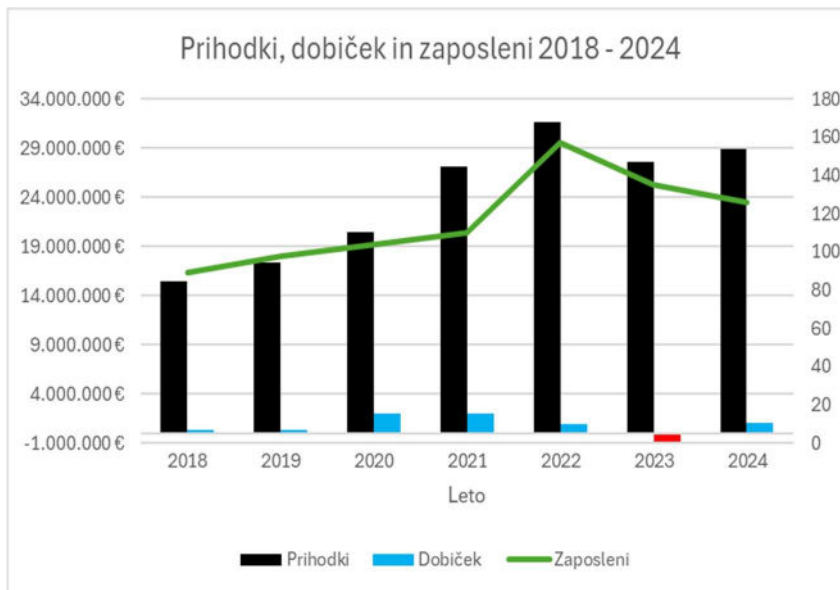


Kakovost storitev

Kot pretežni zastopnik in distributer na majhnem, a konkurenčno zelo razvitem slovenskem trgu smo zelo hitro razumeli, da je naša največja konkurenčna prednost lahko kakovost ponujenih storitev, od prodajnega do poprodajnega servisa in strokovnega, prilagodljivega in prijaznega odnosa do kupcev in partnerjev. Dodano vrednost prinašajo tudi inovativne in napredne rešitve, s katerimi olajšamo kupcem tako iskanje informacij, raziskovanje naše ponudbe kot postopek nakupa.

V vseh teh dejavnikih smo že vrsto let pionirji. Prvi smo izdali lasten slovenski katalog laboratorijske opreme, pribora in kemikalij ter ustanovili (takrat še) inženiring, ki načrtuje, proizvaja in montira laboratorijsko pohištvo. Prvi smo na trgu izdali interaktivni katalog naših produktov, ki je omogočal takojšen pregled trenutnih zalog. Dobave kemikalij smo znižali iz treh tednov na dva in na koncu na 24/48 ur od naročila in tako postali najhitrejši dobavitelj kemikalij na slovenskem trgu z najširšim repertoarjem. Že leta 2008 smo uvedli informacijski sistem SAP, s katerim smo pospešili in avtomatizirali proces od naročila do odpreme in bistveno zmanjšali število napak, obenem pa omogočili, da naši kupci z enakim informacijskim sistemom neposredno naročajo izdelke iz sistema v sistem. Prav tako smo prvi v branži uvedli spletno B2B trgovino Market v slovenskem jeziku, ki je danes eden najpomembnejših prodajnih kanalov podjetja. Uvedli smo strateške skrbnike ključnih kupcev, ki posebej skrbno negujejo odnose z našimi najpomembnejšimi kupci, razvijajo storitve posebej zanje in se jim posvečajo na najvišjem možnem nivoju. Kupcem brezplačno uničujemo odpadne kemikalije, od 2021 naprej pa jim ponujamo tudi sistem pametnega laboratorijskega pohištva Pregl Digital, ki jim omogoča nadzor nad kemikalijami, njihovimi zalogami in roki trajanja povsem brezpapirno, v realnem času.

Finančni kazalniki in zaposlitvena struktura



V podjetju je bilo konec leta 2024 126 zaposlenih, od tega je bilo 40 % žensk.

Dva sodelavca sta že upokojena in delata projektno oz. po pogodbi. V 2023 smo izpeljali 11 PUD praks, 2 prakse študentov in 1 prakso otroka zaposlenega, v 2024 pa 8 PUD in 3 prakse študentov ter 1 vajeništvo.

37,1 % zaposlenih ima VII. stopnjo izobrazbe, enak delež je zaposlenih s V.

stopnjo, 16,8 % jih ima VI. stopnjo. 9,1 % zaposlenih ima IV. stopnjo izobrazbe ali nižjo.

V letih 2023 in 2024 je bila fluktuacija 32,8 % in 27,8 %, kar je pripisati krizni situaciji v podjetju, ki je vodila v odpuščanja, ta pa so za seboj potegnili odhode tistih, ki se v podjetju niso več počutili dovolj varno. Na trgu je povpraševanje po kadrih veliko, kar je še dodatno spodbudilo odhode. Ker se je stanje stabiliziralo, je v prihodnosti pričakovati, da se bo tudi fluktuacija umirila in padlo pod zaskrbljujoč delež (10 %).

Povprečno št. dni bolniških odsotnosti na zaposlenega je bil v letu 2023 2,91, v letu 2024 pa 21,69 - en zaposleni je bil na dolgotrajni bolniški zaradi dveh operacij.

DRUŽBENI VIDIKI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

Zaposleni

Kot smo zapisali že v analizi deležnikov, so naši zaposleni najpomembnejši kapital podjetja in vir njegove konkurenčne prednosti. Zato kot eden prvih delodajalcev v Sloveniji, ki je 2011 pridobil pristopni certifikat Družini prijazno podjetje (DPP), že vrsto let vlagamo v ljudi. Polni certifikat DPP smo pridobili leta 2014 in danes imamo skupaj 20 različnih ukrepov, s katerimi nagovarjamo zaposlene in skrbimo za njihovo zdravje, dobro počutje na delu, uravnoteženost med poklicnim in zasebnim življenjem ter za njihov razvoj.

Veliko različnih ugodnosti za zaposlene



37-urni delovnik	45' odmor	2 obroka/dan
Sadje 2x/teden	Fitness, salsa	Letni izlet
Usposabljanja	Teambuildingj	Popoldanske zabave
Športni dnevi	Povezujemo se skozi šport	Top novoletna zabava
- 2 uri/aktivni	Privat izhodi	Šport med DČ (ping-pong, pikado)
Delo od doma	Mentorski programi	Kotički za razgibanje / sproščanje
Živali v službi	Otroci v službi	Neomejen plačan dopust

Leta 2022 smo pridobili tudi certifikat ISO 45001.

Izraba ponujenih ugodnosti

V letih 2023 in 2024 so naši zaposleni izrabili naslednje ugodnosti:

Ugodnost	2023	2024
• št. zaposlenih, ki so izrabili otroški časovni bonus	16	20
• št. lastnikov psov, ki na delo pripeljejo svoje ljubljence	12	11
• št. udeležencev teambuildingov		
o skupen	129	127
o oddelčni	-	-
• št. udeležencev:		
o popoldanskih petkovih zabav	100+	-
o praznovanja 40. obletnice podjetja	165	-
o strokovne ekskurzije	-	61
o novoletne zabave	85	110
• št. športno aktivnih:		
o fitness	63	44
o salsa	23	-
o povezujemo se skozi šport	60+	20
o smučarski športni dan	27	44
o turnir v namiznem tenisu	57	52
• št. zaposlenih, ki med DČ obiščejo zdravnika	38	41
• št. otrok zaposlenih:		
o na počitniški praksi	20	20
o PUD	8	8
o obdarjenih za novo leto	64	56
• št. zaposlenih, ki so vsaj enkrat delali od doma	43	68
• mentorstvo:		
o št. mentorjev	22	22
o št. mentorirancev	44	24

Usposabljanja

Razvoj zaposlenih je eden ključnih elementov napredka podjetja. Zato v podjetju veliko vlagamo v izobraževanja, ki jih v skladu s spoštovanjem raznolikosti in družbeno odgovornostjo omogočamo vsem zaposlenim ne glede na starost, spol, delovno mesto ali vrsto zaposlitve. Izvajamo tako interna kot eksterna usposabljanja.

Največ je strokovnih usposabljanj in šolanj pri dobaviteljih, sledijo usposabljanja na področju mehkih veščin (komunikacija, prodaja), za osebni razvoj in zakonsko predpisana usposabljanja.

V letu 2023 je podjetje zaradi negativnega poslovnega izida izvedlo prestrukturiranje, opustilo je veliko neprofitabilnih programov (kar 70 % dobaviteljev), odpustilo je 22 zaposlenih, bilo je tudi več odpovedi. Situaciji primerno smo tudi bistveno manj vlagali v razvoj zaposlenih, med drugim tudi zaradi tega, ker se je zaposlena, odgovorna za razvoj kadrov, upokojila, sodelavka, ki jo je nasledila, pa se še ni vrnila z dopusta za nego in varstvo otroka. Tako je iz več razlogov prišlo do nekajmesečne vrzeli v vlaganjih v usposabljanja. Seveda pa so se zaposleni še vedno strokovno usposabljali pri dobaviteljih, se udeleževali zakonsko predpisanih usposabljanj, zaradi pridobivanja dveh novih standardov (ISO 14001 in ISO 45001) pa so bila potrebna nova znanja tudi na teh dveh področjih.

V letu 2023 je bilo tako 323 vključitev v usposabljanja v skupnem obsegu 1.855. Povprečno smo imeli 13,9 ure usposabljanja/zaposlenega.

V letu 2024 je v bilo 125 vključitev v usposabljanja v skupnem obsegu 1047 ur. Na zaposlenega smo realizirali 7,8 ure usposabljanja.

Etika in integriteta

V podjetju smo zavezani k spoštovanju najvišjih etičnih standardov. Zato imamo sprejeto protikorupcijsko politiko, s katero zmanjšujemo tveganja za koruptivno delovanje in politiko odgovornega marketinga in komuniciranja z javnostjo.

Kot mednarodno podjetje mora Mikro+Polo v vseh državah spoštovati vse zakone in predpise. Kot družbeno odgovorno podjetje zagovarjamo nično toleranco do korupcije v vseh poslovnih odnosih.

Tudi v Naši kemiji (internem kodeksu) opisujemo našo zavezanost k poštenemu in etičnemu poslovanju na vseh področjih našega delovanja.

Protikorupcijska politika Mikro+Polo je namenjena dopolnitvi Naše kemije ter jasni krejitvi naših standardov in načel ravnanja, da bi spoštovali stroge zakone proti korupciji ter spodbujali pravično in konkurenčno gospodarsko okolje za poslovanje doma in po svetu.

Podjetje Mikro+Polo prepoveduje korupcijo med podjetjem in katerikoli deležnikom pri vseh vrstah poslovanja v vseh državah. Prepovedano je izvajanje, ponujanje ali sprejemanje podkupnin, plačil ali drugih vrednostnih oblik za sklepanje in ohranjanje pogodbenih odnosov, poslovanja, vladnih odobritev, ugodnih davčnih in carinskih odločb ali za drugo obliko neustrezne poslovne prednosti.

Vsi novi zaposleni prejmejo v svojem paketu dobrodošlice izveček iz protikorupcijske politike, njihovi krovni mentorji pa jih podrobneje seznanijo z njo.

Raznolikost in vključevanje

V Mikro+Polo smo po treh letih od podpisa Listine raznolikosti leta 2022 dobili najboljšo zunanjo potrditev, da resnično spoštujemo raznolikost in jo živimo: prejeli smo najvišje slovensko priznanje Vključi.vse. [Govor našega generalnega direktorja na podelitvi](#) je postal viralen, sledilo je veliko vabil na različne dogodke, s čimer je direktor v naslednjih dveh letih na najboljši možen način promoviral raznolikost in ozaveščal javnost. Leta 2024 pa je izdal še svojo avtobiografijo Govorim, s katero je nagovoril več družbenih tabujev (homoseksualnost, okužba s HIV, raba drog, izgorelost in psihološke težave).

Pri pripravi poročila ugotavljamo, da tudi brez posebnega plana v internem in eksternem komuniciranju redno predstavljamo različne akcije in aktivnosti, s katerimi na eni strani ozaveščamo, na drugi strani pa poročamo o našem delovanju, s katerim podpiramo raznolikost.

Kot nosilci certifikata LGBT prijazno podjetje imamo tudi usposabljanja na temo spoštovanja raznolikosti (2023).

Zavedamo se, da lahko brez spominjanja in opominjanja, da med nami živijo ljudje, ki so drugačni in da imajo ne glede na to, da so morebiti v manjšini, pravico do polnovrednega življenja, nanje hitro pozabimo in jih spregledamo, zato se bomo še vnaprej trudili, da bomo raznolikost v vseh njenih dimenzijah promovirali na najboljši možen način.

Odgovornost do širše družbe

V družbi Mikro+Polo že od svojih začetkov veliko pozornosti usmerjamo v družbeno odgovorno delovanje. Naša poslovna politika temelji na trajnostnem razvoju in poslovanju; tako v odnosu do naših kupcev, poslovnih partnerjev in zaposlenih, kot do okolja, v katerega smo vpeti. Zavedamo se svoje moralne dolžnosti delati dobro, ustvarjati dodano vrednost za družbo ter izboljšati kakovost življenja.

Prepričani smo, da je družbena odgovornost edina prava pot za razvoj podjetja, saj nam preko večjega zadovoljstva zaposlenih prinaša konkurenčno prednost, utrjuje poslovne povezave, prinaša nove priložnosti in krepi dobre odnose s skupnostjo.

V Naši kemiji¹ smo zapisali, da smo pri svojem delu osredotočeni. Ne moremo početi vsega naenkrat, ne moremo bojevati vseh bitk hkrati. Nič drugače ni pri družbeni odgovornosti. Naj si še tako želimo, ne moremo ustreči vsem prošnjam, ki jih dobivamo. Zato smo se odločili, da pomagamo socialno ogroženim družinam in otrokom v našem lokalnem okolju preko sodelovanja z društvom [UP-ornik](#), [Zavoda 13](#) in [Zavoda Mirno morje](#), poleg tega pa podpiramo aktivnosti, s katerimi promoviramo naravoslovne znanosti, predvsem kemijo, med mladimi.

Društvo UP-ornik je naš največji partner na področju DO. V prostorih našega podjetja imajo svoj prostor za delovanje, ki ga imajo v brezplačnem najemu. Njihovi odjemalci prejemajo kupone za hrano v naši kuhinji. Podjetje finančno in s svojimi zaposlenimi sodeluje pri večini akcij društva, pogosto pa pomoč društvu vključujemo v naše aktivnosti. Naše kupce spodbujamo, da svoje točke zvestobe v spletni trgovini Market zamenjajo za bone za hrano društva UP-ornik. V letu 2024 smo na našem parkirišču gostili stand up predstavo, katere izkupiček je bil namenjen društvu, v letu 2023 (in deloma še 2022) smo podpirali akcijo društva 6 milijonov ladjic za 6 milijonov žrtev.

¹ Naša kemija je interni etični kodeks in predstavitev podjetja.

Zavod 13 podpiramo tako, da jih vključujemo v naše akcije, pogosto v povezavi z društvom UP-ornik.

Z Zavodom Mirno morje sodelujemo tako, da vsako leto finančno podpremo enotedensko jadranje za socialno ogrožene otroke, ki ga zavod organizira v septembru.

Možnosti za izboljšave

Ne glede na dosedanji trud in vlaganja v razvoj zaposlenih, poslovanja, kupcev in družbene odgovornosti se zavedamo, da imamo še veliko priložnosti za napredek.

Na področju zaposlenih nas čakajo izzivi, povezani s pomanjkanjem kadrov in vstop generacij Z in α na trg dela. Zato bomo morali na eni strani prilagoditi pristop do zelo drugačnih mladih zaposlenih, na drugi strani vložiti še več v sprejemanje raznolikosti, saj nas zelo verjetno čaka prihod zaposlenih iz drugih kultur. Če k temu dodamo še razvoj umetne inteligence in njen vpliv na način dela, komuniciranja in inovativnost, nam izzivov in priložnosti za izboljšanje ne bo zmanjkalo.

V poslovanju postajamo vse bolj multinacionalno podjetje, ki svoje poslovanje širi izven meja Slovenije. Na eni strani smo zelo aktivni v Evropski uniji, tako kot dobavitelj Novartisa kot proizvajalec in dobavitelj laboratorijskega pohištva Lab Interior. V tem programu razvijamo lastno distributersko mrežo. Izkušnje imamo kot eno od podjetij v takšnih mrežah, vidimo, kako veliki svetovni igralci gradijo svoje, zdaj bomo to znanje in izkušnje lahko prenesli na naše distributerje, v sorodni dejavnosti.

V poslovanju s kupci gradimo na najvišjih etičnih standardih, integriteti in avtentičnosti. S širitvijo naše prisotnosti v več novih državah se bomo zagotovo srečali z novimi izzivi na tem področju in priložnosti za napredek in izboljšave bo veliko.

Glavno priložnost za izboljšave na področju družbene odgovornosti vidimo v razvoju te zavesti med vsemi zaposlenimi in v razvoju korporativnega prostovoljstva, kjer smo še povsem na začetku.

OKOLJSKI VIDIKI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

Na pobudo pomembnega partnerja bioMérieux smo pristopili k preverjanju naših trajnostnih praks na evropski platformi EcoVadis, na kateri smo v letu 2022 zbrali 54 od možnih 100 točk. Leta 2024 smo se na pobudo partnerja Novartis preizkusili z oceno na platformi CDP, v letu 2025 pa se bomo ponovno ocenili v okviru platforme EcoVadis.

V letu 2022 smo uspešno pridobili certifikat ISO 14001 za ravnanje z okoljem.

Varčevanje z energijo, hrano in materiali

Varčnost na vseh področjih po principu dobrega gospodarja je del naše organizacijske kulture že od ustanovitve podjetja. V naši kemiji smo zapisali, da vedno iščemo pot do dobrih rezultatov z malo sredstvi, da so stroški racionalen odgovor na potrebe poslovanja in da vedno pretehtamo potrebna vlaganja v primerjavi s pričakovanimi rezultati.

Ob prenovi poslovnih prostorov smo vgradili varčno razsvetljavo, na vsa stikala dodali opozorila o varčevanju z energijo, izven obratovalnega časa ugašamo računalnike. V letu 2023 smo izpeljali investicijo v sončno elektrarno, s čimer smo postali 50-odstotno samooskrbni z električno energijo, v letu 2024 pa smo investirali v 4 polnilnice za električne avtomobile, ki jih imamo v službenem voznem parku, nekaj jih imajo tudi zaposleni.

Tudi s hrano ravnamo varčno. V naši kuhinji vsak dan pripravimo med 200 in 250 obrokov za zaposlene in zunanje porabnike. Viške hrane brezplačno delimo odjemalcem društva UP-ornik, kar ostane, odpeljejo za hrano za živali. V 2023 smo uvedli sistem naročanja malic, kar je optimiziralo nabavo hrane, v letu 2024 pa smo zmanjšali število različnih obrokov pri posamezni malici in s tem prispevali k varčevanju v okviru prestrukturiranja.

Varčujemo tudi pri papirju in embalaži. Že od leta 2011 poslujemo brezpapirno, tiskamo samo nujne dokumente na recikliran papir. Ves interni tisk je črno bel, barvno v zelo omejenem obsegu tiskamo dokumentacijo za kupce, pri čemer čedalje bolj uvajamo e-dokumentacijo. V letu 2024 smo začeli tudi združevati dobave in s tem prihranili tako pri papirju kot pri stroških transporta. Podatki o relativnem zmanjševanju porabe papirja (glede na število izdanih dobavnic) kažejo, da smo pri tem uspešni.

Vso vhodno embalažo ponovno uporabimo, tista, ki jo naročamo sami, pa je okolju prijazna in kolikor se da iz recikliranih materialov.

V proizvodnji s sodobnimi metodami načrtovanja izdelave optimiziramo porabo vhodnih materialov, ki jih večinoma nabavljamo pri lokalnih dobaviteljih, s čimer znižujemo stroške transporta in ogljični odtis.

Ločevanje odpadkov in varno uničevanje kemikalij

Ločujemo vse odpadke. Že vrsto let imamo v podjetju EKOTičke, v katero ločeno odlagamo papir in plastiko, zunaj podjetja pa kesone za steklo, papir in embalažo. Po lanski uvedbi certifikata ISO 14001 smo ločevanje organizirali še bolj dosledno in uvedli še ločene biološke odpadke.

V okviru varnega uničevanja kemikalij, ne samo pri nas, kjer se trudimo, da je tega čim manj oz. nič, brezplačno poskrbimo za odvoz in uničenje kemikalij tudi pri naših kupcih. Vsaki dve leti izpeljemo akcijo uničevanja kemikalij.

Z razvojem sistema pametnega laboratorijskega pohištva Pregl Digital, ki omogoča nadzor nad zalogami, hitro iskanje, opozarjanje na potrebo po ponovnem naročilu in na bližanje roka uporabe pa prispevamo k preventivnemu delovanju in zmanjšanju količine odpadnih kemikalij.

Promocija trajnosti in družbene odgovornosti podjetja

Podjetje že več kot 10 let intenzivno vlaga v komuniciranje z javnostjo preko različnih digitalnih kanalov: lastnih spletnih strani, Facebook strani, LinkedIn-a, Instagrama in v zadnjem času tudi TikToka. Čeprav se strategije nagovarjanja ciljnih občinstev od omrežja do omrežja razlikujejo glede na strukturo uporabnikov, so trajnostne in družbeno odgovorne vsebine pomemben del tega komuniciranja.

Na naši [spletni strani](#) predstavljamo naše temeljne zaveze družbeni odgovornosti (DO).

V letih 2023 in 2024 smo z internimi in zunanjimi javnostmi komunicirali na naslednje načine:

Način komuniciranja	2023	2024
DO prispevki in DO novičke v internem časopisu Mikrofon	84	65
Objave na temo DO in trajnosti na družbenih medijih in www	17	29
Vprašalniki na temo trajnosti in DO za različne dobavitelje in kupce	15	14
DO in trajnostne nagrade	-	2
Predstavitve dobre prakse na različnih dogodkih	2	2
Naravoslovni dnevi	6	5
Videonatečaj Kemija je zakon	12	8
Avtobiografija generalnega direktorja	-	1
Predstava za otroke	-	1

Realizacija družbeno odgovornih in trajnostnih ciljev

V **trajnostnem poročilu za leto 2022** smo si zastavili nekaj ciljev za leto 2023. Njihova realizacija je bila:

1. Naš ključni cilj v letu 2023 je bil pridobiti krovni certifikat DOD Napredni 2. Ta cilj smo izpolnili.
2. Glavna naloga na področju **organizacijskega upravljanja** je bila priprava strategija družbene odgovornosti z analizo tveganj. Cilj je bil realiziran.
3. Naslednji cilj na tem področju je bil vzpostaviti pretežno samooskrbo z električno energijo. Investirali smo v sončno elektrarno in postali približno polovično samooskrbni.
4. Kot del trajnostne naravnosti smo s članki v internem časopisu in kratkimi videi na družbenih omrežjih ozaveščali zaposlene o DO, v okviru naše kulture pa jih spodbujamo k varčnemu obnašanju, skrbnemu ravnanju pri klimatizaciji pisarn in drugih prostorov, pri zmanjševanju porabe vode, minimiziranju ostankov hrane, brezpapirnemu poslovanju in upravljanju z embalažo.
5. Na področju spodbujanja korporativnega prostovoljstva ni bilo posebnih aktivnosti, tudi zaradi prestrukturiranja podjetja.
6. Za poročanje v skladu z ESG standardi in za razkrivanje trajnostnih podatkov, ki bo za nas obvezno leta 2027, se še nismo posebej pripravljali, smo pa podatke o naši trajnosti razkrili v letu 2024 v okviru platforme CDP.
7. Certifikata Green Star nismo pridobili.
8. Večino ciljev na področju **usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** smo izpolnili: imamo fleksibilen in zaposlenim prilagojen delovni čas, redno in pravočasno jih informiramo o vseh pomembnih temah, redno prirejamo druženja, zabave in teambuildinge za boljšo klimo na delovnem mestu. V podjetju so dobrodošli otroci naših zaposlenih in njihovi domači ljubljenci.
9. Individualnih kariernih načrtov še nismo uvedli, prav tako nismo razvili sistema stalnih izboljšav, so pa predlogi in pobude zaposlenih vedno dobrodošli.
10. Na področju **medgeneracijskega sodelovanja** smo realizirali nekaj rotacij zaposlenih, nismo pa uvedli sistema na temelju potreb dela oddelkov in kot orodje za razvoj njihovih individualnih kompetenc.
11. Na področju spodbujanja vodij k motiviranju zaposlenih s pohvalami in zahvalami posebnih aktivnosti ni bilo, prav tako ne na področju ozaveščanja zaposlenih o značilnostih različnih generacij in pomenu dobrega sodelovanja med njimi. Ker smo te aktivnosti izvajali v preteklih letih, verjamemo, da so se takšna vedenja v podjetju že precej »prijela«. Je pa vsem zaposlenim na voljo video posnetek o značilnostih posameznih generacij.
12. Mentorstvo je potekalo po ustaljenih tirnicah. Nekaj procesov smo poenostavili, nismo se pa posvečali strokovnim mentorjem, kot je bilo v načrtu. Sodelovanje s srednjimi in višjimi šolami v naši regiji poteka zgledno, poleg PUD in PRI praks smo uvedli tudi vajeništvo za program mizar.
13. Nove zaposlene v okviru poskusnega dela sistematično uvajamo v kulturo našega podjetja. Nekaj upokojenih sodelavcev dela po pogodbah; svoje znanje in izkušnje prenašajo na mlajše sodelavce/-ke.
14. Z uvedbo certifikata ISO 45001(od 6. 12. 2022) smo okrepili **varnost in zdravje na delovnem mestu**, funkcije skrbi za to področje v povezavi s skrbjo za ravnanje z okoljem pa zaenkrat še nismo profesionalizirali. Cilj delovanja na tem področju je še naprej delovati preventivno, preprečevati poškodbe in bolezni, pogojene z delom, dolgoročno pa poskrbeti, da bodo naši zaposleni tudi po upokojitvi zdravi in vitalni.

V kakšni meri bo uvedba dodatnih ukrepov izboljšala oceno na evropski platformi EcoVadis, bomo ugotovili v letu 2025, ko bomo ponovno oddali vprašalnik.

Realizacijo DO ciljev do leta 2025, **zastavljenih v Strategiji družbene odgovornosti 2023**, prikazujemo v nadaljevanju.

Realizacija ciljev trajnostnega upravljanja

Cilji	Kazalniki	Realizacija
0 primerov potrjene korupcije	Število primerov potrjene korupcije	V letih 2023 in 2024 nismo imeli primerov korupcije, v katere bi bili vpleteni naši zaposleni.
Vsi zaposleni poznajo in aktivno promovirajo Našo kemijo	Podpisane izjave novo zaposlenih o sprejemanju Naše kemije (23/24 - SAVP)	Vsi novi zaposleni se v procesu uvajanja seznanijo s kulturo podjetja, s kateri jih seznanijo njihovi krovni mentorji in podpišejo izjavo o njenem sprejemanju. V letih 2023 in 2024 jo je podpisalo 44 oz. 24 novih zaposlenih. Primerov, ko bi obravnavali kršenje Naše kemije, ni bilo, kazalnik pa smo opustili.
Spodbujanje inovativnosti zaposlenih	Število (s)prejetih predlogov za izboljšave	Predlogov za izboljšave je bilo v 2023 7, v 2024 pa dva, oboje v proizvodnji. Posebnega skupnega sistema še nismo uvedli, so jih pa začeli zbirati tudi v Podpori kupcem.
Digitalizacija vseh ključnih procesov	Število novih digitaliziranih procesov	V Lab Interiorju se uspešno nadaljuje digitalizacija procesov. Digitalizirali in avtomatizirali smo anketiranje kupcev.
Vključevanje trajnostnih določil v pogodbe s kupci in dobavitelji	Delež pogodb, ki vključujejo trajnostna določila	V programu Laboratorij je delež pogodb s predvsem globalnimi kupci in dobavitelji, ki vključujejo trajnostna določila, 60 %. V programu Lab Interior ima 20 % pogodb s kupci trajnostna določila. Pogodb z dobavitelji ne podpisujejo (naročilnice)
Ustrezna in proaktivna obravnava primerov vigilance	Število uspešno izpeljanih primerov vigilance	V letu 2023 smo izpeljali skupaj 19 postopkov vigilance (8 bioMérieux +11 Merck, MN, Caelo), v 2024 pa skupaj 14 (8 bioMérieux + 5 Merck) v skladu z vsemi pravili in notranjimi navodili.
Realiziranje ukrepov na področju organizacijskega upravljanja v C DOD	Št. priporočil revizorja po letnem revizijskem pregledu	Pri reviziji C DOD za leto 2024 nismo dobili nobenega priporočila revizorja.

Skrb za zaposlene

Cilji	Kazalniki	Realizacija
Uspešno realiziranje vseh načrtovanih ukrepov na podr. usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter promocije zdravja na del. mestu v CDOD	Št. priporočil revizorja po letnem revizijskem pregledu	Dobili nismo nobenega priporočila.
Implementirati koncept individualnega kariernega razvoja	Št. vključenih zaposlenih v proces individualnega kariernega razvoja	Cilj ni bil realiziran, prenos v naslednje obdobje.
Rast zadovoljstva zaposlenih	Izboljšani rezultati meritev klime	V 2024 smo izvedli skrajšano verzijo meritve klime, tako da rezultati niso primerljivi.
Rast zadovoljstva z vodenjem	Izboljšana (ali vsaj enaka) povprečna ocena zadovoljstva	Novo raziskavo bomo izvedli v 2025

Skrb za naravno okolje

Cilji	Kazalniki	Aktivnosti	
Samooskrba z električno energijo	Zmanjšanje stroškov električne energije	2023: Instalacija sončne elektrarne in vključitev v javno omrežje (R: 50 % nižji stroški oskrbe z elektriko) 2024: instalacija 4 polnilnic za električne avtomobile	
Relativno zmanjšanje porabe vseh virov (glede na število zaposlenih, promet...)	Zmanjšanje porabe papirja Zmanjšanje porabe vode Zmanjšanje odpadkov (v%/promet) <ul style="list-style-type: none"> • Hrane • lesnega materiala • Plastike • Aluminija • železa v proizvodnji • Embalaže /lepenka 	2023 410 zavojev/a500 listov 0,391 %/promet	2024 350 zavojev/a500 listov 0,317 %/promet
Izboljšanje rezultata na platformi Ecovadis	Število doseženih točk	Podatki bodo znani v 2025	
Uspešna kontrolna presoja certifikata ISO 14001	Pozitivno opravljena kontrolna presoja	Realizirano v januarju 2025	
Realiziranje ukrepov na področju okolja	Št. priporočil revizorja po letnem revizijskem pregledu	Pri reviziji C DOD za leto 2024 smo dobili 1 priporočilo revizorja (zamenjava indikatorja).	

Podpora družbenemu okolju

Cilji	Kazalniki	Aktivnosti	
Zagotoviti nadaljnje uspešno delo društva UP-ornik	Vrednost zbranih sredstev s pomočjo podjetja Aktivno prostovoljstvo zaposlenih	2023: zaključek projekta 6 milijonov ladjic 2024: dobrodelni stand-up Direktor in 1 zaposleni se vključujeta v delo društva	
Nadaljnje uspešno sodelovanje s šolami	Št. razdeljenih PS Videi - natečaj Kemija je zakon Št. naravosl. dni / obiskov s šol Kampanja Promotor znanosti	2023 13.600 12 5/2 5 prijav, 3 izbrani	2024 14.500 8 6/2 4 prijave, 2 izbrana
Podpora lokalnim iniciativam	Št. odobrenih vlog za podporo	2023 3 donacij, 1 sponzorstvo	2024 1 donacij, 2 sponzorstvi
Rast ugleda podjetja v javnosti	Število prispelih vlog za zaposlitve brez razpisa Število objavljenih člankov o podjetju.	2023 181 655	2024 42 1054

Viri / referenčni dokumenti

1. Poslovník podjetja, 2024
2. Protikorupcijska politika podjetja, 2023
3. Strategija podjetja do leta 2030
4. Strategija družbene odgovornosti, 2023, posodobitev 2025
5. Plan C DOD 2023
6. Vmesna poročila C DOD 2023 in 2024
7. Poročilo o spoštovanju raznolikosti za 2022
8. Vmesno poročilo CDOD 2022
9. Različni drugi interni dokumenti