



# DOMEL

TRAJNOSTNO POROČILO  
2019





# DOMEL

TRAJNOSTNO POROČILO SKUPINE DOMEL ZA LETO 2019

# VSEBINA

11	Nagovor uprave
12	Predstavitev skupine Domel
13	Lastniška struktura
13	Trajnostno poročanje
	<b>NA SKUPNI POTI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA</b>
16	Poslanstvo, vizija, vrednote
21	Korporativna strategija skupine Domel 2020 – 2025
	<b>POSLOVNI VIDIKI TRAJNOSTI</b>
20	Poslovanje skupine povezanih družb Domel
21	Prihodki in čisti dobiček skupine Domel
21	Prodaja po najpomembnejših trgih
22	Prodaja po posameznih programih
	<b>DRUŽBENI VIDIKI TRAJNOSTI</b>
24	Družbena odgovornost
27	Zaposleni – ključni vir konkurenčne prednosti
29	Izobraževanje
30	Ideje, izboljšave in inovacije
30	Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih
31	Zdravje in varnost pri delu
	<b>OKOLJSKI VIDIKI TRAJNOSTI</b>
36	Okoljska politika
36	Sistemi vodenja kakovosti in ravnanje z okoljem
37	Okoljski kazalniki
40	Zaključeni in odprti okoljski programi v letu 2019
42	Izdelki – trajnostne in inovativne rešitve
44	<b>POROČILO SVETA DELAVCEV</b>
48	<b>POROČILO O DELU SP SKEI DOMEL d.o.o.</b>



Neprestano iščemo nove poslovne priložnosti

# NAGOVOR UPRAVE



*Spoštovani,*

pred nami je trajnostno poročilo skupine Domel za leto 2019, s katerim predstavljamo rezultate svojega prizadevanja pri uresničevanju poslanstva z načeli trajnostnega razvoja. Poročilo daje vpogled v pomembne vidike poslovnega, družbenega in okoljskega delovanja skupine Domel.

Trajnostna naravnost je osrednja usmeritev korporativne strategije skupine Domel za obdobje 2020 do 2025, ki je zajeta v več strateških aktivnostih, in sicer z vseh treh vidikov trajnosti: družbenega, okoljskega in ekonomskega. Digitalizacija kot skupni imenovalec strateških aktivnosti pomeni priložnost za boljše obvladovanje rabe virov, kar je pomemben prispevek k okoljski vzdržnosti. Napredne tehnologije bodo omogočale razvoj novih trajnostnih izdelkov in storitev, s čimer bomo globalno prispevali k manjšemu ogljičnemu odtisu in ohranjanju naravnega okolja.

Z rastjo dodane vrednosti uresničujemo svoje poslanstvo družbeno odgovornega delodajalca in zagotavljamo kakovostna delovna mesta. Gradimo na razvoju novih kompetenc zaposlenih, ki bodo nujne za te spremembe ter ki vključujejo večjo trajnostno ozaveščenost in usposobljenost zaposlenih ter še višjo strokovnost in zavzetost zaposlenih.

Poslovno leto 2019 smo v skupini Domel zaključili s 147 mio EUR prihodkov, kar je 97,3 % lanskim prihodkom, in s čistim dobičkom 6,8 mio EUR, kar je 102 % lanskega rezultata. Največje spremembe produktnega portfelja se odvijajo na avtomobilskem trgu, saj starejše generacije izdelkov nadomeščamo z novimi inovativnimi rešitvami za področje e-mobilnosti. Ustvarjena marža EBITDA v višini 11,2 % zagotavlja ustrezen denarni tok za investicije v trajnostne rešitve prihodnosti ob zmerni zadolženosti.

Zavedamo se vplivov, ki jih ima Domel na okolje, zato smo se v svoji okoljski politiki zavezali smotrnemu ravnanju z okoljem, ki ga želimo ohraniti tudi za prihodnje generacije in ga izboljšati tam, kjer je to z zelenimi tehnologijami in inovacijami mogoče. Sistematičen pristop k zmanjševanju vplivov na okolje dosegamo z upoštevanjem smernic standarda ISO 14000 in prek zastavljenih okoljskih programov. V letu 2020 je načrtujemo certifikacijo proizvodnje na Kitajskem in v letu 2021 proizvodnje v Srbiji. V preteklem letu smo uspešno zaključili 8 okoljskih programov in številne druge aktivnosti na različnih področjih trajnostnega razvoja. Z inovativnostjo in znanjem ustvarjamo izdelke, ki so energetske in snovno učinkoviti, kar se v praksi odraža v prihranku več kot 250 GWh električne energije na leto oziroma 96.000 ton prihranka emisij CO<sub>2</sub>, če predpostavimo, da so Domelovi motorji nadomestili standardne izvedbe električnih motorjev. Z razvojnimi kompetencami prispevamo k zeleni mobilnosti in energetske učinkoviti vožnji ter z inovativnimi rešitvami omogočamo prehod na brezogljico družbo.

Na predstavljenе dosežke trajnostnega razvoja smo zaposleni v skupini Domel lahko ponosni, saj smo jih dosegli s skupnimi prizadevanji in uresničevanjem vrednot. Služijo nam kot motiv, da naredimo še več za prihodnost našega zelenega planeta in sobivanja na njem.

mag. Matjaž Čemažar  
predsednik uprave Domel Holding, d.d.

## PREDSTAVITEV SKUPINE DOMEL

### Matična družba

- **Domel Holding, d.d.**

Sedež družbe  
Pravna oblika  
Matična številka  
Registrirana dejavnost  
Predsednik uprave

Otoki 21, 4228 Železniki  
Delniška družba  
1294156  
Dejavnost uprav podjetij  
mag. Matjaž Čemažar

### Odvisne družbe

- **Domel, d.o.o.**

Sedež družbe  
Pravna oblika  
Matična številka  
Registrirana dejavnost  
Direktor

Otoki 21, 4228 Železniki  
Družba z omejeno odgovornostjo  
5045401  
Proizvodnja elektromotorjev, generatorjev in transformatorjev  
mag. Matjaž Čemažar

- **Domel, Inc.**

Sedež družbe  
Pravna oblika  
Registrirana dejavnost  
Direktor

28 Gleann Court, East Rutherford, New Jersey 07073, USA  
Delniška družba  
Trženje izdelkov matičnega podjetja  
Peter Korošec

- **Domel motors d.o.o. Odžaci**

Sedež družbe  
Pravna oblika  
Matična številka  
Registrirana dejavnost  
Direktor

Lole Ribara št. 40, 25250 Odžaci, Srbija  
Družba z omejeno odgovornostjo  
21486736  
Proizvodnja elektromotorjev, generatorjev in transformatorjev  
Goran Čučak

- **Domel IP Invalidsko podjetje, d.o.o.**

Sedež družbe  
Pravna oblika  
Matična številka  
Registrirana dejavnost  
Direktor

Gorenja vas - Reteče 4, 4220 Škofja Loka, Slovenija  
Družba z omejeno odgovornostjo  
1853678  
Mehanska obdelava kovin  
Rado Lenkič

- **Domel Electric Motors Suzhou Co., Ltd**

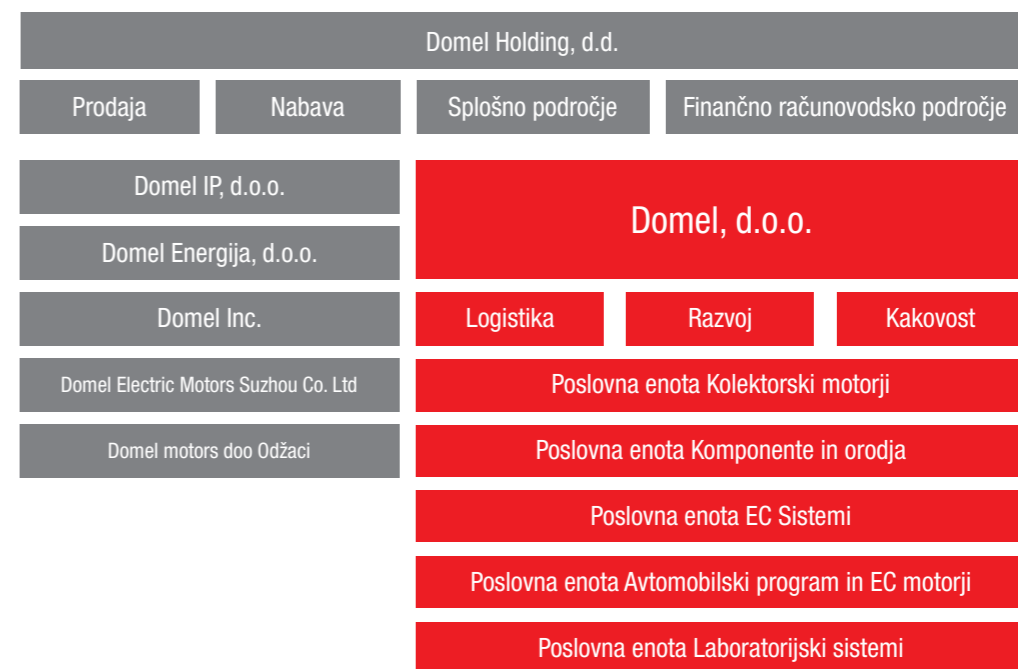
Sedež družbe  
Pravna oblika  
Registrirana dejavnost  
Direktor

Jingmao Road 285, Suzhou Industrial Park 215021 Suzhou, P.R.China  
Družba z omejeno odgovornostjo  
Proizvodnja in trženje sesalnih enot  
Boštjan Demšar

- **Domel Energija, d.o.o.**

Sedež družbe  
Pravna oblika  
Matična številka  
Registrirana dejavnost  
Direktor

Otoki 21, 4228 Železniki, Slovenija  
Družba z omejeno odgovornostjo  
2276399  
Drugo projektiranje in tehnično svetovanje  
Karmen Nastran



## LASTNIŠKA STRUKTURA

Kategorija	Št. lastnikov	%	Št. lastniških deležev	%
Zaposleni v skupini	334	52,35	273.429	53,17
Upokojenci	115	18,03	164.176	31,93
Bivši zaposleni	112	17,55	40.266	7,83
Ostali	76	11,91	33.800	6,57
Lastne delnice	1	0,16	2.544	0,49
<b>Skupaj</b>	<b>638</b>	<b>100</b>	<b>514.215</b>	<b>100</b>

## TRAJNOSTNO POROČANJE

Trajnostno poročilo ponuja pregled ključnih aktivnosti, ciljev in strategij povezanih s trajnostnim razvojem skupine Domel in ga v taki obliki pripravljamo drugo leto zapored.

Poročanje vključuje poslovne, družbene in okoljske vidike trajnostnega delovanja povezanih družb skupine Domel na območju Slovenije ter se nanaša na poročevalsko obdobje za leto 2019.



Postavljamo si visoke cilje na ravni podjetja in na ravni vsakega posameznika



# NA SKUPNI POTI TRAJNOSTNEGA RAZVOJA

Poslanstvo, vizija in vrednote so skupni smerokazi za doseganje trajnostnega razvoja.

## POSLANSTVO

Domel je družbeno odgovorno podjetje. Kot globalni razvojni dobavitelj dovršenih rešitev elektromotornih pogonov in komponent, zasnovanih na lastnih inovativnih tehnologijah, omogočamo rast in trajnostni razvoj skupine Domel. S tem zagotavljamo kakovostna delovna mesta v širšem okolju.

## VIZIJA

Smo globalni razvojni dobavitelj EC-sistemov in komponent ter ohranjamo vodilni razvojni položaj na trgu sesalnih enot.

## VREDNOTE



Delo v Domelu nam je izziv za profesionalno in osebno rast, kjer z nenehnim učenjem in osebnim razvojem postavljamo temelje za večjo ustvarjalnost. Vzamemo si čas za razmišljanje, inovativno delovanje ter spodbujamo nove ideje in dobre nagradimo. Nprestano izboljšujemo načine in rezultate dela.



Naši cilji so visoki, vendar uresničljivi. Imamo pogum za sprejemanje ovir in napak, iz katerih se znamo učiti. Postavljamo si visoke cilje na ravni podjetja in na ravni vsakega posameznika, pri čemer spodbujamo zdravo tekmovalnost, težnje po izobraževanju in napredovanju na delovnem mestu, hkrati pa se trudimo doseči ravnovesje med delom in družino.



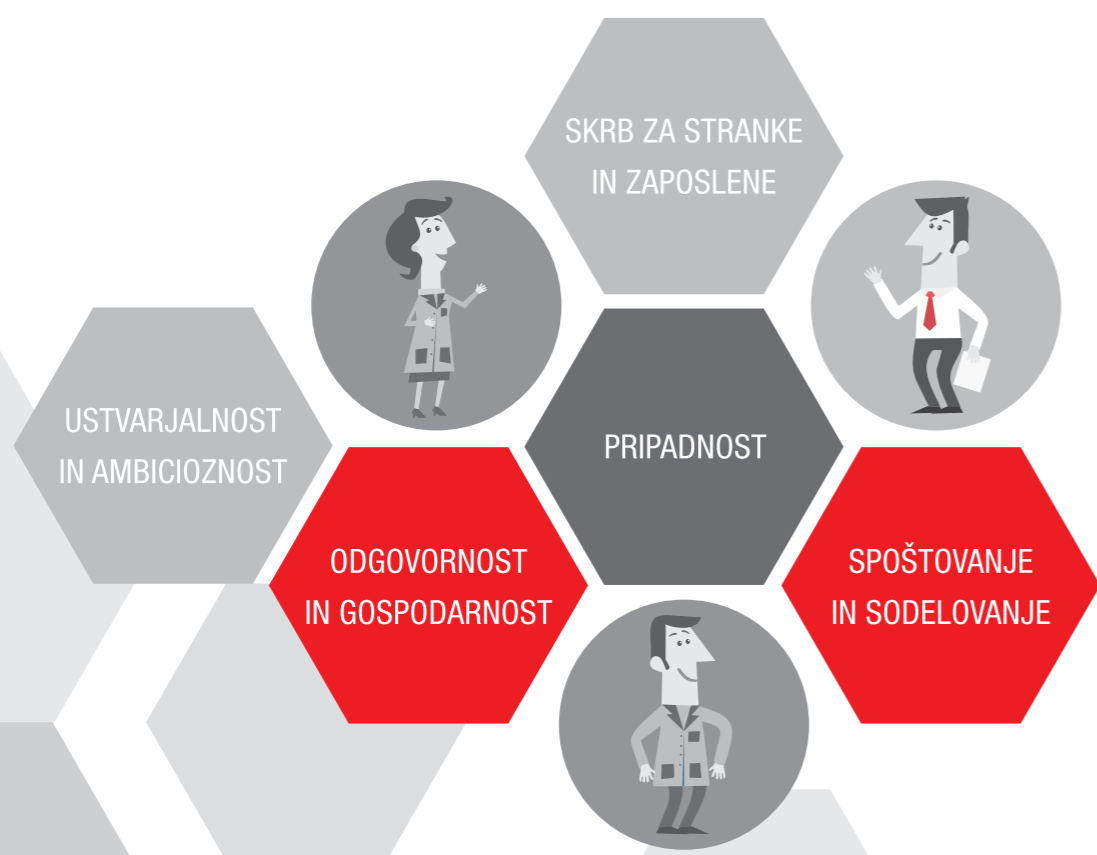
Naš moto se glasi: »Kar rečem, to naredim.« Sprejete obveznosti in obljube vedno uresničimo. S sredstvi podjetja v vseh okoliščinah in vedno ravnamo racionalno, kot da bi bila naša osebna last, obenem pa si prizadevamo s čim manjšimi vložki maksimirati iztržek. Ker smo naravnani k rezultatom, delujemo v smeri razvoja optimalnih izdelkov, doseganja optimalnih pogojev na trgu, stalnega zniževanja stroškov, neprestanega iskanja poslovnih priložnosti in ustvarjanja dobička.



Do drugih se vedemo tako, kot bi si želeli, da se drugi vedemo do nas. Ne dopuščamo nespoštljivega odnosa. Neusmiljenost, brezobzirnost in domišljavost ne sodijo v Domel.



Skupaj smo v dobrem in v slabem, odkrivamo in rešujemo potencialne probleme in se skupaj tudi veselimo. Sodelujemo pri postavljanju in realizaciji ciljev, ker se zavedamo, da smo del kolektiva, ki lahko le s sodelovanjem doseže postavljene cilje. Zato pospešujemo timski način dela, dejavno sodelujemo v timih, spodbujamo različnost mišljenja, poudarjamo pomembnost doprinosa posameznika k skupnemu rezultatu.





## SKRB ZA STRANKE IN ZAPOSLENE

Ker se zavedamo, da je kupec kralj, je smiselna prilagodljivost kupčevim zahtevam že ves čas naša konkurenčna prednost. Imamo načrt in cilje dela s strankami. Naš pristop do strank je kakovosten in pristen, kar pomeni, da si za stranke vzamemo čas, poiščemo najboljšo možnost glede cene in kakovosti, smo dosegljivi, ustvarjamo prijetno ozračje, smo prijazni, zanesljivi in prilagodljivi.

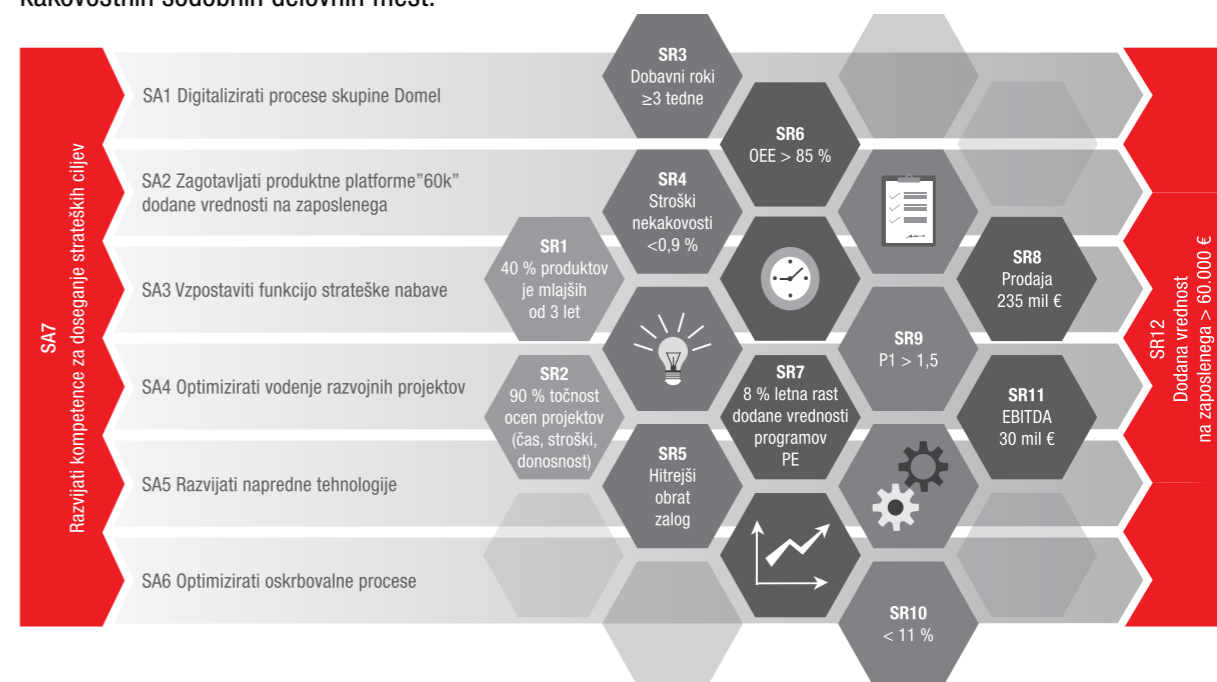
Skrbimo za razvoj, izbor ter strokovno in osebno rast zaposlenih, tako da pridejo pravi ljudje na ustrezna delovna mesta. Naša delovna mesta omogočajo ustvarjalnost, prinašajo notranje zadovoljstvo zaposlenih, niso enolična, so primerno plačana in zdravju neškodljiva.

## PRIPADNOST

Ponosni smo, da smo Domelovci. Lojalnost zaposlenih je trden temelj obstoja in razvoja našega podjetja, saj pomeni združevanje kariernih sanj in ciljev podjetja. Prizadevamo si izdelati celovit sistem obvladovanja človeških virov. Vsi zaposleni se zavedamo, da je pomembno cilje, vrednote, poslanstvo in vizijo vzeti za svoje ter si po najboljših močeh prizadevati za razvoj in napredek podjetja.

## KORPORATIVNA STRATEGIJA SKUPINE DOMEL 2020 – 2025

Veliki cilj skupine Domel 2025 je dodana vrednost na zaposlenega v višini nad 60.000 EUR, ki ga bomo dosegli s prenovljenimi produktivnimi platformami, učinkovitejšimi poslovnimi procesi in inovativnimi proizvodnimi procesi – ti bodo avtomatizirani in robotizirani, kjer bo to ekonomsko upravičeno. Ocenjene tržne možnosti kažejo na možnost osem odstotne povprečne letne rasti obsega prodaje z organsko rastjo, pri čemer je ciljni ustvarjeni dobiček pred amortizacijo (EBITDA) v višini 12 % ustvarjenih prihodkov. S korporativno strategijo skupine Domel zagotavljamo želeno rast vrednosti podjetja za lastnike in sledimo poslanstvu zagotavljanja kakovostnih sodobnih delovnih mest.



# POSLOVNI VIDIKI TRAJNOSTI

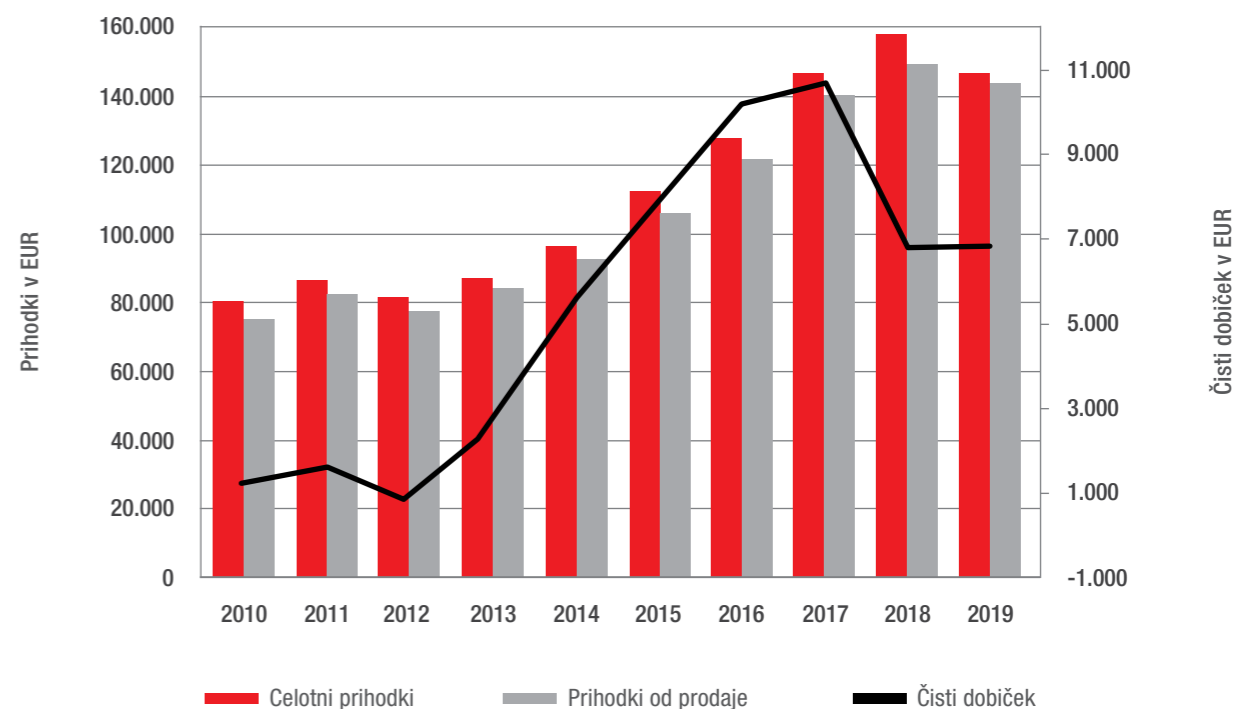
## POSLOVANJE SKUPINE POVEZANIH DRUŽB DOMEL V LETU 2019

Skupina Domel je v letu 2019 poslovala stabilno in prihodke ohranila na približno enaki ravni kot leto prej. Skupna realizacija konsolidiranih prihodkov je znašala 147,1 mio EUR. Največji delež prihodkov v skupini predstavljajo prihodki družbe Domel, d.o.o. Ti so bili v letu 2019 v skladu s planiranimi in so znašali 151,1 mio EUR. Od tega so 141,4 mio EUR oziroma 93,6 % vseh prihodkov Domel, d.o.o. znašali prihodki od prodaje, kar je v primerjavi z letom 2018 za 1,5 % manj. Dobiček iz poslovanja za Domel, d.o.o. je znašal 5,4 mio EUR, čisti dobiček pa 8,2 mio EUR. Denarni tok iz poslovanja se je v primerjavi z letom 2018 povečal za 4,9 % in je znašal 15,8 mio EUR. Za 6,5 % je bil tako višji tudi kazalnik EBITDA marža, ki je v letu 2019 znašal 11,2 %. Donosnost kapitala (ROE) se je izboljšala za 30 % in je znašala 13,6 %. Investirali smo 15,6 mio EUR. Rezultati kažejo dobro upravljanje denarnega toka družbe, visoko raven poslovne prilagodljivosti, inovativnosti in učinkovitosti.

	R 2019	P 2019	R 2018	R 19 / P 19	R 19 / R 18
Število delovnih ur	851.528	817.000	924.085	104,23	92,15
Število zaposlenih (31. 12. 2019)	1.151	1.100	1.103	104,64	104,35
Vsi prihodki v EUR	151.078.727	150.968.000	151.815.832	100,07	99,51
Čisti dobiček v EUR	8.157.478	4.678.000	5.636.765	174,38	144,72
Čisti dobiček/delavca v EUR	7.087	4.253	5.110	166,65	138,68
Čisti dobiček/vsi prihodki	5,4 %	3,1 %	3,7 %	174,25	145,43
Dodana vrednost na zaposlenega v EUR	41.375	42.400	41.207	97,58	100,41
Donos na kapital	13,6 %	8,1 %	10,4 %	168,58	130,12
EBITDA marža	11,2 %	10,1 %	10,5 %	110,46	106,54

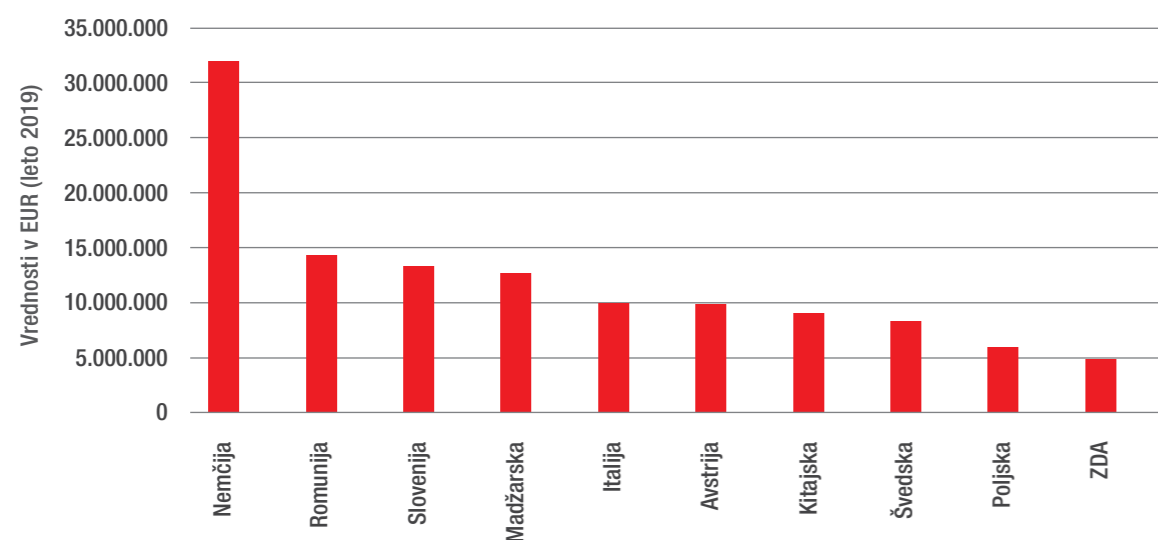
Leto	Domel, d.o.o.			Skupina Domel		
	Celotni prihodki	Prihodki od prodaje	Čisti dobiček	Celotni prihodki	Prihodki od prodaje	Čisti dobiček
2009	59.962	55.630	-71	63.170	58.375	-247
2010	75.373	70.829	839	80.253	75.025	1.150
2011	85.099	79.791	1.507	86.726	82.620	1.529
2012	77.057	73.717	668	81.527	77.341	737
2013	80.883	77.489	1.930	87.173	83.765	2.638
2014	91.954	87.434	4.873	96.189	92.337	5.526
2015	104.914	100.121	6.899	112.071	105.932	7.907
2016	123.721	116.736	9.412	127.659	121.632	10.141
2017	140.685	133.516	9.761	146.635	139.705	10.762
2018	151.816	143.574	5.637	151.340	149.034	6.714
2019	151.079	141.364	8.157	147.128	144.898	6.843

## PRIHODKI IN ČISTI DOBIČEK SKUPINE DOMEL



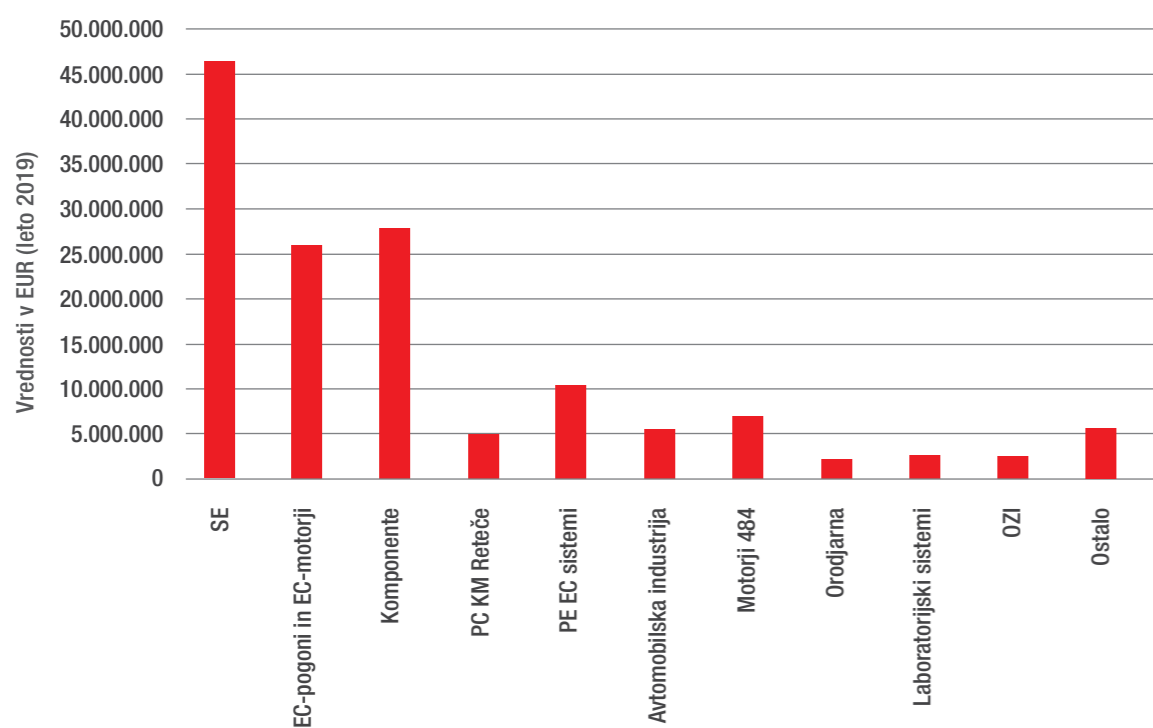
## PRODAJA PO NAJPOMEMBNEJŠIH TRGIH

Stabilnost družbi Domel, d.o.o. omogoča tudi mednarodna razpršenost poslovanja. Na domačem trgu smo lani ustvarili 13,2 mio EUR prihodkov, znotraj EU 103,4 mio EUR, zunaj EU pa 27,7 mio EUR. Na tujih trgih smo skupaj ustvarili 90,6 % prihodkov od prodaje. Naš najmočnejši trg z 22,6 odstotnim deležem v prihodkih od prodaje ostaja Nemčija. Vrednost prodaje v to državo je znašala 31,97 mio EUR. Sledita ji Romunija z 10,2- in Madžarska z 8,9- odstotnim deležem. V primerjavi z letom 2018 smo rasli tudi na drugih evropskih trgih in sicer na Madžarskem, v Italiji, Avstriji, na Švedskem in Poljskem. Največji trg zunaj EU je Kitajska, kamor smo prodali za 9 mio EUR izdelkov. V Severno Ameriko (ZDA in Kanado) smo prodali za 7,9 mio EUR. Naš največji tuji kupec v letu 2019 je iz programa avtomobilske industrije, na domačem trgu pa iz programa sesalnih enot. 26,6 % naših proizvodov je bilo prodanih v avtomobilsko industrijo.



## PRODAJA PO POSAMEZNIH PROGRAMIH

Domelova najmočnejša skupina izdelkov ostajajo sesalne enote, ki s 46,5 mio EUR realizacije obsegajo največji vrednostni delež v strukturi prodaje, to je 32,9 %. Delež sesalnih enot se je v strukturi programov nekoliko zmanjšal, prav tako se je prodaja zmanjšala vrednostno glede na predhodno leto in sicer za 4,6 %. V primerjavi s predhodnim letom se je prodaja najbolj povečala na programih komponente za 54,7 %, laboratorijski sistemi za 22,4 % ter EC-pogoni in EC-motorji za 8,9 %. Upad prihodkov od prodaje smo zaznali na programih avtomobilske industrije, motorjev 484, kjer se zaključuje življenjski cikel izdelkov, orodjarne in OZI profesionalnega programa.



# DRUŽBENI VIDIKI TRAJNOSTI

## DRUŽBENA ODGOVORNOST

Družbena odgovornost skupine Domel predstavlja koncept uravnoteženega trajnostnega razvoja, pri katerem podjetje v svoje poslovanje vključuje skrb za družbene, okoljske in poslovne izzive. Gradi jo na temeljih sprejetih vrednot v sodelovanju z zainteresiranimi deležniki ter v povezavi z močno tradicijo in lastno kulturo podjetja.

Družbena odgovornost temelji na doseganju visoke stopnje konkurenčnosti na lokalnem in globalnem trgu, na prizadevanju za odličnost pri čemer upošteva trajnost in uravnotežen razvoj povezanih podjetij v skupini Domel. Poslovna praksa, ki jo prinaša družbena odgovornost je smotno investiranje v tako poslovno okolje, ki zagotavlja intelektualni kapital, zdravje in varnost zaposlenih, lažje usklajevanje družine in dela, vzpostavljanje enakih možnosti za vse ne glede na spol in versko pripadnost ter sodelovanje z lokalno skupnostjo v vseh vidikih poslovanja, ki lahko vplivajo na kakovost življenja.

## Kodeks ravnanja skupine Domel

V skupini Domel smo s sprejetjem kodeksa ravnanja sklenili zavezo, da se po njegovih načelih ravnamo povsod, kjer smo, kjer delamo in kjer živimo. Predstavlja splošen napotek in recept za gradnjo odličnih odnosov s strankami in sodelavci ter nas usmerja v odgovorno in premišljeno ravnanje. Spoštovanje načel kodeksa plemeniti naše delo in prispeva k oblikovanju dobrega vzdušja med zaposlenimi, poslovnimi ter drugimi partnerji.

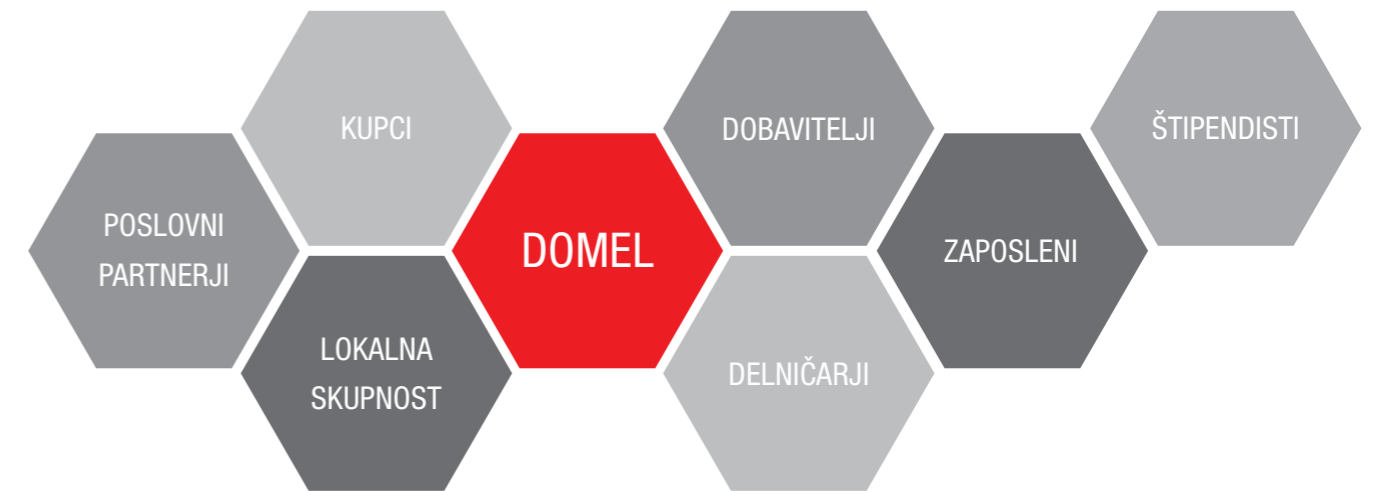
## Vključenost v lokalno okolje

Skupina Domel zaposluje preko 1.300 ljudi. Veliko zaposlenih prihaja iz lokalnega okolja. V to okolje se vsak dan vračamo, zato nam je pomembno, da je urejeno in prijazno. Finančno podpiramo vse večje dogodke v kraju. Podpiramo vrsto športnih društev, kjer se v vztrajnosti, ustvarjalnosti in ambicioznosti kalijo naši potencialni sodelavci. Pomagamo pri investicijah prostovoljnih gasilskih društev, ki posodablajo vozni park ali gradijo in obnavljajo gasilske domove in ki so nam vedno priskočili na pomoč, ko smo jih potrebovali.

Veliko pozornost namenjamo tudi sodelovanju s krajevno osnovno šolo, saj so lahko ti otroci tudi naši bodoči zaposleni. Materialno jim priskočimo na pomoč pri izvedbi tehničnih izbirnih predmetov, jim pomagamo pri opremljanju tehnične učilnice. Vsako leto jim predstavimo poklice, ki so za naše podjetje najaktualnejši. V okviru naravoslovnih in drugih izobraževalnih dogodkov jim omogočimo strokoven ogled proizvodnje. Tako poskušamo vspodbujati mlade, da se lažje odločajo za tehnične poklice.

Sodelovanje začnemo že v vrtcih, kjer najmlajšim ravno tako omogočimo ogled proizvodnje, kjer srečajo tudi svoje starše in spoznajo njihove poklice.

Podjetje sodeluje in komunicira z mediji, deluje transparentno in pozornost namenja vsem javnostim. Podjetje tako omogoča strankam, skupnostim, lastnikom in drugim poslovnim partnerjem sestaviti pregledno sliko o sebi in svoji dejavnosti.



Ključni deležniki skupine Domel

## KOMUNIKACIJA Z DELEŽNIKI

Zaposleni	Delničarji	Poslovni partnerji, kupci	Dobavitelji	Lokalna skupnost
Interna orodja komuniciranja: intranet, oglasna deska, interni časopis, dogodki za zaposlene, letni razgovori, itd., raziskave in ankete z zaposlenimi	spletna stran, skupščina delničarjev, interni časopis, letno poročilo	sejmi, poslovne konference, obiski, pogodbe, presoje	sejmi, poslovne konference, obiski, presoje, ocenjevanje dobaviteljev, pogodbe, portal za dobavitelje	spletna stran, družbena omrežja, dnevi odprtih vrat, sponzorstva in donacije, obiski šolskih skupin in otrok iz vrtcev



## ZAPOSLENI – KLJUČNI VIR KONKURENČNE PREDNOSTI

Zaposleni smo tisti, ki oblikujemo vizijo, določamo poslanstvo, ustvarjamo kulturo, si postavljamo vrednote in sprejemamo strategije za njihovo uresničevanje. Prepoznavamo nove poslovne priložnosti in za njih oblikujemo nove izdelke in storitve. Če smo pri tem uspešni, bo uspešno tudi naše podjetje.

### Število zaposlenih in fluktuacija

Skupina Domel je v letu 2019 zaposlovala 1.384 delavcev (stanje na dan 31.12.2019). Podatek vključuje 1.293 zaposlenih v Sloveniji, 76 zaposlenih na Kitajskem in 15 zaposlenih v Srbiji.

V celotni skupini Domel je bilo zaposlenih 40 ljudi manj v primerjavi z letom 2018 (1.424 zaposlenih).

Izmed vseh zaposlenih v skupini Domel v Sloveniji (1.293) je bilo na dan 31.12.2019 zaposlenih 516 žensk, kar je 39,9 %, in 777 moških kar je 60,1 % vseh zaposlenih znotraj podjetij skupine Domel v Sloveniji. Število zaposlenih se je v letu 2019 zmanjšalo za 47, novih zaposlitev je bilo 66, 116 zaposlenih pa je prekinilo delovno razmerje. V skupini Domel v Sloveniji je bila fluktuacija 8,2%, pri čemer niso vključene prezaposlitve znotraj skupine Domel. Teh je bilo 91.

	Število zaposlenih	Ženske	%	Moški	%
2016	1.167	477	40,8	690	59,1
2017	1.258	521	41,4	737	58,6
2018	1.340	559	41,7	781	58,3
2019	1.293	516	39,9	777	60,1

Gibanje števila zaposlenih med letoma 2016 in 2019 v skupini Domel v Sloveniji.

	Skupaj	Ženske	Moški
do 25 let	30	4	26
26 – 30 let	15	5	10
31 – 35 let	9	2	7
36 – 40 let	6	/	6
41 – 45 let	3	1	2
45 – 50 let	3	0	3
nad 51 let	/	/	/
<b>Skupaj</b>	<b>66</b>	<b>12</b>	<b>54</b>

Novozaposleni v skupini Domel glede na starost in spol.

	Skupaj	Ženske	Moški
do 25 let	35	12	23
26 – 30 let	20	8	12
31 – 35 let	7	1	6
36 – 40 let	6	3	3
41 – 45 let	13	6	7
45 – 50 let	7	6	1
51 – 55 let	2	2	0
55 – 60 let	23	17	6
nad 61 let	3	2	1
<b>Skupaj</b>	<b>116</b>	<b>57</b>	<b>59</b>

Fluktuacija v skupini Domel v Sloveniji glede na starost in spol.

	Skupaj	Ženske	Moški
do 25 let	131	31	100
26 – 30 let	179	51	128
31 – 35 let	145	37	108
36 – 40 let	125	62	63
41 – 45 let	164	80	84
45 – 50 let	227	113	114
51 – 55 let	192	98	94
55 – 60 let	117	42	75
nad 61 let	13	2	11
<b>Skupaj</b>	<b>1.293</b>	<b>516</b>	<b>777</b>

Starostna struktura zaposlenih v skupini Domel.

## IZOBRAŽEVANJE

Zaposlenim zagotavljamo poklicno in tudi osebnostno rast, in sicer preko sistema nasledstvene piramide, kariernih načrtov, letnih razgovorov, mentorstev, internega programa Domelova akademija in vključevanja v posebno pripravljene MBA konzorcijske študije.

V letu 2019 so celotni stroški izobraževanj za zaposlene, ki vključujejo seminarje, tečaje in delavnice, znašali 180.336 EUR. Opravljenih je bilo 122.775 pedagoških ur usposabljanja. V povprečju se je vsak zaposleni v letu 2019 strokovno izobraževal 29,5 ure, strošek na zaposlenega pa je znašal 140 EUR.

Povprečni strošek izobraževanja, skupaj s šolninami, kotizacijami in potnimi stroški, je znašal 171 EUR na zaposlenega. Skupen strošek za celoten sklop izobraževanj vključno s štipendijami in nagradami za delovno prakso dijakov in študentov je znašal 449.950 EUR.

## Štipendiranje, obvezna praksa in šolanje ob delu

V letu 2019 je podjetje štipendiralo 106 dijakov in študentov. Izmed njih se jih je 34 izobraževalo na Fakulteti za strojništvo, 13 na Fakulteti za elektrotehniko, 2 na Fakulteti za računalništvo, 1 na Fakulteti za tehnologijo polimerov, 32 na Srednji šoli za strojništvo, 17 na Srednji šoli za elektrotehniko, 6 na Strokovni gimnaziji in 1 na Poklicni šoli za elektrotehniko. Za štipendije je podjetje izplačalo 229.690 EUR. Obvezno praktično usposabljanje je opravljalo 91 dijakov in študentov.

V letu 2019 se je ob delu izobraževalo 63 zaposlenih, od tega 11 na podiplomskem študiju, 11 na VII. stopnji, 27 na VI. stopnji, 6 na V. stopnji in 8 na IV. stopnji. Izobraževanje ob delu je v letu 2019 zaključilo 9 zaposlenih, in sicer 2 MBA študij na Ekonomski fakulteti, 4 ing. strojništva na Fakulteti za strojništvo, 1 ekonomist na Ekonomski fakulteti, 1 oblikovalec kovin-orodjar na Srednji šoli za strojništvo, 1 električar na Srednji šoli za elektrotehniko. Zaposleni, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževanju ob delu, imajo financirano šolnino in potne stroške, za posamezen izpit pa dobijo študijski dopust. Za to smo v letu 2019 porabili 40.290 EUR.

Raven izobrazbe	Ženske	Moški	Skupaj	%
Doktorat znanosti (9)	1	8	9	0,7
Specializacija po univerzitetnih programih, magisterij (8)	6	26	32	2,5
Specializacija po visokošolskih programih, stari univerzitetni programi, bolonjski magisterij (7/1), bolonjska (7)	23	52	75	5,8
Visoka strokovna izobrazba (7/0), bolonjska (6/II)	27	66	93	7,3
Višješolska izobrazba (6), bolonjska (6/I)	42	99	141	10,9
Srednja šola (5)	125	247	372	28,8
KV (4)	134	142	276	21,3
SKRP (3)	12	12	24	1,8
Osnovna šola (2)	132	100	232	17,9
Nedokončana osnovna šola (1)	14	25	39	3,0
<b>Skupaj</b>	<b>516</b>	<b>777</b>	<b>1293</b>	<b>100</b>

Izobrazbena struktura zaposlenih v skupini Domel.

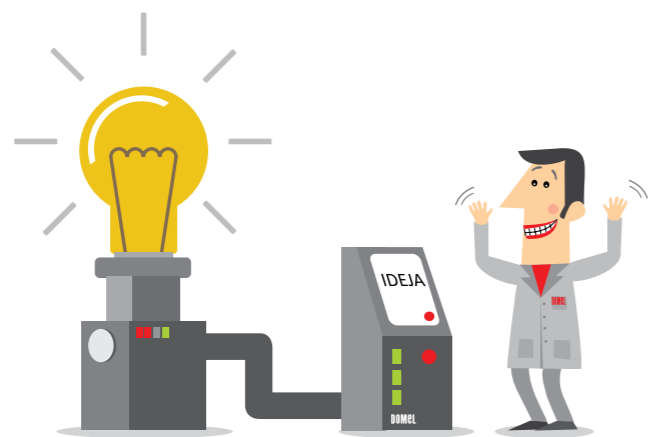
	2016	2017	2018	2019
Povprečna starost zaposlenih	39,8	39,2	39,3	39,2

Povprečna starost zaposlenih v skupini Domel med letoma 2016 in 2019.

## IDEJE, IZBOLJŠAVE IN INOVACIJE

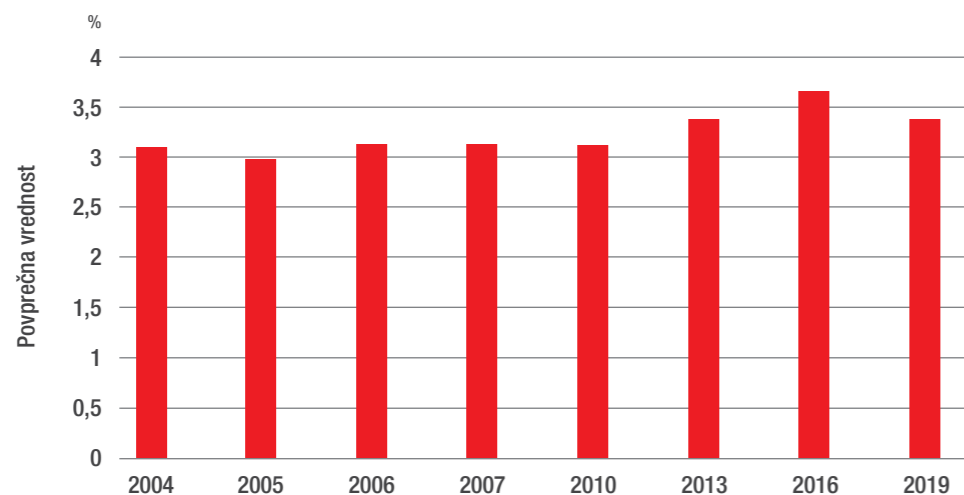
V okviru sistema stalnih izboljšav imamo vzpostavljeno uradno stran za registracijo in obravnavo predlogov SORA, ki jo zaposleni uporabljajo za vpis tehničnih in organizacijskih izboljšav, predlogov in idej. Vsako leto je mogoče opaziti, da je tovrstnih predlogov vedno več. V letu 2019 je bilo vpisanih 630 predlogov.

Vsako leto podelimo priznanja in posebne nagrade najbolj aktivnim zaposlenim, ki so s svojimi predlogi v preteklem letu izstopili iz povprečja. V ta namen je bilo v letu 2019 izplačanih 76.000 EUR. Iz predlogov, ki so bili v preteklem letu zaključeni in realizirani je podjetje prihranilo 528.000 EUR.



## ORGANIZACIJSKA KLIMA IN ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH

V letu 2019 se je ponovno izvedla raziskava organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih v skupini Domel, ki se na podlagi sklepa uprave od leta 2007 izvaja na vsaka tri leta. Raziskava je bila izvedena z uporabo vprašalnika SiOK (Slovenska Organizacijska Klima) in omogoča primerjavo meritev iz prejšnjih let ter tudi primerjavo rezultatov med posameznimi podjetji v Sloveniji. Raziskave se je udeležilo 368 zaposlenih od 487 povabljenih, kar je 76,9-odstotna udeležba.



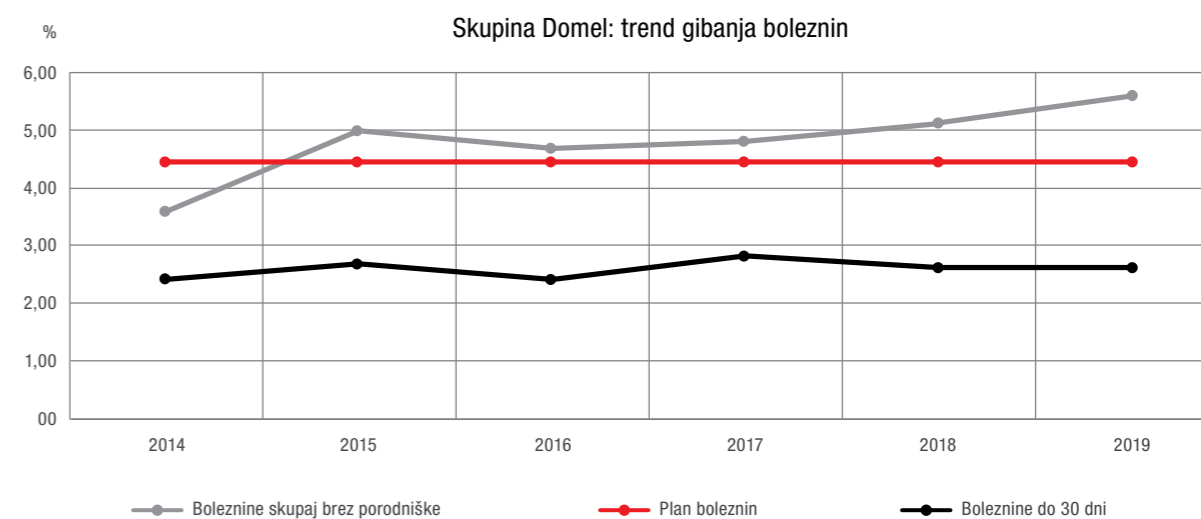
## ZDRAVJE IN VARNOST PRI DELU

PROMOCIJA ZDRAVJA V SKUPINI DOMEL: »BITI ZDRAV IN OHRANITI ZDRAVJE«

Varnost in zdravje zaposlenih sta vrednoti, katerih pomena se v skupini Domel zelo dobro zavedamo. Zdravje zaposlenih je tisto, ki omogoča delovno proaktivnost (poslovno in tudi zasebno) in ne nazadnje tudi konkurenčno prednost na globalnem trgu. Posebna pozornost se posveča ozaveščanju zaposlenih glede varovanja in zdravja pri delu ter izvajanju preventive z načrtovanimi aktivnostmi. S tem namenom se vsako leto pripravi načrt promocije zdravja v sodelovanju z zdravnikom medicine dela. Ureditev programa izhaja iz analize zdravja zaposlenih, kar omogoča prilaganje načrtovanih aktivnosti potrebam zaposlenih.

### Boleznine v letu 2019

Skupno število delavnih plačanih ur	2.702.634
Skupno število ur boleznin	149.421
Skupno število ur boleznin v breme podjetja	72.744
Skupno število ur boleznin v breme ZZS	76.685



### Nezgode pri delu

V letu 2019 smo v skupini Domel zabeležili skupaj 21 nezgod, kar v primerjavi z letom 2018 pomeni 3 nezgode manj. Pogostost nezgod se je v letu 2019 zmanjšala in je znašala 16 nezgod na 1.000 zaposlenih. Prav tako je resnost nezgod, ki je ponazorjena kot razmerje med povprečnim številom izgubljenih dni zaradi nezgod in številom vseh nezgod, v primerjavi s prejšnjim letom padla in je znašala 26,3 izgubljene delovne dni na eno nezgodo.



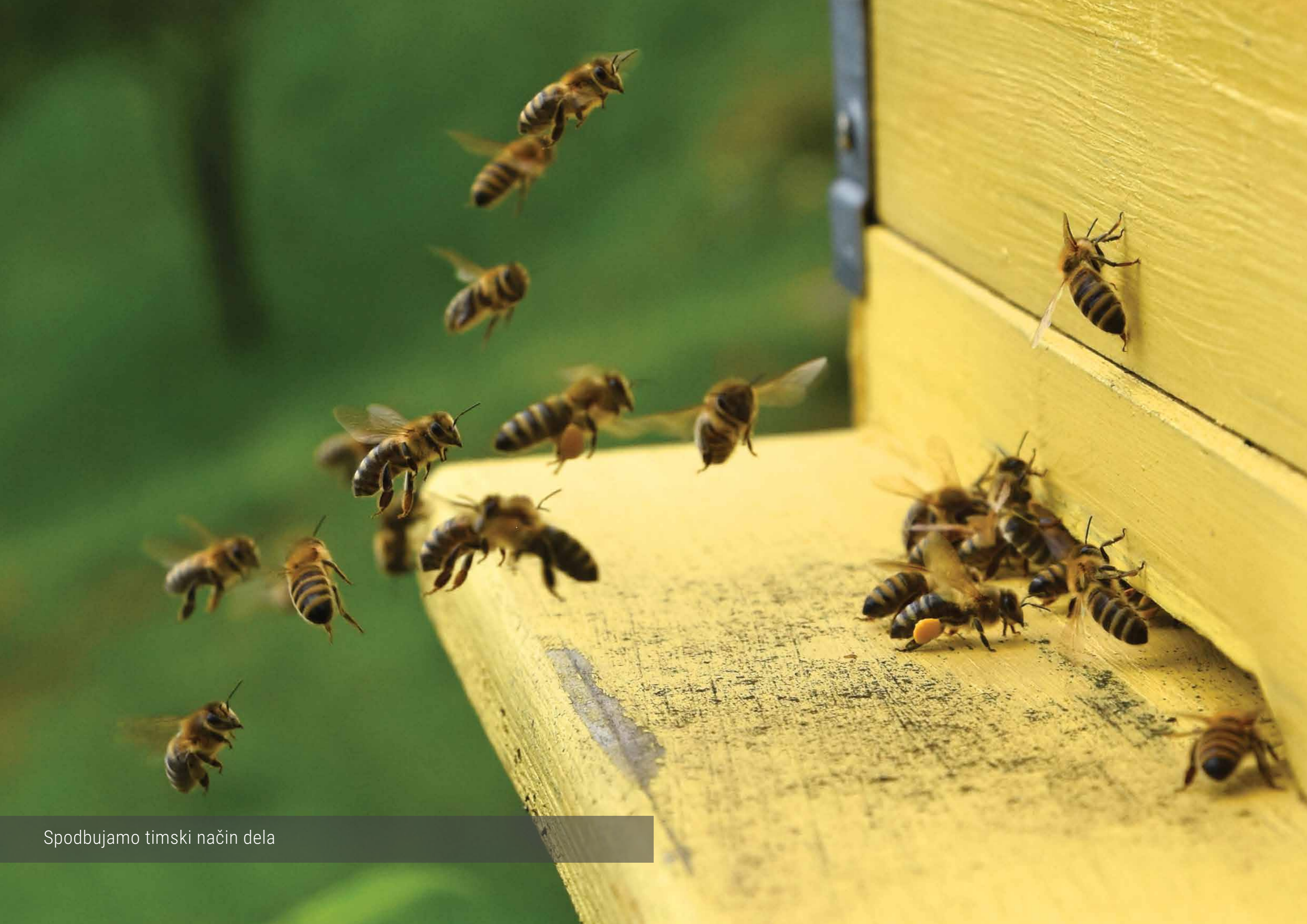
Leto	Število nezgod	Pogostost	Resnost
2016	26	22,20	27,10
2017	32	25,20	29,30
2018	24	18,00	30,30
2019	21	16,00	26,30

*Število nezgod pri delu, njihova pogostost in resnost med letoma 2016 in 2019.*

Najpogostejši vzrok za poškodbe pri delu je bila neprevidnost zaposlenih, kar je vzrok za 81 % vseh poškodb. V to rubriko so všteti tudi neupoštevanje navodil in iskanje bližnjic, ki niso v skladu z navodili za varno delo. Vzrok za ostalih 19 % vseh nezgod so tehnološki postopki, kamor so vključene odprave napak oziroma zahtevan način dela.

Za zmanjšanje števila nezgod pri delu v podjetju izvajamo različne aktivnosti, kot so redno usposabljanje zaposlenih za varno in zdravo delo, izvajanje preventivnih zdravstvenih pregledov, biološki monitoring, nadzor prisotnosti alkohola in drugih prepovedanih substanc, promocija zdravja na delovnem mestu, redni pregledi delovne opreme in naprav, spodbujanje k varnemu opravljanju dela in upoštevanju navodil za varno delo, izvajanje vaj evakuacije in stalno izpopolnjevanje osebne varovalne opreme.





Spodbujamo timski način dela

# OKOLJSKI VIDIKI TRAJNOSTI

## OKOLJSKA POLITIKA

Čisto, urejeno in zdravo okolje je naše bogastvo, tako kot delovna mesta, ki jih s svojo dejavnostjo zagotavljajo družbe v skupini Domel. Vse to želimo ohraniti z načeli trajnostnega razvoja, izboljševati in zapustiti prihodnjim rodovom. Vsi zaposleni smo odgovorni za stalno, do okolja prijazno delovanje.

- Spremljamo in upoštevamo zakonske zahteve, zahteve kupcev in druge zahteve, v katere smo v Domelu privolili in ki so povezane z našimi okoljskimi vidiki
- Z usposabljanjem in komuniciranjem dvigujemo okoljsko zavest vseh zaposlenih in drugih, ki delajo za Domel ali v njegovem imenu
- Sistematično prepoznavamo, zmanjšujemo, preprečujemo in odстранjujemo negativne vplive dejavnosti na okolje
- Razvijamo in proizvajamo do okolja prijazne izdelke, pri čemer dajemo prednost materialom in tehnologijam, ki gospodarno izrabljajo naravne vire in zmanjšujejo porabo energije pri delovanju
- Komuniciramo in učinkovito sodelujemo z lokalno skupnostjo, upravnimi organi in drugimi zainteresiranimi strankami

## SISTEMI VODENJA KAKOVOSTI IN RAVNANJE Z OKOLJEM

Skupina Domel ima vzpostavljen sistem vodenja, ki ustreza zahtevam mednarodnih standardov kakovosti in okolja:

- ISO 9001 – sistem vodenja kakovosti
- ISO 14001 – ravnanje z okoljem
- IATF 16949 – zahteve avtomobilske industrije
- ISO 13485 – medicinski pripomočki

V letu 2019 smo izvedli 12 notranjih presoj sistema ravnanja z okoljem ISO 14001. Odkritih je bilo 8 neskladnosti in 22 priporočil. V juniju 2019 je potekala zunanja presoja sistema ravnanja z okoljem ISO 14001. Presojevalci iz certifikacijske hiše Bureau Veritas so odkrili 2 manjši neskladnosti ter zapisali 26 observacij, 3 priporočila in eno dobro prakso. Vse odkrite neskladnosti smo uspešno odpravili in zaključili korektivne ukrepe.



# OKOLJSKI KAZALNIKI

V skupini Domel si nenehno prizadevamo za optimizacijo rabe virov glede na obseg proizvodnje.

## Električna energija

Z vse večjim obsegom proizvodnje v zadnjih letih se poraba električne energije povečuje. V primerjavi z letom 2018 se je energetska učinkovitost nekoliko poslabšala in je v letu 2019 znašala 17,24 kWh/h.

	2016	2017	2018	2019
Električna energija (kWh)	16.725.778	19.128.885	19.316.259	18.426.829
Norma ure (h)	1.046.327	1.115.258	1.136.170	1.068.995
Energetska učinkovitost (kWh/h)	15,99	17,15	17,00	17,24
Vrednost proizvodnje (EUR)	113.360.000	134.000.000	151.000.000	150.900.000

## Toplotna energija

Z optimizacijo rabe toplotne energije ter izrabo razpoložljive odpadne toplote iz proizvodnje in kompresorske postaje se je v letu 2019 raba toplotne energije bistveno zmanjšala.

	2016	2017	2018	2019
Toplotna energija (MWh)	2.368.792	2.634.636	2.396.873	1.983.197

## Voda

Porabo vode zmanjšujemo z optimizacijo tehnoloških procesov, ki so do okolja prijaznejši. Večina tehnološkega hlajenja je izvedena v zaprtih sistemih, zato se za tehnološko hlajenje voda iz omrežja uporablja le občasno. Čeprav se vsako leto porabi manj vode, je v letu 2019 mogoče opaziti nekoliko večjo porabo. Razlog je obnova proizvodne hale v Retečah, kjer se je v tem času za tehnološko hlajenje izkoriščala omrežna voda. Konec oktobra se je z zagonom novega hladilnega sistema poraba vode na tej lokaciji ponovno stabilizirala.

	2016	2017	2018	2019
Poraba vode (1.000 m <sup>3</sup> )	78.747	75.868	37.180	40.868

## Odpadna voda in odpadki

**Odpadna voda:** Na lokaciji Otoki se 4-krat letno izvaja monitoring odpadnih vod. Izmerjene vrednosti so bile nižje od maksimalnih dopustnih koncentracij.

**Koristni odpadki:** Skupna količina koristnih odpadkov se iz leta v leto povečuje, kar je posledica večjega obsega proizvodnje. Izmed koristnih odpadkov največji delež zavzema odpadno železo. V primerjavi z letom 2018 se je količina odpadnega železa v letu 2019 povečala za približno 1.000 kg, medtem ko so se količine drugih koristnih odpadkov zmanjšale.

Vrsta odpadka (v 1.000 kg)	2016	2017	2018	2019
baker	14.006	16.570	16.564	15.810
medenina	35.994	45.702	37.771	33.875
aluminij	63.004	72.377	67.869	55.478
železo	5.526.080	7.474.877	8.586.430	9.675.451
odpadni rotorji	46.319	51.398	65.939	44.015
odpadni bakreni kabli	2.322	1.154	1.572	581
odpadne elektronske komponente	1.916	2.238	3.751	3.567
kartonska embalaža	138.717	125.000	128.170	128.000

**Mešani komunalni odpadki:** Količina mešanih komunalnih odpadkov se je v letu 2019 nekoliko povečala. S ciljem, da se količina mešanih odpadkov v naslednjem letu zmanjša, bomo večjo pozornost posvetili doslednejšemu ločevanju odpadkov z usposabljanjem in ozaveščanjem zaposlenih.

	2016	2017	2018	2019
Mešani komunalni odpadki (1.000 kg)	44,5	26	37	39

**Nevarni odpadki:** Količina nevarnih odpadkov se je v letih 2018 in 2019 povečala. K večji količini je prispevala uvedba nove tehnologije, v kateri kot nevarni odpadki nastaja odpadna pralna tekočina. Največje deleže nevarnih odpadkov predstavljajo strjeni laki, pralne tekočine, organska topila, strojne emulzije. Odvoz nevarnih odpadkov se izvaja 2-krat letno.

	2016	2017	2018	2019
Nevarni odpadki (1.000 kg)	26,62	25,01	49,74	45,75

## Mnenje zainteresirane javnosti

Nimamo odprtih pritožb iz prejšnjih let. V letu 2019 smo prejeli pet pritožb glede vplivov na okolje:

Ustna pritožba, da sosedu v spalnico sveti zunanja razsvetljava iz okolice delavniških hal v Retečah. Uredili smo senčnik in sosed se je zahvalil.

Okoljska inšpektorica je v marcu opravila inšpekcijski pregled odlaganja gradbenih odpadkov na gozdno pot v bližini gradbišča v Retečah. Pri ogledu je inšpektorica ugotovila, da so bili odpadki v celoti odstranjeni še pred izdajo odločbe in ni bilo več podlage za nadaljevanje postopka.

Gradbena inšpektorica je v avgustu opravila ogled mesta izvajanja sanacijsko vzdrževalnih del na proizvodni hali v Retečah. Na podlagi ogleda in podanih pojasnil je bilo ugotovljeno, da ni več razlogov za vodenje inšpekcijskega postopka in se je tako postopek ustavil.

Na Občinskem svetu Občine Škofja Loka je bilo oktobra izpostavljeno svetniško vprašanje glede odvoza stare strešne kritine s proizvodne hale v Retečah. Podjetje je dalo ustrezen odgovor z vsemi dokazili glede pravilnega odstranjevanja in deponiranja stare salonitne kritine na ustrezno deponijo.

V maju 2019 je na lokaciji Na Plavžu izvajalec Vrtina, d.o.o. izvajal vrtnanje vrtin za energetske namene objekta. Pri vrtnanju se vrtina izpira z vodo, ker je objekt v neposredni bližini, je ta kalna voda preko meteorne kanalizacije stekala v Soro. Ko je to opazil predsednik ribiške družine Železniki, se je pritožil glede dopustnosti izvajanja takih del. Po pojasnilih, ki jih je dobil se ni več pritoževal.

## ZAKLJUČENI IN ODPRTI OKOLJSKI PROGRAMI

Naslov programa	Okoljski vidik	Opis aktivnosti programa
Prenova strelodvodov	Izredne razmere	Opravili smo preglede strelodvodov. Sanirali smo strelodvodno inštalacijo na lokaciji Otoki in Reteče.
Polnilnice za električna vozila	Transport	Nameščena polnilca na lokaciji Otoki ob nakupu električnega avtomobila. V načrtu še namestitev polnilnice na lokaciji Trata.
Zamenjava starih javljalnikov požara	Požar	Stari javljalniki požara z radioaktivnim sevanjem so bili zamenjani na vseh lokacijah, razen v Ratečah, kjer je menjava v planu v letošnjem letu. Na lokaciji Otoki smo namestili tudi novo centralo javljalnikov požara.
Službeno električno vozilo	Transport	Odprt projekt v okviru Domelove Akademije. Izvedli smo nakup e-Golfa za službeno vozilo. Program zaključen.
Zasilna razsvetljava	Izredne razmere	Ureditev zasilne razsvetljave po zahtevah predpisov. Večina realizirano v letu 2018, zaključevanje v letu 2019. Ustrezno nameščeno. Program zaključen.
Nova parkirna mesta	Transport	Reševanje problematike parkiranja na lokaciji Otoki. Analiza in priprava predlogov tudi v sklopu Domel Akademije 2019: izgradnja novih parkirnih mest je dolgoročno najboljša rešitev. Poteka pridobivanje gradbenega dovoljenja, izvedba predvidoma v 2021.
Poplavna varnost	Poplave	Pregled in osveževanje navodil. V novembru 2019 je bila izvedena tudi poplavna vaja. Program zaključen.
Pripravljenost na izredne razmere	Izredne razmere	Evakuacijsko vajo smo izvedli na lokaciji Otoki in Na Plavžu. Evakuacijske vaje so bile izvedene za vse izmene. V planu 2020 je izvedba evakuacijske vaje na lokaciji Trata in Reteče.
Ureditev in energijska sanacija proizvodne hale Reteče	Energija	Ureditev in energijska sanacija proizvodne hale Reteče: stavbno pohištvo, fasada, klimatizacija. Prvi del sanacije je bil zaključen v letu 2019, drugi del je v planu za leto 2020.
Zamenjava energenta za ogrevanje in hlajenje - lokacija Na Plavžu	Energija	Vrtine za podtalnico za toplotno črpalko, odstranitev sistema ogrevanja na sekance, vzpostavitev novega sistema za gretje in hlajenje.
Analiza življenjskega cikla izdelkov (analiza LCA)	Izdelki	Pri razvoju novih izdelkov bomo začeli izvajati analize življenjskega cikla (LCA). Predlog dopolnitve navodil kupcem o razgradnji izdelkov po izteku življenjske dobe izdelkov. V letu 2019 smo izvedli usposabljanje z delavnico možnih rešitev na izdelkih v Poslovni enoti Laboratorijski sistemi.
Prenova skladišča nevarnih snovi Reteče	Nevarne snovi	Zamenjava strehe in pleskanje. Program zaključen.
Domel Motors Srbija sanacija proizvodne hale	Energija	Ureditev, pleskanje, razsvetljava, elektrifikacija, požarna varnost. Proizvodna hala je sanirana, urejena, proizvodnja teče. Program zaključen.
Ocenjevanje dobaviteljev glede okolja	Dobavitelji	Reševanje neskladnosti iz zunanje presoje ISO 14001. Ocenjevanje dobaviteljev glede okolja je bilo izboljšano, kar je določeno tudi v prenovljenem organizacijskem predpisu OP41. Program zaključen.



## IZDELKI – TRAJNOSTNE IN INOVATIVNE REŠITVE

Pomemben cilj skupine Domel je ohranjanje ravnotežja med gospodarsko uspešnostjo, varovanjem okolja in družbeno odgovornostjo. Cilj uresničujemo na način, da za svoje kupce razvijamo in proizvajamo energetske učinkovite in inovativne rešitve, ki sledijo konceptu trajnostnega razvoja in prispevajo k manjšim negativnim vplivom na okolje. V skupini Domel se zavedamo, da naša odgovornost zaobjema celoten življenjski cikel izdelka – od vrste in količine uporabljenih surovin, razvoja, proizvodnje, uporabe do ravnanja ob koncu njegovega življenjskega cikla. Ključna področja trajnostnega razvoja izdelkov, kamor usmerjamo posebno pozornost so čim večja snovna in energetska učinkovitost ter nižje ravni hrupa.



Manj materiala



Večja učinkovitost



Nižji hrup

Glede na podatke Mednarodne agencije za energijo (International Energy Agency) električni motorji in pogonski sklopi porabijo približno polovico celotne proizvedene svetovne električne energije, zato je povečevanje njihove energetske učinkovitosti velik potencial pri zmanjšanju emisij toplogrednih plinov.

Pomembne informacije v zvezi s tem smo pridobili iz izračuna CO<sub>2</sub> odtisa naših elektromotorjev, smo ga uporabili za identifikacijo področij, kjer prihaja do največjih izpustov CO<sub>2</sub>. Prevladujoč delež k emisijam prispeva poraba električne energije med obratovanjem izdelka – predstavlja več kot 90 % vseh emisij v življenjskem ciklu izdelka.

Tehnologijo električnih motorjev in pogonov stalno izboljšujemo s ciljem zmanjšati porabo električne energije med obratovanjem, kar dosežemo s povečevanjem izkoristkov in omejevanjem električne moči. Z doslednim upoštevanjem evropske uredbe REACH, ki določa obveznosti glede ravnanja, dajanja v promet in uporabe kemikalij na področju EU ter evropske direktive RoHS, ki opredeljuje in omejuje nekatere nevarne snovi v električni in elektronski opreми, zagotavljamo varnost izdelkov in zmanjšujemo tveganja za zdravje ljudi in okolja.

Motorji, ki se uporabljajo v ogrevalni, prezračevalni tehniki in klimatizaciji (HVAC) se uvrščajo med pet največjih porabnikov električne energije. Pri tovrstnih aplikacijah je zaradi trajnega obratovanja energijska poraba še toliko bolj pomembna. Domelovi elektronsko komutirani HVAC motorji (AZ, ZZ in NZ motorji) dosegajo izkoristek razreda IE5 (IEC 60034-30-2) – super visoka učinkovitost. Izjemne karakteristike, ki jih motorji dosegajo se odražajo v manjši porabi energije med obratovanjem, poleg tega pa jih odlikuje tudi visoka snovna učinkovitost in dolga življenjska doba, zaradi česar so za okolje manj obremenjujoči. V primerjavi z asinhronskimi motorji razreda učinkovitosti IE3, ki so najpogosteje uporabljeni za omenjene aplikacije, se z uporabo Domelovih elektronsko komutiranih (EC) motorjev (za preračun je uporabljen najbolj prodajan tip motorjev AZ) izdelanih med letoma od 2015 in 2019 privarčuje več kot 250 GWh električne energije na leto, kar se odraža v prihranku 96.000 ton emisij CO<sub>2</sub>.<sup>1</sup>

Na tem področju lahko izpostavimo razvoj EC motorja NZ 270 za katerega smo v letu 2019 prejeli zlato nacionalno priznanje Gospodarske zbornice Slovenije (GZS). Motor NZ 270 je svetovna novost na tem področju, kjer s standardno pločevino, feritnimi magneti in ob nizki uporabi materiala dosegamo 96 % izkoristek, kar presega najvišje zahteve evropske zakonodaje o energetske učinkovitosti na tem področju. S tem posegamo v povsem novo področje motorjev velikih moči (10 do 50 kW), ki jih do zdaj nismo obvladovali.

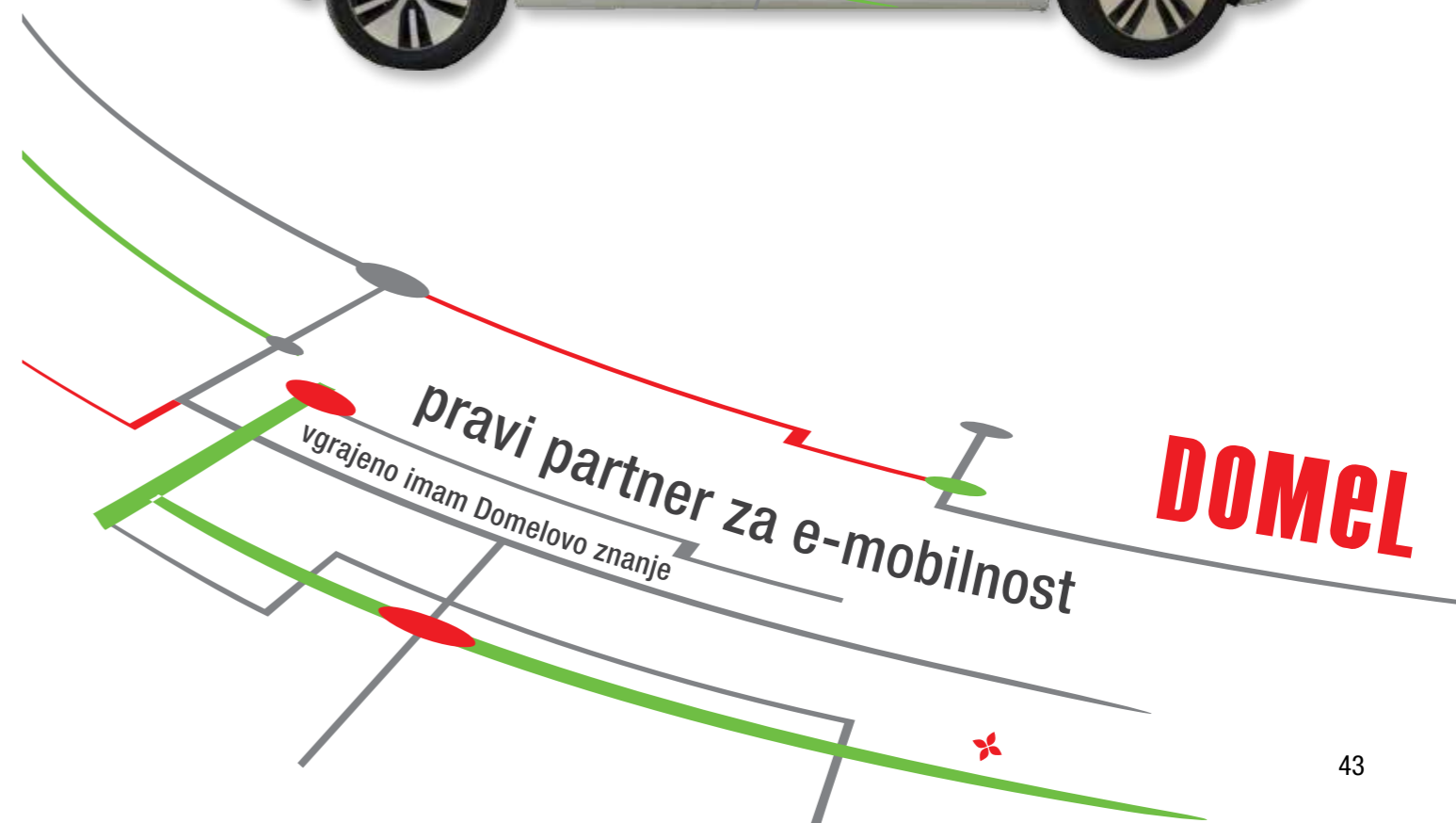
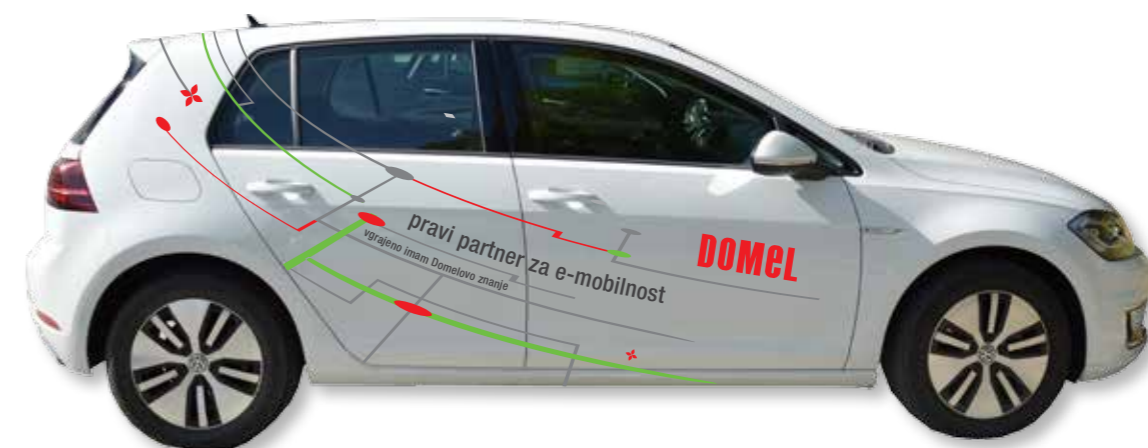
<sup>1</sup> Izračun prihrankov el. energije in zmanjšanja emisij je bil izveden glede na »Pravilnik o metodah za določanje prihrankov energije«.

## Zelena mobilnost

Avtomobilska industrija je eno izmed področij, kjer v zadnjih letih prihaja do največje preobrazbe – povezljivost, avtonomna vožnja, koncept čiste in zelene mobilnosti so med osrednjimi področji za doseganje globalnih trajnostnih ciljev. Z razvojem in proizvodnjo pogonov in komponent za avtomobilsko industrijo - oljne in vodne črpalke ter električni klima kompresorji - tudi v skupini Domel prispevamo k energetske učinkovitejši vožnji z manj emisijami. V letu 2019 se je zaključila industrializacija dveh tipov rotorjev in statorjev, ki sta sestavni del motorjev vodnih črpalk s permanentnimi magneti za vgradnjo v električni avto (EC 721 in EC 738).

Kot dobavitelj komponent in sestavnih delov za avtomobilsko oskrbovalno verigo smo vključeni v sistem IMDS, prek katerega zagotavljamo podatke o sestavi uporabljenih materialov. Tako proizvajalci avtomobilov lažje obvladujejo zgradbo avtomobila z vidika okoljevarstvenih zahtev.

V okolje prijazno mobilnost smo zapeljali tudi z nakupom električnega avtomobila, s katerim smo v letu 2019 posodobili vozni park. Temu primerno smo postavili tudi električno polnilnico na lokaciji Otoki. Z uporabo e-avtomobila je glede na potrebe podjetja mogoče pokriti 90 % vseh službenih poti. Z novim načinom vožnje prihranimo kar 17 ton izpustov CO<sub>2</sub> na prevoženih 300.000 km.



# POROČILO SVETA DELAVCEV ZA LETO 2019

*Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) med drugimi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju navaja tudi pravico do obveščenosti, informiranosti, ki ni zanemarljiva, čeprav predstavlja najnižjo obliko soupravljanja delavcev. Ta se nanaša predvsem na obveščanje o gospodarskem položaju, o razvojnih ciljih, morebitnih spremembah v dejavnosti ali organizaciji, pa tudi o tekočih poslovnih rezultatih v preteklih obdobjih. Eden izmed razlogov za potrebo po obveščanju delavcev tudi prek trajnostnih poročil je povečanje razumevanja poslovnih usmeritev in določenih aktivnosti, povezanih s poslovanjem, ter s tem seveda izboljšanje komuniciranja znotraj celotnega sistema. Z njim prispevamo k vzpostavitvi odprtih zaupanja vrednih odnosov z delavci.*

Svet delavcev je v 7. mandatu in je trenutno oblikovan na podlagi predhodno sklenjenega dogovora z upravo, kot enotni svet delavcev. Člani sveta so se v letu 2019 angažirali skupno kar na 24 sejah, med njimi je bila ena programska, ena korespondenčna, dvanajst samostojnih (lastnih) ter deset sej s poslovodstvi in upravo. Na samostojnih sejah nas je prek načrtovanih vsebin k zastavljenim ciljem usmerjal kakovosten program dela, ki smo ga oblikovali vsi člani na ločeni programski seji. Na sejah s poslovodstvi in upravo smo mesečno pregledovali aktualne gospodarske položaje in stanja v posameznih družbah skupine v preteklem obdobju, kot organ soupravljanja konstruktivno sodelovali pri izboljšanju tega ter striktno obravnavali vse predloge, pobude in vprašanja delavcev ter tako interese delavcev prenašali v poslovno odločnost. Vse seje sveta so potekale na sedežu družbe (Otoki) v veliki sejni sobi upravne stavbe. Člani sveta so se na sejah na obravnavane posamezne teme dnevnih redov ustrezno pripravili, podajali konstruktivne predloge, pobude in vprašanja, se dejavno vključevali v posamezne razprave, svoje odločitve sprejemali skladno s svojimi pristojnostmi in pooblastili ter tako interese delavcev prenašali v poslovno odločanje.

Leto 2019 je bilo najbolj zaznamovano z usklajevanjem novega dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju – (participacijski dogovor), med svetom delavcev in upravo ter v nadaljevanju po sami sklenitvi tega v oktobru. Usklajevanje je potekalo prek delovnega telesa sveta delavcev – odbora. To je bila naša dolgoletna želja, saj je bil prejšnji dogovor sklenjen že daljnega leta 1998 in ga je bilo tudi že zaradi tega treba vsebinsko posodobiti (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU, priporočila Združenja sveta delavcev Slovenije – ZSDS in seveda dobre soupravljalne prakse). Poseben pomen participacijskega dogovora je v tem, da po eni strani omogoča prilagajanje posameznih zakonskih rešitev konkretnim razmeram v podjetju, po drugi strani pa je z njim mogoče zakon tudi nadgraditi v smislu dodatnih oziroma večjih participacijskih pravic in drugačnih participacijskih načinov.

S 1.1.2020 je začel veljati tudi nov zakon o minimalni plači. Tako smo ob zaključku leta skupaj s socialnim partnerjem - sindikat in upravo sprejeli določene ukrepe za ublažitev uravnalovke in zagotovitev finančne zdržnosti v skupini Domel.

V aprilu smo skupaj z upravo v skladu z 89. členom Zakona o sodelovanju delavcev (ZSDU) obravnavali letni obračun in letno poročilo za leto 2018, na majski seji pa v skladu s 91. – 94. členom obravnavali plan zaposlovanja, razvoja in izobraževanja kadrov za tekoče leto.

Skrb za varnost in zdravje zaposlenih se je odražala občasno prek aktivnosti odbora in tudi prek komunikacije med vsemi deležniki in v skladu s pričakovanji vseh vpletenih, in zakoni (Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1, Zakon o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU). Vsi se moramo o problematiki varnosti in zdravja pri delu dogovarjati, posvetovati in informirati, saj bomo le tako izboljšali delovne pogoje.

Promocijo zdravja smo skupaj z upravo načrtovali v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1 ter določili subvencionirane vsebine na individualni in tudi skupinski ravni. Tako smo v oktobru potrdili ter objavili določene vsebine (skupinske vadbe in rekreacije, fitnes, savna, bazen, masaža...) in pripadajoči cenik.

Športne in rekreacijske dogodke, ki so bili usklajeni z upravo in navedeni tudi v programu dela (prvenstvo v veleslalomu, športni dan zaposlenih, tekaške in kolesarska prireditve) smo v celoti neposredno ali posredno tudi uresničili. Omogočili smo tudi delavcem, da so prek subvencionirane cene pridobili svoje gledališke abonmaje.

Kot upravljalci počitniških kapacitet smo stalno preučevali ustreznost pravilnika o koriščenju počitniških kapacitet in ostalih pravilnih v terminih razpisov in v terminih zunaj razpisa ter iskali stalne izboljšave pri njihovem oddajanju. Poleg razpisa Poletje smo v letu 2019 pripravili tudi razpis 1. Majski prazniki, razpis Jesenske počitnice in razpis Božično-novoletni prazniki. Pripravili smo plan investicij v počitniške kapacitete ter pripravili poročilo zasedenosti in stroškovne učinkovitosti za preteklo leto, ki smo ga podrobno predstavili upravi.

Na oktobrski seji s poslovodstvi in upravo smo bili seznanjeni s preglednico sprememb vseh organizacijskih predpisov v tekočem letu.

Svet delavcev je v skladu s 95. členom Zakona o sodelovanju delavcev (ZSDU) na delovni (terminski) koledar in na njegove nadaljnje spremembe podal več soglasij. Delovni koledar določa »osnove za odločanje o izrabi dopustov in drugih odsotnosti z dela«.

Svet delavcev je v juniju izvolil in imenoval dva predstavnika v organ družbe – nadzorni svet za novo mandatno obdobje. Oba delavska predstavnika sta v skladu s poslovnikoma sveta delavcev in nadzornega sveta sprotno obveščala svet delavcev o dogajanju na samih sejah tega organa in pridobivala tudi predhodne usmeritve sveta delavcev.

Ob zaključku leta smo se skupaj družili na številnih zborih delavcev, ki smo jih sklicali in pripravili na vseh lokacijah (Otoki, Na Plavžu, Retečah in na naši novi lokaciji Trata) in za vse delovne izmene. Bilo jih je kar deset. Uprava nam je na teh zborih podrobno predstavila poslovanje v iztekajočem letu 2019 in predstavila poslovni načrt za prihajajoče leto 2020 ter nas podrobno seznanila s spremembami ob uveljavitvi zakona o minimalni plači. Zbori delavcev so oblika informiranja delavcev z možnostjo neposrednega postavljanja vprašanj ter dajanja pobud in predlogov kot posameznikov upravi in kot metoda dela svetov delavcev za pridobivanje stališč in usmeritev za svoje delo.

Aleksander Volf,  
predsednik enotnega sveta delavcev



Trudimo se doseči ravnovesje med delom in družino



# POROČILO O DELU SP SKEI DOMEL d.o.o. ZA LETO 2019

Sindikata je samostojna, neodvisna in neprofitna reprezentativna organizacija prostovoljno združenih delavcev (v nadaljevanju članov), ki zastopa ekonomske, gospodarske, socialne, stanovske, kulturne in druge interese članov na vseh ravneh organiziranosti. Je množična organizacija zaposlenih, katere cilj je zaščita zaposlenih in predvsem svojih članov. To je prostovoljno združenje zaposlenih, povezani z namenom doseganje boljših in višjih ciljev na ključnih področjih kot so plače, število delovnih ur na teden pri delodajalcu, pogoji dela, torej gre za uveljavljanja ekonomskih in socialnih pravic. Sindikat predstavlja delavce prek kolektivnega pogajanja z delodajalci, če pa dogovora ni mogoče doseči pa v skrajnem primeru organizira stavko. Vloga sindikatov kot institucije je glavni namen varovanje in izboljšanje delavskih pravic, ki so se skozi več let ali zgodovinski razvoj spreminjale. Sindikati so se do pravic, ki jih imamo danes tako v javnem kot zasebnem sektorju prebili stežka. Skozi desetletja so se pravice spreminjale, tako imajo sindikati posebej pomembno vlogo in hkrati odgovorno delo predvsem v trenutno aktualnih časih v času negotovih gospodarskih razmer, ko morajo na eni strani upoštevati interese delavcev, da pridobijo čim več pravic za svoje člane. Na drugi strani pa je želja kapitalistov po čim večjem zaslužku na račun delavcev ter podvrženi logiki trga, ki dostikrat nima usmiljenja do delavcev in je večinoma popolno nasprotje s socialnimi zahtevami delavci. Sindikati in delodajalci pogostokrat slonijo na svojem bregu, predstavniki države pa pogosto nastopajo v vlogi mediatorja, ki poskuša najti neko srednjo pot, sprejemljiva za obe strani. V Sloveniji imamo zato oblikovan tripartitni sistem dogovarjanja, pri katerem so v pogajanja vključeni tako delodajalci kot država in sindikati.

Sindikata je lahko organiziran na ravni posameznega delodajalca, na ravni dejavnosti in na ravni države. Za uresničevanje skupnih interesov se sindikati povezujejo, saj imajo s povezovanjem večjo moč za doseg skupnih ciljev. Tako se lahko sindikati povezujejo tudi na mednarodni ravni za skupne interese individualnih članov. Sindikalna svoboda je ustavna kategorija, zato je včlanjevanje vanje svobodno.

V prvem četrtletju 2019 smo se v sindikalni podružnici začeli pogajati z delodajalcem o povišanju plač. Večkrat so se pogajanja na željo delodajalca prestavila na poznejši termin. Na zadnji seji pred letnim dopustom je sindikat predlagal, da se plače povišajo za 5 %. Delodajalec na tako povišanje ni pristal. Za leto 2019 je bilo planirano nekoliko manj sredstev kot prejšnja leta, to je 1 %. V letu 2018 je bilo planirano 3 % sredstev, plače pa so se v skupini Domel povečale za 5 %. O kakšnih večjih odstotkih pa se za leto 2019 ne bomo mogli pogovarjati, ker za to ne bo možnosti. Izvršni odbor sindikata je ocenil, da tako majhen odstotek ne bo prinesel kakšne velike dodane vrednosti med zaposlenimi, zato je bil predlog, da se naredi preračun koliko bi ta znesek znašal na posameznika, če bi se dodal k regresu. Zavedamo se, da ti odstotki niso priznani pri pokojnini in da en odstotek ni nikakršna stimulacija za zaposlene.

V letu 2019 je bil izplačan višji regres za redni letni dopust od minimalnega zneska regresa po KPD, in sicer 1.250 EUR. Na koncu leta smo zaključili tudi pogajanja o božičnici. Božičnica v letu 2019 ni bila izplačana, ker bi državi izplačali preveč davka, zato smo se dogovorili z vodstvom za enkratno izplačilo v januarju in sicer v znesku 1.200 € bruto.

V začetku leta 2018 nam je delodajalec predlagal, naj ponovno uskladimo pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo, ker so nekateri člani potrebni uskladitve in ponovnega pregleda. Pogodba je bila s poslovodstvom v preteklih letih že podpisana, z leti pa so nastale določene spremembe in novosti, ki jih je bilo treba še dodatno uskladiti. Tako smo celotno pogodbo pregledali po posameznih členih ter jo konec leta 2019 ponovno podpisali. Novost dogovora med sindikatom in poslovodstvom glede finančno materialnega poslovanja je v tem, da se je sindikat zavezal, da bo 14 odstotnih točk mesečnih sredstev na letni ravni

namenil za solidarnostne pomoči. Finančna sredstva bo Domel prispeval mesečno, reprezentativnemu sindikatu na člana v višini kot se dogovorita obe stranki. Nakazilo na sindikalni račun bo v kvartalnih na posameznega člana kot donacija. Če se bodo sredstva porabila tako kot je dogovorjeno bo sindikat konec leta poročal vodstvu. Sredstva se bodo lahko tudi začasno zamrznila, če bi kritje teh stroškov povzročilo finančne težave družbi in če bi bilo zaradi bonitet ki bi jih sindikat užival poslovni rezultat bistveno slabši kot je bil planiran.

Člani izvršnega odbora naše sindikalne podružnice se dejavno udeležujejo izobraževanj. Imamo enodnevna na sindikalni centrali v Ljubljani in tudi večdnevne na otoku Krk. Novost pri izobraževanju je, da se je ponovno dejavno vključila Regijska organizacija Gorenjska. V letu 2019 je bilo prvič, da je organizirala dvodnevni seminar za člane izvršnih odborov. Tako se širijo obzorja in vedno znova ugotavljamo, da je znanja vedno premalo.

Udeležili smo se tudi nekaj športnih tekmovanj, ki jih organizira SKEI Slovenije. Vsako leto se v veliki večini udeležimo državnega prvenstva v veleslalomu in teku na smučeh. Za letne igre in pa državno prvenstvo v ribičiji pa imamo dogovor z drugimi sindikalnimi podružnicami, da imajo možnosti udeležbe še drugi člani in ne samo člani iz podjetja Domel, ker bi imelo možnosti za tekmovanje le majhno število udeležencev.

Poleg vsega naštetega pa Sindikat v družbi vsako leto pripravi tudi družbene dejavnosti, ki jih finančno krije podjetje. To so vsakoletni piknik ali druženje za zaposlene v skupini Domel, obdaritev otrok zaposlenih ob koncu leta (Dedek Mraz). Obdaritev otrok je od drugega do sedmega leta starosti. V marcu pa poteka obdaritev vseh zaposlenih žensk Domela ob njihovem prazniku. Za člane sindikata je bil v jesenskih mesecih organiziran tudi večdnevni izlet.

V letu 2019 smo redno sklicevali seje IO SKEI Domel, d.o.o., s poslovodstvom. Tako smo imeli 5 rednih sej IO s poslovodstvom in 10 sej IO SKEI Domel d.o.o.

Robert Vojska,  
Predsednik IO SP SKEI Domel

**DOMEL**

*Trajnostne inovativne rešitve*

Domel Holding, d.d.  
Otoki 21, 4228 Železniki, Slovenija,  
tel.: +386 4 51 17 100,  
info@domel.com, www.domel.com

Trajnostno poročilo za leto 2019

Vsebinska zasnova: Domel marketing, julij 2020

Priprava gradiva: mag. Matjaž Čemažar, Aleš Markelj, Romana Lotrič, Andrej Šuštar, Jože Prezi, Vesna Zdešar, Rok Pfajfar, Manca Zmrzlikar, Janja Kozjek, Špela Vrhunc, mag. Tina Ogrizek, dr. Barbara Bertoncej, Aleksander Volf, Robert Vojska

Pregled in potrditev poročila: Aleš Markelj, predstavnik vodstva za okolje

Oblikovanje: Nina Drol, s.p.

Foto: Barbara Debeljak, Freepik

Tisk: Tiskarna Gto Košir

**DOMEL**