



TRAJNOSTNO POROČILO 2023 in 2024





OSEBNA IZKAZNICA

SEDEŽ: **Sinja Gorica 2, Vrhnika**

TELEFON: **01 7558 150**

E-NASLOV: **unichem@unichem.si**

SPLETNE STRANI: **unichem.si**

klubgaia.si

plantella.si

ratimor-effect-pestcontrol.com

OSNOVNA DEJAVNOST: **Proizvodnja kemičnih izdelkov**

ŠIFRA DEJAVNOSTI: **20.590**

LETO USTANOVITVE: **1989**

REGISTRSKI VLOŽEK: **061/10219500**

DAVČNA ŠTEVILKA: **SI 17645417**

MATIČNA ŠTEVILKA PODJETJA: **5289203000**

LASTNIŠTVO: **Mile Radivojevič – Ustanovitelj**

Vida Radivojevič

Dejan Radivojevič

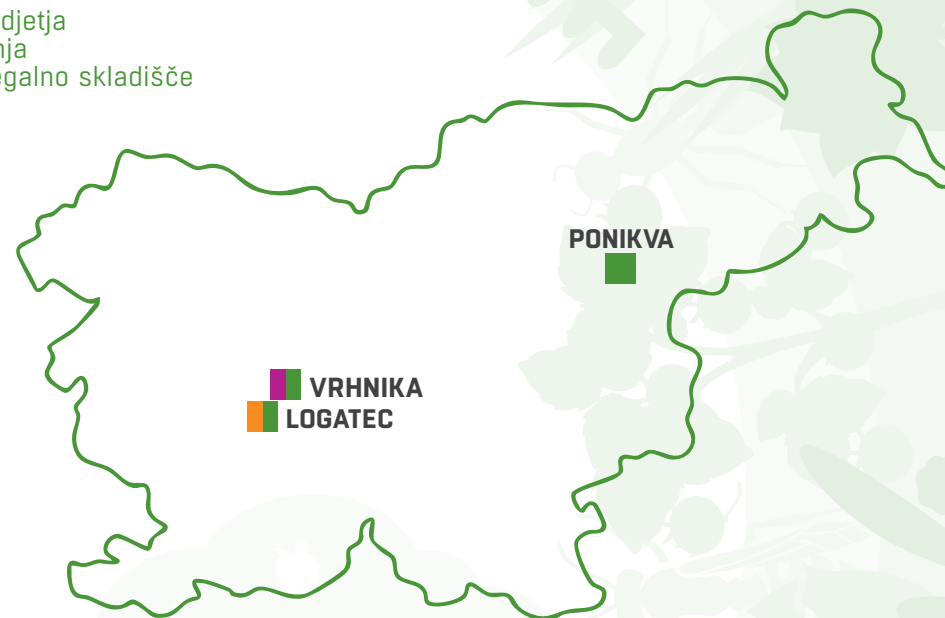
Aleksandra Ambrož

Desa Samarin

Aleš Mesec

LOKACIJE PODJETJA DOMA IN V TUJINI

- Sedež podjetja
- Proizvodnja
- Visoko regalno skladišče



POS LANSTVO IN VREDNOTE

Z inovativnimi rešitvami poskrbimo za zdravo in prijetno življenjsko okolje ter pomagamo naravi, da bujno zaživi.

Ostajamo mednarodno uspešno, trajnostno in ljudem prijazno podjetje. V njem ustvarjamo najučinkovitejše izdelke za nego rastlin in zaščito doma pred škodljivci, pri tem pa skrbimo, da smo tudi naravi prijazni. Prisotni smo v vsakem domu, saj uporabniki enostavno in z zaupanjem koristijo naše izdelke.





ZNANJE & ZAUPANJE

S poslovnimi partnerji in uporabniki sodelujemo transparentno. S strokovnim znanjem in zavzetim delom se odzivemo hitro, zanesljivo in učinkovito.



SPOŠTOVANJE & SODELOVANJE

S partnerji in uporabniki pri vseh aktivnostih sodelujemo spoštljivo in transparentno. Odzivemo se z empatijo in vedno poiščemo najboljšo rešitev za obojestransko zadovoljstvo.



UČINKOVITOST & ZAGNANOST

Poslušamo naše stranke. Z učinkovitimi produkti in rešitvami zagnano ter uspešno zadovoljujemo njihove potrebe ter jih pri tem še navdušujemo.



ZADOVOLJSTVO

Zadovoljna stranka je vedno v ospredju. Stranke navdušujemo s celotno strokovno podporo storitev in kakovostjo izdelkov ter tako razvijamo ugled podjetja in naših zaposlenih.



SKRB ZA NARAVO & TRAJNOST

Z izobraževanjem strank in partnerjev o uporabi okolju prijaznih izdelkov ter skrbnih rešitev razvijamo podjetje v smeri minimalne obremenitve okolja.



INOVATIVNOST

Medse vabimo ambiciozne in najboljše strokovnjake z vrhunskim znanjem, ter z interdisciplinarnim pristopom sodelujemo in iščemo inovativne rešitve za konkretne probleme strank in okolja.

01. ZAVEZA VODSTVA K DRUŽBENI ODGOVORNOSTI IN TRAJNOSTNI RAZVOJ

STRATEGIJA trajnostnega poslovanja je del poslovne strategije UNICHEMA. Trajnostno delovanje od nas pričakuje tudi trg, vsi deležniki v poslovanju, pa tudi celotna svetovna situacija je takšna, da bomo na tem področju morali delati konkretne korake, kot so podnebna nevtralnost, skrb za vire, pošteno in trajnostno dobavno verigo, prodajno tako globalno kakor na lokalni ravni. Tako mi kakor tudi vsi drugi deležniki v procesu sodelovanja in poslovanja stopamo skupaj, povezani in z enakimi cilji v skrbi za etičnim, preglednim ravnanjem, ki prispeva k trajnostnemu razvoju, vključno z zdravjem in blaginjo družbe in najpomembnejših deležnikov našega podjetja – naših zaposlenih.

Zavezani smo nenehnemu izboljševanju delovanja, skladno s pridobljenimi standardi ter tako uporabnikom in poslovnim partnerjem zagotavljamo vse bolj kakovostne izdelke, ki nastanejo v procesih, ki jih nadzorujemo in zmanjšujemo vplive na okolje, pretežno z zmanjšanjem nastalih odpadkov. Kakovost je naše vodilo, zato delujemo skladno z zakonodajo in imamo potreben nadzor pri proizvodnji, skladiščenju in distribuciji naših izdelkov.

Naša zavezanost k inovacijam in zadovoljstvu uporabnikov se kaže v vedno novih in vse boljših izdelkih, ki težijo k učinkovitosti in preprostosti za uporabo, so ekološki, ne obremenjujejo okolja in so narejeni iz popolnoma naravnih sestavin. Vsi naši izdelki so plod domačega znanja in razvoja, za številne med njimi smo dobili priznanja in nagrade za inovativne izdelke leta ali podobne dosežke, tako doma kot v tujini.

Po dolgoletnem izkoriščanju naravnih virov se ljudje vedno bolj zavedamo, kako pomembna je zavest o ekologiji in ohranjanju narave. Smernice o ekološkem vrtnarjenju je med prvimi povzelo naše podjetje, ki je za pomoč ekološko usmerjenim ljubiteljem vrtnarjenja že več kot 3 desetletja nazaj razvilo linijo ekoloških pripravkov za prehrano in varstvo rastlin BIO PLANTELLA in v ta namen smo prejeli že vrsto nagrad, tako Ekološkega razvojnega sklada RS kakor tudi iz drugih državnih in lokalnih okolij.

Podjetje se odlikuje po mlademu teamu strokovnjakov in vodstvenih delavcev ter prizadevnih ostalih zaposlenih, ki vsi skupaj skrbijo za kakovost poslovanja, razvojno zagnanost in konkurenčnost na trgih. Perspektivna pa je tudi kadrovska baza mladih, radovednih in zagnanih študentov, predvsem otrok zaposlenih.

Naši trajnostni cilji so povezani z uresničitvijo in spremljanjem kazalnikov predvsem v zvezi z:

- ekonomskim učinkom poslovanja podjetja
- ugledom podjetja in naših blagovnih znamk
- blaginjo zaposlenih, zdravjem in varstvom pri delu
- varnim okoljem in okoljskimi vplivi
- kakovostjo in razvojem novih ekoloških izdelkov
- družbeno odgovornostjo skladno s sprejetimi ukrepi



Direktor UNICHEMA
Aleš Mesec



**Družbeno
odgovoren
delodajalec**

Napredni certifikat
R.Š. 0032/2022 - N1

IŠČEMO NAJBOLJŠE REŠITVE ZA OHRANJANJE KONKURENČNOSTI IN NAJBOLJŠE REŠITVE ZA PRIHODNOST

Unichem d.o.o. je 1989 leta ustanovil Mile Radivojevič kot prvo zasebno podjetje za proizvodnjo izdelkov za vrt in dom še v Jugoslaviji. Temelji na lastnem razvoju in proizvodnji in je danes sodobno podjetje, tako tehnološko kakor informacijsko in s prodajo izdelkov v več kot 60 državah sveta. Unichem je vodilni slovenski proizvajalec sredstev za prehrano in varstvo rastlin blagovne znamke Plantella in Bio Plantella (organska gnojila, substrati, specialna gnojila in ekološka sredstva za zaščito rastlin) ter zaščito pred mrčesom in glodavci blagovnih znamk Effect in Ratimor (insekticidi in rodenticidi), in to tako na hobi kakor tudi na profesionalnem segmentu, kar je še najbolj prepoznano na tujih trgih praktično vseh 5 kontinentov. Tudi na tujih trgih, posebno v 5 državah, kjer ima hčerinska podjetja, zaseda pomembno tržno mesto. Unichem je v 36 letih rasti sledil svojo strategijo in vizijo razvoja poslovanja in bistveno povečal izvoz, ki sedaj dosega že več kot 76 % celotne prodaje podjetja.

Podjetje ima 170 zaposlenih doma in v tujini, odlikuje se po mladem in izobraženem teamu strokovnjakov in vodstvenih delavcev, ki vsi skupaj skrbijo za kakovost poslovanja, razvojno zagnanost in konkurenčnost na trgih. Perspektivna pa je tudi kadrovska baza 25 mladih, radovednih in zagnanih štipendistov visokih šol različnih usmeritev, predvsem otrok zaposlenih.



POSLOVNO LETO 2023 IN 2024

Poslovno leto 2023 lahko razdelimo v dva dela. Poslovanje v prvih osmih mesecih je zaostajalo za planom prodaje. Največji vpliv na realizacijo prodaje je imelo vreme, veliko padavin in spomladanska zmrzal ter visoka stopnja inflacije, kar je imelo vpliv na realizacijo prodaje izdelkov zelenega programa in insekticidov. V preostalem delu leta smo poslovali zelo uspešno. Povpraševanje po izdelkih za zaščito pred glodavci, rodenticidi, je bilo nadpovprečno. Poslovno leto 2023 smo zaključili s skoraj enako prodajo kot v preteklem letu 2022. Toda dobiček iz poslovanja je bil višji, predvsem zaradi uspešnega nadziranja cen surovin in dviga produktivnosti v proizvodnji. Leto 2024 pa je v vseh ozirih prekosilo preteklo leto, saj smo zaključili z višjo prodajo kot leta 2023 za skoraj 33%. bilančni podatki še niso povsem zaključeni, vendar bistvenih sprememb ne pričakujemo po dokončnih obračunih.

S prodajno-marketingnimi aktivnostmi na domačem tržišču Slovenije, hčerinskih družbah: Hrvaška, Poljska, Slovaška, Češka in Madžarska ter tržiščih Balkana uspešno tržimo Unichemove blagovne znamke Plantella, Bio Plantella, Effect, Ratimor, Biotol. S povečano prepoznavnostjo blagovnih znamk uspešno povečujemo obseg prodaje in prisotnost v Hobby in profesionalnem segmentu prodaje. Tako sta v Sloveniji in na Hrvaškem Plantella in Bio Plantella vodilni blagovni znamki za izdelke zelenega programa, kar je dokazano tudi s tržnimi raziskavami, ki jih bomo v letu 2025 ponovno preverili, kakor običajno na vsaka 3 leta.

S povečanjem prodajnih aktivnosti v izvozu povečujemo obseg prodaje izdelkov profesionalnega programa na tržiščih Evrope, Srednjega Vzhoda, Latinske Amerike, Azije in Afrike. Glavna skupina izdelkov v izvozu so rodenticidi, izdelki za zaščito pred glodavci. Uspešno povečujemo obseg prodaje pri obstoječih kupcih in pridobivamo nove kupce, ker smo prepoznavni po učinkovitih in kakovostnih izdelkih z visokim nivojem servisa do kupcev. Kupcu nudimo tehnično svetovanje in izobraževanje o učinkovitosti in uporabi izdelkov.



Inovativnost je osnova za rast poslovanja podjetja. Z razvojem novih visoko kakovostnih izdelkov, ki jih dodajamo obstoječemu asortimaju izdelkov, zagotavljamo celovito potrebo ljubiteljskih potrošnikov po izdelkih za rast in nego rastlin ter profesionalnega kupca in ljubiteljskega potrošnika z izdelki za zaščito pred mrčesom in glodavci. Izdelke je treba pred začetkom prodaje registrirati, kar terja stalno povezanost z regulatornimi ministrstvi in imeti veliko specifičnega znanja za vse države, v katerih potem lahko prodajamo naše izdelke. Kakovost, učinkovitost in skladnost izdelka z zakonodajo so osnova za razvoj in uvajanje novega izdelka na tržišče.

Poleg razvoja novih izdelkov Unichem izvaja prodajne aktivnosti na vseh tržiščih za povečevanje obsega prodaje pri obstoječih kupcih in pridobivanje novih kupcev. Poleg uvajanja in izvajanja Unichemovega modela prodaje v hčerinskih družbah razvijamo nova tržišča, kot so: Latinska Amerika, jugovzhodna Azija, Afrika in srednja Azija. Vstop na tržišče je pogojen z uspešno zaključenim registracijskim postopkom, kateremu sledijo prodajne in marketinške aktivnosti za doseganje prodajnih ciljev.

KLUB GAIA IN DRUGE MARKETINŠKE AKTIVNOSTI

Smernice o ekološkem vrtnarjenju in samooskrbi je med prvimi povzelo naše podjetje, ki je za pomoč ekološko usmerjenim ljubiteljem vrtnarjenja že 3 desetletja nazaj razvilo linijo organskih ekoloških pripravkov za prehrano in varstvo rastlin BIO PLANTELLA. V ta namen smo prejeli že vrsto nagrad tako Ekološkega razvojnega sklada RS, kakor tudi iz drugih državnih in lokalnih okolij, zadnji med njimi je ESG priznanje.

Vsi naši izdelki za vrtnarjenje so plod domačega znanja in razvoja. Izdajamo izobraževalno vrtnarsko revijo Gaia že 31 let, se družimo na tradicionalnih 3-dnevnih izobraževalnih dnevih in drugih srečanjih v Klubu Gaia, usmerjamo vrtnarsko spletno skupnost na več nivojih, svetujemo in izobražujemo na družbenih omrežjih in drugih sodobnih orodjih. In še vedno organiziramo preko 100 izobraževalnih dogodkov in delavnic letno po vsej Sloveniji, s pomočjo katerih krepimo duha odgovorne vrtnarske potrošnje. Prav tako z odprto telefonsko linijo naši strokovnjaki svetujejo vrtnarjem vsak delovni dan v letu. Zavedamo se, da sistematično informiranje potrošnikov o naših izdelkih in o možnih načinih samooskrbnega ekološkega vrtnarjenja spodbuja trajnostno in odgovorno potrošnjo.

Komunikacija z uporabnikom naših izdelkov – potrošnikom – je pomembna za prodajo in prepoznavnost Unichemovih blagovnih znamk za Hobby izdelke. Inovativno izvajanje marketinških aktivnosti komuniciranja in izobraževanja potrošnika so ključni za razvoj in prepoznavnost blagovnih znamk na tržiščih. Z materiali in pristopi urejanja prodajnega mesta se vidljivost in prepoznavnost blagovnih znamk dodatno gradi, povečuje prepoznavnost blagovnih znamk in pospešuje prodajo izdelkov.

VREDNOTE PODJETJA, kot so: znanje in zaupanje, inovativnost, skrb za naravo / trajnost, zadovoljstvo, zagnanost in učinkovitost ter spoštovanje in sodelovanje, se izvajajo za doseganje ciljev poslovanja podjetja. Kompetentni in motivirani sodelavci so predpogoj za uspešno poslovanje podjetja, zato v Unichemu veliko vlagamo v izobraževanje sodelavcev na vseh področjih ter štipendiramo

študente in dijake za bodoče sodelavce. Študente in dijake že med študijem aktivno vključujemo v poslovne procese z izvajanjem praktičnega dela v podjetju ter diplomskih in magistrskih nalog z Unichemovimi temami. Večina štipendistov so otroci naših zaposlenih.

Potrošnikove navade se po zaključku epidemije Covid in energetske krizi spreminjajo. S spremembami pri potrošnikih se spreminjajo tudi naši kupci. Ključna naloga je prepoznati spremembe potrošnikov in prilagoditi našo ponudbo, izdelke, marketinške aktivnosti in prodajne tehnike za ohranjanje obstoječih kupcev, zagotoviti rast poslovanja pri obstoječih kupcih in pridobivanje novih kupcev.

V letu 2023 je bilo poslovno okolje zahtevno. Na poslovanje je najbolj vplivala visoka stopnja inflacije, ki je imela močan vpliv na kupno moč potrošnika in pritisk na dvig plač zaposlenim. Posledica inflacije so bile visoke cene izdelkov na policah in posledično manjša prodaja. V drugi polovici leta je stopnja inflacije počasi padala in pozitivno vplivala na stabilizacijo cen surovin, transporta in izdelkov na policah.

V letu 2024 so bile večje potrebe kupcev po vseh izdelkih, kar je zahtevalo večji obseg proizvodnje, nabave surovin in logističnih aktivnosti. Sodelavci v oskrbovalni verigi in tehničnem sektorju so izvajali aktivnosti za zagotavljanje čim višjega nivoja servisa kupcem. Povečane količine kupčevih naročil so na žalost imele vpliv na nivo servisa in dobavne roke do kupcev, ki so se podaljševale. Zato smo v drugem polletju intenzivno analizirali procese napovedi prodajnih količin, planiranja in odpreme končnih izdelkov do kupcev za izboljšanje procesa in zagotavljanje visokega nivoja servisa kupcem, ker je druga polovica leta predvsem največji izvoz. V času povečanih potreb kupcev so vrednote spoštovanje/sodelovanje, inovativnost, znanje/zaupanje in zagnanost/učinkovitost še bolj pomembne za hitro iskanje najboljših rešitev za kupce. Vsaka ideja za izboljšanje internih procesov in doseganje kupčevih pričakovanj je bila pomembna za zagotavljanje servisa in zadovoljstva kupcev. In rezultat je bil zato dosežen in boljši kot preteklo leto.

OD SEPTEMBRA 2023 NA POTI PRIDOBITVE **NAPREDNEGA CERTIFIKATA ZA DRUŽBENO ODGOVORNEGA DELODAJALCA**

Po sprejemu pristopnega CDOD 30. septembra 2022 je kolegij direktorja obravnaval tudi aktivnosti za nadgradnjo v napredni certifikat DOD, ki je bila potem z zamikom enega leta sklenjena 25. septembra 2023 s številko pogodbe 4301-5/2022-68, z namenom implementacije izbranih ukrepov, sprejetih v pridobitvi pristopnega certifikata. Temeljne ukrepe in izbrane ukrepe iz organizacijskega upravljanja smo postopoma izvajali in spremljali skladno s sprejetimi cilji leta 2024 in do konca septembra 2025. Na rednih kolegijih podjetja se poleg vseh dejavnosti in rezultatov podjetja poroča o fazah izvajanja projekta naprednega CDOD, prav tako so bile predstavljene tudi lastnikom podjetja, saj so področja DO aktivnosti strateškega pomena za podjetje.



**Družbeno
odgovoren
delodajalec**

Napredni certifikat R.Š. 0032/2022 - N1

REZULTATI POSLOVANJA 2023 IN 2024

Doseženi čisti prihodki od prodaje izdelkov v letu 2023 so bili skoraj na enaki ravni kot doseženi čisti prihodki od prodaje v letu 2022. Največji vpliv na doseženo vrednost prodaje je imela nadpovprečna sezona rodenticidov. Najvišjo rast prodaje je beležil steber prodaje Hčerinska podjetja z uspešnim povečanjem prodaje na tržiščih: Hrvaške, Češke, Poljske, Slovaške in Madžarske. Rast prodaje smo dosegli na izdelkih za zaščito pred rodenti/glodavci. Steber Domače prodaje je uspešno zaključil poslovanje v letu 2023 in 2024. Steber prodaje Izvoz ni dosegel plana prodaje 2023. Nadpovprečna prodaja v zadnjem kvartalu leta 2023 ni mogla pokriti nižje prodaje v prvih treh kvartalih zaradi visoke inflacije in posledično nižjega povpraševanja po izdelkih. Leto 2024 pa je bilo v vseh pogledih in v vseh stebrih prodaje uspešnejše kakor v letu 2023.

Doseženi čisti dobiček v letu 2023 je bil višji kot v letu 2022 in v letu 2024 še višji kakor leta 2023. Dvig tega v letu 2023 in 2024 je bila posledica uspešnega upravljanja nabave surovin in dviga produktivnosti v proizvodnji. Z doseženimi rezultati v letih 2023 in še bolj 2024 smo zadovoljni in bomo nadaljevali z aktivnostmi razvoja novih izdelkov, registracij in širitve na nova tržišča. Investicije v avtomatizacijo proizvodnje in digitalizacijo poslovanja so pomembne za zagotavljanje stroškovne učinkovitosti pri razvoju in proizvodnji izdelkov ter servisu kupcem. Pričele pa so se tudi že izvajati nove investicije v izgradnjo dodatnih proizvodnih in skladiščnih prostorov v Sloveniji in na Hrvaškem.

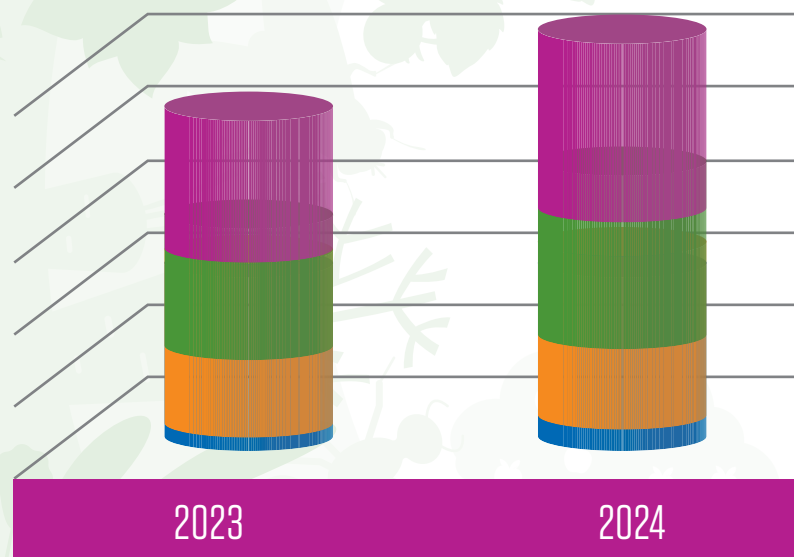
Podatki UNICHEMA so dostopni na spletnih straneh Ajpes za leto 2023, za 2024 pa še bodo po zaključku izdelave.

GLAVNI DOSEŽKI

PRODAJA UNICHEM kot celota, domača prodaja, izvoz tuji trgi, prodaja HP – hčerinskih podjetij

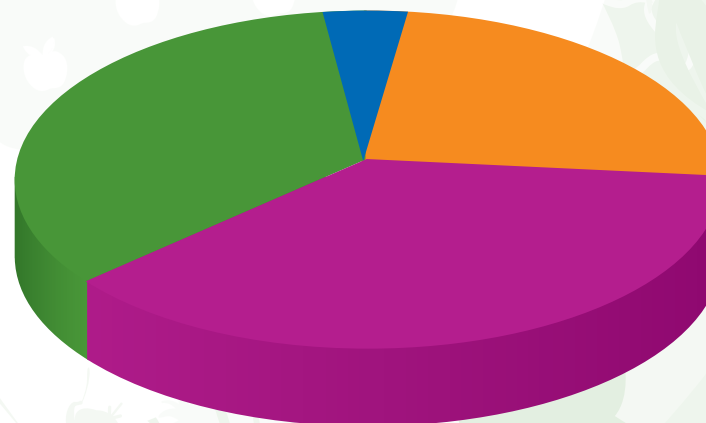
PRODAJA PO 4 PRODAJNIH STEBRIH

■ HP ■ Izvoz ■ Domača prodaja ■ Zahodni Balkan

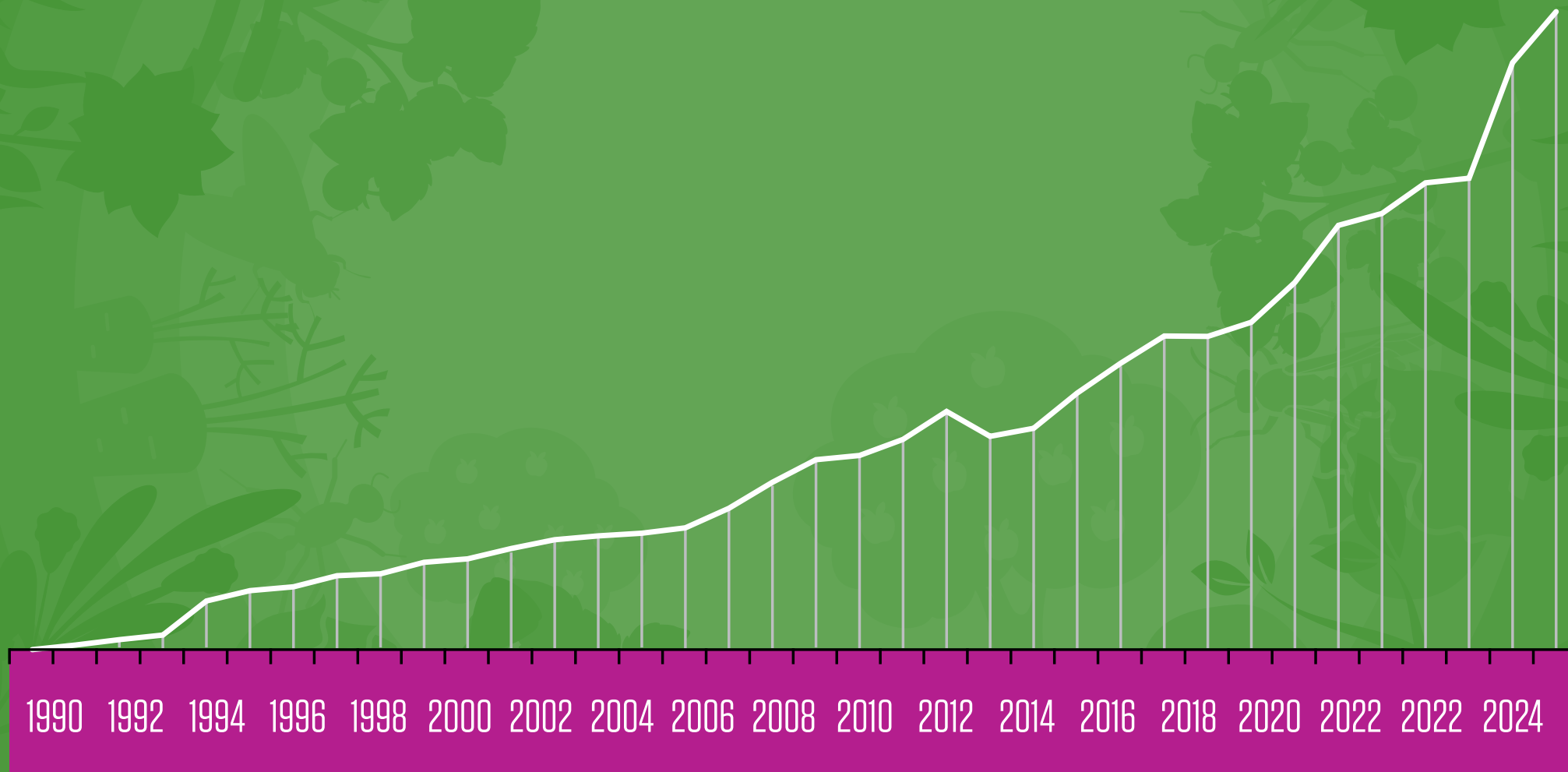


DELEŽ PRODAJE V LETU 2024 PO 4 STEBRIH - UNICHEM

■ HP ■ Izvoz ■ Domača prodaja ■ Zahodni Balkan



KONTINUIRANA RAST V 36 LETIH



RAZVOJ

Podjetje izvaja razvojne aktivnosti na treh področjih; a) razvoj novih inovativnih izdelkov pod blagovnimi znamkami Bio Plantella, Plantella, Effect in Ratimor. Ključni fokus razvoja je visoka učinkovitost izdelkov za rast in nego rastlin ter zaščito pred škodljivci in napredne tehnologije izdelave izdelkov. V letu 2023 smo lansirali 5 novih izdelkov, od tega 3 pod blagovno znamko Bio Plantella in dva pod blagovno znamko Ratimor, b) izvajanje registracijskih postopkov. Vsi izdelki Unichem-a zahtevajo registracijo pred začetkom prodaje, c) inovativni predlogi in inovativnost so sestavni del procesa razvoja, ki vključuje poleg razvijanja novih izdelkov tudi racionalizacije in optimizacije obstoječih izdelkov in tehnologij izdelave.

Ekipo razvoja sestavljajo strokovnjaki s področja kemije in agronomije, ki s komplementarnimi znanji razvijajo nove izdelke in tehnologije. Pri svojem delu sodelujejo z zunanjimi strokovnjaki, inštituti in fakultetami, kjer se izvajajo specifične raziskave in testiranja za potrebe razvoja novih izdelkov.

OSKRBOVALNA VERIGA

Ekipo oskrbovalne verige sestavljajo strokovnjaki nabave in analitiki nabavnih trgov, virov, pogojev, ekipa planiranja proizvodnje in vseh s tem povezanih procesov, logistika tako za domači kakor tuje trge.

Izzivi se kažejo v:

- zagotavljanju kakovostnih surovin in embalaže po konkurenčnih pogojih in predpisanih parametrih kakovosti za našo visoko kakovostno ponudbo gotovih izdelkov za vrtnarjenje in zaščito doma pred škodljivci,
- zagotavljanju le teh ob pravem času za proizvodnjo in odpremo skladno z naročili in potrjenimi odpremami,
- racionalizaciji tako zalog kakor zagotavljanja naročil, kar vse vpliva na rezultate poslovanja in ugled podjetja do svojih deležnikov v poslovnem procesu.

PRODAJA

4 STEBRI PRODAJNE STRATEGIJE

1. Domači trg

Osredotočamo se na razumevanje specifičnih potreb in preferenc kupcev na domačem trgu.

2. Podružnice – hčerinska podjetja – 5: HRV, CZ, SK, HUN, PL

Izkoriščamo našo mrežo podružnic za krepitev lokalne prisotnosti in povečanje prodaje. Zagotavljamo, da imajo podružnice potrebne vire in podporo za učinkovito delovanje na svojih trgih.

3. Profitni centri na zahodu Balkana: Srbija, BiH, Rom...

Prepoznavamo priložnosti za rast in razvoj ter gradimo močne odnose s ključnimi partnerji in strankami v regiji.

4. Izvoz

Razvijamo strategije za vstop in rast na mednarodnih trgih.

Izvažamo v več kot 60 držav.

Uvrstitev med 5 izvoznikov leta.

Podjetje nadaljuje s svojo strategijo širitve prodajnega asortimaja Hobby in Profi izdelkov pri obstoječih kupcih in iskanja novih kupcev. V letu 2023 smo uspešno pridobili nove registracije izdelkov na novih tržiščih Latinske Amerike, Jugovzhodne Azije in Bližnjega vzhoda in prva naročila kupcev. Uspešno smo pričeli s projektom uvajanja Unichem modela prodaje na tržišču Srbije. Povezovanje prodajnih in marketinških aktivnosti pri kupcih, ki je sestavni del Unichem modela prodaje, je osnova za graditev prepoznavnosti Unichem blagovnih znamk in povečevanje prodaje.

GLAVNI DOSEŽKI NA PRODAJI DOMAČEGA TRGA

Še vedno vodilni položaj v kategoriji na domačem trgu, po prometu, prepoznavnosti, vidnosti in percepciji predvsem blagovne znamke Plantella in BIO Plantella kot SINONIM za ekološko vrtnarjenje. Pokritost trga je popolna, zadnji dve leti intenzivnejša prisotnost tudi v segmentu FMCG, rast prodaje pa je na domačem trgu vedno okoli 5 %, saj smo zasedli skoraj vse možne pozicije.

Prodaja na domačem trgu je preizkušen dobro razvit prodajno-marketingški model, ki ga prenašamo na vse trge naših hčerinskih podjetij. Tudi vse prodajnike - novince iz hčerinskih podjetij vključimo v uvajalni program pri nas, kjer lahko z izurjeno ekipo razvojnikov, marketinških strokovnjakov, prodajnikov in odgovornih funkcijskih vodij prenesemo znanja in mentoriramo novince tudi na njihovem trgu in tako poskrbimo, da se vse dobro prnaša naprej. Seveda je tudi izmenjava izkušenj pri tem pomembna, ampak procesi so oblikovani in prenešeni. Hčerinska podjetja imajo namreč samo prodajno in logistično funkcijo, ves razvoj tako izdelkov kot marketinga in ostalih funkcij pa se vodi iz matičnega podjetja.

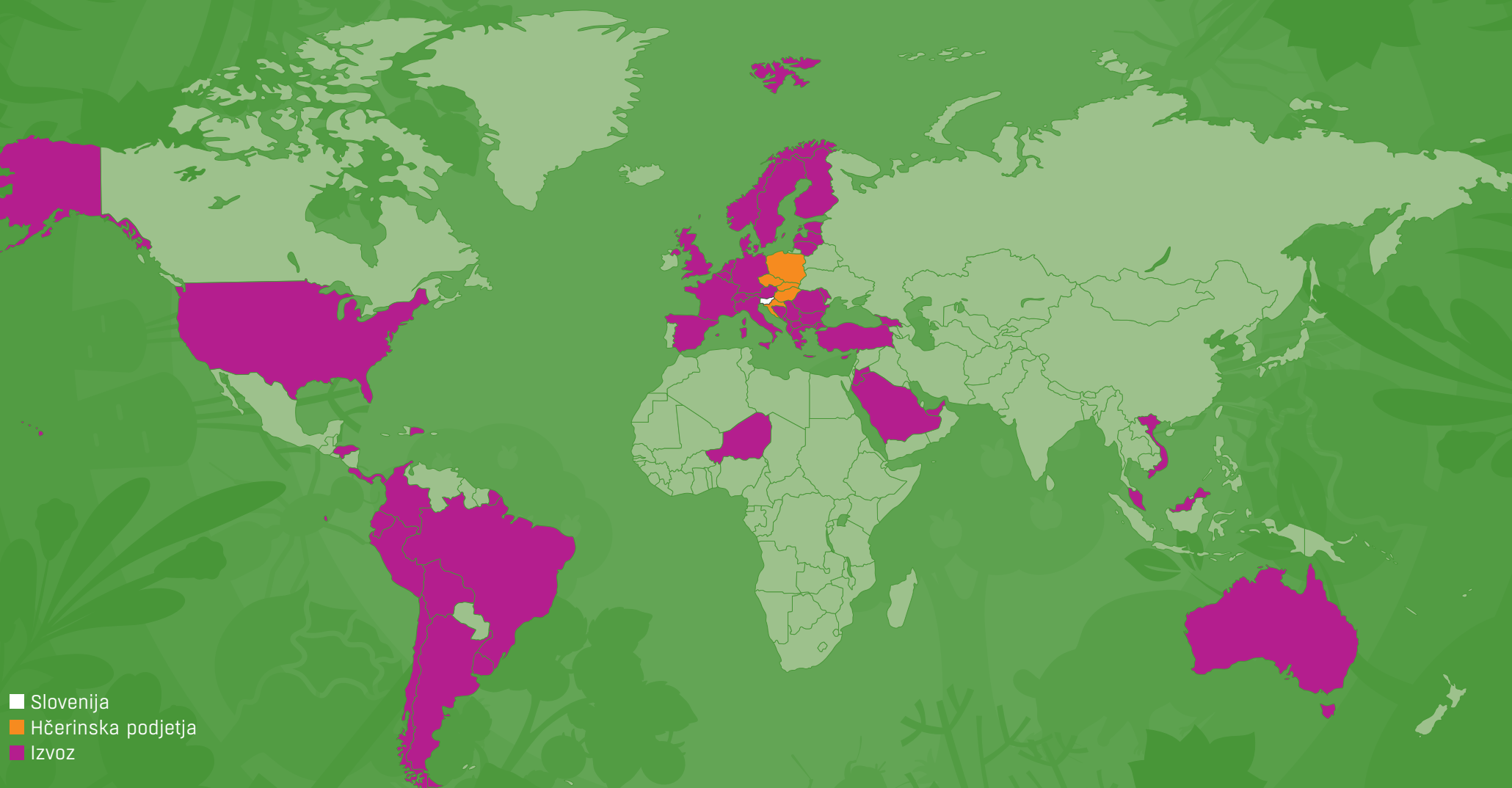
GLAVNI DOSEŽKI NA PODROČJU IZVOZA 2023 in 2024

Nadaljujemo z razvojem izvoznih tržišč, saj izvoz krepi moč poslovanja in omogoča rast podjetja in večjo zasedenost kapacitet ter zaposlenost v lokalnem okolju.

Ukrepi v 2023 in 2024 so bili:

- uvedba 3-5 letnega srednjeročnega plana po prodajnih regijah ter kvartalno spremljanje aktivnosti za doseg zastavljenih ciljev
- intenzivno iskanje novih poslovnih partnerjev na obstoječih tržiščih in izvedene aktivnosti za odpiranje novih tržišč
- dosegli smo 10% preseganje letnega plana in 27% obsega prodaje glede na 2023
- odprli in pričeli odpirati posle na tržiščih Z Evrope, npr. Francija, Španija, Italija, Srednji Vzhod (Libanon, KSA, UAE, Jordanija...), na področju frankofonskega dela Afrike (Maroko), na področju Latam ter odprli nova tržišča (Argentina)
- povečali intenziteto prodajnih aktivnosti in obseg prodaje ter uvedli aktivni pristop za trženje izdelkov
- podpisali smo pogodbo za trženje na Amazon-ovi spletni platformi v 2025 (Plantella in Effect) in pričetek prodaje agro programa v Nemčiji – vrtni centri
- izvedene so bile aktivnosti za doseg 12% višjega plana prodaje v 2025 (glede na 2024)
- zaradi povečanja sejmskih aktivnosti pridobitev novih prodajnih potencialov na vseh trgih
- povišanje dobičkonosnosti glede na 2023

UNICHEMOVA PRISOTNOST NA TUJIH TRGIH



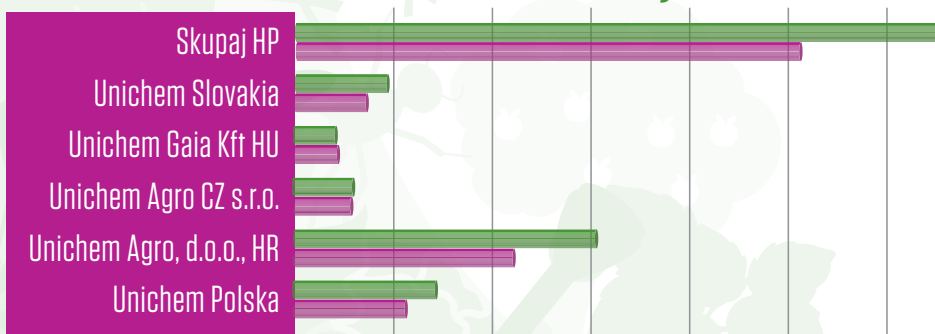
HP – HČERINSKA PODJETJA

Hčerinska podjetja so del strateške usmeritve podjetja, da v državah okoli nas in s prepoznanimi podobnimi lastnostmi in vrednotami razvije prodajo naših izdelkov na njihovih tržiščih. Najprej kot del izvoza in ob doseženih ciljanih rezultatih z ustanovitvijo lastnih podjetij za prodajo. Tako imamo že več kot 20 let v lastnih hčerinskih podjetjih v 5 državah svoje zaposlene na področju prodaje in logistike, skupaj 55 zaposlenih. Pri tem je seveda bil glavni fokus, da se prenese razvit in učinkovit model prodaje iz podjetja Unichem na vsa hčerinska podjetja.

Najbolj smo bili uspešni na trgih Poljske, Hrvaške in Slovaške in sicer smo največ prodali mehke vabe, parafinske bloke, žitne vabe. Na Hrvaškem, največjem HP trgu pa še nadalje raste prodaja in interes za vrnarske izdelke blagovne znamke Plantella in BIO Plantella.

■ 2024 ■ 2023

PRODAJA PO HČERINSKIH PODJETJIH IN SKUPNA PRODAJA HP 2023 IN 2024



Po vseh trgih so izvedene številne aktivnosti:

- Delo s kupci – osebni odnos in profesionalno zastopanje (pogodbe, pogoji)
- Okrepljena organizacija
- Izgradnja kompetentnih kadrov / izobraževanja na vseh nivojih
- Revidirani routingi z namenom optimizacije in učinkovitosti obdelave prodajnega mesta)
- Mesečni sestanki s strukturirano vsebino (poročila / odmiki / aktivnosti) – ključni poudarek na kaskadiranju ciljev in aktivnostih za doseganje teh ciljev
- Novi potenciali – določitev ciljnih kupcev
- Z aktivnostmi bomo intenzivno nadaljevali tudi v letu 2025

Velik fokus je na spremljanju izvajanja načrtovanih aktivnosti v matičnih podjetjih.

V ta namen imamo 1x mesečno video konference z vodstvom v Sloveniji z vsakim posameznim hčerinskim podjetjem, kjer se po vnaprej pripravljenem gradivu predstavi realizacija za preteklo obdobje (prodaja in rezultat posamezne hčerinske družbe) ter pregledajo načrtovane aktivnosti za obdobje do tri mesece vnaprej.

Poleg tega se redno izvajajo obiski predstavnikov matičnega podjetja na posameznih trgih in vsa ostala komunikacija po potrebi (dnevno, tedensko...)

EKONOMIKA – DOSEŽKI

Nekaj bilančnih podatkov, ki kažejo na razvoj pomembnih kazalnikov za podjetje in zaposlene

Poslovno leto iz bilančnih podatkov	2020	2021	2022	2023	2024
Rast poslovnih prihodkov v %	17	4	8	0	32
Število zaposlenih	107,14	118,41	120,02	109,51	121,49
Dodana vrednost na zaposlenega	63.086,04	58.108,50	57.340,08	70.057,86	82.374,40

UVEDLI NOV PROGRAM K4 ZA PLANIRANJE PRODAJE

Leto 2023 je prineslo uvedbo novega programa K4 za planiranje prodaje, kar je omogočilo boljše in hitrejše planiranje prodaje za plansko obdobje 2024. Poleg tega smo uvedli planiranje cenikov in pokritij, kar je bilo ključno za obvladovanje stroškov in dobičkonosnosti za plansko obdobje 2024. Program je doprinesel k zmanjšanju obremenitve računalnikov s prenosi podatkov iz enega sistema v drug (excelove preglednice) in s tem tudi zmanjšanju tiskanih preglednic za planiranje. Nadgradili smo sistem za spremljanje poslovanja v aplikaciji QlikSense, s poudarkom na optimizaciji poročil, vključno s pripravo mesečnih ocen in napovedi. Te izboljšave so omogočile natančnejše spremljanje poslovanja družb v Skupini, občuten prihranek časa pri pripravi poročil ter izboljšano analizo podatkov.

UVEDLI NOVI PROGRAM AKADEMIKA ZA BREZPAPIRNO POSLOVANJE PREJETIH RAČUNOV

V letu 2024 smo vpeljali nov program za brezpapirno poslovanje prejetih računov. S tem smo dosegli stroškovno, časovno in kadrovsko razbremenitev pri poslovanju in angažiranje sodelavcev na drugih aktivnostih ter tudi pridobili na hitrosti prenosa podatkov v informacijski sistem. Na račun novega načina dela so se zmanjšali stroški papirja, kartuš, pošte, fasciklov, prostora za arhiviranje. Z vpeljavo novega programa se je zmanjšala tudi možnost napak pri vnosu podatkov v sistem. V prihodnje ne bo več manipulacije rokovanja s papirjem (vhodni računi). V ta namen smo tudi izvedli učne delavnice za vse uporabnike prodajnih podatkov in analiz, ki je bil izveden interno. Izvajalci so bili sodelavci kontrolinga in v trajanju 3 - 6 ur, odvisno od predznanj sodelavcev na pouku. Nekaj čez 50 zaposlenih, s tem da se tako učijo tudi vsi novodošli sodelavci, tako doma kakor iz hčerinskih podjetij.

MARKETING

V podjetju Unichem si prizadevamo za etično pozicioniranje blagovne znamke, trajnostne poslovne prakse in aktivno sodelovanje vseh deležnikov. Eden najpomembnejših deležnikov je kupec, ki ga postavljamo v osrčje našega poslovanja. Zavedamo se, da lahko le zadovoljen kupec prispeva k doseganju naših ambicioznih ciljev.

V marketingu se zavedamo, da je izboljšanje zadovoljstva kupcev temeljna vrednota vsakega odgovornega podjetja. Zato v Unichemu nenehno vlagamo prizadevanja v razumevanje potreb, želja in pričakovanj naših kupcev. Redno izvajamo ankete o zadovoljstvu na vseh ključnih trgih, kar nam omogoča prilagajanje in izboljševanje naših storitev. Skupna analiza zadovoljstva naših strank zajema ključna področja poslovanja, povprečne ocene in metrike merjenja zvestobe in zadovoljstva strank (NPS score) celostno in primerjalno po posameznih trgih.

KAKO ZADOVOLJNI STE Z DELOM DODELJENEGA PRODAJNEGA PREDSTAVNIKA?



V letu 2024 je bila povprečna ocena zadovoljstva z delom prodajnega predstavnika v Sloveniji 9,9. Medtem ko je na celotni skupini ta ocena nekoliko nižja, in sicer 9,3.

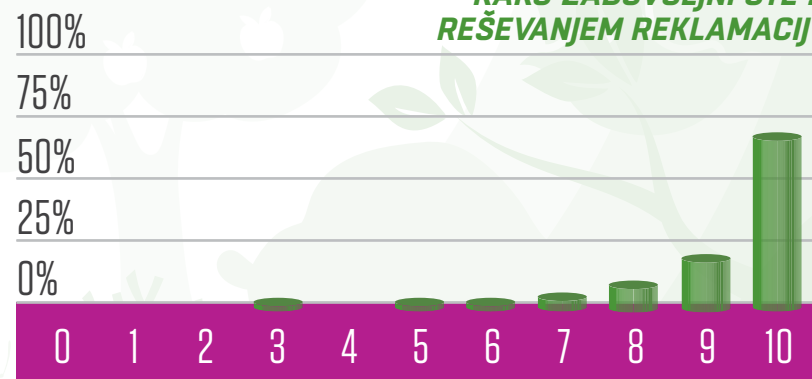
NPS (Net Promotor Score) pa potrjuje naša prizadevanja, da je kupec v osrčju, saj nas je kar 78,6 % pripravljenih priporočiti.

V drugem vprašanju smo preverjali hitrost prejetja ponudb, kjer so kupci ocenili, da več kot 82% ponudb prejmejo hitro oziroma zelo hitro, kar nakazuje na dober servis kupcev. To lahko potrdimo tudi z odzivom na reklamacije in zadovoljstvom z reševanjem le-teh, kar je prikazano v spodnjih dveh grafih.

ALI STE ZADOVOLJNI Z ODZIVOM NA REKLAMACIJE?



KAKO ZADOVOLJNI STE Z REŠEVANJEM REKLAMACIJ?



TRAJNOST IN SKRB ZA OKOLJE

Skrb za ljudi, okolje in ohranjanje biotske raznovrstnosti je ena izmed ključnih usmeritev podjetja Unichem. Trajnost ni več le nuja za preživetje, temveč mora postati obveza vsakega posameznika in podjetja. Zato posebno pozornost namenjamo izdelkom z oznako **BIO** in tistim, ki so primerni za ekološko pridelavo.

Proizvodi **Bio Plantella** so naravna in učinkovita rešitev za ekološko vrtnarjenje ter sinonim za najvišjo kakovost. Pri njihovem razvoju posebno pozornost namenjamo:

- **Dobavni verigi** – prednost dajemo lokalnim surovinam, s čimer zmanjšujemo vpliv na okolje in ogljični odtis.
- **Alternativnim materialom** – prizadevamo si zmanjšati uporabo kritičnih surovin in jih, kjer je mogoče, nadomestiti s trajnostnimi alternativami.
- **Zaščiti biotske raznovrstnosti** – razvijamo rešitve, ki prispevajo k ohranjanju naravnega ravnovesja.

V letu 2023 smo razvili zelo željene nove izdelke za zaščito vrtnin **BIO PLANTELLA ARION** proti polžem in pa organsko zemljo ter organsko gnojilo **BIO PLANTELLA** za vzgojo vrtnin v visokih gredah, kar je v zadnjem času trendovsko, iskano, predvsem pa praktično in priročno ter koristno. V pokoronskem času je samooskrba pridobila na pomenu, zato so tudi visoke grede z mnogimi prednostmi v samooskrbnem ekološkem vrtnarjenju sestavni del zelenjavno-okrasnega vrta mnogih vrtnarjev. V letu 2024 smo lansirali nov izdelek **BIO PLANTELLA Stop Strune**, mehansko vabo za strune na vrtu z dolgotrajnim delovanjem.



TRAJNOSTNE MARKETINŠKE PRAKSE

Poleg trajnostnih izdelkov smo v marketingu v letu 2024 uresničili tudi naslednje cilje:

- **Tranzicija marketinških materialov** iz tiskanih v digitalni format.
- **Uporaba materialov za večkratno uporabo**, kot so kovinska stojala, ki so okolju prijaznejša.
- **Povečanje deleža oglaševanja izdelkov Bio Plantella**, s čimer spodbujamo trajnostno vrtnarjenje.
- **Uporaba reciklabilnih materialov**, kot so kartonska stojala, za zmanjšanje okoljskega odtisa.

Z vsemi temi ukrepi Unichem nadaljuje svojo pot k bolj trajnostnemu in odgovornemu poslovanju, pri čemer ostajamo zvesti naši zavezanosti kakovosti, inovacijam in zadovoljstvu kupcev.



SEKTOR KAKOVOSTI

LETO 2023:

V letu 2023 smo pričeli sami izvajati meritve nekaterih vhodnih surovin (npr. merjenje vlage moke), ki nam je zagotovila boljše obvladovanje teh surovin. Zaradi povpraševanja naših kupcev smo v letu 2023 pričeli s postopkom pridobivanja ISO certifikata 9001:2015, ki smo ga uspešno pridobili v prvem kvartalu leta 2024.

LETO 2024:

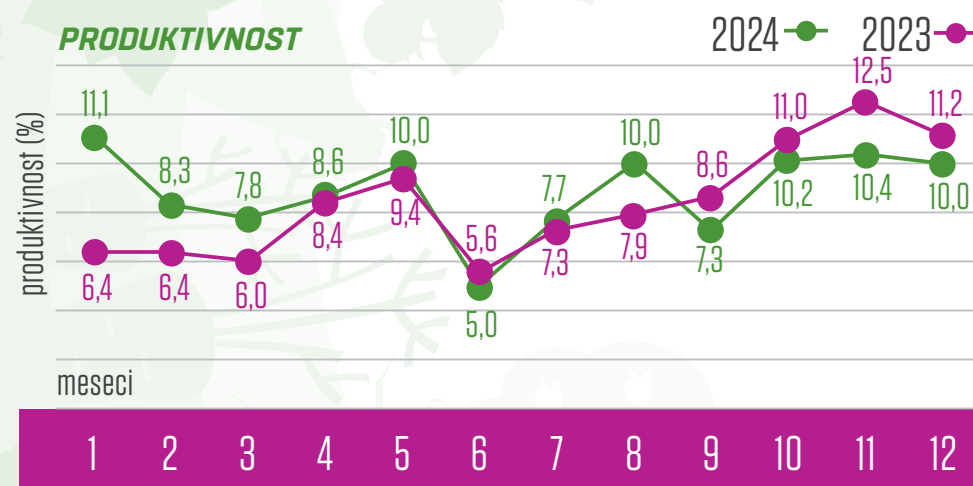
V letu 2024 smo opravili šolanje/izobraževanje za notranje presojevalce za sistem vodenja kakovosti ISO 9001:2015. Izšolali smo 5 novih sodelavcev z različnih oddelkov (razvoj, planiranje, nabava, proizvodnja in kakovost). Izobraževanje je izvedlo zunanje podjetje Repše Consulting, trajalo je 3 dni (9. - 11.9. 2024) skupaj 14 ur. Februarja 2025 smo uspešno opravili redno letno presojo sistema vodenja kakovosti (ISO 9001:2015).



TEHNIČNI SEKTOR

1. PRODUKTIVNOST 2023 in 2024

Povprečna rast skozi vse leto 2023 je bila dosežena 9,14%, z intenzivnejšo rastjo v drugi polovici leta, tudi na račun povečanih proizvodnih količin. Produktivnost 2024 pa je bila 8,9%.



2. IZOBRAŽEVANJA 2023

- Forum operativne odličnosti, GZS
- Odkrijte učinkovite rešitve za prehod na digitalno skladišče, Špica
- mentorstvo pri diplomski nalogi štipendistu
- Usposobljenost operaterjev – vodij linij:

	December 2023	December 2024
Operater 1	3	7
Operater 2	7	9
Operater 3	1	2
SKUPAJ	11	18

Čas, potreben za usposobitev vodje linije, je približno 15 delovnih dni na linijo na delavca. Kar pomeni, da je bilo vloženih **630 dni usposabljanj (7 oseb x 15 dni x 6 linij)** z mentorstvom višje usposobljenega operaterja.

3. STRATEŠKI DELEŽNIKI IN DRUŽBENA ODGOVORNOST V LOKALNI SKUPNOSTI:

- Angažiranje varovancev Varstveno delovnega centra Želva Vrhnika pri enostavnih delih v proizvodnji, kot je pakiranje izdelkov v končne embalaže. V letu 2023 so oddelali 279 ur, v letu 2024 pa že kar 4.481 ur. Varovanci zelo radi prihajajo na delo. Neposredno so vođeni s strani njihovega posebej usposobljenega inštruktorja.

TEHNIČNI SEKTOR

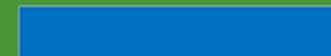
4. INOVIRANJE POSLOVNEGA MODELA 2023 in 2024

- Podpis pogodbe z invalidskim podjetjem za pomožna dela v proizvodnji.
- Redefiniranje odgovornosti in kompetenc zaposlenih v proizvodnji in vzdrževanju in njihovo spremljanje na kvartalnem nivoju. Vpeljali smo točkovno vrednotenje posameznih proizvodnih linij glede na zahtevnost in kriterije napredovanja glede na število točk posameznika.
- Prenovitev sistemizacije delovnih mest v TS, kar je diferenciralo delavce z več znanja in sposobnosti vodenja ene ali več linij od delavcev za enostavnejša dela in s tem vpliv na boljše prejemke.
- Prenova sistema obračuna variabilne stimulacije v odvisnosti od produktivnosti
- Izraba subvencij EKO sklada za energetske prihranke – cca. 17.000 eur v 2023.
- Spodbujanje zaposlenih v TS k podajanju predlogov za izboljšave. TS ima tudi procentualno najvišji delež predlogov v podjetju, ne le številčno. Proizvodnja 56 in vzdrževanje 32 podanih predlogov.
- Mesečni informativni sestanek z zaposlenimi v TS.
- Dvotedenski sestanki z operaterji.
- Vpeljava več konceptov v proizvodnji po načelih LEAN MANUFACTURING.
- Energetska sanacija toplotne postaje v Logatcu, posledično 30% znižanje stroškov toplotne energije.
- Na polnilnih postajah električnih viličarjev v Logatcu smo vzpostavili sistem avtomatskega polnjenja v nočno tarifo in vklapljanja z zamikom, da smo preprečili pojav električnih konic – prb 15% znižanje stroška konične rabe elektrike.
- **V 2023 smo s ciljem boljše urejenosti in izkoristka delovnih površin vpeljali barvne talne oznake za odlagalne površine.**
- Da bi sprostili proizvodne površine, smo spremenili koncept oskrbe proizvodnje. Material, potreben za proizvodne naloge, ki se je prej pripeljal v proizvodnjo v originalni količini na paletah, so skladiščniki začeli pripravljati v točno takšnih količinah kot je dejansko potrebno za konkreten delovni nalog.

BARVA ČRTE

OPIS UPORABE

MODRA



Vhodni material - repromaterial ali surovina

MODRO-RDEČA



Vhodni material - poraba ostankov prejšnjih serij

ZELENA



V skladišče - končni izdelki, vračilo materiala

ČRNA



Proizvodnja v teku - working in proces (WIP)

ČRNO-RDEČA



Proizvodnja v teku - čaka dopolnitev

RDEČA



Neskladnost - neakakovost, karantena, odpadki

RUMENA



Transportna pot

BELA



Delovni pripomočki - oprema

RUMENO -ČRNA



Nevarnost - področje s posebno pazljivostjo

RDEČE - BELA



Obvezen prost dostop - protipožarna oprema, elektro omarica

03. DELEŽNIKI

Za naše trajnostno upravljanje je potrebno spoštovanje interesov vseh strateških deležnikov, saj se zavedamo vpliva našega podjetja nanje ter na družbo, okolje in gospodarstvo. Iz tega izhaja tudi naša vizija poslovanja in pa vrednote, ki smo jih skupno prepoznali, načrtali, osvojili in ki jim sledimo. Z različnimi vrstami komunikacijskih orodij prepoznavamo pričakovanja, interese in cilje deležnikov, kar nam omogoča, da z njimi razvijamo odnose v skladu z visokimi etičnimi normami.

Kot odgovorno in zanesljivo podjetje delujemo skladno z zakonodajo na vseh področjih in spoštujemo svoje zaposlene, potrošnike, poslovne partnerje, okolje in družbene skupnosti.

NAŠI DELEŽNIKI	INTERESI IN CILJI	KOMUNIKACIJA	VPLIV OD 1 - 5
ZAPOSLENI	stalna skrb za zdravo in varno delovno okolje	intranet	5
	nadgrajevanje znanja	SP	
	zadovoljstvo in motiviranost	oglasne deske, nabiralniki	
	enakovredne možnosti za poklicni razvoj	e - pošta	
	varnost zaposlitve	direktorjeve informacije	
	visoka organizacijska kultura	odprta vrata direktorja in direktorjev	
	dobri medsebojni odnosi	redni sestanki direktorja in direktorjev sektorjev z zaposlenimi	
	ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem	direktorjeva mesečna poročila za zaposlene na SP, mailing listi in oglasnih deskah	
	raznolikost in vključenost v razvoj podjetja	osebni razgovori	
	obveščenost in vključenost glede zagotavljanje zdravja in varnosti ter varovanja okolja	letni razgovori	
	mentorski programi in interna mreža znanja	ankete o posamezni tematiki	
	sistem za zbiranje predlogov in izboljšav	redni dnevni, tedenski in mesečni ter kvartalni sestanki	
	Medoddelčni prenos informacij	revija GAIA	
	Komunikacija in pomoč z ambasadorji znamke Unichem	skupno izobraževanje za skupne teme na firmi ali izven	
	Prenos dobrih praks v podjetje	letni piknik zaposlenih pred kolektivnim dopustom	
	Povezovanje in pripadnost podjetju	martinovanje vsako leto in izobraževalni izlet ob tem v različne kraje dežele	
	Povezovanje in pripadnost podjetju	skupno praznovanje novega leta zunaj podjetja	
		skupno praznovanje dedka mraza z otroki naših zaposlenih s programom in obdarovanjem otrok	
	Povezovanje in pripadnost podjetju	praznovanje posebnih okroglih obletnic ali dogodkov v podjetju	
	Spoštovanje zaposlenih in povezovanje	druge komunikacije in neformalna druženja	
	Pripadnost podjetju	nagrajevanje inovativnih idej zaposlenih.	
	nadgrajevanje znanja ter možnost osebnega razvoja	povezovanje izkušenih zaposlenih z novimi sodelavci	
	možnost napredovanja ter dolgoročnost zaposlitve do upokojitve	mesečni informativni sestanek tehničnega sektorja z vsemi zaposlenimi	
		redna komunikacija z vodjo oddelka	
		redna srečanja s štipendistov in vključevanje v delovno obvezno prakso z mentorji	

03. DELEŽNIKI

CIJNI UPORABNIKI	varni, učinkoviti in kakovostni izdelki za vrt in zaščito nas samih in našega doma	znanje o uporabi izdelkov skozi razne oblike izobraževanja porabnikov	5
	usklajena cena s kvaliteto in učinkovitostjo	izobraževanje trgovcev, svetovanje strokovnjakov na pm, sejnih, druženjih	
	razvoj novih izdelkov	KLUB IN REVIJA GAJA - 31 LET strokovnega dela z ljubitelji vrtnarjenja	
	testiranje učinkovitosti	spletna stran klubgaia.si	
	enostavno in funkcionalno pakiranje	spletna stran plantella.si	
	čim nižji vpliv na okolje	fb, instagram, NL	
	izobraževanje in osveščanje uporabnikov	pomoč in obveščanje o dobrih praksah	
	enostavna uporabniška izkušnja	tiskani mediji, tv, radio nasveti - strokovno informiranje porabnikov	
	mentorstvo in coaching pri uporabi izdelkov za največje zadovoljstvo	druženja z vrtnarji na letnem 3-dnevnem strokovnem srečanju (700 -1000 udeležencev)	
	spodbujanje sodelovanja in ambasadorstva med uporabniki	odprta telefonska linija za strokovno svetovanje vsak delovni dan	
	širjenje dobrih praks preko sodelovanja s strokovnjaki in mnenjskimi vodji	druga druženja - jesenska - večdnevna s strokovnjaki in člani kluba gaia	
	graditev znamko podjetja Unichem	zagotavljanje strokovne podpore za varno in pravilno uporabo, zlasti pomembno pri uporabi biocidnih sredstev	
	doseganje ciljne populacije, ki je preko spleta ne dobimo	intuitivni nakupni proces, jasne informacije o izdelkih	
	pomoč ljudjem z nasveti, ko imajo težave pri vrtnarjenju		
	gradnja odnosa s ciljnim potrošniki		
KUPCI - POSLOVNI SISTEM	obojestransko razumevanje in zaupanje	osebni sestanki letni, obdobjni	5
	hitra in kvalitetna odzivnost pri storitvah od nabave do prodaje in do potrošnika	predstavitveni katalogi, obvestila, novosti, ..	
	skladnost z zakonodajo	izobraževanje tematsko za njihove zaposlene v trgovinah	
	trajnostno in okolju prijazno delovanje	digitalno povezovanje	
	kontinuirano grajenje in izboljševanje odnosov	uporaba njihovih izobraževalnih in akcijskih medijev, NL, digitalnih omrežij	
	kakovost, konkurenčnost izdelkov ter prodajnega servisa (dob. roki, potrditve naročil...)	skupni nastopi na sejnih, strokovnih srečanjih, drugih dogodkih, v trgovini	
		krepitev poslovnih vezi na različne načine	
		sodelovanje z GZS (sprememba tarife električne energije, obvezna gasilska oprema, zakonodaja...)	
		osebni sestanki letni, obdobjni, ankete zadovoljstva kupcev	
		anonimne ankete in povratne informacije ter plan aktivnosti za izboljšanje uporabniške izkušnje	

03. DELEŽNIKI

"DOBAVITELJI, KOOPERANTI, PREVOZNIKI, PODIZVAJALCI"	kakovostni poslovni odnosi	letni in obdobjni razgovori, pogajanja, planiranje, navodila za delo, organizacijski predpisi	4
	obveščenost o dejavnih tveganja na področju sodelovanja	panožna, strokovna in razvojna srečanja	
	spoštovanje zakonskih uredb in normativov nasploh in na področju varovanja okolja	spletne povezave, e-pošta, vc	
	pravočasnost dobave, ustreznost cen tako storitev kot blaga	katalogi in obveščanja o novostih ter potrebah trga	
	utrjevanje dobrih - partnerskih odnosov na dolgi rok	izmenjava izkušenj, informacij, testiranje, statistik....konkurenčnih info	
	konkurenčnost in poštene poslovne prakse		
LASTNIKI	odgovorno poslovanje	sestanki z lastniki	5
	uspešni poslovni rezultati	udeležba lastnikov na strateških konferencah in sestankih podjetja in rednih kolegijih direktorja	
	dolgoročni razvoj družbe	osebni sestanki	
	doseganje strateških ciljev	poročila o poslovanju	
	zadovoljstvo zaposlenih	vsí digitalni dostopi poslovanja za lastnike	
	zakonito poslovanje	udeležba na vseh poslovnih in družabnih srečanjih z zaposlenimi	
	ugled podjetja	odprta vrata lastnikov	
LOKALNE SKUPNOSTI	vključenost v življenje lokalne skupnosti	sodelovanje z lokalnimi ustanovami in sprotne obojestranske obveščanja in vključevanja	3
	razvoj in širitev lokacij	vključevanja v lokalne aktivnosti in delitev naše vrtnarske izkušnje	
	zaposlovanje kadrov iz lokalne skupnosti	organiziranje srečanj v prostorih lokalnih ustanov, knjižnice, cankarjevega doma Vrhnika, muzeja...	
	sodelovanje z ustanovami in dobavitelji iz lokalnega okolja	sodelovanje z društvom Blagajana	
	podpora kulturnim, športnim in humanitarnim organizacijam ter okoljskim projektom	udeležba na sejmu	
	donacije lokalnim organizacijam	dnevi odprtih vrat UNICHEMA ob lokalnem prazniku	
	mentorski programi v šolskih ekoprojektih	sodelovanje s predstavniki občine Vrhnika pri urejanju bližnjega drevoreda, meteornege kanala ob dovozni cesti	
		varovanci invalidskega podjetja Želva izvaja enostavnejša pakirna dela (v letu 2024 je bilo oddelanih 4.481 h)	
		vključevanje zaposlenih svetovalcev kot mentorjev v naravoslovnih, ekoloških in vrtnarskih projektih	

03. DELEŽNIKI

REGULATORJI, INŠPEKCIJE	spoštovanje zakonskih zahtev iz naše kategorije (meroslovje, FFS, ...)	vzajemno obveščanje in poročanje	4
	spoštovanje regulative na področju varstva okolja, trženja, oglaševanja...	izobraževanje o novostih, webinarji, digitalni mediji, pravila	
	označevanje izdelkov skladno z regulativo	redno izobraževanje o tematiki iz kategorije in svetovanje o odprtih zadevah	
		seminarji, obiski regulatorjev in skupno reševanje odprtih zadev	
DRŽAVA, VLADNE USTANOVE, BANKE...	zagotavljanje skladnosti	vzajemno obveščanje in poročanje	4
	dostopna in pravočasna informiranost	letni in občasni obiski	
	strokovno in razvojno sodelovanje ter iskanje skupnih rešitev	udeležba na skupnih predstavitev, panožnih srečanjih in druženjih	
	izpolnjevanje okoljskih normativov	sodelovanje in občasno srečevanje s predstavniki Civilne zaščite Vrhnika	
	odgovorno sodelovanje in spoštovanje dogovorov in pogodb	pomoč lokalnim gasilskim društvom v obliki donacij	
ZNANSTVENE IN IZOBRAŽEVALNE USTANOVE	sodelovanje pri razvojno - raziskovalnih projektih	vključevanje v projekte s skupno tematiko	3
	izmenjava znanj in prakse	sodelovanje pri izbiri študentov za vodenje projektov za naš razvoj	
	izmenjava mnenj in vključevanje okoljskih vidikov v razvoj novih izdelkov	izbira in naloge za doktorante v času študija	
	testiranja izdelkov	zaposlitev ali vključitev doktorantov in štipendistov v naše podjetje ali projekte	
		sodelovanje pri rednih testiranjih ali analizah za potrebe naše branže	
MEDIJI, DRUGA POSLOVNA JAVNOST	obveščenost o poslovanju in dogodkih v podjetju	redno sodelovanje in osebna srečanja	3
	odprtost in dostopnost podatkov o okoljskih in družbenih vplivih v javnem interesu	letno planiranje, obdobjni obiski	
	ugled panoge in podjetja	konference, intervjuji, tematski sestanki	
	proaktivna komunikacija z javnostmi	digitalne povezave, spletna stran, LinkedIn	
	ambasadorstvo zaposlenih	okrogle mize in panožna izobraževanja, druženja, posvetovanja osebno ali v digitalni obliki	
		transparentno poročanje o trajnostnih ciljih in družbeni odgovornosti	
		spodbujanje zaposlenih, da postanejo ambasadorji podjetja in njegovega poslanstva (npr na LinkedIn)	

04. ODGOVORNOST DO NARAVNEGA OKOLJA: KAZALNIKI

Okoljska politika je izjemnega pomena za naše poslovanje in zaveza k varstvu okolja, nenehnemu izboljševanju svojih procesov in delovanju skladno s cilji zmanjševanja vplivov na okolje na nižjo raven. Usmerjeni smo na učinkovito rabo:

- **energije, plin in elektrika**
- **pitne vode**
- **odpadne vode**
- **odpadkov**
- **nevarne snovi**
- **hrupa**
- **porabe papirja**
- **spodbujanja trajnostne potrošnje**

Upoštevamo vse:

- **temeljne ukrepe DOD**
- **podporne ukrepe**
- **izbrane ukrepe organizacijskega upravljanja**

in o njih redno mesečno poročamo na kolegiju direktorja.



04. ODGOVORNOST DO NARAVNEGA OKOLJA: KAZALNIKI

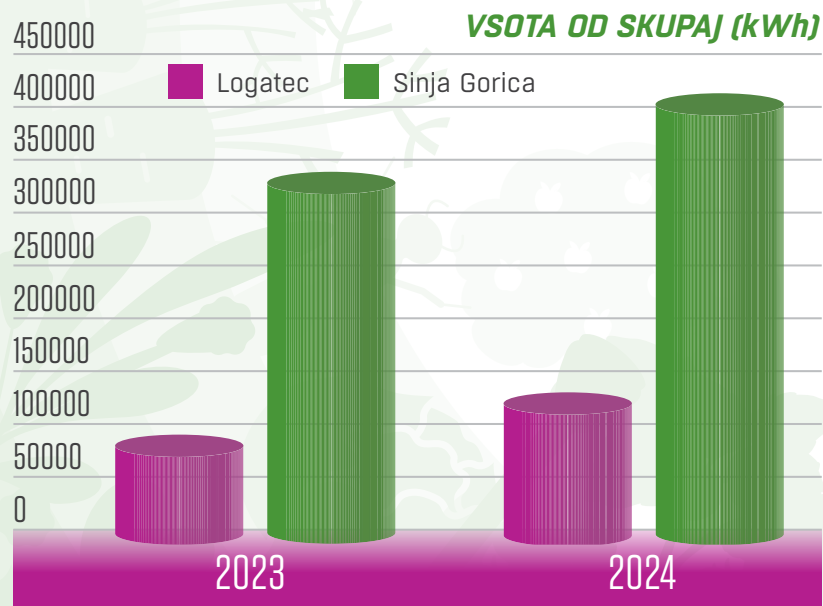
ENERGIJA (ELEKTRIKA IN PLIN)

ELEKTRIKA: SINJA GORICA IN LOGATEC

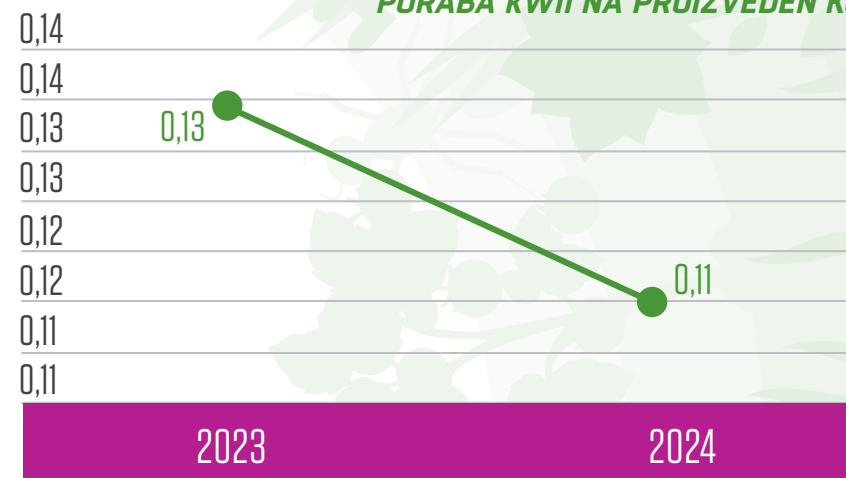
Logatec: Poraba električne energije se nam je v zadnjem obdobju povečala za 25 %, vendar moramo upoštevati, da je % povečanja proizvodnih količin še višji.

Sinja Gorica: Poraba električne energije se nam je povečala za 18 %, vendar moramo upoštevati, da je % povečanja proizvodnih količin še višji.

V primerjavi leta 2023 z 2024 so se nam proizvedene količine povečale za kar 44 %. Na podlagi tega lahko zaključimo, da smo bili energetsko učinkoviti.

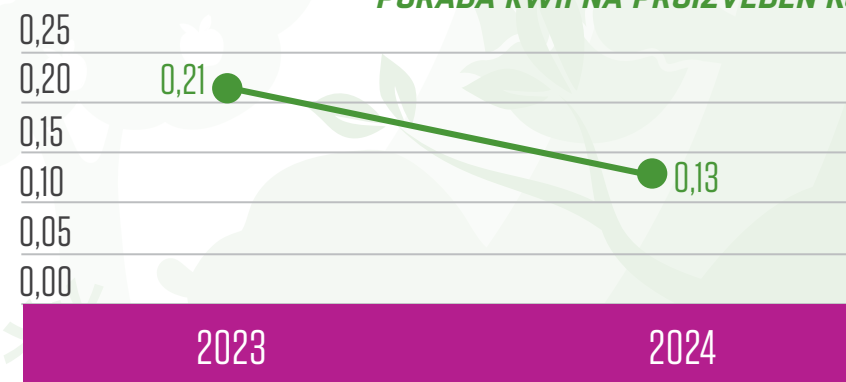


UČINKOVITOST PORABE ELEKTRIČNE ENERGIJE PE VRNIKA PORABA kWh NA PROIZVEDEN KG



Proizvedene količine vs. električna energija KAZALNIK, KI KAŽE učinkovitost, da smo proizvedli več kot pa porabili sorazmerno energije. NA DVEH PROIZVODNIH LOKACIJAH

UČINKOVITOST PORABE ELEKTRIČNE ENERGIJE PE LOGATEC PORABA kWh NA PROIZVEDEN KG

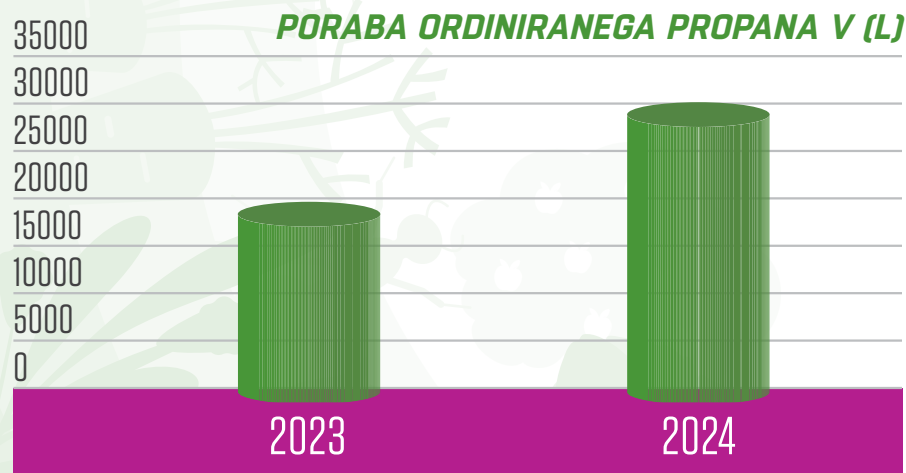


04. ODGOVORNOST DO NARAVNEGA OKOLJA: KAZALNIKI

ENERGIJA (ELEKTRIKA IN PLIN)

PORABA PLIN ORDINIRAN PROPAN SINJA GORICA

V 2024 smo imeli 38 % povečanje porabe ordiniranega propana glede na leto 2023, kar je približno sorazmerno z našo povečano prodajo (oz. proizvedenimi količinami).

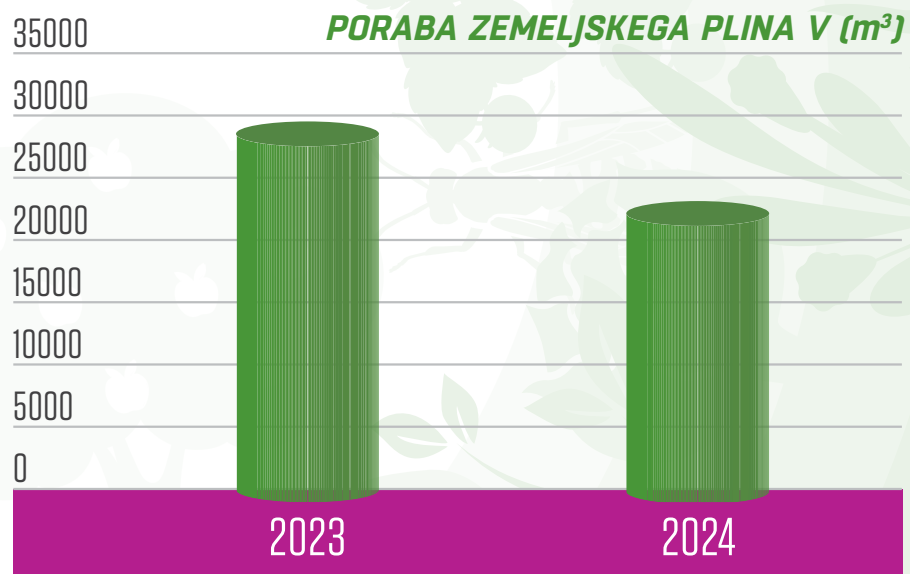


PORABA ZEMELJSKEGA PLINA V LOGATCU

V letu 2024 smo porabili 24 % manj zemeljskega plina kot leto 2023.

RAZLOG:

1. Optimizacija procesa toplotne črpalke (večja produktivnost delovanja),
2. Menjava plinskih peči po koncu sezone 2023 (boljši energetski izkoristek v letu 2024).



04. ODGOVORNOST DO NARAVNEGA OKOLJA: KAZALNIKI

HRUP

Izvajamo vse zakonsko obvezne meritve. Neskladnosti niso bile ugotovljene.

ODPADNE VODE

Odpadne vode shranjujemo in ločujemo skladno z zakonodajo. Prizadevamo si, da v kolikor je mogoče, da jo prihodnji cikel proizvodnje porabimo, da ne ustvarjamo nepotrebnih odpadkov.

NEVARNE SNOVI

Nevarne snovi ustrezno skladiščimo (prostori, lovilci olj ipd. ...) in z njimi rokujemo ob upoštevanju vseh varnostnih protokolov. Zaposlene izobražujemo na področju rokovanja z nevarnimi snovmi ter skrbimo za dostopnost do varnostnih listov za vse zaposlene.

VODE

Zavedamo se skrbnosti glede ravnanja z vodo. Racionalno jo porabljamo skladno z našimi načeli, trend porabe je sorazmeren z našimi proizvodnimi naročili. PORABA VODE - voda je en števec in poraba je relativna, enako za odpadke. Tukaj še nimamo merljive učinkovitosti oz. da bi lahko kazali kakšne uporabne trende, vezano na okolje.

ODPADKI

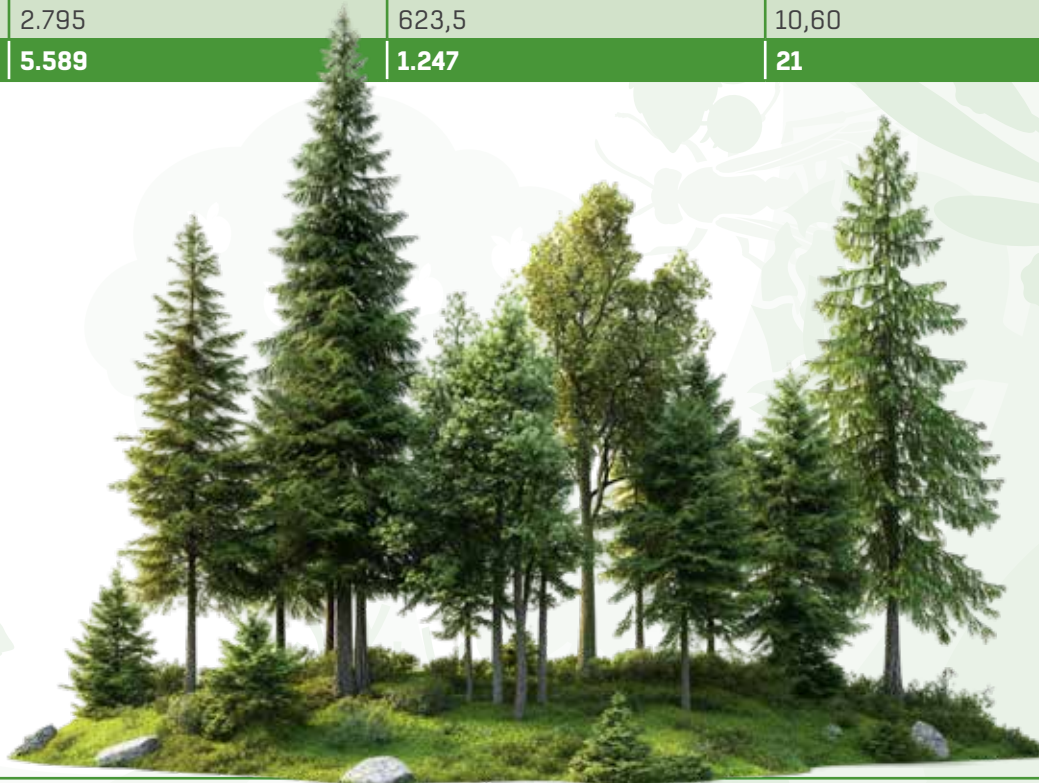
Leto	LES [kg]	PLASTIKA [kg]	PAPIR [kg]	SUM [kg]
2023	109.000	63.700	26.400	199.100
2024	110.900	77.600	35.200	223.700
	101,74%	121,82%	133,33%	112,36%

Če primerjamo leti 2023 in 2024 smo povečali količino odpadkov za 12 %, vednar gledano na naše proizvodne količine 44 % več, smo uspešni pri porabi odpadne embalaže.

PORABA PAPIRJA, KAZALNIKI

		200 PAPIRJEV JE 1 KG	1000 KG JE 17 DREVES
	STROŠEK	KG PAPIRJA	ŠT. DREVES
2020 – 8.295 faktur – 24.885 papirjev + 48 fasciklov + 3 kartuše	559	124,4	2,12
2021 – 8.202 faktur – 24.606 papirjev + 47 fasciklov + 3 kartuše	554	123,0	2,09
2022 – 7.889 faktur – 23.667 papirjev + 45 fasciklov + 3 kartuše	540	118,3	2,01
2023 – 8.004 faktur – 24.102 papirjev + 46 fasciklov + 3 kartuše	546	120,1	2,04
2024 – 9.178 faktur – 27.534 papirjev + 53 fasciklov + 3 kartuše	595	137,7	2,34
SKUPAJ 5 LET	2.795	623,5	10,60
SKUPAJ 10 LET	5.589	1.247	21

V 10 letih bomo zaradi uvedbe brezpapirnega poslovanja za prejete in izdane račune - fakture pomnožili ohranitev najmanj 50 ALI VEČ DREVES, saj se bo obseg poslovanja v naslednjih letih zagotovo povečal.



05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

V našem podjetju zaposlenim sodelavcem zagotavljamo varno in spodbudno delovno okolje, jih poskušamo razviti, usposobiti, pritegniti in obdržati za nove cilje, procese in prihodnost. Skupno gradimo kulturo in razvijamo skrb za znanje, nova znanja, zavzetost, produktivnost, pozitivno energijo, inovativnost, dobre odnose, ambicijo in zadovoljstvo z doseženim. Nova znanja in sodelovanje narekujejo tudi višji poslovni izzivi in cilji, novi procesi avtomatizacije, digitalizacije in robotizacije, ki narekujejo tudi uvajanje, dopolnjevanje in nadgradnjo znanj zaposlenih, pa tudi odpirajo delovna mesta novim profilom in zaposlovanje dodatnim sodelavcem. Zavedamo se pomembnosti dela z zaposlenimi za doseganje ciljev in prihodnosti, tako z obstoječimi kakor tudi novimi sodelavci.

Zato smo si za delo na področju zaposlenih zadali posebne cilje:

- usposabljanje za nove procese
- digitalizacijo
- dvig kompetenc zaposlenih z mentorskim programom
- krepitev vodstvenih kompetenc in kompetenc za strokovno področje in s tem povezano napredovanje znotraj istega dela na več nivojih
- štipendiranje in poudarjeno štipendiranje otrok zaposlenih ter vključevanje štipendistov že v času šolanja na različna dela z mentorskim programom
- sistematično uvajanje novo zaposlenih in delavcev, ki zasedejo nova dela z mentorskim programom.
- uvedba Employee experience – EX – v Q2 2025 za izboljšano komunikacijo z zaposlenimi z različnimi temami v zvezi s predstavitvijo novosti v podjetju, novih izdelkov, dosežkov, izkušnjami in prednostmi samooskrbnega vrtnarjenja, drugih dogodkov v podjetju in z zaposlenimi, interesi ipd.



05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

ZAPOSLOVANJE

V zadnjih dveh letih smo kadre pridobivali iz različnih virov. Najprej iz vrst štipendistov tik pred zaključkom študija ali pa takoj po zaključku, po razpisih na naših spletnih straneh, linkedinu, objavah na spletnih portalih, preko zavoda za zaposlovanje, preko agencij za posojanje kadrov in pa z vključevanjem varovancev Varstveno delovnega centra Želva Vrhnika. Višje strokovne in predvsem vodstvene kadre pa preko specializiranih agencij za kadre, s katerimi delamo že več let.

Vse novo zaposlene – novince smo vključili v sistem uvajanja, najprej v tedenski informativni del, da spoznajo kolektiv in procese ter sodelavce, pojačano na stičnih delih procesov, za katere se je zaposlil in nato v formativnega, kjer ima določenega mentorja in pa komentorje in ki traja od meseca do 6 mesecev, odvisno od zahtev dela in pa predhodnih izkušenj novince. Narejen je natančen program in planogram aktivnosti in zadoženih ter sprotno reguliranje in ocenjevanje uspešnosti s strani mentorja in komentorjev in na koncu še končna predstavitev in končna ocena uspešnosti pred samostojnim delom naprej. Seveda je ves čas pod spremljanjem direktorja področja, v katerem se novinec uvaja.

Celoten proces mentorstva je zapisan v Pravilniku o izvajanju mentorstva na Unichemu. Mentorji in komentorji so prav tako tudi dodatno nagrajeni za mentoriranje novincev, prav tako v skladu s Pravilnikom.

Ta način smo vpeljali leta 2022 in velja za napredno rešitev pri pomoči novim sodelavcem za čimprejšnjo in čim boljšo celovito vključitev v delovne procese pri nas.

Pri zaposlovanju novih delavcev za proizvodnjo pa potekajo uvajalna usposabljanja malo drugače. Delavce uvajajo starejši izkušeni delavci in vodje linij. Delavci se najprej uvajajo za preprosta dela, potem pa gredo boljši še skozi poseben program za vodjo linije, dveh linij ali več linij, kar se sistematično in z mentorstvom višje usposobljenega operaterja točkuje glede zahtevnosti in kriterijev napredovanja po številu točk posameznika. (obrazloženo v točki TEHNIČNI SEKTOR). Tako je potrebno za enostavna dela pod vodenjem operaterja in vodje izmene oz.

proizvodnje najmanj teden do 2 tedna dni, za vodenje linije 15 dni in za vodenje več linij 15 dni x število linij. Večje obvladovanje linij je s tem povezano tudi na razpon večjih prejemkov tistega, ki več zna in s tem tudi na diferenciacijo delavcev z več znanja in sposobnosti vodenja, kar vpliva na boljše prejemke. Po tem inoviranju modela - postopku testiranja kompetenc smo iz decembra leta 2023 prišli do 11 operaterjev na več linijah, lani decembra pa na 18 le-teh.

Je pa velik izziv pridobiti delavce in jih ohraniti na delu. Za razliko od prej, ko je bila situacija boljša. Delavci se danes težje odločajo za proizvodno delo, delo v izmenah, za delo v več izmenah pa je najtežje. Zato se tudi v naših investicijskih načrtih odločamo za avtomatizacijo in digitalizacijo in s tem postopanjem zadnja leta obvladujemo potrebe v večji proizvodnji. Ampak še vedno jih rabimo za usposabljanje za zahtevnejša dela in pa v času bistveno povečane proizvodnje specialnih sredstev običajno konec poletja in na jesen.

MENTORSKI PROGRAM UVAJANJA NOVINEV



05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

ZAPOSLOVANJE

ZAPOSLENI PO MESECIH 2023 IN 2024

ŠT. ZAPOSLENIH	2023	2024
Jan	117	117
Feb	111	122
Mar	107	122
Apr	108	119
Maj	109	117
Jun	109	119
Jul	108	120
Avg	110	122
Sep	109	121
Okt	111	133
Nov	111	132
Dec	111	133
Povpr. zap.	110,08	123,08
Določen čas	11	20
Ženske	60	71
Moški	51	62
Povprečna starost	41	42
Invalidi III. Kategorije	2	2
Nadure	6028	7459

STAROST ZAPOSLENIH

Starost	do 30	do 40	do 50	do 60	nad 60	Povprečna starost
2023	25	26	31	28	1	41
2024	25	31	44	29	4	42

Leta 2023 je prišlo 26 delavcev in odšlo 27 delavcev – največ jih je bilo zaposlenih v proizvodnji in skladišču, predvsem za določen čas, nekaj odpovedi zaradi zamenjave službe strokovnih in vodstvenih delavcev, ki smo jih nadomeščali in upokojitve.

Leta 2024 je prišlo 52 delavcev in odšlo 31 delavcev – 22 odšlekov je bilo proizvodnih in skladiščnih delavcev, predvsem za določen čas, 4 odšleki v času poskusne dobe, 5 pa so res zamenjali službo.

BOLNIŠKE

	Za leto 2023	Za leto 2024
Poškodbe pri delu	1248 ur	752 ur
Starševski dopust ženske	4992 ur	4400 ur
Starševski dopust moški	88 ur	176 ur
Vse bolniške	20.227,50 ur	19.069 ur

05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

ŠTIPENDIRANJE

Štipendijska politika je ena od posebnosti, saj v krog štipendistov za razvojne potrebe podjetja najprej štipendiramo otroke zaposlenih, ki se odločijo za profile, ki jih naše podjetje potrebuje in prav tako štipendiste, ki jih dobimo v sodelovanju s šolami, fakultetami in podiplomskimi inštitucijami. Iščemo jih ob sodelovanju na različnih študijskih nalogah, kjer smo vpeti in po objavah na samih izbranih fakultetah in preko digitalnih oblik. **Trenutno imamo 20 štipendistov**, tako na srednjih (8) kakor na visokih študijih (12). Smeri so tehnične, ekonomske, družboslovne. Nekaj štipendistov se je že zaposlilo, v predlanskem in nekaj v lanskem letu. Med njimi tudi štipendistka z zaključenim doktoratom iz kemijske tehnologije. Vsi štipendisti so v času šolanja vključeni na mesečnih praksah z mentorskim programom, nekaj jih pa dela občasno tudi med letom in tako že zgodaj krepijo praktično znanje, povezano s študijem. Delajo seminarske in diplomske naloge pod našim mentorstvom in na tematikah, ki so potrebne za razvojne potrebe našemu podjetju.

Štipendistom torej nudimo:

- praktično delo v uglednem, uspešnem mednarodnem podjetju
- konkurenčne štipendije, kakor so veljale za ZOISOVE štipendiste
- praktično usposabljanje ves čas šolanja oz študija z mentorji in dodatno motivacijsko nagrado za ta čas obema
- mentoriranje pri raznih seminarskih nalogah, projektih, diplomskih, magistrskih in doktorskih nalogah
- vključevanje v razne projekte v podjetju
- druženje s sodelavci na raznih srečanjih, letnem pikniku, izletih, ekskurzijah, praznovanju novega leta...
- vključevanje v delo po rednem zaključku šolanja oz. študija in mentorski uveljavni program za zaposlitev informativne in formativne oblike.
- višino štipendij usklajujemo tako, da je zanimiva in privlačna za novince in profile, ki jih za razvoj rabimo



MENTORSKI PROGRAM ŠTIPENDISTOVE PRAKSE

05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH ZA POTREBE DELA IN RAZVOJ KOMPETENC

STRUKTURA ZAPOSLENIH PO IZOBRAZBI	ŠTEVILO
MBA in akademska izobrazba	6
visoka strokovna izobrazba	45
srednja strokovna izobrazba	55
ostali	27
skupaj	133

Struktura izobrazbe zaposlenih i njihovih znanj je pestra, v podjetju uvajamo sodobne oblike poslovanja, projekte, optimizacijo - digitalizacijo in avtomatizacijo, robotizacijo, zato je kljub visokemu znanju treba graditi na uvajanju spremenjenih procesov in kompetencah zaposlenih. Zato je še zlasti v zadnjih dveh letih in še vedno v teku sistematično usposabljanje sodelavcev, ki sodelujejo v procesih, tako izvedbeno kot nadzorno ali vodstveno, zato se razporedi delavnic vrstijo po točno določenih urnikih in v več sejnih sobah, ki smo jih pripravili prav zaradi teh namenov. Procesno usposabljanje je vse interno z zunanjimi strokovnjaki, seveda pa poteka tudi eksterno usposabljanje za strokovna znanja in posodabljanje znanj v stroki in pa vodstvena izobraževanja za razvoj vodij. V zadnjih dveh letih smo izvedli še posebej usposabljanje za družbeno odgovornost in trajnostno poslovanje, ter za vodje in nosilce nalog še delavnico za medgeneracijsko sodelovanje in pa usposabljanje za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Lahko rečemo, da je bilo poleg uspešnega poslovnega leta zadnje dvoletno obdobje izredno organizirano tudi za dodatno in obvezno izobraževanje za posodobljene procese dela.

Delavci v proizvodnji so udeleženi v postopke usposabljanja za enostavna dela ter za višje stopnje operaterjev in vodij ene ali več linij, kar je obrazloženo že v poglavju o dosežkih v Tehničnem sektorju. Tudi tu je seveda interno izobraževanje in to na samem delovnem mestu.

Za obvezno izobraževanje za varno delo in požarno varnost organiziramo obdobjno interno usposabljanje in enako za novince, s tem da so izvajalci zunanji strokovnjaki za to področje.

Imamo pa tudi nekaj splošnih, a zelo zanimivih tem za splošno varnost žensk pred hudimi boleznimi, prvo pomoč in tečaje oživljanja, ki so množično obiskani.

Med izobraževanja štejemo tudi razna strokovna in poslovna srečanja in konference, izven podjetja in tudi v tujini na sejmi, na leto smo prisotni na do 10 sejmi po celem svetu (SEJMI TRAJAJO 2 – 4 DNI) in kar nekaj konferencah doma in v tujini. Tudi internetno izobraževanje je zelo prisotno, posebej za razne regulatorne novosti in usklajevanja.

VRSTE IZOBRAŽEVANJ	2023	2024
strokovno izobraževanje interno - povprečno število ur / zaposlenega v kategoriji	22	24
strokovno izobraževanje eksterno - povprečno število ur / zaposlenega v kategoriji	18	32
izobraževanje in delavnice za zdravje, prvo pomoč, medsebojno sodelovanje in DO	16	22
SKUPNO POVPREČNO ŠTEVILO UR IZOBRAŽEVANJ / ZAPOSLENEGA	56	78
IZRAŽENO V DNEVIH NA ZAPOSLENEGA v kategoriji strokovnih in vodstvenih delavcev	7 dni	9,75 dni

05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

TEME IZOBRAŽEVANJA 2023, 2024

EKSTERNI

- Hibridno vodenje - Kako biti uspešen vodja v vse bolj digitalnem svetu - Mercuri
- "The Future State of Trust" – 6 gradnikov zaupanja, ki za vedno spreminjajo B2B prodajo - Mercuri
- Izobraževalna delavnica za procese in razvoj - Ptica
- Računovodski in davčni vidik vodenja zalog v proizvodnem podjetju - Dr. Lidija Robnik
- Paying it forward: Strateške ESG zgodbe o uspehu
- Webinar - evidenca delovnega časa - Špica
- Izvozna konferenca – Finance
- Nabavna konferenca
- Umetna inteligenca v nabavi
- Notranja prodaja – vse močnejši vzvod - Mercuri
- Digitalna preobrazba za strokovnjake (DigiExpert) - Virtual
- Bloomberg Adria CYBER SECURITY SUMMIT 2024
- Join Us Tomorrow at the Qlik AI reality tour
- poreklo-CBAM, 3.dnevno usposabljanje za delo v ZT/carinska zakonodaja-DDV-poreklo blaga
- Slovenski računovodski standardi 2024
- Obračun DDPO za leto 2023
- Kaj je pomembno za CIO strokovnjake
- Elektronsko arhiviranje računovodsko-davčne dokumentacije
- Špica forum IT procesne novosti
- Evolucija oskrbovalne verige
- Razstavljanje in udeležba na 8 sejnih v tujini
- Tečaj za viličarje



INTERNI

- Uporaba programa za planiranje K4 - INTERNO
- Delavnica Order to Cash
- Delavnica kalkulacija prodaja razvoj
- Izobraževanje ISO 9001
- Uporaba Sharepointa
- DATA ARHITEKT - QLIKSENSE
- Brezpapirno poslovanje
- Medgeneracijsko sodelovanje in raznolikosti s temami - DOD
- Izobraževanje o izdelkih in novih izdelkih
- Matični podatki
- Varstvo pri delu
- Požarno varstvo
- Prva pomoč
- Usposabljanje za primer naravnih nesreč

05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

TEME IZOBRAŽEVANJA 2023, 2024

V izobraževanje lahko vključimo tudi vse šolanje, ki se izvaja z našo revijo KLUBA GAIA, ki izhaja že 31 let po 10-krat na leto in ki jo prejemajo vsi naši zaposleni s pošto na dom. Strokovnjaki v naših prostorih so jim tudi na razpolago za sprotna vprašanja kar v službi ali po telefonu. Tako izobraženi sodelavci lahko potem še lažje prenašajo svoje vedenje o izdelkih in uporabi ter učinkovitosti le-teh pri vrtnarjenju, naprej v svoje domače in zunanje okolje.

Prav tako lahko zaposleni opazujejo v rastlinjaku in sadovnjaku na dvorišču testiranje naših izdelkov in dosežke pri vzgoji, sadje in drugo, kar vzgojimo, pa oberemo in se pogostimo kar v službi ali odnesemo domov, če kaj ostane.

Pa naj omenimo tudi izobraževanja, ki jih izvajamo za vse ljubiteljske vrtnarje in člane našega Kluba Gaia po vsej Sloveniji in smo jih letos in lani opravili z našimi agronomi strokovnjaki za vrtnarjenje različnih vsebin nekaj čez 100 delavnic oziroma predavanj. S tem pomagamo izobraževati in vzpodbujati ekološko in samooskrbno vrtnarjenje in pa trajnostno potrošnjo.

Celotno izobraževanje delavcev v proizvodnji za delo na linijah pa je opisano v delu Tehnični sektor in je posebej specifično in zelo oranizirano.

V tem segmentu so zajeta samo izobraževanja zanje v skladu z zakonom za varno delo in požarno varnost, na ostale splošne interne pa so vključeni kakor ostali sodelavci po želji in na povabilo.



05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

SKRB ZA ZAPOSLENE IN ODNOS Z IN MED ZAPOSLENIMI

Skrb za zaposlene in aktivnosti za graditev dobrih odnosov z zaposlenimi in med njimi, ki temeljijo na zagotavljanju varnega dela, okolja, rednih zdravstvenih pregledov, izobraževanja za varno delo, zdravje, spoštovanja zakonskih norm in ukrepov za DOD, ki smo jih sprejeli in se za njih zavezali, poštenosti v odnosih, odkriti in spoštljivi komunikaciji in etičnem odnosu do vseh in do okolja...**so vodila našega delovanja in usmerjenosti v prihodnost. Tako kot se razvija podjetje, se razvijamo v tem mi vsi in poenoteno kot TEAM ustvarjamo napredek, spreminjanje, prilagajanje in konkurenčnost.** Zato se zavzemamo za organizacijsko kulturo, ki bo sledila skupno izbranim vrednotam podjetja in gradila na konstruktivnem slogu obnašanja tako navznoter kakor navzven do vseh naših deležnikov. Za vsakim našim izdelkom stoji team posameznikov s svojim znanjem in izkušnjami, zadovoljni in uspešni sodelavci. Vlagamo vanje, njihovo znanje in strokovni razvoj ter omogočamo da delajo v primernem, varnem in stabilnem okolju, pomagamo da se razvijajo in napredujejo.

Na vseh ravneh imajo zaposleni priložnosti za razvoj znotraj samega delokroga, in sicer od 2 do 4 nivojev, odvisno od zahtevnosti dela, možnost napredovanja na bolj zahtevno delo, redno in konkurenčno plačilo za delo, nagrade za dosežene poslovne uspehe podjetja na medletni in letni ravni, mentorske nagrade, nagrade za predloge izboljšav... regres večji od zakonskega, božičnico, za posebne dosežke, pa še posebne nagrade v skladu s pravilniki podjetja.

Nadaljuje se tudi ena boljših praks v podjetju, ki povezuje in izpostavlja ter nagraduje zaposlene, ki prijavljajo predloge o inovacijah, izboljšavah. Vse je formalizirano s Pravilnikom o intelektualni lastnini in nagrajevanju zaposlenih, objavljeno in transparentno. V štirih letih je prejetih kar nekaj predlogov, katere komisija za inovacije redno obravnava. Naloga vodij je, da kolege - sodelavce stimuliramo k oddaji, pisno tudi podpremo predlog skladno s pravili in damo komisiji v obravnavo. Sam proces je tudi stimulativen za vse zaposlene, opredelijo in izplačajo se tudi nagrade, s čimer se dviguje samozavest in pripadnost vsakega posameznika, saj ni vezano na pozicijo v podjetju. Spremljajo in poročajo se sprejeti in nagrajeni koristni predlogi, število realiziranih, število, ki še čakana realizacijo, odloženi predlogi, najbolj koristni predlogi leta, predlagatelji po

oddelkih podjetja, nagrade....ipd.

SPODNJA TABELA KAŽE ŠTEVILO POTRJENIH KORISTNIH PREDLOGOV PO ODDELKIH.

Oddelki v podjetju	2023	2024
Finance	9	3
Izvoz	11	2
Kakovost	9	5
Logistika	4	
Marketing	4	2
Oskrbovalna veriga	1	13
Proizvodnja	29	30
Razvoj	8	21
Tajništvo	6	3
Vzdrževanje	16	12
Prodaja		2
Nabava		3
Skupna vsota	97	96

Lahko ugotovimo največ predlogov izboljšav iz same proizvodnje s strani delavcev, vzdrževanja od vzdrževalcev, iz razvoja od tehnologov, iz logistike ter kakovosti. Bi rekli prav pričakovano, je pa znatno število koristnih predlogov tudi iz administrativnih služb, katerih realizacija pripomore še k večji optimizaciji, ki jo že itak organizirano vodimo, sodelavci pa vidijo še možnosti. Res zelo vzpodbudno. Razmišljamo o še večjih vzpodbudah v zvezi s to dejavnostjo zaposlenih.

Med predlogi je tudi nekaj dobrih v zvezi s povečanim zanimanjem za druženja in druge prijazne aktivnosti, ki jih obdelujemo in z zanimanjem razmišljamo kako jih formalizirati za splošno dobro zaposlenih in njihovih družin.

Ena teh je že praksa štipendiranje otrok zaposlenih in na ta način pomoč staršem na eni strani in na drugi razvijanje kadrov za potrebe podjetja v bodoče.

05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

SKRB ZA ZAPOSLENE IN ODNOSE Z IN MED ZAPOSLENIMI

Skupna druženja v našem podjetju pa so sicer že skoraj formalizirana, in sicer vsako leto pred poletnim dopustom, kolektivnim, naredimo piknik, zadnja leta kar na dvorišču. Jeseni gremo na skupno martinovanje, za novo leto pa skupaj rezerviramo lokal za zadnjo zabavo v letu in to tako za vse zaposlene, kakor tudi posebej za otroke dedka mraza z veselo igrico za otroke in obiskom Dedka Mraza, ki otroke bogato obdaruje. No, okrog obletnice zaposlenih tudi ne pozabimo praznovati skupaj v podjetju.

Razmišljamo ponovno uvesti skupne ekskurzije kot smo imeli pretekla leta...iščemo dobro destinacijo. Vmes pa že organiziramo skupni obisk našega hčerinskega podjetja na hrvaškem ob otvoritvi novega logističnega centra.

Prav tako razmišljamo o uvedbi nekaj kratkih aktivnih odmorov in pa športnih pohodih ali kolesarjenj v naravo.. in s tem povezano vzpodbudo, da bi čim več sodelavcev hodilo v službo s kolesom, za kar smo lepo uredili tudi novo kolesarnico na dvorišču podjetja.....ampak o tem v naslednjem Poročilu.

Za zaposlene v takoimenovani režiji imamo urejen gibljivi delovni čas od 6 - 9 zjutraj prihod in od 14 - 17 odhod, tako da lažje prilagajajo svoje delovno in privatno življenje.

DODATNA UGODNOST ZA ZAPOSLENE JE ZELO UGODEN NAKUP NAŠIH IZDELKOV

Za vse zaposlene pa v pričetku pomladi pošljejo iz prodajne pisarne tabelo vseh izdelkov, ki jih imamo in lahko naročijo po svojih potrebah izdelke, ki jih kupijo po proizvodni ceni običajno zase ali svojo družino. Interes za takšno nabavo je zelo velik, prihranki pa še večji, saj so izdelki pri nas veliko bolj ugodni kakor na trgu. Ob tem je veliko zadovoljstvo in povpraševanje. Tako se kaže tudi s številom nakupovalcev vsako leto, **ki dosega število od povprečno zaposlenih kar 70% na leto in ki kupijo skoraj 10.000 kos izdelkov za vrtnarjenje in zaščito doma pred škodljivci.**



Leto	2023	2024
Število zaposlenih	75	74

05. ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU

SKRB ZA ZAPOSLENE IN ODNOS Z IN MED ZAPOSLENIMI

PARTNERSTVO Z ORGANIZACIJAMI CIVILNE DRUŽBE, LOKALNIMI SKUPNOSTMI

In na koncu še omenimo naše partnerstvo z lokalnimi pa tudi nacionalnimi organizacijami civilne družbe, zlasti naša prizadevanja, da bi širili ljubezen do trajnostnega vrtnarjenja in varovanja okolja. Tako dajemo redne donacije gasilskim društvom za njihove potrebe in druženja ter razvoj, največje z lokalnim GD, **ki nam je tudi največkrat ob strani in imamo sklenjeno posebno pogodbo.**

Z našim KLUBOM GAIA, klubom ljubiteljskih vrtnarjev, sodelujemo s šolami, vrtci, knjižnicami, zavodi in podjetji za otroke z omejenimi sposobnostmi in odrasle težje zaposljive osebe. Vključujemo zaposlene kot mentorje v šolskih in vrtčevskih projektih o vrtnarjenju s tem, da pripravljamo izobraževalna gradiva za šole o ekološkem vrtnarjenju, zaščitni narave in pravilni uporabi vrtnarskih sredstev v obliki brezplačnih spletnih vodičev na strani Plantella.si, objavljamo zgodbe o uspešnih sodelovanjih v naši reviji Gaia in na naših družbenih omrežjih.

Že zdavnaj pred 30 leti smo vpeljali posebna priznanja za ljubitelje vrtnarjenja, ki so prispevali z idejami in fotografijami in izjemnimi dosežki znotraj Kluba Gaia kot predstavitev njihovih dosežkov (NAJ, NAJ VRT) na javnih prireditvah, v medijih, lokalnih knjižnicah, na televiziji v oddaji Na vrtu. Vsi izbrani so seveda bogato obdarjeni z vrtnarskimi izdelki, ki jih za svoje vrtnarske stvaritve tudi zelo potrebujejo.

Naš Klub Gaia – letos 31 let, skrbi od samega začetka tako za šolanje vseh zaposlenih kakor tudi vseh slovenskih ljubiteljskih vrtnarjev, in to s šolanjem, izobraževanjem s praktičnim prikazom, skupnim delom v vrtu, s samo revijo Gaia, ki izide vsak mesec in donacijami sredstev za vrtnarjenje, ki jih mi izdelujemo.

Sodelujemo z invalidskim podjetjem Želva d.o.o., ki na našo lokacijo pošilja svoje varovance in inštruktorje, da sodelujejo pri enostavnih delih v proizvodnji. Izvajajo opravila pakiranja naših izdelkov na dveh linijah, vsaka skupina varovancev (do 6 oseb) ima inštruktorja, ki jih usposobi za delo, jih spremlja, koordinira in organizira. Prisotnim varovancem in inštruktorjem zagotovimo tople obroke.



KAZALO

01.	ZAVEZA VODSTVA K DRUŽBENI ODGOVORNOSTI IN TRAJNOSTNI RAZVOJ	05
02.	POSLOVNO POROČILO – 2023 IN 2024	06
03.	DELEŽNIKI	22
04.	ODGOVORNOST DO NARAVNEGA OKOLJA: KAZALNIKI	26
05.	ZAPOSLENI, NAJPOMEMBNEJŠI DELEŽNIK V NAŠEM EKOSISTEMU	31

TEAM ZA DOD:

Vida Radivojevič, pooblaščenka

Desa Samarin

Tanja Mele

Tina Jalševac

Domen Selan

Leon Košir

Matej Kandare

Sandra Dukič

PODATKI ZA TRAJNOSTNO POROČILO:

Direktor podjetja in direktorji ter vodje sektorjev in strokovne službe ter člani teama DOD Unichem.

TRAJNOSTNO POROČILO 2023 in 2024



UNICHEM d.o.o.,
Sinja Gorica 2, Vrhnika 1360
00386 1 7558 152
unichem@unichem.si
unichem.si