



Trajnostno poročilo 2023

Seyfor

Vsebina

O TRAJNOSTNEM POROČILU	3
ZAVEZA VODSTVA K DRUŽBENI ODGOVORNOSTI	4
SPLOŠNO O PODJETJU	5
ZGODOVINA PODJETJA	8
PROCESI.....	10
VREDNOTE	11
SKUPINE DELEŽNIKOV IN MAPIRANJE	12
ZAPOSLENI.....	14
ODGOVORNOST DO OKOLJA	17
ETIKA IN INTEGRITETA	20
TRAJNOSTNE AKTIVNOSTI	23
UPRAVLJANJE S TVEGANJI	25
TABELA O VSEBINI POROČILA	27



O trajnostnem poročilu

Prvo poročilo je bilo pripravljeno v lanskem letu, v okviru pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, ki smo ga pridobili jeseni 2022. Obdobje poročanja je za koledarsko leto 2023. Poročilo se pripravlja enkrat letno, pripravljeno po smernicah GRI in je nastalo na podlagi zaveze v okviru omenjenega certifikata, ki nam hkrati pomaga upravljati tudi področje Zdravja na delovnem mestu.

Leto 2023 nam je prineslo kar nekaj novosti. Posvetili smo se prehodu na novo verzijo certifikata DOD 2.0. Zato smo v poročilo dodali tudi novo rubriko iz področja okolja in obvladovanja tveganj.



**Družbeno
odgovoren
delodajalec**

Pristopni certifikat
R.Š. 008/2022



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

- G** 102-46
Proces določanja vsebine poročila in določanja meje
- G** 403-1
Sistem upravljanja varnosti in zdravja
- G** 102-50
Obdobje in poročanje
- G** 102-51
Datum zadnjega poročanja
- G** 102-52
Cikel poročanja
- G** 102-54
Sklic glede poročanja po GRI standardih

Zaveza vodstva k družbeni odgovornosti

Na Seyfor z digitalizacijo povezujemo organizacije in ljudi. S pomočjo svojih ERP rešitev pomagamo, da je poslovanje naših uporabnikov lažje, preglednejše ter trajnostno naravnano. Zavedamo se, da bomo samo z razumevanjem vseh deležnikov lahko delovali skupaj v sožitju ter tako tudi izpolnili svoje poslanstvo, ki se glasi:

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

Po pridobitvi pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec nadaljujemo z našo zavezo, ki smo jo objavili na <https://www.seyfor.com/sl-si/druzbeno-odgovornost>. Trenutno smo v fazi prehoda na novo verzijo certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, kjer se posvečamo implementaciji novih ukrepov, naših vplivih na okolje, obvladovanju tveganj ter o postavitvi novih trajnostnih ciljev. Vzporedno veliko aktivnosti usmerjamo v boljše obvladovanje e varnosti, kar smo potrdili s pridobitvijo certifikata ISO27001, ki prinaša tudi nekatere druge pozitivne učinke na področju trajnosti. Dobre trajnostne prakse delimo tudi z ostalimi podjetji v Adriatic regiji.

Petra Šinigoj,
generalna direktorica



G

102-14

Izjava najvišjega nosilca odločanja v organizaciji

Splošno o podjetju

V skupino Seyfor smo združena visoko tehnološka podjetja, ki nas širom Evrope povezujejo **skupne vrednote**. Prisegamo na partnerstvo, stabilnost, strokovnost in prijaznost.

V **regiji Adriatic** nadaljujemo bogato dediščino skupine Saop izpred 37 let, ki je v zadnjih nekaj letih v svoje jedro združila še 3 vodilne ponudnike poslovnih rešitev – Opal, Vasco in MIT.

Razvijamo **programske rešitve** za pomoč podjetjem pri upravljanju poslovanja. Programi so primerni za organizacije vseh velikosti in panog, od malih podjetnikov do velikih korporacij in državnih ustanov ter so vedno skladni z zakonodajo.

Sledimo **viziji**, da z odličnimi rešitvami uporabnikom poenostavljamo poslovanje, z bogatim naborom izkušenj in izobraževanj pa skrbimo tudi za njihovo poslovno rast.

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

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



34

različnih programskih
rešitev v Evropi

Število zaposlenih v 7 evropskih
državah:

16000

Prihodkov v letu 2022:

120 mio EUR

38

držav, v katerih so naši
uporabniki

Zaposlenih v regiji Adriatic:

2500

Polno ime podjetja**Seyfor, računalništvo in programiranje d.o.o.****Naslov in sedež podjetja**

Cesta Goriške fronte 46, 5290 Šempeter pri Gorici

Osnovna dejavnost

62.010 Računalništvo in programiranje

Število zaposlenih

158

Generalni direktor

Petra Šinigoj

Kontaktna oseba za poročanje

Jana Štolfa

Telefon

05 393 40 00

Ostali podatki o podjetju<https://www.seyfor.si>**Produkti in storitve**www.saop.si, www.minimax.si, www.opal.si,
www.mit-ing.si**Trg**

Slovenija, Hrvaška, Srbija

G102-1
Ime organizacije**G**102-2
Primarne blagovne znamke, izdelki in/ali storitve**G**102-3
Sedež organizacije**G**102-5
Lastništvo in pravna oblika organizacije**G**102-7
Velikost organizacije**G**102-53
Kontaktno mesto za vprašanja v zvezi s poročilom ali njegovo vsebino

Zgodovina podjetja

1987

Veliko uspešnih zgodb se začne v garažah

Podjetje nastane na pobudo 3 zagnanih programerjev, ki želijo računovodjem odpraviti ročno delo. Ustanovljen je Servis za Avtomatsko Obdelavo Podatkov (SAOP).

1999

Prelomno leto za podjetje

V veljavo stopi nov Davek na dodano vrednost, poveča se povpraševanje po programih in posledično se precej poveča ekipa naših sodelavcev. Med prvimi na trgu ponudimo rešitve v okolju Windows.

2001

Razvoj tudi v Srbiji

Razvojna ekipa za program Saop se poveča, ko medse sprejmemo sodelavce iz podjetja WIN-TIM, Kragujevac. Z nami ostajajo tudi vsa nadaljnja leta.

2004

Začetek nove ere izobraževanj

Zgodi se prva velika Saop konferenca, ki na državni ravni poveže številne naše uporabnike. Gre za predhodnico današnje Seyforum konference, ki je z rekordno udeležbo eden največjih dogodkov za računovodje v regiji.

2006

Rojstvo programa Minimax

V skladu s smernicami prihodnosti med prvimi na svetu ponudimo revolucionarni računovodski program v oblaku. Ker smo pred časom, orjemo ledino v poslovnem svetu z veliko predsodki in strahovi glede spletnega poslovanja.

2010

Prihod na srbski trg

Prvi vstop na tuje tržišče je prežet z veliko navdušenja in z velikimi načrti. Odprta je podružnica v Novem Sadu in naši produkti so prilagojeni srbski zakonodaji. Začne se nova zgodba o uspehu.

2011

Naj zaposlovalec leta

Ekipa raste in v podjetju prevladuje izredna ustvarjalna energija. Podelijo nam prestižno nagrado Zlata nit za najboljšega zaposlovalca leta. Kmalu za tem prejmemo tudi certifikat Družini prijazno podjetje.

2014

Vstop na hrvaški trg

Uspešna podjetja rastejo in se širijo. Z odprtjem podjetja v Zagrebu uradno nastopimo še na hrvaškem tržišču. Zavedamo se, da ne bo enostavno skrbeti za zakonske prilagoditve na 3 tržiščih, a v naslednjih letih se izkaže, da je tudi naša prisotnost na Hrvaškem velika uspešnica.

2016

Pridružitve mednarodni skupini Solitea

S pridružitvijo k skupini Solitea postanemo del širše mednarodne zgodbe, kjer so isto misleča podjetja združena z vizijo postati eden vodilnih ponudnikov programov v Evropi.

2019

Pridruži se nam MIT informatika

Del Saopove skupine postane podjetje MIT informatika, ki je s svojo bogato tradicijo in izjemnim ERP sistemom prisotno v številnih proizvodnih podjetjih.

2020

Medse sprejmemo podjetje Opal

Naši vse večji ekipi se pridruži še podjetje Opal informatika, eden vodilnih slovenskih ponudnikov programov za računovodske servise in podjetja vseh velikosti.

2022

Pod naše okrilje pride podjetje Vasco

Saopova skupina sprejme medse še podjetje Vasco, ki je bil doslej največji tekmeč. Za 52.000 uporabnikov naših programov sedaj skrbi najštevilčnejša ekipa z 252 sodelavci. Združeni razvijamo nove produkte prihodnosti, ki temeljijo na sodobnih tehnoloških pristopih.

2023

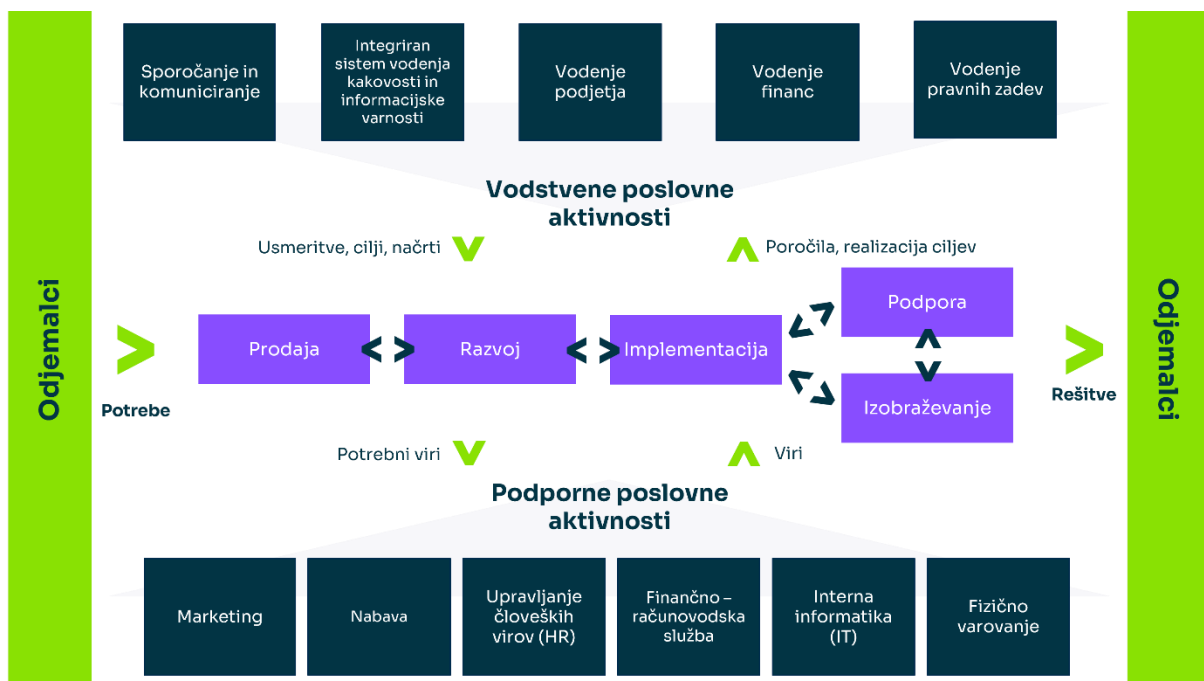
Povezani v novo blagovno znamko Seyfor

Podjetja v skupini Solitea se združujemo pod novim skupnim imenom Seyfor. Obenem se v regiji Adriatic zgodijo preimenovanja dveh produktov: ERP sistem iCenter postane Saop, sistem MIT pa Saop Proizvodnja. Celotna baza znanja in vsi naši dogodki so odslej združeni v novem središču – PoslovniUM.

Procesi

Procese in poslovne aktivnosti delimo v skupine, kot je prikazano na sliki v spodnjih vrsticah na osnovi finančnega doprinosa procesov k poslovanju podjetja ter z upoštevanjem dodane vrednosti za odjemalce.

Procese obvladujemo tudi po **ISO 9001** in po novem tudi po **ISO 27001**, kjer imamo vgrajen ustrezen nadzor in merjenje, ki nam omogoča objektivno spremljanje in analiziranje kakovosti, obvladovanja informacijske varnosti ter razmišljanje na podlagi tveganja. S pomočjo vseh pridobljenih certifikatov bolj sistematično in lažje zagotavljamo nenehno izboljševanje kakovosti in varnosti storitev, procesov ter zadovoljstva kupcev, v katere vgrajujemo tudi elemente trajnostne naravnosti.



G 102-18 Upravljalna struktura organizacije

G 102-47 Seznam bistvenih tem

Vrednote

Verjamemo v svoje vrednote in jih ohranjamo tako med sodelavci kot tudi v odnosu do strank.



Partnerstvo

Prisluhnemo potrebam svojih partnerjev in uporabnikov ter sledimo pravilu – kar obljubimo, izpolnimo.

Pošten partnerski odnos spodbujamo tudi v odnosu med zaposlenimi.



Stabilnost

S svojimi rešitvami že 37 let prinašamo dodano vrednost k poslovanju uporabnikov. Čeprav rastemo in se naši programi spreminjajo, naša smer in vodilo razvoja ostajata nespremenjena.



Strokovnost

Smo strokovnjaki za razvoj programskih rešitev, vendar v prvi vrsti razumemo vaše poslovne procese, vam poenostavljamo poslovanje in prinašamo dolgoročne rešitve.



Prijaznost

Prijaznost nam pomeni ključ za pravo komunikacijo.

Tudi v odnosih med sodelavci gojimo ustvarjalno okolje, ki spodbuja tako karierni kot osebni razvoj.



Skupine deležnikov in mapiranje

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

V spodnji tabeli so navedene naše ključne skupine deležnikov.

Deležniki	Način sodelovanja	Način vključevanja
Zaposleni in njihovi družinski člani	<ul style="list-style-type: none"> Zaposlovanje Kakovostno delovno okolje, usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, varnost in zdravje na delovnem mestu Izobraževanje Preprečevanje diskriminacije Transparentnost 	<ul style="list-style-type: none"> Letni razgovori Merjenje klime Redni sestanki (po oddelkih, po procesih, ipd) Interne novice, intranet, LCD objave Aktivnosti za zaposlene na področju Promocije zdravja ter Varnosti pri delu Žvižgači, pooblaščenka za vprašanja, coachingi
Stranke – uporabniki naših ERP rešitev (gospodarstvo, javni sektor)	<ul style="list-style-type: none"> Razvoj in vzdrževanje programske opreme, implementacije: spoštovanje dogovorov, planov in rokov, zakonodaje in pravilnikov, zagotavljanje produktov in storitev z naprednimi tehnologijami, ki pomagajo uporabnikom postati še konkurenčnejši na trgu (digitalizacija/optimizacija delovnih procesov) Pomoč in podpora: razpoložljivost in odzivnost, varovanje zaupnih informacij ter varstvo osebnih podatkov 	<ul style="list-style-type: none"> Merjenje zadovoljstva Skrbnišтво strank Konference za stranke Seyfor novice
Dobavitelji in partnerji	<ul style="list-style-type: none"> Zunanji sodelavci: izobraževanje in usposabljanje, dolgoročno sodelovanje, dostopnost informacij, poštene poslovne prakse, etika in integriteta Dobavitelji: poštene poslovne prakse, etika in integriteta 	<ul style="list-style-type: none"> Skrbnišтво dobaviteljev Redni sestanki
Lastniki družbe	<ul style="list-style-type: none"> Ohranjanje vrednosti in ugleda podjetja Doseganje uspešnih poslovnih rezultatov Transparentnost in učinkovitost poslovanja 	<ul style="list-style-type: none"> Redna poročanja in priprava poročil Redni sestanki
Država	<ul style="list-style-type: none"> Upoštevanje zahteve zakonodaje Pravočasna poravnava obveznosti do države 	<ul style="list-style-type: none"> Redna poročanja in priprava poročil Redno izpolnjevanje zahtev



102-40

Seznam skupnih deležnikov, s katerimi organizacija sodeluje



102-42

Identifikacija in izbira deležnikov

Zaposleni

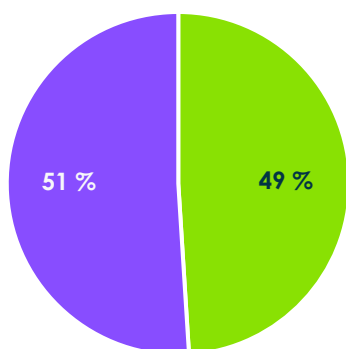
Trudimo se ustvarjati prijazno in sproščeno delovno okolje, v katerem se vsi dobro počutimo. Zavedamo se, da so dobri in zadovoljni sodelavci ključ za uspeh našega podjetja. Zato je pomembno, da načrtno vlagamo v njihovo znanje in jim pomagamo, da se razvijajo.

Vlaganje v dobro počutje zaposlenih se ne nikoli konča, se pa vedno obrestuje. Prizadevamo si slediti filozofiji, ki pravi:

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

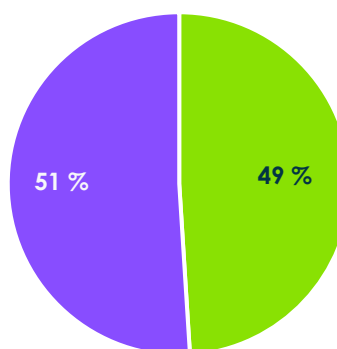
(Richard Branson)

Struktura zaposlenih glede na spol



■ Ženske ■ Moški

Delež žensk na vodilnih pozicijah



■ Ženske ■ Moški

	2021	2022	2023
Št. zaposlenih	150	150	158
Zaposlitev določen čas	9	4	9
Fluktuacija	/ni podatka (pripojitev 2 podjetij)	7,33*	9 %

V strukturi zaposlenih je trenutno 49 % predstavnic ženskega spola, enak odstotek je tudi na vodstveni poziciji (49 %).

Ugodnosti za zaposlene

 Gibljev delovni čas	 Občasno delo na domu	 Dodatno pokojninsko zavarovanje	 15-minutni aktivni odmori
 15-minutne masaže na delovnem mestu	 Dnevno sveže sadje v pisarni	 Posluh za prilagoditev delovnih pogojev	 Dogodki za zaposlene

Vse, kar pripravljamo za sodelavce, skrbno premislimo. Pripravljamo res zelo veliko različnih aktivnosti, saj poskušamo za vsakega najti nekaj.

Vsako leto pripravljamo **Letni načrt promocije zdravja**. Povzetki so sodelavcem na voljo na intranetu.

Izvajamo različne aktivnosti, med njimi prevladujejo predvsem naslednje:

- **program Razmigaj se:** 15-minutni aktivni odmor ali 15-minutni odmor za masažo,
- **aktivnosti na področju osveščanja:** simbolično, ob znanih praznikih, izvajamo občasne aktivnosti, ki temeljijo na osveščanju, informiranju sodelavcem (predavanja, vaje za hrbtenico, vrat, zapestja, oči, obvladovanje stresa),
- občasno praznujemo tudi kakšen poseben dan, kot je npr. **dan žena in mučeniki, svetovni dan zdravja, svetovni dan gibanja, EU teden športa, svetovni dan hoje, tradicionalni slovenski zajtrk** itd.,
- vsak dan je na voljo **sveže sadje**.



Ustvarjamo zdravo in sproščeno delovno okolje ter urejene medsebojne odnose, ki jih zagotavljamo z:

- vsakodnevnim **jutranjim srečanjem ob kavi in čaju**,
- urejenim **kotičkom za sproščanje**,
- **družabnimi srečanji** zaposlenih in v določenih primerih tudi njihovih družinskih članov,
- **odprto komunikacijo in medsebojno pomočjo** sodelavci lahko kadarkoli sodelujejo pri izboljšavah delovnega okolja (podajo predlog vodji),
- imamo tudi **Pooblaščenko za vprašanja** v okviru usklajevanja družinskega in poklicnega življenja (ukrepi v okviru Certifikata Družini prijazno podjetje).

G

102-8

Št. zaposlenih glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi, glede na spol ter regijo

G

405-1

Raznolikost v organih vodenja in zaposlenih

G

401-3

Starševski dopust

G

403-1

Upravljanje varnosti in zdravja pri delu

G

403-6

Promocija zdravja pri delu

G

201-3

Obveznosti iz pokojninskega načrta



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

Odgovornost do okolja

Naše **notranje okolje** opredeljujejo vizija, strategija in cilji, sistem vodenja ISO 9001 in ISO 27001, znanje, vrednote ter delovni procesi. Ustvarjamo poslovne rešitve, ki pripomorejo k povečanju poslovne uspešnosti naših partnerjev in strank.

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

Notranje okolje – naša prizadevanja

Ločujemo odpadke in uporabljamo ločene zbiralnike

Vse tiskalnike smo odstranili iz pisarn

V uporabi imamo le 1 tiskalnik v skupnem prostoru na hodniku (v Šempetru, PE Škofja Loka in PE Ljubljana), s tem zagotavljamo minimalno rabo papirja, brezpapirno poslovanje. Izjemi sta le pisarni računovodstva in kadrovske službe zaradi zaupnih informacij.

Trudimo se minimalizirati porabo električne energije

Redno izklapljam računalnike po uporabi, uvedli pa smo tudi pametne sisteme za razsvetljavo, ki zmanjšujejo nepotrebno porabo energije. Z brezpapirnim poslovanjem in ostalimi ukrepi zmanjšujemo porabo papirja, kartuš in drugih materialov, poleg tega uporabljamo oblačne storitve, ki temeljijo na podatkovnih centrih z varčnimi strežniki in uporabo zelene energije.

Izbira poslovnih daril

Poskušamo se osredotočiti na uporabo recikliranega materiala.

Zunanje okolje – naša prizadevanja

Službene poti in delo od doma

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

Spodbujanje brezpapirnega poslovanja

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

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

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

Podpiramo lokalno okolje

Sodelujemo z različnimi organizacijami, ki niso naše stranke:

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

G

302-1
Poraba energije v organizaciji

G

302-3
Učinkovita raba energije

G

305-1
Neposredne emisije toplogrednih plinov

G

305-5
Zmanjševanje emisij toplogrednih plinov

G

102-13
Članstvo v organizacijah

G

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

G

102-15
Ključni vplivi, tveganja in priložnosti

Etika in integriteta

Na področju celostnega etičnega ravnanja in etičnega poslovanja imamo implementiran celostni program skladnosti, ki zajema varnost na področju IKT, Varstvo osebnih podatkov, »Žvižgaček« ter ukrepe iz naslova usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.



Našo integriteto vidimo v:

etičnem in odgovornem poslovanju (smo razvijalci ERP rešitev, svojim uporabnikom pa nudimo tudi svetovanje in izobraževanje),

odgovornosti do zaposlenih, kot na primer z ukrepi za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (imamo tudi certifikat Družini prijazno podjetje).

Naše etično ravnanje temelji predvsem na obnašanju, poštenosti, enakopravnosti, skrbnosti do ljudi in okolja ter zavezanost upoštevati vpliv na interese deležnikov. Pri tem nas podpirajo naše vrednote **partnerstvo, stabilnost, strokovnost in prijaznost**.

Odprti smo za povratne informacije, sprejemamo osebno odgovornost, izkazujemo razumevanje in sočutje, spoštujemo drugačne poglede, spoštujemo dogovore.

Merjenje zadovoljstva

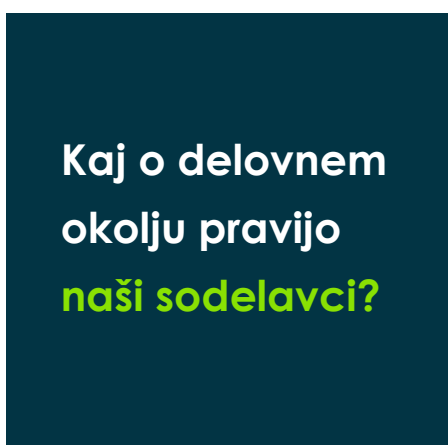
Redno merimo **zadovoljstvo uporabnikov** z našimi storitvami. Za produkt Saop je od leta 2022 pa vse do danes ocena zadovoljstva s podporo strankam nad 4,8 od 5. Našo odzivnost pa v 80 % ocenjujejo kot hitro. Podobno velja za podporo programu Minimax, kjer je povprečna ocena o zadovoljstvu s storitvijo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

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

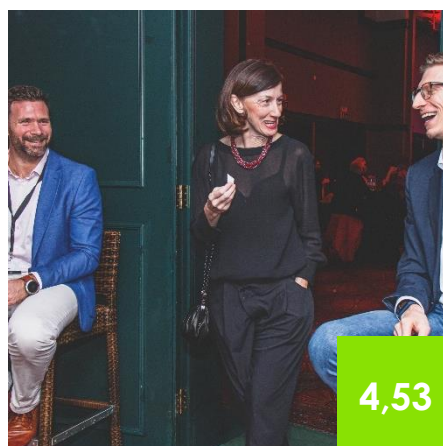
Verjamemo v srečo na delovnem mestu in jo tudi merimo

V poslu največ štejejo rezultati, a uspeh podjetja se ne meri samo v bilancah.

V skrbi za srečo na delovnem mestu si prizadevamo za zadovoljstvo in dobro počutje vseh sodelavcev. Srečo merimo zato, ker se želimo na tem področju še izboljšati. Povprečna ocena zadovoljstva zaposlenih je 4,2 od 5.



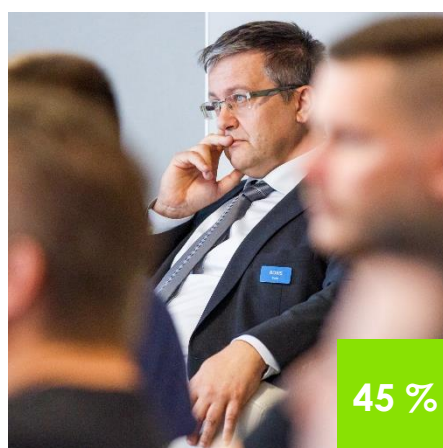
Neodvisna raziskava v okviru certifikata Družini prijazno podjetje.



Zadovoljstvo z vodji je ocenjeno z oceno 4,53 (od 5).



Zadovoljstvo z delom v ekipi ocenjujejo sodelavci s 4,30 (od 5).



45 % sodelavcev je z nami več kot 10 let, letno se nam pridruži vsaj 10 novih.



Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Od leta 2012 smo imetniki Certifikata Družini prijazno podjetje, leta 2016 smo pridobili polni certifikat. Izbrani ukrepi nas podpirajo pri ustvarjanju kvalitetnega okolja za naše sodelavce. Vsako leto z anketo med sodelavci tudi preverjamo, kako živi ta certifikat v praksi, preko njega zbiramo tudi predloge za izboljšave ter uspešnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.



Usposabljanje in izobraževanje krepi medgeneracijsko sodelovanje

Naša dejavnost je zelo podvržena spremembam (zakonodajnim in tehnološkim). Zato je kontinuirano učenje del našega vsakdana. V procese internih in eksternih izobraževanj vključujemo vse generacije. Prav slednje so zaradi svojih bogatih izkušenj naše neprecenljivo bogastvo. Nove generacije zaposlenih pa prinašajo nova znanja, ideje in svežo energijo.



Skladnost poslovanja z zakonodajo

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



Ekonomska uspešnost

Podatki so na voljo na spletnih straneh Ajpes ter na <https://www.seyfor.com/si/v-druzbi-najboljsih>.



102-16

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



201-1

Neposredno ustvarjena in distribuirana ekonomska vrednost



102-12

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



102-43

Pristop organizacije pri vključevanju deležnikov, pogostost sodelovanja po skupinah deležnikov

Trajnostne aktivnosti

V okviru našega poslovanja, sodelovanja z različnimi deležniki in sobivanjem z naravnim okoljem podpiramo različne trajnostne cilje, ki jih bomo v prihodnjem letu še podrobneje razdelali.

Izvedene aktivnosti	Oddelek	Vrsta	Prispevek k trajnosti	Opombe
Pogozdovanje Krasa 2023	PE Šempeter pri Gorici	Dogodek	Zasaditev različnih sadik po požaru	https://www.seyfor.com/sl-si/pogozdovanje-in-donacija-za-obnovo-krasa
SeyPiknik 2023 v poplavljenem Območju 70 in organiziran avtobusni prevoz	Vsi	Dogodek	Zmanjševanje ogljičnega odtisa, vračanje družbi - podpiranje prizadetega območja	https://www.linkedin.com/posts/andreja-lazar-072832194_minimax-saop-vasco-activity-7196128072000040964-7CH3?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
Senčenje na delovnem mestu - predstavitev deficitarnih poklicev, študenti na praksi	HR služba	Dogodek	Sodelovanje z okolico	https://www.linkedin.com/posts/andreja-lazar-072832194_dan-promocije-poklicev-2023-ve%C4%8D-ko1-40-activity-712654385289544704-rEo?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
Zmanjševanje službenih poti, manj potnih nalogov (Teams sestanki)	Vsi	Delo	Zmanjševanje ogljičnega odtisa	CRM, Sezname Potni nalogi
Čiščenje digitalnih odpadkov (tubi obveza po GDPR, ZVOP-2 in Implementacija ISO 27001)	Vsi	Delo	Zmanjševanje ogljičnega odtisa	Interne novice in obvestilo zaposlenim
Seyforum - 2 dnevna konferenca za računovodje (organiziran avt. prevoz za 300 udeležencev), lesena darila	Izobraževanje	Dogodek	Zmanjševanje ogljičnega odtisa	https://www.seyforum.si/
Prenova spletnih strani, rebranding (saop.si - certifikat DigIT za zeleno spletno stran)	Marketing	Delo	Zmanjševanje ogljičnega odtisa	www.saop.si
Dobrodelnost in sponzorstva: del sredstev, ki smo jih prejeli od papirnih računov, smo namenili za pogozdovanje Krasa (pogorišče)	Marketing	Delo	Zasaditev Krasa po požaru	https://www.linkedin.com/posts/stalynski_jesensko-sezono-tekov-sem-nadaljeval-v-soboto-activity-7238886846418583552-aowB?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
Spodbujanje k ekološkemu načinu vedenja v pisarnah (tiskanje papirja, uničevanje, samodejno izklapljanje naprav,	Vsi	Delo		

ugašanje luči, optimizacija ogrevanja, hladilniki izpraznjeni ...)				
Odgovorno ločevanje in odlaganje odpadkov - baterije, ID kartice, zastareli računalniki, kabli	Interna informatika	Delo		
Prihodi na delo - možnost 50 % prisotnost za delo od doma	Vsi	Delo	Zmanjševanje ogljirnega odtisa	Interni pravilnik
Objave o naši družbeni odgovornosti v medijih	Marketing			https://www.seyfor.com/sl-si/novice-1 https://www.linkedin.com/company/seyfor-slovenija/
Električni službeni avto	Prodaja in Marketing		Zmanjševanje ogljirnega odtisa	
Trajnostno poročilo 2023	HR služba	Poročilo	Poročanje po GRI smernicah	https://www.seyfor.com/sl-si/druzbeno-odgovornost

Upravljanje s tveganji

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

Da se lahko pravočasno in ustrezno odzovemo v vse bolj zahtevnem poslovnem okolju, je za nas pravočasno prepoznavanje tveganj, njihova ocena in pravočasno obvladovanje zelo pomembno.

Zato imamo tveganja prepoznana in obvladovana že vrsto let skozi certifikata ISO 9001, letos pa smo tveganja nadgradili z informacijsko varnostjo, ko smo v podjetje implementirali certifikat ISO 27001.

Trenutno v svoji osnovi naša tveganja izhajajo iz **zagotavljanja kakovosti ter obvladovanja informacijske varnosti**, med katerimi so tudi že prepoznana tveganja iz področja **družbene odgovornosti in trajnostne naravnosti**. Tveganja imamo prepoznana po:

- verjetnosti tveganja oz. pogostosti nastanka dogodka
- potencialnem negativnem učinku na poslovanje
- ukrepih, ki jih za obvladovanje tveganj izvajamo

Povzetek ključnih tveganj iz našega Registra tveganj:



Varnostna tveganja in tveganja informacijske varnosti

Ta tveganja obvladujemo skozi ekipo, ki jo imenujemo Varnostni forum. Sestavljajo ga skrbnik SUVI, sodelavci in interne informatike in pooblaščenec za varstvo osebnih podatkov. Skupaj načrtujejo in izvajajo ukrepe za nenehno izboljševanje naše informacijske varnosti in varnosti naših uporabnikov.



Tržna tveganja, tveganja zakonodaje in regulative

Skrbniki procesov skrbno spremljajo konkurenco in merijo zadovoljstvo kupcev, enako velja za vso zakonodajo, da je pravočasno implementirana tako v naše procese kot tudi v naše ERP rešitve, da lahko tudi uporabniki naših programov poslujejo skladno z zakonodajo.



Kadrovska tveganja

Med tveganji delovanja je najpomembnejše upravljanje s človeškimi viri ter upravljanje znanja, kjer naša kadrovska služba skupaj z vodstvom skrbi za ustrezno mentorstvo, on-boarding programe, letne razgovore, merjenje klime itd.



Tveganja pri dobaviteljih (dobavitelji, partnerji, pogodbeniki)

Skrbimo za ustrezno izbiro dobaviteljev, predvsem glede kakovosti storitev, količine in časa dobave. Tveganje obvladujemo z merjenjem zadovoljstva kupcev ter z nadzorom kakovosti storitev in izobraževanjem.



Finančna tveganja

Ta tveganja izhajajo iz plačilne nediscipline ali pa nesposobnosti dolžnikov glede neizpolnjevanja pogodbenih obveznosti. Obvladujemo jih z zelo velikim številom strank (več kot 52.000 uporabnikov rešitev), ki so zadovoljni z našimi programi in storitvami ter z razpršenostjo kupcev, saj naše ERP rešitve pokrivajo zelo različne panoge (gospodarstvo, negospodarstvo). Redno tudi spremljamo in obvladujemo odprte in zapadle terjatve, likvidnostno tveganje in tveganje denarnega toka (več informacij v Letnem poročilu).



102-15

Ključni vplivi, tveganja in priložnosti

Tabela o vsebini poročila

Splošna standardna razkritja		Stran v poročilu	Poroča deloma/ne poroča	Komentarji
GRI 101: Osnova				
GRI 102: Splošna razkritja				
Predstavitev organizacije				
102-1	Ime organizacije	7	Da	
102-2	Primarne blagovne znamke, izdelki in /ali storitve	7	Da	
102-3	Sedež organizacije	7	Da	
102-5	Lastništvo in pravna oblika organizacije	7	Da	
102-7	Velikost organizacije (št. zaposlenih, št. dejavnosti, prihodki od prodaje, obveznosti/kapital, št. izdelkov in storitev)	7, 9	Da	
102-8	Zaposleni po vrsti zaposlitve, vrsti pogodbe, regiji in spolu	14	Delno	Regija ni relevanten kazalnik
102-11	Pojasnilo, če in kako organizacija uporablja previdnostno načelo			
102-12	Zunanje listine, načela in druge ekonomske, okoljske in družbene pobude, katerih podpisnica in podpornica je organizacija	22		
102-13	Članstvo v organizacijah	19	Da	
Strategija in analiza				
102-14	Izjava najvišjega nosilca odločanja v organizaciji o pomenu trajnostnega razvoja za organizacijo in o strategiji obravnavanja trajnostnega razvoja	4	Da	
102-15	Ključni vplivi, tveganja in priložnosti	19, 26	Da	
Etika in integriteta				
102-16	Opis vrednot, načel, standardov in načel ravnanja, kot so kodeksi ravnanja in etični kodeksi	22, 12	Da	
102-17	Mehanizmi svetovanja do podajanja pritožb oziroma pohval glede etičnih zadev			Ni podatka
Upravljanje				
102-18	Upravljavska struktura organizacije, vključno s komisijami najvišjega organa upravljanja	10	Da	Osnovna raven
102-22	Sestava najvišjega organa komisij			Nimamo komisij
Vključevanje deležnikov				
102-40	Seznam skupnih deležnikov, s katerimi organizacija sodeluje	13	Da	
102-42	Identifikacija in izbira deležnikov	13	Da	
102-43	Pristopi pri vključevanju deležnikov, vključno s pogostostjo sodelovanja po skupinah deležnikov	13	Da	Osnovna raven

102-44	Ključne teme in vprašanja, izpostavljena v procesu sodelovanja z deležniki in kako se je organizacija nanje odzivala, tudi prek svojega poročanja	13		Letni razgovori, merjenje klime, merjenje zadovoljstva strank
Podatki o poročilu				
102-45	Seznam subjektov, vključenih v konsolidirane računovodske izkaze		Ne	Nimamo konsolidiranih rač. izkazov
102-46	Proces določanja vsebine poročila in določanja meje	3	Delno	Po smernicah
102-47	Seznam bistvenih tem	10	Da	
102-49	Pomembnejše spremembe v primerjavi s prejšnjimi obdobji poročanja v zvezi z zamejtvijo obsega in vidikov		Ne	To je prvo poročilo
102-50	Obdobje poročanja	3	Da	
102-51	Datum zadnjega predhodnega poročila		Ne	To je prvo poročilo
102-52	Cikel poročanja	3	Da	
102-53	Kontaktne podatki za vprašanja v zvezi s poročilom	7	Da	
102-54	Sklic glede poročanja v skladu s standardni GRI	3	Da	
102-55	Kazalo po smernicah GRI	29	Da	
EKONOMSKI VPLIVI				
GRI 201: Ekonomska uspešnost				
201-1	Neposredno ustvarjena in distribuirana ekonomska vrednost			Pojasnila so v letnem poročilu
201-3	Obveznosti iz pokojninskega načrta	16	Da	
OKOLIJSKI VPLIV				
GRI 302: Energija				
302-1	Poraba energije v organizaciji	19	Delno	Poraba goriva (službena pot), varčne luči
302-3	Učinkovita raba energije	19	Da	
302-4	Zmanjševanje porabe energije	19	Delno	Na splošno opisano
305: Emisije				
305-1	Neposredne emisije toplogrednih plinov	19	Delno	Na splošno opisano
305-5	Zmanjševanje emisij toplogrednih plinov	19	Da	
DRUŽBENI VPLIVI				
GRI 401: Zaposlovanje				
401-1	Število in stopnja novo zaposlenih in fluktuacija zaposlenih	14	Da	
401-3	Starševski dopust	14	Da	
GRI 403: Varnost in zdravje pri delu				
403-1	Pojasnilo, ali ima podjetje uveden sistem upravljanja varnosti in zdravja pri delu	13, 15	Da	
403-5	Usposabljanje zaposlenih o varstvu in zdravju pri delu	15	Da	
403-6	Promocija zdravja pri delu	13, 15	Da	
GRI 404: Usposabljanje in izobraževanje				

404-1	Povprečno število ur izobraževanj na leto na zaposlenega glede na spol in kategorijo	13, 22	Ne	Nimamo celotnega podatka (se pa izobražujemo)
GRI 405: Različne in enake možnosti				
405-1	Raznolikost v organih vodenja in zaposlenih	16	Da	Osnovna raven
405-2	Razmerje med osnovnimi prihodki žensk v primerjavi z moškimi glede na vrsto zaposlitve, po ključnih lokacijah delovanja		Ne	Podatek zelo težko primerjamo zaradi raznolikosti v kompetencah
GRI 406: Preprečevanje diskriminacije				
406-1	Primeri diskriminacije in izvedeni kolektivni ukrepi		Ne	Ni podatka, ni bilo primerov
GRI 413: Lokalna skupnost				
413-1	Projekti, ki zajemajo vključevanje lokalne skupnosti, presoje vplivov na lokalno skupnost in razvojne programe za lokalno skupnost	19	Da	Na splošno opisano



102-55

Kazalo po smernicah GRI



Just sey it!

Seyfor

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