

Strategija trajnostnega razvoja in družbene odgovornosti Luke Koper, d. d.

januar 2021

Kazalo vsebine

1	Trajnostni razvoj ali družbena odgovornost?.....	3
1.1	Predstavitev Luke Koper, d. d.	3
1.2	Obseg poslovanja in tržna pozicija	4
1.3	Luka Koper – zeleno pristanišče.....	4
1.4	Podporne politike	4
1.5	Celovita kakovost poslovanja	4
1.6	Vključevanje deležnikov	5
1.7	Vpetost v nacionalne in mednarodne organizacije	6
1.8	Udejanjanje nacionalnih in globalnih trajnostnih ciljev do leta 2030	6
2	Trajnostne priložnosti in izzivi pristaniške dejavnosti.....	7
2.1	Pomen pristaniške dejavnosti.....	7
2.2	Trajnostni izzivi.....	8
3	Ključne trajnostne usmeritve Luke Koper.....	9
3.1	Trajnostno upravljanje	9
3.2	Partnerstvo z zaposlenimi.....	10
3.5	Naravno okolje	11
3.4	Družbeno okolje	12
4	Cilji, kazalniki in aktivnosti do leta 2025.....	13
4.1	Cilji, kazalniki in aktivnosti trajnostnega upravljanja	13
4.2	Cilji, kazalniki in aktivnosti trajnostnega partnerstva z zaposlenimi	13
4.3	Cilji, kazalniki in aktivnosti trajnostnega upravljanja z okoljem.....	14
4.4	Cilji, kazalniki in aktivnosti trajnostnega upravljanja z družbenim okoljem	15
	Sistem upravljanja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja v Luki Koper.....	16
6.	Trajnostni benchmarking s pristanišči.....	17

1 Trajnostni razvoj ali družbena odgovornost?

Čeprav mnogi koncepta trajnostni razvoj in družbena odgovornost zamenjujejo in je med njima tesna povezava, sta to različna koncepta. Pri trajnostnem razvoju gre za zadovoljevanje potreb družbe brez ogrožanja potreb prihodnjih generacij, medtem ko se družbena odgovornost nanaša na odgovornost do širšega okolja, njen cilj pa je prispevati k trajnostnemu razvoju.

Kot je že leta 2001 v tako imenovani Zeleni knjigi zapisala Evropska komisija, gre za koncept delovanja podjetij, po katerem se ta prostovoljno in ne zgolj na podlagi predpisov zavedajo svojih vplivov na okolje in skupnost. Družbena odgovornost je zato širši pojem od trajnostnega razvoja in vključuje štiri ključna področja:

- odnos do zaposlenih (višina plač, načelo enakega plačila za enako delo, do družin prijazno podjetje),
- odnos do okolja (spoštovanje in preseganje okoljevarstvenih standardov),
- odnos do skupnosti (sponzorstva, donacije, korporativno prostovoljstvo) in
- odnos na trgu do kupcev in dobaviteljev (zagotavljanje kakovosti, plačevanje v razumnih rokih).

Najpogosteje je družbena odgovornost podjetij na ravni EU definirana kot koncept, znotraj katerega podjetja na prostovoljni ravni vključujejo skrb za družbo in okolje v svoje vsakodnevno poslovanje in v svoja razmerja z deležniki. Po standardu družbene odgovornosti ISO 26000 pa je odgovornost organizacije za vplive svojih odločitev in dejavnosti na družbo in okolje, da s preglednim etičnim ravnanjem:

- prispeva k trajnostnemu razvoju,
- upošteva pričakovanja deležnikov,
- je v skladu z veljavno zakonodajo in mednarodnimi normami ter
- je integrirana v celotno organizacijo in jo izvaja v svojih odnosih.

Trajnost v maritimni panogi pomeni zagotoviti varen, učinkovit in zanesljiv prevoz blaga ob hkratnem zmanjšanju vplivov na okolje in povečanju učinkovitosti virov (IMO, 2013). Trajnostna pristanišča so tista pristanišča, ki skladno s svojimi trajnostnimi strateškimi usmeritvami in dejavnostmi izpolnjujejo sedanje in prihodnje potrebe pristanišč in njihovih deležnikov ter hkrati ščitijo in ohranjajo človeške in naravne vire (AAPA, 2007).

1.1 Predstavitev Luke Koper, d. d.

Koprsko pristanišče je edino tovarno pristanišče v Sloveniji. Luka Koper, d. d. ima koncesijo za opravljanje pristaniške dejavnosti na območju celotnega pristanišča. Njena osnovna dejavnost je pretovor in skladiščenje vseh vrst blaga ter vrsta dopolnilnih storitev na blagu in drugih storitev, kar strankam zagotavlja celovito logistično podporo. Koncesijsko območje obsega 280 ha površin. Luka Koper izvaja svojo dejavnost na 12 specializiranih terminalih.

Luka Koper izvaja tudi določene gospodarske javne službe, in sicer: 1. gospodarska javna služba vzdrževanja pristaniške infrastrukture; 2. gospodarska javna služba vzdrževanja vodnih in priobalnih zemljišč morja (storitve v zvezi s preprečevanjem in odpravo posledic onesnaženja morja); 3. gospodarska javna služba zbiranja odpadkov s plovil na območju koprskega tovarnega pristanišča.

V Skupini Luka Koper so poleg matične družbe Luka Koper, d. d. še odvisne družbe in pridružene družbe. Aktualna sestava je objavljena na spletni strani <https://luka-kp.si/slo/>

1.2 Obseg poslovanja in tržna pozicija

Obseg poslovanja Luke Koper kontinuirano narašča. Trend rasti se predvideva tudi v prihodnje.

Družba izvaja osnovno pristaniško dejavnost pretovora pretežno za svoje zaledne trge. Slovenski trg predstavlja manj kot tretjino celotnega pretovora. Tranzitni promet se iz leta v leto povečuje zlasti na tradicionalnih in najpomembnejših zalednih trgih Avstrije, Madžarske, Slovaške, Češke, Italije, pa tudi Hrvaške, Srbije in Romunije.

Koprsko pristanišče ima strateško lego za tovore na relaciji Azija – Evropa, saj je pot v primerjavi s severnoevropskimi pristanišči precej krajša, kar pomeni, da ima transfer precej manjši ogljični odtis.

Luka Koper namerava ohraniti svoj primat največjega kontejnerskega pristanišča v severnem Jadranu in želi postati največje avtomobilsko pristanišče v Sredozemlju.

1.3 Luka Koper – zeleno pristanišče

Luka Koper upravlja pristanišče, ki je z dveh strani obdano s prebivalstvom, v zaledju z naravnim okoljem posebne vrednosti (Natura 2000), navzven pa ga objema občutljiv morski ekosistem. Zaradi takšne pozicije že vrsto let skrbi za izboljšanje kakovosti življenja v celotnem prostoru, v katerega je umeščeno pristanišče. Pri poslovanju in razvojnih vprašanjih upošteva načela trajnostnega razvoja ter odgovornega ravnanja z okoljem, pri čemer je trajnostni razvoj ena izmed ključnih strateških usmeritev Skupine Luka Koper.

1.4 Podporne politike

Strategija družbene odgovornosti Luke Koper, d. d. je krovni dokument upravljanja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja. Povezuje strateške usmeritve in področne politike, in sicer:

- Poslovna strategija družbe in skupine Luka Koper
- Strategija upravljanja s kadri
- Strategija korporativne integritete družb Skupine Luka Koper
- Etični kodeks družb Skupine Luka Koper
- Pravilnik o sprejemanju daril v družbah Skupine Luka Koper
- Poslovnik o delu pooblaščenca za korporativno integriteto in komisije za obravnavo prijav kršitve korporativne integritete v Skupini Luka Koper
- Izjava o nagnjenosti k prevzemanju tveganj
- Strateške usmeritve razvoja na okoljskem področju
- Energetska politika
- Politika upravljanja družbe
- Politika neprekinjenega poslovanja
- Varnostna politika
- IT strategija za obdobje 2020 - 2025
- Strategija na področju sponzorstev in donacij

1.5 Celovita kakovost poslovanja

Luka Koper izkazuje svojo trajnostno usmeritev tudi z doseganjem celovite kakovosti poslovanja.

V sistem vodenja smo združili zahteve različnih sistemov:

- sistem vodenja kakovosti v skladu z ISO 9001:2015,
- sistem ravnanja z okoljem v skladu z ISO 14001:2015 in shemo EMAS,
- zagotavljanje varnosti živil po sistemu Haccp in v skladu z ISO 22000:2005,
- sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu v skladu z ISO 45001:2018,
- sistem za upravljanje z energijo v skladu z ISO 50001:2018
- NON GMO sistem za ločeno pretovarjanje in skladiščenje gensko nespremenjene soje, sistem zagotavljanja varne krme v skladu z GMP+ B3,
- model poslovne odličnosti,
- poročanje o trajnostnem razvoju po standardih GRI.

1.6 Vključevanje deležnikov

Koprsko pristanišče je kompleksen sistem, ki je soodvisen od več deležniških skupin. Po eni strani s svojim delovanjem vpliva na različne skupine ljudi, hkrati pa na vseh področjih svojega delovanja zaznava interese in vplive različnih deležnikov. Kot družbeno odgovorno podjetje, ki svoje poslanstvo in poslovne cilje dosega na vrednotah trajnostnega razvoja, svoje deležnike skrbno identificiramo, analiziramo medsebojne interese in vplive ter te odnose dolgoročno upravljamo. Pri tem se trudimo za transparentne, dvostranske odnose na temelju visoke poslovne integritete.

Slika: Deležniki Luke Koper



Za trajnostne odnose je pomembno, da poznamo in razumemo pričakovanja in potrebe vsake deležniške skupine posebej, zato je del našega upravljaljskega modela analitično orodje t. i. **matrika bistvenosti**, ki je objavljena v letnem poročilu družbe in skupine Luka Koper. S tem orodjem kontinuirano spremljamo interese in cilje različnih deležniških skupin.

Transparentne in dvostranske odnose upravljamo z raznovrstnimi komunikacijskimi orodji, ki so prilagojena vsaki deležniški skupini posebej. Prizadevamo si za kar neposredne osebne odnose in povratne komunikacijske zanke, preko katerih nam deležniki lahko sproti sporočajo

svoja mnenja, pričakovanja, potrebe in nezadovoljstva. Vse povratne informacije skrbno spremljamo, analiziramo in kjer je mogoče tudi upoštevamo.

1.7 Vpetost v nacionalne in mednarodne organizacije

Kot odgovoren mednarodni subjekt se Skupina Luka Koper povezuje s strokovnimi in drugimi organizacijami. Tako povezovanje širi naš potencial trajnostnega razvoja, saj nam omogoča izmenjavo dobrih praks in iskanje sinergijskih učinkov na številnih področjih znotraj panoge in širše.







Skupina Luka Koper je med drugim članica naslednjih mednarodnih združenj:


















- ESPO – združenje evropskih pristanišč,
- FEPORT – združenje evropskih pristaniških terminalistov,
- NAPA – združenje severnojadranskih pristanišč,
- MEDPorts Association,
- Konzorcij pristanišč v okviru projekta Neptunes,
- MedCruise (Mediterranean Cruise Port Association),
- IAPH – International Association of Ports and Harbors: World Ports Sustainability Program (WPSP)

Luka Koper, d. d., je tudi podpisnica slovenskih smernic korporativne integritete.

1.8 Udejanjanje nacionalnih in globalnih trajnostnih ciljev do leta 2030

Luka Koper s svojimi aktivnostmi prispeva k udejanjanju ciljev Združenih narodov za trajnostni razvoj in strateških usmeritev, ki jih je Republika Slovenija opredelila v Strategiji razvoja Slovenije 2030.

Razvojne usmeritve Republike Slovenije 2030	Cilji Združenih narodov za trajnostni razvoj 2030	Trajnostne usmeritve Skupine Luka Koper
 <p>Vključujoča, zdrava, varna in odgovorna družba</p>	   	<ul style="list-style-type: none"> • Varstvo dostojanstva ter enaka obravnava ne glede na spol, starost, raso, versko, nacionalno, socialno, politično pripadnost, družinski status, premoženjsko stanje, spolno usmerjenost in druge osebne okoliščine. • Spoštovanje človekovih pravic • Zdravo in varno delovno okolje • Dostojno plačilo za delo • Zdravo in aktivno življenje zaposlenih in širše skupnosti • Poslovanje skladno z zakonodajo in visokimi etičnimi standardi
 <p>Konkurenčno gospodarstvo, ki ustvarja dodano vrednost za vse</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Doseganje uspešnih poslovnih rezultatov • Zagotavljanje konkurenčnih storitev z naprednimi tehnologijami

	  	<ul style="list-style-type: none"> • Spodbujanje znanja in spretnosti za kakovostno delo • Racionalna raba virov • Doseganje ugodnih vplivov na gospodarstvo
 <p>Učenje za in skozi vse življenje</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Izobraževanje in usposabljanje zaposlenih • Podpora izobraževanju in zaposljivosti mladih (štipendije, delovna praksa), ter oseb z omejitvami in zagotavljanje kakovostnih delovnih mest • Spodbujanje vseživljenjskega učenja širše javnosti
 <p>Ohranjeno zdravo naravno okolje</p>	     	<ul style="list-style-type: none"> • Skrb za naravno okolje • Trajnostno upravljanje naravnih virov • Promocija zdravja zaposlenih • Nizkoogljično krožno gospodarstvo • Trajnostni razvoj širše skupnosti
 <p>Visoka stopnja sodelovanja, usposobljenosti in učinkovitosti upravljanja</p>	   	<ul style="list-style-type: none"> • Večdeležniški dialogi in sodelovanje • Družbeno odgovorni projekti in partnerstva • Transparentnost in učinkovitost poslovanja

2 Trajnostne priložnosti in izzivi pristaniške dejavnosti

2.1 Pomen pristaniške dejavnosti

Številne raziskave po svetu dokazujejo, da ima maritimni sektor s svojo dejavnostjo izjemno pomembno vlogo pri konkurenčnosti širšega gospodarskega območja, saj pomembno prispeva k ustvarjanju delovnih mest ter storitev in blaga v regijskem in nacionalnem gospodarstvu.

Pristaniška dejavnost ima velike neposredne in posredne učinke na slovensko gospodarstvo. Neposredni učinki se kažejo v ustvarjeni dodani vrednosti v pristaniški dejavnosti (logistične storitve, prekladanje, notranji transport, skladiščenje) in podpornih pristaniških dejavnostih

(pilotaža, vleka, oskrba ladij, vzdrževanje ladij, privezovanje, pomorski agenti, kamionski terminal, kontrolne hiše).

Posredni učinki se kažejo predvsem v dodani vrednosti dejavnosti špedicije, prevoznitva, gradbenih, tehničnih, bančnih, zavarovalnih storitev ter storitev javne uprave. Luka Koper širše družbeno okolje spodbuja tudi v obliki sponzorstev, donacij in članarin ter s plačevanjem nadomestila za uporabo stavbnega zemljišča Mestni občini Koper in Občini Ankaran. Občini prejemata tudi del koncesijske dajatve, ki jo družba plačuje koncendentu, torej državi. Spodbuden za razvoj mesta, regije in turizma je tudi potniški promet Luke Koper.

Slika: Vpliv pristaniškega sektorja na gospodarstvo v Sloveniji in Obalno-kraški regiji (podatki iz študije Gospodarske zbornice Slovenije iz leta 2020)



2.2 Trajnostni izzivi

V Luki Koper se srečujemo z vsemi trajnostnimi izzivi, ki so značilni za pristaniško dejavnost. Za načrtani poslovni in trajnostni razvoj je ključno, da družba zagotovi nove pristaniške kapacitete zlasti za dve ključni blagovni skupini, kontejnerje in avtomobile, kar vključuje pravočasno pridobitev potrebnih soglasij idr. Dolgoročen izziv je povezan s pomanjkanjem površin za odlaganje mulja, ki nastaja zaradi poglobljanja morskega dna (posledica vedno večjih ladij). Strateškega pomena je tudi vzpostavitev zaledne infrastrukture (železniška, avtocestna povezava), za kar je potreben širši družbeni konsenz.

Na poti do statusa nizko ogljičnega pristanišča, ki je naš osrednji odgovor za blaženje in prilagajanje podnebnim spremembam, je potrebno aktivno sodelovanje širšega gospodarstva, države in pristanišča za vzpostavitev infrastrukture za alternativna goriva za potrebe ladjarjev. Vse te izzive je treba reševati v sodelovanju z lokalnim in nacionalnim okoljem ob prenašanju najboljših mednarodnih praks. V ta sklop sodi tudi sodelovanje z drugimi pristanišči, zlasti EU, saj je potrebno sprejeti določene predpise, s katerimi bi dogovorili mednarodno sprejemljive okoljske standarde (npr.: ladijski hrup).

3 Ključne trajnostne usmeritve Luke Koper

Pri določanju ključnih usmeritev trajnostnega razvoja izhajamo iz našega poslanstva in vrednot ter konkurenčnosti storitev, ki jih namenjamo kupcem. Samo zadovoljni kupci so porok našega uspešnega poslovanja in razvoja, kar bo vodilo v nadaljnjo krepitev tržne pozicije med pristanišči.



Strateške usmeritve

Trajnostno upravljanje



- Poslovati skladno, transparentno in pametno na temelju visoke korporativne integritete
- Vzpostaviti model spodbujanja trajnostnega povpraševanja ladjarjev
- Vzpostaviti trajnostno dobaviteljsko verigo
- Upravljati model celovitega ogljičnega odtisa pristanišča - ničeni ogljični odtis

Zaposlovanje



- 70 % redno zaposlenih
- Doseči delovno uspešnost, zadovoljstvo, zavzetost zaposlenih,
- Zagotavljati varno, zdravo in zaželeno delovno okolje

Naravno okolje



- Vzpostaviti sistem za oskrbovanje ladij z utekočinjenim zemeljskim plinom ter električno napajanje z obale
- Blažiti podnebne spremembe z zvišanjem energetske učinkovitosti in zniževanjem ogljičnega odtisa pristaniške dejavnosti
- Prispevati k ohranitvi biotske raznovrstnosti na kopnem in v morju

Družbeno okolje



- Krepitevi visok ugled družbe
- Doseči strinjanje lokalnega okolja z razvojnimi načrti luke
- Krepitevi ustvarjalni potencial mladih v lokalnem okolju
- Spodbujati vrhunske dosežke, zlasti s področja športa, kulture, znanosti, okoljevarstva
- Povečevati družbeno vključenost s projekti sokreacij in soinovacij

3.1 Trajnostno upravljanje

Pri našem delovanju nas torej usmerjajo vrednote, ki temeljijo na močni zavezanosti etičnemu poslovanju, kulturi korporativne integritete in varstvu človekovih pravic.

Stabilnost poslovanja in poslovna uspešnost ter posredni ekonomski vplivi Skupine Luka Koper so v matriki bistvenosti ocenjeni kot najvišja pomembnost tako za deležnike kot družbo Luka Koper, d. d.

Luka Koper je leta 2014 sprejela Slovenske smernice **korporativne integritete**, na podlagi katerih je leta 2016 sprejela štiri ključne dokumente s tega področja, in sicer Strategijo korporativne integritete družb Skupine Luka Koper, Etični kodeks družb Skupine Luka Koper, Pravilnik o sprejemanju daril v družbah Skupine Luka Koper ter Poslovnik o delu pooblaščenca za korporativno integriteto in komisije za obravnavo prijav kršitev korporativne integritete v Skupini Luka Koper. Za področje korporativne integritete sta v Luki Koper zadolžena

pooblaščenec za korporativno integriteto in komisija za obravnavo prijav kršitev korporativne integritete. Funkciji pooblaščenca za korporativno integriteto v družbi je zagotovljena organizacijska neodvisnost.

Vsi zaposleni prejmejo tiskan izvod Etičnega kodeksa in se z izjavo zavežejo k njegovemu spoštovanju. Od vseh zaposlenih, predvsem pa od vodstvenih delavcev, pričakujemo visoko profesionalnost in integriteto v odnosu tako do drugih zaposlenih kakor tudi do strank, lastnikov, medijev, dobaviteljev, državnih organov in drugih partnerjev.

Prizadevamo si, da medsebojni odnosi temeljijo na načelih skrbnosti, poštenosti in spoštovanja. V družbah Skupine Luke Koper si prizadevamo zaščititi premoženje pred prevarami in koruptivnimi ravnanji, slednje pa preprečujemo z vzpostavljenim ustreznih notranjih kontrolnih sistemov.

Luka Koper ima širok krog deležnikov, s katerimi ažurno in transparentno komunicira. Pri tem uporablja različne kanale, prilagojene posameznim deležnikom. **Vse oblike komunikacij so resnicoljubne in transparentne.**

Trajnostno upravljanje zajema nadaljnjo **digitalno transformacijo** v Luki Koper v smeri pametnega pristanišča. Z izkoriščanjem informacijske tehnologije in digitalizacijo Luka Koper stremlji k optimizaciji poslovnih procesov in povečevanju njihove učinkovitosti, kar bo povečevalo našo konkurenčno moč.

Naše poslovanje je na vseh področjih **skladno z zakonodajo**. Zakonodajne spremembe, ki so lahko za kompleksno pristaniško dejavnost izziv, spremljamo proaktivno.

S pravili **poslovne etike za dobavitelje in kupce** si prizadevamo ustvariti pogoje, v katerih bodo tudi naši dobavitelji, kupci, njihovi zaposleni in podizvajalci ter drugi deležniki sodelovali z Luko Koper v duhu etičnih pravil ravnanja ter trajnostne preobrazbe, ki veljajo za Skupino Luka Koper. Hkrati razvijamo take poslovne odnose, s katerimi spodbujamo **trajnostno dobaviteljsko verigo**.

3.2 Partnerstvo z zaposlenimi

Zaposleni so osrednji kapital Luke Koper. Usposobljeni in motivirani kadri so pogoj za uspešnost poslovanja in uresničevanje razvojnih načrtov Luke Koper. S svojim znanjem, energijo in delovno vnemo zaposleni partnersko soustvarjajo prihodnost podjetja. **Sodelovanje, odgovornost, spoštovanje, pripadnost in ustvarjalnost** vsakega posameznika so vrednote, ki jih Skupina Luka Koper udejanja v praksi.

Vodilo pristopov k upravljanju kadrov je Strategija upravljanja s kadri z opredeljenimi strateškimi cilji in aktivnostmi, ki jih uresničujemo prek letnih načrtov kadrov in izobraževanja v sklopu poslovnih načrtov družbe. Politika in prakse upravljanja kadrov so opredeljene s krovnim dokumentom Zagotavljanje in razvoj kadrov ter podrejenimi dokumenti sistema vodenja (delovna navodila).

Postopki zaposlovanja se vodijo transparentno in nediskriminatorno. Razvoj je omogočen vsem zaposlenim z njihovim vključevanjem v letne razgovore in usposabljanja.

Luka Koper zagotavlja zaposlenim **varno in spodbudno delovno okolje**:

- z doslednim spoštovanjem pridobljenih pravic zaposlenih,
- z zagotavljanjem potrebnih delovnih in drugih prostorov, delovnih sredstev ter potrebnih informacij za delo in življenje v družbi,
- z usposabljanjem in razvijanjem kompetenc zaposlenih ter s spodbujanjem osebnostnega in strokovnega razvoja,

- s primernimi in rednimi prejemki,
- s skrbjo za zdravje zaposlenih (z ukrepi za varno delo, ki ščitijo zdravje zaposlenih, s promocijo zdravja na delovnem mestu ter s spodbujanjem športnih aktivnosti zaposlenih),
- z varovanjem zaposlenih in drugih na luškem območju (z ukrepi in pravili ravnanja na pristaniškem območju).
- Spoštujemo pravico zaposlenih do svobodnega združevanja, članstva v sindikatih in svetu delavcev ter drugih oblik združevanja.
- Komunicira se odkrito in spoštljivo, brez napačnega prikazovanja dejstev ali zavajanja. Kritika dela je del odkrite komunikacije in ne sme biti usmerjena v osebo, temveč v dejanja.
- Varovanje zaupnosti poslovnih skrivnosti in notranjih informacij ter mehanizmi za preprečitev zlorab le teh so določeni v internih aktih.

Uspešnost upravljanja kadrov spremljamo z dveletnim merjenjem organizacijske klime, zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih in z ocenjevanjem vseh vodstvenih kadrov po metodi 360. Organizacijsko klimo, zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih merimo po skrajšanem vprašalniku OCS Organizational Climate Survey, ki omogoča primerljivost v slovenskem prostoru. Ocenjujemo tudi medsebojno sodelovanje med enotami po kriterijih dostopnosti oziroma dosegljivosti vodstva enote in zaposlenih, pripravljenosti za sodelovanje, odzivnosti, kvaliteti oz. strokovnosti odziva ter samoiniciativnosti.

Pri **ugodnostih za delavce** ne ločujemo med tistimi, ki so zaposleni za nedoločen ali skrajšan delovni čas, in zaposlenimi za nedoločen oziroma polni delovni čas. Vsi so enakopravno vključeni v vse pristope k upravljanju kadrov. Ob izpolnjevanju pogojev in kriterijev so vključeni v instrumente finančne motivacije zaposlenih (možnost napredovanja, dodatka za osebno delovno uspešnost, gospodarnost, poslovno uspešnost, sklenitev nezgodnih zavarovanj po ugodnejših pogojih) in nefinančne motivacije (podelitev javnih priznanj in nagrad najboljšim zaposlenim, vključenost v organizirane družabne dogodke za zaposlene, promocija zaposlenih, ki so uspešno zaključili študij ob delu, zaposlenih, ki so se v tekočem letu upokojili, in jubilarov, aktivnosti promocije zdravja zaposlenih, neformalna športna srečanja, ogledi kulturnih in športnih prireditev, koriščenje počitniških kapacitet družbe).

V Luki Koper **spoštujemo raznolikost, nediskriminacijo in enake možnosti**. V medsebojnih odnosih ne dopuščamo:

- nobene oblike diskriminacije glede na narodnost, raso, spol, spolno usmerjenost, zdravstveno stanje, veroizpoved, starost, članstvo v sindikatu, politično usmerjenost in druge osebne okoliščine (razen kadar je za to podlaga v stroki ali predpisih),
- spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, kar podrobneje ureja Pravilnik o zaščiti dostojanstva zaposlenih,
- nestrpnega in nespoštljivega odnosa do sodelavcev, poslovnih partnerjev in drugih oseb pri opravljanju dela v družbi,
- drugih oblik neetičnega obnašanja.

Spodbujamo **kolektivno prostovoljstvo**, zlasti na tistih področjih, ki izražajo naše vrednote. Med njimi sta zelo pomembna prenos znanja v strokovno in lokalno okolje ter krvodajalstvo v lokalnem okolju.

3.5 Naravno okolje

Pristaniška dejavnost ima vplive na naravno okolje in okoliško prebivalstvo, ki se jih dobro zavedamo. Zato smo se v svoji poslovni politiki zavezali smotrnemu ravnanju z okoljem, ki ga

želimo ohraniti tudi za prihodnje rodove, okoliškemu prebivalstvu pa zagotavljati čim višjo kakovost življenja.

Kot zeleno pristanišče si postavljamo ambiciozne cilje, ki na več področjih presegajo predpisano zakonodajo, in uvajamo primere dobre prakse, ki so prepoznavni v mednarodnem okolju kot naša konkurenčna prednost. Tako se želimo pozicionirati kot nizkoogljično pristanišče.

Področje ravnanja z okoljem obravnavamo celovito. To pomeni, da je spremljanje in obvladovanje vplivov na okolje del naših rednih delovnih aktivnosti. Zaznane vplive spremljamo, merimo in ustrezno zmanjšujemo že pri izvoru. Naš pogled je tudi v okoljskem smislu zasrt v prihodnost, zato smo leta 2017 sprejeli **Okoljsko strategijo do leta 2030**, v kateri smo prepoznali in opredelili največje izzive in priložnosti Luke Koper kot zelenega pristanišča.

Sistem ravnanja z okoljem po standardu ISO 14001 za vse luške dejavnosti smo med prvimi evropskimi in kot edini med jadranskimi pristanišči vzpostavili že leta 2000, leta 2009 pa smo pridobili najmodernejšo shemo varovanja okolja EMAS. Skladno z Zakonom o varstvu okolja nad sistemom bdi okoljski manager družbe oziroma pooblaščenec za varstvo okolja.

3.4 Družbeno okolje

Za zagotavljanje poslovnih in trajnostnih ciljev je za Skupino Luka Koper ključno, da odgovorno upravlja odnose z vsemi deležniki v širšem družbenem okolju. To zajema predvsem upravljanje ugleda Luke Koper, donatorstva in sponzorstva ter vključenost lokalne skupnosti. Načelo družbene odgovornosti je sestavni del Politike upravljanja družbe, saj se družba zaveda vplivov pristaniške dejavnosti na lokalno okolje. Zato Luka Koper razume družbeno odgovornost kot investicijo v dobrososedske odnose, ki so temelj za nadaljnji razvoj družbe in pristanišča kot infrastrukture.

Pri odločitvi za sponzorsko ali donatorsko podporo družba Luka Koper, d. d. sledi trem ciljem:

- Krepitev **blagovne znamke** oziroma dvigovanje ugleda in prepoznavnosti družbe s pokroviteljstvom dogodkov na državni in mednarodni ravni.
- Izvajanje **družbene odgovornosti**, predvsem v odnosu do lokalnega okolja, na katerega družba, s svojo dejavnostjo in načrtovano širitvijo zmogljivosti najbolj vpliva.
- Zasedovanje **komercialnih interesov**, predvsem promocija družbe na tujih, zalednih trgih, na katerih družba prodaja svoje storitve.

Luka Koper meri svoj ugled in stopnjo strinjanja s svojimi strateškimi načrti z letno anketo javnega mnenja med prebivalci v neposredni bližini pristanišča. Ključna dva kazalca sta ugled družbe in podpora lokalne javnosti razvojnim projektom družbe.

Prizadevamo si za odprte in kontinuirane medosebne odnose z vsemi deležniki, zlasti s tistimi, s katerimi je potrebno kontinuirano usklajevati interese. Taki deležniški skupini sta obe občini, v katerih izvajamo svojo dejavnost: Mestna občina Koper in Občina Ankaran. Prizadevamo si, da bi na relaciji z obema občinama tekla kontinuirana konstruktivna komunikacija.

4 Cilji, kazalniki in aktivnosti do leta 2025

4.1 Cilji, kazalniki in aktivnosti trajnostnega upravljanja

Cilji	Kazalniki	Aktivnosti
<ul style="list-style-type: none"> • 0 primerov potrjene korupcije • Izvedeni vsi strateški prostorski in infrastrukturni cilji • 50 % dobaviteljev dosega trajnostne kazalnike (upravlja z etičnim poslovanjem in ogljičnim odtisom in o tem poroča) • Vzpostavljen model trajnostnih spodbud za kupce • 90 % poslovanja luke je digitaliziranega 	<ul style="list-style-type: none"> • Število primerov potrjene korupcije • Pridobitev potrebnih soglasij • % dobaviteljev, ki dosega trajnostne kazalnike (upravlja s svojim ogljičnim odtisom in o tem poroča) • Model trajnostnih spodbud za kupce • % poslovanja pristanišča, ki je digitalizirano 	<ul style="list-style-type: none"> • Spoštovanje načel pravne države in ukrepi, s katerimi preprečujemo korupcijo in podkupovanje • Pravočasno zagotavljanje novih prostorskih in infrastrukturnih pristaniških zmogljivosti (meddeležniški odnosi) • Trajnostno upravljanje dobaviteljske verige • Ugodnosti za kupce, ki so trajnostno naravnani • (navesti konkreten projekt)

4.2 Cilji, kazalniki in aktivnosti trajnostnega partnerstva z zaposlenimi

Cilji	Kazalniki	Aktivnosti
<ul style="list-style-type: none"> • 98-odstotni delež izvedenih letnih razgovorov z zaposlenimi • 98-odstotni delež primernih vodij, • ocena zavzetosti zaposlenih 3,7 	<ul style="list-style-type: none"> • Delež izvedenih letnih razgovorov • Delež primernih vodij 	<ul style="list-style-type: none"> • Pridobivanje in ohranitev najboljših kadrov • Izvajanje ciljnega vodenja (letnih razgovorov) • Zagotavljanje zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih

<ul style="list-style-type: none"> Največ 10 poškodb pri delu na mio. opravljenih ur Vsaj 50 zaposlenih se letno vključi v akcijo korporativnega prostovoljstva 	<ul style="list-style-type: none"> Ocena zavzetosti zaposlenih Število poškodb pri delu na mio. opravljenih delovnih ur Število zaposlenih, ki so vključenih v prostovoljstvo; št. ur 	<ul style="list-style-type: none"> Ciljno usposabljanje za varno delo zaposlenih in drugih na območju Luke glede na pričakovane poškodbe Spodbujanje akcij korporativnega prostovoljstva (krvodajalstvo, prostovoljstvo idr.)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.3 Cilji, kazalniki in aktivnosti trajnostnega upravljanja z okoljem

Cilji	Kazalniki	Aktivnosti
<ul style="list-style-type: none"> Ohraniti emisije delcev PM10 (velikosti do 10 μm) na celotnem luškem območju pod 30 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ Zmanjšati raven hrupa v nočnem času v smeri mesta Koper na 48 dB Ohraniti porabo energentov na ravni iz leta 2015 kljub povečanju pretovora in skladiščnih kapacitet – pogonsko gorivo in električna energija Povsem preprečiti onesnaženje morja 	<ul style="list-style-type: none"> Koncentracija emisij delcev velikosti do 10 μm v smeri Bertokov, Kopra, Ankarana Raven hrupa v nočnem času v smeri mesta Koper Specifična poraba goriva in električne energije Število onesnaženj morja zunaj luškega akvatorija 	<ul style="list-style-type: none"> Posodobitve opreme in sistemov za zmanjševanje prašenja (TST, EET) Zmanjšanje ravni hrupa v pristanišču in hrupa ladij z organizacijskimi in investicijskimi projekti Vzpostavitev sistema za upravljanje z energijo v profitnih centrih Prehod strojev in vozil na električni pogon Pridobivanje električne energije za ogrevanje stavb iz obnovljivih virov energije Vzpostavitev ustreznega nadzornega sistema nad celotnim (luškim?) akvatorijem

4.4 Cilji, kazalniki in aktivnosti trajnostnega upravljanja z družbenim okoljem

Cilji	Kazalniki	Aktivnosti
<ul style="list-style-type: none"> Povprečna ocena ugleda družbe je višja kot 4 Več kot 70 % okoliških prebivalcev se strinja z razvojnimi načrti pristanišča 90 % ključnih deležnikov je vključenih v dialog z luko Vsaj 2 projekta soinovacij in sokreacij z deležniki v lokalnem in nacionalnem okolju letno 	<ul style="list-style-type: none"> Percepcija ugleda s strani anketirancev % strinjanje z luškimi strateškimi načrti % ključnih deležnikov, ki so vključeni v dialog z luko Število projektov sokreacij in soinovacij in njihova prepoznavnost 	<ul style="list-style-type: none"> Krepitev integritete in ugleda Ozaveščanje in izobraževanje širše javnosti Sponzorstvo, donatorstvo Upravljanje z interesnimi skupinami, deležniški dialog (poročanje, dialogi, delovne skupine idr.) Trajnostna sokreacija, soinovacija (trajnostni projekti, pomembni za Luko Koper, pri katerih aktivno sodelujejo zunanji deležniki)

Sistem upravljanja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja v Luki Koper

Kot zeleno pristanišče si prizadevamo uravnovežiti gospodarsko povpraševanje z okoljsko odgovornostjo in socialno angažiranostjo. Družbeno odgovornost torej razumemo široko, kjer je le mogoče tudi širše, kot to od nas zahteva zakonodaja. **Namen je doseči gospodarsko uspešnost, visoko zadovoljstvo strank, zaposlenih, družbenega okolja in drugih deležnikov ter ohranjati naravno ravnovesje.** Pri tem zasledujemo naslednje cilje:

1. **Pozitiven ugled družbe** oziroma pozitivna podoba blagovne znamke Luka Koper.
2. **Večja zvestoba kupcev:** logistična podjetja vse bolj poudarjajo skrb za naravno okolje in sodelovanje s partnerji, ki so zavezani trajnostnemu razvoju.
3. **Prihranki pri obratovalnih stroških:** zmanjšanje vpliva na okolje pogosto vodi do zmanjšanja obratovalnih stroškov, kar izboljša poslovni rezultat družbe.
4. **Zadovoljstvo zaposlenih:** Zaposleni postanejo bolj zavzeti in pripadni v podjetjih, ki izvajajo dobre prakse družbene odgovornosti.
5. **Podpora razvoju pristanišča:** s strani lokalnih prebivalcev in regulatornih organov, kar bo olajšalo pridobivanje potrebnih dovoljenj za izvedbo razvojnih projektov.

Uprava družbe imenuje skupino za upravljanje družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja. Delo skupine koordinira vodja področja odnosov z javnostmi. Skupino sestavljajo predstavniki posameznih področij družbe Luka Koper:

- vodja področja strateškega razvoja;
- vodja področja varovanja zdravja in ekologije;
- okoljski menedžer;
- vodja komercialnega področja;
- vodja kadrovskega področja;
- vodja področja nabave,
- vodja področja upravljanja in razvoja poslovnih procesov.

K projektnemu delu skupine po potrebi vključujemo zaposlene, ki so poznavalci, strokovnjaki posameznih poslovnih področij, ter predstavnike druge skupine deležnikov.

Skupina zasleduje doseganje strateških in operativnih ciljev s področja družbene odgovornosti in trajnostnega razvoja:

- določa prioritete – ključne cilje in kazalnike;
- opredeljuje ključne aktivnosti in potrebne resurse;
- spremlja (meri in evalvira) napredek;
- poroča notranjim in zunanjim javnostim v okviru letnega poročila.

Stalna naloga trajnostnega tima je upravljanje dialoga z deležniškimi skupinami.

Skupina vsako leto pripravi **akcijski načrt**, v katerem so podrobneje razčlenjene aktivnosti za doseganje postavljenih ciljev. V načrtu so opredeljeni nosilci aktivnosti, cilji in potrebna finančna sredstva. Akcijski načrt potrdi uprava Luke Koper.

6. Trajnostni benchmarking s pristanišči

Luka Koper želi biti v mednarodnem okolju prepoznana kot zeleno pristanišče, saj je to njena pomembna dodana vrednost. Pri svojih strateških usmeritvah, ciljih in aktivnostih se primerja z najbolj ambicioznimi trajnostnimi usmeritvami in najboljšimi trajnostnimi praksami na svetu. Pri snovanju Strategije trajnostnega razvoja Skupine Luka Koper smo upoštevali izsledke številnih relevantnih dokumentov, med drugimi:

- Md Tahazzud Hossain: Assessment of sustainability initiatives in port operations: An overview of Global and Canadian ports, Dalhousie University Halifax, Nova Scotia, 2018.
- IAPH – International Association of Ports and Harbors: Sustainability Awards competition, 2019.
- Rickard Bergqvist Jason Monios: Green Ports, Inland and Seaside Sustainable Transportation Strategies, Elsevier, USA, 2018.
- Jill Slinger, Poonam Taneja, Tiedo Vellinga, Cornelis van Dorsser, Stakeholder inclusive design for Sustainable Port Development, Delft University of Technology, the Netherlands, 2017.
- Dalwon Kang, Sihyun Kim: Conceptual Model Development of Sustainability Practices: The Case of Port Operations for Collaboration and Governance, Department of Logistics, Korea Maritime and Ocean University, Korea, 2017.
- Annelies Boerema, Katriem Van der Biest, Atrick Meire: Towards sustainable port development, University of Antwerp, 2017.
- Christiano Ellian Monte: Sustainable characteristics and port competitive reflections: a case study in the Ponta do Felix port terminal, 2017.
- European Port Industry Sustainability Report 2017.
- Sustainability Ranking of the UK Major Ports: Methodology and Case Study.
- Ondor Canbulat: Sustainable port operation management: Green performance criteria for container terminals, University of Strathclyde, 2014.