

TRAJNOSTNO POROČILO
REVOZ D.D.
2012



DRIVE THE CHANGE





TRAJNOSTNO POROČILO

"Konec leta 2012 je bilo v Revozu **2.076** zaposlenih, od tega 1.815 v proizvodnji in njenih podpornih službah."



ZAPOSLENI

RENAULTOV ETIČNI KODEKS

Upravni odbor Renaulta je 3. oktobra 2012 potrdil vsebino etičnega kodeksa Skupine Renault. Etični kodeks je namenjen vsem zaposlenim v Skupini ne glede na njihov hierarhični položaj, funkcijo in državo, v kateri opravljajo svoje delo. Kodeks povzema temeljne vrednote našega podjetja, ki jih morajo vsi zaposleni varovati in skrbeti zanje. Kodeks ne velja le kot dopolnitev k zakonom, pravilom in predpisom, ki urejajo ravnanje in vodenje našega podjetja, ampak tudi kot spodbuda vsem zaposlenim, da v odnosu do Skupine in družbe nasploh ravnaajo zgledno in primerno za zaposlene v Revozu.

ZAPOSLENI - SRCE PODJETJA ZAPOSLOVANJE

Pomemben del vizije Revoza predstavlja usmeritev na področju človeških virov, ki je skladna z Renaultovo strateško usmeritvijo. S spoštovanjem zaposlenih in okolja se tovarna v Novem mestu obvezuje, da bo uresničila svoj prispevek predvsem na področju kakovosti, dobičkonosnosti in količin. Ta cilj želimo doseči s politiko stalnega izobraževanja, zaposlovanja, z motivacijo zaposlenih, z odličnostjo pri kakovosti storitev, s spoštovanjem rokov ter z odzivnostjo in s hitrim delovanjem. Prizadevamo si pritegniti in zadržati najbolj nadarjene in najboljše zaposlene.

Podjetje se mora nenehno prilagajati razmeram na avtomobilskem trgu, pri čemer nihanje povpraševanja po avtomobilih, ki jih proizvajamo, povzroča tudi nihanje na področju zaposlovanja. Tako smo v letu 2012 zaradi občutnega zmanjšanja naročil avtomobilov, kar je bilo posledica padca povpraševanja na evropskih trgih, morali temu prilagoditi obseg proizvodnje. Na začetku leta smo z vrsto ukrepov podaljšali delo v polovični izmeni do konca aprila. Konec aprila pa smo ukinili polovično nočno izmeno, zaradi tega je podjetje moralo zapustiti 78 sodelavcev za določen čas in 51 sodelavcev za nedoločen čas.

V letu 2012 smo do konca novembra za nadomeščanje odhodov iz podjetja ter za potrebe projekta zaposlili le 8 novih sodelavcev. Kot običajno smo zaposlovali v sodelovanju z Zavodom Republike Slovenija za zaposlovanje ter tudi s pomočjo agencij za zaposlovanje.



STRUKTURA ZAPOSLENIH

Konec leta 2012 je bilo v Revozu 2.076 zaposlenih, od tega 1.815 v proizvodnji in njenih spremljevalnih službah. Povprečna starost zaposlenih je bila 42 let, delež zaposlenih žensk pa 22,4 odstotka.

stopnja izobrazbe	naziv stopnje izobrazbe	skupaj	%
1.	nekvalificirani delavec	666	32,1
2.	polkvalificirani delavec	173	8,3
3.	kvalificirani delavec - 2-letna šola	12	0,6
4.	kvalificirani delavec - 3-letna šola	590	28,4
5.	srednja	382	18,4
6.	višja	114	5,5
7/1	visoka	70	3,4
7.	univerzitetna	62	3
7/M	magister	7	0,3
skupaj		2.076	100



Z IZOBRAŽEVANJEM DO USTREZNIH KOMPETENC

Spreminjajoče in vedno višje zahteve trgov na eni strani in podaljševanje aktivne dobe zaposlenih na drugi zahtevajo stalno dopolnjevanje znanj in veščin skozi celotno delovno dobo. Zato je nujno trajno izobraževanje in usposabljanje vseh zaposlenih.

Revoz deluje kot učeča se organizacija, saj se zaveda pomena vseživljenjskega učenja. Samo z ustreznimi kompetencami in s pravim znanjem bo podjetje učinkovito na zahtevnem konkurenčnem trgu.

Pri izobraževanju ni razlik v udeležbi glede na spol, starost, saj je razlog za izobraževanje vselej potreba po usposabljanju glede na delovno mesto, postavljene cilje in strokovni razvoj posameznika.

Z razvito izobraževalno dejavnostjo spodbujamo nenehno učenje vseh zaposlenih. S tem zagotavljamo ustrezno usposobljenost za delo ter posledično večjo učinkovitost, uspešnost in zadovoljstvo pri delu. Pri procesu izobraževanja sledimo naslednjim načelom:

- Naša izobraževanja prispevajo k uresničevanju sedanjih in bodočih ciljev podjetja.
- Naši izobraževalni programi so vzvodi učinkovitosti, ki omogočajo vsakomur najbolj kakovostno opravljanje svojega dela kot tudi razvoj kompetenc za nove izzive.
- Imamo mrežo notranjih predavateljev, ker na tak način lahko ponudimo najboljše usposabljanje, prilagojeno podjetju.
- Smo odprti in inovativni, zato iščemo nove načine podajanja znanja in učenja v povezavi z najboljšimi strokovnjaki.

Izobraževanje o požarni varnosti za vse zaposlene.

V letu 2012 smo v primerjavi z lanskim letom povečali realizacijo in izvedli 103.304 pedagoških ur, kar predstavlja 49 pedagoških ur na zaposlenega.

Struktura izobraževanja za preteklo leto kaže, da je največji delež izobraževanja za področje proizvodnih delavcev in področje strokovnosti osebja, saj smo v skladu z zakonodajo v preteklem letu za vse zaposlene izvedli izobraževanje s področja varstva pri delu, nevarnih snovi in varstva pred požari, določen delež zaposlenih pa ponovno vključili v izobraževanje prve pomoči na delovnem mestu.

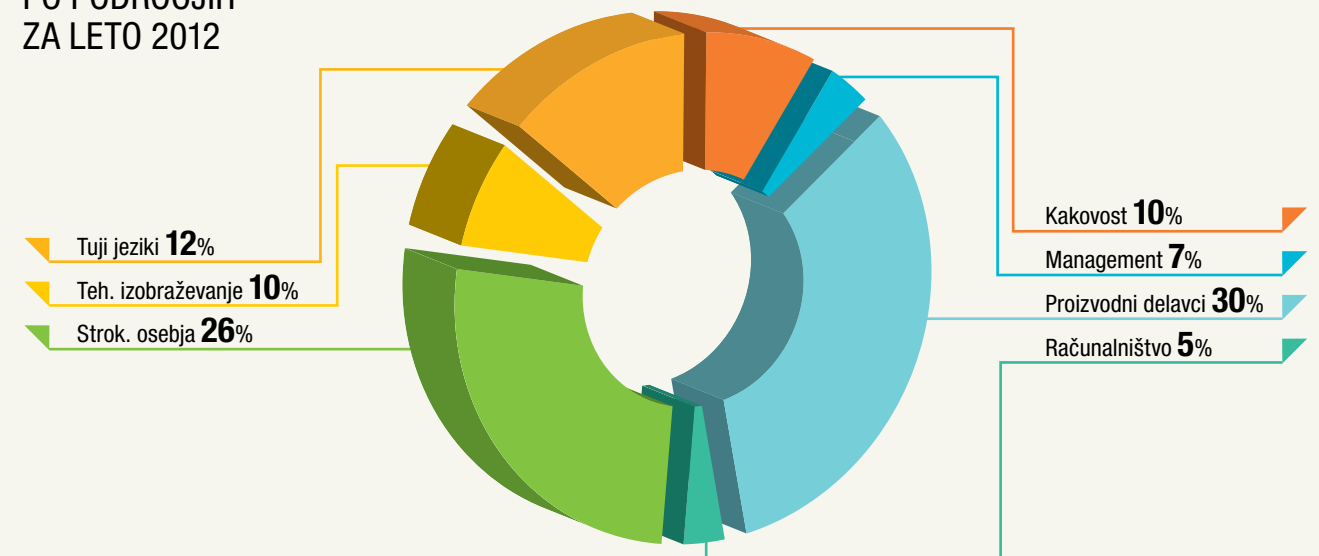
Na področju managementa je bil poudarek na izvedbi izobraževanja Posredovanje povratnih informacij za vse ravni vodenja in na uvedbi mesečnih razgovorov z zaposlenimi. Za vodje ODE smo izpeljali izobraževanje coaching, z namenom zagotavljanja učinkovitejšega vodenja sodelavcev.

Na področju kakovosti smo izvajali izobraževanja za standardna orodja za zagotavljanje kakovosti in izvedli novo izobraževanje za vse vodje obratov Temelji SPR v 4-ih tednih. Gre za izobraževanje, v okviru katerega so udeleženci na praktičen način osvežili znanja, vezana na vsa orodja SPR.

Med tehničnimi izobraževanji smo izvedli izobraževanja s področja upravljanja in vodenja robotike ter avtomatike kot tudi pomemben delež programov izobraževanja, vezanih na projekt Edison, ki zagotavljajo potrebna znanja za uspešno uvedbo projekta. Pri projektu gre zlasti za izobraževanja za nove tehnologije v presernici, lakirnici in na montaži. Izpeljali smo prva tehnična izobraževanja za vzdrževalce in upravljalce robotiziranih linij. Izobraževanje na delovnih mestih z novimi proizvodnimi napravami je potekalo tudi za delavce. V letu 2012 smo izvedli 8.493 pedagoških ur izobraževanja za novi projekt. V prihodnjem letu nas čaka veliko novosti v proizvodnji in s tem povezega izobraževanja.

REALIZACIJA IZOBRAŽEVANJ

PO PODROČJIH
ZA LETO 2012



RAZVOJ ZAPOSLENIH

V podjetju si prizadevamo pritegniti in zadržati zavzete sodelavce. Skrbimo za strokovni in osebni razvoj zaposlenih. Sistematično načrtujemo poklicni razvoj ključnih kadrov ter potencialov, njihove namestnike in naslednike. Mnogim sposobnim posameznikom omogočamo strokovni razvoj v mednarodnem okolju. Pomemben pripomoček pri vodenju razvoja zaposlenih predstavljajo letni osebni razgovori z zaposlenimi, ki jih v Revozu izvajamo že od leta 1993 dalje. Opravljamo jih z vsemi zaposlenimi. V letu 2012 smo uspeli opraviti letne osebne razgovore s 96,2 odstotka vseh zaposlenih. Z vodilnimi in vodstvenimi delavci pa so bili letni osebni razgovori opravljeni kar 99,5-odstotno, z ostalimi strukturami zaposlenih pa smo zabeležili 95,8-odstotno izvedbo razgovorov. Z rezultatom smo zadovoljni, še vedno pa ostaja izziv na področju izboljšanja kakovosti izvajanja razgovorov. Zavedamo se namreč, da kakovostno vodenje letnih razgovorov neposredno vpliva na izgradnjo kulture podjetja ter večjo učinkovitost zaposlenih.

SISTEM NAGRAJEVANJA IN MOTIVIRANJA ZAPOSLENIH



Družba posveča posebno pozornost sistemu nagrajevanja, ki je eden od elementov organizacijske klime. Sistem nagrajevanja je zastavljen na način, ki omogoča napredovanje. V preteklih letih smo obnovili sistem nagrajevanja in ga utemeljili na zahtevanih kompetencah za določena dela ter uvedli podrobnejša pravila napredovanja po posameznih področjih dela. Na ta način želimo omogočiti zaposlenim jasen vpogled v razvoj poklicne poti z vnaprej znanimi pogoji in možnostmi napredovanja. Hkrati nam razmeroma enostaven sistem, ki temelji na 14 zahtevnostnih nivojih, omogoča primerjave v okviru Skupine Renault in tudi v lokalnem ter mednarodnem okolju. V zadnjih dveh letih smo preverili nov sistem v praksi ter si na tej osnovi zastavili nove izzive, s katerimi želimo še izboljšati njegovo učinkovitost.

Že od leta 2000 imamo v podjetju sistem priznavanja kot nedenaren način motiviranja oz. nagrajevanja zaposlenih za njihove uspehe in prizadevanje pri delu, kajti zavedamo se, da sistem denarnega nagrajevanja ni edini dejavnik, ki prispeva

k zadovoljstvu zaposlenih. Zato želimo na ta način spodbujati osebno in poklicno rast, samospoštovanje, krepiti občutek lastne vrednosti ter motiviranosti in pripadnosti podjetju.

V letu 2010 smo sistem priznavanja obnovili in ga opredelili s sloganom: »ZAPOSLENI – SRCE PODJETJA«. Tako zaposlenim za nadpovprečno uspešnost, izjemno prizadevanje pri delu ter spoštovanje vrednot podjetja, podeljujemo bronaste, srebrne in zlate plakete priznavanja. S pomočjo objavljenega natečaja pa letno izberemo tudi najboljše vodje v spremljevalnih službah in v proizvodnji. V letu 2012 smo naziv »naj vodje« podelili 3 vodjem. V okviru sistema priznavanja smo nagradili 146 zaposlenih. S sistemom prepoznavamo in priznavamo posebne nadpovprečne prispevke na področju kakovosti, rokov, stroškov in človeških virov, poseben poudarek pa dajemo vrednotam oz. načinu doseganja rezultatov. S poudarjanjem posameznih vrednot želimo aktivno vplivati na oblikovanje želene kulture podjetja, ki je tudi opredeljena z novim kodeksom vedenja Renault Way, s katerim poudarjamo: predanost, zaupanje, solidarnost in odprtost, ko iščemo preproste in učinkovite rešitve, dajemo predloge in uresničujemo odločitve.

Zaposlene motiviramo tudi s sistemom koristnih predlogov, s katerim želimo spodbuditi slehernega zaposlenega k inovativnosti in ga vključevati v stalni napredek podjetja. Pri tem upoštevamo ustvarjalnost in inovativnost predlogov, obseg in možnost uporabe predlogov na različnih področjih ter možnost njihove trajne uporabe.

ORGANIZACIJSKA KLIMA

V okviru Skupine Renault v podjetju redno sodelujemo v anketah za zaposlene v Skupini, ki merijo stopnjo zavzetosti zaposlenih in kakovost vodenja. Rezultati nam služijo kot podlaga pri oblikovanju novih strateških usmeritev. Anketo praviloma izvajamo vsako koledarsko leto, v letu 2012 pa izjemoma ni bila izvedena.

POLITIKA PLAČ, DOGOVORI S SOCIALNIMI PARTNERJI TER SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Politiko plač vsako leto opredelimo z dogovorom, sklenjenim med upravo in socialnimi partnerji v podjetju (sindikata SDR in SKEI). Tudi v letnem dogovoru za leto 2012 smo opredelili naslednje elemente:

- pravila rasti plač zaradi inflacije;
- kolektivno stimulativno nagrajevanje;
- izplačila glede na doseganje letnih ciljev;
- regres za letni dopust ter
- prilagajanje delovnega časa.

Zaradi bistvenega poslabšanja tržnih razmer v letu 2012 smo se novim razmeram ustrezno prilagodili. Pomembno vlogo v tem procesu je predstavljal socialni dialog s sindikati v podjetju. Ob ukinitvi polovične nočne izmene, aprila 2012, smo skupaj določili kriterije za presežne delavce in ob spoštovanju določil veljavne zakonodaje izvedli potrebne delovnopravne postopke.

Junija 2012 je bil podpisan »Sporazum o načinu reševanja presežnih delavcev«, ki je omogočil ohranitev zaposlitve večjemu številu presežnih delavcev.

Septembra 2012 je bil podpisan »Sporazum o prilagajanju delovnega časa manjšemu obsegu naročil« za obdobje 2012 - 2014, s katerim smo uvedli dodatne namenske dneve za prilagajanje delovnega časa manjšim naročilom.

Pri sklepanju sporazumov smo vedno upoštevali potrebe podjetja, vendar tudi interese zaposlenih. Le z medsebojno solidarnostjo lahko zagotovimo nadaljnjo uspešnost podjetja, zato naj bo to vodilo in temeljna vrednota zaposlenih v našem podjetju.

Predstavnika zaposlenih aktivno sodelujeta tudi na sejah nadzornega sveta ter na ta način sodelujeta pri upravljanju družbe in skrbita za interese zaposlenih.

Na podlagi določil Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju se uprava podjetja praviloma enkrat mesečno sestane s predstavniki Sveta delavcev na sejah, kjer obravnavajo izvajanje pravic in obveznosti, ki za obe strani izhajajo iz določil navedenega zakona.



VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Skrb za izboljšanje varnosti, zdravja in pogojev dela je stalnica v delovanju podjetja. Izhaja iz Politike varnosti in zdravja pri delu Skupine Renault, ki temelji na preprečevanju tveganj, zagotavljanju spodbudnih pogojev dela in prizadevanju za varovanje zdravja zaposlenih. Razširjanje politike varnosti in zdravja na delovnih mestih sloni na zavzetosti vseh vodstvenih ravni, od predsednika uprave do vodij osnovnih delovnih enot.

V skladu s to politiko in z izjavo o varnosti letno obnavljamo oceno tveganja in izdelujemo ergonomsko analizo na vseh delovnih mestih v proizvodnji in na področju industrijske logistike. Na podlagi ugotovitev z ustreznimi ukrepi zagotavljamo, da postanejo tveganja sprejemljiva in ergonomski pogoji dela bolj ugodni. Tako smo z naložbami, ki smo jih izvedli v Departmaju lakirnice - postavitve nove linije robotov za nanos tesnilne mase na podvozje vozila - v letošnjem letu zmanjšali število ergonomsko težjih (rdečih in rumenih) delovnih mest za 9. Delavce, ki so delali na teh delovnih mestih, smo prerazporedili na druga dela.

Vsi delovni stroji in oprema, ki smo jih vgradili, so bili predhodno, po določenih kriterijih in standardih, ustrezno pregledani, prevzeti in dani v uporabo.

V letu 2012 smo zabeležili 10 nesreč pri delu, od tega 6 z bolniškim izidom, kar predstavlja odličen rezultat in nas uvršča v sam vrh Skupine Renault.

V skladu z zakonodajo redno izvajamo periodične preglede delovne opreme. Izvedli smo meritve kemičnih škodljivosti CMR snovi (enkrat na leto) na ravni tovarne; meritve mikroklimе, hrupa in optičnega sevanja pa v skladu s pravili zakonodaje in pogostosti izvajanja meritev za posamezni departma.

V letu 2012 smo nadaljevali z aktivnostmi za certificiranje ATEX območij v tovarni in pridobili certifikate še za 3 območja ATEX.

V okviru priprav na projekt novega vozila so med kolektivnim dopustom v tovarni potekala obsežna naložbena dela, tako gradbena kot montažna, zlasti na področju departmajev montaže, lakirnice in industrijske logistike, ki so predstavljala veliko tveganje za nesreče. Na 104 deloviščih je vsak dan delalo med 800 in 1.200 tako zunanjih izvajalcev kot tudi naših zaposlenih. Tveganja smo uspešno obvladali s skupno pripravo pred začetkom del in z ustreznim nadzorom med samim izvajanjem.

Za vse zaposlene smo izvedli periodična izobraževanja iz varstva pri delu in nevarnih snovi ter varstva pred požarom.

Organizirana rekreativna dejavnost je zelo pomembna za ozaveščanje zaposlenih o zdravem načinu življenja. V podjetju je zelo aktivno Rekreativno društvo Revoz, ki z različnimi oblikami športnih aktivnosti, ki jih ponuja zaposlenim, spodbuja zaposlene k bolj telesno aktivnemu življenjskemu slogu. Zaposleni v podpornih službah med delovnim časom izvajajo redne 5 minutne rekreativne vaje za izboljšanje njihovega zdravja in počutja na delovnem mestu. Poleg tega imajo tudi veliko ugodnosti pri uporabi storitev v zdraviliščih Term Krka v Dolenjskih in Šmarjeških Toplicah.



ŠPORTNO IN KULTURNO UDEJSTVOVANJE ZAPOSLENIH

REVOZOVCI IMAJO RADI ŠPORT ...

Rekreativno društvo Revoz je prostovoljno, samostojno in nepridobitno združenje zaposlenih in upokojencev podjetja Revoz. Namen delovanja društva je nudenje rekreativnih aktivnosti vsem članom in spodbujanje zdravega načina življenja. Finančna sredstva za delovanje društva prispeva Revoz, d.d., ki je edini donator. Del sredstev društvo pridobi s članarino. Društvo je organizirano skladno z zahtevami Zakona o društvih. Društvo ima med 670 in 690 članov in članic.

Člani in članice s pomočjo društva uresničujejo svoj interes za rekreativno ukvarjanje s športom. Trenutno ima društvo 18 sekcij, ki z zakupom dvoran in storitev organizirane vadbe zagotavljajo pogoje za raznovrstno rekreativno vadbo. Pri ljubljene so igre z žogo, organizirane vadbe pa se udeležujejo



Revozova ženska ekipa je v sezoni 2012 zmagala v tekmovanju DŠI v raftingu, fantje pa so osvojili 3. mesto.

predvsem članice. V zimskem času in ob primernih snežnih razmerah društvo organizira smučarske izlete, v poletnih mesecih je najbolj številčno koriščenje ponudb kopališč oz. zdravilišč v dolnjski regiji. Množičnih rekreativnih prireditev se udeležujejo kolesarji in tekači, kegljaška in strelska ekipa pa sodelujeta na različnih tekmovanjih v regiji.

Člani in članice se udeležujejo Delavskih športnih iger (DŠI) občine Novo mesto. Tekmovanja potekajo v pomladanskem in jesenskem delu. Društvo je drugo najuspešnejše po doseženih rezultatih v več desetletjih obstoja delavskih športnih iger. Preteklo leto je bilo rezultatsko nekoliko slabše. Moška ekipa je zasedla 3. mesto, ženska pa 4. mesto, kar je zadostovalo za 4. mesto v skupni razvrstitvi.



Revozov pevski zbor je uspešno nastopil na prireditvi za Revozove jubilate.

... IN KULTURO

Podjetje Revoz spodbuja kulturno ustvarjalnost med zaposlenimi. S sponzoriranjem Kulturnega društva Revoz, ki deluje že od leta 1978, podjetje prispeva k razvoju kulture posameznika in vseh zaposlenih ter ohranja kulturne vrednote v podjetju. Zelo aktiven in širše družbeno prepoznaven MePZ Revoz je imel v letu 2012 več javnih nastopov: v Kulturnem centru Šentjernej, na Glavnem trgu ob »Tednu cvička« s

pobratenim zborom iz Bosanske Krupe, ob odprtju Muzejske zbirke IMV, na reviji zborov v Šentvidu, na tekmovanju odraslih pevskih zborov, na prireditvi za Revozove jubilate, na humanitarnem koncertu v Stopičah itd. Likovniki so svoje delo predstavili na dveh samostojnih in dveh združenih razstavah. Člani animacijske skupine pa so si ogledali številne gledališke in glasbene predstave v okviru abonmaja in izven.

KOMUNICIRANJE

KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIMI

Revoz namenja komuniciranju z zaposlenimi veliko pozornosti in časa. Orodja za komuniciranje zagotavlja Služba za komunikacije, ki poleg osnovnega poslanstva, da nudi podporo vodstvenim delavcem pri komuniciranju strateških ciljev tako matičnega podjetja kot Revoza svojim sodelavcem, s svojo dejavnostjo prispeva tudi k motivaciji in zavzetosti zaposlenih za doseganje teh ciljev.

DOBRA OBVEŠČENOST ZAPOSLENIH V VSEH ORGANIZACIJSKIH ENOTAH

Glede na raznolikost komunikacijskih orodij in njihovo uporabnost so orodja prilagojena ciljnim populacijam v podjetju. Vsem zaposlenim je na voljo mesečno interno glasilo Renome, katerega podobo smo v začetku leta 2012 prenovili. V letu 2012 smo izdali 7 števil, od tega 3 dvojne. Zaposleni v proizvodnji se z aktualnimi dogodki in novicami lahko seznajajo prek komunikacijskih panojev, ki so razporejeni po vseh proizvodnih obratih, in TV zaslonov, ki nudijo informacije v tako rekoč dejanskem času. Za zaposlene v spremljevalnih dejavnostih pa so na voljo spletni portal matičnega podjetja Renault in Revozove intranetne strani, izdelane po enotni Renaultovi predlogi. Slednje so v fazi prenove.

Za komuniciranje po vodstveni strukturi je Služba za komunikacije organizirala dva letna sestanka vodstvenih delavcev, pripravljala gradiva z aktualno tematiko za mesečne sestanke osnovnih delovnih enot, za redno komuniciranje o rezultatih in aktualnih dogodkih pa je vsak teden na voljo Tedensko poročilo. Tudi v letu 2012 je Služba za komunikacije v dogovoru z vodstvom podjetja organizirala srečanja predsednika uprave z vodji obrata in vodji enakovrednega nivoja v podpornih službah. V letu 2012 je bilo 8 srečanj s predsednikom uprave, ki vodjem predstavi tekoče rezultate podjetja in eno ali več aktualnih tem. Seveda jim je na voljo tudi za vsa morebitna vprašanja.

DOGODKI, KI MOTIVIRAJO IN USTVARJAJO DOBRO DELOVNO VZDUŠJE

Dogodki za zaposlene so namenjeni predvsem ustvarjanju dobrega delovnega vzdušja in motivaciji zaposlenih. Dan Revoza, tradicionalno srečanje zaposlenih, njihovih družin in prijateljev, ki ga podjetje pripravi enkrat letno v mesecu juliju, je tudi v letu 2012 zaradi negotovih razmer in prehoda s triizemskega na dvoizemsko delo, žal odpadel. Smo pa v Službi za komunikacije pripravili poseben dogodek za jubilate za 10, 20, 30 in celo 40 let zvestobe podjetju. Nagradili smo 186 sodelavcev, največ med njimi, 98, jih je zabeležilo 20-letni jubilej.

Leto 2012 ni bilo leto dobrih novic, smo pa zabeležili kar nekaj dogodkov, ki so pozitivno vplivali na vzdušje v podjetju. Že takoj na začetku leta je Služba za komunikacije vodstvu podjetja pomagala organizirati obisk Carlosa Tavaresa, namestnika predsednika Skupine Renault, odgovornega za operativno poslovanje, maja smo obeležili uvrstitev tovarne na 2. mesto na lestvici tovarn zveze Renault Nissan in organizirali natečaj za izbor motivacijskega logotipa, ki spremlja prizadevanja Revoza, da postane najboljša tovarna v Zvezi, septembra smo sprejeli voznika moštva Lotus F1 Team Romaina Grosjeana, novembra sodelovali s Službo za stike z institucionalnimi javnostmi in mediji pri pripravi in izvedbi dogodka ob 40. obletnici prisotnosti Renaulta v Sloveniji, pripravili posebno razstavo in kviz ob prihodu novega clia na slovenski trg. Skozi vse leto pa smo spremljali tudi izbore sodelavcev za bronasta in srebrna priznanja ter zlate plakete sistema priznavanja in poskrbeli, da so bili ustrezno predstavljeni vsem sodelavcem.



Obisk Lotusovega dirkača Romaina Grosjeana je požel veliko zanimanja.

Poleg tega v sodelovanju s komercialno podružnico Renault Nissan Slovenija redno organiziramo predstavitve novih modelov znamke Renault, Dacia, Nissan, razstave na temo okolja, varstva in zdravja pri delu, kakovosti. Pri slednjih gre za naše lastne aktivnosti ali pa za prilagoditev komunikacijskih dogodkov, ki jih za zaposlene zasnujejo v Renaultovi Direkciji za komunikacije.

PRIZADEVAMO SI ZA BOLJŠE IN LEPŠE ŽIVLJENJE

Revozova politika družbene odgovornosti izhaja iz Renaultove strategije, ki si je v skladu s pričakovanji sodobne družbe začrtala naslednje prednostne smernice:

- spodbujanje izobraževanja;
- spoštovanje raznolikosti;
- omogočanje trajnostna mobilnost za vse;
- zagotavljanje zdravja in varnosti.

Tem smo v Revozu dodali še dve smernici, in sicer kulturo in šport, ki izhajata predvsem iz pričakovanj lokalnega okolja.

VARNOST IN MOBILNOST ZA VSE

V šolskem letu 2011-2012 je Revoz ponovno pristopil k izvajanju Renaultovega mednarodnega programa Varnost in mobilnost za vse, katerega cilj je k varnemu ravnanju v prometu spodbuditi čim več otrok povsod po svetu. Slovenski osnovnošolci – v program se je prijavilo okoli 50 šol – so poleg kakovostnega gradiva, ki so ga predelali, pripravili tudi projekt oz. pobudo za večjo prometno varnost v neposredni okolici šole. Avtorji šestih najboljših projektov so se udeležili zaključnega dogodka v novomeški tovarni, kjer so razglasili tudi slovenskega zmagovalca, in sicer je bila to skupina učencev Osnovne šole Mirana Jarca iz Ljubljane, ki je s projektom spremembe dvosmerne ulice pred šolo v enosmerno prepričala strokovno žirijo in osvojila mikavno nagrado – potovanje na mednarodno zaključno prireditev v Disneylandu v Parizu. A to še ni bilo vse: slovenski zmagovalci so prepričali tudi mednarodno žirijo in v Parizu ponosno dvignili v zrak zmagovalni pokal za najboljši projekt leta 2012! Na najlepši možni način se je zgodba zaključila v začetku oktobra, ko je bila enosmerna cesta z novimi parkirišči, prehodom za pešce in klančinami za osebe z gibalnimi omejitvami tudi uradno odprta, program Varnost in mobilnost za vse pa je napovedal tudi svojo novo sezono v šolskem letu 2012-2013.



Udeleženci projekta Varnost in mobilnost za vse 2012.

PODJETJU V PONOS IN ZA KORIST DRUŽBE

Revoz si z lokalnim okoljem prizadeva vzpostaviti vzajemno sodelovanje, pri katerem obe strani vključujeta druga drugo že v začetnih fazah posameznih projektov, se upoštevata in si tudi pomagata. Poleg sodelovanja, pri katerem predstavniki podjetja delijo svoje znanje in izkušnje s predstavniki drugih organizacij, Revoz podpira posamezna združenja in organizacije tudi v materialni obliki, in to bodisi denarno v okviru sponzorstev in donacij bodisi z izposojno vozil oziroma z materialnimi dobroti za lažjo organizacijo posameznih prireditev.

V letu 2012 je Revoz največji del finančne pomoči namenil kulturnim organizacijam, kot so Cankarjev dom (nastop pianista Pierra-Laurenta Aimarda), Francoski inštitut Charles Nodier (francoske prireditve v okviru Evropske prestolnice kulture), Dolenjskemu muzeju, Kulturnemu društvu Revoz, Kulturnemu centru Janeza Trdine, festivalu Rock Otočec. Kot sponzor ali donator je Revoz podprl različne organizacije, lokalna združenja in medije: V-Racing, Gorsko hitrostno dirko Gorjanci, Kolesarski klub Adria Mobil, krajevno skupnost Kandija-Grm, Agencijo za šport, Vinsko vigrad. Skrb za zdravje in spoštovanje raznolikosti je Revoz uresničeval skozi skupne projekte z Rdečim križem Slovenije in s podporo dobrodelnih akcij Društva za pravičnost in razvoj, Društva Julija, Univerze v Ljubljani.

V Revozu si želimo v največji možni meri prispevati tudi h kakovosti in učinkovitosti vzgojno-izobraževalnega sistema, od katerega pričakujemo, da bo v bodoče oblikoval strokovnjake, ki bodo

svoje znanje pridobivali in utrjevali tudi v našem podjetju. Tako na področju izobraževanja tradicionalno nudimo finančno pomoč projektu poklicnega izobraževanja in izvedbi pouka francoščine (osnovne šole Šmihel, Drska, Center, Otočec, Grm, Gimnazija Novo mesto ...). Podprli smo tudi Fakulteto za strojništvo, društva BEST, strojnih inženirjev in tehnikov, ekonomistov Dolenjske in Bele krajine ter izvedbo Frankofonskega dne v Celju.

ODPRTOST IN ODZIVNOST TUDI V ODNOSU DO MEDIJEV

Revoz si pri svojem poslovanju prizadeva delovati odprto do vseh zainteresiranih javnosti, še posebej do medijev, kjer je ključnega pomena tudi odzivnost. Leta 2012 je bil Revoz v medijih najpogostejše omenjan, ko je šlo za prilagajanje obsega proizvodnje zaradi izrazitega padca tržišča. Zanimive pa so bile tudi druge teme: prihodnost Revoza v luči projekta Edison in z njim povezanih naložb, Varnost in mobilnost za vse, 40 let Renaulta v Novem mestu, dobavitelji Revoza, obisk Romaina Grosjeana v Revozu, dogovor s socialnimi partnerji ter izplačilo letne nagrade. Kljub neugodnim razmeram na trgu je število objav ostalo na enaki ravni kot leto poprej, v skladu z načrtanimi cilji pa se je povečal delež primarnih objav, medtem ko je bil delež nenaklonjenih objav še nižji kot leta 2011.

RAVNANJE Z OKOLJEM

KAKO SMO V LETU 2012 RAVNALI Z OKOLJEM?

Tovarna Revoz je edina tovarna za proizvodnjo osebnih vozil v Sloveniji. Glede na to, da se s svojo proizvodno dejavnostjo zajeda skoraj v središče Novega mesta, je skrb za okolje zanjo ena najpomembnejših smernic. Na ta način se pridružuje temeljnim Renaultovim prizadevanjem na področju ravnanja z okoljem in se vključuje v kontekst trajnostnega razvoja, sprejet na ravni Skupine in opredeljen kot okoljska, socialna in družbena odgovornost podjetja, ki jo izkazuje tako do svojih zaposlenih kot do širšega okolja.

Stalni napredek na vseh področjih in pogoje za prihodnost podjetja je možno doseči le z uspešnim usklajevanjem ekonomskih, socialnih in okoljskih vidikov poslovanja. Zato si zaposleni na vseh ravneh stalno prizadevamo uveljavljati nove tehnologije in postopke dela, ki bodo v največji možni meri zmanjšali vplive na okolje.

POLITIKA RAVNANJA Z OKOLJEM

Revozova okoljska politika izhaja neposredno iz industrijske politike o ravnanju z okoljem, ki je v veljavi za celotno Skupino Renault. Vsi zaposleni v tovarni smo se tako zapisali stalnemu napredku na tem področju in se zavezali, da bomo skrbeli za svoje okoljske kazalnike ter vključevali ravnanje z okoljem v naše vsakdanje delo.

Naša vključitev v to politiko temelji na naslednjih osnovnih načelih:

- imeti predstavo o prihodnjih okoljskih spremembah, tako da bomo pravočasno zagotovili optimalne rešitve;
- upoštevanje vseh zahtev, ki se nanašajo na naše delovanje;
- zagotavljanje trajnosti in stalno izboljševanje sistema ravnanja z okoljem;
- zagotavljanje jamstva, da bodo dobavitelji in izvajalci sprejeli in uresničevali politiko ravnanja z okoljem;
- obvladovanje ali zmanjšanje vplivov na okolje z doseganjem stalnega napredka na področju varovanja okolja in v povezavi z razvojnimi projekti tovarne z namenom ohraniti vire in premoženje;
- odgovorno in jasno komuniciranje z upravnimi organi, s partnerji, s sosedi, z zaposlenimi in s splošno javnostjo.

Prednostne cilje Revoza na področju zmanjševanja vplivov na okolje bomo dosegli z uresničevanjem aktivnosti na naslednjih področjih:

- obvladovanje porabe energije in vode;
- obdelovanje odpadnih vod tako, da so v izpustih zagotovljene najmanjše možne vsebnosti težkih kovin;
- zmanjševanje količine izpustov hlapnih organskih snovi v ozračje;
- zmanjševanje količine nenevarnih in nevarnih industrijskih odpadkov;
- povečevanje količine ločenih odpadkov;
- obvladovanje emisij hrupa.

KAZALNIKI RAVNANJA Z OKOLJEM V LETU 2012

Na področju kazalnikov vpliva na okolje je bilo leto 2012 zaznamovano z vplivi priprave na projekt Edison na več področjih, saj so se lani izvajala številna naložbena dela tako na področju postavitve novih objektov kot tudi namestitve določenega dela tehnoloških naprav. Aktivnosti postavitve in zagona novih naprav, povezanih s proizvodnjo novega vozila, se bodo nadaljevale tudi v letu 2013, zato so bili temu ustrezno zastavljeni tudi okoljski cilji, še posebej na področjih, kjer pričakujemo, da bo vpliv izvajanja naložbenih del največji.

Glede na to, da v Revozu okoljske kazalnike spremljamo na vozilo, je bila manjša količina proizvedenih vozil od načrtovanih tudi pomemben razlog, da so bili rezultati na več področjih slabši od prvotno zastavljenih.



Akcije čiščenja okolice tovarne so se udeležili tudi člani Revozovega vodstva in člani mreže koordinatorjev za okolje.

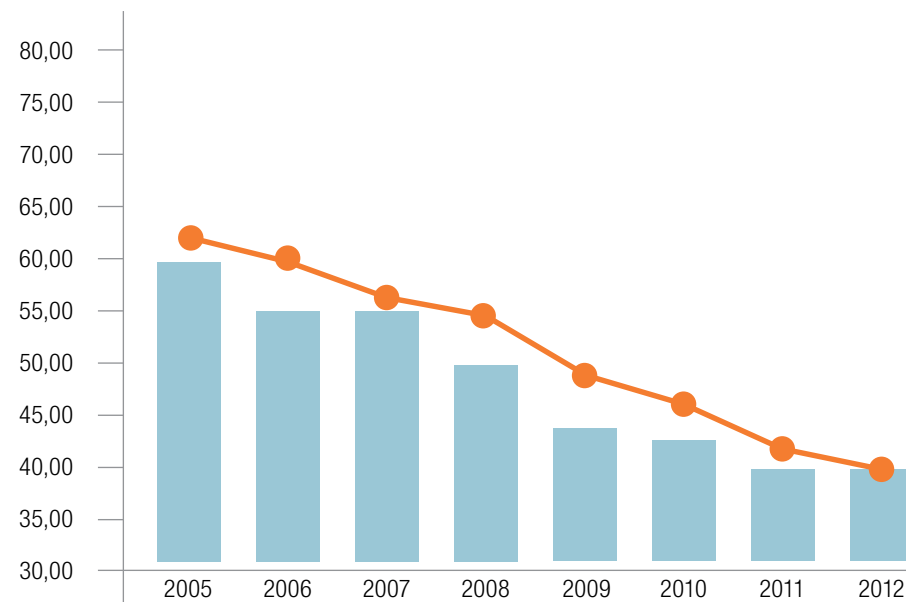
EMISIJA HLAPNIH ORGANSKIH SNOVI (HOS)

Manjša količina proizvedenih vozil sicer ni pustila pomembnejših posledic na količino hlapnih organskih snovi, ki jih tovarna spusti v zrak, kljub temu pa je bil rezultat nekoliko slabši od zastavljenega cilja, vendar boljši od rezultata, doseženega v letu 2011. V letu 2012 smo v kabinah za nanos predlaka in pokrivnega laka lakirne avtomate iz leta 1992 nadomestili z novimi lakirnimi roboti, ki zagotavljajo boljšo kakovost lakiranja, poleg tega pa porabijo tudi manj laka, s čimer je zagotovljena tudi manjša količina hlapnih organskih snovi (HOS) v zrak. To se je izkazalo takoj po njihovem zagonu, ko se je emisija HOS s povprečnih 39,6 g/m² v prvih petih mesecih zmanjšala na

35,9 g/m². V obdobju zagona novih robotov in izvedbe potrebnih preizkusov je bila poraba lakov in topil nesorazmerna glede na število izdelanih vozil v tem času, kar je tudi glavni razlog, da celoletno povprečje HOS ni bilo doseženo glede na zastavljeni cilj za leto 2012. Na področju emisij hlapnih organskih snovi v zrak nas že v drugi polovici leta 2013 čaka pomembna sprememba, saj se bodo v tem času bazni laki z organskimi topili postopno zamenjali z vodotopnimi baznimi laki, kar bo na področju zmanjševanja vplivov na okolje najpomembnejši prispevek, ki ga bo prinesel projekt Edison, saj bo na ta način količina HOS zmanjšana za približno tretjino v primerjavi s trenutno.

Emisija HOS na površino (g/m²)

Realizacija
Cilj



ENERGIJA

V letu 2012 smo se v Revozu spopadali z globalno krizo, ki je s stališča proizvodnje zahtevala obilo prilagajanj in sprememb glede na prvotne načrte, temu primerna je bila tudi poraba energetskih medijev.

V letu 2012 poraba električne energije na vozilo kljub vsemu ni bistveno odstopala od pričakovanih rezultatov. Če smo bili navajeni, da je poraba električne energije v mesecih, ko smo izdelali po 20.000 vozil in več, pod mejo 350 kWh na vozilo, rezultat 393 kWh pri količini vozil (v letu 2012 le slabih 131.000), predstavlja dober rezultat tudi zaradi aktivnosti varčevanja. Predčasno, že aprila, smo ustavili delo v tretji izmeni zaradi razmer na trgu. Stalno delo na učinkoviti rabi energije je potekalo predvsem na področju ugašanja strojev, ventilacije, razsvetljave, skratka porabnikov, ki so nam nižali porabo v urah, ko je proizvodni proces zastal. Rezultat učinkovite rabe električne energije je očiten, če primerjamo proizvodnjo in porabo lani in v letih, ko smo že izdelali podobno število vozil, poraba na vozilo pa je dosegala več kot 400 kWh na vozilo.

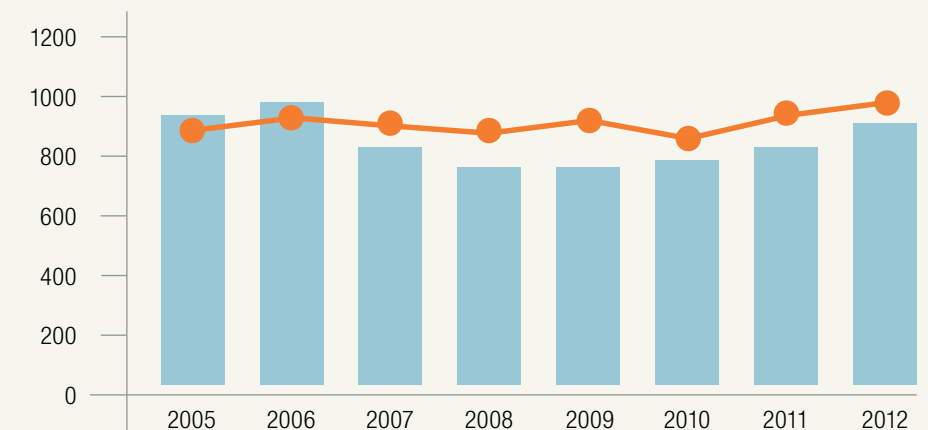
Nižji stroški električne energije so rezultat manjše porabe, deloma pa tudi dejstva, da v letu 2012 ni bilo potrebe po dodatnih nakupih električne energije.

Pri porabi zemeljskega plina in ekstra lahkega kurilnega olja smo se v letu 2012 znašli v precej neugodnem položaju, popolnoma nasprotnem kot v letu 2011. Poraba 447Wh na vozilo v letu 2011 je v primerjavi z 516 kWh na vozilo v letu 2012 večja kar za 69 kWh. Pri tem je bila povprečna letna temperatura v 2012 le za 0,4°C nižja, so pa bili izredno hladni zimski meseci, kar ima pomemben vpliv na porabo zemeljskega plina, ki ga uporabljamo predvsem v tehnološkem procesu lakiranja vozil, pa tudi na porabo kurilnega olja, ki smo ga uporabljali za rezanje konice plina. Pri porabi smo namreč, v nasprotju z električno energijo, v procesu zelo odvisni od zunanjih temperatur. Seveda pa je bila z nižjo zunanjo temperaturo večja poraba za ogrevanje in zagotavljanje delovnih pogojev v ostalih delih proizvodnje in pisarniških prostorih.

Rezultati porabe v letu 2012 kljub vsemu nikakor niso slabi, posebej kar zadeva elektriko, vsekakor pa nam prav na področju porabe energentov za ogrevanje še ostaja prostor za varčevalne aktivnosti.

Poraba energije (KWh PCI) na vozilo

Realizacija
Cilj

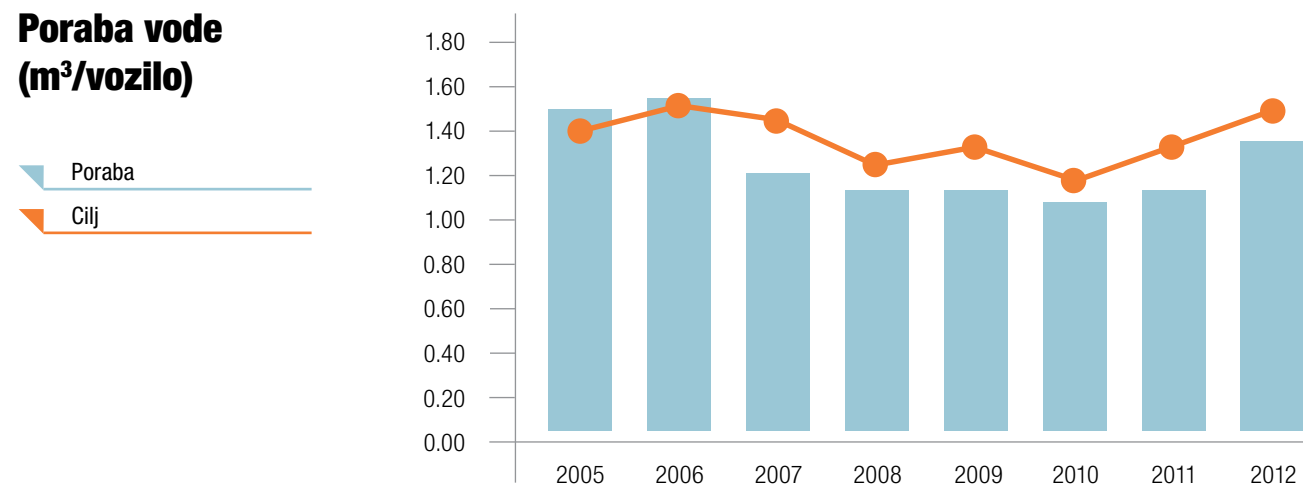


PORABA VODE

Vzrok višje porabe vode na vozilo v višini 1,32 m³, kar predstavlja v primerjavi z letom 2011 poslabšanje za 0,2 m³, je predvsem v manjšem številu proizvedenih vozil. Na področju porabe vode je Revoz še vedno referenca z najnižjo porabo na vozilo v Skupini Renault, razloge za poslabšanje rezultata pa lahko iščemo tudi v spremembah tehnologije lakiranja, kot so

menjava kataforeznega laka, preizkušanje novega flotacijskega sredstva in podobno. Tovarna si bo še naprej prizadevala za zmanjševanje porabe vode na vozilo, tako s pomočjo tehničnega napredka in izpeljavo različnih aktivnosti za zmanjšanje izgub kot tudi s študijami iskanja možnosti za reciklažo odpadne vode ter uporabe alternativnih virov za potrebe industrijske vode.

Poraba vode (m³/vozilo)



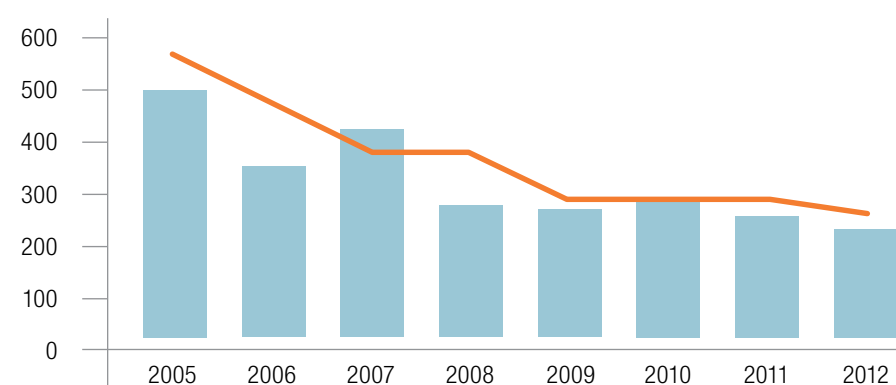
ODPADNE VODE

Povprečna kemijska potreba po kisiku v odpadnih vodah je bila v letu 2012 najnižja doslej in je dosegla 220,64 g/vozilo, kar pomeni 10 odstotkov manj kot v letu 2011. Dober rezultat gre pripisati predvsem uspešno izvedenim aktivnostim za zmanjšanje količine organskih topil v odpadni vodi, ki nastaja v procesu kataforeznega lakiranja. Večino navedenih aktivnosti smo izvedli v prvi polovici leta. V avgustu smo zamenjali dobavitelja kataforeznega laka, kar pa je na žalost pustilo posledice tudi na področju odpadnih vod, ki izvirajo iz tega dela procesa. V zadnjih štirih mesecih leta smo zabeležili višje vrednosti KPK, sicer bi bila njena letna povprečna vrednost še nižja. V bodoče nas na tem področju zato čaka takšno obvladovanje procesa lakiranja, ki bo zagotavljalo tudi

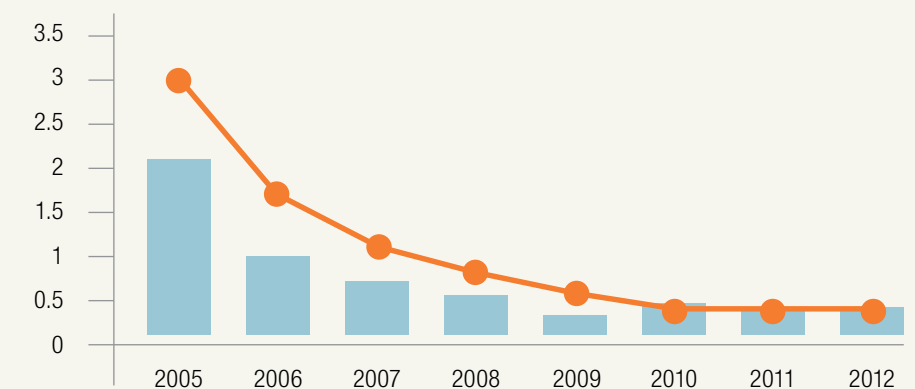
stabilno vrednost parametrov odpadne vode, ki jo obdelujemo na industrijski čistilni napravi.

Količina težkih kovin v odpadni vodi je bila na ravni leta 2011, kar je dober rezultat, glede na dejstvo, da prehod s triizemskega na dvoizemsko delo in s tem tudi na nižje količin izdelanih vozil negativno vplivata na navedeni parameter. Količina težkih kovin na proizvedeno vozilo, ki jo podjetje Revoz izpušča z odpadnimi vodami, je med najnižjimi v Skupini Renault. Vidno se je zniževala vse do leta 2009, ko je dosegla najnižjo vrednost doslej, vsa nadaljnja leta pa si jo kljub nihanjem proizvodnih količin prizadevamo obdržati v primerljivih in stabilnih vrednostih, ki so pod najvišjimi dovoljenimi.

KPK v g O₂/vozilo



Težke kovine v g/vozilo



ODPADKI

Ravnanje z odpadki v preteklem letu sta negativno zaznamovala zmanjšanje proizvodnih količin in nastanek večjih količin odpadkov zaradi naložbenih del, s katerimi se v procesu redne proizvodnje ne srečujemo.

Količina nenevarnih odpadkov na vozilo je bila zato kar 15 odstotkov višja od zastavljenega cilja in 10 odstotkov višja od količine, dosežene v letu 2011. Količina odpadne embalaže na vozilo je bila tako 12,5 odstotka višja od zastavljenega cilja, pomemben delež nenevarnih odpadkov pa so prispevali tudi mešani komunalni odpadki, ki so v glavnem nastajali na deloviščih zunanjih izvajalcev za projekt Edison.

Tovarna je v letu 2012 skupaj z zunanjim izvajalcem celovitega ravnanja z odpadki nadaljevala z ločevanjem mešane embalaže, ki ni primerna za snovno predelavo, možno pa jo je uporabiti za izdelavo alternativnega goriva. Delež snovno in energetsko ovrednotenih odpadkov je tako v letu 2012 dosegel

96,9 odstotka, kar pomeni, da so bili le še dobri 3 odstotki odpadkov, nastalih v Revozu, odloženi na komunalni deponiji.

Večja od predvidene je bila tudi količina nevarnih odpadkov na vozilo, kar je predvsem posledica dodatno nastalih količin odpadnih topil zaradi zagona novih robotov predlaka in pokrivnega laka in večjih količin lakirnih gošč zaradi izrednega čiščenja flotacijskih bazenov pred preizkusom novega flotacijskega sredstva. Povečala pa se je tudi frekvenca menjave hidravličnega olja na stiskalnicah, kar je povzročilo večjo količino odpadnega olja tako od predvidene količine kot od količine, nastale v letu 2011. Zmanjšana proizvodnja vozil je vplivala predvsem na količino nastalega fosfatnega mulja na vozilo ter količino odpadkov tesnilnih mas. Konec leta 2012 smo za nanos tesnilne mase na podvozje vozila v lakirnici namestili robote, kar bo v bodoče občutno znižalo količino kartona, onesnaženega s tesnilno maso, ki je sedaj predstavljal pomemben delež nevarnih odpadkov.

Delež ovrednotenih odpadkov v odstotkih

