2020

Trajnostno poročilo

NIL Podatkovne komunikacije, d. o. o.

NIL part of conscia

2020

Trajnostno poročilo

NIL Podatkovne komunikacije, d. o. o.

NIL part of conscia

Kazalo

Prave stvari na pravi način 6

Razumevanje in izvajanje načel družbene odgovornosti in mednarodnih usmeritev 7

Organiziranost in vodenje družbene odgovornosti na NIL-u 9

Kultura naše organizacije 11

Širši pogled in povezava s cilji trajnostnega razvoja Združenih narodov (Agenda 2030) in strateške usmeritve RS za doseganje kakovostnega življenja 13

NIL-ov model trajnostnega delovanja ima štiri ravni 15

NIL-ov fokus: Ukrepi in cilji trajnostnega razvoja 16

Fokus na ljudi 16

Fokus na stranke 24

Fokus na operativno odličnost in pozitiven vpliv na okolje 26

Upravljanje s tveganji 30

Prave stvari na pravi način

Na NIL-u ne želimo biti le poslovno uspešno podjetje, ampak si vsak dan prizadevamo, da prispevamo k napredku in pozitivnim spremembam v družbi. Želimo biti podjetje, ki dela prave stvari na pravi način. Razumemo in verjamemo, da IT igra odločilno vlogo pri reševanju vprašanj in izzivov, s katerimi se srečujejo posamezniki in podjetja, kar je posebej opaženo s pandemijo covid-19. IT povezuje ljudi ter z upravljanimi storitvami podpira digitalizacijo, izboljšuje podjetja in povečuje učinkovitost poslovanja naših strank. Zaradi povečanja kibernetskih kaznivih dejanj zagotavlja tudi IT-varnost in zaščito. Zato je naš slogan **IT za boljše življenje.**

Izvajamo številne dejavnosti in podpiramo pobude, ki prispevajo k čistejšemu okolju, socialni pravičnosti in družbeni vključenosti, družbeno odgovornemu ravnanju, izboljšujejo pogoje dela v našem podjetju in pozitivno vplivajo na boljše počutje ter zadovoljstvo naših zaposlenih. Pri teh prizadevanjih sodelujemo s številnimi zunanjimi partnerji, kot so Unicef, GZS, Ekvilib, Združenje Manager, AmCham. Naše ambicije smo podkrepili s pristopom k certifikacijskemu procesu »družbeno odgovoren delodajalec«, ki je dolgoročno naravnan in s pomočjo katerega smo implementirali konkretne ukrepe, s katerimi bomo spremljali, kako uspešni smo v naših ambicijah delati prave stvari na pravi način.

Naše jedro in ključna konkurenčna prednost so zavedni ljudje in njihova znanja. Zato stalno vlagamo v inovativno okolje in odlične pogoje dela. Spodbujamo vključujočo, podporno in v osebno rast usmerjeno kulturo, ki izboljšuje življenja. Vse to s ciljem ostati prva izbira za vrhunske IT-strokovnjake. Na pravi način.

Na NIL-u se zavedamo, da bomo dolgoročno uspešni le, če bomo razumeli potrebe različnih deležnikov, s katerimi delujemo, ter naše vplive nanje, če bomo zavestno delali korake rasti in hkrati sledili našemu poslanstvu – graditi zanesljive platforme in infrastrukture ter se povezovati tudi s tehnološko naprednimi partnerji, s čimer bomo še povečevali konkurenčno prednost (naših) strank.

Skladno z navedenim smo se v podjetju zavezali, da se bomo trudili izvajati vse dejavnosti na pravi način – z zavezo vodstva k trajnostnemu poslovanju in delovanju v okviru naših vrednot: **sodelovanje, timsko delo, strast, zaupanje in spoštovanje.**

Razumevanje in izvajanje načel družbene odgovornosti in mednarodnih usmeritev

Pristojnost (uradna odgovornost): zavedamo se vpliva naše organizacije in dejavnosti na različne deležnike, družbo, okolje in gospodarstvo. Z jasno določenimi procesi, ki so skladni s standardoma ISO 9001 in ISO 27000, ter načinom komuniciranja v podjetju nadzorujemo, kako poslujemo in delujemo. Odgovorni smo internim deležnikom in državi (zakonom, predpisom), zavedamo se vključenosti v širše družbeno okolje in s tem tudi morebitnih posledic zaradi izvajanja naših dejavnosti. Na letni ravni redno izvajamo analizo tveganj in imamo sprejete ukrepe za preprečevanje morebitne ponovitve nenamernih in nepredvidenih negativnih vplivov.

Preglednost: naše odločitve so pregledne, informacije so dostopne deležnikom in jih odlikuje razumljivost, pravočasnost, jasnost, objektivnost. Sprejet imamo sistem sprejemanja odločitev in sistem komuniciranja z našimi deležniki. Pri tem uporabljamo različne kanale komuniciranja, s čimer zagotavljamo transparentnost, kontinuiteto in dostopnost.

Etično ravnanje: v naših dokumentih navajamo in v praksi izvajamo ključne vrednote in načela organizacije, imamo razvite in delujoče vodilne strukture, ki pomagajo spodbujati etično ravnanje znotraj organizacije, pri odločanju in sodelovanju z drugimi pa imamo vzpostavljene mehanizme za poročanje o neetičnem ravnanju in ukrepanje v zvezi s tem (etično obnašanje so poštenost, enakopravnost, celovitost, skrbnost do ljudi, živali in okolja ter zavezanost upoštevati vpliv dejavnosti in odločitev na interese deležnikov) skladno s sprejetim etičnim kodeksom, ki je vpeljan na ravni celotne skupine.

Spoštovanje interesov deležnikov: ker se zavedamo vpliva naše organizacije in dejavnosti na različne deležnike, družbo, okolje in gospodarstvo, smo v okviru strateškega pristopa »delati na pravi način« identificirali deležnike, upoštevamo pa tudi njihove interese in pravice. Skladno z našimi temeljnimi vrednotami (sodelovanje, timsko delo, strast, zaupanje in spoštovanje) z njimi sodelujemo na različnih ravneh in si prizadevamo upoštevati njihova mnenja – ne torej le mnenja lastnikov. Sprejet imamo sistem sprejemanja odločitev in sistem komuniciranja z našimi deležniki. Pri tem uporabljamo različne kanale komuniciranja, s čimer zagotavljamo transparentnost, kontinuiteto in dostopnost.

Spoštovanje vladavine prava: pri svojem delu ravnamo v skladu z veljavnimi zakoni in predpisi. V tem duhu imamo v podjetju vzpostavljena jasna pravila delovanja in poslovanja, ki so v skladu z veljavnimi predpisi. Skladno s tem imamo vzpostavljen sistem internih pravnih pravil, ki zagotavljajo pravno varnost za vse vključene deležnike.

Spoštovanje mednarodnih norm delovanja: spoštujemo mednarodne norme delovanja in vladavino prava, izogibamo se sostorilstvu z drugimi organizacijami pri zadevah, ki niso v skladu z mednarodnimi normami delovanja.

Spoštovanje človekovih pravic: upoštevamo in priznavamo pomen ter univerzalnost človekovih pravic, ščitimo človekove pravice tudi v okoliščinah, kjer človekove pravice niso eksplicitno zaščitene, upoštevamo zakonodajo in predpise ter mednarodne norme delovanja na tem področju. Spoštovanje človekovih pravic zagotavljamo tudi s transparentnim sistemom komuniciranja in sistemom internih pravnih pravil, ki zagotavljajo pravno varnost za vse vključene deležnike. Povezujemo se z deležniki oz. partnerji, s katerimi poudarjamo pomembnost tega področja (npr. Unicef, Ekvilib, Inštitut IRDO ...).

Poštene poslovne prakse

Pri svojem delu ravnamo v skladu z veljavnimi zakoni in predpisi. V tem duhu imamo v podjetju vzpostavljena jasna pravila delovanja in poslovanja, ki so v skladu z veljavnimi predpisi. Skladno s tem imamo vzpostavljen sistem internih pravnih pravil, ki zagotavljajo pravno varnost za vse vključene deležnike.

Na področju celostnega etičnega ravnanja in delovanja skladno s smernicami korporativnega upravljanja in etičnega poslovanja je implementiran celostni compliance program. Ta zajema naslednja področja spremljanja in monitoringa: code of conduct, IT-varnost, GDPR, sistem »za žvižgače«, etične prakse poslovanja, konkurenca in prepoved podkupovanja.

NA NIL-U:

Ne zagotavljamo blaga ali storitev subjektu, ki se jih uporablja za zlorabo človekovih pravic.

Ne sklepamo formalnih ali neformalnih partnerstev ali pogodbenih odnosov s partnerjem, ki v okviru partnerstva ali pri izvajanju pogodbenega dela zlorablja človekove pravice.

Se pozanimamo, v kakšnih socialnih in okoljskih razmerah se proizvajajo nabavljeno blago in storitve.

Smo se prepričali, da nismo soudeleženi pri nobenem razseljevanju ljudi z njihove zemlje, razen če se to izvaja z nacionalno zakonodajo in mednarodnimi normami, kar vključuje tudi iskanje vseh alternativnih rešitev in zagotavljanje, da se prizadetim stranem da ustrezna odškodnina.

Proučimo dajanje izjav za javnost ali drugačno ukrepanje za dokazovanje, da ne opravičujemo zlorabe človekovih pravic, kot je npr. diskriminacija pri zaposlovanju v zadevni državi.

Se izogibamo odnosom s subjekti, ki so vpleteni v protidružbene dejavnosti.

Organiziranost in vodenje družbene odgovornosti na NIL-u

V podjetju smo sprejeli zavezo vodstva, da se bomo trudili izvajati vse dejavnosti **na pravi način** – z zavezo k trajnostnemu poslovanju in delovanju v okviru naših vrednot: sodelovanje, timsko delo, strast, zaupanje in spoštovanje.

Sprejeta je bila strategija, ki izhaja iz vizije našega podjetja, se sklada z našim fokusom ter določa konkretne korake v smeri trajnostnega delovanja in poslovanja. Model smo razvili interno. Na ravni vodstva smo sprejeli tudi konkreten ukrep »Walk the talk«, s katerim si prizadevamo izboljšati in negovati komunikacijo z zaposlenimi, delovati transparentno, živeti NIL-ove vrednote in dihati skladno z našo vizijo za izboljševanje življenja.

V tem okviru smo vso komunikacijo prilagodili skupnemu fokusu, ki ga negujemo v našem podjetju: fokusu na zaposlene, fokusu na naše stranke, fokusu na poslovne rezultate ter fokusu na operativno odličnost in pozitiven vpliv – torej na pravi način. Navedenemu fokusu je prilagojena struktura mesečnega novičnika za zaposlene, NIL-ovega zajtrka (srečanje vseh zaposlenih, namenjen komunikaciji in povezovanju ter informiranju) in »NIL goal frame« (struktura ciljev, ki je enaka za vse zaposlene v podjetju). Fokusu sledijo tudi natančno načrtovani koraki, s katerimi gradimo in negujemo želeno kulturo.

Hkrati je podjetje pristopilo k pridobitvi certifikata družbeno odgovoren delodajalec ter v tem okviru imenovalo vodjo projekta. Prav tako smo oblikovali poseben tim zaposlenih, ki se usklajuje in potrjuje družbeno odgovorne iniciative. Tim za družbeno odgovornost je sestavljen iz 11 posameznikov iz različnih področij dela: (HR, marketing, prodaja, tehnika, nabava, splošne službe ...).

- **Raven 1: Kolegij družbe** določa smernice – vizijo in strategijo podjetja ter tehnološko strategijo že med načrtovanjem. V okviru kolegija je določen pokrovitelj trajnostne poslovne strategije.
- **Raven 2: Vodja projekta za pridobitev certifikata družbeno odgovoren delodajalec** skrbi za uresničitev zavez in dosledno evidenco. Hkrati tesno sodeluje s pokroviteljem, organizira tedenske sestanke, v okviru katerih se zagotavlja izvajanje zapisane strategije. Prav tako spremlja iniciative, prejete od internih deležnikov, prek v ta namen vzpostavljenega e-naslova sustainability@nil.com.
- **Raven 3: Tim za družbeno odgovornost** se sestane, opredeli ključne teme. Predlog nato pregleda vodja projekta za pridobitev certifikata DO ter ga predstavi in posreduje vodstvu v odobritev.

Kultura naše organizacije

Verjamemo, da smo lahko tudi kot tim vedno boljši, zato spodbujajmo timsko delo in sodelovalno kulturo. Posebno pozornost namenjamo gradnji tesnega stika in odnosa z našimi strankami, saj je le zaupanje tisto, ki vodi do rešitev, ki so pisane na kožo našim strankam in imajo pozitivne učinke. Pri tem tesno sodelujemo z našim lastnikom Conscia. Naš fokus je jasno določen prek pisarne CTO, ki neguje in določa našo tehnološko strategijo, ter s pomočjo programov ustvarjanja dodane vrednosti, ki jih sooblikujemo na ravni skupine.

Negujemo pozitivno naravnanost in konstruktivne načine dvosmerne komunikacije, s katero to, kar rečemo, tudi naredimo. Razumemo, da raznolikost mnenj prinaša nove sinergije in boljše rešitve, zato posvečamo veliko energije krepitvi različnega znanja, gradnji kompetenc in delitvi izkušenj ter s tem krepitvi različnosti. Vsako mnenje je pomembno, vsak glas šteje. To nas bogati in ustvarja vrednost za naše stranke in družbo. Na pravi način. Naša kultura, na katero smo zelo ponosni, je rezultat sodelovanja vseh zaposlenih, ki jo sooblikujemo. Je rezultat natančno načrtovanih korakov, s katerimi gradimo in negujemo želeno kulturo. Ta je vpeta tudi v celostni sistem upravljanja kakovosti v podjetju (QMS).

Naša trajnostno oblikovana poslovna strategija izhaja iz smisla in jasnega namena obstoja našega podjetja, podpira našo vizijo in se izvaja skladno z našimi vrednotami. Pri tem si neprestano prizadeva razumeti različne deležnike, podati konkretne odgovore na vprašanje vpliva delovanja strategije na te deležnike ter pri zadanih ciljih gleda tako na naslednje poslovno leto kot tudi na prihodnje generacije.

V naši organizaciji nam je uspelo oblikovati strateški model, ki sledi temu, in z navdušenjem ga delimo tudi na ravni naše skupine.

KORAKI PROTI SKUPNI ORGANIZACIJSKI KULTURI

Širši pogled in povezava s cilji trajnostnega razvoja Združenih narodov (Agenda 2030) in strateške usmeritve RS za doseganje kakovostnega življenja

S svojim delom posredno prispevamo tudi k ciljem trajnostnega razvoja. Model trajnostnega delovanja, ki smo ga razvili v podjetju, smo aplicirali tudi na cilje Agende 2030, s čimer želimo tudi ozaveščati o širših družbenih izzivih, s katerimi se soprijema naša družba.

4 QUALITY EDUCATION

VSEM ENAKOPRAVNO ZAGOTOVITI KAKOVOSTNO IZOBRAZBO IN SPODBUJATI MOŽNOSTI VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA ZA VSAKOGAR.

5 GENDER EQUALITY

DOSEČI ENAKOST SPOLOV TER KREPITI VLOGO VSEH ŽENSK IN DEKLIC.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

SPODBUJATI TRAJNOSTNO, VKLJUČUJOČO IN VZDRŽNO GOSPODARSKO RAST, POLNO IN PRODUKTIVNO ZAPOSLENOST TER DOSTOJNO DELO ZA VSE.

9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

ZGRADITI VZDRŽLJIVO INFRASTRUKTURO, SPODBUJATI VKLJUČUJOČO IN TRAJNOSTNO INDUSTRIALIZACIJO TER POSPEŠEVATI INOVACIJE.

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

ZAGOTOVITI TRAJNOSTNE NAČINE PROIZVODNJE IN PORABE.

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

OKREPITI NAČINE IN SREDSTVA ZA IZVAJANJE CILJEV TER OŽIVITI GLOBALNO PARTNERSTVO ZA TRAJNOSTNI RAZVOJ.

Pozorni smo tudi na **Strateške usmeritve Republike Slovenije za doseganje kakovostnega življenja** in jih upoštevamo pri svojem delu.

Stremimo k temu, da soustvarjamo vključujočo, zdravo, varno in odgovorno družbo, zato smo podpisniki Listine raznolikosti.

Naša vizija temelji na znanju, prenosu znanja in neprestani krepitvi kompetenc, zato podpiramo učenje za in skozi življenje.

Listina raznolikosti
SLOVENIJA

Soustvarjamo mrežo znanja več kot 800 strokovnjakov v skupini, znanje delimo zainteresirani javnosti prek objav blogov naših strokovnjakov, delavnic in brezplačnih virtualnih predavanj, s širšo skupnostjo delimo primere dobrih praks. Razumljivo ima vsak zaposleni svoj individualni razvojni načrt, ki je usmerjen tako v osebni kot v profesionalni razvoj.

S svojim delovanjem doprinašamo k visokoproduktivnemu gospodarstvu, ki ustvarja dodano vrednost za vse. Zavedamo se, da je to možno s strateškim spodbujanjem in negovanjem kulture sodelovanja, ki jo gradimo visoko usposobljeni talenti, ki se zavedamo pomembnosti neprestanega učenja, dvigovanja ravni usposobljenosti in osebne učinkovitosti. Rezultat take naravnanosti je tudi v organizacijski učinkovitosti.

Ne nazadnje si prizadevamo za ohranjanje zdravega naravnega okolja in zdravega življenjskega sloga.

NIL-ov model trajnostnega delovanja ima štiri ravni

- **Raven 1:** izhodišče predstavlja naša **vizija.**
- **Raven 2:** predstavlja naš **fokus** (fokus na zaposlene, na stranke, na ustvarjanje dodane vrednosti, merjene prek EBITDA, in revenue, odličnost in delo na pravi način).
- **Raven 3: vsebinska strategija** – programi ustvarjanja dodane vrednoti (t. i. VCP – *value creation plan oziroma programi,* ki jih sooblikujemo na ravni skupine).
- **Raven 4:** predstavlja povezanost s **cilji trajnostnega razvoja** – Agendo 2030, s čimer želimo tudi ozaveščati o širših družbenih izzivih, s katerimi se spoprijema naša družba.

NIL-ov fokus: Ukrepi in cilji trajnostnega razvoja

Fokus na ljudi

HR&M PROJEKT 2020
ZMAGOVALNI HR&M PROJEKT
kategorija mala in srednje velika podjetja

Ključno izhodišče v okviru tega področja je letni cikel »ljudje in kultura«, ki je integralni del sistema upravljanja kakovosti v podjetju (QMS), v okviru katerega skupaj z zaposlenimi izvajamo procese neprekinjenega izboljševanja s ciljem zadržanja naših zaposlenih, ustvarjanja želene kulture in ustvarjanja najboljšega delovnega okolja za naše strokovnjake, pri čemer cikel velja tako za zaposlene (ne glede na to kje delujejo) in študente kot za pogodbene partnerje, ki s podjetjem pretežno sodelujejo.

NASLAVLJAMO SKRITI POTENCIAL, KI JE V VSAKEM ZAPOSLENEM

Želimo zagotoviti, da imajo zaposleni možnost razviti svoj polni potencial, zato ogromno energije vlagamo v razvoj zaposlenih. V okviru našega podjetja imajo tehnični strokovnjaki paleto možnosti razvoja in pridobivanja izkušenj, kar je sistemsko podprto s sistemom razvoja talentov, ki omogoča različne karierne poti. Te so razvejane v različne tehnološke vertikale ali pa sežejo na raven skupine Conscia. Poleg tega se lahko zaposleni spoznajo z različnimi vrstami poslovanja, ki jih NIL ponuja svojim strankam: upravljanje storitve, poklicne storitve, usposabljanje/učenje, razvoj vsebin. Ponosni smo, da naši zaposleni v našem podjetju prepoznajo zanesljivega partnerja, ki jim je prva izbira ter jih podpira na poti osebnega in profesionalnega razvoja.

Tabela: pregled izobrazbene strukture

NAZIV IZOBRAZBE	STOPNJA IZOBRAZBE	ŠTEVILO ZAPOSLENIH
Gimnazijsko, srednješolsko izobraževanje	5	35
Višješolski programi (do leta 1994) Višješolski strokovni programi	6/1	12
Visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja) Univerzitetni programi (1. bolonjska stopnja)	6/2	45
Univerzitetni programi Magisteriji stroke (ZA imenom) (2. bolonjska st.)	7	40
Specializacija po univerzitetnih programih Magisteriji znanosti (PRED imenom)	8/1	10
Doktorati znanosti (PRED imenom) (3. bolonjska st.)	8/2	3
Skupaj zaposleni na dan 30. 9. 2020		**145**

Družba NIL je poslovno leto 2020 sklenila s 145 zaposlenimi. Leta 2020 smo zaposlili 13 sodelavcev, 12 oseb pa je NIL zapustilo. Stanje konec leta je vključevalo 145 zaposlenih, od tega 40 žensk in 105 moških.

TIMI VRHUNSKIH STROKOVNJAKOV IN TEHNIČNI »POWERHOUSE«

Omogočamo delo v ekipah vrhunskih strokovnjakov iz Slovenije in tujine, delo z najsodobnejšimi orodji in tehnologijami na različnih tehnoloških področjih ter zagotavljamo sodelovanje na zanimivih in tehnološko naprednih projektih v Sloveniji in tujini, ki pomenijo izjemno priložnost za najbolj zahtevne strokovnjake.

Naš strateški cilj je zagotavljanje najvišje ravni certifikacij naših strateških dobaviteljev, ki dokazujejo ekspertizo naših zaposlenih. Pridobivanja znanja in certifikatov pri vodilnih svetovnih proizvajalcih IT-opreme dopolnjuje zelo razširjen prenos znanja med sodelavci in oddelki v obliki virtualnih timov po posameznih tehnologijah, ki so oblikovani na ravni podjetja in na ravni celotne skupine Conscia. Tako imajo naši strokovnjaki dostop do več kot 800 ekspertov skupine, s katerimi izmenjujejo svoje znanje in izkušnje.

Vzpostavljen imamo kompetenčni Center odličnosti, ki ponuja številna izobraževanja, povezovanja in deljenje izkušenj na ravni celotnega podjetja. Kompetenčni Center odličnosti je oddelek, ki deluje v okviru skupine Conscia in povezuje vrhunska evropska podjetja s področja informacijske tehnologije (IT) in katere del je tudi podjetje NIL.

Center odličnosti je izvorno nastal v podjetju NIL, kjer se je zaradi organske rasti pojavila potreba po usklajenem zajemu in upravljanju znanja. Po vključitvi podjetja NIL v skupino Conscia je v skladu s ciljem skupine – postati vodilni evropski ponudnik varnih in zanesljivih rešitev na področju informacijske infrastrukture – Center odličnosti takoj prerastel v center na ravni skupine (Conscia Center of Excellence [CCoE]). S tem je postal hrbtenica pri gradnji omrežja znanja (Network of Knowledge) in ključna podpora enemu od šestih vrednostnih stebrov skupine – t. i. hiši tehnološkega znanja (Technical Powerhouse).

Projektu hiše znanja, iz katerega je nastal oddelek, je sledila tudi organizacija znotraj podjetja. Ideja je bila z navdušenjem sprejeta tudi na hekatonu Prihodnost dela (v organizaciji Competo) v začetku leta 2019.

Danes kompetenčni Center odličnosti skrbi za zajem in upravljanje zlasti neformalnega znanja v skupini in s tem deljenje znanja vgrajuje v kulturo zaposlenih. S široko podporo – z orodji, metodologijo, storitvami in motivacijo – zaposlenim v skupini Conscia Center odličnosti poenostavlja deljenje znanja in jim omogoča, da pred strankami dokažejo svoje vrhunske sposobnosti.

Osnovni namen Centra odličnosti je zajeti veliko znanja, ki v neformalni obliki obstaja skrito znotraj zaprtega kroga, ter ga deliti z drugimi v skupini. Znanje, ki je doslej prepogosto ostajalo shranjeno na osebnih računalnikih zaposlenih ali celo v njihovih glavah, se ni moglo oplemeniti in prenesti na druge zaposlene. Učinkovito, hitro in odprto deljenje internega znanja namreč omogoča izkoristiti vse potenciale, ki jih podjetje oziroma skupina ima. Izmenjava znanja tako omogoča:

- učinkovito odpravo pomanjkljivega znanja v najbolj neposrednem okolju, ki mu je izpostavljen zaposleni,
- napredno gradnjo kompetenc in povečano ustvarjalnost,
- formalno upravljanje neformalnega znanja in sinergijske učinke – izdelavo in profesionalizacijo vsebin, ki jih lahko iz najbolj neposredne prakse skupina ponudi trgu, in
- izjemno povečano sodelovanje med zaposlenimi, oddelki in podjetji v skupini, kar izboljšuje tudi notranjo komunikacijo in kulturo skupine.

Tabela: Število NIL-ovih nosilcev tehničnih certifikatov:

Cisco	63	(10 x CCIE)
Microsoft	19	
VMware	15	(6 x VCAP, 2 x VCIX)
GIAC	13	
Palo Alto	12	(4 x PCNSE)
CompTIA	8	
IBM	7	
Mobile Iron	6	
F5	5	
Pure Storage	5	
ITIL	4	
RedHat	4	
Veeam	4	(2 x VMCE)
Carbon Black	3	
Zabbix	3	
Check Point	1	
Fortinet	1	
RSA	1	
Tenable	1	
OSCP	1	
AlienVault	1	
CISA	1	
Binary Tree	1	
Brocade	1	
Prince	5	
PMP	3	
Instructor	23	

STROKOVNI IN OSEBNI RAZVOJ STA NAŠA STRATEŠKA PRIORITETA

Omogočamo redno udeležbo na izobraževanjih ter obisk konferenc v Sloveniji in tujini, osebni razvoj s fokusom na krepitvi veščin komunikacije v okviru internega kluba govorništva. Kot PATRON člani organizacije AmCham podpiramo mlade uspešne talente in vsako leto med našimi zaposlenimi izvedemo razpis za kandidate za program Young talents. V tem okviru spodbujamo naše vodstvene sodelavce, da se vključujejo v širše delovno okolje v okvir programa Young leaders.

ZA USPEHOM SMO LJUDJE

... zato naše zaposlene stimulativno nagrajujemo in omogočamo variabilno nagrajevanje. Razvili smo svojstven sistem nagrajevanja, neločljivo povezan z NIL-ovo strategijo in gradnjo želene kulture, ki je hkrati osredotočen na ljudi, na odličnost do naših strank in na rezultate.

ŠTUDENTSKI PROGRAMI

Iskanje in razvijanje talentov sta za NIL bistvenega pomena in ključni orodji za uspeh podjetja. Še zlasti si prizadevamo, da bi bilo naše podjetje privlačno za mlade. Ker delujemo v zahtevnem in konkurenčnem okolju, pri nas izzivov zanje ne zmanjka. Da bi se lažje spopadali z njimi, smo razvili vrsto programov usposabljanja študentov in novih zaposlenih ter vzpostavili tesno sodelovanje s Fakulteto za računalništvo in informatiko Univerze v Ljubljani.

Študenti, ki jih zanimajo informacijsko komunikacijske tehnologije, imajo inovativno žilico in si želijo začeti kariero v sodobnem IT-svetu, imajo pri NIL-u med dodiplomskim študijem na voljo brezplačne tečaje za usposabljanje in pomoč pri poklicnem razvoju.

Prizadevnost in sodelovanje v omenjenih programih ter zanos in inovativnost so temelji za možnost, da se kandidati pridružijo NIL-ovemu kolektivu. Da bi bolje spoznali podjetje in priložnosti, ki jih ponujamo, študentom ponujamo program WISIT, kjer poleg tehničnih vsebin novi sodelavci pridobijo tudi koristne mehke veščine (od javnega nastopanja do prodajnih pristopov). Udeleženci tečaj končajo z oddajo zaključne naloge, ki jo predstavijo vodstvu podjetja.

INTERNO KOMUNICIRANJE

Vloga internega komuniciranja je v podjetju NIL ključnega pomena za ustvarjanje organizacijske kulture in skupne identitete zaposlenih, hkrati pa je tesno vpeta tudi v eksterno komuniciranje in marketing. Prizadevamo si, da naše celostno eksterno komuniciranje sloni na podlagi internega komuniciranja, saj so le zaposleni, ki razumejo spremembe, pripravljeni komunicirati organizacijsko zgodbo navzven.

Naši zaposleni so osredotočeni na zadovoljstvo strank, prvi pogoj za to pa je zadovoljstvo zaposlenih. Naš trud je tako usmerjen v konstruktivno interno komunikacijo, s katero zaposlenim omogočimo, da na različne načine izrazijo svoja vprašanja, mnenja in komentarje. Z raznovrstnimi dejavnostmi pristopamo k optimalni izmenjavi informacij, utrjujemo korporativne vrednote, spodbujamo željene načine vedenja in kulturo podjetja, omogočamo druženje in negovanje odnosov med sodelavci ter vzdržujemo pozitivno ozračje v podjetju.

Zavedamo se pomembnosti ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, zato v sklopu internega komuniciranja nagovarjamo in v dejavnosti vključujemo tudi družinske člane naših zaposlenih.

Dogodki v sklopu internega komuniciranja:

- NIL-ovi zajtrki – kvartalna oblika srečanj,
- NIL-ov dan odprtih vrat za otroke – tradicionalen dogodek v maju,
- NIL-ov piknik za zaposlene (in njihove družinske člane) – tradicionalen dogodek v juniju,
- NIL-ova timska dogodivščina,
- Unicef – svetovni dan otrok na NIL-u – ustvarjalna delavnica za otroke zaposlenih,
- NIL-ov dedek Mraz za otroke – obdarovanje otrok zaposlenih v decembru,
- NIL-ovo novoletno druženje – zabava za zaposlene v decembru.

Ukrepi in dejavnosti, s katerimi krepimo fokus na zaposlene in merimo njihovo učinkovitost

NIL FOKUS	UKREP/KPI	STANJE 2020	CILJ 2021
FOKUS NA LJUDI	Letno merjenje ENPS	54,5	55
	Letno merjenje zavzetosti	82 %	83 %
	Zagotavljanje zdravega delovnega okolja z učinkovitim medsebojnim sodelovanjem zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov – spremljanje stanja zdravja in splošnega počutja z anketo in merjenjem dolžine bolniškega dopusta	56 in 85 %	56,5 in 86 %
		1,8	1,8

NIL FOKUS	DEJAVNOST/AKTIVNOST	STANJE 2020	CILJ 2021
FOKUS NA LJUDI	Spodbujanje in zagotavljanje spoštovanja zasebnega življenja zaposlenih: izvajanje ukrepov DPP, hibridni model dela	Uporaba ukrepov družini prijazne politike in zadovoljstvo zaposlenih	
	Prilagoditev delovnih pogojev: izvajanje ukrepov DPP	Uporaba ukrepov družini prijazne politike in zadovoljstvo zaposlenih	
	Sodelovanje zaposlenih pri presoji področja varnosti in zdravja pri delu	Negovanje sodelovalne kulture preko anket in vzpostavljenih komunikacijskih kanalov	
	Sistem KUDOS: pohvala za to, kar nam je pomembno	Negovanje kulture, pohvale za to, kar nam je pomembno preko vzpostavljenega komunikacijskega kanala	
	Program enakosti spolov: NIL-ova praksa je, da je uveljavljena enakopravnost spolov v okviru vseh procesov, dejavnosti in politik za zaposlene	100-% spoštovanje enakopravnosti na vseh ravneh in za vse skupine deležnikov	
	Izmenjevalnica za zaposlene	Vzpostavitev platforme	
	Izobraževanje vodij: vsi vodje zaključijo program WALK THE TALK	60 % izvedbe programa	100 % izvedbe programa
	Izobraževanje vodij: izvedba programa TRAJNOSTNO VODITELJSTVO – implementacija v okviru NIL vodstvenega LAB	Potrditev programa	Izvedba Leadership LABA na to temo
	Zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja za vse starostne skupine: vsak zaposleni ima svoj individualni razvojni načrt	100 %	100 %
	Zaposlitev študentov	7	Skladno z načrtom
	Dejavnosti za spodbujanje mladih, da se odločijo za inženirski poklic, in spodbujanje mladih deklet, da se odločijo za inženirski poklic	Izvedba programov 90 %	Izvedba programov 100 %

TOMMY
JEANS
SURFING

Fokus na stranke

Naša vizija je, da smo mreža znanja (NETWORK OF KNOWLEDGE), kar se nanaša tudi na področje delovanja z našimi strankami in drugimi ključnimi deležniki. Na področju delovanja z zunanjimi deležniki smo se osredotočili predvsem na poštene poslovne prakse in varovanje potrošnikovih informacij ter ozaveščanje o pomembnosti IT-varnosti, hkrati pa delimo naše znanje zainteresirani javnosti (bodisi strokovnjakom, strankam). V skladu, da zaščitimo svojo lastnino in pravice naših strank, pri svojem poslu uporabljamo naslednje prakse:

1. Zagotoviti varovanje naših strank in njihovih osebnih informacij na najvišji možni ravni
2. Delovati v skladu s smernicami GDPR
3. Izobraževati in ozaveščati naše stranke ter druge deležnike (npr. potrošnike)
4. Praksa podpisovanja pogodbe NDA

IT-VARNOST

IZOBRAŽEVANJE IN OZAVEŠČANJE POTROŠNIKOV

Izobražujemo in ozaveščamo potrošnike, skupnost in naše stranke prek različnih kanalov: izvajamo webinarje, tehnične delavnice, objavljamo prek Linkedina ali prek naše spletne strani. Zagotavljamo strokovne vsebine – »white paperje«, članke in prispevke. V ta namen imamo na spletni strani vzpostavljeno podstran »znanje«: www.nil.com/sl/znanje

Vključevanje v skupnost in njen razvoj

Skladno z našo celostno vizijo so cilji na tem področju in hkrati naše družbeno odgovorne zaveze:

PODROČJE	UKREP/KPI	STANJE 2020	CILJ 2021
FOKUS NA STRANKE	Število izvedenih dogodkov (tehnične delavnice, webinarji, sponzorstva, sejmi, predavanja)	55	64
	Letno merjenje NPS – zadovoljstvo strank	91	91

PODROČJE	DEJAVNOSTI DO KONCA LETA 2021	STANJE 2020
FOKUS NA STRANKE	Vključevanje socialnih in okoljskih meril za dobavitelje	100 %
	Korporativno prostovoljstvo	50 %

1. **S sodelovanjem in partnerstvi z lokalnimi, nacionalnimi in mednarodnimi organizacijami civilne družbe:** želimo vzpostaviti vzajemen odnos. Trenutno zelo aktivno sodelujemo s fakultetami, z nekaterimi srednjimi šolami, Unicefom in s stanovskimi združenji: Združenje Manager, AmCham, Teniška zveza Slovenije, GZS.
2. **Prostovoljne pobude, nagrade in zaveze:** vključujemo se na novo in nadaljujemo svojo vključenost v prostovoljnih pobudah, zavezah in nagradah s področja družbene odgovornosti, pri čemer sta ključna aktivno sodelovanje in angažiranost. Organizacije, s katerimi sodelujemo, so: Unicef, Zlata nit, Inženirka leta, predstavi svoj poklic, Voda iz pipe, Ekvilib, IRDO ...
3. **Korporativno prostovoljstvo:** to področje je za nas ključno, saj lahko s svojo ekspertizo in znanjem pripomoremo k boljši družbi in boljšemu tehnološkemu opismenjevanju.

Fokus na operativno odličnost in pozitiven vpliv na okolje

Zmanjševanje obremenitve okolja

Pomembno strateško načelo poslovanja NIL-a je skrb za trajnostno poslovanje in družbeno odgovornost. Okoljski vidik politike poslovanja postaja čedalje pomembnejši tako znotraj podjetja kot do poslovnih partnerjev.

Težnja k zmanjševanju škodljivih vplivov na okolje je vključena v sklop razvoja novih rešitev v smislu prizadevanja za učinkovito rabo energije.

Nenehna skrb za naravno okolje se upošteva že pri izbiri tehnologije, vzdrževanju opreme, skladiščenju in pri odgovornem ravnanju z rabljeno opremo.

Na vseh ravneh poslovanja dosledno upoštevamo navodila in priporočila proizvajalcev računalniške opreme, spoštujemo okoljevarstvene predpise, mednarodne smernice in standarde (na primer Restriction of the Use of Certain Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment (RoHS)).

Ločeno zbiranje odpadkov je odraz ozaveščenosti v smislu prizadevanja za izboljševanje kakovosti življenja, kot so skrb za ohranjanje čistosti okolja in ugoden vpliv na zdravje ljudi.

Učinkovita raba energije

Sodobne rešitve za poslovno komuniciranje poleg učinkovitejšega sodelovanja na daljavo omogočajo tudi okolju prijaznejše poslovanje. NIL ponuja vrhunske rešitve za poslovno sodelovanje Cisco TelePresence in Cisco WebEx, ki povečujejo učinkovitost in zmanjšujejo stroške poslovanja, saj je potrebnih manj potovanj na sestanke in srečanja s sodelavci ali strankami.

Nedvomno je tudi računalništvo v oblaku že v osnovi bolj zeleno od klasične informacijsko komunikacijske infrastrukture. Vendar pa ni zeleno samo po sebi, ampak sta pri tem pomembna zasnova in implementacija celotnih rešitev.

Ponudba NIL-ovih rešitev s področja računalništva v oblaku zajema:

- HyperCenter (arhitektura zasebnega oblaka),
- Flex IT (zaupanja vreden javni oblak).

V okviru te ponudbe se ekološki pristop kaže v številnih izboljšavah:

- priključevanje več uporabnikov na en vir omogoča boljšo izrabo virov,
- manjša potreba strojne opreme na lokaciji lahko pomeni prihranek do 70 odstotkov električne energije,
- potrebe po fizičnih komponentah so manjše, kar pomeni prihranek pri surovinah,
- servisi se vklapljajo po potrebah in ne potekajo neprekinjeno, kar zmanjšuje porabo energije,
- z menjavo klasičnih osebnih računalnikov z lahkimi spletnimi odjemalci in terminalskimi strežniki v ozračje spustimo manj CO_2,
- omejevanje uporabe nekaterih nevarnih snovi in uporaba biološko razgradljivih materialov zmanjšujeta obremenitev in onesnaževanje okolja,
- virtualizacija strojnih virov zmanjša potrebo po električnem napajanju in prostoru za namestitev infrastrukture.

Na NIL-u smo razvili tudi sistem za ugašanje odvečnih kapacitet v času njihove neuporabe. Sistem zmanjšuje stroške električne energije, potrebo po hlajenju opreme in s tem tudi vpliv na okolje.

Ravnanje z odpadno opremo

Ustrezno ravnanje z odpadno računalniško opremo je pomemben del ekoloških dejavnosti NIL-a. Obveznosti razširjene odgovornosti proizvajalca za skrbno ravnanje z odpadno elektronsko in računalniško lastno opremo ter opremo strank, ki nam jih nalaga slovenska zakonodaja, NIL izpolnjuje prek podizvajalca, ki je usposobljen in pooblaščen za upravljanje z odpadno električno oziroma računalniško opremo.

NIL je vključen v program za vračilo in recikliranje opreme dobavitelja Cisco Systems. S tem programom zmanjšujemo stroške sledenja, skladiščenja in upravljanja presežne ali zastarele omrežne opreme. Omogoča nam, da rabljeno opremo vrnemo proizvajalcu Cisco Systems. Ta jo odstrani na okolju prijazen način, s postopki odlaganja, ki so skladni z vso naravovarstveno zakonodajo, vključno s švicarskim odlokom o vračanju in odlaganju električnih in elektronskih naprav, Direktivo EU o odlaganju elektronske opreme WEEE (Waste from Electrical and Electronic Equipment) in predpisi EPA (Environmental Protection Agency).

Ukrepi in dejavnosti, s katerim krepimo fokus na operativno odličnost in pozitiven vpliv na okolje ter merimo njihovo učinkovitost

V okviru NIL-ovega trajnostnega modela smo sprejeli naslednje dodatne iniciative, ki jih bomo uresničili leta 2021 in ki nam bodo pripomogle postati EU-šampion na področju varovanja okolja, torej **fokusa na okolje:**

NIL FOKUS	DEJAVNOSTI IN UKREPI DO KONCA LETA 2021	STATUS IMPLEMENTACIJE
	Zaveza vodstva k DO	100 %
	Tim za DO	100 %
	Poročanje in spremljanje DO	70 %
	Identifikacija deležnikov in vključujoče komuniciranje z njimi	100 %
	Energijska učinkovitost naprav	70 %
	Poslovanje brez papirja	60 %
FOKUS NA OPERATIVNO ODLIČNOST IN POZITIVNI VPLIV NA OKOLJE	Nizkoogljičnost, krožno in podnebno odporno gospodarstvo	50 %
	Službene poti	50 %
	Prihodi na delo	10 %
	Službeni avtomobili	50 %
	Spodbujanje pitja vode iz pipe	100 %
	Politika izkljapljanja elektronskih naprav	70 %
	Varčna osvetlitev	50 %
	QMS: ISO 9001, ISO 27000	100 %

VARNA TOČKA unicef

Družbeno odgovoren delodajalec

Pristopni certifikat R.Š. 008/2020

Na ravni skupine Conscia hkrati potekajo priprave za vpeljavo okoljskih, družbenih in ekonomskih iniciativ (na področju ESG – dejavnosti Environment, Social and Government). Na področju okolja je v pripravi model zrelosti in okoljskih dejavnosti. Model bo služil razvrstitvi in nadgrajevanju trenutnih okoljskih dejavnosti, ki potekajo na ravni posamezne države. Cilj vpeljave in uporabe modela je, da imajo do konca leta 2021 vse članice v skupini Conscia vpeljan osnovni model in začrtane cilje stopnje, v kateri želijo biti, glede na model zrelosti na področju okoljskih dejavnosti.

Cilj je do leta 2023 vzpostaviti en NOC primer iz prakse na področju našega delovanja: kako smo zmanjšali digitalni odtis in s tem emisije CO_2.

ZA STRATEŠKI PRISTOP K TRAJNOSTNEMU DELOVANJU JE NIL V LETU 2020 PREJEL NAGRADO HORUS:

horus
slovenska nagrada za družbeno odgovornost
www.horus.si

Upravljanje s tveganji

NIL posluje na področju zahtevne in dinamične IKT-dejavnosti, zato dobro poznavanje in razumevanje tveganj omogoča, da se pravočasno in pravilno odzovemo v čedalje zahtevnejšem poslovnem okolju. Zato smo vzpostavili sistematično upravljanje s tveganji, ki zagotavlja, da so ključna tveganja, ki jim je družba izpostavljena, prepoznana, ocenjena in obvladovana.

Tveganja ocenjujemo po dveh merilih: po verjetnosti tveganja (pogostost nastanka dogodka) in po potencialnem negativnem učinku na poslovanje. Cilj upravljanja s tveganji je zagotovitev učinkovitih ukrepov za naslavljanje in obvladovanje tveganj.

NIL-ov register tveganj sestavljajo informacijska in korporativna tveganja, ki obsegajo predvsem:

1. tržna tveganja (konkurenca, kupci, konkurenčnost),
2. tveganja delovanja (upravljanje zaposlenih in znanja, operativna tveganja),
3. tveganja zakonodaje in regulative,
4. tveganja pri dobaviteljih (dobavitelji, partnerji, pogodbeniki),
5. finančna tveganja (valutno, kreditno, likvidnostno tveganje, obrestno).

Informacijska tveganja skladno z zahtevami mednarodnih standardov ISO 27001 in ISO 31000 redno ocenjujejo in posodabljajo lastniki procesov. Prepoznana tveganja redno ocenjujemo in obvladujemo z ukrepi. Poseben poudarek dajemo odličnemu sodelovanju varnostnooperativnega centra (SOC), vodje informacijske varnosti in IT, ki skupaj načrtujejo in izvajajo ukrepe za nenehno izboljševanje informacijske varnosti družbe.

Korporativna tveganja obsegajo tveganja, vezana na poslovne procese družbe. Najpomembnejša med njimi so:

Tržna tveganja obvladujemo s sistematičnim spremljanjem dogajanja v poslovnem okolju ter pravočasnim odzivanjem. Tržna tveganja naslavljamo z nenehnim spremljanjem konkurence, tržnimi in benchmark analizami ter merjenjem zadovoljstva kupcev. Poleg tega stalno posodabljamo portfelj NIL-ovih rešitev s ciljem izpolnitve pričakovanj kupcev.

Med **tveganji delovanja** je najpomembnejše upravljanje človeških virov in upravljanje znanja. Intelektualni kapital je največje premoženje podjetja, zato temu posvečamo posebno pozornost. Tveganje obvladujemo z rednim izobraževanjem, merjenjem organizacijske klime v podjetju, s sistemom letnih pogovorov in kariernih načrtov, ocenjevanjem vodenja ter merjenjem kakovosti internih storitev.

Tveganja zakonodaje in regulative obsega tveganje doseganja zakonitosti pri poslovanju. Spremembe zakonskih določil lahko pozitivno ali negativno vplivajo na poslovanje podjetja. Tveganja, povezana s tem, upravljamo tako, da redno spremljamo in analiziramo vplive predlogov relevantnih novih zakonov ali sprememb na poslovanje. Po potrebi se posvetujemo s strokovnjaki in svetovalci.

Tveganje pri dobaviteljih pomeni tveganje izbire dobavitelja materiala, blaga in storitev ter s tem povezanega tveganja kakovosti, količine in časa dobave naročenega proizvoda oziroma storitve. Pred temi oblikami poslovnih tveganj se zavarujemo z rednimi ocenjevanji dobaviteljev, z merjenjem zadovoljstva kupcev, z nadzorom kakovosti proizvodov oziroma storitev in z rednim izobraževanjem.

Družba je pri opravljanju svoje temeljne dejavnosti posredno izpostavljena **valutnemu tveganju** – predvsem spremembi tečaja ameriškega dolarja (USD) proti evru (EUR). Tveganje obvladujemo z usklajevanjem odlivov v tuji valuti s pričakovanimi prilivi v tuji valuti.

Cenovno tveganje družba kar najbolj obvladuje z uskladitvijo nabavnih pogojev pri dobaviteljih na eni strani in s prodajnimi pogoji do kupcev na drugi strani.

Kreditna tveganja zajemajo vsa tveganja, ki vplivajo na zmanjšanje gospodarske koristi zaradi plačilne nediscipline oziroma nesposobnosti dolžnikov ob neizpolnjevanju pogodbenih obveznosti. Tveganje obvladujemo z razpršenostjo kupcev, ki izhajajo iz različnih gospodarskih in negospodarskih panog.

Najpogosteje poslujemo z znanimi in preverjenimi poslovnimi partnerji, katerih boniteto sproti spremljamo. Zmanjševanje potencialnih tveganj nam zagotavljajo tudi teritorialna diverzifikacija, raznolikost naših produktov in širok nabor storitvenih rešitev.

Z rednim nadziranjem in spremljanjem odprtih ter zapadlih terjatev do kupcev, starostne strukture terjatev in gibanja povprečnih plačilnih rokov kreditno izpostavljenost ohranjamo v sprejemljivih okvirih.

Pri presoji **likvidnostnega tveganja** je pomembna sposobnost rednega poravnavanja obveznosti iz poslovanja in financiranja.

Tveganje denarnega toka je obvladovano z načrtovanjem in nadziranjem denarnih tokov ob upoštevanju pravil skrbnega finančnega poslovanja (načelo likvidnega in solventnega poslovanja ter kapitalske ustreznosti).

2020

Trajnostno poročilo

NIL Podatkovne komunikacije, d. o. o.

NIL part of conscia

NIL d. o. o.
Baragova ulica 5
1000 ljubljana
Slovenija

T: +386 1 4746 500
info@nil.com
www.nil.com

NIL
part of conscia