

Trajnostno poročilo družbe GateHub

za leto 2023

Kazalo vsebine

1 Nagovor direktorjev

2 Spoznajte nas

3 Trajnostni razvoj in družbena odgovornost družbe GateHub

4 Ključni deležniki

5 Trajnostni družbeni odnosi

5.1 Zaposleni

5.1.1 "Hire the Best" - Delamo z najboljšimi talenti

5.1.2 "Be yourself" - Raznolikost nas bogati

5.1.3 "We develop talents" - Izobraževanje in razvoj talentov

5.1.4 "Be well @workplace" - Zdravje in dobro počutje na delovnem mestu

5.1.5 "Better together" - Sodelovanje, povezovanje in odprta komunikacija

5.2 Poslovni partnerji

5.2.1 Kdo do so naši poslovni partnerji in kaj za nas pomenijo

5.2.2 Komuniciranje z našimi poslovnimi partnerji in njihovimi uporabniki

5.2.4 Povratne informacije (feedback)

5.2.5 Izboljševanje uporabniške izkušnje

5.2.6 Reševanje reklamacij

6 Trajnostni odnos do narave in okolja

6.1 Varčevanje z energijo

6.2 Ločevanje odpadkov

6.3 Zmanjševanje uporabe papirja

6.4 Zmanjševanje uporabe plastike

6.5 Zmanjševanje toplogrednih plinov

7 Ni nam vseeno za družbo, v kateri živimo

1 Nagovor direktorjev

Dragi zaposleni, partnerji in prijatelji družbe GateHub,

prilagodljivost in prožnost sta nam omogočila inovativnost v poslovanju kljub izzivim v družbi, gospodarstvu in svetu. Ponosni smo, da je za nami še eno uspešno leto, zgrajeno na našem poslanstvu, viziji in ciljih.

Zadovoljni, uspešni in motivirani zaposleni na eni strani, ter inovativne, kvalitetne ter v prihodnost usmerjene rešitve, na drugi, so temelj našega strateškega poslovanja.

V letu 2023 smo v ospredje postavili 5 ključnih ciljev podjetja, ki so bili usmerjeni na ljudi (zaposlovanje in interna napredovanja), večanje učinkovitosti in produktivnosti (opolnomočenje sodelavcev), informacijsko varnost (na poti do ISO 27000 certifikata), tehnični dolg (kvaliteta produktov) ter na poslovno in operativno širitev. Cilje smo v večjem delu tudi uspešno dosegli.

V letu 2023 smo se, tekom doseganja omenjenih ciljev, osredotočali tudi na nadgrajevanje obstoječih trajnostnih ukrepov, z namenom, da razvijemo nadaljne iniciative, ukrepe in procese, ki nas bodo usmerjali, da ostanemo usklajeni z mednarodno priznanimi družbeno odgovornimi standardi (ISO 26000) in potrebami naših deležnikov ter širše družbene sfere. Kot potrditev družbeno odgovornega in trajnostnega delovanja smo pridobili tudi Napredni certifikat 2 Družbeno odgovoren delodajalec in nagrado Horus - slovensko nagrado za družbeno odgovornost in trajnostni razvoj, za strateško celovitost pravne osebe v kategoriji majhna neprofitna pravna oseba. Svetu si želimo vračati, zato si bomo še naprej prizadevali, da bomo družbi vrnila več kot smo od nje vzeli. Prepričani smo, da ima GateHub skupina, kamor spada tudi GateHub d.o.o., vse predispozicije in priložnosti, da ne samo prispeva k trajnostnemu razvoju temveč ustvari boljšo družbo in boljši svet za vse generacije, sedanje in prihajajoče. Svojo strategijo bomo še nadalje usmerjali k razvoju inovativnih rešitev, ki temeljijo na uporabi sodobnih tehnologij, in tako udeležili družbeno

odgovornost na večih področjih ter gradili trajnostno poslovanje.

Leto 2023 je bilo za našo družbo pomembno leto, saj smo okrepili našo pot trajnosti in odgovornega razvoja pri uporabi novih tehnologij ter povezali delčke v celoto.

V letu 2024 nadaljujemo s sledenjem 5 ključnim ciljem:

- 1. Zaposlovanje (pravi ljudje na pravih mestih)**
- 2. Licenciranje in regulatorna skladnost**
- 3. Povečanje prihodkov in obsega poslovanja**
- 4. Novi produkti in storitve**
- 5. Izboljšava produktov in nove funkcionalnosti**

Danes je družba GateHub d.o.o., ki razvija in vzdržuje platformo za finančne storitve, in deluje pod okriljem matične družbe GateHub Ltd., ki je prisotna v 186 državah, in je ena izmed vodilnih v finančno tehnološki (FinTech) industriji. Zavedamo se, da odločitve, ki jih sprejemamo danes v veliki meri vplivajo in puščajo posledice na zaposlene, družbo in okolje tudi v prihodnosti. To zavedanje nas spodbuja, da tekom celotne GateHub skupine, predvsem pa naše družbe v Sloveniji, izzive sprejemamo kot priložnosti, ki jih transformiramo v boljše odločitve. Z razvojem na področju povezovanja tehnoloških megatrendov, kot so decentralizirane finance (DeFi), tehnologija veriženja blokov (blockchain), interledger, prenosljiva identiteta (Portable identity) in digitalno bančništvo, spodbujamo trajnostno poslovanje in tako prispevamo k širši družbi. Verjamemo, da navedene tehnologije pripomorejo k ustvarjanju boljšega sveta. Kot na primer, razvoj digitalne denarnice z inovativnim uporabniškim vmesnikom, ki uporabnikom omogoča zanesljiva, cenovno učinkovita, instantna mednarodna plačila. Dodatno uporabnikom nudi enovit pregled njihovih bančnih računov in boljši vpogled v njihove

transakcije. Podpira tako obstoječe plačilne metode (SEPA, SWIFT) kot tudi nove plačilne modele, kot so interledger, XRP Ledger, bitcoin, ethereum idr. Na drugi strani pa rešitve, ki jih razvijamo, omogočajo finančnim institucijam enostavno digitalizacijo valut, z vsemi orodji, ki jih potrebujejo za zagotavljanje skladnosti poslovanja in preprečevanja tveganj povezanih z novimi tehnologijami.

Mlada, zagnana, hitro rastoča podjetja - kot je naše - uspejo, ker nikoli ne obupajo. Skladno z našimi vrednotami, bomo še nadalje z laserskim fokusom stremeli h kvaliteti in hitrosti izvedbe ter

spreminjanju potreb uporabnikov ter trga. Želimo si, da so vsi naši produkti subtilno povezani v eno, celovito rešitev, ki je enostavna za uporabo, rešuje izzive ljudi in ima potencial hitre rasti ter razvoja. Naš cilj je dolgoročnost. Z vlaganjem v dolgoročnost se gradi zaupanje. Z zaupanjem se širi zadovoljstvo tako zaposlenih kot tudi uporabnikov, ki so naša osrednja zaveza. Ko zaveza postane dnevno delovanje, smo neustavljivi in nepremagljivi.

V imenu vseh v družbi GateHub hvala za vaše zanimanje za naše trajnostno poročilo.



Enej Pungerčar,

direktor družbe GateHub d.o.o.



Taja Kaker,

direktorica družbe GateHub d.o.o.

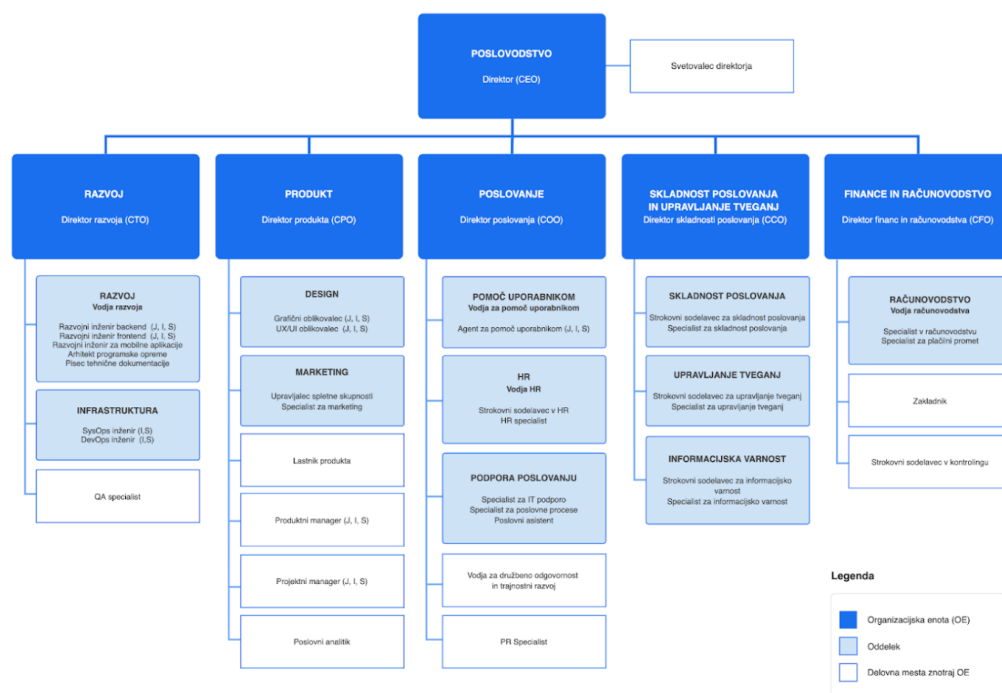
2 Spoznajte nas

Osebna izkaznica

Polno ime	GATEHUB, RAZVOJ IN STORITVE, D.O.O.
Glavna dejavnost	J62.010 - RAČUNALNIŠKO PROGRAMIRANJE
Sedež	ZALOŠKA CESTA 1, 1000 LJUBLJANA
Kontakt	INFO@GATEHUB.NET
Lastništvo in pravna oblika organizacije	DRUŽBA Z OMEJENO ODGOVORNOSTJO, ZASEBNA LASTNINA
Dejavnost	J62.010 - RAČUNALNIŠKO PROGRAMIRANJE



GateHub d.o.o. je mlada družba, ki je bila ustanovljena 28. julija 2017. Zaposluje 27 redno zaposlenih sodelavcev in sodelujemo z več svetovalci s področja razvoja programske opreme. Naša ekipa se je v manj kot petih letih povečala skoraj za 3 krat. Smo mlada, hitro rastoča IT družba, ki deluje na področju sodobnih finančnih tehnologij (Fin-Tech), in kot hčerinska družba predstavljamo del multinacionalne GateHub skupine. GateHub skupina na trgu deluje od leta 2014, medtem ko je hčerinska družba GateHub d.o.o. v slovenskem prostoru prisotna od leta 2017. Družba GateHub d.o.o je organizirana na treh nivojih, in sicer: poslovodstvo, organizacijske enote in oddelki, kot prikazano v organigramu (Slika 1).



Slika 1: Organizacijska struktura (organigram) družbe GateHub d.o.o

GateHub skupina, katere del je tudi GateHub d.o.o., nudi finančno platformo, ki z uporabo sodobnih tehnologij, kot sta interledger in blockchain, omogoča vzpostavitev transparentnejšega finančnega sistema na eni strani in z manjšimi možnostmi zlorab na drugi. Ponosni smo, da razvijamo in vzdržujemo programsko opremo, ki gradi globalno zgodbo plačilnega omrežja, trenutno prisotno v 186 državah vsega sveta, in transformira obstoječi plačilni ekosistem v enostavnejšega, dostopnega, hitrejšega in cenejšega.

Posel je zelo oseben, posel smo ljudje. Ko to ozavestimo in začnemo delati kar dejansko mislimo in govorimo, postane naša integriteta nevprašljiva. Srčica navedenega je vsekakor ekipa, močno zgrajena in povezana ekipa, v katero je potrebno vlagati, jo razvijati, jo opolnomočiti in negovati. Prav tako to isto velja tudi za ostale deležnike družbe: uporabnike, partnerje, investitorje, širšo družbo - za vse ljudi s katerimi sodelujemo.

Ne glede na tehnologije v ozadju se vedno vse začneja z enim temeljem - vrednotami. V zadnjih nekaj letih smo pomembnost slednjih še bolj ponotranjili in jih začeli živeti, kar spodbuja našo kulturo in delovanje, ki se odraža skozi integriteto, inovativnost, timsko delo in rast, odgovornost, spoštovanje in odprto komunikacijo ter kvaliteto. Posodobili in nadgradili smo tudi vizijo ter poslanstvo GateHub skupine, kamor je, kot hčerinska družba, vpeta tudi slovenska družba GateHub d.o.o. ter razjasnili širšo sliko njenega poslovnega modela, ki stremi k inovativnim rešitvam za hitrejše, zaneslivejše in bolj transparentne finančne storitve.

Na nivoju GateHub skupine imamo vizijo ustvariti svet, v katerem lahko ima kdorkoli, ne glede na spol, starost, izobrazbo, raso, vero ali hendikep, dostop do globalnega finančnega sistema, z misijo, da z uporabo novih tehnologij ljudem omogočimo splošno dostopnost do katere koli vrste vrednosti, ki je hkrati tudi prenosljiva v realnem času. Tako navedeno vizijo in misijo soustvarjamo z našimi izjemnimi zaposlenimi, poslovnimi partnerji, uporabniki, investitorji, svetovalci, podporniki in našimi največjimi navdušenci. S sodelovanjem in povezovanjem, ter udejanjanjem naših vrednot - integriteta, inovativnost, timsko delo in rast, odgovornost, spoštovanje in odprta komunikacija ter kvaliteta, vsi skupaj pišemo to zgodbo uspeha.

3 Trajnostni razvoj in družbena odgovornost družbe GateHub

Zavedamo se pomena družbene odgovornosti v smislu odgovornosti za naše vplive in odnos do naših zaposlenih ter širše družbe. Naš cilj je celovitost in uravnoteženo poslovanje na vseh področjih družbe, saj verjamemo da slednje pomembno vpliva na ugled družbe, ne samo kot delodajalca, temveč tudi v odnosu do ostalih deležnikov. Prav tako stremimo k cilju, da večje zadovoljstvo, produktivnost in nenazadnje dodano vrednost dosegamo na odgovoren način, ki je hkrati tudi trajosten. Tako družbeno odgovornost prepoznavamo kot enega izmed pomembnejših pristopov za doseg trajnostnega razvoja družbe, saj ko govorimo o trajnosti, govorimo o kvaliteti našega življenja in življenja naših zanamcev, zdaj in v prihodnje.

V skladu z mednarodnim standardom za družbeno odgovornost ISO 26000 pri našem poslovanju upoštevamo sledeča načela: odgovornost, transparentnost, etično ravnanje, spoštovanje interesov deležnikov, spoštovanje vladavine prava, spoštovanje mednarodnih norm delovanja in spoštovanje človekovih pravic. Svojo družbeno odgovornost vpeljujemo, nadgrajujemo in izkazujemo tudi na sledečih področjih: vodenje/upravljanje organizacije, človekove pravice, delovne prakse, poštene poslovne prakse, vprašanja povezana s kupci/uporabniki, vključevanje v družbo in njen razvoj, nenazadnje pa naslavljamo tudi vprašanja povezana z vplivi na okolje in naravo. Zavedamo se tudi pomena medsebojnega sodelovanja in povezovanja, saj slednje znatno pozitivno vpliva na razvoj družbe v smeri medsebojnega soobstajanja in soodvisnosti.

Družbeno odgovornost vpeljujemo tudi na področju zaposlenih in zaposlovanja, kajti z inovativnimi pristopi želimo povečati pripadnost in vključenost zaposlenih ter izboljšati inovacije ter kreativno razmišljanje. Verjamemo, da lahko z omenjenimi praksami zmanjšamo absentizem in fluktuacijo pri zaposlenih ter vsem zaposlenim nudimo varno in zdravo delovno okolje. S širjenjem zavedanja o pomenu družbene odgovornosti med vsemi zaposlenimi, vključno z vodstvom in lastniki, skrbimo za trajnostno poslovanje na vseh ravneh družbe.

Smo eden izmed prvih 14. prejemnikov pristopnega certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, ki ga podeljuje Inštitut Ekvilib. Projekt Družbeno odgovoren delodajalec skozi zastavljene aktivnosti in nabora ukrepov omogoča organizacijam, da naslovijo družbene in okoljske izzive in s tem znižujejo negativne in povečujejo pozitivne vplive na gospodarstvo, družbo in okolje, česar smo se lotili tudi v naši družbi. Krovni pristopni certifikat smo prejeli dne 09.12.2020.

Ponosni smo, da smo maja leta 2022 prejeli napredni certifikat Družbeno odgovoren delodajalec Nivo 1 (za l. 2021) na vseh štirih področjih certifikata, ter smo eno izmed samo dveh podjetij v Sloveniji, ki je prejelo certifikat za vsa štiri delovna področja.

Leta 2023 smo na podlagi izvedenih ukrepov pridobili napredni certifikat Družbeno odgovoren delodajalec Nivo 2 (za l. 2022) kot edini v Sloveniji na vseh štirih področjih. To leto smo ob pregledu kataloga ukrepov certifikata prijavi dodatnih 15 ukrepov, saj želimo za l. 2023 prejeti napredni certifikat Nivo 3, kar je najvišja stopnja certifikata.

Konec l. 2023 smo se prijavi na natečaj za slovensko nagrado za družbeno odgovornost HORUS ter nagrado za strateško celovitost pravne osebe (za mala podjetja) tudi prejeli. Na nagrado smo prijavi vsebino 1. Strategije DOTR podjetja GateHub d.o.o., ki jo pripravljamo za obdobje 2024-2026.

4 Ključni deležniki

Zavedamo se, da je dialog s ključnimi deležniki izrednega pomena za naše trajnostno delovanje, saj predstavlja gospodarstvo nepogrešljiv motor trajnostnih sprememb, vsaka od družb pa ima pri tem ključno vlogo, kajti skupaj delujemo kot povezovalci idej, ljudi in procesov ter vplivamo drug na drugega. Za vidnejše in hitrejša spremembe v smeri odgovornosti je potrebno medsebojno razumevanje, povezovanje, sodelovanje in spodbujanje vseh deležnikov. Za inovativnost in uresničevanje naših idej je nujno potrebno vzpostaviti, biti in delovati v spodbudnem in spremembam naklonjenem okolju.

Z vsakim od deležnikov v skladu z visokimi etičnimi normami gojimo korektne dolgoročne odnose, ki jih vzdržujemo tako osebno, kot tudi preko različnih komunikacijskih orodij. Skozi odprto in profesionalno komunikacijo prepoznavamo njihova pričakovanja in potrebe, kar nam omogoča, da s skupnimi močmi opredelimo in zasledujemo ključne cilje naših odnosov. Kot odgovorna in zanesljiva družba, ki je skladna z zakonodajo in spoštuje področje človekovih pravic, spoštujemo vse naše zaposlene, poslovne partnerje, investitorje, lastnike, okolje in nenazadnje tudi širšo družbo.

VRSTA DELEŽNIKA	VPLIV DELEŽNIKOV NA DEJAVNOSTI PODJETJA*	VLOGA DELEŽNIKOV NA PODROČJU SODELOVANJA Z ORGANIZACIJO
Lastniki	1	Vpliv lastnikov na vodstvo podjetja in obratno, preko ključnih tematik/ciljev: • Odgovorno poslovanje. • Etično in transparentno poslovanje; • Trajnostno poslovanje in dolgoročni razvoj družbe; • Doseganje poslovnih ciljev; • Ugled družbe. Med lastniki in vodstvom poteka osebna komunikacija (v živo in online); pošiljanje kvartalnih in letnih poročil in drugih poslovnih dokumentov, udeležba na internih dogodkih.
Vodstvo podjetja	1	Vpliv na lastnike, BoD zaposlene in ostale deležnike: Direktorica družbe je vodja interne ekipe za družbeno odgovornost. Vodstvo sodeluje z lastniki in boardom, ter vsemi zaposlenimi navznoter. Navzven vodstvo podjetja sodeluje z regulatorji, izobraževalnimi institucijami, poslovnimi partnerji in ostalo javnostjo. Vpliv navznoter je večji - 1, kot navzven, saj smo relativno mlado podjetje, ki se postavlja tako v lokalni kot globalni okvir. Vodstvo podjetja zasleduje cilje lastnikov, katerim tudi poroča na mesečni, kvartalni in letni ravni. Uporabljeni kanali so online sestanki, email in komunikacija v živo.
Zaposleni, pogodbeni sodelavci, prostovoljci (v zavodih, društvih...), člani (društev)	1	Vpliv vodstva na zaposlene, pogodbene sodelavce in obratno preko ključnih tematik/ciljev: • Pripadni, zadovoljni in motivirani sodelavci; • Nenehen razvoj potenciala zaposlenih; • Obveščenost o pomembnih mejnikih in spremembah v družbi; • Korektni in odprti odnosi med zaposlenimi; • Razmerje med zasebnim in poklicnim življenjem; • Izobraževanje in dodatno usposabljanje; • Visoka stopnja varnosti in skrbi za zdravje na delovnem mestu; • Dolgoročno zagotavljanje delovnih mest;

VRSTA DELEŽNIKA	VPLIV DELEŽNIKOV NA DEJAVNOSTI PODJETJA*	VLOGA DELEŽNIKOV NA PODROČJU SODELOVANJA Z ORGANIZACIJO
		Med vodstvom in zaposlenimi, pogodbenimi sodelavci poteka dvosmerna komunikacija za sodelovanje in izmenjavo mnenj na sledeče načine: Osebni stiki, elektronska pošta, telefonski pogovori; sestanki v živo in video klici; letni razvojni razgovori in določanje ciljev; mnenjske ankete in raziskave; »Nabiralnik za oddajo mnenj in predlogov zaposlenih« (Priloga 39); interna orodja komuniciranja: intranet, dogodki za zaposlene; E-novice; interno komunikacijsko orodje - Slack.
Dobavitelji	3	Na dobavitelje in obratno vplivamo preko ključnih tematik/ciljev: • Visoka stopnja zaupanja v našo družbo. • Profesionalna, odprta in prijazna komunikacija ter odnos; • Kakovost in inovativnost produktov ter storitev; • Pravičnost; • Spoštovanje človekovih pravic; • Hitra odzivnost, dobro sodelovanje in zanesljivost pri nujenju pomoči; • Trajnostni vidik poslovanja; Za dogovore, preverjanja, naročila uporabljamo komunikacijska orodja kot so sestanki, elektronska pošta; telefonski pogovori; sinhrona komunikacija preko klepetalnice; družbena omrežja; druga komunikacijska sredstva: dogodki itd.
Potrošniki (kupci, uporabniki, stranke...)	2	Naši uporabniki so ključni iz vidika uporabe produktov, zato je naš vpliv na njih viden preko ključnih tematik/ciljev: • Visoka stopnja zaupanja v našo družbo. • Profesionalna, odprta in prijazna komunikacija ter odnos; • Kakovost in inovativnost produktov ter storitev; • Pravičnost; • Spoštovanje človekovih pravic; • Hitra odzivnost, dobro sodelovanje in zanesljivost pri nujenju pomoči; • Trajnostni vidik poslovanja; Uporabniki s svojimi "feedbacki", ki jih pridobivamo od njih in z oceno zadovoljstva močno vplivajo na naš način delovanja v smeri boljše uporabniške izkušnje in nam pomagajo pri nadaljnjih izboljšavah tako produktov kot tudi komunikacije z njimi, ki poteka pretežno na spodaj navedene načine: • Sestanki s poslovnimi partnerji, elektronska pošta, telefonski pogovori, sinhrona komunikacija preko klepetalnice, družbena omrežja in drugih komunikacijskih sredstev ter dogodkov.
Skupnost (nevladne organizacije, posamezniki, občine...)	2	Sodelujemo tudi s skupnostjo, predvsem regulatorji, preko ključnih tematik/ciljev: • Spoštovanje zakonskih zahtev na delovnem področju, področju zdravja in varnosti pri delu; • Sodelovanje z regulatorji z namenom dvostranskega izboljšanja. Podajanje predlogov s strani regulatorjev in izobraževanje slednjih, o delovanju novih tehnologij, z naše strani. Sodelovanje poteka na naslednje preko sestankov v živo, elektronske pošte, pošta, poročil o poslovanju.

VRSTA DELEŽNIKA	VPLIV DELEŽNIKOV NA DEJAVNOSTI PODJETJA*	VLOGA DELEŽNIKOV NA PODROČJU SODELOVANJA Z ORGANIZACIJO
Vlada	.2	Z vlado neposredno ne sodelujemo. Upoštevamo in se ravnamo skladno z veljavno lokalno zakonodajo.
Mediji	.3	Na DOTR področju delujemo z namenom delati dobro za naše zaposlene in družbo. Medijsko se ne izpostavljam, smo pripravljeni sodelovati z njimi, v kolikor nas oni kontaktirajo, kot na primer intervju v prilogi Ona (link do objave na LinkedInu, Priloga 43), ko so direktorico Tajo sami povabili k intervjuju o empatičnem vodenju ter družbeno odgovornem ravnanju. Na družbenih medijih smo prisotni in na ta način vplivamo na ozaveščanje uporabnikov (Twitter, LinkedIn, Facebook, blog). Uporabniki nas lahko kontaktirajo preko navedenih medijev in dobijo odgovore na njihove izzive oz. zahteve.
Mnenjski voditelji (ključni strokovnjaki na vašem področju dela)	.2	Povezujemo se s ključnimi strokovnjaki na našem področju dela iz podobnih podjetij kot smo sami, gre za obojestranski interes pomoči in izboljšanja poslovanja. Delimo si nasvete od uporabe tehnologij, do pridobivanja raznih licenc. Sodelujemo tudi v intervjujih, ki jih takšna podjetja izvajajo za pridobitev relevantnih podatkov iz katerih objavljajo raziskave delovanja lokalnega trga na področju fin-tech. Tovrstna komunikacija poteka predvsem v živo na sestankih, kosilih, online klicev in tudi preko emailov.
Splošna javnost	.3	S splošno javnostjo delimo oz. sodelujemo predvsem preko ključnih tematik/ciljev: • Internetna varnost; • Blockchain in finančna pismenost; • Donacije in družbeno odgovorni projekti; Slednje poteka z udeležbo na konferencah, povabila na zaprte skupine, kroge, preko družbenih omrežij skupine (Facebook, Twitter, Blog, Linked-in), kamor objavljamo tudi dosežke ali vsebine od GitHub d.o.o., spletna stran skupine www.gatehub.net.
Narava	.2	Za naravo skrbimo in se do nje vedemo na odgovorne načine, kot so opisani pod poglavjem 1.11.4, str. 55.
Prihodnje generacije	.1	Sodelovanje s prihodnjimi generacijami poteka preko: • Sodelovanja s šolami: dijakom in študentom omogočamo opravljanje prakse (obvezne, izbirne). Pri tem dobijo tudi podporo strokovnega mentorja. • Mentoriranja mlajših generacij: Taja je mentorica v sklopu Amcham prvi mentor (link: https://www.prvimentor.si/mentorji/taja-kaker), kjer mentorira predstavnika Z generacije. Vplivi so obojestranski in direktni, saj se mlajši učijo od nas, mi pa se učimo kaj mlade zanima, kako delujejo in kaj potrebujejo za uspešno opravljanje dela in razvoj.

*1=močan, 2=srednje velik, 3=šibak

4.1 Matrika bistvenosti

Bistvena področja smo razdelili na tri segmente, skladno z našim upravljanjem trajnostnega razvoja oziroma ESG:

- družbeno upravljanje,
- korporativno upravljanje,
- okoljsko upravljanje.

Podatki so vezani na naše ključne deležnike. Matrika prikazuje pomembnost ukrepov za naše zaposlene in podjetje ter prekrivanje prioritet obek deležnikov. Z analizo smo definirali ključne in prioritetne ukrepe.

Družbeno upravljanje:

1. Zaželen in odgovoren delodajalec
2. Zdravje in varnost pri delu
3. Karierni razvoj
4. Vključujoče delovno okolje, ki zagotavlja načelo enakosti, enakopravnosti, vključenosti in spoštuje raznolikosti
5. Doseganje spolne enakopravnosti
6. Spodbujanje razvojno naravnane miselnosti
7. Ustvarjanje novih delovnih mest
8. Institucionalna krepitev skupnosti
9. Socialne naložbe - dobrotelne in humanitarne aktivnosti

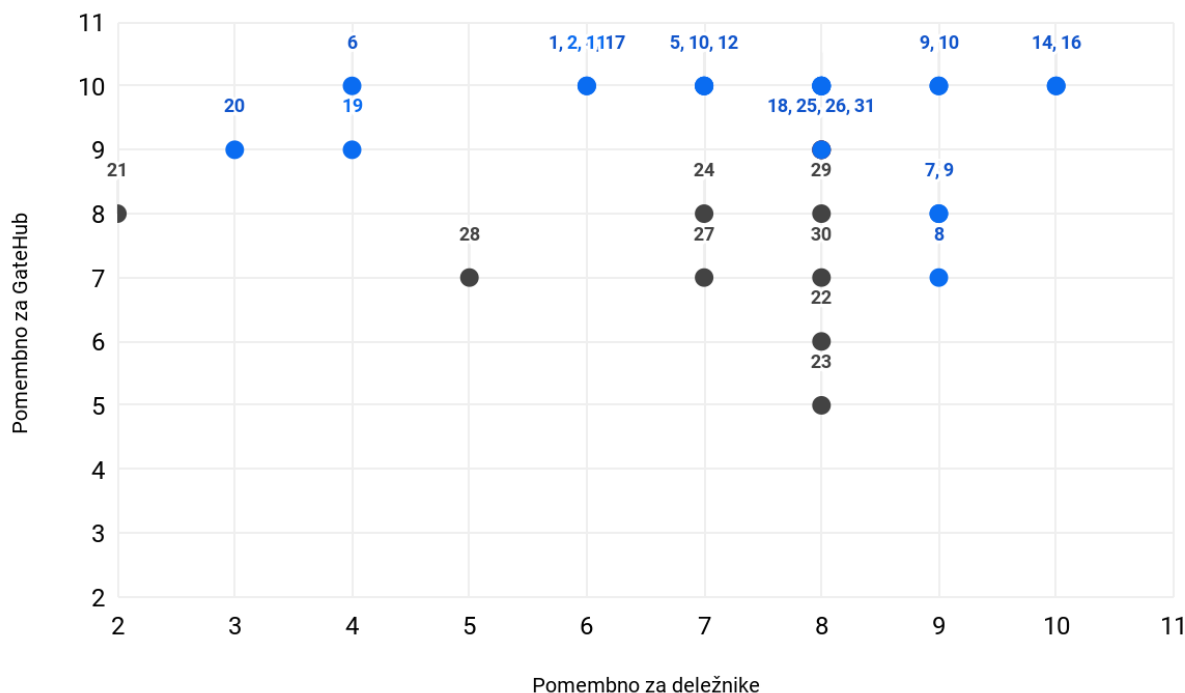
Korporativno upravljanje

10. Skladno / etično poslovanje
11. Družbeno odgovorno in trajnostno ravnanje in poslovanje
12. Zavzemanje za enakopravnost, spoštovanje raznolikosti in vključujoče delovno okolje, kjer ima vsak enake možnosti
13. Razvijanje varnih produktov in storitev s področja digitalnega finančnega poslovanja

14. Zadovoljstvo uporabnikov, kakovost storitev
15. Hitra in enakopravna obravnava zahtevkov
16. Varovanje osebnih podatkov uporabnikov in zasebnosti
17. Preprečevanje pranja denarja
18. Transparentna komunikacija
19. Rast in razvoj podjetja
20. Inovativnost
21. Dobičkonosnost

Okoljsko upravljanje

22. Zmanjševanje izpustov CO2 in izboljšanje kakovosti lokalnega zraka
23. Zmanjševanje porabe energije
24. Investiranje v učinkovito rabo energije
25. Približevanje "net-zero emissions" poslovanja
26. Digitalizacija poslovanja
27. Investiranje v trajnostno mobilnost
28. Kroženje računalnikov in druge opreme
29. Recikliranje in odgovorno ravnanje z odpadki
30. Zmanjševanje uporabe plastike
31. Odgovorna raba vode v pisarni



5 Trajnostni družbeni odnosi

5.1 Zaposleni

Za naše zaposlene si želimo še naprej ustvarjati kulturo in okolje, kjer se vsi zaposleni počutijo slišani, vključeni in motivirani. Ko govorimo "vsi", resnično mislimo vse - ne glede na spol, raso, vero, starost, spolno usmerjenost, izobrazbo ali fizične značilnosti. Zavedamo se pomena človekovih pravic, zato skrbimo, da vsem zaposlenim ves čas zagotavljamo enake pogoje za ohranjanje njihovega dostojanstva. Še naprej si želimo vzpostavljati in negovati kulturo, ki spodbuja spoštovanje, zaupanje, odgovornost, timsko delo in podpira osebni ter karierni razvoj posameznikov. Med zaposlenimi spodbujamo "out of the box" razmišljanje in odprto komunikacijo, da tako skupaj ustvarjamo in živimo kulturo, kjer inovativnost združujemo s kakovostjo.

Zavzemamo se za grajenje odprte organizacijske kulture in ustvarjanje pozitivnih ter pristnih medsebojnih odnosov. Delujemo v smeri doseganja dobrih poslovnih rezultatov in dolgoročnega razvoja poslovanja, kar se odraža v kakovosti naših storitev ter v zadovoljstvu, zavzetosti in pripadnosti naših zaposlenih.

Zaposleni v GateHubu so tudi pomemben del naše poslovne strategije, ki se začne na ravni posloводства in se prenaša preko vodij, ki vsakodnevno komunicirajo s svojimi ekipami. Tako pri vodenju naše družbe upoštevamo načela, ki zagotavljajo in podpirajo:

- Družini naklonjeno družbo in enakopravno obravnavo žensk ter moških, kot osnovna elementa načel vodenja.
- Vodenje, ki je namenjeno našim sodelavkam in sodelavcem, saj upošteva njihove predloge, želje in interese tudi pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.
- Razvoj in spodbujanje vodij, da tudi sami živijo na način, ki ponazarja združljivost poklica in zasebnega življenja.
- Vodilni v družbi delujejo na način, da pri odločanju zajamejo tako zahteve družbe kot tudi zasebne potrebe zaposlenih in slednje poskušajo produktivno in pošteno usklajevati na najboljši možni način za vse.

Odgovornost do zaposlenih je sestavni del naših prizadevanj za doseganje trajnostnega razvoja. Zaposleni so srce naše družbe, saj z zavzetim, učinkovitim delom in aktivnim vključevanjem naših temeljnih vrednot v vsakodnevno delovanje, živijo in soustvarjajo poslanstvo in vizijo naše družbe. Naša odgovornost do zaposlenih se izraža preko petih temeljnih področij:

- **"Hire the Best"** - Zaposluje in delamo z najboljšimi, ne glede na spol, starost itd.
- **"Be yourself"** - Raznolikost nas bogati.
- **"We develop talents"** - Izobraževanje in razvoj talentov.
- **"Be well @workplace"** - Dobro počutje na delovnem mestu.
- **"Better together"** - Sodelovanje, povezovanje in odprta komunikacija.

Konec leta 2023 je bilo v družbi zaposlenih 27 sodelavcev (Preglednica 3), kar je za eno manj kot konec leta 2022. Povprečno število zaposlenih leta 2021 je bilo 29, leta 2022 28 in leta 2023 28 (Preglednica 2).

	2021	2022	2023
Povprečno št. v letu	29	28	28
Moški	19	18	20
	63 %	64,3 %	71 %
Ženske	10	10	8
	37 %	35,7 %	29 %

Preglednica 2: Število in delež zaposlenih glede na spol za l. 2021, 2022 in 2023.

Na dan 31.12.	28	28	27
Moški	18	18	19
	64,3 %	64,3 %	70 %
Ženske	10	10	8
	35,7 %	35,7 %	30 %

Preglednica 3: Število in delež zaposlenih glede na spol na dan 31.12 za leto 2021, 2022 in 2023.

5.1.1 "Hire the Best"

Delamo z najboljšimi talenti

V GateHub-u zaposlujeemo talente z željo po rasti, s strastjo in ambicijami. Talente, ki so predani in imajo radi svoje delo. Talente, ki s svojim znanjem doprinašajo in pomagajo naši družbi, da raste in postane vodilna v industriji. Verjamemo v zaposlitev talenta, ki je najboljši za iskano pozicijo - ne glede na spol, starost, izobrazbo, raso, vero ali druge ne-relevantne značilnosti.

Zaposlujeemo najboljše. V naše delovno okolje sprejemamo strokovnjake, željne učenja in konstantnega nadgrajevanja, ki svoje karijerne izzive vidijo na področju novih tehnologij in spreminjanju delovanja finančnega sistema. Cenimo proaktivne in pozitivno naravnane posameznike, ki k delu pristopijo profesionalno, razmišljajo izven ustaljenih smernic in so spretni pri reševanju kompleksnih nalog. Velik poudarek dajemo medsebojnemu sodelovanju, zato so naši zaposleni iskrene in spoštljive osebe, ki cenijo dobre medsebojne odnose, uživajo v timskem delu s sodelavci in poslovnimi partnerji ter s svojim delom in odnosom pripomorejo k soustvarjanju boljšega okolja ter uspešnega delovanja družbe.

Iskanje ustreznih strokovnjakov za posamezna delovna področja našega delovanja velikokrat pomeni izziv in je hkrati ključnega pomena za doseganje zastavljenih poslovnih ciljev, zato iskanju novih sodelavcev posvečamo posebno pozornost. Poleg posameznikovih znanj in kompetenc, so eden izmed pomembnih kriterijev izbora tudi njegove osebnostne lastnosti in vrednote, ki v veliki meri izražajo njegovo ujemanje z organizacijsko kulturo naše družbe.

Pri iskanju novih sodelavcev se kot tehnološko usmerjena družba primarno poslužujemo internetnega oglaševanja prostih delovnih mest, saj nam slednje omogoča učinkovit pristop do posameznikov s področja trga dela informacijske tehnologije. Med tovrstnimi metodami prevladujejo objave delovnih mest na spletnih zaposlitvenih portalih in na naši spletni strani.

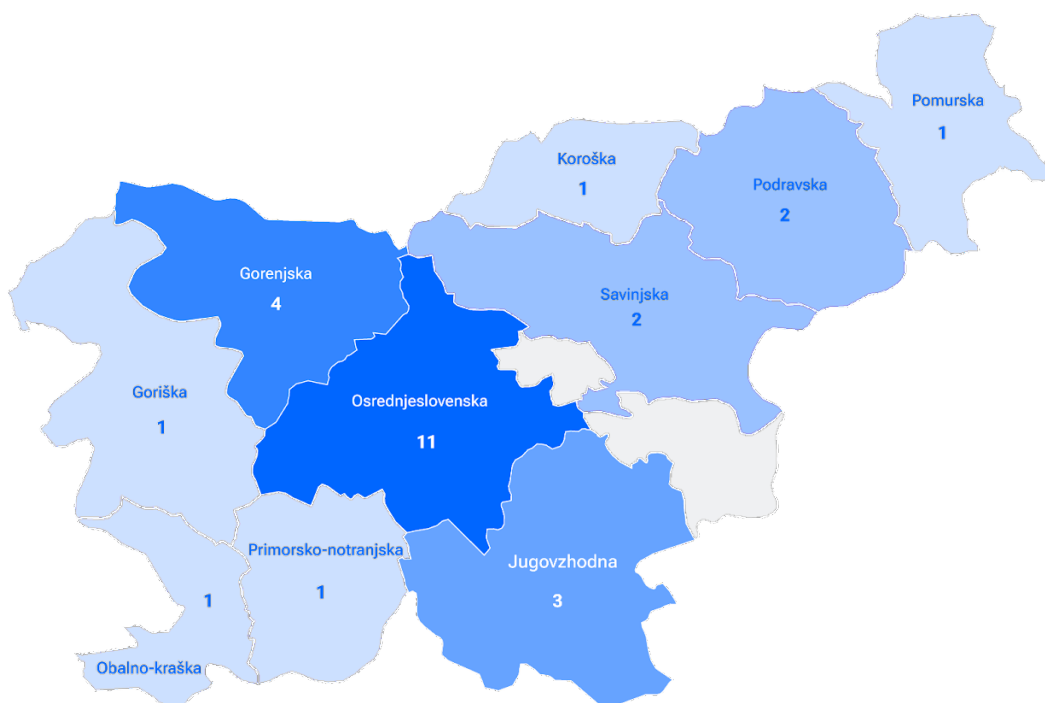
Pri iskanju in zaposlovanju novega kadra sodelujemo tudi s partnerskimi kadrovskimi agencijami, ki nam s široko bazo specializiranih in visoko profiliranih posameznikov nudijo izbor kakovostnih in preverjenih kandidatov.

Zelo smo veseli vseh osebnih priporočil naših zaposlenih, ki so se izkazala za zelo uspešna. Ta način nam omogoča kontakt s kandidati, ki se morda sicer sploh ne bi prijavili na prosto delovno mesto, hkrati pa takšnim kandidatom poznanstva omogočajo hitrejšo vključitev v delovno okolje in bolj izražen občutek sprejetosti v družbi. Ob tem velja opozoriti, da imajo vsi kandidati, ne glede na morebitna poznanstva in priporočila, enake možnosti za zaposlitev. V izvedbi selekcijskega postopka namreč pri vseh enakovredno ocenjujemo izpolnjevanje različnih kriterijev, od formalnih in neformalnih znanj, kompetenc za delo, osebnih vrednot, zanimanj in pričakovanj.

5.1.2 “Be yourself”

Raznolikost nas bogati

GateHub smo zaposleni. Združujejo nas growth mindset, ciljna naravnost, strokovna podkovanost, pogled, usmerjen proti uspehu, “out of the box” razmišljanje, kvalitetno izvajanje dela, želja po konstantni rasti in nenehnemu izboljševanju, a smo kljub temu tako zelo raznoliki. Razlikujemo se po spolu, izkušnjah, vrednotah, izobrazbi, spolni usmeritvi, izvoru in veri. Vse omenjene vidike raznolikosti spoštujemo in cenimo, saj prispevajo k naši kreativnosti, inovativnosti, unikatnosti in poslovnemu uspehu. Individualne raznolikosti posameznikov nas krepijo in bogatijo, zato gojimo odprto kulturo, ki temelji na razumevanju in sprejemanju raznolikosti. Naša posebnost je, da delujemo v mednarodnem okolju, zato je naša ekipa sestavljena iz posameznikov, ki sprejemajo kulturno raznolikost in jim je delovanje v takem okolju nekaj povsem naravnega. Naši zaposleni prihajajo iz 10 različnih slovenskih regij, kot je prikazano na Sliki 2. Največ zaposlenih v letu 2023, in sicer 40,74 % vseh zaposlenih, prihaja iz Osrednjeslovenske regije.



Slika 2: Prikaz prebivališč zaposlenih po slovenskih regijah.

Spoštujemo različno razmišljanje

Sprejemamo in cenimo različne načine razmišljanja, perspektive in mnenja, ki s svojo raznolikostjo predstavljajo ključ do uspeha. V družbi gojimo kulturo odprte komunikacije, zato zaposlene spodbujamo k

izražanju mnenj in podajanju novih idej. S skupnimi močmi ustvarjamo delovno okolje, v katerem je vsak posameznik spodbujen, da izrazi svoje mnenje. Inovativnost je ena izmed naših pomembnejših vrednot, zato zaposlene vselej spodbujamo, da s kreativnimi idejami in predlogi stremijo k izboljšavam ter po svojih najboljših močeh prispevajo k ustvarjanju inovativnih tehnoloških rešitev.

Smo tudi ponosni podpisniki slovenske Listine raznolikosti, s čimer se eksterno in interno zavezujemo k strpnosti, enakopravni obravnavi in spoštovanju raznolikosti.

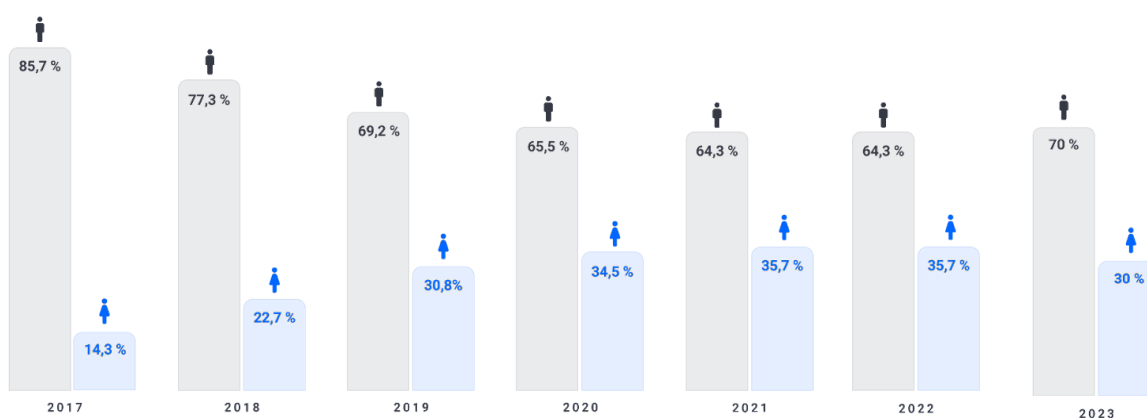
Zavzemamo se za enakopravnost spolov

Letno izvajamo analizo enakopravnosti, ki je bila izvedena tudi ob koncu leta 2023. Naš namen je sprotno preverjanje ukrepov, ki zagotavljajo enakopravnost med spoloma. V analizi za 2023 ugotavljamo, da so vsa delovna mesta dostopna in namenjena obema spoloma in da v plačah ni razlik, saj so te opredeljene in predvidene glede na posamezno delovno mesto. Poleg omenjenega z različnimi ukrepi in pravilniki zagotavljamo in spodbujamo enakopravnost med različnimi spoli na naslednjih področjih: družinske obveznosti, selekcija, izbor in zaposlovanje kandidatov, plačni sistem, sistem nagrajevanja, sistem napredovanja, zagotavljanje odprte organizacijske kulture (npr. pogovori "ena na ena" z vodjo, team-buildingi, različne druge oblike neformalnih druženj), promocija ravnotežja med delom in zasebnim življenjem, obveščanje in dostopnost informacij, dostop do izobraževanj ter enakovredna obravnav izzivov in predlogov vseh zaposlenih, neodvisno od spola.

Ugotavljamo, da v družbi GateHub konstruktivno in temeljito naslavljamo, opredeljujemo in delujemo na področju enakosti spolov. Uspešno smo udeležili implementacijski plan za leto 2023 in se za leto 2024 ponovno zavezujemo, da bomo še naprej nadgrajevali in omogočali delovno okolje, ki je inkluzivno in temelji na enakopravnih možnostih za vse spole.

Glede na to, da je naša družba tehnološko usmerjena, je delež žensk znotraj družbe nadpovprečen. V letu 2022 so ženske v tehnološki industriji povprečno predstavljale 28 % delovne sile¹, medtem ko je bil delež žensk v naši družbi višji od povprečja in je na dan 31.12.2023 predstavljal 30 %.

V letu 2023 (na dan 31.12.2023) je bilo med zaposlenimi v GateHubu 19 predstavnikov moškega spola, kar predstavlja 70 % vseh zaposlenih in 8 predstavnic ženskega spola, kar predstavlja 30 % vseh zaposlenih v družbi. Trend rasti deleža ženskega spola med zaposlenimi je prikazan na Sliki 3.



Slika 3: Prikaz naraščanja deleža žensk med zaposlenimi po letih

¹<https://www.zippia.com/advice/women-in-technology-statistics/>

5.1.3 “We develop talents”

Izobraževanje in razvoj talentov

Zaposlujeemo uspešno in visoko usposobljeno ekipo, ki prisega na znanje, samoiniciativnost, odgovornost, dobre odnose in osebni razvoj. Zavedamo se, da je nenehno izobraževanje, usposabljanje, izpopolnjevanje znanja in kompetenc naših zaposlenih ključnega pomena za razvoj njihov potencialov ter razvoj naših storitev, zato investiramo v njihovo izobraževanje in nadaljnji razvoj. Vsi zaposleni imajo možnost kariernega razvoja in rasti.

Ob pričetku leta, po vseh izpeljanih letnih, razvojnih pogovorih “Growth Talk”, skrbno pripravimo letni načrt izobraževanj, s katerim definiramo morebitne vrzeli in predvidimo priložnosti za izpopolnjevanje izobraževalnega procesa. Načrt obsega potrebe po izobraževanju zaposlenih, ki sledijo zastavljenim strateškim ciljem družbe. Zaposlenim skladno z zastavljenim načrtom konstantno omogočamo tako eksterna kot tudi interna izobraževanja. Stremimo k uravnoteženem in enakopravnem izobraževanju vseh zaposlenih, saj je izobraževanje oziroma usposabljanje v naši družbi usklajeno s potrebami in kompetencami delovnega mesta, zastavljenimi cilji ter strokovnim in osebnim razvojem posameznika, ne glede na spol, starost, izobrazbo, raso, vero ali drugo ne-relevantno značilnost.

V letu 2023 je so se zaposleni in zunanji sodelavci udeležili **70 različnih izobraževanj**, od tega 29 izobraževanj namenjenih posameznikom, 23 celemu podjetju, 4 izobraževanja za ženske v tehnološki industriji in 14 izobraževanj namenjenih vodjam. Poleg tega omogočamo nenehen dostop do spletnih izobraževanj Udemy, ki se jih zaposleni lahko udeležujejo kadarkoli. Med udeleženci izobraževanj so v letu 2023 prevladovali moški, kar je skladno s tem, da jih je v družbi več kot žensk. V letu 2023 je bilo skupno zabeleženih **433 udeležb** izobraževanj.

Med 60 individualnimi udeležbami na izobraževanjih namenjenih posameznikom je bila struktura udeležencev med redno zaposlenimi glede na spol sledeča: 23 udeležb žensk (38,3 %) in 37 udeležb moških (61,7 %). Povprečna starost zaposlenih, ki so se udeležili izobraževanj je bila 33,3 let. Največ udeležb izobraževanj smo zabeležili v oddelkih Razvoj (25 %) in Produkt (25 %), kar je skladno s tem, da je v omenjenih oddelkih največ zaposlenih.

Individualnih izobraževanj za zaposlene je bilo v letu 2023 več kot v letu 2022.

Ponosni smo, da so bila vsa izobraževanja, ki so se jih zaposleni udeležili v letu 2023 izvedena znotraj delovnega časa (izvzete so večdnevne konference v tujini), kar je skladno z omogočanjem dobrega ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem. Poleg tega pa so bila, kot v prejšnjih letih, tudi v letu 2023, vsa izobraževanja omogočena vsem zaposlenim iz vseh oddelkov.

Poleg redne organizacije izobraževanj, za razvoj in nadgrajevanje znanja skrbimo tudi z nakupi raznovrstnih knjig in ostale literature, s katero neprestano dopolnjujemo izbor v interni knjižnici. Na ta način zaposlenim omogočamo, da izpopolnjujejo svoje znanje, ali pa se seznanijo s tematiko, ki morda ni neposredno povezana z opravljanjem njihovih delovnih nalog, a jih kljub temu zanima.

5.1.4 “Be well @workplace”

Zdravje in dobro počutje na delovnem mestu

Pravilnik o promociji zdravja “Be well @workplace in ukrepi za l. 2023

V GateHub-u se zavedamo, da je varno in spodbudno delovno okolje predpogoj za dobro počutje, produktivnost, ustvarjalnost, pripadnost in pozitiven odnos do dela, zato skrbimo za ohranjanje in izboljševanje ekipnega zdravja in varnosti na delovnem mestu. Med naše zaposlene širimo zavedanje o zdravem načinu življenja in spodbujamo zdrav življenjski slog, hkrati pa jim omogočamo, da sami aktivno

vplivajo na zagotovitev zdravega delovnega okolja, saj imajo ključno vlogo pri prepoznavanju morebitnih varnostnih vrzeli.

Letno načrtujemo, izvajamo in dopolnimo Pravilnik o promociji zdravja "Be well @workplace", ki opisuje in opredeljuje vsebino in kategorije ukrepov, vezanih na tri glavne programe, ki opredeljujejo specifične ukrepe in aktivnosti:

- **ORGANIZACIJA DELA** (fleksibilen delovni časi in možnost dela od doma, dopusti, bolniška/daljša odsotnost, Interna komunikacija in informiranje, selekcija in zaposlovanje, izobraževanje in razvoj, občutek cenjenosti in nagrajevanje, zdravje na delovnem mestu).
- **DELOVNO OKOLJE** (delovni prostor, zdravje v delovnem okolju, majhne pozornosti in darila, hišni ljubljenci na delovnem mestu).
- **ZDRAV NAČIN ŽIVLEJNJA** (sadje v pisarni in hidracija, gibanje in aktivnosti, bolezni in preventiva, nezdrave navade, duševno zdravje, medosebni odnosi in zadovoljstvo).

Analiza ukrepov izvedenih v letu 2023

Zadovoljstvo z vsemi ukrepi, ki jih izvajamo, smo preverili z anketami za vrednotenje zadovoljstva z ukrepi z zaposlenimi iz posameznih oddelkov. Na podlagi dodatnih predlogov smo pripravili tudi Pravilnik o promociji zdravja za l. 2024, kjer so dodani tudi novi ukrepi.

Predloge zaposlenih zbiramo tudi preko nabiralnika za mnenja in predloge, v katerega v letu 2023 nismo prejeli predlogov za nove ukrepe ali izboljšanje obstoječih ukrepov s področja promocije zdravja.

Z analizo absentizma za leto 2023 smo ugotovili, da je povprečno število bolniških odsotnosti vseh zaposlenih skupaj znašalo 14,33 dni/mesec, kar je 6,75 dni/mesec manj kot v letu 2022. Odstotek bolniškega staleža (% izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca) je za leto 2023 znašal 1,75 %, medtem ko je v letu 2022 znašal 2,48 %. Skupno število dni odsotnosti vseh zaposlenih v l. 2022 je znašalo 172 dni, pri čemer so bile te večinoma kratke, saj jih 83 % ni trajalo več kot 5 zaporednih dni.

Vsi zaposleni lahko koristijo ukrep dela od doma. V letu 2023 je bilo opravljenih 1493 dni oz. 11.944 ur dela na domu, kar je za 4,3 % manj kot leta 2022. S tem ukrepom se je privarčevalo 48476,10 km poti z osebnimi avtomobili.

V GateHub-u velik poudarek dajemo na zagotavljanje ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem, zato se v največji možni meri izogibamo odrejanju nadur. Analiza nadur je pokazala, da je bilo na ravni celotnega podjetja v l. 2023 odrejenih 148 nadur, v dveh oddelkih.

Zavedamo se, da so srečni, motivirani in zavzeti zaposleni konkurenčna prednost uspešnih družb, pri čemer je eden od pokazateljev zadovoljstva zaposlenih tudi fluktuacija kadra. V okviru analize fluktuacije smo ugotovili, da je ta v letu 2023 znašala 17,6 %, kar pomeni 14,1 % povečanje fluktuacije v primerjavi z letom 2022, ko je ta znašala 3,5 %. GateHub spada med tehnološka podjetja, kjer je povprečna stopnja fluktuacije višja od večine drugih sektorjev ter v povprečju znaša več kot 20 %.²

Pomembno nam je, da imajo naši zaposleni možnost osebnega in strokovnega napredka, kar jim med drugim omogočamo tudi z napredovanji. V letu 2023 je bilo omogočenih 18 napredovanj (napredovalo je 66,7 % vseh zaposlenih), neodvisno od spola, pri čemer so napredovale 4 ženske (50 % vseh žensk) in 14 moških (74 % vseh moških) v družbi GateHub.

V letu 2023 smo nadaljevali z izvajanjem ukrepov, ki smo jih v letu 2022 določili na podlagi raziskave o varnosti in zdravju na delovnem mestu. Poleg tega smo v l. 2023 uvedli še 6 novih ukrepov: *vodene*

² <https://www.praisidio.com/turnover-rates>

meditacije, Women in Tech program, omogočanje subvencioniranih športnih aktivnosti izven službenega časa, pravilnike vezane na vrednote in obnašanja v družbi GateHub, neformalni mentorski sistem, druženje in družabni dogodki po kvartalnih sestankih.

5.1.5 “Better together”

Sodelovanje, povezovanje in odprta komunikacija

Interna komunikacija - zaupanje, odnosi in psihološka varnost

Ena izmed osnovnih vrednot naše družbe je odprta komunikacija, ki nas spodbuja k temu, da jasno in odprto izražamo svoja stališča ter podajamo svoja mnenja. Zaposlenim prisluhnemo in storimo vse kar je v naši moči, da se vsak zaposleni počuti slišane in upoštevanega. Naše interno komuniciranje je usmerjeno v krepitev vključujoče organizacijske kulture, ki upošteva mnenja zaposlenih, jih vključuje v sprejemanje odločitev in si prizadeva za ohranjanje dobrih medsebojnih odnosov.

Zavedamo se, da sta pretok informacij in obveščanje zaposlenih o dogajanju dva od pomembnejših vidikov za ustvarjanje in ohranjanje zaupanja in transparentnosti ter posledično dobrega vzdušja v družbi. Menimo, da pravočasno informiranje zaposlenih o vseh dogodkih in spremembah v družbi, v veliki meri vpliva na razvoj in soustvarjanje spoštovanja, motiviranosti in pripadnosti družbi. Da se zavedamo pomena internega komuniciranja, kažejo tudi raznoliki načini komuniciranja z uporabo sodobnih orodij.

Odnose z zaposlenimi krepimo z rednimi srečanji vodstva z vsemi zaposlenimi (“Meeting All”) in z obveščanjem sprememb preko elektronske pošte ali preko vodij (prenos informacij top-down). Z zaposlenimi redno in pravočasno komuniciramo vse spremembe v družbi. Informiranje poteka tako neposredno s strani direktorjev, HR službe kot tudi preko vodij posameznih oddelkov na oddelčnih oz. 1 na 1 sestankih oz. preko elektronske pošte ali ostalih komunikacijskih kanalov. Zaposlenim je omogočeno svobodno izražanje mnenj z uporabo internega “nabiralnika za zbiranje mnenj in predlogov zaposlenih”, na ta način imajo možnost aktivnega sodelovanja pri ustvarjanju sprememb v družbi.

Zaposlene obveščamo o spremembah v družbi, o različnih informacijah in novostih, ki se nam zdijo zanje zanimive oz. uporabne, obveščamo jih tudi o različnih brezplačnih seminarjih, tečajih in izobraževanjih. Omogočamo jim, da so v času odsotnosti še naprej vključeni v interno komuniciranje. Med daljšo odsotnostjo z delovnega mesta imajo tako odsotni zaposleni dostop do informacij o aktualnem dogajanju na delovnem mestu, razpisanih usposabljanjih, izobraževanjih ter internih prostih delovnih mestih. V času odsotnosti (daljša bolniška ali porodniška odsotnost) jim ohranimo dostop do službene elektronske pošte, vključeni so tudi v interno komuniciranje preko internega komunikacijskega orodja, kjer se lahko, če želijo, kadarkoli vključijo v pogovor.

Timsko delo in team-buildingi

Ena od naših temeljnih vrednot je timsko delo, ki jo v GateHub-u razlagamo in živimo tako, da dajemo v vsakodnevni aktivnosti velik poudarek medsebojnemu sodelovanju in visoko cenimo medsebojne odnose. Naši zaposleni kažejo spoštovanje in iskrenost, uživajo v timskem delu s sodelavci in poslovnimi partnerji ter s svojim delom in odnosom pripomorejo k soustvarjanju boljšega delovnega okolja.

Timsko delo in povezovanje ekip spodbujamo tudi preko različnih team-buildingov, ki jih organiziramo večkrat letno. Ti so izvedeni na ravni celotnega podjetja, prav tako v posameznih ekipah, ter omogočajo druženje, gradnjo kvalitetnih odnosov, razvijanje sposobnosti sodelovanja in razvijanje drugih mehkih veščin. Izvajamo team-buildinge z različnimi vsebinami, ki jih določimo na podlagi predhodno identificiranih potreb.

Mentorski program

Mentorstvo je eno najbolj učinkovitih oblik izmenjave znanj in izkušenj. Poslanstvo mentorskega sistema v GateHubu je spodbujanje rasti sodelavcev, spodbujanje napredovanja, iskanje in razvoj potencialov, opolnomočenje in omogočanje trajnostne rasti zaposlenih in podjetja kot celote. V GateHub-u uporabljamo

formalni mentorski sistem, ki se nanaša na: a) uvajanje novega zaposlenega in b) uvajanje obstoječega zaposlenega na novo delovno mesto.

Ker preko mentorstva razvijamo tako mentorirance kot tudi mentorje, se pred začetkom prevzemanja mentorske vloge mentor udeleži izobraževanja za mentorje, kjer spozna vsebino mentorskega sistema, postopek sistema uvajanja ter razvija vodstvene kompetence. Po zaključenem izobraževanju sprejme mentor mentoriranca na novo delovno mesto in ga uvede ter spozna s procesi v podjetju. Z mentorirancem ob začetku postavi cilje, ki jih bo mentoriranec dosegel do konca poskusne dobe. Po zaključku mentoriranec oceni mentorja in njegovo delo, mentor pa oceni delo in napredek mentoriranca. Oceno mentor in mentoriranec podata preko pogovora s HR oddelkom. Na podlagi podanih ocen je tako mentorju kot mentorirancu predana povratna informacija. Po zaključku poskusne dobe je mentor mentorirancu še naprej na voljo, če ga ta potrebuje za posvet ali strokovno usmeritev pri delu. Enkrat letno se mentorji srečajo na internem dogodku Mentorski krogi, v katerem izvedejo analizo mentorskega sistema, svojih praks, napredka in delijo predloge dobrih praks.

Medgeneracijsko sodelovanje

Kot mlad kolektiv pretežno zaposlujeemo predstavnike generacije Y (milenijce), ki jim sledi generacija X. Na našem pragu pa bodo kmalu stali tudi predstavniki nove generacije Z - in prav to je ključen razlog zakaj je potrebno dobro razumeti razlike med generacijami (načine dela, vidike motivacije, načine sodelovanja in vodenja posamezne generacije) ter se hkrati zavedati podobnosti med generacijami, ki nas združujejo in povezujejo v celoto.

S tem namenom vodje izobražujemo o pomenu razumevanja značilnosti posameznih generacij. Poleg tega pa smo jim v delavnici o medgeneracijskem sodelovanju predstavili tudi dva sodobna pogleda na generacije, s katerima smo med vodjami spodbudili diskusijo in začeli razmišljati na nov, sodobnejši ter bolj inkluziven način. V sklopu prvega sodobnega pogleda na generacije, ki razlaga premik od poudarjanja "generacijskega prepada" do poudarjanja pomembnosti "medgeneracijskega sodelovanja", smo jim predstavili pomen osebne varnosti, zaradi katere včasih težko razumemo ljudi, ki so od nas drugačni in pomen fleksibilnosti, pri kateri smo poudarili željo po učenju in poučevanju, ki za vsakega predstavlja možnost, da svoje znanje deli in je prav tako novo znanje pripravljen sprejeti. Drug sodobni pogled, ki naslavlja tematiko in opredelitev generacij pa predpostavlja, da te, po tradicionalni delitvi (generacije X, Y, Z) ne obstajajo več, saj ima v današnjem času edinstvenost in unikatnost posameznikov veliko večji pomen in vpliv na osebo, kot generacija, kateri pripada. V okviru tega smo diskutirali o podobnostih, ki družijo različne "generacije" ter delili dobre prakse za vodje, v okviru prepoznavanja in naslavljanja edinstvenosti vsakega posameznika v ekipi.

Poleg sodobnih pogledov na generacije z našimi vodji delimo tudi relevantno literaturo, smernice in strokovne članke, ki naslavlajo tematiko vodenja pripadnikov različnih generacij ter sodelovanja med njimi.

Starostna struktura, prikazana na sliki št. 4 kaže, da je v družbi največ zaposlenih predstavnikov generacije Y, in sicer 96,3 %, sledijo predstavniki generacije Z z 3,7 % vseh zaposlenih.



Slika 4: Prikaz generacij zaposlenih

Povprečna starost zaposlenih v GateHub-u je v letu 2023 znašala 34,1 let, pri čemer je bil najmlajši zaposleni star 27 let, najstarejši pa 40 let. Najmlajša zaposlena je bila stara 26 let, medtem ko je bila najstarejša zaposlena stara 41 let.



Slika 5: Prikaz najvišje, najnižje in povprečne starosti zaposlenih

5.2 Poslovni partnerji

5.2.1 Kdo do so naši poslovni partnerji in kaj za nas pomenijo

Smo družba, ki je usmerjena v dobrobit ljudi ("People focused") - ljudi z vidika zaposlenih, z vidika poslovnih partnerjev in širše družbe ter okolja. Našim partnerjem želimo nuditi kakovost, varnost in zanesljivost produktov.

Naše storitve in produkti so namenjeni vsem, ki si želijo biti udeleženi v svetu digitalnih valut. Za naše poslovne partnerje razvijamo rešitve in jim nudimo podporo pri uporabi le teh. Takšne rešitve omogočajo, da lahko naši poslovni partnerji svojim uporabnikom nudijo platformo, na kateri lahko trgujejo, si med seboj pošiljajo digitalne valute, ali pa te le hranijo v svojih digitalnih denarnicah.

Želje in potrebe naših partnerjev so, kot naši zaposleni, srce našega poslovanja. Prepričani smo, da so odprta komunikacija, sodelovanje in nudenje učinkovite podpore ključ do dobrega poslovanja. Učinkovita podpora našim partnerjem in njihovim uporabnikom predstavlja konkurenčno prednost. Podpora slednjim tako pri nas ni zgolj oddelek, temveč v njenem duhu živi celoten GateHub.

5.2.2 Komuniciranje z našimi poslovnimi partnerji in njihovimi uporabniki

Poslovnim partnerjem želimo zagotoviti osebno obravnavo in prisluhniti njihovim specifičnim potrebam. Naš oddelek za podporo so našim partnerjem in njihovim uporabnikom je na voljo vsak dan med 7.00 in 23.00 uro, prav tako med vikendi in prazniki. V tem času osebno odgovarjajo na prejete zahteve, v času neaktivnosti pa so posameznikom v pomoč predpripravljeni avtomatski odgovori s potencialnimi rešitvami.

Z našimi partnerji komuniciramo preko različnih komunikacijskih kanalov:

- **Elektronska pošta.** Vsa elektronska sporočila prispejo v program za evidentiranje zahtevkov, ki nam omogoča, da nobeno sporočilo ne ostane nepregledano. Vsa elektronska sporočila prispejo v isti elektronski predal in so enakovredno obravnavana.

- **Telefonski pogovori in klici na daljavo.** Redno izvajamo tudi zvočne in video klice, s katerimi omogočamo bolj osebni stik in dober pretok informacij med nami in našimi partnerji.
- **Komunikacija preko klepetalnice.** Sprotno komuniciranje in predaja informacij poteka preko klepetalnice ("chat"), ki omogoča hitre odgovore in sprotno reševanje težav.
- **Družbena omrežja.** Kot del GateHub skupine smo prisotni na različnih družbenih omrežjih, kot so Facebook, Twitter, LinkedIn in blog, preko katerih s partnerji in širšo javnostjo komuniciramo v obliki rednih objav in preko zasebnih sporočil. V objavah na blogu delimo vsebine o potencialnih nevarnostih na spletu, o novostih na naši platformi, o nadgradnjah, o spremembah povezanih z varnostjo ter o ostalih novetah, pomembnih pri nadaljnji uporabi naših produktov. Pomemben del so izobraževalne vsebine o potencialnih nevarnostih na spletu in nasveti kako kar najbolj varno uporabljati platformo ter se zaščititi pred morebitnimi spletnimi zlorabami.

5.2.4 Povratne informacije (feedback)

Pozorno spremljamo povratne informacije uporabnikov saj so za naše poslovne partnerje neprecenljivega pomena. Tako dobre, kot tudi tiste malce manj pozitivne. Informacije o potrebah in željah uporabnikov so nam v pomoč pri prepoznavanju njihovih potreb in zahtev, saj lahko le na ta način lahko razvijemo kakovostne rešitve. Tovrstni odzivi namreč služijo kot idejno izhodišče našim razvijalcem, po drugi strani pa so pomemben vir informacij za naše agente, saj razkrivajo področja in tematike z največ izzivi. Povratne informacije redno pregledujemo, analiziramo in se iz njih učimo s ciljem, da odkrijemo področja kjer se lahko izboljšamo in tako našim poslovnim partnerjem nudimo še kvalitetnejšo in zaneslivejšo podporo ter jim omogočimo najboljše uporabniško izkušnjo.

Poleg študij individualnih primerov, so nam v veliko pomoč tudi podatki o zadovoljstvu iz preteklih časovnih obdobj. Vselej se trudimo stopiti v čevlje partnerjev in njihovih uporabnikov, jim prisluhniti ter razvijati produkte ter storitve, ki zadovoljujejo njihove želje in potrebe. Zavedamo se, da se slednje spreminjajo, zato se mora z njimi spreminjati tudi naš način delovanja in rešitve, ki jih razvijamo.

5.2.5 Izboljševanje uporabniške izkušnje

Poslovnim partnerjem želimo vselej omogočiti enostavno in pozitivno uporabniško izkušnjo, zato vse nove funkcionalnosti in nadgradnje naše platforme testiramo preden so na voljo njihovim uporabnikom. Namen tovrstnega testiranja je prepoznati in odpraviti morebitne nepravilnosti, s katerimi bi se utegnil pri uporabi produktov srečati uporabnik. Testiranje je vsekakor koristno tudi za naše agente, saj z njim pridobijo dragoceno znanje, ki jim omogoča zagotavljanje kvalitetnejše nadaljnje podpore.

5.2.6 Reševanje reklamacij

Dober odnos z našimi partnerji negujemo tudi z doslednim in ažurnim reševanjem reklamacij, ki se izvaja v okviru pravično zastavljenega sistema. Reklamacijski postopek je razumljiv, nezahteven za uporabo in enostavno dostopen. V postopku se ponovno preverijo vsa dejstva in vsa komunikacija v zvezi z ugotovljeno neskladnostjo, nato pa se predlagajo rešitve oziroma odpravijo vzroki neskladnosti. K reševanju reklamacij pristopamo odgovorno, resno in profesionalno, saj je to edini način s katerim še naprej gradimo ter vzdržujemo odnos zaupanja.

6 Trajnostni odnos do narave in okolja

Zavedamo se, da je poleg ustvarjanja dobrih poslovnih rezultatov pomembno tudi etično ravnanje in skrb za dobrobit narave ter lokalnega okolja. S tem namenom v naši družbi upoštevamo temeljna načela odgovornega ravnanja na področju okolja, odgovorno uporabljamo naravne vire in stremimo k varovanju okolja.

Ko svet prehaja v prihodnost čiste energije, postaja trajnost glavna sestavina in prednostna naloga gospodarske rasti v prihodnosti. Sprejetje in sledenje trajnostnim ukrepom za zmanjšanje emisij ogljika, znotraj različnih panog, lahko globalni ekonomiji do leta 2030 prihrani približno ocenjeno 26 bilijonov dolarjev. Ko govorimo o prispevkih iz različnih panog, to prav tako velja za finančno tehnološko industrijo, skupaj in vsaka posebej morata prispevati. Kako? Eden izmed načinov kako lahko, kot družba, ki deluje na področju razvoja sodobnih tehnologij, prispevamo je področje dolgoročne trajnosti denarja. Večina valut danes ni okolju prijaznih, saj s proizvodnjo in pretokom denarja prispevajo k onesnaževanju, krčenju gozdov in visokim ogljičnim odtisom. Z nudenjem alternative klasičnemu denarju, ki je učinkovitejša, dostopnejša in trajnejša, blockchain in digitalna sredstva že danes pomembno vplivajo in igrajo ključno vlogo pri ustvarjanje bolj trajnostne prihodnosti. V GateHub-u pri razvoju rešitev izbiramo tehnologije, ki so učinkovitejše in trajnejše, pri tem pa iščemo načine kako slednje uporabljati v smeri ustvarjanja čiste prihodnosti za vse.

6.1 Varčevanje z energijo

Varovanje okolja je ena osnovnih pravic, dolžnosti in odgovornosti vseh zaposlenih, zato jo obravnavamo kot sestavni del politike vodenja družbe. Naša družba zaposluje vzorne posameznike z visoko stopnjo zavedanja, ki s skupnimi močmi sledijo trendu odgovorne rabe naravnih virov, materialov in energije.

V skrbi za okolje v poslovnih prostorih družbe uporabljamo žarnice najmanj tipologije "A" (A++ , A+ , A , B , C, D in E) in senzorje za avtomatsko vklop/izklop luči (hodniki in sanitarije).

Zavedamo se, da se varčevanje z energijo začne pri vsakem od nas, zato menimo, da je prvi korak k zmanjšanju porabe energije ozaveščanje zaposlenih o pomembnosti njihovega prizadevanja za dnevno varčno rabo energetskih virov. Zaposlene redno spodbujamo k ugašanju luči ter električnih in elektronskih naprav. V ta namen so popisane vse naprave, ki jih je potrebno izklapljati.

6.2 Ločevanje odpadkov

Ker si želimo delovati trajnostno in s tem varovati naš planet, smo v GateHub-u konec l. 2021 postavili dva ekološka otoka, ki sta namenjena ločevanju gospodinjskih odpadkov v spodnji in zgornji kuhinji (papir, embalaža, steklo, biorazgradljivi odpadki ter ostali odpadki). Na vrhu vsakega koša imamo tudi nalepko z navodili, da bo ločevanje še bolj jasno in enostavno. Hkrati pa vsako leto za zaposlene zberemo nekaj nasvetov kako ravnati naravi in okolju bolj prijazno.

Dosledno ločevanje in pravilno oddajanje ima številne pozitivne učinke, ki koristijo vsakemu posamezniku in družbi v celoti, kot npr.: manjša količina odpadkov, ki konča na odlagališčih, zmanjševanje porabe energije na račun reciklaže, zmanjšanje onesnaževanja okolja in zmernejša uporaba primarnih virov, ki jih nadomestimo z recikliranimi surovinami.

Poleg tega smo v začetku l. 2022 vzpostavili reciklrni otok za zbiranje odpadnih baterij in manjše elektronske opreme. Ob otoku smo obesili tudi navodila za recikliranje. E-naprave in baterije v svoji strukturi vsebujejo nevarne snovi (težke kovine, kot so živo srebro, kadmij, litij, nikelj), ki zastrupljajo podtalnico in povzročajo nepopravljive poškodbe na organih živih bitij, nekatere med njimi so celo rakotvorne. Hkrati pa so te snovi zelo dragocene surovine in jih v naravi težko pridobimo, saj so v omejenih količinah.

6.3 Zmanjševanje uporabe papirja

Spoštujemo naravo, gozd in drevesa, zato smo se odločili za digitalno poslovanje, ki z varčevanjem s papirjem prispeva k večjemu ohranjanju gozdov.

S tem namenom dokumentov ne tiskamo po nepotrebnem, temveč natisnemo le tisto, kar je nujno potrebno za nemoteno poslovanje in delovanje, skladno z veljavno zakonodajo. V tem primeru se, če je to le mogoče, poslužujemo obojestranskega tiskanja, namesto barvnega tiskanja pa raje izberemo črno-belo.

Podatke in dokumente posredujemo po elektronski poti, v digitalni obliki pa potekajo tudi mnogi kadrovske procesi. Prav tako se z uporabo digitalnih orodij komuniciranja izvajajo vsa obveščanja zaposlenih, pravilniki in ostala dokumentacija pa so jim venomer, v digitalni obliki, dostopni na internem deljenem omrežju.

Vedno, ko je to možno, delo raje izvajamo v digitalni obliki. Izogibamo se tiskanju obsežnih delovnih verzij dokumenta, zato jih prikazujemo in spreminjamo na računalniškem zaslonu, z uporabo deljenih dokumentov, ki imajo možnost sočasnega urejanja.

Pri nakupu papirja smo pozorni, da izbiramo le takšnega, ki je izdelan skladno s certifikatom, ki spodbuja trajnostno gospodarjenje z gozdovi (vsebuje oznako PEFC oz. FSC) in EU Ecolabel, ki je dodeljen produktom in storitvam z visokimi okoljevarstvenimi standardi in spodbuja krožno gospodarstvo.

Zaradi vedno večje uporabe digitalnih orodij in digitalnega poslovanja smo v I. 2022 porabili manj papirja kot pričakovano, tako smo v letu 2023 kupili zgolj 2 paketa (5000 kosov) zaloge, porabili pa manj kot 1 paket (2500 kosov).

6.4 Zmanjševanje uporabe plastike

Z namenom zmanjševanja uporabe plastike, smo v družbi GateHub vsem zaposlenim zagotovili stekleničke, ki so narejene iz najboljših materialov in so odporne na velike toplotne spremembe. V zimskih mesecih si lahko zaposleni vanje pripravijo čaj, v poletnih pa hladen napitek. Stekleničke so namenjene večkratni uporabi in na ta način prispevajo k trajnostnemu načinu življenja. Vsak zaposleni že ima svojo stekleničko, medtem ko jo novi sodelavci prejmejo prvi delovni dan, ko jih na delovnem mestu pričaka vrečka dobrodošlice, katere del je tudi steklenička za vodo.

V I. 2023 smo vodo za sestanke, ki smo jo ponujali v plastenkah, zamenjali s steklenimi vrči. V duhu spodbujanja pitja vode iz pipe in zmanjševanje količine plastike smo kupili filter in ionizator vode, montiran na pipo zgornje kuhinje ter konec leta tudi pridobili certifikat Voda iz pipe, s tem pa se zavezali k nadaljnji promociji pitja vode iz pipe.

Zaposlenim je v obeh kuhinjah omogočen neomejen dostop do pitne tekoče vode. Pri uporabi avtomata za tople napitke zaposleni, namesto plastičnih lončkov, uporabljajo keramične skodelice, ki se po uporabi umijejo. V naši družbi se izogibamo uporabi plastike, zato so zaposlenim v obeh kuhinjah na voljo stekleni kozarci, keramični krožniki, kovinski pribor, lonci, ponve in ostali pripomočki za pripravo jedi, ki se po uporabi umijejo v pomivalnem stroju in so na voljo za ponovno uporabo.

Pri izvedbi različnih dogodkov in organizaciji cateringov uporabljamo ekološko embalažo, ki jo po uporabi recikliramo. Tako smo plastične kozarce zamenjali za steklene in iz koruznega škroba, plastične krožnike in pribor pa s papirnatim, lesenim ali keramičnim asortimanom. Pomembno nam je kvalitetno sodelovanje z obstoječimi in novimi partnerji, s katerimi delimo enake vrednote in skupno željo po zmanjševanju odvečne embalaže in ostalih odpadkov.

6.5 Zmanjševanje toplogrednih plinov

Splošno znano je, da se temperatura ozračja zaradi toplogrednih emisij vztrajno povečuje. V naši družbi se zavedamo, da lahko s spremembami našega življenjskega sloga, s skupnimi močmi, pripomoremo k blaženju podnebnih sprememb.

S tem namenom zaposlene spodbujamo k uporabi koles, saj tovrstna aktivnost poleg skrbi za okolje prispeva tudi k njihovu zdravju in dobremu počutju. Posameznikom, ki v službo prihajajo s kolesi, zagotavljamo tudi parkirišče za kolesa, ki smo ga v l. 2023 povečali. Prav tako smo v l. 2023 kupili službeno kolo za krajše službene poti in opravila v bližnji okolici najetih pisarniških prostorov, ki ga lahko uporabljajo vsi zaposleni (pošta, malica, sestanek v bližini, obisk zdravnika ipd.).

Vsem zaposlenim dvakrat tedensko omogočamo tudi delo od doma. Od situacije z virusom Covid-19 smo v podjetju uvedli preventivni ukrep dela od doma. Z uvedbo ukrepa smo istočasno izpolnili več zadanih ciljev: skrb za zdravje in varnost naših zaposlenih, zmanjšanje dnevnih službenih migracij, službenih poti in toplogrednih plinov ter posledično zmanjšanje porabe neobnovljivih virov. V letu 2023 so se možnosti dela od doma poslužili vsi zaposleni, skupaj 1493 dni, kar je za 67 dni manj (4,3%) kot leta 2022. Skupno je bilo v naši družbi v letu 2023 prihranjenih vsaj 48476,10 kilometrov poti z osebnimi vozili.

Glede na to, da je naša družba tehnološko usmerjena je opravljanje sestankov na daljavo, torej preko video klicev, za nas nekaj vsakodnevnega, to pa je hkrati tudi eden izmed načinov kako pripomoremo k skrbi za naše okolje. V času, ko je posamezen zaposleni, zaradi dela na domu, fizično odsoten iz poslovnih prostorov, se vsi sestanki neprekinjeno izvajajo preko video klicev.

Službene poti opravljamo peš, s službenim kolesom ali uporabo pogodbene taksi službe, ki je podpisala tudi izjavo o družbeni odgovornosti.

V septembru smo v sklopu Evropskega tedna mobilnosti ponovno organizirali Dan brez avtomobila, s katerim spodbujamo zaposlene k uporabi trajnostnih načinov mobilnosti (hoja, kolo, uporaba javnega transporta ter drugih trajnostnih oblik).

7 Ni nam vseeno za družbo, v kateri živimo

Verjamemo, da lahko z družbeno odgovornim ravnanjem pomagamo pri premagovanju predvsem socialnih posledic krize. Naš namen je razvijati kvalitetno delovno okolje in inovacije ter rasti, s tem pa v prihodnosti zagotoviti še več delovnih mest. Poleg tega razvoj družbe krepimo tudi s sodelovanjem z regulatorji in poslovnimi partnerji, kjer stremimo k izmenjavi znanja in izkušenj, se povezujemo in si tako pomagamo ter se učimo drug od drugega. S tovrstnimi praksami želimo nadalje graditi bolj povezano družbo in posledično biti vključeni ali celo pomagati pri prehodu družbe v trajnostni gospodarski sistem.

Kot družbeno odgovorna družba, ki se zaveda vpetosti v širše družbeno in naravno okolje, želimo še nadalje prispevati k višji kakovosti življenja in razvoju tako v lokalnem kot tudi globalnem okolju. Zavedamo se, da so dejanja vredna več kot tisoč besed, zato pomoč socialno šibkejšim nudimo na sledeče načine:

- Zvezi prijateljev mladine Slovenije smo meseca avgusta donirali finančna sredstva, zbrana iz odkupa odslužene računalniške opreme med zaposlenimi. Zbranih je bilo 3.000 eur, ki so bili na pobudo zaposlenih v imenu podjetja donirani omenjeni organizaciji.
- V začetku avgusta smo donirali 5000 eur denarne in skupaj s 3. poslovnimi partnerji zbral za 836,36 eur materialne pomoči (pakirana voda, profesionalna čistila in pripomočki za čiščenje) za pomoč ljudem ob hudih poplavih. Prav tako so zaposleni zbrali in donirali več škatek predvsem pakirane hrane in higienskih pripomočkov iz seznama zbirnega centra v Ljubljani.
- Donirali smo 500 eur za izbran projekt Inštituta za celostno vzgojo in izobraževanje otrok Lila.
- Redno sodelujemo pri pobudi Božiček za en dan na ravni celotne družbe, z željo po širitvi dobrodelnega duha med naše zaposlene in njihovi vključitvi ter aktivaciji. Projekt Božiček za en dan je namreč popolnoma neprofiten in izpeljan v celoti s strani prostovoljcev, zato se zavedamo pomena širitve kroga le teh. Za en dan so se naši zaposleni tako prelevili v Božičke na delavnici zavijanja daril, z misijo osrečiti čim večje število otrok oziroma starostnikov.
- Skozi celotno leto spodbujamo zaposlene h krvodajalskim akcijam oz. darovanju krvi.
- Naše zaposlene pozivamo k doniranju 1 % dohodnine humanitarnim in nevladnim organizacijam po lastni izbiri.

S tovrstnimi akcijami si prizadevamo nadaljevati tudi v prihodnje, saj se zavedamo, da dobrodelnost in prostovoljstvo nista zgolj enkratno dejanje, temveč želimo, da postaneta naš način življenja.