

Život se ne mjeri našim udasima, već događajima koji nam oduzimaju dah.

Uvijek odgovorni

Društveni izvještaj 2006. Ericsson Nikola Tesla d.d.

Poticaaj prosperitetu

Ključne interesne skupine

Ericsson Nikola Tesla ima jasnu strategiju razvoja svog poslovanja, vodeću poziciju u svojoj osnovnoj djelatnosti i stalno brine o interesima ključnih interesnih skupina. Razumijevanje potreba, uključivanje u dijalog, razmjena i partnerstvo sa svim ključnim interesnim skupinama od iznimne je važnosti za ostvarenje poslovnih ciljeva.

Ključne interesne skupine naše kompanije su:

Vlasnici – ostvarujemo primjerenu dobit i rast vrijednosti imovine vlasnika i zainteresiranih investitora.

Kupci – nastojimo zadovoljiti potrebe i očekivanja kupaca te pridobiti njihovo povjerenje i trajnu privrženost.

Dobavljači – nastojimo graditi dugoročne odnose s dobavljačima kojima je kvaliteta od najvećeg značaja. Kad god je moguće, poslujemo s lokalnim dobavljačima, kako bismo potaknuli gospodarsku djelatnost u Hrvatskoj.

Zaposlenici – cijenimo potrebe, interese i sposobnosti zaposlenika, izgradili smo poticajni sustav izobrazbe, nagrađivanja i napredovanja jer su zaposlenici nezamjenjiv kreativni potencijal, svekolika podrška i uporište za realizaciju kompanijskih ciljeva.

Zajednica – izgrađujemo dugotrajne i održive odnose s društvenom zajednicom, temeljene na povjerenju, dijalogu i uzajamnoj razmjeni znanja i informacija. Usklađujemo s novonastalim potrebama i pitanjima te nastojimo biti proaktivni u smislu predanosti koja pridonosi društvenoj mobilizaciji i održivom razvoju.

Sindikat – gradimo partnerstvo sa Sindikatom, informiramo ga o svim važnim pitanjima djelovanja kompanije te podržavamo sindikalni rad koji uključuje brigu za interese članova.

Poslovne organizacije – kao vodeći član ICT industrije surađujemo s drugima u formalnim i neformalnim poslovnim organizacijama, a na područjima od zajedničkog interesa, razmjenjujemo iskustvo i dobar smo primjer etičkog i odgovornog ponašanja.

Središnja i lokalna vlast – razvijamo dijalog sa središnjom i lokalnom vlašću i njenim tijelima, kao što su primjerice, predstavnici građana, zakonodavci, nadzorna tijela i drugi čimbenici u društvenom razvoju. Taj dijalog izgrađen je na čvrstim etičkim temeljima.

Nevladine organizacije i drugi dijelovi građanskog društva – promičemo djelatnost skupina u građanskom društvu, slušamo ih i vodimo dijalog s njima o važnijim pitanjima za razvoj društava u cjelini.

Sfere međusobnog utjecaja kompanije i društvene zajednice

Društvena zajednica

Tržište

Zakoni i regulativa

Dioničari

Uprava
Izvršni menadžment
Menadžment
Zaposlenici

Nadzorni odbor

Sindikat

Vidljivo transparentni

Primjena načela korporacijskog upravljanja

Korporacijsko upravljanje označava okvir za vođenje poslova i nadzor u Društvu te ima za cilj stvaranje dugoročne ekonomske vrijednosti za dioničare. Uprava i Nadzorni odbor Ericssona Nikole Tesle kontinuirano podupiru poštivanje osnovnih načela korporacijskog upravljanja kako bi osigurali zaštitu prava i jednak tretman dioničara, transparentnost poslovanja i odgovornost prema svim interesnim skupinama. Ericsson Nikola Tesla veliku pažnju pridaje pravodobnom i objektivnom informiranju zajednice o svojim aktivnostima i ostvarenim rezultatima poslovanja te njeguje imidž tvrtke s kodeksom etičkog ponašanja.

Načela korporacijskog upravljanja Ericssona Nikole Tesle, koje je Društvo usvojilo u travnju 2005. godine, jasno definiraju prava i obveze Uprave, Nadzornog odbora i dioničara.

Uloga Uprave u vođenju poslova Društva uređena je Zakonom o trgovačkim društvima, Statutom i internim pravilnicima Ericssona Nikole Tesle. Uprava je dužna obnašati svoje dužnosti s pozornošću savjesnog gospodarstvenika vodeći pritom računa o interesima Društva i njegovih dioničara.

Uprava Ericssona Nikole Tesle sastoji se od jednog člana koji se imenuje na razdoblje od 5 godina s mogućnošću ponovnog izbora od strane Nadzornog odbora. Obveza Uprave je izvješćivanje Nadzornog odbora o financijskim i poslovnim rezultatima, strategiji i planu poslovanja. Uprava je također dužna podnijeti Glavnoj skupštini izvještaj o svom radu te provoditi odluke donesene na Glavnoj skupštini.

Primanja Uprave ovise o rezultatima poslovanja Društva, a određuje ih Nadzorni odbor.

Temeljna zadaća Nadzornog odbora je nadziranje Uprave u vođenju poslovanja. Pritom je Nadzorni odbor dužan primjenjivati visoke etičke standarde i voditi računa o interesima Društva i njezinih dioničara. Nadzorni odbor sastoji se od pet članova koji se biraju na razdoblje od četiri godine s mogućnošću ponovnog izbora.

Nadzorni odbor podnosi Glavnoj skupštini izvještaj o obavljenom nadzoru vođenja poslovanja, daje mišljenje o prijedlogu Uprave glede uporabe dobiti te predlaže Glavnoj skupštini imenovanje revizora Društva. Tijekom 2006. godine Nadzorni odbor Ericssona Nikole Tesle održao je šest sjednica na kojima se raspravljalo o financijskim rezultatima poslovanja, poziciji koju Društvo ima na domaćem i izvoznim tržištima, poslovnim planovima i ključnim projektima. Nadzorni odbor je razmotrio i podržao Strategiju poslovanja Društva za razdoblje 2007. – 2009. godine kao i fokus područja kako bi implementacija strategije bila uspješna.

S ciljem učinkovitog izvršavanja svojih obveza nadzora vođenja poslova Društva, uključujući utvrđivanje godišnjih financijskih izvješća, Nadzorni odbor je na sjednici održanoj 1. lipnja 2006. godine osnovao Revizorski odbor.

Revizorski odbor sastao se dva put tijekom 2006. godine kako bi nadgledao provođenje revizije godišnjih financijskih izvještaja te izvršavao druge zadaće utvrđene Zakonom o reviziji. O svojim zaključcima i preporukama ovaj odbor redovito je informirao Nadzorni odbor.

Dioničari Društva ostvaruju svoja prava na Glavnoj skupštini. Glavna skupština dioničara odlučuje o raspodjeli dobiti, dopunama Statuta te izboru i opozivu članova Nadzornog odbora. Nadalje, Glavna skupština odlučuje i o radu Uprave i Nadzornog odbora, imenovanju neovisnog revizora godišnjih financijskih izvještaja te o drugim pitanjima izričito određenim Zakonom i Statutom Društva.

Znanjje za izvoz

Intelektualni kapital

Vrijednost intelektualnog kapitala posebno dolazi do izražaja kod kompanija okrenutih proizvodnji znanja kakva je i Ericsson Nikola Tesla.

Jedan od strateških poslovnih ciljeva kompanije jest biti jedan od odabranih poslodavaca u zemlji pa stoga posebnu pažnju posvećujemo planiranju razvoja ljudskih potencijala te privlačenju i zadržavanju visokoobrazovanih stručnjaka koji mogu ostvariti složene zadaće u sklopu novoga svijeta telekomunikacija.

Struktura zaposlenika:

- _ 1.363 zaposlenih na dan 31. prosinca 2006.
- _ 87% visokoobrazovanih stručnjaka, pretežno diplomiranih inženjera elektrotehnike
- _ 8% doktora i magistara znanosti
- _ 567 (42%) zaposlenika je mlađih od 32 godine
- _ Prosječna dob zaposlenika iznosi 39 godina
- _ Prosječna dužina staža u kompaniji je 13 godina
- _ Omjer muškaraca i žena: 72% : 28%
- _ Menadžerske pozicije čine 9,5% radnih mjesta (od čega su 75% muškarci i 25% žene na rukovodećim radnim mjestima)

Naš način rada:

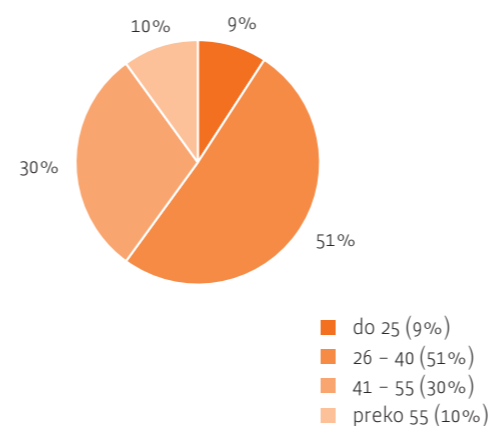
Svojim zaposlenicima pružamo

- _ Motivirajuće okruženje
- _ Ulaganje u razvoj kompetencija
- _ Napredovanje na temelju učinka
- _ Rad u globalnim timovima
- _ Ovlasti
- _ Jasna očekivanja i ciljeve

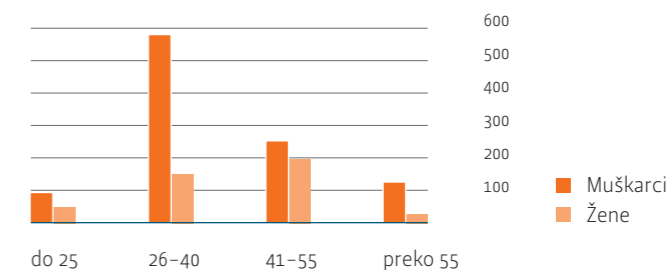
Od zaposlenika očekujemo

- _ Istinsko usvajanje naših vrijednosti
- _ Poslovnu orijentiranost
- _ Želju za pobjedom
- _ Usredotočenost na potrebe kupca
- _ Timski rad
- _ Odgovornost

Zaposlenici – 31. 12. 2006.
(prema godinama života)



Zaposlenici – 31. 12. 2006.
(godine života i spol)



Inovativnost nema ograničica

Sjajno mjesto za rad

Rad u kompaniji odvija se u uvjetima poštivanja osnovnih temeljnih načela, etičnosti u poslovanju, jednakih mogućnosti i uvjeta rada, ravnopravnosti i zaštiti ljudskih prava.

Motivirajuće radno okruženje:

- _ Osiguranje atraktivnih poslova i davanje jasne uloge u ostvarivanju zajedničkih ciljeva svakom zaposleniku
- _ Neprestani proces učenja i usavršavanja
- _ Isti uvjeti razvoja i rada za sve zaposlenike
- _ Sustav plaća koji se temelji na rezultatima rada upotpunjen raznim motivirajućim načinima nagrađivanja

_ Poticajno radno okruženje

- _ Suvremeno opremljeno radno mjesto i alati za rad
- _ Fleksibilno radno vrijeme, mogućnost rada od kuće

_ Učinkovito interno komuniciranje

- _ Kontinuirana briga za zdravlje zaposlenika i visok standard zdravstvene zaštite
- _ Rekreacija i druženje u sportskim i kulturnim sekcijama

U kompaniji djeluje Mirovno vijeće koje u skladu s Pravilnikom o mirenju posreduje u rješavanju individualnih radnih sporova mirnim putem.

Profesionalna
znanja

Osobne
mogućnosti

Ljudske
kvalitete

Poslovna znanja

Odgovorna briga za budućnost kompanije

Kompanija kontinuirano brine o razvoju svojih zaposlenika. Prema strateškim odrednicama kompanije, u 2006. godini fokus je bio na slijedećim programima za razvoj kompetencija:

- _ **Program marketinga i prodaje** (izobrazba namijenjena razvoju kompetencija zaposlenika koji se bave marketingom i prodajom. U 2005. i 2006. ovim programom obuhvaćeno je 130 zaposlenika).
- _ **Program razvoja ljudskih i poslovnih kompetencija** (izobrazba obuhvaća financijski dio, komunikacijske i prezentacijske vještine, rukovođenje, timski rad, upravljanje promjenama, vještine pregovaranja, rješavanje konfliktnih situacija i drugo).
- _ **Program za razvoj kompetencija menadžera**
- _ **Programi razvoja profesionalnih kompetencija** (vrsta izobrazbe određuje se prema aktualnim potrebama i željenoj poziciji).

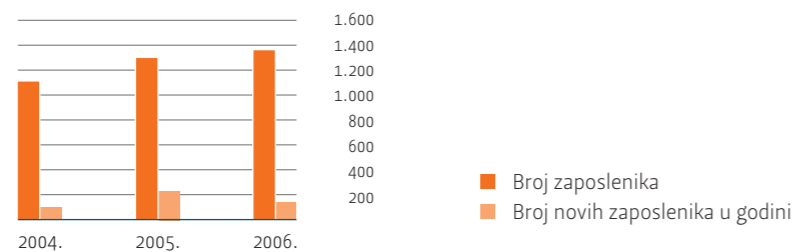
Već dugi niz godina kompanija potiče uključivanje svojih zaposlenika na **poslije diplomski i MBA studij** (u 2006. godini u ovaj program aktivno su bila uključena 142 stipendista).

Potrebna znanja stječu se na tečajevima u kompaniji ili/i u centrima za izobrazbu u zemlji i inozemstvu, e-izobrazbom, primjenom unutarkorporacijskog softverskog alata za razmjenu specijalističkih znanja, na seminarima, konferencijama, uključivanjem u rad na međunarodnim projektima itd.

Rast kompanije

Kompanija prolazi kroz razdoblje novog, intenzivnog rasta, o čemu svjedoče podaci o novom zapošljavanju. U 2006. broj zaposlenika povećan je za 6,4% u odnosu na prethodnu godinu. Povećao se i broj mladih zaposlenika (23% zaposlenih ima do dvije godine radnog staža). To s jedne strane predstavlja snagu zbog znanja viskokoobrazovanih mladih stručnjaka, njihovih novih ideja, mladenačkog poleta, ali s druge strane i opasnost od povećane fluktuacije jer se upravo mladi ljudi lakše odlučuju za promjenu posla.

Novo zapošljavanje



Kretanje radne snage	2004.	2005.	2006.
došli	96	230	145
otišli	30	38	57
% povećanja broja zaposlenih	7,30%	17,10%	6,40%

Praćenje zadovoljstava zaposlenika

Zadovoljstvo zaposlenika prati se putem ankete Dialog koja se redovito provodi jednom godišnje i služi kao važan alat za mjerenje organizacijske klime i dobivanja mišljenja zaposlenika o različitim područjima. Na taj način zaposlenici se uključuju u donošenje prijedloga i odluka o određenim promjenama i poboljšanjima u različitim segmentima rada.

Anketa Dialog, provedena u Ericssonu Nikoli Tesli krajem 2006., pokazuje izvrstan odaziv (93,8%) i visok stupanj zadovoljstva zaposlenika.

Jedan govori, a dvoje komuniciraju.

Inicijator PROMJENA

Kvaliteta, okoliš i zaštita zdravlja

Upravljanje cjelovitom kvalitetom

U skladu s korporativnim smjernicama Ericsson Nikola Tesla sustavno unapređuje upravljanje cjelovitom kvalitetom (TQM), odnosno, postizanje poslovne izvrsnosti:

- _ Redovito se provode mjerenja kvalitete upravnih, radnih i podržavajućih procesa, proizvoda i usluga, a postignute razine i trendovi nadziru se pomoću uravnotežene karte postignuća (Balanced Scorecard).
- _ Provedba sustava samoprocjene – Nakon provedenih višegodišnjih samoprocjena prema modelima poslovne izvrsnosti Europske zaklade za upravljanje kvalitetom (EFQM) kompaniji je 2003. od Europske zaklade za upravljanje kvalitetom (European Foundation for Quality Management) iz Bruxellesa dodijeljen certifikat «Prepoznat po izvrsnosti» (Recognized for Excellence). To je prvi i još uvijek jedini europski certifikat za drugu razinu izvrsnosti dodijeljen jednoj hrvatskoj kompaniji.
- _ Sustav interne provjere (Risk Based Assessment) smatra se nužnim preduvjetom upravljanja cjelovitom kvalitetom.
- _ Redovito se provodi vanjska prosudba kvalitete dobavljača, partnera i izvođača.
- _ Neprestani proces poboljšanja sustava upravljanja radom koji se, uz grafičke prikaze, objavljuje na intranet stranicama. Taj sustav zadovoljava norme iz područja kvalitete, zaštite okoliša te zaštite na radu i zaštite zdravlja zaposlenika.

Okoliš

Ericsson Nikola Tesla podržava održivi razvoj kao temelj budućnosti. Zaštita okoliša jedan je od prioriteta kompanije, a provodi se primjenom načela održivog razvoja:

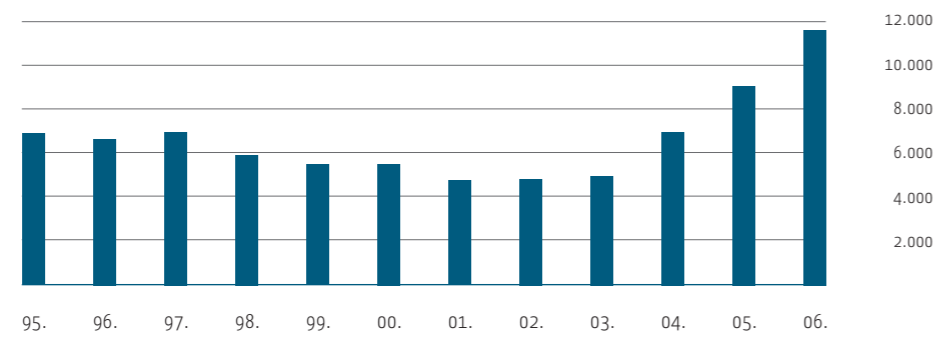
- _ Sve kompanijske aktivnosti u skladu su s međunarodnim standardima te važećim nacionalnim zakonskim odredbama glede zaštite okoliša.
- _ Sustavni rad na optimiziranju i smanjenju potrošnje energenata. Korištenjem sustava centralnog nadzora potrošnje svih energenata stvoreni su preduvjeti za kvalitetnije upravljanje i održavanje energetskih sustava instalacija što je rezultiralo smanjenjem potrošnje energenata (vode i pare) i optimizacijom svih kvalitativnih parametara utrošene električne energije (jalova energija, faktor snage, vršni teret, jedinična plaćena cijena).
 - _ Praćenje cjelokupnog sustava cjevovoda rezultiralo je pravodobnim otklanjanjem kvarova, izostankom nepotrebnih gubitaka vode te višestrukim smanjenjem potrošnje vode.
 - _ Uvođenje tehnoloških poboljšanja u sustav grijanja dovelo je do znatnog smanjenja potrošnje pare.
 - _ Tehnološkim poboljšanjima u elektroenergetskom sustavu kompanije te stalnim nadzorom rada energetskog sustava trošak po jedinici utrošene električne energije (HRK/kWh) ima trend stalnog pada.
- _ Sustavna briga o izdvajanju korisnih vrsta otpada iz komunalnog otpada.
- _ Korištenjem e-aplikacija u poslovanju ostvarene su uštede koje se procjenjuju na iznos od 1,1 milijuna kuna godišnje.
- _ Stručnjaci kompanije aktivno sudjeluju u procesu usklađivanja hrvatskih propisa s europskim.
- _ Provodi se stalna izobrazba, razvija svijest i povećava motiviranost zaposlenika za unapređenje stanja zaštite okoliša. Svaka organizacijska cjelina ima koordinatora za okoliš koji djeluje u skladu s područjem rada organizacijske jedinice te njenim utjecajem na okoliš.

Zaštita zdravlja zaposlenika

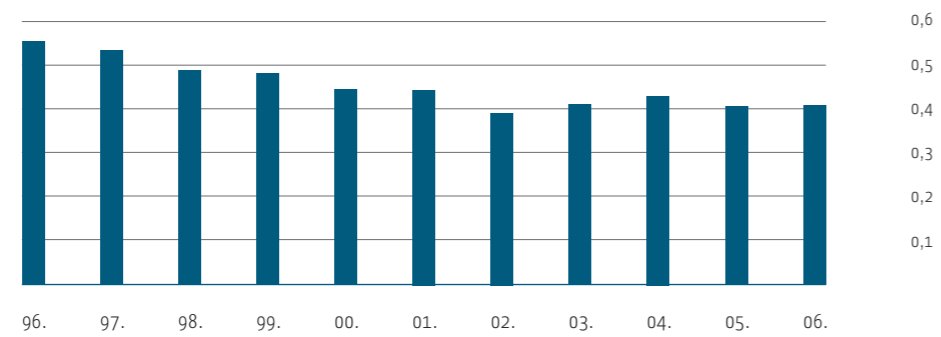
Ericsson Nikola Tesla vodi brigu o zdravlju svojih zaposlenika te sustavno poboljšava uvjete radnoga mjesta:

- _ Za sve zaposlenike organiziraju se redoviti sistematski liječnički pregledi (izvršenje 80%).
- _ Mjesečno se organiziraju predavanja o zaštiti zdravlja renomiranih stručnjaka iz pojedinih područja – U 2006. održano je 10 predavanja i to o sljedećim područjima: ptičja gripa, mobbing, rezultati ankete o stresorima, rezultati liječničkih pregleda, pravilna ishrana, problemi sa snom i dr.
- _ Organizirane su rekreativne aktivnosti za različite dobne skupine i fizičke mogućnosti zaposlenika. Uključeno je 200 zaposlenika u organiziranim aktivnostima „In house Fitness“. Kompanija financijski pomaže rad 17 sportskih i kulturnih sekcija u čiji rad je uključeno 753 člana.
- _ Redovno organiziranje različitih radionica (antistres, Škola za roditelje).
- _ Radi poboljšanja međuljudskih odnosa, smanjenja stresa na radnom mjestu i povećanja radne učinkovitosti kompanija redovito za svoje zaposlenike organizira „team building“ aktivnosti. Tijekom godine svaka organizacijska jedinica prođe jedan „team building“ program.
- _ Provodi se propisano osposobljavanje:
 - _ svih zaposlenika za rad na siguran način (izvršenje 100%)
 - _ određenog broja zaposlenika iz područja pružanja prve pomoći (izvršenje 100%)
 - _ dodatna osposobljavanja za koordinatore zaštite na radu (izvršenje 90%), za sve zainteresirane zaposlenike za smanjenje stresa na radnom mjestu (izvršenje 50%), za sve zaposlenike za siguran rad za računalom (izvršenje 100%).

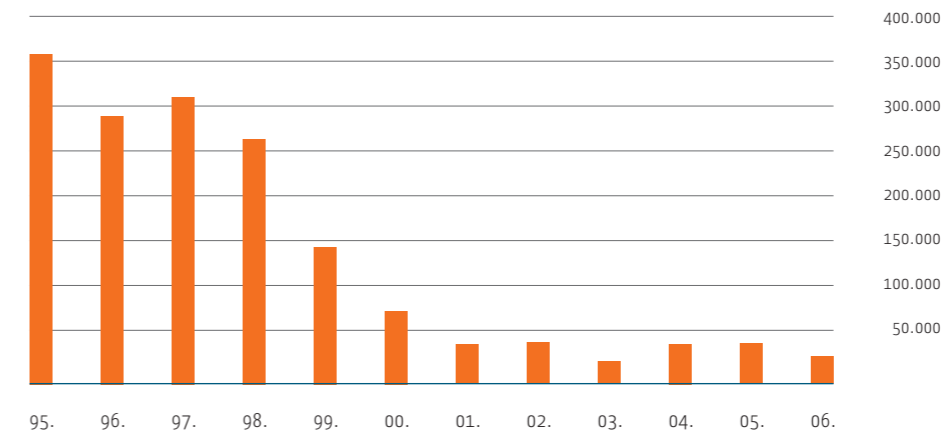
Potrošnja električne energije 1995. – 2006. (MWh)



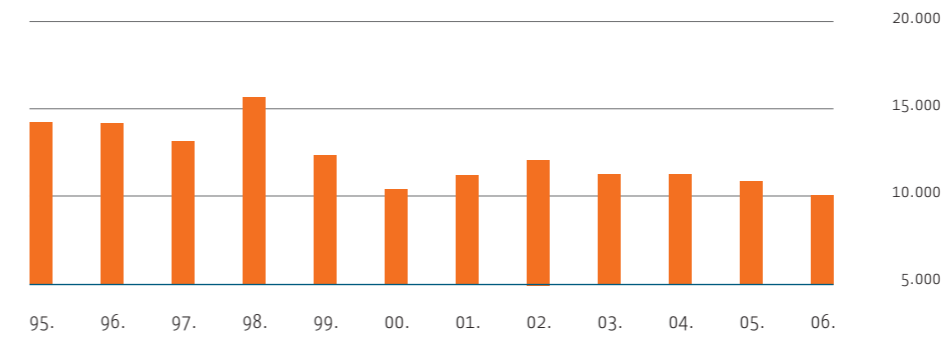
Prosječni trošak HRK za 1 kWh 1996. – 2006.



Potrošnja svježe vode 1995. – 2006. (m³)



Potrošnja pare (grijanje) 1995. – 2006. (t)



Nove perspektive

Pomažemo društvenoj zajednici

Rukovodeći se načelom odgovornosti u svim segmentima svog poslovanja i prema svim zainteresiranim skupinama, Ericsson Nikola Tesla smatra da društvena odgovornost pomaže kompaniji u izgradnji ugleda, osigurava motiviranost i zadovoljstvo zaposlenika kao i širu društvenu prihvaćenost, jača konkurentnost i dugoročno omogućava brži poslovni razvoj tvrtke te pridonosi održivom razvoju cijelog društva.

Svojim proaktivnim stavom u uočavanju potreba, širenju potpore i razvijanju partnerstva sa zajednicom, kompanija nastoji uskladiti nacionalne i lokalne programe s postupcima koji su se pokazali najboljima u praksi na međunarodnoj razini.

Kompanijskom politikom sponzorstva i donacija definirani su alati i metode prepoznavanja i realizacije najkvalitetnijih društveno korisnih projekata. Prednost imaju projekti u kojima kompanijini proizvodi, usluge, tehnologija, razmjena znanja i informacija imaju aktivnu ulogu. Uz to, kompanija se nastoji udaljiti od pukog financiranja projekata, nastoji ponuditi svoje resurse, znanje, vještine i vrijeme te tako pomoći društveni razvoj zajednice u kojoj djeluje.

Kompanija je tijekom 2006. realizirala vrijedne obrazovne, zdravstvene, kulturne, sportske, humanitarne i druge društveno korisne projekte i na taj način investirala više milijuna kuna. Izdvajamo najznačajnije:

_ 150. obljetnica rođenja Nikole Tesle, obilježena je iniciranjem brojnih razvojnih i društveno korisnih projekata, namijenjenih prvenstveno stvaranju društva

znanja. Spomenimo samo suorganizaciju znanstveno-stručnog skupa „Život i djelo Nikole Tesle“ i obnovu stalnog postava „Demonstracijskog kabineta Nikole Tesle“ u Tehničkom muzeju u Zagrebu.

_ Proširenje tradicionalno uspješne suradnje koju već godinama čini suradnja na različitim projektima s elektrotehničkim fakultetima u Zagrebu i Splitu te u susjednim zemljama Bosni i Hercegovini i Crnoj Gori. Ugovori na godišnjoj razini iznose preko četiri milijuna kuna.

_ Započetim Projektom financiranja znanstvenog razvoja jednog novaka izvan kvote Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, kompanija želi poboljšati uvjete obrazovanja studenata FER-a.

_ Donacija za intenziviranje znanstveno-istraživačkog rada Mediteranskog instituta za istraživanje života u Splitu

_ OŠ „Nikola Tesla“ iz Rijeke kompanija je donirala vrijednu interaktivnu ultrazvučnu prezentacijsku ploču osiguravši tako korištenje najsuvremenijih informacijsko-komunikacijskih dosegâ u nastavi, a osnovcima iz OŠ „Nikola Tesla“ u Mirkovcima i OŠ „Kralja Tomislava“ iz kompanijina susjedstva donirane su računalne radionice.

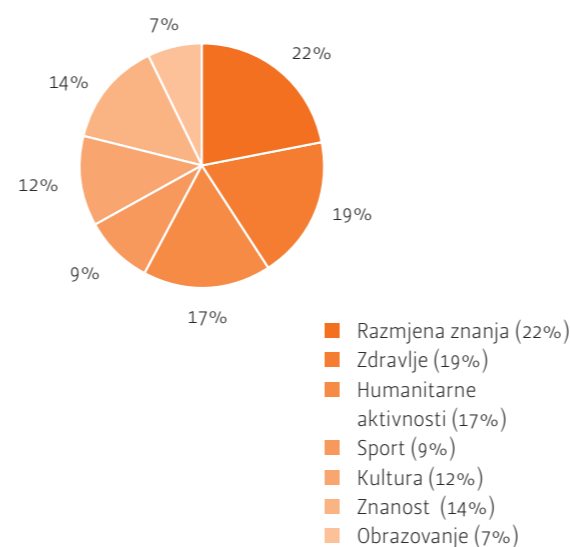
_ Sponzoriranje i sudjelovanje u radu znanstveno-stručnih skupova, kao npr.: MIPRO, Contel, Softcom, Infoarena, Međunarodna konferencija o poslovnim procesima i dr.

_ Sudjelovanje u dobrotvornoj akciji “Kvadrat mira”. Kompanija je izdvojila sredstava za razminiranje 10.000 četvornih metara okućnica na području Vukovarsko-srijemske županije, točnije grada Vinkovca.

_ Donacija dječjoj bolnici u Klaićevoj, Hrvatskoj udruzi gluho-slijepih osoba “Dodir”, SOS dječjem selu Hrvatska, Hrvatskoj ligi protiv raka, Udruzi roditelja djece s oštećenjima vida i dodatnim teškoćama „OKO“, Dramskom studiju slijepih i slabovidnih “Novi život”, Hrvatskom forumu protiv raka dojke Europa Donna, Centru za rehabilitaciju Down sindrom u Puli i drugima.

_ Donacija sportskim i kulturnim sekcijama zaposlenika.

Struktura donacija i sponzorstava u 2005.



Struktura donacija i sponzorstava u 2006.

