



Praktični vodič za

IZVEŠTAVANJE O NAPRETKU (ION)

Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija

Sastavljanje, predstavljanje, i postavljanje ION-a



United Nations Global Compact

Globalni dogovor Ujedinjenih nacija

Globalni dogovor Ujedinjenih nacija povezuje poslovne subjekte sa agencijama UN, privredom, vladama i civilnim društvom radi unapređenja deset univerzalno prihvaćenih principa iz oblasti zaštite ljudskih i radnih prava, zaštite životne sredine i borbe protiv korupcije. Snagom kolektivnog delovanja, **Globalni dogovor Ujedinjenih nacija** nastoji da promoviše i usmeri tih deset principa u poslovne aktivnosti širom sveta i da pokrene mere podrške opštih ciljeva UN. Sa 5.000 članova iz više od 120 zemalja, to je najmasovnija dobrovoljna inicijativa korporativnog građanstva na svetu. Radi više informacija, molimo da posetite: www.unglobalcompact.org.

Izjava o odricanju od odgovornosti

Kancelarija Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija ne snosi odgovornost niti garantuje za izvor, originalnost, tačnost, potpunost ili pouzdanost izjava, podataka, nalaza, tumačenja, saveta, ili mišljenja sadržanih u publikaciji. Ova publikacija isključivo je namenjena da pruži korisne informacije za edukaciju. Kancelarija Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija ni na koji način se ne obavezuje prema kompanijama čija se pojedinačna iskustva navode i ne snosi odgovornost za iznete navode. Podaci navedeni u ovoj publikaciji mogu se citirati i koristiti pod uslovom da se na odgovarajući način navede izvor.

Copyright © 2008 United Nations Global Compact

Zahvalnost

Ova publikacija je dopunjena verzija publikacije „A Practical Guide to Communication on Progress“ prvi put objavljene 2004. godine.

Kancelarija Globalnog dogovora želi da zahvali odgovornim licima iz Lokalne mreže Globalnog dogovora, agencijama UN, predstavnicima preduzeća i drugim zainteresovanima i članovima Globalnog dogovora za doprinos pri izradi ove publikacije.

Prevod i štampa



Tiraž

500 komada

Štampanje

Stojkov

Ovaj vodič je štampan na FSC sertifikovanom papiru koji je proizveden kontrolisanim rastom šuma



United Nations Global Compact

Praktični vodič za

IZVEŠTAVANJE O NAPRETKU (ION) Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija

Sastavljanje,
predstavljavanje i postavljanje ION-a

Ljudska prava

Radna prava

Životna sredina

Borba protiv korupcije

Sadržaj

5 **Ukratko o ION-u**

6 **Kako koristiti ovaj vodič**

7 **Prvi deo: Svojstva ION-a**

8 Šta je ION?

Prvi korak: Sastavljanje ION-a

Drugi korak: Predstavljanje ION-a zainteresovanim stranama

Treći korak: Postavljanje ION-a na veb-sajt Globalnog dogovora

12 Rokovi za ION i status učesnika

13 Istaknuti ION

14 Ostvarenje najveće vrednosti putem ION-a

18 Koristi od Izveštavanja o napretku

19 **Drugi deo: Praktični primeri**

20 Ljudska prava – 1. princip – Zaštita ljudskih prava

22 Ljudska prava – 2. princip – Saučesništvo u kršenju ljudskih prava

24 Radna prava – 3. princip – Sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja

26 Radna prava – 4. princip – Prinudni i prisilni rad

28 Radna prava – 5. princip – Dečji rad

30 Radna prava – 6. princip – Diskriminacija

32 Životna sredina – 7. princip – Odgovoran pristup

34 Životna sredina – 8. princip – Preduzimanje konkretnih aktivnosti

36 Životna sredina – 9. princip – Tehnologije koje ne ugrožavaju životne sredinu

38 Borba protiv korupcije – 10. princip – Korupcija

40 Partnerstva za razvoj

42 **Apendiks: Dodatni izvori**

Ukratko o ION-u

Izveštavanje o napretku (ION):

Vidi 8. stranu

Od kompanija koje učestvuju u Globalnom dogovoru UN zahteva se da svojim zainteresovanim stranama godišnje dostavljaju Izveštavanje o napretku (ION) u kojem se detaljno objašnjava napredak načinjen u sprovođenju Deset principa Globalnog dogovora i, ako je podesno, u podržavanju ciljeva UN učešćem u partnerstvima.

Elementi ION-a:

Vidi 9. stranu

Iako ne postoji poseban format ili standard za ION, izveštaj mora sadržati tri elementa:

- Izvršnu izjavu o stalnoj podršci Globalnom dogovoru;
- Opis praktičnih mera preduzetih na sprovođenju principa Globalnog dogovora;
- Dimenzije sadašnjih i očekivanih rezultata.

Predstavljanje i postavljanje ION-a:

Vidi 12. stranu

Budući da ION predstavlja komunikaciju sa zainteresovanim stranama (npr. potrošačima, zaposlenima, sindikatima, akcionarima, medijima, vladom), mora biti javno publikovan, bilo u štampanom obliku ili na veb-sajtu kompanije. ION, takođe, mora biti pravovremeno postavljen na veb-sajt Globalnog dogovora.

Koristi od izveštavanja o napretku:

Vidi 14. stranu

ION program se zasniva na konceptima javne odgovornosti, transparentnosti i stalnog unapređenja. ION-i su važni pošto oni:

- Uvećavaju kredibilitet i značaj učešća kompanije u Globalnom dogovoru UN;
- Služe kao izvor informacija za zainteresovane strane o aktivnostima i radu kompanije koji se tiču zaštite životne sredine, socijalnih aktivnosti i aktivnosti upravljanja;
- Obezbeđuju sredstvo za edukaciju, razmenu stručnih znanja i inspiraciju za učesnike Globalnog dogovora UN i
- Štite integritet i odgovornost inicijative Globalnog dogovora UN.

Kako koristiti ovaj vodič

Ovaj vodič sadrži informacije o sastavljanju, predstavljanju i postavljanju ION-a, kao i praktične primere o tome kako kompanije izveštavaju o napretku. Tu se, takođe, mogu naći definicije i saveti od pomoći o tome odakle početi i brojni primeri i pokazatelji o Inicijativi globalnog izveštavanja. Sledeći simboli se koriste u celoj publikaciji:

- ?** **Korisna objašnjenja:** Principi Globalnog dogovora zasnovani su na složenim konceptima i temama. Uključili smo kratke definicije gde je bilo potrebno. Radi detaljnijih objašnjenja svakog principa, molimo da posetite veb-sajt Globalnog dogovora: <http://www.unglobalcompact.org>AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>.
- S** **Saveti o tome odakle početi:** Praćenje delovanja i izveštavanje o sadržajima obuhvaćenim principima Globalnog dogovora predstavljaju jednu novu i složenu oblast za mnoge kompanije. Da bismo vam pomogli da utvrdite relevantne akcije i rezultate, preporučujemo razna mesta u okviru vaše organizacije koja bi bila odgovarajuća za pronalaženje pokazatelja o napretku u vezi s postavljenim principima.
- P** **Primeri:** Izneli smo različite primere o tome kako kompanije izveštavaju o napretku. Dodatni inovativni pristupi i ilustrativni primeri mogu se pronaći u odeljku o Istaknutim ION-ima na veb-sajtu Globalnog dogovora: http://www.unglobalcompact.org/COP/notice_cops.html.



Relevantni pokazatelji Globalne inicijative izveštavanja (GII): Kancelarija Globalnog dogovora smatra da su pokazatelji u Smernicama GII G3 odgovarajući za praćenje i evaluaciju napretka u sprovođenju tih deset principa i preporučuje da ih koriste kompanije svih veličina i iz svih sektora. Pokazatelji navedeni u ovoj publikaciji za svaki princip Globalnog dogovora jesu oni za koje GII i Kancelarija Globalnog dogovora smatraju da su najrelevantniji. Kompanije, međutim, nisu obavezne da koriste sve predložene pokazatelje niti da ograniče njihov izbor na one koji su ponuđeni.

Dodatni izvori

U ovom pilogu se prikazuju brojne publikacije koje navode razna pitanja i probleme u vezi sa sprovođenjem principa Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija.

Kako je ovaj vodič povezan sa drugim publikacijama o Izveštavanju o napretku Globalnog dogovora?

Postoje još dve publikacije u kojima se navodi sastavljanje, predstavljanje i postavljanje Izveštavanju o napretku Globalnog dogovora. Ova publikacija predstavlja najsveobuhvatniji prikaz procesa ION-a dok druge publikacije govore o posebnim pitanjima, kao što je povezivanje s GII. Takođe, veb-sajt Globalnog dogovora predstavlja važan izvor za najnovije informacije i primere o ION (www.unglobalcompact.org).



Uspostavljanje veze, sastavljeno u saradnji s Globalnom inicijativom izveštavanja (GII), uvodi i istražuje načine radi istovremenog upućivanja na GII i ION, povezivanjem smernica o GII G3 sa deset principa Globalnog dogovora. Uspostavljanje veze pomaže kompanijama da povežu ION i druga sredstva izveštavanja o održivosti.



Pokazivanje puta daje učesnicima Globalnog dogovora inspiraciju i ideje o tome kako da saopštavaju o napretku u sprovođenju deset principa. To je rezultat stalnog dijaloga između Kancelarije Globalnog dogovora i kompanija učesnica. Posebno odražava iskustva i perspektive koje su razmenili stručnjaci i korisnici ION-a tokom dvodnevne radionice održane marta 2006. godine u Ženevi.

PRVI DEO

Svojstva ION-a

Šta je ION?

Da bi se pridružile Globalnom dogovoru, kompanije moraju izričito da se posvete uključivanju deset principa inicijative iz oblasti zaštite ljudskih prava, zaštite radnih prava, zaštite životne sredine i borbe protiv korupcije, u korporativne politike, poslovanje i kulturu. Premda je reč o dobrovoljnoj inicijativi, Globalni dogovor od učesnika očekuje da preduzmu akcije u skladu sa svojim opredeljenjem i stoga se od učesnika zahteva da jednom godišnje izveštavaju o svom radu na korporativnoj odgovornosti – u okviru „Izveštavanja o napretku“ (ION).

ION predstavlja izveštaj upućen zainteresovanim stranama (npr. potrošačima, zaposlenima, sindikatu, akcionarima, medijima, vladi) o napretku koji je kompanija postigla prilikom sprovođenja deset principa Globalnog dogovora i, ako je podesno, u podržavanju ciljeva UN učešćem u partnerstvima.

Prvi ION kompanije treba da se dostavi u roku od dve godine od pridruživanja Globalnom dogovoru i jednom godišnje nakon toga. Mora se sprovesti politika ION-a da bi kompanija ostala „aktivni“ učesnik u inicijativi. Kompanije se podstiču da uključuju svoje ION-e u postojeće mehanizme izveštavanja, kao što su godišnji finansijski izveštaj ili izveštaj o održivosti.

Politika ION-a se oslanja na odgovornost, transparentnost i stalno unapređivanje. Služi u mnoge važne svrhe, uključujući: pomoć da se obezbedi kredibilitet korporativnog angažovanja u Globalnom dogovoru; obezbeđivanje baze podataka o praksama korporativne odgovornosti koje kompanije i zainteresovane strane mogu koristiti u svrhe edukacije i analize i zaštite integriteta inicijative Globalnog dogovora.

Tri su koraka za izveštavanje o napretku: sastavljanje, predstavljanje i postavljanje ION-a.

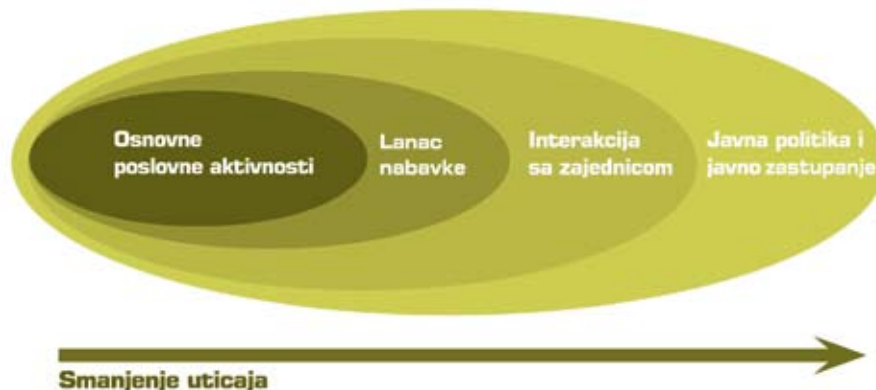
PRVI KORAK: Sastavljanje ION-a

Ima bezbroj načini na koje se informacije mogu prikupljati i predstaviti da bi se prikazao napredak u sprovođenju odgovornih korporativnih praksi. Mada ne postoji jedinstvena struktura ION-a, izveštaj mora da sadrži tri elementa: izvršnu izjavu o stalnoj podršci Globalnom dogovoru; opis preduzetih mera i dimenzije sadašnjih ili očekivanih rezultata.



Šta je „sfera uticaja“?

Od kompanija se zahteva da obuhvate, podrže i propišu deset principa u okviru svoje „sfere uticaja“. Verovatno je adekvatnije govoriti o sferama uticaja, o nizu koncentričnih krugova, u kojima uticaj slabi kako krugovi postaju veći. Najmanji krug sadrži aktivnosti osnovnog poslovanja kompanije u okviru delatnosti i na tržištu. Tu kompanija ima najveću kontrolu nad uticajem na rad koji se tiče ŽSU (životna sredina, socijalna pitanja, upravljanje). Sledeći krug obuhvata dobavljački lanac. Kontrola je ovde slabija, ali u nekim slučajevima uticaj može biti znatan. Treći krug sadrži interakciju kompanije sa zajednicom, socijalna ulaganja i dobrotvorne aktivnosti. A poslednji krug uticaja predstavlja angažovanost kompanija u javnoj politici i javno zalaganje.



1. ELEMENT: Izjava o stalnoj podršci

Izjava o stalnoj podršci Globalnog dogovora u inicijalnom pismu ili poruci generalnog direktora, predsednika ili lica na sličnoj funkciji

Globalni dogovor predstavlja inicijativu rukovodstva koja zahteva stalnu podršku generalnog direktora odnosno Upravnog odbora. Stoga je izjava o stalnoj podršci najviših direktora neophodni element svakog ION-a.

U izjavi treba izričito da se potvrdi stalna podrška Globalnog dogovora, a ne samo da se spomene da izveštaj predstavlja akt u skladu s principima Globalnog dogovora. Nadalje, dobrom praksom se smatra da se istaknu koristi od stavova navedenih u izjavi podrške. Time se obezbeđuje utvrđivanje poslovnog predmeta (business case) radi sprovođenja principa Globalnog dogovora i pomaže da se zainteresovanim stranama u opštim crtama prikaže zašto kompanije podržavaju te principe.

Ako je ION integrisan u izveštaj o održivosti ili godišnji izveštaj, izjava o stalnoj podršci Globalnog dogovora treba da se uključi u inicijalno pismo višeg izvršnog direktora. Ako se ION priprema kao poseban, sveobuhvatni dokument odvojeno od izveštaja o održivosti li godišnjeg izveštaja, izjava generalnog direktora, predsednika ili lica na sličnoj funkciji, o stalnoj podršci, treba da se nalazi u uvodu ION-a.

Dobro bi bilo da se u izjavu o podršci uključe sledeće informacije:

- Razlozi za podržavanje Globalnog dogovora, odnosno koristi od njega;
- Najvažnije prošlogodišnje akcije i rezultati u sprovođenju principa Globalnog dogovora odnosno učešće u partnerskim projektima i
- Spominjanje angažovanja u aktivnostima, događajima, lokalnim mrežama Globalnog dogovora



The Coca Cola Bottling Company (Ghana) Kao kompanija pokazali smo da nam je prioritet da podržimo svoja angažovanja unutar područja svog uticaja: na tržištu, u životnoj sredini, na radnom mestu i u našim zajednicama. Mi smo u velikoj meri predstavili svoju opredeljenost za principe Globalnog dogovora i smatramo da će, sve vreme, i dok se budemo trudili da ostvarimo napredak kompanije, naša nastojanja biti usmerena ka tome da dopremo do kompanija i ljudi s kojima poslujemo. Očekujemo da na svoj skroman način utičemo na njih kako bi se i oni pridržavali principa Globalnog dogovora. Uvereni smo da nije moguće biti izolovano ostrvo i da je posebno značenje koje pripisujemo reči „globalno“, poput one u Globalnom dogovoru, ono što jača našu odlučnost. – ION iz 2006. godine

2. ELEMENT: Akcije

Opis praktičnih akcija (tj. opredeljenost, sistemi delovanja, aktivnosti) koje je učesnik preduzeo u prethodnoj godini na sprovođenju principa Globalnog dogovora i partnerskog angažovanja

OPREDELJENOST Posebno zalaganje za zaštitu ljudskih prava. To zalaganje često proizlazi iz izjave ili opšteg usmerenja o misiji i viziji kompanije, ili se oslanja na privredne norme ili međunarodne standarde (npr. na Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima). Valja istaći da opredeljenost za ovaj koncept često sadrži izjavu da je opredeljenost univerzalna bez obzira na domaće zakone. Korisno je da se elaborira izjava o opredeljenosti ili viziji pošto je ona u temelju sistema i aktivnosti i pomaže korisniku ION-a da shvati kako kompanija vidi te principe.

(p) Talal Abu-Ghazaleh & Co. International (Egipat) TAG org. neće vršiti nikakvu diskriminaciju nad zaposlenima iz bilo kojeg od razloga kao što su godine, pol, seksualna orijentacija, bračni status, versko opredeljenje, nacionalno poreklo ili invaliditet. TAG org. će garantovati svojim zaposlenima pravedno radno okruženje i zaštitu od gubitka posla. Svi zaposleni, bez ikakve diskriminacije, imaju pravo na jednaku platu za jednak rad. Svi kandidati koji žele da se zaposle u našoj kompaniji obavezni su da polažu niz kvantitativnih ispita (višestruki izbor) kojima se osigurava objektivnost, pravičnost i kojima se obezbeđuju jednake mogućnosti u našem procesu zapošljavanja. Afirmišemo univerzalna ljudska prava svih pojedinaca bez ograničenja i zalažemo se za njihovo podržavanje. – ION iz 2006. godine

SISTEMI DELOVANJA Sistemi delovanja pomažu da se obezbedi da se opredeljenost pretoči u akcije. Važan je opis procesa odnosno sistema upravljanja koji se koristi za navođenje svakog principa jer pomaže da se saopšti kako kompanija sistematski integriše tih deset principa u strategiju, poslove i komunikacije kompanije kao deo puta ka stalnom unapređenju.

(p) Li & Fung Limited (Kina) U 2006. godini, Sektor za kontrolu usaglašenosti poslovanja sa dobavljačima evaluirao je više od 6.000 dobavljača iz 39 zemalja širom sveta. Nakon završetka svake evaluacije, fabrikama je dat izveštaj o evaluaciji u formi Planova korektivnih mera (Corrective Action Plans – CAP). Potom su ponovo zakazane ponovne evaluacije objekata na osnovu rezultata inicijalne evaluacije i unapred utvrđenih ciklusa radi potvrđivanja popravljanja datih pitanja i unapređenja korektivnih mera. – ION iz 2006. godine

AKTIVNOSTI Opis praktičnih mera koje su preduzete u prošloj godini pokazuje da kompanija preduzima korake kako bi potvrdila svoju opredeljenost i delovala na osnovu politika, procesa i sistema upravljanja. On može sadržati: programe edukacije; kampanje za podizanje svesti javnosti; reviziju, preispitivanja ili druge aktivnosti praćenja; radne inicijative ili programe koji se rade u saradnji s drugima.

(p) Novartis (Švajcarska) Novartis je prva kompanija u svojoj grani koja je uspostavila plate dovoljne za život za svoje zaposlene širom sveta. – ION iz 2006. godine

Slede predlozi za izveštavanje o praktičnim merama preduzetim na sprovođenju deset principa i partnerstava:

- Povezati opredeljenost i mere sa poslovnom važnošću principa Globalnog dogovora („materijalnost“);
- Promisliti o sferi uticaja kompanije – kao što su lanac nabavke, klijenti i lokalne zajednice – i dometu izveštaja;
- Predstaviti principe Globalnog dogovora u sistemima upravljanja, kao što su dokumenti politike i strategije, sistemi praćenja i svakodnevni procesi;
- Opisati mere na način kojim se omogućuje čitaocu da sazna za ključne elemente i, po mogućstvu, reprodukuje ih;
- U opštim crtama prikazati plan delovanja odnosno prioritete i
- Opisati projekte partnerstva koji podržavaju opšte ciljeve UN (npr. vrstu partnerstva, koristi za partnere, rezultate).

3. ELEMENT: Rezultati

Određivanje dimenzija sadašnjih ili očekivanih rezultata koristeći, što je više moguće, pokazatelje ili metriku, kakve je razvila Globalna inicijativa izveštavanja




Treći element ION-a – Određivanje dimenzija sadašnjih i očekivanih rezultata – predstavlja osnovnu filozofiju stalnog unapređenja Globalnog dogovora.

Stalno unapređenje zahteva procenu gde se kompanija nalazi, kako je napredovala u ostvarenju ciljeva i utvrđivanju budućih ciljeva. Stoga je neophodna sistematska primena pokazatelja učinaka. Podatke o učinku treba, međutim, dopuniti narativnim opisom ostvarenog uticaja jer pokazatelji prikazuju samo deo slike. Najbolje razvijeni okvir izveštavanja o održivosti predstavljaju Smernice o izveštavanju o održivosti GII G3. Iako Smernice GII G3 ne prikazuju samo jedan način pripreme ION-a, one ipak usmeravaju ka globalno priznatom izveštavanju, a Globalni dogovor ih preporučuje.

Slede predlozi za izveštavanje o proceni rezultata u radu kompanije na sprovođenju deset principa i partnerstava:

- Prikazati učinke za nekoliko godina omogućujući korisnicima da prate napredak;
- Predstaviti pozitivne i negativne aspekte učinaka organizacije kako bi se omogućila pouzdana procena o ukupnom učinku;
- Precizirati ciljeve za buduću(e) godinu(e);
- Napraviti poslovni prikaz aktivnosti koje se odnose na deset principa povezujući akcije i rezultate sa finansijskim podacima ili drugim podacima o učinku i
- Povezati učinak sa deset principa, čak i ako se naglašava sprovođenje samo određenih principa.

p Starbucks (SAD) Da bismo merili koliko dobro radimo na svojoj privrženosti socijalnoj odgovornosti i našim vodećim principima, Starbucks je utvrdio ključne pokazatelje učinka kao relevantnu metriku za svoje poslovanje. Svake godine ćemo podnositi izveštaj koji se odnosi na tu metriku i na svaku novu metriku koju možemo dodati. Nastojimo da uključimo i buduće ciljeve za pokazatelje našeg rada. *Izveštaj o održivosti iz 2006. godine.* (Ovaj primer prikazuje rezultate 8. principa globalnog dogovora na promovisanju veće odgovornosti u vezi sa životnom sredinom)

	POKAZATELJ	2005.	2006.	CILJ ZA 2007.
ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE*				
Električna energija	Kilovat sati po kvadratnoj stopi maloprodajnog objekta mesečno	6,40	6,57	Cilj nije ustanovljen.
Voda	Galoni po kvadratnoj stopi maloprodajnog objekta mesečno	24	26	Cilj nije ustanovljen.
Papir	Procenat iskorišćenog vlakna (bez šolja za vruće napitke)	49,5% (cilj: 48%)	66,4% (cilj: 50%)	66,9%
	Procenat nebeljenog vlakna (bez šolja za vruće napitke)	85,9% (cilj: 90%)	86,3% (cilj: 86,5%)	87,1%
ŠTA SMO REKLI U 2005. GODINI		ŠTA SMO URADILI U 2006. GODINI		
<ul style="list-style-type: none"> • Nabavili smo certifikate za obnovljivu energiju kako bismo nadoknadili 20 odsto energije koja se koristi u prodavnicama kompanije u SAD i Kanadi 		<ul style="list-style-type: none"> • Učetrostručili smo nabavku obnovljive energije da iznosi 20 odsto energije koja se koristi u prodavnicama kompanije u SAD i Kanadi 		 55. strana
<ul style="list-style-type: none"> • Integrisali smo posebne prakse koje se odnose na životnu sredinu u maloprodajne poslovne standarde kako bismo mogli da se usredsredimo na odgovornost na nivou prodavnica za očuvanje energije i vode, reciklažu i smanjenje otpada 		<ul style="list-style-type: none"> • Osavremenili smo radna svojstva rukovodećeg programa kako bismo naglasili važnost aspekata koji se odnose na životnu sredinu u poslovanju prodajnih objekata i kakav konačni rezultat – pozitivan ili negativan – imaju njihove mere 		 75. strana
<ul style="list-style-type: none"> • Uveli smo nove čaše za tople napitke koje sadrže 10 odsto recikliranog vlakna (PCF) u kompanijama i ovlašćenim prodavnicama u SAD 		<ul style="list-style-type: none"> • Sve čaše za tople napitke u prodavnicama Starbucks u SAD i Kanadi adaptirali smo na verziju sa sadržajem recikliranog vlakna (PCF) 		 56. strana

DRUGI KORAK: Predstavljanje ION-a zainteresovanim stranama

ION ne predstavlja komunikaciju sa Kancelarijom Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija niti sa lokalnom mrežom Globalnog dogovora. To je pre svega izveštavanje zainteresovanih strana o napretku kompanije u sprovođenju deset principa Globalnog dogovora. Ako je moguće, ION treba da se integriše u postojeće izveštaje kompanije namenjene zainteresovanim stranama, kao što su godišnji finansijski izveštaj, izveštaj o korporativnoj društvenoj odgovornosti (KDR) ili izveštaj o održivosti. Samostalni ION treba sačiniti samo ako kompanija nema drugo sredstvo za izveštavanje o pitanjima korporativnog građanstva.

Podjednako važan kao i sredstvo koje se izabere za izveštavanje o napretku, jeste način distribucije ION-a zainteresovanim stranama. Kompanije treba da koriste ustanovljene metode za izveštavanje zainteresovanih strana, posebno pošto se ono odnosi na informacije o održivosti (npr. veb-sajtovi, direktna pošta, obaveštenja za zaposlene, otvorena vrata). Postavljanje ION-a na veb-sajt Globalnog dogovora ne smatra se dovoljnim naporom za razmenu informacija između zainteresovanih strana i kompanije.

TREĆI KORAK: Postavljanje ION-a na veb-sajt Globalnog dogovora

Očekuje se da kompanije postave elektronsku verziju (i veb link ako postoji) svog ION-a na veb-sajtu Globalnog dogovora. Pored toga, zahteva se da opišu kako je ION stavljen na raspolaganje zainteresovanim stranama. To treba da se uradi što pre nakon sastavljanja ION-a.

Detaljna uputstva za postavljanje ION-a nalaze se na internet adresi: http://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/4.3/COP_posting_doc_eng.pdf



Angažovanje zainteresovanih strana

Delotvorno sprovođenje principa Globalnog dogovora u velikoj meri zavisi od angažovanja zainteresovanih strana. To je posebno važno prilikom sastavljanja ili unapređivanja vizije, politika i strategija kompanije o održivosti; razumevanja i unapređenja uticaja kompanije na društvo i izveštavanja. Na primer, rukovodstvo kompanije može odlučiti da li zahteva učešće zainteresovanih strana prilikom sastavljanja novih politika. Angažovanje zainteresovanih strana takođe može biti važno za razumevanje stvarnih i potencijalnih uticaja poslovanja kompanije na društvo, i pozitivnih i negativnih. Zainteresovane strane takođe mogu da pomognu kompaniji da utvrdi koja su pitanja „prioritetna“ i stoga treba da imaju prednost u naporima kompanije na njihovoj implementaciji. Na kraju, sve veći broj kompanija uključuje mnoge zainteresovane strane u proces izveštavanja i kao pomoć da uopštenije procene rad kompanije.

Rokovi za ION i status učesnika

Privredni subjekti su u obavezi da postave ION na veb-sajt Globalnog dogovora u roku od dve godine od datuma pristupanja Globalnom dogovoru UN-a, a nakon toga da ga ažuriraju jednom godišnje.

Ako kompanija propusti početni rok za postavljanje ION-a ili naredni godišnji rok, smatraće se da „ne dostavlja izveštaje“ na veb-sajtu Globalnog dogovora. Ako kompanija propusti dva uzastopna roka, premestiće se na listu „neaktivnih“ na veb-sajtu Globalnog dogovora i neće se više računati kao učesnica u inicijativi. „Neaktivne“ kompanije ne mogu više koristiti logotip Globalnog dogovora niti učestvovati u aktivnostima Globalnog dogovora. Posle jedne godine „neaktivnog“ statusa, kompanije će se u potpunosti izbrisati sa veb-sajta Globalnog dogovora.

Kompanije sa statusom „ne dostavlja izveštaje“ ili „neaktivna“ moraju postaviti novi ION na veb-sajt Globalnog dogovora kako bi povratile „aktivan“ status. Kompanije koje su uklonjene iz Globalnog dogovora moraju nakon jednogodišnjeg „neaktivnog“ statusa poslati pismo Generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija da bi potvrdile opredeljenost za inicijativu i postavile tekući ION pridružujući se ponovo Globalnom dogovoru.

Istaknuti ION

Kancelarija Globalnog dogovora uvela je program Istaknutih ION u 2004. godini kako bi istakla i priznala izvanredne Izveštaje o napretku. ION koji se nalaze u programu Istaknutih ION-a izabrani su zbog svog pridržavanja politike ION-a i zato što predstavljaju ilustrativnu i inspirativnu primenu Izveštaja o napretku. Pokazalo se da je predstavljanje istaknutih ION-a – u pogledu kvaliteta i sveobuhvatnosti informacija koje prikazuju – snažan podsticaj za kompanije, posebno s obzirom na evidentne sve veće napore na povezivanju ION-a sa analizama preovlađujućih finansijskih tržišta.

Da bi se smatrao istaknutim, ION mora zadovoljiti sve osnovne zahteve utvrđene u politici ION-a. Pored toga, Istaknuti ION mora da bude snažan primer u dve ili više navedenih kategorija:

1. Izričita izjava o stalnoj podršci Globalnom dogovoru

- Izjavu potpisuje generalni direktor, predsednik ili lice na sličnoj funkciji
- Izjava je deo ION-a, a ne poseban dokument
- Prikazuju se razlozi za podršku inicijativi odnosno koristi od nje
- Izjava je povezana s glavnim akcijama ili rezultatima prilikom sprovođenja principa

2. Jasan i detaljan opis preduzetih praktičnih mera na sprovođenju principa Globalnog dogovora odnosno na sprovođenju partnerskih projekata kao podrške opštim ciljevima UN

- Opisuje se materijalnost (značajnost) pitanja
- Principi se odražavaju u sistemima upravljanja i svakodnevnim procesima
- Akcije se u potpunosti opisuju na način koji omogućava čitaocima da dobiju važne informacije
- U opštim crtama je naveden budući plan delovanja (za naredne godine)

3. Merenje rezultata koje omogućuje proveru napretka

- Pokazatelji učinka jasno su utvrđeni i koristi se celokupni skup standarda (npr. GII)
- Učinak se prikazuje za nekoliko godina, omogućujući da se proceni napredak
- Precizirani su ciljevi za narednu(e) godinu(e)
- Učinak se povezuje s deset principa Globalnog dogovora UN

4. Proces izveštavanja obezbeđuje pouzdanost, jasnoću i pravovremenost informacija i uključuje dijalog sa zainteresovanim stranama

Detaljne informacije o programu Istaknutih ION-a i kriterijuma koji se koriste za utvrđivanje Istaknutih ION-a mogu se naći na internet adresi: http://unglobalcompact.org/COP/notice_cops.html



Kako najbolje iskoristiti ION

Na osnovu učešća i iskustava učesnika i drugih ključnih zainteresovanih strana, Globalni dogovor je utvrdio praktične načine pomoću kojih kompanije mogu maksimalno da povećaju vrednost procesa ION-a, na primer, unapređujući kvalitet sadržaja ION-a i preduzimajući korake na poboljšanju kredibiliteta izveštaja. Slede saveti za ostvarenje najvećeg učinka kompanije pomoću ION-a:

Efikasnost procesa

Potražite

Temeljno preispitajte deset principa da biste bolje razumeli veze koje postoje između principa i vizije, strategije, politika i upoređivanja aktivnosti kompanije i već uspostavljenog sistema tekućeg internog izveštavanja, izveštavanja vlade, investitora ili privrednih asocijacija (npr. godišnji izveštaj vaše kompanije). Da bi izbegle dupliranje rada i pojednostavile i olakšale samo izveštavanje, kompanije se podstiču da svoj ION integrišu u druge izveštaje, kao što su godišnji izveštaj ili izveštaj o održivosti.

Kvalitet sadržaja

Ponudite celovite podatke

Ne očekuje se da svih deset principa bude obuhvaćeno u prvim ION-ima, niti da svih deset principa bude obuhvaćeno istom merom. Pored toga, manjim kompanijama često i nije moguće da budu temeljne i opsežne u svojim ION-ima onoliko koliko to mogu biti multinacionalne kompanije. Informacije sadržane u ION-u treba, međutim, da budu potpune i dovoljno precizne da bi se mogao oceniti i evaluirati rad kompanije u odnosu na deset principa i s njima povezana pitanja.

Prikažite kontekst

Akcije i pokazatelji kompanije u ION-u treba da budu prikazani tako da korisnici mogu doneti adekvatan sud o napretku kompanije u sprovođenju principa Globalnog dogovora.

Uspostavite važnost:

ION-i treba da sadrže sve informacije neophodne da zainteresovane strane procene održivost rada kompanije kao i to kako je kompanija postavila prioritete u pogledu tih principa. Dobar način za utvrđivanje važnosti jeste dijalog sa zainteresovanim stranama o procesu (npr. AA1000) ili praksa „materijalnosti“ opisana u Smernicama GII G3.

Utvrđite granice

Neke kompanije posebno utvrđuju granice svoje odgovornosti. To može biti korisno u upravljanju očekivanjima zainteresovanih strana i podsticanju dijaloga o granicama, posebno u vezi s održivošću i lancem nabavke. Na primer, kompanije koje posluju u razvijenim državama treba ne samo da navedu svoju usklađenost sa domaćim zakonima koji regulišu pitanja u vezi s principima Globalnog dogovora (npr. zaštitu ljudskih prava), već treba i da pokažu kako kompanija poštuje ta prava odnosno kako obezbeđuje da se ona ne krše.



Šta je materijalnost?

Kompanija je suočena sa širokim spektrom tema o kojima treba da podnosi izveštaje. Relevantne teme i pokazatelji su oni koji se mogu opravdano smatrati važnim za prikazivanje ekonomskih uticaja, uticaja na životnu sredinu i društvenih uticaja kompanije ili onih koji utiču na odluke zainteresovanih strana i, stoga, potencijalno zaslužuju da se unesu u izveštaj. Materijalnost je prag na kojem neko pitanje ili pokazatelj postaju dovoljno važani da bi se predstavili u izveštaju.

ION treba da bude pristupačan

- Jezik: ION treba da bude objavljen na jeziku (jezicima) koji najviše odgovaraju zainteresovanim stranama kompanije.
- Struktura: ION treba da bude organizovan tako da jasno izveštava o napretku kompanije na sprovođenju deset principa. Neke kompanije to postižu pomoću indeksa ili sadržaja koji usmeravaju verovatnog korisnika na određenu stranu, politiku, internetsku stranicu ili drugi izvor gde je moguće pronaći informacije u vezi s deset principa. Druge kompanije smatraju da je korisno ceo ION strukturirati u odnosu na deset principa.

Prikažite napredak

Informacije prikazane u izveštajima treba da budu predstavljene na način koji korisnicima omogućuje da analiziraju promene u radu organizacije tokom vremena i da prate opredeljenost, ciljeve i nastojanja koje je kompanija iznela u ranijim ION-ima.

Koristite pokazatelje

Koristite pokazatelje rada koji odgovaraju veličini, sektoru i jedinstvenom radnom okruženju kompanije i, takođe, omogućite i sistematsko vrednovanje i uporedivost.

Kredibilitet komunikacije

Predstavite uravnotežen prikaz

ION treba da prikaže i objasni pozitivne i negativne efekte rada organizacije kako bi omogućili razboritu, promišljenu procenu o ukupnom radu.

Budite precizni

Pošto kompanije unapređuju sprovođenje svojih principa, a ujedno i povezanih učesnika, važno je da ION sadrži precizne opise (npr. „obučili smo 50 svojih dobavljača kako da efikasno reaguju u kriznim situacijama prilikom izlivanja otpadnih voda“) a ne uopštene izjave (npr. „imamo program obuke za dobavljače“).

Obezbedite pouzdanost

Kompanije treba da razviju sisteme i programe evaluacije kako bi bile sigurne da su informacije koje evidentiraju, prikupljaju, analiziraju ili obelodanjuju tačne i pouzdane. Posebno je važno da to ne bude previše složen i skup, već jednostavan proces kakav bi mogao biti program nadzora lokalne mreže Globalnog ugovora.



Šta je osiguranje?

U kontekstu izveštavanja o održivosti, osiguranje upućuje na aktivnosti osmišljene da procene izveštaj i informacije sadržane u njemu. Proces ispitivanja pouzdanosti često rezultira objavljenim izveštajem u kome se opisuje okvir ispitivanja, korišćena metodologija, nezavisnost tela koja vrše ispitivanje pouzdanosti i svi zaključci i preporuke o poštenom i pouzdanom iznošenju informacija u izveštaju. Nezavisno ispitivanje pouzdanosti mogu vršiti profesionalna tela za ispitivanje pouzdanosti ili paneli zainteresovanih strana.



Odakle početi sa sprovođenjem principa Globalnog dogovora?

Kompanije koje su potpisale Globalni dogovor pristupaju radu na sprovođenju deset principa u svojim strategijama i poslovima. I male i velike kompanije ponekad, međutim, nisu sigurne koji je pravi pristup. Iako ne postoji samo jedan ispravan način sprovođenja principa u okviru upravljačkog pristupa kompanije, brojni su modeli upravljanja koji mogu pomoći u tom procesu. Kompanije mogu dobiti inspiraciju iz Modela funkcionisanja Globalnog dogovora, koji usmerava organizaciju od vizije upravljanja do merenja i izveštavanja o ishodima.

Ključni faktori uspeha u sprovođenju principa Globalnog dogovora su:

- prihvatanje deset principa kao sastavnog dela poslovne strategije i poslova a ne kao dodatka;
- jasno, usklađeno angažovanje rukovodstva kompanije;
- izjava o opredeljenosti dostupna višem rukovodstvu i zaposlenima kako bi se u celoj kompaniji principima obezbedila široka podrška;
- poslovno okruženje otvoreno za nove ideje i poslovne inovacije;
- merljivi ciljevi i transparentni sistem izveštavanja o napretku;
- volja i mogućnost učenja i obučavanja;
- zalaganje za praktično delovanje i
- želja za angažovanjem i dijalogom sa zainteresovanim stranama kompanije



Model funkcionisanja je sastavljen od deset elemenata poslovne prakse, a svaki je predstavljen posebnim segmentom dijagrama s leve strane. To je proces stalnog unapređenja koji pokreće kompanija, a koji počinje vizijom organizacije i nastavlja se kroz svaki element predstavljen u dijagramu:

Vizija Usmeravanje vizije širom kompanije. Opredeljenost rukovodstva za aktivan društveni rad i rad koji se tiče životne sredine ključna je za ostvarivanje trajne promene. No, da bi imala maksimalan efekat, ta se poruka mora jasno iznositi u celoj kompaniji i van nje. Kompanije nadalje treba da tretiraju korporativno građanstvo kao pitanje korporativnog upravljanja i da ustanove opšti nivo nadzora nad naporima kompanije na sprovođenju deset principa.

Vođstvo Usmeravanje vizije širom kompanije. Da bi se ostvarila trajna promena od osnovne je važnosti postojanje vođstva usmerenog ka unapređenom društvenom radu i životnoj okolini. Međutim, da bi se ostvario maksimalni efekat, ta se poruka mora saopštiti širom organizacije i van nje. Trebalo bi da kompanije dalje tretiraju korporativno građanstvo kao pitanje korporativnog upravljanja i da na nivou uprave nadgledaju rad kompanije na implementaciji tih principa.

Osnaživanje Organizovanje, obaveštavanje, motivisanje, obučavanje, nagrađivanje zaposlenih, slušanje, konsultovanje s njima i verovanje zaposlenima kako bi mogli da ostvare svoju ulogu i pomognu organizaciji da ostvari svoju viziju. Osnaživanje može uskladiti vrednosti pojedinca sa korporativnim ciljevima.

Politike i strategije Preispitivanje postojećih politika i strategija kompanije i njihovo usklađivanje sa principima Globalnog dogovora (ili razvoj novih politika doslednih principa). Neke kompanije već su obezbedile sveobuhvatne politike korporativnog građanstva. Druge imaju posebne politike i materijale o smernicama za upravljanje na teme poput zaštite životne sredine, zaštite ljudskih prava i borbe protiv korupcije.

Resursi Upravljanje sredstvima pri sprovođenju politike i strategija kompanije i obezbeđivanje zaposlenih sredstvima potrebnim za ostvarenje ciljeva bez izneveravanja odanosti kompanije principima Globalnog dogovora. Sadrži uverenje da se finansijski, ljudski, informacioni i drugi resursi raspoređuju shodno politikama i opredeljenosti kompanije za korporativno građanstvo.

Procesi i inovacije Razrešenje dilema koje mogu nastati tokom sprovođenja principa Globalnog dogovora i njihovo pretvaranje u inovativna rešenja i poslovne mogućnosti. Odnosi se na razumevanje ključnih procesa koji vode unapređenju, uključujući postavljanje ciljeva i njihovo saopštavanje u celoj organizaciji. Temeljna procena kako rizika tako i mogućnosti posebno bi mogla biti od koristi.

Uticaj na dobavljački lanac Upravljanje odnosima sa poslovnim partnerima i uticaj na njihove poslove. Ponašanje dobavljača, distributera i klijenata može da ima značajan uticaj na ugled kompanije, a na kraju i na konačni rezultat delovanja. Mnoge kompanije poslovnim partnerima saopštavaju svoje politike korporativnog građanstva i svoja očekivanja. Neke ih čak i uključuju u svoje ugovorne aranžmane i preispituju društvene aktivnosti koje se odnose na zaštitu životne sredine dobavljača koristeći praćenje i revizije. Neke idu još dalje i pomažu dobavljačima da povećaju nivo svog društvenog rada i rada koji se tiče životne sredine putem obuke, izgradnje kapaciteta, i razmene najboljih praksi.

Uticaj na ljude Učešće u Globalnom dogovoru utiče na ljudske resurse kompanije, uključujući moral zaposlenih. Studije govore da dobar društveni rad i rad koji uključuje zaštitu životne sredine ne samo da pozitivno utiče na mogućnost kompanije da zaposli i zadrži visokokvalitetni kadar već i povećava produktivnost.

Uticaj na društvo Uticaj kompanije na zajednice, kao i na društvo u celini, takođe predstavlja ključni element modela funkcionisanja. Saradnja s lokalnim zajednicama može pomoći kompaniji da nesmetano posluje i održava svoju društvenu dozvolu za rad. U zavisnosti od skale i prirode datih aktivnosti, neke kompanije vrše procene uticaja i koriste ankete za ispitivanje javnog mnjenja kako bi lakše mogle da procene svoj uticaj na društvo.

Izveštavanje Ovaj element se odnosi na pouzdano merenje i saopštavanje ekonomskog, društvenog rada i rada kompanije koji se tiče ekologije. Neophodna su posebna merenja radi praćenja stvarnog učinka kako bi se obezbedilo stalno unapređenje.

U najkraćem, sprovođenje principa Globalnog dogovora podrazumeva opredeljenost, sastavljanje politika i strategija, preduzimanje mera i, konačno, izveštavanje o napretku. Ono što je bitno nije kako kompanija radi u trenutku ulaska, već da je kompanija posvećena promeni i stalnom unapređenju.

Globalni dogovor je sastavio znatan popis resursa i alatki za bavljenje temama obuhvaćenih principima. Videti katalog resursa koji se nalazi u prilogu kao dalje štivo.



Radi više informacija o svakom koraku, molimo da pogledate odeljak „Kako učestvovati“ na veb-sajtu Globalnog dogovora.

Koristi od Izveštavanja o napretku

Izveštavanje o napretku može da bude više od prikaza angažovanja u Globalnom dogovoru. Informacije sadržane u ION-u mogu pomoći da se zadovolje potrebe informisanja i očekivanja širokog spektra zainteresovanih strana – uključujući zaposlene, zajednice, investitore, NVO i poslovne partnere. Pored toga, ION može da služi kao mehanizam za kompaniju da – najmanje jednom godišnje – proceni sprovođenje principa Globalnog dogovora zasnovanih na pristupu promena, utvrdi da li pristup kompanije treba da se prilagodi ili proširi radi unapređenja rada a potom tačnije izvesti o napretku i uticaju svojih akcija.

Slede neke od najčešće prikazanih koristi koje se odnose na Izveštavanje o napretku:

Interne koristi

- Motivise kompaniju da utvrdi i da se pridržava vizije i strategije održivosti;
- Motivise kompaniju da integriše aktivnosti korporativnog građanstva u svoje osnovne poslove i da poveća pozitivne društvene uticaje svog lanca vrednosti;
- Poboljša korporativno upravljanje i opredeljenost rukovodstva preko generalnog direktora i promovise učešće višeg rukovodstva na pripremi, preispitivanju i potvrđivanju izveštaja;
- Podržava napore na utvrđivanju poslovnih rizika i mogućnosti;
- Podstiče internu razmenu informacija i edukaciju povezivanjem različitih službi kompanije (npr. ljudski resursi, komunikacije, zaštita životne sredine, zaštita zdravlja i bezbednost na radu, aktivnosti, odnosi sa zajednicom);
- Podstiče internu procenu napretka i doprinosi stalnom unapređenju rada i
- Naglašava i razjašnjava zaposlenima zalaganja višeg rukovodstva u pitanjima koja se tiču životne sredine, društvenim pitanjima i pitanjima upravljanja.

Eksterne koristi

- Prikazuje aktivno učešće u Globalnom dogovoru i objašnjava povezane mere na ugrađivanju principa u poslovnu strategiju i poslove;
- Unapređuje korporativni ugled i vrednost brenda usled povećanja transparentnosti i izgradnje poverenja;
- Poboljšava odnose sa zainteresovanim stranama izražavanjem vizije, strategije i plana sprovođenja održivosti;
- Obezbeđuje značajna sredstva za predstavljanje informacija zainteresovanim stranama putem saradnje i
- Pokazuje da je učešće kompanije u Globalnom dogovoru mnogo više od rada na odnosima s javnošću.



Radi više informacija

Prikupili smo odgovore na najčešće postavljena pitanja na internet stranici http://www.unglobalcompact.org/CommunicatingProgress/COP_FAQ.html

DRUGI DEO

Praktični primeri

Na sledećim stranicama nalaze se uputstva i primeri za svaki pojedinačni princip o tome kako su kompanije sprovele principe i saopštile svoj napredak.

Ljudska prava

1. princip: Privredni subjekti treba da podržavaju i poštuju zaštitu međunarodno priznatih ljudskih prava

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za zaštitu ljudskih prava obrazložite koristeći izraze iz politike poslovnog subjekta, međunarodnih standarda (npr. Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima) i/ili privrednih normi.

P **Novo Nordisk (Danska)** Naša podrška Univerzalne deklaracije Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima važan je deo naše opredeljenosti za društvenu odgovornost od 1998. godine. Ta opredeljenost obuhvata rad na stalnom unapređenju društvenog rada uspostavljanjem visokih ciljeva i integrisanja važnosti ljudskih prava u naše svakodnevno poslovanje. – *ION iz 2006. godine*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Politiku i strategiju kompanije u odnosu na podršku zaštite ljudskih prava
- Sistem upravljanja ljudskim pravima
- Sistem upravljanja programima zaštite zdravlja i bezbednosti na radu
- Sistem praćenja sprovođenja politike zaštite ljudskih prava

P **Rio Tinto (UK)** SpeakOut program Rio Tinta predstavlja nezavisni, interni i poverljivi sistem rešavanja žalbi koji je osmišljen da obuhvati, ispita i analizira neusaglašenosti koje su zaposleni utvrdili – *ION iz 2006. godine*

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Obezbeđivanje bezbednih i zdravih radnih uslova
- Obezbeđivanje osnovnih zdravstvenih, obrazovnih kapaciteta, odnosno stambenog prostora za radnike i njihove porodice
- Sprečavanje prisilnog raseljavanja pojedinaca, grupa i zajednica
- Rad na zaštiti ekonomskih sredstava za život lokalnih zajednica

P **Sekem (Egipat)** SEKEM obezbeđuje pristup osnovnim zdravstvenim i obrazovnim kapacitetima odnosno stambenom prostoru za radnike i njihove porodice preko SEKEM škole i zdravstvenog centra. Društvene procene se sprovode da bi se videlo da li porodica može da obezbedi sredstva za lečenje ili školovanje. Ako se uvidi da ne može da ih plati, porodici se ili daje donacija ili subvencija kako bi ostvarila pravo na obrazovanje i zdravstvenu zaštitu. – *ION iz 2006. godine*



Šta su ljudska prava?

Uobičajeno je da se ljudska prava razumeju kao prava koja su zagarantovana svim ljudima (npr. pravo na obrazovanje, slobodu govora). Koncept zaštite ljudskih prava svakom pojedinačnom ljudskom biću priznaje pravo da svoja prava uživa bez obzira na rasu, boju, pol, jezik, veroispovest, politička ili druga opredeljenja, nacionalnost ili društveno i imovinsko stanje stečeno rođenjem ili drugim statusom.

Rezultati

UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Napredak u ispravljanju istorijskih modela diskriminacije
- Promene u demografiji radnih mesta



Petrobras (Brazil) Pad od 14,4 odsto u pogledu smrtnosti odojčadi na 192 lokaliteta koja su dobila „pečat UNICEF-a kao ovlašćene opštine“ što je rezultat zajedničkih akcija s Petrobrasom.

- Izveštaj o društvenim pitanjima i pitanjima životne sredine iz 2006. godine

 Relevantni pokazatelji GII	
HR 1	Procenat i broj ugovora o značajnim ulaganjima koji sadrže klauzule o ljudskim pravima ili koji su podvrgnuti pregledu u pogledu ljudskih prava.
HR 2	Procenat značajnih dobavljača i podugovarača koji su analitički ispitani s obzirom na ljudska prava, i preduzete mere
HR 3	Ukupni sati obuke zaposlenih o politikama i postupcima koje se tiču aspekata ljudskih prava koji su relevantni za poslove, uključujući procenat obučanih zaposlenih.
HR 4	Ukupni broj slučajeva diskriminacije i preduzete mere.
HR 5	Delatnosti kod kojih je prepoznat znatan rizik prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja i mere preduzete radi podržavanja tih prava.
HR 6	Delatnosti za koje je utvrđeno da u značajnoj meri sadrže opasnost od slučajeva dečjeg rada i mere preduzete da se doprinese ukidanju dečjeg rada.
HR 7	Delatnosti za koje je utvrđeno da sadrže opasnost od slu čajeva prinudnog ili prisilnog rada i mere preduzete da se doprinese njihovom ukidanju
HR 8	Procenat zaštitarskog osoblja obučenog obukom o politikama i postupcima organizacije u vezi s aspektima ljudskih prava, relevantnih za delatnosti.
HR 9	Ukupan broj slučajeva kršenja prava starosedelačkog stanovništva i preduzete mere.
EC 5	Raspon odnosa standardne početne plate u poređenju s minimalnom lokalnom platom na značajnim mestima poslovanja.
LA 4	Procenat zaposlenih obuhvaćenih kolektivnim ugovorima.
LA 6	Procenat ukupne radne snage zastupljene u formalnim zajedničkim odborima za zdravstvena i bezbednosna pitanja, sastavljenim od predstavnika uprave i radnika koji pomažu pri praćenju i savetovanju o programima zaštite zdravlja i bezbednosti na radu.
LA 7	Stope povreda, profesionalnih bolesti, izgubljenih dana i odsustva i ukupni broj smrtnih slučajeva u nesrećama na radu prema regionu.
LA 8	Programi obrazovanja, obuke, savetovanja, prevencije i kontrole rizika namenjeni pružanju pomoći radnicima, njihovim porodicama ili članovima zajednice u pogledu ozbiljnih bolesti.
LA 9	Pitanja zdravlja i bezbednosti obuhvaćena formalnim ugovorima sa sindikatima.
LA 13	Sastav upravljačkih tela i struktura zaposlenih po kategorijama prema polu, starosnoj grupi, pripadnosti manjinskim grupama i drugim pokazateljima različitosti.
LA 14	Odnos osnovne plate muškaraca i žena po kategoriji zaposlenih.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.
PR 1	Faze životnog ciklusa proizvoda i usluga u kojima se procenjuju njihovi uticaji na zdravlje i bezbednost i procenat značajnih kategorija proizvoda i usluga koji podleže tim procedurama.
PR 2	Ukupan broj slučajeva nepridržavanja propisa i dobrovoljnih kodeksa koji se tiču uticaja proizvoda i usluga na zdravlje i bezbednost tokom njihovog životnog ciklusa, po vrsti rezultata.
PR 8	Ukupan broj potkrepljenih žalbi koje se tiču kršenja privatnosti klijenata i gubitka podataka o klijentima.



Odakle početi

Proveriti sa Službom ljudskih resursa ili Odnosa sa zaposlenima da se vidi da li postoji:

- Sveobuhvatni skup politika i programa u kojima se spominju ljudska prava i standardi radnih mesta
- Programi obuke (onlajn ili uživo) o tome kako poštovati ljudska prava
- Otvorena telefonska linija za etička pitanja ili žalbe radi praćenja i odgovaranja zaposlenima i davanja odgovora o problemima zloupotreba ljudskih prava uopšte.

Proveriti sa rukovodstvom Nabavne službe ili Odeljenja isporuka:

- Predkvalifikacione zahteve dobavljača/ugovarača koji se tiču ljudskih prava
- Svaki program revizije ili obuke dobavljača i rezultate tih programa

Proveriti sa Službom opštih poslova, Odeljenjem za odnose s medijima, za odnose s vladom ili Odeljenjem za korporativne odnose

- Procene rizika koji su karakteristični za zemlju a koji uključuju pitanja ljudskih prava
- Zajedničke obrazovne programe ili programe podizanja svesti s neprofitnim organizacijama ili vladama

Ljudska prava

2. princip: Privredni subjekti treba da osiguraju da svojim poslovanjem ne učestvuju u kršenju ljudskih prava



Šta je saučesništvo?

Postoji nekoliko vrsta saučesništva.

Direktno saučesništvo

Dešava se kada kompanija aktivno učestvuje, direktno ili indirektno, u kršenju ljudskih prava koje počinje drugi. Primer je kompanija koja pomaže u prisilnom raseljavanju ljudi u okolnostima koje se odnose na poslovnu aktivnost (npr. da bi se omogućila izgradnja cevovoda).

Saučesništvo iz koristi

Govori da kompanija ima direktne koristi od zloupotreba ljudskih prava koje čini neko drugi. Na primer, kršenja koja čine snage bezbednosti, kao što je zabrana mirnog protesta protiv nekih poslovnih aktivnosti ili upotreba represivnih mera dok se čuvaju objekti kompanije, često se navode u ovom kontekstu.

Pasivno saučesništvo

Opisuje situaciju kada kompanija možda direktno ne pomaže ili ne podstiče kršenja ljudskih prava ali se smatra da ostaje pasivna uprkos zloupotrebama ljudskih prava. U društvenom smislu, pasivno saučesništvo može znatno da naruši ugled kompanije i njen odnos sa akcionarima. Na primer, nereagovanje kompanije ili prihvatanje sistematske diskriminacije u zapošljavanju protiv određenih grupa po osnovu nacionalnosti ili pola mogli bi dovesti do optužbi za pasivno saučesništvo.

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za zaštitu ljudskih prava obrazložite koristeći izraze iz politike poslovnog subjekta, međunarodnih standarda (npr. Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima) i/ili privrednih normi.



H&M (Švedska) Moramo obezbediti da niko čiji rad doprinosi našem uspehu ne bude lišen svojih ljudskih prava niti da u tom smislu pretrpi mentalnu ili telesnu povredu. Kodeks ponašanja predstavlja nepromenljivi zahtev s naše strane da svi naši dobavljači i njihovi podugovarači, bez izuzetka, treba da slede taj kodeks. – *Izveštaj o korporativnoj društvenoj odgovornosti iz 2006. godine*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

Eksplicitne politike kojima se štite ljudska prava radnika, bilo zaposlenih u samoj kompaniji ili u procesu lanca nabavke

- Izričite politike koje obezbeđuju da staranje o bezbednosti kompanije nije u sukobu s garantovanim ljudskim pravima, bez obzira na to da li je u pitanju vlastita služba bezbednosti, da li se ugovara sa drugima ili se koristi bezbednost koju pruža država
- Stalna obuka zaposlenih o tome kako poslovanje može uticati na pitanja ljudskih prava
- Stalna obuka zaposlenih o politikama kompanije koje se odnose na ljudska prava
- Procene uticaja poslovnih aktivnosti na ljudska prava



LEGO Grupa (Danska) Smatramo da smo dužni da pomognemo da naši dobavljači deluju u skladu s jednim brojem minimalnih zahteva. Potreba za takvim skupom smernica nastaje usled žalosne činjenice da dobavljači u nekim zemljama ne uspevaju da se pridržavaju, na primer, konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR) koje regulišu standarde rada. Stoga su zahtevi u Kodeksu ponašanja LEGO Grupe mnogo stroži u mnogim oblastima od opštih normi u nekim zemljama iz kojih dolaze naši dobavljači. Jasno je da mogu postojati strukturni uslovi ili kulturne tradicije koje podrazumevaju da ne možemo očekivati trenutnu usaglašenost sa Kodeksom ponašanja LEGO Grupe. Najvažnije je da su dobavljači spremni da aktivno rade na tome da na kraju budu usaglašeni s tim zahtevima.

Kodeks ponašanja izražava našu podršku Deklaraciji UN o ljudskim pravima i takođe podstičemo svoje dobavljače da potpišu Globalni dogovor UN. – *Izveštaj o održivosti iz 2006. godine*

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Procena situacije u vezi s ljudskim pravima u zemljama u kojima kompanija posluje ili namerava da posluje kako bi se utvrdio rizik od učešća u zloupotrebama ljudskih prava i potencijalni uticaj kompanije na tu situaciju
- Otvoreni dijalog s organizacijama koje se bave ljudskim pravima ili poslovnim partnerima



Statoil (Norveška) Uveden je program obuke o ljudskim pravima koji je razvijen za zaposlene u saradnji s norveškim ogrankom Amnesty internešenela. Tokom godine je oko 4.000 ljudi pristupilo programu. – *Izveštaj o održivosti iz 2006. godine*

Rezultati

UČINAK


Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Napredak u praćenju zloupotreba ljudskih prava i izražavanju žalbi na njih
- Broj narednih istraga

p **Anglo-američki (Ujedinjeno Kraljevstvo)** – Izveštaj društvu za 2005. godinu

Usredsredjenje	Naši ciljevi	Naš rad u 2005. godini	Ciljevi za 2006. godinu i budući ciljevi
	Sprovođenje programa obuke o bezbednosti i ljudskim pravima	✓ Sastavljen priručnik obuke, postavljeni rukovodioci po sektorima i vođene inicijalne radionice obuke	Ustanovljen sistem usklađenosti i izveštavanja, razmene iskustva i dobre prakse
	Sastavljanje smernica o ljudskim pravima	✗	Urađeno u kontekstu rada UN o poslovnim i ljudskim pravima

✓ Cilj ostvaren
 ✗ Cilj nije ostvaren

 **Relevantni pokazatelji GII**

HR 1	Procenat i broj ugovora o značajnim ulaganjima koji sadrže klauzule o ljudskim pravima ili koji su podvrgnuti pregledu u pogledu ljudskih prava.
HR 2	Procenat značajnih dobavljača i podugovarača koji su analitički ispitani s obzirom na ljudska prava, i preduzete mere.
HR 3	Ukupni sati obuke zaposlenih o politikama i postupcima koje se tiču aspekata ljudskih prava koji su relevantni za poslove, uključujući procenat obučanih zaposlenih.
HR 4	Ukupni broj slučajeva diskriminacije i preduzete mere.
HR 5	Delatnosti kod kojih je prepoznat znatan rizik prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja i mere preduzete radi podržavanja tih prava.
HR 6	Delatnosti za koje je utvrđeno da u značajnoj meri sadrže opasnost od slučajeva dečjeg rada i mere preduzete da se doprinese ukidanju dečjeg rada.
HR 7	Delatnosti za koje je utvrđeno da sadrže opasnost od slučajeva prinudnog ili prisilnog rada i mere preduzete da se doprinese njihovom ukidanju
HR 8	Procenat zaštitarskog osoblja obučenog obukom o politikama i postupcima organizacije u vezi s aspektima ljudskih prava, relevantnih za delatnosti.
HR 9	Ukupan broj slučajeva kršenja prava starosedelačkog stanovništva i preduzete mere.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.

S

Odakle početi

Proveriti sa Službom ljudskih resursa ili Odeljenjem za odnose sa zaposlenima da se vidi da li postoji:

- Sveobuhvatni skup politika i programa u kojima se spominju ljudska prava i standardi radnih mesta
- Programi obuke (onlajn ili uživo) o tome kako poštovati ljudska prava
- Otvorena telefonska linija za etička pitanja ili žalbe radi praćenja i odgovaranja zaposlenima i davanja odgovora o problemima zloupotreba ljudskih prava uopšte

Proveriti sa rukovodstvom Nabavne službe ili Odeljenja isporuka:

- Predkvalifikacione zahteve dobavljača/ugovarača koji se tiču ljudskih prava
- Svaki program revizije ili obuke dobavljača i rezultate tih programa

Proveriti sa Službom opštih poslova, Odeljenjem za odnose s medijima, za odnose s vladom ili Odeljenjem za korporativne odnose

- Procene rizika koji su karakteristični za zemlju a koji uključuju pitanja ljudskih prava
- Zajedničke obrazovne programe ili programe podizanja svesti s neprofitnim grupama ili vladama

Radna prava

3. princip: Privredni subjekti treba da podržavaju slobodu udruživanja i potpunu primenu prava na kolektivno pregovaranje

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za zaštitu slobode udruživanja obrazložite koristeći izraze iz politike poslovnog subjekta, međunarodnih standarda (npr. Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima) i/ili privrednih normi.



Telecom Italia (Italija) Svi zaposleni – bilo kog ranga/kvalifikacija – imaju pravo da osnuju svoj sindikat i da se pridruže postojećim sindikatima radi zaštite pojedinačnih i kolektivnih interesa. Kompanije Grupe priznaju ulogu predstavnika sindikata, koji ne podležu nikakvoj diskriminaciji a za aktivnosti sindikata obezbeđuju odgovarajuću naknadu odsustva i sredstva za komunikaciju s radnicima na radnom mestu. – *ION za 2006. godinu*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Politike i procedure koje se ne odnose na delovanje sindikata u oblastima kao što su prijava za zaposlenje, vođenje evidencije i odluke o napredovanju, otkazu ili premeštaju
- Pogodnosti koje omogućuju radničkim predstavnicima da sprovedu svoje funkcije unutar kompanije, kao što su: prikupljanje članarina za sindikat u prostorijama kompanije, postavljanje obaveštenja sindikata i distribucija sindikalnih dokumenata koji se odnose na uobičajene aktivnosti sindikata u preduzeću i plaćeno odsustvovanje s posla zbog aktivnosti sindikata



Jaqalanka Grupa (Šri Lanka) Komunikaciona veza između sindikata i radničkog saveta jesu mesečni sastanci koji se redovno održavaju. Zapisnici sa tih sastanaka se evidentiraju i postavljaju na oglasne table i zajednički ih potpisuju rukovodstvo i odbori sindikata / radničkog saveta. – *ION za 2006. godinu*

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Osigurati da svi radnici budu u mogućnosti da obrazuju sindikat i da se pridruže sindikatu po svom izboru bez bojazni od zastrašivanja ili odmazde
- Priznavanje organizacija predstavnika u svrhu kolektivnog pregovaranja
- Korišćenje kolektivnog pregovaranja kao konstruktivnog foruma za navođenje radnih uslova i uslova zapošljavanja i odnosa između poslodavaca i radnika ili njihovih odnosnih organizacija



Areva (Francuska) Mnogi kolektivni ugovori u različitim poslovnim jedinicama grupe spominju jednakost na radu između muškaraca i žena. – *ION iz 2006. godine*



Šta je sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja?

Sloboda udruživanja

podrazumeva poštovanje prava zaposlenih i radnika da se pridruže udruženjima po sopstvenom izboru. To ne znači da se radna snaga mora organizovati ili da kompanije moraju obavezno da pozivaju i sindikate. Poslodavci ne treba da se mešaju u odluku zaposlenih da se udružuju niti da vrše diskriminaciju nad zaposlenim ili predstavnikom zaposlenih zbog takvog udruživanja.

Kolektivno pregovaranje se odnosi na proces ili aktivnost koja vodi do zaključivanja kolektivnog ugovora. Kolektivno pregovaranje je dobrovoljni proces koji se koristi za utvrđivanje uslova rada i za regulisanje odnosa između poslodavaca, radnika i njihovih organizacija.

Rezultati

UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Broj zaposlenih obuhvaćenih kolektivnim ugovorima
- Pojediniosti o dogovorima kolektivnog pregovaranja
- Spisak sindikata s kojima kompanija ima kolektivni ugovor ili drugi odnos

Fuji Xerox (Japan) Broj članova sindikata / procenat zaposlenih koji pripadaju sindikatu / procenat članova sindikata među onima koji mogu da mu se pridruže (samo Fuji Xerox) – *Izveštaj o održivosti iz 2007. godine*



Relevantni pokazatelji GII

LA 4	Procenat zaposlenih obuhvaćenih kolektivnim ugovorima.
LA 5	Minimalni rok u kom se unapred obaveštava o značajnim promenama u poslovanju, uključujući i podatak da li je rok utvrđen kolektivnim ugovorima.
HR 1	Procenat i broj ugovora o značajnim ulaganjima koji sadrže klauzule o ljudskim pravima ili koji su podvrgnuti pregledu u pogledu ljudskih prava.
HR 2	Procenat značajnih dobavljača i podugovarača koji su analitički ispitani s obzirom na ljudska prava, i preduzete mere
HR 3	Ukupni sati obuke zaposlenih o politikama i postupcima koje se tiču aspekata ljudskih prava koji su relevantni za poslove, uključujući procenat obučanih zaposlenih.
HR 5	Delatnosti kod kojih je prepoznat znatan rizik prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja i mere preduzete radi podržavanja tih prava.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.



Odakle početi

Proveriti sa Službom ljudskih resursa ili odnosa sa zaposlenima da li postoji:

- Politika o slobodi udruživanja
- Statistika o broju zaposlenih koje zastupa udruženje poslodavaca i radnika i radnički sindikat
- Da li su organizovali s trećim licem interno ispitivanje o pravima zaposlenih (npr. revizija o neometanom pridruživanju u sindikat) i koji su rezultati revizije
- Da li su učestvovali u nezavisnom programu praćenja uslova rada i koji su povezani rezultati
- Proceduru za ispitivanje navoda o raspuštanju sindikata ili nepravednog otpuštanja zaposlenih zbog sindikalne aktivnosti

Proveriti sa Službom pravnih poslova:

- Rezultate kolektivnog ugovaranja vršenog tokom godine

Radna prava

4. princip: Poslovni subjekti treba da podrže ukidanje svih oblika prinudnog i prisilnog rada

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za podršku ukidanja svih oblika prinudnog i prisilnog rada obrazložite koristeći izraze iz politike poslovnog subjekta, međunarodnih standarda (npr. Konvencija MOR-a br. 29)



National Mineral Development Corporation Ltd. (Indija) NMDC ostaje posvećen principu da ne pribegava nikakvom obliku prinudnog ili prisilnog rada. – ION za 2006. godinu

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Sistemi upravljanja praksama rada ako spominju pitanje prinudnog rada
- Politike i procedure za zabranu zahteva da radnici polažu finansijske depozite kompaniji
- Prilikom planiranja i sprovođenja poslova, radnici ne smeju da se obavezuju dugom niti da se koriste drugi oblici prinude, a ako se oni otkriju, ti radnici treba da se sklone s tog radnog mesta uz adekvatne usluge i obezbeđivanje funkcionalnih alternativa u zajednici o kojoj se radi



GAP (SAD) Praćenje fabrika je deo naše strategije na unapređenju radnih uslova (uključujući eliminaciju prinudnog rada) u tekstilnoj industriji. Sistem praćenja nam omogućuje uvid iz prve ruke o uslovima u fabrikama i služi kao važno sredstvo za merenje napretka fabrika u odnosu na naše standarde. Praćenje ne samo da pomaže da uskladimo svoj uticaj sa ugovornim fabrikama konfekcije putem lične interakcije, već nam takođe obezbeđuje i redovne podatke o uslovima u fabrikama i mehanizam za procenu uticaja naših aktivnosti tokom vremena. – Izveštaj o društvenoj odgovornosti za 2005/2006. godinu



Šta je prinudni rad?

Prinudni i prisilni rad definisani su Konvencijom MOR br. 29, Konvencija o prisilnom radu, 1930. godine kao „Svaki rad i usluge koje se zahtevaju od bilo kog lica pod pretnjom bilo koje kazne i za koji se dato lice ne ponudi dobrovoljno.“

Najekstremniji primeri su ropski rad i obavezani rad; ali dugovi, zadržavanje identifikacionih dokumenata ili polaganje prisilnih depozita takođe se mogu koristiti kao sredstva prisilnog rada. Drugi oblik prisilnog rada je primoravanje radnika, pod pretnjom otkaza, da rade prekovremeno, o čemu se ranije nisu dogovorili.

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Obezbediti mehanizme pritužbi za radnike koji podležu prisilnom radu
- Staviti svim zaposlenima na raspolaganje ugovore o radu u kojima se spominju uslovi službe, dobrovoljna priroda rada i sloboda odlaska (uključujući odgovarajuće procedure koje se mogu povezati s odlaskom ili prestankom rada)
- Angažovanje sa dobavljačima na temu prisilnog rada i kako da se izbegne njegova upotreba
- Pomoć u sastavljanju obuka za sticanje kvalifikacija i alternativa za ostvarenje prihoda, uključujući programe mikrokreditnog finansiranja za odrasla lica koja su povučena iz situacija prisilnog rada



Motorcare Lda (Mozambik)

- Svaki zaposleni ima ugovor o radu kojim se predviđaju uslovi službe
- Svaki zaposleni ima tekući opis posla
- Kompanija putem ad hoc donacija finansira fond koji je u potpunom vlasništvu zaposlenih a kojim se vode programi mikrokreditnog finansiranja za zaposlene
- Izvršeno je godišnje istraživanje radi ustanovljavanja tržišne stope plata za slične funkcije unutar iste industrije – ION za 2005. godinu


Rezultati

UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Kada je cilj nepostojanje nekog uslova, kao što je prisilni rad, ponekad je bolje razgovarati o učinku u kvalitativnom smislu (tj. ako ne možete meriti ono što ne postoji)
- Rezultati revizije bi bili relevantni pokazatelj izveštaja

P **Belgo Siderurgia S.A. – Arcelor Grupa (Brazil)** Kompanije Belgo-Arselora iz Brazila nikada nisu bile optužene, kažnjene, niti su na bilo koji drugi način bile uključene u ropski rad.
– ION za 2006. godinu

 Relevantni pokazatelji GII	
HR 1	Procenat i broj ugovora o značajnim ulaganjima koji sadrže klauzule o ljudskim pravima ili koji su podvrgnuti pregledu u pogledu ljudskih prava.
HR 2	Procenat značajnih dobavljača i podugovarača koji su analitički ispitani s obzirom na ljudska prava, i preduzete mere.
HR 3	Ukupni sati obuke zaposlenih o politikama i postupcima koje se tiču aspekata ljudskih prava koji su relevantni za poslove, uključujući procenat obučanih zaposlenih.
HR 7	Delatnosti za koje je utvrđeno da sadrže opasnost od slučajeva prinudnog ili prisilnog rada i mere preduzete da se doprinese njihovom ukidanju .
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.



Odakle početi

Proveriti sa Službom ljudskih resursa ili odnosa sa zaposlenima da se vidi da li postoji:

- Obuka o podizanju svesti zaposlenih i članova zajednice u vezi s ovim principom
- Evidencija za praćenje najniže isplaćene zarade u odnosu na propisani iznos
- Revizija koju vrše treća lica o uslovima rada i rezultatima dobavljača (npr. broj dobavljača koji su isključeni zbog pitanja prisilnog rada)
- Nezavisni program praćenja koji se tiče uslova rada i povezani rezultati
- Interne socijalne revizije (provera preispitanih pitanja i broj revizija)

Radna prava

5. princip: Privredni subjekti treba delotvorno da podržavaju ukidanje svih oblika dečjeg rada

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za efikasnu podršku ukidanja dečjeg rada obrazložite koristeći izraze iz politike poslovnog subjekta, međunarodnih standarda (npr. Konvencija MOR-a br. 138 i 182), uključujući izjavu da se politika univerzalno primenjuje nezavisno od domaćih zakona.

P **Grupo Nueva (Čile)** Masisa (jedna od kompanija Grupo Nueva) protivi se nezakonitom korišćenju dečjeg rada, iskorišćavanju rada dece i svih drugih neprihvatljivih oblika tretiranja radnika. Naša politika je da ne radimo s dobavljačima i ugovaračima čije su radne prakse vredne osude, kao što je upotreba dečjeg rada, fizičko kažnjavanje, diskriminacija žena i prisilni rad i drugi oblici zlostavljanja. – *Izveštaj o održivosti Masise 2004-2005. godine*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Pridržavanje minimalnih odredaba o godinama iz državnih zakona i propisa o radu i, ako državni zakon nije dovoljan, uzeti u obzir međunarodne standarde
- Adekvatni i uverljivi mehanizmi za potvrdu godina u procedurama zapošljavanja
- Sastavljanje i sprovođenje mehanizama za otkrivanje dečjeg rada i pružanje pomoći ako se otkrije zloupotreba
- Odraslim radnicima treba da se obezbedi siguran posao i pristojne plate i radni uslovi kako ne bi bilo potrebno da svoju decu šalju da rade

P **Sedexho Alliance (Francuska)** U Severnoj Americi se naši dobavljači pridržavaju Kodeksa ponašanja zasnovanog na standardima MOR-a (Međunarodne organizacije rada). Na naš zahtev dobavljači potpisuju kodeks ponašanja koji obuhvata mnoge oblasti koje se odnose na Globalni dogovor. Jedna takva oblast je dečji rad. Dobavljačima je zabranjeno da koriste radnike ispod zakonske starosne granice za zapošljavanje u svakoj zemlji ili prema jurisdikciji zemlje u kojoj dobavljač obavlja rad za Sodexho. Ako minimalna starosna granica za zapošljavanje nije utvrđena, minimalna starosna granica za zapošljavanje je 15 godina. – *Izveštaj – Delovati kao korporativni građanin iz 2006. godine*

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Kada se na radnom mestu nađu deca ispod zakonske starosne granice, obezbediti da se odatle sklone uz adekvatne usluge i funkcionalne alternative kako za decu tako i za njihove porodice
- Uticati na podugovarače, ugovarače i druge poslovne afilijacije u borbi protiv dečjeg rada
- Podrška i pomaganje u osmišljavanju obrazovnih programa, programa stručne obuke i savetovanja za decu koja rade i obuka radi sticanja kvalifikacija roditelja dece koja rade.

P **IKEA (Švedska)** Pokrenute su inicijative upisa u školu kako bi se deca uputila na osnovno školovanje, a uspostavljeni su i alternativni centri edukacije kao prelazna mera u odnosu na formalno, opšteprihvaćeno, osnovno obrazovanje. Kvalitetne obrazovne mogućnosti su neophodne za sprečavanje dečjeg rada. – *Izveštaj o socijalnoj odgovornosti i odgovornosti za životnu sredinu iz 2006. godine*



Šta je dečji rad?

Konvencije MOR-a preporučuju da minimalna starosna granica za prijem u radni odnos ili za rad ne može biti manja od godina završavanja osnovnog obrazovanja, a u svakom slučaju ne može biti manja od 15 godina. Dozvoljene su niže plate – u osnovi u zemljama u kojima su ekonomski i obrazovni kapaciteti manje razvijeni. Minimalna starost je 14 godina i 13 godina za „lagani rad“. Minimalna starosna granica za naporan rad je veća od 18 godina.

Rezultati

UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja, rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Broj dece koja rade za kompaniju
- Prosečni sati na radu i u školi, nedeljno, za decu
- Kada je cilj nepostojanje nekog uslova, kao što je dečji rad, ponekad je bolje razgovarati o učinku u kvalitativnom smislu (tj. ako ne možete meriti ono što ne postoji)
- Rezultati revizije



Martha Tilaar Grupa (Indonezija) – ION za 2006. godinu

U našoj kompaniji minimalna starosna granica radnika je 18 godina kao što je prikazano u podacima.

GODINE	RUKOVODSTVO			VAN RUKOVODEĆIH FUNKCIJA		
	2004.	2005.	2006.	2004.	2005.	2006.
Manje od 18 godina	0	0	0	0	0	0
18-20 godina	0	0	0	8	10	2
21-30 godina	18	13	11	299	238	181
31-40 godina	69	52	62	388	326	330
41-50 godina	41	37	34	107	96	107
51-55 godina	9	12	15	14	16	16
iznad 55 godina	2	3	4	6	3	3
Ukupno	139	117	126	822	689	639

Tabelarna struktura zaposlenih na osnovu starosnih granica

Napomena:

- U državi je propisano da se obavezno obrazovanje završi sa najviše 16 godina.
- Na osnovu propisa kompanije, godine za odlazak u penziju su 55 godina starosti.



Global
Reporting
Initiative™

Relevantni pokazatelji GII

HR 1	Procenat i broj ugovora o značajnim ulaganjima koji sadrže klauzule o ljudskim pravima ili koji su podvrgnuti pregledu u pogledu ljudskih prava.
HR 2	Procenat značajnih dobavljača i podugovarača koji su analitički ispitani s obzirom na ljudska prava, i preduzete mere.
HR 3	Ukupni sati obuke zaposlenih o politikama i postupcima koje se tiču aspekata ljudskih prava koji su relevantni za poslove, uključujući procenat obučanih zaposlenih.
HR 6	Delatnosti za koje je utvrđeno da u značajnoj meri sadrže opasnost od slučajeva dečjeg rada i mere preduzete da se doprinese ukidanju dečjeg rada.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.



Odakle početi

Proveriti sa Službom ljudskih resursa ili odnosa sa zaposlenima da se vidi da li postoji:

- Obuka za povećanje svesti za zaposlene i članove zajednice
- Evidencija za praćenje najnižeg godišta zaposlenih u odnosu na propisano
- Revizija koju vrše treća lica ili nezavisni program praćenja uslova rada i rezultata revizije
- Interne socijalne revizije (provera preispitanih pitanja i broj revizija)

Proveriti sa rukovodstvom Nabavnog odeljenja ili Odeljenja isporuka:

- Predkvalifikacione zahteve dobavljača/ugovarača koji se tiču ljudskih prava
- Svaki program revizije ili obuke dobavljača i rezultate tih programa (npr. broj isključenih dobavljača zbog problema dečjeg rada)

Proveriti s Odeljenjem za odnose sa zajednicom ili Korporativnom fondacijom:

- Sponzorstvo obrazovnog programa za decu iz zajednice i druga sredstva (npr. subvencija za hranu) da bi deca bila van radne snage

Radna prava

6. princip: Privredni subjekti treba da podrže ukidanje diskriminacije u pogledu zapošljavanja i izbora zanimanja

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za podršku ukidanja diskriminacije obrazložite koristeći izraze iz politike privrednog subjekta, međunarodnih standarda (npr. Konvencija MOR-a br. 111), uključujući izjavu da se politika odnosi na jednake mogućnosti zapošljavanja, zasnivanja radnog odnosa i napredovanja na poslu.

P BGFIBANK (Gabon) Našoj Grupi je stalo da poštuje i promoviše princip nediskriminacije na svim nivoima naših ljudskih resursa, s posebnim naglaskom na: zapošljavanju, razvoju karijere i obuci. S tom je namerom BGFIBANK posvećena tome da ne praktikuje nikakav oblik diskriminacije, koji je utemeljen na godinama, polu, religiji, poreklu (društvenom ili nacionalnom), političkoj opredeljenosti ili članstvu u sindikatima. – *ION za 2006. godinu*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Odgovornosti na visokom nivou koja se tiču pitanja jednakih mogućnosti zapošljavanja, jasne politike i procedura širom kompanije za usmeravanje praksi jednakih mogućnosti zapošljavanja i veza između napretka i željenog učinka u ovoj oblasti
- Politike i procedure kompanije na osnovu kojih kvalifikacije, veštine i iskustvo predstavljaju osnovu za zapošljavanje, raspoređivanje na radna mesta, obuku i napredovanje zaposlenih na svim nivoima
- Procedure pritužbi koje se odnose na to kada se utvrdi diskriminacija radi navođenja pritužbi, rešavanja žalbi i obezbeđenja odštete zaposlenima

P Kopagaz (Brazil) Sastavljen od rukovodilaca iz Odeljenja ljudskih resursa, Revizije i Pravnih poslova, Odbor za etičko ponašanje u Kopagazu predviđa usaglašenost sa Kodeksom ponašanja kompanije i načelima ljudskih prava. – *ION za 2006. godinu*

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Procenjivati od slučaja do slučaja da li je izdvajanje po polu nužno prema prirodi posla (npr. da li se zahteva da žena obavlja neki posao) i izbegavati primenu zahteva za posao kojim bi se sistematski nanosila šteta određenim grupama
- U stranim kompanijama, sarađivati s predstavnicima radnika i državnih organa radi jednakog pristupa kod zapošljavanja žena i manjina

P MAS Holdings (Šri Lanka) 2003. godine MAS je pokrenuo program „Napredak žena“ radi osnaživanja zaposlenih žena. Program se koncentriše na promovisanje znanja, svesti, veštine upravljanja, promena u stavovima i mogućnosti uravnotežavanja rada i privatnog života. – *ION iz 2006. godine*



Šta je diskriminacija?

Diskriminacija je definisana u Konvenciji MRO br. 111 1958. godine kao: „Bilo koje izdvajanje, isključivanje ili davanje prednosti na osnovu rase, boje, pola, religije, političkog mišljenja, nacionalnog porekla ili društvenog porekla, koje utiče na poništavanje ili pogoršavanje jednakosti ili tretmana kod zapošljavanja ili izbora zanimanja.“ Od tog vremena uključena su dodatna pitanja u nekim pravnim sistemima (npr. seksualna orijentacija, bračni status, fizička sposobnost osim ako se utvrdi kao radni zahtev u dobroj nameri).

Rezultati


UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Broj zaposlenih iz grupa stanovništva (npr. po rasi, polu ili godinama) nad kojima se tradicionalno vrši diskriminacija



Deloitte Južna Afrika Deloitte je povećao udeo radnika crnaca sa 30 procenata u 2000. godini na skoro 50 procenata u 2007. godini, i crnaca u partnerstvu od 6 procenata u 2000. godini na 25 procenata u 2007. godini.

 Relevantni pokazatelji GII	
LA 2	Ukupan broj i stopa fluktuacije zaposlenih prema starosnim grupama, polu i regionu.
LA 13	Sastav upravljačkih tela i struktura zaposlenih po kategorijama prema polu, starosnoj grupi, pripadnosti manjinskim grupama i drugim pokazateljima različitosti.
LA 14	Odnos osnovne plate muškaraca i žena po kategoriji zaposlenih.
HR 1	Procenat i broj ugovora o značajnim ulaganjima koji sadrže klauzule o ljudskim pravima ili koji su podvrgnuti pregledu u pogledu ljudskih prava.
HR 2	Procenat značajnih dobavljača i podugovarača koji su analitički ispitani s obzirom na ljudska prava, i preduzete mere.
HR 3	Ukupni sati obuke zaposlenih o politikama i postupcima koje se tiču aspekata ljudskih prava koji su relevantni za poslove, uključujući procenat obučanih zaposlenih.
HR 4	Ukupni broj slučajeva diskriminacije i preduzete mere.
EC 7	Postupci za zapošljavanje domaće radne snage i udeo domaćeg stanovništva u višem rukovodstvu u mestima značajnih poslovnih delatnosti.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.



Odakle početi

Proveriti sa Službom ljudskih resursa ili Odeljenjem za odnose sa zaposlenima da se vidi da li postoje:

- Programi jednakih mogućnosti (npr. postavljanje na radna mesta ili obuka za kvalifikacije i razvijanje svesti za zaposlene ili članove zajednice) koji pokušavaju da isprave tradicionalne oblike diskriminacije
- Interne socijalne revizije (provera preispitanih pitanja i broj revizija)
- Podela zaposlenih po manjina, potencijalno se zahteva za regulatorne izveštaje

Proveriti sa rukovodstvom Isporuca:

- Program ili partnerstvo za pomoć manjinskim dobavljačima

Životna sredina

7. princip: Privredni subjekti treba da odgovorno podržavaju princip predostrožnosti u odnosu na izazove životne sredine

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za odgovoran pristup pitanjima koja se tiču životne sredine obrazložite koristeći izraze iz politike privrednog subjekta, upućivanjem na međunarodne norme (npr. član 15 Deklaracije iz Rija, Međunarodne deklaracije Programa za životnu sredinu UN o čistijoj proizvodnji)

P L'Oreal (Francuska) L'Oreal podržava Deklaraciju iz Rija o životnoj sredini i razvoju, koja u opštim crtama predstavlja koncepte opreznog pristupa problemima životne sredine, promovisanja veće odgovornosti prema životnoj sredini i razvoja i širenja tehnologija koje nisu štetne po životnu sredinu. – *Izveštaj o održivom razvoju*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Procena rizika po životnu sredinu – ustanovljava mogućnost nenamerne štete po životnu sredinu zajedno s drugim rizicima
- Procena životnog ciklusa (PŽC) – istražuje mogućnosti za inpute i autpute koji nisu opasni po životnu sredinu tokom životnog ciklusa proizvoda ili procesa
- Procena uticaja na životnu sredinu – obezbeđuje da uticaji razvojnih projekata budu na prihvatljivim nivoima
- Strateška procena životne sredine – obezbeđuje da se uzimaju u obzir uticaji planova i politika i da se ublažavaju

P Carrefour (Francuska) Primena principa „bezbednost na prvom mestu“ na sve sumnjive supstance kod naziva proizvoda sopstvenog brenda. Pod sumnjivim supstancama podrazumevamo supstancu koja podleže podeljenom naučnom mišljenju, o čijoj bezbednosti ne može da se postigne jedinstveni dogovor. – *Inspirativna smernica za sprovođenje Globalnog dogovora iz 2007. godine*

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Stvaranje rukovodećeg odbora ili izvršnog tela za praćenje primene mera predostrožnosti
- Uspostavljanje dvosmerne komunikacije sa zainteresovanim stranama (npr. preko diskusija na radionicama, ciljnih grupa, javnog mnjenja) o nesigurnostima i potencijalnim rizicima
- Podrška naučnom istraživanju, uključujući nezavisno i javno istraživanje o određenom pitanju
- Učešće u sklopu privrede u kolaborativnim naporima na razmeni znanja i rešavanju pitanja, a posebno proizvodnih procesa i proizvoda kod kojih postoji visok nivo nesigurnosti, potencijalna šteta i osetljivost

P Mitsui (Japan) Savetodavni odbor za životnu sredinu, koji čine spoljni eksperti koji poseduju znanje o životnoj sredini, izvršni direktori zaduženi za pitanja životne sredine i članovi unutar kompanije, razmatra poslove Mitsuija koji se odnose na životnu sredinu, kao što su reciklaža, kontrola izduvnih gasova i korišćenje biomase, kao i na proizvodnju kompanije orijentisanu ka istraživanju i razvoju, koja komercijalizuje rezultate sopstvenog istraživanja i razvoja radi promovisanja onih poslova koji pokazuju najveću moguću odgovornost i zanimanje za životnu sredinu. – *Izveštaj o KDO iz 2006. godine*



Šta je predostrožan pristup?

Predostrožan pristup se definiše na sledeći način: „Ako postoje pretnje ozbiljne ili nepovratne štete, nedovoljna naučna pouzdanost se neće koristiti kao razlog za odlaganje isplativih mera na sprečavanju degradacije životne sredine.“

Rezultati

UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Rezultati redovnih konsultacija sa zainteresovanim stranama odnosno saradnja s eksternim organizacijama u radu na pitanjima koja zahtevaju primenu principa predostrožnosti
- Rezultati procena proizvoda ili procesa (npr. broj proizvoda čija je toksičnost procenjena)

(p) Haier (Kina) Procena životne sredine Hajer Grupe obuhvata 4 stavke: Korišćenje energije po jedinici vrednosti outputa, korišćenje vode po jedinici vrednosti outputa, proizvedene otpadne vode po jedinici vrednosti outputa i emitovan CO₂ po jedinici vrednosti outputa. – *Izveštaj o životnoj sredini iz 2005. godine*

Sektor	Planirano smanjenje (10.000 kwh)	Stvarno smanjenje (10.000 kwh)	Stopa smanjenja (%)
Poseban zamrzivač	50	86	172
Zamrzivač	45	46,292	103
Mašina za pranje veša	50	56,84	56,84
Klima uređaj za stambene jedinice	30	32,4	108
Haier Merloni	60	61	102
Električna grejalica	55	57	104
Oprema za hlađenje	40	40,196	100
Haier MHI	35	36,2	103
Inteligentna integracija u domaćinstvu	60	64,2	107
Kalupovanje putem ubrizgavanja	70	74	106
Poseban čelik	40	41,5	104
Kalupovanje	45	46	102
Farmacija	30	30	100
Frižideri za inostranstvo	80	85,75	107
Komercijalni klima-uređaji	80	93,7	117
Mašina za pranje sudova	50	50	100
Elektronika	40	42	105
Ukupno	860	943,3	110



Odakle početi

Proverite sa Odeljenjem za životnu sredinu ili Odeljenjem za održivi razvoj da biste videli da li postoji:

- Strategija smanjenja gasova po principu staklene bašte i rezultati povezanih programa
- Revizija programa životne sredine i rezultati

Proverite s Inženjeringom:

- Rigorozni pristup kvalifikacije za uvođenje neispitanih materijala, hemikalija ili poslovnih procedura i rezultate preispitivanja



Relevantni pokazatelji GII

EC 2	Finansijske posledice i drugi rizici i mogućnosti za aktivnosti organizacije vezane uz klimatske promene.
EN 18	Inicijative za smanjenje emisije gasova štetnih po efektu staklene bašte i ostvarena smanjenja.
EN 26	Inicijative za ublažavanje uticaja na okolinu proizvoda i usluga, i obim ublažavanja uticaja.
EN 30	Ukupni rashodi i ulaganja u zaštitu životne sredine prema vrsti.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.

Životna sredina

8. princip: Poslovni subjekti treba da pokrenu inicijative za promovisanje veće odgovornosti prema životnoj sredini

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za podršku promovisanja veće odgovornosti za životnu sredinu obrazložite koristeći izraze iz politike privrednog subjekta, upućivanjem na međunarodne standarde i/ili privredne norme (npr. Međunarodna deklaracija Programa o životnoj sredini UN, Poslovna povelja Međunarodne privredne komore, Principi CERES-a, Responsible Care®)

P COSCO (Kina) Cosco je opredeljen za usvajanje strategije rasta koja je zasnovana na zaštiti životne sredine i uštedi resursa, eliminisanju otpada u najvećoj mogućoj meri i aktivnoj podršci i učešću u ekološkoj zaštiti radi ostvarenja usklađenog razvoja između ljudskih bića i prirode. – *Izveštaj o održivom razvoju Cosca iz 2005. godine*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Usvajanje dobrovoljnih povelja, kodeksa ponašanja, kodeksa prakse u globalnim ili sektorskim inicijativama
- Strategije, politike i sistemi koji uključuju „trostruko merenje“ održivog razvoja i uvode upravljanje životnim ciklusima
- Kvantifikovani ciljevi i nastojanja i dimenzije napretka u odnosu na njih

P Telefónica S.A. (Španija) Da bi se u celoj kompaniji primenila zajednička metodologija koja se odnosi na životnu sredinu, Telefónica je odobrila „Minimalne zahteve koji se tiču životne sredine“. Ti zahtevi omogućuju standardizovane prakse u svim odeljenjima u kompaniji, bez obzira na njihovu aktivnost, geografsku oblast u kojoj posluju i na važeće zakonske zahteve. Sa tim internim zahtevima Telefónica se kreće ka premašivanju regulatornih zahteva koji utiču na njeno veoma rašireno poslovanje. – *Izveštaj o korporativnoj društvenoj odgovornosti iz 2005.*

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Uvođenje sertifikacije i stalno unapređenje sistema upravljanja životnom sredinom (npr. ISO 14000)
- Razvoj upravljanja lancem nabavke i saradnički projekti ili partnerstva sa dobavljačima ili drugim privatnim ili javnim grupama
- Razvoj aktivnosti obuke i inicijativa za unapređenje svesti o životnoj sredini na lokacijama kompanije ili događaji preko kojih kompanija održava dijalog sa lokalnim zajednicama ili drugim posebnim zainteresovanim stranama

P Metito (Ujedinjeni Arapski Emirati) Naš doprinos životnoj sredini je putem izgradnje „zelenih“ objekata što pomaže u smanjenju ekološkog otiska i u ostvarenju doprinosa postojanja održivijih sredstava za život putem smanjenja energetske potrebe i većeg očuvanja vode. Ove godine smo završili izgradnju nove globalne centrale u Tehnoparku u Dubaiju, koja se sastoji od kancelarija, fabrike i hemijskih objekata. Nova zgrada je samo jedna od četiri zelene zgrade u UAE; dobila je Zeleni certifikat od Saveta zelene izgradnje SAD i ostvarila zlatni nivo. – *Izveštaj o KDR za 2006. godinu*



Šta veća odgovornost za životnu sredinu znači za moju kompaniju?

- produktivnost resursa, ekološku efikasnost
- čistiju proizvodnju
- korporativno upravljanje
- životni ciklusi, projektovanje poslovanja, sistemi upravljanja
- aktivni dijalog sa više zainteresovanih strana


Rezultati

UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Rezultati nezavisnih revizija o životnoj sredini
- Uticaj programa za smanjenje otpada, energije i vode

P Westpack (Australija) Od 1996. godine Westpac je uspeo da smanji direktne emisije gasova koji utiču na povećanje efekta staklene bašte za preko 45 odsto. Postoje očigledne finansijske koristi za programe koji se odnose na životnu sredinu. Program Westpaca koji se odnosi na životnu sredinu smanjio je troškove poslovanja za 800.000 \$, sačuvao je 41 tonu papira i sprečio emitovanje više od 103 tone gasa koji utiče na povećanje efekta staklene bašte. – *Izveštaj o uticaju za zainteresovane strane za 2006. godinu*

 Relevantni pokazatelji GII	
EN 1	Upotrebljeni materijali prema težini i količini.
EN 2	Procenat materijala upotrebljenih kao reciklirani ulazni materijali.
EN 3	Direktna potrošnja energije prema primarnom izvoru energije.
EN 4	Indirektna potrošnja energije prema primarnom izvoru.
EN 5	Ušteda energije poboljšanjima usled štednje i energetske efikasnosti.
EN 6	Inicijative za obezbeđivanje energetske delotvornosti proizvoda i usluga ili proizvoda i usluga zasnovanih na obnovljivoj energiji i za smanjenje potreba za energijom kao rezultat tih inicijativa.
EN 7	Inicijative za smanjenje indirektna potrošnje energije i ostvarena smanjenja.
EN 8	Ukupno crpljenje vode po izvoru.
EN 9	Izvori vode znatno pogođeni crpljenjem vode.
EN 10	Procenat i ukupna količina reciklirane i ponovno upotrebene vode.
EN 11	Mesto i veličina zemljišta u posedu, zakupu, ili pod upravom na zaštićenim područjima ili u njihovoj neposrednoj blizini kao i na područjima visoke vrednosti u pogledu biološke raznovrsnosti van zaštićenih oblasti.
EN 12	Opis značajnih uticaja aktivnosti, proizvoda i usluga na biološku raznovrsnost u zaštićenim područjima ili područjima visoke vrednosti u pogledu biološke raznovrsnosti van zaštićenih oblasti.
EN 13	Zaštićena ili obnovljena staništa.
EN 14	Strategije, trenutne mere i budući planovi za upravljanje uticajima na biološku raznovrsnost
EN 15	Broj vrsta sa Crvene liste Međunarodne unije za očuvanje prirode i nacionalni popis ugroženih vrsta sa staništima na područjima pogođenim poslovanjem prema nivou rizika od istrebljenja.
EN 16	Ukupne direktne i indirektna emisije gasova štetnih po efektu staklene bašte po težini.
EN 17	Ostale relevantne indirektna emisije gasova štetnih po efektu staklene bašte po težini.
EN 18	Inicijative za smanjenje emisije gasova štetnih po efektu staklene bašte i ostvarena smanjenja.
EN 19	Emisije supstanci koje uništavaju ozonski omotač prema težini.
EN 20	Emisije NOx, SOx i druge značajne emisije u vazduh po vrsti i težini.
EN 21	Ukupno ispuštanje vode po kvalitetu i destinaciji.
EN 22	Ukupna težina otpada po vrsti i metodi skladištenja.
EN 23	Ukupan broj i obim znatnih izlivanja.
EN 24	Težina transportovanog, uvezenog, izvezenog ili obrađenog otpada koji se smatra štetnim prema odredbama Bazelske konvencije, Prilog I, II, III i VIII i procenat transportovanog otpada koji se isporučuje u inostranstvo.
EN 25	Identitet, veličina, zaštićeni status i vrednost prema biološkom diverzitetu voda i povezanih staništa koja su značajno pogođena ispuštanjem i oticanjem vode organizacije koja podnosi izveštaj.
EN 26	Inicijative za ublažavanje uticaja na okolinu proizvoda i usluga, i obim ublažavanja uticaja.
EN 27	Procenat preuzetih prodanih proizvoda i njihovih ambalažnih materijala po kategoriji.
EN 28	Vrednost značajnih novčanih kazni i ukupan broj nenovčanih sankcija zbog nepridržavanja zakona i regulative koji se odnose na životnu sredinu.
EN 29	Značajni uticaji na životnu sredinu transporta proizvoda i druge robe za svrhe organizacije, kao i prevoza radne snage.
EN 30	Ukupni rashodi i ulaganja u zaštitu životne sredine prema vrsti.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.
PR 3	Vrsta podataka o proizvodima i uslugama, zahtevanih organizacijskim postupcima, i procenat proizvoda i usluga koji podležu takvim zahtevima.
PR 4	Ukupan broj slučajeva nepridržavanja propisa i dobrovoljnih kodeksa koji se tiču podataka o proizvodima i uslugama i obeležavanja, prema vrsti rezultata.



Odakle početi

Proveriti sa Odeljenjem za životnu sredinu ili Odeljenjem za održivi razvoj da biste videli da li postoji:

- Sistem upravljanja životnom sredinom koji sadrži programe, procedure, planove unapređenja, inspekcije/revizije i rezultate
- Podatke o globalnom učinku u odnosu na životnu sredinu (npr. o upotrebi otpada, upotrebi vode i energije, izlivanju štetnih materija, upravljanju zemljištem, kaznama) za postojeće izveštaje prema regulatorima
- Sprečavanje zagađenja ili programe ponovne upotrebe/reciklaže i povezane rezultate

Proveriti s Održavanjem ili Upravljanjem objektima:

- Programe unapređenja energetske efikasnosti i smanjenja upotreba vode

Proveriti s Odeljenjem za odnose sa zajednicom ili Korporativnom fondacijom:

- Sponzorstvo programa za unapređenje uslova životne sredine i povećanja svesti

Proveriti s Rukovodstvom snabdevanja:

- Partnerstvo sa dobavljačima kako bi se pokrenula pitanja o životnoj sredini (npr. vraćanje ambalaže, smanjenje upotrebe hemikalija)

Životna sredina

9. princip: Privredni subjekti treba da podrže i podstiču upotrebu i razvoj tehnologija neškodljivih za životnu sredinu

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za podršku podsticanju razvoja i širenja tehnologija koje ne ugrožavaju životnu sredinu obrazložite koristeći izraze iz politike poslovnog subjekta, upućujući na međunarodne standarde i/ili privredne norme i kodekse.



Industrias Peñoles, S.A.B. de C.V. (Meksiko) Jedna od mnogih aktivnosti koje Peñoles čini u pogledu kontrole zaštite životne sredine jeste korišćenje inovativnih tehnologija radi smanjenja uticaja na životnu sredinu u svim poslovima kompanija. – *Izveštaj o održivosti za 2006. godinu*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Korporativne politike ili politike sektora/povezanih lica o korišćenju tehnologija koje nisu štetne po životnu sredinu
- Procena životnog ciklusa (PŽC) radi razvoja novih tehnologija i proizvoda kako bi se ti uticaji uzeli u obzir kod proizvodnje, upotrebe i uklanjanja proizvoda
- Procena tehnologije koja se odnosi na životnu sredinu – analitičko sredstvo osmišljeno da obezbedi da bude održiv proces donošenja odluka povezan s prilagođavanjem tehnologije, sprovođenjem i njenom upotrebom



BMW (Nemačka) Optimalno recikliranje proizvoda počinje u fazi konstrukcije i dizajniranja vozila. Inženjeri BMW Grupe evaluiraju ekološke efekte projekta novih komponenti tokom celokupnog životnog ciklusa putem instrumenta Procene životnog ciklusa. Ti rezultati pomažu razvojnim inženjerima vozila da u ranim fazama izaberu one razvojne alternative koje nude najveće ekološko unapređenje tokom celog životnog ciklusa proizvoda. – *Izveštaj o održivosti*



Šta se podrazumeva pod „neškodljivom tehnologijom za životnu sredinu“?

Tehnologije neškodljive za životnu sredinu su one koje:
 „...štite životnu sredinu, manje je zagađuju, koriste sve resurse na održiviji način, reciklira se više otpada i proizvoda a višak otpada se tretira na prihvatljiviji način od tehnologija koje su zamenjene. (Tehnologije neškodljive za životnu sredinu) nisu samo pojedinačne tehnologije, već i ukupni sistemi koji uključuju znanje, procedure, robu i usluge i opremu kao i organizacione procese i procese upravljanja.“ (Agenda 21, poglavlje 34)

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Saopštavanje koristi od upotrebe tehnologija neškodljivih za životnu sredinu zainteresovanim stranama
- Preusmeravanje istraživanja i razvoja ka „projektovanju održivosti“
- Ustanovljavanje kriterijuma ulaganja i politike nabavljanja usluga za dobavljače i ugovarače kako bi se obezbedilo da tenderi predviđaju minimalne kriterijume u odnosu na životnu sredinu
- Saradnja sa industrijskim partnerima kako bi se obezbedilo da bude drugim organizacijama dostupna „najbolja raspoloživa tehnologija“



Diageo Plc (UK) Pred proizvodnim objektima stalno se pojavljuju izazovi za unapređenje održivosti tehnologija, procesa i materijala koji se koriste u njihovim poslovima, a izveštaj uključuje primere smanjenja uticaja na životnu sredinu kod tih inicijativa. Preispitivanje upravljanja energijom koje je najavljeno ove godine utvrdiće unapređenja u korišćenju energije i goriva, a preispitivanje nove ambalaže imaće za cilj da utvrdi efekte ambalažnih materijala i praksi na životnu sredinu. Veliki program na nado-gradnji tretiranja oticanja na više od desetak objekata u Africi bliži se kraju. – *Izveštaj o korporativnom građanstvu iz 2006. godine*

Rezultati

UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Smanjenje (ili predviđeno smanjenje) upotrebe energije ili stvaranja otpada putem određene tehnologije (važno je korišćenje tačnih brojeva ako je moguće)
- Kvantitativni opis o tome na koliko ljudi/kompanija može da utiče eksterna razmena tehnologije i kako ona pomaže u unapređenju stanja životne sredine ili društvenih uslova



Cadbury Food Company (China) Cadbury Food Company China pomaže u smanjenju problema zagađenog vazduha u Pekingu zamenom kotlova koji su radili na dizel gorivo onima koji koriste gas, čime se ostvaruje ušteda od 7.860 kg emisije sumpor-dioksida svake godine kao i smanjeni troškovi. – *Korporativna i društvena odgovornost 2006. godine*



Global
Reporting
Initiative™

Relevantni pokazatelji GII

EN 2	Upotrebljeni materijali prema težini i količini.
EN 5	Ušteda energije poboljšanjima usled štednje i energetske efikasnosti.
EN 6	Inicijative za obezbeđivanje energetski delotvornih proizvoda i usluga ili proizvoda i usluga zasnovanih na obnovljivoj energiji i za smanjenje potreba za energijom kao rezultat tih inicijativa.
EN 7	Inicijative za smanjenje indirektno potrošnje energije i ostvarena smanjenja.
EN 10	Procenat i ukupna količina reciklirane i ponovno upotrebljene vode.
EN 18	Inicijative za smanjenje emisije gasova štetnih po efektu staklene bašte i ostvarena smanjenja.
EN 26	Inicijative za ublažavanje uticaja na okolinu proizvoda i usluga, i obim ublažavanja uticaja.
EN 27	Procenat preuzetih prodanih proizvoda i njihovih ambalažnih materijala po kategoriji.
EN 30	Ukupni rashodi i ulaganja u zaštitu životne sredine prema vrsti.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.



Odakle početi

Proveriti sa Odeljenjem za životnu sredinu ili Odeljenjem za održivi razvoj ili Upravljanjem snabdevanjem da biste videli da li postoje:

- Primeri pilot-projekata sa lokalnim obrazovnim institucijama ili ako je kompanija finansirala katedru ili poseban program na univerzitetu
- Saradnja s neprofitnom grupom ili vladom na širokoj razmeni znanja (npr. o tehnologijama koje se uspešno koriste za smanjenje otpada, unapređenje energetske efikasnosti, saniranja kontaminiranih objekata)
- Partnerstvo sa dobavljačima na razvijanju i upotrebi tehnologija koje nisu štetne po životnu sredinu

Proveriti s Odnosima sa zajednicom ili Korporativnom fondacijom:

- Program sponzorstva za razmenu tehnologija (npr. sanitacija vode, energetska efikasnost) u zemljama u razvoju u kojima poslužete

Proveriti s Odeljenjem za razvoj proizvoda ili Poslovnim jedinicama:

- Programe istraživanja i razvoja posvećene razvoju novih proizvoda ili usluga koje nisu štetne po životnu sredinu

Proveriti s Održavanjem ili Upravljanjem objektima:

- Programe koji uključuju tehnologije za unapređenje interne energetske efikasnosti ili smanjenja upotrebe vode

Proveriti s Odeljenjem Razvoja novih proizvoda, Marketingom ili Inženjeringom:

- Aktivnosti na razvoju proizvoda/usluga koje sadrže ili imaju koristi od komponente tehnologije koja nije štetna po životnu sredinu

Borba protiv korupcije

10. princip: Privredni subjekti treba da se bore protiv svih oblika korupcije, na svakom nivou, uključujući iznudu i podmićivanje



Šta se podrazumeva pod korupcijom?

Korupcija se javlja u mnoštvu oblika koji se razlikuju po svom stepenu, od manjeg korišćenja uticaja do institucionalnog podmićivanja. Definicija korupcije Transparensi internešenela jeste da je to „zloupotreba poverenih ovlašćenja za privatnu korist“. To može podrazumevati ne samo materijalnu korist već i nematerijalne pogodnosti.

... šta je iznuđivanje?

Smernice OECD-a za multinacionalne kompanije definišu iznudu na sledeći način: „Podsticanje na davanje mita je čin zahtevanja ili navođenja drugog da počini podmićivanje. Ono postaje iznuda kada taj zahtev prate pretnje koje ugrožavaju lični integritet ili život uključjenih lica.“

... a davanje mita?

Poslovni principi Transparensi internešenela o suprotstavljanju davanju mita definišu „podmićivanje“ na sledeći način: „Podmićivanje: Ponuda ili prihvatanje bilo kog poklona, zajma, naknade ili nagrade ili druge koristi za ili od bilo kog lica kao motiv da uradi nešto što je nepošteno, nezakonito ili što predstavlja kršenje poverenja prilikom poslovanja preduzeća.“

Konvencija UN protiv korupcije usvaja najširi pojam korupcije, koji prevazilazi tradicionalne oblike podmićivanja i pronevere u privatnom i javnom sektoru. Po svetskim standardima, korupcija takođe podrazumeva trgovanje uticajem, zloupotrebu funkcije, nedopušteno bogaćenje, opstrukciju pravde, pranje novca ili skrivanje nepošteno stečenih dobiti.

Akcije

OPREDELJENOST

Navedite posebno zalaganje kompanije za ovaj princip i njegovu važnost za kompaniju, na primer:

- Zalaganje za podršku borbi protiv korupcije obrazložite koristeći izraze iz politike poslovnog subjekta, međunarodnih standarda ili pozivajući se na međunarodne standarde (npr. Konvencija UN protiv korupcije, Konvenciju protiv davanja mita Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj).



De Beers (Južna Afrika) De Beers neće tolerisati da bilo ko od njegovih zaposlenih na bilo koji način krši zakon, ili se bavi nečasnim i nemoralnim poslovnim radnjama, uključujući i davanje ili primanje novca ili saučesništvo u podmićivanju, poslovnim prevarama, krađi, pranju novca ili potizvanjima trgovini dijamentima ili ukradenom robom – *Izveštaj zainteresovanim stranama 2005/6.*

SISTEMI

Ukratko opisati politike, programe i sisteme upravljanja, na primer:

- Politika o antikorupciji i sprovođenje programa prilagođenog profilu rizika kompanije
- Sistemi upravljanja ljudskim resursima koji podržavaju etičko ponašanje zaposlenih
- Sistem praćenja i sankcionisanja i sheme obaveštavanja o nezakonitim aktivnostima
- Izveštavanje o procedurama i proces stalnog unapređenja
- Funkcije službenika za kontrolu usaglašenosti poslovanja s propisima



BP (UK) Poslodavci ili ugovarači koji su zabrinuti da bi zakoni, regulative, standardi ili kodeksi ponašanja mogli da se prekrše, uključujući pitanja koja se tiču bezbednosti, mogu saopštiti te probleme putem naše nezavisne, poverljive telefonske linije, Otvoreni razgovor. Pojedinci mogu kontaktirati Otvoreni razgovor koristeći višezjezičku telefonsku liniju ili putem faksa, i-mejla ili pisma, 24 časa dnevno, sedam dana u nedelji. Na svim prijavama radi nezavisna organizacija pre nego što se proslede određenom licu u BP. Problemi se prenose regionalnom ombudsmanu – višem rukovodiocu u BP – koji će organizovati odgovor, verovatno uključujući istragu. BP neće tolerisati odmazdu protiv bilo koga ko saopšti problem preko Otvorenog razgovora ili se imenuje u njemu. Ispituje se svaka prijava odmazde i, ako je potkrepljen dokazima, preduzeće se disciplinska mera protiv odgovornog lica. – *Izveštaj o održivosti iz 2006. godine*

AKTIVNOSTI

Opišite praktične aktivnosti koje su preduzete u prethodnoj godini na sprovođenju ovog principa, na primer:

- Interne ili eksterne komunikacije
- Obuka zaposlenih
- Rad sa agentima i poslovnim partnerima
- Rad na incidentima
- Učešće u zajedničkim aktivnostima i angažovanje zainteresovanih strana
- Saradnja s istražnim organima i antikorupcijskom infrastrukturom u zemljama u kojima poslujete.



ESKOM (Južna Afrika) Formalna radionica Eskoma za sprečavanje zloupotreba, pod nazivom CURE, uspešno je razvijena i sprovedena. – *ION iz 2003. godine*

Rezultati

UČINAK

Opišite uticaj sistema delovanja i rezultate akcija i ostvareni napredak u pogledu ovog principa, na primer:

- Broj istraženih slučajeva i nametnutih sankcija
- Broj narednih istraga
- Broj zaposlenih koji su prošli onlajn obuku o poslovnoj etici



Tata Motors (Indija) Tata je sprovela program upravljanja poslovnom etikom. Status upravljanja poslovnom etikom: – ION za 2005–2006. godinu

	02-03.	03-04.	04-05.	05-06.
Prijavljeni slučajevi	107	46	95	125
Rešeni slučajevi	98	38	65	86
% rešenih	91,6%	83%	68%	68,8%



Relevantni pokazatelji GII

SO 2	Procenat i ukupan broj poslovnih jedinica podvrgnutih analizi u pogledu korupcijskog rizika.
SO 3	Procenat zaposlenih obuhvaćenih obukom o politikama i postupcima organizacije u borbi protiv korupcije.
SO 4	Preduzete mere kao odgovor na slučajeve korupcije.
SO 5	Stavovi vezani uz određenu javnu politiku i učestvovanje u razvoju javnih politika i lobiranju.
SO 6	Ukupna vrednost novčanih i nenovčanih priloga izdvojenih za političke stranke, političare i srodne institucije razdvojenih prema zemljama.



Odakle početi

Proveriti sa Službom ljudskih resursa ili drugom relevantnom službom da biste videli da li postoji:

- Program obuke za sve ili određene zaposlene koji se tiče utvrđivanja davanja mita i korupcije
- Kodeks poslovnog ponašanja i etički kodeks, koji sadrži zahtev da zaposleni redovno preispituju i potpisuju kodeks
- Etička „telefonska linija“ za prijavljivanje sumnjivih prekršaja i povezana statistika o upotrebi
- Procedura ispitivanja kojom se predviđaju prekršaji i povezani rezultati istrage

Proveriti s Odeljenjem za odnose s vladom, Odeljenjem za odnose s dobavljačima ili Odeljenjem za odnose s klijentima:

- Partnerstva koja promovišu razvoj svesti o tom pitanju

Proveriti sa Službom pravnih poslova:

- Sve rešene slučajeve davanja mita i korupcije koji se mogu obelodaniti

Partnerstva za razvoj

Pored zahteva da kompanije sprovedu ovih deset principa, Globalni dogovor podstiče učesnike da se angažuju u partnerskim projektima u podršci opštim ciljevima UN, posebno Milenijumskim ciljevima razvoja (MCR). Sprovođenje takvih projekata predstavlja praktično ispoljavanje dobrog korporativnog građanstva i potcrtava opredeljenost kompanije za pozitivne promene.

Prakse izveštavanja o partnerstvima često slede malo drugačije okvire od onih koji se koriste za saopštavanje napretka u odnosu na deset principa.

U pogledu partnerstava, ION u osnovi sadrži tri elementa:

- **Opis partnerstva**
- **Konkretne preduzete mere**
- **Rezultat ili uticaj partnerstva**



Šta su partnerstva? „Partnerstva se obično definišu kao dobrovoljni i saradnički odnosi između raznih strana, i državnih i nedržavnih, u kojima se svi učesnici dogovaraju da zajedno rade na ostvarenju zajedničke svrhe ili da sprovedu određeni zadatak ili dele rizike, odgovornosti, resurse, kompetencije i koristi.“

„UN i poboljšana saradnja s privatnim sektorom“
Izveštaj Generalnog sekretara, 18. 8. 2003.

Partnerstva se odnose na utvrđivanje zajedničke osnove između privatnog i javnog sektora i na kombinovanje određenih veština i stručnosti.

Postoje tri glavne vrste partnerstava:

- **Javno zastupanje i dijalog o politici** – Kompanije se s drugim zainteresovanim stranama angažuju na preuzimanju vodeće uloge u podržavanju, javnom zastupanju ili doprinosu rešavanjima različitih pitanja
- **Socijalno i humanitarno ulaganje** – Kompanije obezbeđuju finansijsku podršku, volontere odnosno obezbeđuju stručnu pomoć ili daju doprinose u naturi, uključujući donacije u proizvodima
- **Partnerstva u osnovnom poslovanju** – Partneri saraduju na omogućavanju zapošljavanja i podsticanja preduzetništva, doprinose ekonomskom rastu, stvaraju poreske prihode, sprovedu društvene standarde, standarde koji se odnose na životnu sredinu i etičke standarde odnosno obezbeđuju odgovarajuću i dostupnu robu i usluge



Šta su ciljevi milenijumskog razvoja?

Ciljevi milenijumskog razvoja (CMR) jesu osam ciljeva koji treba da budu ostvareni do 2015. godine a koji se odnose na glavne razvojne izazove u svetu.

- 1. cilj:** Iskorenjivanje krajnjeg siromaštva i gladi
- 2. cilj:** Ostvarivanje jedinstvenog osnovnog obrazovanja
- 3. cilj:** Promovisanje rodne jednakosti i većih ženskih prava
- 4. cilj:** Smanjenje smrtnosti kod dece
- 5. cilj:** Unapređenje zdravlja majki
- 6. cilj:** Borba protiv HIV/AIDS-a, malarije i drugih bolesti
- 7. cilj:** Obezbeđivanje održivosti životne sredine
- 8. cilj:** Razvoj globalnog partnerstva za razvoj



Kako proceniti i saopštiti uticaj projekata? Sredstvo za procenu partnerstava (SPP)

Da bi se saopštila vrednost partnerskih aktivnosti, kompanije se podstiču da koriste Sredstvo za procenu partnerstava (SPP), koje su Ujedinjene nacije razvile u saradnji s korporativnim partnerima. To sredstvo je razvijeno radi unapređenja kvaliteta partnerstava, ali i kao resurs za kompanije da podnose izveštaje o uticaju svojih aktivnosti.

Sredstvo za procenu partnerstava (SPP) jeste sredstvo za procenu razvojne vrednosti partnerstava i doprinosi izgradnji doslednijih i efikasnijih partnerstava s većim uticajem između UN i privatnog sektora. SPP je jednostavno elektronsko sredstvo procene koje vodi korisnika kroz niz pitanja, i dovodi do ocene koja utvrđuje očekivanu vrednost i uticaj partnerstva. SPP se može koristiti pre i tokom partnerskog projekta. Sredstvo testira prednosti partnerstva u odnosu na šest dimenzija:

- **Usaglašenost ciljeva i vrednosti**
- **Interno upravljanje partnerstvom**
- **Eksterno upravljanje partnerstvom**
- **Višestruki efekti i sposobnost rasta**
- **Uticaj na životnu sredinu**
- **Društveno-ekonomski uticaj**

Opis partnerstva

Opis partnerstva treba da obezbedi kontekst za korisnika, u kojem se u opštim crtama navode razna pitanja koja su bila važna prilikom odlučivanja da se uđe u projekat, izaberu partneri i utvrde aktivnosti

Opisati partnerstvo, uključujući ciljeve i nastojanja. Na primer:

- Izazovi ili dileme koji motivišu partnerstvo
- Uključeni partneri
- Razvojni ciljevi (kao što je MRC)
- Uloga i odgovornost partnera (vrsta partnerstva)

P **SN Power (Norveška)** – Povezano lice SN Powera Himal Power Limited ima sporazum o partnerstvu s Razvojnim programom UN na sprovođenju Razvojnog projekta u oblasti Khimti u Nepal. Glavna komponenta programa je seoska elektrifikacija. Izgradiće se mini hidrocentrala i treba da se sprovede struja za više od 3.500 domaćinstava. To je dodatak postojećoj mini hidrocentrali od 620 kW a struja je sprovedena u 4.300 domaćinstava do kraja prve faze projekta. Sva sredstva poseduju, i posedovaće, i njima upravljaju, sami lokalni korisnici električne energije preko zadruga, Zadruga za seosku elektrifikaciju Khimitija, ZSEK. Pored elektrifikacije, lokalni ekonomski razvoj, obuka za sticanje kvalifikacija, obezbeđivanje prava žena i mere navodnjavanja predstavljaju važne delove Razvojnog projekta u oblasti Khimti – http://www.snpower.no/Corporate_Responsibility/Membership/UNDP

Akcije

Opis akcija treba da sadrži ulogu svakog partnera i kako se partnerstvo kretalo od vizije do akcije (ako je relevantno).

Opišite praktične preduzete mere, na primer:

- Kampanje javnog zastupanja razvijanja svesti o važnim lokalnim pitanjima
- Unapređenje sredstava za život i pristup dostupnoj robi i uslugama za okolne zajednice
- Izgradnja lokalne infrastrukture (telekomunikacije, transport, energija, voda, sanacija, zdravlje)

P **China United Telecommunications Corporation (Kina)** – Marta 2003. godine, China Unicom i Kineski razvojni fond mladih zastupali su i zvanično pokrenuli dobrotvornu kampanju „Briga preko SMS-a Unicoma, nada koju svi gaje“ za projekte „Nada projekta“ i „Zaštiti reku domovine“ preko SMS-a. Mobilni pretplatnici China Unicoma prikupili su sredstva koja će se uglavnom utrošiti na izgradnju „Osnovne škole nade Unicoma“ i za uspostavljanje „Školarine za pretplatnike Unicoma u projektu nade“ u siromašnim oblastima i za zasađivanje „Šume pretplatnika kineskog Unicoma“ duž reke Jangce i Žute reke. U ovoj aktivnosti je Ningxia Unicom zasadio „Šumu javne dobrobiti Unicoma“ koja pokriva površinu od 50 maa (3,3350 ha), na kojoj je zasađeno više od deset hiljada sadnica. – *ION za 2006. godinu*

Rezultati

Praćenje i evaluacija rezultata predstavlja važan deo svakog partnerstva kako bi se prikazao napredak i procenio uticaj.

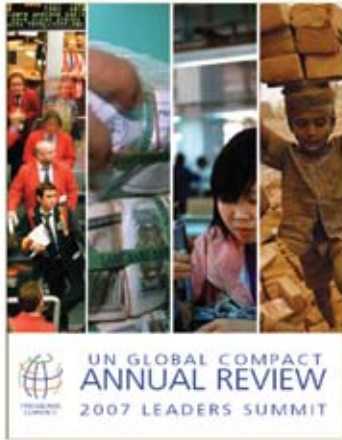
Opisati uticaj rezultata i akcija i ostvareni napredak u pogledu ciljeva i aktivnosti partnerstva, na primer:

- Korist od aktivnosti partnerstva za svakog partnera
- Merljivi rezultati i uticaj na zacrtane ciljeve

P **Stora Enso (Finska)** – Partnerstvo je bilo veoma uspešno za sticanje poverenja klijenata, investitora i drugih zainteresovanih strana Stora Enso u odnosu na to kako je kompanija upravljala pitanjima održivosti u poslovanju kineske plantaže. – *Inspirativna smernica za sprovođenje Globalnog dogovora iz 2007. godine*

Apendiks: Dodatni izvori

Sledeće instrumente i izvore pripremila je Kancelarija za globalni dogovor – često u saradnji sa ključnim partnerima i stručnjacima – ili neka od pridruženih UN agencija. Svi izvori mogu da se skinu sa internet stranice Globalnog dogovora na adresi: <http://www.unglobalcompact.org/NewsAndEvents/publications.html>



GENERALNO

Godišnji pregled Globalnog dogovora 2007. godine

Godišnji pregled pruža sveobuhvatnu sliku inicijative i napora koje su načinili poslovni subjekti i drugi učesnici da bi se unapredila misija i principi Globalnog dogovora. Pregled otkriva rezultate prve dubinske analize učesnika Globalnog dogovora. Sagledavanjem poslovnih akcija kroz nekoliko ključnih oblasti – upravljanje, implementaciju politike, partnerstvo i lokalno uključivanje, a istraživanje pokazuje kako i zbog čega kompanije implementiraju deset principa i zbog čega traže partnerstvo. (UNGCO, 2007. godine)

Nakon potpisivanja – Vodič za angažovanje u Globalnom dogovoru

Osnovno upoznavanje sa Globalnim dogovorom gde se navode obaveze kompanija prilikom potpisivanja inicijative, uključujući implementaciju deset principa i pripremanje godišnjeg Izveštaja o napretku. (UNGCO, 2007. godine)

Inspirativni vodič za implementaciju Globalnog dogovora

Publikacija koja predstavlja 21 praktični primer kako su korporativni potpisnici Globalnog dogovora pristupili implementaciji deset principa naglašavanjem rešenja za razvoj srodnih izazova i dilema (UNGCO, 2007. godine).

Inspirativni vodič za implementaciju Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija – Afrika

Publikacija pripremljena prilikom održavanja Forum za privatni sektor Afrike 2008. godine koji je zajednički organizovan sa Komisijom afričke unije i UN Globalnim dogovorom. Primeri slučajeva koji su prikazani u publikaciji ilustruju širok raspon inovacija i održivih aktivnosti koje su preduzete širom Afrike (UNGCO, 2008. godine).

Mreža globalnog liderstva (Global Leadership Network – GLN) instrument za implementaciju Globalnog dogovora

Interaktivna edukacija i resurs za benčmarking koji pomaže da potpisnici Globalnog dogovora identifikuju kako principi i ostala ključna građanska pitanja funkcionišu kao pokretač poslovnog uspeha. Postavljen je veb-sajt (www.gln-openaccess.org) za potpisnike Globalnog dogovora, MFK klijente i širi privatni sektor na novim tržištima u razvoju. Ovaj veb-sajt omogućava besplatan pristup GLN-ovom onlajn interaktivnom alatu. (UNGCO/Odgovornost/Centar za korporativno građanstvo Bostonskog koledža/MFC, 2007. godine)

Merenje poslovnog uspeha iz održivog sertifikata

Indikatori razvoja projekta koji omogućavaju kompanijama da ocene finansijske vrednosti šema za sertifikaciju održivosti u svojim strategijama razvoja i procesa planiranja. (UNGCO/ Alijansa kišnih šuma, 2007. godine)

Vaš vodič za Globalni dogovor – Paket sa izvorima

Obiman paket sa izvorima koji daje informacije o Globalnom dogovoru i praktično uputstvo za kompanije koje teže implementaciji deset principa u poslovanje. (UNGCO, 2006. godine)

Podizanje barijere – Kreativna vrednost sa Globalnim dogovorom Ujedinjenih nacija

Ovaj sveobuhvatni vodič daje opšti pregled kako Globalni dogovor može da stimuliše organizacione promene dok se ujedno stvara poslovna vrednost, pomaže menadžerima velikih i malih kompanija da prevedu principe u poslovnu praksu. (UNGCO/Zeleni list, 2004. godine)



LJUDSKA PRAVA I RAD

Ugradnja ljudskih prava u poslovnu praksu II

Drugi tom u ovoj seriji studija slučaja istražuje praktično značenje ljudskih prava za kompanije predstavljanjem 20 studija slučaja za poslovnu praksu. (UNGCO/OHCHR, 2008. godine)

Ljudska prava i alat za edukaciju biznisa

Alat za edukaciju koji se nalazi na Internetu i koji je pripremljen da bi pomogao menadžerima i odgovornim korporativnim profesionalcima u kompanijama koje učestvuju u UN Globalnom dogovoru (UNGCO/OHCHR/UNSC, 2007. godine)

Okvir za ljudska prava

Poster koji je izrađen i preveden na šest jezika da bi mogao javno da se prikaže i bude jednostavan za korišćenje u kompanijama koje implementiraju politiku ljudskih prava. (UNGCO/IBLF/BLIHR, 2007. godine)

Vodič za ocenu uticaja ljudskih prava

Vodič za ocenu uticaja ljudskih prava i upravljanje u kojem se daje sveobuhvatni pregled procesa implementacije programa procene ljudskih prava u korporaciji. (UNGCO/IFC/IBLF, 2007. godine)

Vodič za implementaciju ljudskih prava u upravljanje biznisom

Izveštaj koji prikazuje iskustvo deset kompanija koje su implementirale ljudska prava u svojim kompanijama. (UNGCO/OHCHR/BLIHR, 2006. godine)

MOR-MPED uputstva za razvoj procesa monitoringa zapošljavanja dece

Uputstva koja pružaju informacije o tome kako se oblikuje, razvija i sprovodi monitoring zapošljavanja dece sa praktičnim primerima koji će pomoći da se usvoji model za specifičnu situaciju zapošljavanja dece. (MOR, 2006. godine)

Ugradnja ljudskih prava u poslovnu praksu

Publikacija koja istražuje praktično značenje ljudskih prava za kompanije u kojoj se prezentuju četiri studije slučaja i politika izveštavanja o različitoj poslovnoj praksi. (UNGCO/OHCHR, 2004. godine)

Globalni dogovor i ljudska prava: Razumevanje sfere uticaja i složenosti

Ukratko izveštavanje u kojem se daje pregled trenutnog razumevanja „sfere uticaja“ i „složenosti“ u kontekstu Globalnog dogovora o principima ljudskih prava. (OHCHR, 2004. godine)

ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE

Briga za klimu: Sutrašnje liderstvo danas –

Klimatske promene, ekološka odgovornost i primeri korporativnog liderstva
Zbirka studija slučaja u kojima se demonstriraju inovativni primeri učesnika u Globalnom dogovoru vodeći računa o rešavanju klimatskih promena. (UNGCO/UNEP/WBCSD, 2007. godine)

CEO mandat za vodu

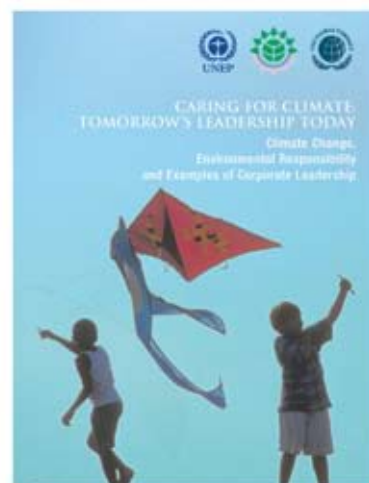
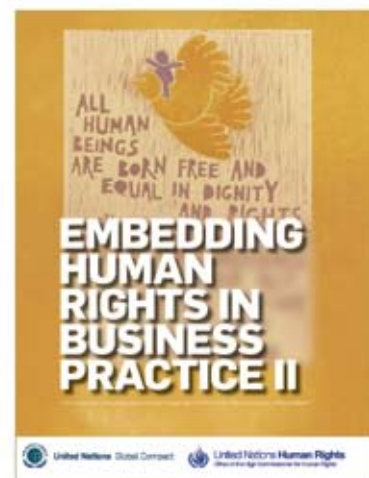
CEO mandat za vodu pomaže kompanijama da razviju sveobuhvatni pristup upravljanju vodom pokrivanjem šest ključnih oblasti: direktno poslovanje, upravljanje lancem nabavke i rečnim slivom, kolektivna akcija, javna politika, angažovanje zajednice i transparentnost. (UNGCO/Ministarstvo spoljnih poslova Švedske, 2007. godine)

Paket za obuku o principima životne sredine u Globalnom dogovoru

Priručnik za obuku o principima životne sredine u Globalnom dogovoru, prvenstveno za nove kompanije – od biznisa srednje veličine u razvijenim zemljama do velikih multinacionalnih kompanija. (UNGCO/UNEP, 2005. godine)

Razgovor o šetnji – Napredni i održiv stil života kroz marketing i komunikacije

Daje pregled kako marketing može da neguje održivu potrošnju i alatni okvir za praktičare o tome kako se vode marketinške kampanje za održiv stil života. (UNGCO/UNEP/Utopije, 2005. godine)





BORBA PROTIV KORUPCIJE

Biznis protiv korupcije – Studije slučaja i primeri

Publikacija koja prikazuje primere kako postupati sa izazovima kod implementacije antikorupcijskog principa Globalnog dogovora. (UNGCO, 2006. godine)

Biznis protiv korupcije – Okvir za akciju

Resursi i alati kojima se pomaže kompanijama da implementiraju 10. princip o borbi protiv korupcije. (UNGCO/IBLF/TI, 2005. godine)

Biznis se bori protiv korupcije: Iskustvo iz Afrike

Zbirka studija slučaja koje pokazuju kako organizacije u Africi rešavaju izazove sa korupcijom. Publikacija ima za cilj da pomogne menadžerima u borbi protiv korupcije i povećanju transparentnosti. U tom smislu, ona daje opširne dokaze o tome kako pojedinci mogu da doprinesu uspostavljanju organizacione kulture koju pokreće vrednost i kako njihova kolektivna akcija može da pomogne većoj transparentnosti i etički sređenim društvima. (GD Forum za regionalnu edukaciju /GTZ, 2007. godine)

PARTNERSTVO

Poslovni vodič za partnerstvo sa NVO i UN

Alat koji obezbeđuje informacije koje pomažu u procesu odabira partnera i sistematskom identifikovanju vodećih neprofitnih socijalnih aktera širom sveta koji su iskazali veštine i sposobnosti za izgradnju partnerskih odnosa sa kompanijama. (UNGCO/Dalberg, 2007. godine)

Povećanje vrednosti UN poslovnog partnerstva: Alat za pristup održivosti i uticaju

Alat kojim se poboljšava razvoj vrednosti partnerstva između UN sistema i privatnog sektora. (UNGCO/UNDP/UNOP/UNITAR, 2007. godine)

Ujedinjenim snagama do promena: Demonstriranje inovacija i uticaja posredstvom UN poslovnog partnerstva

Publikacija koja prikazuje širok spektar najnovijih inicijativa koje teže oslobađanju potencijala UN poslovnog partnerstva. (UNGCO, 2007. godine)

UN običan biznis – Olakšavanje reforme Ujedinjenih nacija kroz partnerstvo

Kako ova publikacija pokazuje, partnerstvo između UN i biznisa delovalo je kao katalizator za reformu i institucionalne inovacije kroz ceo UN sistem na taj način što je uvedena upravljanja praksa i u privatni sektor kao i razmišljanje zasnovano na ostvarivanju rezultata. (UNGCO/GPPI, 2005. godine)

IZVEŠTAVANJE O NAPRETKU

Praktičan vodič za Izveštaj o napretku (ION) Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija

– Sastavljanje, predstavljanje i postavljanje ION-a

Uputstva i praktični primeri – princip po princip – za kompanije Globalnog dogovora i saopštavanje napredovanja u vezi s deset principa i partnerstvom. (UNGCO, 2008)

Pravljenje veza:

GRI uputstva za Izveštaj o napretku Globalnog dogovora

Publikacija koja upoznaje istovremeno sa načinima rešavanja GRI i zahtevima Globalnog dogovora. Nacrt vodiča koji je izrađen 2006. godine. (UNGCO/GRI, 2007. godine)

Vođenje puta kod Izveštaja o napretku

Inspiracija i ideje o tome kako saopštiti napredak u implementaciji deset principa. (UNGCO, 2006. godine)

Jedan izveštaj ION izdavača

Alat na Internetu koji pomaže kompanijama da pripreme ION izveštaj. (UNGCO/SRI, 2006. godine)



FINANSIJSKA TRŽIŠTA

Nove granice sa investiranjem na novim tržištima

Izveštaj sa konferencije iz 2007. godine sa godišnjeg sastanka „Ko brine taj pobeđuje“. (UNGCO/IFC/FDFA, 2007)

Principi razumnog investiranja

Dobrovoljni principi koji obezbeđuju uputstva o tome kako da se inkorporira zaštita životne sredine i društvena i upravljačka pitanja u glavne tokove investicionog odlučivanja i vlasničke prakse. (UNGCO/UNEPFI, 2006)

Saopštavanje pokretača ESG vrednosti na interfejsu kompanija–investitor

Izveštaj sa konferencije iz 2006. godine sa sastanka „Ko brine taj pobeđuje“. (UNGCO/FDFA/IFC, 2006)

Investiranje u dugoročne vrednosti: Integracija životne sredine, pokretača socijalne i upravljačke vrednosti u upravljanje imovinom i finansijsko istraživanje

Izveštaj sa konferencije iz 2006. godine sa sastanka „Ko brine taj pobeđuje“. (UNGCO/FDFA/IFC, 2005)

Ko brine taj pobeđuje: Još jedna godina

Pregled integracije životne sredine i pokretača društvenih i upravljačkih vrednosti u upravljanje imovinom, finansijsko istraživanje i investicione procese. (UNGCO/IFC, 2005)

Ko brine taj pobeđuje – Povezivanje finansijskih tržišta sa svetom koji se menja

Ovaj izveštaj apostrofira kako bi finansijska industrija trebalo da integriše životnu sredinu, društvena i upravljačka pitanja u svoje finansijske analize, istraživanja i preporuke za investiranje. (UNGCO, 2004)

OBRAZOVANJE

Principi za obrazovanje razumnog upravljanja

Principi kojima se podstiču akademske institucije za obrazovanje u oblasti biznisa širom sveta da igraju važnu ulogu kao zastupnici promene na taj način što će obrazovati buduće društvenoodgovorne lidere u svetu biznisa. (UNGCO, 2007. godine)

BIZNIS U ZONAMA SUKOBA

Omogućiti mirnodopske privrede: Javna politika za biznis osetljiv na sukobe

Izveštaj identifikuje opseg konkretnih akcija koje vlade i međunarodne organizacije mogu da preduzmu za pružanje bolje pomoći privatnom sektoru u promovisanju efikasne prakse kod biznisa osetljivih na sukobe. (UNGCO, 2005. godine)

LOKALNE MREŽE

Izveštaj lokalne mreže: Produblivanje angažovanja na lokalnom nivou

Ovaj izveštaj predstavlja rezultate prvog sveobuhvatnog i sistematskog istraživanja lokalnih mreža Globalnog dogovora. On ističe naučene lekcije o izgradnji mreža i performanse, kao i mnogobrojne inspirativne aktivnosti i primere rešenja koje su razvile lokalne mreže da bi deset principa dobilo praktično značenje. Izveštaj lokalne mreže pomaže da se definiše značenje korporativnog građanstva u različitim nacionalnim kontekstima. (UNGCO, 2007. godine)

Olakšavanje mreža Globalnog dogovora velikog uticaja – Praktični vodič

Korak po korak uputstva i praktični saveti za lansiranje GD i uspostavljanje GD mreža na nivou države i regiona. (UNDP, septembar 2005. godine)

MALA I SREDNJA PREDUZEĆA

UN Operativni vodič Globalnog dogovora za preduzeća srednje veličine

Jednostavni vodič kako da preduzeća srednje veličine implementiraju deset principa i postanu izvođači Globalnog dogovora. (UNGCO/UNIDO, 2007. godine)

REAP – Responsible Entrepreneurs Achievement Programme – Program dostignuća odgovornih preduzetnika

Alat koji se nalazi na Internetu i služi kao podrška malim i srednjim preduzećima da izvrše procenu uspešnosti u vezi sa DOP na osnovu deset principa Globalnog dogovora i UNIDO-ov pristup trostrukog rezultata. (UNIDO, 2006. godine)



Napomene

Kancelarija Globalnog dogovora

Adresa

UN Global Compact Office
United Nations
New York, NY 10017
USA

Kancelarija Globalnog dogovora nalazi se u centrali UN-a u Njujorku.

Radi informacija o kontaktima zaposlenih molimo da posetite veb-sajt
http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/contact_us.html

Sekretarijat Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija u Srbiji

Isidora Marinković
Kabinet guvernera
Narodna banka Srbije
Kralja Petra 12
11000 Beograd
Srbija
Telefon: + 381 11 3027-364
Fax: + 381 11 3027-394
E-mail: isidora.marinkovic@nbs.rs
www.unglobalcompact.rs

CIP – Katalogizacija u publikaciji
Biblioteka Matice srpske, Novi Sad

658 : 342.7(047.1)

Praktični vodič za Izveštavanje o napretku (ION)
Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija: sastavljanje, predstavljanje i postavljanje ION-a. – Novi Sad: Erste
Bank a.d. Novi Sad, 2009 (Novi Sad: Stojkov). – 45 str. : ilustr.; 24cm

ISBN 978-86-912019-1-3

a) Preduzeća – Ljudska prava – Izveštaji

COBISS.SR-ID 240121607

Deset principa Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija

LJUDSKA PRAVA

1. princip Privredni subjekti treba da podržavaju i poštuju zaštitu međunarodno priznatih ljudskih prava i
2. princip da svojim poslovanjem ne učestvuju u kršenju ljudskih prava

RADNA PRAVA

3. princip Privredni subjekti treba da podržavaju slobodu udruživanja i potpunu primenu prava na kolektivno pregovaranje
4. princip ukidanje svih oblika prinudnog i prisilnog rada
5. princip ukidanje svih oblika dečjeg rada i
6. princip ukidanje diskriminacije u pogledu zapošljavanja i izbora zanimanja

ŽIVOTNA SREDINA

7. princip Privredni subjekti treba da odgovorno podržavaju princip predostrožnosti u odnosu na izazove životne sredine
8. princip promovisanje projekata veće odgovornosti prema životnoj sredini i
9. princip upotreba i razvoj tehnologija neškodljivih za životnu sredinu

BORBA PROTIV KORUPCIJE

10. princip Privredni subjekti treba da se bore protiv svih oblika korupcije, uključujući i iznudu i podmićivanje

