

JUBMES BANKA AD BEOGRAD

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

IZVEŠTAJ O NAPRETKU

April 2017.

IZJAVA O STALNOJ PODRŠCI

Prihvatajući koncept korporativne društvene odgovornosti (KDO) kao integralni deo svoje poslovne filozofije i razvojne strategije, u osmom Izveštaju o napretku, predstavljamo osnaženu i reprezentativnu poziciju JUBMES banke kao društveno odgovornog subjekta bankarskog-finansijskog sektora na nacionalnom, regionalnom i međunarodnom novou.

Snažno smo opredeljeni za savremeni poslovni model, koji profitabilnost i ekonomsku uspešnost povezuje sa doprinosom društvenom razvoju i zaštiti životne sredine.

Društveno odgovorno poslovanje (DOP) postaje segment savremenog poslovanja i ukupne uspešnosti poslovnih subjekata. Globalna ekonomska-finansijska kriza i tranzicioni - strukturni procesi su ukazali da su tradicionalni principi poslovanja neodrživi i da je potrebno revidirati poslovni model usmerenjem na principe društveno odgovornog poslovanja. DOP sagledavamo kao uticaj poslovnih subjekata na društvo, odnosno kao proces dobrovoljnog integrisanja društvenih i ekoloških pitanja u poslovne aktivnosti privrednih subjekata u interakciji sa zainteresovanim grupama (stakeholders). U savremenim uslovima, ovaj poslovni model se razvija u pravcu korporativne održivosti. KDO i održiv razvoj sagledavamo u uzajamnoj povezanosti, odnosno kao dva prožimajuća poslovna i razvojna koncepta na makro i mikro nivou.

Globalni ekonomski, socijalni i ekološki izazovi podstakli su reforme poslovnih i razvojnih strategija u pravcu promovisanja korporativne održivosti. Globalna razvojna agenda 2015-2030. nije samo ciljna razvojna platforma koja obavezuje države članice UN već poziva i poslovnu sferu na progresivnu primenu principa KDO. Napredna implementacija principa KDO u segmentima ljudskih prava, radnih standarda, zaštite životne sredine i antikorupcije pozicionira poslovnu zajednicu kao ključnog činioca integralnog ostvarivanja novih 17 fundamentalnih principa održivog razvoja.

Po našoj oceni, samo društveno odgovorni subjekti mogu da budu aktivni učesnici i benifikatori u ostvarivanju novih ciljeva održivog razvoja. Sledstveno tome, nova razvojna agenda podstiče poslovnu zajednicu da kreira inovativne proizvode-usluge, koji su rezultat primene principa odgovornog biznisa. Koncept korporativne održivosti i inovativni biznis modeli, transektorska partnerstva su preduslovi sticanja nove konkurentnosti poslovnih subjekata, ali i minimiziranja potencijalnih rizika od

ugrožavanja ljudskih prava, radnih standarda, životne sredine i koruptivnih pojava. Konkurentnost i prepoznatljivost među društveno odgovornih kompanijama je moguće postići pod uslovom da se razvijaju i neguju različiti modeli odgovornog biznisa, unapređuje društveno odgovorna poslovna praksa i to kroz stalnu saradnju sa internim i eksternim stakeholderima, povećanje etičkih performansi i promociju korporativne kulture koja uključuje vrednosti zdravog i odgovornog biznisa. Naime, tako izgrađena korporativna kultura utiče na heterogenu strukturu internih i eksternih interesnih grupa i to posebno u uslovima sklada između ekonomske vrednosti poslovnog subjekata i etičkih vrednosti koje se promovišu. Etičkim pravilima poslovnog ponašanja utvrđuju se osnovne vrednosti, definišu etički principi i izdavaju specifična etička pravila koja konkretan entitet namerava da primenjuju u svojoj poslovnoj praksi. S obzirom na prethodno, privredni subjekti koji promovišu sistem KDO shvaćenog u integralnom smislu, postaju kreatori novih strategija uspostavljanja konkurentne prednosti kroz praktične primene principa/prakse KDO - društvene održivosti.

Ovim se otvaraju nove mogućnosti za sticanje profita koji su rezultat orijentacije prema tekućim društvenim potrebama, metodologiji razvijanja principa i praksi KDO. Ovom konceptu pristupamo holistički ne zanemarujući ni jednu dimenziju-eksternu i internu, socijalnu i ekološku i činjenicu da korporativna društvena odgovornost podrazumeva sprovođenje aktivnosti i svih procesa iznad zakonom propisanih normi (*differentia specifica* u odnosu na compliance funkciju). Koncept DOP kao oblik korporativne samoregulacije integrisan u poslovni model obezbeđuje da poslovni subjekti svoju aktivnosti sprovede ne samo u skladu sa regulatornim okvirom, već i prema standardima i principima odgovornog biznisa koji su iznad tog okvira. Društvena odgovornost proističe iz moralne odgovornosti, jer poslovni subjekti imaju odgovornost prema okruženju u kojoj sprovode poslovne operacije.

Prethodno podrazumeva prvenstveno ekonomsku uspešnost i održivanost privrednih subjekata, jer samo stabilna i ekonomski uspešna kompanija može da adekvatno odgovori na sve rizike poslovanja i pozitivno utiče na interesne grupe, društveno i prirodno okruženje.

Od učlanjanja u mrežu UN Globalnog dogovora marta 2008.godine sveobuhvatno, razvojno i metodološki dosledno primenjujemo principe društveno odgovornog poslovanja u svoje poslovne aktivnosti i razvojna dokumenta, uporedo sa konceptom integrisanog menadžmenta kvaliteta, čime izgrađujemo i jačamo svoju poziciju društveno odgovornog i tržišno respektabilnog subjekta bankarsko-finansijskog sektora.

Članstvo u Globalnom dogovoru je podstaklo JUBMES banku na kreativnije i aktivnije uključivanje u ekonomske i razvojne ciljeve zajednice koji su harmonizovani sa agendom o pristupanju EU, kao i uključivanje u regionalne i globalne projekte podrške održivom razvoju. Nastavili smo da aktivno podržavamo inicijative i aktivnosti nacionalne, regionalne i globalne mreže Globalnog dogovora, koje podržavaju

univerzalne vrednosti, kao što su ljudska prava i slobode, demokratija, mir i održiv razvoj.

Aktivno učestvujemo u radu različitih organizacionih struktura nacionalne mreže Globalnog odgovora UN (Upravni odbor, radne grupe za KDO u bankarstvu i finansijama, za promociju novih ciljeva održivog razvoja, antikorupciju i dr.), a sve u cilju promovisanja razmene dobre prakse i ideja, medjusektorskog dijaloga, umrežavanja različitih poslovnih subjekata i organizacija posvećenih održivom razvoju.

Zalažemo se da nacionalna mreža podstiče dijalog između različitih subjekata javnog, poslovnog i nevladinog sektora u cilju promovisanja vrednosti odgovornog biznisa i kreiranja strateškog, institucionalnog i normativnog okvira za implemetaciju Nove razvojne agende. Da bi se navedeno ostvarilo nužno je uvažavati i komparativno sagledati reprezentativne prakse i iskustva različitih privrednih subjekata - članica Globalnog dogovora UN, koje već primenjuju programe koji doprinose nekom od ciljeva održivog razvoja. Objavljivanje publikacije "Kako naše organizacije ostvaruju ciljeve održivog razvoja" u organizaciji Radne grupe za promociju ciljeva održivog razvoja krajem 2016.godine. sa primerima dobre više poslovnih subjekata članica nacionalne mreže uključujući i praksu JUBMES banke je konkretan doprinosi promociji novih ciljeva održivog razvoja na nacionalnom nivou.

Istovremeno, cenimo da je nužno uporedno, analitički i interdisciplinarno tumačiti raspoložive međunarodne izvore-dokumenta koji su posvećeni Novoj razvojnoj agendi, klimatskim promenama, korporativnoj održivosti, kao i nove predloge o promeni profila naše neprofitne mreže za promociju DOP u pravcu njenog organizovanja kao međunarodne organizacije.

Okvima konvencija UN o klimatskim promenama, zajedno sa prihvaćenim novim ciljevima održivog razvoja i finalnim dokumentom sa konferencije u Parizu COP 21, predstavljaju celovit pravni okvir za delovanje privatnog sektora u cilju smanjenja globalnog zagađenja i ublažavanja negativnih efekata klimatskih promena. Takodje, Izveštaj grupe Climate Action pri Globalnom dogovoru UN, uključuje preporuke biznis sektoru za identifikaciju potencijalnih rizika ugrožavanja klime, biozagađenja i dr., kao i preporuke za unapređenje sistema upravljanja ovim rizicima. Ovaj izveštaj poziva članice Globalnog dogovora da postanu lideri promocije razvoja na novim osnovama i promocije zajedničke inicijative Globalnog dogovora UN i UNDP-a pod nazivom „Odgovornost najrazvijenijih zemalja za klimatske promene“, čiji segmenti su involvirani u završni dokument COP 21.

S obzirom na strateške evropske integracione procese i otvaranje više pregovaračkih poglavlja u procesu pristupanja naše zemlje EU, a u svetlu ostvarivanja koncepta odgovornog poslovanja i novih ciljeva održivog razvoja, nužno je analizirati aktivnosti Unije usmerene na promociju KDO u državama članicama, sa posebnim osvrtom na koncept transparentnosti i obavezu izveštavanja o nefinansijskim indikatorima. Evropska komisija je glavni kreator instrumenata za

primenu nove razvojne agende UN i Sporazuma o klimatskim promenama COP 21 i plana o nacionalno određenim doprinosima država članica u implementaciji ciljeva održivog razvoja i sporazuma o klimatskim promenama .

S obzirom na navedeno, a imajući u vidu dinamiku integracionog procesa, zadati ciljevi iz pregovoračke agende zahtevaju isklađivanje nacionalne razvojne politike ne samo sa novim ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija, već i Strategijom "Evropa 2020", koja pomoriše pametan, održiv i inkluzivan rast. DOP je alat za ostvarivanje ove dve razvojne agende, koji nisu suprostavljene već se dopunjuju u zavisnosti ko je kreator, odnosno adresat zadatih ciljeva, t.j da li su definisani na globalnom nivou ili u okviru institucija jedne regionalne političko - ekonomske integracije sa elementima nadnacionalnosti.

Po našoj oceni nova Radna grupa za ciljeve održivog razvoja nacionalne mreže Globalnog dogovora treba da postane partner institucijama javne sfere i civilnom društvu (NVO) u konkretizaciji i primeni izabranih ciljeva na nacionalnom nivou, ali i autonomni kreator inicijativa i instrumenata za ostvarivanje izabranih ciljeva održivog razvoja.

Cenimo da se razmenom dobre prakse i iskustava sa drugima, stalnom komunikacijom sa javnim sektorom i civilnim društvom i sprovođenjem zajedničkih akcija i partnerskih projekata u organizaciji Globalnog dogovora u Srbiji, može podstaći progresivna integracija principa ove mreže u poslovne aktivnosti JUBMES banke i afirmisati novi instrumenti-alati za promociju integralnog-humanog održivog razvoja.

S tim u vezi nastavili smo da aktivno podržavamo Fondaciju Globalnog dogovora UN i aktivnosti Globalnog dogovora kao neprofitne mreže koja doprinosi stvaranju široke platforme koja treba da postavi okvire i smernice društveno-odgovornih subjekata u ostvarivanju globalnih razvojnih ciljeva. DOP i održiv razvoj su paralelni koncepti jedne veće paradigme - korporativne održivosti.

Osmi izveštaj o napretku je detaljan prikaz naših ukupnih aktivnosti tokom prethodnog jednogodišnjeg perioda, kojima JUBMES banka nastavlja da potvrđuje naprednu fazu u primeni svih principa KDO, ali i proaktivnu ulogu u ostvarivanju nove globalne razvojne agende čiji adresati su države, društveno odgovorni poslovni subjekti i civilno društvo. Sledstveno tome, ne može se govoriti o isključivoj odgovornosti država - suverenih subjekata za njenu implementaciju. Suštinska transformacija domaće poslovne zajednice kao društveno odgovorne i njena kooperacija sa javnom sferom i NVO kroz različite modele javno-privatnih partnerstava i dr. će omogućiti formalno i suštinski integralnu primenu novih razvojnih ciljeva u svima segmentima socijalnog okruženja.

Ključni argument pozicioniranja JUBMES banke u naprednoj fazi primene principa KDO je dinamička primena koncepta integrisanog menadžmenta kvaliteta, koji strukturalno i funkcionalno povezuje poslovne aktivnosti sa principima odgovornog biznisa. Integralna primena principa KDO je essentio politike i sistema

integrisanog menadžmenta kvaliteta, koji Banka primenjuje od 2012.godine. Društveno odgovorno poslovanje se određuje kao razvojna, strateška komponenta upravljanja, a Banka se pozicionira u grupi privrednih subjekata za koje je društveno odgovorno poslovanje legitimacija uspešnosti na novim osnovama. Na taj način se uspostavlja progresivna faza primene principa KDO. Stalno i razvojno primenjujemo sistem menadžmenta kvaliteta za standarde ISO 9001:2008 - Sistem menadžmenta kvaliteta, ISO 27001:2005 - Standard za bezbednost informacija i ISO 14001:2004 - Standard za zaštitu životne sredine. Novi model upravljanja posebno naglašava značaj transparentnosti i celovitog izveštavanja o društvenoj odgovornosti, primeni savremenih međunarodnih standarda i kodeksa korporativnog upravljanja. Komplementarnost i povezanost DOP i odgovornog korporativnog upravljanja postavlja okvir novog vrednovanja rezultata poslovanja koji uključuje i pokazatelje doprinosa društvenom razvoju, socijalnoj koheziji, etičkom poslovanju i zaštiti životne sredine.

Novim Kodeksom korporativnog upravljanja i Kodeksom profesionalnog bankarskog ponašanja kao dva krovna interna dokumenta celovitog antikorupcijskog programa JUBMES banke, nastavljamo da u svojstvu aktivne članice Globalnog dogovora UN progresivno promovišemo leadersku poziciju u primeni 10.principa Globalnog dogovora-borba protiv korupcije, ali i koncept društveno odgovornog poslovanja kao integralni deo modernog biznisa.

Banka je stalno posvećena unapredjenju politike upravljanja ljudskim reursima, zaposleni se podstiču na stalno učenje i unapredjenje znanja, kako bi bili spremni da primene nova inovativna rešenja u bankarskom poslovanju. Podstiče se kreativnost u radu, unapredjuju se radni, bezbednosni socijalni standardi i promoviše kultura odgovornog, etičnog i transparentnog poslovanja, unapređuju radni i tehnički uslovi uz doprinos zaštiti životne sredine. Stalno podstičemo edukaciju zaposlenih u cilju unapređenja znanja o savremenim bankarskim operacijama i principima odgovornog poslovanja, posebno na polju zaštite životne sredine, borbe protiv korupcije, zaštite ljudskih prava, radno-pravne regulative i etičkog biznisa, odnosa izmedju DOP i compliance funkcije i dr.

U skladu sa našim potencijalima i dosadašnjim iskustvima u podršci sličnim projektima, posebno ističemo da smo nastavili da promovišemo značaj očuvanja kulturnog identiteta i inkluzije ugroženih grupa posebno na teritoriji AP Kosovo i Metohija.

U oblasti zaštite životne sredine nastavili smo višegodišnju saradnju sa Specijalnim rezervatom prirode Rezervat Uvac d.o.o. Nova Varoš, podrškom projektu hranilišta za beloglavog supa, koji je simbol jednog od najbogatijih prirodnih rezervata Republike Srbije.

JUBMES banka je u dužem periodu aktivno prisutna na lokalnom i nacionalnom nivou, podržavajući različite projekte humanitaro-socijalnog i razvojnog karaktera. Kao značajan osnivač humanitarne fondacije „Za dečje srce“, dajemo punu podršku realizaciji ovog humanog projekta, koji u potpunosti potvrđuje našu

trajnu orijentaciju prema univerzalnim etičkim poslovnim principima, koji su osnov naše korporativne filozofije, a posebno brigu o zdravlju najmlađih.

U publikaciji posvećenoj doprinosu domaće poslovne sfere novim ciljevima održivog razvoja navedeni su i ovi projekti kao primeri dobre prakse promocije dva cilja održivog razvoja 15-Život na Zemlji i 3-Dobro zdravlje. Vidljivost dobre poslovne prakse u domenu DOP potvrđuje i naše opredeljenje da u skladu sa, propisima i sopstvenim aktima i vrednosnom oprijentacijom, promovišemo principe transparentnosti u poslovanju, uz stalno informisanje internih i eksternih stejkholdera o DOP. Povezivanjem finansijskih i nefinansijskih indikatora u prezentaciji poslovnog profila i rezultata Banke ne zanemarujemo odgovoran odnos prema svim potencijalnim rizicima ugrožavanja ljudskih prava i životne sredine, kao i prema upravljanju potencijalnim rizicima koruptivnog delovanja. Na taj način kreativno doprinosimo korelativnoj vezi poslovnih ciljeva korporativnog sveta i održivog razvoja.

Slika ukupnih aktivnosti JUBMES banke na polju KDO odražava našu stalnu proaktivnu ulogu u razvoju poslovnog modela odgovornog biznisa, koji je sinergijskoj sprezi sa održivim razvojem. Svaka poslovna i razvojna strategija odražava i vrednosna opredeljenja poslovnog subjekta. Vrednosti DOP su suština naše poslovne i razvojne orijentacije. Poslovnu uspešnost i tržišnu respektabilnost ne posmatramo izdvojeno od doprinosa ostvarivanju ekonomske, socijalne i ekološke održivosti.

Ciljno promovišući principe KDO poslovanja u evolutivno-razvojnem smislu, nastavljamo da potvrđujemo svoju poziciju među liderima društveno odgovornog poslovanja u Republici Srbiji i aktivno - inovativno doprinosimo ostvarivanju nove razvojne agende i koncepta korporativne održivosti.

Dr Miloš Vujnović, predsednik Izvršnog odbora



Frans Timmermans, prvi potpredsednik Evropske komisije, zadužen za održivi razvoj: "Nova razvojna agenda UN je istorijski događaj i važan korak prema globalnom delovanju na području održivog razvoja.... Reč je o univerzalnom programu koji obuhvata sve zemlje, bogate i siromašne u cilju potpune integrisanosti ekonomske, ruštvene i ekološke dimenzije održivosti. Rezultat je ujedinjenje celog sveta oko zajedničkih ciljeva za održiviju budućnost."

PRIMENA OSNOVNIH PRINCIPA GLOBALNOG DOGOVORA UN U AKTIVNOSTIMA JUBMES BANKE A.D. BEOGRAD SA OCENOM REZULTATA I PREDLOGOM DALJIH AKTIVNOSTI

I UVODNE NAPOMENE

Metodološki pristup prezentaciji aktivnosti JUBMES banke kojima se integralno i progresivno promovišu svih deset principa Globalnog dogovora UN je multidisciplinarnog i evolutivnog karaktera.

DOP predstavlja koncept po kojem privredni subjekti dobrovoljno integrišu principe društveno odgovornog poslovanja u svoje poslovanje, ne zanemarujući interakciju sa svim zainteresovanim grupama- stakeholders i uticaje vezane za društvo i prirodnu okolinu. Praksa DOP-a se odnosi na celokupnu sferu uticaja i raspon delovanja privrednih subjekata. Prema tome, DOP se može odrediti kao koncept u okviru kojeg se privredni subjekti prema svojim interesnim grupama (unutrašnje i spoljne) odnose etički i odgovorno, odnosno na društveno prihvatljiv način.

Evolucija korporativne društvene odgovornosti prema održivom razvoju na makro i makro nivou i odgovornost poslovnih subjekata za stvaranje nove poslovne zajednice koja svoje razvojne ciljeve ne definiše samo ekonomskim kriterijumima već i socijalnim, ekološkim i dr., zahtevala je integralni pristup svim principima KDO, s obzirom na sinergijski-holistički karakter ovog koncepta razvoja.

U cilju osvetljavanja novog Programa UN za održivi razvoj 2030, prethodno izdvajamo osnovne premise ovog humanističkog pristupa razvoju :

a) Ekonomska sigurnost uključuje sledeće: veću produktivnost i proizvodnju korisnih dobara i usluga; smanjenje siromaštva u svetu; pravednu raspodelu dobara i stalno unapređivanje jednakosti u svim segmentima privređivanja; povećanju zaposlenosti, zarada, novih investicija, trgovine i distribucije roba i podizanje inovativnosti/ preduzetništva.

b) Socijalna pravednost obuhvata zaštitu i podsticanje kulturnog diverziteta; održivost i stabilnost demokratskih institucija društvenih sistema; podržavanje socijalne pravičnosti i polne i rasne jednakosti; omogućavanje učestvovanja u odlučivanju svih segmenata društva (inkluzivno društvo); antikoruptivno okruženje, obezbeđenje jednakih mogućnosti obrazovanja za sve i dr.

c) Ekološka ravnoteža se zasniva na sledeći elementima: obezbedjenje i održavanje genetske različitosti; podržavanje biološke proizvodnje; otpor prema negativnim uticajima na okolinu, kao i podsticanje i omogućavanje oporavka u slučaju nastajanja negativnih uticaja; obezbedjenje čiste okoline i stabilne klime; podsticanje eko-efikasnosti u svim delovima društva. Očuvanje, kao i unapređenje životne sredine predstavljaju globalne zahteve savremene zajednice, jer se ne može govoriti o održivom razvoju ako nema očuvanih prirodnih resursa i zdrave životne sredine.

U osnovi održivog razvoja je povezivanje ekonomskog razvoja, zaštite prirodne sredine i društvene odgovornosti. Objedinjivanje ovih elemenata omogućava bolji kvalitet života sada i u budućnosti, odnosno unapređenje kvaliteta života ljudi u okviru kapaciteta ekosistema koji nas okružuje.

Suština održivog razvoja jeste ravnoteža i usklađenost privrednog rasta sa upostavljenim nivoom socijalne kohezije i optimalno korišćenje ekosistema i prirodnih resursa. Teorija održivog razvoja obezbeđuje uravnoteženo zadovoljenje potreba sadašnjih i budućih generacija. Ovakva strategija uvažava socio-kulturnu i prirodnu okolinu, kao i aspekt budućnosti.

Geopolitičke promene, globalni ekonomski i ekološki izazovi uticali su na spoznaju da treba Milenijumske razvojne ciljeve zameniti novim univerzalnim ciljevima koji traže integrisana rešenja. Zbog toga je drugačije definisan način saradnje unutar međunarodne zajednice, insistiranjem na globalnim obavezama stvaranja bolje budućnosti za ljude kroz koncept održivog razvoja. Program 2030 je jedna vrsta globalnog sporazuma kojim se utvrđuje univerzalni, sveobuhvatni programi delovanja svih država članica UN, uključujući i njihove politike na planu ostvarivanja novih ciljeva održivog razvoja. Za uspešno sprovođenje Programa, države članice UN su dužne da pruže konkretan doprinos putem različitih aktivnosti aktivnosti/mera javne sfere, poslovnog sektora i NVO. Sadržaj pojedinačnih aktivnosti/mera pojedinačne države determinisan stepenom ekonomsko-socijalnog razvoja, nacionalnim specifičnostima, kulturnim identitetom, odnosno ukupnim resursima (personalni i institucionalni) kojima raspolaže država za primenu Programa. Nacionalna odgovornost i odgovornost prema građanima je od ključne važnosti za uspeh Programa 2030.

U okviru 17 novih ciljeva održivog razvoja i 169 podciljeva, uravnotežene su tri dimenzije održivog razvoja u područjima kao što su: siromaštvo, nejednakost, sigurnost snabdevanja hranom, zdravlje, održiva potrošnja i proizvodnja, ekonomski rast, zaposlenost, održivo upravljanje prirodnim resursima, klimatske promene, rodna jednakost, mirna i inkluzivna društva, pristup pravosuđu i odgovorne institucije. Naglašava se važnost inovativnosti, mira i pravde za sve. Država je dužna da sprovede široki konsultativan proces prilikom određivanja svojih ciljeva održivog razvoja, podciljeva, ali i indikatora za praćenje njihovog ostvivanja.

Kako je održiv razvoj dugoročan i sinergijski proces, navedeno zahteva dugoročan međusektorski proces i različite vidove saradnje na nacionalnom i međunarodnom nivou. Upešan program održivog razvoja zahteva partnerstva između vlada, poslovnog sektora i civilnog društva. Ova partnerstva moraju biti izgrađena na načelima i vrednostima, zajedničkoj viziji, zajedničkim ciljevima koja stavlja pojedinca u središte takve vizije. Dugoročna ulaganja potrebna su u kritičnim sektorima (održiva energija, infrastruktura i dr.) i treba da podstaknu razvoj posebno u zemljama u razvoju. Definiše se obaveza reforme javnog sektora na nacionalnom nivou i oblikovanja stimulativnog normativnog okvira za investicije koje podržavaju održivi razvoj, koji podrazumeva međusobnu uskladenost tri stuba (ekonomska održivost, socijalna kohezija i zaštita životne sredine).

Pokazatelji su osnov praćenja napretka u ostvarivanju globalnih ciljeva održivog razvoja na lokalnom, nacionalnom, regionalnom i globalnom nivou. Svaka država članica UN je dužna da odabere određeni broj i raspon komplementarnih pokazatelja koji najoptimalnije odgovaraju njenim potrebama i kapacitetima za prikupljanje podataka. Svaki pokazatelj je predmet posebne ocene sa stanovišta primenljivosti i važnosti. U pogledu mogućnosti finansiranja održivog razvoja, Program UN predviđa globalna godišnja ulaganja od oko 60 milrd.USD za stvaranje sigurnosnih mreža u cilju iskorenjivanja ekstremnog siromaštva, posebno u najnerazvijenim zemljama.

U uvodnom segmentu posebno ističemo važnost korporativne društvene odgovornosti za ostvarivanje novih razvojnih ciljeva Unije, imajući u vidu aktuelni trenutak u procesu pristupanja Republike Srbije i usvajanje novog Programa UN održivog razvoja do 2030.godine.

Strategija „Evropa 2020“ je krovni dokument kojim se razradjuje opredeljenje Unije za ekonomski rast do 2020, sa usmerenjem na tri međusobno povezana prioriteta. U cilju efikasnog ispunjenja ovih prioriteta, Evropska unija je odredila sedam vodećih inicijativa u kojima su detaljno opisane specifične akcije koje treba da se ostvare na nivou zemalja članica ali i na nivou EU.

Prvi prioritet je pametan rast koji se suštinski povezuje sa razvojem ekonomije zasnovane na znanju i inovacijama (naučno-tehnološka istraživanja i razvoj, inovacije, obrazovanje i informatičke tehnologije). U cilju realizacije ovog prioriteta, definisane su tri inicijative: a) Digitalna agenda EU je strategija podrške digitalnim tehnologijama, uključujući internet u cilju posticanja održivog ekonomskog rasta; b) Unija inovacija ima za cilj da poboljša uslove i olakša pristup finansiranju naučnih istraživanja i inovacija kako bi se inovativne ideje efikasnije iskoristile za kreiranje novih proizvoda i usluga, koji omogućavaju privredni rast i nova radna mesta; c) Mladi u pokretu je sveobuhvatan paket političkih inicijativa o obrazovanju i zapošljavanju mladih ljudi u Evropi.

Drugi prioritet je održivi rast globalno konkurentne ekonomije koja istovremeno podstiče konkurentnost i proizvodnju, a istovremeno treba da bude izgrađena kao

resursno efikasna i ekološki održiva. Ovaj prioritet podržavaju dve inicijative i to: "Resursno efikasna Evropa" koja pruža okvir za akcije u mnogim oblastima u cilju efikasnijeg i uravnoteženog iskorišćavanja resursa Evrope, odnosno kreiranja politika i planova u oblasti klimatskih promena, energetike, saobraćaja, sirovina, poljoprivrede, ribarstva, regionalnog razvoja. Druga inicijativa je Industrijska politika za eru globalizacije. Kreirana je kao široka inicijativa koja pokriva sve oblasti industrije sa osnovnim ciljem da industrija EU ostane globalno konkurentna, uz prioritarno razvijanje sektora malih i srednjih preduzeća (MSP), praćenje tehnoloških promena i prihvatanja klimatskih promena i neophodnosti energetske efikasnosti. Eksperti je ocenjuju kao integrativnu inicijativu i najbolji je pokazatelj pozitivnih efekata primene strategije „Evropa 2020“ u praksi.

Treći prioritet je inkluzivni rast koji podrazumeva ekonomiju visokog stepena zaposlenosti i koja stvara preduslove za borbu protiv siromaštva i socijalnu koheziju. Usvojene su dve inicijative koje imaju karakter akcionih planova za ostvarivanje ovog prioriteta Agende Evropa 2020. Prva inicijativa je Agenda za nove veštine i poslove i jedna je od promovisanih „alata“ kojim se teži ostvarenju cilja za zapošljavanje 75% radno sposobne populacije Evrope. Agenda Evropa 2020 poziva na otvaranje novih radnih mesta ali i sugerise neophodne promene kataloga poslova u duhu novih tehnoloških inovacija-izazova, poboljšanje kvaliteta realizacije poslova i ukupnih radnih uslova. Druga inicijativa je e-Evropska platforma protiv siromaštva i socijalne isključenosti, koja konkretizuje aktivnosti kako bi se dostigao cilj Unije za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti do 2020.

Evropska komisija, kao najvažniji nosilac svih inicijativa u vezi sa društvenom odgovornošću korporativne sfere i primenom novih razvojnih ciljeva UN 2015-2030. i Agende "Evropa 2020", priprema priručnik za etički Biznis u sektoru malih i srednjih preduzeća. Države članice su pozvane da prilagode svoje prioritete u segmentu društveno odgovornog poslovanja u kontekstu efikasne i celovite primene novih globalnih razvojnih ciljeva i Strategije Evropa 2020. U toku je ocena akcionih planova, koji su usvojeni od nekih država članica usmerenih na promociju principa KDO i primenu nove sekundarne regulative EU o obaveznom izveštanju o nefinasijskim indikatorima za velike kompanije. Pored Evropske komisije, ključni medijator tih aktivnosti u Uniji je i Evropska alijansa za CSR.

Uporedo sa navedenim, posle usvajanja Programa za nove ciljeve održivog razvoja UN 2015-2030., Unija se posebno obavezala da u skladu pravnim kapacitetima svojih institucija pripremi uslove za sprovođenje Programa za održivi razvoj. Fokus buduće politike EU će biti primena strategije tzv. cirkularne ekonomije, koja je usmerena na održive modele proizvodnje i potrošnje, a u domenu spoljne politike usmerenje je na podršku transektorskim projektima posebno u zemljama koje po stepenu razvoja nemaju optimalne kapacitete za realizaciju novih razvojnih ciljeva.

U Prvoj Komunikaciji sa državama članicama, Evropska komisija (EK) je iznela novi strateški pristup prema Programu UN za održivi razvoj, koji treba da se primenjuje posle isteka važnosti Strategije "Evropa 2020". EK se zalaže za tzv. novi evropski consensus o razvoju. Predlaže se da se novi ciljevi održivog razvoja implementiraju u evropski politički okvir, sa novom paradigmom razvoja posle 2020, koja prioritetno uključuje inovativne medjusektorske projekte i partnerstva (održivu energiju, borbu protiv klimatskih promena, migracije, mobilnost i dr.). Težiće se povećanju delotvornosti i uticaja razvojne politike Unije kroz poboljšanje izveštavanja o napretku Unije i/ li država članica u primeni nove razvojne agende UN.

Koordinisana i integrisana primena novih ciljeva održivog razvoja koji više nisu usmereni samo na zemlje u razvoju već na celokupnu međunarodnu zajednicu, uvođe u realizaciju dokumenta "Transformisanje našeg sveta: Agenda održivog razvoja do 2030." Globalni razvojni ciljevi su univerzalni i moraju se primenjivati u svim zemljama i zajednicama. U njihovoj primeni nužno je uzeti u obzir specifične prilike, uslove (ekonomske, socijalne, kulturoške dr.) koje odlikuju određene zemlje-zajednice, a to determiniše i određivanje prioriteta područja delovanja i izbor konkretnih ciljeva za svaku državu pojedinačno. Na ovaj način, korelacija aktivnosti na globalnom, regionalnom, nacionalnom i mikronivou dobija na značaju jer samo korporativna održivost može da garantuje integralnu primenu svih načela održivog razvoja u horizontalnom i vertikalnom smislu.

U aktuelnom periodu, Republika Srbija postavlja okvire u strateškom, institucionalnom i normativnom smislu za primenu nove razvojne agende UN i Strategije Evropa 2020 i novih strateških smernica EU-post 2020. Usvojeni koncept green ekonomije je uslov za tranziciju prema društvu održivog razvoja.

Osnovni pravci razvoja zelene ekonomije u našoj zemlji uključuju sledeće: podsticanje mehanizama za eko-inovacije, koordinacija medjusektorskih politika, harmonizacija socioekonomskog razvoja sa politikama EU u segmentu efikasnog korišćenja energetske resursa, socijalne inkluzije, smanjenja siromaštva i oblikovanje dugoročnog institucionalnog finansijskog okvira podrške ciljevima održivog razvoja.

Efekti globalne krize i krizni izazovi evropskog integracionog procesa ukazuju na neophodnost sveobuhvatnog pristupa strukturnim reformama, a sve u svetlu nove poslovne klime za održiv razvoj, odnosno primenu izabranih ciljeva održivog razvoja na nacionalnom nivou.

Novim Izveštajem o napretku predstavljamo napredak u izgradnji profila JUBMES banke a.d. Beograd kao odgovornog poslovnog subjekta koji na unutrašnjem i eksternom planu doprinosi održivom razvoju, ali i napredak koji se odvija kroz normativno unapređenje i preuzimanje obaveza, kao i kroz konkretne aktivnosti kojima se implementiraju principi Globalnog odgovora, ali i novi ciljevi održivog razvoja.

Obaveze preuzete članstvom u Globalnom dogovoru UN podrazumevaju promociju i dalje unapređenje aktivnosti u primeni principa ove globalne neprofitne mreže posvećene korporativnoj društvenoj odgovornosti (KDO), uz uvažavanje pretpostavke uravnoteženja osnovnih stubova održivog razvoja. Promovisanjem principa Globalnog dogovora, KDO odgovornost postaje instrument za sticanje nove konkurentne prednosti Banke u odnosu na druge subjekte na bankarskom tržištu. Stalno kvalitativno poboljšavamo svoj odnos prema ovom konceptu, strateški se opredeljujući za održiv-razvoj i stvaranje nove vrednosti kroz inovacije, partnerstva koja imaju socijalnu, razvojnu i /ili ekološku dimenziju. U savremenom međunarodnoj poslovnoj zajednici, korporativni uspeh se ne može više sagledati bez povezanosti sa društvenim razvojem. Istinska posvećenost KDO utiče na pozitivne rezultate u kvantitativnom i kvalitativnom smislu, veću vrednost tržišnu vrednost privrednog subjekta, veći broj klijenata, bolji kvalitet proizvoda i usluga, kreaciju novih proizvoda u usluga koji su rezultat primene principa KDO, veću motivisanost radne snage, smanjenje operativnih troškova i dr. Kreatori inicijative UN Globalnog dogovora ističu koristi od primene KDO , kao što su poboljšana poslovna klima, jer su privredni subjekti svesniji direktne ekonomske vrednosti KDO i pozitivni uticaji na društvo i životnu sredinu. Najveće koristi su: veći pristup različitim izvorima finansiranja, osnaženi risk menadžment, motivisani ljudi, osnaženi brend, lojalnost klijenata i osnaženi javni imidž. Održiv korporativni subjekt se usmerava na kreiranje vrednosti na dugoročnoj osnovi koristeći tekuće i razvojne potencijale kompanije i upravljanje rizicima koji prate ekonomski, socijalni i ekološki razvoj. Održivi menadžment je usmeren na organizaciju takvih struktura kompanija koje treba da zadovolje održive ciljeve, a KDO je alat za ostvarivanje održivog razvoja.

Novi izveštaj o napretku sveobuhvatno daje prikaz svih društveno odgovornih aktivnosti Banke, koji su i naš odgovor na zahteve nove globalne razvojne agende i postignute međunarodne sporazume o klimatskim promenama. Ovi dokumenti se ne obraćaju lege artis samo državama osnovnim subjektima međunarodnog prava. Ovim dokumentima se poziva društveno odgovorna poslovna zajednica i civilno društvo da na više nivoa (horizontalni i vertikalni, unutrašnji i međunaradni) saradjuju u kreiranju odgovora i konkretnih aktivnosti koje treba da doprinose globalnom razvoju. JUBMES banka je u grupi poslovnih subjekata koji integralno primenjuju moderni koncept društveno odgovornog poslovanja u Srbiji, kroz stalno unapređenje primene deset principa Globalnog odgovora i promociju Novih ciljeva održivog razvoja 2015-2030. godine. Instrumenti ostvarivanja navedenog su razmena znanja i iskustava članica, kao i širenja primera dobre i inovativne prakse međusobno i prema široj javnosti; promocija tripartitnog partnerstva, dok se istovremeno stvaraju prilike za dijalog zainteresovanih strana i kreiranje novih vrednosti koji su rezultat primene principa odgovornog biznisa. Podvlačimo važnost održivog razvoja kao dugoročnog sinergijskog proces. Samo društveno odgovorno poslovanje postavlja osnove za primenu novih ciljeva održivog razvoja jer korporativna sfera mora da ključno doprinosi prosperitetu, u cilju jačanja inkluzivnih promena u ekonomskoj sferi.

Ovaj izveštaj potvrđuje dalji napredak u izgradnji profila JUBMES banke kao odgovornog poslovnog subjekta koji na unutrašnjem i eksternom planu doprinosi održivom razvoju. Napredak se odvija kroz normativno unapređenje i konkretne aktivnosti. izlažemo ukupne aktivnosti JUBMES banke koje ilustruju integralnu i progresivnu primenu deset principa Globalnog dogovora UN i koje su povezane sa novim konceptom sistema integrisanog menadžmenta i korporativne održivosti. Opredelili smo se da principe DOP i održivog razvoja integrišemo u sve aspekte poslovanja, organizaciju, strategiju i poslovno-finansijske performanse. U svojstvu aktivne članice Globalnog dogovora UN dužni smo da kvalitativno poboljšavamo svoj odnos prema ovom konceptu, strateški se opredeljujući za održiv razvoj i stvaranje nove vrednosti kroz inovacije, kao i za partnerstva koja imaju socijalnu, razvojnu i/ili ekološku dimenziju.

U periodu 28.-29. februara 2017. godine, izvršen je drugi nadzor Integrisanog sistema menadžmenta. Redovan godišnji nadzor su vršili predstavnici sertifikacionog tela DAS - za standard ISO 9001, ISO 14001 i ISO 27001. Provera je izvršena po unapred dostavljenom Planu i programu.

U postupku nadzora je izvršen pregled poslovnih procesa, provera ispunjenja zahteva standarda i dokazana je privrženost i visok stepen razumevanja zahteva standarda od strane rukovodstva i svih zaposlenih u Banci. Prilikom nadzora akcenat je stavljen na ispunjenje sledećih zahteva:

- poznavanje usvojenih Politike kvaliteta, Politike sigurnosti informacija i Politike zaštite životne sredine i njihova primena;
- primenu i razumevanje najvažnijih zahteva standarda koji se odnose na rukovodstvo i na zaposlene prema Poslovniku integrisanog sistema menadžmenta POS – 001;
- praktičnu primenu standarda prema izrađenom Katalogu procesa, odnosno provera postupanja prema izrađenoj dokumentaciji za svaki pojedini proces i pregled dokumentacije koja se nalazi u InISO softveru;
- način merenja i ostvarenja predloženih ciljeva;
- vršenje procesa razvoja, marketinga i merenje stepena zadovoljstva klijenata;
- planiranja, sprovođenja i evidentiranje obuka zaposlenih;
- sprovođenje ISMS zahteva koji se odnose na sigurnost informacija;
- sprovođenje EMS programa, a naročito onih koji se odnose na sve zaposlene a to su: odlaganje otpada, smanjenje potrošnje papira, smanjenje potrošnje el. energije, racionalizacija štampe i postupanje u slučaju povrede na radu;

Zbog potrebe za stalnom kontrolom primene zahteva standarda u procesima tj organizacionim delovima vlasnici procesa su odgovorni za sprovođenje zahteva standarda koji se na pravilnu primenu usvojenih procedura i uputstava, otklanjanje uočenih neusaglašenosti u internim aktima Banke, sprovođenje preventivnih i korektivnih mera, unapređenja, obuke i edukaciju zaposlenih kao i postupanje u vezi sa usvojenim aktima koji se odnose na bezbednost informacija i zaštitu životne sredine. Imajući u vidu neophodnost praćenja, usaglašavanja i primene zakonske regulative i odluka nadležnih organa potvrđena je puna posvećenost najvišeg rukovodstva u sprovođenju zahteva standarda donošenjem

odgovarajućih odluka. Predstavници sertifikacionog tela DAS SEE su konstatovali da Banka ispunjava sve zahteve standarda što su potvrdili svojim nalazima i preporukama. Takođe je preporučeno da se u Program obuka koji se redovno održava u Banci za novozaposlene uključujući i obuke za upoznavanje sa ISO standardima koji se primenjuju u Banci (napomena: interna dimenzija KDO).

Generalni zaključak ocenjivača sertifikacionog tela DAS SEE koji su izneli na završnom sastanku jeste, da je Integrisani sistem menadžmenta u Banci odličan, sa preporukom da se održi na istom nivou primene, a preporuke koje su iznete date su u cilju poboljšanja sistema i njegovog stalnog unapređenja. Preporučeno je sertifikacionom telu DAS SEE u Londonu da potvrde validnost sertifikata za JUBMES banku do 15. marta 2017. godine.

Uvodno zaključujemo da kao društveno odgovorni subjekt nastavljamo da normativne i funkcionalne preduslove za progresivnu primenu principa KDO i Sistema menadžmenta kvaliteta, jer jedino na taj način možemo da budemo pripremljeni za sve faze integracionog procesa, a posebno normativne i institucionalne promene koje su rezultat uskladjivanja domaćeg prava sa evropskim pravom (primarnim i sekundarnim) i to u oblasti etičkog biznisa, izveštavanja o aktivnostima promocije društveno odgovornog poslovanja i dr.

Ceneći važnost promocije principa KDO i Programa UN za održivi razvoj, u segmentu obuka koje su posvećene novih ciljevima održivog razvoja i savremenom poslovnog konceptu odgovornog biznisa, zadužena osoba za oblast korporativne društvene odgovornosti i saradnju sa nacionalnom mrežom Globalnog dogovora, održala je predavanje/prezentaciju za zaposlene u Banci krajem oktobra 2016. godine na temu „Korporativna društvena odgovornost i održiv razvoj“. Predavanje je obuhvatilo sledeće teme: Pojam korporativne društvene odgovornosti/društveno odgovornog poslovanja, Pojam održivog razvoja i Nova razvojna agenda UN. Pored navedenog, posebno je razmatrana uloga Banke kao aktivnog učesnika primene principa KDO i novih ciljeva održivog razvoja. Integritet i etičnost, poštovanje normativnog okvira, promocija vrednosti zdravog biznisa iznad normativnog okvira i ciljeva održivog razvoja, kreiranje novih proizvoda koji implementiraju vrednosti odgovornog biznisa su premise našeg profilisanja kao društveno odgovornog subjekta. Normativni aspekt potvrde pozitivne orijentacije JUBMES banke prema principima KDO i zdravog biznisa su Kodeks korporativnog upravljanja i Kodeks profesionalnog ponašanja zaposlenih JUBMES banke a.d.

Ne zanemarujući spoljnu dimenziju politike korporativne društvene odgovornosti, bili smo uključeni u program edukacije studenata Beogradskog univerziteta u organizaciji Upravnog odbora nacionalne mreže Globalnog dogovora i Američke privredne komore u Srbiji - članice Globalnog odgovora, koji je realizovan sredinom 2016. Program je obuhvatio interaktivnu prezentaciju principa KDO sa teorijskog i praktičnog stanovišta, sa osvrtom na povezanost principa 10 - borba protiv korupcije, antikorupcijskih programa poslovne sfere i novih ciljeva održivog razvoja.

II PRIMENA PRINCIPA GLOBALNOG DOGOVORA UN

Ljudska prava

Prvi princip Globalnog dogovora:

Kompanije treba da podrže i poštuju zaštitu međunarodno zagantovanih ljudskih prava

Materija ljudska prava uređuju se setom različitih pravnih dokumenata. Ovim dokumentima pruža se transparentna i celovita pravna zaštita ljudskim pravima i uvodi se u pravno - teorijskom smislu nova kategorija „prava ljudskih prava“. Sve tzv. generacije ljudskih prava su normativno regulisane setom međunarodno pravnih dokumenata (univerzalnih i regionalnih), koji predstavljaju krovne međunarodno pravne instrumente, kao i setom unutrašnjih pravnih normi (ustavnih i zakonodavnih). Ljudska prava su postala temeljno načelo međunarodnog i unutrašnjeg pravnog poretka, bez kojih ljudi ne mogu živeti kao ljudska bića. Ona su osnov slobode, pravde i mira.

Ukratko ističemo da se pojam ljudskih prava može odrediti u normativnom i filozofskom smislu. Kod određivanja pojma ljudskih prava (normativni i filozofski pristup) ukazujemo na tri zajedničke karakteristike: a) svaki čovek stiče ljudska prava svojim rođenjem; b) normativni karakter ljudskih prava; c) jednaki tretman svih ljudskih prava.

Izdvajamo dva osnovne podele ljudskih prava u zavisnosti od društvenog okvira u kojem su oblikovana određena prava, odnosno ko je de iure njihov titutar. Imajući u vidu prvu podelu, odnosno društveni karakter ljudskih prava, ljudska prava je moguće podeliti u tri generacije: građanska i politička; ekonomska, socijalna i kulturna i prava treće generacije. Prvu generaciju ljudskih prava čini korpus građanskih i političkih prava. (Napomena: prisutna su mišljenja prema kojima su ova prava zasnovana na individualističkoj filozofiji koja polazi od slobode ličnosti, savesti i izražavanja, kretanja, autonomije volje, prava svojine. Ova prava se često definišu kao osnovna-fundamentalna prava). Drugu generaciju ljudskih prava čine ekonomska, socijalna i kulturna prava. Ona se rezultat težnji da se svakom čoveku obezbedi ekonomski, socijalni i kulturni minimum u životu i radu. Treću generaciju ljudskih prava čine prava koja su novijeg datuma jer nastaju u drugoj polovini 20. veka. Ona su, pretežno, kolektivna (npr. pravo naroda na samoopredeljenje, razvoj i mir), ali mogu imati i individualni karakter i značaj kao što su pravo na zdravu životnu sredinu.

U pogledu kriterijuma, ko je nosilac prava razlikujemo individualna prava koja svaki čovek stiče svojim rođenjem i kolektivna prava. U stručnoj javnosti, se pod ljudskim pravima primarno podrazumevaju individualna prava koja svaki čovek stiče svojim rođenjem. Prvi međunarodni i regionalni pravni instrumenti posvećeni ljudskim pravima (Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima iz 1948. godine i Evropska konvencija o ljudskim pravima iz 1950.g.) polaze od stanovišta da su ljudska prava primarno individualna i da sva druga prava proilaze iz prava

pojedinaца (derivativni karakter). Za evropsku pravnu tradiciju, najznačajniji pravni instrument u domenu ljudskih prava predstavlja Evropska konvencija o ljudskim pravima sa odgovarajućim protokolima. U uvodnom delu Konvencije se ističe potreba za afirmacijom ljudskih prava na univerzalnim principima, u skladu sa Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima. Drugi deo Konvencije je posvećen Evropskom sudu za ljudska prava na trajnoj osnovi, sa nadležnošću zaštite ljudskih prava u slučaju kršenja odredbi Evropske konvencije.

U evolutivnom pogledu i sa stanovišta unapredjenja seta prava, najznačajniji izvori su Medjunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966.) i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966.) itd. Ovi dokumenti globalnog karaktera konkretizuju odredbe Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima. Medjunarodni pakt o građanskim i političkim pravima je posvetio posebnu pažnju zaštiti ljudskih prava. U skladu sa Protokolom, formiran je Komitet koji može da prima i razmatra predstavke koje potiču od pojedinaca koji tvrde da su žrtve kršenja nekog od prava utvrđenih u Paktu, a prethodno su iskoristili sva raspoloživa sredstva u okviru nacionalnog pravosuđa.

Za potrebe ovog Izveštaja, konstatujemo da je i dalje prisutna neusaglašenost između pravnog okvira i ostvarivanja ljudskih prava u praksi u svim segmentima, što zahteva poseban vid zaštite, u nekim slučajevima sa elementima nadnacionalnosti.

U okviru evropskog pravnog prostora, razvoj svih generacija ljudskih prava je intenziviran uspostavljanjem Unije kao zajednice sui generis karaktera, koja je rezultat osnaženog ekonomskog i pravno-političkog integracionog procesa. Ljudsko dostojanstvo, sloboda, demokratija, jednakost, vladavina prava i poštovanje ljudskih prava su vrednosti koje su ugrađene u osnove Ugovora o osnivanju Evropske unije.

U Povelji EU o osnovnim pravima jasno su definisana prava građana EU-a. Na nacionalnom nivou, ljudska prava su zajamčena ustavnim poretom svake države-članice, a na nivou Unije Poveljom EU o osnovnim pravima donetoj 2000. godine. Povelja je stupila na snagu 2009. godine.

Povelja objedinjuje osnovna prava koja su obavezujuća za institucije i tela EU-a. Takođe, primenjuje se na nivou država-članica kroz proces implementacije propisa EU. Lica koje traže pravnu zaštitu prvo se obraćaju nacionalnim sudovima, a u poslednjoj instanci mogu se obratiti Sudu EU. Povelja je u skladu sa Evropskom konvencijom o ljudskim pravima koju su ratifikovale sve države članice Unije. Akcionim planom za ljudska prava i demokratiju (2015. – 2020.) uspostavljeni su okviri za delovanje država-članica i institucija EU-a u materiji primene Povelje. Unija je 2012.godine imenovala prvog predstavnika za ljudska prava. Njegova je uloga da javno mnjenje upozna sa politikom EU-a na području ljudskih prava i da je učini sprovedljivijom.

Ljudska prava čine samu srž odnosa EU-a sa drugim državama i regijama. Politika EU-a obuhvata: poštovanje prava žena, dece, manjina i raseljenih osoba,

borbu protiv smrtne kazne, mučenja, trgovine ljudima i diskriminacije, zaštitu građanskih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava, zaštitu univerzalne i nedeljive prirode ljudskih prava punom i aktivnom saradnjom sa partnerskim zemljama, međunarodnim i regionalnim organizacijama, kao i civilnim društvom.

2. Kao što smo uvodno istakli u središtu koncepcije održivog razvoja su ljudska prava. Osnovne karakteristike održivog razvoja su sledeće: razvoj mora unapređivati neotuđiva ljudska prava definisana osnovnim međunarodnim instrumentima; razvoj mora obuhvatiti eliminisanje svih vidova diskriminacije; razvoj mora uzeti u obzir zaštitu i očuvanje životne okoline i mora biti ekološko održiv; razvoj mora poštovati i štiti nacionalne kulture i kulturnu različitost i unapređivati vladavinu prava. Održiv razvoj je demokratski, humani i integralni koncept razvoja.

Održiv razvoj uključuje sva ljudska prava – ekonomska, socijalna, kulturna, građanska i politička, koja se ostvaruju integrativno. Postavljanjem pojedinca u centar aktivnosti razvoja i proklamovanjem integralne vizije svih ljudskih prava, Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima je postala prvo normativno sredstvo ostvarivanja nedeljivosti i komplementarnosti različitih kategorija ljudskih prava i priznavanja unapređenja i zaštite svih ljudskih prava kao osnove razvoja.

U aktuelnom periodu podvlači se značaj integralne primene ljudskih prava u svim sferama društva. Države članice UN su se obavezale da poštuju, štite i sprovode ljudska prava u praksi. Navedeno uključuje i zaštitu ljudskih prava od mogućih ili stvarnih kršenja od strane subjekata javnog sektora i onih koji pripadaju poslovnoj zajednici. Ova obaveza zaštite ljudskih prava decidno je propisana Konvencijom o ukidanju svih oblika diskriminacije žena i Konvencijom o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije. Države, koje su ratifikovale predmetne konvencije i druge međunarodne izvore prava za oblast ljudskih prava, su se pravno obavezale da štite širok korpus ljudska prava. Navedeno podrazumeva i obavezu država da pozivaju na odgovornost kompanije koje krše ljudska prava. Sve kompanije, bez obzira na veličinu i granu privrede, utiču na ljudska prava direktno ili indirektno. Taj uticaj se ispoljava kod niz prava, kao što su u slučajevima potencijalne diskriminacije, ugrožavanja zdravlja, sigurnosti, slobode udruživanja i životne sredine i dr.

Prvi primer uskladjivanja stavova moderne biznis zajednice i grupa za zaštitu ljudska prava je uspostavljanje mandata Specijalnog predstavnika Generalnog sekretara UN „za pitanje ljudskih prava i transnacionalnih korporacija i ostalih preduzeća“. Za specijalnog predstavnika je bio imenovan prof. John Ruggie, koji je 2008. godine pripremio dokument „Protect, Respect and Remedy Framework“, na osnovu kojeg su usvojena tzv. Rukovodeća načela o biznisu i ljudskim pravima UN. Ovaj dokument nije obavezujući instrument, njime se ne stvaraju nove međunarodno-pravne obaveze država-članica UN, već se razjašnjavaju posledice postojećih standarda i prakse po države i privredne subjekte. Ovim dokumentom su obuhvaćeni različiti segmenti „prava ljudskih prava“, uključujući i pitanje zaštite životne sredine, radnih i socijalnih prava, institucionalne i neformalne vidove zaštita prava.

Načela sadrže 31 princip. Ovim dokumentom se ukazuje šta treba da preduzmu države i poslovni subjekti kako bi sprečilo kršenje ljudskih prava u poslovnoj sferi. Normativni doprinos Rukovodećih načela nije u zasnivanju novih pravnih obaveza država, već u razjašnjavanju posledica postojećih standarda i prakse po države i preduzeća; u njihovoj integraciji u jedinstven, logički koherentan i sveobuhvatan model; kao i u utvrđivanju propusta u postojećem režimu i načina na koji model može da se poboljša.

Analitičari ukazuju na tri ključna stuba na kojima se temelji ovaj dokument:

a) Prvi se odnosi na obavezu država da štite ljudskih prava. Umesto stvaranja novih obaveza za države, ovim dokumentom se sintetizuju već uspostavljene međunarodno pravne obaveze. Državama se sugerše da jasno postave očekivanja da firma, koja ima sedište u odnosnoj državi ili posluju na njihovoj teritoriji, uvažava ljudska prava. Ako je država vlasnik preduzeća, sugerše se da normativno i praktično promoviše praksu etičkog biznisa uvođenjem politika na nivou kompanija kojima se postavljaju standardi zaštite ljudskih prava, kao što su zaštita uzbunjivača ili kontrola lanca dobavljača i dr.

b) Drugi stub je usmeren na poslovne subjekte koji su dužni da poštuju ljudska prava, odnosno da se uzdržavaju od njihovog kršenja, kao i da deluju kako bi sprečilo nastupanje ozbiljnih posledica po ljudska prava. U tom smislu ističemo da se sve više kompanija se na najvišem nivou javno opredeljuje za poslovanje u skladu sa međunarodno priznatim standardima zaštite ljudskih prava i konvencijama MOR-a i u skladu sa predmetnim Načelima. Ista implementiraju u integrisane procese identifikovanja, sprečavanja i upravljanja rizicima kršenja ljudskih prava tj. due diligence analizu.

c) Treći stub se odnosi na mogućnost pravne zaštite u slučaju kršenja ljudskih prava i to formalno kroz institucije pravosudnog sistema i neformalne oblike zaštite koje uspostavljaju privredni subjekti, udruženja i organizacije.

Rukovodeća načela o biznisu i ljudskim pravima: Sprovođenje "Zaštiti, poštuju, otkloni" Okvira UN obuhvataju nekoliko delova: Opšta načela u formi preambule; potom sledi Prvi deo: Dužnost država da štite ljudska prava-Temeljna i Operativna načela države. Drugi deo se odnosi na pitanje Korporativne odgovornosti za poštovanje ljudskih prava-Temeljna i Operativna načela. Treći deo se odnosi na pristup pravnoj zaštiti.

U Opštim načelima se konstatuje da Rukovodeća načela treba da budu jedinstvena celina i treba ih primenjivati na nediskriminatorski način, posebno u okviru kategorija stanovništva izloženih marginalizaciji i diskriminaciji.

U okviru Prvog poglavlja-temeljna načela podcrtava se obaveza država da obezbede zaštitu ljudskih prava pojedinaca na njihovoj teritoriji. Navedeno podrazumeva i dužnost zaštite ljudskih prava od povreda učinjenih od strane trećih lica i/ili kompanija. Države treba jasno da izraze očekivanje da svi privredni subjekti sa sedištem na njihovoj teritoriji i/ili pod njihovom nadležnošću poštuju ljudska prava

u okviru svog poslovanja. (Napominjemo da saglasno međunarodnom pravu, države nemaju obavezu da regulišu eksteritorijalne aktivnosti preduzeća sa sedištem na njihovoj teritoriji i/ili pod njihovom nadležnošću).

Operativnim načelima se država podstiče da promoviše poštovanje ljudskih prava od strane poslovnih subjekata.

U II poglavlju-Korporativna društvena odgovornost za poštovanje ljudskih prava naglašava se da odgovornost za poštovanje ljudskih prava predstavlja opštu normu očekivanog ponašanja svih preduzeća bez obzira gde posluju. Ova norma očekivanog ponašanja privrednih subjekata postoji nezavisno od mogućnosti i/ili spremnosti država da ispunjavaju sopstvene obaveze vezane za ljudska prava. Ona postoji i pored obaveze poštovanja nacionalnih zakona i propisa kojima se štite ljudska prava. (Primedba: misli se na promociju koncepta KDO koji je iznad normativnog okvira).

Načelima se podstiču kompanije da njihove upravljačke strukture usvoje programske izjave, koje treba da budu dostupne javnosti, internim i eksternim stakeholderima. U izjavi se ukazuje na liniju i sistem odgovornosti i to u postupku poštovanja-zaštite ljudskih prava i primene internih politika vezanih za ljudska prava. U izjavi se navodi i opredeljenje upravljačkih struktura da obezbede potrebnu obuku zaposlenih u segmentu promocije/zaštite ljudskih prava.

U strategiji EU za razvoj DOP za period 2011-2014. godina, Unija je podržala UN načela, a Evropska komisija je izdala priručnik za kompanije koje su angažovane u sledećim sektorima: Zapošljavanje, IT i naftni sektor. U cilju povećanja transparentnosti poslovanja od važnosti je navesti primenu Direktive o objavljivanju nefinansijskih izveštaja za velike kompanije i grupe. Velike kompanije od javnog značaja sa brojem zaposlenih od preko 500 su obavezne da na godišnjem nivou informacije o DOP objavljuju kao sastavni deo izveštaja o poslovanju. Obavezujući delovi ovog izveštaja su: informacije o politikama DOP, rizicima ugrožavanja ljudskih prava, radnih i socijalnih prava i životne sredine i potencijalnim koruptivnim pojavama, odnosno načinima upravljanja tim rizicima i efektima upravljanja istim. Evropska komisija nije pripremila obavezujući formu tih izveštaja. Kompanije se diskreciono opredeljuje za formu i metodologiju izveštavanja. Važno je istaći da se od država-članica očekuju da usvoje strategije i nacionalne planove za primenu Načela UN u poslovnoj sferi (realni i fin.sektor).

Složeni sistem UN, sa agencijama i mrežama različitog profila, uključujući i Globalni dogovor UN, podstakao je povezivanje ostvarivanja ljudskih prava (normativni aspekt) sa praksom integralnog-održivog razvoja.

Prvi i drugi princip Globalnog dogovora su u velikoj meri povezani sa Rukovodećim načelima UN i imaju iste ciljeve jer podstiču kompanije da poštuju međunarodno zagarantovana prava i ne smeju biti saučesnici u njihovom kršenju. U Rukovodećim načelima se ukazuje na značaj Globalnog dogovora kao najuticajnije mreže za promociju KDO i pružaju okvir za donosioca odluka u kojem pravcu bi

trebalo usmeravati sve aktivnosti u cilju promocije prvog i drugog principa Globalnog dogovora.

Navedeni principi i ciljevi ostvarivanja prava na razvoj su blisko povezani i sa ciljevima, principima i aktivnostima Globalnog dogovora i postaju formalna osnova savremenog koncepta korporativne održivosti. Ovim pravo na razvoj dobija novu dimenziju jer podstiče ostvarivanje fundamentalnih ljudskih prava definisanih različitim međunarodnim dokumentima-standardima i postaje sveobuhvatni koncept koji objedinjava praksu i dijalog različitih subjekata javne sfere, poslovnog sektora i NVO - novi koncept strateškog partnerstva u cilju promocije humanog razvoja. Ovim se povezuje i uskladjuje noramitivni i institucionalni okvir promocije ljudskih prava u integralnom smislu.

Pravo na razvoj, odnosno na održiv razvoj, podstiče poslovne subjekte da kreativno doprinose njegovom ostvarenju, razvijajući sopstvene mehanizme kojima se uspostavlja etički poslovni proces, koji, uz poštovanje normativnog okvira, promoviše i principe KDO i održivog razvoja zasnovanog na razvoju ljudskih prava.

3. Kao dugodišnja članica nacionalne mreže Globalnog dogovora UN i medju liderima u promociji integralnog pristupa primeni principa KDO uključujući i promociju ljudskih prava na internom i eksternom nivou, potvrđujemo naš progresivan pristup prvom principu Globalnog dogovora.

Ljudska prava moraju biti sastavni deo svakog društveno odgovornog ponašanja u poslovnom svetu, što znači i sprečavanje bilo kog vida neetičke konkurencije kao posledice činjenice da se neki poslovni subjekti ne bave zaštitom ljudskih prava. Etički opredeljene kompanije koje poštuju ljudska prava postaju osnovni subjekti kreiranja zdravog i otvorenog konkurentnog poslovnog okruženja. Usvajanjem novog strateškog i dugoročnog koncepta u menadžmentu - DOP, obezbeđuje se da društveno odgovorne kompanije mogu brzo reagovati na socijalne i ekološke probleme i dati doprinos održivom razvoju. Odgovornost poslovne zajednice za ljudska prava je istaknuta u mnogim dokumentima, a potencirana je kroz delovanje Globalnog odgovora.

Inovativno pristupamo primeni prvog principa, ne zanemarujući integralnu dimenziju pravima ljudskih prava. Za Banku su od prioritetne važnosti inicijative svih struktura Globalnog dogovora, koje harmonizuju ciljeve poslovne zajednice sa ciljevima Program za razvoj UN, ali i regionalne razvojne agende EU, čiji ciljevi se postepeno imlementiraju u nove razvojne politike RS, koja je država u procesu pristupanja Uniji. Navedeno uključuju i promociju poslovnog modela, koji podrazumeva inkorporiranost i zaštitu ljudskih prava u svim segmentima.

Ne zanemerujemo internu dimenziju DOP, koja podrazumeva stalnu edukaciju zaposlenih, kroz prezentacije o različitim vidovima DOP, uključujući i aspekte zaštite ljudskih prava i sloboda. Posebnu pažnju smo ponovo usmerili na pitanja poštovanja rodne ravnopravnosti i inkluzije osoba sa invaliditetom u društveni život zajednice na svim nivoima (koncept koporativnog građanstva).

Novi model odgovornog biznisa uvažava principe poštovanja ljudskih prava podrazumeva i odgovarajući menadžment u segmentu KDO, odnosno optimalno upravljanje rizicima u socijalnoj (uključujući i rizike ugrožavanja ljudskih prava) i ekološkoj sferi.

Posebno unapređujemo Upravljanje ljudskim resursima kroz promovisanje društveno odgovorna praksa u okviru ove dimenzije DOP. Naime, unutar privrednih subjekata, društveno-odgovorna praksa uključuje primarno zaposlene i odnosi se na područje investiranja u ljudski kapital, zdravlje i sigurnost. Društveno odgovorni subjekti su posvećeni stalnoj edukaciji zaposlenih kroz različite modele internog ili eksternog karaktera. Edukacijski programi moraju biti prilagođeni profilu zaposlenih i predmet su stalne evaluacije. JUBMES banka ne zapostavlja ulogu obrazovanja kao razvojne determinante. U tom smislu prilagođena je i naša politika upravljanja ljudskim resursima.

Uz redovnu evaluaciju učinka zaposlenih u skladu sa modernim standardima i politikom upravljanja ljudskim resursima, Banka je tokom jednogodišnjeg izveštajnog perioda nastavila da upućuje zaposlene na seminare, radionice iz oblasti modernog bankarskog poslovanja. U skladu sa Politikom obuke i stručnog usvršavanja zaposlenih u Banci i zahtevima ISO standarda koji se implementiraju Banci, tokom prethodne godine, zaposleni su bili uključeni u obuke internog karaktera, seminare domaćeg i međunarodnog karaktera koje su obradivali teme iz složene oblasti domaćeg i međunarodnog platnog prometa, uključujući i učešće na finansijskim skupovima i forumima posvećenim pitanjima razvoja bankarskih proizvoda i usluga. Posebno se ističe da se novim zakonodavnim okvirom koji reguliše materiju platnih usluga posebno stipuliše da je pružalac platnih usluga dužan da obezbedi da lica koja su angažovana na poslovima pružanja informacija korisnicima platnih usluga poseduju odgovarajuće kvalifikacije, znanje i iskustvo, profesionalne i lične kvalitete i da postupaju u skladu sa dobrim poslovnim običajima i poslovnom etikom i da poštuju ličnost i integritet korisnika platnih usluga.

Zaposleni su usavršavali svoja znanja u oblasti međunarodnog platnog prometa (dokumentarni akreditiv), instrumenta obezbeđenja naplate (garancije), korporativnog bankarstva, evropskih integracionih procesa (sadržaj pregovaračke agende o pristupanju Srbije Uniji po poglavljima), inovativnih tehnologija i mobilnog bankarstva, unapređenja compliance funkcije posebno u segmentu antikorupcije. Prateći nove standarde evaluacije učinka zaposlenih, učinak zaposlenih se ocenjuje uz veoma proaktivno delovanje ocenjivača i ocenjenog.

Posebna pažnja se dugoročno posvećuje edukaciji stručnjaka u oblasti informacionih tehnologija, sa usmerenjem na elektronsko bankarstvo i informatičku bezbednost. Da bi bila konkurentna u oblasti pružanja finansijskih usluga, Banka konstantno razvija i unapređuje svoj informacioni sistem jer samo tako može da prati razvoj novih proizvoda i usluga na finansijskom tržištu.

Strategija razvoja informacionog sistema JUBMES banke podrazumeva i implementaciju novih sistemskih i komunikacionih platformi u cilju podrške

bankarskim procesima, praćenje i razvoj novih tehnologija i znanja, obuku i stalno stručno usavršavanje zaposlenih.

Za JUBMES banku, kao finansijsku instituciju sa dinamičnim razvojnim konceptom, politika upravljanja ljudskim resursima je u funkciji podsticanja zaposlenih na dodatno obrazovanje i stručno usavršavanje i osposobljavanje u oblasti sprečavanja pranja novca i finansiranja tereozma, borbe protiv korupcije, sve u cilju promocije zdravog etičkog biznisa, jer samo takvo poslovno okruženje može da podstakne ostvarivanje ovog principa Globalnog dogovora i integralnog humanog razvoja u čijem središtu su ljudska prava. Novi model odgovornog biznisa, koji uvažava principe poštovanja ljudskih prava, podrazumeva i odgovarajući menadžment u segmentu korporativne društvene odgovornosti, odnosno optimalno upravljanje rizicima u socijalnoj (uključujući i rizike ugrožavanja ljudskih prava) i ekološkoj sferi.

Banka nastavila da unapređuje sisteme podrške zaštiti ljudskih prava, posebno sistema zaštite zdravlja i bezbednosti ljudi, kroz redovno stručno usavršavanje zaposlenih u domenu zaštite zdravlja na radu, zaštite od požara i evaluaciju znanja zaposlenih iz ove oblast. Stalno unapređujemo i svoja interna akta o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini, u čijoj izradi je učestvovala i kompanija specijalizovana za zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu i zaštitu životne sredine. Banka primenjuje Pravilnik o pravima, obavezama i odgovornostima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Ovim dokumentom utvrđuju se standardi radnih uslova kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuje učestalost povreda na radu, profesionalnih oboljenja i bolesti i utvrđuju tehničke, ergonomske, zdravstvene, obrazovne, socijalne, organizacione i druge mere i sredstva za prevenciju, odnosno otklanjanje rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih ili njihovog svođenja na najmanju moguću meru.

Banka je nastavila da omogućava besplatne ili subvencionisane sistematske preglede za zaposlene i članove njihovih porodica, kao i korišćenje usluga lekara-specijalista pod povlašćenim uslovima. S obzirom na važnost ekonomskih i socijalnih prava, shodno raspoloživim finansijskim mogućnostima, nastavili smo da se brinemo o vanrednim potrebama radnika i članova njihovih porodica, posebno u slučaju bolesti, ili u drugim vanrednim situacijama.

Nastavljajući svoje dugodišnje opredeljenje Banka o važnosti afirmacije nacionalnog kulturnog identiteta, odnosno nacionalne kulture otvorene za dijalog prožimanje sa drugim kulturama, tokom 2016.godine smo podržali akciju kupovine knjiga osnovne škole na teritoriji AP Kosovo i Metohija. Širenjem kulture jezika kao važne kategorije kulturnog identiteta poštujemo potrebe mlade školske populacije na teritoriji KIM, koja je živi u enklavama sa otežanom komunikacijom sa maticom. Cenimo da Banka treba da doprinosi unapređenju znanja i obrazovanja, kao važnom preduslovu održivog razvoja. Podržali smo ovu akciju jer afirmiše trajne humane vrednosti koje su u osnovi savremenog koncepta otvorenog nacionalnog kulturnog identiteta, koji doprinosi demokratskom interkulturnom dijalogu.

Drugi princip Globalnog dogovora:

Kompanije treba da osiguraju da svojim poslovanjem ne učestvuju u kršenju ljudskih prava

Poslovni subjekti promotori koncepta DOP i nove razvojne agende, moraju da preventivno deluju, kako bi se smanjili ili eliminisali potencijalni rizici ugrožavanja ljudskih prava. JUBMES banka nastavlja da u skladu sa svojim strateškim pristupom integrisanom menadžmentu kvaliteta, obezbedi integralnu primenu svih principa Globalnog dogovora.

Prethodno konstatujemo da poslovni subjekti mogu da utiču na gotovo ceo spektar međunarodno priznatih ljudskih prava, njihova odgovornost da ih poštuju odnosi se na sva ta prava. U praksi su možda neka ljudska prava u većoj opasnosti od drugih u određenim granama ili okolnostima i zato im je potrebno posvećivati veću pažnju. Odgovornost preduzeća da poštuju ljudska prava se razlikuje od pitanja pravne odgovornosti, koja je i dalje najvećim delom uglavnom regulisana odredbama nacionalnog zakonodavstva.

U skladu sa Rukovodećim načelima UN obaveza poštovanje ljudskih prava podrazumeva da poslovni subjekti izbegavaju da svojim aktivnostima izazivaju ili doprinose negativnom uticaju na ljudska prava. Poslovni subjekti treba sprečavaju ili ublažavaju negativni uticaj na ljudska prava, koji je neposredno povezan sa njihovim poslovanjem, proizvodima ili uslugama koje pružaju. Prema ovom dokumentu, obaveza preduzeća da poštuju ljudska prava odnosi se na sve kompanije bez obzira na veličinu, sektor, oblik vlasništva i strukturu.

Da bi ispunili obavezu poštovanja ljudska prava, preduzeća se pozivaju da usvoje politike i postupke koji odgovaraju njihovoj veličini i profilu. Programsko opredeljenje kompanija podrazumeva ispunjenje obaveze poštovanja ljudska prava; utvrđivanje, sprečavanje, ublažavanje i preuzimanje odgovornosti za način na koji otklanjaju posledice svog uticaja na ljudska prava i postupke obeštećenja za bilo kakav negativni uticaj na ljudska prava.

Načelima se podstiče da preduzeća budu upoznata sa ljudskim pravima i da dokazuju da poštuju sve generacije prava. To ne mogu da čine ako nisu usvojili odgovarajuću politiku i postupke. Važnost korporativne odgovornosti je u stvaranju uslova da kompanije ne učestvuju u kršenju ljudskih prava. Poslovni svet, bez obzira na svoju primarnu misiju, ima i obavezu da osigura da u svojim poslovnim aktivnostima ne učestvuje u kršenju ljudskih prava. S druge strane, društvo svojim instrumentima mora da omogućiti sprečavanje kršenja ljudskih prava.

S obzirom na svoj poslovni profil i potencijale, Banka je posebno posvećena promociji društveno odgovorne poslovne prakse svojih klijenata koji realizuju složene infrastrukturne projekte, koji mogu negativno uticati na socijalno okruženje i životnu sredinu. Podstičemo dijalog sa našim korporativnim klijentima koji učestvuju u sprovođenju složenih infrastrukturnih projekata (npr. hidroenergetski sektor) u zemlji i inostranstvu i naglašavamo značaj preventivnog delovanja na planu sprečavanja

kršenja ljudskih prava. U skladu sa takvom orijentacijom, naši klijenti se uključuju u primenu ciljeva Globalnog dogovora, ali i Razvojne agende 2015-2030.

Uvereni smo da ostvarivanje održivog razvoja treba da bude podstaknuto i konkretnim projektima transsektorskog karaktera kojima se afirmišu zdravo društvo, ljudska prava, socijalnu inkluziju, interkulturni i intrakulturni dijalog, otvoreni kulturni identitet, razvoj znanja, veština i motivacija, sportski duh i sl.

Podsticanjem takvih projekata, akcija i programa doprinosimo preventivnom delovanju na sprečavanju kršenja ljudskih prava u poslovnoj i javnoj sferi. Normativni okvir i nove vrednosti održivog razvoja treba da obezbede uslove za razvoj ljudskih prava i sprečavanje njihovog ugrožavanja.

S obzirom na takvu dugoročnu opredeljenost, u proteklom izveštajnom periodu, pružili smo pomoć raznim grupacijama sportskih organizacija posebno onih koji promovišu inkluzivno društvo i koji su amaterskog karaktera. Ističemo da bez promovisanja sporta i zdravog društva nije moguće dugoročno ostvarivanje novih ciljeva održivog razvoja. Sport ima ključnu ulogu u svakom društvu, jer doprinosi socijalnoj inkluziji i prevazilaženja stereotipa-predrasuda, marginalizaciji grupa sa invaliditetom povećanju pozitivnog uticaja na javno mnjenje i širenju etičkih principa. Savremeni sport je pokretačka je snaga za ostvarivanje novih ciljeva održivog razvoja.

Tokom prethodnog izveštajnog perioda pomogli smo aktivnosti zavičajnog sportskog sportsko udruženje po nazivom „Drina-Una“, koje je osnovano je sa ciljem da se kroz sportske aktivnosti promovišu akcije druženja i bavljenje sportom. Cilj Udruženja je da se na zdravoj osnovi, kreiraju uslovi u kojima bi se kroz negovanje tradicije zavičaja, uspostavili temelji za uzajamnu pomoć i saradnju članova udruženja. Stub druženja je Liga u malom fudbalu, koje se organizuje tokom cele godine, ima dve polusezone i takmičarsko-rekreativnog je karaktera.

Posebno ističemo podršku Paraolimpijskom komitetu RS za pripreme sportista za 15 paraolimpijske igre koje su održane septembra meseca 2016. u Rio de Žaneiru i na kojem su naši paraolimpijci osvojili rekordnih 9 medalja.

Poštujući tradiciju i ugled kluba, Banka je podržala rad ŠK „Crvena zvezda“ osnovanog aprila 1945.godine. Šahisti Crvene zvezde su osvojili 14 medalja na šahovskim olimpijadama i osam medalja na evropskim takmičenjima. Ovakvim opredeljenjem podstičemo popularizaciju sporta i pozitivnog takmičarskog duha posebno među mladima. ŠK „Crvena zvezda“ je početkom 2017. godine pokrenuo akciju “ Škole šaha za decu od 6 godine i starije“, pod imenom uglednog bivšeg jugoslovenskog vелеmajstora, osnivača kluba Svetozara Gligorića. Ovim potvrđujemo opredeljenje o važnosti zdravog života, posebno među mladima, koji svoju energiju treba da usmeravaju na afirmaciju sporta kao instrumenta socijalne kohezije i izgradnje zdrave- otvorene ličnosti.

Ostvarivanjem drugog principa Globalnog dogovora Banka daje doprinos oblikovanju inkluzivnog društva, društva socijalne kohezije u kojem i poslovni sektor

postaje aktivni činilac promocije ljudskih prava i sloboda i preventivnog delovanja u cilju sprečavanja kršenja zagarantovanih prava i sloboda. U tom cilju ističemo podršku radu Humanitarnog centra za sluh.

Nastavila smo da razvijamo dugoročno partnerstvo sa neprofitnim sektorom kroz podršku radu HF „Za dečje srce“. Ciljna grupa mnogih aktivnosti Banke društveno odgovornog karaktera su zdravstvene institucije i humanitarne organizacije koje doprinose zdravlju dece, jer bez zdrave populacije se ne mogu ostvariti ni ciljevi održivog razvoja.

Informativno ističemo da je Fondacija „Za dečje srce“ osnovana 16.decembra 1992.godine, na inicijativu elitnog kardiohirušskog tima Instituta za zdravstvenu zaštitu majke i deteta Srbije „Dr Vukan Čupić“. Inicijativa je prihvaćena jer je dečja hirurgija među medicinskim granama koje koriste visoko specijalizovanu i sofisticiranu tehnologiju koja zahteva značajna sredstva, tako da je, zbog ograničenih finansijskih resursa, za razvoj ove medicinske grane neophodna dodatna podrška donatora. Među osnivačima Fondacije su pored JUBMES banke i ugledne kompanije, kao što su Invest-Import, Beograd; Energoprojekt-Hidroinženjering, Beograd. Osnivanjem Fondacije, u teškom periodu za našu zemlju je omogućeno da se obezbede neophodni uslovi za lečenje dece s urođenim srčanim manama. Naime, aprila 1992.godine, zbog nedostatka lekova i potrošnog materijala, kardiohirurški tim je prestao da radi, a na listi čekanja ostavljeno oko 400 dece sa urođenim srčanim manama. Zahvaljujući radu Fondacije normalizovani su uslovi za obavljanje kardiohirurških intervencija i kardiološkog lečenja dece - od novorođenčadi do 18 godina starosti. Najmanja beba operisana na otvorenom srcu bila je teška svega kilogram i sedam stotina grama, a na zatvorenom srcu - svega devet stotina grama. Fondacija je potvrdila svoje ciljeve i misiju stalnim aktivnostima usmerenim na prikupljanje pomoći radi kvalitetnijih uslova operativnog lečenja, rehabilitacije i socijalne adaptacije najmlađih pacijenata sa urođenim srčanim manama i njihovih porodica - nabavkom nužne medicinske opreme i aparata, pružanjem pomoći u edukaciji kadrova u oblasti dečje kardiohirurgije, kao i uključivanjem u programe prevencije i medicinskih istraživanja urođenih srčanih mana kod dece i sl.

Fondacija pruža podršku isključivo za nabavku različitih uređaja i opreme, od kojih izdvajamo već nabavljenju opremu: aparate za praćenje vitalnih funkcija (monitori), aparate za ventilatornu potporu (respiratori), aparate za kardiovaskularnu ultrazvučnu dijagnostiku, aparat za spašavanje krvi i dr., koji su neophodan deo opreme za kardiohirurško odeljenje.

Od sredstava prikupljenih u poslednjih pet godina kupljeni su još i aparat za EKG, neophodni instrumenti za hirurške intervencije, medicinske lupe i dr. nabavka hirurških instrumenata neophodnih za operacije na otvorenom i zatvorenom srcu, u cilju zamene dotrajalih instrumenata.

Banka teži da se poveća broj prijatelja – donatora, kroz kontakte sa svojim značajnim klijentima, kao i sa drugim privrednim subjektima koji posluju na teritoriji Grada Beograda, organizovanjem donatorskih večeri i saradnjom sa organima

lokalne samouprave. Fondacija ne prikuplja sredstva kontinuirano, već isključivo za određene namene, u skladu sa potrebama Odeljenja za kardiohirurgiju pri Institutu. Pored doniranja nabavke opreme i drugog materijala, nastaviće se podrška stručnom usavršavanju kadrova kardiovaskularnog tima, inicijatora osnivanja Fondacije.

Od programskih akcija Fondacije, zbog važnosti izdvajamo i nabavku nazalnog CPAP uređaja, koji je namenjen za pomoć deci sa urođenim srčanim manama, kako bi, posle kardiološkog zahvata, što pre počela da spontano dišu. Uređaj je od velike pomoći i ubrzava proces rehabilitacije dece. Ključni udeo u doniranju ovih sredstava dalo je i više društveno odgovornih privrednih društava - klijenata Banke koji podržavaju humane cilje Fondacije.



Institut za zdravstvenu zaštitu majke i deteta „Dr Vukan Čupić“- Odeljenje dečje kardiohirurgije

Tokom izveštajnog perioda, Banka je nastavila da aktivno podržava osnovnu programsku orijentaciju HF za period 2016/17, koja se svodi na očuvanje i negovanje osnovnih smernica osnivanja i svrhe postojanja Fondacije. U tom cilju nastavljeni su stalni intenzivni kontakti sa nadležnim predstavnicima Odeljenja kardiohirurgije u okviru Instituta za majku i dete »dr Vukan Čupić«. Praćenje njihovog rada i analiza potreba Odeljenja za aparatima i opremom, je osnov za kreiranje budućih akcija HF. Tokom prethodne godine, pored izbora novog sastava UO, upravitelja i pomoćnika upravitelja, nastavljen je rad na animaciji donatora iz zemlje i inostranstva, a posebno medju klijentima-poslovnim partnerima JUBMES banke.

Nastavljena je akcija prikupljanja sredstava putem kasica Fondacije. Sprovedena je akcija "Kućica srce". U okviru akcije predviđeno je postavljanje prigodnih kasica Fondacije u cilju prikupljanja sredstava za nabavku respiratora za novorodjenčad i odojčad-mašina za veštačko disanje. Nadležne službe su nastavile da redovno servisiraju kasice, da prikupljena sredstva uplaćuju na račun Fondacije i staraju se o očuvanju vrednosti sredstava Fondacije. U izveštajnom periodu, HF je potvrdila svoju aktivnu ulogu u stvaranju boljih uslova za lečenje i rehabilitaciju dece sa urođenim srčanim manama.

U uslovima kada negativni efekti ekonomske krize pogađaju posebno zdravstveni sektor, podrška inicijativama i partnerstvima u ovoj sferi je od ključnog značaja za održivost zdravstvenog sistema zemlje.

Navedene aktivnosti Banke potvrđuju da progresivno primenjujemo II principa Globalnog dogovora i time preventivno doprinosimo sprečavanju kršenja ljudskih prava, ali i jačanju svesti za razumevanje mehanizama promocije i zaštiti ljudskih prava u integralnom smislu.

Radni standardi

Presumptio dobre društveno odgovorne poslovne prakse je poštovanje radnih standarda. Medjunarodni standardi rada predstavljaju pravne instrumente koje je usvojila MOR. Oni se definišu kao pravila vezana za radne i socijalne uslove na globalnom nivou. Izdvajaju se konvencije, koje nakon ratifikacije postaju pravno obavezujuće i preporuke koje su neobavezujućeg karaktera. Medjunarodni radni standardi obavezuju države članice MOR. Nakon ratifikacije, države su dužne da primene iste, kao sastavni deo unutrašnjeg zakonodavstva. Odbor MOR-a za primenu standarda evaluira izveštaje država članica na godišnjem nivou.

Osam konvencija imaju status opštih i postavljaju osnovna načela i pravila u vezi sa radom, a to su: pravo na slobodno udruživanje i pravo na kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog ili prinudnog rada, ukidanje dečjeg rada i ukidanje diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje.

U okviru MORa-a usvojena je i Deklaracija o osnovnim načelima i pravima pri radu 1998.godine. Ovaj dokument obuhvata sledeće oblasti: zdravlje i sigurnost na radu, primanja/radno vreme, politiku zapošljavanja, specifične kategorije radnika, obuku i razvijanje stručnih veština, upravljanje pitanjima vezanim za rad i radne inspekcije, zaštitu majčinstva i socijalnu sigurnost, radnike migrante i dr.

Sledeći važan izvor promocije radnih i socijalnih prava je Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. Paktom se priznaje pravo na rad koje podrazumeva pravo svakog lica da dobije mogućnost da sebi obezbedi sredstva za egzistenciju kroz izabran i prihvaćen rad odnosno zanimanje. Ovo ljudsko pravo je konkretizovano u članu 6. Pakta, koji predviđa da države članice pakta da priznaju pravo na rad, odnosno da priznaju pravo da svako lice može da zaradjuje kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad i preduzima odgovarajuće mere za očuvanje ovog prava. Paktom se uređuje i pravo na uživanje pravičnih i povoljnih uslova rada. Prema članu 7. Protokola, država članica je dužna da obezbedi uslove koji obezbeđuju naročito nagrađivanje koje kao minimum donosi svakom radniku pravičnu platu i jednaku nagradu za rad bez ikakve razlike; pristojan život za njih i njihove porodice; bezbednost i higijenske uslove rada itd. Pakt uređuje i pravo na sindikalno organizovanje. Svako lice može sa drugima da osniva sindikate i da se učlani u sindikat po svom izboru, uz jedini uslov da budu utvrdjena pravila

organizacije. Ostvarivanje ovog prava može biti predmet ograničenja u skladu sa zakonom. Navedeno uključuju potrebne mere u svakom demokratskom društvu koje su u interesu nacionalne sigurnosti ili javnog poretka ili zaštite prava i sloboda drugoga.

Evropsko jedinstvo podrazumeva socijalnu koheziju. Bez socijalne kohezije nema socijalnog progressa i stabilnosti demokratskih institucija u državama – članicama, ali i u okviru Unije kao celine. Socijalna kohezija i socijalni progress su evropske vrednosti, odnosno ciljne vrednosti i drugih subjekata integracionog procesa i korektiv su čistog neoliberalnog obrasca politike koja je otuđena od socijalne ili kulturne sfere. U domenu socijalno-ekonomske problematike afirmiše se model "države socijalnog blagostanja", što je potvrđeno i odredbama Evropske socijalne povelje iz 1961.godine. Država socijalnog blagostanja treba da obezbedi poštovanje svih socijalnih prava bez diskriminacije po bilo kom osnovu. Strane potpisnice prihvataju da cilj njihove politike, koji ostvaruju sredstvima nacionalnog ili međunarodnog karaktera, bude i stvaranje uslova za efikasnije ostvarivanje prava i principa iz radno-socijalnog domena.

Evropska komisija postavila je borbu protiv siromaštva u središte ekonomske i socijalne agende Evropa 2020. Zajednički cilje Unije je da najmanje 20 miliona ljudi ne bude više u kategoriji siromašnih i socijalno isključenih. Kako je veći deo tereta ekonomske krize pao je na najugroženija lica i tzv.marginalne grupe, pripremljena je Evropska platforma za borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti (2010.g.), kao jedna od sedam krovnih inicijativa za pokretanje aktivnosti koje bi doprinele ostvarenju tog cilja. Cilj Platforme je da se zemlje članice, institucije Unije, poslovna sfera i NVO uključe u borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti. Platforma postavlja okvire za aktivnosti usmerene na obezbeđivanje socijalne i teritorijalne kohezije i poboljšanje položaja onih koji se nalaze u položaju siromaštva i socijalne isključenosti i da im se omogućiti da budu aktivni deo društva.

Ukazujući na razvoj evropske ideje u evolutivnom smislu, želimo da istaknemo da je socijalna komponenta važna za oblikovanje nove zajednice, koju, pored kulturnog diverziteta, karakterišu i fundamentalne vrednosti koje doprinose njenoj integrisanosti na socijalnom nivou.

U Deklaraciji o budućoj Uniji usvojenoj marta 2017.godine ističe se da u narednih 10 godina Unija treba da bude sigurna i bezbedna, prosperitetna, konkurentna, održiva i društveno odgovorna i sposobna da odigra glavnu ulogu u svetu, a posebno u oblikovanju procesa globalizacije. Težiće se Uniji u kojoj će građani imati nove mogućnosti za kulturni, društveni i ekonomski prosperitet. Prema novoj Rimskoj agendi ključna su četiri cilja Unije u narednom periodu:

a) Sigurna i bezbedna Evropa - Unija u kojoj se svi građani osećaju bezbedno i u kojoj mogu da se slobodno kreću, sa delotvornom, odgovornom i održivom migracijskom politikom, koja poštuje međunarodne standarde i koja je rešena da se bori protiv terorizma i organizovanog kriminala.

b) Sledeći cilj je prosperitetna i održiva Evropa- Unija. Ona mora biti otvorena prema tehnološkim inovacijama, tranziciji socijalnoj koheziji, konkurentnosti, inovacijama. Težiće se trajnom i održivom rastu kroz investicije i strukturne reforme, osnaživanju ekonomske i monetarne unije; pristupačnoj energijom i čistoj i bezbednoj životnoj sredini.

c) Treći cilj je socijalna Evropa - Unija, zasnovana na održivom rastu, socijalnoj koheziji i ekonomskoj konvergenciji. To je Unija diverziteta nacionalnih sistema sa ključnom ulogom socijalnih partnera, u kojoj se poštuju ljudska prava i jednake mogućnosti za sve. Unija treba da se oblikuje kao zajednica socijalne kohezije bez diskriminacije, socijalne isključenosti i siromaštva i kao zajednica kulturnog diverziteta.

d) Na međunaradnom nivou Unija treba da razvija postojeća partnerstva i izgrađuje nova i promoviše stabilnost i prosperitet u svom neposrednom susedstvu na istoku i jugu, ali i na Bliskom istoku i širom Afrike. Unija će aktivnije učestvovati u strukturama Ujedinjenih nacija u cilju zaštite multilateralnog sistema zasnovanog na pravima, ali i promocije slobodne i fer trgovine i pozitivne globalne klimatske politike.

Tumačeći ovaj najnoviji dokument povodom šest decenija od potpisivanja Rimskih ugovora, zaključujemo da dva cilja prosperitetna-održiva i socijalna Unija ne mogu biti ostvareni bez društvene odgovorne poslovne sfere, koja svoju praksu stalno unapređuje jer integralno primenjuje principe Globalnog dogovora, kao što su sloboda udruživanja i priznavanje prava kolektivnog pregovaranja, uklanjanje svih oblika prisilnog i obaveznog rada, ukidanje dečijeg rada i diskriminacije u zapošljavanju i izboru zvanja. Ovo su važne su pretpostavke za oblikovanje društva socijalne kohezije. Za takvo društvo primaran je socijalni dijalog u kojem se definišu pravci razvoja i ostvarivanja korpusa socijalnih i ekonomskih prava utemeljenih u unutrašnjim i međunarodno-pravnim dokumentima.

Socijalna kohezija definiše se kao sposobnost društva da obezbedi dobrobit svim svojim članovima - svodeći nejednakost na najmanju moguću meru. To je dinamički proces i osnovni uslov za socijalnu pravdu, demokratsku sigurnost i održivi razvoj.

Agenda pristupanja Republike Srbije Uniji, uključuje i tranziciji prema društvu socijalne kohezije, tolerancije, pravde, solidarnosti i nediskriminacije, odnosno društvu koje potuje načela održivog razvoja. Kako se održiv razvoj zasniva na ravnoteži između ekonomskog razvoja, socijalne-tržišne ekonomije, visoke konkurentnosti, pune zaposlenosti i socijalnog progresa, neophodno je jačati kapacitete za ostvarenje socijalne kohezije. Važan uslov društva socijalne kohezije je socijalni dijalog koji treba da odigra ključnu ulogu u ostvarivanju stabilnog, kompetativnog i inkluzivnog tržišta. Ponovo ističemo važnost Evropske politike o društvenoj odgovornosti preduzeća koju je Evropska komisija objavila 2011. godine. Ova politika podvlači povećanu preduzeća prema socijalnim izazovima i održivom razvoju. U središtu DOP je odgovornost preduzeća za uticaj koji imaju na društvo. Novom politikom ukazuje se na važnost poštovanja važeće legislative i kolektivnih

ugovora kao uslova za ostvarivanje društvene odgovornosti. Da bi u celini primenili principe DOP, svi poslovni subjekti registrovani na teritoriji država-članica treba da usvoje procedure na osnovu kojih u njihovo poslovanje i druga interna dokumenta integrišu ljudska prava, socijalna, ekološka, etička i potrošačka pitanja. Da bi se u celini primenili principi KDO koji se odnose na radne standarde, potrebno je povećati transparentnost u ostvarivanju nacionalnog socijalnog dijaloga, koji uključuje jake i nezavisne organizacije radnika i poslodavaca, subjekata tog dijaloga. U tom cilju, Europska komisija se sprovedla stručni pregled aktivnosti država članica EU-a povezanih sa KDO-om u razdoblju 2013. – 2014. Taj postupak je omogućio posebnu analizu praksi poštovanja međunarodnih radnih standarda kao dela politike KDO.

Treći princip Globalnog dogovora:

Kompanije treba da podrže pravo na slobodno udruživanje i pravo na kolektivne ugovore

Promocija trećeg principa Globalnog dogovora je povezana sa poštovanjem ljudskih prava kao integralne pravne kategorije.

Kolektivno pregovaranje je proces pregovora između sindikata, kao predstavnika radnika i jednog ili više poslodavaca radi postizanja dogovora o regulisanju naknada, radnoga vremena i drugih radnih uslova. U pitanju je proces u kojem socijalni partneri, sindikati i poslodavci, postižu zajednički dogovor u interesu obe strane. Kolektivno pregovaranje kao način uređivanja radnih odnosa se suštinski razlikuje od uređivanja te materije od strane države (zakonima i drugim propisima), kao i od situacije u kojoj svaki radnik individualno pregovara sa poslodavcem o uslovima rada.

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje se zasniva na konvencijama Međunarodne organizacije rada. MOR je jedina među agencijama Ujedinjenih naroda organizovana tripartitno, odnosno u čijem upravljanju ravnopravno učestvuju predstavnici vlada, poslodavaca i radnika. Za kolektivno pregovaranje ključne su Konvencije MOR-a br. 87 i 98.

Konvencijom broj 87 se definiše sloboda udruživanja kao pravo radnika i poslodavaca i ne može biti uslovljena prethodnim odobrenjem bilo koje treće strane.

Konvencijom br. 98 o primeni načela prava na organizivanje i kolektivno pregovaranje se obavezuje države članice MOR-a da, u skladu sa svojim nacionalnim uslovima, preduzimaju odgovarajuće mere za promociju mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruženja, u cilju utvrđivanja uslova zaposlenja i rada na kolektivnim ugovorima. Pravo na organizivanje i pravo na kolektivno pregovaranje pripadaju osnovnim načelima na kojima se temelji Statut i rad MOR-a. Načela slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja koja proizlaze iz konvencija MOR-a ugrađena su pravni poredak RS.

Prema ovoj konvenciji svi zaposleni, radi zaštite svojih interesa, imaju pravo da osnivaju sindikate, a poslodavci imaju pravo da osnivaju svoja udruženja. Potvđeno

je pravo prava zaposlenih i članova njihovih porodica na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje. Navedeno se može uređivati zakonom i kolektivnim ugovorom.

Sloboda udruživanja i sa njom povezana osnovna prava zaposlenih, kao i poslodavaca, predstavljaju neophodnu osnovu za funkcionisanje radnih odnosa u ovim oblastima.

Važan element u evropskoj socijalnoj politici je unapređenje socijalnog dijaloga. Socijalni dijalog uključuje kolektivno pregovaranje i zaključivanje sporazuma između socijalnih partnera. Evropski socijalni model je stalni zadatak sindikata, a od učesnika u ostvarivanju dijaloga zahteva se da stalno teže prožimanju privredne dinamike i socijalne ravnoteže.

Unapređenje socijalnog dijaloga jedan je od ciljeva politike Europske unije na području rada i zapošljavanja. Iako je uređenje ove materije primarna odgovornost država. Unija promoviše tzv. bipartitni model uređenja radnih odnosa, odnosno autonomno regulisanje tržišta rada od strane samih socijalnih partnera, tj. sindikata i udruženja poslodavaca. Ova načela ugrađena su i u odredbe Ugovora o funkcioniranju Europske unije koje uređuju socijalni dijalog na europskom nivou. Tako se Ugovorom definiše da Unija prepoznaje ulogu socijalnih partnera na europskom nivou i olakšava dijalog među socijalnim partnerima, poštujući njihovu autonomiju.

Demokratski sistem i poštovanje osnovnih ljudskih prava su od suštinskog značaja za ostvarivanje slobode sindikalnog organizovanja. Kroz proces sindikalnog pregovaranja sa poslodavcem mogu se iznositi nove ideje i predlozi u cilju unapređenja zakonskih i ugovornih rešenja koja se tiču radno-pravne materije. Prava obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, osim samim zakonom, uređuju i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora.

Sindikat je definisan kao samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa. Kolektivno pregovaranje je organizovan proces koji prethodi zaključivanju kolektivnih ugovora, između poslodavca sa jedne strane, i zaposlenih s druge strane. Zaposlene predvodi reprezentativni sindikat organizacije.

U pravnom smislu, kolektivni ugovor se može podeliti na dva dela, normativni i ugovorni. Normativni dio kolektivnog ugovora sadrži odredbe kojima se uređuju različita pitanja vezana za radni odnos, odnosno njegovo zaključenje i prestanak. Taj deo obuhvata prava radnika koja su utvrđena kolektivnim ugovorom. Normativni deo kolektivnog ugovora se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod poslodavca kojeg ugovor obavezuje. Ugovorni deo kolektivnog ugovora uređuje međusobna prava i obaveze strana koje su ga zaključile (sindikat i poslodavci). Taj deo uobičajeno sadrži

odredbe o trajanju kolektivnog ugovora, načinu njegove izmene, tumačenju i rešavanju sporova.

Kolektivni ugovori predstavljaju najvažniji autonomni izvor radnoga prava jer ih kreiraju pravni subjekti na koje se primjenjuju, a ne država. Kolektivno pregovaranje doprinosi celokupnom društvu jer pozitivno utiče na socijalnu koheziju. Socijalna kohezija se definiše kao sposobnost i spremnost članova nekoga društva da međusobno sarađuju i pozitivno utičun a ostvarivanje zajedničkih društvenih ciljeva, odnosno ostviranje opšteg dobra.

Konvencije MOR definišu osnovne principe kolektivnog pregovaranja: Prvi princip je princip dobrovoljnosti. Naime, procesu kolektivnog pregovaranja strane pristupaju iz uverenja, a država ne može socijalnim partnerima nametnuti obavezu zaključenja kolektivnih ugovora. Sledeći princip je da obe strane procesu pregovaranja pristupe u dobroj veri- bona fide. Potom sledi princip ravnopravnosti strana tokom pregovara, kao i princip zajedničke odgovornosti za proces pregovaranja i rezultate procesa.

Specifičnost konvencija i preporuka MOR je u tome što u njihovom donošenju ravnopravno učestvuju sva tri socijalna partnera - država, poslodavci i sindikat, tako da prilikom njihovog usvajanja važi načelo tripartizma.

Standardi regionalnog karaktera sadržani su u dokumentima regionalnih organizacija, među kojima su Savet Evrope i Evropska unija. Radno-pravni standardi koji nastaju u okviru Saveta Evrope čine izvor prava za države potpisnice, dok oni koji nastaju pod okriljem Evropske unije čine sekundarni izvor evropskog prava.

Pravni osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora nalazi se u Ustavu i u zakonima o radu.

U svim fazama svog poslovanja JUBMES banka je nastavila da u celini poštuje prava na slobodno udruživanje i kolektivne ugovore. Banka dosledno poštuje imperativne norme slobodnog udruživanja, uključujući ratifikovane međunarodne dokumente koji se odnose na ovu oblast.

Sindikat deluje kao samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih i drugih prava. Svi zaposleni slobodno odlučuju o učlanjenju u sindikalnu organizaciju Banke. Sindikalna organizacija JUBMES banke je član Granskog sindikata finansijskih organizacija - SFOS. Ovaj sindikat ima reprezentativni status u okviru pluralne strukture sindikalnog organizovanja u Republici Srbiji. Osnovan je 1991.godine kao prvi nezavisni sindikat u Srbiji i član je UNI-Global Union, najveće sindikalne asocijacije u svetu.

Sindikalna organizacija Banke aktivno podržava rad granskog sindikata, koji je uključen u regulisanje socijalnih i radnih pitanja u bankarsko-finansijskom sektoru zemlje.

Tokom izveštajanog perioda, aktivnosti Sindikata Jubmes banke po pitanju društvene odgovornosti su obuhvatale sledeće: organizovan besplatan sistematski pregled svih članova sindikata u Ustanovama Medi Group, - oftamološki pregled u prostorijama Banke i mogućnost povoljnije kupovine naočara i ostalih pomagala, - finansijsku pomoć ugroženim članovima sindikata, - finansijska pomoć članovima koju su usled bolesti ili povrede na dužem bolovanju. Decembra 2016.godine organizovana je Akcija dodele novogodišnjih paketića deci sa Kosova i Metohije u saradnji sa Udruženjem porodica Kosovskih stradalnika. Imajući u vidu navedeno, sindikalna organizacija Banke je nastavila da se brine za radnike i izražava solidarnost sa članovima kojima je potrebna pomoć i promoviše posete pozorištu i drugim kulturnim ustanovama.

Redovno se organizuju tradicionalna sindikalna druženja zaposlenih koja doprinose korporativnom identitetu Banke i ukupnoj kulturi poslovanja. U saradnji sa menadžmentom stimuliše se pozitivna radna atmosfera, koja stimuliše zaposlene (interne stejkholdere) i važna je komponenta uspešnosti i integriteta kolektiva. Sindikalna organizacija neguje korporativnu kulturu koja je zasnovana na vrednostima etičkog biznisa. SO aktivno i slobodno učestvuje u izradi kolektivnog ugovora kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora. Rad Sindikalne organizacije je transparentan i uključuje aktivan pristup svih članova, kroz iznošenje predloga, inicijativa i slično.

Četvrti princip Globalnog dogovora:

Eliminacija prinudnog rada

Peti princip Globalnog dogovora:

Zabrana dečijeg rada

Principi Globalnog dogovora koji se odnose na eliminaciju prinudnog rada i zabranu dečijeg rada su u osnovi koncepta etičkog biznisa.

Prinudni rad predstavlja svaki oblik rada (usluga), koji se nalaže određenom licu protiv ili nezavisno od njegove volje, pod pretnjom izricanja sankcija, a koji je različit od ropškog ili kmetskog rada. Smatra se da je rad protivan ili nezavisan od volje pojedinca primarno u slučajevima: fizičke i psihičke torture lica, negacije slobodne volje i moralne degradacije ličnosti i digniteta pojedinca.

S obzirom na to da pravo prati razvoj čoveka, pravne norme se oblikuju u skladu sa razvojem i potrebama čoveka. U pravnom smislu, prinudni rad je suprotan fundamentalnom načelu slobode rada. Krajnji vidovi ove pojave je stavljanje pojedinaca u ropški položaj, koji je i pored proaktivnog delovanja međunarodne zajednice i dalje prisutan, najviše u ekonomski nerazvijenim državama. Na polju prevencije i otklanjanja ovog problema značajno je normativno i institucionalne angažovanje UN i MOR.

Nužno je istaći da svi opšteprihvaćeni međunarodni ugovori koji se tiču pitanja osnovnih ljudskih sloboda tretiraju i pitanje prinudnog rada. Delovanje MOR – a u oblasti prinudnog rada je od ključnog značaja u borbi za iskorenjivanje prinudnog rada, pre svega zbog činjenice da je ova organizacija univerzalnog karaktera, tako da se se ovaj problem može eliminisati jedino zajedničkim -kooperativnim pristupom svih država. Konkretni ciljevi i planovi u ovoj oblasti uspostavljeni su Specijalnim Akcionim Programom o prinudnom radu, prema kome se prinudni rad želi iskoreniti do 2015. godine. Prema procenama MOR – a najmanje 12,3 miliona ljudi se i dalje nalazi u položaju prinudnog rada.

Prvi izvor prava o zabrani prinudnog rada je Konvencija MOR br. 29, koja je stupila je na snagu 1930. godine. Sve zemlje koje su je ratifikovale su se obavezale da u najkraćem mogućem periodu iskorene prinudni rad i da svaki vid nedozvoljenog prinudnog rada bude sankcionisan.

Konvencija br. 105 o zabrani prinudnog rada, iz 1957. godine eksplicitno definiše oblike zabranjenog prinudnog rada, a to su: prinudni rad kao sredstvo političkog pritiska i prinude; prinudni rad kao sredstvo za ostvarivanje ekonomskog razvoja; prinudni rad kao sredstvo postizanja radne discipline, prinudni rad kao meru kažnjavanja za učešće u štrajku i kao prinudni rad kao odraz rasne, društvene, nacionalne ili religijske diskriminacije. Konvencija predviđa momentalno ukidanje prinudnog rada, izuzev dozvoljenih oblika, bez tranzicionog, prelaznog perioda koji je prethodna konvencija predviđala. Najznačajnije promene se ogledaju u taksativnom nabrojanju oblika prinudnog rada,

Neke od najznačajnijih akata iz oblasti ljudskih prava, donetih pod okriljem UN, sadrže odredbe o zabrani prinudnog rada. Poslednjih godina aktivirana je borba za eliminaciju prinudnog rada, trgovine ljudima i posebno eksploatacije dece i žena kao najranjivijih pripadnika društva. Prema procenama UN više od 200 miliona dečaka i devojčica obavlja razne poslove koji spadaju u domen eksploatacije. U Univerzalnoj deklaraciji o pravima čoveka u članu 23, decidno se navodi se da svako lice ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na zaštitu od nezaposlenosti. U članu 4. se navodi da niko se ne sme držati u ropstvu ili potčinjenosti: ropstvo i trgovina robljem zabranjeni su u svim oblicima.

Pakt o građanskim i političkim pravima načelno uređuje pitanje prinudnog rada. Prema ovom dokumentu, države potpisnice pakta priznaju pravo na rad, koje obuhvata pravo koje ima svako lice na mogućnost zarađivanja kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad i preduzimaju odgovarajuće mere za očuvanje ovog prava. Izdvajamo važnije mere koje svaka država potpisnica treba da preduzme u cilju ostvarenja ovog prava: kreiranje programa tehničke i stručne orijentacije i obuke, kreiranja politika i metoda za postizanje stalnog, ekonomskog, socijalnog i kulturnog razvoja i pune proizvodne zaposlenosti.

Prema Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda niko se ne sme držati u ropstvu ili ropском položaju, ni od koga se ne može zahtevati da obavlja prinudni ili obavezni rad.

Sloboda rada obuhvata i pravo na izbor rada (posla, zaposlenja) i poslodavca, kao i slobodu rada u toku trajanja radnog odnosa. Sloboda rada pri izboru zaposlenja ogleda se u pravu izbora poslodavca, kao i uslova rada. Sloboda rada kao sloboda izbora zanimanja, ogleda se u slobodi izbora načina vršenja profesije. Sloboda rada kao sloboda ugovaranja uslova rada korelativno je povezana sa pravom slobode udruživanja, odnosno slobode kolektivnog pregovaranja. Imajući u vidu ovaj cilj, MOR snažno podržava sve aktivnosti i inicijative na polju društveno odgovornog poslovanja kompanija koje su usmerene na poštovanje radnih prava i eliminisanje prinudnog rada. Globalni dogovor UN je partner ovoj organizaciji u ostvarivanju cilja – iskorenjivanja prinudnog rada.

Pored eliminisanja prinudnog rada, preduslov za ostvarivanje prava na rad, odnosno dostojanstva rada, je i zabrana dečijeg rada. Dečiji rad je onaj koji, po svojoj prirodi i načinu na koji se vrši, šteti, zloupotrebljava i eksploatiše dete i sprečava dečije obrazovanje i razvoj. Republika Srbije je ratifikovala Konvenciju MOR o najgorim oblicima dečijeg rada usvojenu juna 1999. godine i Preporuku MOR o zabrani i hitnoj akciji za ukidanje najgorih oblika dečijeg rada, objavljenu 1. juna 1999. godine.

Konvencija broj 182 je ratifikovana početkom 2003. godine. U preambuli Konvencije se ističe stav MOR da je nroprohodno da države potpisnice usvoje nove instrumente za zabranu i eliminaciju najgorih oblika dečijeg rada. Prema članu 3. Konvencije, najgori oblici dečijeg rada obuhvataju sve oblike ropstva ili običaja sličnih ropstvu, kao što su prodaja i krijumčarenje dece, dužničko ropstvo i kmetstvo i prinudni ili obavezni rad, uključujući prinudno ili obavezno regrutovanje dece za učešće u oružanim sukobima. Potom navedeno uključuje: korišćenje, nabavljanje ili nuđenje deteta radi prostitucije, pornografije; kao i korišćenje /nuđenje deteta za nedozvoljene aktivnosti (naročito za proizvodnju - krijumčarenje droge kako su definisane relevantnim međunarodnim ugovorima). Takodje, to je i rad koji je, po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja, najverovatnije štetan po zdravlje, bezbednost ili moral dece.

Nakon konsultacija sa organizacijama poslodavaca i radnika, države potpisnice utvrđuje odgovarajuće mehanizme za praćenje primene odredaba ove konvencije. Dužne su da izrađuju i sprovode programe akcije za eliminisanje najgorih oblika dečijeg rada- prioritet. U takve mere spadaju i pojednačne aktivnosti privrednih subjekata (programi i mere), koji se kreiraju uz poštovanje stavova interesnih grupa.

Aktivnosti nacionalne mreže Globalnog dogovora UN doprinose ostvarivanju ciljeva Konvencije na nacionalnom nivou, kroz modele transsektorskog partnerstva i

implementaciju osnovnih principa KDO u sve segmente poslovanja i upravljanja članica mreže.

Tokom izveštajnog perioda, uz poštovanje važeće regulative i internih akata kojima se implementiraju navedeni principi, Banka je nastavila da afirmiše opredeljenost prema vrednostima odgovornog biznisa. Svi zaposleni se informišu na internom i eksternom nivou o u značaju navedenih principa Globalnog dogovora, o sadržini međunarodnih i nacionalnih pravnih dokumenata kojima se predviđa ukidanje svih oblika prinudnog rada i zabrana dečijeg rada, kao uslova poštovanja dečijih prava.

Promocija seta ljudskih prava, uključujući i radna prava, je trajno opredeljenje JUBMES banke koja svoj korporativni identitet gradi kroz poštovanje principa DOP, zdravog biznisa i poslovne etike. Uslov je onemogućavanjem prinudnog rada, zabrana dečijeg rada i promocija politike i standarda koji su iznad normativnog okvira, takvi privredni subjekti iskazuju trajnu moralnu i vrednosnu orijentaciju prema odgovornom i etičkom biznisu.

Šesti princip Globalnog dogovora:

Zabrana diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i zanimanjem

Društveno odgovorne prakse u sferi poštovanja radnih standarda nema bez zabrane diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i zanimanjem. Najvišim imperativnim normama RS propisane su odredbe o zabrani diskriminacije.

Diskriminacija označava stanje suprotno jednakosti koja podrazumeva isti tretman za sve i postojanje jednakih mogućnosti za sve. Odredjujemo je kao nedopušteno i neopravdano razlikovanje osoba na osnovu nekih njihovih karakteristika. Za postojanje diskriminacije potrebna je veza između takvog postupanja i neke od diskriminacijskih osnova koje su navedene u Zakonu.

Zakonom o zabrani diskriminacije iz 2009. godine navedeni da su sledeći oblici diskriminacije; neposredna i posredna diskriminacija, pozivanje na odgovornost, udruživanje radi vršenja diskriminacije, govor mržnje i uznemiravanje i ponižavajuće postupanje. Zakon definiše neposrednu diskriminaciju u slučajevima kada su lica ili grupe, zbog svojih ličnih svojstava, bilo kojim aktom, činjenjem/ nečinjenjem dovedeni u nepovoljniji položaj ili bi mogli biti dovedeni u takav položaj. Kod posredne diskriminacije, lica ili grupe su dovedene u nepovoljniji položaj određenim aktom, činjenjem ili nečinjenjem, koji su prividno zasnovani na načelu jednakosti i zabrane diskriminacije.

Kao poseban vid diskriminacije uređuje se diskriminacija u oblasti rada. Lege artis zabranjena je diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada. U pitanju su prava na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na

jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti. Zakon predviđa da pravo na zaštitu od diskriminacije na radu uživaju i lica koje obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lica na dopunskom radu, lica koje obavljaju javnu funkciju, pripadnici vojske, lica koje traži posao, studenti i učenici na praksi, lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, volonteri i svako drugo lica koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu.

Zakon afirmiše i koncept pozitivne diskriminacije. Decidno se navodi da se ne smatra diskriminacijom pravljenje razlike ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i ako je causa društveno opravdana (napr. mere zaštite prema pojedinim kategorijama lica-žene, trudnice, porodilje, roditelji, maloletnici, osobe sa invaliditetom i dr.).

Pored navedenog, načelo zabrane diskriminacije uređeno i je konkretnim zakonodavnim aktima se detaljnije reguliše ova materija. Navodimo Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom, Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina i dr. Od međunarodno pravnih instrumenata iznosimo sledeće najznačajnije antidiskriminacione dokumente: Opštu deklaraciju o ljudskim pravima, Evropsku konvenciju o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Konvenciju o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Konvenciju protiv torture i drugih okrutnih, nečovečnih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja, Konvenciju o pravima deteta, Konvenciju o pravima osoba sa invaliditetom, Konvenciju MOR br. 100 o jednakosti plata radnika i radnica za rad jednake vrednosti, Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 111 o zabrani diskriminacije u zvanju i zapošljavanju i dr., Evropsku povelju regionalnim ili manjinskim jezicima, Okvirnu konvenciju o zaštiti nacionalnih manjina i dr.

Imajući u vidu agendu RS o pristupanju EU i proces harmonizacije prava RS sa pravom EU po značaju se izdvajaju dva izvora evropskog prava - Direktiva 2000/43/EZ o primeni načela jednakog postupanja prema osobama nezavisno od rasnog ili etničkog porekla i Direktiva 2000/78/EC o opštem okviru za jednako postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja lica bez obzira starost, invaliditet, polnu orijentaciju i verski identitet. Obe direktive zabranjuju direktnu i posrednu diskriminaciju, uznemiravanje, posticanje na diskriminaciju ili propuštanje razumnih mera za osobe sa invaliditetom. Odnose se na sva pravna i fizička lica, u privatnom i javnom sektoru. Obe direktive dopuštaju pozitivne mere, a zahteva se od država-članica da obezbede mere zaštite putem sudskog i/ili upravnog postupka.

Oblast primene Direktive 2000/78/EC je zabrana diskriminacije po osnovu rasnog ili etničkog porekla pri zapošljavanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, odnosno u vezi sa radom i radnim uslovima i članstvom i delovanjem u

organizacijama radnika ili poslodavaca. Direktiva 2000/43/EZ obuhvata zabranu diskriminacije u segmentu socijalne zaštite, uključujući i zdravstvenu zaštitu, socijalne pogodnosti, obrazovanje i dr.

U skladu sa važećom regulativom, internim aktima i svojom strateškom orijentacijom prema principima KDO, u celini primenjujemo ovaj princip Globalnog dogovora. Zabranjen je svaki oblik neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, jezik, rasu, boju kože, starost, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo i dr. Zabrana diskriminacije uključuje: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova smatraju se ništavim.

Banka posebno podstiče klijente na poštovanje ovog principa Globalnog dogovora, posebno one koji realizuju infrastrukturne projekte u inostranstvu i angažuju lokalne podizvođače za realizaciju tih projekata.

Ovaj princip je neposredno povezan i sa aktivnostima koje podstiču inkluziju lica sa invaliditetom i uključuje se u aktivnosti podrške povećanju zaposlenosti lica sa posebnim potrebama u različitim sektorima, kroz mere tzv. pozitivne diskriminacije.

Zaposleni su uključeni u razne oblike obuke o poštovanju ovog radnog standarda sa posebnim naglaskom na ciljno opredeljenje prema održivom razvoju i otvorenom inkluzivnom društvu socijalne kohezije. Posebno se ukazuje na nužnost inkluzije osoba sa invaliditetom na tržištu rada i njihovo zapošljavanje. Od posebnog značaja je i primena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, usvojenog 2009. godine, kojim se uređuju podsticaji za zapošljavanje lica sa invaliditetom i kontrola ispunjenja obaveza poslodavaca u pogledu zapošljavanja lica sa invaliditetom.

Banka progresivno promoviše ovaj princip, uz dijalog sa internim i eksternim stejkholderima i teži da inovativno doprinosi unapređenju prakse u ovoj oblasti u saradnji sa različitim strukturama Globalnog dogovora.

Životna sredina

Važan segment potvrđivanja našeg aktivnog i progresivnog pristupa DOP je integralna primena svih principa Globalnog dogovora koji se odnose na zaštitu životne sredine.

Mnoge kompanije su akteri na međunarodnom i globalnom planu i svojim poslovnim operacijama utiču na životnu sredinu. Osnovni princip održivog razvoja ukazuje na povezanost održivog razvoja i zdrave životne sredine. Posebno se ističe da je poštovanje i postupanje prema načelima i principima održivog razvoja od suštinskog značaja za očuvanje i zaštitu životnog okruženja i prirodnih bogatstava,

kako za sadašnje generacije, tako i za buduće generacije. Koncept održivog razvoja predstavlja novu razvojnu paradigmu, novu strategiju i filozofiju društvenog razvoja

U praktičnom smislu, pojam održivog razvoja se najčešće vezuje za zaštitu životne sredine, planiranje društvenog razvoja, ekološkim, ekonomskim i političkim pitanjima.

Pod pojmom održivog razvoja se često smatra isključivo ekološka održivost. Prvi razlozi za takav pristup se nalaze u činjenici da ekonomski rast nije bez rizika. Ako je privredni rast ubrzan može doći do iscrpljivanja resursa i zagađenosti životne sredine. Održivost ekonomskog rasta u uslovima iscrpljivanja prirodnih resursa je teško ostvarljiva. Druga grupa razloga da je održivi razvoj primarno ekološke prirode nalazi se u pretpostavci da priroda predstavlja vrednost samu po sebi. Sledstveno tome, očuvanje bio-diverziteta ili zaliha prirodnih resusa ima opravdanje u stavu da je čovek samo deo prirode i nema prava da je nepovratno mijenja. Prema tome, svaki vid ekonomske aktivnosti kojima se ugrožava biodiverzitet živog sveta je neprihvatljiv. Ova grupa razloga se može svesti na moralne razloge, uz napomenu da se ovde potencira ne odnos sadašnje generacije ljudi prema budućim generacijama, već odnos prema ostalim živim bićima, odnosno prirodi u celini. Kao treći razlog za vezivanje koncepta održivog razvoja za ekološku dimenziju svodi se na tumačenje da nepoštovanje ekološke održivosti vodi ka neefikasnom privrednom razvoju, u smislu sve većeg rasipanja resursa i energije. Održivi razvoj moguć je samo ako je potrošnja obnovljivih resursa manja od prirodne mogućnosti za obnovom.

Medjutim, pojam održivog razvoja obuhvata ekonomsku uspešnost i društvenu odgovornost, uz istovremenu zaštitu prirodnih i ljudskih resursa.

Za promovisanje održivog razvoja potrebna edukacija svih slojeva društva. UN su proglasile „Dekadu obrazovanja o održivom razvoju“ januara 2005. godine. Navedena su mnoga područja, koja su važna za održivi razvoj kao što su: agrikultura, atmosfera, bioraznolikost, klimatske promene, zdravlje, šume, energija, planine i lično.

Sa stanovišta stepena održivosti razlikuju se slaba, umerena i jaka održivost. Nova razvojna agenda UN teži jakoj održivosti koja podrazumeva sveobuhvatne društvene promene, uključujući i promene odnosa čoveka prema prirodi. Kako su ekološki problemi istovremeno i globalni, nužno je kreirati institucionalni, ekonomski i politički okvir za njihovo rešavanje. Konkretizacija tih rešenja je prvo na mikro nivou- koncept društveno- odgovorne poslovne prakse.

U evolutivnom smislu, izdvajamo nekoliko važnih međunarodnih konferencija koje su doprinele razvoju međunarodnog ekološkog prava. Na prvoj Svetskoj konferenciji Ujedinjenih nacija o životnoj sredini, održanoj 1972. godine u Stokholmu je usvojena tzv. Stokholmska deklaracija. Principi iz ove Deklaracije su kasnije razrađivani u više međunarodnih ugovora i deklarativnih akata na globalnom/ regionalnom/ bilateralnom nivou.

Deklaracija iz 1972.g. je prvi međunarodni dokument u kojem je pravo na životnu sredinu bilo izričito pomenuto kao ljudsko pravo i kao preduslov za uživanje drugih ljudskih prava. U njoj je naglašeno da "ljudsko biće ima pravo na slobodu, ravnopravnost i adekvatne uslove životne sredine, u nekoj životnoj sredini čiji kvalitet omogućava život u dostojanstvu i blagostanju, i ... obavezu da zaštiti i unapredi tu životnu sredinu za generacije koje žive sada, kao i za buduće generacije." Ostvarivanje prava na život i razvoj u zdravu životnoj sredini podrazuma harmoničan odnos izmedju životne sredine i privrede kako bi se zaštitilo prirodno bogatstvo.

Deklaracija definiše osnovna načela zaštite životne sredine. Prvo je načelo integralnosti po kojem državni organi obezbeđuju integraciju zaštite i unapređenja životne sredine u sve sektorske politike. Načelo prevencije i predostrožnosti podrazumeva da državni organi obezbeđuju da je svaka aktivnost sprovedena na način da predstavlja najmanji rizik po životnu sredinu i zdravlje ljudi, uključujući i procenu uticaja na životnu sredinu uz korištenje najboljih raspoloživih i dostupnih tehnologija i opreme. Potom sledi, načelo očuvanja prirodnih vrednosti, prema kojem državni organi obezbeđuju korištenje prirodnih vrednosti pod uslovima i na način kojim se obezbeđuje očuvanje zaštićenih prirodnih dobara. Četvrto načelo je načelo održivog razvoja po kojem državni organi obezbeđuju ostvarivanje održivog razvoja donošenjem i sprovođenjem odluka kojima se obezbeđuje usklađenost zaštite okoline i ekonomskog razvoja). Peto načelo je načelo odgovornosti zagađivača i njegovog pravnog sledbenika koje svojim nezakonitim, ili neispravnim aktivnostima dovode do zagađivanja okoline je odgovorni pred zakonom). Načelo supsidijarne odgovornosti podrazumeva da su državni organi obavezni da otklanjaju posledice zagađivanja okoline i smanje štete i u slučajevima kada je zagađivač nepoznat, kao i kada šteta potiče iz izvora van teritorije države. Od posebnog značaja je načelo informisanja i učešća javnosti. Po ovom načelu svako ima pravo u ostvarivanju prava na zdravu životnu sredinu i da bude obavešten o stanju okoline, da učestvuje u postupku donošenja odluka, čije bi sprovođenje moglo da utiče na životnu sredinu. Poslednje načelo je zaštita prava na zdravu životnu i pristup pravosuđu (građani, njihova udruženja, profesionalne ili druge organizacije).

Na osnovama Stokholmske deklaracije donesen je ključni dokument Rio deklaracija 1992.godine. Ovaj dokument predviđa da pravo na razvoj obuhvata i pravo na zdravu životnu sredinu. Države članice UN treba da sarađuju na jačanju kapaciteta za održivi razvoj, unapređenjem naučne komunikacije kroz razmenu naučnih i tehničkih znanja i putem podsticanja razvoja, prilagođavanja, širenja i transfera tehnologija i dr. U ovoj Deklaraciji se prvi put pominje da se problemi zaštite životne sredine najefikasnije rešavaju uz učešće svih zainteresovanih građana na odgovarajućem nivou. Na nacionalnom nivou, svaki pojedinac mora imati odgovarajući pristup informacijama koje se odnose na životnu sredinu koje poseduju organi vlasti, uključujući i informacije o opasnim materijama i o aktivnostima u njihovoj društvenoj zajednici. (Napomena: Ovo sagledavamo kao inicijalni okvir za promociju koncepta održivog razvoja za sve, bez monopola države).

Na konferenciji u Rio de Žaneiru 1992.godine usvojena je i Agenda 21 kao sintetički dokument. Agenda poziva na sprovođenje niza međusobno uskladenih akcija u cilju održivog razvoja. Prvi segment Agende se odnosi na socijalno-ekonomska pitanja, dok se II deo odnosi na zaštitu i upravljanje resursima za razvoj zaštita atmosfere, borbu za zaštitu šuma, upravljanje osetljivim ekosistemima, očuvanje biodiverziteta, zaštitu kvaliteta voda i vodnih resursa, zdravo upravljanje otpadom i dr.

Zaključujemo da se odredbama Deklaracije iz Rija razvoj povezuje se očuvanjem životne sredine. Pravo na razvoj se može ostvariti samo ako su podjednako ispunjene potrebe za životnom sredinom sadašnje i budućih generacija. Stoga, životna sredina treba da predstavlja sastavni deo politike razvoja. Deklaracijom je po prvi put istaknuto da je iskorenjivanje siromaštva neophodni uslov održivog razvoja, te se posebna pažnja pridaje i potrebama zemalja u razvoju. Obaveza država je i da umanje ili potpuno uklone neodržive obrasce proizvodnje i potrošnje. U tom smislu njihova obaveza je i da donesu odgovarajući pravni okvir u oblasti životne sredine koji bi podrazumevao i obaveze države prema licima pogođenim zagađenjem ili ugrožavanjem životne sredine.

Na osnovama Deklaracije iz 1992.godine, juna 2012.godine u Rio de Žaneiru održana je nova Konferencija Ujedinjenih nacija o održivom razvoju, tzv. konferencija „Rio+20“, čije su glavne teme bile: "Kako izgraditi zelenu ekonomiju da bi se postigao održivi razvoj, a ljudi izašli iz siromaštva, uključujući i podršku razvijenih zemalja?", i "Na koji način unaprediti međunarodnu saradnju u oblasti održivog razvoja kroz izgradnju institucionalnog okvira?".

Na Konferenciji je promovisan princip korporativne održivosti i istaknut značaj učešća poslovnog sektora za ostvarivanje ekološke održivosti. Globalni dogovor, kroz sistem svojih nacionalnih i regionalnih mreža, postaje ključni učesnik promocije zelene ekonomije i odgovornog investiranja. Kompanije se stimulišu da sprovedu dodatne programe i aktivnosti koji su iznad regulatornog okvira kako bi se koncept zelene ekonomije u potpunosti ostvario i unapređivao.

Zaštita životne sredine je dijalektički povezana sa borbom protiv klimatskih promena. Klimatski sistem podrazumeva ukupnost atmosfere, hidrosfere, biosfere, geosfere i njihove međusobne uticaje. Promene klime označavaju takve promene koje su direktno/indirektno posledica posledica aktivnosti čoveka i koje rezultiraju promenom sastava globalne atmosfere i dr. Negativne posledice klimatskih promena označavaju promene u okruženju-biosferi, poremećenu ravnotežu ekosistema, ali i negativne uticaje na zdravlje ljudi i stabilnost ekonomsko-socijalnih sistema. Globalno zagrevanje izaziva teške meteorološke poremećaje čije su posledice takve da onemogućavaju ostvarivanje novih ciljeva održivog razvoja.

Kako bi se sve navedeno sprečilo i kako bi se maksimalno povećanje prosečne globalne temperature svelo na 2°C u odnosu na početak industrijskog doba, neophodno je hitno ograničiti emisiju gasova sa efektom staklene bašte koji prevashodno proističu iz preovladavajućeg načina proizvodnje i potrošnje fosilnih

goriva. Načini da se smanji emisija gasova sa efektom staklene bašte su brojni u svim sektorima i podrazumevaju primenu novih tehnologija kao i uspostavljanje novih obrazaca poslovnog ponašanja. Na konferenciji COP 21 u Parizu, decembra 2015. godine posebno je analiziran uticaj klimatskih promena na energetski sektor. Važni zaključci iz ovog izveštaja su: a) tražnja za energijom raste na globalnom nivou, što izaziva porast emisije gasova sa efektom staklene bašte iz energetskog sektora. b) Značajno smanjivanje emisija štetnih gasova u proizvodnji energije može se ostvariti nizom različitih mera. One uključuju smanjivanje emisija gasova prilikom vađenja i konverzije fosilnih goriva, prelazak na goriva sa manje ugljenika (naprimer, sa uglja na gas), popravljavanje energetske efikasnosti u prenosu i distribuciji, veće korišćenje obnovljivih izvora energije i dr. c) Stabilizacija emisije gasova na međunarodno usaglašenom nivou rasta do 2°C,

Naša zemlja, kao učesnica Konferencije Rio+20, Samita o novim ciljevima održivog razvoja i Konferencije o klimatskim promenama, aktivno doprinosi ostvarivanju koncepta zelene ekonomije i održivog rasta.

Imajući u vudu agendu o pristupanju Srbije Uniji, posebno se podrctavaju ciljevi politike EU u oblasti životne sredine. Ciljeve EU u vezi sa životno sredinom sagledavamo u kontekstu ostvarivanja održivog razvoja. Prema ugovornom okviru, obaveza zaštite životne sredine je integrisana u sve politike Unije, sa ciljem podsticanja održivog razvoja. Politika Unije u materiji zaštite životne sredine uređuju načela predostrožnosti, preventivne akcije, načelo da šteta bude ispravljena na izvoru zagađenja i načelo da zagađivač plaća za učinjenu štetu. Strateška dokumenta Unije u domenu ekološke održivosti podvlače integraciju politike u oblasti životne sredine i drugih politika (energija, održiva proizvodnja, ribarstvo, ekonomska politika, transport, spoljna politika, razvoj i upravljanje priobalnim zonama i dr.). Posebna strateška dokumenta se odnose na održivo korišćenje prirodnih resursa, prevenciju i recikliranje otpada, tehnologije za održivi razvoj i unapređenje društveno odgovornog poslovanja.

U pogledu poglavlja 27- zaštita životne sredine ističemo da pravne tekovine EU sadrže više od 200 važnih pravnih dokumenata, koji se odnose na kvalitet vode i vazduha, upravljanje otpadom, zaštitu prirode, kontrolu industrijskog zagađenja i upravljanje rizikom, hemikalije i genetski modifikovane organizme (GMO), buku, šumarstvo i dr. Imlementacija pravnih tekovina Unije u oblasti životne sredine zahteva značajna ulaganja. Organizovana i dobro opremljena administracija na nacionalnom i lokalnom nivou predstavlja imperativ za primenu i sprovođenje pravnog nasledja u oblasti zaštite životne sredine. Prenošnje propisa Evropske unije u nacionalni pravni sistem samo je prvi korak u procesu prilagođavanja EU standardima. EU politika zaštite životne sredine podrazumeva i adekvatnu primenu i sprovođenje propisa – na nacionalnom, ali i lokalnom nivou. Neophodne su značajne investicije za administrativne troškove, ulaganje u infrastrukturu, kao i održavanje postrojenja, posbno u domenu upravljanjs otapadom. Prema Nacionalnoj strategiji Republike Srbije za aproksimaciju u oblasti životne sredine značajan deo troškova dostizanja EU standarda finansiraće se pomoću fondova Unije . Republika Srbija teži

da sistematski integriše pitanja životne sredine u sve ekonomske sektore i procese donošenja odluka, kao i da posebnu pažnju posveti ulaganju u čiste izvore energije, efikasno sprečavanje i kontrolu zagađenja, minimizaciju otpada i ekoloških rizika, kao i integraciju ekološki održive prakse u ključnim privrednim aktivnostima u cilju promene neodrživih obrazaca potrošnje i proizvodnje, sa naročitim usmerenjem na borbu protiv klimatskih promena.

Sposobnost uključivanja ove komponente u strateški menadžment je kriterijum za razlikovanje društveno odgovornih od društveno neodgovornih firmi. Zbog uvođenja ove komponente u strateški menadžment firmi, privredni subjekti se usmeravaju u pogledu izbora predmeta proizvodnje, korišćenja resursa i podstiču se da ekonomičnije koriste sve vrste resursa. Da bi se integrisali ekonomski i socijalni aspekt i zaštita životne sredine u održivom razvoju, rast koji se ostvaruje mora biti "inkluzivan" i "zelen". Rešenje je u ostvarivanju povoljnijih uslova za tranziciju prema zelenoj ekonomiji i na tom planu nužno je da se na dugi rok kreiraju povoljno okruženje i praktične politike, kao i da se promovišu princip KDO kako bi se osigurao ekonomski rast koji će obezbediti dobrobit društvu i životnoj sredini u celosti.

Poslovna zajednica ima ključnu ulogu u pružanju ekonomsko održivih proizvoda, procesa, usluga i rešenja bitnih za prelazak na zelenu ekonomiju. U tom smislu standardi sistema ekološkog menadžmenta predstavljaju razradu i konkretizaciju poznate Povelje za održivi razvoj koja je 1991. g. usvojena u okviru Međunarodne trgovinske komore. Poveljom je proklamovano da je ekološki menadžment ključna determinanta održivog razvoja i da mora biti prioritetni zadatak preduzeća i da njeno unapređivanje mora biti stalan proces; da se zaposleni moraju stalno motivisati i ekološki podučavati; da se mora vršiti stalna ocena ekoloških posledica svakog novog procesa i proizvoda; da preduzeće mora preduzeti odgovornost za ponašanje svojih kooperanata i dobavljača; da preduzeće mora biti otvoreno za dijalog o ekološkim rizicima i angažovano u zajedničkim naporima za unapređenje ekološke svesti i redovno informisanje svih zainteresovanih. Suština ekološkog menadžmenta svodi se na poštovanje sledećih 10 principa: zaštita biosfere, održivo korišćenje prirodnih resursa, smanjenje otpada, konzerviranje energije, proizvodnja ekološki i zdravstveno bezbednih proizvoda, obnova okoline, informisanje javnosti, društvena odgovornost menadžera, redovni nadzor i izveštavanje o radu preduzeća, smanjenje rizika u poslovanju. Kada se sagledavaju aktivnosti naše Banke u ovoj oblasti, ističemo da aktivno podražavamo sve razvojne dokumente RS i aktivnosti Globalnog dogovora kojima se promoviše ekološka održivost i koncept "zelene ekonomije". U aktuelnom periodu primene principa KDO i održivog razvoja koji se odnose na životnu sredinu, JUBMES banka nastavlja sa progresivnim, evolutivnim pristupom u skladu sa sistemom integrisanog menadžmenta i primenom ISO standarda 14001, uz aktivno učešće u okviru mreže Globalnog dogovora, u saradnji sa različitim zainteresovanim grupama, ne zanemarujući internu i eksternu dimenziju primene ovih principa. Primenom standarda ISO 14000 utiče se na stalno poboljšanje performansi životne sredine na nivou društva i svakog poslovnog subjekta, planiranjem zahteva, ciljeva i programa,

uvođenjem i obezbeđenjem funkcionisanja svih elemenata sistema. U narednom segmentu se navode aktivnosti JUBMES banke kojima se implementiraju principi Globalnog dogovora koji se odnose na zaštitu životne sredine, a koji su istovremeno i sastavni deo koncepta strateškog menadžmenta, odnosno Sistema integrisanog menadžmenta kvaliteta.



KAKO NAŠE ORGANIZACIJE OSTVARUJU
CILJEVE ODRŽIVOG RAZVOJA

Sedmi princip Globalnog dogovora: ***Kompanije treba da preduzimaju mere predostrožnosti u vezi sa životnom sredinom***

Deveti princip Globalnog dogovora: ***Jačanje razvoja i širenje tehnologija zaštite životne sredine***

U prethodnom jednogodišnjem periodu, JUBMES banka je nastavila da i dalje obezbeđuje normativne i funkcionalne preduslove za progresivnu primenu standarda ISO 14001:2004. Usvajanjem ovog standarda podstaklo je usvajanje različitih internih akata (procedure, uputstva i dr.) koje čine zaokružen interni normativni okvir u segmentu zaštite životne sredine sa jasno određenim nadležnostima i odgovornostima.

Politikom zaštite životne sredine Banka je preuzela obavezu da pri realizaciji svojih poslovnih aktivnosti vodi brigu o uticajima na životnu sredinu i da neprekidno unapređuje sistem menadžmenta zaštite životne sredine u skladu sa zahtevima trenutno važećeg standarda ISO 14001. Ciljevi politike životne sredine odražavaju suštinski napredak u sprovođenju sistema integrisanog menadžmenta kvaliteta. Poštovanje ekološke dimenzije u sistemu uspostavljanja i sprovođenja poslovnih operacija odslikava naš profil i identitet kao ekološki odgovorne finansijske organizacije, koja ne zanemaruje ni jedan princip Globalnog dogovora i održivog razvoja koji se odnosi na zaštitu i unapređenje kvaliteta životne sredine. Cilj ovakvog pristupa je poštovanje ekološke održivosti kao komponente korporativne održivosti i potencijalno uključivanje JUBMES banke u sprovođenje nacionalnih i međunarodnih projekata posvećenih ekološkoj održivosti.

Standardi obezbeđuju integralni sistem zaštite životne sredine kojim se ostvaruje pravo čoveka na život i razvoj u zdravoj sredini i uravnotežen odnos privrednog razvoja i životne sredine.

Politikom zaštite životne sredine, JUBMES banka obezbeđuje sledeće:

- praćenje i primenu zakonske regulative i drugih zahteva dobre prakse u oblasti zaštite životne sredine;
- identifikovanje svih aspekata životne sredine a naročito značajnih aspekata u cilju sprečavanja zagađenja životne sredine;
- uštedu resursa i energije kroz korišćenje obnovljivih i recikliranih resursa;
- izgradnju svesti kod svih zaposlenih, isporučilaca i eksternih pružalaca usluga o uticajima na životnu sredinu i o pravilnom postupanju sa opasnim materijama, i
- preventivno delovanje u cilju sprečavanja ekoloških incidenata i organizovano delovanje u slučaju vanrednih pojava.

Ovaj segment Politike zaštite životne sredine odražava i našu vrednosnu određenost prema pitanju zaštite životne sredine u svim segmentima, koja je u osnovi naše poslovne etike (ekološka etika) i koja se proaktivno ostvaruje, uz učešće različitih zainteresovanih grupa - stejkholdera, odnosno izražavanjem stava zainteresovanih učesnika prema principima KDO.

Politika zaštite životne sredine u JUBMES banci a.d. Beograd primenjuje se kroz sledeće opšte ciljeve:

- primena savremenih i ekološki čistih tehnologija u oblasti tekućeg održavanja;
- ušteda resursa i energije, smanjenje upotrebe štetnih materija i količine štetnih otpada;
- upravljanje otpadom kroz pravilno prikupljanje, skladištenje i tretman svih vrsta otpada;
- stalna obuka u primeni opasnih materijala i pravovremenom suzbijanju ekoloških katastrofa;
- merenje i praćenje uticaja na životnu sredinu, i
- povećanje zadovoljstva zainteresovanih strana kroz društveno odgovorno poslovanje i međusobnu komunikaciju (integracija principa društveno odgovornog poslovanja u sistem menadžmenta kvaliteta).

Tako formulisani ciljevi uslovili su da naša platforma društveno odgovornog poslovanja ima dugoročnu stratešku utemeljenost i nužno doprinosi održivoj konkurentnoj poziciji Banke u tržišnom okruženju na duži rok.

Politikom se posebno naglašava da se Izvršni odbor Banke obavezuje na njeno poštovanje i obezbeđenje uspešne realizacije usvojenih strategija i ciljeva.

Imajući u vidu ove komponente nove politike zaštite životne sredine i stalno praćenje i unapređenje primene ISO standarda 14001, usvojeno je više internih dokumenata - procedura i uputstava, programa i planova, kako bi se konkretizovali ciljevi usvojene politike i unapredio sistem integrisanog menadžmenta kvaliteta u oblasti primene ISO standarda 14001.

Ove aktivnosti obuhvataju definisanje režima klimatizacije i korišćenje freona; recikliranje istrošenih baterija i akumulatora; korišćenje telefaksa, aparata za kopiranje i štampača, kao i racionalizaciju upotrebe tonera i kertridža; smanjenje potrošnje kancelarijskog papira i upravljanje otpadnim kancelarijskim papirom; zamenu neispravnih i tehnološki zastarelih elektronskih uređaja i upravljanje elektronskim i električnim otpadom; upravljanje i reciklažu otpadne staklene i PET ambalaže i otpadnih limenki; smanjenje potrošnje konzumne vode; korišćenje i smanjenje potrošnje električne energije, kao i održavanje rasvete i dizel agregata; skladištenje opasnih materija; održavanje trafo uređaja i sprečavanje oticanja trafo ulja; utvrđivanje uslova za korišćenje automobila u službene svrhe, održavanje automobila i upravljanje otpadnim autogumama, sprečavanje požara, plan za reagovanje u slučaju požara i zemljotresa, i dr.

U skladu sa Procedurom za upravljanje otpadom u Banci i usvojenim EMS programima koji se odnose na upravljanje otpadom izvršena je kategorizacija otpada na bezopasne i opasne otpade.

Postupak kod odlaganja pojedinih vrsta otpada je sledeći:

- otpadni kancelarijski papir zaposleni isključivo odlažu u posebne kutije za papir koje se nalaze u kancelarijama (nije dozvoljeno papir bacati u kante za đubre odnosno u kante za komunalni otpad);
- komunalni otpad (sve vrste otpada iz domaćinstva i plastične čaše u kojima se služi kafa i osvežavajući napici) se odlaže u kante za đubre koje se nalaze po kancelarijama;
- staklenu ambalažu, plastičnu – PET ambalažu i aluminijumsku ambalažu prikupljaju za to zadužene osobe.

Opasni otpad nastaje zamenom tonera (kertridži), fluo-cevi ili sijalica i raznih vrsta baterija. Ove vrste opasnog otpada odlažu nadležni zaposleni.

JUBMES banka je bila uključena u istraživanje o stvorenom otpadu za 2016.godinu. Uputnik je dostavljen ekonomski aktivnim subjektima iz svih sektora kalsifikacije delatnosti. Za unos podataka u elektronskoj formi bilo je uključeno zaduženo lice u Banci.

Tokom prethodnog perioda nastavili smo da usvaršavamo znanja zaposlenih u vezi sa predmetnomu materijom. Redovno se ocenjuju efekti edukacije o sadržaju i primeni ISO standard i principima Globalnog dogovor,a koji se odnose na životnu sredinu i održiv razvoj.

Osmi princip Globalnog dogovora:

***Kompanije treba da preduzimaju mere radi
promocije odgovornosti za životnu sredinu***

U okviru aktivnosti kojima se promoviše osmi princip Globalnog dogovora, navodi se saradnja sa specijalnim rezervatom prirode Rezervat Uvac d.o.o. Nova Varoš, u okviru kojeg deluje i Fond za zaštitu ptica grabljivica „Beloglavi sup“.

Imajući u vidu višegodišnju saradnju sa Rezervatom Uvac, kao primer dugočnog održivog partnerstva između poslovne sfere i društva koje upravlja jednim od najlepših rezervata prirode u Srbiji, na predlog Banke održana je prezentacija ovog projekta na sastanku nove radne grupe za ciljeve održivog razvoja marta 2017.godine.

U prezentaciji je istaknut značaj ovog partnerstva, uz navodjene osnovnog portfolia aktivnosti Društva sa ograničenom odgovornošću Rezervat Uvac iz Nove Varoši.

Društvo je osnovano odlukom Vlade Republike Srbije u decembru 2006. godine i upravljač je nad Specijalnim rezervatom prirode (SRP) Uvac, kao i korisnik ribarskog područja SRP Uvac. Društvo upravlja Rezervatom i obezbeđuje održivi razvoj njegovih prirodnih i stečenih vrednosti, biodiverziteta i sprovodi mere od interesa za lokalno stanovništvo, u skladu sa njegovim raspoloživim potencijalima. Prirodne i kulturne vrednosti prostora i specifičnosti tradicionalnog načina života i ekonomije lokalnog stanovništva osnova su razvoja savremenih metoda širenja svesti o nasleđenim vrednostima, potrebi njihove zaštite, te ugradnji dodatne vrednosti u lokalne proizvode i usluge.

Specijalni rezervat prirode Uvac se nalazi u jugozapadnoj Srbiji, prostire se na teritorijama opština Nova Varoš i Sjenica, i pokriva površinu od 7.543 hektara. Rezervat čine tri veštačke hidroakumulacije: Uvačka, Zlatarska i Radoinjska, sa neposrednom okolinom.

Društvo, u partnerstvu sa lokalnim stanovništvom, lokalnim samoupravama, organizacijama i institucijama odgovorno i efikasno u praksi primenjuje i daje ključni doprinos očuvanju, razvoju i promociji prirodnih i kulturnih vrednosti Specijalnog rezervata prirode Uvac i njegovom pozicioniranju među najznačajnija prirodna i kulturna dobra na Balkanu i u Evropi.



Klisura reke Uvac - mendri

Simbol rezervata je Beloglavi sup (*Gyps Fulvus*) retka vrsta orla - lešinara. Ova vrsta je ranije naseljavala šire područje zapadne Srbije, da bi sredinom 20.veka, usled ubrzane industrijalizacije, napustila sva staništa u zemlji. Samo zahvaljujući radu Rezervata Uvac, uz značajnu pomoć domaćih i inostranih organa vlasti i nevladinih organizacija, uspeo je ponovno naseljavanje (reintrodukcija) beloglavog supa u Rezervatu.

U kontaktima sa nadležnima u Rezervatu dogovoreno je da JUBMES banka preuzme obavezu da ovoj instituciji pruža podršku doniranjem sredstava za plaćanje troškova goriva za vozila kojima se klanični otpad prenosi na hranilište beloglavog supa, za rad čuvarske službe i akcije čišćenja zaštićenog područja.



Beloglavi sup (*Gyps Fulvus*)

Ishrana populacije lešinarskih ptica klaničnim otpadom neophodna je zbog još uvek nedovoljne populacije životinjskih vrsta (a time i uginulih životinja) na području Rezervata. Napominje se da je za ove namene ranijih godina Rezervat uživao donaciju jedne evropske vlade.

Tokom prethodne godine su uspešno srovedene sledeće planirane ktaivnosti: stalna prihrana beloglavog supa i crnog lešinara; nastavak rada postojećeg hranilišta Manastirina uz dodatne mere uređenja i stvaranje uslova za efikasan elektronski/daljinski video nadzor, postavljanje kućice u blizini hranilista koja bi služila kao baza za monitoring i promociju zaštite beloglavih supova; rad hranilišta/hranilice za medvede.

Posebna pažnja se usmerava na zaštitu gnezda i mladunaca - pojačan čuvarski nadzor u vreme gnežđenja, izleganja i poletanja mladunaca; stalni monitoring kolonije zajedno sa stručnim službama nadležnih institucija.



Beloglavi sup (*Gyps Fulvus*)

Tokom 2016. godine započeta je aktivnosti na izradi registra biljnih i životinjskih vrsta u saradnji sa Zavodom za zaštitu prirode Srbije, koja je oblikovan kao elektronska baza odataka, sa projektovanim setom podataka/atributa o merodavnim obeležjima vrsta i populacija od značaja za praćenje i prikaz stanja i donošenje odluka o zaštiti i održivom korišćenju.

Zahvaljujući naporima koje su uložili volonteri i radnici Rezervata, kao i pomoći institucija i donatora, populacija beloglavog supa je sa svega desetak jedinki 1990.godine povećana na današnjih 100 gnezdećih parova i nadmašila je 350 jedinki, čime je znatno ublažena pretnja njegovog izumiranja. Štaviše, rekordan porast populacije je doprineo da ovaj rezervat postane regionalni centar, sa koga se rekolonizacijom naseljavaju ostala prirodna staništa u zemlji i bližem okruženju.

Pored beloglavog supa, na ovom području nalazi se jedino gnezdište velikog ronca (*Mergus Merganser*) u Srbiji, kao i oko 100 različitih drugih vrsta ptica, 11 vrsta riba i preko 200 biljnih vrsta (taksona), što govori o veoma izraženom biodiverzitetu ove teritorije.

Rezervat na duži rok planira da izvrši reintrodukciju drugih vrsta koje su nestale iz tog područja (ris i dve druge vrste orlova), za šta je neophodna međudržavna saradnja sa zemljama koje bi bile voljne da izvezu primerke tih retkih vrsta, kao i značajna finansijska podrška, budući da sredstva koja mogu da punude donatori Rezervata nisu dovoljna za nabavku ovih životinja iz drugih zemalja.

U narednom periodu, primarni zadatak društva staraoca nad rezervatom je i zaštita i unapređenje ovog prirodnog dobra od izuzetnog značaja. U tom smislu i naznačajniji razmatrani rizici, koji bi se mogli odraziti na poslovanje Društva a odnose se na mogućnosti pojave akcidenata koji bi ugrozili prirodnu i kulturnu, te nasleđenu i stečenu baštinu.

Borba protiv korupcije

Deseti princip Globalnog dogovora:

Kompanije treba da se bore protiv korupcije na svakom nivou, uključujući iznuđivanje i podmićivanje

1. Borba protiv korupcije je uslov za obezbeđivanje ambijenta u kojem će korporativna održivost biti u funkciji primene nove razvojne agende 2015-2030.

Složenost fenomena korupcije proističe iz činjenice da ta društveno neprihvatljiva pojava ugrožava najrazličitije društvene odnose, javnu i privatnu sferu, demokratsku i socijalnu stabilnost, a time i ukupan društveno-ekonomski razvoj jedne zajednice i dr.

Korupcija je pojava kod koje se uz pomoć obećanja, odnosno nudjenja novca ili drugih koristi, podstiče druga osoba koja ima neku odgovornost ili vlast, da deluje izvan svojih prava ili obaveza. Najprihvaćeniju definiciju korupcije iznosi organizacija Transparency International. Po ovoj definiciji, korupcija je zloupotreba poverene moći u svoju korist. Navedenu definiciju je prihvatila i Svetska banka, koja korupciju definiše kao zloupotrebu javne službe u svrhu sticanja lične koristi.

Koruptivno organiziranim institucijama upravlja neformalna struktura moći. Takve institucije nisu u stanju da ostvare svoju društvenu funkciju i zadovolje potrebe građana. Posledica navedenog je sistemsko razaranje država i potpuno onemogućavanje građana u ostvarenju svojih prava i svojih interesa. U takvim uslovima, možemo govoriti o nastajanju tzv. „paradržave“, koja ne poštuje načela zakonitosti, legitimiteta, pravne države i poštovanja ljudskih prava. To je država u kojoj cvetaju svi oblici korupcije, u kojoj nema socijalne kohezije i socijalnog

progresu. Ona isključuje legalno, perspektivno i razvojno. Zbog toga nema razvoja a nezaposlenost raste, a time i društvena nestabilnost.

U modernoj državi korupcija je opasnost jer šteti obavljanju društvenih poslova, snižava moral, blokira sve društvene i privredne delatnosti, posebno javnu upravu i sudstvo. Dugogodišnja ekonomska i politička kriza i siromaštvo pogoduju korupciji.

Efektivno suprotstavljanje korupciji, kao jednoj od najštetnijih globalnih i nacionalnih fenomena zahteva uskladjene napore i aktivnosti javne vlasti, privredne sfere i nevladinog sektora u oblikovanju koherentnog institucionalnog i normativnog okvira u borbi protiv korupcije.

Na globalnom nivou je sve više prisutna i korupcija u poslovnoj sferi, jer se pojedine kompanije primarno vode kriterijumom brzog sticanja profita, a zanemaruje etičke vrednosti u svom poslovanju. Analitičari koji se bave ovom vrste korupcije ukazuju da je moguća i efikasna borba protiv korupcije u biznisu. Ista uključuje: adekvatno i efikasno obavljanje poslova; oslanjanje na profesionalizam i jasnu odgovornost svih struktura upravljanja na vertikalnom nivou uključujući horizontalnu odgovornost; poštovanje normativnog okvira, ali i poštovanje principa društveno odgovornog biznisa iznad normativnog okvira.

Borba protiv korupcije predstavlja zbir normativnih akata, institucionalnih mehanizama, kadrovskih kapaciteta, koji direktno i/ili indirektno na efikasan način doprinose dijagnostifikovanju, sankcionisanju i prevenciji koruptivnih pojava. Ovo je sve u cilju razvoja integriteta na nivou institucija, društvenih grupa-profesija i građana. Nužno je stimulisati i inovativna rešenja koja su funkciji izdgradnje ličnog, društvenog i institucionalnog integriteta, ali i održivosti demokratskih institucija i socijalne kohezije i inkluzivnog demokratskog i otvorenog društva. Borba protiv korupcije treba se sagledati u kontekstu kreiranja održivog modela borbe protiv korupcije i mora biti podržana na nivou društva u celini-tzv. socijalizatorska faza borbe protiv korupcije.

U Republici Srbiji stvoren je društveni ambijent u sinergijskom smislu, za borbu protiv korupcije u svim oblicima. Drugi kolosek borbe protiv korupcije bio je njeno sankcionisanje i uspostavljanje mehanizama prevencije koruptivnih pojava.

Operacionalizacija borbe protiv korupcije uključila je više faza: dijagnostifikovanje pojava korupcije i mita; normiranje kroz set imperativnih propisa, ali i širenja kulture odgovornog biznisa, institucionalizaciju na svim nivoima vlasti, sankcionisanje, edukaciju i informisanje, monitoring i evaluaciju rezultata borbe protiv korupcije.

Posebno ističemo da normiranje kao antikorupcijski mehanizam podrazumeva usvajanje različitih normativnih akata međunarodnog ili unutrašnjeg karaktera, uključujući i kodekse o profesionalnom ponašanju, etičkom upravljanju i dr. kojima se definiše korupcija (definicije, pojavi oblici i dr.), kao i borba protiv korupcije u svim segmentima. Odgovarajući normativni okvir treba da podstiče unapredjenje saradnje javnog i privatnog sektora i veći nivo transparentnosti institucija u čijoj nadležnosti je saradnja sa privatnim sektorom. Nužno je promovisati značaj primene etičkih načela u poslovanju privrednih subjekata.

S obzirom na sveobuhvatnost i složenost mera za borbu protiv korupcije, Konvencija UN o borbi protiv korupcije poziva države potpisnice da pripreme i

sprovedu niz mera i preventivnih politika protiv korupcije i da izrade sveobuhvatan strateški okvir za borbu protiv korupcije. Odredbe Konvencije podstiču države na kreiranje delotvorne antikorupcijske politike u kojoj će uzeti učešća različiti subjekti, uključujući i poslovni sektor i civilno društvo. Neophodnost delotvornog i sveobuhvatnog suprotstavljanja korupciji zahteva usklađene napore i aktivnosti vlasti i građana, kao i svakog pojedinog sektora javne sfere, privatnog sektora i civilnog društva. Potrebno je da borba protiv korupcije postane deo opšteg društvenog plana i široko prihvaćenog sistema mera i aktivnosti za njeno suzbijanje. Stoga je potrebno vraćanje poveranja u institucije, obezbedjenje intenzivnog javnog dijaloga svih struktura društva, osnaživanje moralne i pravne odgovornosti i osnaživanje etike u poslovanju i principa KDO.

Sistemska pristup u borbi protiv korupcije obuhvata više segmenata: Na legislativnom nivou – adekvatno sprovođenje postojećeg zakonskog okvira i izmene zakonskog okvira u slučajevima kada je neophodna harmonizacija domaćeg zakonodavstva sa pravom EU, odnosno odgovarajućim međunarodnim standardima i obavezama. Na institucionalnom nivou, uključuje jačanje kapaciteta institucija kako bi se obezbedila efikasna primena zakona. Od izuzetne važnosti je jačanje institucija koje bi trebalo da budu stub nezavisnosti u demokratskom okruženju. Treći aspekt se odnosi na prevenciju, edukaciju i obuku javnosti, zaposlenih u dr. u cilju jačanja transparentnosti i odgovornosti. Pod prevencijom se podrazumeva uklanjanje svih rizika koji pogoduju korupciji. Prevencija korupcije je stalni zadatak koji se ostvaruje sistemskim delovanjem u svim sferama društva i poslovne zajednice.

Poglavlje 23 pristupnih pregovora je specifično jer je primarno "političko" i obuhvata reformu pravosuđa, antikorupcijsku politiku, osnovna prava i prava građana EU. Navedeno uključuje stvaranje nezavisnog, nepristrasnog, profesionalnog i efikasnog pravosuđa, kao i sistemsku borbu protiv korupcije sa uspostavljenim efikasnim institucionalnim okvirom i zakonima.

U borbi protiv korupcije od važnosti je da naša zemlja stalno ostvaruje rezultate, da istrage rezultiraju presudama i da se procesira "korupcija na visokom nivou". Od važnosti je prevencija korupcije, a u okviru toga bitno mesto ima i sprečavanje sukoba interesa, finansiranje političkih partija, postupak javnih nabavki i druga pitanja povezana sa problemom zloupotrebe političkog uticaja. U izveštaju o napretku RS za poglavlje 23, Evropska komisija je ocenila da je ostvaren odgovarajući nivo pripremljenosti u pogledu borbe protiv korupcije. Napredak je ostvaren u sprovođenju postojećeg zakonodavstva i usvajanjem Zakona o zaštiti uzbunjivača. U izveštaju se konstatuje da Nacionalna strategija za borbu protiv korupcije još nije dala sveobuhvatne rezultate. Ocenjuje se da institucije koje se bave prevencijom korupcije ispunjavaju međunarodne standarde i imaju dobar potencijal za delovanje u borbi protiv korupcije. Ističe se da je Agencija za borbu protiv korupcije kao ključna institucija ostvarila pozitivne rezultate i pored određenih zakonskih i institucionalnih ograničenja. Posebno je naglašeno da je u skladu sa preporukama Unije, RS usvojila celoviti pravni okvir za borbu protiv korupcije. Sugerše se ubrzavanje izmena Krivičnog zakonika i donošenje izmena Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije,

kao i decentralizacija antikorupcijske politike.(Napomena: preporuka u vezi sa decentralizacijom antikorupcijske politike je usvojena. Početkom aprila 2017.godine se započeto sveobuhvatno angažovanje lokalnih organa vlasti u sprovođenju antikorupcijske politike.)

Srbija je ratifikovala sve važnije instrumente za borbu protiv korupcije, Konvenciju UN protiv korupcije, konvencije Saveta Evrope. EK ističe da je neophodno ubrzati sudske postupke, odnosno procesiranje-sankcionisanje svih oblika korupcije. Pohvaljuje se strateški okvir za borbu protiv korupcije, odnosno celovitost nacionalne Strategije za borbu protiv korupcije i akcionog plana za period 2013.-2018.,godine. Što se pravodusudja tiče, koje je ima najznačajniju ulogu u sprovođenju borbe protiv korupcije, u izveštaju se navodi da je dostignut odredjeni nivo pripremljenosti, ali da je neophodno osnaživanje svih pravosudnih struktura (sudstva, tužilaštva) i ubrzanje postupaka koji se odnose na korupciju.

Napredak u borbi protiv korupcije je moguć ako se poštuju demokratske vrednosti, načela vladavine prava i ljudska prava. Programom RS za usvajanje pravnih tekovina EU je predviđeno da Srbija nastavi da implementira regulativu EU u oblasti borbe protiv korupcije, a osnovne smernice za neophodne izmene propisa u ovoj oblasti su definisane Nacionalnom strategijom, dok su mere iz oblasti borbe protiv korupcije usklađene sa preporukama Evropske komisije i obuhvataju i poslovne subjekte. Posebno ističemo da su Akcionim planom za primenu nacionalne strategije precizno definisane konkretne aktivnosti i zaduženja različitih subjekata u cilju ostvarivanja zahteva definisanih nacionalnom strategijom. Podsticajni okvir za izgradnju sistemskih preventivnih antikorupcijskih mehanizama za sveobuhvatnu antikorupcijsku borbu postavljaju strateška načela vladavine prava, nulte tolerancije na korupciju, odgovornosti, sveobuhvatnosti mera i saradnje različitih subjekata, efikasnosti i transparentnosti. Podstiče se autonomna antikorupcijska praksa privrednih subjekata i izrada planova integriteta, usvajanje kodeksa poslovne etike i korporativnog upravljanja. U ovom strateškom dokumentu pominje se i značaj Deklaracije u borbi protiv korupcije, autonomnog dokumenta mreže Globalnog dogovora UN u Srbiji, posebno u segmentu kreiranja heterogenih mera i aktivnosti članica mreže u borbi protiv korupcije, sa naglaskom na prevenciju.

Kao što je prethodno istaknuto, korupcija je društveno patološka pojava, koja na globalnom nivou predstavlja prepreku razvoju privrede. Konkretni instrumenti za borbu protiv korupcije su 10. princip Globalnog dogovora (nefinansijsko izveštavanje) koje će od 2017.godine biti obavezno za velike kompanije u EU, zatim ISO norme i OECD-ove smernice za multinacionalne kompanije.

JUBMES banka, kao aktivna članica Globalnog dogovora u Srbiji pruža maksimalan doprinos eliminisanju odnosno minimiziranju korupcije, koja ima krajnje negativan uticaj, kako na političku, tako i na ekonomsku sferu društva.

Uvereni smo da održivu i konkurentnu poziciju Banke na tržištu određuje i pozitivan odnos prema društveno odgovornom poslovanju,odnosno zdravom biznisu, uz ciljnu „0 toleranciju“ prema koruptivnom ponašanju na svim nivoima. Sve

navedeno je temelj modernog, transparentnog i zdravog biznisa, bez kojeg nema konkurentne i uspješne ekonomije. Istovremeno, dinamika ostvarivanja Agende pristupanja Republike Srbije Evropskoj Uniji je značajno determinisana i ostvarivanjem ovog koncepta, koji inkorporira elemente poslovne etike i isključuje bilo koji oblik korupcije i mita u uslovima poštovanja zdrave konkurencije između različitih poslovnih subjekata realnog i/ili finansijskog sektora.

JUBMES banka je bila prvi potpisnik Deklaracije o borbi protiv korupcije (2010.godine) među članicama nacionalne mreže Globalnog dogovora. Ovaj dokument predviđa obavezu poštovanja najviših standarda i aktivnosti u borbi protiv korupcije, kao i izradu izveštaja sa opisom usvojenih akata i mera u oblasti borbe protiv korupcije, u skladu sa preporukom da se primenjuju smernice Globalnog dogovora o izveštavanju o 10. principu. Banka je kreator i prvog izveštaja primeni 10. principa, koji je na više međunarodnih skupova ocenjen kao primer pozitivne i inovativne prakse, koja može podsticajno uticati na osnaživanje preventivnih antikorupcijskih mehanizama u bankarsko-finansijskom sektoru zemalja u tranziciji i/ili zemalja u grupaciji tzv. emerging markets.

Borbi protiv korupcije prilazimo integralno, sveobuhvatno, transparentno i u skladu sa sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta. Integritet i etičnost, poštovanje normativnog okvira, promocija vrednosti iznad normativnog okvira koje su rezultat primene principa DOP, kreiranje novih proizvoda koji implementiraju te vrednosti i etičke standarde - naša su strateška i konkretna orijentacija. Za Banku je suština poslovne etike očuvanje i unapređivanje integriteta bankarske profesije, dostojanstva, objektivnosti, nepristrasnosti, odgovornosti, kredibiliteta, efikasnosti, transparentnosti i delovanja ličnim primerom u vršenju profesije. Aktivnim pristupom doprinosimo unapređenju politika i korporativne prakse na polju društvene odgovornosti i etičkog biznisa. Na ovaj način poslovni subjekti postaju potencijalni partneri u ostvarivanju aktuelne platforme korporativne održivosti koja je u funkciji u ostvarivanja nove razvojne agende UN 2030.

Imajući u vidu ukupne aktivnosti JUBMES banke na polju borbe protiv korupcije, koje su podstaknute našim angažovanjem u mreži Globalnog dogovora i kreativnim pristupom u primeni 10. principa Globalnog dogovora, nastavili smo da potvrđujemo leadersku poziciju među članicama mreže. Osobenost našeg pristupa je koherentan i normativno zaokružen Antikorupcijski program, koji ne zapostavlja ni jedan segment antikoruptivnog delovanja svih struktura Banke.

Antikorupcijski program, u normativnom smislu, postavlja jasne i precizne smernice održivog i konkurentnog poslovanja Banke, u skladu sa pozitivnim propisima, najvišim standardima zdravog i fer poslovanja i vrednostima etičkog biznisa. Kultura etičkog biznisa i principi KDO oblikuju naš Antikorupcijski program, dopunjujući njegovu normativnu dimenziju.

Umesto separatnog normiranja pojedinih aspekata borbe protiv korupcije, opredelili smo se da integrativno kroz dva krovna dokumenta objedinimo sve

antikorupcijske mehanizme, koji su istovremeno i preventivnog karaktera. Sankcionisanje i prevencija koruptivnih ponašanja su dva paralelna i povezana mehanizma u okviru našeg Antikorupcijskog programa. Ovaj program je srž naše politike promocije principa KDO i novih ciljeva održivog razvoja. Antikorupcijski program potvrđujemo našu opredeljenost i javno zalaganje za kulturu integriteta i striktnu usklađenost sa relevantnim propisima, uključujući i antikorupcijske propise domaćeg ili međunarodno-pravnog karaktera.

Inovirani i unapredjeni Antikorupcijski program Banke obuhvata dva ključna krovna dokumenta. Prvi krovni interni dokument je Kodeks korporativnog upravljanja JUBMES banke. Novi integralni tekst je usvojio Upravni odbor Banke sredinom 2016.godine. Osnovni razlog za usvajanje novog Kodeksa korporativnog upravljanja je usaglašavanje sa izmenjenom zakonskom regulativom (Zakon o izmenama i dopunama Zakona o bankama, Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije, Zakon o zaštiti korisnika finansijskih usluga i Zakona o zaštiti uzbunjivača).

Naime, Zakonom o privrednim društvima se propisuje da je Izjava o primeni kodeksa korporativnog upravljanja sastavni deo godišnjeg izveštaja o poslovanju javnog akcionarskog društva. Izjava sadrži obaveštenje o kodeksu korporativnog upravljanja koji društvo primenjuje, kao i mesto na kojem je njegov tekst javno dostupan, sva bitna obaveštenja o praksi korporativnog upravljanja koje društvo sprovodi, a posebno one koje nisu izričito propisane zakonom; odstupanja od pravila kodeksa korporativnog upravljanja ako takva odstupanja postoje i obrazloženje za ta odstupanja.

Kodeksom korporativnog upravljanja se utvrđuje se skup pravila i načela koji predstavljaju osnov dobre korporativne prakse Banke kao javnog akcionarskog društva i ustanovljavaju organizacioni principi koji predstavljaju smernice za postupanje nosioca korporativnog upravljanja. Cilj Kodeksa je uspostavljanje visokih standarda u oblasti korporativnog upravljanja, što treba da omogući jačanje poverenja akcionara i investitora u Banku, kao preduslov obezbeđenja dugoročnog i stabilnog razvoja, uz negovanje reputacije Banke kao uspešne poslovne finansijske institucije.

Kodeksom se potvrđuje da Banka poštuje zakonske i podzakonske propise, standarde dobre poslovne prakse i interna akta. Osnovni princip u našem poslovanju je poštenje. U cilju dosledne primene principa poštenja i fer odnosa prema klijentima, Banka nastoji da u svakom momentu klijentima budu dostupne tačne i nedvosmislene informacije u vezi sa našim proizvodima-uslugama. Kada kreiramo nove proizvode, u cilju obezbeđenja fer i poštenog odnosa prema klijentima, rukovodimo se idejom nedvosmislenosti i transparentnosti novih proizvoda.

Kodeks korporativnog upravljanja je instrument razvijanja poverenja i podrške pravima akcionara i klijenata Banke i podrška stabilnosti Banke.

Primena i praćenje najviših standarda u oblasti kvalitetnog korporativnog upravljanja je trajan proces koji podložan stalnom razmatranju i poboljšanju.

U Kodeksu se decidno navode nadležnosti UO i IO Banke i posebno ističe obaveza članova organa upravljanja da javni interes ne podrede privatnom. Dužni su da se pridržavaju propisa, da odgovorno vrše funkcije, da izbegavaju stvaranje odnosa zavisnosti prema licu koje bi moglo da utiče na njegovu nepristrasnost u vršenju javne funkcije i da ne koriste funkciju za sticanje bilo kakve koristi ili pogodnosti. Dužni su da postupaju savesno i lojalno prema Banci, da ne koriste njenu imovinu u ličnom interesu, da ne koriste povlašćene informacije u ličnom interesu i za lično bogaćenje i ne koriste poslovne mogućnosti Banke za svoje lične potrebe.

Član Upravnog odbora Banke u roku od mesec dana od dana stupanja na dužnost, Upravnom odboru dostavlja pismenu izjavu koja sadrži sledeće podatke: a) o njegovim imovinskim pravima/ imovinskim pravima članova svoje porodice, čija tržišna vrednost prelazi 10.000 evra u din. protivvrednosti prema zvaničnom srednjem kursu na dan procene vrednosti ovih prava i b) o pravnom licu u kojem on ili članovi njegove porodice učestvuje u organima upravljanja ili rukovođenja ili imaju učešće u tom pravnom licu, odnosno status ortaka ili komplementara.

Kodeksom se takodje jasno precizira da član Izvršnog odbora Banke ima status javnog funkcionera u smislu Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije i dužan je da postupa po obavezama propisanim tim zakonom. Saglasno Kodeksu, Izvršni odbor obezbeđuje da svi zaposleni budu upoznati sa propisima i drugim aktima Banke kojima se uređuju njihove radne obaveze. IO Banke donosi potrebna akta i obezbeđuje da se svi zaposleni upoznaju sa pravima iz Zakona o zabrani zlostavljanja na radu.

Takodje, Izvršni odbor donosi akte kojima se obezbeđuje primena Zakona o zaštiti uzbunjivača i omogućava prijava štetnih radnji i korupcije i zaštita uzbunjivača.

Drugi krovni dokument našeg jedinstvenog inoviranog Antiokorupcijskog programa je Kodeks profesionalnog ponašanja zaposlenih JUBMES banke, usvojen sredinom 2016.godine. Ovim kodeksom se utvrđuje skup etičkih principa i pravila profesionalnog bankarskog ponašanja kojima su svi zaposleni dužni da rukovode. Sve navedeno je u cilju očuvanja poslovne i moralne odgovornosti zaposlenih, njihove međusobne saradnje i odnosa sa klijentima, kao i radi i održavanja visokih standarda u bankarskom poslovanju.

Kodeks predstavlja dopunu odredaba više imperativnih propisa koji regulišu poslovanje Banke. Kodeks treba da doprinese očuvanju reputacije Banke kao renomirane profesionalne institucije, koja uspešno realizuje definisane ciljeve poslovanja, ali i održavanju i uvećavanju finansijskog potencijala Banke.

Ističe se da je Banka prihvatila da primenjuje Kodeks profesionalnog bankarskog ponašanja donet od strane Udruženja banaka Srbije, kojim su definisani opšti principi i norme profesionalnog bankarskog ponašanja za zaposlene u bankama i za njihove poslovne odnose sa klijentima, sa ciljem upoznavanja klijenata sa minimumom standarda dobre bankarske prakse.

Novousvojenim Kodeksom profesionalnog ponašanja zaposlenih JUBMES banke se definišu načela koja obavezuju sve zaposlene, a sve u cilju poštovanja najviših standarda poslovnog ponašanja, posvećenosti poslovima i lojalnost u njihovom obavljanju; izbegavanja nastajanja sukoba interesa; sprečavanja nanošenja štete ugledu Banke; zaštite podataka i informacija i obaveze čuvanja podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu.

Za potrebe ovog Izveštaja, navodimo najvažnije odredbe Kodeksa koje doprinose naprednoj primeni 10. principa Globalnog dogovora i našeg pozitivnom određenju prema kulturi zdravog biznisa, vrednostima DOP i antikorupciji, kao ciljnom orijentaciji.

Prema ovom aktu, zaposleni su obavezi da budu upoznati sa zakonima i drugim propisima, poslovnim politikama, procedurama i drugim aktima kojima se uređuje obavljanje poslova, da ih primenjuje i da se ponašaju u skladu sa njima.

Zaposleni su dužni da štite imovinu i interese Banke, odnosno imovinu i interese klijenata Banke. Takodje su dužni da poslove obavljaju u okviru datih ovlašćenja, savesno, odgovorno i pošteno, sa dužnom pažnjom, blagovremeno i efikasno u najboljem interesu Banke, ne dopuštajući uticaj ličnih pobuda, odnosno izbegavajući sve situacije koje bi mogle izazvati sukob interesa.

Kodeksom se uređuje obaveza zaposlenih da čuvaju poverljivost podataka i informacija koje se odnose na lične podatke, finansijsko stanje, transakcije, vlasništvo i poslovne veze klijenata Banke i dr. Ako zbog prirode posla imaju pristup takvim podacima, zaposleni ne smeju da predmetne podatke saopštavaju trećim licima, niti ih koriste protivno interesu Banke i klijenata i dr.

Pored navedenog, zaposleni je dužan da osnovna sredstva, inventar, sredstva informacione tehnologije, intelektualnu svojinu Banke i druga poverena sredstva koristi isključivo za obavljanje poslova, ekonomično i efikasno i da ih ne koristi u privatne svrhe.

Zaposleni je dužan da poslove obavlja tako da interes Banke ne podredi privatnom interesu, niti da među njima izazove sukob, kao i da vodi računa o mogućnosti nastanka sukoba interesa. Sukob interesa postoji kada zaposleni ima privatni interes koji utiče ili može da utiče na nepristrasno i objektivno obavljanje njegovih poslova.

U skladu sa ovim Kodeksom, članovi Kreditnog odbora i Izvršnog odbora su dužni da kada odlučuju o pitanjima iz svoje nadležnosti, odnosno kod donošenja odluka o odobravanju kredita, vode računa da njihovi lični interesi ne dolaze u sukob sa interesima Banke, odnosno da se rukovode interesima Banke, poštujući zakonske propise i važeće procedure.

Kodeksom je precizirano da je zaposlenom zabranjeno da, radi pribavljanja koristi za sebe ili drugog ili nanošenja štete drugom, koristi i saopštava saznanja i informacije do kojih je došao u obavljanju poslova, a koje nisu dostupne trećim licima – tzv. insajderske informacije.

U skladu članom 13. Kodeksa, zaposlenima je zabranjeno da primaju poklone u vezi sa obavljanjem poslova, izuzev protokolarnih i prigodnih poklona. Poklonom se smatraju se novac, stvari, prava ili usluge koji su izvršene bez odgovarajuće naknade, kao i svaka druga korist koja je zaposlenom data lično ili preko drugog lica ili obećana u vezi s poslovima.

Članom 14. Kodeksa uređjuje se zabrana sprečavanja uzbunjivanja i zaštita uzbunjivača. Banka je donela opšte akte kojima je regulisala postupak prijavljivanja štetnih radnji i korupcije u Banci (postupak uzbunjivanja) i kojima je zabranila stavljanja uzbunjivača, odnosno lica koje uživa zaštitu kao uzbunjivač u nepovoljniji položaj zbog uzbunjivanja.

Banka svim radno angažovanim licima dostavlja pismeno obaveštenje o pravima iz zakona koji uređuje zaštitu uzbunjivača. Saglasno Zakonu, određeno je lice ovlašćeno za prijem informacija i vođenje postupka u vezi sa uzbunjivanjem. Zaposlenom koji prijavi štetnu radnju i korupciju pruža se zaštita u skladu sa zakonom, ako uzbunjivanje izvrši na način propisan zakonom i otkrije informaciju u roku od jedne godine od dana saznanja za izvršenu radnju zbog koje vrši uzbunjivanje, a najkasnije u roku od deset godina od dana izvršenja te radnje.

Banka preduzima mere za zaštitu uzbunjivača od štetne radnje, kao i neophodne mere radi obustavljanja štetne radnje i otklanjanja posledica štetne radnje. U slučaju anonimnih prijava, Banka neće preduzimati mere u cilju otkrivanja identiteta anonimnog uzbunjivača.

Važno je istaći da nepostupanje po odredbama Kodeksa predstavlja povredu radne obaveze za koju zaposleni može biti odgovoran u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom. Prilikom zasnivanja radnog odnosa, Odeljenje ljudskih resursa novog zaposlenog upoznaje sa odredbama ovog kodeksa.

Odeljenje kontrole usklađenosti poslovanja se stara o poštovanju odredaba ovog kodeksa. Na zahtev zaposlenih, ovo Odeljenje daje tumačenje odredaba Kodeksa. Zaposleni je dužan da ovu organizacionu jedinicu odmah obavesti o svakoj situaciji koja predstavlja kršenje ili mogućnost kršenja odredaba Kodeksa. Odeljenje kontrole usklađenosti poslovanja informiše zaposlene i vrši obuke koje su bitne za primenu Kodeksa.

Zaključujemo da unapredjeni i inovirani Antikorupcijski program Banke može podsticajno uticati za dalju naprednu primenu principa KDO, posebno u sferi antikorupcije i naše još snažnije određenje prema etičkom antikoruptivnom poslovanju.

U tom cilju nastavili smo sa edukacijom zaposlenih o novoj razvojnoj agandi i principima KDO, a u svetlu primene novog integrisanog Antikorupcijskog programa Banke. Zaposleni su, tokom prezentacije koju je izložila zadužena osoba za materiju DOP oktobra 2016.godine, posebno informisani o razvoju koncepta KDO i novog legislativnog okvira u Uniji, koji se odnosi na društveno odgovorno poslovanje i

promociju etičkog biznisa u svim sferama privrednog okruženja. Tumačen je novi interni normativni okvir Banke i ukazano je na važnost usvajanja pomenutih kodeksa, koji su dokaz da svoje aktivnosti progresivno uskladjujemo sa principima Globalnog dogovora i da time aktivno učestvujemo u ostvarivanju strateških dokumenata i ciljeva RS u borbi protiv korupcije.

U saradnji sa Sekretarijatom Globalnog dogovora, aktivno učestvujemo u realizaciji okruglih stolova o dobrim antikorupcijskim praksama i pratimo međunarodnu regulativu u delu borbu protiv korupcije, posebno u okviru poslovne sfere. Po značaju ističemo da je predstavica Banke, zadužena za materiju uskladjenosti poslovanja, učestvovala na okruglom stolu na temu: "Da li su compliance programi efektivni ili papirni?". Okrugli sto je održan krajem oktobra 2016. godine u organizaciji Globalnog dogovora UN u Srbiji, revizorske kompanije "Ernst and Young" i Asocijacije profesionalaca u oblasti uskladjenosti poslovanja iz SAD. Jedna o tema na okruglom stolu je bila-Compliance programi u svetu, njihova efektivnost i uticaj na poslovnu klimu i investicije. Prezenter ove teme je bio g-din Joe Murphy, direktor za javne politike Asocijacije profesionalaca za oblast korporativne uskladjenosti i etike iz SAD. Tokom ove prezentacije ukazano je važnost poslovnog integriteta, uskladjenosti, etičkih standarda i dobre poslovne prakse u odredjenju domaćeg tržišta kao konkurentnog na zdravim osnovama i stimulativnog za strana ulaganja. Ukazano je na povezanost funkcije uskladjenosti poslovanja sa politikom upravljanja rizicima KDO i profilisanjem poslovnih subjekata kao društveno odgovornih.

Nastavili smo da dubljom analizom posebnih pravila Međunarodne trgovinske komore koja se odnose na posebnu proveru trećih lica (due diligence) u suzbijanju korupcije: Uputstvo za MSP, koju je pripremila Komisija MTK za korporativnu odgovornost i suzbijanje korupcije - Dokument br. 195-64 Revizija 2. Preduzećima koja posluju na međunarodnom nivou ili razmatraju širenje svog poslovanja u inostranim jurisdikcijama, kao i onima koja posluju u domaćem okruženju, često su potrebna treća lica za pružanje usluga. Ovo angažovanje trećih lica upravo predstavlja značajne rizike od korupcije.

Cilj svih navedenih aktivnosti je dostizanje visokog nivoa antikorupcijske kulture i poslovne etike, čime Banka nastoji da zadovolji najviše međunarodne standarde.i.

Novi Antikorupcijski program Banke je podrška savremenim modelima odgovornog poslovanja, koji uključuje oblikovanje novih vrednosti na dugoročnoj osnovi, korišćenjem tekućih i razvojnih potencijala privrednog subjekta, uz stalno unapređenje sistema upravljanja rizicima koji prate ekonomski, socijalni i ekološki razvoj. Etički biznis, poslovna etika, društveno odgovorno poslovanje, izveštavanje o principima DOP su pretpostavke novog koncepta korporativne održivosti.

II EFEKTI PREDUZETIH AKTIVNOSTI NA POLJU KDO TOKOM AKTUELNOG IZVEŠTAJNOG PERIODA

- Tokom izveštajnog perioda, JUBMES banka je nastavila da razvojni i integrativno pristupa principima DOP povezujući ih sa jedinstvenim sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta i primenom najviših međunarodnih poslovnih standarda, a sve u cilju održivog i tržišno respektabilnog pozicioniranja u okviru bankarsko-finansijskog sektora, ali i pozicioniranja među liderima promocije principa KDO na nacionalnom i regionalnom nivou.

- Nastavili smo da progresivno promovišemo sve dimenzije društveno odgovornog poslovanja (ekonomsku, socijalnu i ekološku, odnosno unutrašnju i spoljnu) jer tako izgradjena sveobuhvatna politika društveno odgovornog poslovanja uz poštovanje saradnje sa internim i eksternim zainteresovanim grupama (stakeholders), može postati alat za ostvarivanje izabranih ciljeva nove Razvojne agende UN 2015-2030.

- Svi segmenti održivog razvoja (ekonomski, socijalni, kulturni i ekološki) moraju biti ostvareni uz angažovanje različitih subjekata-institucija javne, privredne i nevladine sfere i promociju transektorskog partnerstva-dijaloga. Podržavamo aktivnosti Globalnog dogovora, koje su primarno u funkciji ostvarivanja novih razvojnih ciljeva. U tom kontekstu od značaja je delovanje svih struktura nacionalne mreže Globalnog dogovora, a posebno nove Radne grupe za promociju novih ciljeva održivog razvoja Globalnog dogovora u Srbiji, koja treba da postane partner javnoj sferi i civilnom društvu u izboru ciljeva održivog razvoja na nacionalnom nivou.

- Imajući u vidu navedeno, tokom prethodne godine, aktivno smo učestvovali u radu Upravnog odbora nacionalne mreže Globalnog dogovora i različitih organizacionih struktura nacionalne mreže Globalnog odgovora UN (radne grupe za KDO u bankarstvu i finansijama, za promociju novih ciljeva održivog razvoja, antikorupciju i dr.), u cilju promovisanja razmene dobre prakse i ideja, medjusektorskog dijaloga, umrežavanja različitih poslovnih subjekata i organizacija posvećenih održivom razvoju .

- Učestvovali smo u projektu izrade publikacije "Kako naše organizacije ostvaruju ciljeve održivog razvoja" u organizaciji Radne grupe za promociju novih ciljeva održivog razvoja, u kojoj su izneti primere dobre više poslovnih subjekata članica nacionalne mreže uključujući i JUBMES banku.

- Aktivno smo doprineli inoviranju internih dokumenata nacionalne mreže Globalnog dogovora (organizacioni principi i upravljačka struktura, poslovnik o radu id r.) usvojenih na Skupštini mreže održanoj krajem novembra 2016.godine. Novim internim dokumentima nacionalne mreže naglašava se njena misija u promociji i

unapredjenju primene principa Globalnog dogovora, promociji modela DOP i novousvojenih ciljeva održivog razvoja.

-Učestvovali u izradi zajedničkih stavova nacionalne mreže u vezi sa predlozima glavnog ofisa Globalnog dogovora u New Yorku, kojim se predviđa promena profila mreže od neprofitne dobrovoljne strukture u međunarodnu organizaciju, sa pravnim subjektivitetom.

- Nastavili smo da podržavamo, saglasno svojim mogućnostima, rad Fondacije Globalnog dogovora UN koja je u aktuelnom periodu usmeren na projekte korporativne održivosti i tripartitnog partnerstva za održivi razvoj.

- Stalno evaluiramo naša akta i efekte realizacije istih u oblasti KDO. Navedeno je definisano sistemom integrisanog menadžementa kvaliteta i činjenicom da su principi KDO implementirani u politike kvaliteta, sigurnosti informacija i zaštite životne sredine i sintetički su povezani usvojenim ISO standardima (ISO standardi 9001, 27001 i 14001).

- Nastavili smo da sveobuhvatno promovišemo kulturu ljudskih prava na internom i eksternom nivou. Stalno doprinosimo unapredjuju sistema zaštite ljudskih prava i preventivnog delovanja u ovoj oblasti. Sagledamo ovaj aspekt DOP-a u integralnom smislu sa normativnog i praktičnog stanovišta, ne zanemarujući činjenicu da su ljudska prava essentio prava na razvoj, odnosno održivog razvoja.

- U izveštajnom periodu smo potvrdili smo našu trajnu posvećenost internoj dimenziji DOP-a koja priritetno obuhvata zaposlene i uključuje investiranje u ljudski kapital, unapredjenje sistema zaštite zdravlja i bezbednosti na radu. Zaposleni su uključeni u reodvne obuke u vezi sa zaštitom zdravlja na radu, zaštitom od požara i evaluaciju znanja zaposlenih iz ove oblasti.

-Nastavili smo da unapredjujemo politiku upravljanja ljudskim resursima. I podstičemo proces stalnog usavršavanja zaposlenih koji treba doprinosi dostizanju utvrđenih poslovnih strateških ciljeva. JUBMES banka ne zapostavlja ni ulogu obrazovanja kao razvojne determinante. U tom smislu prilogođena je i naša politika upravljanja ljudskim resursima. U skladu sa Politikom obuke i stručnog usvršavanja zaposlenih u Banci i zahtevima ISO standarda, zaposleni su bili uključeni u obuke internog karaktera, seminare domaćeg i međunarodnog karaktera koje su obradjivali teme iz složene oblasti domaćeg i međunarodnog platnog prometa, uključujući i učešće na finansijskim skupovima i forumima posvećenim pitanjima razvoja bankarskih proizvoda i usluga. Zaposleni su usavršavali svoja znanja u oblasti međunarodnog platnog prometa, instrumenata obezbeđenja naplate, korporativnog bankarstva, evropskih integracionih procesa, inovativnih tehnologija i mobilnog bankarstva, unapređenja compliance funkcije, dokumentarnom poslovanju i dr.

- Ceneći važnost promocije principa KDO i Programa UN za održivi razvoj, u okviru obuka koje su posvećene novim ciljevima održivog razvoja i savremenom poslovnog konceptu odgovornog biznisa, održano je predavanje/prezentacija za zaposlene u Banci na temu „Korporativna društvena odgovornost i održiv razvoj“.

-Zaposlenima u Banci su i dalje omogućeni besplatni sistematski pregledi, kao i korišćenje usluga lekara-specijalista pod povlašćenim uslovima - za zaposlene i članove njihovih porodica.

- Svoj pozitivan i aktivan odnos prema principima društveno odgovornog poslovanja dokazujemo saradnjom i podrškom radu različitih neprofitnih humanitarnih i sportskih organizacija-udruženja u našoj zemlji (Centar za sluh i Zavičajno sportsko udruženje " Drina- Una", ŠK "Crvena zvezda" i Parolimijski komitet Srbije), jer samo demokratsko otvoreno inkluzivno društvo može da odgovori na sve izazove novih razvojnih strategija.

- Banka je podržala projekte afirmacije nacionalne kulturne baštine, kulture jezika kao determinanti nacionalnog kulturnog identiteta , ali i obrazovanja kao razvojne komponente (nabavka knjiga za osnovne škole na teritoriji AP Kosovo i Metohija).

- Tradicionalno podržavamo rada Humanitarne fondacije "Za dečje srce" čiji smo jedan od osnivača. U saradnji sa elitnim timom kardiološkog i kardiohirurškog odeljenja Instituta za majku i dete „Dr Vukan Čupić“ u Beogradu, definišu se akcije bi treba da se sprovedu kako bi se unapredio rada ovog Odeljenja. Sprovedena je akcija "Kućica srce". U okviru akcije predviđeno je postavljanje prigodnih kasica Fondacije u cilju prikupljanja sredstava za nabavku respiratora za novorodjenčad i odojčad.

- I tokom ovog izveštajnog perioda nastavili smo da unapređujemo primenu standarda ISO 14001, usvajanjem više procedura i uputstava koji se odnose na zaštitu životne sredine.

- U oblasti zaštite životne sredine nastavili smo višegodišnju saradnju sa Društvom koje se stara o Specijalnom rezervatu prirode Uvac i to pružanjem podrške projektu hranilišta za beloglavog supa, koji je simbol jednog od najbogatijih prirodnih rezervata Republike Srbije.

- Inicirali smo prezentaciju ukupnih aktivnosti Društva koje se stara o Specijalnom rezervatu prirode Uvac na sastanku Radne grupe za promocije novih ciljeva održivog razvoja održanog početkom, ali i naše višegodišnje saradnje kao primera dobre društveno odgovorne prakse.

- Banka je strateški posvećena unapredjenju kulturi etičkog biznisa I sledstveno tome smo nastavili da progresivno primenjujemo 10.princip Globalnog dogovora UN – borbu protiv korupcije. Potvrđujemo lidersku poziciju u primeni ovog principa, a naš inovirani i zaokruženi Antikorupcijski program u normativnom i institucionalnom smislu doprinosi takvoj poziciji medju društveno odgovornim poslovnim subjektima Republike Srbije. Novim Kodeksom korporativnog upravljanja i Kodeksom profesionalnog bankarskog ponašanja, koji predstavljaju dva krovna interna dokumenta celovitog antikorupcijskog programa JUBMES banke, nastavljamo da u svojstvu aktivne članice Globalnog dogovora progresivno

primenjujemo DOP kao sastavni deo modernog poslovanja i etički biznis kao važan segment društvene održivosti .

-Uparedo sa zaokruživanjem antikorupcijskog programa i dalje smo posvećeni smo svim vidovima edukacije i informisanja u oblasti borbe protiv korupcije, kako internim, tako i eksternim, a sve u cilju kreiranja održivog modela borbe protiv korupcije, sa naglaskom na preventivnu dimenziju .

Sve navedene aktivnost potvrđuju da JUBMES banka nije samo formalna posvećena savremenim modelima odgovornog biznisa, već suštinski, konkretno i progresivno primenjuje deset principa Globalnog dogovora u sintezi sa dinamičnim sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta i najvišim međunarodnim standardima poslovanja.

IV BUDUĆA ORIJENTACIJA I PLANIRANE AKTIVNOSTI BANKE USMERENE NA UNAPREĐENJE PRIMENE PRINCIPA KDO I ODRŽIVOG RAZVOJA

-Uparedo sa ostvarivanjem održive tržišno konkurentne i prepoznatljive pozicije JUBMES banke u domaćem i regionalnom bankarsko-finansijskom tržištu kroz pružanje široke palete savremenih proizvoda i usluga sa prioriternim usmerenjem na korporativni sektor i razvoj integrisanog menadžmenta kvaliteta kojeg prati i primena referentnih međunarodnih standarda poslovanja, nastavićemo da strateški i razvojno promovisemo društveno odgovorno poslovanje, koji je istovremeno i funkcionalni deo strategijskog menadžmenta.

-Strateški orijentisana prema razvoju svih principa DOP (ljudska prava, radni standardi, životna sredina i antikorupcija), Banka će u narednom periodu težiti da celovito i razvojno primenjuje ove principe, uz stalno unapređenje kulture etičkog poslovanja, aktivnosti i saradnje sa različitim subjektima socijalne i poslovne sfere i kreiranje inovativnih trans-sektorskih i unutar-sektorskih partnerstva.

- Poštujući holističku dimenziju održivog razvoja, odnosno uskladjenost ekonomske, socijalne i ekološke dimenzije integralnog- humanog razvoja, JUBMES banka će nastojati da potvrđuje trajnu posvećenost društveno odgovornom obliku poslovanja, koji je osnovni instrument ostvarivanja izabranih ciljeva razvojne Agende UN 2015-2030. koja obavezuje različite subjekte javnog i poslovnog sektora i civilnog društva.

- I u narednom periodu Banka će, saglasno svojim mogućnostima, nastojati da podržava aktivnosti, inicijative i projekte različitih struktura nacionalne, regionalne i globalne mreže Globalnog dogovora UN i stalno unapređivati međusektorski dijalog,

razmenu dobrih poslovnih praksi i dr., a u cilju realizacije nove globalne razvojne platforme na nivou poslovne sfere - korporativne održivosti.

- Zaključujemo da će vrednosna i progresivna orijentacija JUBMES banke prema principima KDO, zdravog biznisa i održivog razvoja, na dugoročnoj osnovi, kroz sistem integrisanog menadžmenta kvaliteta, obezbediti nužne preduslove za sve aktivnije učešće Banke u ostvarivanju strateških integracionih i razvojnih procesa Republike Srbije, ali i primeni novog Programa UN za održivi razvoj na nacionalnom nivou, odnosno u svim segmentima našeg društvenog i poslovnog okruženja.



[Signature]

Dr Miloš Vujnović,
predsednik izvršnog odbora

[Signature]

Igor Jovanović,
član izvršnog odbora



This is our Communication on Progress
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.