

LJUDI I DRUŠTVENA PITANJA

NATASA NOVAKOVIC, ESG DIREKTORICA, HUP

ESG Team waiting for data from others Departments



S

SOCIAL



ŠTO ZNAMO?

- Početni rad na definiranju "društveno održivog" (S u ESG) sugerira da će "S" taksonomija predstavljati još više izazova od "E"
- Teško će se izraditi i dogovoriti ciljevi, a još teže biti će formulirati kvantitativne mjere, te dostupni i pouzdani podatci potrebni za izračun tih
- Dok se E ciljevi i kriteriji mogu uglavnom temeljiti na znanosti, to nije slučaj za S ciljeve ili kriterije. Iako postoje neke postojeće mjere za cilj "dostojanstvenog rada", uključujući zdravlje i sigurnost, antidiskriminaciju i stvaranje radnih mjesta, u početku će biti teže razviti mjerljive kriterije za druge aspekte.
- Prepoznato je da faktore S može biti najteže analizirati i ugraditi u investicijske strategije.

ODNOS „S” I „E”

- Također postoji temeljno pitanje o tome kako će S taksonomija odgovarati E taksonomiji.
- Na primjer, zatvaranje industrija koje jako zagađuju okoliš, iako pomaže u postizanju E ciljeva, može imati negativan učinak na radnike i lokalne zajednice, barem kratkoročno.
- I hoće li biti jedno kombinirano izvještavanje o usklađivanju taksonomije, ili dva odvojena izvještavanja ili ?

POSTOJEĆI STANDARDI –POLAZIŠTE?

- Postoje postojeći standardi i zakoni u ovom području, ali oni su usredotočeni na različite S čimbenike i imaju različite pristupe.
- U rujnu 2015. sve države članice usvojile su ciljeve održivog razvoja Ujedinjenih naroda (SDGs) kako bi okončale siromaštvo, zaštitile planet i osigurale prosperitet za sve.
- Ciljevi održivog razvoja izražavaju 17 idealnih globalnih ishoda i predlažu ciljeve na visokoj razini ili političke korake potrebne za njihovo postizanje



SFDR – DEFINICIJA DRUŠTVENO ODRŽIVIH AKTIVNOSTI

- Uredba EU-a o objavljivanju održivih financija (SFDR) opisuje vrstu aktivnosti koje se mogu smatrati društveno održivima:
 - one koje pridonose rješavanju nejednakosti ili potiču društvenu koheziju, društvenu integraciju i radne odnose, ili
 - koje se odnose na ljudski kapital ili ekonomski ili socijalno ugrožene zajednice.

ŠIRA SLIKA

- Šire gledano, S taksonomija ne može nadjačati ili zamijeniti nacionalne zakone o zdravstvenoj zaštiti, tretmanu radnika, obvezama stanodavca, određivanju plaća itd.
- Mora ih nadopunjavati.
- Razlike u nacionalnim zakonima stoga mogu imati veći utjecaj na izradu kriterija za faktore S nego za faktore E.
- Mogući pristupi uključuju pozivanje na međunarodne standarde i smjernice koje vrijede u mnogim jurisdikcijama ili definiranje pozitivnih doprinosa faktorima S kao onih koji nadilaze osnovne nacionalne zakonske zahtjeve ili europska načela.

PET KORAKA ZA POČETAK

1. Definirajte opseg izvješća o društvenom utjecaju
2. Odredite svoj format za izvješćivanje
3. Odaberite značajne pokazatelje o kojima ćete izvješćivati
4. Prikupite i predočite svoje podatke
5. Nastavite s angažmanom i evaluacijom

OPSEG IZVJEŠĆA

- Prije prikupljanja podataka i kontaktiranja dionika, odlučite o opsegu izvješća o društvenom učinku i identificirajte granice tema za svaku od OBUHVAĆENIH značajnih tema.
- Uključujete li utjecaje podružnica ili samo utjecaje matične tvrtke?
- Koji je vremenski okvir i tematske granice izvješća?

GRANICE IZVJEŠĆIVANJA

- Uske granice izvješćivanja mogu izazvati kritike jer se mnogi organizacijski utjecaji – i pozitivni i negativni – javljaju unutar opskrbnog lanca tvrtke.
- Pobrinite se da vaša analiza gleda dalje od neposrednih aktivnosti vaše tvrtke kako bi uključila neizravne utjecaje, kao što je gospodarski rast u opskrbnom lancu ili dugoročni učinci obrazovnih programa.

FORMAT IZVJEŠTAJA

- Izvještavanje o društvenom utjecaju može se integrirati u postojeće javne objave ili biti zasebna komunikacijska strategija.
- Razmislite hoćete li izraditi samostalno izvješće ili uključiti objave o društvenim učincima u izvješće o održivosti, godišnje izvješće ili na web mjesto vaše tvrtke.
- Tijekom ove faze istražite želite li uskladiti izvješćivanje s postojećim okvirima utjecaja, kao što su UN-ovi ciljevi održivog razvoja (SDG).

PRIMJERI IZVJEŠĆA

- Dell Technologies, na primjer, proizvodi samostalna izvješća o društvenom utjecaju

<https://www.dell.com/en-us/blog/tags/social-impact/>

- Starbucks integrira objave o društvenom utjecaju u svoje godišnje izvješće o održivosti

<https://stories.starbucks.com/uploads/2023/06/Starbucks-2022-Global-Environmental-and-Social-Impact-Report.pdf>

<https://standardcharteredbank.turtl.co/story/futuremakers-impact-report-2023/page/9>

ODABERITE ZNAČAJNE POKAZATELJE

- Odaberite jasno definirane, relevantne, uravnotežene i usporedive pokazatelje za mjerenje i izvješćivanje o društvenim utjecajima.
- Ključni dionici također se mogu konzultirati kao dio procesa odabira kako bi se osiguralo da su odabrani smisleni pokazatelji i da se o njima izvještava.
- Upotrijebite mješavinu pokazatelja inputa, outputa i ishoda kako biste zabilježili ne samo utrošene resurse već i dugoročne učinke ili ostvarene rezultate

PRIKUPITE I PREDOČITE SVOJE PODATKE

- Istražite nove mjerne tehnike i alate koji će vam pomoći u prikupljanju podataka za odabrane pokazatelje.
- Predstavite podatke uz pomoć vizualnih elemenata, kao što su interaktivne infografike na web stranici vaše tvrtke.
- Svakako uključite opis korištenih metoda prikupljanja podataka (tj. anketa, platforme ili korišteni alati) i razmislite o uključivanju anegdotskih dokaza, uključujući studije slučaja i intervjue s dionicima kako biste prikazali priče korisnika.

NASTAVITE S ANGAŽMANOM I EVALUACIJOM

- Izbjegavajte pretvaranje izvješćivanja o društvenom učinku u beskorisnu vježbu
- Umjesto toga, učite iz svojih podataka i djelujte na područjima gdje je potrebno poboljšanje - identificirajte nedostatke npr. u lokalnom razvoju i analizirajte kako se vaši pozitivni učinci mogu poboljšati
- tražite mišljenje dionika o tome kako poboljšati buduća izvješća i potražite odgovarajuće kanale za nastavak promicanja izvješća svojim dionicima.



Okolišni faktori

Klimatske promjene
Emisija CO₂
Energijaska efikasnost
Upravljanje otpadom
Gubitak biodiverzitet
Zagađivanje vode, zraka i tla
Oskudnost resursa



Društveni faktori

Uvjeti rada
Preferencije i zahtjevi kupaca
Uključivost
Odnosi sa zajednicom
Zaštita podataka i privatnosti
Raznolikost
Ljudska prava



Upravljački faktori

Sastav Uprave
Struktura odbora
Izvršne naknade
Utjecaj politike
Mito i korupcija
Lobiranje
Pritisci investitora
Zaštita interesa dioničara



ZADANI CILJEVI

- Stvaranje rodne ravnopravnosti i uključivosti
- Dostojanstvena plaća
- Ulaganje u lokalnu zajednicu i stvaranje kvalitetnog odnosa s njom
- Omogućavanje osobnog napretka svojih zaposlenika
- Društvena odgovornost, transparentnost i etika u poslovnim operacijama i odlučivanju

TAKTIKE OSTVARENJA

- Uvođenje sustava za praćenje i izvještavanje o društvenim utjecajima poslovanja, omogućujući transparentnost i odgovornost
- Doprinos zajednici stvaranjem dobro plaćenih radnih mjesta te kvalitetnih proizvoda i usluga
- Nadzor poštivanja ljudskih prava u lancu vrijednosti
- Strateška društvena ulaganja
- Edukacija i osposobljavanje zaposlenika

PRIMJERI UTJECAJA NA DRUŠTVO

- Radni uvjeti i zaštita na radu
- Zdravlje i sigurnost u zajednici
- Opterećenje infrastrukture i uznemiravanje javnosti
- Zarazne bolesti
- Zdravstvena ispravnost proizvoda
- Promjena preferencija potrošača
- Poremećaji društvene kohezije i isključenost ranjivih skupina, raspad društvenih mreža i struktura
- Obrazovanje i razvoj vještina

IZAZOVI

- Promjena stavova i preferencija potrošača te povećanje njihovih očekivanja od proizvoda
- Raznolikost, jednakost i uključenost u cijelom vrijednosnom lancu
- Stvaranje partnerstva s dobavljačima koji podržavaju mjere održivosti
- Nedostatak mlade i kvalificirane radne snage
- Nedovoljna educiranost kompanija i zaposlenika o održivosti

PRILIKE

- Povećana potražnja potrošača za održivim proizvodima i uslugama
- Ispunjenje očekivanja internih dionika u kontekstu održivosti
- Prelijevanje pozitivnih društvenih utjecaja na sve dionike u vrijednosnom lancu
- Doškoloavanje postojeće radne snage u kontekstu novih uloga u održivoj ekonomiji
- Razvoj odnosa i suradnje s lokalnom i pogodnom zajednicom

PRIMJERI DOBRE PRAKSE

DHL

Ciljano stručno osposobljavanje i ponuda poslova za osobe s invaliditetom, prilagodbe radnog mjesta za gluhe zaposlenike.

XPO LOGISTIC

Road to Zero program za potpuno uklanjanje ozljeda na radu i poticanje svijesti o mentalnom zdravlju.

STRABAG

Uspostavljen Privatni fond za zapošljavanje i socijalna pitanja, tijekom radova na gradilištu nude lokalnoj zajednici informacije o razvoju radova.

Društveni čimbenici | Trendovi u industriji

IT	1	Jačanje zaštite podataka i privatnosti korisnika
	2	Promocija digitalne pristupačnosti i inkluzije u razvoju softvera i usluga
Ugostiteljstvo	3	Društvena odgovornost u nabavi i upravljanju lancem opskrbe
	4	Nedostatak i uvoz radne snage, povećanje benefita radnika
Energetika	5	Društvena odgovornost u eliminaciji energetske siromaštva
	6	Obnovljivi izvori energije i nova radna mjesta
Financije	7	Povećana potražnja investitora za održivim financijskim proizvodima
	8	Promocija financijske pismenosti i inkluzije za smanjenje ekonomskih nejednakosti
Transport	9	Društveni utjecaj urbanih rješenja mobilnosti i javnog prijevoza
	10	Utjecaj automatizacije i digitalizacije na radnu snagu u prijevozu
Retail	11	Inicijative za raznolikost, inkluzivnost, poštene radne uvjete na radnom mjestu
	12	Povećanje transparentnosti i etičnosti u lancu opskrbe
Građevina	13	Sigurnost i zaštita na radu, uvoz radne snage
	14	Stvaranje pristupačnih i inkluzivnih prostora, suradnja s lokalnom zajednicom
Proizvodnja	15	Poštovanje ljudskih prava u proizvodnji i u vrijednosnom lancu
	16	Transparentnost prema potrošačima i poslovnim partnerima

DOBRO UPRAVLJANJE KAO TEMELJ ESG-A

NATASA NOVAKOVIC, ESG DIREKTORICA, HUP



G

GOVERNANCE



ZADANI CILJEVI

- Povećanje usklađenosti i transparentnosti
- Jačanje politika i procedura za upravljanje rizicima
- Sprječavanje prijevara i korupcije u kompaniji
- Pouzdan vrijednosni lanac
- Jačanje odnosa sa svim dionicima, uključujući investitore, zaposlenike i zajednicu
- Povećanje broja žena na rukovodećim pozicijama
- Odgovornost uprave za ESG ciljeve

UPRAVLJAČKI ČIMBENICI

- Mito i korupcija, prijevare
- Korporativno upravljanje i neovisnost upravljačkih tijela
- Inkluzivna kultura i raznolikost upravljačkih tijela
- Partnerstvo za održivost i odnosi s dionicima
- Zaštita podataka i privatnosti
- Poticanje dobre ili loše prakse i usklađenost standardima
- Održivost vrijednosnog lanca

TAKTIKE OSTVARENJA

- Uspostava ESG upravljačkih funkcija
- Izgradnja kvalitetnog i mjerljivog vrijednosnog lanca kroz odgovornu nabavu
- Uspostava antikorupcijskih i ostalih ESG upravljačkih politika
- Upravljanje ESG rizicima i prilikama
- Razvoj i provedba sveobuhvatnih internih audita i revizija, stjecanje certifikata
- Naknade uprave vezane za ESG KPI-jeve
- Objava izvještaja o održivosti
- Transparentnost
- Upravljanje rizicima
- Ravnopravno uključivanje žena na upravljačke pozicije

DIREKTIVA O TRANSPARENTNOSTI PLAĆA

Postupak zapošljavanja novih radnika

1. Davanje podataka o rasponu plaća / platnog razreda te odredbama kolektivnih ugovora u oglasima za posao ili na drugi način.
2. Oglasi za slobodna radna mjesta i nazivi radnih mjesta moraju biti rodno neutralni te proces zapošljavanja se mora voditi na nediskriminatoran način.
3. Poslodavci ne smiju kandidate za posao pitati za iznos plaće na trenutačnom poslu ili na nekom od prethodnih poslova.

TRANSPARENTNOST PLAĆA

- Poslodavac mora radnicima omogućiti na jednostavan način pristup kriterijima koji se koriste za određivanje plaća, platnih razreda i povećanja plaća radnika u karijeri. Ovi kriteriji moraju biti objektivni i rodno neutralni. Države članice mogu izuzeti poslodavce koji zapošljavaju manje od 50 radnika od obveze povezane s povećanjem plaća.
- Radnici imaju pravo zatražiti informacije o svojem platnom razredu i prosječnim platnim razredima, raščlanjene po spolu, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad kao i oni ili rad vrijednosti jednake njihovom radu. Poslodavac ove informacije mora dostaviti u razumnom roku, najkasnije u roku od dva mjeseca od podnošenja zahtjeva.

TRANSPARENTNOST PLAĆA

- Poslodavac mora samoinicijativno, barem jednom godišnje obavještavati radnike o tome da imaju pravo na informacije te kako ga ostvariti.
- Zabranjuju se ugovorne odredbe kojima se radnicima ograničava otkrivanje informacija o svojoj plaći. Poslodavci mogu od radnika koji su dobili informacije na temelju ovog prava, osim informacija koje se odnose na njihovu vlastitu plaću ili platni razred, zahtijevati da te informacije ne upotrebljavaju ni u koju drugu svrhu osim za ostvarivanje svojeg prava na jednaku plaću

IZVJEŠTAJ O RAZLICI PLAĆA IZMEĐU MUŠKARCA I ŽENA

- Poslodavci će morat izraditi **izvješća o razlici plaća muškaraca i žena** te ih dostavljati nadležnim državnim tijelima. Nastanak obveze izrade prvog izvještaja i njegova periodičnost ovisi o veličini poslodavca. Točnost informacija potvrđuje uprava poslodavca nakon savjetovanja s predstavnicima radnika.
- Poslodavac će morat izraditi zajedničku procjenu plaća (čiji sadržaj je također propisan) ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:
 - Izvješća iz točke 1. pokazuju razliku od najmanje 5% po nekoj od propisanih osnova
 - razlika se ne temelji na objektivnim i rodno neutralnim kriterijima, i
 - poslodavac nije ispravio takvu neobrazloženu razliku u prosječnom platnom razredu u roku od šest mjeseci od dana podnošenja izvješća o plaćama

OSTALO....

- U sporovima koji su povezani s načelom jednake plaće, **teret dokazivanja** premješta se s radnika na poslodavca ako radnike iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije. Rok zastare za podnošenje tužbi mora biti najmanje tri godine.
- U slučaju neuspjele tužbe, tužitelj može biti oslobođen od troškova postupka.
- Države članice pružaju **potporu u obliku tehničke pomoći i osposobljavanja poslodavcima** koji zapošljavaju manje od 250 radnika i dotičnim predstavnicima radnika kako bi im olakšali usklađenost s obvezama utvrđenima iz Direktive.
- Nemogućnost pristupa ugovorima o javnoj nabavi ili koncesiji, ako poslodavac ne poštuje načelo jednake plaće.
- **Rok za implementaciju** u nacionalno zakonodavstvo – **tri godine od stupanja na snagu Direktive.**

PRIMJERI DOBRE PRAKSE

○ M+ Grupa

Izdala je prvu hrvatsku obveznicu povezanu s održivošću u vrijednosti od 40 milijuna eura za, između ostalog, povećanje broja žena na rukovodećim pozicijama.

○ SKANSKA

Propisan Kodeks ponašanja, omogućen trening protiv korupcije, omogućene anonimne prijave problema i incidenata putem dežurne linije.

„Women in board” Directive

Regarding the scope of the Directive, women, as members of the underrepresented sex, should occupy at least 40% of the positions of non-executive directors (members of the supervisory board in a dualistic system, or the board of directors in a monistic system of corporate governance) or alternatively they should occupy at least 33% of all directorships, including and executive (boards) and non-executive directors (supervisory boards).

It is up to the states to choose.

The Directive and the prescribed quotas must apply to those companies that are publicly listed on the stock exchange, due to their economic importance and high visibility, but countries can choose to apply the quotas more widely.

Women make up more than 60 percent of college graduates and 45 percent of the workforce of CEE. Yet, just 37 percent of all managers are female

Stepping up efforts to close the gender gap in CEE could unlock as much as EUR 146 billion in annual GDP by 2030. That could put the region squarely back on a path to dynamic growth after the challenges of the COVID-19 pandemic

44%

of leading companies in CEE do not have a single woman in an executive role

PRAVILNIK O OPĆIM NAČELIMA POSLOVANJA

- OPĆA NAČELA POSLOVANJA
- USKLAĐENOST
- ETIKA
- ANTI-KORUPCIJA

PRIMJER.....



Thank you

Natasa.novakovic@hup.hr