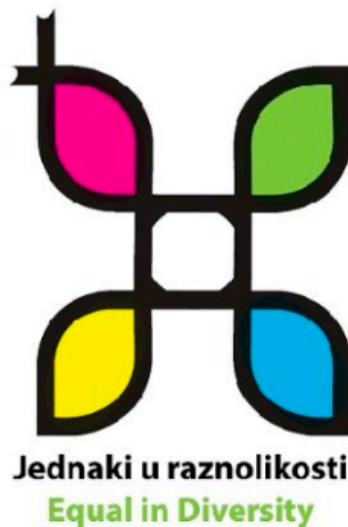


# GiO

gospodarstvo i održivost

broj 73-74

# Povelja o raznolikosti: Ključ za kvalitetu usluge i povećanu produktivnost u Poduzetničkom centru Krapinsko-zagorske županije



**Helena Matuša, direktorica Poduzetničkog centra Krapinsko-zagorske županije potpisala je Povelju o raznolikosti Hrvatska i time se pridružila liderima od preko 90 organizacija u Hrvatskoj i više od 12 800 u Europi koje su prepoznale važnost uključivog i raznolikog radnog okruženja i zajednice u kojoj djeluju**

U modernom društvu, raznolikost se sve više prepoznaje kao temeljna vrijednost koja doprinosi uspjehu organizacija u dugoročnom razdoblju. Raznolikost ne samo da donosi prednosti u smislu širine perspektiva i ideja, već i omogućuje ostvarivanje punog potencijala svake osobe. Poduzetnički centar Krapinsko-zagorske županije prepoznao je važnost raznolikosti i potpisivanjem Povelje o raznolikosti obvezao se na njenu implementaciju u svim aspektima svog poslovanja. Ova inicijativa ima ključnu ulogu u povećanju kvalitete usluge za klijente, ali i u unaprjeđenju produktivnosti unutar organizacije.

## Politika raznolikosti

Temelj za uspješno poslovanje Poduzetničkog centra Krapinsko-zagorske županije je politika raznolikosti koja se temelji na poštovanju i uvažavanju individualnih različitosti. Ova politika obuhvaća sve aspekte organizacije, od zapošljavanja do razvoja karijere i radnog okruženja. Važno je naglasiti da politika raznolikosti ne samo da promiče pravednost i jednakost, već i predstavlja ključan faktor za povećanje kvalitete usluge za klijente.

## Stvaranje raznolikog radnog okruženja

Poduzetnički centar Krapinsko-zagorske županije aktivno radi na stvaranju raznolikog radnog okruženja koje potiče integraciju zaposlenika svih profila. Ova inicijativa uključuje mjere za osiguravanje ravnopravnih mogućnosti za sve zaposlenike, bez obzira na njihov spol, spolnu orijentaciju, rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob ili bilo koju drugu osobnu karakteristiku. Otvorenost i uvažavanje različitosti među zaposlenicima ključni su faktori koji doprinose stvaranju motivirane radne snage i unaprjeđenju kvalitete usluge.

### Edukacija i razvoj

Da bi se osiguralo provođenje politike raznolikosti, Poduzetnički centar Krapinsko-zagorske županije će uložiti napore u edukaciju svojih zaposlenika o politici raznolikosti. To će uključivati redovite treninge, seminare i radionice o važnosti poštivanja različitosti, razumijevanju predrasuda i diskriminacije te razvijanju vještina komunikacije i suradnje među različitim timovima. Ova edukacija će imati za cilj stvaranje svijesti o važnosti raznolikosti te poticanje tolerancije, empatije i uvažavanja među zaposlenicima.

Uz to, Poduzetnički centar Krapinsko-zagorske županije će poticati primjenu politike raznolikosti i kod svojih klijenata i dobavljača. To će se postići putem suradnje s partnerskim organizacijama i aktivnim uključivanjem u različite inicijative koje promiču raznolikost i nediskriminaciju. Poduzetnički centar će poticati svoje partnere da usvoje slične politike i prakse te će osigurati da radna okolina u kojoj se surađuje bude inkluzivna i poštuje različitosti svih sudionika.

### Mjerljivi ishodi

Implementacija Povelje o raznolikosti ima za cilj postizanje konkretne koristi za Poduzetnički centar Krapinsko-zagorske županije. U nastavku je prikazano nekoliko mjerljivih ishoda koji se očekuju:

1. Povećanje zadovoljstva zaposlenika: redovito provođenje anketa ili istraživanja o zadovoljstvu zaposlenika s naglaskom na aspektima raznolikosti i nediskriminacije. Cilj je postići povećanje zadovoljstva zaposlenika i smanjenje negativnih iskustava povezanih s diskriminacijom.
2. Povećanje broja različitih profila zaposlenika: praćenje i evaluacija profila zaposlenika kako bi se osiguralo da organizacija privlači i zadržava raznoliku radnu snagu. Cilj je povećati udio zaposlenika različitog spola, etničkog podrijetla, dobi i drugih karakteristika.
3. Povećanje raznolikosti u upravljačkim strukturama: praćenje i evaluacija raznolikosti u upravljačkim strukturama organizacije kako bi se osigurala reprezentativnost različitih profila.

Poduzetnički centar Krapinsko-zagorske županije će provoditi redovite evaluacije i izvješća o provedbi politike raznolikosti i nediskriminacije kako bi se pratio napredak i identificirale potencijalne prilagodbe i poboljšanja. Izvješća će sadržavati informacije o provedenim aktivnostima, postignutim rezultatima, problemima i izazovima te planovima za daljnji razvoj.

Ovaj akcijski plan ima za cilj stvaranje kulture raznolikosti i nediskriminacije koja će se reflektirati na kvalitetu usluge za klijente. Ovdje je nekoliko načina na koje će se to postići:

1. Poboljšana komunikacija: Raznolikost u radnom okruženju donosi različite perspektive, ideje i iskustva. Komunikacija će biti otvorenija i uvažavajuća, omogućavajući timsko sudjelovanje i doprinos svakog člana. Ovo će rezultirati boljim razumijevanjem potreba i zahtjeva klijenata te pružanjem personalizirane usluge.
2. Inovacija i kreativnost: Raznolikost potiče inovativnost jer donosi različite načine razmišljanja i rješavanja problema. Kroz suradnju timova s različitim pozadinama i perspektivama, Poduzetnički centar će potaknuti generiranje novih ideja i kreativnih rješenja koja će unaprijediti kvalitetu usluge za klijente.
3. Uvažavanje različitih potreba klijenata: Kroz razumijevanje i prihvaćanje različitosti, Poduzetnički centar će biti osjetljiv na različite potrebe i zahtjeve klijenata. Usluga će biti prilagođena i personalizirana, osiguravajući visoku razinu zadovoljstva klijenata i njihovo dugoročno povjerenje u organizaciju.
4. Produktivnost i timski rad: Stvaranje inkluzivnog radnog okruženja potiče osjećaj pripadnosti i timskog duha među zaposlenicima. To rezultira povećanom motivacijom, angažmanom i produktivnošću, što se odražava na kvalitetu usluge koja se pruža klijentima.

## Zaključak

Povelja o raznolikosti u Poduzetničkom centru Krapinsko-zagorske županije predstavlja temeljnu vrijednost i ključni element u stvaranju inkluzivne radne kulture. Implementacija ove povelje donosi brojne prednosti za organizaciju, kao i za klijente koji koriste usluge Poduzetničkog centra. Kroz promicanje raznolikosti i nediskriminacije, organizacija će postati poželjan poslodavac, privlačeći talentirane pojedince različitih profila. To će rezultirati raznolikom radnom snagom s različitim znanjima, vještinama i iskustvima, što će pridonijeti kvaliteti i inovativnosti usluga koje pružaju.

Kroz stvaranje inkluzivnog radnog okruženja, zaposlenici će se osjećati prihvaćeno, podržano i motivirano. To će rezultirati povećanjem njihove angažiranosti i produktivnosti te smanjenjem fluktuacije i negativnih iskustava na radnom mjestu. Zadovoljni i motivirani zaposlenici su ključni za pružanje visokokvalitetne usluge klijentima.

Kvaliteta usluge za klijente bit će unaprijeđena zbog različitih razloga. Prvo, kroz raznolikost timova i perspektiva, organizacija će imati širi spektar ideja i rješenja za pružanje usluga koje su prilagođene različitim potrebama i zahtjevima klijenata. Drugo, kroz otvorenu i uvažavajuću komunikaciju, zaposlenici će bolje razumjeti potrebe klijenata, što će rezultirati boljim planiranjem i izvršenjem usluga. Treće, inkluzivno radno okruženje potiče osjećaj povjerenja i bliskosti između zaposlenika i klijenata, što je ključno za uspješnu suradnju i dugoročne odnose.

Povećana kvaliteta usluge za klijente dovodi do njihovog zadovoljstva i povjerenja u organizaciju. Sretni klijenti su skloniji preporučivanju usluga drugima, što dovodi do povećanja baze klijenata i stvaranja pozitivne reputacije organizacije. Time se otvaraju nove poslovne prilike i povećava konkurentska prednost.

Važno je napomenuti da implementacija Povelje o raznolikosti u Poduzetničkom centru Krapinsko-zagorske županije neće samo poboljšati kvalitetu usluge za klijente, već će također pridonijeti stvaranju društva koje promiče jednakost, poštovanje i inkluziju. Poduzetnički centar će postati primjer organizacije koja aktivno podržava raznolikost i doprinosi izgradnji društveno osviještene zajednice.

# RBA objavila Izvještaj o održivosti – 2022



Izvještaj koji dijelimo s vama predstavlja temelj našeg rada na svim područjima održivosti, a objavljujemo ga po prvi put samostalno i neovisno od RBI Grupe.

Liana Keserić, Predsjednica Uprave



RBA je svjesna svoje predanosti društvenoj odgovornosti, ne samo u stvaranju ekonomske vrijednosti, već i kao dio holističkog pristupa svojim aktivnostima, uvijek uzimajući u obzir njihovu okolišnu i društvenu komponentu.

Sabine Zucker, Predsjednica Nadzornog odbora

[Izvještaj o održivosti RBA možete preuzeti ovdje.](#)

# SPAN objavio izvještaj o održivom poslovanju za 2022. godinu



Izvor: [press@span.eu](mailto:press@span.eu)

Zagreb, 27. lipnja 2023.

Span se ovim izvještajem priprema za izvještavanje u skladu s Direktivom o korporativnom izvješćivanju o održivosti te postavlja okvir za daljnji razvoj održivog poslovanja

Spanov [Izveštaj o održivosti za 2022. godinu](#) naslova „Osiguravajući održivost: Čuvanje naše digitalne i okolišne budućnosti“ sadrži procjenu utjecaja organizacije na gospodarstvo, društvo i okoliš. Podloga za pisanje ovog izvještaja, uz interne procjene, su i rezultati istraživanja provedenog među 270 relevantnih dionika. U skladu s tim, definirane su teme, odnosno utjecaji o kojima Span izvještava.

Slijedeći ideju da su najznačajniji utjecaji oni koji proizlaze iz osnovnog poslovanja, za Span su najvažniji oni iz područja kibernetičke sigurnosti, privatnosti i zaštite podataka, pružanja pouzdanih rješenja za korisnike te stvaranja odnosa povjerenja s korisnicima. Span je u području kibernetičke sigurnosti poduzeo niz aktivnosti kako bi im isporučio kvalitetna rješenja za zaštitu od kibernetičkih prijetnji te podigao svijest o ovoj temi u javnosti. Stoga su osnivanje Span Centra kibernetičke sigurnosti i razvoj naprednih rješenja za korisnike u ovom segmentu obilježili 2022. godinu.

Izuzetno su se važnima pokazala i područja pozitivnog utjecaja na zaposlenike, pružanje prilika za napredovanje te njegovanje kulture uvažavanja i raznolikosti. Također, Span izvještava i o odgovornosti u vlastitom poslovanju, ističući teme upravljanja rizicima, etičnog rada, financijske održivosti, odgovornosti u radu s dobavljačima, brige za vlastiti okolišni otisak te društvenog angažmana.

„Izradom ovog Izveštaja željeli smo se što bolje pripremiti za izvještavanje prema budućem europskom izvještajnom standardu. Po prvi puta proveli smo i procjenu utjecaja održivosti na operativne rezultate i financijsku održivost

koristeći standarde za softver i IT usluge Odbora za računovodstvene standarde održivosti (SASB). Osim toga, ovo nam je i prilika da bolje sagledamo naše utjecaje na društvo i okoliš i postavimo si ciljeve za napredak.“, istaknuo je Nikola Dujmović, predsjednik Uprave Spana.

U Spanu se velik fokus stavlja i na rodnu ravnotežu. U tom segmentu jedan od ciljeva jest i povećanje udjela žena na IT pozicijama. Prema istraživanju Eurostata<sup>[1]</sup>, podatak za 2022. kaže da u Spanu radi osam posto više žena nego što je prosjek industrije u EU. Dodatno, udio žena među ukupno novozaposlenima tijekom 2022. godine iznosio je 35 posto.

Prateći odredbe EU Direktive o ženama u upravnim odborima, Spanov Odbor za imenovanja i primitke na sjednici održanoj krajem 2022. godine utvrdio je prijedlog da se donese plan s ciljanim postotkom članica Nadzornog odbora i Uprave u idućih pet godina. Slijedom ovih obveza, najmanje 40 posto mjesta u Nadzornom odboru ili 33 posto svih direktorskih pozicija (Nadzorni odbor i Uprava) treba zauzimati podzastupljeni spol, što su u Spanovom slučaju žene.

<sup>[1]</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT\\_specialists\\_in\\_employment#ICT\\_specialists\\_by\\_sex](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment#ICT_specialists_by_sex)

Kontakt: Tamara Kupi

Telefon: +38591 2079020

E-mail: [press@span.eu](mailto:press@span.eu)

# Direktorica HR PSOR-a sudjelovala je kao članica žirija dodjele Ininog Zelenog pojasa



Prenesena vijest:

IN magazin

Izvor: Nova TV, Objavljeno: 22.06.23. 18:33, Teme: Sponzorstva i donacije, Autor: NN, Početak priloga: 22.06.2023 18:06:31

Trajanje priloga: 136

Direktorica HR PSOR-a sudjelovala je kao članica žirija, a u prilogu se nalazi i njena izjava

Ina je obilježila 10. godišnjicu dodjele zelenog pojasa podržavajući 15 projekata u cilju očuvanja bioraznolikosti, borbe protiv klimatskih promjena te edukacije. Projekti su odabrani prema kriterijima održivosti i revitalizaciji kopnenih i vodenih površina, a nagrađeni su s 53.000 EUR. Inini volonteri će također pomoći u realizaciji projekata. Ovi projekti potiču lokalnu zajednicu na razmišljanje o suživotu s prirodom. Početak priloga: 22.06.2023 18:06:31, Trajanje priloga: 136 sec

PRILOG



# Održana 26. sjednica Skupštine HR PSOR-a



Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj održao je 15. lipnja u Zagrebu 26. sjednicu Skupštine. Goran Ražnjević je otvorio sjednicu i članove pozvao na nastavak zajedničkog djelovanja u promicanju održivosti, dok je Anđelko Švaljek, predsjednik Upravnog vijeća ukratko predstavio aktivnosti provedene između dviju sjednica. U ime Upravnog vijeća, detaljan izvještaj o radu predstavila je Mirjana Matešić, direktorica HR PSOR-a. Gđa Matešić predstavila je i Program rada za razdoblje 2023./2024. godinu koji se temelji na ranije prihvaćenim općim ciljevima te aktivnostima usmjerenim na pružanje podrške održivom razvoju Republike Hrvatske, podizanju kapaciteta za primjenu održivog razvoja među članovima te razvoju same organizacije. Opći ciljevi provodit će se kroz specifične ciljeve i aktivnosti tijekom budućeg razdoblja, a posebno je istaknuta usmjerenost na prijavu projekta na programe EU čime se osiguravaju sredstva za aktivnosti edukacije o integraciji održivosti u poslovne prakse.

Na ovoj skupštini izabran je novi saziv Upravnog vijeća kojeg sada čine Cemex Hrvatska, Erste&Steiermärkische Banka Hrvatska, Telekom, IKEA Hrvatska, gđa, JGL, DS Smith Belišće Croatia, Podravka, PricewaterhouseCoopers, Rgnc grupa, SATO i, Valamar Riviera.

Izabrano je i novo vodstvo Skupštine koje sada čine predsjednik Marinko Došen, AD PLASTIK i tri dopredsjednika Robert Mustač, Messer Croatia Plin, Saša Muminović, AquafilCRO i Goran Ražnjević, Ilirija Biograd.

g. Došen obratio se prisutnima i istaknuo kako je važno raditi na promicanju održivosti te se nada kako će opravdati očekivanja i nastaviti raditi kao i dosadašnje vodstvo. Potom je s g. Ražnjevićem i g. Švaljekom uručio Povelje o članstvu članovima koji su u proteklih godinu dana pristupili HR PSOR-u: Boost, DS Smith, FINA, IRMO, Impuls Savjetovanje, JPS, L'Oreal Adria, Studenac, Odvjetnički ured Konjevod.

# Europska komisija pokrenula je savjetovanje o nacrtu Delegiranog akta kojim se utvrđuju Europski standardi za izvještavanje o održivosti (ESRS)



## **Delegirani akt kojim se utvrđuju Europski standardi za izvještavanje o održivosti (ESRS) je na javnoj raspravi**

Europska komisija pokrenula je 9. lipnja 2023. godine savjetovanje sa zainteresiranom javnošću o Delegiranom aktu kojim se utvrđuju Europski standardi za izvještavanje o održivosti (ESRS) koji definiraju međusektorske standarde i standarde za objavljivanje informacija o okolišnim, društvenim i upravljačkim aspektima.

Ovim Delegiranim aktom dopunjuje se Direktiva u pogledu korporativnog izvješćivanja o održivosti – CSRD kojom se od velikih poduzeća i od poduzeća uvrštenih na regulirano tržište (burzu) zahtijeva da redovito objavljuju izvještaje o društvenim i okolišnim rizicima s kojima se suočavaju te o tome kako njihove aktivnosti utječu na ljude i okoliš.

Vaša mišljenja i prijedloge na predloženi Delegirani akt dostavite putem e-adrese: [dijana.varlec@hrpsor.hr](mailto:dijana.varlec@hrpsor.hr) do 5. srpnja ili direktno na platformu Europske komisije do 7. srpnja.

Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj u proteklih pola godine organizirao je niz rasprava, radionica i konferenciju „Održivost: Kako uspješno ploviti morem regulativa?“, s ciljem podizanja svijesti i razumijevanja obveza vezanih uz izradu korporativnih izvještaja o održivosti.

Odgovore na pitanja s konferencije „Održivost: Kako uspješno ploviti morem regulativa?“ možete pronaći ovdje.

O raspravama vezanim uz ekološke, društvene i upravljačke aspekte čitajte na [dop.hr](#).

# Održan stručni skup: Najbolja praksa osnaživanja i zapošljavanja izbjeglica: primjer IKEA-e u Hrvatskoj



U utorak, 23. svibnja 2023. održan je stručni skup *Najbolja praksa osnaživanja i zapošljavanja izbjeglica: primjer IKEA-e u Hrvatskoj* koji su organizirali Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj – HR PSOR, UNHCR, IKEA Hrvatska uz podršku HUP-a i Veleposlanstva Kraljevine Švedske u Hrvatskoj, a na kojem su sudjelovali predstavnici poduzeća i organizacija civilnog društva.

Na samom početku sudionike stručnog skupa pozdravila je **Mirjana Matešić**, direktorica HR PSOR-a koja je naglasila kako je uloga poduzeća u procesu integracije izbjeglica važan segment odgovornosti prema zajednici, a predstavljanje uspješnog programa koji je uspostavila IKEA svakako može biti primjer drugima. Potom se skupu obratila **Irena Weber**, direktorica HUP-a. Istaknula je kako je nedostatak radne snage jedan od izazova s kojima se danas suočavaju poslodavci. Naglasila je kako poslodavci aktivno rade na integraciji izbjeglica u novu radnu sredinu te kako se sada trebaju fokusirati na zadržavanje zaposlenih. Potom je veleposlanica Kraljevine Švedske u Hrvatskoj **Diana Madunic** naglasila kako je IKEA primjer švedske kompanije koja svojom multikulturalnom sredinom i otvorenim pristupom za zapošljavanjem izbjeglica predstavlja primjer koji bi trebale slijediti ostale kompanije.

Integracija izbjeglica dvosmjernan je proces koji traži izuzetnu predanost kako od samih izbjeglica tako i od zajednice koja im je pružila zaštitu. Izbjeglice ističu kako im zapošljavanje, obrazovanje i prekvalifikacija predstavljaju ključne preduvjete u integraciji. UNHCR kao organizacija pruža potporu vladama u prilagodbi zakonodavnog okvira te izbjeglicama u postizanju njihovih prava. Stoga prava integracija izbjeglica u tržište rada može jedino biti dostignuta

zajedničkim djelovanjem svih dionika – poslodavaca i njihovih udruga, sindikata, organizacija civilnog društva i samih izbjeglica, istaknula je **Anna Rich**, predstavnica UNHCR-a u Hrvatskoj.

Zatim je **Aldo Lele**, menadžer za održivost u IKEA-i Jugoistočna Europa istaknuo kako je ponosan na sustav koji su razvili, a kojim IKEA pomaže izbjeglicama da steknu sposobnosti i alate za integraciju u sredinu u koju su došli, da poslovno napreduju i time si osiguraju egzistenciju. Takvom integracijom u zajednicu oni postaju ravnopravni, zadovoljni članovi društva u koje su doselili. Istaknuo je kako je želja IKEA-e pronaći partnere koji su spremni provoditi ovakve programe te na taj način osigurati izbjeglicama više radnih mjesta.

Na prvom panelu, program stjecanja vještina za zapošljavanje koji je razvila IKEA, predstavili su **Nikola Simonović**, regionalni poslovni partner za održivost u IKEA Jugoistočna Europa koji je prezentirao značajke samog programa i način njegovog funkcioniranja, a **Mihaela Kovaček Pejić**, menadžerica odjela za ljude i kulturu u IKEA-i Hrvatska detaljno je opisala proces integracije izbjeglica u IKEA-i Hrvatska. Posebno je istaknula važnost tzv. buddya – zaposlenika koji u prvim danima pomažu izbjeglicama da se snađu u novom okruženju i na novim radnim mjestima te da premoste kulturološke razlike s kojima se susreću. Na kraju je **Loyal Hosh**, zaposlenica u odjelu prodaje u IKEA-i Hrvatska, izbjeglica iz Sirije, govorila o vlastitom iskustvu integracije, izazovima s kojima se susretala te konačnim rezultatom procesa koji je prošla kao izbjeglica. Istaknula je važnost učenja jezika kako bi se izbjeglice što lakše prilagodile radnoj okolini. IKEA Hrvatska s višejezičnim i multikulturalnim okruženjem te pristupom prema zaposlenicima olakšava svladavanje ovih barijera.

U drugi panel, o pitanju tko i kako pomaže poslodavcima u zapošljavanju izbjeglica, uveo nas je moderator **Jan Kapić**, glasnogovornik UNHCR-a, koji je istaknuo kako imamo procedure uspostavljene no kako se procesi trebaju ubrzati i pojednostavniti. **Zdenka Vidaković**, voditeljica Službe za međunarodnu zaštitu u Ministarstvu unutarnjih poslova naglasila je kako su procedure integracije s njihove strane maksimalno ubrzane, a **Luka Čirko**, ravnatelj Uprave za tržište rada i zapošljavanje pri Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike istaknuo je kako je izmijenjen zakon kojim se integracija izbjeglica ubrzava i olakšava. **Stanko Perica**, ravnatelj Isusovačke službe za izbjeglice u Jugoistočnoj Europi napomenuo je kako je važno, uz integraciju, omogućiti izbjeglicama verifikaciju stečenih svjedodžbi kako bi se zapošljavali u sektoru za koji su se educirali, a **Natalia Gryshenko**, direktorica Udruge „Svoja“, predstavila je aktivnosti Udruge i kako su izbjeglice iz Ukrajine, zahvaljujući posredovanju Udruge, pronašli zaposlenje u Hrvatskoj.

Na kraju skupa sudionici su se uključili u raspravu te je istaknuto kako je važno za poslodavce koji su se aktivno uključili u procese integracije izbjeglica, pronaći rješenje kako da tako integrirane izbjeglice ostanu u Hrvatskoj i raditi. Također je naglašeno kako su poslodavcima sve poslovne udruge na raspolaganju ne samo u smislu snažnijeg povezivanja u promociji dobrih praksi već i kako bi jedni drugima pomogli zadržati radnu snagu.

# Partnerstvo za društveni boljitak – održan panel na LEAP samitu



Na ovogodišnjem LEAP samitu koji je održan 18. i 19. svibnja u Zagrebu, pod pokroviteljstvom HR PSOR-a održan je panel pod nazivom Partnerstvo za društveni boljitak.

Na panelu su govorile predstavnice članica HR PSOR-a, gđa **Antonija Lončar**, Ericsson Nikola Tesla; gđa **Deana Stipanović**, Valamar Riviera te **Barbara Juranić**, Sato d.o.o., dok je panel moderirala dr.sc. **Mirjana Matešić**, direktorica HR PSOR-a.

Tema ovog panela bio je doprinos korporativnog sektora integraciji osoba s invaliditetom na tržištu rada, kroz zapošljavanje te kroz angažman društvenih poduzeća koja zapošljavaju veći broj osoba s invaliditetom.

Panelistice su govorile su o zapošljavanju osoba s invaliditetom te ulozi koju imaju u integraciji osoba s invaliditetom na tržište rada kao i koristima za poduzeće i cjelokupno društvo u kojem se integracija provodi. Dotaknule su se uloge Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom te mogućnosti na koji način javna uprava može dodatno potaknuti zapošljavanje.

Govorile su o iskustvima s provođenjem održive nabave, odnosno na koji način angažiraju društvena poduzeća ili pak mala lokalna poduzeća, te koje su prepreke većoj suradnji društvenih poduzeća i velikih kompanija. Na kraju su dale savjet društvenim poduzećima kako pristupiti velikim kompanijama, savjetovale su ih da budu uporni, da ne odustaju te da razgovaraju s kompanijama o mogućoj prilagodbi asortimana ponude.

# Istraživanje Hrvatskog Telekom: U ladicama imamo pet milijuna mobitela koje ne koristimo pa nam je upućen ‘Poziv koji ne propuštaš’



Istraživanje Hrvatskog Telekom: U ladicama imamo pet milijuna mobitela koje ne koristimo pa nam je upućen ‘Poziv koji ne propuštaš’

- 40 posto onih koji redovito razvrstava otpad ne zbrinjavaju elektroničku opremu
- 54 posto ispitanika želi zbrinuti svoje stare mobitele
- Hrvatski Telekom predstavio platformu ‘Poziv koji ne propuštaš’ usmjerenu na zaštitu okoliša

‘Poziv koji ne propuštaš’ nova je platforma Hrvatskog Telekom usmjerena na zaštitu okoliša, učinkovitije korištenje prirodnih resursa, kružno gospodarstvo, savjesnije upravljanje elektroničkom opremom i otpadom te ostale teme održivosti. Namjera HT-a je kroz ‘Poziv koji ne propuštaš’ dati još veći doprinos te ukazati ne samo na važnost, već nužnost odgovornog djelovanja u smjeru zaštite okoliša. Riječ je o „pozivu“ koji ne smijemo propustiti ako i u budućnosti želimo uživati u prirodi kakvu danas uzimamo zdravo za gotovo.

Električni i elektronički otpad najbrže je rastuća kategorija otpada u EU, a istodobno je u e-otpadu prisutno čak 49 kemijskih elemenata od kojih se mnogi mogu reciklirati i na taj način umjesto otpada postati vrijedna sirovina. Zbog toga je podizanje svijesti o odgovornom i savjesnom zbrinjavanju elektroničkih uređaja i opreme od presudnog značaja.

Tim povodom Hrvatski Telekom proveo je nacionalno istraživanje koje je ukazalo kako je u Hrvatskoj u ladicama trenutno čak pet milijuna mobitela koji se ne koriste.

S obzirom da je istraživanje pokazalo kako 40 posto ispitanika promijeni mobitel unutar dvije godine, odnosno 68 posto unutar tri godine, izvjesno je da će brojke nekorištenih i nepotrebno neiskorištenih mobilnih uređaja, ali i ostale male i IT opreme u našim kućanstvima rasti.

85 posto ispitanika koji zadržavaju stari mobitel kao glavne razloge navode sljedeće argumente: da imaju zamjenu (66%), davanje obitelji (65%), strah da im se ne ukradu podaci (23%), ne znaju kako ni gdje ga zbrinuti (13%), jer im nije praktično (6%).

Ono što zabrinjava jest da gotovo svaki deseti građanin mobitele koje ne koristi baca u obično smeće. Dapače, dok 77 posto ispitanika kaže da redovito razvrstava otpad, 40 posto njih ne zbrinjava elektroničke uređaje i opremu.

I dok 54 posto ispitanika želi zbrinuti svoje stare mobitele koje ne koriste, poražavajuće je da ih čak 51 posto ne zna da se mogu zbrinuti i reciklirati tableti, 56 posto ne zna to za rutere, 49 posto za printere/pisače, 47 posto za kablove i punjače, a 42 posto za laptope. Pritom samo 13 posto ispitanika zna da se oko 80 posto dijelova mobitela može reciklirati.

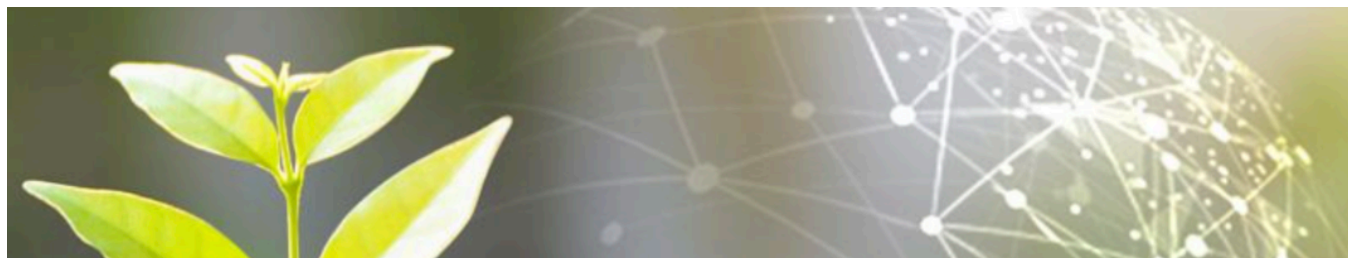
Također, 62 posto ispitanika se izjasnilo da je zainteresirano kupiti rabljeni mobitel, a polovica njih bi za ekološki mobitel platila više.

„Održivost je sastavni dio našeg poslovanja. Nekoliko godina već koristimo isključivo električnu energiju iz obnovljivih izvora energije, sustavno smanjujemo potrošnju energije i emisija CO<sub>2</sub>. Broj korisnika e-računa se u posljednjih pet godina gotovo udvostručio te danas više od polovine HT korisnika imaju e-račun. Sudjelujemo i u pan-industrijskoj Eco Rating inicijativi koja korisnicima daje relevantne informacije o utjecaju proizvodnje, upotrebe i zbrinjavanja mobilnih telefona na okoliš, a u duhu kružnog gospodarstva kontinuirano prikupljamo i s partnerima zbrinjavamo mobilne uređaje i elektroničku opremu. Na ovom planu smo iznimno angažirani te smo 2022. godine udvostručili broj zbrinutih mobitela, ali uvijek želimo učiniti više. Tim povodom pokrenuli smo platformu ‘Poziv koji ne propuštaš’ pod okriljem koje ćemo provoditi cjelogodišnje aktivnosti i davati naš doprinos zaštiti okoliša, očuvanju i učinkovitijem korištenju prirodnih resursa te osmišljanju i primjeni inovativnih pametnih rješenja i izgradnji ICT infrastrukture koje omogućuju svima da žive i posluju održivije. Budući da živimo u vremenu kada imamo više električnih i elektronskih uređaja po našim ladicama nego što je nas građana, prigodno prva u nizu aktivnosti s kojima danas krećemo još intenzivnije je podizanje svijesti i prikupljanje elektroničnih uređaja koje ne koristimo. Svi mi kao pojedinci ili kompanije svojim angažmanom možemo ovdje dati opipljiv doprinos, jer ovo je „poziv“ za sve nas i ne želimo i ne smijemo ga propustiti”, izjavila je Nataša Rapačić, članica Uprave i glavna operativna direktorica za privatne korisnike u Hrvatskom Telekomu.

Svatko se može odazvati ‘Pozivu koji ne propuštaš’ te u svim T-Centrima diljem Hrvatske, u bilo kojem trenutku donijeti ICT opremu (mobiteli, fiksni telefoni, tableti, ruteri, medijski prijavnici/TV dekoderi, punjači, prijenosni punjači, vanjske baterije, kablovi, laptopi, wearables (satovi, narukvice, slušalice) te je odložiti u za to posebno predviđenu kutiju, a HT će osigurati da se svi prikupljeni mobiteli i oprema, u skladu s ekološkim standardima odgovorno i propisno zbrinu.

\* Istraživanje je provedeno u suradnji s agencijom Improve.

# Tehnički kriteriji za preostala četiri cilja Uredbe o taksonomije



Izvor fotografije: EK

Još 10 dana preostalo je za uključivanje u raspravu o delegiranim aktima za preostala četiri cilja Uredbe o taksonomiji

Europska komisija pozvala je zainteresiranu javnost na uključivanje u raspravu o delegiranim aktima za preostala četiri cilja Uredbe o taksonomiji. Zainteresirani dionici komentare mogu dostaviti do 5. svibnja 2023. godine.

Stranici javnog savjetovanja možete pristupiti OVDJE, a tehnički kriteriji dostupni su za:

1. Delegirani akt – održiva uporaba i zaštita vodnih i morskih resursa
2. Delegirani akt – prijelaz na kružno gospodarstvo
3. Delegirani akt – zaštita i obnova bioraznolikosti i ekosustava
4. Delegirani akt – sprečavanje i kontrola onečišćenja

Uz objavljene delegirane akte, objavljene su i izmjene u uredbi na način da su uključene nove djelatnosti na listu taksonomskih prihvatljivih.

Na stranici je objavljen i obrazac za dostavu komentara na predložene tehničke kriterije.

Pozivamo sve zainteresirane članice da nam se pridruže u formiranju zajedničkog stava.



# Osvrt na konferenciju: Održivost – Kako uspješno ploviti morem regulativa?



Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj (HR PSOR) i msg global solutions organizirali su konferenciju u srijedu, 19. travnja, 2023 posvećenu održivom poslovanju kompanija. Tematski okvir konferencije obuhvatio je pristupe kompanija prema održivom poslovanju, izvještavanju i aktualnim te nadolazećim regulatornim okvirima uz primjere dobre prakse. Na konferenciji je prisustvovalo više od 100 sudionika.

Konferenciju su otvorile pozdravnim govorima **Sanja Popović**, direktorica msg-a u Hrvatskoj i direktorica prodaje za jugoistočnu Europu te **dr. sc. Mirjana Matešić**, direktorica HR PSOR-a. Uslijedio je i govornik **André Wiersig**, viši savjetnik za održivost iz organizacije Blue Heart koji je motivirajućim videom prikazao što znači živjeti održivost kroz svakodnevne privatne i poslovne interakcije.

Prvi panel dana pod nazivom **Dubinska provjera utjecaja na održivost**, pokazao je realno stanje razumijevanja poduzetnika na teme održivosti u hrvatskim kompanijama. Panel je moderirala **dr. sc. Mirjana Matešić**, a na panelu su joj se pridružile **Amorella Horvat Topić**, menadžerica za usluge na području ESG-a, PwC; **Andreja Pavlović**, voditeljica Zavoda za zaštitu prirode i krajobraz, Oikon te **Nataša Gladović**, direktorica korporativnog upravljanja kvalitetom, Atlantic Grupa. Andreja je istaknula važnost dubinske provjere utjecaja i rizika kroz cijeli lanac vrijednosti poduzeća sukladno ESRS smjernicama. Dodatno je naglasila ključnu ulogu članova Uprave i njihovih kompetencija vezanih uz novu regulativu, posebno u razumijevanju rizika održivosti. Amorella je predstavila rezultate CEO Survey PwC-a koji je pokazao nisku osviještenost CEO-a za prepoznavanje dugoročnih rizika u odnosu na investitore, naročito sposobnost prepoznavanja fizičkih rizika klimatskih promjena na poslovanje. Pojasnila je kako provedba kvalitetne dubinske analize može jasno pokazati povezanost klimatskih promjena i lanca vrijednosti, no CEO-evima i dalje nedostaje razumijevanje značaja tog rizika. Nataša je pojasnila veliku ulogu operativnih timova u izgradnji

razumijevanja rizika i utjecaja. Navela je primjere kako je njihova dubinska analiza poslovanja pokazala da oko 70% emisija nastaje u aktivnostima koje prethode i slijede u lancu vrijednosti, a promjenom dizajna ambalaže uspjeli su značajno smanjiti godišnje količine emisija.

Zatim je **Ana Soldo**, subregionalna direktorica DS Smith Belišća, pokazala inovativni primjer održivog ambalažnog rješenja u suradnji sa Saponiom koji poboljšanjem dizajna proizvoda ima smanjene negativne utjecaje na okoliš i potiče kružno gospodarstvo.

Drugi panel pokrivaio je temu **EU Taksonomije**, izazovnog zakonodavnog okvira, a u njemu su kao panelisti sudjelovali **Tamara Tarnik**, voditeljica Službe za zaštitu okoliša i održivi razvoj, HEP i **Goran Romac**, predstavnik, Končara dok je okrugli stol moderirao **Hrvoje Dragušica**, voditelj Odjela za okolišnu održivost, Hrvatske poštanske banke. Tamara je istaknula kako će zasigurno izazov usklađivanja poslovanja i izvještavanja biti veći za srednja ili mala poduzeća koja se nisu prije susretala sa zahtjevnom regulativom u području zaštite okoliša. Kao najveći izazov naglasila je definiranje tima i podjelu aktivnosti te verifikaciju od strane revizora, no vjeruje kako svi zajedno, učeći jedni od drugih možemo zadovoljit sve zahtjeve iz regulative. Goran je naglasio kako je kompanija sebi definirala određene KPI-eve vezane uz klimatske promjene, a rezultat dubinske analize bio je takav da im je skoro 30 % prihoda u prošlo godini bilo taksonomski usklađeno. Posebno je istaknuo važnost mjerenja podataka jer jednom kad započneš mjeriti, znači da počinješ i upravljati. Hrvoje je istaknuo kako je bankarskom sektoru teško izvijestiti o vlastitim ulaganjima budući da se moraju oslanjati na izvještaje koje pripremaju kompanije. Stoga su banke pripremile svoje upitnike, a na nacionalnoj razini u pripremi je unificirani upitnik koji će se koristiti u pripremi izvještaja za financijski sektor.

Na trećem panelu dana razgovaralo se o strateškim i operativnim izazovima novih obveza **Izvještavanja o održivosti** na razini Europske Unije i spremnost hrvatskih poduzeća da ispune zahtjeve novih regulativa. Panel je moderirala **Gorana Pavičić Nišević**, partnerica iz Hauske & Partner, a razgovarala je s **Marinom Burazer**, direktoricom marketinga, Fortenova grupe te **Natašom Mikuš Žigman**, direktoricom sektora Poslovna održivost i zelena transformacija, u Podravci. Marina je podijelila svoja iskustva u pisanju izvještaja i ukazala na izrazitu kompleksnost prikupljanja i obrade podataka za veliku grupaciju. Međutim, pojasnila je kako je pred njima, ali i svima nama, period učenja i adaptacije na nove zakonske obveze. Nataša je također podijelila svoja iskustva u Podravci, koja je i prije zakonske obveze izvještavala o nefinancijskim utjecajima. Smatra da im njihova transparentnost stvara konkurentsku prednost te olakšava prilagodbe na nove regulative.

Za kraj dana, dr. sc. Mirjana Matešić i **Nikolina Jaković**, savjetnica za održivost u msg global solutions, razgovarale su o IT rješenjima za održivo poslovanje kompanija. Nikolina je predstavila inovativno rješenje namijenjeno za podršku kompanijama u prikupljanju podataka povezanih sa održivim poslovanjem, upravljanjem podataka, analizom, procjenama rizika, projekcijama poslovanja i kreiranju izvješća o održivosti, usklađeno sa regulatornim okvirima Europske Unije ali i vodećim globalnim okvirima izvještavanja o održivom poslovanju. Predstavljena je također i inovativna aplikacija za praćenje i analizu emisija u stvarnom vremenu s ciljem još veće automatizacije procesa ali i optimizacije poslovanja kompanija.

# Razgovarali smo s Anđelkom Švaljekom, generalnim direktorom Regeneracije i predsjednikom UV-a HR PSOR-a



Razgovarala: Katarina Plećaš

Anđelko Švaljek, rođen je 1968. godine. Svoje osnovnoškolsko i srednjoškolsko obrazovanje završio je u Krapini i Zaboku. U Zagrebu upisuje i završava Tekstilno tehnološki fakultet te stječe kvalifikaciju diplomirani inženjer tekstilne tehnologije. U [Regeneraciji](#) se zapošljava 1993. godine te prolazi put od rukovoditelja proizvodnje, direktora komercijalnih poslova do funkcije generalnog direktora koju obnaša od 2000-te godine. Kroz funkcije i članstva tijekom godina, aktivan je u različitim organizacijama. Trenutni je predsjednik Upravnog vijeća [HR PSOR](#)-a, od 2022. Godine predsjednik je HGK Županijske komore Krapina i predsjednik Grupacije za kružno gospodarstvo pri HGK. Dobitnik je nagrade menadžer godine za srednja trgovačka društva 2019. godine.

Regeneracija je član HR PSOR-a od 2016. godine te ste jedan od najaktivnijih članova što potvrđuje i vaše imenovanje, prvo za dopredsjednika zatim za predsjednika Upravnog vijeća. **Što vas potiče na kontinuirano zalaganje za primjenu održivog poslovanja?**

Kao tvrtka koja se od samog početka, a danas kroz svoju članicu Regeneraciju non-wovens bavi reciklažom tekstilnog otpada, kroz sve ove godine, a posebice danas, veliki naglasak stavljamo na društveno-odgovorno poslovanje, održivost, ekologiju i dizajn. U skladu sa svojim mogućnostima podupiremo pojedince, udruge, skupine i projekte koji se tiču kulture, očuvanja okoliša, sporta i svega što moderno društvo zahtijeva s ciljem unaprjeđenja kvalitete života u zajednici u kojoj poslujemo. Tvrtka neprekidno posluje od 1954. g., a to pokazuje da smo kroz to

vrijeme stekli dovoljno znanja, iskustva i imali hrabrosti održivost postaviti kao jedan od temeljnih ciljeva poslovanja. Održivost za nas nije perspektiva i menadžerski KPI, već ostati onakvima kakvi jesmo.

Svakoju svojoj aktivnosti i intervenciji na zgradama i zemljištu u vlasništvu pristupamo s idejom koja, osim ekonomske održivosti tvrtke, uključuje potrebe naših susjeda, građana i grada u kojem obavljamo svoju djelatnost, kao i naših zaposlenih te ostalih zainteresiranih dionika.

Osim toga, održivost je za nas zadržati čovjeka u tvrtki cijeli radni vijek, zaposliti njegovo dijete, pomagati školi, dječjem vrtiću, sportskim organizacijama, kroz Dobrovoljno vatrogasno društvo Regeneracija njegovati tradiciju dobrovoljnog vatrogastva unutar tvrtke i sl., a u globalnim tržišnim uvjetima minimizirati utjecaje na okoliš.

### **U koja područja održivosti najviše ulažete?**

Područja održivosti u koja najviše ulažemo su svakako ona koja se tiču kulture, sporta, odgoja i obrazovanja te ekologije. Osim toga, kao tvrtka koja u svojem „genetskom kodu“ nosi recikliranje kao svoju osnovnu djelatnost, očuvanje okoliša nam je jedan od primarnih ciljeva, a u tom području naši su rezultati itekako opipljivi. Godišnje recikliramo 6.000 tona tekstilnog otpada, pretvaramo ga u gotov proizvod i izvozimo te na taj način sprječavamo njegovo odlaganje na smetlišta.

Značajna smo sredstva uložili u uređenje okoliša tvrtke kroz ozelenjivanje i prenamjenu svojeg zemljišta u javne svrhe. Prošle smo godine, primjerice, zasadili 35 stabala na površinama u vlasništvu.

### **Dobitnici ste dviju nagrada [HRIO](#), za srednja poduzeća i za upravljanje okolišem. Što smatrate ključnim za dobivanje nagrade i gdje smatrate da imate najviše prostora za poboljšanje?**

Izuzetno smo sretni što je kroz dodjelu dviju nagrada HRIO naš rad prepoznat kroz upitnik i od strane stručne komisije za procjenu. Pretpostavljamo da je za donošenje odluke o nagradi bilo ključno upravo to što je prepoznata naša usmjerenost ka odgovornom upravljanju okolišem s jedne te odnosima sa zajednicom o kojoj vodimo brigu koliko je god u našim mogućnostima, s druge strane. Važno je napomenuti da smo i prije znali da je naš posao na tragu vrijednosti koje su društveno odgovorne, a dobivanjem nagrade to je samo potvrđeno, a nama je dat poticaj za daljnji rad i razvoj na tom području.

### **Puno ulažete u lokalnu zajednicu i kulturu, koje biste najvažnije projekte izdvojili?**

Ulaganje u lokalnu zajednicu jedno je od područja koje nam je izuzetno važno. Tvrtka posluje nadomak samog centra grada te nam je iz tog razloga važno ne ignorirati potrebe lokalne zajednice i ljudi koji tu žive. U tom smislu, svoja zemljišta koja nisu u proizvodnoj funkciji, a u zajedničkim dogovorima i suradnjama s gradom Zabokom, uređujemo na način da ona budu dostupna i na korist svima. Tako smo, primjerice, na jednom dijelu svog zemljišta uredili prostor koji istovremeno funkcionira kao trg i svojevrsna galerija na otvorenom, gdje u suradnji s Školom za umjetnost, dizajn grafiku i odjeću organiziramo događanja s ciljem promocije i poticanja kreativnosti mladih, odnosno učenika te škole. Također, svoj izložbeno prodajni prostor reGALERIJA, nekoliko puta godišnje ustupamo za izložbe likovnim umjetnicima. Zbog odličnih akustičnih karakteristika, taj prostor potpuno besplatno ustupamo i za koncerte klasične glazbe gdje je na raspolaganju i klavir koji smo kupili i učinili ga dostupnim zainteresiranima. Povrh svega, odličnu suradnju imamo i s udrugama koje se bave promicanjem kulture na području grada Zaboka. Tu ćemo istaknuti lijepu

suradnju s udrugom Zabočka urbana kultura (ZUK) kojoj rado izlazimo u susret pomažući im u realizaciji nekih svojih projekata.

**Potpisnici ste [Povelje o raznolikosti](#). Koje mjere poduzimate za poticanje raznolikosti na radnome mjestu?**

Što se tiče mjera koje potiču raznolikosti, neke od njih su već definirane kroz Kolektivni ugovor, a odnose se na zabranu diskriminacije i zaštitu dostojanstva. Osim toga, kroz neke svoje akcije pokušavamo kod svojih zaposlenika osvijestiti važnost prihvaćanja raznolikosti po bilo kojoj osnovi, bilo da se radi o spolnoj ravnopravnosti, nacionalnosti, rasi, vjeri, seksualnom opredjeljenju i sl. Tako su, primjerice, zebre, neki prolazi i drugi objekti u vlasništvu tvrtke označeni bojama LGBT zajednice, čime jasno želimo dati do znanja da smo tvrtka koja ja potpuno otvorena i s nultom tolerancijom na iskazivanje bilo kakve vrste netrpeljivosti prema onima koju su na bilo koji način drugačiji.

**Što biste poručili hrvatskom gospodarstvenicima, zašto smatrate da je važno članstvo u HR PSOR-u?**

Što se tiče članstva u HR PSOR-u, smatram da je ono dobar način za unaprjeđenje djelovanja na planu održivosti i društveno odgovornog poslovanja općenito. HR PSOR pruža mogućnosti za suradnju i razmjenu iskustava i ideja između članica, a rad njegovog vodstva omogućava vidljivost dobrih praksi hrvatskih tvrtki te upoznavanje s međunarodnim iskustvima i praksama.

# Veliki intervju s dr.sc. Mirjanom Matešić: Klimatski izazov



Direktorica Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj, dr.sc. Mirjana Matešić, gostovala je na radio emisiji Klimatski izazov.

“Za gospodarstvenike, cilj je pronaći način kako stvoriti novu vrijednost, proizvod ili uslugu, ali da to rade na način koji ne šteti okolišu i daje pozitivan doprinos društvu. To znači da je kontinuirana obveza svih gospodarstvenika da razumiju svoje utjecaje na okoliš i društvo te da traže načine da upravljaju s tim utjecajima” izjavila je direktorica Matešić.

Cijelu emisiju poslušajte [ovdje](#).

O emisiji:

Oscilacije temperature i vodostaja, sve češći vremenski ekstremi: klimatski izazov više se ne može ignorirati! Kako ćemo na njega odgovoriti i jesmo li još u regularnom vremenu ili već u sudačkoj nadoknadi? U novoj emisiji jesenske sheme Prvog programa Hrvatskoga radija proučavamo sve uzroke i posljedice klimatskih promjena: Koliko smo ih sami izazvali, koliko smo im tek svjedoci, koliko na njih možemo utjecati? Kako na klimatski izazov gledaju prirodoslovne, a kako društvene znanosti? U svakoj epizodi nudimo kratke informativne klimatske akcente, glavnu temu koju nam detaljno tumači stručni gost i završnu rubriku s još jednim aktualnim tematskim osvrtom!

# Uloga muškaraca u rodnoj ravnopravnosti – predstavljene pozitivne prakse rodne ravnopravnosti u gospodarstvu



Piše: Nikolina Renić

U srijedu, 8. ožujka 2023, obilježili smo Međunarodni dan žena organizirajući panel raspravu na temu „Uloga muškaraca u rodnoj ravnopravnosti“

U temu nas je uvela **Višnja Ljubičić**, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, koja je poručila da bismo svaki dan trebali živjeti ravnopravnost spolova. Naglasila je kako se u njezinom uredu oko 50% svih pritužbi odnosi na područje tržišta rada i zapošljavanja, zbog intenzivne dinamike tržišta u kojem se pretežito žene suočavaju s izazovima poput diskriminacije i staklenog stropa. „Najproblematičnije su prepreke koje se odnose na ostvarivanje trudnoće i majčinstva koje sputavaju žene u ulasku ili ostanku na tržištu rada“ istaknula je pravobraniteljica Ljubičić.

Zatim je **NJ.E. Diana Madunic**, veleposlanica Kraljevine Švedske, istaknula važnost muškaraca u stvaranju rodne ravnopravnosti. Naglasila je neravnomjernu raspodjelu neplaćenog rada (kućanski poslovi), te kako su muškarci ključni u ostvarivanju work-life ravnoteže za žene. Madunic je izjavila „Postoji ogromna razlika između percepcije muškaraca o njihovom doprinosu kućanskim poslovima i njihovom stvarnog doprinosa.“

**Predrag Fred Matić**, zastupnik u Europskom Parlamentu, obratio se putem videa i svima poslao poruku da se za ostvarivanje rodne ravnopravnosti moraju boriti zajedno muškarci i žene, jer je to pitanje koje se tiče društva u

cijelosti. Spomenuo je Istambulsku Konvenciju i Direktivu o jednakim plaćama te izjavio „Implementacija dokumenata na nacionalnim razinama predstavlja kamen temeljac za ostvarenje rodne ravnopravnosti“.

Panel pod nazivom „**Uloga muškaraca u rodnoj ravnopravnosti**“ moderirala je **Sanja Petek Mujačić**, direktorica i partnerica iz Hauska & Partner, dok su panelisti bili isključivo muškarci, predvodnici rodne ravnopravnosti u hrvatskim poduzećima, **Bruno Jelić**, direktor korporativnih komunikacija, Coca Cola HBC; **Igor Vukasović**, direktor korporativnih komunikacija, Hrvatski Telekom; **Darko Suljić**, korporativne komunikacije, L’Oreal i **Boris Njegić**, senior sales manager, msg solutions.

Moderatorica je otvorila raspravu na temu žena u gospodarstvu i kako ponašanje muškaraca može pomoći u ostvarenju rodne ravnopravnosti u poslovnom sektoru. Sudionici su pružili nekoliko primjera odličnih poslovnih praksi koje potiču rast i razvoj žena u kompanijama, poput poticanja korištenja očinskog dopusta, aktivno uključivanje žena nakon povratka s porodiljnog i omogućavanje plaćanja troška dadilje za raniji povratak s dopusta, fleksibilno radno vrijeme, poticanje i pružanje stipendija za žene u znanosti i pretežito muškim djelatnostima/sektorima, pružanje jednakih prilika pri zapošljavanju i razvoju karijere, osnivanje odbora i pružanje edukacije za rodnu ravnopravnost. Svi sudionici su se složili da uključivanje žena na rukovodećim pozicijama i upravama pridonosi uspjehu i prosperitetu poduzeća, a suzbijanje podzastupljenosti žena mora biti strateški cilj uprava i svih djelatnika poduzeća.

Direktorica HR PSOR-a **dr.sc. Mirjana Matešić**, je na kraju panela naglasila da su ove prakse daleko iznad prosjeka u Hrvatskoj te da nas čeka još puno aktivnog rada do ostvarenja rodne ravnopravnosti. Ukazala je na statistike istraživanja u Hrvatskoj i Europi koje i dalje ukazuju na značajne nejednakosti u praksama zapošljavanja, plaćama, prilikama za rast i razvoj unutar poduzeća, stanja svijesti i organizacijske kulture, pa do samoga odgoja djece, koji koče žene u ostvarivanju jednakih mogućnosti u privatnom i poslovnom životu.

Muškarci igraju snažnu ulogu u promicanju i podizanju samopouzdanja žena na radnom mjestu, a samim time u mijenjanju percepcije rodnih uloga u privatnom/obiteljskom životu.

Važno je da kao društvo, a naročito kao poslovni sektor, djelujemo aktivno i javno u suzbijanju diskriminatornih praksi, podzastupljenosti žena, rušenju stereotipa i predrasuda te promjeni uz učešće muškaraca u ulogama vezanim za usklađivanje obiteljskog i poslovnog života.



# Izazovi taksonomije!



U sklopu paketa za održivo financiranje koji, uz niz drugih, obuhvaća i Uredbu o taksonomiji (EU 2020/852), iza nas je prva godina u kojoj su kompanije bile obvezne objaviti udio taksonomski prihvatljivih aktivnosti u prihodima, materijalnim i operativnim troškovima svojih djelatnosti.

Ovogodišnje obveze proširuju se na izvještavanje o održivosti taksonomskih prihvatljivih djelatnosti kompanija u prihodima, kapitalnim i operativnim troškovima te, na temelju kriterija procjene nenanošenja bitne štete, njihovog statusa u odnosu na omogućujuće ili prijelazne aktivnosti. Mnogo je još neodgovorenih pitanja vezanih uz obveze koje su pred nama u ovoj i narednim godinama.

Mnoge kompanije još se uvijek bore kako u potpunosti razumjeti te izvijestiti o usklađenosti s taksonomijom. Poseban izazov biti će kako detaljno provesti analizu usklađenosti s kriterijima ne činjenja značajne štete, određivanja značajnog doprinosa kao i primjeni minimalnih mjera zaštite. Europska komisija nije propisala jasne smjernice, već je u prosincu 2022. godine objavila odgovore na često postavljana pitanja koja možete pronaći [ovdje](#).

Tehnički kriteriji su do sada objavljeni za prva dva okolišna cilja: Smanjenje utjecaja na klimatske promjene i Prilagodbu klimatskim promjenama. Značajno je međutim kašnjenje u donošenju delegiranih akata za preostala četiri cilja okolišne taksonomije, a to su: Održiva uporaba i zaštita vodnih i morskih resursa, Prijelaz na kružno gospodarstvo, Sprečavanje i kontrola onečišćenja, i Zaštita i obnova bioraznolikosti i ekosustava. Usvajanje uredbe s kriterijima za ova četiri cilja bilo je predviđeno za prošlu godinu s najavom primjene u siječnju 2023. No prema najavi g. Martina Špolca, DG FISMA, u siječnju je EK zaprimila prijedlog delegiranog akta od strane stručne skupine. Uzevši sve navedeno u obzir, uključujući i proces javne rasprave koji tek treba otvoriti (očekuje se početkom 2Q), sam delegirani akt ne može biti usvojen prije druge polovice godine.

HR PSOR prati razvoj donošenja akata vezanih uz Taksonomiju te ćemo vas o predmetnom procesu pravovremeno izvještavati. U međuvremenu, članove pozivamo da nam se pridruže na raspravama o tematskim Standardima EU za izvještavanje o održivosti. O okolišnim standardima raspravljamo 31. siječnja u prostorijama HR PSOR-a od 13 do 15 sati ili on-line.

# Direktiva o korporativnom izvješćivanju o održivosti (CSRD) stupila na snagu



Izvor fotografije: pixabay

**Direktiva u pogledu korporativnog izvješćivanja o održivosti (CSRD) stupila je na snagu 5. siječnja 2023. godine.**

CSRD direktiva značajna je zbog činjenice da zamjenjuje dosadašnju Direktivu o nefinancijskim informacijama i informacijama o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa (eng. Non-Financial Reporting Directive – NFRD) te postavlja opsežnija i stroža pravila vezana uz izradu korporativnih izvještaja o održivosti, odnosno izvještajima kompanija o socijalnim, okolišnim i upravljačkim utjecajima.

Odredbe iz dosadašnje NFRD direktive odnosile su se na 11.700 poduzeća u EU dok se obuhvat odredbi iz CSRD direktive proširuje na gotovo 50.000 poduzeća, čime je njezin utjecaj progresivniji.

HR PSOR prati razvoj smjernica na EU razini te o svim relevantnim promjenama informira poduzeća, koja su obveznici ili će to postati, o mjerama, procesima i vještinama koje trebaju razviti kako bi uskladili vlastito poslovanje sa zahtjevima ih nove regulative. Odredbe iz nove direktive trebaju biti integrirane u nacionalno zakonodavstvo u roku od 18 mjeseci.

## Što je CSRD?

Direktiva o korporativnom izvješćivanju o održivosti, skraćeno CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), donosi nova pravila za objave o održivim praksama europskih poduzeća. Cilj Direktive je učiniti objave poduzeća sveobuhvatnijima i međusobno usporedivima, poput financijsko-računovodstvenih izvještaja. Usvajanje ove Direktive dio je Akcijskog plana Europske unije (EU) o održivom financiranju (2018.) i Europskog zelenog plana (2019.).

Navedeni strateški i akcijski dokumenti usmjereni su na stvaranje zajedničke taksonomije i dosljednijeg protoka standardiziranih informacija od poduzeća do investitora i drugih dionika. Danas je dionicima otežano uspoređivanje i mjerenje izvještaja o održivosti jer se objavljene informacije uvelike razlikuju u mnoštvu standarda i okvira izrade izvještaja. CSRD ima za cilj odgovoriti na ovaj izazov uspostavljanjem standardnih ESG zahtjeva za izradu izvještaja koji zadovoljavaju potrebe svih dionika.

Tijekom 2022. godine raspravljalo se o razvijanju Standarda o izvještavanju o održivosti. Standarde izrađuje Europska savjetodavna skupina za financijsko izvješćivanje (EFRAG), a njihov konačan prijedlog objavljen je 15. studenog 2022. godine. Očekuje se da će Europska komisija odobrit standarde do lipnja 2023. godine. CSRD i novi standardi izrade izvještaja (ESRS), rezultirat će velikim promjenama u poslovanju, procjeni rizika, upravljanju rizicima, transparentnosti, izvješćivanju i usklađenosti poduzeća.

Direktiva o izvještavanju o održivosti (CSRD):

- proširuje opseg na sve velika poduzeća i sva poduzeća uvrštene na burzi (osim mikro-poduzeća);
- zahtijeva reviziju (provjeru) prijavljenih informacija;
- uvodi detaljnije zahtjeve za izvještavanje, te zahtjev za izvještavanje prema obaveznim EU standardima izvještavanja o održivosti;
- zahtijeva od poduzeća da digitalno 'označe' prijavljene informacije, tako da budu strojno čitljive i da se unose u jedinstvenu europsku pristupnu točku.

EU standardi za izvještavanje postaju obvezni okvir za pripremu izvještaja o održivosti. Komisija će usvojiti prvi set standarda za izvještavanje o održivosti do 30. lipnja 2023. godine i drugi set standarda (sektorski standardi, standardi za mala i srednja poduzeća te poduzeća iz trećih zemalja) do 30. lipnja 2024.

### **Na koga se odnosi CSRD Direktiva?**

CSRD se odnosi na:

- sva poduzeća uvrštena na regulatorno tržište;
- na velika poduzeća koja prelaze dva od tri od sljedećih kriterija (sukladno Računovodstvenoj direktivi 2013/34/EU):
  - 250 zaposlenih tijekom financijske godine,
  - Ukupna aktiva 20 milijuna EUR,
  - Ukupni prihod 40 milijuna EUR;
- poduzeća iz trećih zemalja s neto prometom većim od 150 milijuna u EU-u ako imaju barem jednu podružnicu ili podružnicu u EU-u koja prelazi prethodno navedene pragove.

Poduzeća na koja se odnosi CSRD trebati će uskladiti poslovanje i s člankom 8. Uredbe o taksonomiji.

### **Kada će krenuti primjena CSRD Direktive?**

Direktiva će se implementirati u četiri faze :

- prvi rok za usklađivanje imat će gotovo 11.700 velikih poduzeća koje su već sada obveznice NFRD; za njih će se CSRD primjenjivati od 1. siječnja 2024. godina, s prvim izvještajima u 2025. godini;
- drugi rok za usklađivanje imat će ostala velika poduzeća (koja nisu bila obveznici NFRD, njih gotovo 38.300); za njih će se CSRD primjenjivati od siječnja 2025. godine, s prvim izvještajima u 2026. godini;

- treći rok za usklađivanje imat će mala i srednja poduzeća (MSP), isključujući mikro poduzeća; za njih će se CSRD primjenjivati od siječnja 2026. s prvim izvješćima u 2027. godini;
- četvrti rok za usklađivanje imat će poduzeća iz trećih zemalja; za njih će se CSRD primjenjivati od siječnja 2028. te će biti objavljeni u 2029. godini.

Uvažavajući navedeno, pozivamo pouzeća da se tijekom 2023. i 2024. godine upoznaju s obvezama koje proizlaze iz CSRD Direktive kako bi što lakše ispunile vlastite obveze obvezu u traženim rokovima.

HR PSOR organizira redovna savjetovanja za članove o sadržaju i primjeni EU standarda za izvještavanje o održivosti (ESRS) koja imaju za cilj upoznati poduzeća s odredbama izvještavanja i pripremiti se za njihovu primjenu. Slijedeće savjetovanje na temu tematskih standarda o okolišu, održat će se 31. siječnja u prostorima HR PSOR-a u Jurišićevoj 12, od 13 do 16 sati. Svi članovi su dobrodošli.

GiO broj 73-74

Zagreb, 2023.

