

UZ EUROPSKI MJESEC RAZNOLIKOSTI

Holcim Hrvatska: Raznolikost živimo i njegujemo svaki dan

Piše: Petra Švarc



Foto: TZ Općine Raša, fotograf: Mateo Gobo

U zemljama članicama Europske unije tijekom čitavog mjeseca svibnja obilježava se **Europski mjesec raznolikosti**. Riječ je o inicijativi kojom se želi naglasiti borba protiv diskriminacije te promicati raznolika i uključiva radna mjesta. Ove je godine središnja tema **etnička raznolikost**.

Naime, prema najnovijem istraživanju što ga je provela Europska komisija, više od polovine stanovnika EU (njih čak 59%) smatra da u društvu postoji diskriminacija koja je uvjetovana etničkim porijeklom¹.

Obilježavanju Europskog mjeseca raznolikosti pridružile su se i brojne tvrtke koje posluju u Hrvatskoj, među kojima je i **Holcim Hrvatska**. Prema riječima **Julije Škoro**, voditeljice komunikacija, Holcim raznolikost doista cijeni i njeguje kontinuirano, a ne samo prigodno. *U Holcimu Hrvatska, koji je dio globalne Holcim Grupe, raznolikost je naša velika prednost i vrijednost. Budući da zapošljavamo više od 70.000 ljudi u čak 70 zemalja svijeta, možete zamisliti koliko različitih jezika i kultura spajamo. Čak i ako govorimo samo o nama u Hrvatskoj – a poslujemo na deset lokacija, u šest županija - već tu imamo doista veliko bogatstvo dijalekata, navika i običaja.*

Osim toga, dodala je, u Holcimu postoji nulta tolerancija na diskriminaciju, a sve je propisano Kodeksom poslovnog ponašanja koji je krovni dokument ove tvrtke. Prije tri godine, u organizaciji Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj (HR PSOR), ova je tvrtka potpisala i Povelju o raznolikosti. Drago mi je i da je Holcim Grupa prije par mjeseci započela kampanje zapošljavanja novih zaposlenika uz slogan „Add your perspective“ („Dodaj svoj pogled na svijet“). Mislim da je to u praksi najkonkretniji dokaz da se raznolikost ovdje doista cijeni, da su nam potrebni različiti zaposlenici, različiti pristupi poslu, kako bismo, kao svjetska tvrtka, bili doista uspješni.

Njezina kolegica, **Nedeljka Stanić Gulam**, inženjerka je rudarstva i u Holcimu radi kao stručnjakinja za sigurnost i zaštitu na radu. Smatra da je, suprotno brojnim predrasudama, građevinska industrija zapravo jako dobro radno mjesto za ženu.



Fizička snaga je predispozicija za rad u takvom okruženju, dok ja svojim spolom i stasom odskakam od ideje tko bi i kako trebao raditi u rudarskoj industriji. Dosta dugo sam se borila s time kako svima objasniti da je to sasvim u redu i da se to može. A onda sam odlučila da umjesto stasom i glasom, dokažem to stavom i glavom, istaknula je Nedeljka Stanić Gulam.

Naglašava kako na svojem radnom mjestu nikad nije doživjela bilo kakav drugačiji odnos ili pristup koji bi bio uvjetovan njezinim spolom ili fizičkom građom. Iako je često jedina žena na sastancima ili u radnim skupinama na

proizvodnoj lokaciji ili pak vodi radionice za veće grupe muških kolega, kaže kako sve te aktivnosti zaista prolaze u dobroj atmosferi, bez neugodnih situacija za bilo koju od prisutnih strana.

Kroz radno iskustvo, prisjeća se, znalo je biti pojedinačnih i sporadičnih nelagodnih situacija vezanih uz spol, ali to je obično dolazilo u paketu s određenim vrijednostima, uvjerenjima i opredjeljenjima takve osobe koja se nisu podudarala ni s mojima, a ni s onima tvrtke u kojoj radim. Primjerice, na gradilištima ili u komunikaciji s vanjskim izvođačima radova, znalo se dogoditi da se netko ne obrati izravno meni, da mi ne odgovori na postavljeno pitanje, već da se razgovor odvija između dvojice muškaraca. Ponekad su predstavnici izvođača radova znali tražiti nekoga od muških kolega da se s njim dogovore ili da im detaljnije pojasne određenu situaciju jer su podrazumijevali da sam ja manje stručna samim time što sam žena.

No, te se situacije, priča nam Nedeljka, ipak sve rjeđe događaju, a i sama je odlučila djelovati na tom području jer smatra kako onaj tko ne djeluje, zapravo sudjeluje. *U takvim i sličnim situacijama, kada me netko, možda i nesvjesno, pokuša omalovažiti, pokušam mu ukazati da bi na mom mjestu možda jednoga dana mogla biti njegova kći, sestra ili bilo koja druga njemu bliska ženska osoba. To obično urodi plodom i ta osoba onda promijeni ponašanje i prema drugim ženama u poslovnom okruženju,* otkriva nam Nedeljka.

Dodaje kako jedan od značajnijih razloga zbog kojega već 13 godina radi u Holcimu, leži upravo u posvećenosti tvrtke temi raznolikosti. Tu su se, kaže, njezine vlastite vrijednosti preklapile s Holcimovima tj. s vrijednostima poslodavca. *Kroz godine sam se uvjerila da se tu ne radi o „mrtvom“ slovu na papiru ili o nekoj gomili papira koja stoji u ladici, već sam osobno svjedočila stvarnim situacijama u kojima se problemi preveniraju, a ako se i pojave – rješavaju se. Naglašava i kako je doista lijepo raditi u tvrtki koja podržava roditeljstvo i gdje se trudnica ili mlada majka ne mora bojati za svoje radno mjesto i nastavak svoje karijere. Na to se naprosto ne gleda kao na problem, otegotnu okolnost ili neki ometajući izostanak, već se zajednički pokušava pronaći najbolji način kojim će se proživjeti taj period ženinog života, kako bi se što bolje odgovorilo i na njezine osobne potrebe i očekivanja, ali i na poslovne datosti. Tvrtka je spremna reagirati na nove okolnosti, a ženu njezino radno mjesto čeka po povratku s rodiljnog dopusta.*

Posebno pohvalnim Nedeljka ocjenjuje da se sve to radi na suptilan i decentan način: *Ništa se ne „zvoni na sva zvona“, već se napredovanje na tom području može vidjeti iz konkretnih djela. Podržava se i odlazak očeva na roditeljski dopust te se pronalaze rješenja kako mladog oca podržati u tom važnom životnom periodu te kako mu pronaći zamjenu na radnom mjestu.*

Nedeljka je ponosna i na činjenicu da su žene značajno zastupljene i u rukovodećoj strukturi Holcima u Hrvatskoj.

Svaka od njih doista može biti uzor i ima određene osobine vrijedne divljenja. One kontinuirano šalju poruku da ni u jednom poslu ne postoje ograničenja koja bi nametao spol. Najviše mi se sviđa što se nijedna od njih nije morala odreći svoje ženstvenosti kako bi obavljala tako zahtjevan posao u građevinskoj industriji. Naprotiv, one su upravo svojom ženskom energijom pridonijele drugačijoj perspektivi pri donošenju odluka te su tako donijele dodatnu vrijednost cijeloj tvrtki.

Izbor karijere izazovan je životni korak. Nedeljka ističe kako je oduvijek znala da želi biti inženjerka. Zašto je tako odlučila? Ne sjeća se, ali to zapravo nije ni važno. Kaže kako naprosto nikada zanimanja nije dijelila na muška i ženska pa je ni to nije pokolebalo u odabiru studija.

Tijekom odrastanja, imala sam niz ženskih uzora koje su mogle i morale kroz život ići same, tako da činjenicu da sam žensko, nisam nikada vidjela kao ograničavajuću. Upravo suprotno, te su žene bile jake ličnosti koje su razbijale sve te predrasude. Zato bih kod nekih izazovnih situacija do kojih je, naravno, dolazilo tijekom studija i kasnije, jednostavno nastavila dalje. Drago mi je da sam krenula ovim putem i što danas živim svoju želju da budem dio industrije koja stvara i gradi, s ponosom zaključuje Nedeljka Stanić Gulam.

¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/european-diversity-month-2021_en

Regeneracija u lokalnoj zajednici

Piše: Goran Mikac



Posljednjih godina, tvrtka Regeneracija se, kao dio šire strateške transformacije, prostorno, proizvodno i tržišno transformira.

Obzirom na činjenicu da tvrtka djeluje nadomak samog centra grada, ne možemo ignorirati potrebe lokalne zajednice, odnosno ljudi koji tu žive i želja nam je u tom smislu dati doprinos uređenjem zgrada i zemljišta u vlasništvu te ga, u određenoj mjeri, staviti u javne funkcije i učiniti ga ljepšim i ugodnijim.

Nakon uspješne suradnje s Gradom Zabokom na projektu reGARDEN, na zemljištu tvrtke koje nije bilo u funkciji, stvoreno je jedno novo zeleno mjesto u gradu sa **street workout** sadržajem, biciklističkom i pješačkom stazom, prostorom za održavanje kulturnih manifestacija na otvorenom, zasađenim autohtonim biljem i česmom, odnosno dostupnom pitkom vodom. Za lijepa vremena ovdje se održava i nastava srednje škole na otvorenom.



Kao svojevrsan nastavak na reGARDEN, u svibnju je završen projekt uređenja i prenamjene jedne od hala u vlasništvu tvrtke te u sklopu toga i svojevrsnog trga. Ideja je da se uz parkirališna mjesta kojih u gradu kronično nedostaje, zasađeno bilje, zelene pojase i postavljene klupe za odmor, trg može koristiti i kao otvorena galerija za sve zainteresirane koji žele izlagati te kao komunikacijski put koji povezuje dva dijela grada olakšavajući kretanje učenika, studenata, zaposlenih i ostalih građana. U prilog tome, u rekonstrukciji proizvodne hale, otvoren je i natkriveni prolaz koji povezuje dva dijela grada u čijem ćemo uređenju angažirati neke naše poznate dizajnere. Bojanjem poda tog prolaza u dugine boje, dali smo svoj doprinos u svibnju – Europskom mjesecu raznolikosti. Povodom proslave 60. godine Škole za umjetnost, dizajn i grafičko oblikovanje 27.05.2021. na spomenutom trgu otvorena je izložba učenika te škole, a njihovi radovi izloženi su i danas.

Cijeli je projekt od strane angažiranih arhitekata osmišljen na način da ide u korak s viđenjem i strategijom transformacije ovog dijela grada iz industrijskog u moderno mjesto za življenje sa sadržajima koji će povezivati poslovne aktivnosti, kulturu, edukaciju i rekreaciju te služiti na korist svih građana koji u njemu žive i onih koji u grad dolaze.

Regeneracija je tvrtka koja se trudi svoje poslovanje obavljati na načelima društvene odgovornosti pa svako svoje djelovanje promatramo u tom smislu. Uz ostvarivanje poslovnih interesa, što je uvjet da bi tvrtka postojala, Regeneracija vodi i u budućnosti će voditi računa o svim dionicima društva – u ovom slučaju građana i zajednice u kojoj poslujemo, uvažavajući njihove potrebe i doprinoseći kvaliteti življenja u gradu u skladu sa svojim mogućnostima.



Otvoreno o održivosti INA Grupe – nastavljamo uključivati dionike s ciljem unapređenja naših praksi

Piše: Angelika Brnada



Kako bi uspješno poslovale, kompanijama je od iznimne važnosti uspostavljanje i kontinuirano njegovanje dijaloga s pojedincima i grupama unutar i izvan kompanije na koje svojom djelatnošću i proizvodima mogu imati ili imaju utjecaj.

Protekla godina bila je godina izvanrednih situacija i mnogih promjena koje su u mnogočemu utjecale na poslovanje INA Grupe te na poslovanje i život naših dionika. Unatoč svemu, u nastojanju da što bolje razumijemo mišljenja, stavove i prioritete naših dionika, produbili smo naš pristup odnosima s dionicima i materijalnim temama te smo tijekom godine proveli sveobuhvatne analize i mapiranje dionika, napravili dubinski pregled tema od njihovog interesa i utjecaja INA Grupe te analizirali područja unapređenja naših praksi.

U procesu dubinske analize odnosa s dionicima sudjelovali su ključni sektori INA, d.d., provedeno je veliko istraživanje kupaca na maloprodajnim mjestima te **online** upitnikom među raznim dioničkim skupinama. S obzirom na epidemiološke uvjete i preporuke, savjetovanje s dionicima o materijalnim temama INA Grupe smo umjesto radionice uživo proveli organizacijom otvorene panel diskusije o materijalnim temama u **online** formatu pod nazivom „Otvoreno o održivosti INA Grupe“. U procesu smo koristili i povratne informacije o materijalnim temama prikupljene internim upitnicima. Osim ovih metoda, tijekom godine smo nastavili praksu razgovora s dionicima o ključnim temama u prilagođenim uvjetima i mogućnostima organizacije interakcija. U dijalogu s njima omogućujemo im da otvoreno izraze svoja mišljenja i prijedloge. Višedimenzionalnim pristupom dobili smo sveobuhvatni uvid u materijalne utjecaje INA Grupe, postavili kvalitetan okvir za izradu matrice materijalnosti te određivanje granica materijalnih trema i obradu pojedinih područja u nefinancijskom izvještavanju.

Unatoč tome što su se načini na koje poslujemo, radimo i živimo značajno promijenili u 2020. godini, naglasci na materijalnim temama te prioritete dionika u područjima u kojima INA Grupa ima utjecaja na dionike su u velikoj mjeri ostali isti. Usporedno s protekla dva izvještajna ciklusa, to dokazuje da INA Grupa adekvatno povezuje svoje materijalne teme i područja utjecaja poslovnim ciljevima i ciljevima održivosti Grupe te ih uspješno integrira u poslovne i razvojne strategije. Razgovor s dionicima o materijalnim temama, ciljevima i uspješnosti provedbe odgovornosti i održivosti u INA Grupi nam pomaže u pravom usmjeravanju te prilagodbama strategija, ciljeva i praksi, kao i uvođenju unapređenja u raznim materijalnim područjima.

Proces uključivanja dionika u istraživanje materijalnih tema provedenom **online** upitnikom obuhvatio je 45 predstavnika raznih skupina dionika, dok je u savjetovanju provedenom metodom otvorene rasprave sudjelovalo njih 15. Svojim sudjelovanjem u istraživanju i savjetovanju svoj su doprinos dali predstavnici raznih skupina dionika: poslovnih partnera, izvođača i dobavljača; kupaca; predstavnika regulatornih tijela, tijela državne uprave te lokalnih zajednica; predstavnika akademske zajednice, neprofitnih organizacija, interesnih i stručnih udruženja te medija.

Što su nam rekli naši kupci?

Posebnom anketom prikupljeno je mišljenje na reprezentativnom uzorku od 210 kupaca na maloprodajnim mjestima Ine u sedam gradova: Zagrebu, Splitu, Osijeku, Rijeci, Dubrovniku, Varaždinu i Sisku, s jednakim udjelom ispitanika. Mišljenja i stavove kupaca smo analizirali prema okolišnim i upravljačkim aspektima, u odnosima s lokalnom zajednicom te odgovornim pristupom proizvodima i uslugama, ispitujući njihove procjene važnosti poslovanja i utjecaja INA Grupe u tim područjima povezano s njihovim mišljenjima o održivosti INA Grupe te njihovim odlukama da koriste naše proizvode i usluge.

Najvažnije teme za kupce

U fokusu kupaca je

- kvaliteta proizvoda
- dostupnost proizvoda i usluga
- odgovornost i održivost u području kvalitete proizvoda
- dostupnost prodajnih mjesta

Vezano za održivost u INA Grupi, kupci smatraju najvažnije

- etično i transparentno poslovanje
- zaštita zdravlja i sigurnosti
- kvaliteta radnog okruženja

Mišljenja dionika o važnosti i upravljanju materijalnim temama

U pozivnom upitniku kojim smo analizirali mišljenja relevantnih dionika sudjelovalo je 45 predstavnika raznolikih dioničkih skupina: poslovnih kupaca, poslovnih partnera, dobavljača i izvođača, tijela državne uprave, predstavnika neprofitnih organizacija, akademske zajednice, interesnih i stručnih udruženja, medija te ostalih.

Kao šest najvažnijih materijalnih tema za INA Grupu izdvojene su: **zaštita zdravlja i sigurnosti, energetska učinkovitost i klimatske promjene, izlijevanje u okoliš, upravljanje otpadom, istraživanje i razvoj odgovornih proizvoda i usluga te ljudski kapital**. Time se potvrđuje stabilnost procjena dionika u odnosu na prethodno izvještajno razdoblje. Osim procjene važnosti i utjecaja poslovanja, dionici su ocjenjivali i uspješnost upravljanja INA Grupe u pojedinim materijalnim područjima.

Online anketa

U online anketi dionici smatraju najvažnijim

- upravljanje zdravljem i sigurnošću
- gospodarenje otpadom
- izlijevanje
- upravljanje ljudskim pravima
- odnosi s lokalnom zajednicom
- upravljanje bioraznolikošću

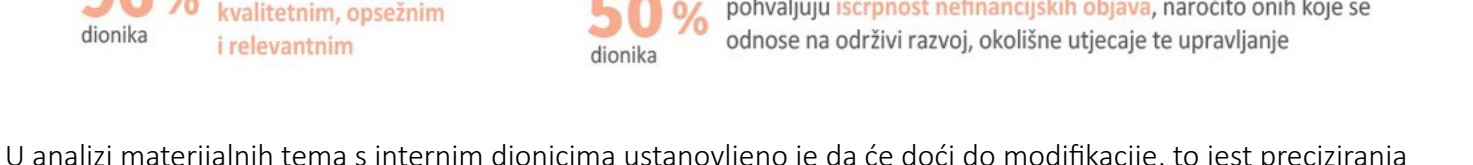
Kao buduća područja poboljšanja dionici su prepoznali

- ponudu i istraživanje odgovornih proizvoda i usluga
- odnose s dobavljačima i izvođačima
- etiku i upravljanje

Gledajući u budućnost, možemo pretpostaviti da će materijalne teme koje dionici prepoznaju kao važne i dalje biti dominantne, ali uz rastuću važnost nekih tema. Tri četvrtine dionika smatra da će za Hrvatsku i svijet do 2030. najvažnija tema biti upravljanje klimatskim promjenama i energetska učinkovitost. Više od polovice prepoznaje rastuću važnost u pitanjima tehnološkog razvoja te istraživanja održivih energetskih proizvoda i usluga, kao i održivog korištenja resursa i upravljanja otpadom. Nešto više od trećine dionika prepoznaje zaštitu ljudskog zdravlja kao temu koja će značajno utjecati na razvoj. Ovi uvidi su slični onima koje smo prikupili i u istraživanju mišljenja kupaca, koji nešto veću važnost pridaju temi ljudskog zdravlja, ali prepoznaju i rastuću brigu za utjecaje klimatskih promjena, energetske učinkovitosti te pitanja ljudskih prava.

U kontekstu ukupnog razvoja održivosti i odgovornog poslovanja, čak 80 % dionika prepoznaje pozitivne prakse INA Grupe u provedbi mjera zaštite okoliša. Više od 50 % dionika smatra da se INA Grupa ističe u pozitivnim praksama suradnje s lokalnim zajednicama u kojima posluje te ulaganjima u zajednice.

Dionici prepoznaju važnost nefinancijskog izvještavanja, a većina dionika je čitala Godišnje izvješće INA Grupe.



U analizi materijalnih tema s internim dionicima ustanovljeno je da će doći do modifikacije, to jest preciziranja materijalnih tema za sljedeće izvještajno razdoblje, kao i redefiniranja nekih ključnih područja. Predstavnici pojedinih sektora INA Grupe u pravilu procjenjuju odnose s dionicima kao kvalitetne, sadržajne, otvorene i suradničke, ali vide mogućnosti primjene novih modela suradnje kako bi se zajedno jačali pozitivni utjecaji. Analiza i mapiranje dionika otvaraju nove mogućnosti suradnje i unapređenja odnosa s dionicima.

Savjetovanje s dionicima: Otvoreno o održivosti

Posebno savjetovanje s dionicima smo proveli u formatu **online** panel diskusije „Otvoreno o održivosti INA Grupe“ u kojoj je sudjelovalo 15 predstavnika raznih dioničkih skupina: tijela državne uprave, poslovnih partnera, akademske zajednice i znanstvenih ustanova, interesnih i stručnih udruženja te neprofitnih organizacija i medija. Na samom početku savjetovanja dionicima su predstavljani rezultati istraživanja materijalnosti INA Grupe te procjena dionika. U raspravi su se dionici osvrnuli na sve segmente održivosti i društvene odgovornosti, a individualno su posebno raspravili teme u područjima u kojima oni posebno prate poslovanje INA Grupe ili u kojima INA Grupa ima utjecaja na njihovo poslovanje ili gospodarski i društveni segment u kojemu oni djeluju. Savjetovanje je održano u suradničkoj atmosferi, a dionici su otvoreno govorili o izazovima i njihovim mišljenjima o održivom razvoju i odgovornosti INA Grupe. Rasprava je bila usmjerena na teme relevantne za razvoj i one koje će utjecati na budući razvoj poslovanja Ine.

Istaknuto je da je INA Grupa važna u svim segmentima održivosti – kao gospodarski subjekt od strateške važnosti za Republiku Hrvatsku, značajna i velika kompanija koja doprinosi gospodarstvu, ima pozitivne utjecaje na razvoj zajednica, ali i kao značajna industrija s velikim utjecajima na okoliš i prirodu.

Vezano za okolišne teme, dionici naglašavaju **važnost materijalne teme upravljanja i razvoja rješenja kao odgovora na klimatske promjene.**

Energetski sektor očekuju velike promjene, uključujući jaču usmjerenost niskougličnom razvoju, što je za Inu veliki izazov, ali i prilika.

Dionici smatraju da je INA Grupa prepoznala potrebu za energetsom tranzicijom i da se razvijaju projekti usmjereni na smanjenje emisija (više o projektima pročitajte u [Godišnjem izvješću INA Grupe 2020.](#)). U tome je INA na dobrom putu, a cijeli hrvatski energetski sektor treba odlučnosti da promjene provodi brzo. U pogledu strateškog planiranja i izvještavanja, dionici od INA Grupe očekuju jasne ciljeve, procjene rizika i opise utjecaja poslovanja INA Grupe u vezi s klimatskim promjenama. Od poduzeća će se od 2022. očekivati da preciznije izvještavaju o aktivnostima kojima doprinose smanjenju klimatskih promjena. U tijeku je i sveobuhvatna reforma koja utječe na upravljanje, ali i financiranje i kreditiranje poduzeća koja moraju dokazati svoju sposobnost da upravljaju utjecajima na klimatske promjene te s tim povezanim rizicima. Teme koje postaju sve važnije su bioraznolikost i upravljanje prirodnim kapitalom.

Posebni izazov je u razvoju elektromobilnosti te utjecaju tog razvoja na poslovni razvoj i planove INA Grupe. Dionici misle da će regulatorni zahtjevi u tom području rasti, a INA prepoznati važnost ubrzane transformacije. Smatraju da treba otvoreno razgovarati o fosilnim gorivima, ne samo u kontekstu klimatskih promjena, već i zdravijih navika građana.

U upravljačkim temama, dionici posebno prepoznaju napredne prakse INA Grupe u području zaštite zdravlja i sigurnosti zaposlenika, ali i drugih dionika. Upravljanje raznim vidovima sigurnosti izuzetno je bitno za održivost poslovanja, a INA Grupa u tome predvodi u odgovornim praksama i upravljanju rizicima. Istaknuta je važnost jačeg povezivanja društveno odgovornih inicijativa s poslovnim modelom. Kao kompanija od strateške važnosti, INA ima veliki inovacijski potencijal, posebno u ostvarenju konkurentnosti, razvoju kvalitetnih i održivih proizvoda i usluga. U izvještavanju dionici od INA Grupe traže jaču integraciju ekonomskog dijela izvješća s nefinancijskim aspektima. Dionicima je važno imati uvid kako INA Grupa društveno odgovornim poslovanjem pokriva konkurentnost te kako uključuje inovacijski kapital kojim raspolaže. Uz to, zbog svoje veličine i značaja kompanije INA treba preuzeti jaču odgovornost u preuzimanju liderstva i konstruktivnije uloge u rješavanju društvenih problema.

INA je jedan od najvećih poslodavaca u Hrvatskoj i tako ima višestruke društvene utjecaje i veliku odgovornost u razvoju dobrih praksi radne okoline. Neki dionici ističu pozitivne prakse i napredne inicijative INA Grupe u tom segmentu te da kompanija prepoznaje važnost radnika kao svog ključnog kapitala. Prepoznata je pripremljenost INA Grupe u uvođenju udaljenog rada u 2020., jer je kompanija već ranije imala probne prakse takvog načina rada za one radnike kod kojih je to bilo moguće. Dionici smatraju da je INA Grupa jedan od predvodnika u tom području, ali i da ima potencijala za fleksibilnije poslovanje, kao i digitalizaciju poslovanja. INA Grupa aktivno brine o zdravlju i dobrobiti radnika, s ciljem postizanja bolje životne ravnoteže, što dionici cijene kao pozitivni potencijal kompanije. Prostor za napredak dionici prepoznaju u razvoju pitanja rodne ravnoteže i razvoja ljudskog kapitala, područjima u kojima se očekuje postavljanje ambicioznijih ciljeva na razini Europske unije.

INA Grupa je jasno prepoznata kao korporacija usko povezana sa zajednicama koja ima dobru suradnju s civilnim sektorom. Dionici prepoznaju višestruke utjecaje INA Grupe u zajednici – kao velikog poslodavca u cijeloj zemlji, u suradnji s neprofitnim sektorom i svojim značajnim ulaganjima u projekte zajednice. Dionici iz neprofitnog sektora vide još veći potencijal INA Grupe kao izvora edukacije, inspiracije i motivacije mladih i drugih dionika u zajednici o raznim temama, a posebno u temama zaštite okoliša. U području ljudskih prava INA Grupa ima značajne i raznolike utjecaje, smatraju dionici. Zaštita ljudskih prava uključuje dobro razumijevanje radnih, ali i drugih prava i odgovornog ponašanja. Zaštita od diskriminacije važna je u kompanijama od velikog društvenog utjecaja, kako u internim odnosima, tako i u odnosima s vanjskim dionicima. Kao gospodarski značajna kompanija s velikim utjecajem u svom dobavljačkom lancu, INA Grupa ima posebnu odgovornost upravljanja ovom materijalnom temom.

Tijekom diskusije s dionicima, mnogi su izjavili da je format uključivanja mišljenja dionika u rasprave o materijalnim temama izuzetno koristan. Izrazili su zadovoljstvo jer otvoreni razgovori potiču na suradnju, a tijekom rasprave su se razvili novi poticaji i prijedlozi više dioničke suradnje i korisnih tema u kojima INA Grupa može biti predvodnik. Dionici predlažu organizaciju stalnog savjetovanja o ključnim materijalnim i razvojnim temama s predstavnicima INA Grupe tijekom cijele godine.





Definirani ciljevi A1 Hrvatske su: Smanjenje utjecaja na okoliš i klimatske promjene; Unaprjeđenje digitalnih vještina i stvaranje sigurnijeg online okruženja i Poticanje društvene raznolikosti i rodne ravnopravnosti te upravljanje održivim procesima u poslovnom okruženju (Slika 1)

- A1 ESG activities are **closely related to the UN Agenda 2030 for Sustainable Development and it's Sustainable Development Goals**



Osim što tvrtka svoje 44 bazne stanice napaja solarnim i vjetrogeneratorima, značajno je smanjila upotrebu plastike i papirni otpad, opremila svoj kampus ICT rješenjima za gospodarenje otpadom i staru elektroniku donira bolnicama, vrtićima, školama i udrugama, usmjereni su na zelene aktivnosti i edukaciju mladih u STEM području.

LIFE4GREEN BROADBAND - Više od 16.2 milijuna kuna za smanjenje utjecaja na klimu

A1 Hrvatska potpisala je ugovor s Europskom komisijom o sufinanciranju ugradnje 120 suncanih elektrana i 200 energetski učinkovitih sustava za hlađenje na baznim stanicama. Ukupna vrijednost investicije veća je od 16.2 milijuna kuna od čega je 55% financirano iz LIFE programa Europske unije, a projekt će biti gotov do kraja 2024. godine. LIFE je jedini EU program u potpunosti posvećenog zaštiti okoliša i djelovanju u području klime i šanse za prolazak su bile oko 5% te je ovo jedan od ukupno 37 LIFE projekata u Hrvatskoj.

Zelena energija za smanjenje utjecaja na okoliš

U skladu s Europskim zelenim planom A1 Hrvatska ulaže u tehnologije prihvatljive za okoliš i potiče inovacije, a odnedavno je prešla na zelenu energiju za napajanje svojih radnih prostora i infrastrukture kako bi pridonijela smanjenju utjecaja na okoliš. Naime, od lipnja ove godine A1 Hrvatska korisnik je HEP-ova programa ZelEn koji osigurava održive izvore energije za kompanije. Na ovaj način tvrtka će osigurati da njezine energetske potrebe budu zadovoljene iz obnovljivih izvora te se približiti cilju održivog poslovanja A1 Telekom Austria Grupe da do 2030. godine bude ugljično neutralna i poveća energetska učinkovitost za 80 posto u odnosu na 2019. godinu.

Poticanje korisnika i zaposlenika na zelene aktivnosti

Tvrtka i svoje korisnike potiče da razmišljaju o vlastitom utjecaju na okoliš kroz korištenje naprednih IoT rješenja, koja omogućuju brži, bolji i povoljniji način upravljanja uslugama, a mogu se primijeniti u cijelom nizu sektora. Primjeri takvih rješenja su pametni spremnici za razvrstavanje otpada ili automatizirane stanice za mjerenje kakvoće zraka i plina. Jednako tako kod svojih korisnika A1 Hrvatska promiče prelazak na e-račune umjesto papirnatih te tako čuva šume.



Posvećenost održivom razvoju tvrtka dijeli sa svojim zaposlenicima koji se i sami uključuju u „zelene“ aktivnosti. Svjesna da vlastitim pozitivnim djelovanjem i malom promjenom u svakodnevnom životu svatko može pridonijeti očuvanju našeg planeta, A1 Hrvatska nedavno je pružila podršku Europskom klimatskom paktu kojem je cilj mobilizirati najveću zajednicu građana u borbi protiv klimatskih promjena. U okviru pružanja podrške pozvala je svojih više od 2000 zaposlenika da na platformi Count us in s kojom je Pakt udružio snage, odaberu vlastitu aktivnost kojom će unijeti malu promjenu u svakodnevni život i dati svoj doprinos u stvaranju bolje budućnosti planeta Zemlje.

Edukacija mladih u vještinama budućnosti

danasnje tržište rada dinamičnije je no ikad jer se s brzim napretkom tehnologije stalno pojavljuju novi poslovi koji zahtijevaju nove i specijalizirane vještine i znanja. Kao predvodnik digitalizacije na hrvatskom tržištu, tvrtka A1 Hrvatska zato provodi program A1 Start kojem je cilj pružiti mladima radno iskustvo na izazovnim i zanimljivim projektima iz područja podatkovne znanosti i podatkovne analitike. U okviru ovog jednogodišnjeg plaćenog programa osam osoba s edukacijom iz STEM područja i pojedinih društvenih znanosti radit će puno radno vrijeme na najnovijim tehnologijama, uz podršku mentora i brojne edukacije za usavršavanje. Na ovaj način A1 Hrvatska je most između obrazovnog i realnog sektora, omogućujući diplomantima i osobama s manje od godinu dana radnog iskustva da steknu iznimno važno iskustvo u poslovima koji će formirati tržišta budućnosti. Tako će učiti o Big dati, Pythonu za data science, strojnom učenju, naprednoj analizi podataka i obradi prirodnog jezika (NLP), Power BI-ju, DWH sustavu i SQL-u, a osim što će imati formalne treninge radit će na konkretnim projektima uz podršku mentora i s vremenom postati punopravni članovi A1 agilnih timova.

Osim toga, kako bi javnosti približila poslove budućnosti i za njih nužne vještine, A1 Hrvatska je razvila prvu interaktivnu mapu poslova i vještina budućnosti u Hrvatskoj u suradnji s Ministarstvom rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Algebrom i grupom Selectio te ekspertnim timom u kojem je 27 znanstvenika, profesora, menadžera, stručnjaka iz različitih industrija i osnivača top hrvatskih tehnoloških tvrtki. Interaktivna mapa pomaže svima da se lakše snađu u moru novih poslova te se na jednostavniji način usmjere prilikom izbora daljnje edukacije i usavršavanja, odgovarajući na nedoumice pri odabiru budućeg zanimanja. Riječ je o bazi vještina koja je usklađena na razini Europske unije, a pruža uvid u budućnost deset gospodarskih grana: digitalnih komunikacija i informacijskih tehnologija, autoindustrije, poljoprivrede, obrazovanja, FinTecha, zdravstva, javnog sektora, energetike, napredne proizvodnje i maloprodaje.

Podršku učenju digitalnih vještina A1 također daje kroz projekte Škola budućnosti, Akademija poslovnih vještina koja je namijenjena NGO sektoru te Sigurni u online okruženju koja educira roditelje. Osim toga, educiranjem svojih zaposlenika sustavno radi na vraćanju tog znanja natrag u zajednicu uz različite mentorske i edukacijske programe.

Još jednom transparentno i integrirano

Piše: Zdenka Hrabar



FOTOGRAFIJE: iz kompanijske arhive

Izlazak Godišnjeg izvješća Ericsson Nikola Tesla Grupe za 2020. godinu i recentno istraživanje na temu izvještavanja velikih hrvatskih poduzeća o negativnim utjecajima na klimu¹, povod su za osvrt na dugogodišnju tradiciju integriranog izvještavanja ove hrvatske kompanije.

Puno prije zakonske obveze, točnije krajem prošlog stoljeća, redovno smo izvještavali o financijskim kao i nefinancijskim pokazateljima poslovanja, što je uključivalo i uključuje i danas poslovnu, okolišnu i društvenu odgovornost. Takav pristup naslanja se na stratešku odrednicu Ericsson Nikola Tesla Grupe o primjeni najviših standarda i praksi u poslovanju te beskompromisnost u odgovornom poslovanju.

Zašto integrirano?

Odgovor se nameće sam po sebi: želimo biti primjer odgovornog i transparentnog poduzetnika u društvu u kojem djelujemo kako bismo potaknuli i druge gospodarstvenike u okruženju da u svom poslovanju slijede pozitivne primjere te da pri tom uvijek imaju na umu punu perspektivu cjelokupnog poslovnog vrijednosnog lanca. Naše dugogodišnje iskustvo pokazuje nam da odgovoran pristup poslovanju donosi nove poslovne mogućnosti, veću učinkovitost, smanjuje rizike, jača vrijednost robne marke i tržišnu poziciju, snaži poziciju i ugled Grupe kao poželjnog poslodavca te učvršćuje dugoročnu konkurentnost.

Svako izdanje nastojimo podići za ljestvicu više, bilo da je riječ o uvođenju novih sadržaja, standarda, dizajnerskom osvježanju, analitikama, izgledima i sl. Uz pohvale od različitih dionika, stigla su i neka vrijedna priznanja primjerice dvije nagrade Red Dot za dizajn i sl.

Čak i u godinama koje su bile pune izazova i ograničenja, poput pandemijom i potresima obilježenoj 2020., pozitivno smo iznenadili širu zajednicu opsegom i kvalitetom provedenih aktivnosti i rezultatima opisanim u godišnjem izvješću te najavili zanimljivu tehnološku budućnost u kojoj Grupa ima aktivnu ulogu. Unatoč spomenutim ograničenjima, odlučili smo zadržati i praksu objave te je izvješće, uz ono u **on-line** verziji na našoj web stranici, doživjelo i svoje tiskano izdanje na hrvatskom i engleskom jeziku.

Što slijedi?

Pred nama je još zahtjevniji zadatak. Europski zeleni plan europska je strategija rasta čiji je cilj poboljšati dobrobit i zdravlje građana, učiniti Europu klimatski neutralnom do 2050. te zaštititi, očuvati i poboljšati prirodni kapital i biološku raznolikost Unije. Kako se ističe na stranicama EU, kako bi u tome sudjelovala, poduzeća trebaju detaljan okvir za održivost u skladu s kojim će primijeniti svoje poslovne modele. U tome će se oslanjati na taksonomiju EU-a, alat za transparentnost namijenjen poduzećima i ulagateljima prilikom ulaganja u projekte i gospodarske djelatnosti sa znatnim pozitivnim učinkom na klimu i okoliš. Uvodi se obveza izvješćivanja o održivosti za sva velika poduzeća i poduzeća uvrštena na burzu te sudionike na financijskim tržištima o tome kako izazovi održivosti, kao što su klimatske promjene, utječu na njihovo poslovanje te o utjecaju njihovih djelatnosti na građane i okoliš.

Stanje u Hrvatskoj

Vratimo se na rezultate spomenutog istraživanja na temu izvještavanja velikih hrvatskih poduzeća o negativnim utjecajima na klimu. Nisu ohrabrujući i pokazuju kako još uvijek nije dovoljno osviještena važnost prepoznavanja, uklanjanja pa potom i izvještavanja o rizicima negativnih učinaka na klimu.

Nadamo se da će nova EU pravila potaknuti pozitivne promjene, unatoč vrlo izglednim teškim prvim koracima u samoj primjeni te da će se sve veći broj hrvatskih kompanija pridružiti, kako je pokazalo istraživanje koje je obuhvatilo 68 velikih poduzeća, Ericsson Nikola Tesla Grupi kao “jedinom velikom poduzeću u Hrvatskoj koje sveobuhvatno razmatra rizike negativnih učinaka na klimu koji proizlaze iz njegovih djelatnosti te je apsolutni lider u izvještavanju o rizicima negativnih učinaka na klimu”.

Udruga za održivi razvoj Hrvatske, koja stoji iza istraživanja, očekuje da se svi ostali subjekti sveobuhvatno informiraju, obrazuju i osvijeste o rizicima negativnih učinaka na klimu koji proizlaze iz njihovih djelatnosti. I potom, čim prije poduzmu konkretne korake prema zajedničkom europskom cilju očuvanja povoljne klime za život na planetu Zemlji i za buduće generacije.



Sljedeća generacija korporativnog izvještavanja o održivosti

Izvor: CSR Europe, Prilagodila: Nikolina Renić



The European Business Network for Corporate Sustainability & Responsibility

EU ISSUE INSIGHT

No. 02/2021
For members only

Kako će nova Direktiva CSRD utjecati na prakse izvještavanja vaše kompanije do 2024. godine?

Europska komisija (EK) uspostavlja niz novih mjera za postizanje ciljeva Pariškog sporazuma, Zelenog sporazuma EU-a i UN-ovih ciljeva održivog razvoja (SDGs) prema ugljično-neutralnoj Europi te oporavku od pandemije COVID-19 na održiv, uključiv i pošten način. Nadolazeći propisi oni koji će se primjenjivati od 2022. i oni koji će se primjenjivati od 2024., zajedno će dovesti do jasnih pravila izvještavanja za kompanije.

Ukoliko trenutni pregovori između institucija EU dovedu do sporazuma o novom prijedlogu EK-a za Direktivu o korporativnom izvještavanju o održivosti (CSRD), CSRD će se prenijeti u nacionalno zakonodavstvo država članica 2023. godine.

Ovo su pet ključnih promjena koje će se uvesti s novim prijedlogom EK-a za CSRD:

1. Integrirano izvještavanje

CSRD će zahtijevati od kompanija da uključe izvještavanje o održivosti u svoje izvještaje o upravljanju, stoga se ta dva izvještaja moraju objediniti u jedinstveni format elektroničkog izvještavanja.

2. Uvođenje pristupa dvostruke značajnosti

Kompanije će morati izvijestiti o tome kako problemi održivosti utječu na njihovo poslovanje te kakav je utjecaj njihovog poslovanja na društvo i okoliš.

3. Uloga odbora i dionika

Uprava i nadzorni odbori snosit će odgovornost za izvještavanje u svojim organizacijama, koje će se, osim financijskih, proširiti i na izvještavanje o informacijama o održivosti.

4. Zahtjev za obveznom revizijom

Kompanije će morati tražiti ograničeno osiguranje o svojim informacijama vezanim uz održivost kako bi ih uključili u izvještaje uprave.

5. Kazne za nesukladne kompanije

Kompanije koje ne postupaju u skladu podliježu kaznama radi kršenja odredbi Direktive. Vrsta i težina kazne bit će proporcionalne okolnostima te kompanije, poput težine kršenja i financijske snage.

Također, kompanije koje pripadaju sektorima koji podliježu Uredbi o taksonomiji morat će otkriti podatke o 6 ključnih okolišnih ciljeva:



UBLAŽAVANJE KLIMATSKIH PROMJENA



PRILAGODBA KLIMATSKIM PROMJENAMA



ODRŽIVA ZAŠTITA VODENIH I MORSKIH RESURSA



PRIJELAZ NA KRUŽNO GOSPODARSTVO



SPREČAVANJE I SUZBIJANJE ONEČIŠĆENJA



ZAŠTITA I OBNOVA BIORAZNOLIKOSTI I EKOSUSTAVA

Prenosimo intervju s ravnateljicom HR PSOR-a, dr. sc. Mirjanom Matešić

Izvor: [Glas Slavonije, Magazin](#)



Bez promjene ponašanja većine realizacija ciljeva bit će nemoguća

EU je odlučila krenuti sama naprijed i ne čekati više globalni dogovor, nego pokazati liderstvo

Od svoga osnutka 1997. godine, ohrabreni suradnjom sa Svjetskim poslovnim savjetom za održivi razvoj (WBCSD), Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj zastupa gospodarske interese u održivom razvoju prema Vladi Republike Hrvatske, podupire usmjerenja prema održivom razvoju u gospodarskom, političkom, pravnom i društvenom životu te potiče promjene koje će pospješiti prijelaz na održivi razvoj u Hrvatskoj, zastupa gospodarstvo u pitanjima u vezi s održivim razvojem u Hrvatskoj i na međunarodnoj razini. Sadašnja ravnateljica, dr. sc. Mirjana Matešić, obnaša dužnost ravnateljice u petom mandatu.

VELIKI IZAZOV, ALI OSTVARIV

Za početak, kakve su novosti iz HRPSOR-a, s obzirom na to da je prošlo osam mjeseci od vašeg prethodnog priloga o sličnoj temi za Magazin?

– *Mi se i dalje trudimo ostvariti našu misiju, a to je pratiti promjene u regulativi i standardima održivosti koje donosi EU i Vlada RH te ih preko stručnih rasprava, osvrta u medijima, javnih debata, seminara i konferencija prenijeti gospodarstvu kako bismo ih upoznali s budućim izazovima te istovremeno upozoravali na manjkavosti koje prepoznajemo u pojedinim strateškim dokumentima i regulativi. U proteklom smo razdoblju organizirali razgovore o temi EU zelenog plana te otvarali javnu raspravu o čitavom nizu novih EU direktiva koje proizlaze iz ovog Plana, a koje itekako mijenjaju uvjete poslovanja. Također smo komentirali Nacionalnu razvojnu strategiju kao i Nacionalni plan oporavka i otpornosti upravo kako bismo upozorili na nedostatnu zastupljenost kriterija održivosti u planiranju razvoja i financiranja projekata. Osim toga provodimo edukativne projekte koji imaju za cilj jačanje kapaciteta gospodarstva za doprinos ostvarenju pojedinih ciljeva održivog razvoja te smo trenutačno zaposleni oko izrade 7-modularnog treninga o temi implementacije politika raznolikosti u gospodarstvu.*

Može li se desetogodišnji EU plan o smanjenju emisije stakleničkih plinova za 55 posto provesti u djelo. S tim u vezi, je li moguća zelena i održiva Europa na koju se sad svi pozivaju...?

– *Mislim da na to pitanje nitko ne može sa sigurnošću odgovoriti. Ono što je važno jest da vjerujemo da je zelena i održiva Europa moguća. Veliki je izazov pred nama, no on je istovremeno itekako ostvariv. Tehnološki napredak prema zelenim i održivim te klimatski neutralnim tehnologijama ubrzan je do nevjerojatnih razina, ono što je ključno je stvoriti zakonski okvir koji će omogućiti brzu zamjenu postojećih i primjenu novih tehnologija te prelazak na novo, inovativno i održivo. I upravo tome služi Europski zeleni plan.*

No osim regulative koje će ubrzati primjenu novih rješenja, tehnologija i materijala, jako je važno da i građani EU-a prepoznaju svoju odgovornost te promjenom ponašanja s ciljem smanjenja potrošnje energije i resursa omoguće ovu tranziciju prema ugljično neutralnoj Europi. Bez promjene ponašanja većine, realizacija ovog cilja bit će nemoguća.

Ukupno uzevši, o čemu će sve ovisiti realizacija toga ambicioznoga plana, koji se teoretski čini kao golem iskorak prema održivoj budućnosti...?

– *Kao što sam rekla u prethodnom odgovoru, ključna je pametna regulativa koja će omogućiti prelazak na inovativna, nova rješenja, te naravno promjena ponašanja građana. Europski zeleni plan samo je okvirni strateški dokument, a ključna je njegova razrada kroz zakone i direktive koja je već započela. Pri tome nije ključno postaviti ciljeve kao što to čini Zakon o klimi, ključno je stvoriti mehanizme koji će mijenjati business as usual kao što to EC pokušava činiti Uredbom (EU) 2019/2088 koja uređuje objave povezane s održivosti u sektoru financijskih usluga, Uredbom (EU) 2019/2088 koja uspostavlja okvir za olakšavanje održivih ulaganja te konačno prijedlogom Direktive o korporativnom izvještavanju o održivosti. Ovaj set novih direktiva ima za cilj postaviti jasne kriterije o tome što su ciljevi održivosti te kako procijeniti projekte i poduzeća prema tome pridonose li ostvarenju ovih ciljeva. Kontrola korištenja kriterija održivosti koje financijske institucije koriste pri dodjeli investicija osigurat će da se uspostavom ovog okvira financiraju samo održivi i okolišno sigurni projekti u gospodarstvu. Istovremeno zabranjuje se financiranje neodrživih djelatnosti. To je primjer uspostave novog okvira ponašanja, financiranja pa onda i razvoja. Ako profunkcionira, ova bi promjena pravila mogla stubokom promijeniti smjer razvoja gospodarstva i ostvariti ciljeve održivosti. Zbog toga bismo i u Hrvatskoj voljeli vidjeti ozbiljnije planove za održiv i klimatski neutralan razvoj kako gospodarstva tako i kompletne infrastrukture te pratećih djelatnosti, no to do sada još nismo vidjeli.*

ODGOVORNOST EUROPE

Kad smo kod postizanja održivosti gospodarstva EU-a pretvaranjem klimatskih i ekoloških izazova u prilike u svim područjima politike i osiguravanjem pravedne i uključive tranzicije, koliko sve to ovisi i o faktorima izvan EU-a, od Rusije preko Kine do Balkana, pa i SAD-a, u svjetskim razmjerima glavnih čimbenika o kojima također ovisi održivi razvoj i klimatska budućnost našeg planeta?

– *EU je odlučio krenuti sam naprijed i ne čekati više globalni dogovor, nego pokazati liderstvo. Mislim da je to u redu jer je EU najviše i odgovoran za više desetljeća emisija stakleničkih plinova te stoga i treba podnijeti najveći teret. Iako osobno mislim da će ova rana prilagodba niskougljičnom gospodarstvu osigurati Europi povratak na mjesto gospodarskog lidera jer će niskougljično gospodarstvo predstavljati konkurentsku prednost. Mislim da je to i osnovni razlog zašto je EU odlučio krenuti ovim putem. No za zaustavljanje globalnog porasta temperature i promjene klime potrebno je doista da se svi priključe ovim naporima. Nadamo se da će, ako ne prije, druge zemlje slijediti primjer Europe kad uvide koristi koje će od rane pretvorbe imati europsko gospodarstvo i društvo.*

Što se klime tiče, utjecaj politike je presudan. Za vrijeme Trumpa SAD je izašao iz Pariškog sporazuma, no Biden vraća SAD u svjetsku klimatsku agendu te i sam proziva Kinu da je najveći svjetski zagađivač atmosfere. Vaš komentar na sve te klimatske igre bez granica?

– *Treba znati da iza politike uvijek stoje interesne grupacije kojima odgovara status quo, a radi se najčešće o djelatnostima koje će promjenama zakona izgubiti privilegije ili biti izgurani s tržišta od boljih i naprednijih.*

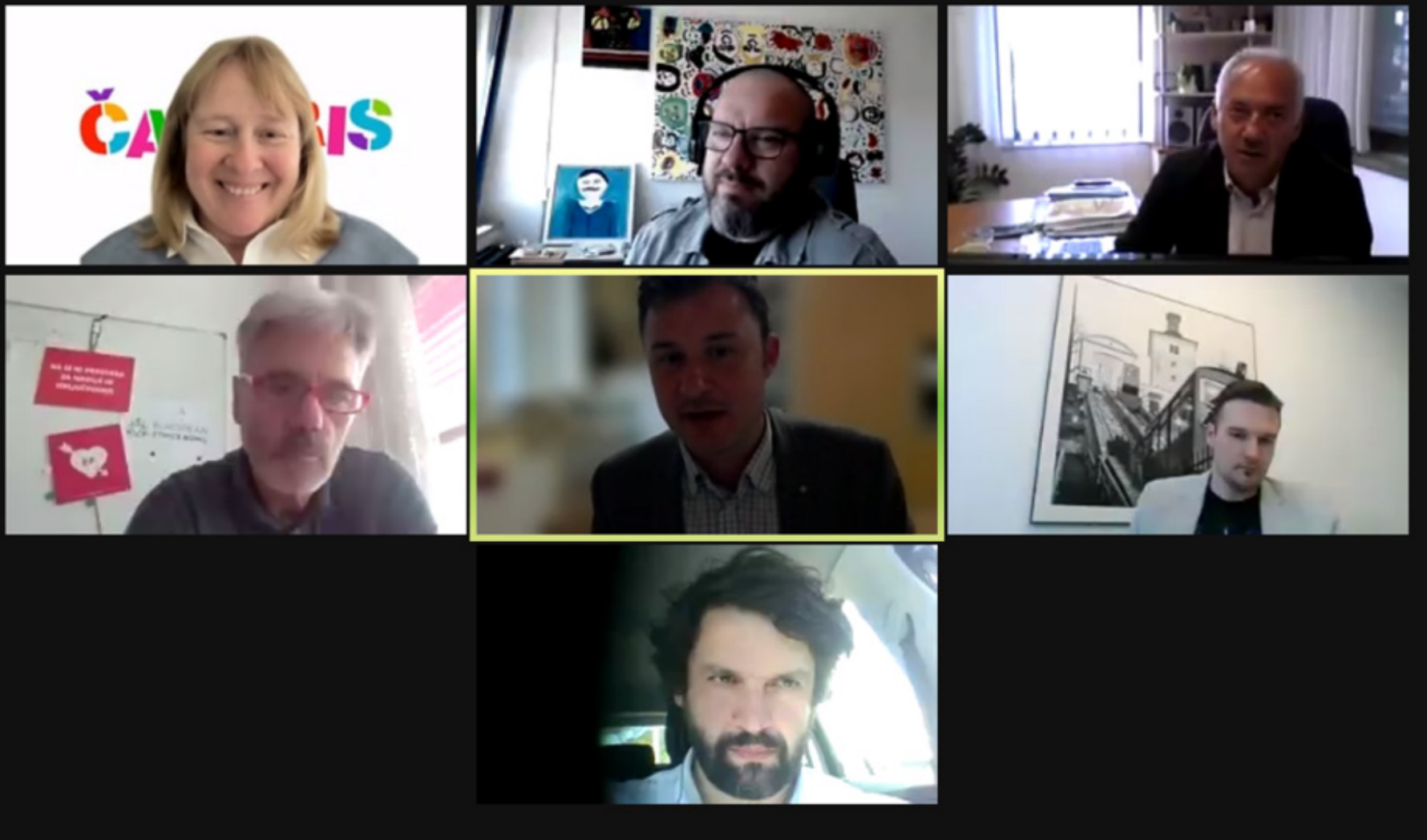
Kad je izabran Trump, govorilo se da iza njega stoje lobiji proizvođača ugljena koji su, iako su bili svjesni da je njihovo vrijeme odbrojano, ipak, odgodom promjena od četiri godine, dobili četiri dodatne godine zarade i bogaćenja. U pravilu promjene uvijek pokušavaju spriječiti oni koji se svojim tehnologijama nisu na vrijeme uspjeli prilagoditi novim trendovima.

No promjene, iako mogu biti usporjene, ne mogu biti zaustavljene te će se ovi procesi svakako nastaviti, što vidimo i da se događa dolaskom demokratskog predsjednika na čelo SAD-a.

Ipak treba znati da sve države u ovom preslagivanju pravila igre pokušavaju postići bolje startne pozicije i zaustaviti ili usporiti procese koji štete njihovu gospodarstvu ili njihovu položaju. No, istraživanja i razvoj idu naprijed punom parom te će održivo gospodarstvo i klimatska neutralnost sigurno prije ili poslije postati standard. Nadamo se samo da neće biti prekasno. (D.J.)

Raznolikost i uključivost u obrazovanju

Prilagodila: Nikolina Renić



U utorak 25. svibnja održan je međunarodni virtualni događaj *Raznolikost i uključivost u obrazovanju*, povodom Europskog mjeseca raznolikosti

Međunarodni događaj su organizirale Slovenka i Hrvatska Povelja o raznolikosti uz podršku Europske komisije.

U uvodnim govorima, na materinskom jeziku, **Damir Orehovec** (Slovenski Državni tajnik u Ministarstvu obrazovanja, znanosti i sporta) i **Tomislav Paljak** (Hrvatski Državni tajnik u Ministarstvu znanosti i obrazovanja) naglasili su zadovoljstvo međusobne suradnje za vrijeme krize te ukazali na nejednakosti u obrazovanju koje je pandemija razotkrila.

Panel je moderirala **dr. Sonja Merljak Zdovc**, a u diskusiji su sudjelovali **Marko Strle**, Ravnatelj Centra za komunikaciju, sluh i govor Portorož, **Goran Popović**, Ravnatelj u osnovnoj školi Livada, **Prof. Gregor Deleja**, Ravnatelj gimnazije Celje – Center, **Marjan Smonig**, Voditelj odsjeka, Ekonomski fakultet, Sveučilište u Ljubljani, **Boris Jokić, Ph.D.**, Ravnatelj Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu i **Goran Luburić**, mag.oec., Prodekan Poslovnog veleučilišta Zagreb.

Panelisti su se jednoglasno složili da je pandemija znatno utjecala na sustav obrazovanja djece i mladih te je pogoršala stanje svih ugroženih skupina i potaknula nastajanje novih ugroženih skupina.

Prelazak na virtualno obrazovanje potvrdio je duboke socijalno-ekonomske nejednakosti djece, posebice u pristupu tehnologiji za online nastavu. Gosp. Smonig naglasio je da 60% učenika ima problema sa stabilnom internet vezom, te da 30-40 % učenika nema adekvatni prostor za učenje kod kuće.

Osim toga, gosp. Jokić naglasio je najveću pogrešku online nastave – nedovoljno vremena i prostora za učenike s poteškoćama u učenju i posebnim potrebama, koji su ostali bez nastavnih asistenata.

Također se razgovaralo o emocionalnim poteškoćama s kojima se djeca bore i na značaj otvorene komunikacije i pružanja profesionalne podrške u školama. No važno je i naglasiti da se djeca lakše prilagođavaju novim situacijama i da treba težiti ka izgradnji otpornosti i izdrživosti obrazovnog sustava.

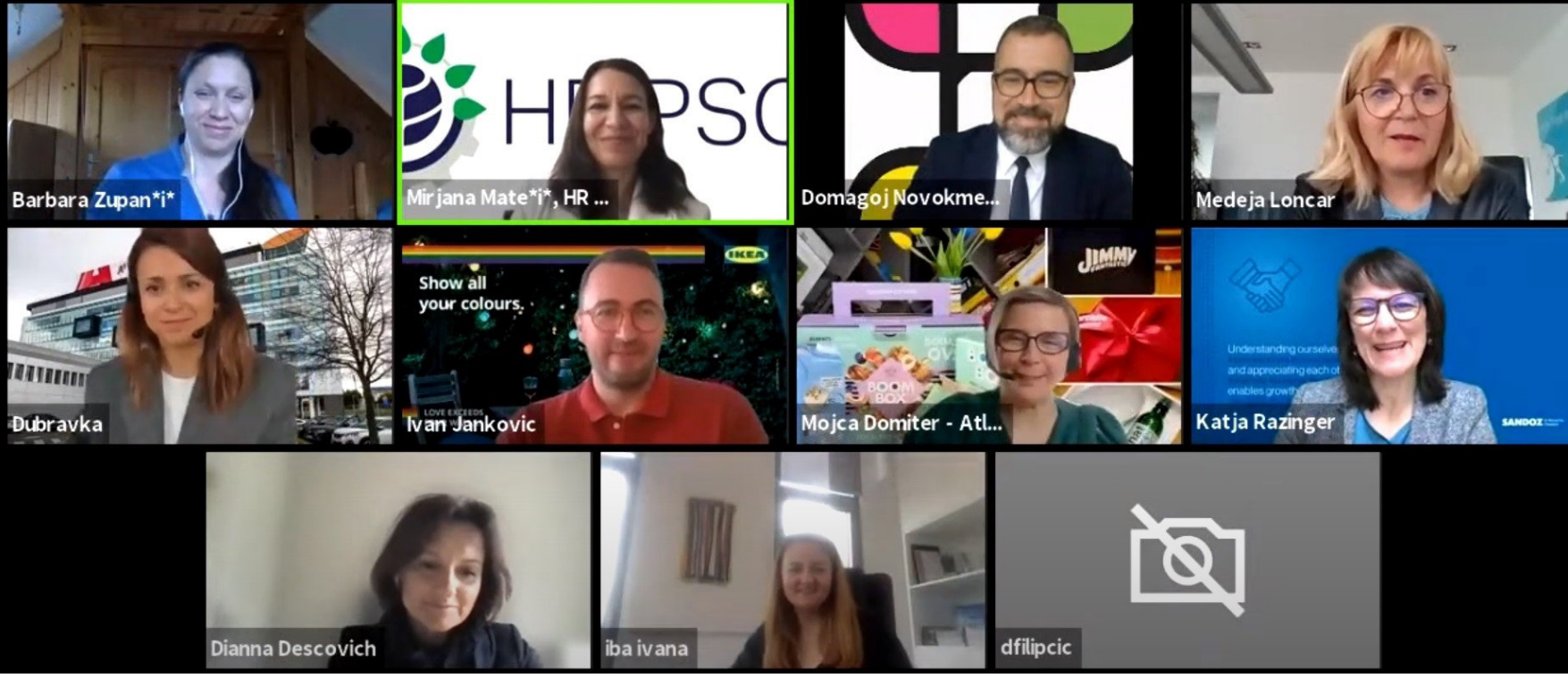
Za kraj, panelisti su poručili političarima da slušaju savjete stručnih osoba i osoba s iskustvom iz prve ruke u izgradnji nove svijetlije budućnosti u obrazovanju učenika.



Raznolikost za vrijeme COVID-19

Piše: Nikolina Renić

DIVERSITY IN TIMES OF COVID-19



Povodom Europskog mjeseca raznolikosti, 19. svibnja održan je međunarodni virtualni događaj raznolikosti za vrijeme COVID-19

Događaj su organizirale Hrvatska i Slovenska Povelja o raznolikosti uz podršku Europske komisije s ciljem promicanja raznolikosti i uključenosti (Diversity and Inclusion, D&I) na radnome mjestu.

Na panel diskusiji koji je moderirao **Domagoj Novokmet** sudjelovalo je 10 govornika, a događaj je pratilo preko 50 pratitelja na Zoomu i više od 20 putem HR PSOR-ovog Youtube kanala.

Panel su započeli uvodne govornice iz ministarstava iz obje zemlje.

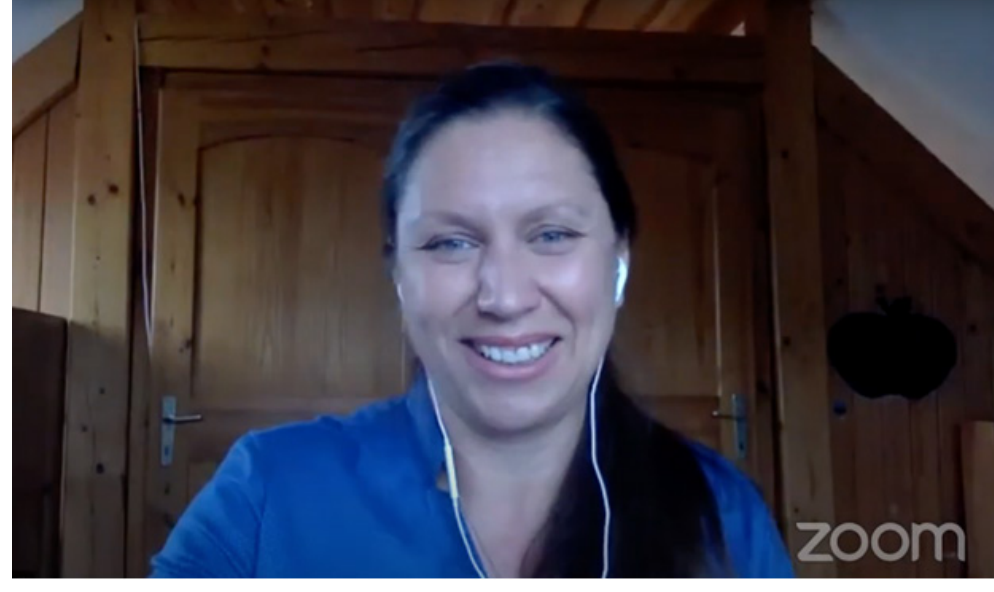
Majda Burić, državna tajnica u Ministarstvu rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike iz Hrvatske, naglasila je promicanje jednakih mogućnosti i osnaživanje žena, mladih i osoba sa invaliditetom na tržištu rada. *Nema boljeg ulaganja od ulaganja u ljudski kapital. Izjavila je tijekom svog uvodnog govora. Također je istaknula važnost ostvarivanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života.* Također je istaknula važnost ostvarivanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života.



Zatim je **Mateja Ribič**, državna tajnica u Ministarstvu rada, obitelji, socijalne skrbi i jednakih mogućnosti iz Slovenije, otvorila diskusiju o poteškoćama s kojima se zaposlene žene susreću za vrijeme pandemije. U većini slučajeva, žene su još uvijek glavni negovatelji u obitelji i stoga nose teret privatnog života te rada na daljinu. Gđa Ribič je istaknula primjer dobre prakse, inicijativa *'Action Dad'* koja promiče aktivno sudjelovanje muškaraca u očinstvu te jednaku distribuciju plaćenog i neplaćenog rada između žena i muškarca, u svrhu poboljšanja uvjeta rada i života svih generacija na tržištu rada.

Barbara Zupančič, direktorica Instituta Listina raznolikosti Slovenije, svojim nadahnjujućim govorom ukazala je na važnost empatije i osjećaja pripadnosti i zajedništva svih članova društva za vrijeme kriza kao COVID-19 pandemije kao primarna smjernica za uspješni i održivi razvoj društva. Završila je govor sa inspirirajućim pitanjem za sve:

Nije li različitost i uključenost istinita priča o ljubavi; te hoćemo li (kao društvo) zanemariti ili prihvatiti ljubav i sklad?



Mirjana Matešić, ravnateljica HR PSOR-a, naglasila je kako je COVID-19 pandemija izazvala opasnosti za D&I ranjivih skupina društva, iako je EU komisija već dugi niz godina predana borbi protiv diskriminacije i promicanju raznolikosti. Zatim je istaknula problem nedovoljnog razumijevanja hrvatskih kompanija kako integrirati raznolikost, borbu protiv diskriminacije te zaštitu manjina i ranjivih skupina. Gđa Matešić motivira organizacije svih vrsta u Europi da temu raznolikosti stave na svoj dnevni red, posebno u ovim teškim vremenima. Istraživanja pokazuju da su raznoliki timovi generalno uspješniji u pronalaženju inovativnih i radikalnih rješenja, kako u pandemiji tako i krizi klimatskih promjena te ključni u ostvarenju održivog poslovanja i razvoja.

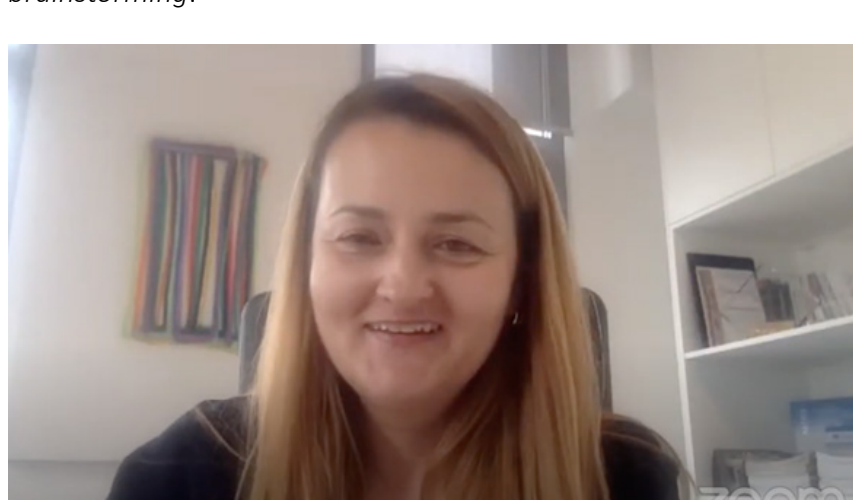
Zatim su pozvani predstavnici kompanija u Hrvatskoj i Sloveniji da se pridruže panel diskusiji i podijele svoja iskustva i dobre prakse u svojim politikama raznolikosti tijekom COVID-19.

Diskusiju je započela **Medeja Lončar**, predsjednica Uprave Siemens Hrvatske i Slovenije. Podijelila je svoje ključne izazove za vrijeme pandemije te mjere upravljanja krizom. Istaknula je važnost otvorene komunikacije u novom virtualnom okruženju kao primarno rješenje za osjećaj pripadnosti na radnom mjestu. Izjavila je da mentorstvo može biti važan alat ambicioznim mladim ženama s djecom – nekada je dovoljno samo biti čovjek i slušati zaposlenike. Napomenula je i opasnosti burnouta zaposlenih; *Ne trebate biti savršeni*, nadodala je.



Mojca Domitar, izvršna direktorica korporativnih ljudskih resursa Atlantic Grupe, također je naglasila važnost komunikacije i solidarnosti prema ugroženim skupinama radnika za vrijeme pandemije i rada na daljinu. Posebno je upozorila na zaposlene roditelje, djecu, osobe s bolestima ili invaliditetima. Istovremeno je napomenula probleme osjećaja izoliranosti i nepripadnosti pojedinaca koje žive sami te kako različita socijalno-ekonomska pozadina utječe na rad na daljinu. U svom govoru naglasila je da nadređeni moraju biti otvoreni novim rješenjima, *Isprobajte, testirajte i pronađite ono što najbolje odgovara (...) ne postoji savršeno rješenje* izjavila je gđa Domitar.

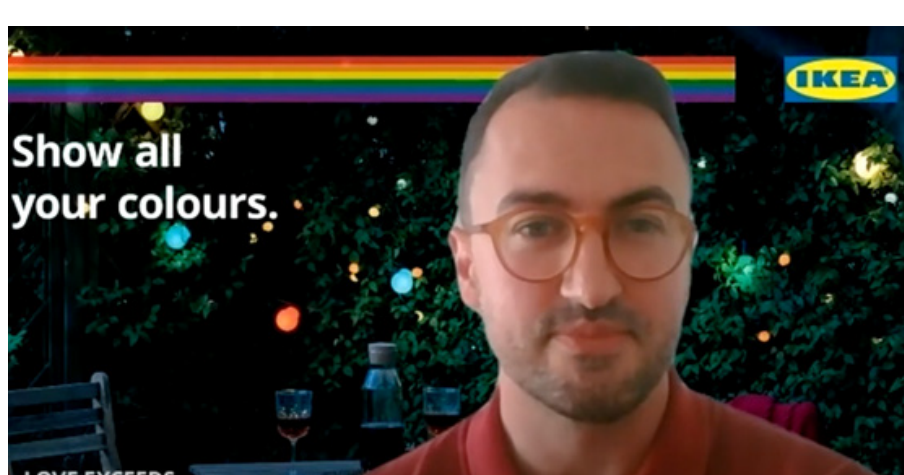
Dubravka Štefanac Vinovrški, direktorica korporativnih komunikacija za A1 Hrvatsku, podijelila je poteškoće mnogih zaposlenika u informacijskoj industriji te svoja iskustva u pretvaranju privremenog rada od kuće u dugoročnu strategiju. Za primjere dobre prakse gđa Štefanac Vinovrški poručila je upravama kompanija da osiguraju snažno vodstvo i toleranciju, transparentnu i kontinuiranu komunikaciju te snažan timski duh, *dokažite podršku zaposlenicima* upozorila je. Napomenula je da su neke promjene u načinu rada nepovratne te da je važna vrijednost i učinkovitost kreiranja prostora za suradnju i *brainstorming*.



Ivana Budin Arhanić, potpredsjednica za poslovni razvoj i korporativne poslove Valamar Riviera, podijelila je iskustva i probleme s kojima se susrela industrija turizma za vrijeme pandemije. Objasnila je program zaštite radnih mjesta kao prvi prioritet kompanije i naglasila važnost solidarnosti i empatije zaposlenika, sudionika i uprave za vrijeme krize. Također je spomenula sposobnost kompanije u izgradnji kvalitetne kulture na radnom mjestu i radnih vrijednosti kao pro-aktivne mjere u borbi protiv budućih kriza. Zatim je pojasnila kako se turističke potrebe moraju mijenjati u skladu s potražnjom. S timke ističe prednosti D&I u timskom radu kao i u kreiranju inovativnih i konkurentnih ponuda i proizvoda. Kao

prioritete za budućnost uključila je i stvaranje atraktivnih mogućnosti za karijere i profesionalni razvoj mladih u turizmu.

Katja Razinger, voditeljica odjela za raznolikost i uključivanje za europsku regiju u Sandozu, podijelila je svoja iskustva za vrijeme pandemije i ukazala na prednosti timskog rada za vrijeme krize, ali i na iznimnu važnost osjećaja sigurnosti među zaposlenicima. Istaknula je nekoliko primjera dobre prakse na temu D&I kao primjerice, kulturu radnog mjesta. *Raznolikost je konkurentna prednost* izjavila je gđa Razinger i napomenula na uspješnosti raznolikih timova i suradnje između timova u stvaranju inovativnih rješenja. Mentalno zdravlje zaposlenika, sigurnost i povjerenje moraju biti prioritet. Spomenula je i izazove s pronalaženjem ravnoteže između privatnog i poslovnog života. Osnovana je inicijativa „Choice with responsibility“ koja omogućuje zaposlenicima fleksibilno radno vrijeme pod uvjetom da dalje ostaju produktivni. Također je napomenula da bitno opusti se i organizirati *team building* aktivnosti, poput virtualnog kulinarskog tečaja.



Ivan Janković, voditelj za raznolikost i uključivost u poslovnom okruženju za IKEA-u u Jugoistočnoj Europi, pojasnio je utjecaj pandemije na sektor maloprodaje. Naglasio je ogroman pritisak COVID-19 pandemije na cijeli radni ekosustav – dobavljače, zaposlenike, kupce. Podijelio je nekoliko primjera dobre prakse kako bi izgradili te očuvali otpornost i izdrživost kompanije za vrijeme kriza. Prvo je istaknuo pružanje besplatne profesionalne psihološke podrške svim zaposlenicima za vrijeme pandemije i osobito poslije potresa u Zagrebu, koja se pretvorila u ključnu strategiju za podršku suradnika. Zatim je istaknuo inicijativu „Me day“, slobodan dan za zaposlenike kako bi se mogli usredotočiti na mentalno i sveukupno zdravlje.

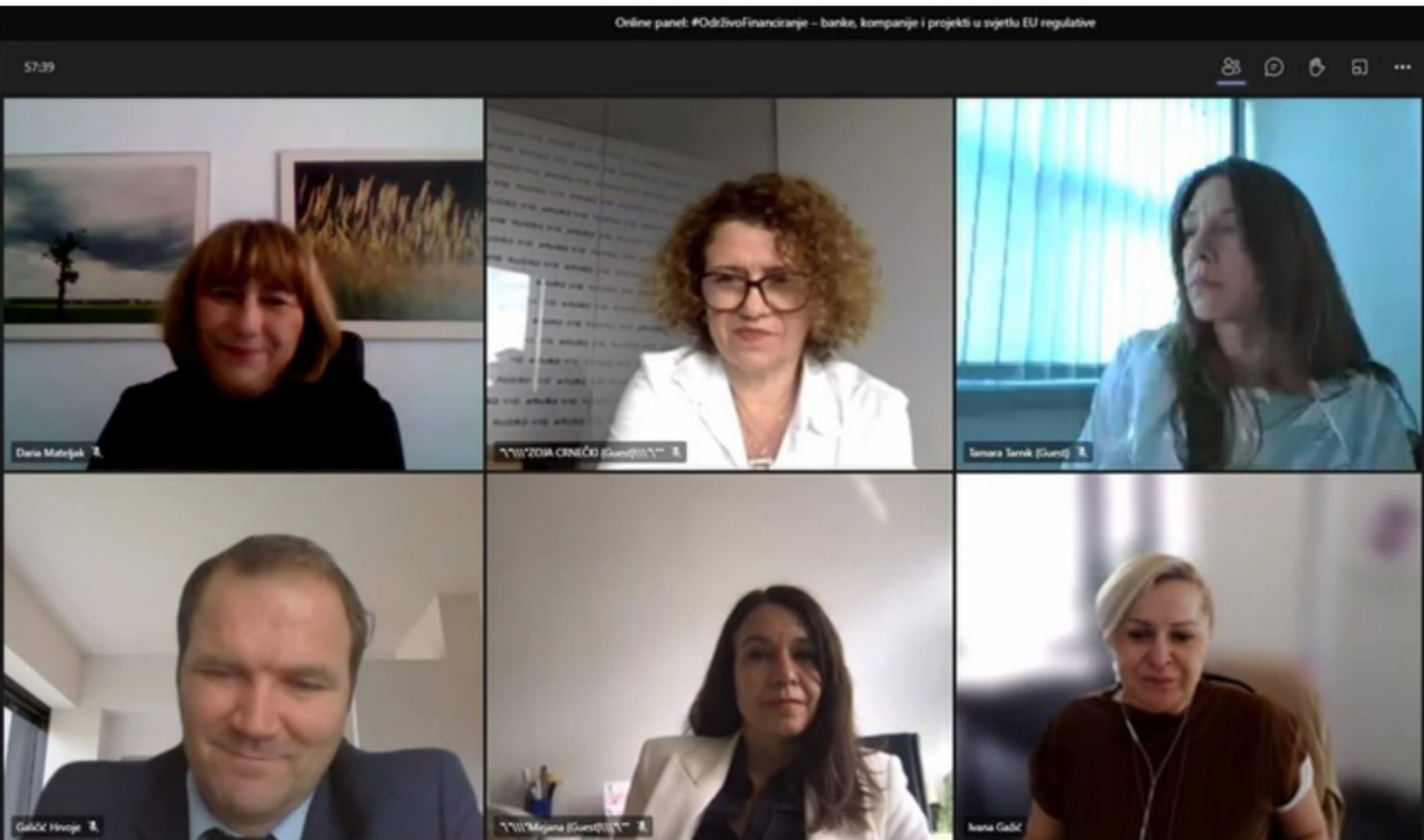
Za kraj je gđa Matešić spomenula važnost međunarodne suradnje, učenja jednih od drugih i promicanje raznolikosti unutar kompanija.



Panel rasprava je ukazala koliko je pandemija utjecajala na način rada i mentalno zdravlje zaposlenika te kako su kompanije na različite načine odgovorile na nove izazove. Zajedničko je svim raznolikim primjerima koje smo čuli u panelu to što je uvijek briga za zaposlene bila na panelu to jest u svim što je omogućilo zajedničko, kolektivno nadilaženje svih problema, ali i očuvanje uspješnog poslovanja u novim uvjetima.

ESG kriteriji su izazov, ali i prilika

Izvor: <https://www.hauska.hr/post/esg-kriteriji-su-izazov-ali-i-prilika>



Zašto je Europska komisija prepoznala upravo financijski sektor kao glavnu polugu za ostvarenje održivosti cjelokupnog gospodarstva? Jesu li objave o okolišnim i društvenim rizicima i održivosti i ranije bile važne investitorima? Hoće li nova regulativa olakšati ili otežati financiranje projekata?

Na ova i brojna druga pitanja odgovore su na online panelu **Održivo financiranje: banke, kompanije i projekti u svjetlu EU regulative** koji smo organizirali 5. svibnja dali **Ivana Gažić**, predsjednica Uprave Zagrebačke burze, **Zoja Crnečki**, savjetnica Uprave DIV grupe, **Tamara Tarnik**, voditeljica Službe za zaštitu okoliša i održivi razvoj u HEP d.d. i **Hrvoje Galičić**, savjetnik Uprave Hrvatske banke za obnovu i razvitak. Panel je vodila **Daria Mateljak**, naša izvršna partnerica.

U uvodnom govoru panela, **dr. sc. Mirjana Matešić**, ravnateljica HR PSOR-a, predstavila je promjene koje donose nova EU regulativa i taksonomija. U novoj Direktivi o korporativnom izvještavanju CSR označava Corporate Sustainability Reporting, dakle, **napušta se postojeća terminologija o nefinancijskom izvještavanju i ponovno se vraćamo izvještavanju o održivosti**. Upravo ova direktiva ima za cilj unaprijediti informacije koje industrija, odnosno gospodarstvo u cijelosti priprema za financijski sektor, kako bi dala dovoljno informacija financijskim institucijama koje onda na temelju tih informacija usmjeravaju sredstva prema održivim poduzećima i održivim projektima.

Predsjednica Uprave Zagrebačke burze, **Ivana Gažić** istaknula je kako se pojavila nova generacija ulagača – milenijalci, koji su najbogatiji i najobrazovaniji investitori do sad te da su upravo oni ti koje zanima promjena i koji je pokreću. Investiranje u ESG je **najbrže rastuća klasa** imovine na svijetu i svake godine se otvara na tisuće novih fondova koji investiraju isključivo u održive kompanije. Investitori su postali **inicijatori promjene**, a nastavno na njih i vlade i velike financijske institucije. Naime, već sad postoji veliki niz istraživanja koja pokazuju da kompanije koje poštuju ESG standarde dugoročno imaju bolje povrate i manju rizičnost. Pozitivno je što se ovaj put interes poklopio s onim što je dobro za društvo u kojem živimo i koje će osigurati da veći broj kompanija počne razmišljati o ova tri faktora i kako utječe na njih svojim svakodnevnim poslovanjem.

Hrvoje Galičić, savjetnik uprave Hrvatske banke za obnovu i razvitak, dodao je kako je jasno da investitori sve više pažnje posvećuju ESG kriterijima, jer su prepoznali da se u tim područjima nalaze njihovi rizici. Samo pitanje održivog financiranja je postalo vruća tema i na raspravama udruženja razvojnih banaka gdje je zaista pitanje održivih ulaganja i ulaganja u skladu s društvenim kriterijima postalo nešto na što se mora obratiti posebna pozornost. Ustvrdio je da **alternative održivom, zelenom financiranju u ovom trenutku više ni nema**. Preostaje jedino pitanje na koji način i koliko brzo će se financijske institucije prilagoditi kako bi odgovorile na ta pitanja.

Velike energetske kompanije i proizvodne industrije također su dužne izvještavati o održivosti, ali to od njih ujedno traže i kupci i investitori. **Tamara Tarnik**, voditeljica Službe za zaštitu okoliša u HEP d.d., je ustvrdila da su i pred energetske sektor postavljeni uistinu veliki zahtjevi. Investitore, posebno kad je riječ o ulaganju u projekte, zanima koliko su ti projekti u skladu s ciljevima Europske unije. Okolišni ciljevi su poznati, objavljen je i nacrt tehničkih kriterija okolišnih ciljeva za ublažavanje klimatskih promjena i prilagodbu njima. Za sve projekte postoji **niz kriterija** koje će biti potrebno zadovoljiti da bi se mogli dobiti zajmovi na tržištu kapitala. Iako su navedeni kriteriji još uvijek samo u fazi nacрта, već sad je izvjesno da će biti **vrlo strogi i opsežni**.

Zoja Crnečki, savjetnica Uprave DIV grupe, dodala je kako i **kupci sve više žele kupovati održive proizvode**. Kompanije su one kojima je u interesu proizvoditi održive proizvode, posebno onima koje posluju na području Europske unije. One to postižu na način da kontroliraju cijeli svoj dobavljački lanac. Bilo da je to putem izvještavanja, audita, specijalnih agencija ili platformi koje kontroliraju cijeli proces. Posebnu pozornost obraćaju na **transparentnost, korporativno upravljanje, odnos prema dobavljačima, kupcima, zaposlenicima, krajnjim korisnicima** i sl. Kompanije su te koje ocjenjuju svoje dobavljače i daju preporuke za poboljšanje. U tom procesu svi napreduju i postaju konkurentniji te dobivaju na vrijednosti. U konačnici, nije važan izvještaj, već ciljevi, ostvarivanje tih ciljeva i napredak.

Panelisti su složni u zaključku da je održivost jedini smjer kojim se može ostvariti napredak te kako su trenutno sve oči uprte u Europsku uniju koja treba dati okvir za ostvarenje ambicija Zelenog plana. Tijekom rasprave i u chatu s pratiteljima panela istaknuta je potreba **edukacije tržišta**, ali i **umrežavanja, razmjene informacija, međusektorske suradnje i kolegijalne podrške** među svim dionicima novih, vrlo složenih regulatornih zahtjeva.

Na poslu želim da me se doživljava profesionalno - *90.09% ispitanika/-ca koji su doživjeli spolno uznemiravanje na radnome mjestu, jesu neželjene seksualne primjedbe te sugestivni i uvredljivi komentari i/ili šale*

Prilagodila: Katarina Plećaš



Istraživački izvještaj o spolnom uznemiravanju na radnome mjestu u Hrvatskoj autorice Dunje Bonacci Skenderović

Istraživanje Dunje Bonacci Skenderović je nastalo u sklopu njenog projekta Frida – projekt protiv spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Frida je rezultat višegodišnjeg proučavanja teme, razgovora s raznim osobama i intenzivnog promišljanja o posljedicama toleriranja spolnog uznemiravanja na radnome mjestu. Frida je i rezultat želje za uspostavom učinkovitog sustava prevencije i zaštite. Istraživanje je namijenjeno poslodavcima i vlasnicima/-cama tvrtki koje imaju dvadeset i više zaposlenika. Namijenjeno je njima jer bi se uspostava učinkovitog sustava zaštite dostojanstva radnika/-ca trebala razumijevati ne samo kao usklađivanje sa zakonodavnim okvirom, već kao važan korak u stvaranju pozitivnog, efikasnog i uključivog radnog okružja, kao i pozitivne slike o poslodavcu.

Autorica navodi preporuke za kompanije kako bi pevenirale spolno uznemiravanje na radnoma:

- a) Provesti zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika/-ica kroz interne akte tvrtke, kroz koje će se definirati način utvrđivanja okolnosti i činjenica potrebnih za donošenje odluka o pritužbi, kao i mjere sprječavanja nastavka spolnog uznemiravanja, ako i kada se ono utvrdi.
- b) Postaviti institut povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika.
- c) Provoditi redovite edukacije svih zaposlenika/-ca na temu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.
- d) Provoditi redovite edukacije povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika.
- e) Sastaviti interne obrasce za prijavu spolnog uznemiravanja na radnome mjestu.

Istraživanje je dostupno [OVDJE](#).

Coca-Cola HBC Hrvatska ostvarila napredak u ključnim područjima održivog poslovanja

Izvor: <https://hr.coca-colahellenic.com/>



Nastavljeno je smanjivanje emisije CO₂ i potrošnje vode, a povećan udio recikliranih materijala u ambalaži. Žene zauzimaju 48% rukovodećih pozicija, uključujući i čelnu poziciju u tvrtki

Coca-Cola HBC Hrvatska objavila je novo Izvešće o održivome poslovanju koje obuhvaća rezultate za 2019. godinu, a u čijoj izradi je surađivala s Institutom WISE pri višoj školi IEDC–Bled School of Management. Najnovije izvješće pokazuje kontinuitet napretka tvrtke u ključnim područjima održivosti, te uspješno ispunjavanje ili nadmašivanje ciljeva održivosti postavljenih na razini Skupine Coca-Cola HBC.

Coca-Cola HBC Hrvatska dio je Skupine Coca-Cola HBC, najuspješnijeg proizvođača pića na svijetu prema Dow-Jonesovu indeksu održivosti za 2020. godinu, što je potvrđeno i evaluacijom S&P Global u 2021. godini. Strategija rasta i Ciljevi u području održivosti Skupine za 2025. godinu ključna su vodilja prema zajedničkom odgovornom rastu poslovanja Coca-Cole HBC Hrvatska i ostalih članica Skupine na njenih 28 tržišta.

„Znamo da je naš poslovni uspjeh neodvojiv od uspješnog razvoja zajednice koje smo integralni dio i stoga rastemo zajedno potičući napredak naših kupaca, ispunjavajući očekivanja naših vjernih potrošača, razvijajući potencijale naših zaposlenika i posvećeno brinući za društvo i okoliš u kojima poslujemo. Ujedinjenost u viziji održive i uspješne zajedničke budućnosti koja prožima naš cjelokupni lanac vrijednosti pokretačka je snaga pomoću koje smo u 2019. godini uspješno dostigli ciljeve u području održivosti, uključujući inovacije u ambalaži naših proizvoda, smanjenje utjecaja naših proizvodnih procesa na okoliš i osiguranu ravnopravnost svih naših zaposlenika. Novim Izvešćem o održivom poslovanju naše tvrtke još jednom dijelimo primjere dobre prakse i potičemo otvoreni dijalog sa svim dionicima o širokoj društvenoj dobrobiti koja proizlazi iz održivog i odgovornog pristupa poslovanju. Desetljeća istinske predanosti Coca-Cole HBC Hrvatska ovakvom pristupu stvorila su temelj za budućnost u kojoj ćemo ljestvicu izvrsnosti iznova podizati još više i nastaviti rasti stvarajući vrijednost, ne samo za nas, nego i cjelokupnu lokalnu zajednicu“, rekla je Ruža Tomić Fontana, glavna direktorica Coca-Cole HBC za Hrvatsku, Bosnu i Hercegovinu i Sloveniju.

Ključni doprinos napretku u dostizanju postavljenih ciljeva daju zaposlenici Coca-Cole HBC Hrvatska svojim predanim i odgovornim radom u skladu s načelima održivosti. Osiguranje poticajnog i uključivog radnog okruženja omogućuje zaposlenicima razvoj i puno ispunjenje svojih potencijala te istodobno učvršćuje poziciju tvrtke kao jednog od najpoželjnijih hrvatskih poslodavaca. Coca-Cola HBC Hrvatska posebno brine za osiguranje jednakih mogućnosti i potpune ravnopravnosti svih zaposlenika, a u 2019. godini sa ženama na 48% rukovodećih položaja već je nadomak cilja od 50% do 2025. godine.

Ulaganja u inovativna rješenja u području ambalaže dio su vizije Coca-Cole HBC Hrvatska Svijet bez otpada. Udio recikliranoga materijala u plastičnim bocama bezalkoholnih napitaka proizvedenima u zagrebačkoj punionici u 2019. godini je povećan s 10 % na 20 %, a ambalaža svih napitaka u ponudi Coca-Cole HBC Hrvatska može se u potpunosti reciklirati. Programom upotrebe laganih materijala težina plastičnih boca od 2 L dosad je smanjena za 22 % u odnosu na 2004. godinu, dok je težina plastičnih boca od 0,5 L smanjena za 19 % u odnosu na 2006. godinu.

Coca-Cola HBC Hrvatska smanjuje svoj utjecaj na okoliš duž čitavoga lanca vrijednosti, pa je tako izravna emisija ugljikova dioksida u 2019. bila niža za 14 % u odnosu na 2017. godinu. Tijekom 2019. godine 66,35 % ukupne energije koja se upotrebljava u punionici bilo je iz obnovljivih izvora, a električna energija u proizvodnom postrojenju u potpunosti dolazi iz obnovljivih izvora još od 2015. godine. U istom je razdoblju potrošnja vode po litri proizvedenoga napitka smanjena za 6,3 %.

Uz široki utjecaj svog poslovanja, Coca-Cola HBC Hrvatska daje doprinos lokalnoj zajednici i kroz društveno odgovorne projekte adresirajući ključne izazove s kojima se ljudi u njoj susreću. Tako je od 2017. do kraja 2019. godine čak 2501 nezaposlena mlada osoba osnaživala ključne vještine tražene na tržištu rada kroz projekt Coca-Colina podrška mladima. Partnere u prodajnom kanalu za ugostiteljstvo Coca-Cola HBC Hrvatska od 2019. godine podržava kroz projekt Raise the Bar pružajući prilike za razvoj talentiranim konobarima, barmenima ali i kuharima, slastičarima te osoblju za posluživanje u restoranima. Uz brigu za mlade i ulaganje u razvoj ugostiteljskog sektora, društveno odgovorni projekti odražavaju i predanost tvrtke zaštiti okoliša, pa je tako u 2018. i 2019. godini kroz projekt od Izvora do mora organizirano 25 akcija čišćenja s 1300 sudionika i 30,3 tone prikupljenog otpada.

Coca-Cola HBC Hrvatska također iz godina surađuje s Hrvatskim Crvenim križem u pružanju pomoći zajednici u izvanrednim i kriznim situacijama. Coca-Cola u Hrvatskoj je tijekom poplava 2019. godine donirala više od 10.000 boca vode, a podršku je spremno osigurala i u 2020. godini donacijom 2,7 milijuna kuna Hrvatskom Crvenom križu za borbu protiv pandemije bolesti COVID-19 te za pomoć nakon potresa u Zagrebu i Petrinji. Uz financijsku pomoć donirano je i više od 15 tisuća litara vode i napitaka Crvenom križu, medicinskom osoblju, vatrogascima i ugroženim skupinama građana.

[Preuzmite izvješće o održivome poslovanju.](#)