



JUBMES banka a.d. Beograd

IZVEŠTAJ
O DRUŠTVENO ODGOVORNOM POSLOVANJU JUBMES
BANKE A.D. U 2017.GODINI

Beograd, avgust 2018.

**JUBMES BANKA AD BEOGRAD**

Izvršni odbor

Beograd, avgust 2018. godine

Poštovani akcionari i prijatelji JUBMES banke

Sa zadovoljstvom vam predstavljamo novi sedmi Izveštaj o društveno odgovornom poslovanju, koji je reprezentativna slika našeg ukupnog angažovanja u sferi društveno odgovornog poslovanja (DOP) i održivog razvoja .

Simbolički i konkretno potvrđujemo trajnu stratešku posvećenost JUBMES banke principima korporativne društvene odgovornosti i održivog razvoja. Ona je kreativni izraz naše poslovne kulture i filozofije osnažene pristupanjem mreži Globalnog dogovora UN, marta 2008.godine. Članstvom u mreži Globalnog dogovora UN obavezali smo se da promoviramo i integrišemo 10 principa DOP u svoje poslovne aktivnosti, kao deo korporativne politike, poslovanja i poslovne kulture. Osnovni principi DOP odnose se na zaštitu ljudskih prava, zaštitu radnih prava, zaštitu životne sredine i borbu protiv korupcije. Iako je Globalni dogovor dobrovoljna inicijativa koja promovira korporativnu društvenu odgovornost - društveno odgovorno poslovanje, od nas učesnika se očekuje da preduzmemo aktivnosti u skladu sa navedenim principima i iskažemo napredak u ostvarivanju koncepta društveno odgovornog poslovanja. Proaktivni odnos prema ovom novom poslovnom konceptu ispoljava se i kroz našu posvećenost implementaciji principa DOP u procedure i poslovne politike Banke. Povezivanje ekonomskih i socijalnih ciljeva je osnov za oblikovanje novog koncepta poslovne konkurentnosti, koji uključuje i kreiranje novih proizvoda i usluga proisteklih iz primene principa korporativne društvene odgovornosti.

Stalno unapređujemo svoje aktivnosti na polju korporativne društvene odgovornosti, podrazumevajući da implementacijom principa korporativne društvene odgovornosti doprinosimo i ostvarivanju naših poslovnih i razvojnih ciljeva. Zahvaljujući ukupnom angažovanju u oblasti društveno odgovornog poslovanja, konkretno smo potvrdili značaj i vrednost savremenog poslovnog modela koji privredni subjekti usvajaju na dobrovoljnoj osnovi, a primarnu funkciju sticanja i raspodele profita ne odvajaju od pozitivnog uticaja na svoje radno, društveno i prirodno okruženje. Tradicionalno shvatanje biznisa sa jedinom svrhom stvaranja profita zamenjuje nova vizija i kultura poslovanja, koja uvažava i društvene ciljeve.

DOP postaje ključni segment poslovne kulture i filozofije koja promovira novi položaj, značaj i odgovornost poslovnih subjekata u savremenom društvu. To je proces u kome kompanije usklađuju svoje odnose sa raznovrsnim društvenim akterima koji mogu imati uticaja na njihovo poslovanje. Korporativnu društvenu odgovornost sagledavamo kao celovitu posvećenost održivosti privrednog razvoja kroz saradnju sa zaposlenima, lokalnom zajednicom i društvom u celini. Korporativni uspeh se ne može više sagledati bez povezanosti sa društvenim razvojem. Istinska posvećenost KDO utiče na pozitivne rezultate u kvantitativnom i kvalitativnom smislu, veću tržišnu vrednost privrednog subjekta, veći broj klijenata, bolji kvalitet proizvoda i

usluga, kreaciju novih proizvoda i usluga koji su rezultat primene principa KDO i dr. Društvena odgovornost kompanija postaje važan faktor njene ukupne vrednosti na tržištu i nove konkurentnosti. Novi biznis model suštinski menja profil-identitet poslovnih subjekata, koji ekonomsku vrednost meri i na osnovu kriterijuma društvene odgovornosti. Jedino tako profilisana poslovna zajednica može aktivno da doprinese ostvarivanju novih ciljeva održivog razvoja. Pojam održivog razvoja usko je vezan uz društveno odgovorno poslovanje jer promovisanje društveno odgovorne prakse u privrednom okruženju olakšava ostvarenje principa održivog razvoja, kao holističkog koncepta. Globalni ekonomski, socijalni i ekološki izazovi podstakli su reforme poslovnih i razvojnih strategija u pravcu promovisanja korporativne održivosti.

Globalna razvojna agenda UN 2030 nije samo ciljna razvojna platforma koja obavezuje države članice UN već poziva i poslovnu sferu na progresivnu primenu principa KDO. Napredna implementacija principa KDO u segmentima ljudskih prava, radnih standarda, zaštite životne sredine i antikorupcije pozicionira poslovnu zajednicu kao ključnog činioca integralnog ostvarivanja novih 17 fundamentalnih principa održivog razvoja. Nova Agenda održivog razvoja je globalni sporazum kojim se utvrđuju univerzalni, sveobuhvatni programi delovanja svih država članica UN, uključujući i njihove politike na planu ostvarivanja novih ciljeva održivog razvoja. Za uspešno sprovođenje Programa, države članice UN su dužne da pruže konkretan doprinos putem različitih aktivnosti/mera javne sfere, poslovnog sektora i NVO. Partnerstva su ključni katalizator globalne solidarnosti za održiv razvoj, te sledstveno tome i izmena koncepta globalnog partnerstva u smislu participacije relevantnih stejkholdera javne sfere, NVO i poslovnog sektora. Istovremeno, sadržaj aktivnosti/mera pojedinačne države je determinisan stepenom ekonomsko-socijalnog razvoja, razvijenošću poslovnog ambijenta, nacionalnim specifičnostima, kulturnim identitetom, odnosno ukupnim resursima (personalni i institucionalni) kojima raspolaže odnosno država za primenu Programa.

Suština održivog razvoja je ravnoteža i usklađenost privrednog rasta sa uspostavljenim nivoom socijalne kohezije i optimalnim korišćenjem ekosistema i prirodnih resursa. Nova univerzalna razvojna strategija uvažava socio-kulturnu i prirodnu okolinu, kao i aspekt budućnosti. Za našu zemlju, a posebno biznis zajednicu, od velikog značaja je uskladjivanje aktivnosti u ostvarivanju pregovaračke agende za pristupanje EU i nove razvojne agende UN. Zadaci iz pregovaračke agende uključuju usklađivanje nacionalne razvojne politike ne samo sa novim ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija, već i sa Strategijom "Evropa 2020", koja promoviše pametan, održiv i inkluzivan rast. DOP je alat za ostvarivanje ove dve razvojne agende, koje nisu suprotstavljene već se dopunjuju u zavisnosti ko je kreator, odnosno adresat zadatih ciljeva. „Novi evropski konsenzus o razvoju“, koji je usvojila Unija 2017. godine predstavlja zajedničku viziju i plan delovanja različitih subjekata (uključujući i poslovnu sferu) za iskorenjivanje siromaštva i ostvarivanje održivog razvoja u Evropi i svetu.

Afirmišući navedenu poslovnu-razvojnu orijentaciju koja se zasniva na principima KDO i novim principima održivog razvoja, podsticajno i kreativno pristupamo modelu odgovornog biznisa, pozicionirajući se kao jedan od vodećih subjekata promocije zdravog biznisa na nacionalnom nivou. Stratešku razvojnu i vrednosnu orijentaciju prema novim ciljevima održivog razvoja i

principima odgovornog biznisa, odnosno našu poziciju među liderima društveno odgovornog poslovanja potvrđujemo konkretno kroz različite aktivnosti na eksternom i internom nivou.

Uključeni smo u sve aktivnosti nacionalne mreže Globalnog dogovora usmerene na sprovođenje Nove strategije razvoja Globalnog dogovora UN 2020. Dokument ima za cilj da unapredi organizaciju i rad lokalnih mreža radi potpunijeg ostvarenja svih 10 principa Globalnog dogovora i novih Ciljeva održivog razvoja. Po našoj oceni, za nacionalnu mrežu je od bitnog značaja da se reorganizacija odvija postepeno uz jasno definisane aktivnosti i ciljeve, uz napomenu da bi promena statusa mreže u međunarodnu organizaciju uslovlila značajne promene, ne samo u pogledu forme organizovanja, već i u pogledu obaveza budućih članica.

Reprezentativnu poziciju JUBMES banke u segmentu DOP izgrađujemo sprovođenjem različitih internih aktivnosti koje u sinergiji sa konceptom integrisanog menadžmenta kvaliteta, normativno i funkcionalno doprinose jačanju naše pozicije kao društveno odgovornog poslovnog subjekta. Pozicionirani smo u grupi poslovnih subjekata za koje je društveno odgovorno poslovanje legitimacija uspešnosti na novim osnovama. Konceptu KDO ne pristupamo parcijalno, već je integralna primena principa osnova politike i sistema integrisanog menadžmenta kvaliteta, koje Banka primenjuje od 2012.godine. Ovim se društveno odgovorno poslovanje definiše kao razvojna i strateška komponenta upravljanja.

Stalno unapređujemo sistem menadžmenta kvaliteta za standarde ISO 9001:2008 - Sistem menadžmenta kvaliteta, ISO 27001:2005 - Standard za bezbednost informacija i ISO 14001:2004 - Standard za zaštitu životne sredine. Integralnom primenom politika - Politike kvaliteta, Politike sigurnosti informacija i Politike zaštite životne sredine obezbeđujemo pretpostavke za dalje unapređenje naše pozicije kao respektabilne finansijske organizacije koja prati trendove savremenog tržišta i poštuje principe odgovornog biznisa. Evoluiramo primenu sistema i pokrećemo inicijative za njegovo unapređenje. Početkom marta ove godine referentno sertifikaciono telo iz Velike Britanije izvršilo je nadzor primene standarda i uspešno je okončan proces resertifikacije na naredni period od tri godine.

Inovirane politike i primena referentnih međunarodnih standarda obeležavaju dalji kvalitativni napredak u našem pozicioniranju na polju KDO i negovanju koncepta održivog razvoja, kojem pristupamo evolutivno i dinamički, kroz saradnju sa internim i eksternim interesnim grupama. Povezivanjem različitih interesnih grupa, javnog i nevladinog sektora, doprinosimo implementaciji nove strategije održivog razvoja, harmonizovane sa osnovnim ciljevima Evropskog integracionog procesa - oblikovanjem konkurentne i na znanju zasnovane ekonomije, društva socijalne kohezije i ekološke održivosti.

Novi model upravljanja posebno naglašava značaj transparentnosti i celovitog izveštavanja o društvenoj odgovornosti, primenu savremenih međunarodnih standarda i kodeksa korporacijskog upravljanja. Proaktivno saradujemo sa internim i eksternim interesnim grupama, konstantno unapređujući praksu obaveštavanja svih zainteresovanih grupa i inicirajući dijalog sa zaposlenima o različitim pitanjima koja se odnose na principe korporativne društvene odgovornosti. Izveštavanje o društveno odgovornom poslovanju je sve zastupljenija svetska praksa odgovornih kompanija, koja im omogućava da prate svoje ekonomske, ekološke i društvene uticaje i o tome informišu zainteresovane grupe.



Društveno odgovorno poslovanje zahteva i etičko ponašanje koje je u funkciji ulaganja u održivi razvoj. Održiv razvoj podrazumeva i solidaran i human odnos prema socijalno ugroženima, koji stalno potvrđujemo pružanjem podrške tog grupaciji populacije, a posebno lečenju dece iz socijalno ugroženih sredina.

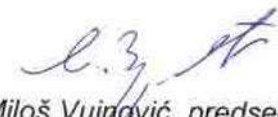
Podržavamo različite projekte lokalne zajednice (naučno-obrazovni, kulturni, zdravstveni), čiji sadržaj i rezultati odražavaju naša stremljenja ka promovisanju održivog razvoja i fundamentalnih principa DOP. Posebno ističemo da smo nastavili da promovišemo značaj očuvanja kulturnog identiteta i inkluzije ugroženih grupa posebno na teritoriji AP Kosovo i Metohija.

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

Kao značajan osnivač Humanitarne fondacije „Za dečje srce“, nastavili smo da pružamo punu podršku aktivnostima ove humanitarne organizacije, koja je istovremeno i izraz naše trajne opredeljenosti prema univerzalnim etičkim poslovnim principima. Od osnivanja 1992.godine do danas, HF proaktivno potvrđuje svoje humane ciljeve i misiju stalnim aktivnostima usmerenim na prikupljanje pomoći radi kvalitetnijih uslova operativnog lečenja, rehabilitacije i socijalne adaptacije najmlađih pacijenata sa urođenim srčanim manama.

Konstantno podstičemo edukaciju zaposlenih u cilju unapređenja znanja o savremenim bankarskim operacijama i principima odgovornog poslovanja, posebno u segmentima zaštite životne sredine, borbe protiv korupcije i zaštite ljudskih prava, compliance funkcije i dr. Nastavljamo da unapređujemo bezbednosnu kulturu zaposlenih i uvodimo savremene tehničke i bezbednosne uslove rada. Značajna komponenta našeg pozicioniranja kao lidera u promociji principa DOP-a, posebno principa - borbe protiv korupcije, je sveobuhvatan i koherentan Antiokorupcijski program. Normativni aspekt potvrde pozitivne orijentacije JUBMES banke prema principima KDO i zdravog-etičkog biznisa su i Kodeks korporativnog upravljanja i Kodeks profesionalnog ponašanja zaposlenih JUBMES banke. Integralna primena ova dva krovna interna dokumenta sa jasno definisanim nadležnostima i odgovornostima doprinose stalnom unapređenju poslovne etike, antikorupcijske kulture i koncepta „zdravog“ biznisa, koji su suština novog modela poslovanja i korporativne održivosti.

Principi DOP su osnova naše poslovne i razvojne orijentacije. Integritet i etičnost, poštovanje normativnog okvira, promocija vrednosti zdravog biznisa i novih ciljeva održivog razvoja, kreiranje novih proizvoda koji implementiraju vrednosti odgovornog biznisa su premise našeg reprezentativnog pozicioniranja medju društveno odgovornim subjektima finansijskog sektora Republike Srbije. Strateška orijentacija prema principima KDO, zdravog biznisa i održivog razvoja i sistem integrisanog menadžmenta kvaliteta obezbeđuju sve značajniju ulogu JUBMES banke u sprovođenju različitih poglavlja Agende o pristupanju naše zemlje Uniji i novih međunarodnih razvojnih platformi posvećenih održivom razvoju.


Dr Miloš Vujanović, predsednik IO



SADRŽAJ

I	UVOD.....	7
II	PRIMENA OSNOVNIH PRINCIPA DOP U AKTIVNOSTIMA JUBMES BANKE.....	18
1	Ljudska prava.....	18
2	Radni standardi.....	29
3	Životna sredina.....	42
4	Borba protiv korupcije.....	50
III	STRATEŠKA ORIJENTACIJA JUBMES BANKE U CILJU UNAPREĐENJA PRIMENE PRINCIPA DOP I ODRŽIVOG RAZVOJA.....	60



„ Da bi bio uspešan, održivi razvoj mora da stavi ljude u centar svih odluka koje se donose. Mora da ima za cilj ostvarenje ljudskog blagostanja uz puno poštovanje ograničenja koje nam nameće briga o životnoj sredini. Ljudi moraju da usvoje Agendu 2030, ...osećaju je kao svoju i da učestvuju u njenoj realizaciji. Čovečanstvo čine pojedinci koji imaju prava i odgovornosti jedni prema drugima, kao i prema životnoj sredini. Stoga svi moramo da ulažemo u pojedince kao u naš najvažniji resurs.

„Stavljanje demokratije u službu mira i održivog razvoja: Izgradnja sveta kakav narod želi“, Deklaracija sa Četvrtе svetske konferencije predsednika parlamenata 2. septembar 2015.

PRIMENA OSNOVNIH PRINCIPA DRUŠTENOG ODGOVORNOG POSLOVANJA U AKTIVNOSTIMA JUBMES BANKE SA UVODNIM NAPOMENAMA I STRATEŠKIM SMERNICAMA

I UVOD

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

U najširem praktičnom i teorijskom smislu, DOP se odnosi na načine na koje preduzeće u komunikaciji sa različitim stejkholderima održava ravnotežu između ekonomskih i socijalnih aspekata, kao i aspekata životne sredine. Počev od 90-tih godina prošlog veka, društveno odgovorno poslovanje zauzima važno mesto u poslovnim strategijama vodećih svetskih kompanija. Ovaj koncept stavlja naglasak na dobrovoljnost - samoregulaciju preduzeća kada je reč o pitanjima radnih prava, ljudskih prava, zdravlja i bezbednosti, zaštiti životne sredine, borbe protiv korupcije, kao i o dobrovoljnim inicijativama kojima se podržavaju projekti lokalne i šire društvene zajednice. Društvena odgovornost je koncept prema kojem društva dobrovoljno integrišu brigu o društvenim pitanjima i zaštiti okoline u svoje poslovne aktivnosti i odnose prema interesnim grupama.

DOP više nije vizija već realno novi model poslovanja, koji evoluirao prema konceptu korporativne održivosti.

S obzirom na strateške Evropske integracione procese i otvaranje više pregovaračkih poglavlja u procesu pristupanja naše zemlje EU, a u svetlu promocije društveno odgovornog poslovanja i novih ciljeva održivog razvoja, nužno je analizirati aktivnosti Unije usmerene na osnaživanje KDO u državama-članicama u evolutivnom pogledu, sa posebnim osvrtom na transparentnosti i obavezu izveštavanja o nefinansijskim indikatorima.

U svim dokumentima Unije posvećenim DOP navodi se da društveno odgovorno poslovanje može imati pozitivan uticaj na ostvarenje strateških ciljeva kako bi Unija postala najkonkurentnija i najdinamičnija, na znanju zasnovana, ekonomija na svetu. U tzv. „Zelenom

izveštaju“ (2005.godine), Komisija ovaj poslovni koncept definiše kao skup aktivnosti preduzeća usmerenih ka ispunjenju pravnih obaveza definisanih zakonom i ugovorima, ali i aktivnosti kojima preduzeće ispunjava obaveze, koje ne proističu iz formalno-pravnog okvira, kao što su ulaganje u razvoj ljudskog kapitala, zaštita životne sredine i unapređenje odnosa sa svim interesnim grupama. Sledstveno tome DOP ima dve dimenzije: internu i eksternu.

Interna dimenzija DOP uključuje sledeće:

- Ulaganja u ljudske resurse koje podrazumeva: privlačenje i zadržavanje talentovanih radnika (utvrđivanje programa za profesionalni razvoj i doživotno učenje zaposlenih), nediskriminacija, sprovođenje politika koje treba da obezbede ravnotežu između poslovnog i privatnog života zaposlenih, primenu etičkog kodeksa, poštovanje različitosti, vođenje računa o zdravlju i sigurnost radnika na radnom mestu, prava zaposlenima da se pridružuju različitim asocijacijama, zaštita ljudskih prava zaposlenih pri obavljanju poslova u preduzeću, osiguranje radnika, bezbednost na radu i dr. Ovaj element DOP je u velikoj meri regulisan setom propisa nacionalnog i međunarodnog karaktera.

- Prilagođavanje promenama podrazumeva da kompanije prilikom restrukturiranja vode računa o interesima svih grupa koje taj proces pogađa.

- Racionalnu upotrebu resursa i energije kako bi se obezbedilo očuvanje neobnovljivih prirodnih resursa, a kompanija da imaju manje troškove, čime se direktno doprinosi rastu profitabilnosti.

Eksterna dimenzija društveno odgovornog poslovanja obuhvata sledeće elemente:

- Razvoj lokalne zajednice podrazumeva: ulaganje u obrazovanje (posebno mladih), prilagođavanje proizvoda i usluga za osobe sa specijalnim potrebama, učestvovanje u kampanjama za javno dobro, zdravlje, sport, razvoj lokalne infrastrukture, volontiranje za društvenu zajednicu, međusektorska partnerstava u cilju unapređenja lokalnog razvoja i dr.

- Unapređenje odnosa sa poslovnim partnerima, kupcima i dobavljačima uključuje: ponudu samo sigurnih neškodljivih proizvoda, kontrolu kvaliteta proizvoda i usluga, etičko određivanje cena, etičko i odgovorno oglašavanje i marketinške strategije, zaštitu prava potrošača, zabranu zapošljavanja dece, podršku razvoja lanca dobavljača, društveno odgovorno investiranje, izbegavanje sukoba interesa, korupcije i neetičkih poslovnih praksi, utvrđivanje politika o fer trgovini i sl.

- Poštovanje ljudskih prava svih društvenih grupa sa kojima preduzeće stupa u interakciju podrazumeva: poštovanje ljudskog dostojanstva, prava na život, prava na lični integritet, zabranu mučenja i nehumanog kažnjavanja, slobodu okupljanja i udruživanja i dr.

- Zaštitu životne sredine koja podrazumeva primenu zdravijih tehnologija, odgovornije korišćenje resursa, smanjenje emisije štetnih materija i reciklažu otpada, aktivno učešće u inicijativama za zaštitu životne sredine, usvajanje ekoloških standarda, edukaciju zaposlenih u segmentu zaštite životne sredine i dr.

Nova politika DOP je obuhvatila program delovanja institucija Unije za period 2011-2014. u osam osam oblasti: -Jačanje vidljivosti DOP-a i širenje dobre prakse; -Poboljšanje i praćenje nivoa poverenja u biznis; -Poboljšanje procesa samoregulacije i koregulacije; - Jačanje tržišnog nagrađivanja DOP kompanija;- Poboljšanje procesa prikupljenja podataka preduzeća o društvenim i pitanjima zaštite životne sredine;- Dalje integrisanje koncepta DOP-a u obrazovanje, obuku i istraživanja: -Naglašavanje značaja nacionalnih i lokalnih DOP politika; - Bolje uskladjivanje Evropskog i globalnih pristupa društveno odgovornom poslovanju.

Evropska Komisija je naglasila značaj Smernica Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) za multinacionalne kompanije; Deset principa Globalnog dogovora UN; UN vodećih načela za poslovna i ljudska prava; Tripartitne deklaracije Međunarodne organizacije rada (MOR) o načelima u oblasti rada u multinacionalnim kompanijama i socijalnoj politici i ISO 26000 smernica za standard o društveno odgovornom poslovanju. Sve su to izvori za uspostavljanje jedinstvenog referentnog standarda DOP, važne komponente nove konkurentnosti i korporativne održivosti.

Sa primenom EU direktive o nefinansijskom izveštavanju koja je usvojena 2014. godine, nefinansijsko izveštavanje na dobrovoljnoj bazi postalo je obavezno za mnoge kompanije registrovane u Evropi. Ova direktiva će kompanije koje su njome obuhvaćene podsticati da unaprede upravljanje i objavu nefinansijskih informacija, dok će druge kompanije, koje još uvek nisu u zakonskoj obavezi da to sprovedu, težiti da unaprede svoje prakse i standarde u izveštavanju. U skladu sa svojim nadležnostima, Komisija je sprovela stručni pregled-evaluaciju aktivnosti država članica EU-a povezanih sa KDO-om u periodu 2013–2014. Održano je sedam sastanaka – na svakom su učestvovali po četiri države – kako bi se među državama članicama uspostavilo bolje međusobno razumevanje politika povezanih sa KDO.

Strateški pristup Unije je da se KDO poveže sa održivim razvojem koji je jedan od principa delovanja Unije, koji je istovremeno inkorporiran u osnovni ugovorni okvir. Promovišući ovaj koncept poslovanja poslovni subjekti doprinose održivom razvoju. Društvena odgovornost poduzeća smatra se temeljnim elementom održivosti.

Održivi razvoj je proces u kojem su korišćenje resursa, razvoj, ulaganja u razvoj i institucionalne promene (promene u političkom, obrazovnom, pravnom, finansijskom sistemu) u međusobnom skladu i omogućavaju ispunjavanje potreba i očekivanja sadašnjih i budućih generacija. Društvena odgovornost preduzeća je takođe proces u kojem poduzeća prihvataju odgovornost prema društvenom i prirodnom okruženju kao deo vlastite strategije i identiteta, koju potom uključuju u poslovne procese i redovno izveštavaju javnost o ekonomskim, društvenim i ekološkim posledicama svog delovanja. Osnovna ideja društvene odgovornosti je da se poslovanje i društvo prepliću i da se ne sagledavaju kao zasebni entiteti.

Procesi globalizacije i integracioni Evropski tokovi još više su aktuelizovali koncept održivog razvoja u njegovom kompleksnom sadržaju, kao uskladjeni integralni ekonomski, tehnološki socijalni i kulturni razvoj sa uslovima prirodne sredine. Tako shvaćen, održivi razvoj podrazumeva rešavanje: privrednih problema, problema siromaštva i nezaposlenosti, problema obrazovanja i zdravlja ljudi, razvoja ljudskih naselja, primenu ekoloških tehnologija, promene u

načinu potrošnje, ekološki menadžment, razvoj institucija i nauke u službi održivog razvoja. Izdvajamo tri komponentne ovog integralnog pristupa razvoju :

- Ekonomska sigurnost-ekonomska kohezija, koja obuhvata sledeće: povećanje produktivnosti i proizvodnje dobara i usluga; smanjenje siromaštva u svetu; obezbeđenje pravedne raspodele dobara i stalno unapređivanje jednakosti usvim segmentima privređivanja; obezbeđenje zaposlenosti, zarada, novih investicija, trgovine i distribucije roba; podizanje inovativnosti i preduzetništva.

- Socijalna pravednost-socijalna kohezija, koja uključuje: osiguranje i podsticanje kulturne raznolikosti; održavanje i podržavanje institucija društvenih sistema; podržavanje socijalne pravičnosti, socijalne inkluzije, polne i rasne jednakosti; omogućavanje učestvovanja u odlučivanju svih segmenata društva; obezbeđenje jednakih mogućnosti obrazovanja za sve.

- Ekološka ravnoteža obuhvata sledeće: obezbeđivanje i održavanje genetske različitosti; podržavanje biološke proizvodnje; razvijanje otpora prema negativnim uticajima na okolinu, kao i podsticanje i omogućavanje oporavka u slučaju nastajanja negativnih uticaja; čista okolina i stabilna klima; podsticanje eko-efikasnosti u svim delovima društva. Održivom razvoju odgovora nova paradigma da nauka i tehnologija sve više budu više u funkciji poboljšanja kvaliteta života, pri čemu se ne zanemaruje funkcija maksimizacije ekonomske efikasnosti i profitabilnosti.

Prema osnovnom ugovornom okviru, Unija će ostvarivati koncept održivog razvoja koji simboliše ravnotežu između ekonomskog rasta, socijalne-tržišne ekonomije, velike konkurentnosti i pune zaposlenosti, socijalnog napretka, visokog nivoa zaštite životne sredine. Održiv razvoj je povezan sa naučnim i tehnološkim napretkom i poštovanjem socijalne pravde, rodne ravnopravnosti, solidarnosti između generacija i dr. Unija će težiti da unapredi ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju i solidarnost između država-članica. Ostvarivanje ekonomske, socijalne i teritorijalne kohezije između država-članica je dijalektički povezano sa poštovanjem kulturnog i jezičkog diverziteta Evrope. Nema evropskog melting pota, u uslovima ostvarivanja ekonomske, socijalne i teritorijalne kohezije.

Ekonomske, humani i ekološki kriterijumi su komplementarni, a ta komplementarnost nije moguća bez aktivne uloge biznis zajednice koja implementira principa KDO i održivog razvoja i kreira nove vrednosti kao sastavni deo kulture odgovornog poslovanja. Do usvajanja nove razvojne agende 2030, ranije globalne razvojne strategije nisu dovoljno uvažavale ulogu poslovnog sektora u kreiranju održivosti, odnosno bila je minimizirana uloga biznisa u ostvarivanju održivog razvoja. Imajući u vidu socijalne i ekološke posledice poslovnih operacija, pokrenuta je rasprava o promeni uloge biznis sektora u ostvarivanju održivosti. Posebno je naglašavamo značaj aktivnosti mreže UN Globalnog dogovora u promeni neoliberalnog stava da isključivo profit doprinosi razvoju. Kompanije ne mogu biti neutralne prema socijalnim i ekološkim pitanjima, jer one deluju u određenoj sredini i svojim aktivnostima utiču na mnoge aspekte socijalnog i prirodnog okruženja. Međunarodna organizacija rada-MOR je juna 2007.godine pokrenula rasprave o važnoj ulozi privatnog sektora u ekonomsko-socijalnom razvoju i ukazala na značaj koncepta održivosti preduzeća. Promovisanje održivosti preduzeća omogućava sinergiju ljudskih, finansijskih i prirodnih resursa. Ambijent za stvaranje i rast preduzeća na održivoj osnovi mora uzeti u obzir tri dimenzije održivog razvoja – ekonomsku,

socijalnu i ekološku – kao međuzavisne stubove. MOR je usvojila zaključke o unapređenju održivosti preduzeća i identifikovala je 17 uslova za stvaranje ambijenta koji podstiče održivi razvoj. Ambijent koji podstiče održiv razvoj kombinuje legitimno nastojanje da se ostvari profit sa potrebom za razvoj koji poštuje ljudska prava, ekološku održivost i dostojanstven rad. MOR je razvio metodologiju kojom se utvrđuje u kojoj meri je zadovoljeno 17 uslova za održivi razvoj preduzeća u različitim zemljama, odnosno 17 političkih, ekonomskih, socijalnih i ekoloških elemenata za stvaranje povoljnog poslovnog ambijenta. Samo izdvajamo neke kao što su: „Dobro upravljanje“, „Obrazovanje, obuka i celoživotno učenje“, „Pristup finansijama“, „Razumna i stabilna makroekonomska politika i dobro upravljanje ekonomijom“, „Stvaranje pravnog i regulatornog okvira“, „Lojalna konkurencija“, „Trgovina i održive ekonomske integracije“ i dr.

Kao što smo istakli ove aktivnosti su uporedno pratile i delovanje UN Globalnog dogovora, kao najuticajnije globalne mreže za promociju KDO i održivog razvoja. Nova razvojna Agenda 2030 je na novim osnovama postavila ciljeve održivog razvoja, koji su kreirani kroz dug konsultativni proces. Ovaj proces je omogućio da se na globalnom nivou uključe građani i različiti društveni i ekonomski akteri i da iskažu mišljenje o problemima sa kojima se suočavaju, kao i da iznesu svoju viziju sveta u kakvom žele da žive.

Globalni razvoj može biti ostvaren samo ako njegovi ciljevi (17 osnovnih i 169 podciljeva) budu prihvaćeni na nivou pojedinačnih država i ugrađeni u nacionalne razvojne politike. Ciljeve i podciljeve karakteristične za jednu zemlju treba da podrže indikatori napretka koji su relevantni na lokalnom nivou, kako bi se pratili rezultati njihovog ostvarivanja. Javne politike za sprovođenje Ciljeva održivog razvoja treba da holistički i sinergijski posmatraju potrebe razvoja koje mogu biti socijalne, ekonomske, kulturne ili povezane sa životnom sredinom. Napr., javne politike za borbu protiv siromaštva (Cilj 1) ne mogu se svesti isključivo na povećanje prihoda. Javne politike za borbu protiv siromaštva treba da se bave svim dimenzijama ovog problema deduktivnim metodom, kao što je nedostatak obrazovanja i zdravstvene zaštite, isključenost iz sistema socijalne zaštite, isključenost iz javne sfere, zanemarivanje kulturnih potreba i dr.

Holistički i sinergijski pristup predstavlja suštinu načela po kome niko nije izostavljen. Agenda 2030 obuhvata smernice i standarde za redovno preispitivanje i sagledavanje ostvarenog napretka. Globalni napredak u vezi sa ciljevima održivog razvoja procenjivaće se na osnovu skupa dogovorenih indikatora. Podrazumeva se da države mogu da usvoje indikatore prihvatljive za lokalni nivo, kako bi mogle da prate svoj nacionalni napredak. U mnogim zemljama su osnovane nacionalne radne grupa za Ciljeve održivog razvoja sa svrhom koordinacije, usmeravanja i sprovođenja ciljeva održivog razvoja.

Evropska komisija je posvećena održivom razvoju i implementira ciljeve UN Agende 2030 kroz operacionalizaciju politika, kroz korišćenje sredstava iz odgovarajućih fondova i kroz primenu upravljačkih instrumenata. Komisija prati uporedno i primenu Strategija EU i kroz model tzv. Komunikacije sa institucijama Unije i državama-članicama iznosi predloge modaliteta implementacije ciljeva održivog razvoja na Evropskom/nacionalnom/regionalnom/lokalnom nivou.

S obzirom na komplementarnost EU strategije 2020 i Nove UN razvojne agende koje suštinski istovetno pristupaju konceptu održivog razvoja, Komisija kreira instrumente za povezivanje ova dva strateška dokumenta u koherentan celovit okvir sa određenim prioritetima.

Strategija Evropa 2020 je usmerena na tri međusobno povezana prioriteta:

1. Pametan rast - razvoj ekonomije zasnovane na znanju i inovacijama (naučno-tehnološka istraživanja i razvoj, inovacije, obrazovanje i digitalno društvo).
2. Održivi rast - istovremeno podstiče konkurentnost i proizvodnju koja se efikasnije odnosi prema resursima.
3. Inkluzivni rast – bolja participacija na tržištu rada, borba protiv siromaštva i socijalne marginalizacije.

Važno je istaći da odgovornost za sprovođenje strategije EU 2020 imaju ne samo nacionalne, regionalne i lokalne vlasti, već i svi činioci u društvu: predstavnici biznisa, sindikata, profesionalnih udruženja i nevladinih organizacija. Biznis sektor postaje aktivni participant kroz delovanja različitih mreža-foruma za promociju KDO na nacionalnom i regionalnom nivou i kroz transektorska partnerstva. Strategija Evropa 2020 nije usmerena samo za države članice EU, već predstavlja i značajan dokument i države kandidate. Strategija Unija 2020 je postavila okvire koji će omogućiti efikasnu primenu Agende 2030 na transnacionalnom i nacionalnom nivou. Ovim se osnažuje princip održivosti koji je definisan primarnim pravom Unije.

Odgovor EU na Agendu 2030. će obuhvatiti dva područja: prvo je uključivanje ciljeva održivog razvoja u Evropski politički okvir, a drugo je početak razmatranja daljeg razvoja i preispitivanje dugoročne vizije Unije i usmerenja sektorskih politika posle 2020. godine. U tom cilju, Komisija će delovati na pripremi nove regulative kako bi se sveobuhvatnije u postojeće i nove politike uključila tri stuba održivog razvoja: društveni, ekološki i privredni. Da bi se oblikovao prostor za okupljanje različitih učesnika iz javnog i privatnog sektora, Komisija je pokrenula platformu na kojoj će se pratiti i razmenjivati najbolje poslovne prakse u primeni ciljeva održivog razvoja u različitim sektorima na nacionalnom/Evropskom nivou.

Po oceni eksperata Komisije, Agenda 2030 može unaprediti aktuelni model razvoja uspostavljen Strategijom 2020. Nova agenda će biti u središtu predloga seta novih zakona o cirkularnoj ekonomiji i biće osnov za buduću reviziju strategije Evropa post 2020. Unija teži liderstvu u primeni Agende 2030, pri čemu će vlade država članica davati izveštaje o napretku u primeni novih ciljeva održivog razvoja na godišnjem nivou. Unija će zahtevati integralnu primenu 17 Ciljeva, uz obavezu postizanja pune zaposlenosti, okončanja svih oblika diskriminacije, povećanje udela obnovljivih izvora energije i smanjenje potrošnje resursa u različitim sektorima, očuvanje i obnovu ekosistema, obnovu industrije i infrastrukture kako bi postale održive i dr. Unija će težiti smanjenju negativnih ekoloških uticaja na globalnom nivou kako bi se podstakao održiv razvoj u nerazvijenim zemljama. Uporedo sa ovim pristupom, Komisija poziva na veću transparentnost politika DOP, koje su sistemski povezane sa aktivnostima usmerenim na promociju nove razvojne agende.

Kao najaktuelnije navodimo „Novi evropski konsenzus o razvoju“ usvojen 2017.godine u formi sveobuhvatnog zajedničkog okvira za razvojnu saradnju u Evropi. Ovaj okvir će, po prvi put, biti primenjen u celosti na sve institucije Unije i države članice. Novim Konsenzusom se još jednom snažno potvrđuje da je iskorenjivanje siromaštva primarni cilj Evropske razvojne politike,

koja u potpunosti integriše ekonomsku, društvenu i ekološku dimenziju održivog razvoja. Na ovaj način model Evropskog razvoja usklađuju se sa Agendom održivog razvoja do 2030.

U „Novom Evropskom konsenzusu o razvoju“ posebno su podcrtni sledeće oblasti :

- Snažna međupovezanost različitih elemenata, kao što su razvoj, mir, bezbednost, humanitarna pomoć, migracije, životna sredina i klima. Takodje važna je i snažna povezanost podelemenata koji prožimaju sve prethodno pomenute i to: mladi; rodna ravnopravnost; mobilnost i migracije; održiva energija i klimatske promene; investicije i trgovina; dobro upravljanje, demokratija, vladavina prava i ljudska prava; inovativni načini angažmana sa razvijenijim zemljama u razvoju; te mobilizacija i korišćenje domaćih resursa.

- Sveobuhvatni pristup sredstvima za realizaciju nove Agende obuhvata kombinovanje tradicionalne razvojne pomoći sa drugim resursima i stabilne i koherentne razvojne politike. Imajući u vidu da razvojnu saradnju EU 2020, Konsenzus poziva institucije Unije i države članice na inovativnije vidove finansiranja razvoja, maksimalno iskorišćavanje investicija privatnog sektora i mobilizaciju dodatnih domaćih resursa za razvoj uz kombinaciju modela saradnje javnog i privatnog sektora i modela kofinansiranja.

- Kreiranje novih partnerstva za održiv razvoj sa većim brojem aktera, uključujući civilno društvo i partnerske zemlje na svim nivoima razvoja.

Posle usvajanja ovog dokumenta na nivou institucija Unije, vodeća neprofitna mreža za promociju KDO u EU „CSR Europe“ je sa UN Globalnim dogovorom, na godišnjem Evropskom poslovnom samitu održanom jula 2017. godine potpisala novi Memorandum o razumevanju. Memorandumom se definiše okvir buduće saradnje dve mreže, a sve u duhu novih partnerstava za ostvarivanje ciljeva održivog razvoja. Zajednički naponi biće usmereni na projekte u obrazovanju za održiv razvoj. Prioritet je uključivanje više mreža različitih stejkholdera na nacionalnom nivou u kreiranju zdravijeg poslovnog okruženja, potom realizacija društveno odgovornih projekata sa većim učinkom u praksi, učestvovanje ovih mreža za promociju KDO u formulisanja javnih politika za unapređenje uslova za etičko poslovanje, odnosno stvaranje okruženja koje je pogodno za viši nivo održivosti. Odnos između biznisa i društvenih zajednica je dvosmeran i zasniva se na međuzavisnosti. Kompanije su sastavni deo zajednica u kojima posluju i kao takve utiču na ekonomski i društveni razvoj. Ukoliko je zajednica izložena nepovoljnim uticajima siromaštva, lošeg i nedovoljnog obrazovanja, kriminala, etničkih tenzija i sl., to se odražava i na biznis zajednicu koja u njoj posluju. Uspešnost „CSR“ projekata u ovoj oblasti zavisi u velikoj meri od direktne interakcije između kompanija i zajednice i zasniva se na iskustvu kompanija o potrebama i problemima sa kojima se suočava lokalna zajednica. Ono što razlikuje aktuelni pristup od inicijativa iz prošlosti je težnja da se ovim projektima strateški upravlja.

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

Zbog značaja izdvajamo novi strateški dokument -Okvir razvojnog partnerstva za Srbiju za period 2016-2020. izrađen kroz saradnju i partnerstvo Vlade Republike Srbije i Tima UN u

Srbiji. Okvir je je usklađen i usaglašen sa: prioritetima Evropskih integracija za države kandidate za članstvo u EU, nacionalnim konsultacijama za period posle 2015: "Srbija kakvu želimo", i Ciljevima održivog razvoja. Usvojen je zajednički pristup za efektivniju i koherentniju podršku implementaciji Agende 2030 kroz proces tzv. nacionalizacije prioritizovanih globalnih ciljeva. U toku je proces tzv. prioritizacije i prilagođavanja ciljeva razvoja situaciji u zemlji.

S tim u vezi, pripremljen je Izveštaj „Agenda 2030 i Srbija“, kao odgovor na potrebu za mapiranjem strateškog okvira Srbije. Za svaki od ciljeva održivog razvoja iznet je kratak pregled stanja u ovoj oblasti, uz korišćenje indikatora praćenja ciljeva i opis relevantnih međunarodnih procesa, pre svega Evropskog, u kojima RS učestvuje kao država u statusu kandidata. Izveštaj posebno uzima u obzir napredak u procesu pristupanja naše zemlje Uniji, jer je taj proces paralelan sa implementacijom Agende. Cilj izveštaja je da se pruži relevantna osnova nadležnim organima RS i NVO za sprovođenje sledeće faze, koja uključuje postavljanje razvojnih prioriteta i definisanja pokazatelja, na osnovu kojih će Srbija da izveštava o sprovođenju Agende. Za potrebe uvodnog mapiranja, ciljevi održivog razvoja su podeljeni u četiri grupe: 1. Ekonomski rast (ciljevi održivog razvoja 8 i 9); 2. Razvoj ljudskih resursa (ciljevi održivog razvoja 1,2,3,4,5 i 10); 3. Životna sredina i klima (ciljevi održivog razvoja 6,7, 11,12,13, 14 i 15

JUBMES banka kreativno i proaktivno podržava sve aktivnosti Globalnog dogovora u primeni nove razvojne agende, a posebno saradnju sa medjuresornom grupom Vlade RS. Podržali smo organizaciju konferencije na temu – „Kako ciljevi održivog razvoja podstiču ekonomski rast u Republici Srbiji“. Ideja skupa je bila da se iznesu primeri dobre poslovne prakse i daju konkretne poruke i saveti za pojedine ciljeve. Nova tripartitna partnerstva u funkciji ostvarivanja izabranih ciljeva održivog razvoja, odnosno korporativne održivosti, su suština razvojnog modela, koji je integrativnog-sinergijskog karaktera i harmonizovan je sa Evropskim razvojnim modelom. Sledstveno tome, cenimo da Globalni dogovor UN u Srbiji treba da bude partner Vladi RS u izboru i primeni izabranih ciljeva na nacionalnom nivou i kreiranju novih inovativnih javno-privatnih partnerstava za nove ciljeve održivog razvoja. Aktivno smo uključeni u sprovođenje revizije strategije razvoja mreže UN Globalnog dogovora 2020.

Sve prethodno ukazuje na našu aktivnu i reprezentativnu ulogu na polju DOP. Novim Izveštajem o DOP predstavljamo dalji napredak u izgradnji profila JUBMES banke kao odgovornog poslovnog subjekta koji na unutrašnjem i eksternom planu doprinosi održivom razvoju, ali i napredak koji se odvija kroz normativno unapređenje materije koja je povezana sa DOP i konkretne aktivnosti kojima se implementiraju principi Globalnog dogovora i novi ciljevi održivog razvoja. Korporativna društvena odgovornost postaje instrument za sticanje nove konkurentne prednosti Banke u odnosu na druge subjekte na bankarskom tržištu. Stalno kvalitativno poboljšavamo svoj odnos prema ovom konceptu, strateški se opredeljujući za održiv-razvoj i stvaranje nove vrednosti kroz inovacije, partnerstva koja koja imaju socijalnu, razvojnu i /ili ekološku dimenziju. U savremenom međunarodnoj poslovnoj zajednici, korporativni uspeh se ne može više sagledati bez povezanosti sa društvenim razvojem. Zadatak menadžmenta je upravljanje društvenim uticajima i društvenim odgovornostima preduzeća. Nijedan privredni subjekt ne postoji samo za sebe, niti je sebi cilj. Održiv korporativni subjekt se

usmereva na kreranje vrednosti na dugoročnoj osnovi koristeći tekuće i razvojne potencijale kompanije i upravljanje rizicima koji prate ekonomski, socijalni i ekološki razvoj. Održivi mendažment je usmeren na organizaciju takvih struktura kompanija koje treba da zadovolje održive ciljeve, a KDO je alat za ostvarivanje održivog razvoja.

Novi izveštaj o DOP sveobuhvatno daje prikaz svih društveno odgovornih aktivnosti Banke, koji su i naš odgovor na zahteve nove globalne razvojne agende i na postignute međunarodne sporazume o klimatskim promenama. Ovim dokumentima se poziva društveno odgovorna poslovna zajednica i civilno društvo da na više nivoa (horizontalni i vertikalni, unutrašnji i međunaradni) saradjuju u kreiranju odgovora i konkretnih aktivnosti koje treba da doprinose globalnom razvoju. JUBMES banka je u grupi poslovnih subjekata koji integralno primenjuju moderni koncept društveno odgovornog poslovanja u Srbiji, kroz stalno unapredjenje primene osnovnih principa DOP i promociju Novih ciljeva održivog razvoja 2015-2030. godine. Opredelili smo se da principe DOP i održivog razvoja integrišemo u sve aspekte poslovanja, organizaciju, strategiju i poslovno-finansijske performanse. U svojstvu aktivne članice Globalnog dogovora UN dužni smo da kvalitativno poboljšavamo svoj odnos prema ovom konceptu, strateški se opredeljujući za održiv razvoj i stvaranje nove vrednosti kroz inovacije, kao i za partnerstva koja imaju socijalnu, razvojnu i/ili ekološku dimenziju.

U aktuelnom periodu nastavili smo da dalje unapredjujemo Integrisan sistem menadžmenta. Kao što smo uvodno istakli, Banka se opredelila za sveobuhvatan koncept menadžmenta kvalitetom zasnovan na filozofiji obezbeđenja kvaliteta (ISO 9001 standard), sigurnosti informacija (ISO 27001 standard) i zaštite životne sredine (ISO 14001 standard) kao osnovnoj filozofiji menadžmenta, a predmet i obim sistema jesu samo procesi u isključivoj odgovornosti i nadležnosti Banke. Ono obuhvata uključanje svih zaposlenih radi postizanja dugoročnog uspeha kroz zadovoljenje klijenata, a u korist svih zaposlenih u Banci i društva u celini. Struktura upravljačkog sistema sastoji se od: organizacione strukture, upravljačke strukture, procesne strukture i dokumentacione strukture. Banka održava Integrisani sistem menadžmenta i stalno poboljšava njegovu efektivnost. Najviše rukovodstvo je odgovorno za uspostavljen, primenjen i održavan integrisan sistem menadžmenta koji odgovara kontekstu JUBMES banke.

Imajući u vidu evolutivnu i integrativnu primenu standarda ISO 9001, ISO 14001 i ISO 27001, februara 2018. godine je usvojen novi Poslovnik integrisanog sistem menadžmenta (ISM), koji kao interni akt zaokružuje sve aspekte ovog sistema upravljanja. Integrisani sistem menadžmenta objedinjuje sistem upravljanja kvalitetom, sistem upravljanja bezbednošću informacija i sistem upravljanja zaštitom životne sredine. Projektovan i implementiran da bude pravilo ponašanja svih zaposlenih, a u funkciji realizacije vizije, misije i strateških ciljeva. Primarni cilj Poslovnika, kao osnovnog dokumenta u integrisanom sistemu menadžmenta je da opiše osnovne principe sistema, među kojima je najvažniji procesni pristup zasnovan na proceni rizika, kao i sve odgovornosti u vezi sa sprovođenjem Politike kvaliteta, zaštite životne sredine i upravljanje bezbednošću informacija, kao integralnim delovima poslovne politike. Poslovnik, kao referenca za održavanje i dalju nadogradnju i razvoj integrisanog sistema menadžmenta, po pojedinim elementima, se poziva na postupke i ostale dokumente, koji dalje razrađuju i

objašnjavaju procese, aktivnosti, status i odgovornosti svih zaposlenih u vezi sa njima. Integrirani sistem menadžmenta obuhvata standarde: ISO 9001, ISO 14001 i ISO 27001.

Politika kvaliteta, saglasno novom Poslovniku, obuhvata Održavanje sistema kvaliteta, a njegovo stalno poboljšanje je osnovno opredeljenje rukovodstva JUBMES banke i zaposlenih. Osnovni cilj ovako definisanog opredeljenja je da se dugoročno održi visok kvalitet proizvoda i usluga kako bi ispunili sva očekivanja dosadašnjih klijenata i ojačali depozitnu bazu Banke. Osnovni ciljevi našeg sistema kvaliteta vezani su za razvoj i pružanje svih bankarskih proizvoda i usluga. Rukovodstvo i svi zaposleni moraju ispunjavati svoje obaveze i poslovno se angažovati, uvek vođeni ciljem borbe za kvalitet i njegovo unapređenje, poštujući i ispunjavajući ciljeve kvaliteta.

Kao najvažniji prioriteti u osnovnim aktivnostima JUBMES banke postavljaju se sledeći ciljevi:

- Kvalitet Sistema menadžmenta u skladu sa standardom ISO 9001 i postojećom zakonskom regulativom;
- Strateška i vrednosna orijentacija prema principima društveno-odgovornog ponašanja (napomena:potvrda naše strateške i vrednosne pozicije na polju DOP) ;
- Zadovoljstvo klijenta na prvom mestu, uz negovanje partnerskih odnosa kroz međusobnu razmenu iskustva, znanja i zajedničko rešavanje eventualno nastalih problema;
- Visok nivo profesionalnih odnosa sa dobavljačima i externim pružaocima usluga;
- Potpuna kompetentnost zaposlenih za procese u kojima učestvuju, uz stalno usavršavanje i poboljšanje njihovih znanja i veština;
- Upravljanje opremom i resursima u skladu sa ISO 9001;
- Blagovremeno i adekvatno planiranje svih aktivnosti;
- Stalni razvoj i usavršavanje proizvoda i usluga, kao i poslovnih procesa;
- Potpuna dokumentovanost poslovnih procesa, uz stalno identifikovanje i otklanjanje neusaglašenosti učešćem svih zaposlenih;
- Uspostavljanje dobre interne i eksterne komunikacije u cilju prenošenja vrednosti, znanja i informacija.

U martu 2018. godine Banka je od strane sertifikacionog tela DAS SEE iz Velike Britanije dobila potvrdu resertifikacije Integrisanog sistema menadžmenta (ISM) za tri standarda i to: ISO 9001 Sistema menadžmenta kvaliteta - QMS, ISO 27001,Standarda za bezbednost informacija - ISMS i ISO 14001 Standarda za zaštitu životne sredine. Novi sertifikati su izdati na tri godine i važe do 14.03.2021. godine. Re-sertifikacija Integrisanog sistema menadžmenta u Banci je sveobuhvatan proces kojim je preispitan stepen primene ISM u svim poslovnim procesima Banke, sagledana je efektivnost primene, sprovođenje kontinuiranih unapređenja i posvećenosti menadžmenta. Pored toga, izvršena je provera neusaglašenosti koje su se pojavile u predhodnom period prilikom primene ISM, razmotreno je prihvatanje i realizacija preporuka koje je dalo sertifikaciono telo. Poseban akcenat je stavljen na realizaciju ciljeva i planove za naredni period, naročito u pogledu primene standarda i drugih zahteva koji se odnose na zaštitu životne sredine.



Banka je opredeljena da kroz Integrirani sistem menadžmenta primenjuje zahteve najnovijih ISO standarda pri čemu kroz stalne edukacije i širenje svesti zaposlenih i ostalih zainteresovanih strana vodi računa o zaštiti životne sredine, bezbednosti i poverljivosti informacija i kvalitetu poslovanja. Generalni zaključak ocenjivača sertifikacionog tela DAS SEE koji su oni izneli na završnom sastanku jeste, da je primena Integrisanog sistema menadžmenta na najvišem nivou, sa preporukom da se održi na istom nivou primene, a preporuke koje su iznete date su u cilju poboljšanja sistema i njegovog stalnog unapređenja.

II PRIMENA OSNOVNIH PRINCIPA DOP U AKTIVNOSTIMA JUBMES BANKE

1 Ljudska prava

Opšte napomene

Za sprovođenje novih Ciljeva održivog razvoja, od ključnog je značaja da se izgradi takvo okruženje koje će omogućiti integralnu primenu svih tzv. generacija ljudskih prava. Da bi ciljevi održivog razvoja bili zaista prihvaćeni na nacionalnom nivou takođe je potrebno zakonodavstvo koje promoviše javnu odgovornost, participativno donošenje odluka i inkluzivno društvo. Nužno je unaprediti regulative koja se odnose ljudskih prava, koja sagledavamo u integralnom smislu. Sprovođenje novog globalnog javnog programa i implementacija u nacionalne javne politike zahtevaće koordinisane napore različitih struktura javne sfere, poslovnog sektora i civilnog društva. Važan element Agende 2030. je da građani budu uključeni u sve faze postupka, i to od početnog projektovanja javnih politika, do njihovog sprovođenja i praćenja.

U pogledu određenja pravo na razvoj naglašavamo da ono predstavlja pravo treće generacije ljudskih prava, tzv. prava solidarnosti, uz pravo na mir, međunarodnu bezbednost, pravo na zdravu životnu sredinu i pravo na upravljanje nacionalnim resursima. Uključeno u globalni pravno-institucionalni sistem 1986.godine, usvajanjem Deklaracije Generalne skupštine UN za razvoj. Utvrđeno je kao univerzalno i neotuđivo ljudsko pravo Bečkom deklaracijom o održivom razvoju sa programom za akciju usvojenim 1993.godine i Milenijumskom deklaracijom UN iz 2000.godine i Novom razvojnom agendom 2030.

Osnovni principi na osnovu kojih se ostvaruje pravo na razvoj su:

- poštovanje građanskih, ekonomskih, socijalnih, političkih i kulturnih prava sinergijski je povezano sa implementacijom prava na razvoj;
- ljudsko biće je u središtu koncepta integralnog-humanog razvoja;
- razvojne politike na svim nivoima treba da postave ljudsko biće kao središnjog učesnika i korisnika dinamičkog integralnog razvoja;
- postavljanjem pojedinca u centar aktivnosti razvoja proklamuje se integralna vizija svih ljudskih prava;
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, kao najvažniji izvorni međunarodno-pravni dokument, sredstvo je za ostvarivanje različitih kategorija prava, odnosno priznavanja i unapređenja zaštite svih ljudskih prava kao osnove i mere razvoja.

Razvoj zasnovan na ljudskim pravima ne obuhvata samo ekonomski razvoj, već podrazumeva i proces osnaživanja i osposobljavanja onih kojima su uskraćena osnovna prava - koncept inkluzivnog razvoja. Pravo na razvoj nije više apstraktna kategorija, niti se, imajući u vidu realnost ekonomskog, socijalnog i kulturološkog diverziteta, može govoriti o jednoobraznoj praksi ostvarivanja tog prava na nacionalnom, regionalnom ili globalnom nivou. Pravo na razvoj

nije moguće ostvariti bez celovite promene poslovnog okruženja u kontekstu promocije principa DOP. Poštovanje ljudskih i radnih prava predstavlja osnov KDO aktivnosti okrenutih zaposlenima. Pored obaveza već propisanih zakonima i zaštite osnovnih prava zaposlenih, društvena odgovornost u ovoj oblasti podrazumeva i dodatno angažovanje kompanija na unapređenju različitih aspekata odnosa sa ovom važnom grupom stejkholdera, kao što su ulaganje u lični i profesionalni razvoj i podrška ravnoteži između poslovnih i privatnih obaveza. Kompanije same prepoznaju i pridaju važnost svojoj ulozi u zajednici, i to najčešće kroz programe društveno odgovornog poslovanja. Ipak neophodno je napraviti razliku između ovakvih inicijativa i koncepta ljudskih prava i biznisa. Ovakve inicijative, iako veoma značajne, preduzimaju se selektivno i usmeravaju samo na pojedinačna pitanja, dok se koncept ljudskih prava i biznis odnosi na poštovanje svih obavezujućih standarda ljudskih prava.

Države članice UN su se obavezale da poštuju, štite i sprovode ljudska prava u praksi. Navedeno uključuje i zaštitu ljudskih prava od mogućih ili stvarnih kršenja od strane subjekata javnog sektora i onih koji pripadaju poslovnoj zajednici. Obaveze Država vezane za ljudska prava po osnovu međunarodnog prava podrazumevaju poštovanje i zaštitu prava pojedinaca na njihovoj teritoriji i/ili nadležnosti. To uključuje i dužnost da štite prava pojedinaca u slučaju povreda učinjenih od strane trećih lica/ preduzeća.

Pitanje biznisa sa stanovišta ljudskih prava je aktuelizovano na globalnom nivou, počev od devedesetih godina 20. veka, kada je zabeležen dramatičan rast privatnog sektora, odnosno rast transnacionalnih ekonomskih aktivnosti. Sve ove promene su u prvi plan istakle značaj društvene svesti o uticaju biznisa na ljudska prava, što je postalo jedno od važnih pitanja u okviru Ujedinjenih nacija.

Jedan od prvih dokumenata čiju su pripremu inicirale Ujedinjene nacije je nazvan „Norme vezane za transnacionalne korporacije i ostala preduzeća.“ Dokument koji je pripremilo stručno telo tadašnje Komisije za ljudska prava je u suštini imalo zadatak da kompanijama neposredno i u skladu s međunarodnim pravom nametne isti obim obaveza zaštite ljudskih prava koje su države prihvatile ratifikovanjem međunarodnih ugovora. Ovaj dokument nije prihvaćen. Umesto toga 2005. uspostavljen je mandat Specijalnog predstavnika Generalnog sekretara UN „za pitanje ljudskih prava i transnacionalnih korporacija i ostalih preduzeća“. Specijalni predstavnik je pripremio 2008.godine novi dokument: „Rukovodeća načela UN o biznisu i ljudskim pravima“.

Kako bi se u određenoj meri smanjila protivrečnost između interesa biznisa za profitabilnošću, ali i zahteva za integralnom zaštitom ljudskih prava, kreiran je dokument, kojim se postavljaju okviri za unapređenje poslovne prakse i standarda u domenu ljudskih prava. Ovaj dokument ne stvara nove međunarodne pravne obaveze za države, već razjašnjava posledice postojećih standarda i prakse po države i privredne subjekte. Predmetna oblast je mešavina postojećih pravnih i političkih tekovina, uključujući pravo ljudskih prava, radno pravo, zaštitu životne sredine, zaštitu potrošača, anti-diskriminaciono pravo itd. Načela sadrže 31 princip. Načela se odnose na sve države i preduzeća, kako transnacionalna, tako i druga, bez obzira na njihovu veličinu, sektor poslovanja, lokaciju, vrstu vlasništva i strukturu. Sagledavaju se kao jedinstvena celina, a causa njihovog donošenja je jačanja standarda i prakse vezane za biznis

sa aspekta ljudskih prava, a radi ostvarivanja konkretnih rezultata za ugrožene pojedince i zajednice.

Načela se primenjuju na nediskriminatoran način, a posebnu pažnju treba da se usmerava na prava i potrebe, kao i izazove sa kojima se suočavaju pripadnici grupa ili kategorije stanovništva koji se nalaze u većoj opasnosti od ugroženosti ili od marginalizacije (napomena: koncept inkluzivnog društva).

U načelima se podcrtava da je dužnost država da obezbede zaštitu ljudskih prava i predstavlja standard ponašanja. Države pojedinačno predstavljaju osnovne nosioce obaveza, a sve one kolektivno predstavljaju garante međunarodnog sistema zaštite ljudskih prava. Države same po sebi nisu odgovorne za kršenje ljudskih prava od strane privatnih subjekata. Međutim, države mogu da prekrše obaveze po osnovu međunarodnog prava ljudskih prava u slučaju kada se takve povrede mogu da njima pripišu ili ako ne preduzimaju odgovarajuće mere kako bi sprečile, istražile i kaznile povrede od strane poslovnih subjekata ili pružile obeštećenje za njih.

U segmentu -Korporativna odgovornost za poštovanje ljudskih prava - Temeljna načela decidno je navedeno da preduzeća treba da poštuju ljudska prava. Navedeno podrazumeva da kompanije treba da izbegavaju zadiranje u ljudska prava drugih i da odstranjuje negativne uticaj na ljudska prava. Odgovornost za poštovanje ljudskih prava predstavlja opštu normu očekivanog ponašanja svih preduzeća, gde god ona poslovala. Ona postoji nezavisno od mogućnosti i/ili spremnosti država da ispunjavaju sopstvene obaveze vezane za ljudska prava i ona ne umanjuje te obaveze. Ta odgovornost postoji i mimo obaveze poštovanja nacionalnih zakona i propisa kojima se štite ljudska prava. Odstranjivanje negativnih uticaja na ljudska prava podrazumeva preduzimanje adekvatnih mera za njihovo sprečavanje, ublažavanje i, po potrebi, obeštećenje.

Evropska unija je u svojoj CSR strategiji iz 2011. podržala UN Rukovodeće načela i obavezala se da će podržavati njihovu primenu. Komisija je pripremila priručnike za ljudska prava za kompanije koje deluju u tri sektora, Zapošljavanje i agencije za zapošljavanje, IKT i Nafta i gas. Evropska komisija je jula 2015. objavila analizu aktivnosti EU usmerenih na implementaciju UN načela o ljudskim pravima i biznisu. Komisija je inicirala uvođenje Nacionalnih akcionih planova/strategija kao instrumenata primene Načela, uz predlog da treba da budu doneseni u postupku koordinacija između različitih državnih tela država - članica, i uz uključivanje i predstavnika privrede, civilnog društva, lokalnih zajednica i dr. Takođe, nacionalni akcioni planovi treba da prate određene specifičnosti država članica, koje su odraz političkog uređenja, zastupljenosti određenih industrija, sistema obrazovanja, tradicije, osobenog kulturnog identiteta i mnogih drugih faktora.

Nova razvojna Agenda UN i Strategija Evropa 2020 u središte postavljaju ljudska prava kao temeljno načela održivog razvoja, međunarodne stabilnosti i mira. Biznis zajednica kroz programe KDO, izveštavanja o primeni principa KDO i održivosti, postaje jedan od važnih partnera javnoj sferi na lokalnom, nacionalnom i evropskom nivou u ostvarivanju društva ekonomske i socijalne i ekološke održivosti. U Beloj knjizi od 1. marta 2017, Komisija iznosi pet scenarija za budućnost Europe (Unije) do 2025., nakon čega će biti objavljeno više dokumenata za razmatranje o najvažnijim pitanjima za budućnost Unije. Razmatrajući budućnost Europe

(Unije) prvo je predstavljen Plan za ujedinjenje, snažniju i demokratskiju Uniju. Plan se zasniva na sledećim ciljevima: obavezi poštovanja zajedničkih univerzalnih i evropskih vrednosti, posebno obavezi poštovanja seta prava ljudskih prava u integralnom smislu, poštovanju vladavine prava, demokratije i koncepta socijalne tržišne ekonomije; stalnoj usmerenosti na donošenje i sprovođenje prioritetnih inicijativa koje imaju jasnu evropsku perspektivu i kojima se za građane obezbeđuju bolji uslovi života i socijalna kohezija. U planu se naglašava da će Unija nikada ne sme dopustiti poziciju tzv. građana drugog reda, uz snažan naglasak na transparentnost svih zajedničkih politika i mera u domenu poštovanja ljudskih prava u svim sektorima.

Kada je u pitanju uloga privatnog sektora u ostvarivanju Nove razvojne agende, ponovo se aktuelizuje pitanje uloge privatnog sektora u društvenom razvoju. Komisija je u saradnji sa više NVO definisala nekoliko područja delovanja kako bi se osigurao pošten, održiv i odgovoran doprinos privatnog sektora *Agendi 2030*. Kompanije se stimulušu da iskoriste kreativne i inovativne potencijale na rešavanje izazova održivog razvoja. Privatni sektor treba na dobrovoljnoj osnovi da iznese nove inicijative za inovacije u domenu poslovanja na odgovornim osnovama, a koje treba da doprinose održivom razvoju, a sve u cilju podsticanja tranzicije prema društvu znanja, inovacija, ekonomske i socijalne kohezije i ekološke održivosti.

Agenda UN označava istorijski pomak prema novoj paradigmi u okviru koje se nejednakosti na privrednom i socijalnom polju, odnosno području zaštite životne sredine sagledavaju na univerzalan i integrisan način. Taj proces u celosti odražava evropske vrednosti socijalne pravde, demokratskog upravljanja i socijalnog tržišnog modela privređivanja i zaštite životne sredine. Suština tog modela razvoja je univerzalna zaštita i promocija ljudskih prava, uključujući i afirmativan odnos biznis zajednica prema zaštiti i promociji ljudskih prava. Samo društveno odgovorne-etičke kompanije mogu participirati procesu primene nove Agende.

Prvi princip DOP: Kompanije treba da podrže i poštuju zaštitu međunarodno zagarantovanih ljudskih prava

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

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

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

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

Novi model odgovornog biznisa uvažava principe poštovanja ljudskih prava podrazumeva i odgovarajući menadžment u segmentu KDO, odnosno optimalno upravljanje rizicima u socijalnoj (uključujući i rizike ugrožavanja ljudskih prava) i ekološkoj sferi. Novi model odgovornog biznisa koji uvažava principe poštovanja ljudskih prava podrazumeva i odgovarajući menadžment u segmentu korporativne društvene odgovornosti, odnosno optimalno upravljanje rizicima u socijalnoj (uključujući i rizike ugrožavanja ljudskih prava) i ekološkoj sferi. U skladu sa usvojenim politikama kvaliteta, bezbednosti informacija i zaštite životne sredine i usvojenim standardima, u Banci su i donete odgovarajuće procedure i uputstva za stalno kvalitativno poboljšanje integrisanog menadžmenta koji obuhvata i polje društveno odgovornog poslovanja, a time i delovanju u segmentu ljudskih prava.

Etična kompanija je ona koja garantuje svima jednake mogućnosti pri zapošljavanju, napredovanju i stručnom usavršavanju izbegavajući diskriminatorne prakse i favorizujući stručnost i jednakost; ona podržava pravo radnika na sindikalno udruživanje i podstiče socijalni dijalog, obezbeđuje adekvatne mere bezbednosti i zdravlja na radu. Pored toga, da bi zadržala svoje zaposlene i privukla kvalifikovane kvalitetne kadrove, kompanija obezbeđuje i dodatne beneficije, vodi računa o jasnoj i transparentnoj komunikaciji i blagovremenom informisanju svojih zaposlenih, i ispitujući redovno zadovoljstvo zaposlenih, stalno unapređuje radne uslove. Mnoge kompanije su uvidele da je za sticanje i održavanje konkurentске prednosti na tržištu ključan razvoj intelektualnog kapitala, te stoga stalno investiraju u različite programe edukacije i obuke svojih zaposlenih. avremeni koncepti upravljanja ljudskim resursima stoga su zasnovani na novim modelima, kao što su konsultovanje i uključivanje zaposlenih, motivišuće radno okruženje, zadovoljstvo i dobrobit zaposlenih oličeni u podsticanju ravnoteže između poslovnih i privatnih obaveza.

Jedan od važnijih segmenata našeg društveno odgovornog poslovanja je politika upravljanja ljudskim resursima. Saglasno poslovnoj i razvojnoj orijentaciji Banke, nastavili smo da aktivno unapređujemo svoju politiku zapošljavanja i podsticanja procesa stalnog usavršavanja zaposlenih koji doprinosi dostizanju utvrđenih strateških ciljeva, u skladu Procedurom obuke i stručnog usavršavanja zaposlenih u Banci. Naime, unutar privrednih subjekata, društveno-odgovorna praksa uključuje primarno zaposlene i odnosi se na područje investiranja u ljudski kapital, zdravlje i sigurnost. Društveno odgovorni subjekti su posvećeni

stalnoj edukaciji zaposlenih kroz različite modele internog ili eksternog karaktera. Edukacijski programi moraju biti prilagodjeni profilu zaposlenih i predmet su stalne evaluacije. JUBMES banka ne zapostavlja ulogu obrazovanja kao razvojne determinante. U tom smislu prilagođena je i naša politika upravljanja ljudskim resursima. Uz redovnu evaluaciju učinka zaposlenih u skladu sa modernim standardima i politikom upravljanja ljudskim resursima, Banka je nastavila da upućuje zaposlene na seminare, radionice iz oblasti modernog bankarskog poslovanja. U skladu sa Politikom obuke i stručnog usavršavanja zaposlenih u Banci i zahtevima ISO standarda koji se implementiraju Banci, tokom prethodnog izveštajnog perioda, zaposleni su bili uključeni u obuke internog karaktera, seminare domaćeg i međunarodnog karaktera koje su obradivali teme iz složene oblasti domaćeg i međunarodnog platnog korporativnog bankarstva, inovativnih tehnologija i mobilnog bankarstva, unapređenja compliance funkcije posebno u segmentu antikorupcije i sprečavanja pranja novca fin.terorizma. Prateći nove standarde evaluacije učinka zaposlenih, učinak zaposlenih se ocenjuje uz veoma proaktivno delovanje ocenjivača i ocenjenog. Posebna pažnja se dugoročno posvećuje edukaciji stručnjaka u oblasti informacionih tehnologija, sa usmerenjem na elektronsko bankarstvo i informatičku bezbednost. Da bi bila konkurentna u oblasti pružanja finansijskih usluga, Banka konstantno razvija i unapređuje svoj informacioni sistem jer samo tako može da prati razvoj novih proizvoda i usluga na finansijskom tržištu.

Strategija razvoja informacionog sistema JUBMES banke podrazumeva i implementaciju novih sistemskih i komunikacionih platformi u cilju podrške bankarskim procesima, praćenje i razvoj novih tehnologija i znanja, obuku i stalno stručno usavršavanje zaposlenih.

Za JUBMES banku, kao finansijsku instituciju sa dinamičnim razvojnim konceptom, politika upravljanja ljudskim resursima je u funkciji promocije zdravog etičkog biznisa, jer samo takvo poslovno okruženje može da podstakne ostvarivanje integralnog humanog razvoja u čijem središtu su ljudska prava. Novi model odgovornog biznisa, koji uvažava principe poštovanja ljudskih prava, podrazumeva i odgovarajući menadžment u segmentu korporativne društvene odgovornosti, odnosno optimalno upravljanje rizicima u socijalnoj (uključujući i rizike ugrožavanja ljudskih prava) i ekološkoj sferi.

S obzirom na navedeno, posebno smo posvećeni zaštiti zdravlja zaposlenih i obezbeđenju optimalanih radnih uslova. Težimo da obezbedimo takve uslove za rad koji stimulišu radnike na maksimalni efekt jer bolji radni uslovia i jača društvene odgovornosti doprinosi njihovoj većoj motivisanosti i boljim radnim rezultatima, a sve je funkciji osnaženja naše tržišne pozicije i pozitivnog doprinosa razvoju lokalne-društvene zajednice.

Kroz opredeljenost za sigurnost i zaštitu zdravlja koja je iznad zakonskih zahteva, povećavaju se standardi društvenog razvoja, ali i poštovanja ljudskih prava. Banka je nastavila da unapređuje sisteme podrške zaštiti ljudskih prava, posebno sistema zaštite zdravlja i bezbednosti ljudi, kroz redovno stručno usavršavanje zaposlenih u domenu zaštite zdravlja na radu, zaštite od požara i evaluaciju znanja zaposlenih iz ove oblast. Stalno unapređujemo i svoja interna akta o proceni rizika na radnom mestu i u radnoj okolini, u čijoj izradi je učestvovala i kompanija specijalizovana za zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu i zaštitu životne sredine. Banka primenjuje Pravilnik o pravima, obavezama i odgovornostima u oblasti bezbednosti i

zdravlja na radu. Ovim dokumentom se utvrđuju standardi radnih uslova kojima se, u najvećoj mogućoj meri, smanjuje učestalost povreda na radu, profesionalnih oboljenja i bolesti i utvrđuju tehničke, ergonomske, zdravstvene, obrazovne, socijalne, organizacione i druge mere i sredstva za prevenciju, odnosno otklanjanje rizika od povređivanja i oštećenja zdravlja zaposlenih ili njihovog svođenja na najmanju moguću meru.

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

Tradicionalno smo nastavili da doprinosimo unapređenju zaštite kulturne baštine, kao determinante nacionalnog kulturnog identiteta i važnog segmenta održivog razvoja (očuvanje kulturnih različitosti). Kultura je primarna determinanta u oblikovanju identiteta, to je ono što nas čini samosvojnim, istovremeno i otvorenim za dijalog sa drugim kulturama. Nastavljajući svoje dugodišnje opredeljenje Banka o važnosti afirmacije nacionalnog kulturnog identiteta, ponovo smopodržali akciju kupovine knjiga osnovne škole na teritoriji AP Kosovo i Metohija. Širenjem kulture jezika kao važne kategorije kulturnog identiteta poštujemo potrebe mlade školske populacije na teritoriji KIM, koja živi u enklavama sa otežanom komunikacijom sa maticom. Cenimo da Banka treba da doprinosi unapređenju znanja i obrazovanja, kao važnom preduslovu održivog razvoja. Podržali smo ovu akciju jer afirmiše trajne humane vrednosti koje su u osnovi savremenog koncepta otvorenog nacionalnog kulturnog identiteta.

Podržali finalizaciju radova na izgradnji Hrama Svetog Velikomučenika Dimitrija na Novom Beogradu, središtu duhovnosti u tom delu Beograda, na kojem je sedište Banke.

Uvažajući značaj naučno-istraživačkog rada u razvoju zemlje i posebno nauke kao važne kulturne tvorevine nastavili smo da podržavamo takve inicijative posebno rad uvaženih imena srpske nauke. Podržali smo organizaciju VIII Kongresa Srpskog lekarskog društva posvećenog izuzetnom jubileju "800 godina srpske medicine".

Drugi princip DOP: Kompanije treba da osiguraju da svojim poslovanjem ne učestvuju u kršenju ljudskih prava

Okvir institucionalnog i normativnog okvira zaštite ljudskih prava predstavlja neophodnu komponentu međusobno povezanog i dinamičnog sistema preventivnih i korektivnih mera. Primarna originarna dužnost država je da obezbeđuju zaštitu ljudskih prava jer ona predstavlja samu suštinu međunarodnog režima ljudskih prava. Vrednosti odgovornog biznisa i održivog razvoja mogu da budu afirmisane kada se obezbede uslovi u sistemskom, normativnom smislu da se ljudska prava unapređuju u svim sferama društva, uključujući i poslovnu sferu. DOP primarno podrazumeva i preventivno delovanje u cilju sprečavanja kršenja ljudskih prava. Preventivnim delovanjem u oblasti zaštite ljudskih prava, subjekti poslovne sfere postaj važni činioци podsticanja i kreiranja zdrave poslovne klime, ali i pozitivnu konkurenciju između

društveno odgovornih subjekata, koji ne zanemaruju socijalnu i etičku dimenziju u svom poslovanju.

U skladu sa Rukovodećim načelima UN obaveza poštovanje ljudskih prava podrazumeva da poslovni subjekti izbegavaju da izazivaju ili doprinose negativnom uticaju na ljudska prava svojim aktivnostima i da odstranjuju takav uticaj kada do njega dođe. Poslovni subjekti treba sprečavaju ili ublažavaju negativni uticaj na ljudska prava, koji je neposredno povezan sa njihovim poslovanjem, proizvodima ili uslugama koje Obaveza preduzeća da poštuju ljudska prava odnosi se na sve kompanije bez obzira na veličinu, sektor, kontekst u kojem posluju, oblik vlasništva i strukturu. Da bi ispunili obavezu poštovanja ljudska prava, preduzeća se pozivaju da usvoje politike i postupke koji odgovaraju njihovoj veličini i profilu. Kako bi ispunila svoju obavezu da poštuju ljudska prava, preduzeća treba da usvoje politiku i postupke koji odgovaraju njihovoj veličini uključujući: (a) programsko opredeljenje da ispunjavaju svoju obavezu da poštuju ljudska prava; (b) dužnu pažnju za ljudska prava u cilju utvrđivanja, sprečavanja, ublažavanja i preuzimanja odgovornosti za način na koji otklanjaju posledice svog uticaja na ljudska prava; (c) postupke obeštećenja za bilo kakav negativni uticaj na ljudska prava koji su izazvala ili kojem su doprinela. U cilju prevencije, preduzeća treba da iskazuju dužnu pažnju za ljudska prava u cilju utvrđivanja i sprečavanja sopstvenih negativnih uticaja na ljudska prava, njihovog ublažavanja i izveštavanja o načinu na koji ih otklanjaju. Ovaj postupak bi trebalo da obuhvata procenu stvarnih i potencijalnih uticaja na ljudska prava, preduzimanje odgovarajućih mera na osnovu rezultata te procene, praćenje reakcija i izveštavanje o načinu na koji se oni otklanjaju.

Poslovni subjekti-promotori koncepta DOP i nove razvojne agende, moraju da preventivno deluju, kako bi se smanjili ili eliminisali potencijalni rizici ugrožavanja ljudskih prava. JUBMES banka nastavlja da u skladu sa svojim strateškim pristupom integrisanom menadžmentu kvaliteta, obezbedi integralnu primenu svih principa Globalnog dogovora. Programsko opredeljenje kompanija podrazumeva ispunjenje obaveze poštovanja ljudska prava; postupak brige za ljudska prava u cilju utvrđivanja, sprečavanja, ublažavanja i preuzimanja odgovornosti za način na koji otklanjaju posledice svog uticaja na ljudska prava i postupke obeštećenja za bilo kakav negativni uticaj na

JUBMES banka kao društveno odgovorni subjekt posebnu pažnju posvećuje uticaju projekata koje podržava na socijalno ruženje. Podstičemo dijalog, posebno sa korporativnim klijentima, koji realizuju složene infrastrukturne projekte i koji mogu imati uticaja na socijalno okruženje i životnu sredinu. Ovim takođe obezbeđujemo preduslove za sprečavanje kršenja ljudskih prava, jer podsticajno doprinosimo promeni vrednosne orijentacije korporativnih klijenata koji realizuju takve projekte. U tom smislu, posebno se ocenjuju i socijalne komponente projekata, uz činjenicu da se poštuju socio-kulturološke osobenosti ambijenta u kojem se projekat realizuje i preventivno deluje u cilju sprečavanja kršenja zajamčenih prava i sloboda u skladu sa pozitivnim domaćim zakonodavstvom i ratifikovanim međunarodno-pravnim dokumentima.

Uvereni smo da ostvarivanje održivog razvoja treba da bude podstaknuto i konkretnim projektima transsektorskog karaktera kojima se afirmišu zdravo društvo, ljudska prava,

solidarnost, korporativno građanstvo, društvena inkluzija, interkulturni dijalog, razvoj znanja, veština i motivacija, sportski duh i sl. Podsticanjem takvih projekata, akcija i programa doprinosimo preventivnom delovanju na sprečavanju kršenja ljudskih prava u poslovnoj i javnoj sferi. Normativni okvir i nove vrednosti održivog razvoja treba da obezbede uslove za razvoj ljudskih prava i sprečavanje njihovog ugrožavanja.

S obzirom na takvu dugoročnu opredeljenost, u proteklom izveštajnom periodu pružili smo pomoć raznim organizaciji sporstakih skupova sa humanitarnim iljem jer bez promovisanja sporta i zdravog društva nije moguće dugoročno ostvarivanje novih ciljeva održivog razvoja

Nastavila smo da razvijamo dugoročno partnerstvo sa neprofitnim sektorom kroz podršku radu HF „Za dečje srce“, koja je zabeležila 25 godina rada. Ciljna grupa mnogih aktivnosti Banke društveno odgovornog karaktera su zdravstvene institucije i humanitarne organizacije koje doprinose zdravlju dece, jer bez zdrave populacije se ne mogu ostvariti ni ciljevi održivog razvoja.



Institut „Dr Vukan Čupić“ – Odeljenje dečje kardiohirurgije

Humanitarna fondacija “Za dečje srce “ je osnovana 16.decembra 1992.godine, na inicijativu elitnog kardiohirušskog tima Instituta za zdravstvenu zaštitu majke i deteta Srbije „Dr Vukan Čupić“. Inicijativa je prihvaćena jer je dečja hirurgija među medicinskim granama koje koriste visoko specijalizovanu i sofisticiranu tehnologiju koja zahteva značajna sredstva, tako da je, zbog ograničenih finansijskih resursa, za razvoj ove medicinske grane neophodna dodatna podrška donatora. Među osnivačima Fondacije su pored JUBMES banke i ugledne kompanije, kao što su Invest-Import, Beograd; Energoprojekt-Hidroinženjering, Beograd. Osnivanjem Fondacije, u teškom periodu za našu zemlju, je omogućeno da se obezbede neophodni uslovi za lečenje dece s urođenim srčanim manama. Aprila 1992.godine, zbog nedostatka lekova i potrošnog materijala, kardiohirurški tim je prestao da radi, a na listi čekanja ostavljeno oko 400

dece sa urođenim srčanim manama. Zahvaljujući radu Fondacije normalizovani su uslovi za obavljanje kardiohirurških intervencija i kardiološkog lečenja dece - od novorođenčadi do 18 godina starosti. Najmanja beba operisana na otvorenom srcu bila je teška svega kilogram i sedam stotina grama, a na zatvorenom srcu - svega devet stotina grama. Fondacija je potvrdila svoje ciljeve i misiju stalnim aktivnostima usmerenim na prikupljanje pomoći radi kvalitetnijih uslova operativnog lečenja, rehabilitacije i socijalne adaptacije najmlađih pacijenata sa urođenim srčanim manama i njihovih porodica - nabavkom nužne medicinske opreme i aparata, pružanjem pomoći u edukaciji kadrova u oblasti dečije kardiohirurgije, kao i uključivanjem u programe prevencije i medicinskih istraživanja urođenih srčanih mana kod dece i sl.

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

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

Banka teži da se poveća broj prijatelja – donatora, kroz kontakte sa svojim značajnim klijentima, kao i sa drugim privrednim subjektima koji posluju na teritoriji Grada Beograda, organizovanjem donatorskih večeri i saradnjom sa organima lokalne samouprave. Fondacija ne prikuplja sredstva kontinuirano, već isključivo za određene namene, u skladu sa potrebama Odeljenja za kardiohirurgiju pri Institutu. Pored doniranja nabavke opreme i drugog materijala, nastaviće se podrška stručnom usavršavanju kadrova kardiovaskularnog tima, inicijatora osnivanja Fondacije.

Od programskih akcija Fondacije, zbog značaja izdvajamo i nabavku nazalnog CPAP uređaja, koji je namenjen za pomoć deci sa urođenim srčanim manama, kako bi, posle kardiološkog zahvata, što pre počela da spontano dišu. Uređaj je od velike pomoći i ubrzava proces rehabilitacije dece. Ključni udeo u doniranju ovih sredstava dalo je i više društveno odgovornih privrednih društava - klijenata Banke koji podržavaju humane cilje Fondacije. Pomogli smo i organizovanje stručnog skupa pod nazivom „Kongenitalni megakolon: juče, danas, sutra - naša iskustva“ u okviru Instituta „Dr Vukan Čupić.“

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

Nastavljena je akcija prikupljanja sredstava putem kasica Fondacije. Sprovedena je akcija "Kućica srce". U okviru akcije predviđeno je postavljanje prigodnih kasica Fondacije u cilju prikupljanja sredstava za nabavku respiratora za novorođenčad i odojčad-mašina za veštačko disanje. Nadležne službe su nastavile da redovno servisiraju kasice, da prikupljena sredstva uplaćuju na račun Fondacije i staraju se o očuvanju vrednosti sredstava Fondacije. U izveštajnom periodu, HF je potvrdila svoju aktivnu ulogu u stvaranju boljih uslova za lečenje i rehabilitaciju dece sa urođenim srčanim manama. Prema najavi Odeljenja za Kardiohirurgiju Instituta, a saglasno potrebama za lečenje dece, u toku je prikupljanje ponuda i izbor aparata Hirurško čeonu svetlo.

Krajem decembra 2017. godine organizovana je radna i svečana sednica na kojoj je eleborirana ukupna aktivnost Fondacije u proteklih 25. godina od osnivanja. Jubilarnih 25 godina simbolično je povezan i sa 35. godišnjicom od uspostavljanja Službe za pedijatrijsku kardiohirurgiju Instituta. Ceneći ukupan doprinos Fondacije promociji dečje kardiohirgu, kvalitetnijim uslovima lečenja naše dece, ističemo da je njena misija veoma blisko povezana za ciljevima održivog razvoja, što je prezentirano i u publikaciji o društveno odgovornim praksama članica nacionalne mreže i ciljevima održivog razvoja.

Održiv razvoj i socijalna kohezija nisu ostvarivi bez zdrave populacije i efikasnog sistema zdravstvene zaštite (posebno dece). Od važnosti je da osnivači nastave da podržavaju misiju HF posvećenu humanim potrebama najugroženijeg dela naše populacije - dece i mladih, jer svako dete "ima pravo da uživa najviše ostvarive zdravstvene standarde i kapacitete za lečenje bolesti i zdravstvenu rehabilitaciju". U uslovima kada negativni efekti ekonomske krize pogađaju posebno zdravstveni sektor, podrška inicijativama i partnerstvima u ovoj sferi je od ključnog značaja za održivost zdravstvenog sistema zemlje.



Cell saver - sistem za autotransfuziju kupljen sredstvima, koja su prikupljena angažovanjem Fondacije

Stalno pomažemo pojedinačne akcije za pružanje pomoći za lečenje dece sa težim zdravstvenim problemima. Sve ove aktivnosti doprinose kvalitetnijoj zaštiti dečje populacije u Republici Srbiji, posebno kada su i dalje otvorena pitanja održivog finansiranja zdravstvenog sektora u svim segmentima.

Imajući u vidu navedene aktivnosti Banke, ističemo da je ostvaren kvalitativni napredak i izgrađen zadovoljavajući okvir za sprečavanje različitih oblika ugrožavanja ljudskih prava i preventivnog delovanja u pitanjima koje se odnose na ljudska prava.

2 Radni standardi

Opšte napomene:

Važna komponenta društveno odgovornog poslovanja je poštovanje i stalni progres u primeni radnih prava - standarda. Da bi ostvarila ova komponenta DOP, neophodno je uticati na razvoj svesti o važnosti poštovanja i zaštite ekonomskih i socijalnih prava, posebno prava u sferi zapošljavanja, rada i radnih odnosa, kao i isticanje njihovog značaja za demokratski i održivi društveni razvoj. Ovo su važne pretpostavke za oblikovanje društva socijalne kohezije. Tripartitni socijalni dijalog je važan okvir kojim se definišu pravci razvoja i ostvarivanja korpusa socijalnih i ekonomskih prava utemeljenih u unutrašnjim i međunarodno-pravnim dokumentima.

Evropski socijalni model je put za stvaranje evropskog društva socijalne kohezije. Socijalna kohezija je u funkciji ekonomskog rasta, a uspostavljanje socijalne odgovornosti ekonomskih subjekata je osnovni instrument, bez kojeg ne može da se ostvari društvena stabilnost i razvoj. Unija ostvaruje takav model razvoj koji teži ravnoteži između ekonomskog rasta, socijalne-tržišne ekonomije, velike konkuretnosti i pune zaposlenosti, socijalnog napretka, visokog nivoa zaštite životne sredine.

Održiv razvoj je povezan sa naučnim i tehnološkim napretkom i poštovanjem socijalne pravde, rodne ravnopravnosti, solidarnosti između generacija i dr. Unija teži da unapredi ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju i solidarnost između država-članica. Ostvarivanje ekonomske, socijalne i teritorijalne kohezije između država-članica je dijalektički povezano sa poštovanjem kulturnog i jezičkog diverziteta Evrope. U odnosu na zahtev glavnih učesnika promocije neoliberalnog modela globalne ekonomije, afirmiše se evropski socijalni model investiranja u ljude i njihove socijalne potrebe i izgradnja države blagostanja. Evropski obrazovni sistem i sistem stručnog obrazovanja je u funkciji društva znanja i kvalitativnog poboljšanja strukture zaposlenih. Učenje tokom celog života je osnovni segment Evropskog socijalnog modela i zasniva se na sporazumu između socijalnih partnera koji će podržati ovaj cilj. . Evropski socijalni model je put i za stvaranje evropskog društva socijalne kohezije. Socijalna kohezija je u funkciji ekonomskog rasta, a uspostavljanje socijalne odgovornosti ekonomskih subjekata je osnovni instrument, bez kojeg ne može da se ostvari društvena stabilnost i razvoj. Unija ostvaruje takav model razvoj koji teži ravnoteži između ekonomskog rasta, socijalne-tržišne ekonomije, velike konkuretnosti i pune zaposlenosti, socijalnog napretka, visokog nivoa zaštite životne sredine.

Modernizacija socijalne zaštite zasniva se na uspostavljanju razvijenog sistema socijalne zaštite koji mora biti u funkciji tranzicije prema društvu zasnovanom na znanju i društvu socijalne kohezije. Samo država blagostanja može da obezbedi dugoročni ekonomski razvoj i socijalnu integraciju, odnosno uklanjanje svih oblika nejednakosti u korišćenju usluga socijalnog-zdravstvenog sektora. Pošto nema jedinstvenog socijalnog sistema Unije, pozivaju se države članice da osnaže koordinaciju u razmeni iskustava u unapređenju informacionih mreža na tom polju. Imajući u vidu prava predviđena Evropskom socijalnom poveljom, kao i različitosti nacionalne prakse u ovoj oblasti, a saglasno svojim nadležnostima u ovoj oblasti, Unija će podržavati i dopuniti aktivnosti država-članica koje se odnose na modernizaciju socijalne zaštite i uspostavljanje dugoročne održivosti penzionih sistema.

Evropski socijalni model uključuje unapređenje socijalne integracije putem kontinuiranog dijaloga i razmene iskustava i prakse između država-članica, ali i delovanje Unije u cilju ostvarivanja socijalne kohezije u državama članicama kroz angažovanje sredstava iz strukturnih fondova. Kod društva zasnovanog na znanju smanjene su mogućnosti socijalne dezintegracije. U okviru ovog društva se "stvara okvir koji će obezbediti trajni ekonomski prosperitet. Evropski socijalni model je sastavni deo razvojne strategije Unije koja podrazumeva promenu ekonomije i društva. Proces globalizacije, prema Strategiji, zahteva porast evropske konkurentnosti u sektorima koji su značajno prisutni na globalnom nivou. U cilju ostvarivanja konkurentnosti, nužna je tranzicija prema društvu znanja i inovacija i primena modernizovanog evropskog socijalnog modela. Ovaj model je garancija socijalne stabilnosti jer uključuje i punu zaposlenost. Integrisanje socijalne dimenzije u ekonomski život je uslov za ostvarivanje održivog razvoja. Potrebno je uspostaviti korelaciju ekonomske i socijalne politike, kako bi pozitivni efekti ekonomskih integracionih procesa bili ravnomerno raspoređeni na različite socijalne slojeve. Pozitivni efekti tog procesa su osnažena socijalna kohezija, ekonomski i društveni prosperitet.

Fundamentalna tačka ostvarivanja socijalne kohezije je poštovanje dostojanstva rada. Ističući značaj dostojanstva rada utičemo na unapređenje seta socijalnih i ekonomskih prava, stalno promovišući nužnu ravnotežu između ekonomskih i socijalnih zahteva, uspešnosti poslovanja i socijalne odgovornosti. Nova evropska politika o korporativnoj društvenoj odgovornosti stimuliše dobre društveno odgovorne poslovne prakse u segmentu poštovanje radnih standarda. U tom cilju naglašava se značaj međunarodnih radnih standarada koji predstavljaju pravne instrumente koje je usvojila MOR. Oni se definišu kao pravila vezana za radne i socijalne uslove na globalnom nivou. Izdvajaju se konvencije, koje nakon ratifikacije postaju pravno obavezujuće i preporuke koje su neobavezujućeg karaktera. Međunarodni radni standardi obavezuju države članice MOR. Nakon ratifikacije, države su dužne da primene iste, kao sastavni deo unutrašnjeg zakonodavstva. Odbor MOR-a za primenu standarda evaluiira izveštaje država članica na godišnjem nivou. Osam konvencija imaju status opštih i postavljaju temeljna načela i pravila u vezi sa radom, a to su: pravo na slobodno udruživanje i pravo na kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog ili prinudnog rada, ukidanje dečjeg rada i ukidanje diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje. U okviru MOR usvojena je i Deklaracija o osnovnim načelima i pravima pri radu 1998.godine. Ovaj dokument obuhvata sledeće oblasti: zdravlje i sigurnost na radu, primanja/radno vreme, politiku zapošljavanja, specifične kategorije

radnika, obuku i razvijanje stručnih veština, upravljanje pitanjima vezanim za rad i radne inspekcije, zaštitu majčinstva i socijalnu sigurnost, radnike migrante i dr.

U kontekstu sprovođenja evropske agende odnosno procesa pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji, naglašavamo da upravo evropske integracije promovišu koncept društva pluralizma, tolerancije, pravde, solidarnosti i nediskriminacije, odnosno održiv razvoj. Kako se održiv razvoj zasniva na ravnoteži između ekonomskog razvoja, socijalne-tržišne ekonomije, visoke konkurentnosti, pune zaposlenosti i socijalnog progresa, neophodno je jačati kapacitete za ostvarenje socijalne kohezije

Održiv razvoj je povezan sa naučnim i tehnološkim napretkom i poštovanjem socijalne pravde, rodne ravnopravnosti, solidarnosti između generacija i dr. Unija teži da unapredi ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju i solidarnost između država-članica. Ostvarivanje ekonomske, socijalne i teritorijalne kohezije između država-članica je dijalektički povezano sa poštovanjem kulturnog i jezičkog diverziteta Evrope. U odnosu na zahtev glavnih učesnika promocije neoliberalnog modela globalne ekonomije, afirmiše se evropski socijalni model investiranja u ljude i njihove socijalne potrebe i izgradnja države blagostanja.

Evropski socijalni model je sastavni deo razvojne strategije Unije koja podrazumeva promenu ekonomije i društva. U cilju ostvarivanja konkurentnosti, nužna je tranzicija prema društvu znanja i inovacija i primena modernizovanog evropskog socijalnog modela. Ovaj model je garancija socijalne stabilnosti jer uključuje i punu zaposlenost. Integrisanje socijalne dimenzije u ekonomski život je uslov za ostvarivanje održivog razvoja. Potrebno je uspostaviti korelaciju ekonomske i socijalne politike, kako bi pozitivni efekti ekonomskih integracionih procesa bili ravnomerno raspoređeni na različite socijalne slojeve. Pozitivni efekti tog procesa su osnažena socijalna kohezija, ekonomski i društveni prosperitet. Fundamentalna tačka ostvarivanja socijalne kohezije je poštovanje dostojanstva rada. Ističući značaj dostojanstva rada utičemo na unapređenje seta socijalnih i ekonomskih prava, stalno promovišući nužnu ravnotežu između ekonomskih i socijalnih zahteva, uspešnosti poslovanja i socijalne odgovornosti.

Nova evropska politika o korporativnoj društvenoj odgovornosti stimuliše dobre društveno odgovorne poslovne prakse u segmentu poštovanje radnih standarda. U tom cilju naglašava se značaj međunarodni standarda rada koji predstavljaju pravne instrumente koje je usvojila MOR. Međunarodni radni standardi obavezuju države članice MOR. Nakon ratifikacije, države su dužne da primene iste, kao sastavni deo unutrašnjeg zakonodavstva. Odbor MOR-a za primenu standarda evaluira izveštaje država članica na godišnjem nivou. Osam konvencija imaju status opštih i postavljaju temeljna načela i pravila u vezi sa radom, a to su: pravo na slobodno udruživanje i pravo na kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog ili prinudnog rada, ukidanje dečjeg rada i ukidanje diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje.

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

U Deklaraciji o budućnosti Unije usvojenoj marta 2017.godine ističe se da u narednih 10 godina Unija treba da bude sigurna i bezbedna, prosperitetna, konkurentna, održiva i društveno odgovorna i sposobna da odigra glavnu ulogu u svetu, a posebno u oblikovanju procesa globalizacije. Težiće se Uniji u kojoj će građani imati nove mogućnosti za kulturni, društveni i ekonomski prosperitet.

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

Uspeh strategije Evropa 2020 najviše će zavisi od spremnosti sadašnjih država članica, ali i budućih članica, da je prihvate i sprovode kao svoj nacionalni program. Države kandidati za članstvo u EU su u obavezi da izrade nekoliko strateških dokumenata koji treba da budu usklađeni sa prioritetima EU, a koji i predstavljaju pripremu za primenu ciljeva strategije Evropa 2020. To su sledeća dokumenta.

- Pretpristupni ekonomski program jedan je od ključnih dokumenata pretpristupnog fiskalnog nadzora i koordinacije ekonomske politike koji država kandidat izrađuje u okviru multilateralnog fiskalnog nadzora.

- Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju je dokument koji potpisuju država kandidat i Evropska komisija. Memorandum se iskazuju glavni izazovi koji se odnose na rešavanje siromaštva, nezaposlenosti i socijalne isključenosti i mere koje će država preduzeti. Dokument je okvir za programiranje pretpristupne pomoći u okviru pretpristupnog programa IPA.

- Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja je segment pretpristupne strategije Evropske unije za državu u pristupanju. Značajan dokument za pripremu učešća u otvorenom metodu koordinacije u oblasti politike zapošljavanja i predstavlja osnovu za korišćenje finansijske pomoći u komponenti IV IPA programa), a nakon pristupanja EU za korišćenje strukturnih fondova.

Svetska ekonomska kriza otkrila je strukturne slabosti evropskih ekonomija i u velikim razmerama uticala na smanjenje zaposlenosti i rast nezaposlenosti u svim zemljama EU. Pored drugih ekonomskih faktora, pogoršanje indikatora tržišta rada dovelo je u pitanje održivost postojećih sistema države blagostanja. Jedan od osnovnih ciljeva strategije Evropa 2020 jeste da se stopa zaposlenosti stanovništva između 20. i 64. godine starosti poveća sa trenutnih 69% na 75% do 2020. godine. Ovaj cilj zasnovan je na pretpostavkama da će se negativni na tržištu

rada zaustaviti i da će se rast zaposlenosti u narednoj deceniji u proseku kretati nešto iznad 1% godišnje.

Povećanje zaposlenosti u Evropi u narednoj deceniji prvenstveno je planirano preko većeg uključivanja žena, mladih, starijih radnika i migranata u radnu snagu. Konkretni koraci koji treba da doprinesu ovom cilju su definisani kroz inicijativu Evropske komisije „Agenda za nove veštine i poslove: evropski doprinos punoj zaposlenosti.” Od ove inicijative se očekuje da uspostavi mehanizme za modernizaciju tržišta rada širom Evrope.

Prvi cilj „Agende za nove veštine i poslove” jeste bolje funkcionisanje tržišta rada usled unapređenja tzv. politika fleksibilnosti, to jest uspostavljanjem novog post-kriznog balansa između fleksibilnosti radnog zakonodavstva i garantovanja sigurnosti zaposlenim.

Drugi cilj ove inicijative jeste povećanje veština i znanja radne snage, da bi se ona uspešno prilagođavala novim tehnologijama i bržoj dinamici radnog okruženja. Ovaj cilj je usko povezan sa reformom obrazovne politike i njenom boljom povezanošću sa zahtevima tržišta rada, ali je takođe u vezi i sa predviđanjem budućih potreba tržišta rada i sprovođenjem aktivnih mera, koje treba da povežu poslodavce sa licima koja traže zaposlenje. Povećanje mobilnosti radne snage u okviru EU i oslanjanje na imigraciju iz trećih zemalja su takođe prepoznati kao ciljevi koji mogu unaprediti efikasnost evropskih tržišta rada i dovesti do bolje korelacije između ponude i potražnje za radnom snagom.

Treći cilj je unapređenje kvaliteta poslova i uslova rada. Unapređenje uslova rada važno jer obezbeđuje psiho-fizičko zdravlje stanovništva i duži radni vek, a dugoročno posmatrano, rasterećuje sisteme socijalne zaštite.

Četvrti cilj je povećanje potražnje za radnom snagom, kroz aktivne mere tržišta rada, kao što su selektivne i dobro ciljane subvencije pri zapošljavanju i dr. Od ključnog značaja je paralelna implementacija politika i mera koje unapređuju poslovno okruženje, promovišu preduzetništvo i samozapošljavanje.

Uloga Evropske komisije u implementaciji „Agende za nove veštine i poslove” podrazumeva praćenje napredka država članica po zadatim ciljevima. Takođe je angažovana na izradi krovnih strateških i zakonskih dokumenata koji će unaprediti fleksibilnost i mobilnost radne snage na nivou Unije, kao i jačanje kapaciteta socijalnih partnera da koriste instrumente socijalne kohezije.

Prema Strategiji Evropa 2020, potrebno je jačanje uloge socijalnih partnera van javnog sektora i osnaživanje socijalnog dijaloga kao instrumenta unapređenja odnosa između radnika i poslodavaca i poštovanje dostojanstva rada.

Kao što smo prethodno istakli mnogi aspekti ove strategije se poklapaju sa ciljevima održivog razvoja UN 2030. Cilj 8 je upravo posvećen dostojanstvenom radu i ekonomskom rastu. Cilj poziva na inkluzivan i održiv ekonomski rast, zaposlenost i dostojanstven rad za sve.

Svrha Ciljeva održivog razvoja je podsticanje privrednog rasta putem veće produktivnosti i tehnoloških inovacija. Promovisanje politika koje podstiču preduzetništvo i otvaranje novih radnih mjesta u tome su ključni, kao i efektivne mere na iskorenjivanju prisilnog rada, ropstva i

trgovine ljudima. Cilj je postizanje potpunog i produktivnog zapošljavanje i muškaraca i žena, kao i rad dostojan čoveka. Dostojanstven rad jedan je od 17 globalnih ciljeva koji čine Program održivog razvoja do 2030. godine. Za napredak u ostvivanju ovog cilja ključan je integrisani pristup uz učešće javne sfere i poslovne zajednice. Jedan od podciljeva u okviru osnovnog cilja je postizanje više nivoa ekonomske produktivnosti preko diversifikacije, tehnoloških unapređenja i inovacija, između ostalog i fokusirajući se na radno intenzivne i visoko profitabilne sektore. Promovisati razvojno orijentisane politike koje podržavaju proizvodne aktivnosti, stvaranje pristojnih poslova, preduzetništvo, kreativnost i inovativnost i podsticati formalno osnivanje i rast mikropreduzeća, odnosno malih i srednjih preduzeća, između ostalog i kroz pristup različitoj paleti finansijskim uslugama.

Navedeno nije ostvarivo bez unapređenja društvene odgovorne poslovne sfere, koja svoju praksu stalno unapređuje jer integralno primenjuje principe Globalnog dogovora, kao što su sloboda udruživanja i priznavanje prava kolektivnog pregovaranja, uklanjanje svih oblika prisilnog i obaveznog rada, ukidanje dečijeg rada i diskriminacije u zapošljavanju i izboru zvanja. Ovo su važne su pretpostavke za oblikovanje društva socijalne kohezije. Za takvo društvo primaran je socijalni dijalog u kojem se definišu pravci razvoja i ostvarivanja korpusa socijalnih i ekonomskih prava utemeljenih u unutrašnjim i međunarodno-pravnim dokumentima.

Integracioni procesi Republike Srbije u Uniju, uključuje i tranziciji prema društvu socijalne kohezije, tolerancije, pravde, solidarnosti i nediskriminacije, odnosno odnosno prema društvu koje poštuje načela održivog razvoja. Kako se održiv razvoj zasniva na ravnoteži između socijalne-tržišne ekonomije, visoke konkurentnosti, pune zaposlenosti i socijalnog progresa, neophodno je jačati kapacitete za ostvarenje socijalne kohezije. Važan uslov društva socijalne kohezije je socijalni dijalog koji treba da odigra ključnu ulogu u ostvarivanju stabilnog, kompetativnog i inkluzivnog tržišta.

Treći princip DOP :Kompanije treba da podrže pravo na slobodno udruživanje i pravo na kolektivne ugovore

Promocija ovog principa DOP je povezana sa poštovanjem ljudskih prava kao integralne pravne kategorije. Sloboda udruživanja i sa njom povezana osnovna prava zaposlenih, kao i poslodavaca, predstavljaju neophodnu osnovu za funkcionisanje radnih odnosa.

Jedan od ključnih elemenata u evropskoj socijalnoj politici je unapređenje socijalnog dijaloga. Socijalni dijalog uključuje kolektivno pregovaranje i zaključivanje sporazuma između socijalnih partnera..Kolektivno pregovaranje je proces pregovora između sindikata, kao predstavnika radnika, i jednog ili više poslodavaca radi postizanja dogovora o regulisnju uslova rada, primanja i dr. Reč je o procesu u kojem socijalni partneri-sindikati i poslodavci, pokušavajući da postignu zajednički dogovor, autonomno uređuju funkcioniranje tržišta rada. Kolektivni ugovor je specifičan oblik ugovora koji ima karakteristike privatnopravnog ugovora sa elementima javnopravnog karaktera. Kao i u slučaju drugih ugovora na području privatnoga ili građanskoga prava, kolektivni ugovor- ugovorne strane zaključuju dobrovoljno i njime uređuju međusobne odnose. S druge strane, kolektivni ugovor uređuje i prava trećih osoba (tj. radnika, uključujući i one koji nisu članovi sindikata koji ga je potpisao), što je karakteristika propisa javnoga prava. Kolektivno pregovaranje je dominantni model upravljanja tržištem rada u državama

članicama Europske unije. Da bi kolektivno pregovaranje bilo uspešno ono mora nužno biti postavljeno na demokratskim osnovama i definisano pravnim okvirom koji omogućuje autonomno i nezavisno delovanje socijalnih partnera. Demokratski sistem i poštovanje osnovnih ljudskih prava je od suštinskog značaja za ostvarivanje slobode sindikalnog organizovanja. Kroz proces sindikalnog pregovaranja sa poslodavcem mogu se iznositi nove ideje i predlozi u cilju unapređenja zakonskih i ugovornih rešenja koja se tiču radno-pravne materije.

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje se zasniva na konvencijama Međunarodne organizacije rada. Za kolektivno pregovaranje ključne su Konvencije MOR-a br. 87 i 98. Konvencijom broj 87 se definiše sloboda udruživanja kao pravo radnika i poslodavaca i ne može biti uslovljena prethodnim odobrenjem bilo koje treće strane. [Konvencijom br. 98 o primeni načela prava na organizivanje i kolektivno pregovaranje](#) se obavezuje države članice MOR-a da, u skladu sa svojim nacionalnim uslovima, preduzimaju odgovarajuće mere za promociju mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruženja, u cilju utvrđivanja uslova zaposlenja i rada na kolektivnim ugovorima. Pravo na organizivanje i pravo na kolektivno pregovaranje pripadaju osnovnim načelima na kojima se temelji Statut i rad MOR-a. Načela slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja koja proizlaze iz konvencija MOR-a ugrađena su pravni poredak RS.

Uviđajući društvenu i ekonomsku korisnost uređivanja tržišta rada od strane socijalnih partnera, država može zakonodavnom putem podsticati kolektivno pregovaranje, odnosno donositi zakonske norme koje posticajno deluju na udruživanje radnika i poslodavaca, kao i na njihov interes za međusobnim pregovaranjima i zaključenjem kolektivnih ugovora. Država je dužna da uspostavi institucionalne mehanizme koji osiguravaju primenu potpisanih kolektivnih ugovora u praksi.

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

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

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

Demokratski sistem i poštovanje osnovnih ljudskih prava su od suštinskog značaja za ostvarivanje slobode sindikalnog organizovanja. Sindikat je samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa. Kolektivno pregovaranje je organizovan proces koji prethodi zaključivanju kolektivnih ugovora, između poslodavca sa jedne strane, i zaposlenih s druge strane. Zaposlene predvodi reprezentativni sindikat organizacije.

Pravni osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora nalazi se u Ustavu i u zakonu o radu. Demokratski sistem i poštovanje osnovnih ljudskih prava je od suštinskog značaja za ostvranje slobode sindikalnog organizovanja. Kroz proces sindikalnog pregovaranja sa poslodavcem mogu se iznositi nove ideje i predlozi u cilju unapređenja zakonskih i ugovornih rešenja koja se tiču radno-pravne materije.

U svim fazama svog poslovanja JUBMES banka je postupala kao odgovoran subjekt koji u potpunosti poštuje prava na slobodno udruživanje i kolektivne ugovore. Poštuju se ustavne i zakonske odredbe o slobodnom udruživanju. Banka dosledno poštuje imperativne norme slobodnog udruživanja, uključujući ratifikovane međunarodne dokumente koji se odnose na ovu oblast. Sindikat deluje kao samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih i drugih prava. Svi zaposleni slobodno odlučuju o uclanjenju u sindikalnu organizaciju Banke. Sindikalna organizacija JUBMES banke je član Granskog sindikata finansijskih organizacija. Ovaj sindikat ima reprezentativni status u okviru pluralne strukture sindikalnog organizovanja u Republici Srbiji. Osnovan je 1991.godine kao prvi nezavisni sindikat u Srbiji i član je UNI-Global Union, najveće sindikalne asocijacije u svetu.

Sindikalna organizacija (SO) aktivno podržava rad granskog sindikata, koji je uključen u regulisanje socijalnih i radnih pitanja u bankarsko-finansijskom sektoru zemlje. Kada se sagladava pozitivan odnos prema KDO, ne zanemaruje se i uloga SO, koja doprinosi osnaženju identiteta Banke u konktestu etičkog i društveno odgovornog subjekta. Aktivnosti Sindikata Jubmes banke koji doprinose promociji KDO su sledeće: organizovan besplatan sistematski pregled svih članova sindikata u Ustanovama Medi Group, - oftamološki pregled u prostorijama Bnke i mogućnost povoljnije kupovine naočara i ostalih pomagala, - finansijsku pomoć ugroženim članovima sindikata, -finansijska pomoć članovima koju su usled bolesti ili povrede na dužem bolovanju. Sindikalna organizacija Banke je nastavila da se brine a radnike i izražava solidarnost sa članovima kojima je potrebna pomoć i podržava posete pozorištu i drugim kulturnim ustanovama.

Nastavili smo da redovno se organizujemo tradicionalna sindikalna druženja zaposlenih koja stimulišu integrativnu korporativnu kulturu i vrednosti odgovonog etičkog biznisa. SO aktivno i slobodno učestvuje u izradi kolektivnog ugovora kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora. Rad Sindikalne organizacije je javani transparentan i uključuje aktivan pristup svih članova, kroz iznošenje predloga, inicijativa i slično.

Četvrti i Peti princip DOP: Eliminacija prinudnog rada i Zabrana dečijeg rada

Eliminacija prinudnog rada i zabrana dečijeg rada su u osnovi koncepta etičkog biznisa. Sloboda rada predstavlja jedno od osnovnih sloboda čoveka i radnika, a samim tim i jedan od temelja radnog prava, koja ima karakter načela ustavnog ranga. Sloboda rada obuhvata i pravo na izbor rada (posla, zaposlenja) i poslodavca, kao i slobodu rada u toku trajanja radnog odnosa. U odnosu na slobodu rada, prinudni rad predstavlja moralno i pravno neprihvatljivu pojavu, suprotnu načelu slobode rada, jednom od temeljnih načela radnog prava.

Prinudni rad je zabranjen unutrašnjim i međunarodno pravnim propisima (Konvencije MOR br. 29 i br. 105). Ukupna delatnost Međunarodne organizacije rada - MOR je od odlučujućeg značaja u borbi za iskorenjivanje prinudnog rada, pre svega zbog činjenice da je MOR organizacija univerzalnog karaktera, te se ovaj problem može eliminisati zajedničkim i globalnim pristupom svih država. Konkretni ciljevi i planovi u ovoj oblasti uspostavljeni su Specijalnim akcionim programom o prinudnom radu, prema kome se teži iskorenjivanju prinudnog rada do 2015.godine.

Prinudni rad predstavlja svaki oblik rada (usluga), koji se nalaže određenom licu protiv ili nezavisno od njegove volje, pod pretnjom izricanja sankcija, a koji je različit od ropskog ili kmetskog rada. Smatra se da je rad protivan ili nezavisan od volje pojedinca primarno u slučajevima: fizičke i psihičke torture lica, negacije slobodne volje i moralne degradacije ličnosti i digniteta pojedinca. S obzirom na to da pravo prati razvoj čoveka, pravne norme se oblikuju u skladu sa razvojem i potrebama čoveka. U pravnom smislu, prinudni rad je suprotan fundamentalnom načelu slobode rada. Krajnji vidovi ove pojave je stavljanje pojedinaca u ropski položaj, koji je i pored proaktivnog delovanja međunarodne zajednice i dalje prisutan, najviše u ekonomski nerazvijenim državama. Na polju prevencije i otklanjanja ovog problema značajno je normativno i institucionalno angažovanje UN i MOR. Konvencija br. 105 o zabrani prinudnog rada, iz 1957. godine eksplicitno definiše oblike zabranjenog prinudnog rada, a to su: prinudni rad kao sredstvo političkog pritiska i prinude; prinudni rad kao sredstvo za ostvarivanje ekonomskog razvoja; prinudni rad kao sredstvo postizanja radne discipline, prinudni rad kao meru kažnjavanja za učešće u štrajku i kao prinudni rad kao odraz rasne, društvene, nacionalne ili verske diskriminacije. Konvencija predviđa momentalno ukidanje prinudnog rada, izuzev dozvoljenih oblika, bez tranzicionog, prelaznog perioda koji je prethodna konvencija predviđala.

Sloboda rada obuhvata i pravo na izbor rada (posla, zaposlenja) i poslodavca, kao i slobodu rada u toku trajanja radnog odnosa. Sloboda rada pri izboru zaposlenja ogleda se u pravu izbora poslodavca, kao i uslova rada. Sloboda rada kao sloboda izbora zanimanja, ogleda se u slobodi izbora načina vršenja profesije. Sloboda rada kao sloboda ugovaranja uslova rada korelativno je povezana sa pravom slobode udruživanja, odnosno slobode kolektivnog pregovaranja. Imajući u vidu ovaj cilj, MOR snažno podržava sve aktivnosti i inicijative na polju društveno odgovornog poslovanja kompanija koje su usmerene na poštova

Imajući u vidu ovaj cilj, MOR snažno podržava sve aktivnosti i inicijative na polju društveno odgovornog poslovanja kompanija koje su usmerene na poštovanje radnih prava i eliminisanje prinudnog rada. Poštovanjem ovog principa Globalnog dogovora, privredni subjekti neposredno utiču na društvo, kako u ekonomskom smislu tako i sa socijalnog i etičkog aspekta.

Onemogućavanjem prinudnog rada, zabranom dečjeg rada i promocijom politike i standarda koji su iznad normativnog okvira, takvi privredni subjekti iskazuju trajnu vrednosnu orijentaciju prema odgovornom i etičkom biznisu, kojoj se pristupa dinamično, sa tendencijom stalnog unapređenja.

- Pored eliminisanja prinudnog rada, preduslov za ostvarivanje prava na rad, odnosno dostojanstva rada, je i **zabrana dečijeg rada**. Dečiji rad je onaj koji, po svojoj prirodi i načinu na koji se vrši, šteti, zloupotrebljava i eksploatiše dete i sprečava dečije obrazovanje i razvoj. Pored termina "dečiji rad", MOR takođe koristi izraze "deca koja rade" i "ekonomski aktivna deca", uglavnom zbog statističkih razloga. Ova dva pojma podrazumevaju rad dece više od jednog časa tokom sedmo-dnevnog perioda. Ovaj rad može biti plaćen ili ne, na tržištu ili ne, redovni ili povremeni, legalni ili nelegalni. Minimalan uzrast za rad po MOR ne bi trebalo da bude niži od 15 godina (ili 14 godina u zemljama u razvoju). Konvencija MOR o najgorim oblicima dečjeg rada (C182) usvojena je jednoglasno od strane delegata MOR i odnosi se na decu do uzrasta od 18 godina. Konvencija uređuje koje poslove deca ne bi smela da rade. Saglasno članu 3. , definišu se najgori oblici rada i to: (a) sve oblike ropstva ili običaja sličnih ropstvu, kao što su prodaja i krijumčarenje dece, dužničko ropstvo i kmetstvo i prinudni ili obavezni rad, uključujući prinudno ili obavezno regrutovanje dece za učešće u oružanim sukobima; (b) korišćenje, nabavljanje ili nuđenje deteta radi prostitucije, proizvodnje pornografije ili za pornografske predstave; (c) korišćenje, nabavljanje ili nuđenje deteta za nedozvoljene aktivnosti, naročito za proizvodnju i krijumčarenje droge, onako kako su definisane relevantnim međunarodnim ugovorima; (d) rad koji je, po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja, verovatno štetan po zdravlje, bezbednost ili moral dece.

Konvencija takodje definiše šta se podrazumeva pod "opasnim dečijim radom", a to je rad u opasnim ili štetnim uslovima koji mogu rezultirati da dete bude ubijeno ili povređeno (često trajno) i/ili bolesno (često trajno), a kao posledicu loših bezbednosnih i zdravstvenih standarda i poslovnih aranžmana. Tačna lista opasnih aktivnosti treba biti određena od strane svake države nakon konsultacija sa poslodavcima i radnicima.

Republika Srbija je ratifikovala Konvenciju MOR o najgorim oblicima dečijeg rada, donetu 17.juna 1999.godine i Preporuku MOR o zabrani i hitnoj akciji za ukidanje najgorih oblika dečijeg rada, objavljenu 1. juna 1999. godine. Republika Srbija je ratifikovala ovu Konvenciju početkom 2003.godine. Na osnovu člana člana 4. stav 1. predmetne Konvencije, Vlada RS je maja 2017.godine donela Uredbu o utvrđivanju opasnog rada za decu, koja se primenjuje od 1. januara 2018. godine. Ovom uredbom se precizno utvrđuje opasan rad za decu, uzimajući u obzir Preporuke MOR o zabrani i hitnoj akciji za ukidanje najgorih oblika dečijeg rada. Svrha uredbe je da se obezbedi potpuna zaštita dece od opasnog rada u skladu sa propisima kojima se uređuju prava deteta, kao i propisima iz oblasti rada, bezbednosti i zdravlja na radu, zdravstvene zaštite i obrazovanja. Uredbom se definišu poslovi koje deca ne smeju da rade zbog štetnosti za njihovo zdravlje i razvoj. Uredbom se preciziraju okolnosti (fizičke i hemijske) koje mogu da ugroze zdravlje deteta i to :nepovoljni klimatski ili mikroklimatski faktori;teški psihički i/ili fizički naponi, visok nivo nejonizujućeg zračenja; buka iznad 85 decibela;vibracije koje mogu dovesti do oštećenja zdravlja; duvanski dim. Opasne okolnosti za decu su i rad ispod zemlje (rad u rudnicima i sl.); prekovremeni rad; rad na saobraćajnicama; rad van mesta

prebivališta dece mlađe od 15 godina života; rad u uskim prostorima, rad na visini ili u dubini, rad sa opasnim mašinama i dr.

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

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

Šesti princip DOP -Zabrana diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i zanimanjem

Diskriminacija je postupak kojim se neka osoba nepravedno stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druge. Uzrok diskriminacije najčešće su negativne predrasude koje u nekom društvu postoje prema nekim društvenim grupama, a koje se ispoljavaju prema pojedincima koji pripadaju određenoj grupi. Odgovorno ponašanje pri zapošljavanju, uključujući nediskriminirajuću praksu koja doprinosi zapošljavanju pripadnika manjina, starijih radnika, žena, duže nezaposlenih, osoba sa posebnim potrebama i dr., doprinosi smanjenju nezaposlenosti i borbi protiv socijalne isključenosti.

Ustav Republike Srbije zabranjuje svaku vrstu diskriminacije, posrednu ili neposrednu, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu polne i rasne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog i drugog uverenja, imovnog stanja, kulturne-jezičke pripadnosti, fizičkog invaliditeta i dr. Konkretnim setom zakonodavnih akata (tzv.antidiskriminatoriski propisi) se detaljnije reguliše ova materija. Navodimo samo značajnije, a to su Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o zabrani diskriminacije osoba i dr.

Zakon o radu posvećuje nekoliko članova zabrani diskriminacije (neposredne ili posredne). Ova zabrana ne odnosi se samo na ponašanje poslodavca prema svojim radnicima, već i prema licima koja traže zaposlenje i konkurišu kod poslodavca. Diskriminacija može da se odnosi na: pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. Zakon je detaljno predvideo razne situacije koje mogu biti povod za diskriminaciju, ostavljajući mogućnost da se kao razlog za diskriminaciju javi i bilo koje drugo lično svojstvo.

Neposredna diskriminacija je svako postupanje uzrokovano bilo kojim od navedenih osnova, kojim se zaposleni ili lice koje traži zaposlenje stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na

druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija postoji kada neka neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje u odnosu na druga lica, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja. U odnosu na neposrednu diskriminaciju, u ovom slučaju nije tako vidljivo da je u pitanju diskriminacija. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova diskriminacije su ništave, odnosno ne proizvode pravno dejstvo, a poslodavac će biti materijalno kažnjen.

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; otkaz ugovora o radu. Kod neke vrste poslova sasvim je opravdano i zakonski dozvoljeno postavljati neka od pitanja koja u drugim slučajevima mogu da se smatraju diskriminacijom. Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti invalidnih lica, žena za vreme porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja – ne smatraju se diskriminacijom.

Zakonom o zabrani diskriminacije uređuje se opšta zabrana diskriminacije, oblici i slučajevi diskriminacije, kao i postupci zaštite od diskriminacije. Diskriminacija i diskriminatorno postupanje označavaju svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu na lica ili grupe kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom poreklu, jeziku, verskim ili političkim ubeđenjima, polu, rodnom identitetu, imovinskom stanju, rođenju, genetskim karakteristikama, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i dr. Diskriminacija je uvod u marginalizaciju i socijalnu dezintegraciju. Da bi se ostvarili ciljevi socijalne kohezije i inkluzivnog društva, neophodna je promocija svih instrumenata integracije osoba ili marginalizovanih društvenih grupa u društveno okruženje, odnosno obezbeđenje jednakih prava na zaposlenje, stanovanje, zdravstvene usluge i slično.

Kao poseban vid diskriminacije uređuje se diskriminacija u oblasti rada. Ovim pozitivnim propisom je zabranjena diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada. U pitanju su prava na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti. Od međunarodno pravnih instrumenata iznosimo sledeće najznačajnije antidiskriminacione dokumente: Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima, Evropsku konvenciju o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Konvenciju o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Konvenciju protiv torture i drugih okrutnih, nečovečnih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja, Konvenciju

o pravima deteta, Konvenciju o pravima osoba sa invaliditetom, Konvenciju MOR br. 100 o jednakosti plata radnika i radnica za rad jednake vrednosti, Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 111 o zabrani diskriminacije u zvanju i zapošljavanju i dr., Evropsku povelju regionalnim ili manjinskim jezicima, Okvirnu konvenciju o zaštiti nacionalnih manjina i dr.

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

U skladu sa važećom regulativom, internim aktima i svojom strateškom orijentacijom prema principima KDO, JUBMES banka u celini primenjujemo navedeni princip. Zaposleni su uključeni u razne oblike obuke o poštovanju ovog radnog standarda sa posebnim naglaskom na ciljno opredeljenje prema održivom razvoju i otvorenom inkluzivnom društvu socijalne kohezije.

Posebno se ukazuje na važnost inkluzije osoba sa invaliditetom na tržištu rada i njihovo zapošljavanje, koju je postakao Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, usvojen 2009.godine sa izmenama iz 2013.godine. Zakonom se uređuju podsticaji za zapošljavanje lica sa invaliditetom i kontrola ispunjenja obaveza poslodavaca u pogledu zapošljavanja lica sa invaliditetom. Ovaj zakon zasniva se na sledećim načelima: poštovanja ljudskih prava i dostojanstva osoba sa invaliditetom; uključenosti osoba sa invaliditetom u sve sfere društvenog života na ravnopravnoj osnovi – u skladu sa profesionalnim sposobnostima; podsticanja zaposlenosti osoba sa invaliditetom na odgovarajućim radnim mestima i u odgovarajućim uslovima rada; zabrane diskriminacije osoba sa invaliditetom, u skladu sa zakonom; jednakih prava i obaveza; rodne ravnopravnosti osoba sa invaliditetom. Osoba sa invaliditetom, u skladu sa Zakonom, može da ostvari pravo: na utvrđivanje statusa i procenu radne sposobnosti; na podsticanje zapošljavanja, radne i socijalne uključenosti i afirmaciju jednakih mogućnosti na tržištu rada; na mere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije; na zapošljavanje pod opštim uslovima; na zapošljavanje pod posebnim uslovima; na mere aktivne politike zapošljavanja; na zapošljavanje u posebnim organizovanim oblicima zapošljavanja i dr. Ovim sepostavlja celovit normativni okvir za inkluziju osoba sa invaliditetom.

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

3 Životna sredina

Opšte napomene

Ključni segment DOP su aktivnostima kojima se promoviše zaštita životne sredine. Svaka privredna delatnost, ima određen uticaj na životnu sredinu. Sledstveno tome inicijative o afirmisanju društvene odgovornosti u prirodnom okruženju su od značaja za sve privredne subjekte, bez obzira na veličinu i vrstu delatnosti. Kompanije koje su usvojile ekološke standarde konkurentnije su nam tržištu u srednjeročnom i dugoročnom smislu, pošto ekološki standardi promovišu inovacije i modernizaciju procesa i proizvoda i vode ka čistijim tehnologijama. Upotreba čistijih tehnologija doprinosi unapređenju efikasnosti u pogledu korišćenja raspoloživih resursa i dr.

Pod pojmom održivog razvoja se često smatra isključivo ekološka održivost. Održivi razvoj uključuje složenu međusobnu zavisnost: privrede, društva i životne sredine. Dugoročni koncept održivog razvoja podrazumeva stalni ekonomski rast koji osim ekonomske efikasnosti, tehnološkog napretka, više čistijih tehnologija, inovativnosti celog društva i društveno odgovornog poslovanja obezbeđuje i smanjenje siromaštva, dugoročno bolje korišćenje resursa, unapređenje zdravstvenih uslova i kvaliteta života i smanjenje zagađenja na nivo koji mogu da izdrže činioци životne sredine, odnosno sprečavanje novih zagađenja i očuvanje biodiverziteta.

U narednim segmentima iznosimo važnija međunarodna dokumenta koja se odnose na životnu sredinu i održiv razvoj, kao i osnove politike EU u domenu životne sredine i održivog razvoja. Takodje navodimo osobenosti poglavlja 27.-životna sredina u kontekstu evropskih integracija, ali i aktuelnosti u pogledu primene Agende 2030 u delu životne sredine i borbe protiv klimatskih promena.

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

Na osnovama Stokholmske deklaracije donesen je ključni dokument *Rio Deklaracija iz 1992.godine*. Ovaj dokument definiše pravo na razvoj kao integralno pravo koje pravo na zdravu životnu sredinu. Prema ovom dokumentu države treba da sarađuju na jačanju kapaciteta za održivi razvoj, unapređenjem komunikacije kroz razmenu naučnih i tehničkih znanja i putem podsticanja razvoja, prilagođavanja, širenja i transfera tehnologija i dr. Problemi zaštite životne sredine najefikasnije rešavaju uz učešće svih zainteresovanih građana na odgovarajućem nivou. Na nacionalnom nivou, svaki pojedinac mora imati odgovarajući pristup informacijama koje se odnose na životnu sredinu koje poseduju organi vlasti, uključujući i informacije o opasnim materijama i o aktivnostima u njihovoj društvenoj zajednici.). Na konferenciji u Rio de Žaneiru 1992.godine usvojena je i Agenda 21 kao sintetički dokument. Agenda poziva na sprovođenje niza medjusovno uskladenih akcija u cilju održivog razvoja. Prvi segment Agende se odnosi na

socijalno-ekonomska pitanja, dok se II deo odnosi na zaštitu i upravljanje resursima za razvoj zaštita atmosfere, borbu za zaštitu šuma, upravljanje osetljivim ekosistemima, očuvanje biodiverziteta, zaštitu kvaliteta voda i vodnih reasursa, zdravo upravljanje otpadom i dr..

Rio deklaracija je uticala na suštinsku promenu u razumevanju održivog razvoja u pravcu uvažavanja odnosa ekonomskog rasta i neobnovljivih prirodnih resursa i tumačenja prava na razvoj kao fundamentalnog ljudskog prava. Poštovanje principa održivog razvoja vezano je za tri osnovne pretpostavke: prvo, pravo pojedinaca na zdrav i produktivan život u harmoniji sa prirodom, drugo, države imaju suvereno pravo da koriste svoje resurse odnosno prirodna bogatstva na način koj neće štetiti životnoj sredini ali će odgovarati njihovom privrednom razvoju, i treće, povoljni međunarodni odnosi koji bi omogućili otvoren međunarodni ekonomski sistem koji štiti interese svih, i doprinosi razvoju celokupnog globalnog sistema zaštite životne sredine. Zaključujemo da se odredbama odnosno Deklaracije - razvoj povezuje se očuvanjem životne sredine. Deklaracijom je, po prvi put, istaknuto da je iskorenjivanje siromaštva neophodni uslov održivog razvoja, te se posebna pažnja pridaje i potrebama zemalja u razvoju. Obaveza države je i da umanje ili potpuno uklone neodržive obrasce proizvodnje i potrošnje. U tom smislu njihova obaveza je i da donesu odgovarajući pravni okvir u oblasti životne sredine koji bi podrazumevao i obaveze države prema licima pogođenim zagađenjem ili ugrožavanjem životne sredine.

Juna 2012.godine u Rio de Žaneiru održana je nova Konferencija Ujedinjenih nacija o održivom razvoju, tzv. konferencija „Rio+20“, čije su glavne teme bile: *«Kako izgraditi zelenu ekonomiju da bi se postigao održivi razvoj»*.

Naša zemlja, kao učesnica Konferencije Rio+20 Samita o novim ciljevima održivog razvoja i Konferencije o klimatskim promenama, aktivno doprinosi ostvarivanju koncepta zelene ekonomije i održivog rasta. Zelena ekonomija se sredstvo koje državama pomaže na putu ostvarivanja održivog razvoja. Ona predstavlja ekonomiju u kojoj ekonomski rast i ekološka odgovornost funkcionišu zajedno i istovremeno podstiču društveni napredak. Zelena ekonomija je zasnovana na adekvatnom vrednovanju prirodnog kapitala i praćena izmenama fiskalne politike uz uvođenje inovativnih tehnoloških mera. U kontekstu evropskih integracija, veoma je važno obezbediti adekvatne uslove finansiranja programa, projekata i aktivnosti koji doprinose društveno-odgovornom, održivom i zelenom rastu, počevši od infrastrukturnih investicija do razvoja kapaciteta, kako na lokalnom tako i na nacionalnom nivou. Potrebno je obezbediti pristup međunarodnim finansijskim institucijama i unaprediti postojeće bilateralne i multilateralne mehanizme za zeleni rast i održivost u ključnim ekonomskim sektorima, od energetike do upravljanja otpadom i poljoprivrede. Nužna je izgradnja partnerstava državnog sektora sa privatnim sektorom, lokalnim samoupravama, organizacijama civilnog društva, naučnim institucijama, međunarodnim i regionlanim organizacijama itd. Ulaganja države u zelenu ekonomiju su ključna, i to posebno uz korišćenje fondova EU i kreditnih linija evropskih razvojnih banaka.

Politike EU u oblasti životne sredine su definisane odredbama Ugovora o EU. Politika Unije u oblasti životne sredine treba da doprinese postizanju sledećih ciljeva: očuvanju, zaštiti i poboljšanju kvaliteta životne sredine, zaštiti ljudskog zdravlja, opreznom i racionalnom

korišćenju prirodnih resursa. Politika Unije u oblasti životne sredine zasniva na sledećim načelima: načelu predostrožnosti; načelu preventivne akcije; načelu da šteta u životnoj sredini treba da bude ispravljena na izvoru zagađivanja i načelu zagađivač - plaća. Politika životne sredine EU je neodvojiva od njene ekonomske politike, politika unutrašnjeg tržišta i zajedničke trgovinske politike, konkurentnosti, energetske sigurnosti itd.

Šestim akcionim planom Unije "Životna sredina 2010: naša budućnost, naš izbor" izneto je pet prioriternih pravaca strategijske akcije na polju životne sredine: unapređenje postojeće legislative i njeno proširivanje na zemlje kandidate za članstvo, izveštavanje o sprovođenju zaštite životne sredine i standarda inspekcije; integracija problema životne sredine u druge sektorske politike; jačanje građanske inicijative i pružanje pomoći u cilju promene kvaliteta informacija o životnoj sredini; partnerstvo javne sfere sa poslovnim sektorom i posticanje tzv. eko-menadžmenta. Istovremeno utvrđuje i četiri ključna područja akcije Unije, a to su: klimatske promene; biodiverzitet; životna sredina i zdravlje i održivo upravljanje resursima i otpadom.

Za razumevanje suštine koncepcije održivog razvoja u EU važna su dokumenta kojima su definisani instrumenti za ostvarivanje ciljeva održivog razvoja, kao što su: Strategija za integraciju politike u oblasti životne sredine u druge politike EU (energija, održiva poljoprivreda, unutrašnje tržište, politika u oblasti ribarstva, ekonomska politika, transport, spoljna politika, razvoj i upravljanje priobalnim zonama, urbana životna sredina, itd), Strategija o održivom korišćenju prirodnih resursa, Strategija o prevenciji i recikliranju otpada, Tehnologije životne sredine za održivi razvoj, Strategija o unapređenju korporativne društvene odgovornosti i dr.

Važan aspekt je borba protiv klimatskih promena i implementiranje odredbama Pariskog Sporazuma iz 2015. u regulativu i politike Unije. Navedeno je definisano Okvirom za klimatsku i energetska politiku 2030. Odgovor na Agendu 2030 je čvrsta energetska Unija sa naprednom klimatskom politikom.

Puna primena ciljeva održivog razvoja u sgmentu životne sredine i borbe protiv klimatskih promena nije moguća bez tranzicije prema unapređenoj cirkularnoj ekonomiji u EU, koja je definisana tzv. „paketom za cirkularnu ekonomiju“ usvojenim krajem 2015. Ovaj dokument definiše različite instrumente za ostvarenje koncepta cirkularne ekonomije, uključujući i zakonske predloge za otpad, sa ciljanim vrednostima vezeno za smanjenje odlaganja otpada na deponije i povećanje recikliranja i ponovne upotrebe.

Neposredna sinergija Agende 2030 i ciljeva Unije koji se odnose na klimu i energetiku je iskazana kroz dokument „Čista energija za sve Evropljane“.

Sve ove aktivnosti Unije su u skladu sa zadatima ciljevima iz Agende 2030 sa posebnim naglaskom na korporativnu održivost i značaj učešća poslovnog sektora za ostvarivanje ekološke održivosti.

Kada je u pitanju materija životne sredine u okviru pregovaračkog procesa o pristupanju naše zemlje Uniji-poglavlje 27, ističemo da se ovaj proces posmatra paralelno i sinronizovano sa implementacijom Agende 2030. Proces integracija u oblasti životne sredine sprovodi se kroz harmonizaciju propisa, izgradnju kapaciteta institucija u oblasti zaštite životne sredine i obezbeđivanje fin.resursa za primenu ovog poglavlja. Post-skrining dokument, definiše način na

koji Srbija planira da se uskladi svoje zakonodavstvo sa pravom EU, koje je jedno od najsloženijih i najzahtevnijih. (Napomena: 1/3 EU zakonodavstva odnosi se na životnu sredinu).

Deo pravnih akata u ovoj oblasti se odnosi na sekundarno zakonodavstvo EU koje reguliše sledeće: stratešku procenu uticaja na životnu sredinu, pravo na pristup informacijama i učešće javnosti u donošenju odluka koje se tiču zaštite životne sredine, odgovornost za sprečavanje i otklanjanje štete). Pravne tekovine EU takođe obuhvataju i propise koji se odnose na određene konkretne oblasti, kao što su zaštita kvaliteta vode i vazduha, klimatske promene, održivo upravljanje otpadom, zaštita prirodnih staništa, kontrola industrijskog zagađenja i upravljanje rizicima, kontrola hemikalija, genetski modifikovani organizmi (GMO), upravljanje bukom i zaštita šuma od atmosferskog zagađenja i požara. Za primenu i sprovođenje ovih pravnih tekovina potrebna su značajna ulaganja, kao i dobro obučena uprava na nacionalnom/i lokalnom nivou. Veliki deo troškova u vezi sa usklađivanjem domaćeg zakonodavstva sa evropskim će biti moguće finansirati sredstvima predpristupnih fondova namenjenim državama kandidatima.

Proces prioritizacije i nacionalizacije novih ciljeva održivog razvoja u RS prati isti princip i standarde uspostavljene u okviru EU. To podrazumeva da sva razvojna dokumenta RS i dokumenti javnih politika treba da, kroz proces pristupanja EU, integrišu i UN Agendu 2030. Razvojni cilj je poboljšanje kvaliteta života stanovništva osiguravanjem željenih uslova životne sredine i očuvanjem prirode zasnovane na održivom upravljanju životnom sredinom. Ključni koraci uključuju i jačanje postojećih i razvoj novih mera za uspostavljanje integralnog sistema upravljanja otpadom, dalju integraciju politike životne sredine u ostale sektorske politike, prihvatanje veće pojedinačne odgovornosti za životnu sredinu i aktivnije učešće javnosti u procesima donošenja odluka. Utvrđivanje ekonomskih instrumenata i finansijskih mehanizama je neophodno kako bi se osigurao sistem za domaća i inostrana ulaganja u dugoročno održive aktivnosti. U pripremi je Strategija borbe protiv klimatskih promena sa akcionim planom kao krovni dokument koji treba da identifikuje prioritetne mere za smanjenje emisije gasova i definiše odgovorne institucije, rokove za implementaciju i finansijska sredstva.

Integracioni procesi i Agenda 2030 zahtevaju aktivnu ulogu poslove sfere koja nužno implementira principe KDO i ostvaruje korporativnu održivost. Globalni dogovor, kroz sistem svojih nacionalnih i regionalnih mreža, je važan učesnik celovite promocije koncepta zelene ekonomije i odgovornog investiranja. Kompanije se stimulišu da sprovode dodatne programe i aktivnosti koji su iznad regulatornog okvira kako bi se koncept zelene ekonomije u potpunosti ostvario i unapređivao. U tom smislu, odnos prema životnoj sredini može da bude definisan kao proaktivan i strateški. Strateški koncept u potpunosti sledi logiku holističkog koncepta razvoja (integralnog). Sposobnost uključivanja ove komponente u strateški menadžment je kriterijum za razlikovanje društveno odgovornih od društveno neodgovornih kompanija. Sledstveno tome razvija se novi pristup menadžmentu - tzv. ekološki menadžment. Suština ekološkog menadžmenta svodi se na poštovanje sledećih 10 principa: zaštita biosfere, održivo korišćenje prirodnih resursa, smanjenje otpada, konzerviranje energije, proizvodnja ekološki i zdravstveno bezbednih proizvoda, obnova okoline, informisanje javnosti, društvena odgovornost menadžera, redovni nadzor i izveštavanje o radu preduzeća, smanjenje rizika u poslovanju.

Racionalno i odgovorno korišćenje neobnovljivih prirodnih resursa i dobara je premisa održivog razvoja. U skladu sa Nacionalnom strategijom održivog razvoja, politika zaštite životne sredine je postala sastavni deo sektorskih politika i uključuje i poslovne subjekte realnog i finansijskog sektora.

Sedmi i Osmi princip DOP:- Kompanije treba da preduzimaju mere predostrožnosti u vezi sa životnom sredinom i - Jačanje razvoja i širenje tehnologija zaštite životne sredine

Kada se sagledavaju aktivnosti JUBMES banke u ovoj oblasti, ističemo da aktivno podržavamo sva razvojna dokumenta RS i aktivnosti Globalnog dogovora kojima se promoviše ekološka održivost i koncept "zelene ekonomije".

JUBMES banka nastavlja sa progresivnim, osnaženim pristupom u primeni ovih principa DOP u skladu sa sistemom integrisanog menadžmenta i primenom ISO standarda 14001, uz aktivno učešće u okviru mreže Globalnog dogovora, i u saradnji sa različitim zainteresovanim grupama ne zanemarujući internu i eksternu dimenziju primene ovih principa. Banka je nastavila da i dalje obezbeđuje normativne i funkcionalne preduslove za progresivnu primenu standarda ISO 14001:2004.

U skladu sa *novom Politikom zaštite životne sredine* JUBMES banka je opredeljena da pri realizaciji svojih poslovnih aktivnosti vodi brigu o uticajima na životnu sredinu i da neprekidno unapređuje sistem menadžmenta zaštite životne sredine. Ovakvom Politikom zaštite životne sredine Banka težii da obezbedi:- praćenje i primena zakonske regulative i drugih zahteva dobre prakse u oblasti zaštite životne sredine;- identifikovanje svih aspekata životne sredine a naročito značajnih aspekata u cilju sprečavanja zagađenja životne sredine; -uštedu resursa i energije kroz korišćenje obnovljivih i recikliranih resursa; -izgradnju svesti kod svih zaposlenih, isporučioaca i eksternih pružaoca usluga o uticajima na životnu sredinu i pravilnom postupanju sa opasnim materijama;- preventivno delovanje u cilju sprečavanja ekoloških incidenata i organizovano delovanje u slučaju vanrednih pojava.

Politika zaštite životne sredine u JUBMES banci a.d. Beograd primenjuje se kroz sledeće opšte ciljeve:očuvanje liderske pozicije u oblasti bankarskog poslovanja; primena savremenih i ekološki čistih tehnologija u oblasti tekućeg održavanja; ušteda resursa i energije, smanjenje upotrebe štetnih materija i količine štetnih otpada; upravljanje otpadom kroz pravilno prikupljanje, skladištenje i tretman svih vrsta otpada; stalnu obuku u primeni opasnih materijala i pravovremenom suzbijanju ekoloških katastrofa; merenje i praćenje uticaja na životnu sredinu; povećanje zadovoljstva zainteresovanih strana kroz društveno odgovorno poslovanje i međusobnu komunikaciju. Izvršni odbor Banke se obavezuje da će poštovati Politiku zaštite životne sredine i obezbediti uspešnu realizaciju usvojenih strategija i ciljeva.Tako formulisani ciljevi uslovili su da naša platforma društveno odgovornog poslovanja ima dugoročnu stratešku osnovu.

Navodimo da je usvojeno je više internih dokumenata - procedura i uputstava, programa i planova, kako bi se konkretizovali ciljevi usvojene politike i unapredio sistem

integrisanog menadžmenta kvaliteta u oblasti primene ISO standarda 14001. Ove aktivnosti obuhvataju definisanje režima klimatizacije i korišćenje freona; recikliranje istrošenih baterija i akumulatora; korišćenje telefaksa, aparata za kopiranje i štampača, kao i racionalizaciju upotrebe tonera i kertridža; smanjenje potrošnje kancelarijskog papira i upravljanje otpadnim kancelarijskim papirom; zamenu neispravnih i tehnološki zastarelih elektronskih uređaja i upravljanje elektronskim i električnim otpadom; upravljanje i reciklažu otpadne staklene i PET ambalaže i otpadnih limenki; smanjenje potrošnje konzumne vode; korišćenje i smanjenje potrošnje električne energije, kao i održavanje rasvete i dizel agregata; skladištenje opasnih materija; održavanje trafo uređaja i sprečavanje oticanja trafo ulja; utvrđivanje uslova za korišćenje automobila u službene svrhe, održavanje automobila i upravljanje otpadnim autogumama, sprečavanje požara, plan za reagovanje u slučaju požara i zemljotresa, i dr.

U skladu sa Procedurom za upravljanje otpadom u Banci i usvojenim EMS programima koji se odnose na upravljanje otpadom izvršena je kategorizacija otpada na bezopasne i opasne otpade. Postupak kod odlaganja pojedinih vrsta otpada je sledeći: otpadni kancelarijski papir zaposleni isključivo odlažu u posebne kutije za papir koje se nalaze u kancelarijama (nije dozvoljeno papir bacati u kante za đubre odnosno u kante za komunalni otpad); komunalni otpad (sve vrste otpada iz domaćinstva i plastične čaše u kojima se služi kafa i osvežavajući napici) se odlaže u kante za đubre koje se nalaze po kancelarijama; staklenu ambalažu, plastičnu – PET ambalažu i aluminijumsku ambalažu prikupljaju za to zadužene osobe. Opasni otpad nastaje zamenom tonera (kertridži), fluo-cevi ili sijalica i raznih vrsta baterija. Ove vrste opasnog otpada odlažu nadležni zaposleni.

Nastavili smo da uredno informišemo i edukujemo sve zaposlene u vezi sa predmetnom, u materijom, redovno se evaluiraju njihovo znanja i u pogledu sadržaja i primene ISO standarda, kao i principa DOP, koji se odnose na životnu sredinu i održiv razvoj.

Deveti princip DOP: Kompanije treba da preduzimaju mere radi promocije odgovornosti za životnu sredinu

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

Specijalni rezervat prirode "Uvac" je prirodno dobro od izuzetnog značaja, tj. prirodno dobro prve kategorije. Locirano je u jugozapadnoj Srbiji u okviru Starovlaško – raške visije. Prostire se na teritorijama opština Nova Varoš i Sjenica, i pokriva površinu od 7.543 hektara. Rezervat čine tri veštačke hidroakumulacije: Uvačka, Zlatarska i Radoinjska, sa neposrednom okolinom. Centralnu morfološku celinu rezervata predstavlja kanjonska dolina reke Uvac sa dolinama njenih pritoka. Posebna vrednost kanjonskih delova doline su uklješteni meandri. Specijalni rezervat prirode "Uvac" izdvaja prisustvo oko 130 vrsta ptica. U najznačajnije spada beloglavi sup (*Gyps fulvus*) – jedna od dve preostale vrste lešinara koje se danas gnezde na području Srbije.

Specijalnim rezervatom prirode upravlja Društvo sa ograničenom odgovornošću za upravljanje specijalnim rezervatom prirode Uvac, koje je osnovano 2006.godine. Društvo obezbeđuje održivi razvoj njegovih prirodnih i stečenih vrednosti, biodiverziteta i sprovodi mere od interesa za lokalno stanovništvo, u skladu sa aspoloživim potencijalima. Prirodne i kulturne vrednosti prostora i specifičnosti tradicionalnog načina života i ekonomije lokalnog stanovništva osnova su razvoja savremenih metoda širenja svesti o nasleđenim vrednostima, potrebi njihove zaštite, te ugradnji dodatne vrednosti u lokalne proizvode i usluge.



Meandri reke Uvac

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

Simbol rezervata je Beloglavi sup (Gyps Fulvus) retka vrsta orla - lešinara. Ova vrsta je ranije naseljavala šire područje zapadne Srbije, da bi sredinom 20.veka, usled ubrzane industrijalizacije, napustila sva staništa u zemlji. Samo zahvaljujući radu Rezervata Uvac, uz značajnu pomoć domaćih i inostranih organa vlasti i nevladinih organizacija, uspelo je ponovno naseljavanje (reintrodukcija) beloglavog supa u Rezervatu. U novembru 2017.godine obavljen je monitoring beloglavog supa kako bi se utvrdio ukupan broj ptica po kolonijama u Srbiji u jesenje-zimskom periodu zbog važnosti potencijalne reproduktivne grupe. Na području Rezervata „Uvac“ evidentirano je 277 jedinki. Brojnost u Srbiji iznosila je 402–410 jedinki. Rekordan porast populacije je doprineo da ovaj rezervat postane regionalni centar, sa koga se rekolonizacijom naseljavaju ostala prirodna staništa u zemlji i bližem okruženju.

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

akcije čišćenja zaštićenog područja. Imajući u vidu višegodišnju saradnju sa Rezervatom Uvac. U nacionalnoj mreži Globalnog dogovora, naša saradnja sa Rezervatom se izdvaja kao važan primer dugočnog održivog partnerstva između poslovne sfere i društva koje upravlja jednim od najlepših rezervata prirode u Srbiji.



Beloglavi sup (Gyps Fulvus)

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

Ključni poslovi su stalna prihrana beloglavog supa i crnog lešinara; nastavak rada postojećeg hranilišta Manastirina, uz dodatne mere uređenja i stvaranje uslova za efikasan elektronski/daljinski video nadzor, postavljanje kućice u blizini hranilišta koja bi služila kao baza za monitoring i promociju zaštite beloglavih supova; rad hranilišta/hranilice za medvede. Posebna pažnja se usmerava na zaštitu gnezda i mladunaca - pojačan čuvarski nadzor u vreme gnežđenja, izleganja i poletanja mladunaca; stalni monitoring kolonije zajedno sa stručnim službama nadležnih institucija.

Prema informacijama Društva, nastavljene su aktivnosti na izradi registra biljnih i životinjskih vrsta u saradnji sa Zavodom za zaštitu prirode Srbije, koja je oblikovan kao elektronska baza odataka, sa projektovanim setom podataka/atributa o merodavnim obeležjima vrsta i populacija od značaja za praćenje i prikaz stanja i donošenje odluka o zaštiti i održivom

Primarni zadatak Društva staraoca nad rezervatom je i zaštita i unapređenje ovog prirodnog dobra od izuzetnog značaja. U tom smislu i naznačajniji razmatrani rizici, koji bi se mogli odraziti na poslovanje Društva se odnose se na mogućnosti pojave akcidenata koji bi ugrozili prirodnu i kulturnu, odnosno nasleđenu i stečenu baštinu. Pored beloglavog supa, na

ovom području nalazi se jedino gnezdilište velikog ronca (Mergus Merganser) u Srbiji, kao i oko 100 različitih drugih vrsta ptica, 11 vrsta riba i preko 200 biljnih vrsta (taksona), što govori o veoma izraženom biodiverzitetu ove teritorije. Rezervat na duži rok planira da izvrši reintrodukciju drugih vrsta koje su nestale iz tog područja (ris i dve druge vrste orlova), za šta je neophodna međudržavna saradnja sa zemljama koje bi bile voljne da izvezu primerke tih retkih vrsta, kao i značajna finansijska podrška, pošto sredstva koja mogu da punude donatori Rezervata nisu dovoljna za nabavku ovih životinja iz drugih zemalja.

4 Borba protiv korupcije

*“...retki su oni ljudi koji u sebi sjedinjavaju superiornost položaja i moralne vrednosti...”
Aristotel*

Opšte napomene

Uvodno ističemo teorijsko i normativno određene ove neetičke pojave. U mnogim državama moralna kriza se izražava kroz rasprostranjenu korupciju (pravna i moralna anomalija). Korupcija narušava temeljne vrednosti društvenih odnosa svakog društva, jer ugrožava vladavinu prava, poverenje u javne institucije i državu, a time i pravednost, poštenje, ravnopravnost i sigurnost građana. Brojni faktori, kao npr. stepen razvoja demokratije, demokratska kultura, partokratija, ekonomski interesi, pravni okvir, nivo stabilnosti institucija, društveni moral i dr. značajno utiču na pojavu korupcije. Prisutnija u društvima, koji su u procesu sistemske transformacije kada se narušava već uspostavljen sistem vrednosti, a još nema jedinstvenog okvira za borbu protiv korupcije. Globalizacija i tranzicija stvaraju uslove za sve prisutniju koruptivnu praksu.

Najčešći oblik korupcije je u javnoj sferi. Definiše se kao pojava kod koje se uz pomoć obećanja, odnosno nudenja novca ili drugih koristi, navodi druga osoba koja ima neku odgovornost ili vlast, da deluje protiv svojih prava, obaveza i dužnosti. Korupcija u javnoj sferi ugrožava različite društvene odnose, javne poslove i privatne postupke, odlučivanje o javnim nabavkama i konkursima, plaćanje poreza, carina i drugih obaveza i dr. Umesto da postupaju u opštem interesu, u skladu sa zakonima i propisima koji odgovaraju odgovarajućim moralnim principima, javni službenik postupa mimo zakona i propisa, u vlastitom interesu. Svaka koruptivna aktivnost u javnoj sferi uključuje uvek dve strane - nepoštenog službenika i nesavesnog građanina. Pored korupcije na području javnih poslova, postoji i korupciju u tzv. privatnoj sferi, gdje se država ne pojavljuje kao jedna od strana, npr. u proizvodnim, uslužnim delatnostima, trgovini i dr.

Najprihvaćeniju definiciju korupcije dala je međunarodna nevladina organizacija Transparency International i ona glasi: „Korupcija je zloupotreba poverene moći u vlastitu korist“. Tu definiciju prihvatila je i Svetska banka koja definišu korupciju kao zloupotrebu javne službe u svrhu sticanja lične koristi.

Korupcija je svako podmićivanje bilo novcem, drugim oblikom vrednosti ili uslugom koje ima za cilj: -sticanje nečega mimo prava (kao npr. preduzeće kod privatizacije, stambeni objekat, građevinsko zemljište, monopolski položaj, poslovni prostor, građevinsku dozvolu, kredit ili zajam ispod propisanih uslova, novac iz budžeta, posao na konkursu, glasove na izborima i dr.), -postizanje nečega preko reda i bez potrebnih i zadovoljavajućih uslova kao npr. registraciju preduzeća, zaposlenje, pravo na penziju, invalidninu i sl.; -sticanje prava na razna neosnovana oslobađanja npr. od plaćanja poreza, taksi, carina, novčanih kazni, i sl.

Korupcija stavlja u odnos dve strane: onoga koji potkupljuje i onoga koji je potkupljen. Potkupljeni je svaka osoba, koja na protivzakonit način raspolaže nekim ovlašćenjima, dok je onaj koji potkupljuje osoba, koja ima sredstava ili način da bespravno kupi ili dobije neko pravo, dozvolu ili povlašćen položaj.

Posledice korupcije su mogu uslovno podeliti u tri osnovne grupe: političke, privredne i društvene. Privredne (ekonomske) posledice su brojne. Korupcija sprečava sigurno i racionalno investiranje, ograničava razvoj, trgovinu. Korupcija dovodi do neracionalnog i rasipničkog korišćenja javnih sredstava; podstiče „sivu“ ekonomiju, te smanjuje poreske izvore. Na makroekonomskom planu, korupcija dovodi do gubitaka javnog, državnog, tj. budžetskog novca kroz preskupu potrošnju (skupe koncesije, skupa oprema, nerazuman ili preteran uvoz) i kroz olako zaduživanje na teret budućih naraštaja. U društvenom smislu, korupcija povećava siromaštvo. Ona najviše pogađa upravo najslabije i nezaštićene. Korupcija stvara i povećava nejednakost građana u svakodnevnom životu. Korupcija sputava uspostavljanje poduzetničke klime i političke kulture, rastače moral i tradicionalne vrednosti kao temelj svakog stabilnog društva i vodi društvo u siromaštvo i propadanje. Zbog toga korupcija obeshrabruje stvaralaštvo i preduzetništvo.

Korupcija je patološka društvena pojava i bezbednosni problem koji ugrožava socijalnu stabilnost društva i pravne temelje sistema država u kojima egzistira, kao i same temelje sistema vrednosti društva, zbog čega se gubi poverenje građana u institucije sistema i uopšte funkcionisanje državnih organa i same pravne države. Destabilizacija svih struktura sistema ugrožava ostvarivanje osnovnih prava čoveka, posebno principa zakonitosti, jednakosti i ravnopravnosti.

- **Normativni i institucionalni okvir u sprovođenju borbe protiv korupcije-
medjunarodni i nacionalni nivo**

Imajući u vidu da je korupcija složen društveni fenomen, zahtevaju se različiti mehanizmi u borbi protiv ovog fenomena. Međunarodno priznati standard je sveobuhvatan i uravnotežen pristup borbi protiv korupcije. Efektivno suprotstavljanje korupciji zahteva usaglašene i aktivnosti javne sfere, poslovne sfere i građana. Osnovne aktivnosti se vezuju za oblikovanje odgovarajućeg normativnog i institucionalnog okvira – odnosno oblikovanje koherentne antikorupcijske infrastrukture.

U normativnom smislu na međunarodnom nivou, jedan od najkonkretnijih oblika borbe protiv korupcije je onaj koji obavezuje države potpisnice, a to su bilateralne i multilateralne konvencije. Izdajamo Konvenciju organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) koja kriminalizuje „aktivnu“ korupciju javnih službenika u međunarodnim trgovačkim transakcijama, posebno u cilju dobijanja ugovora, tj. ugovaranju poslova.

O ključnog značaja za uspostavljanje globalnog normativnog okvira borbe protiv korupcije je *UN Konvencija za borbu protiv korupcije*. S obzirom na sveobuhvatnost i složenost mera za borbu protiv korupcije, Konvencija UN o borbi protiv korupcije poziva države potpisnice da pripreme i sprovedu niz mera i preventivnih politika protiv korupcije i da izrade sveobuhvatan strateški okvir za borbu protiv korupcije. Odredbe Konvencije podstiču države na kreiranje delotvorne antikorupcijske politike u kojoj će uzeti učešća različiti subjekti, uključujući i poslovni sektor i civilno društvo. Neophodnost delotvornog i sveobuhvatnog suprotstavljanja korupciji zahteva usklađene napore i aktivnosti vlasti i građana, kao i svakog pojedinog sektora javne sfere, privatnog sektora i civilnog društva. Potrebno je da borba protiv korupcije postane deo široko prihvaćenog sistema mera i aktivnosti za njeno suzbijanje. Uspeh u borbi protiv korupcije ne zavisi samo od javnih institucija, već i od većeg broja činilaca, i to je proces koji ima stalni

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

Potrebno je vraćanje poverenja u institucije, obezbedjenje intenzivnog javnog dijaloga svih struktura društva, osnaživanje moralne i pravne odgovornosti i osnaživanje etike u poslovanju i principa KDO. Efektivno suprostavljanje korupciji, kao jednom od najštetnijih globalnih i nacionalnih fenomena zahteva uskladjene napore i aktivnosti javne vlasti, privredne sfere i nevladinog sektora u oblikovanju koherentnog institucionalnog i normativnog okvira borbi protiv korupcije.

Kada je reč o borbi protiv korupcije, najveći deo pravnih tekovina EU čine dokumenti univerzalnih i regionalnih međunarodnih organizacija. *Pravne tekovine EU* obuhvataju Konvenciju UN protiv korupcije (otvorena za potpisivanje 2003.), Krivičnopravnu konvenciju protiv korupcije i Građanskopravnu konvenciju protiv korupcije, koje je Savet Evrope doneo 1999., Konvenciju OECD protiv podmićivanja stanih javnih službenika u međunarodnim poslovnim transakcijama iz 1997.godine, preporuke Saveta Evrope o kodeksima ponašanja javnih službenika, Konvenciju UN o borbi protiv prekograničnog organizovanog kriminala iz 2000. i druge. Među dokumentima koje su doneli organi EU, nužno je pomenuti odluku Komisije od 6. juna 2011. godine o uspostavljanju mehanizma za periodično izveštavanje o korupciji i dr..

Podsećamo da se, na osnovu Ugovora o Evropskoj unij, zajednica država zasniva na načelima ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava. Načela su zajednička svim državama članicama i potrebno je da ih ispunjavaju i države kandidati za članstvo. Na osnovu Ugovora o Evropskoj uniji i Ugovora o funkcionisanju Evropske unije uspostavlja se područje slobode, bezbednosti i pravde. Politike EU u oblasti pravosuđa i osnovnih prava imaju za cilj očuvanje i dalji razvoj Unije kao prostora slobode, bezbednosti i pravde. Načela vladavine prava i prava na pravično suđenje su garantovana Evropskom konvencijom o ljudskim pravima i Poveljom o osnovnim pravima Evropske unije. Pravosuđe treba bude nezavisno i nepristrasno. Neophodno je da postoje zakonske garancije za pravično suđenje. Pored navedenog, države članice moraju na delotvoran način da se bore protiv korupcije jer ona predstavlja pretnju stabilnosti demokratskim institucijama i vladavini prava. Unija je donela niz obavezujućih sekundarnih pravnih izvora u određenim oblastima, naročito u polju javnih nabavki, ugovora o javnim radovima i reviziji, čiji su standardi obavezujući za države-članice, a koje treba uneti i implementirati i od strane državama-kandidata za članstvo u Evropskoj uniji.

Posebno treba pomenuti i *Antikorupcijske politike Evropske unije*, kojima se teži uspostavljanju jedinstvenog evropskog pristupa u borbi protiv korupcije u različitim oblastima, kao što su međunarodna trgovina i konkurencija, evropski rashodi van EU, resursi EU i razvojna saradnja.

- Pojedina pregovaračka poglavlja između EU i Republike Srbije, naročito ona koje se odnosi na javne nabavke i pravosuđe, vladavinu prava i osnovna prava (Poglavlje 5 – Javne nabavke, Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava i Poglavlje 24 – Pravda, sloboda i bezbednost) obuhvataju i borbu protiv korupcije i primenu evropskih standarda u ovoj oblasti.

U skladu sa zahtevima integracionog procesa, Republika Srbija je kreirala društveni ambijent za borbu protiv korupcije u svim oblicima. Važan aspekt borbe protiv korupcije bio je njeno sankcionisanje i uspostavljanje mehanizama za preventiciju ove društveno štetne pojave. Jedan od mehanizama je normiranje, odnosno usvajanje različitih normativnih akata međunarodnog ili unutrašnjeg karaktera, uključujući i kodekse o profesionalnom ponašanju, etičkom upravljanju i dr. kojima se definiše korupcija (definicije, pojavni oblici i dr.) i borba protiv korupcije u svim segmentima. Teži se oblikovanju odgovarajućeg normativnog okvira koji treba da podstakne saradnju javnog i privatnog sektora i obezbedi viši nivo transparentnosti institucija u čijoj nadležnosti je saradnja sa privatnim sektorom. S tim u vezi promoviše primena etičkih načela u poslovanju privrednih subjekata.

Sistemske pristup u borbi protiv korupcije obuhvata više segmenata: Na legislativnom nivou – adekvatno sprovođenje postojećeg zakonskog okvira i izmene zakonskog okvira u slučajevima kada je neophodna harmonizacija domaćeg zakonodavstva sa pravom EU, odnosno odgovarajućim međunarodnim standardima i obavezama. Na institucionalnom nivou, uključuje jačanje kapaciteta institucija kako bi se obezbedila efikasna primena zakona. Od izuzetne važnosti je jačanje institucija koje bi trebalo da budu stub nezavisnosti u demokratskom okruženju. Treći aspekt se odnosi na prevenciju, edukaciju i obuku javnosti, zaposlenih u dr. u cilju jačanja transparentnosti i odgovornosti.

Prema Pregovaračkom okviru, Komisija je dužna da uredno obaveštava o stanju napredovanja pregovora po poglavljima „Pravosuđe i osnovna prava“ (poglavljje 23) i „Pravda, sloboda i bezbednost“ (poglavljje 24). Komisija priprema izveštaje o napretku Srbije u sprovođenju Akcionih planova za poglavlja 23 i 24.

Prema aktuelnom izveštaju, Komisija konstatuje napredak u oblikovanju normativnog-institucionalnog okvira borbe protiv korupcije na svim nivoima. Srbija je ratifikovala sve važnije međunarodne instrumente za borbu protiv korupcije- Konvenciju UN protiv korupcije, konvencije Saveta Evrope. Napredak je ostvaren u sprovođenju postojećeg zakonodavstva i usvajanjem Zakona o zaštiti uzbunjivača. U izveštaju se takođe konstatuje da *Nacionalna strategija za borbu protiv korupcije 2013-2018.godine* još nije dala sveobuhvatne rezultate, ali se naglašava značaj ovog dokumenta u razvojnom smislu i njegova usklađenost sa sličnim dokumentima usvojenim u okviru EU.

Opšti cilj ove Strategije je da se korupcija u najvećoj mogućoj meri otkloni jer je prepreka ekonomskom, socijalnom i demokratskom razvoju Republike Srbije. Prilikom sprovođenja Strategije, organi vlasti i nosioci javnih ovlašćenja, koji su uključeni u prevenciju i borbu protiv korupcije, su dužni su poštovati sledeća opšta načela: načelo vladavine prava; načelo „nulte tolerancije“ na korupciju; načelo odgovornosti; načelo sveobuhvatnosti primene mera i saradnje subjekata; načelo efikasnosti i načelo transparentnosti. Strategijom se navode oblasti prioritarnog delovanja, koje su utvrđene na osnovu kvalitativne i kvantitativne analize indikatora o trendovima, obimu, pojavnim oblicima i drugim pitanjima vezanim za korupciju u Republici Srbiji. Posebno poglavljje je prevencija korupcije. Podstiče se autonomna antikorupcijska praksa privrednih društava i izrada planova integriteta, usvajanje kodeksa poslovne etike i korporativnog upravljanja. Prvi put se u jednom nacionalnom strateškom dokumentu pominje i značaj Deklaracije u borbi protiv korupcije kao izvorni dokument nacionalne mreže Globalnog dogovora

UN u Srbiji. Konkretni instrumenti za borbu protiv korupcije su 10. princip Globalnog dogovora (nefinansijsko izveštavanje) koje je od 2017.godine obavezno za velike kompanije u EU, ISO smernice za DOP i OECD-ove smernice za multinacionalne kompanije.

U aktulnom Izveštaju Komisije se takodje ističe da je *Agencija za borbu protiv korupcije RS* kao ključna institucija ostvarila određene rezultate uprkos zakonskim i institucionalnim preprekama i ograničenim resursima. Sugerise se ubrzavanje izmena Krivičnog zakonika i donošenje izmena Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije. Nužno je osnažiti transparentnost u izradi nacrtu zakona u ovoj oblasti.

U borbi protiv korupcije od važnosti je da naša zemlja stalno ostvaruje rezultate, da istrage rezultiraju presudama i da se procesuiru "korupcija na visokom nivou". Od važnosti je prevencija korupcije, a u okviru toga bitno mesto će imati i sprečavanje sukoba interesa, finansiranje političkih partija, postupak javnih nabavki i druga pitanja povezana sa problemom zloupotrebe političkog uticaja. Što se pravodusudja tiče, koje ima najznačajniju ulogu u sprovođenju borbe protiv korupcije, u Izveštaju se navodi dostignut odredjeni nivo pripremljenosti, ali da je neophodno osnaživanje svih pravosudnih struktura (sudstva, tužilaštva), uz primedbe na sporost pravosuđa, kao i veliki broj nerešenih predmeta.

U skladu sa preporukama EK, Srbija je usvojila izmene Krivičnog zakonika u delu koji se odnosi na privredni kriminalitet, posebno u pogledu odredaba u vezi sa kriminalizovanjem zloupotrebe službenog položaja (a posebno „zloupotrebe položaja odgovornog lica“). Izmenama se predviđa nova struktura dela o privrednim krivičnim prekršajima u Krivičnom zakoniku, uvode se određene odredbe o podmićivanju, prevari i malverzacijama i drugim prekršajima u obavljanju privrednih delatnosti, kao i novi prekršaji, kao što je zloupotreba u procesu privatizacije. Sprovođenje ovih odredaba započelo je marta 2018. godine. Takodje, od marta 2018.godine je započela primena novog Zakona o organizaciji i nadležnosti državnih organa u suzbijanju organizovanog kriminala, terorizma i korupcije, kojim su uvedeni novi mehanizmi u borbi protiv finansijskog kriminala i korupcije.

Borba protiv korupcije je uslov za obezbeđivanje ambijenta u kojem će korporativna održivost biti u funkciji primene Nove razvojne agende 2030. Prema cilju 16. Agende, demokratija i stabilne instsitucije su u središtu oblikovanja inkluzivnog demokratskog društva. Poštovanje prava i efikasno upravljanje koje počiva na vladavini prava su bitni su katalizatori održivog razvoja. Navedeno uključuje sledeće: promovisanji vladavine prava na nacionalnom i međunarodnom nivou i jednak pristup pravdi, značajno smanjenje nezakonitih tokove novca i oružja, poboljšanje borbe protiv svih oblika organizovanog kriminala, kao i značajno smanjenje korupcije i podmićivanje u svim njihovim pojavnim oblicima.

Države potpisnice Agende su dužne da razviju delotvorne, odgovorne i transparentne institucije na svim nivoima, ali i da obezbede odgovorno, inkluzivno, participativno i reprezentativno donošenje odluka na svim nivoima.

Za dalji napredak u borbi protiv korupcije u RS nužna je sinhronizovana primena zahteva prostekli iz pregovoračke agende o pristupanju EU i Agende 2030.

Na globalnom nivou je sve više prisutna i korupcija u poslovnoj sferi, jer se pojedine kompanije primarno vode kriterijumom profitabilnosti svoje poslovne delatnosti, a zanemaruje

etičke vrednosti u svom poslovanju. Analitičari koji se bave ovom vrste korupcije ukazuju da je moguća borba protiv korupcije u biznisu i da uključuje :adekvatno i efikasno obavljanje poslova; oslanjanje na profesionalizam i jasnu odgovornost svih struktura upravljanja na vertikalnom i horizontalnom nivou; poštovanje normativnog okvira, ali i poštovanje principa društveno odgovornog biznisa iznad normativnog okvira i dr.

Deseti princip DOP : Kompanije treba da se bore protiv korupcije na svakom nivou, uključujući iznuđivanje i podmićivanje

JUBMES banka je pruža maksimalan doprinos eliminisanju odnosno minimiziranju korupcije, koja ima krajnje negativan uticaj, kako na političku, tako i na ekonomsku sferu društva. Uvereni smo da održivu i konkurentnu poziciju Banke na tržištu određuje i pozitivan odnos prema društveno odgovornom poslovanju, odnosno zdravom biznisu, uz ciljnu 0 tolerancije prema koruptivnom ponašanju na svim nivoima.

Borbi protiv korupcije pristupamo integralno, proaktivno, transparentno i u skladu sa novouspostavljenim sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta. Integritet i etičnost, poštovanje normativnog okvira, promocija vrednosti iznad normativnog okvira koje su rezultat primene principa DOP, kreiranje novih proizvoda koji implementiraju te vrednosti i etičke standarde - naša su strateška i konkretna orijentacija. Za JUBMES banku je suština poslovne etike očuvanje i unapređivanje integriteta bankarske profesije, dostojanstva, objektivnosti, nepristrasnosti, odgovornosti, kredibiliteta, efikasnosti, transparentnosti i delovanja ličnim primerom u vršenju profesije. Smatramo da se samo ovakvim pristupom može održati naša konkurentna i respektabilna pozicija u domaćem i regionalnom bankarskom sektoru i reputacija institucije koja je propoznatljiva i uvažena kod poslovnih partnera i klijenata, koja poštuje etičke principe i standarde. Aktivnim pristupom doprinosimo unapređenju politika i korporativne prakse na polju društvene odgovornosti i etičkog biznisa. Na ovaj način poslovni subjekti postaju potencijalni partneri u ostvarivanju aktuelne platforme korporativne održivosti koja je u funkciji u ostvarivanja nove razvojne agende UN 2030.

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

Antikorupcijski program, u normativnom smislu, postavlja jasne i precizne smernice održivog i konkretnog poslovanja Banke u skladu sa pozitivnim propisima i najvišim standardima zdravog i fer poslovanja i vrednostima etičkog biznisa. Antikorupcijski program JUBMES banke a.d. Beograd ne podrazumeva samo formalno zalaganje za borbu protiv korupcije, odnosno nultu toleranciju prema korupciji. Ovaj program uključuje i konkretne mere-aktivnosti kojima se omogućava efikasnija primena dokumenata posvećenih borbi protiv korupcije i naše profilisanje kao lidera u borbi protiv korupcije u okviru mreže Globalnog dogovora. .

Kultura etičkog biznisa i principi DOP oblikuju naš Antikorupcijskog program, dopunjujući njegovu normativnu dimenziju. Umesto separatnog normiranja pojedinih aspekata

borbe protiv korupcije, opredelili smo se da integrativno kroz dva krovna dokumenta objedinimo sve antikorupcijske mehanizme, koji su istovremeno i preventivnog karaktera. Sankcionisanje i prevencija koruptivnih ponašanja su dva paralelna i povezana mehanizma u okviru našeg Antikorupcijskog programa. Antikorupcijski program je osnova naše politike promocije principa KDO i novih ciljeva održivog razvoja. Antikorupcijski program potvrđujemo našu opredeljenost i javno zalaganje za kulturu integriteta i striktnu usklađenost sa relevantnim propisima, uključujući i antikorupcijske propise domaćeg ili međunarodno-pravnog karaktera.

Tokom izveštajnog programa smo sveobuhvatno primenjivali inovirani i unapredjeni Antikorupcijski program Banke, koji obuhvata dva ključna krovna dokumenta. Prvi krovni interni dokument je Kodeksa korporativnog upravljanja JUBMES banke. Osnovni razlog za izmene i dopune važećeg Kodeksa korporativnog upravljanja JUBMES banke je usaglašavanje sa izmenjenom zakonskom regulativom (Zakon o izmenama i dopunama Zakona o bankama, Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije, Zakon o zaštiti korisnika finansijskih usluga i Zakona o zaštiti uzbunjivača). Zakonom o privrednim društvima propisuje da je izjava o primeni kodeksa korporativnog upravljanja sastavni deo godišnjeg izveštaja o poslovanju javnog akcionarskog društva. Izjava sadrži obaveštenje o kodeksu korporativnog upravljanja koji društvo primenjuje, kao i mesto na kojem je njegov tekst javno dostupan, sva bitna obaveštenja o praksi korporativnog upravljanja koje društvo sprovodi, a posebno one koje nisu izričito propisane zakonom; odstupanja od pravila kodeksa korporativnog upravljanja ako takva odstupanja postoje i obrazloženje za ta odstupanja.

Kodeksom korporativnog upravljanja se utvrđuje skup pravila i načela koji predstavljaju osnov dobre korporativne prakse Banke kao javnog akcionarskog društva i ustanovljavaju organizacioni principi koji predstavljaju smernice za postupanje nosioca korporativnog upravljanja. Cilj Kodeksa je uspostavljanje visokih standarda u oblasti korporativnog upravljanja, što treba da omogući jačanje poverenja akcionara i investitora u Banku, kao preduslov obezbeđenja dugoročnog i stabilnog razvoja uz negovanje reputacije Banke kao uspešne poslovne finansijske institucije. Kodeksom se potvrđuje da Banka poštuje zakonske i podzakonske propise, standarde dobre poslovne prakse i interna akta Banke. Osnovni princip u poslovanju je poštenje. U cilju dosledne primene principa poštenja i fer odnosa prema klijentima, Banka nastoji da u svakom momentu klijentima budu dostupne tačne i nedvosmislene informacije u vezi sa proizvodima Banke. Prilikom kreiranja novih proizvoda i usluga, u cilju obezbeđenja fer i poštenog odnosa prema klijentima, rukovodimo se idejom nedvosmislenosti i transparentnosti novih proizvoda.

Kodeks korporativnog upravljanja je instrument razvijanja poverenja i podrške pravima akcionara i klijenata Banke i podrška stabilnosti Banke. Primena i praćenje najviših standarda u oblasti kvalitetnog korporativnog upravljanja je trajan proces koji podložan stalnom razmatranju i poboljšanju.

U Kodeksu se decidno navode nadležnosti UO i IO Banke i posebno ističe obaveza članova organa upravljanja da javni interes ne podrede privatnom. Dužni su da se pridržavaju propisa, da odgovorno vrše funkcije, da izbegavaju stvaranje odnosa zavisnosti prema licu koje bi moglo da utiče na njegovu nepristrasnost u vršenju javne funkcije i da ne

koriste funkciju za sticanje bilo kakve koristi ili pogodnosti. Dužni su da postupaju savesno i lojalno prema Banci, da ne koriste njenu imovinu u ličnom interesu, da ne koriste povlašćene informacije u ličnom interesu i za lično bogaćenje i ne koriste poslovne mogućnosti Banke za svoje lične potrebe.

Član Upravnog odbora Banke u roku od mesec dana od dana stupanja na dužnost, Upravnom odboru dostavlja pismenu izjavu koja sadrži sledeće podatke: - o njegovim imovinskim pravima/ imovinskim pravima članova svoje porodice, čija tržišna vrednost prelazi 10.000 evra u din. protivvrednosti prema zvaničnom srednjem kursu na dan procene vrednosti ovih prava i - o pravnom licu u kojem on ili članovi njegove porodice učestvuje u organima upravljanja ili rukovođenja ili imaju učešće u tom pravnom licu, odnosno status ortaka ili komplementara. Kodeksom se takodje jasno precizira da član Izvršnog odbora Banke ima status javnog funkcionera u smislu Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije i dužan je da postupi po obavezama propisanim tim zakonom. Izvršni odbor obezbeđuje da svi zaposleni budu upoznati sa propisima i drugim aktima Banke kojima se uređuju njihove radne obaveze. IO Banke donosi potrebna akta i obezbeđuje da se svi zaposleni upoznaju sa pravima iz Zakona o zabrani zlostavljanja na radu. Izvršni odbor donosi akte kojima se obezbeđuje primena Zakona o zaštiti uzbunjivača i omogućava prijava štetnih radnji i korupcije i zaštita uzbunjivača.

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

Kodeks predstavlja dopunu odredaba više imperativnih propisa koji regulišu poslovanje Banke. Kodeks treba da doprinese očuvanju reputacije Banke kao renomirane profesionalne institucije, koja uspešno realizuje definisane ciljeve poslovanja, ali i održavanju i uvećavanju finansijskog potencijala Banke. Banka je prihvatila da primenjuje Kodeks profesionalnog bankarskog ponašanja donet od strane Udruženja banaka Srbije, kojim su definisani opšti principi i norme profesionalnog bankarskog ponašanja za zaposlene u bankama i za njihove poslovne odnose sa klijentima, sa ciljem upoznavanja klijenata sa minimumom standarda dobre bankarske prakse.

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

Prema ovom aktu, zaposleni su obavezi da budu upoznati sa zakonima i drugim propisima, poslovnim politikama, procedurama i drugim aktima kojima se uređuje obavljanje poslova, da ih primenjuje i da se ponašaju u skladu sa njima. Zaposleni su dužni da štite imovine i interesa Banke i zaštita imovine i interesa klijenata Banke. Takodje su dužni da poslove obavljaju u okviru datih ovlašćenja, savesno, odgovorno i pošteno, s dužnom pažnjom,

blagovremeno i efikasno u najboljem interesu Banke, ne dopuštajući uticaj ličnih pobuda, odnosno izbegavajući sve situacije koje bi mogle izazvati sukob interesa.

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

Zaposleni je dužan da osnovna sredstva, inventar, sredstva informacione tehnologije, intelektualnu svojinu Banke i druga poverena sredstva koristi isključivo za obavljanje poslova, ekonomično i efikasno i da ih ne koristi u privatne svrhe. Obaveza zaposlenog je poslove obavlja tako da interes Banke ne podredi privatnom interesu, niti da među njima izazove sukob kao i da vodi računa o mogućnosti nastanka sukoba interesa. Sukob interesa postoji kada zaposleni ima privatni interes koji utiče ili može da utiče na nepristrasno i objektivno obavljanje njegovih poslova. U skladu sa ovim Kodeksom, članovi Kreditnog odbora i Izvršnog odbora su dužni da kada odlučuju o pitanjima iz svoje nadležnosti, odnosno kod donošenja odluka o odobravanju kredita, vode računa da njihovi lični interesi ne dolaze u sukob sa interesima Banke, odnosno da se rukovode interesima Banke, poštujući zakonske propise i važeće procedure.

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

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

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

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

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

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

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

Isto tako, važna je stalna edukacija zaposlenih koje Banka o svim aspektima borbe protiv korupcije, savremenim antikorupcijskim instrumentima, preventivnog delovanju, ali i promocija principa KDO i etičkog biznisa kroz različite edukativne forme internog ili eksternog karaktera i u saradnji sa radnom grupom nacionalne mreže Globalnog dogovora za borbu protiv korupcije. U tom cilju, u saradnji sa Sekretarijatom Globalnog dogovora, nastavili smo da aktivno učestvujemo u realizaciji okruglih stolova o dobrim antikorupcijskim praksama i pratimo međunarodnu regulativu u delu borbu protiv korupcije, posebno u okviru poslovne sfere. Time se sinergijski podstiče tranzicija prema poslovnom okruženju u kojem deluju različiti privredni subjekti koji poštuju pravila zdrave tržišne konkurencije na nacionalnom i međunarodnom nivou.

Cilj svih navedenih aktivnosti je dostizanje visokog nivoa antikorupcijske kulture i poslovne etike, čime Banka nastoji da zadovolji standarde predviđene agendom pristupanja Evropskoj uniji i zahteve nove razvojne Agende. Takav pristup 10. principu Globalnog dogovora je pozitivan i kreativan odgovor na složene globalne i regionalne ekonomske procese, koji, pored uspešnog pozicioniranja na tržištu finansijskih usluga, uključuje i unapređenje modela savremenog biznisa, koncipiranog tako da uključuje primenu principa DOP i poslovne etike i promovisanje principa zdravog biznisa.

III STRATEŠKA ORIJENTACIJA JUBMES BANKE U CILJU UNAPREĐENJA PRIMENE PRINCIPA DOP I ODRŽIVOG RAZVOJA

- JUBMES banka će nastaviti da proaktivno deluje u cilju osnaženja principa KDO jer samo društveno odgovorni poslovni subjekti mogu biti aktivni učesnici u primeni novih ciljeva održivog razvoja kao integralnog- holističkog koncepta.

- U saradnji sa internim i eksternim stejkholderima nastavićemo da promovišemo principe DOP ukazujući na značaj modela odgovornog biznisa sa aspekta novog modela konkurentnosti i korporativne održivosti. Nastavićemo da stimulišemo inovativne prakse u domenu DOP u saradnji sa internim i eksternim stejkholderima i različitim strukturama nacionalne mreže Globalnog dogovora UN.

- Univerzalni karakter novih ciljeva održivog razvoja i njihova otvorenost za različite oblike javno-privatnih partnerstava podstiče mobilnost poslovne sfere u cilju kreiranja novih proizvoda i platformi koje će implementirati principe održivog razvoja i KDO. Tako mobilna i adaptibilna poslovna sfera će delovati kao partner državi i civilnom sektoru u promociji zdravog inkluzivnog razvoja. Prepoznajući strateške prednosti politike korporativne društvene odgovornosti u kontekstu ostvarenja konkurentne i istovremeno društveno odgovorne pozicije na tržištu bankarsko-finansijskih usluga, Banka će na dugoročnoj osnovi nastaviti da unapređuje primenu principa Globalnog dogovora i ostvarivanje ciljeva održivog razvoja.

- Planirane aktivnosti Banke u segmentu primene principa DOP su u skladu sa Politikom integrisanog menadžmenta koja podstiče stalnu evaluaciju i unapređenje procedura i praksi u segmentu strateškog menadžmenta i upravljanja korporativnom društvenom odgovornošću, a sve u cilju ostvarivanja integralnog održivog razvoja, odnosno ekonomske, socio-kulturne i ekološke održivosti.

- Napredak u primeni fundamentalnih principa DOP, uz transparentnost u prezentaciji aktivnosti u primeni ovih principa, značiće istovremeno dalji napredak u politici izveštavanja o svim aktivnostima Banke u oblasti društveno odgovornog poslovanja. Po našoj oceni, Izveštaji o društveno odgovornom poslovanju i korporativnoj održivosti će, u narednom periodu predstavljati važan element evaluacije ukupnog poslovanja subjekata finansijskog/realnog sektora RS, ali i njihovog pozicioniranja kao tržišno respektabilnih i društveno odgovornih, koji principe zdravog biznisa implementiraju u svoje poslovne operacije, razvojne i strateške dokumente.

- Navedene aktivnosti će biti usklađene sa strateškim-razvojnim pogledima Banke na koncept korporativne društvene odgovornosti i korporativnu održivost, kao važne osnove naše poslovne filozofije i kulture poslovanja, odnosno novog modela odgovornog biznisa koji zahteva stalno unapređenje i povećanu socijalnu i ekološku odgovornost.

- Ostvarujući vrednosnu i stratešku orijentaciju prema korporativnoj održivosti i principima zdravog etičkog biznisa, kao renomirani predstavnik bankarsko-finansijske zajednice u Srbiji, JUBMES banka će, u narednom periodu, nastaviti da aktivno i inovativno potvrđuje svoju prepoznatljivu i reprezentativnu poziciju u realizaciji strateških i razvojnih ciljeva naše države