



Izvješće o korporativnoj održivosti za 2010

Društveno odgovorno poslovanje (corporate social responsibility – CSR, tj. korporativna savjest, korporativno građanstvo, društveni učinak ili održivo odgovorno poslovanje) oblik je korporativne samoregulacije uključene u poslovni model. Politika DOP-a funkcionira kao ugrađeni samoregulirajući mehanizam kojim organizacija nadgleda i osigurava svoju aktivnu usklađenost sa zakonima, etičkim standardima i međunarodnim normama. Cilj je DOP-a da tvrtka prihvati odgovornost za svoje postupke te da svojim aktivnostima potakne pozitivan utjecaj na okoliš, potrošače, zaposlenike, zajednicu, dionike i sve ostale članove društvene sfere.

Wikipedija

Communicating
your ideas

Biti promjena koju priželjkujemo



Poštovani čitatelji,

Ciklopea d.o.o. ponosno vam predstavlja svoje prvo Izvešće o korporativnoj održivosti. Izvešće smo sastavili u skladu sa smjernicama G3.1. Globalne inicijative za izvještavanje (GRI – Global Reporting Initiative), a ono pripada razini C. U pripremi Izvešća slijedili smo standarde ISO 26000, a pridržavali smo se i deset načela UN-ove inicijative Global Compact s područja ljudskih prava, rada, okoliša i borbe protiv korupcije.

S obzirom na beskompromisnu gospodarsku stvarnost, ponekad se čini da održivi razvoj može biti samo uzvišeni cilj, ali za Ciklopeu je održivi razvoj izvor ključne prednosti i pokretač sve od njezina osnivanja 2003. godine. Globalna recesija i primjena prevoditeljskih tehnologija smanjile su stope profitabilnosti na globalnom tržištu. Isti su gospodarski uvjeti vidljivi na tržištu Srednje i Istočne Europe, a i u Hrvatskoj. Nažalost, ti se uvjeti neće promijeniti onoliko brzo koliko bismo svi mi to željeli, a analitičari upozoravaju da je globalna recesija zauvijek promijenila tržište. U situaciji u kojoj su proračuni restriktivni, Ciklopea je pokušala i uspjela svojim klijentima ponuditi konkurentne cijene te istodobno dobavljačima i zaposlenicima zadržati prihode koji im omogućuju stabilnost. Svake godine od našeg osnivanja zabilježen je stalan rast, a postigli smo ga na održiv i etičan način. Prava mjera tvrtkina uspjeha ne nalazi se samo u neto dobiti, razini prodaje, dobiti od ulaganja i drugim financijskim pokazateljima. U svijetu uzburkanom negativnim gospodarskim trendovima, korupcijom i nezaposlenošću važan je način kako je neka tvrtka ostvarila dobit. Pridržavajući se odgovorne korporativne prakse, težimo aktivnoj ulozi u rješavanju tih složenih problema. Ciklopea je postigla napredak razmjenom znanja, ulaganjem u tehnologiju, korištenjem lokalnih resursa i sličnom odgovornom praksom. Pozitivne promjene u životima naših klijenata, dobavljača, zaposlenika te u našoj lokalnoj zajednici najveća su nam motivacija i nagrada. Naše prvo Izvešće o održivom razvoju u tom je smislu oda našim dionicima i njihovim stalnim nastojanjima da poboljšaju Ciklopeu u svim aspektima poslovanja.

Budući da je globalno gospodarstvo još prilično nestabilno, našoj će tvrtki dugoročan izazov biti nastavak zdravog rasta u djelatnosti koja bilježi niske barijere za ulazak na tržište, vrlo je konkurentna i ima sve manju stopu profitabilnosti. Korporativna kultura obilježena pravednošću i održivošću, s naglaskom na visokokvalitetnim uslugama, jest i dalje će biti Ciklopein odgovor na te tržišne uvjete. Vođeni pretpostavkom da svi moramo biti promjena koju priželjkujemo u svijetu, i dalje ćemo težiti odgovornim i inovativnim odlukama koje uzimaju u obzir naš utjecaj na naše poslove, ljude i zajednicu.

Nadam se da ćete nam se pridružiti!

S poštovanjem,
Sandra Boljkovac Stojak

osnivačica i izvršna direktorica tvrtke Ciklopea d.o.o.

Sadržaj |

Biti promjena koju priželjkujemo – nekoliko riječi naše osnivačice i izvršne direktorice	
Priprema Izvješća – Pregled organizacijskog okvira i naših dionika	2
Vremenska crta održivosti	4
Organizacijski profil – bitno je kako stići do cilja	6
Gospodarski pokazatelji – Ciklopea u brojevima	9
Donacije i ulaganja	10
Naši zaposlenici i praksa upravljanja ljudskim resursima	12
Majčinstvo u Ciklopei	16
Odnosi zaposlenika i menadžmenta te zdravlje i sigurnost na radu	16
Obrazovanje	18
Zelena Ciklopea – okoliš	20
Ljudska prava, dječji rad i korupcija	23
Zaključci i ciljevi	24
Razina prema Globalnoj inicijativi za izvještavanje	28
Izdavač i kontakt-osoba za Izvješće	28
Indeks sadržaja smjernica G	25

Priprema prvog izvješća

U nastojanju da podignemo svijest upravljačkih tijela o izvještavanju o održivosti, predstavljamo vam načela kojih smo se držali kad smo pripremali izvješće.

Deset načela

Deset načela UN-ove inicijative Global Compact na područjima ljudskih prava, radnih prava, okoliša i borbe protiv korupcije opće su prihvaćena i izvedena su iz:

- Opće deklaracije o ljudskim pravima
- Deklaracije Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima iz radnog odnosa
- Deklaracije o okolišu i razvoju iz Ria
- Konvencije Ujedinjenih naroda protiv korupcije

Global Compact od tvrtki zahtijeva da u okviru svojih sfera utjecaja usvoje, promiču i primjenjuju osnovne vrijednosti, tj. deset načela podijeljenih u sljedeća četiri osnovna područja:

Ljudska prava

- **1. načelo:** Tvrtke bi trebale podupirati i poštivati zaštitu međunarodnih ljudskih prava unutar svog područja utjecaja; i
- **2. načelo:** pobrinuti se da ne sudjeluju u kršenjima ljudskih prava.

Radna prava

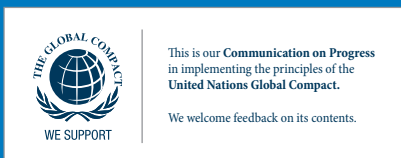
- **3. načelo:** Tvrtke bi trebale podržavati slobodu udruživanja i stvarno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje;
- **4. načelo:** dokidanje svih oblika prisilnog i obveznog rada;
- **5. načelo:** stvarno ukidanje dječjeg rada; i
- **6. načelo:** ukidanje diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i izborom zanimanja.

Okoliš

- **7. načelo:** Tvrtke bi trebale podupirati predostrožan pristup izazovima na području okoliša;
- **8. načelo:** pokrenuti inicijative radi promicanja veće odgovornosti prema okolišu; i
- **9. načelo:** poticati razvoj i širenje tehnologija neškodljivih za okoliš.

Borba protiv korupcije

- **10. načelo:** Tvrtke bi trebale raditi na suzbijanju korupcije u svim njenim oblicima, uključujući iznudu i podmićivanje.
- **Izvor:** <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>



Budući da je ovo CIKLOPEINO prvo Izvješće, povezali smo se sa svim vanjskim i unutarnjim dionicima kako bismo doznali koja su im pitanja važna. Proveli smo niz intervjua sa svojim dobavljačima i zaposlenicima te razvrstali odgovore. Podatke o gospodarskoj i radnoj praksi skupljamo već godinama kao dio svog unutarnjeg izvještavanja, no prije ih nikad nismo objavili.

Kao što smo i očekivali, većina naših dionika izjasnila se o potrebi za izvještavanjem o radnoj praksi i praksi upravljanja ljudskim resursima jer smo tvrtka koja prodaje znanje i usluge. Proces određivanja važnih pitanja ključan je ako težimo tome da naše Izvješće bude početna točka dijaloga. Naša glavna internetska stranica ciklopea.com imat će karticu u kojoj ćemo izvještavati o održivom razvoju i internetski alat za određivanje pitanja i pokazatelja koji su važni našim vanjskim dionicima. Informacije ćemo skupljati tijekom cijele 2012. godine i u sljedeća ćemo izvješća uključiti pitanja koja naši čitatelji budu smatrali važnima. U Izvješće smo uključili neke informacije iz prethodnih godina koje smo smatrali važnima, što smo jasno naveli.

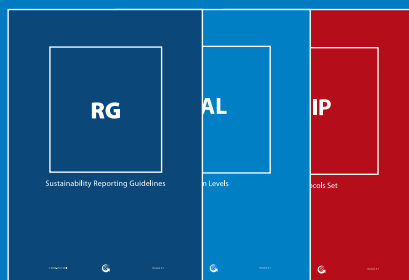
Izveštavanje u skladu s GRI-om praksa je za koju treba vremena, odlučnosti te financijskih i ljudskih resursa. Hrvatske tvrtke, posebno mala i srednja poduzeća, često nemaju sredstava za sastavljanje ovakvih izvješća zbog složenosti prikupljanja podataka i vremena koje je potrebno za pisanje samog izvješća. Vlastita sredstva raspoređujemo vrlo pažljivo pa sama činjenica da smo odlučili sastaviti izvješće, ulažući svoje vrijeme i novac, dokazuje koliko smo predani ideji održivosti te da je smatramo načinom da poboljšamo svoju zajednicu i svoju tvrtku.

Ovo je Izvješće namijenjeno sljedećim skupinama dionika:

- klijentima
- zaposlenicima
- dobavljačima
- drugim tvrtkama ili kompanijama
- lokalnim zajednicama
- široj zajednici u kojoj poslujemo te regiji Srednje i Istočne Europe, te
- svima drugima koji osjećaju potrebu da nam se obrate s prijedlozima za poboljšanja i pojašnjenja, poput profesionalaca koji se zanimaju za održivi razvoj.

U pripremi Izvješća pridržavali smo se Okvira GRI-a

Što je Okvir za izvještavanje GRI-a?



Okvir za izvještavanje o održivosti daje upute kako organizacije mogu obznaniti način na koji ostvaruju održivost. Sastoji se od Smjernica za izvještavanje o održivosti, Sektorskih dodataka i Tehničkog protokola – primjene načela za određivanje sadržaja izvješća.

Okvir je primjenjiv na organizacije bilo koje veličine ili tipa, iz bilo kojeg sektora ili geografske regije, a tisuće organizacija diljem svijeta koriste ga kao temelj za izradu svojih izvješća o održivosti.

Smjernice za izvještavanje o održivosti

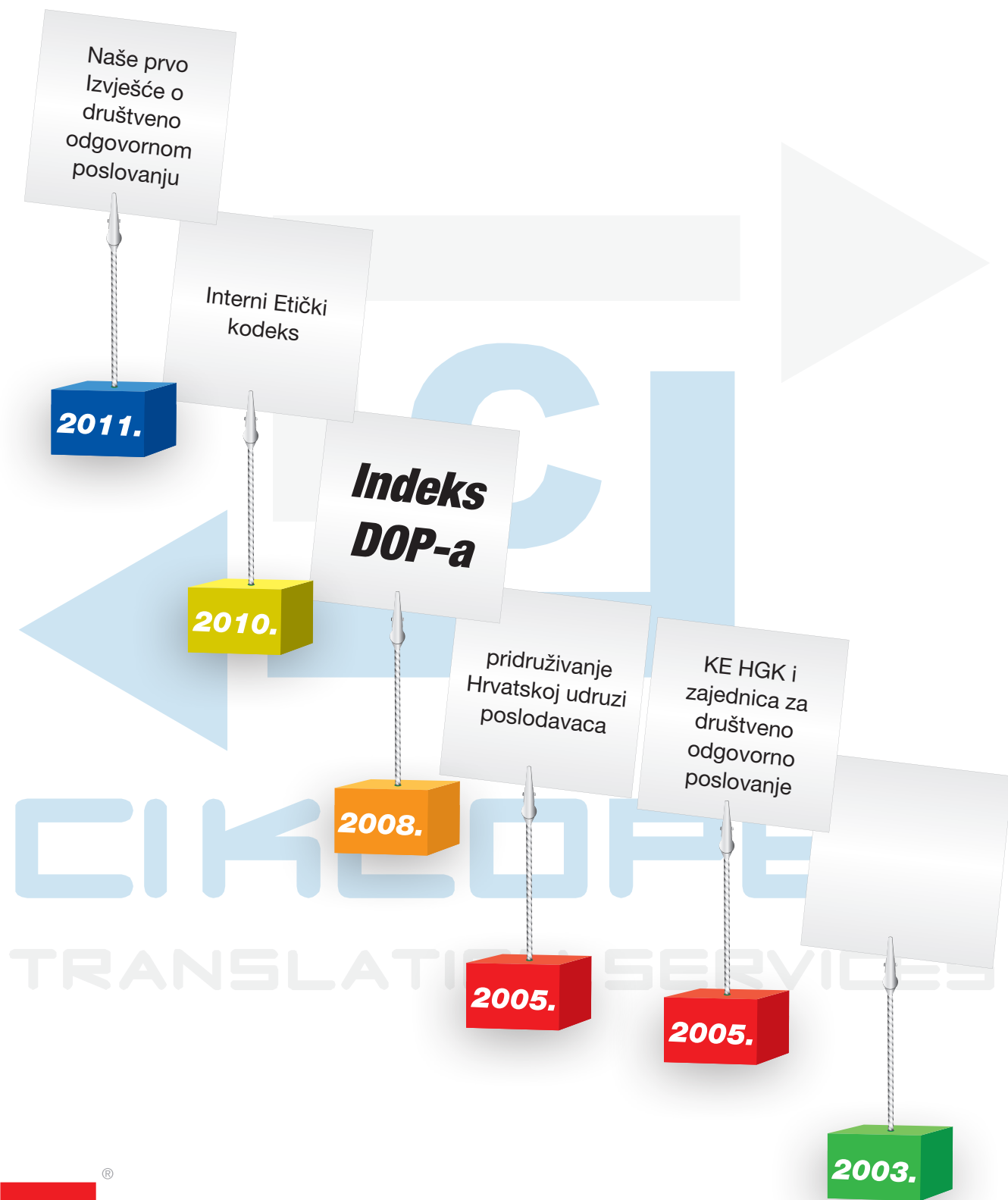
Smjernice su temelj Okvira i trenutno je u primjeni njihova treća verzija (G3). Sadrže Pokazatelje učinka i Podatke o upravljanju koje organizacije mogu prihvatiti dobrovoljno, fleksibilno i postupno, što im omogućuje da budu transparentne u odnosu na svoj učinak na ključnim područjima održivosti.

Smjernice G3.1 najnovija su i najpotpunija verzija GRI-ovih Smjernica za izvještavanje o održivosti G3. Te se smjernice temelje na G3, ali sadrže proširene upute o utjecajima na lokalnu zajednicu, ljudskim pravima i pitanjima spola. Iako su izvješća temeljena na G3 još valjana, GRI izvjestiteljima preporučuje da koriste G3.1., najobuhvatnije upute za izvještavanje koje su danas dostupne.

Izvor: <http://www.globalreporting.org/>



Vremenska crta održivosti



INDEKS DOP-a
DRUŠTVENO ODGOVORNO POSLOVANJE U HRVATSKOJ



**HRVATSKA
UDRUGA
POSLODAVACA**



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

We welcome feedback on its contents.

Organizacijski profil – bitno je kako stići do cilja |

Cerigradska mačko, upita Alisa. Hoćeš li mi, molim te, reći kojim putem odavde trebam krenuti? To jako ovisi o tome kamo želiš poći, rekla je Mačka. Nije mi baš bitno, rekla je Alisa. Onda nije bitno ni kojim ćeš putem krenuti, rekla je Mačka.

Lewis Carroll

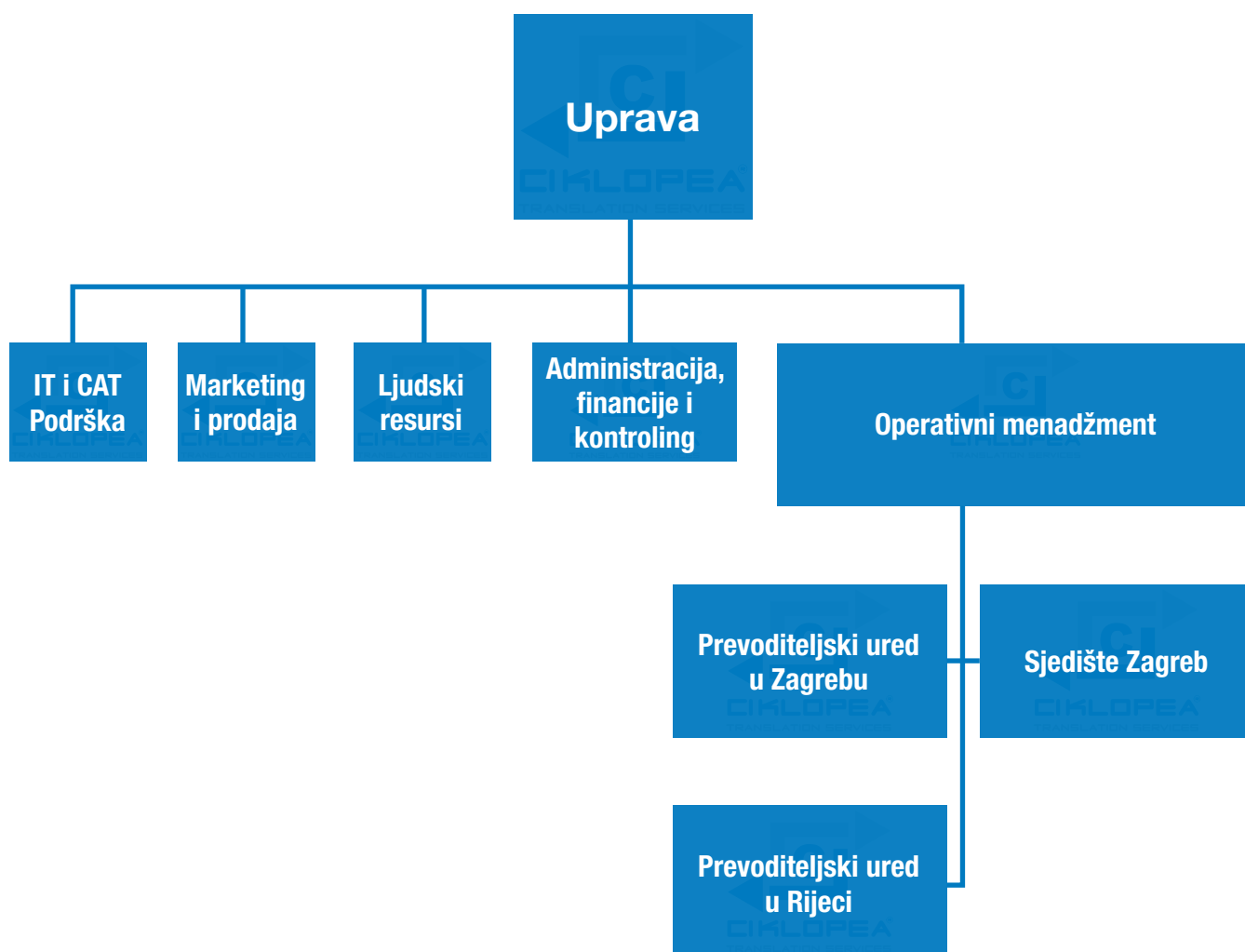
Organizacijski profil – bitno je kako stići do cilja |



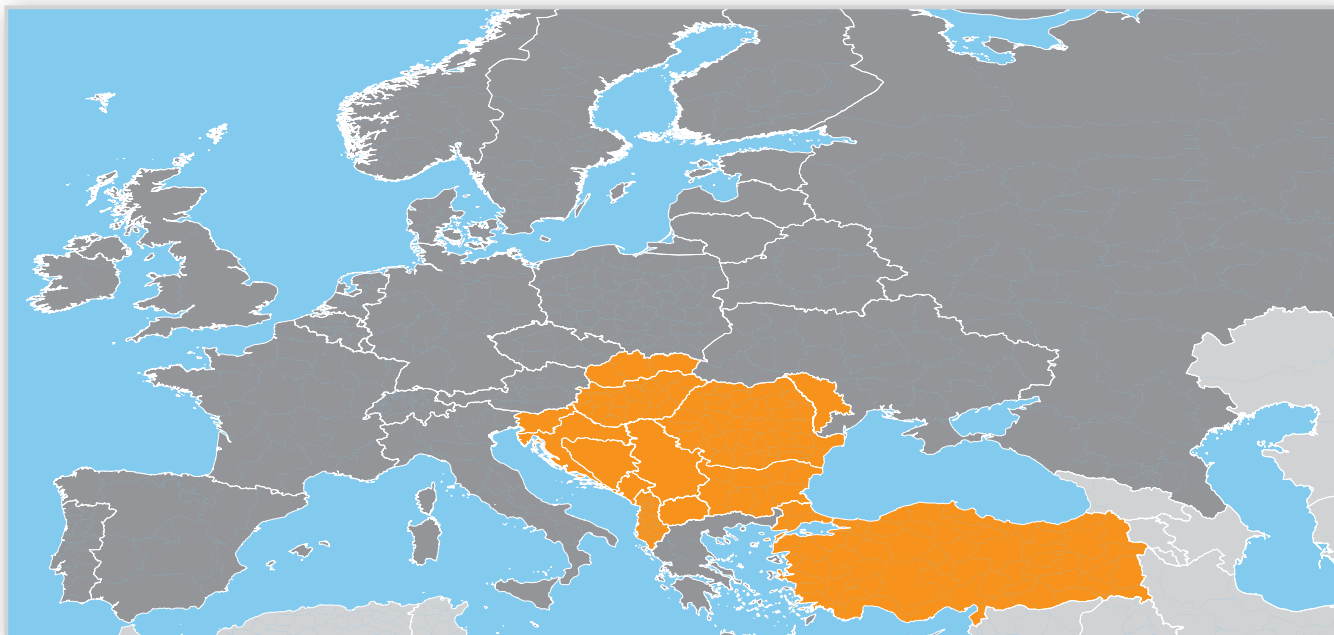
CIKLOPEA d.o.o. privatna je tvrtka osnovana 2003. godine koja se ponosi time da je jedan od vodećih pružatelja prevoditeljskih i lokalizacijskih usluga u Hrvatskoj i široj regiji Jugoistočne Europe.

Naša područja djelovanja su: vođenje i realizacija velikih **prevoditeljskih i lokalizacijskih** projekata, pružanje usluga **ovlaštenih sudskih tumača**, usluga **redakture, lekture i korekture**, usluga prijeloma i grafičke pripreme (DTP) te simultano i konsekutivno prevođenje. Usto, nudimo uspješne usluge tehničke podrške u organizaciji korporativnih konferencija za **konferencijsko prevođenje**, **konzultantske usluge** vezane uz proces prevođenja, usluge obrazovanja prevoditelja te usluge tečajeva poslovnih stranih jezika.

Naša organizacijska struktura



NAPOMENA: Naša Uprava se 2010. godine sastojala od dvaju članova, koji su obnašali funkcije izvršnog i strateškog direktora. Oni su se ponašali i kao nadzorni organ. Razlog tome je veličina kompanije.



Ciklopea djeluje na globalnom tržištu, a specijalizirana je za regiju Jugoistočne Europe (SEE) koja uključuje:

Hrvatsku, Albaniju, Bosnu i Hercegovinu, Bugarsku, Rumunjsku, Makedoniju, Mađarsku, Srbiju, Crnu Goru,

Ciklopea d.o.o. je ponosan pružatelj prevoditeljskih usluga, certificiran prema zahtjevima normi ISO 9001:2008 i EN 15038:2006 prevoditeljskoj normi te aktivan član strukovnih međunarodnih udruga ELIA i GALA. Godine 2010. Ciklopea je nominirana za nagradu Gazela. Kandidati za Gazelu obećavajuće su hrvatske tvrtke koje brzo rastu, a sigurni su i transparentni poslovni partneri. Nominira se samo pet posto najboljih rastućih tvrtki u Hrvatskoj pa smo ponosni na ovo priznanje. Organizacija Poslovna.hr je članove naše uprave ponovno uvrstila u Zlatnu knjigu poduzetnika.

Slovačku, Sloveniju, Moldaviju i Tursku. U buduću se planove ubraja fizičko širenje na susjedne balkanske zemlje. Trenutačno se svi naši uredi nalaze u Hrvatskoj.

Zbog prirode svog poslovanja, tvrtka obuhvaća sve sektore i grane industrije:

- automobilsku industriju,
- farmaciju i medicinu,
- kemijsku industriju,
- rudarstvo,
- naftnu industriju,
- hranu i piće,
- IT i mnoge druge.

Naši ključni kupci su druge tvrtke, ali pružamo usluge i privatnim osobama te srednjim i velikim neprofitnim i vladinim organizacijama.



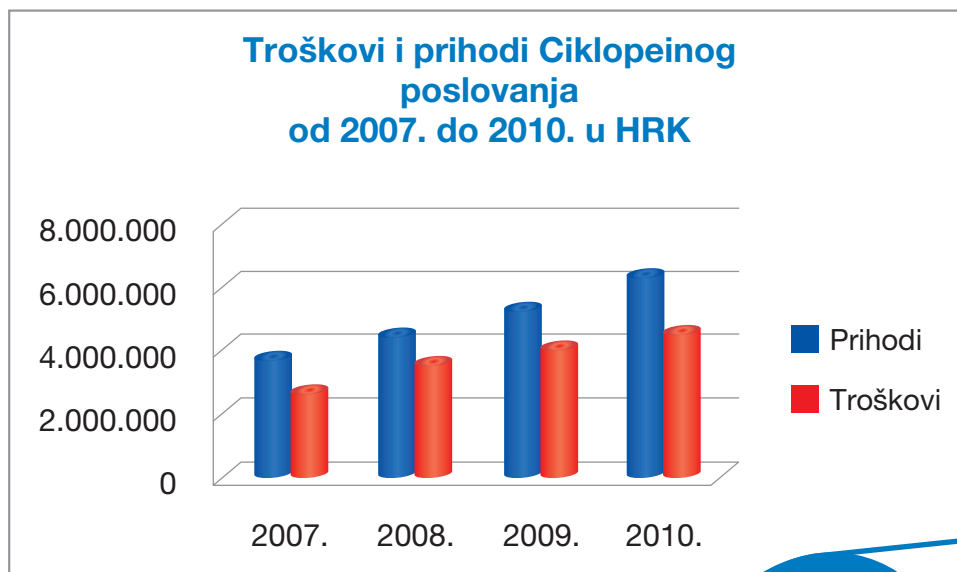
Ciklopea u brojevima |



Nitko se ne može vratiti i početi priču ispočetka, ali svatko može početi danas i stvoriti novi kraj.

Maria Robinson

Od osnivanja 2003. naši su prihodi i troškovi rasli u skladu sa širenjem tvrtke.



EC7

- ✓ Ciklopea d.o.o. ima tri ureda u Hrvatskoj od kojih se dva nalaze u Zagrebu, a treći u Rijeci
- ✓ Svi naši zaposlenici zapošljavaju se lokalno

GOSPODARSKI POKAZATELJ EC1. za proračunsku godinu koja završava 31.12. 2010.	HRK	EUR *
Ukupni prihodi	6.293.255,00	852.755,00
Prihodi od prodaje usluga	6.291.349,00	
Drugi prihodi	1.907,00	
Troškovi poslovanja	4.527.569,00	613.492,00
Plaće i beneficije zaposlenika	1.449.334,00	196.387,00
Neto plaće u HRK	830.143,00	
Porezi i doprinosi iz plaće	344.116,00	
Doprinosi na plaću	183.884,00	
Plaćanje prevoditeljima izvan tvrtke	922.956,00	125.062,00
Plaćanje davateljima kapitala	1.450.551,00	196.552,00
Plaćanje poreza državi – neto porez na dohodak	369.684,00	50.057,00
Zadržana gospodarska vrijednost	1.692.711,00	229.365,00

* Vrijednost EUR izračunata je prema srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na dan 31.12.2010.

Donacije i ulaganja u zajednicu |



Kao društveno aktivna i odgovorna tvrtka, CIKLOPEA d.o.o. aktivno sudjeluje, sponzorira i podupire različite projekte.

Dosad smo, kao supotpisnik ili sponzor, sudjelovali u sljedećim projektima:

- Medijsko sponzorstvo projekta PunPogodak!, natječaja za najbolji novi Web projekt, 2009.
- Sponzorstvo KSH-a („Klub studenata hispanistike”), 2007.
- Humanitarna udruga OAZA Rovinj, 2009., 2010.
- Projekt prevođenja i kreiranja specifičnih glosara pri Zajednici za strane jezike (HGK), 2010.

Svjesni smo da su na ovom području potrebna aktivnija nastojanja. Ciklopea je uvijek odgovarala na različite inicijative za sudjelovanje, ali sad je spremna aktivno se njima baviti. U 2011. usredotočit ćemo se na suradnju s akademskom zajednicom te povezivanje sa studentima i profesorima s našeg područja.



Naši zaposlenici i prakse upravljanja ljudskim potencijalima |

Ime: Ciklopea

Dob: 31

Spol: ženski

Vrsta ugovora o radu: na puno radno vrijeme

Boja kose: plava

Horoskopski znak: djevica

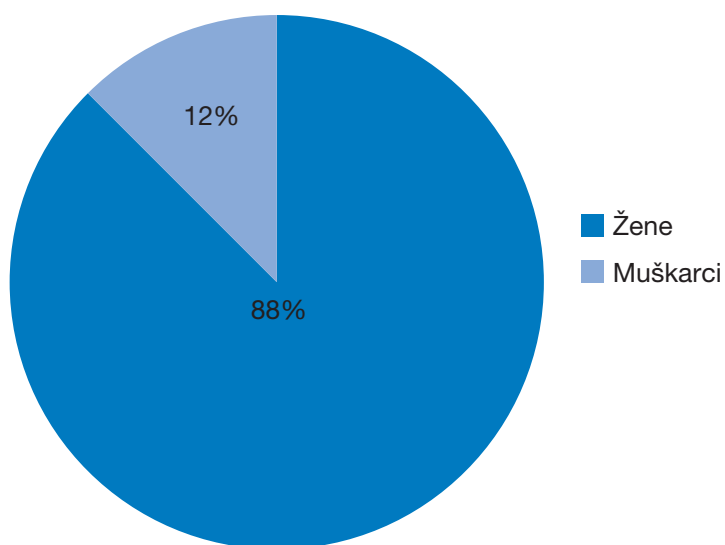
Najdraža aktivnost: igranje prevoditeljskim softverima

Najdraža boja: plava

(Ovakva bi bila naša tvrtka da je ljudsko biće.)

Budući da smo tvrtka koja prodaje znanje i usluge, naša su najveća vrijednost naši zaposlenici. Godina 2010. bila je godina velikog napretka u našim praksama upravljanja ljudskim resursima, a s poboljšanjima na tom području ćemo nastaviti jer to smatramo područjem ključnog strategijskog razvoja. U tržišnoj utrci pobjeđuju tvrtke s najvećim ljudskim talentima, što znači da izazov i strategijsku prednost stječu najboljim zaposlenicima.

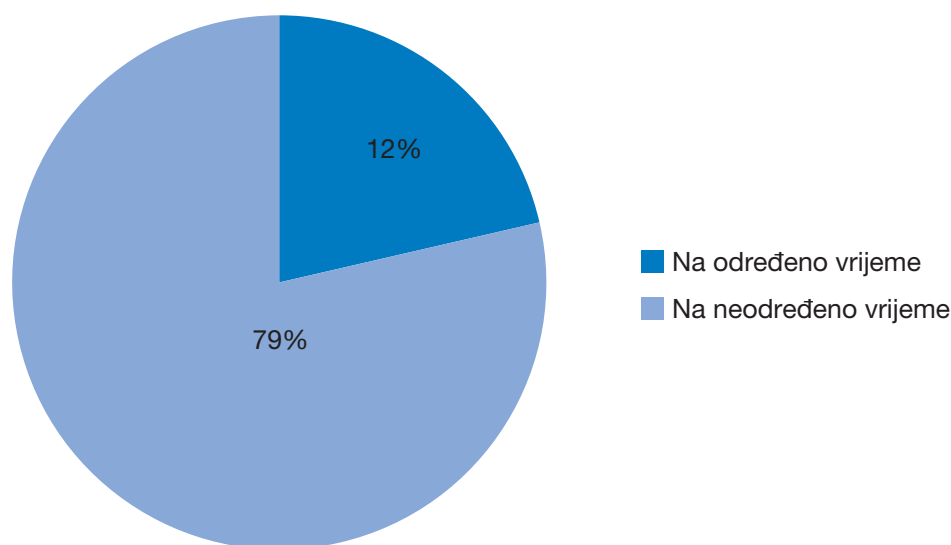
Radna snaga prema spolu u 2010. godini



Pokazatelj zapošljavanja LA1

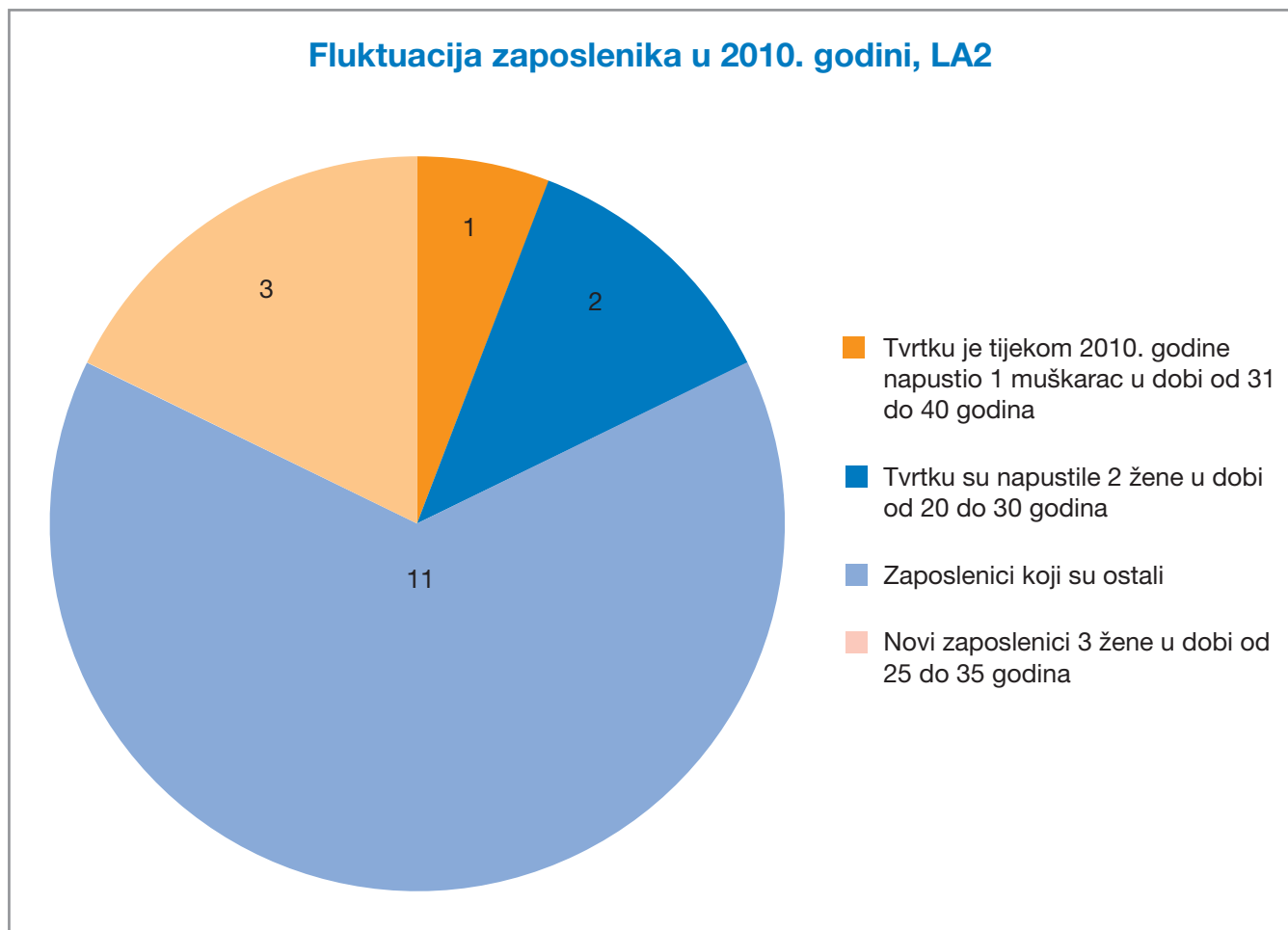
Godine 2010. Ciklopeina radna snaga sastojala se od 88% radnica i 12% radnika. Ugovore o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom zaključili smo sa 79% naših zaposlenika, dok smo s ostalima sklopili ugovor na određeno vrijeme. Nismo imali zaposlenika na nepuno radno vrijeme. U uredima u Zagrebu radi 78% zaposlenika, dok ostatak radi u uredu u Rijeci. Svi menadžeri i osoblje zapošljavaju se lokalno.

Ugovori o radu na puno radno vrijeme u 2010. godini



Fluktuacija zaposlenika

Fluktuacija zaposlenika uvijek je pokazatelj kojem Uprava pridaje veliku pozornost. Godine 2010. povećala se fluktuacija zaposlenika zbog operativnih promjena u organizaciji. U izvještajnom razdoblju 2011. Ciklopea je provela anketu o zadovoljstvu zaposlenika kako bi otkrila što bi mogla poboljšati kako bi zadržala postojeće i privukla nove zaposlenike.



Nijedna organizacija ne želi nezadovoljne zaposlenike ili rastuće stope fluktuacije. Ciklopea uvijek teži održavanju odličnih odnosa s bivšim zaposlenicima. Godine 2010. dva zaposlenika koja su napustila tvrtku nastavila su raditi kao ugovorni vanjski suradnici i razlozi prelaska bili su osnivanja samostalnih djelatnosti, a ne prelazak kod drugog poslodavca. Kao što je već spomenuto, nadamo se da će poboljšanje u upravljanju ljudskim resursima te praćenje zadovoljstva zaposlenika pridonijeti boljem razumijevanju čimbenika koji motiviraju zaposlenike i pridonose njihovom zadovoljstvu, kao i kritičnih točaka koje zahtijevaju pažnju.

Raznolikost i jednake mogućnosti LA 13.

Pregled strukture naših zaposlenika krajem 2010. Godine

	Muškarci	Žene
Ukupno	1	13
15-30	0	6
30-50	1	7
51+	0	0
Pripadnici manjina	0	0
Osobe s invaliditetom	0	0

Više rukovodstvo	Muškarci	Žene
Ukupno	0	6
15-30	0	4
30-50	0	2
51+	0	0
Pripadnici manjina	0	0
Osobe s invaliditetom	0	0

Pregled naše Uprave krajem 2010. godine

Uprava	Muškarci	Žene
Ukupno	1	1
15-30	0	0
30-50	1	1
51+	0	0
Pripadnici manjina	0	0
Osobe s invaliditetom	0	0

Jednake plaće za muškarce i žene, LA 14.

LA14

- ✓ Muškarci i žene na svakom položaju primaju potpuno jednaku početnu plaću. Njihov daljnji napredak određuje niz kvalitativnih i kvantitativnih pokazatelja. Pritom imaju jednake mogućnosti, a ako one ipak nisu jednake, kao u slučaju žena koje se vraćaju s porodijskog dopusta, Ciklopea ima programe kojima im pokušava ujednačiti uvjete.
- ✓ Naša Uprava sastoji se od 1 direktora i 1 direktorice čiji je omjer plaća 1:1.

**Odnosi zaposlenika i menadžmenta
te zdravlje i sigurnost na radu** |



Majčinstvo u Ciklopei

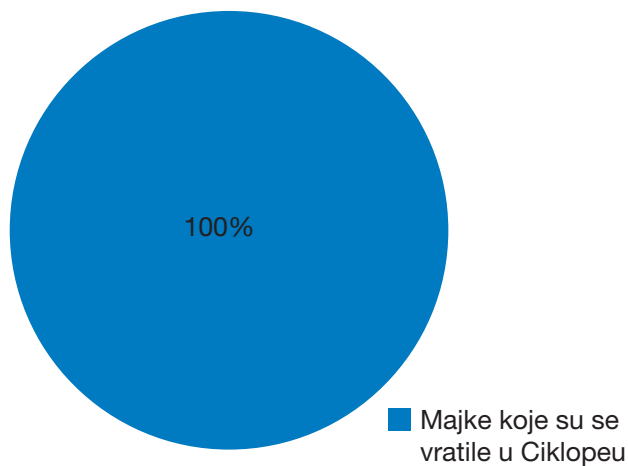
O samdeset osam posto naših zaposlenika su žene. U 2010. Godini trećina naših zaposlenika bile su majke, uglavnom pretpubertetske djece. Godine 2011. ovaj će se trend nastaviti jer će još dvije zaposlenice otići na porodiljski dopust. Vrlo se često dogodi da tvrtke ulože u zaposlenice, a one se ne vrate s porodiljskog dopusta jer uvjeti u tvrtki nisu pogodni za istodobni rad i odgajanje djece. Danas ne postoji tvrtka koja ne bi izjavila da se prema muškarcima i ženama odnosi pravedno i jednako. Ali, što to znači riječ „pravedno“? Mi u Ciklopei mislimo da to znači ponuditi specijalne beneficije majkama kako bi njihove prilike za napredovanje i rast bile jednake.

Ciklopea svoje zaposlenice vraća na isti položaj koji su napustile ili na položaj iste složenosti. Neovisno o položaju, zaposlenicama se uvijek pruža jednaka razina kompenzacije. Naše majke imaju beneficiju fleksibilnog radnog vremena, i to ne samo u smislu dolaženja i odlazanja s posla, već određene dane posao, umjesto dolaženja u ured, mogu odraditi od kuće. Ovi uvjeti nisu bili formalizirani 2010. godine jer smo još mala tvrtka.

Kako bismo se prilagodili rastu u 2011. godini, planiramo formalizirati ovu inicijativu.

Vrlo smo ponosni što možemo predstaviti sljedeći pokazatelj jer on dokazuje da smo na dobrom putu i da naša predanost nije samo deklarativne prirode.

Povratak s porodiljskog dopusta u 2010. godini LA 15



LA4

✓ Naši zaposlenici nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima, ali imaju izabranog predstavnika koji Upravi iznosi moguće probleme.

LA5

✓ Zasad nemamo najkraćih razdoblja u kojima se zaposlenike unaprijed obavještava o značajnim promjenama u poslovanju. Ovaj smo pokazatelj izabrali jer je tvrtka tijekom 2010. godine doživjela značajne promjene u poslovanju, a isto se očekuje i tijekom 2011. godine. Naši zaposlenici izrazili su zabrinutost u vezi s nedovoljnim obavještavanjem o promjenama u poslovanju i njihovim razjašnjavanjem, a organizacija je toga svjesna i želi poboljšanje u tom pogledu.

LA8

✓ Svi su zaposlenici 2010. godine prošli obaveznu obuku prve pomoći i sigurnosti na radu, a iduće će godine obuku o sigurnosti na radu proći i novi zaposlenici. Zbog promjena u zakonima o sigurnosti na radu, svi će zaposlenici 2011. godine proći obuku o zaštiti zdravlja u radu s računalom. Od osnivanja 2003. godine nismo imali prijavljenih ozljeda na radu.



„Sposobnost organizacije da uči i to učenje brzo provede u djelo najveća je konkurentna prednost.“

Jack Welch

Ono što ste što znate. Ono što zaposlenici neke organizacije znaju i mogu primijeniti već je samo po sebi ključno u svakoj djelatnosti, posebno u onima koje se brzo mijenjaju, poput prevoditeljske industrije. Tijekom 2010. godine 93% naših zaposlenika prošlo je nekakav oblik obrazovanja. Ciklopea teži tome da postane učeća organizacija, a u naše se planove ubrajaju Prevoditeljska akademija i odgovaranje na zahtjeve naših prevoditelja za dodatnim obrazovanjem.

LA 10.

Ukupan broj sati obrazovanja u 2010. godini iznosi 496 sati ili 62 dana.

Ukupan broj sati obrazovanja po zaposleniku u 2010. godini iznosi 35 sati.



Tijekom 2011. godine Ciklopea će poboljšati ove pokazatelje i posebno se usredotočiti na povećanje broja sati obrazovanja za više rukovodstvo i prevoditelje (radnike).

LA-12.

U 2010. je počela formalni proces ocjenjivanja radne uspješnosti i zaposlenici su prošli jedan ciklus evaluacija.

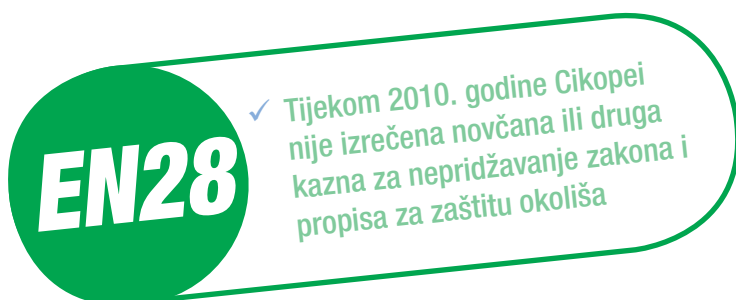
Kažu da nešto tako maleno poput zamaha krila leptira na jednom kraju svijeta može prouzročiti tajfun na drugom kraju svijeta - Teorija kaosa
Razmisli ponovo
Reduciraj
Rabi ponovno
Recikliraj

Prvi korak prema ozelenjivanju našeg djelovanja doista bi bio izraz „razmisli ponovno”. Godinama recikliramo papir i tonere kako bismo kontrolirali fiksne troškove svoga poslovanja, ali s obzirom na to da radimo u uredima i prodajemo znanje umjesto proizvoda, imamo ograničen utjecaj na okoliš. Kao organizacija, nismo imali nijedan svjestan ili organiziran pokušaj primjene dodatnih mjera zaštite okoliša koji su iznad propisane razine. Poput većine, reciklirali smo, brinuli se za primjereno odlaganje elektroničke opreme i kontrolirali svoju potrošnju energije, ali te su aktivnosti zapravo bile usputne. Stvaranje ovog Izvješća potaknulo je ozbiljniju početnu raspravu o tome što kao organizacija možemo provesti u djelo da bismo poboljšali svoj utjecaj na okoliš i možemo li zaista učiniti više nego u 2010. godini.



Što već radimo:

1. Koristimo papir za fotokopirni stroj ili pisače koji je odobrilo Vijeće za nadzor šuma (Forest Stewardship Council – FSC) i koji potječe iz pouzdanih izvora.
2. Svima nalažemo da isključe računala na kraju radnog dana.
3. Koristimo lokalno proizvedene vrećice s organski uzgojenom lavandom kao male darove za poslovne partnere.
4. Koristimo vrećice od 100% recikliranog papira.
5. Koristimo ekološki prihvatljive olovke koje su 100% razgradive.
5. Sudjelujemo u javnom prijevozu. Svim svojim zaposlenicima plaćamo prijevoz u gradu u kojem žive.
6. Koristimo svu dostupnu tehnologiju za konferencijske razgovore, pisanje na blogovima i forumima te ne održavamo sastanke, osim ako su nužni.
7. Ne uključujemo svjetla u uredu, osim ako moramo, a kroz prozore ulazi mnogo prirodnog svjetla.
8. Ne držimo istovremeno širom otvorene prozore i uključeno grijanje, provjetravamo sobe i zatvaramo prozore da bismo štedjeli energiju.
9. Hranu jedemo višekratnim žlicama i vilicama, a kavu i čaj pijemo iz porculanskih šalica. Papirnate čaše i plastični pribor za jelo koje dobijemo od dostava zaposlenici odnesu i koriste kod kuće.
10. Imamo postupke za odlaganje elektroničke opreme, starih baterija i drugog otpada.



Godine 2011., između ostalog, planiramo provjeriti koliko su naši zaposlenici svjesni svog utjecaja na okoliš i održati radionicu na kojoj ćemo iznijeti daljnje inicijative za smanjenje troškova poput troškova goriva navedenih u nastavku.

EN3.

Troškovi energije 2010. godine	35.129,00 HRK
Električna energija	16.656,00 HRK
Zemni plin	3.794,00 HRK
Troškovi goriva	14.679,00 HRK

Nadamo se da ćemo se u ovoj temi povezati sa svojim dionicima. Želimo čuti o inicijativama koje ste proveli u svojim uredima i što bismo još mogli poduzeti da se poboljšamo.



Ljudska prava, dječji rad i korupcija |



Tijekom 2005. godine Ciklopea je potpisala Izjavu o prihvaćanju Kodeksa etike u poslovanju koju je izdala Hrvatska gospodarska komora i kojom obećava da će podržavati najviše etičke standarde u pogledu ljudskih prava, prisilnog i dječjeg rada te korupcije. Tijekom 2010. godine sastavili smo i zaposlenicima predstavili svoj interni kodeks ponašanja koji sadrži mnoga slična načela.

Tijekom 2011. godine planiramo izdati Izjavu o ljudskim pravima i predstaviti je na svojim internetskim stranicama.

Budući da poštivanje ljudskih prava čini velik dio kulture našeg okruženja, nije bilo potrebe da zaposlenici prođu dodatnu obuku o politici i postupcima koji se odnose na aspekte ljudskih prava. Isto vrijedi i za dječji rad. Nijedan naš partner nikad nije bio izložen ikakvoj opasnosti od slučajeva korištenja dječjeg rada.

S08

✓ Od osnivanja 2003. godine Ciklopei nije izrečena novčana kazna ili nenovčana sankcija za nepridržavanje zakona i propisa.

**S02-
S04**

✓ Ciklopeu d.o.o. nikada nitko nije doveo u vezu s ikakvom optužbom za korupciju. Naši zaposlenici ne prolaze obuku o borbi protiv korupcije jer nikad nije bilo takvih slučajeva. Naš interni kodeks ponašanja sadrži smjernice o korupciji i o tome kako se nositi s neprimjerenim situacijama ako do njih dođe. Od osnivanja tvrtke 2003. godine nikada se nisu morale poduzimati mjere protiv bilo kakvog oblika korupcije.

Zaključci i ciljevi za 2011. |

U ovom je Izvješću CIKLOPEA nekoliko puta izjavila da će se poboljšati na mnogim područjima.

Kako bi našim dionicima, ali i nama samima, bilo što lakše pratiti naš napredak, sastavili smo popis koji se nalazi u nastavku.

1. Aktivnija uloga u projektima na razini zajednice. Fokus na suradnji s akademskom zajednicom i povezivanju sa studentima i profesorima iz našeg područja.
2. Bolja praksa upravljanja ljudskim resursima, npr. formaliziranje fleksibilnih poslovnih aranžmana, provođenje anketa o zadovoljstvu zaposlenika, povećanje sati obrazovanja radnika i višeg rukovodstva.
3. Daljnje ozelenjivanje naših ureda i domova.
4. Tijekom 2011. godine planiramo izdati Izjavu o ljudskim pravima i predstaviti je na svojim internetskim stranicama.

Tvrtke vrlo često koriste izvješća o održivosti samo u marketinške svrhe. Iako je neosporivo da samo izvješće ima marketinški potencijal, nadamo se da ćete, čitajući naše Izvješće, shvatiti da ono za nas ima mnogo veću stratešku vrijednost. Uvijek slušamo o tužnim primjerima poslodavaca koji se loše odnose prema zaposlenicima i krše zakone te o sličnim nedoličnim praksama. Sigurni smo da za naše gospodarstvo i našu budućnost ima nade jer radimo sa i poznajemo mnoge male i srednje tvrtke slične našoj koje imaju izvrsne održive prakse, ali nemaju resurse da o tome izvještavaju. Mi u CIKLOPEI objavili smo ovo Izvješće i jer se nadamo da će naša odluka potaknuti neke druge male i srednje tvrtke da zakorače prema izvještavanju o vlastitim praksama održivosti. To je, dakako, vrlo zgodna izjava, ali mi smo spremni svoje riječi potkrijepiti djelima.

Naš odjel za ljudske resurse voljan je tijekom 2011 i 2012 godine besplatno savjetovati male i srednje tvrtke o tome kako započeti proces koji vodi do samog izvještavanja te zainteresiranim dionicima i zajednici predstaviti sam proces izvještavanja, a tvrtka će tijekom 2011 i 2012 godine nuditi popust od 20% na prijevode svih izvješća o društveno odgovornom poslovanju i drugih sličnih dokumenata.

Dajte svijetu ono najbolje što možete ponuditi i najbolje će vam se vratiti.

GRI-ove smjernice G3 – indeks sadržaja i usporedba s načelima Global Compacta

Podaci o profilu	Opis	Stranica	Objašnjenje za izostavljanje	Primjenjivo načelo Global Compacta
1.1.	Izjava najviše po redu osobe u organizaciji	1		1. i 2. načelo

Profil organizacije

2.1.	Ime organizacije	6,7		
2.2.	Primarne robne marke (<i>brandovi</i>), proizvodi i/ili usluge	6,7		
2.3.	Operativna struktura organizacije, uključujući glavne odjele tvrtke kćeri, podružnice, zajednička ulaganja i druge tvrtke u vlasništvu	6,7		
2.4.	Sjedište organizacije	6,7		
2.5.	Broj zemalja u kojima organizacija djeluje i ime na onih zemalja u kojima se odvijaju ili glavne djelatnosti ili one koje su posebno relevantne za pitanja održivosti obuhvaćena izvješćem	6,7		
2.6.	Struktura vlasničkih odnosa	6,7		
2.7.	Tržišta na kojima organizacija posluje (uključujući geografsku strukturu, sektore unutar kojih posluje i vrste kupaca/korisnika)	6,7		
2.8.	Veličina organizacije koja izvještava	6,7		
2.9.	Značajne promjene za vrijeme izvještajnog razdoblja s obzirom na veličinu, strukturu ili vlasništvo	N/A	Prvo Izvješće	
2.10.	Nagrade primljene u izvještajnom razdoblju	6,7		

Profil Izvješća i Opseg i Granica Izvješća

3.1.	Izvještajno razdoblje (npr. proračunska ili kalendarska godina) za iznesene informacije	29		
3.2.	Datum zadnjeg prethodnog izvješća (ako ga je bilo)	N/A	Prvo Izvješće	
3.3.	Izvještajni ciklus (godišnji, dvogodišnji itd.)	29		
3.4.	Kontakt-osoba zadužena za pitanja u vezi s izvješćem i njegovim sadržajem	29		
3.5.	Proces za definiranje sadržaja izvješća	2-3		
3.6.	Granica izvješća (npr. zemlje, odjeli, podružnice, zakupljeni objekti, zajednička ulaganja, dobavljači); za daljnje upute pogledajte protokol GRI-a o granici izvještavanja	3		
3.7.	Naveći svako specifično ograničenje opsega ili granice izvješća (za objašnjenje opsega pogledajte načelo potpunosti)	2-3		

Podaci o profilu	Opis	Stranica	Objašnjenje za izostavljanje	Primjenjivo načelo Global Compacta
3.8.	Osnova za izvještavanje o tvrtkama nastalim zajedničkim ulaganjima, podružnicama, zakupljenim objektima, djelatnostima povjerenima vanjskim izvršiteljima (<i>outsourced operations</i>) i drugim subjektima koji mogu znatno utjecati na usporedivost između različitih izvještajnih razdoblja i/ili između različitih organizacija	N/A	Ne postoje	
3.10.	Objašnjenje učinka svake prepravljene informacije iznesene u prijašnjim izvješćima te razlozi za takvu prepravku (npr. pripajanja/preuzimanja, promjena baznih godina/razdoblja, značajke poslovne djelatnosti, metode mjerenja)	N/A	Prvo Izvješće	
3.11.	Značajne promjene u odnosu na prethodna izvještajna razdoblja s obzirom na opseg i granicu izvješća ili metode mjerenja primijenjene u izvješću	N/A	Prvo Izvješće	
3.12.	Tablica u kojoj se navodi gdje se u izvješću nalaze pojedini Standardni podaci	25		

Upravljanje

4.1.	Upravljačka struktura organizacije, uključujući i pododbore najvišeg tijela upravljanja s posebnim dužnostima, poput određivanja strategije ili organizacijskog nadgledanja	6,7		
4.2.	Navesti ako predsjednik najvišeg tijela upravljanja ujedno ima i izvršnu funkciju unutar organizacije (i, ako je tako, navesti istu te razloge za takvu odluku)	6,7		
4.3.	Za organizacije koje imaju jedinstvenu (unitarnu) upravljačku strukturu, navesti broj članova najvišeg tijela upravljanja koji su nezavisni i/ili nisu članovi izvršne strukture organizacije	6		
4.4.	Mehanizmi kojima dioničari i zaposlenici daju preporuke ili smjernice nadzornom odboru	2,3		
4.14.	Popis dioničkih skupina koje je organizacija uključila	2,3		
4.15.	Osnova za određivanje i odabir dionika za sudjelovanje	2,3		

Podaci o profilu	Opis	Stranica	Objašnjenje za izostavljanje	Primjenjivo načelo Global Compacta
------------------	------	----------	------------------------------	------------------------------------

Pokazatelji ekonomskog učinka

EC1.	Izravna, stvorena i distribuirana gospodarska vrijednost, uključujući prihode, troškove poslovanja, naknade zaposlenicima, donacije i druga ulaganja u zajednicu, zadržanu dobit i isplate davateljima kapitala i davanja državi	9		
EC7.	Postupci za zapošljavanje domaće radne snage i udio domaćeg stanovništva u redovima višeg menadžmenta u mjestima značajnih poslovnih djelatnosti	9		7., 8. i 9. načelo
EC8.	Razvoj i utjecaj infrastrukturnih ulaganja i usluga pruženih ponajprije radi stvaranja koristi komercijalnim, nenovčanim ili pro bono angažmanom	10		2. načelo

Okolišna dimenzija

EN3.	Izravna potrošnja energije prema primarnom izvoru energije	21		7., 8. i 9. načelo
EN28.	Vrijednost značajnih novčanih kazni i ukupan broj nenovčanih sankcija zbog nepridržavanja zakona i propisa o zaštiti okoliša	21		7., 8. i 9. načelo, 2. načelo

Zapošljavanje

LA1.	Ukupna radna snaga prema vrsti zaposlenja, ugovoru o zapošljavanju i regiji 13	12		
LA2.	Ukupni broj i stopa fluktuacije zaposlenika prema dobnoj skupini, spolu i regiji 14	13		1., 2. i 6. načelo
LA15.	Povratak na posao i stope ostanka na poslu nakon roditeljskog dopusta po spolu 16	16		1., 2. i 6. načelo

Raznolikost i jednake mogućnosti

LA13.	Sastav upravljačkih tijela te struktura zaposlenika po kategorijama, prema spolu, dobnoj skupini, pripadnosti manjinskoj skupini i drugim pokazateljima raznolikosti	14		6. načelo
LA14.	Omjer osnovne plaće muškaraca i žena prema kategoriji zaposlenika	14		6. načelo

Podaci o profilu	Opis	Stranica	Objašnjenje za izostavljanje	Primjenjivo načelo Global Compacta
------------------	------	----------	------------------------------	------------------------------------

Odnosi menadžmenta i zaposlenika

LA4.	Postotak zaposlenika obuhvaćenih kolektivnim ugovorima	16		3. načelo
LA5.	Najkraće razdoblje u kojem se unaprijed obavještava o značajnim promjenama u poslovanju, uključujući i podatak jesu li ti rokovi specificirani kolektivnim ugovorima	16		1. i 2. načelo

Obuka i obrazovanje

LA8.	Programi obrazovanja, obuke, savjetovanja, prevencije i kontrole rizika namijenjeni pružanju pomoći članovima radne snage, njihovim obiteljima ili članovima zajednice glede ozbiljnih bolesti	16		
LA10.	Prosječan godišnji broj sati obuke po Zaposleniku, prema kategoriji zaposlenika	18		
LA12.	Postotak zaposlenika koji dobivaju redovitu ocjenu radnog učinka i individualnog razvoja prema spolu	22		



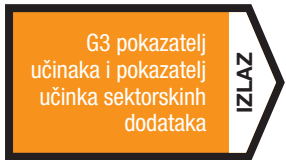
Dječji rad

HR 6.	Djelatnosti prepoznate kao one koje u značajnoj mjeri sadržavaju opasnost od slučajeva dječjeg rada te mjere poduzete radi doprinosa ukidanju dječjeg rada	23		4. i 5. načelo, 1. i 2. načelo
HR 7.	Djelatnosti prepoznate kao one koje u značajnoj mjeri sadržavaju opasnost od slučajeva prisilnog ili obveznog rada te mjere poduzete radi ukidanja prisilnog ili obveznog rada	23		4. i 5. načelo

Korupcija

SO2.	Postotak i ukupan broj poslovnih jedinica dovedenih u vezu s korupcijskim rizikom	23		10. načelo
SO3.	Postotak zaposlenika obuhvaćenih obukom o antikorupcijskim politikama i postupcima organizacije.	23		10. načelo
SO4.	Mjere poduzete kao odgovor na slučajeve korupcije	23		10. načelo

Razina prema GRI-u |

Izvešće Razina primjene	C	C+
 <p>G3 osvrta na profil</p>	Izvešće na 1.1 2.1-2.10 3.1-3.8, 3.10-3.12 4.1-4.4, 4.14-4.15	Izvešće je verificiran od vanjskoga izvora
 <p>G3 osvrta na pristup upravljanju</p>	Nije obavezan	
 <p>G3 pokazatelj učinaka i pokazatelj učinaka sektorskih dodataka</p>	Izvešće prema najmanje 10 pokazatelja učinka, uključujući barem jedan od sljedećih: društveni, ekonomski i okolišni	

* Sektorski dodaci u konačnoj verziji

Ovo izvješće pripada razini C, a Ciklopea će objavljivati izvješća na godišnjoj razini.

Izdavač:
Ciklopea d.o.o.
Međimurska 21
10 000 Zagreb
Hrvatska

Slike korištene u izvješću su vlasništvo tvrtke Ciklopea d.o.o., a ljudi na slikama su zaposlenici.



Grafičko oblikovanje i design
www.braun.hr

Fotografije: Marina Filipović Marinshe

Odgovorna osoba: Mladen Stojak - Direktor Poslovanja



Kontakt osoba za upite o informacijama u Izvješću:
Marija Vukić
voditeljica ljudskih resursa i razvoja poslovanja
Središnji ured u Zagrebu
Međimurska 21, 10 000 Zagreb
Telefon: 01/632-9990
E-mail: HR@ciklopea.com

