



Teamwork

Integrity

Passion

Innovation

IZVJEŠĆE O DRUŠTVENOJ ODGOVORNOSTI 2011

SADRŽAJ IZVJEŠĆA

Uvodni pozdrav direktorice Hendala.....	3
Sažetak izvješća.....	4
Opseg i profil izvješća.....	6
Profil kompanije.....	7
Predanost kvaliteti	8
Ekonomski pokazatelji učinka.....	9
Inovativnim metodama do očuvanja okoliša.....	11
Ulaganje u ljudske potencijale.....	14
Ulaganje u zajednicu.....	16
Ostali pokazatelji društveno odgovornog poslovanja.....	18
Pregled GRI 3 pokazatelja.....	19
Pregled pokazatelja za Global Compact.....	20

UVODNI POZDRAV DIREKTORICE HENDALA

Poštovani čitatelji,

Čast mi je predstaviti naše treće izvješće o društvenoj odgovornosti. Promjene na tržištu koje su se dogodile jasno ukazuju na važnost društveno odgovornog poslovanja i uloge kompanija na opće blagostanje u društvu. Zanemarivati vlastiti utjecaj na okolinu u kojoj djelujemo, ali i negirati utjecaj globalnih i lokalnih promjena na vlastito poslovanje danas je nemoguće i vrlo rizično ukoliko uopće želimo opstati na tržištu.

Iako se o ovoj temi uglavnom raspravlja misleći na velike kompanije koje djeluju na međunarodnom tržištu, manje kompanije itekako su osjetljive i na najmanje promjene u njihovom okruženju.

Hendal je stoga od svojih ranih početaka u devedesetima veliku važnost pridao kvaliteti svog poslovanja.

2007. godine pridružili smo se mreži Global Compact te u posljednjih 5 godina priređujemo ovo izvješće čiji je primarni cilj postaviti temelje strukturnom provođenju i planiranju društveno odgovornih aktivnosti unutar naše kompanije.

Posebnu pažnju u izvješću smo posvetili ISO standardima i kodeksima kojima osiguravamo poštivanje ljudskih prava i osiguravamo kvalitetu usluga svojim Klijentima te na taj način promoviramo cijelu industriju. Od osnivanja, 1993. godine, u Hendalu se izuzetna važnost pridaje kvaliteti te smo prva istraživačka kuća u Hrvatskoj sa ISO 20252:2006 standardom kvalitete.

Na okolišnom planu smo identificirali ključne utjecaje naše kompanije kao i cijele industrije te definirali mogućnosti za smanjenje štetnih utjecaja i modele mjerenja uspješnosti na tom području.

U izradi izvješća sudjelovalo je nekoliko zaposlenika iz različitih odjela, a struktura je postavljena prema preporukama GRI smjernica i načela.

Vjerujem da će ovo izvješće ne samo dati objektivnu sliku o Hendalu i našim naporima na području društvene odgovornosti već da će i potaknuti na odgovorno poslovanje unutar cijele istraživačke industrije.

Zahvaljujemo našim klijentima, ispitanicima i drugim partnerima na dosadašnjoj suradnji i vjeri u našu kvalitetu i način na koji obavljamo posao.

Srdačan pozdrav,

Marijana Plovanić

Direktorica

SAŽETAK

Zadnje dvije godine označila su intenzivna ulaganja u 2 segmenta:

- osiguranje kvalitete poslovanja
- nove proizvode i nove tehnologije

Danjim radom na postavljanju standarda kvalitete kroz ISO 20252:2006 osigurali smo kvalitetu i standarde proizvoda, odnosno usluge koju dajemo. Osim toga ostvarili smo i uvjete za zaštitu tajnosti podataka ispitanika, te postavili standarde zaštite ljudskih prava posebice ispitanika.

Novi proizvodi i ulaganja u nove tehnologije omogućile su nam ekološku uštedu, pogotovo kada govorimo o korištenju papira, kao i razvoj cjelokupnog poslovanja. Ulaganjem u anketiranje putem kompjutera (CAPI) značajno smo smanjili broj projekata u kojima se koristi papir.

Kod ulaganja u zajednicu započeli smo nove projekte ulaganja i različite modele ulaganja kako bi potaknuli veći broj ljudi da se uključi u projekte. Henda se fokusira na dva ključna područja djelovanja u zajednici: kroz suradnju sa znanstvenim institucijama te kroz pomoć posebno ugroženim skupinama. U 2011. posebno smo se fokusirali na djecu i mlade kroz pro-bono projekte za udrugu e-student i SOS dječje selo Hrvatska te donacije dječjem odjelu bolnice Rebro i dječjim vrtićima.

Nakon završenog procesa pripreme ovog izvješća definirali smo i ciljeve za iduće razdoblje. Osim održavanja već dostignutih standarda i kontinuiranog poboljšanja istih, mnoge su se opcije otvorile kada govorim o smanjenju utjecaja našeg poslovanja na okoliš. U svijetu se razvija niz novih tehnologija koje u našoj industriji možemo lako primijeniti pa je smanjenje štetnog utjecaja na okoliš jedan od najvažnijih ciljeva za iduće razdoblje.

S obzirom na to da smo zaposlenike već definirali kao naš najznačajniji kapital nastavit ćemo ulaganja u poboljšanje radnih uvjeta kako bi stvorili što bolju i poticajnu radnu atmosferu pogotovo u ovim kriznim vremenima.

Istraživanje je baza za razvoj znanja na osnovu kojih se razvija poslovanje. Ulaganje u znanost i kreiranje znanja na području društveno odgovornog poslovanja osnova je našeg ulaganja u zajednicu za buduće razdoblje.

Poticanje naše okoline na putem vlastitih sredstava promocije i kroz poslovnu i druge oblike suradnje dio je planiranih aktivnosti na područjima gdje smo do sada postigli značajne rezultate.

Vjerujemo da ćemo na ovaj fokusirani način uspjeti postići izuzetne uspjehe u svom poslovanju i da će naš utjecaj na našu okolinu biti pozitivan i motivirajući.

OPSEG I PROFIL IZVJEŠĆA

Hendal se pridružio UN Global Compact-u 2007. godine čime se definirao odnos Hendala prema društveno odgovornom poslovanju na strukturirani način i time naglasilo nastojanje da se društvena odgovornost inkorporira u planiranje poslovnih procesa kako bi se osigurao kontinuirani napredak okolini u kojoj djelujemo. Ovo je treće Hendalovo izvješće o društveno odgovornom poslovanju koje uključuje poslovnu godinu 2010. i 2011., odnosno nastavljamo koristiti dvogodišnji ciklus izvještavanja.

Pri definiranju sadržaja i opsega izvješća potpomognuli smo se GRI 3 načelima za izvještavanje kao i očekivanjima i interesima dionika koje smo definirali radionicama unutar kompanije kao i anketiranjem dionika. Kao ključne dionike u našem poslovanju definirali smo u sljedeće skupine:

- klijenti
- zaposlenici
- anketari (kao dobavljači usluge)
- ispitanici
- lokalna zajednica
- dobavljači

Tijekom izrade izvješća Hendal je analizirao sve pokazatelje učinka, od kojih su neki sadržani u izvješću, a druge se promatralo kao mogućnosti za postavljanje ciljeva za naredno razdoblje. Temelji se na C razini primjene GRI Okvira za izvještavanje o održivosti.

		Sukladno 2009	C	C+	B	B+	A	A+
Obvezno	Samoočitovanje		<input checked="" type="checkbox"/>	Izvješće verificirano od vanjskog izvora		Izvješće verificirano od vanjskog izvora		Izvješće verificirano od vanjskog izvora
Proizvoljno	Provjereno od treće strane							
	Provjereno od GRI-a							

PROFIL KOMPANIJE

HENDAL je najveća domaća agencija za istraživanje tržišta u 100% hrvatskom vlasništvu koja prati svjetske trendove u istraživačkoj industriji.

•...biti najcjenjeniji partner za istraživanje u regiji pružajući inovativna rješenja i dodanu vrijednost

Vizija



•...omogućiti klijentima pobjedničke odluke temeljene na stvarnom uvidu na tržište

Misija

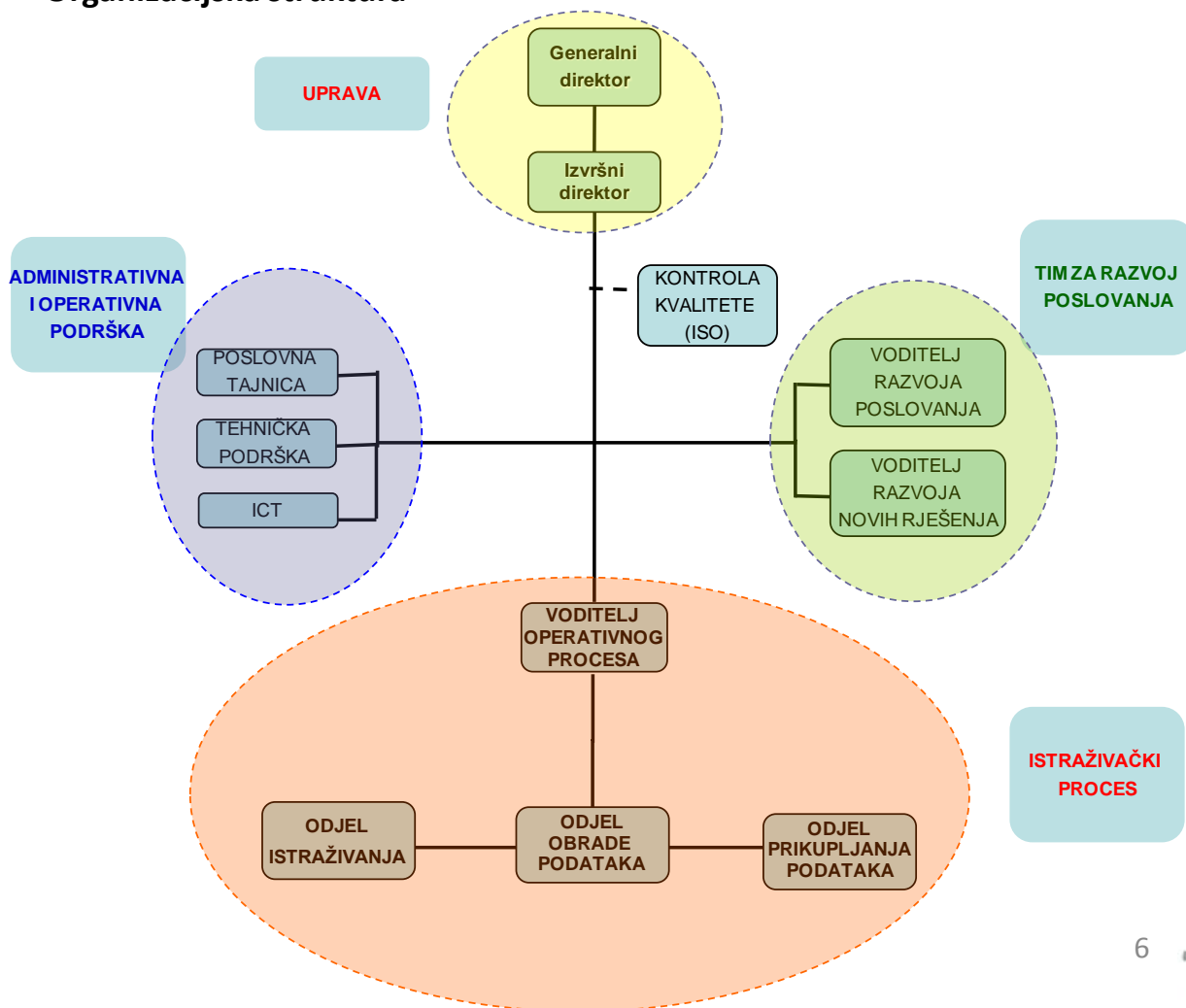


• Integritet...
• Strast...
• Inovacije ...
• Timski rad...

Vrijednosti



Organizacijska struktura



Od osnivanja, 1993. godine, u agenciji se izuzetna važnost pridaje kvaliteti pa je tako **HENDAL prva istraživačka kuća u regiji sa ISO 20252:2006 standardom kvalitete, a i prva u Hrvatskoj sa ISO 9001 standardom kvalitete.** Strateška smjernica HENDAL – a, kojom se znatnije započelo u 2011. godini otvaranjem ureda u Beogradu, je **širenje poslovanja u regiju**, te nastavak djelovanja Hendala kao partnera kompanijama u Hrvatskoj. U 18 godina iskustva Hendal je razvio niz metodologija kojima pokriva sva područja istraživanja kao i sve industrijske grane.



Od samih svojih početaka agencija je djelovala i bila ocijenjena od strane korisnika kao “najinovativnija” agencija na tržištu. 2010 smo registrirali HrCatibus kao vlastiti proizvod koji se pokazao kao vrlo korisan alat jer omogućuje klijentu kontinuirano praćenje različitih elemenata marke te je moguće saznati odgovore na neka jednostavna pitanja vrlo brzo i po prihvatljivoj cijeni. Također smo pokrenuli istraživanje Nacionalnog indeksa sreće i Web viewera. U 2010. smo dodatno proširili naša istraživanja i na Srbiju otvaranjem podružnice u Beogradu. U naredne dvije godine planiramo se ponovo okrenuti klijentima te izraditi napredniju verziju edukacije za klijente, izraditi aplikaciju za automatsku izradu grafova, razviti skraćenu verziju Brand Performance® trackera (Indeksi) i dva nova proizvoda (Meme-identifikacija najčešće spominjanih pojmova u kvalitativnim istraživanjima te Brand & Product test u kvantitativnom području istraživanja).

Hendalovi proizvodi

- AdVisor® Copy test & Campaign tracker
- Brand Performance® tracker
- HR Omnibus® (nacionalno reprezentativni uzorak)
- Hrvatski indeks optimizma®
- Analiza dvostruke važnosti®
- HLIPO - Hendal Liderov Indeks Optimizma®
- Hendal 3D Segmentation®
- Dinamika industrije
- Indeks zadovoljstva trgovačkim lancima
- HrCatibus® (nacionalno reprezentativni uzorak)
- HRPOS simulator
- Istraživanje s testnom i kontrolnom skupinom
- Nacionalni indeks sreće
- HIO
- Web Viewer

Više o našim uslugama i proizvodima kao i samom istraživanju možete naći na: www.hendal.hr

PREDANOST KVALITETI

Poštivanje istraživačkih kodeksa kao i standarda izuzetno je važno načelo poslovanja Hendala.

Kao član [ESOMAR](#)-a , direktorica Nevenka Hendrih, promiče ESOMAR-ov najnoviji kodeks koji propisuje etička načela za provedbu istraživanja tržišta, posebice zaštitu ispitanika s posebnim naglaskom na djecu i mlade.

Hendal poštuje pravila i načela **ISO standarda 20252:2006** koji je prilagođen posebno za istraživačku industriju. Norma ISO 20252:2006 postavlja strože i opsežnije zahtjeve na istraživanje. Na globalnoj i regionalnoj razini ova norma Klijentima omogućuje jednake standarde provedbe u svim zemljama u kojima se istraživanje provodi. Osnovne naglaske norma stavlja na strože postupke kontrole rada anketara te intenzivnu suradnju s naručiteljima istraživanja kako bi se osigurala najviša razina kvalitete. Dodatna pažnja pridaje se povjerljivosti istraživanja i tajnosti podataka. Osim toga ISO standardom je propisan i pravilnik o radu u kojem su sadržane politike zapošljavanja, zaštite na radu, kao i zaštita prava i dostojanstva radnika te niz drugih politika koje svaki radnik dobiva prilikom sklapanja ugovora o radu.

U skladu s ovim naporima da poštuje sva etička načela i standarde kvalitete u svom poslovanju Hendal je otišao i korak dalje ka postavljanju viših standarda u svom poslovanju i priključio se **Global Compact**-u u ožujku 2007.g. s ciljem unaprjeđenja svog poslovanja na 10 načela Global Compact-a.

Uključenost u strukovne inicijative daje nam mogućnost kontinuiranog napretka i učenja pa smo tako i članovi međunarodne istraživačke mreže Global Market Research. Članstvo u [Global Market Research](#) grupi omogućuje HENDAL - u jednostavan pristup tržištima u 40 zemalja svijeta. Na nacionalnoj razini Hendal surađuje sa istraživačkim agencijama putem udruženja unutar HGK ponajviše na razvoju i promociji istraživačke industrije u Republici Hrvatskoj.

2011. godine suosnivači smo nove udruge na hrvatskom tržištu koja ima za cilj promicanje ideje o važnosti kulture odgovornih poslovnih odnosa za uspješnost poslovanja – Udruga za promicanje kulture u poslovanju (KUP)



EKONOMSKI POKAZATELJI UČINKA

Poslovne prijetnje i mogućnosti

Izuzetna konkurentnost na tržištu istraživanja kao i ulazak međunarodnih istraživačkih kuća na domaće tržište potaknulo nas je na još kvalitetniji razvoj kako proizvoda, tako i procesa rada te ljudskih potencijala.

Osnovni pokazatelji

U 2008. godini se broj zaposlenika u Hendalu vratio na razinu prije 2006. godine kada je došlo do većeg porasta. Trend je bio u skladu sa tadašnjim recesijskim okruženjem. Isti broj zaposlenika je zadržan i u 2009 što je predstavljalo znatan uspjeh s obzirom na daljnje povećanje krize na svim planovima i područjima kako u RH tako i u svijetu te na dodatno smanjenje prihoda Hendala.

	2008	2009	2010	2011
Prihodi	7.405.168,00 kn	6.723.619,00 kn	7.825.991,00 kn	7.164.668,00 kn
Broj zaposlenika	20	20	23	18
Broj istraž. projekata	194	178	203	267

Izvori: Godišnje financijsko izvješće za 2008., 2009., 2010 i 2011., knjiga projekata i izlazni računi za 2008., 2009., 2010. i 2011.

Hendal je tijekom 2010. značajno povećao broj zaposlenika, te je time došlo i do porasta prihoda te obujma poslovanja (broja projekata). U 2011. dolazi do smanjenja broja zaposlenika uz manji pad prihoda. Broj projekata raste, no radi se o manjim cjenovno povoljnijim projektima. Navedeno je u skladu sa i dalje nestabilnom situacijom te recesijskim okruženjem.

EKONOMSKI POKAZATELJI UČINKA

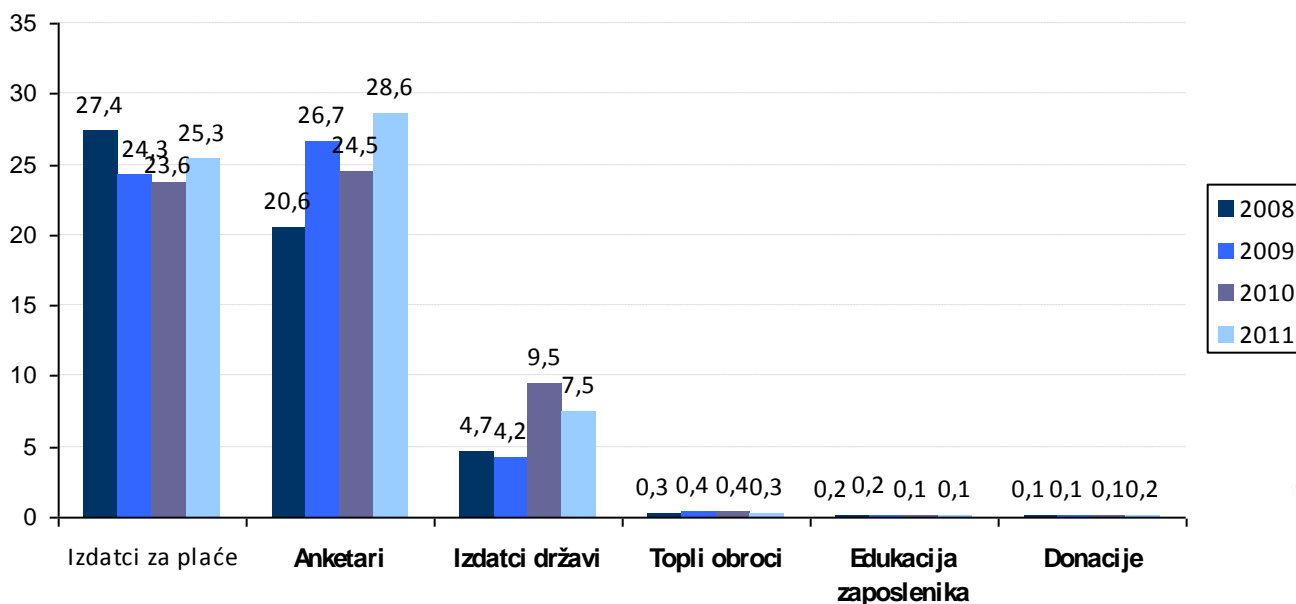
Raspodjela ključnih troškova

HENDAL smanjuje utjecaj recesije raznim instrumentima održavanja poslovanja, a između ostalim i čvrstim upravljanjem troškova. I dalje se ulaže u edukaciju i zadovoljstvo zaposlenika kao pokretača poslovanja.

Smanjenje udjela troškova edukacije zamijenjeno je nizom besplatnih edukacija koje su omogućene zaposlenicima, te prijenosom znanja od strane starijih istraživača i voditelja projekata.

Restrukturiranje anketarske mreže doprinijelo je porastu troškova u ukupnom udjelu, no povećanjem kvalitete radi tog poteza smanjio se broj sati rada unutar odjela prikupljanja i obrade podataka.

Raspodjela ključnih troškova

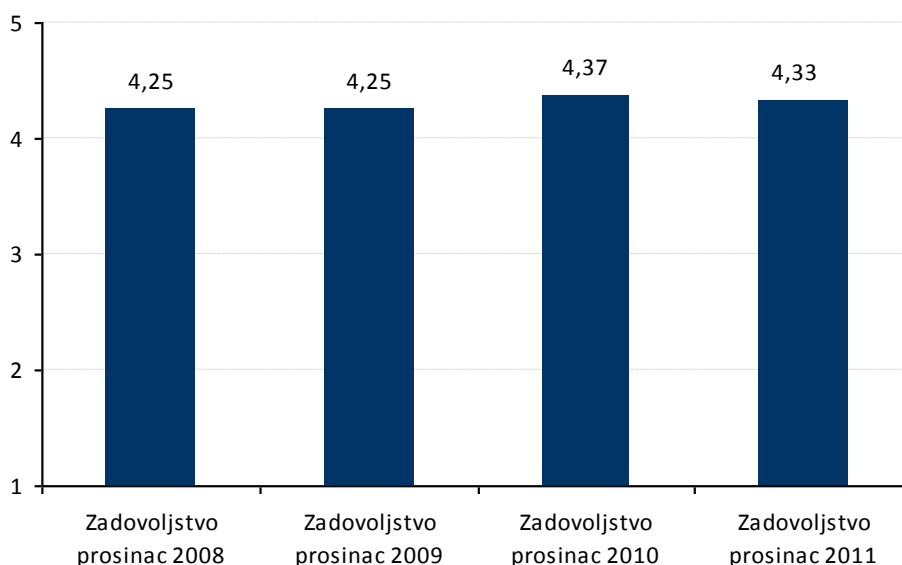


Postignuća

Projekt edukacije klijenata koji je uveden u 2009. godini jer je u vrijeme krize klijentima bilo moguće ponuditi jedino besplatnu edukaciju kojom smo s njima zadržali kontakt te istovremeno radili na njihovom usavršavanju u razumijevanju rezultata istraživanja nastavljen je i u 2010. te 2011. godini. Imali smo ukupno preko 100 polaznika edukacije u manjim grupama. U naredne dvije godine planiramo osmisliti napredniju verziju edukacije za klijente.

Vjerujemo da je upravo to rezultat zadržavanja visokog zadovoljstva klijenata (4,3 na skali od 1 do 5) unatoč smanjenom obimu posla.

Opća ocjena zadovoljstva klijenata



Tijekom posljednje dvije godine nastavili smo korištenje conjointa, HRPOS simulatora, istraživanja sa testnom i kontrolnom skupinom, lansirali i registrirali smo HrCatibus® te razvili i lansirali dva nova proizvoda: Nacionalni indeks sreće i Web viewer.

HrCatibus®

Kontinuirano sindicirano CATI istraživanje na nacionalno reprezentativnom uzorku populacije RH.

Nacionalni indeks sreće

Indeks koji Hendal provodi u suradnji sa Banka Magazinom, a mjeri kvalitetu života u RH.

Web viewer

Proizvod za pregled rezultata putem weba koji klijentu omogućuje jednostavno i brzo dolaženje do potrebnih podataka i jednostavnih analiza.

INOVATIVNIM METODAMA DO OČUVANJA OKOLIŠA

Financijske posljedice klimatskih promjena na naše poslovanja nismo računali, ali smo analizirali utjecaj naše industrije na okoliš, mogućnosti za smanjenje tog utjecaja, te mogućnosti za smanjenje korištenja određenih materijala kojima štetno utječemo na okoliš što u konačnici dovodi i do financijske uštede.

Analizirajući Hendalov utjecaj i utjecaj istraživačke industrije na okoliš zamijetili smo da je najštetniji utjecaj onaj u korištenju papira tijekom prikupljanja podataka. Naše aktivnosti na području okolišne dimenzije tako su se fokusirale na smanjenje korištenja papira i njegovo recikliranje.

Malo po malo gradimo Hendalovu šumu. **Hendalova šuma** sastoji se od broja stabala koje smo uspjeli uštedjeti kroz aktivnosti koje provodimo tijekom godina i mjerilo je našeg uspjeha i utjecaja na okoliš.

Ulaganje u nove metodologije

Hendal je još 2004.g. u svoje poslovanje inkorporirao računalni sustav Warp-it koji nam je omogućio razvoj CATI i On-line metoda prikupljanja podataka te smo na taj način smanjili broj projekata u kojima se koristi papirnati upitnik.

Osim toga ulaganjem u prijenosna računala dodatno smo smanjili korištenje papira, a istovremeno zadržali sve prednosti anketiranja licem u lice sa ispitanikom. U 2007. godini smo pokrenuli i online istraživanja što je dodatno utjecalo na smanjenje korištenja papirnatih upitnika. U 2009. godini smo uvođenjem palm-ova smanjili potrošnju papira i kod kraćih istraživanja na ulici/u shopping centrima i sl, a također smo i investicijom u Autoduplex printere omogućili dodatnu štednju dvostranim printanjem. 2010. godina dodatno smanjuje korištenje papira u relativnom omjeru jer pokretanje HRCatibusa® dodatno preusmjerava projekte na trenutačni računalni unos anketa.

Recikliranje

Sav papir koji se koristi u agenciji odvajanjem smeća ide na recikliranje kao i sve plastične boce. S obzirom na povećano korištenje informatičke tehnologije izričito pazimo i na pravilno odlaganje potrošenih tonera, te zastarjele opreme. Kako se u 2010. i 2011. dodatno smanjio broj papir-olovka anketa, te istraživanja licem u lice na centralnoj lokaciji, a povećao broj telefonskih anketa, smanjili smo otpad, a time i potrebu za recikliranjem papira te plastike.



Rezultati - U dvogodišnjem razdoblju (2010- 2011) pošteđeno najmanje dodatnih 28 stabala!!!

U 2010. se radi recesije malo smanjilo ulaganje u kompjutersku tehnologiju, no isto se nadoknadilo u idućoj godini. Cilj ulaganja u nove metodologije bio je smanjiti udio papirnatih upitnika u projektima:

	2008	2009	2010	2011
Ulaganje u kompjutersku tehnologiju	123.820	226.740	182.603	278.385

	2008	2009	2010	2011
Udio papirnatih projekata u ukupnom broju projekata	27%	21%	13%	12%
Broj anketa u svim papirnatim projektima	26.165	18.488	22.005	8.300

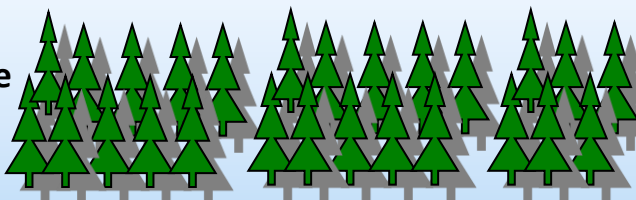
Na osnovu prosječnog broja A4 papira koji se potroši na jedan papirnat upitnik (prosjeak 25 listova po anketi) i broja smanjenja anketa u 2009. godini (7677) izračunali smo da smo tijekom 2009. godine uspjeli smanjiti trošak papira za otprilike 191.925 komada A4 papira što u prosjeku iznosi cca 16 stabala godišnje (procijenjeno je da se od jednog celuloznog drva napravi oko 12 000 listova standardnog papira za pisanje ili ispisivanje). Iako se u 2010. broj papirnatih anketa povećao, u relativnom omjeru se znatno smanjio (sa 21% na 13%). U 2011. se omjer još malo smanjio i došao na 12% te se broj papirnatih anketa u odnosu na 2010 smanjio za čak 13.705 anketa tj. Hendal je u 2011. dodatno spasio nešto više od 28 novih stabala.

U 2009. smo započeli s recikliranjem informatičkog otpada na za to prikladna mjesta, a u 2010. sa mjerenjem količine recikliranog papira. U periodu od 2010. do 2011. se udio recikliranog papira smanjio za više od 70% (sa 710 kg na 200 kg) što je sukladno smanjenju "papirnatih" istraživanja i stalnoj edukaciji zaposlenika o smanjenju nepotrebnog ispisa i većem korištenju elektroničkih zapisa.

Planovi za 2010/2011

- Dalje smanjivati broj akcija sa papirnatim upitnicima kroz smanjenje ponuda takvih istraživanja
- Edukacija zaposlenika o racionalnom korištenju energije, papira i drugih resursa te daljnje poticanje svoje okoline na štednju energije i materijala
- Promocija vlastitih primjera za primjenu u industriji

**Saldo
Hendalove
šume:
54**



Pomozite nam u naporima da sačuvamo što više stabala i učinimo našu šumu većom. Nemojte printati ovo izvješće. Hvala!

ULAGANJE U LJUDSKE POTENCIJALE

Edukacija zaposlenika

Osnova razvoja kompanije koja se bavi uslužnom djelatnošću jeste edukacija i razvoj kompetencija zaposlenika te kompanije. Tijekom 2006. i 2007. smo se tako fokusirali na edukaciju voditelja projekata kako na području istraživanja tako i na području komunikacijskih vještina, pogotovo tijekom 2006. godine. U 2008. i 2009. godini fokus je bio na edukaciji ISO standarda kompanije posebno za nove zaposlenike Hendala, a pokrenut je i niz besplatnih edukacija za zaposlenike što je u doba recesije omogućilo kontinuiran rad na osposobljavanju kadra. U 2010. i 2011. godini su dodatno provedene interne radionice radi prijenosa istraživačkog znanja.



Trošak edukacije u kn			
2008.	2009.	2010	2011
106.014,00	23.022,00	49.061,00	69.844,00

Zaštita života, zdravlja, prava i dostojanstva radnika

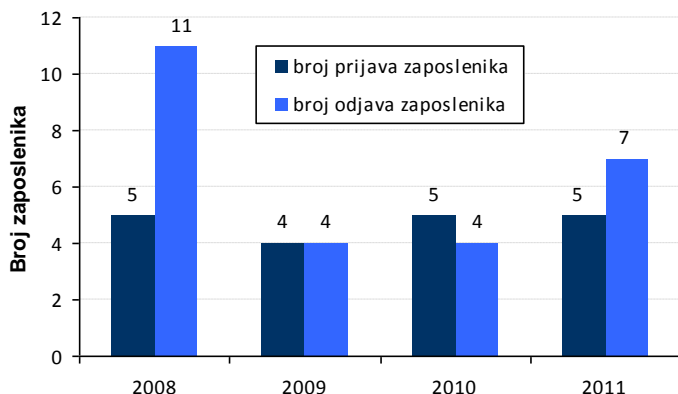
Zaštita zaposlenika definirana je Henda-ovim Pravilnikom o radu kojeg svaki zaposlenik dobije prilikom potpisivanja ugovora o radu, a kojim je ujedno i postavljena osoba zadužena za zaprimanje pritužbi u vezi bilo kakve povrede života ili zdravlja te prava i dostojanstva radnika. Do sada nije prikupljena niti jedna pritužba zaposlenika.

Radi očuvanja zdravlja Henda je pokrenuo i program prehrane na radnom mjestu, te zaposlenicima osigurao topli obrok kojeg Henda sufinancirao u 40% iznosu u 2010. godini, dok je u 2011. godini uvedena predstava za djecu zaposlenika s prigodnim poklonima u vrijeme blagdana u prosincu.

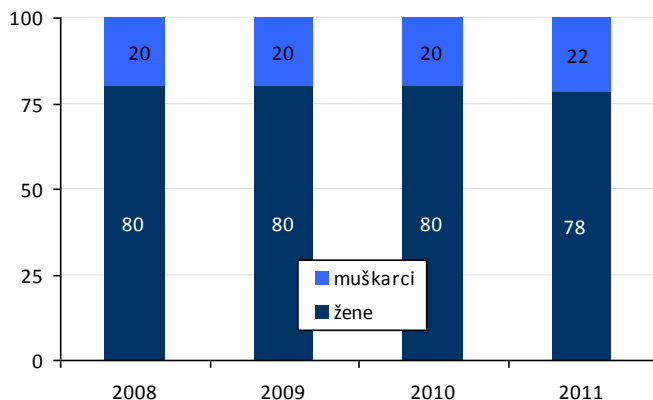
Henda posluje uz poštivanje pozitivnih zakonskih propisa koji zabranjuju dječji rad, te zabranjuju prisilni ili obvezatni rad. Pri upravljanju ljudskim resursima poštuju se načela jednakopravnosti i ujednačenih kriterija pa nisu zabilježeni slučajevi diskriminacije na osnovi spola, rase, dobi, nacionalne pripadnosti, političkih ili vjerskih uvjerenja ili drugih oblika diskriminacije.

Ostali pokazatelji iz područja radnih odnosa

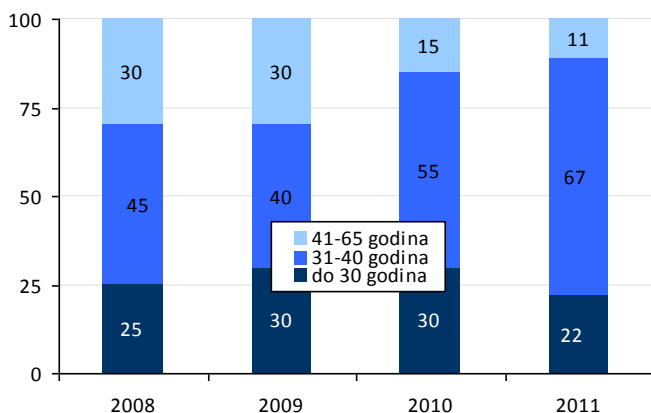
Fluktuacija zaposlenika



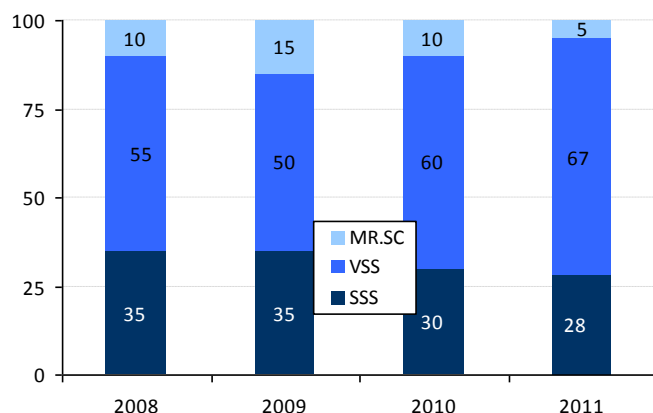
Raspodjela zaposlenika po spolu



Raspodjela zaposlenika po dobi



Raspodjela zaposlenika po obrazovanju



Zadovoljstvo zaposlenika

U ISO standardu propisano je i godišnje istraživanje zadovoljstva zaposlenika koje je prvi put provedeno tijekom svibnja 2007., a pomoglo je kod postavljanja ciljeva za unaprjeđenje organizacije rada i daljnjeg razvoja zaposlenika u narednoj godini.

Planovi za razvoj zaposlenika i radnih odnosa:

- Zbog velikog broja mladih žena i omogućavanja da naši zaposlenici mogu lakše organizirati svoj obiteljski život omogućiti izmjene u radnom vremenu prema zahtjevima zaposlenika
- Više internih i eksternih radionica za edukaciju zaposlenika
- Sustavno vrednovanje učinka zaposlenika razvojem sustava bonusa

ODGOVORNOST ZA PROIZVOD

Kada govorimo o odgovornosti za proizvod u duhu istraživačke industrije treba imati na umu da je rezultat našeg rada podloga kompanija za donošenje strateških odluka. S obzirom na odgovornost koja leži na tim podacima izuzetno je važno osigurati njihovu točnost.

Uspjeh istraživanja tržišta ovisi u svojoj biti o povjerenju javnosti – da je ono provedeno iskreno, objektivno i bez neželjenih nametanja ili štete za sudionike.

Iz tog razloga i **ISO 20252:2006** i **ESOMAR kodeks** propisuju niz radnji kojima:

- Štitimo tajnost podataka istraživanja
- Pravilno definiramo ciljeve i sadržaj istraživanja za Klijenta
- Osiguravamo kvalitetu i točnost podataka edukacijom anketara
- Štitimo prava ispitanika i njihove osobne podatke
- Štitimo slobodu istraživača u traženju, dobivanju i objavljivanju informacija (kako je definirano u članku 19. Međunarodne povelje Ujedinjenih Naroda o građanskim i političkim pravima)

Do sada nismo imali niti jednu pritužbu u vezi s povredama privatnosti Klijenta ili ispitanika.



Istim kodeksima i standardima propisane i upute o označavanju ponuda, te informacije koje se moraju dati Klijentu pri isporuci proizvoda. Tim standardima podliježu sve ponude i svi projekti koje realiziramo. Pridržavanje tih uputa provjerava se dva puta godišnje tijekom interne i vanjske revizije po proceduri Iso standarda.

U slučaju da se za vanjska tržišta koriste druge agencije kao dobavljači, upiti za ponudu se šalju agencijama članicama ESOMAR-a kako bi se osigurali jednaki standardi i u drugim zemljama, te se prema ISO standardu od dobavljača zahtjeva da provede jednake procedure osiguranja kvalitete kao što to činimo u matičnoj zemlji.

Više o ESOMAR kodeksu i ISO standardu možete naći na našim stranicama: www.hendal.hr.

ULAGANJE U ZAJEDNICU

Istraživanja na području DOP-a

U analizi našeg doprinosa zajednici i što možemo učiniti kako bi doprinijeli razvoju društveno odgovornog poslovanja na prvom mjestu smo stavili upotrebu istraživanja u svrhu znanstvenog i praktičnog doprinosa odgovornom poslovanju kao i održivosti.

Tako smo u 2011. godini proveli istraživanje imagea tvrtki za dodjelu nagrade Zlatni indeks, istraživanje za Kampanju Klub prijatelja za SOS Dječje selo Hrvatska, nastavili sa HIO i HLIPO projektima i uveli praksu proučavanja nacionalno zanimljivih tema na mjesečnoj bazi čiji rezultati se objavljuju u medijima:

- e-student istraživanje - image tvrtka među studentima za dodjelu nagrade Zlatni indeks
- istraživanje za Kampanju Klub prijatelja za SOS Dječje selo Hrvatska
- HIO – *Hendalov* indeks optimizma®
- HLIPO – *Hendal* Liderov indeks poslovnog optimizma
- Nacionalno zanimljiva pitanja u okviru HrCatibusa®



	2008-2009	2010-2011
Broj ljudi na pro-bono projektima	3	5
Broj utrošenih sati na sve pro-bono projekte	128	356
Direktni troškovi	160.000	340.000
Ukupna vrijednost pro bono projekta	202.000,00 kn	44.500,00 kn

Broj sati provedenih na pro bono projektima se u odnosu na prethodno razdoblje povećao za više od 2,5 puta, a direktni troškovi vrijednost projekta za nešto više od 2 puta. Kao i do sada, za potrebe naših Klijenata provodili smo istraživanja na području DOP-a koji se razlikuju prema potrebama klijenata i svrsi istraživanja:

Istraživanja smo fokusirali na 4 najvažnija područja:

- Partnerstvo/Doniranje
- Zadovoljstvo dionika
- Percepcija društveno odgovornih aktivnosti poduzeća u javnosti
- Analiza društveno odgovornih akcija i proizvoda kod potrošača, posebice utjecaj na kupnju

Donacije u 2010. i 2011. godini

Udruga slikara koji slikaju ustima ili nogama

Međunarodna udruga umjetnika slikara koji crtaju i slikaju nogama ili ustima djeluje od 1956. godine sa sjedištem u Liechtensteinu. Udruga ima oko 570 članova. Osnivač i prvi predsjednik te udruge bio je Arnulf Erich Sregmann (1912-1984), a od 1985. godine predsjednica je Marlyse Tovae (Ženeva). U različitim dijelovima svijeta žive umjetnici koji, radi tjelesnog oštećenja, rišu svoje umjetnine ustima ili nogama. Njihova tjelesna manjkavost im ne dopušta da pri stvaranju slika rabe ruke. Do sada su bili prepušteni sami sebi. Njihovi tjelesni nedostaci su ih dodatno sputavali u uspostavljanju odnosa koji bi im omogućili da svoja djela prodaju u trgovinama. Udruga pruža temeljne preduvjete samostalnosti te da se umjetnici bez velikih odricanja posvete umjetnosti. Udruga stipendira umjetnike početnike koji slikaju ustima i nogama. Radi gospodarskih pogodnosti i stabilnih političkih odnosa te s obzirom na međunarodni značaj udruge za sjedište udruge odabrana je Kneževina Liechtenstein.

Kuća susreta Tabor

Tabor je kuća za katoličke duhovne susrete. U organizaciji kuće najčešće su to duhovne obnove zvane "seminari" ozdravljenja i oslobođenja, ali isto tako često i za osnovno kršćansko iskustvo, pa zatim seminari obraćenja, te biblijski, franjevački, euharistijski i slično. Većinu seminara takve vrste vodi fra Zvezdan Linić. S njim je u Taboru i svećenik fra Remigije Mlinarić. Osim njih funkcioniranje Tabora osigurava i lijep broj poslužitelja, tj. laika, vjernika koji svoje vrijeme i dobru volju rado darivaju svemu onome čemu ova kuća služi.

Udruga ljudsko dostojanstvo

Udruga ljudsko dostojanstvo je udruga za promicanje bolje kvalitete života. Udruga okuplja volontere, nezaposlene, umjetnike i sve one koji žele sudjelovati u aktivnostima udruge. Cilj udruge je organiziranje dostupnih resursa kako ljudskih tako i materijalnih sa ciljem pružanja pomoći, članovima udruge kao i sire društvene zajednice na rješavanju problema egzistencije i razvoja vlastitih potencijala te tako doprinijeti poboljšanju života općenito kao i svakog pojedinca.

Zaklada biskup Josip Lang

Svrha Zaklade jest trajno pružanje novčane i drugih oblika potpore starim, nemoćnim i bolesnim osobama kao i promicanje povlaštene ljubavi za siromašne. Svrha je Zaklade promicanje pravde u prijateljstvu i suživotu sa siromasima. Svrha Zaklade je i davanje inicijative, kao i samo osnivanje te organiziranje staračkih domova, te prihvatilišta za najnemoćnije. Zaklada "Biskup Josip Lang" je ostvarenje snova i želja p. Antuna Cveka koji se već 30 godina brine za stare, bolesne i napuštene osobe. Uvidjevši da bi se organiziranom akcijom moglo puno više pomoći takvim osobama, uz pomoć svoje redovničke zajednice, Družbe Isusove i odobrenjem državnih vlasti, Crkvenih poglavara i suradnjom vjernika laika osniva Zakladu 2002. godine.

Ostale donacije u Hendalu: Unicef, Udruga za promicanje obrazovanja Delfin, plesni klub Lana, Bolnica Rebroy, Humanitarna zaklada, pomoć bolesnoj Ines Habek, Donacija za Unije, dječji vrtić En ten tini i mnoge druge.

OSTALI POKAZATELJI DRUŠTVENO ODGOVORNOG POSLOVANJA

Korupcija

Pitanje korupcije riješeno je pravilnikom o radu kojim su obuhvaćeni svi zaposlenici. Kršenje ovog pravilnika smatra se teškom povredom na radu koja povlači disciplinske mjere uključujući prestanak radnog odnosa. Do sada nismo zabilježili niti jedan incident vezan uz korupciju.

Lojalna konkurencija

ESOMAR kodeks nalaže pravila lojalne konkurencije kao jedno od temeljnih načela kojih se svi potpisnici moraju pridržavati. Do sada nismo zabilježili niti jedan incident vezan uz nelojalnu konkurenciju.

Planovi za razvoj aktivnosti na području ulaganja u zajednicu i tržišnog natjecanja:

- Promocija ESOMAR kodeksa i ISO 20252:2006 standarda u svom poslovnom okruženju
- Ulaganja kroz pro-bono istraživanja u znanost i razvoj znanja o društveno odgovornom poslovanju
- Razvoj suradnje sa znanstvenim institucijama
- Promoviranje volonterskog rada unutar kompanije
- Nastavak doniranja s fokusom na djecu i ugrožene skupine

[VAŽNO: vaši komentari o ovom izvješću](#)

PREGLED GRI 3 POKAZATELJA

	Lokacija u tekstu
Strategija i analiza	
1.1	Str. 3
1.2	Str. 4
Organizacijski profil	
2.1 – 2.10 (osim 2.8)	Str. 6, 7
2.8	Str. 9
Parametri izvješća	
3.1 – 3.8	Str. 5
3.10 i 3.11 – nije primjenjivo	
3.12	Str. 5
Upravljanje, obveze i uključenost	
4.1 – 4.4	Str. 8
4.8	Str. 8
4.12 - 4.16	Str. 8
Pokazatelji ekonomskog učinka	
EC 1	Str. 9
EC 2	Str. 11
EC 8	Str. 16
EC 9	Str. 10
Okolišni pokazatelji učinka	
EN 26	Str. 11, 12
EN 30	Str. 12
Društvena dimenzija	
LA1	Str. 6
LA2	Str. 14
LA11	Str. 13
HR4	Str. 13
SO1	Str. 16, 17
SO7	Str. 18
PR3	Str. 15
PR5	Str. 10
PR6	Str. 15
PR8	Str. 15

PREGLED POKAZATELJA ZA GLOBAL COMPACT

Global Compact načela	Lokacija u tekstu
<ul style="list-style-type: none"> •Ljudska prava •1. načelo Tvrtke bi trebale podupirati i poštivati zaštitu međunarodnih ljudskih prava unutar svog područja utjecaja •2. načelo pobrinuti se da ne sudjeluju u kršenjima ljudskih prava 	<p>Str. 15</p> <p>Str. 15</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Radna prava •3. načelo Tvrtke bi trebale podržavati slobodu udruživanja i stvarno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje •4. načelo dokidanje svih oblika prisilnog rada •5. načelo stvarno ukidanje dječjeg rada •6. načelo ukidanje diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i izborom zanimanja 	<p>Str. 13</p> <p>Str. 13</p> <p>Str. 13</p> <p>Str. 13</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Okoliš •7. načelo Tvrtke bi trebale podupirati predostrožan pristup izazovima na području okoliša •8. načelo pokrenuti inicijative radi promicanja veće odgovornosti prema okolišu •9. načelo poticati razvoj i širenje tehnologija neškodljivih za okoliš 	<p>Str. 11</p> <p>Str. 11,12</p> <p>Str. 11</p>
<ul style="list-style-type: none"> •Borba protiv korupcije •10. načelo Tvrtke bi trebale raditi na suzbijanju korupcije u svim njenim oblicima, uključujući iznudu i podmićivanje 	<p>Str. 18</p>