



JUBMES banka a.d. Beograd

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

## IZVEŠTAJ O NAPRETKU

April 2019.

Izvršni odbor

Beograd, 9. april 2019. godine

## ***IZJAVA O STALNOJ PODRŠCI***

U novom desetom Izveštaju o napretku JUBMES banke prezentiramo osnaženu i zrelu fazu primene principa društveno odgovornog poslovanja i održivog razvoja koje integralno-holistički sagledavamo u strateškom i razvojnom smislu.

Ove godine obeležavamo četiri decenije od osnivanja JUBMES banke. Jubilej nas simbolično podseća na sve izazove koji su pratili istorijat naše institucije. Kreativno i operativno odgovarati na izazove i zahteve dinamičnog poslovnog okruženja je stalna misija svih generacija JUBMES banke. Osnovna karakteristika svih evolutivnih faza u poslovanju Banke je da se potvrđujemo kao visoko konkurentna finansijska institucija, koja pruža široku paletu tradicionalnih i inovativnih bankarskih proizvoda i usluga prilagođenih potrebama svojih klijenata (primarno korporativnih), već i kao društveno odgovoran subjekat koji svoje poslovne i razvojne ciljeve sagledava u pozitivnoj korelaciji sa potrebama i razvojnim ciljevima društvene zajednice.

U skladu sa ovim vrednosnim opredeljenjem, stalno kvalitativno poboljšavamo svoj odnos prema ovom konceptu, strateški se opredeljujući za model odgovornog biznisa, korporativnu održivost, stvaranje novih proizvoda koji implementiraju principe DOP, partnerstva koja koja imaju socijalnu, razvojnu i /ili ekološku dimenziju, ali i za kulturu inovativnosti.

Članstvo u Globalnom dogovoru UN, vodećoj univerzalnoj neprofitnoj mreži koja promoviše principe korporativne društvene odgovornosti ( KDO) i održivog razvoja je uticalo da Banka kreira svoju razvojnu strategiju, koja principe odgovornog biznisa ne odvaja od ukupnih rezultata poslovanja na nacionalnom/regionalnom nivou. Promovisanje fundamentalnih principa KDO postaje instrument za sticanje nove konkurentne prednosti u odnosu na druge subjekte na bankarskom tržištu i determeninta poslovnog uspeha. Poslovna i razvojna strategija JUBMES banke zasniva se na kreativnoj vezi između njenog profilisanja kao uspešne, visoko rangirane finansijske organizacije, ali i promovisanja koncepta odgovornog biznisa odnosno korporativne društvene odgovornosti i održivosti.

Globalni dogovor teži sagledavanju korporativne društvene odgovornosti kroz tri dimenzije: socijalnu, ekonomsku i ekološku, što je dijalektički povezano i sa konceptom integralnog-održivog razvoja. Naša strategija društveno odgovornog poslovanja svodi se ne samo na implementiranje principa KDO koji se odnose na ljudska prava, radne standarde, zaštitu životne sredine i borbu protiv korupcije, već predstavlja i izvor inovacija koje treba da pozitivno utiču na ukupne rezultate poslovanja i profilisanja savremenog korporativnog identiteta. Opredeljeni smo za brži napredak u primeni principa KDO i promociji modela odgovornog biznisa, kome pristupamo evolutivno, odgovorno i strateški, uz poštovanje interne dimenzije (ulaganje u ljudske resurse, racionalna upotreba energije, poštovanje interesa internih

stejkholdera i dr.) i eksterne dimenzije KDO (razvoj lokalne zajednice, poštovanje ljudskih prava, zaštita životne sredine i dr.). Strateški pristup društveno odgovornom poslovanju smatra se značajnim za podizanje konkurentnosti i ostvarivanje ciljeva održivog razvoja. DOP doprinosi definisanju sistema vrednosti koje su osnov savremenog etičkog biznisa, koncipirane su iznad zakonskog okvira i doprinose društvu socijalne i ekonomske kohezije, zdrave životne sredine i kulturne različitosti. Sveobuhvatno unapređujemo profil JUBMES banke kao odgovornog poslovnog subjekta koji na unutrašnjem i eksternom planu doprinosi održivom razvoju i kulturi zdravog biznisa. Napredak kroz funkcionalno i normativno unapređenje materije koja je povezana sa DOP prati i set različitih aktivnosti kojima se primenjuju principi Globalnog dogovora i Novi ciljevi održivog razvoja, kroz saradnju sa interenim i eksternim zainteresovanim grupama .

Iako je Globalni dogovor dobrovoljna inicijativa koja promovise korporativnu društvenu odgovornost, od članica mreže se očekuje da preuzmu aktivnosti u skladu sa proklamovanim principima i dostavljaju sveobuhvatne izveštaje o napretku u oblasti korporativne društvene odgovornosti. Mreža ne sagledava korporativnu društvenu odgovornost, samo kao korporativnu filantropiju već je tumači kao celovitu posvećenost održivosti privrednog razvoja kroz saradnju sa zaposlenima, lokalnom zajednicom i društvom uopšte, u cilju poboljšanja kvaliteta života. Buduće promene organizacione strukture mreže i sprovođenje Revizije strategije razvoja Globalnog dogovora UN 2020. godine uvođenjem biznis modela, po našoj oceni, treba da doprinese snažnijem doprinosu biznis zajednice u procesu tranzicije prema društvu socijalne, ekonomske i ekološke održivosti.

Pripremljenost i profilisanje savremene poslovne zajednice kao društveno odgovorne je preduslov za implementaciju ciljeva održivog razvoja u suštinskom i vrednosnom smislu. Održivi razvoj predstavlja integralni ekonomski, tehnološki, socijalni i kulturni razvoj, usklađen sa potrebama zaštite i unapređenja životne sredine, koji omogućava sadašnjim i budućim generacijama zadovoljavanje njihovih potreba i poboljšanje kvaliteta života. Agenda održivog razvoja 2015-2030. godine je globalni sporazum kojim se utvrđuju univerzalni, sveobuhvatni programi delovanja svih država članica UN, uključujući i njihove politike na planu ostvarivanja novih ciljeva. Za uspešno sprovođenje Agende, države su dužne da pruže konkretan doprinos putem različitih aktivnosti/mera javne sfere, poslovnog sektora i NVO. Partnerstva su ključni instrument globalne solidarnosti za održiv razvoj, što zahteva i izmenu koncepta globalnog partnerstva u smislu participacije svih relevantnih stejkholdera javne sfere, NVO i poslovnog sektora. Agenda je kreirana kao okvir za izradu javnih politika država potpisnica koje saglasno svojim specifičnostima i mogućnostima treba da ostvaruju izabrane ciljeve koji sinergijski i holistički obuhvataju sva tri stuba održivog razvoja. U središtu tog procesa je pojedinac i ostvarenje pravo na razvoj koje je integralnog karaktera.

Iako ciljevi održivog razvoja nisu eksplicitno obavezujući, države potpisnice sporazuma su preuzele obavezu da ih sprovedu najbolje što mogu u skladu sa svojim kapacitetima i nacionalnim prioritetima. Za Republiku Srbiju su ostvarivanje Agende UN 2030 i Agende pristupanju EU - dva dopunjujuća i paralelna procesa. Za nacionalne strateške ciljeve od važnosti je „Novi evropski konsenzus o razvoju“, koji je usvojila Unija 2017.godine. Ovaj dokument daje zajedničku viziju i iznosi plan delovanja država članica Unije i različitih subjekata na tzv.evropskom nivou uključujući i poslovnu sferu za iskorenjivanje siromaštva i ostvarivanje održivog razvoja u Evropi i svetu. Dokument se u sadržajnom i ciljnom pogledu oslanja na

Agendu 2030, s tim da je oblikovan prema prioritetima razvoja Unije do 2020, ali i za naredni period koji se oslanja na kapacitete Unije za ostvarivanje razvojnih ciljeva do 2030.

Kao što smo prethodno istakli, Agenda zahteva prvenstveno delovanje vlada i donosioca odluka, ali će zahtevati angažovanje svih sektora društva, posebno privredne sfere od koje se očekuje da svoje kreativne i inovativne potencijale usmeri na rešavanje izazova održivog razvoja. Na globalnom nivou, privatni sektor pokreće mnoge dobrovoljne inicijative koje doprinose integralnom održivom razvoju. Ključnu ulogu u ostvarivanju tog procesa imaju demokratske i inkluzivne institucije kroz osobene forme javno-privatnih partnerstava posebno sa finansijskim institucijama različitog profila. Agenda poziva finansijske institucije da na nacionalnom/regionalnom/globalnom nivou, saglasno svom profilu i kapacitetima, uspostave različite programe finansiranja ciljeva održivog razvoja (tzv. zeleno finansiranje), sa osloncem na modele kofinansiranja između razvojnih institucija i privatnih finansijera. Svetska banka sa svojim afilijacijama je ključni partner UN u oblikovanju okvirnih programa finansiranja ciljeva održivog razvoja u zemljama u razvoju i nekim perspektivnim ekonomijama, koje su u kategoriji sa srednje nižim bruto proizvodom. Važan promotor inovativnih partnerstava tog tipa su institucije EU, kao i međunarodne mreže za promociju DOP i održivog razvoja (Globalni dogovor, CSR Europe i dr).

Kao aktivna članica Globalnog dogovora - JUBMES banka je posvećena primeni izabranih ciljeva održivog razvoja, među kojima je posebno važno smanjenje siromaštva, obezbeđenje održivog ekonomskog rasta, zdravog života, inkluzivnog i kvalitetnog obrazovanja, podsticanje rodne ravnopravnosti, obezbeđenje zdrave životne sredine, socijalna kohezija. Integralna primena deset principa Globalnog dogovora ne podrazumeva samo izvršenje dogovorenih inicijativa i aktivnosti unutar sektora i na međusektorskom planu, već i inovativno, autonomno delovanje u promociji navedenih principa i vrednosti, koji su osnova održivog razvoja.

Strateški pristup društveno odgovornom poslovanju je značajan za podizanje konkurentnosti i ostvarivanje ciljeva održivog razvoja. DOP doprinosi definisanju sistema vrednosti koje su osnov savremenog etičkog biznisa, koncipirane su iznad zakonskog okvira i doprinose društvu socijalne i ekonomske kohezije, zdrave životne sredine i kulturne različitosti. 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. Strategijska agenda JUBMES banke 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 odgovornog biznisa.

Svesni smo da poslovno okruženje mora da bude reformisano. Isključiva orijentacija na povećanje proizvodnje i profita i nekontrolisana eksploatacija prirodnih resursa ne može da bude uslov ekonomskog razvoja. Tradicionalni biznis model mora da se zameni novim poslovnim modelom koji društvenu odgovornost postavlja kao suštinski i razvojni cilj. Imajući u vidu navedeno, korporativna društvena odgovornost zahteva stalno usavršavanje i smatra se ključnim elementom novog modela poslovanja i upravljanja. DOP postaje ključni segment poslovne kulture i filozofije koja promovise novi položaj, značaj i odgovornost poslovnih

subjekata u u savremenom društvu. Samo ovaj poslovni model može da doprinese afirmaciji održivog razvoja kao koordiniranog i interaktivnog procesa u kojem se uspostavlja uravnotežen odnos prema ekonomskim, socio-kulturnim i ekološkim ciljevima

Banka postaje aktivan učesnik u sprovođenju relevantnih međunarodnih preporuka o podršci poslovnog sektora konceptu korporativne održivosti, koji se zasniva na kreiranju vrednosti na dugoročnoj osnovi, korišćenjem tekućih i razvojnih potencijala privrednog subjekta, uz stalno unapređenje sistema upravljanja rizicima koji prate ekonomski, socijalni i ekološki razvoj. Poslovna zajednica i društvo su međusobno povezani, tako da su razvojni prioriteti društva harmonizovani sa dugoročnim razvojnim ciljevima privrednih subjekata. Ovim se ukazuje na neophodnost dugoročnog partnerstva i horizontalne i vertikalne saradnje javnog i privatnog sektora, kao i nevladinog sektora - civilnog društva. Međusektorski dijalog poslovne zajednice (korporativni i finansijski sektor) sa civilnom društvom i javnom sferom je osnovni instrument ostvarivanja ciljeva održivog razvoja.

U saradnji sa internim i eksternim stejkholderima promoviramo principe DOP ukazujući na značaj modela odgovornog biznisa sa aspekta novog modela konkurentnosti i korporativne održivosti. Težimo da stimuliramo inovativne dobre poslovne prakse u domenu DOP u saradnji sa internim i eksternim stejkholderima i različitim strukturama nacionalne mreže Globalnog dogovora .

U izveštaju dajemo sliku zrele faze u primeni principa KDO i održivog razvoja, koja se konkretno potvrđuje kroz sprovođenje različitih aktivnosti na internom i eksternom nivou, u sinergiji sa konceptom integrisanog menadžmenta kvaliteta.. Konceptu KDO ne pristupamo parcijalno, već je integralna primena ovih principa osnova politike i sistema integrisanog menadžmenta kvaliteta. 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 uz redovnu godišnju evaluaciju od strane referentnog sertifikacionog tela.

Inovirane politike i primena međunarodnih referentnih standarda doprinose našem održivom leaderskom pozicioniranju na polju KDO i negovanju koncepta održivog razvoja, kojem pristupamo dinamički i korektivno. Keiranje i operacionalizacija efektivnog sistema upravljanja društvenom i životnom sredinom podrazumeva i nekoliko dodatnih procesa koji moraju paralelno da se odvijaju. Oni podrazumevaju usvajanje strategije za stvaranje dugoročne vrednosti kroz održivo bankarstvo, koja mora biti osmišljena u skladu sa poslovnim ciljevima i organizacionom strukturom banke.

Korporativno upravljanje sagledavamo u korelativnom odnosu sa sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta, principima korporativne društvene odgovornosti, poslovnom etikom i konceptom održivog razvoja, uz evaluaciju kvaliteta i prakse korporativnog upravljanja. Na taj način izgrađujemo novu kulturu poslovanja i upravljanja, koji je u osnovi našeg identiteta kao moderne tržišno respektabilne i društveno odgovorne finansijske institucije.

Od pristupanju mreži UN Globalnog dogovora marta 2008.godine do danas, JUBMES banka se progresivno pozicionira medju liderima DOP na nacionalnom nivou. Aktivno delujemo u različitim strukturama nacionalne mreže Globalnog dogovora (Upravni odbor, radne grupe za

borbu protiv korupcije, promocija KDO u bankarstvu i finansijama, nova Radna grupa za promociju ciljeva održivog razvoja i dr). Zalažemo se da nacionalna mreža podstiče dijalog između različitih subjekata javnog, poslovnog i nevladinog sektora u cilju promovisanja vrednosti odgovornog biznisa i kreiranja institucionalnog i normativnog okvira koji je spreman da primeni Novu razvojnu agendu. Proaktivno delujemo kroz strukture mreže u pripremi uslova za 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.

Imajući u vidu ukupne aktivnosti JUBMES banke u okviru mreže Globalnog dogovora, ali i našu ciljnu stratešku orijentaciju na promociji principa KDO i održivog razvoja, nastavili smo da, saglasno svojim mogućnostima, aktivno podržavamo Fondaciju Globalnog dogovora UN, koja doprinosi stvaranju široke platforme koja će postaviti okvire i smernice za učešće poslovne sfere u ostvarivanju globalnih razvojnih ciljeva. DOP i održiv razvoj su paralelni koncepti jedne veće paradigme - korporativne održivosti.

Komplementarnost i povezanost DOP i odgovornog korporacijskog upravljanja postavlja okvir novog vrednovanja rezultata poslovanja, koji uključuje i pokazatelje doprinosa društvenom razvoju. Banka redovno i transparentno izveštava o svojim aktivnosti na polju promocije principa društveno odgovornog biznisa i održivog razvoja. Proaktivno saradujemo sa internim i eksternim interesnim grupama, stalno 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.

Nastavili smo da podržavamo različite projekte lokalne zajednice (naučno-obrazovni, kulturni, zdravstveni, sportski), koje doprinose promovisanju održivog razvoja i principa KDO. I dalje smo posvećeni očuvanja kulturnog identiteta i inkluziji ugroženih grupa posebno na teritoriji AP Kosovo i Metohija. Podržavamo inkluziju osetljivih grupa kroz razne forme socijalnog angažovanja-umrežavanja. Održiv razvoj podrazumeva i solidaran i human odnos prema socijalno ugroženima i licima iz osetljivih grupa, kao i brigu o zdravlju tih grupa, a posebno dece.

Opredeljnost Banke je da promovišemo različite vidove dugoročnih partnerstava sa neprofitnim sektorom. Potvrda naše dugoročne orijentacije prema ovom vidu partnerstava je aktivna podrška misiji i ciljevima Humanitarne fondacije „Za dečje srce“, čiji smo jedan od osnivača decembra 1992.godine. Stalno težimo da inovativno doprinesemo osnaženju misije i ciljeve, kao i povećanju broja donatora i prijatelja Fondacije kroz različite aktivnosti/ programe. Sredinom prethodne godine smo organizovali i donatorsko veče, koje je rezultiralo povećanim donacijama prijatelja Fondacije i nabavkom potrebne opreme za Službu kardiorokalne hirurgije Instituta za zdravstvenu zaštitu majke i deteta RS „Dr Vukan Čupić“. Društveno-odgovorna aktivnost Banke u ovoj oblasti je potvrda naše trajne opredeljenosti za

primenu Agende 2030, u segmentu cilja 3. „Obezbediti zdrav život i promovisati blagostanje za sve“

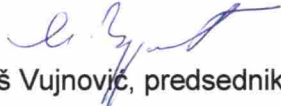
U cilju pružanja doprinosa zaštiti životne sredine, a posebno rezervata očuvane prirode, Banka je nastavila desetogodišnju saradnju sa specijalnim rezervatom prirode Rezervat „Uvac“ d.o.o., Nova Varoš i potvrdila važnost partnerstva za ovim rezervatom simbolom autentičnog ambijenta prirode u Srbiji i staništem kolonije beloglavih supova.

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 10. 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, antiokorupcijske kulture i koncepta „zdravog“ biznisa, koji su suština novog modela poslovanja i korporativne održivosti

Jubileji su trenuci kada se iznose bilansi, sinteze prethodnih i akutelnih iskustva, rezultati poslovanja, očekivanja i dalje smernice. Za nas je predstojeći jubilej podsticaj da nastavimo da dalje unapređujemo svoje poslovanje i da težimo prema održivoj i reprezentativnoj poziciji na tržištu bankarsko-finansijskih usluga, ali i leaderskoj poziciji medju društveno-odgovornim subjektima u Republici Srbije, koji su razvojno opredeljeni prema modernom konceptu DOP i održivog razvoja. KDO je dugoročni strateški koncept JUBMES banke i osnova naše korporativne etike koju težimo da stalno razvijamo u skladu sa zahtevima modernog poslovnog okruženja i strateškim i razvojnim ciljevima Republike Srbije.

Tranzicija prema konkurentnoj dinamičnoj i na znanju zasnovanoj ekonomiji i društvu ekonomske-socijalne kohezije i ekološke održivosti nije ostvariva bez primene principa odgovornog biznisa i korporativne održivosti, kao paradigmi Nove razvojne agende 2030.

  
Dr Miloš Vujnović, predsednik IO

*„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 i osećaju je kao svoju i da bez ostatka 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 Četvrte svetske konferencije predsednika parlamenata“, Deklaracija sa Četvrte svetske konferencije predsednika parlamenata 2. septembar 2015.*

## **PRIMENA OSNOVNIH PRINCIPA GLOBALNOG DOGOVORA UN U JUBMES BANCII A.D. BEOGRAD SA OCENOM REZULTATA I PREDLOGOM DALJIH AKTIVNOSTI**

### **UVODNE NAPOMENE**

Deseti izveštaj o napretku JUBMES banke a.d. Beograd konkretno potvrđuje zrelu i osnaženu fazu u profilisanju Banke kao odgovornog poslovnog subjekta, koja na mikro i makro nivou doprinosi održivom razvoju.

1.U savremenom biznis okruženju, društveno odgovorno poslovanje je vrednosni i strateški model poslovanja. Najbolje prakse DOP su pretočene u smernice, uputstva međunarodne standrade poslovanja koja se dobrovoljno primenjuju. Izražavajući dobrovoljnost kroz opredeljenost koja prelazi zakonske zahteve koje poslovni subjekti moraju poštovati, poslovni subjekti teže da povećaju standarde društvenog razvoja, poštovanje ljudskih prava, zaštite okoline i dr. Imajuću u vidu navedeno, moderni poslovni subjekti teže dobrom i transparentnom korporativnom upravljanju, uz ostviranje novih partnerstva i proširenje sa različitim subjektima inter i/ili intra-sektorskog karaktera

KDO je je koncept prema kojem privredna društva dobrovoljno integrišu brigu o društvenim pitanjima i zaštiti okoline u svoje poslovne aktivnosti i interakciji sa eksternim stakeholderima. Vodeći brigu o zainteresovanim grupama-stakeholderima; privredni subjekt doprinosi društveno odgovornom ponašanju,odnosno održivom-integralnom razvoju. Održiv razvoj kao dugoročan i sinergijski proces obuhvata sve aspekte života: ekonomske , socijalne i ekološke. Navedena tri osnovna stuba održivog razvoja-ekonomska održivost, socijalna kohezija i zaštita životne sredine treba da budu uravnotežena, a to je dugoročan medju-sektorski proces. Ciljevi održivog razvoja su očuvanje dugoročne ekološke ravnoteže, zadovoljenje ključnih ljudskih potreba, promovisanje međugeneracijske i unutargeneracijske solidarnosti.

Program UN za životnu sredinu i Svetski fond za očuvanje prirode, definišu održivi razvoj u smislu poboljšanja kvaliteta života ljudi u okviru postojećih kapaciteta ekosistema. Svetska banka održivi razvoj sagledava kao dugoročni proces.

Koncept održivog razvoja teži optimalnom ekonomskom efektu uz minimalno degradiranje ekološke sredine. Ovaj koncept obuhvata sledeće premise: *Životnu sredinu*: Fizička



„izdržljivost“ životne sredine predstavlja granice mnogim delatnostima i ukazuje da moramo smanjiti potrošnju prirodnih bogatstava. Moralna obaveza svih nas jer je da ne uskratimo budućim generacijama mogućnost da zadovolje svoje potrebe.- *Kvalitet života*: Ljudsko blagostanje (materijalne, društvene, kulturne, duhovne dimenzije). - *Pravednost* (pravilna raspodela bogatstva, uz poseban akcenat na potrebe i prava siromašnih, kao i grupe koje se iz bilo kojeg razloga nalaze u slabijem položaju (napomena: koncept inkluzivnog demokratskog društva).- *Načelo predostrožnosti* (ukoliko nismo sigurni kakav će uticaj neki postupak ili razvoj događaja imati na prirodnu sredinu, nužno je primeniti ovo načelo kakao bi se izbegle moguće neželjene posledice).-*Holističko-sveobuhvatno razmišljanje* (rešavanje složenog problema održivosti zahteva uključivanje svih činilaca koji utiču na problem).

Sledstvenoo navedenima premisama, proces održivog razvoja integriše tri stuba: ekonomski, ekološki i socijalni. Sva tri stuba moraju biti uspostavljena tako da se međusobno ne isključuju i da jedan ne utiče negativno na druge. *Ekonomski stub održivog razvoja* se odnosi na dugoročno ostvarivanje prihoda i blagostanje ljudi, uz efikasnu upotrebu raspoloživih resursa. Ekonomski rast bi trebalo da ograniči negativan uticaj na životnu sredinu, a da istovremeno omogući i dugoročnu konkurentnost na tržištu. *Ekološki stub održivog razvoja* uključuje minimiziranje gubitaka u životnoj sredini i prirodnim resursima Neophodno je održavanja stabilnosti i ravnoteže ekonomskog i ekološkog sistema. Osnovni pokazatelji stanja i promena u okviru ove dimenzije su emisija gasova sa efektom staklene bašte i tzv. ekološki otisak, odnosno nivo potrošnje resursa i stvaranja otpada, koji prevazilazi održivu prirodnu proizvodnju. *Socijalni stub održivog razvoja* se odnosi na zadovoljenje osnovnih ljudskih potreba, jednak pristup resursima i ravnomernu raspodelu javnih dobara. U okviru ovog stuba, naglašava značaj: zaštite i poboljšanja ljudskog zdravlja, borbe protiv siromaštva i nezaposlenosti, unapređenja sistema obrazovanja, antikorupcijsko okruženje, obezbeđenja prihvatljivog životnog standarda i dr. Osnovni koncept koncept održivog razvoja je proširen, uključivanjem *institucionalne i kulturne dimenzije* (socijalni kapital, institucije, društvene strukture, kulturni diverzitet), kao četvrtog stuba. Institucionalna dimenzija je usmerena na pitanja upravljanja na održiv način, odnosno pokazatelje napretka u institucionalnom prilagođavanju potrebama integralnog razvoja. Kulturna dimenzija se odnosi na kulturni razvoj uz poštovanje kulturne različitosti i univerzalnih vrednosti koji povezuju sve kulture.

Ključni stubovi održivog razvoja se podudaraju sa osnovnim premisama globalno shvaćenog koncepta održivog razvoja da ljudska bića imaju pravo na zdrav i produktivan život, usklađen sa prirodom, da države imaju suvereno pravo da koriste prirodna bogatstva, ali na način kojim ne ugrožavaju životnu sredinu drugih i da je neophodna međunarodna saradnja u oblasti održivog razvoja. Sve dimenzije održivog razvoja su međusobno zavisne, a interakcija četiri stuba održivog razvoja, uz njihovo očuvanje i stalno unapređenje, je uslov za ostvarivanje održivosti na svim nivoima.

Bitan činilac efekasnog sprovođenja proces održivog razvoja na nacionalnom/regionalnom/globalnom nivou je usvajanje referentnih indikatora na osnovu kojih se vrši evaluacija preduzetih mera i aktivnosti u cilju primene održivog razvoja. Indikator održivog razvoja treba da jasno i precizno prikažu rezultate, da budu merljivi, upotrebljivi, transparentni i naučno utemeljeni. Ključne teme i indikator praćenja održivog razvoja su izmedju ostalog: a)

siromaštvo (procenat stanovništva ispod linije siromaštva, odnosi zarada, indeks regionalne nejednakosti, broj stnovnika obuhvaćeno programaom socijalne epomoći, životni uslovi; b) upravljanje (indeks percepcije korupcije, stepen opšetg poverenja građana u institucije, efikasnost državne uprave, stepen e-uprave i dr); c) zdravlje ( stopa mortaliteta, stopa morataliteta kod dece mladje od 5 godina, procenat stanovnika koji ima pristup zdravstvenoj zaštiti, zdravstveni status i rizici i dr.); d) obrazovanje (nivo obrazovanja i pismenost,procenat stanovništva sa VSS i dr.); e) ekonomski razvoj ( makrekonomske performanse, BDP per capita , učešće investicija u BDP,visina unutrašnjeg i spoljnog duga u BDP i dr.); f) globalni ekonomski parametri ( trgovina, trgovinski saldo, eksterno finanasiranje, ODA zvanična razvojna pomoć učešće u BDP i dr.); g) potrošnja i proizvodnja ( uspostavljanje ravnoteže izmedju izmedju tekuće proizvodnje i potrošnje, potrošnja energije po glavi stanovnika, energetska intenzivnost, učešće obnovljivih izvota energije u ukupnopj potrošnji i dr.); i) osetljivost na prirodne katastrofe (napr. broj stanovnika koji živi u oblastima sa rizikom od poplava, klizišta i dr.); j) klimatske promene (emisija CO2 per capita, emisija gasova sa efektom staklene bašte, oštećenje ozonskog omotača, potošnja supstanci koji oštećuju ozonski omotač i dr.); k) zemljište i status ( npr. promena namene zemljišta, degradacija zemljišta i dr; l) vodni resursi (npr.godišnja količina iscrpljene podzemne i površinske vode i deo obnovljive količine vode, potrošnja vode po sektorima, kvalitet vode, procenat otpadnih voda koje se pročišćavaju i dr.; lj) biodiverzitet-ekosistemi (učešće zaštićenih oblasti u odnosu na ukupnu površinu, učešće površina pod ekosistemima , indeks ugroženih vrsta i dr.),

Mnoge organizacije u okviru sistema UN, međunarodne razvojne organizacije, institucije EU i dr. učestvuju u oblikovanju normativnog okvira za operacionalizaciju koncepta održivog razvoja.

Agenda 2030 je globalna platforma za operacionalizaciju koncepta integralnog razvoja. Agendu dopunjuju tri dodatna međunarodna sporazuma o razvojnom finansiranju, klimatskim promenama i smanjenju rizika od elementarnih nepogoda. Ovi dokumenti pružaju celovit radni okvir koji pokreće održivi razvoj . Iznosimo osnovne napomene o ovim radnim dokumentima :

- Akciona agenda iz Adis Abebe je dokument usvojen na Trećoj međunarodnoj konferenciji o razvojnom finansiranju (jul 2015). Ovaj dokument predstavlja globalni radni okvir za korišćenje finansijskih resursa ( hiljade milijardi dolara) za podršku održivom razvoju. To se može postići putem razvojne saradnje, međunarodnog oporezivanja, trgovine, javno-privatnih partnerstva, kofinansiranja izmedju razvojnih institucija i komercijalnih banaka i dr. Dokument se nadovezuje na 17.cilj održivog razvoja (učvršćivanje globalnog partnerstva za održivi razvoj).

- Pariski sporazum o klimatskim promenama je usvojen decembru 2015. Ovaj dokument ima za cilj da ograniči rast globalne prosečne temperature na ispod dva stepena Celzijusa u poređenju sa predindustrijskim periodom. Veći rast temperature može ostaviti katastrofalne posledice na ljudski razvoj. Sporazum zahteva od svih zemalja da preduzmu efikasne i merljive korake, kako bi smanjile emisiju gasova sa efektom staklene bašte. Sporazum se nadovezuje na 13. cilj održivog razvoja (borba protiv klimatskih promena).

- Okvir iz Sendaja, Japan za smanjenje rizika od elementarnih nepogoda usvojen marta 2015. Delotvorno upravljanje rizicima od katastrofa doprinosi održivom razvoju. Zemlje potpisnice su preuzele obavezu da poboljšaju kapacitete za upravljanje rizicima od katastrofa. Međunarodni mehanizmi za strateške savete, koordinaciju i razvoj partnerstva za smanjenje

rizika od katastrofa, poput Globalne platforme za smanjenje rizika od katastrofa i regionalnih platformi za smanjenje rizika od katastrofa, kao i drugi relevantni međunarodni i regionalni forumi za saradnju, treba da pomognu državama u kreiranju politika, strategija i unapređenju znanja u ovoj oblasti.

Agenda 2030 - sa svojih 17 ciljeva i 169 podciljeva utvrđuje sveobuhvatani program delovanja za sve zemlje članice UN, kako razvijene, tako i nerazvijene da bi se ostvarila globalna održivost. Ciljevi i konkretni zadaci su po svojoj suštini univerzalni, ali poštuju specifičnosti, različite nivoe razvoja i institucionalnih kapaciteta država članica UN. Vlade država članica UN su najodgovorniji akteri za realizaciju ciljeva jer odlučuju o načinu implementacije ciljeva održivog razvoja u nacionalne politike i strategije. Sledstveno tome, države moraju da donesu odgovarajuće instrumente i kreiraju funkcionalan institucionalni okvir za primenu ciljeva održivog razvoja u svim sektorima društva.

U cilju lokalizacije ciljeva, svaka zemlja treba da izradi ili ažurira sopstveni nacionalni plan razvoja. Ciljeve i potciljeve karakteristične za jednu zemlju podržavaju indikatori napretka na lokalnom nivou, kako bi se pratili rezultati na terenu. Građani moraju da intenzivno učestvuju u ovom procesu. Javne politike za sprovođenje Ciljeva održivog razvoja treba da holistički sagledaju posmatraju potrebe ljudskog razvoja koje mogu biti socijalne, ekonomske, kulturne ili povezane sa životnom sredinom. Sveobuhvatne politike moraju biti kreirane tako da prate i sve aspekte života najugroženijih i marginalizovanih grupa-holistički pristup.

Agenda 2030. obuhvata smernice i standarde za redovno preispitivanje i sagledavanje ostvarenog napretka. Globalni napredak u vezi s 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.

Kao što smo istakli, nacionalne vlade su pokretačka sila za sprovođenje Ciljeva održivog razvoja, ali taj proces takođe uživa međunarodnu podršku, zahvaljujući mehanizmima za razmenu informacija i praćenje. Jedan od najvažnijih jeste Politički forum UN na visokom nivou. Svake godine određeni broj zemalja prolazi kroz postupak dobrovoljne nacionalne revizije.

Važan segment Agende 2030 su nova globalna partnerstva i razvojni programi za sprovođenje ciljeva održivog razvoja. Imajući u vidu navedeno ključni i početni segment takve metodologije su kohezivne nacionalne strategije održivog razvoja. Agenda podvlači da svaka država članica UN ima primarnu odgovornost za sopstveni razvoj i kreiranje autonomne politike razvoja, koja treba da bude uskladjena sa međunarodnim obavezama prosteckim iz različitih dokumenata koji su posvećeni održivom razvoju. Nužno je istovremeno da se nacionalne aktivnosti podrže i sveobuhvatnim programima kreiranim od vodećih subjekata međunarodne finansijske zajednice, STO i dr.

Globalno partnerstvo za održivi razvoj je cilj broj 17 Agende. Teži se unapređenju globalnog partnerstva koja treba da mobilišu znanja, stručnost, tehnologiju i finansijska sredstva za podršku ciljevima održivog razvoja u svim zemljama. Za države sa nižim ili srednje nižim dohotkom, koji imaju mnogo teškoća za ostvarenje dugoročne održivosti, važna su partnerstva sa referentnim međunarodnih razvojnim organizacijama, koja uključuju i različite vidove finansijske pomoći i/ili razvojnog kreditiranja, inovativne finansijske instrumente, prenošenje znanja i dr.

Kao primer ističemo da je kancelarija UNDP u Beogradu, početkom 2019.godine pokrenula novi program pod nazivom „Zajedno za održivi biznis“. Cilja program je podrška preduzećima koja žele da unaprede svoje poslovanje i doprinesu održivom razvoju društva, kroz uvođenje jednog ili više ciljeva održivog razvoja u svoje poslovanje. Primenom programa teži se da se doprinese sledećim ciljevima: smanjenju negativnih uticaja klimatskih promena; dostupnoj, i obnovljivoj energiji; održivom upravljanju šumama; održivoj i inovativnoj industrijalizaciji; inkluzivnom i održivom rastu; inkluzivnim i održivim gradovima. Program je namenjen mikro, malim i srednjim preduzećima iz Srbije, koja posluju najmanje dve godine. Deset odabranih preduzeća će tokom šest meseci programa raditi sa timom eksperata na razvoju novih proizvoda i usluga i integrisanju ekološke i društvene odgovornosti u svoje poslovanje.

2. Agenda 2030" održivog razvoja je postala deo političkog okvira EU. „Novi evropski konsenzus o razvoju“, koji je usvojila Unija 2017.godine predstavlja zajedničku viziju i plan delovanja različitih subjakata ( uključujući i poslovnu sferu) za iskorenjivanje siromaštva i ostvarivanje održivog razvoja u Evropi i svetu. 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 dimenzija održivog razvoja. Na ovaj način model Evropskog razvoja usklađuju se sa Agendom održivog razvoja do 2030.

U „Novom Evropskom konsenzusu o razvoju“ se posebno podcrtane 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.

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.

Ciljevi održivog razvoja su uključeni u 10 strateških prioriteta Europske komisije za period 2015-2019. i to:

- *Radna mesta, rast i ulaganja* (podsticanje ulaganja i nova radna mesta). Planom za ulaganja predviđa se uklanjanje prepreka za razne forme ulaganja u razvojne sektore država članica. U cilju podsticanja privatnih investicija u važnim sektorima privrede, predlažu se različiti modeli finansiranja uz garancije institucija Unije. (napomena: tzv. Junkerov plan). Plan se sastoji od tri stuba: Prvi stub čini Evropski fond za strateška ulaganja koji osigurava-garantuje privatna ulaganja u razne grane privrede članica uključujući i projekte digitalizacije, zelene projekte i dr.). Strateški partner Komisije u ovom projektu je Evropska investiciona banka. Drugi stub čine Evropski savetodavni centar za ulaganja i Evropski portal za ulaganja (dostupnost podataka o podobnim projektima koji bili predmet podrške). Savetodavni centar je zajednički projekat Komisije i EIB. Treći stub se odnosi na poboljšanje poslovnog okruženja (uklanjanje regulatornih prepreka privatnim ulaganjima na nacionalnom nivou i na nivou Unije) za projekte koje doprinose održivom razvoju.

- *Jedinstveno digitalno tržište* (uklanjanje prepreka za iskorišćavanje mogućnosti koje nudi internet). Teži će se prilagođavanju jedinstvenog tržišta Unije novom digitalnom dobu, odnosno ukidanju regulatornih prepreka i prelazak sa 28 nacionalnih tržišta na jedno jedinstveno digitalno tržište. Ostvarenje ovog prioriteta bi obezbedilo pozitivan godišnji doprinos privredi EU- u iznosu od 415 milijardi EUR, uključujući i otvaranje stotine hiljada radnih mesta.

- *EU i klima* (sigurnija, cenovno pristupačnija i održivija energija). Buduća evropska energetska unija treba da obezbedi sigurnu, pristupačnu i klimatski prihvatljivu energiju. Mudrijom upotrebom energije, uz istovremenu borbu protiv klimatskih promena podstiče se otvaranje novih radnih mesta i rast. U skladu sa novim pravilima o upravljanju energetskom unijom, države članice su dužne da izrade integrisane nacionalne energetske i klimatske planove koji obuhvataju pet dimenzija za razdoblje od 2021. do 2030. (integrisano energetske tržište, energetska efikasnost, klimatska politika-dekarbonizacija privrede, stvaranje energetske unije, inovativnost- kreativnost).

- *Unutrašnje tržište (bolje povezano i pravednije) i Čvršća ekonomska i monetarna monetarna unija*. U okviru ekonomske i monetarne unije koordiniraju se ekonomske politike članica EU da bi države članice mogle da savladaju buduće krize putem privrednih i socijalnih reformi, odgovornim merama fiskalne politike, podsticanjem ulaganja i povećanjem konkurentnosti, stimulativnim poslovnim okruženjem i dr. Teži se bolje povezanoj i pravednijoj ekonomskoj i monetarnoj uniji (kombinovanjem stabilnosti sa demokratskom odgovornošću).

- *Uravnotežena i napredna trgovinska politika za savladavanje izazova globalizacije*. EU se zalaže za održavanje otvorenog trgovinskog sistema koji se temelji na transparentnim pravilima. U modernom svetskoj privredi trgovina podstiče rast, zapošljavanje i konkurentnost.

- *Pravosudje i osnovna prava građana Unije*. Svaki građanin Unije ima jednaka osnovna prava koja se zasnivaju na vrednostima jednakosti, nediskriminacije, uključenosti, ljudskog dostojanstva, slobode i demokratije. Te vrednosti ojačane su i zaštićene vladavinom prava i navedene se u primaranom pravu Unije, a posebno u Povelji o osnovnim pravima.

- *Migracije*. Migracijski program Evropske komisije predstavlja odgovor Unije na kriznu situaciju kroz spoj unutrašnje i spoljne politike. Program se primarno odnosi na države članice, institucije EU-a, međunarodne organizacije, civilno društvo, lokalne vlasti i nacionalne partnere van EU.

- *EU kao osnaženi globalni akter u međunarodnim odnosima*. Unija treba da osnaži zajedničku spoljnu politiku kako bi odgovorila na globalne izazove, uključujući krize u susedstvu, a sve u cilju širenja vrednosti unapređenja mira i blagostanja u svetu.

- *Demokračičnija EU koja treba da bude bliža gradjanima*. Ovaj prioritet je ključan za budućnost razvoja Unije i zahteva osnaživanje demokračskog kapaciteta institucionalnog okvira.

Evropska komisija je posvećena održivom razvoju i implementira ciljeve UN Agende 2030 kroz operacionalizaciju politika, kroz korišćenje sredstava iz odgovarajućih fondova i kroz primenu dostupnih upravljačkih instrumenata. Prati se uporedno i primena Strategija Unije 2020 i to kroz model tzv. Komunikacije sa institucijama Unije i članicama i iznose predlozi modaliteta implementacije ciljeva održivog razvoja na evropskom/nacionalnom/regionalnom/lokalnom nivou. EK je, krajem 2016.godine, iznela svoj strateški pristup za primenu Programa do 2030.godine. Ključne mere za primenu Programa do 2030 su:

-uključivanje ciljeva održivog razvoja u politike i inicijative EU-a na svim nivoima pri čemu je održivi razvoj nužno vodeće načelo u svim politikama Evropske komisije;

-redovno izveštavanje o napretku EU-a od 2017.godine;

-napredak u primeni Programa do 2030. u saradnji sa vladama država članica EU, Evropskim parlamentom, drugim evropskim institucijama, međunarodnim organizacijama, organizacijama civilnog društva, građanima i dr.;

-pokretanje platforme za podršku razmene najboljih praksi u primeni Agende u različitim sektorima na nacionalnoj nivou i na nivou EU i

- razvoj dugoročnije vizije za period posle 2020.

U cilju efikasnije implementacije Agende izvan Unije, ističemo da je EK kreirala i Evropski plan ulaganja u siromašne i/ili visokorizične zemlje. Plan se oslanja na modele kombinovanja fleksibilnih finansijskih jemstava/garancija, tehničke pomoći i dr. Plan obuhvata tri instrumenta. Prvi podrazumava osnivanje Evropskog fonda za održivi razvoj (garantni fond) od 1,5 milijardi evra preko kojeg će se omogućiti osiguranje/garantovanje ulaganja privatnih kompanija iz Unije u projekte održive energije i sl., a koji se realizuju u relativno rizičnim tržištima. Drugi se odnosi na modele mešovitog finansiranja projekata koji promovišu ciljeve održivog razvoja (kombinovanje finansijskih sredstava EU sa drugim javnim i privatnim sredstvima). Jedan od primera takve vrste finansiranja je ulaganje Unije od 28 miliona evra u Fond za podršku preuzecima na Bliskom istoku i u severnoj Africi. Sredstva se plasiraju preko lokalnih finansijskih institucija za projekte održive energije i sl. Treći instrument su ulaganja za poboljšanje poslovnog i investicionog okruženja za tzv.green projekte u u siromašnim i/ili visokorizičnim zemljama.

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 suprostavljene već se dopunjuju u zavisnosti ko je kreator, odnosno adresat zadatih ciljeva. 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 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); i 4. Institucije, finansije i saradnja (ciljevi održivog razvoja 16 i 17).

3. Kao što smo istakli, Globalna razvojna agenda 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 razvoj. 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.

Prema poslovnoj povelji Međunarodne trgovinske komore iz Pariza održiv razvoj je poslovni prioritet. To je inkluzivni razvoj, koji je ostavriv jedino ako se osnaži društveno odgovorno poslovanje i transektorska partnerstva. Naime, društveno odgovorno poslovanje je instrument za ostavriavanje održivosti.

Posebno je naglašavamo značaj aktivnosti mreže UN Globalnog dogovora i Međunarodna organizacija rada (MOR) 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.

Uz podršku UN Globalnog odgovora, MOR je juna 2007.godine pokrenuo 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 usvojio 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.

Zadaci iz naše pregovoračke agende uključuju usklađivanje nacionalne razvojne politike ne samo sa novim ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija, već i sa Strategijom „Evropa 2020“, koja promovira 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. Sve dimenzije održivog razvoja su implicitno u ekslicitno povezane i sa konceptom korporativne društvene odgovornosti. Definišemo je kao odgovornost organizacije za uticaje svojih odluka i aktivnosti na društvo i životnu sredinu, kroz transparentno i etičko ponašanjem poštovanja različitih interesnih grupa, uz napomenu da je ovaj koncept iznad compliance funkcije.

DOP više nije vizija već realno novi model poslovanja, koji evoluirao prema konceptu 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. Skladu sa svojim nadležnostima, Komisija je sprovela stručni pregled-evaluaciju aktivnosti država članica EU-a povezanih sa KDO-om. 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 načela delovanja Unije, koje je inkorporirano u osnovni ugovorni okvir. Promovišući ovaj koncept poslovanja poslovni subjekti doprinose održivom razvoju. Društvena odgovornost poduzeća smatra se temeljnim elementom održivosti.

Ekonomski, 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 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. EU osnažuje strateški pristup odgovornom poslovanju postaje jedan od osnovnih alata za ostvarenje konkurentne prednosti. Strateški pristup DOP-u je vrlo bitan za konkurentnost poduzeća. On može kao što su to upravljanje rizicima, smanjenje troškova, lakši pristup kapitalu, odnosi s kupcima, upravljanje ljudskim resursima, kapaciteti za inovacije. DOP je usredotočen na dugoročna pitanja održivosti. Princip „postajati da bi se takmičio“ sve više zamenjuje princip „postati da bi trajao“-korporativna održivost.

Jedan od glavnih instrumenata za formiranje snažnog identiteta poslovnog subjekta je društveno odgovorno poslovanje. DOP je srž poslovne kulture i etičkih principa organizacije koji su jasno izneseni u njenim vrednostima, misijama i vizijama prema kojima se formira i oblikuje strateške-poslovne ciljeve. Takov proces je uključio banke i ostale finansijske institucije koje se sve orijentišu na DOP i održiv razvoj, ako komponentu pozitivne diferencijacije na tržištu bankarskih usluga. Implementacija sistema za upravljanje društvenom i životnom sredinom, dugoročno posmatrano, treba da unapredi ukupne performanse banaka sa aspekta profitabilnosti, kao i da poboljša imidž banaka u svim sferama društva i privrede. postoji korelacija između profitabilnosti finansijskih institucija koje imaju implementirane sisteme za upravljanje društvenom i životnom sredinom i njihovih indikatora. Razvoj društveno odgovornog poslovanja u globalnom finansijskom sektoru, a posebno finansijskom sektoru Evropske unije, snažno dobija na značaju u protekle dve decenije gde prerasta iz bazičnog koncepta u čitav niz standarda, sistema i različitih regulatornih okvira kojima se definiše uticaj institucije kako na internu, tako i na eksternu sredinu. Sveobuhvatan pristup društveno odgovornom poslovanju podrazumeva standardizaciju, implementaciju i kontrolu sistema za upravljanje društvenom i životnom sredinom koji ima za cilj da u potpunosti izmeri i kvantifikuje uticaj posmatrane organizacije na njenu okolinu.

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

Realizovane i buduće aktivnosti JUBMES banke u segmentu 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. Unapređenje menadžmenta u oblasti društveno odgovornog poslovanja usloviće i napredak u primeni fundamentalnih principa Globalnog dogovora koji se odnose na ljudska prava, radne standarde, životnu sredinu i borbu protiv korupcije, što je jedan od osnovnih ciljeva ove vodeće svetske dobrovoljne globalne inicijative za promociju KDO. 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 savremenoj međunarodnoj poslovnoj zajednici korporativni uspeh se ne može više sagledati bez povezanosti sa društvenim razvojem. Međunarodne inicijative i okviri za promociju KDO ističu i benefite od primene principa KDO, koji označavaju poboljšanu poslovnu klimu, jer su privredni subjekti svesniji direktne ekonomske vrednosti KDO i pozitivnih uticaja na društvo i životnu sredinu.

U ovom izveštaju detaljno izlažemo ukupne aktivnosti JUBMES banke na polju KDO koje su kreativno i sinergijski povezane sa sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta. Sistem kvaliteta podrazumeva promene u organizaciji, dokumentaciji, procesima i motivaciji zaposlenih, u svim funkcijama i delovima preduzeća. Kvalitet poslovanja podrazumeva menadžment pristup, odnosno upravljanje kvalitetom poslovanja preduzeća identifikovano kroz poštovanje međunarodnih standarda kvaliteta. Opredeljeni smo da principe društveno odgovornog poslovanja integrišemo u sve aspekte poslovanja, organizaciju, strategiju i poslovno-finansijske performanse, uz stalni progres u ostvarivanju ovog koncepta strategijskog menadžmenta. Na ovaj način progresivno i integralno ostvarujemo principe KDO koji su sastavni segment strategijskog menadžmenta. Ukazujemo na bitne elemente i ciljeve primene sistema integrisanog menadžmenta kvaliteta. U aktuelnom periodu nastavili smo da dalje unapređujemo Integrisan sistem menadžmenta.

Uvodno ističemo da je JUBMES banka završila fazu uvođenja Integrisanog sistema menadžmenta kvaliteta za tri standarda. Na redovnoj sednici skupštine Banke u martu 2012. godine predstavnik sertifikacionog tela DAS iz Londona je i zvanično izvršio uručenje sertifikata za sva tri standarda i to: ISO 9001 Sistem menadžmenta kvaliteta, ISO 27001 Sistem menadžmenta sigurnosti informacija i ISO 14001 Sistem menadžmenta Zaštite životne sredine. Jubmes banka je bila jedina banka u okruženju koja je dobila sertifikat za ovakav Integrisan sistem menadžmenta za ova tri standarda i time se dugoročno opredelila da poštuje osnovne principe menadžmenta kvaliteta. Uvođenjem integrisanog sistema menadžmenta za tri standarda Banka je postavila nekoliko ciljeva a najvažniji od njih su:

- da se dugoročno održi visok kvalitet proizvoda i usluga kako bi se ispunila sva očekivanja dosadašnjih klijenata i ojačala depozitna baza Banke. Rukovodstvo i svi zaposleni moraju ispunjavati svoje obaveze i poslovno se angažovati boreći se za kvalitet u vezi razvoja i pružanja svih bankarskih proizvoda i usluga;

- da se kao i do sada kontinuirano upravlja informacijama i informacionom imovinom koja je neophodna za kvalitetno pružanje proizvoda i usluga našim klijentima, kao i da se obezbedi njihova poverljivost, nepovredivost i raspoloživost. Banka naročito vodi računa o zaštiti i tajnosti podataka svojih klijenata i njihove imovine;

- da se vodi briga o uticajima na životnu sredinu kroz primenu savremenih i ekološki čistih tehnologija u oblasti tekućeg održavanja, da se štede resursi i energija, da se upravlja svim vrstama otpada i da se vrše merenja i praćenje uticaja na životnu sredinu.

U skladu sa Politikom kvaliteta, Politikom sigurnosti informacija i Politikom zaštite životne sredine Integrisani sistem menadžmenta se kontinuirano unapređuje tako da je Banka nakon dve uspešne resertifikacije produžila važnost trajanja sertifikata do 15.03.2021 godine. Podvlačimo da se 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 uključ enje 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, upravljačke, procesne 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.

Promovišući sistem KDO u sinergijskoj povezanosti sa novim sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta, afirmišemo novu strategiju uspostavljanja konkurentne prednosti na tržištu finansijskih usluga, kroz praktičnu primenu principa i prakse KDO i ostvarivanja koncepta korporativne održivosti. Usvojenim inoviranim politikama kvaliteta, sigurnosti informacija i zaštite životne sredine posebno se podvlači korelativno funkcionalni odnos sistema integrisanog menadžmenta kvaliteta i društveno odgovornog ponašanja, a sve u cilju obezbeđenja konkurentnosti i prepoznatljivosti proizvoda i usluga JUBMES banke na domaćem i stranom tržištu.

Pored navedenog, integralnom primenom Kodeksa korporativnog upravljanja i Kodeksa profesionalnog ponašanja potvrdili smo opredeljenje za uspostavljanje visokih standarda u oblasti korporativnog upravljanja i odgovornog biznisa što je preduslov obezbeđenja njenog dugoročnog, održivog i stabilnog razvoja, uz negovanje reputacije uspešne poslovne finansijske institucije. Proces implementacije i praćenja najviših standarda u oblasti kvalitetnog korporativnog upravljanja i principa etičkog biznisa, kao jedan od ciljeva Banke, trajan je kontinuiran proces evolutivnog karaktera, te su i načela izložena u kodeksima podložna stalnim kvalitativnim promenama i razvoju.

Uvodno ističemo da smo aktivno uključeni u sve strukture nacionalne mreže Globalnog dogovora i aktivnosti pod pokroviteljstvom ili u u partnerstvu sa mrežom i da smo pozicionirani kao lider u promociji ciljeva održivog razvoja i principa KDO. Aktivno smo uključeni u rad UO nacionalne mreže Globalnog dogovora i u elaboraciji predloga Kancelarije Globalnog dogovora u Njujorku o reviziji strategije razvoja Globalnog dogovora UN 2020. Dokument ima za cilj da unapredi organizaciju i rad lokalnih mreža. Predstoji velika izmena, kako na globalnom, tako i na lokalnom nivou u svim mrežama sveta, a da ta izmena podrazumeva da se uvodi – poslovni model upravljanja mrežom. Novina je da će članice UN Globalnog dogovora sa prihodom preko pet milijardi dolara godišnje, morati da plaćaju članarinu Kancelariji GD u Njujorku.

Harmonizacije socioekonomskog razvoja RS sa politikama Evropske unije u oblasti efikasnog korišćenja prirodnih resursa, razvoja praćenog niskim emisijama gasova sa efektom staklene bašte, nije ostvariva bez realizacije principa cirkularne ekonomije. Univerzitet Singidunum i PKS su organizovali sredinom aprila o.g. okrugli sto na temu "Odgovorno poslovanje u Republici Srbiji". Cilj je dalja promocija alata cirkularne ekonomije u poslovnoj zajednici RS.. Glavne teme okruglog stola bile su: održivi modeli zelenog poslovanja cirkularna ekonomija kao razvojna šansa Srbije uz navodjenje primera dobre društveno odgovorne korporativne prakse. Na tom skupu smo istakli važnost strategije DOP JUBMES banke koja je u funkciji progresivne implementacije nove razvojne agende . Smisao razvoja i primene „zelenih“ i održivih rešenja ogleda se povećanju konkurentnosti, minimizaciji upotrebe prirodnih resursa i smanjenju štetnog uticaja na životnu sredinu što dovodi do višeg stepena bezbednosti i zdravlja zaposlenih i korisnika.

Posebno se ističe da smo na sastanku UO nacionalne mreže Globalnog dogovora održan sredinom 2018.godine u prostorijama JUBMES banke detaljno analizirali aktivnosti svih struktura nacionalne mreže u cilju implemetacije nove strategije razvoja mreže i uvođenja biznis modela organizacije. Tom prilikom je napomenuto da je sektor MSP ciljna grupa za promociju principa društvene odgovornosti i novih ciljeva održivog razvoja u Republici Srbiji.

Aktivno učestvujemo u radu Radne grupe za promovisanje ciljeva održivog razvoja održanom, a posebno izdvajamo sastanak na kojem su eksperti prezentirali "Standarde za održivo poslovanje – doprinos ciljevima održivog razvoja". Ukazano je na ekonomske benefite od primene serije standarda ISO 14000, ali i važnost primene smernica u vezi sa društvenom odgovornošću – ISO 26000 i sistema menadžmenta protiv mita – ISO 37001. Banka je grupi institucija koja integralno i strateški pristupa ovoj materiji.

Zbog značaja navodimo i angažovanje na konsultativnom sastanku sa predstavnicima kompanija i nevladinih organizacija koji je organizovala kancelarija UNDP u Beogradu početkom septembra 2018. za potrebe MAPS (Mainstreaming, Acceleration and Policy Support) misije, angažovane da pomogne Vladi Republike Srbije u definisanju "mape puta" za sprovođenje Agende 2030. Takodje smo učestvovali na panelu konferencije „Role of the Private Sector in SDG implementation and financing“, organizovane sredinom septembra 2018. u saradnji UNDP Srbija i mreže Globalnog dogovora UN, a u sklopu subregionalne konferencije „Promocija napretka u implementaciji Agende 2030“, koju je organizovao Ministarstvo bez portfelja zaduženo za demografiju i populacionu politiku.

KDO je istovremeno i dugoročna razvojna orijentacija i suština naše korporativne etike. Uvodne napomene su slika naše poslovne, razvojne, vrednosne i ciljne orijentacije prema konceptu KDO. U narednom segmentu detaljno izlažemo aktivnosti Banke koje se odnose na poštovanje ljudskih prava i radnih standarda, na zaštitu životne sredine i borbu protiv korupcije, u okviru napredne-zrele faze promocije DOP i održivog razvoja

## II PRIMENA PRINCIPA GLOBALNOG DOGOVORA UN

### Ljudska prava

*„Svaka mera za zaštitu ljudskih prava doprinosi ublažavanju napetosti, realizaciji dugotrajnog razvoja i zaštiti mira,“ Antonio Guterres, Generalni sekretar UN na sastanku Saveta UN za ljudska prava 2018.godine.*

#### Prvi princip Globalnog dogovora:

#### Kompanije treba da podrže i poštuju zaštitu međunarodno zagantovanih ljudskih prava

1. Ljudska prava se tokom vremena menjaju i prilagođavaju. Unapređenje sistema zaštite seta prava ljudskih prava jedno je od najsloženijih pitanja u međunarodnoj zajednici. Ljudska prava obuhvataju mnogo različitih područja ljudskog života i mogu se uslovno podeliti u više grupa, ali često se svrstavaju u tri kategorije: građanska i politička prava, socijalna i ekonomska prava i prava treće generacije.

Deklaracija o održivom razvoju postavlja ljudsko biće u centar razvoja. Pravo na razvoj se određuje kao neotuđivo pravo na osnovu kojeg svaki pojedinac učestvuje i doprinosi ekonomskom, političkom i kulturnom razvoju.

Osnovni principi na osnovu 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, i
- 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.

Treća generacija prava ljudskih prava se definišu kao tzv. prava solidarnost i. U odnosu na prvu i drugu generaciju ljudskih prava, ona nisu preusmerena isključivo na zaštitu pojedinca (zv. liberalna škola), već i na različite socijalne grupe (kombinacija liberalne škole i komunitarnog modela). Ljudska prava tzv. treće generacije uključuju: grupna i kolektivna prava, pravo na samoopredeljenje, pravo na ekonomski i socijalni razvoj, pravo na zdrav okolinu, pravo na prirodne resurse, pravo na komunikaciju, pravo na kulturno nasleđe i pravo na generacijsku jednakost i održivost. U aktuelnom periodu razvoja informaciono-komunikacionih tehnologija, sve više se u normativnom smislu prava tzv. četvrte generacije prava ljudskih prava tzv.o

"komunikacijska prava" koja se bave ljudskim pravima u informacijskom društvu u kojemu živimo.

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 je u globalni pravno-institucionalni sistem 1987.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.

Pravo na razvoj je zasnovano na vrednostima, standardima i principima koji proističu iz povelje UN, Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima i drugih obavezujućih konvencija i dokumenata o zaštiti ljudskih prava i sloboda univerzalnog i regionalnog karaktera. Ovo pravo nije određeno samo kao jedno novih prava ljudskih prava (normativni aspekt), već je u svakom pogledu razvojna kategorija, koja doprinosi integralnoj viziji ljudskih prava.

Globalni ciljevi održivog razvoja su: svet bez siromaštva; svet bez gladi; zdravlje i blagostanje; kvalitetno obrazovanje; rodna ravnopravnost; čista voda i sanitarni uslovi; pristupačna energija iz čistih izvora; dostojanstven rad i ekonomski rast; industrija, inovacije, infrastruktura; smanjenje nejednakosti; održivi gradovi i zajednice; odgovorna potrošnja i proizvodnja; očuvanje klime; očuvanje vodenog svijeta; očuvanje života na zemlji; mir, pravda i snažne institucije, i poslednji - partnerstvom do ciljeva.

Agenda odražava promenu težišta kada je reč o poimanju razvoja, zato što se prešlo sa zadovoljavanja najosnovnijih potreba na promovisanje ostvarivanja seta ljudskih prava. Za sprovođenje 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. Ključni element Agende 2030. je da građani budu uključeni u sve faze postupka, i to od početnog projektovanja javnih politika, do njihovog sprovođenja i praćenja.

Evropski integracioni procesi nisu isključivo podstaknuti tržištem i tehnološkim napretkom kao osnovnim podsticajnim mehanizmima procesa globalizacije, već su determinisani i politikom koja teži da postavi osnove za uspostavljanje bližu zajednice naroda Evrope. Oba procesa-globalizaciju i evropske integracije povezuje i pitanje njihove demokratske zasnovanosti. U pogledu evropskih integracija, to je pitanje demokratskog legitimiteta struktura koje sprovode taj proces i poštovanje ljudskih prava. Važan dokument koji je utemeljio integralni pristup razvoju ljudskih prava u kontekstu održivog razvoja je *Povelja EU-a o osnovnim pravima* (donesena 2000. i obavezujuća za države članice od 2009.godine). Sve institucije EU-a (Komisija, Parlament i Savet) imaju svoju ulogu u zaštiti ljudskih prava. Povelja u jednom instrumentu objedinjuje osnovna prava koja su obavezujuća za institucije i tela EU-a, uz napomenu da se ovaj dokument primjenjuje i na nacionalnom nivou. Lica koja traže pravnu zaštitu moraju se

prvo obratiti sudovima u svojoj zemlji. U zadnjoj instanci mogu se obratiti Sudu EU-a. Povelja je u skladu s Europskom konvencijom o ljudskim pravima koju su ratifikovale sve države članice EU. *Agencija za osnovna prava EU* je novo telo koje je zaduženo da analizira materiju zaštite ljudskih prava, dok se Akcionim planom za ljudska prava i demokratiju (2015. – 2020.) obezbeđuje okvir za kolektivno delovanje država članica i institucija Unije na polju promocije ljudskih prava svih generacija, uključujući prava tzv. treće generacija. Evropska unija je 2012. godine imenovala svojeg prvog posebnog predstavnika za ljudska prava. Materija poštovanja seta garantovanih ljudska prava svih generacija- čine srž odnosa EU-a sa drugim državama i regijama. Delovanje na polju zaštite ljudskih prava je u funkciji sprečavanja i rešavanja sukoba, smanjenja siromaštva, kao i održivog-integralnog razvoja kao osnovnog principa razvoja Unije utvrđen primarnim pravom.

U segmentu zaštite ljudskih prava, politika EU obuhvata sledeće: angažovanje u cilju poštovanja prava žena, dece, manjina i raseljenih osoba; borbu protiv smrtne kazne, mučenja, trgovanja ljudima i diskriminacije; zaštitu građanskih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava; zaštitu univerzalne i nedeljive prirode ljudskih prava aktivnom saradnjom sa partnerskim zemljama, međunarodnim i regionalnim organizacijama i organizacijama civilnog društva. Svi sporazumi o trgovini ili saradnji sa državama koje nisu članice EU ( napomena: do sada ih je potpisano preko 120) sadrže i klauzulu o ljudskim pravima kojom je utvrđeno da je poštovanje ljudskih prava ključno za odnose sa Unijom.

Posebno ukazujemo na ulogu znanja kao ključne komponente razvoja. Navodimo važnost održivog ulaganja u znanje i veštine ljudi kroz kvalitetno, efikasno i praktično primenljivo obrazovanje i stalno usavršavanje pripadnika svih društvenih grupa na principima jednakih mogućnosti, u cilju oblikovanja otvorenog inkluzivnog društva. Socijalna uključenost i afirmativne mere za integraciju marginalizovanih grupa u društveno okruženje odražavaju suštinu razvoja u kojem je ljudsko biće središnji subjekt procesa, a sama priroda ljudskih prava već sadrži određene ciljeve koji su usmereni prema unapređenju ukupnog korpusa prava (npr. pravo na zdravlje, pravo na obrazovanje i dr.). Strategija pametnog, „održivog inkluzivnog rasta Evrope 2020“, kao ključnu komponentu savremenog razvoja ističe jednakost u pristupu znanju kako bi Unija postala najdinamičnija i najkonkurentnija ekonomija zasnovana na znanju. Ostvarivanjem tzv. pametnog rasta, smanjenjem socijalne isključenosti i ostvarivanjem održivog razvoja Unija odgovara na svetsku krizu. Da bi se postigao uspeh, potrebno je uskladiti obrazovanje za održivi razvoj sa postojećim trendovima u obrazovnim reformama i predstaviti ga ključnim donosiocima odluka i ekspertima na nacionalnom nivou. Oni koji se zalažu za obrazovanje za održivi razvoj takođe treba da utvrde i ilustruju vezu između načela održivosti i dugoročnog ekonomskog blagostanja svakog naroda u njegovom prelazu na zelenu ekonomiju.

Obrazovanje ima ključnu ulogu u promovisanju osnovnih vrednosti demokratije, poštovanja ljudskih prava i vladavina zakona, kao i sprečavanje kršenja ljudskih prava. Obrazovanje se u širem smislu posmatra kao odbrana od porasta nasilja u društvu, rasizma, ekstremizma, ksenofobije, diskriminacije i svake netolerancije. Tome doprinosi i Povelja Saveta Evrope o obrazovanju za demokratsko građanstvo i predstavlja ključnu platformu za države potpisnice koje treba da razvijaju obrazovnu politiku koja stimuliše obrazovanje za ljudska prava. Obrazovanje za ljudska prava znači obrazovanje, obuku, podizanje svesti, informisanje, praktičnu primenu i aktivnosti koje imaju za cilj da u obrazovnom procesu šire znanja, veštine, koje doprinesu izgradnji i odbrani univerzalne kulture ljudskih prava u društvu. Jedan od

najboljih primera programa koji podstiču kulturu ljudskih parva je regionalni okvirni program „Obrazovanje za održivi razvoj na Zapadnom Balkanu“ od 2011-2017. godine. Ovaj program je prepoznat na međunarodnom nivou kao primer najbolje prakse u evalutivnom izveštaju Ekonomske komisije Ujedinjenih nacija za Evropu. Takođe je promovisan i na nekoliko međunarodnih foruma uključujući i osmu ministarsku konferenciju Životna sredina za Evropu (2016.).

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. Zbog toga je nužna integracija prava na razvoj u normativni - institucionalni okvir države, uz poštovanje minimalnih zajedničkih principa sistema zaštite i promocije ljudskih prava, kao što su participacija - učešće svih subjekata društva - zajednice, odgovornost, nediskriminacija, ravnopravnost i poseban status osetljivih grupa, osnaživanje kapaciteta svih sfera društva za efikasno ostvarivanje integralnog korpusa ljudskih prava, povezanost razvoja sa poštovanjem normi i standarda koji se odnose na ljudska prava.

2. 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.

Društveno odgovorne kompanije 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.

U cilju smanjenja protivrečnosti 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. "Rukovodeća načela UN o biznisu i ljudskim pravima" je prepremio Specijalni predstavnik Generalnog sekretara UN „za pitanje ljudskih prava i transnacionalnih korporacija i ostalih preduzeća“. 2008. godine. Ovim dokumentom se ne stvaraju nove međunarodne pravne obaveze za države već se razjašnjavaju posledice primene postojećih standarda i prakse po države i privredne subjekte.

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. 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, ali mogu da prekrše obaveze po osnovu



međunarodnog prava ljudskih prava u slučaju kada se takve povrede mogu da njima pripisu ili ako ne preduzimaju odgovarajuće mere kako bi sprečile, istražile i kaznile povrede od strane poslovnih subjekata ili pružile obeštećenje za njih. Države mogu da utvrđuju korake i razmotre čitav set dozvoljenih preventivnih i korektivnih mera, uključujući i one političkog, zakonodavnog, normativnog i pravosudnog karaktera. One su takođe dužne da štite i unapređuju vladavinu prava, između ostalog putem preduzimanja mera za obezbeđivanje jednakosti pred zakonom, pravičnom primenom zakona i dr. Navedeno podrazumeva i obavezu država da pozivaju na odgovornost kompanije koje krše ljudska prava. Sve kompanije, bez obzira na veličinu i granu privrede, utiču na ljudska prava direktno ili indirektno. Taj uticaj se ispoljava kroz niz prava, kao što su u slučajevima potencijalne diskriminacije, ugrožavanja zdravlja i sigurnosti, ugrožavanje slobode udruživanja, pitanje životne sredine i dr.

Načela su podržana od globalne poslovne zajednice, uz napomenu da su neka od najvažnijih načela DOP već bila inkorporirana u međunarodne dokumente kao što su OECD pravila za multinacionalne kompanije, ISO standard 26000 i Politika Evropske komisije o KDO. 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.

U cilju oblikovanja novog normativnog okvira koji bi obavezivao države potpisnica, kreiran je prvi inicijalni radni dokument tzv. "O draft" jula 2018. godine, koji je predmet rasprava mnogih međunarodnih institucija. U ovom radnom dokumentu prvi put iniciraju obavezujući instrumenti (za države) u pogledu zaštite međunarodno priznatih ljudskih prava u kontekstu poslovanja transnacionalnih korporacija i drugih privrednih subjekata. U preambuli ranog „O drafta“ se naglašava primarna obaveza država, kao osnovnih subjekata međunarodnog prava da promovišu, štite i poštuju u celini ljudska prava i osnovne slobode garantovane međunarodnim okvirom i dr. Pored navedenog, države su u obavezi da štite ljudska prava u slučaju povrede od strane trećih lica, uključujući i poslovne subjekte koje su pod njihovom jurisdikcijom. "O draft" je oblikovan u formi konvencije, koja naglašava odgovornost država za povredu prava nastala u poslovnim aktivnostima kompanija i za pravično sudjenje za „žrtve“ povrede prava usled poslovnih aktivnosti primarno transnacionalnih kompanija, odnosno kompanija čije aktivnosti imaju transnacionalni karakter, a pod jurisdikcijom su odnosne države. Pored pravičnog sudjenja i naknade za nastale štete usled povrede prava, prema ovom inicijalnom draftu, precizira se obaveza država da žrtvama povrede prava ( fizička i pravna lica) pruže stručno-tehničku pomoć u toku sudskog postupka, uključujući i garancije za fer sudjenje bez bilo kog oblika diskriminacije i pomoć za ispunjenje proceduralnih zahteva za prezentaciju odštetnog zahteva sa svim obavezujućim elementima.

Ocenjujemo da je ovo prvi inicijalni pokušaj da se u fomi obavezujućeg pravnog dokumenta reguliše materija zaštite prava u poslovnoj sferi. Pojedini eksperti zameraju da je ovaj radni dokument isključivo fokusiran na države i domaću legislativu u pogledu postupka zaštite prava žrtava povrede seta ljudskih prava od strane kompanija.

Nova razvojna Agenda UN i Strategija Evropa 2020 u središte postavljaju ljudska prava kao temeljeno 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. Agenda značava 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 participiraju procesu primene nove Agende. Sledstveno tome nužno osnaživati KDO, koja na tržištu podrazumeva više nivoa odgovornosti koji se zasnivaju na principu „fer“ poslovne prakse, odnosno, etičkog ophođenja kompanije prema svim ključnim internim i eksternim stejkholderima, integralna primena ljudskih prava. Politika DOP ovim dobija novu podsticaj jer je harmonizovana za zahtevim i ciljevima dvaju razvojnih strategija.

3. 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. Etički opredeljene kompanije koje poštuju ljudski prava postaju osnovni subjekti kreiranja zdravog i konkurentnog poslovnog okruženja. Usvajanjem novog strateškog i dugoročnog koncepta u menadžmentu - društveno odgovornog poslovanja, obezbeđuje se da društveno odgovorne kompanije mogu promptno reagovati na socijalne i ekološke probleme i dati doprinos održivom razvoju. Politike razvoja korporativnih subjekata moraju da podrže osnovne principe ljudskih prava i da ih primenjuju integralno u svojim poslovnim operacijama, kako bi mogle da odgovore potrebama integralnog razvoja.

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 i održivog razvoja zasnovanog na razvoju ljudskih prava.

Na međunarodnom nivou ljudska prava su ugrađena u inicijative koje promovišu i društveno odgovornog poslovanje. Ljudska prava su postala integralni deo društveno odgovornog poslovanja poslovnog sveta, a bez tog segmenta nema univerzalanosti ljudskih prava. Zaštita ljudskih prava nije samo obaveza subjekta međunarodnog prava već i korporativnih subjekata, koji imlementiraju prvi princip Globalnog dogovora u svoje poslovne aktivnosti, strategije i smernice.

Kao aktivna članica nacionalne mreže Globalnog dogovora UN, pozicioniramo se medju liderima u promociji integralnog pristupa primeni principa KDO (uključujući i promociju ljudskih

prava) na internom i eksternom nivou. 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 implementiraju u nove razvojne politike RS, kao države u procesu pristupanja Uniji.

Za uspeh novog poslovnog modela, koji inkorporira i segment zaštite ljudskih prava, neophodna je saradnja sa eksternim i internim interesnim grupama, koje učestvuju u kreiranju novih vrednosti, kao osnova savremene korporativne kulture. Navedeno uključuju i promociju poslovnog modela, koji podrazumeva inkorporiranost i integralnu zaštitu ljudskih prava kroz kooperaciju sa internim i eksternim stejkholderima.

U izveštajnom periodu, JUBMES banka je nastavila da progresivno afirmiše prvi princip Globalnog dogovora unapređujući sisteme podrške zaštiti ljudskih prava (npr. sistem zaštite zdravlja i bezbednosti ljudi. Poštujemo internu dimenziju DOP, koja podrazumeva stalnu edukaciju zaposlenih, kroz prezentacije o različitim vidovima DOP, uključujući i aspekte zaštite ljudskih prava i sloboda.

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. I dalje unapređujemo 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. 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.

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.

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). JUBMES 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 oblasti.

U poslovnom okruženju osnovni resurs svake organizacije čine ljudi i njihove sposobnosti, kojima doprinose ostvarenju organizacionih ciljeva. Njihova kreativnost, inovativnost, motivisanost, informisanost, osobine su koje ih čine drugačijim od ostalih resursa u preduzeću. Prema tome, zaposleni predstavljaju najvažniji resurs u kreiranju dodatnih vredosti preduzeća. Sveobuhvatan, sistemski pristup odnosima sa zaposlenima omogućuje najveći stepen poboljšanja performansi neke organizacije. Važnost ljudskog kapitala raste, tako da ljudi poseduju sve više znanja i informacija pa je i upravljanje ljudkim resursima sve teže. Potrebno je znanje kako uspešno upravljati ljudskim kapitalom, kako pridobiti, razviti, zadržati i nagraditi prave ljude koji će postići postavljene ciljeve i slediti strategiju preduzeća.

Globalna konkurencija podstiče organizacije na stalni razvoj i napredak, kako bi uspele da opstanu pred novim zahtevima koje postavlja dinamično poslovno okruženje. Ukoliko posedujemo dobar ljudski potencijal, tj. kvalitetne i obrazovane ljudske resurse, moguće je odgovoriti na izazove i zahteve pred kojima sa kojima se stalno suočavamo. Obrazovanje ljudskih resursa od velikog je značaja za njen razvoj i napredak. Menadžment ljudskih resursa definišemo kao upravljačku aktivnost koja podrazumeva obezbeđivanje, razvoj, odžavanje, prilagođavanje, usmeravanje i korišćenje ljudskih potencijala u skladu sa ciljevima preduzeća, uz istovremeno respektovanje individualnih potreba i ciljeva zaposlenih.

Kvalitetno upravljanje ljudskim resursima je važna komponenta poslovanja svake organizacije i segment njenog DOP. Stalno unapređujemo politiku 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. Uključeni smo i u programe prakse za studenete završnih godina fakulteta koji edukuju kadrove za poslove u bankarskom sektoru.

Edukacijski programi moraju biti prilagođeni 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. 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.

U skladu sa Politikom obuke i stručnog usvršavanja zaposlenih u Banci i zahtevima ISO standarda koje implementiramo zaposleni se konstantno uključuju 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. Za JUBMES banku, kao finansijsku instituciju sa dinamičnim razvojnim konceptom, politika upravljanja ljudskim resursima je u funkciji podsticanja zaposlenih na dodatno obrazovanje i stručno usavršavanje i osposobljavanje u oblasti sprečavanja pranja novca i finansiranja terorizma, borbe protiv korupcije, sve u cilju promocije zdravog etičkog biznisa, jer samo takvo poslovno okruženje može da podstakne ostvarivanje ovog principa DOP i integralnog humanog razvoja u čijem središtu su ljudska prava.

Obrazovanje ima ključnu ulogu u promovisanju osnovnih vrednosti Saveta Evrope: demokratije, poštovanja ljudskih prava i vladavina zakona, kao i sprečavanje kršenja ljudskih prava. Obrazovanje se u širem smislu posmatra kao odbrana od porasta nasilja u društvu, rasizma, ekstremizma, ksenofobije, diskriminacije i svake netolerancije.

Tradicionalno smo posvećeni zaštiti zdravlja zaposlenih i obezbedjenju optimalnih radnih uslova. Težimo da obezbedimo takve uslove za rad koji stimulišu radnike na maksimalni efekt jer bolji radni uslovi 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. 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.

U izveštajnom periodu, nastavili smo da doprinosimo unapređenju zaštite kulturne baštine, kao determinante nacionalnog kulturnog identiteta i važnog segmenta održivog razvoja (očuvanje kulturnih različitosti). Diverzitet na institucionalnom i kulturološkom planu je savremeni civilizacijski standard. Afirmacija kulturnih različitosti uz poštovanje univerzalnih vrednosti su takođe pretpostavke održivog razvoja. Za JUBMES banku je afirmacija nematerijalne i materijalne baštine važan preduslov za očuvanje i promociju nacionalnog kulturnog identiteta, odnosno nacionalne kulture otvorene za dijalog i prožimanje sa drugim kulturama. Saglasno navedenim opredeljenjima, nastavili samo da podražavamo različite projekte u organizaciji lokalne samouprave, kao i projekte koje realizuje više humanitarnih, verskih, naučno-obrazovnih, kulturnih i sportskih institucija. Tradicionalno - većem broju osnovnih škola u AP Kosovo i Metohija, kao dodatnu literaturu za nastavu materinjeg jezika, istorije, umetnosti i dr., donirala vredne i trošne kompletne publikacije o velikanima nauke, umetnosti i važnim istorijskim ličnostima koje su u različitim istorijskim periodima doprineli afirmaciji našeg naroda i državnosti naše zemlje. 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.

Ukazujući na značaj umetnosti u izgradnji zdrave i kreativne ličnosti kod dečje i mladje populacije, podržali smo rad „Škole igre“ Ašhen Ateljanc, naše velike baletske umetnice, koja je ostvarila stvetsku karijeru u oblasti klasičnog i savremenog baleta. Posle skoro tri decenije internacionalne profesionalne karijere, Ašhen Ateljanc je odlučila da se posveti i individualnom radu koji podrazumeva pripreme mladih igrača i učenika za audicije velikih svetskih kompanija i škola. Škola igre Ašhen Ateljanc je osnovana 2011. godine, sa ciljem da na potpuno novi način predstavi poimanje igračke umetnosti, kao i da kroz specifične procese edukacije stvara nove, mlade igrače, širokog spektra znanja, koji vladaju svim stilovima igre i koji mogu da odgovore svim zahtevima bilo kog pozorišta ili baletske trupe u svetu. Od svog osniivanja, škola se posvetila radu sa mladim igračima koji su želeli da prošire svoja znanja i poboljšaju svoje igračke tehnike, kao i radu sa decom različitih uzrasta kroz različite forme edukacije.

Nastavili smo da podržavamo i finalizaciju radova na izgradnji Hrama Svetog Velikomučenika Dimitrija na Novom Beogradu, središtu duhovnosti u tom delu Beograda, na kojem je sedište Banke.

### **Drugi princip Globalnog dogovora: Kompanije treba da osiguraju da svojim poslovanjem ne učestvuju u kršenju ljudskih prava**

Poslovni subjekti su dužni ne samo da štite ljudska prava definisana međunarodnim univerzalnim i regionalnim dokumentima i usvojenim standardima, već i da obezbede uslove da u svojim poslovnim operacijama ne učestvuju u njihovom kršenju. Ovakvim preventivnim delovanjem na polju zaštite ljudskih prava, poslovni subjekti postaju važni činoci kreiranja zdrave poslovne klime na nacionalnom i međunarodnom planu. Koncept KDO podstiče proces koji nije definisan samo neophodnošću poštovanja normativnog okvira zaštite ljudskih prava, već i da implementacijom i kreiranjem vrednosti nove poslovne etike involvira principe Globalnog dogovora. Slovanje na društveno prihvatljiv način podrazumeva i preventivno delovanje u cilju sprečavanja kršenja ljudskih prava. Svaki subjekat, shodno svom poslovnom profilu, treba da preventivno osigurava da se u njegovim poslovnim aktivnostima ne ugrožavaju ljudska prava.

Principi DOP koji se odnose na ljudska prava, kao centralnog pitanja integralnog razvoja, oslanjaju se na tri stuba. Prvi stub odražava obavezu država da u okviru svog institucionalnog i normativnog okvira obezbede zaštitu od povreda ljudskih prava od strane trećih lica, uključujući i privredne subjekte. Drugi stub se odnosi na odgovornost privrednih subjekata za poštovanje ljudskih prava, odnosno privredni subjektii su dužni da odgovorno i sa pažnjom pristupaju ljudskim pravima, uključujući preventivno delovanje u cilju sprečavanja kršenja prava garantovanih pravnim normama i standardima. Treći stub uključuje delotvorna sredstva sudske i vansudske zaštite u slučajevima povrede određenih prava. Na ovaj način, svaki stub predstavlja neophodnu komponentu kreiranja međusobno povezanog dinamičnog sistema preventivnih i korektivnih mera u oblasti zaštite ljudskih prava.

Država je dužna da obezbedi celovitu zaštitu ljudskih prava i da koristi sve raspoložive instrumente normativne ili institucionalne prirode u cilju prevencije potencijalnih rizika koji mogu ugroziti garantovani režim zaštite ljudskih prava. Koliziju poslovnih interesa i zaštite ljudskih prava nužno je otkloniti uspostavljanjem prakse i poslovnih standarda, koji će prioritarno biti usmereni na preventivno delovanje korporativne sfere u oblasti zaštite ljudskih prava i kroz promociju principa KDO. Kompanije se podstiču da uspostave sistem upravljanja svojim poslovima i procesima u koji bi bio integrisan i savremeni model upravljanja rizicima potencijalnog kršenja ljudskih prava u nekim segmentima poslovanja. Preventivnim delovanjem u oblasti zaštite ljudskih prava, subjekti poslovne sfere postaju važni činioци podsticanja i kreiranja zdrave poslovne klime, kao i podsticanja pozitivne konkurencije između društveno odgovornih subjekata koji ne zanemaruju socijalnu i etičku dimenziju u svom poslovanju.

Kao društveno odgovorni subjekt, pored ekonomskih parametara opravdanosti projekata, sagledavamo i njihov uticaj na socijalno okruženje, promovisući aktivnu saradnju sa svim zainteresovanim grupama. Prilikom angažovanja u pružanju podrške realizaciji projekata u regionima izloženosti naših korporativnih klijenata, neophodno je posvetiti pažnju uticajima tih projekata na socijalno okruženje, poštovanju kulturoških osobnosti ambijenta u kojem se projekti realizuju, poštovanju ljudskih prava, preventivnom delovanju u cilju sprečavanja kršenja zajamčenih prava i sloboda u skladu sa lokalnom i međunarodnom regulativom. Smatramo da se samo kroz dobru saradnju sa klijentima koji realizuju izvozne poduhvate, posebno složene infrastrukturne projekte, mogu obezbediti preduslovi za sprečavanje kršenja ljudskih prava. U tom smislu, ističemo da se posebna pažnja usmerava na uslove angažovanja lokalne radne snage u zemlji realizacije projekta (zdravi i sigurni uslovi rada, zaštita prava radnika, zabrana zapošljavanja dece, zabrana svakog oblika diskriminacije i dr.). Na ovaj način u kooperaciji sa našim klijentima (eksterni stejkholderi) aktivno doprinosimo afirmaciji održivog razvoja i u regionima naše poslovne izloženosti.

Banka je nastavila da intenzivnije podržava različite projekte koji afirmišu zdravo društvo, ljudska prava, solidarnost, korporativno građanstvo, inkluziju invalida, sportski duh i sl.

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. 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.

Pružili smo podršku raznim sportskim organizacijama i organizaciji sportskih manifestacija sa humanitarni ciljem. Sport značajno doprinosi ekonomskoj i socijalnoj koheziji, kao i bolje integrisanim društvima promoviše zajednički osećaj pripadnosti, zbog čega je važan instrument socijalne inkluzije. Sport generiše opšte prihvaćene vrednosti, kao što su timski duh, tolerancija, solidarnost, fer plej i doprinosi celovitom ličnom razvoju i ispunjenju plemenitih

olimpijskih ideala – promociji mira i razumevanja među narodima i kulturama. Ostvarivanje cilja 3. održivog razvoja (Zdravlje i blagostanje) nije moguće bez dugoročne posvećenosti i podrške razvoju sporta, a posebno amaterskog. Naša orijentacija je da podržavamo amaterski sport, kao jedan od važnih činilaca opšte sportske kulture koji doprinosi zdravlju populacije. S tim u vezi, podržali smo ženski amaterski fudbalski klub iz Novog Sada, koji uspešno radi u otežanim uslovima zbog ograničenih finansijskih sredstava. Podržali smo i amaterski fudbalski FK „Jadran Golubinci“ (nabavka opreme i revitalizacija sportskog objekta), čime doprinosimo afirmaciji sporta u ruralnim sredinama. Takodje, podržali smo rad biciklističkog kluba i sportsko – skijaškog društva iz Novog Sada, kao i amaterski atletski klub iz Kosjerića koji populariše ideju amaterskog sporta među mlađom populacijom, koja nema zadovoljavajuće ekonomsko-socijalne uslove za bavljenje sportom.

Lokalna zajednica, a posebno podrška asocijacijama koje se bave pitanjima inkluzije dece i mladih osoba sa posebnim potrebama su važne aktivnosti koje promovisu. Il princip Globalanog dogovora. Konkrentno doprinosimo oblikovanju inkluzivnog društva, društva socijalne kohezije u kojem i poslovni sektor postaje aktivni činilac promocije ljudskih prava i sloboda i preventivnog delovanja u cilju spečavanja kršenja zagarantovanih prava i sloboda. Korporativna sfera doprinosi stvaranju novih vrednosti demokratskog otvorenog društva, a time i socijalnom i kulturnom razvoju zajednice, a posebno inkluziji osteljivih grupa, kao što su osobe sa posebnim potrebama. Tokom tokom prethodne godine, podržali smo rad Udruženja „Hendi Veternik“, pored Novog Sada. Osnovna misija Udruženja je podsticanje i razvoj otvorenog multikulturnog inkluzivnog društva. Udruženje sprovodi razaličite projekte usmerene na podsticanje društvene brige o deci, zaštitu interno-raseljenih lica, lica sa posebnim potrebama, zaštitu i promovisanje ljudskih i manjinskih prava, promovisanje obrazovanja, nauke, kulture, sporta, informisanja, zaštite životne sredine, promociju humanitarnih i volonterskih programa, organizovanja pomoći starim osobama dr. Izdajavamo projekat - Kurs životnih veština koji je usmeren na mlade sa ometenošću u razvoju. Ukazuju se na prednosti dostupnosti informacija o životni veštinama koje žele da im se prenesu. Cilj projekta je i umrežavanje različitih organizacija i institucija da bi se mladima ometenim u razvoju i njihovim porodicama olakšao svakodnevni životi i omogućio aktivniji, spunjeniji i smisleniji život.

Podržali smo akciju Saveza sportova Vračar, Beograd „Trofej Vračara - Vračar bez barijera“, koja je uključila i organizaciju turnira u basketu. Ova akcija je u okviru projekta „Javni prostori bez barijera za osobe sa invaliditetom“, koju sprovodi Grad Beograda već dve godine. U okviru ovog projekta planira se postavljenje rampi za osobe sa invaliditetom, odnosno prilazi stambenim zgradama i javnim institucijama. Osobe sa invaliditetom su jedna od najranjivijih društvenih grupa, koja usled brojnih prepreka teško ostvaruje svoja prava. Kako bi ostvarile svoj pun potencijal, neophodna je zajednička podrška čitavog društva. Prepoznajući značaj inkluzije i smanjenje nejednakosti za dostizanje održivog razvoja, Ujedinjene nacije su smanjenje nejednakosti svrstale u cilj broj 10. Agende o 2030, u kojem se ističe da niko ne bi trebalo da bude diskriminisan na osnovu godina, pola, religije, rase, etničke pripadnosti ili invalidnosti.

Važna komponenta našeg rada na polju DOP je pomoć najugroženijim socijalnim grupama. Tokom prošle godine smo podržali nabavku neophodne opreme i hrane za decu bez roditeljskog staranja u saradnji sa Centrom za zaštitu odojčadi, dece i omladine, Beograd.



Nastavili smo sa tradicionalnom akcijom pomoći narodnim kuhinjama u našim enklavama na teritoriji AP Kosovo i Metohija u saradnji sa Eparhijom Raško-prizrenskom, odnosno Dobrotvornom organizacijom Eparhije raško-prizrenske "Majka devet Jugovića". Humanitarna organizacija „Majka devet Jugovića“ deluje dvanaest godina na teritoriji AP Kosovu i Metohiji. Pored velikog broja humanitarnih aktivnosti (raspodela obuće, odeće, hrane, obezbeđivanje novčanih sredstava za lečenje dece), organizacija vodi šest narodnih kuhinja na teritoriji AP.

Ciljna grupa mnogih aktivnosti Banke društveno odgovornog karaktera su zdravstvene institucije i humanitarne organizacije koje doprinose poboljšanju zdravlju dece, jer bez zdrave populacije se ne mogu ostvariti ciljevi održivog razvoja.

Nastavili 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

Ovo je još jedna u nizu akcija HF „Za dečje srce“ u borbi za bolju budućnost dece sa urođenim srčanim manama. Prema zvaničnim podacima na svakih 1000 rođenih beba, 8 do 10 novorondječadi pati od urođenih srčanih mana. Ukoliko se našoj deci sa tim problemima na vreme pruži adekvatna medicinska pomoć, dobijaju šansu za zdrav život i razvoj.

Pedijatrijski kardiohirurški tim Instituta ima najdužu tradiciju u Srbiji u obavljanju hiruških intervencija na srcu (posebno na otvorenom srcu) kod dece uzrasta od 0-18 godina. Hirurške intervencije su izvodjene na novorodjenim bebama u prvim danima života i prema podacima Instituta, najmanja operisana beba je težila svega 1,8 kilograma.

Humanitarna fondacija „Za dečje srce“ je osnovana 16. decembra 1992.godine, na inicijativu elitnog kardiohirurškog 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 ad Beograd, Invest-Import ad Beograd i , Energoprojekt-Hidroinženjering ad Beograd.

Kao ključni osnivač, JUBMES banka ad Beograd daje punu podršku realizaciji ovog humanog projekta koji u potpunosti potvrđuje našu trajnu orijentaciju na poštovanje univerzalnih etičkih principa koji su osnov naše korporativne filozofije, odnosno trajnu posvećenost potrebama lokalne zajednice, a posebno brizi o zdravlju najmlađih.

U cilju da se kardiohirurgija u našoj zemlji što više približi svetskim standardima, Fondacija pruža podršku isključivo Službi za kardiorokalnu hirurgiju 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.

Pored pravnih i fizičkih lica - prijatelja Fondacije, koji su materijalno doprineli realizaciji njenih ciljeva, u finansiranju nabavke skupocenije opreme uzele su učešće fizička lica, pravna lica i druge humanitarne organizacije iz zemlje i inostranstva.

Naša težnja je povećanje broja prijatelja Fondacije – donatora, što postizemo kroz kontakte sa svojim značajnim i uvaženim klijentima, organizovanjem donatorskih večeri i saradnjom sa privrednim subjektima.

Imajući u vidu dosadašnje angažovanje, zaključujemo da rezultati rada Fondacije „Za dečje srce“ predstavljaju dobru polaznu osnovu za kvalitetniju zaštitu dečje populacije u Republici Srbiji.

Održiv razvoj i socijalna kohezija nisu ostvarivi bez zdrave populacije i efikasnog sistema zdravstvene zaštite (posebno dece). Od važnosti je da Banka nastavi da podržava misiju HF posvećenu humanim potrebama najugroženijeg dela naše populacije - dece i mladih, jer, shodno članu 24. Konvencije UN o pravu deteta, svako dete „ima pravo da uživa najviše ostvarive zdravstvene standarde i kapacitete za lečenje bolesti i zdravstvenu rehabilitaciju“.

Tokom izveštajnog perioda, Banka je nastavila smo da aktivno podržava osnovnu programsku orijentaciju HF za period 2018/2019, koja se svodi na očuvanje i negovanje osnovnih smernica osnivanja i svrhe postojanja Fondacije. U tom cilju nastavljeni 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.

Uvažavajući značaj rada HF više više od više decenije, tokom prethodne godine, fokus naših aktivnosti je bio usmeren na povećanje donatora i prijatelja HF. Sredinom 2018. godine organizovano je donatorsko veče uz angažovanje mladih slikara iz Republike Srbije, koje rezultiralo značajnim donacijama. Prikupljena sredstva su iskorišćenja za nabavku čeonog svetla za potrebe Odeljenja kardiorokalne hirurgije.

Nastavljena je akcija prikupljanja sredstava putem kasic Fondacije. Sprovedena je akcija „Kućica srce“. Nadležne službe su nastavile da redovno servisiraju kasice, da prikupljena sredstva uplaćuju na račun Fondacije i staraju se o očuvanju vrednosti sredstava 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 sveim segmentima.

Imajući u vidu navedene aktivnosti Banke, ističemo da je ostvaren značajan napredak u promociji prvog i drugog principa Globalnog dogovora, odnosno realizaciji principa zaštite i promocije ljudskih prava, Banka autonomno kreira optimalan okvir za sprečavanje različitih oblika ugrožavanja ljudskih prava. Ovi principi su osnova i za ostvarivanje ciljeva Nove razvojne agende, koja u središtu postavlja integralan pristup unapređenju i zaštiti ljudskih prava kao osnove humanog-integralnog razvoja.

## **Radni standardi**

Suštinska komponenta društveno odgovornog poslovanja je poštovanje radnih standarda. Primenom principa DOP koji se odnose na radne standarde obezbeđuju se osnovne pretpostavke za afirmaciju etičkog biznisa, kao i za porast poslovnog ugleda kompanije u poslovnom okruženju i društvenoj zajednici. 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.

Integralna progresivna primena principa DOP koji se odnose na radne standarde, kao što su sloboda udruživanja i priznavanje prava kolektivnog pregovaranja, uklanjanje svih oblika prisilnog i obaveznog rada, ukidanje dečijeg rada i uklanjanje diskriminacije u zapošljavanju i izboru zvanja, važne su pretpostavke za oblikovanje društva socijalne kohezije.

Svrha Ciljeva održivog razvoja je podsticanje privrednog rasta putem veće produktivnosti i tehnoloških inovacija. Promovisanje politika koje podstiču preduzetništvo i otvaranje novih radnih mesta je ključno, kao i efektivne mere na iskorenjavanju prisilnog rada, ropstva i trgovine ljudima. Cilj je postizanje potpunog i produktivnog zapošljavanja 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. Cilj 8. je upravo posvećen dostojanstvenom radu i ekonomskom rastu. Cilj poziva na inkluzivan i održiv ekonomski rast, zaposlenost i dostojanstven rad za sve.

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 su važne komponente Agende. 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. 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.

Međunarodna organizacija rada je dostojanstven rad definisala kao produktivno, bezbedno i zdravo radno mesto na kome se štite prava radnika, koje obezbeđuje adekvatnu zaradu i gde postoji odgovarajuća socijalna zaštita radnika. Produktivno radno mesto i dostojanstven rad su ključni za ostvarivanje globalizacije zasnovane na fer uslovima i očuvanja

mira i stabilnosti u jednom društvu. Prepoznajući značaj dostojanstvenog rada, UN su postavile su kao jedan od globalnih (pod)ciljeva održivog razvoja postizanje pune i produktivne zaposlenosti i dostojanstven rad za sve žene i muškarce, što obuhvata i mlade ljude i osobe sa invaliditetom, kao i istu platu za rad jednake vrednosti. Dostojanstven rad i socijalna sigurnost su temelji na kojima počiva Evropska unija.

Prema podacima MOR, šezdeset pet procenata svetske populacije je radno sposobno, preko 204 miliona ljudi je nezaposleno, od čega 75 miliona mladih, a 2,3 miliona smrtnih slučajeva i nastaje u vezi s povredama na radu i bolestima uzrokovanim radom. Prema procenama MOR, potrebno je uložiti velike napore da se podstakne stvaranje novih radnih mesta koja uzimaju u obzir demografske trendove i promovišu povećanu produktivnost, pobošanje zarada i uslova rada, kao i poštovanje radnih prava, posebno za siromašne i marginalizovane grupe. Države bi trebalo da ulažu napor u izgradnju dinamične, održive, inovativne ekonomije i ekonomije zasnovane na znanju, da podstiču zapošljavanje mladih ljudi, ekonomsko osnaživanje žena i osiguraju dostojanstven rad za sve građane. Strategija ,Evropa 2020 za pametan, održiv i inkluzivan ekonomski rast predstavlja direktan odgovor Evropske unije na cilj održivog razvoja osam, koji je uključen i „Stratešku agendu Unije u vremenima promena“. Jedan od ciljeva je stvaranje jače i pravednije ekonomske i monetarne unije – s fokusom na socijalne politike i korporativnu društvenu odgovornost.

Dostojanstven rad u Srbiji je takođe u centru pažnje zaposlenih, sindikata i državnih organa. Poslovni sektor ima važnu ulogu u dostizanju ciljeva održivog razvoja. Stvaranje novih dostojanstvenih radnih mesta jedan je od osnovnih načina na koje kompanije mogu da doprinesu ekonomskom rastu i održivom razvoju. Odgovorno poslovanje u kombinaciji sa inovativnošću može dovesti do značajnih promena u poslovnoj zajednici, ali i društvu. Kreiranje radnih mesta poštujući ljudska prava i prava radnika je najbolji način na koji biznis zajednica podržava ekonomski rast, što je u direktnoj vezi sa ciljem 8. U vezi sa navedenim, 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.

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. 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 konkurentnosti i pune zaposlenosti, socijalnog napretka, visokog nivoa zaštite životne sredine. 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.

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 zavistiti od spremnosti sadašnjih država članica, ali i budućih članica, da je prihvate i sprovede 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. 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. 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. Ključni subjekt ostvarivanja tog cilja je Evropska komisija.

U tom kontekstu, kao aktuelno navodimo da je prema predlogu Rezolucije Evropskog parlamenta o DOP od marta 2018. godine, EK pozvana da predloži dalje mere za poboljšanje životnih standarda građana Unije smanjenjem ekonomskih i socijalnih neravnoteža. Naglašava se da su potrebne delotvorne mere kako bi se poboljšali socijalni i radni uslovi u EU, kako bi se izbegao socijalni damping i snižavanje radnih standarda. Komisija se poziva da podrži veću primenu kolektivnih ugovora u skladu sa nacionalnom tradicijom i praksom država članica, odnosno poštovanje autonomije socijalnih partnera. Preporučuje da se u saradnji sa socijalnim partnerima uspostave donje granice plata- nacionalne minimalne plate. U predloga rezolucije konstatuje da instrumenti socijalne zaštite u većini država članica nisu adekvatni, a države članice se podtssču da zajamče adekvatnu socijalnu zaštitu kojom se građanima omogućava da ostanu privredno aktivni i da žive dostojanstveno. Predlaže se da Komisija da podrži države članice u obezbede adekvatne naknade za nezaposlene, stručno osposobljavanje i usluga mentorstva za osobe koje su izgubile svoja radna mesta i da pritom posebno vode računa o niskokvalificiranim radnicima i radnicima koji su stariji od 50 godina. Prema predlogu rezolucije, strategija DOP je ključni element evropskog socijalnog i privrednog modela.

U svetlu procesa pristupanja Republike Srbije Evropskoj uniji, naglašavamo da upravo evropske integracije promovisu koncept društva pluralizma, tolerancije, pravde, solidarnosti i nediskriminacije, odnosno održiv razvoj. Integracioni procesi uključuje i tranziciji prema društvu socijalne kohezije, tolerancije, pravde, solidarnosti i nediskriminacije, 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 Globalnog dogovora:

### **Kompanije treba da podrže pravo na slobodno udruživanje i pravo na kolektivne ugovore**

Promocija trećeg principa Globalnog dogovora 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. Nastanak i razvoj industrijske demokratije istorijski je nerazdvojno povezan sa ostvarivanjem i zaštitom sindikalnih prava i sloboda.

Pravo na sindikalno organizovanje predstavlja osnovno kolektivno pravo zaposlenih. Od toga kako funkcioniše ovo pravo, zavisi i ostvarivanje drugih kolektivnih prava zaposlenih. Osnovni međunarodni postulati slobode udruživanja ( sindikalnog organizovanja) su : - sindikati predstavljaju slobodno udruženja zaposlenih ;- cilj sindikalnog udruživanja je zaštita i unapređenje ekonomskih i socijalnih interesa zaposlenih;- sindikati imaju pravo na kolektivno pregovaranje i dr.; - zaposleni mogu a istupe iz sindikata bez ikakvih posledica; - članovi sindikata nemaju nikakvu prednost na radu u odnosu na one koji nisu članovi sindikata; - radnici koji nisu članovi sindikata mogu da uživaju sve povlastice koje postignu sindikati;- sloboda sindikalnog pluralizma; i sindikati se slobodno udružuju u saveze na nacionalnom i na međunarodnom nivou.

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 regulisanju 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. Kolektivni ugovor uređuje i prava trećih osoba (tj. radnika, uključujući i one koji nisu članovi sindikata koji ga je potpisao).

Kolektivno pregovaranje je dominantni model upravljanja tržištem rada. 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.

Normativna delatnost Međunarodne organizacije rada predstavlja osnovni izvor međunarodnih radnih standarda. MOR donosi međunarodne standarde rada u formi konvencija ili preporuka koje regulišu osnovna prava radnika kao što su sloboda udruživanja, pravo organizovanja i kolektivnog pregovaranja, ukidanje prinudnog rada, jednakosti u pružanju šansi i tretmana, kao i drugih standarda koji regulišu uslove koji se odnose na čitav spektar pitanja iz oblasti radnog prava.

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje i sindikalno organizovanje se zasniva na konvencijama MOR-a br. 87 i 98.

Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti prava na sindikalno organizovanje doneta je 1948. godine i predstavlja jedan od osnovnih dokumenata MOR, naročito u sferi ljudskih prava (sloboda udruživanja i zaštiti prava na organizovanje) Usvojena je nekoliko meseci pre usvajanja Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima . Konvencijom se definiše sloboda udruživanja kao pravo radnika i poslodavaca i ne može biti uslovljena prethodnim odobrenjem bilo koje treće strane. Javne vlasti se moraju uzdržavati od mera i aktivnosti koje ograničavaju sindikalna prava. Sloboda organizovanja podrazumeva autonomiju sindikalnih organizacija.

U članu 5. Konvencije priznaje se pravo na udruživanje radnika i poslodavaca, kao i organizacijama radnika i poslodavaca, u odgovarajuće federacije i konfederacije, odnosno pravo organizacija, federacija i konfederacija na udruživanje u međunarodne organizacije radnika i poslodavaca. U članu 2 . propisano je da radnici i poslodavci imaju pravo bez prethodnog odobrenja, da obrazuju organizacije po svom izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama, pod isključivim uslovom da se pridržavaju statuta ovih poslednjih. Konvencija priznaje i pravo radničkim i poslodavačkim organizacijama na donošenje svojih statuta i unutrašnjih pravila, slobodnih izbora svojih predstavnika, organizovanje svoga upravljanja i delatnosti i formulisanje svog akcionog programa. U članu 3. Konvencije propisana je obaveza da se javne vlasti moraju suzdržavati od svake intervencije takve prirode koja bi imala za cilj ograničenje ovog prava.

Drugi važan međunarodno-pravni dokument je Konvencija br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949. godine ( napomena: iz područja svoje primene isključuje državne službenike, a u pogledu pripadnika vojske i policije dozvoljava da se nacionalnim zakonodavstvom odredi u kojoj meri će se utvrđene garancije primeniti na ove kategorije zaposlenih).

Konvencija uređuje zaštitu radnika od akata antisindikalne diskriminacije u zapošljavanju po osnovu članstva u sindikatu, zaštitu od otkaza zbog članstva ili učešća u sindikalnim aktivnostima, kao i zaštitu od drugih nepovoljnosti usled članstva ili učešća u sindikalnim aktivnostima. U članu 2. Konvencije uređuje se zaštita autonomije organizacije radnika i poslodavaca, odnosno, upućuje na odgovarajuću zaštitu protiv svih dela uplitanja jednih na račun drugih, bilo direktno ili preko svojih agenata ili članova i dr. Prema ovom dokumentu, uviđajući društvenu i ekonomsku korisnost uređivanja tržišta rada od strane socijalnih partnera, država može zakonodavnim 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. Konvencija promovira dobrovoljno pregovaranje između poslodavaca/organizacija poslodavaca i organizacija radnika. Cilj pregovora je zaključenje kolektivnog ugovora koji treba da regulira uslove rada.

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 utiču na 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.

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 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.

U svim fazama svog poslovanja tokom skoro četiri decenije, 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 učlanjenju 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 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 kontekstu 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



Banke 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 o svojim članovima i izražava solidarnost sa članovima kojima je potrebna pomoć i podržava posete pozorištu i drugim kulturnim ustanovama. Nastavili smo da tradicionalno organizujemo sindikalna druženja zaposlenih koja stimulišu integrativnu korporativnu kulturu i posvećenost vrednostima koji su osnovi naše organizacione kulture. 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 transparentan i uključuje aktivan pristup svih članova, kroz iznošenje predloga, inicijativa i slično.

Četvrti princip Globalnog dogovora:

### **Eliminacija prinudnog rada**

**Peti princip Globalnog dogovora:**

### **Zabrana dečijeg rada**

Principi Globalnog dogovora koji se odnose na eliminaciju prinudnog rada i zabranu dečijeg rada su u osnovi koncepta etičkog biznisa. Ovi principi Globalnog dogovora su osnova etičkog biznisa, koji isključuje svaki oblik prinudnog rada i posebno dečjeg rada. Eliminacija prinudnog rada i zabrana dečijeg rada je u osnovi etičkog biznisa.

Pravo na rad jedno je od osnovnih ljudskih prava i podrazumeva pravo svakog da zarađuje za život na osnovu slobodno izabranog ili prihvaćenog zaposlenja. Jedan od bitnih elemenata sadržine prava na rad je zabrana prinudnog rada. Sloboda rada predstavlja jednu od osnovnih sloboda čoveka i radnika, a samim tim i jedan od temelja radnog prava. 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.

Na četrnaestom zasedanju MOR-a 1930. godine usvojena je Konvencija br. 29. o prinudnom ili obaveznom radu. Prema Konvencijim prinudni ili obavezni rad kao svaki rad ili uslugu koji se zahteva od jednog lica pod pretnjom ma koje kazne i za koji se to lice nije ponudilo dobrovoljno. Tumačemo norme zaključujemo da je da pojam prinudnog rada čine dva bitna elementa, a to su pretnja kaznom i izostanak dobrovoljnog pristanka na rad. Prinudni rad postoji onda kada država ili privatno lice naredi nekom fizičkom licu da, protiv njegove volje, lično izvršava rad ili službu, preteći mu, pritom, kaznom ili drugom sankcijom u slučaju nepostupanja po ovom nalogu.

Ukupna delatnost MOR je od odlučujućeg značaja u borbi za iskorenjivanje prinudnog rada, pre svega zbog činjenice da je to organizacija univerzalnog karaktera, a ovaj problem se može eliminisati jedino zajedničkim - globalnim pristupom svih država. 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 institucionalne 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.

Do danas, najsveobuhvatniji izveštaj na temu savremenog prinudnog rada je donet 2005. godine pod nazivom Globalna alijansa protiv prinudnog rada. Konkretni ciljevi i planovi u ovoj oblasti uspostavljeni su Specijalnim akcionim programom o ukidanju prinudnog rada usvojenog 2015. godine. Međunarodna organizacija rada procenjuje da su 20,9 miliona ljudi žrtve prinudnog rada na globalnom nivou. Trgovina ljudima se takođe može smatrati prinudnim radom ( tzv. „moderno ropstvo”).

Na nacionalnom nivou zabrana prinudnog rada se proklamuje Ustavom Republike Srbije iz prema članu 1 : „Niko ne može biti držan u ropstvu ili u položaju sličnom ropstvu. Svaki oblik trgovine ljudima je zabranjen. Zabranjen je prinudni rad. Seksualno ili ekonomsko iskorišćavanje lica koje je u nepovoljnom položaju smatra se prinudnim radom.” Ustav Republike Srbije u istom članu predviđa i slučajeve koji se ne smatraju prinudnim radom: „Prinudnim radom se ne smatra rad ili služba lica na izdržavanju kazne lišenja slobode, ako je njihov rad zasnovan na principu dobrovoljnosti, uz novčanu nadoknadu, rad ili služba lica na vojnoj službi, kao ni rad ili služba za vreme ratnog ili vanrednog stanja u skladu sa merama propisanim prilikom proglašenja ratnog ili vanrednog stanja.”

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. Najgori oblik prinudnog rada je dečiji rad. Dečiji rad je onaj koji šteti dobrobiti deteta i spečava njegovo obrazovanje, razvoj i budući život. Preciznije pojava dečjeg rada vezuje se za rad , koji po svojoj prirodi i načinu na akoji se vrši, šteti, zaloupotrebljava 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. Normativna aktivnost MOR u ovoj oblasti vezuje se za dva izvora i to je Konvencija broj 138 o minimalnim godinama starosti za zapošljavanje da bi se potiglo potpuno ukidanje rada dece. Minimalan uzrast za rad po MOR ne bi trebalo da bude niži od 15 godina (ili 14 godina u zemljama u razvoju). Država koja ratifikuje Konvenciju u obavezi je da precizira minimalne godine starosti neophodne za zasnivanje radnog odnosa, odnosno rad

na svojoj teritoriji i na prevoznim sredstvima registrovanim na njenoj teritoriji. Minimalne godine starosti ne treba da budu ispod godina starosti završavanja obaveznog školovanja, ne manje od 15 godina. Radovi koji po svom karakteru i okolnostima u kojima se obavljaju mogu da ugroze zdravlje, sigurnost ili moral mladih smatraju se opasne radovima. Konvencija daje mogućnost državama članicama da nacionalnim zakonima ili propisima dozvole zapošljavanje odnosno rad lica od 13 do 15 godina starosti na lakšim radovima.

Konvencija MOR o najgorim oblicima dečjeg rada broj 182 se 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.

MOR je proglasila 12.jun kao Svetski dan borbe protiv dečjeg rada.

Republika Srbije 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.

Na nacionalnom nivou, aktivnosti mreže Globalnog dogovora doprinose ostvarivanju ciljeva Konvencije i drugih propisa, kroz modele transsektorskog partnerstva i implementaciju fundamentalnih principa KDO u sve segmente poslovanja i upravljanja članica mreže. Mnoge

društveno odgovorne kompanije primenjuju ne smo propise već u svoje KDO platforme implementiraju principe Globalnog dogovora koji su iznad zakonskog okvira.

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 dogovora, o sadržini međunarodnih i nacionalnih pravnih dokumenata kojima se predviđa ukidanje svih oblika prinudnog rada i zabrana dečijeg rada, kao uslova poštovanja dečijih prava.

Osnaživanje radnih standarda/prava je trajno opredeljenje JUBMES banke i važna je segment društveno odgovornog poslovanja i kulture zdravog biznisa, koji su osnovi naše strateške i vrednostne orijentacije prema korporativnoj održivosti. 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 Globalnog dogovora:**

#### **Zabranu diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i zanimanjem**

Diskriminacija je postupak kojim se neka osoba nepravredno 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.

Princip jednakosti i zabrane diskriminacije utemeljen u brojnim međunarodnim instrumentima, a za pitanje jednakosti i zabrane diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja najznačajniji su dokumenti koje je usvojila MOR.

U razvojnom smislu navodimo kao prvi dokument Deklaraciju MOR-a iz 1944.godine. Prema ovom dokumentu sva ljudska bića, bez obzira na rasu, veru ili pol, imaju pravo na materijalno blagostanje i duhovni razvoj u uslovima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti". U Deklaraciji se navodi da „siromaštvo bilo gde predstavlja opasnost za prosperitet svuda". Prava žena radnika čine sastavni deo vrednosti, principa i ciljeva koji čine suštinu mandata MOR-a. Pravo na zaštitu od diskriminacije je i jedno od četiri osnovnih prava koja se štite i Deklaracijom o osnovnim principima i pravima na radu MOR-a iz 1998.godine.

Konvencijom broj 100, se naglašava princip jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti. Konvencija podstiče države da osiguraju primenu principa jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage.

Najvažniji izvor prava u ovoj materiji je Konvencija broj 111. koja uređuje pitanje diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja. Pojam zapošljavanje i zanimanje se odnosi

na pristup stručnom osposobljavanju, pristup zapošljavanju i raznim zanimanjima i uslove za zaposlenje. Pod diskriminacijom se podrazumeva svako razlikovanje, isključenje, ili davanje prvenstva na osnovu rase, boje, pola, vere, političkog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog porekla koji idu za tim da unište ili naruše jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili im štete. Navodi se da nije svako razlikovanje, isključenje ili davanje prvenstva u oblasti zapošljavanja diskriminacija, već samo ono koje se zasniva na karakteristikama i okolnostima koje nisu od značaja za vršenje rada. Prema Konvenciji ne smatra se diskriminacijom razlikovanje, isključenje ili davanje prvenstva po osnovu traženih kvalifikacija za neko određeno zaposlenje. Ne smatraju se diskriminacijom ni mere koje su namenjene nekom licu, mere zaštite ili pomoći i posebne mere.

Članice MOR-a su dužne da svoje nacionalne politike sprovode u cilju unapređenja principa jednakosti u pogledu zapošljavanja i izbora zanimanja. Zabrana diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i zanimanjem je osnovni princip MOR i sastavni deo je Agende dostojanstva rada.

Ustav Republike Srbije propisuje ravnopravnost polova. Država jamči ravnopravnost žena i muškaraca i promoviše politiku jdanakih mogućnosti. Prema članu 21. Ustava zabranjuje se svaki oblik diskriminacije. Zabranjena je svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

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, bilo 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 materijlno 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.

Zakon o ravnopravnosti polova iz 2009.godine uređuje stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza i preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu i rodu. Zakonom je propisano je da se ravnopravnost polova obezbeđuje prilikom kandidovanja za izbore na sve funkcije i imenovanja u organe javne vlasti, finansijske i druge institucije, kao i da se ravnopravnost polova obezbeđuje u toku sprovođenja izbornog postupka kroz sastav i rad organa za sprovođenje izbora, u skladu sa propisima kojima se uređuju izbori. Politika jednakih mogućnosti pretpostavlja preduzimanje aktivnosti (propisi, mere, politike, konkretne aktivnosti) koje su usmerene na stvaranje ambijenta u kome će i žene i muškarci moći u praksi efektivno da uživaju sva prava i slobode bez diskriminacije. Ovo pre svega podrazumeva mogućnost ravnopravnog učešća žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, kao i opštu obavezu poštovanja ravnopravnosti polova, koja je utvrđena kao zakonska obaveza.

Ustavna zabrana diskriminacije bliže je razrađena Zakonom o zabrani diskriminacije .Zakonom o zabrani diskriminacije uređuje se opšta zabrana diskriminacije, oblici i slučajevi diskriminacije, kao i postupci zaštite od diskriminacije. Diskriminacija i diskriminatorско 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 kohezija 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. Zakon predviđa da pravo na zaštitu od diskriminacije na radu uživaju i lica koje obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po

ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lica na dopunskom radu, lica koje obavljaju javnu funkciju, pripadnici vojske, lica koja traži posao, studenti i učenici na praksi, lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, volonteri i svako drugo lica koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu.

Republika Srbija je ratifikovala Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena 2014.godine. Država se obavezala se da će u svim oblastima, posebno političkoj, društvenoj, ekonomskoj i kulturnoj preduzimati sve prikladne mere, da bi se obezbedio potpun razvoj i napredak žena, kako bi im se garantovalo ostvarivanje i uživanje ljudskih prava i osnovnih sloboda, ravnopravno s muškarcima. U skladu sa odredbama Konvencije, diskriminacija žena označava svako razlikovanje, isključenje ili ograničenje u pogledu pola, što ima za posledicu ili cilj da ugrozi ili onemogući ženama priznanje, ostvarenje ili vršenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, bez obzira na njihovo bračno stanje. Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine je osnovni strateški dokument Republike Srbije koji je donet sa ciljem unapređivanja rodne ravnopravnosti. U Strategiji je između ostalog ukazano na potrebu ravnopravnog učešća žena i muškaraca u političkom, poslovnom životu. Diskriminacija predstavlja prepreku ravnopravnom učešću žena u političkom, ekonomskom i kulturnom životu, sputava dalji napredak društva, negativno utiče na ekonomiju i otežava pun razvoj sposobnosti i kreativnog potencijala žena.

Od međunarodno pravnih instrumenata iznosimo sledeće najznačajnije antidiskriminacione dokumente: Opštu 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 pristupanja RS u Uniju i 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, u celini primenjujemo ovaj princip Globalnog dogovora. 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. U skladu sa važećom regulativom, internim aktima i svojom strateškom orijentacijom prema principima korporativne društvene odgovornosti, u celini primenjujemo ovaj princip Globalnog dogovora. Zabranjen je svaki oblik neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, jezik, rasu, boju kože, starost, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo i dr. Zabrana diskriminacije uključuje: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova smatraju se ništavim.

Ovaj princip je neposredno povezan i sa aktivnostima koje podstiču inkluziju lica sa invaliditetom i uključuje se u aktivnosti podrške povećanju zaposlenosti lica sa posebnim potrebama u različitim sektorima, kroz mere tzv. pozitivne diskriminacije. U tradicionalnom okruženju zanemaruju se kriterijumi čovečnosti i humanosti koji proizlaze iz shvatanja da je sam čovek najznačajniji pokretač svog razvoja i razvoja društva uopšte. Na taj način se invalidna lica marginalizuju, često bez mogućnosti da ostvare osnovna ljudska prava, zbog čega je potrebno da se menja postojeći sistem vrednosti u društvu. U potpunosti smo informisani o propisima kojima se omogućava ravnopravno učešće osoba sa invaliditetom na tržištu rada i njihovo zapošljavanje. Zakonodavni okvir ustanovljen u našoj zemlji je u skladu sa ratifikovanom Konvencijom UN o pravima osoba sa invaliditetom, kao i sa prihvaćenim Milenijumskim ciljevima razvoja, evropskom strategijom za osobe sa invaliditetom, preporukama MOR o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom i dr. Od posebnog značaja je i primena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, usvojenog 2009.godine, kojim se uređuju podsticaji za zapošljavanje lica sa invaliditetom i kontrola ispunjenja obaveza poslodavaca u pogledu zapošljavanja lica sa invaliditetom, uključujući i poštovanje alternativnih mera u slučaju kada neki privredni subjekti nisu u mogućnosti da ih zaposle. Takve mere podstiču socijalni pristup u regulisanju položaja lica sa invaliditetom i Banka ih u potpunosti podržava.

Da bismo uspostavili društvo u okviru kojeg svaki pojedinac ima jednaka prava i mogućnosti bez obzira na individualne različitosti, nužno je osnažiti socijalny integraciju invalidnih osoba, odnosno koncept socijalne inkluzije.

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

## **Životna sredina**

1. Ključni segment svake politike DOP su aktivnosti na promociji principa zaštite životne sredine.

Zaštita životne sredine podrazumeva skup različitih postupaka i mera, koje se preduzimaju sa ciljem da se spreči ugrožavanje životne sredine i očuva biološka ravnoteža.. Poštovanje i postupanje prema načelima i principima održivog razvoja od suštinskog značaja za očuvanje i zaštitu životnog okruženja i prirodnih bogatstava, kako za sadašnje generacije tako i



za buduće generacije. Prirodni resursi i životna okolina od izuzetne su važnosti i zbog toga su sve zemlje obavezne da svoj razvoj prilagode načelima zdrave životne sredine.

Osnovni elementi održivog razvoja koji se tiču životne sredine se odnose na zaustavljanje degradacije životne sredine, očuvanje prirodnih resursa i bioraznolikosti i zadovoljenje potreba ljudi bez ugrožavanja mogućnosti zadovoljenja potreba budućih generacija. Pod pojmom održivog razvoja se često smatra isključivo ekološka održivost. Integralni-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, uključuje i 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.

Sa stanovišta zaštite životne sredine posebno ukazujemo na značaj principa integrisanosti na nivou društva. Tom procesu doprinosi razvijanje javne svesti putem isticanja odgovarajućeg znanja o različitim aspektima zaštite životne sredine. Osnovni elementi ekološke svesti su ekološko znanje, vrednovanje ekološke situacije i ekološko ponašanje.

Zaštita životne sredine je predmet pravne zaštite na svim nivoima. U normativnom smislu životna sredina se tumači kao posebna vrednosti koja se stavlja u direktnu funkciju zdravlja. Najviši standardi pravne regulative u oblasti životne sredine zasnivaju se na inovativnom pristupu povezivanjem zaštite životne sredine sa zaštitom osnovnih ljudskih prava. Rešavanja ekoloških pitanja i uspostavljanja najviših standarda životne sredine je važan uslov integralne zaštite osnovnih ljudskih prava. (premissa održivog razvoja).

2. Hronološki uzdvajamo važnija dokumenta koja su usvojena na međunarodnom nivou ( programsko-deklarativnog ili obavezujućeg karaktera) i aktivnosti različitih organizacija i dr. na polju promocije zaštite životne sredine, odnosno ekološke održivosti.

Stokholmska deklaracija iz 1972.godine 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. Prema Deklaraciji svako ljudsko biće ima pravo na slobodu, ravnopravnost i adekvatne uslove životne sredine, u nekoj životnoj sredini čiji kvalitet omogućava život u dostojanstvu i blagostanju, ali i obavezu da zaštiti i unapredi životnu sredinu za generacije koje žive sada i za buduće generacije.

Deklaracija iz Rio de Ženeira iz 1992.godine promovise ideju održivog razvoja – ljudska bića su u centru brige za održivi razvoj. Njima je dato pravo na zdrav i produktivan život u harmoniji sa prirodom. Ljudi imaju pravo na univerzalno zadovoljavajuću životnu sredinu koja promovise njihov razvoj. 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 sredini. Zaključujemo da se odredbama odnosne Deklaracije - razvoj povezuje se očuvanjem životne sredine.

Drugi dokument usvojen na ovoj konferenci je Agenda 21. Ovaj dokument ukazuje na važnost nacionalne strategije održivog razvoja kao mehanizma za pretvaranje ciljeva i napora u pogledu održivog razvoja jedne zemlje u konkretnu praksu i akcije. Državna strategija održivog razvoja je način na koji zemlje mogu rešavati pitanje napretka u pogledu dostizanja ciljeva održivog razvoja na državnom, lokalnom i regionalnom nivou. Održivi razvoj nije odgovornost samo vlade, već je proces koji uključuje sve društvene aktere, a posebno poslovnu zajednicu. Državna strategija održivog razvoja nije samo novi plan ili zaseban proces planiranja, nego je dugoročan proces koji uključuje prilagođavanje postojećih procesa principima održivog razvoja. Strategija održivog razvoja je sredstvo za donošenje odluka kojim se obezbeđuje okvir za sistematsko delovanje u svim sektorima društva i privrede i daje mogućnost jednoj zemlji za rešavanje međusobno povezanih društvenih, ekonomskih i problema zaštite životne sredine. Donošenje državne strategije uključuje četiri ključna procesa: - politički proces na svim nivoima vlasti;- proces participacije, kroz učešće relevantnih društvenih grupa stejkholdera (vladinih i nevladinih) u odgovarajućim zadacima, na stvaranju strategije, razmeni informacija, donošenju odluka, primeni i dr. ; - proces mobilizacije resursa, jer su finasijski resursi smetnja u dostizanju održivog razvoja i - tehnički proces, koji uključuje procenu, ekonomske, društvene i ekološke situacije, identifikaciju problema, uspostavljanje jasnih prioriteta, razvoj investicionih programa, monitoring i dr.

Posebno izdvajamo Arhusku konvenciju usvojenu 1998. godine na IV Konferenciji „Životna sredina za Evropu“. Kao međunarodni instrument zaštite životne sredine, ova konvencija sadrži tri grupe pravila koja se odnose na: Pravo građana na dostupnost informacija; Pravo građana da učestvuju u donošenju odluka o životnoj sredini; Prava na pravnu zaštitu u slučaju kada su prethodna dva prava povređena. Konvencijom se uređuje pravo čoveka na adekvatnu životnu sredinu, tj. pravo čoveka da živi u sredini koja garantuje zdravlje i dobro bitisanje. Konvencija promovise i obavezu da se životna sredina štiti i njeno stanje poboljšava u interesu kako generacija koje žive sada, tako i svih budućih generacija ( koncept ekološke održivosti). Širikoj javnostii se mora obezbediti pravo na pristup informaciji, pravo na učešće u donošenju odluka, pravo za zaštitu pred ovlašćenim državnim organima i iznad i posle svega, pred upravnim i pravosudnim organima. Međunarodni i nacionalni pozitivno-pravni poreci sve intenzivnije prihvataju sasvim nov koncept zaštite prava na životnu sredinu. Reč je o formulisanju i ostvarenju ovog prava kao skupa procesnih prava, čime se ono usko povezuje sa korpusom osnovnih ljudskih prava –tzv. Prava.

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«. 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 održivom i zelenom rastu. Imajući u vudu navedeno u savremenoj

praksi sve češće se pozicioniraju tzv. zelene banke (javna, privatna ili mešovita finansijska institucija) koja pružaju set usluga i proizvoda za preferencijalno finansiranje projekata čistih tehnologija i onih koji vrše nisku emisiju CO<sub>2</sub>.

U vezi sa pitanjem zelene ekonomije ističemo aktivnosti Ekonomske komisije UN za Evropu tokom 8. Ministarske konferencije „Života sredina za Evropu“. Tokom konferencije su osnažene inicijative o zelenoj ekonomiji i Akcionom planu za čistiji vazduh. Metodologija rada se zasniva na: sinergiji međunarodnih ugovora u oblasti životne sredine u okviru procesa implementacije Agende 2030; razvoju sistema monitoringa, procene i izveštavanja; kontinuiranom praćenju stanja životne sredine kroz izradu pregleda stanja životne sredine, kao i izradi instrumenata kojima se ocenjuje dostizanje ciljeva održivog razvoja na nacionalnom planu.

U aktuelnom periodu, Agenda 2030 i Sporazum o klimatskim promenama su najvažnij globalni okviri za ostvarenje ciljeva održivog razvoja. Agenda posvećuje pažnju ekološkoj dimenziji održivog razvoja kroz povezanost sa održivim ekonomskim rastom i socijalnom kohezijom.

Navodimo neke od važnijih ciljeva iz Agende 2030 koje se odnose na ekološku komponentu održivog razvoja.

Cilj 6. se odnosi na obezbedjenje sanitarnih uslove i pristup pijaćoj vodi za sve. Do kraja 2030. godine treba postići univerzalan i jednak pristup bezbednoj i jeftinoj pijaćoj vodi za sve. Do tog perioda treba unaprediti kvalitet vode tako što će se smanjiti zagađenje, eliminisati rasipanje i na najmanju moguću meri svesti ispuštanje opasnih hemikalija i materijala, prepoloviti udeo nepročišćenih otpadnih voda i značajno povećati recikliranje i bezbednu ponovnu upotrebu na globalnom nivou. Nužno je povećati efikasnost korišćenja vode u svim sektorima i osigurati održivu eksploataciju vode i snabdevanje vodom kako bi se odgovorilo na nestašice vode.

Cilj 7. Pristup održivoj i modernoj energiji za sve. Prema ovom cilju, do kraja 2030. godine treba obezbediti univerzalni pristup jeftinim, pouzdanim i modernim energetskim uslugama, povećati održivost udela obnovljive energije i udvostručiti globalnu stopu unapređenja energetske efikasnosti. Agenda poziva na unapređenje međunarodne saradnje kako bi se olakšao pristup istraživanju i tehnologiji čiste energije, uključujući i obnovljivu energiju, energetska efikasnost i naprednu i čistiju tehnologiju fosilnih goriva i promovisati investiranje u energetska infrastrukturu i tehnologije čiste energije.

U kontekstu ostvarivanja ekološke održivosti važan je cilj 12. Obezbediti održive oblike potrošnje i proizvodnje. U okviru ovog cilja predviđa se primena 10-godišnjeg programa za održivu potrošnju i proizvodnju, u kome će učestvovati sve zemlje, a razvijene zemlje će preuzeti najveću odgovornost imajući u vidu stepen razvoja i kapacitete zemalja u razvoju. Do 2030. godine teži se postizanju održivog upravljanja i efikasnog korišćenja prirodnih resursa. Do kraja 2020. godine treba postići ekološki ispravno upravljanje hemikalijama i svim oblicima otpada tokom čitavog njihovog upotrebneog ciklusa, u skladu sa dogovorenim međunarodnim okvirima i značajno smanjiti njihovo ispuštanje u vazduh, vodu i zemljište da bi što više umanjili negativni uticaji na zdravlje ljudi i životnu sredinu.

Cilj 13. Klimatske promene se oslanja na Okvirnu konvenciju UN o klimatskim promenama iz 1992.godine .U okviru ovog cilja predviđa se integrisanje svih mera vezanih za klimatske promene u nacionalne politike, strategije i planiranje. Razvijene zemlje potpisnice „Okvirne konvencije Ujedinjenih nacija o klimatskim promenama“ treba da obezbede 100 milijardi dolara godišnje do 2020. iz svih izvora da bi zadovoljile potrebe zemalja u razvoju za u ublažavanju negativnih uticaja klimatskih promena na njihovo društveno i privredno okruženje. Predviđa se operacionalizaciji tzv. Zelenog klimatskog fonda.

U vezi sa ovim ciljem navodimo da Okvirna konvencija predviđa stabilizaciju koncentracije gasova sa efektom staklene bašte „na nivou koji bi sprečio negativne antropogene uticaje na klimatski sistem“, navodeći da „se takav nivo treba postići u vremenskom okviru dovoljnom da se omogući prirodno prilagođavanje ekosistema na klimatske promene, da se ne ugrozi proizvodnja hrane, i da se omogući održivi razvoj. Okvirna Konvencija utvrđuje jedan broj principa koji daju opštu orijentaciju za budući razvoj i njeno tumačenje. To su: princip predostrožnosti; pravo na održivi razvoj; princip integrisanosti mera zaštite klimatskog sistema u nacionalne programe razvoja; princip saradnje država u izgradnji otvorenog međunarodnog ekonomskog sistema i dr.

Cilj 15. se odnosi na održivo upravljanje šumama, zaustavljanje degradacije zemljišta i sprečavanje uništavanja biodiverziteta. Agenda predviđa da se do kraja kraja 2020. osigura očuvanje, obnova i održivo korišćenje kopnenih slatkovodnih ekosistema i njihovog okruženja, posebno šuma, močvarnog zemljišta, planina i isušenog zemljišta, u skladu sa obavezama prema međunarodnim sporazum. Do kraja 2030.godine treba osigurati očuvanje planinskih ekosistema, uključujući njihov biodiverzitet, kako bi se njihovi kapaciteti unapredili tako da pružaju korist koja ima suštinski značaj za održivi razvoj.

Zaključujemo da Agenda postavlja ambiciozne ciljeve na polju ekološke održivosti i pokriva sve aspekte koje se odnose na životnu sredinu. Agendu sagledavamo u povezanosti sa Pariskim spoazumom iz 2015.godine. Pariski sporazumom se konkretizuju zahevi iz Okvirne konvencije o klimi u kontekstu održivog razvoja i napora za iskorenjivanje siromaštava. U Pariskom sporazumu izdvajaju se tri konkretna cilja :-ograničavanje povećanja prosečne temperature na nivou „znatno ispod 2 stepena Celzijusa“, odnosno nastavak napora za ograničavanje povećanja temperature na 1,5 stepeni Celzijusa u odnosu sa predindustrijski nivo; - jačanje sposobnosti adaptacije na negativne uticaje klimatskih promena i jačanje otpornosti na klimu i obezbeđenje odgovarajućih finansijskih sredstava prema modelima koji podrazumevaju niske emisije CO<sub>2</sub> i razvoj koji je prilagodljiv na klimu.

Republika Srbija je potpisnik Agende i gore navedenih klimatskih sporazuma. Kada je u pitanju klimatska politika navodimo da je prema poslednjim procenama Evropske komisije, u našoj zemlji započet rad na sveobuhvatnoj klimatskoj politici i nacionanoj strategiji. Nužno je njeno usglašavanje sa okvirom EU za period do 2030.godine uz efikasno integrisanje u sve relevantne sektorske politike. Sledstveno tome treba imati u vidu da su propisima i strateškim dokumentima u oblasti životne sredine i klimatskih promena (Poglavlje 27) definisani ciljevi nacionalne politike i oni uključuju, obaveze koje RS ima u procesu pristupanja EU. Definisan je cilj smanjenja emisije u čitavoj privredi za 9,8% do 2030. godine.

3. Politika zaštite životne sredine EU zasniva se na preventivnom delovanju, suzbijanju štete, zajedničkoj odgovornosti i integrisanju zaštite životne sredine u ostale politike Unije sa ciljem očuvanja biološke ravnoteže. Ciljevi zaštite životne sredine su zaštita očuvanja zdravlja i života ljudi, kvaliteta ekosistema, zaštita biljnih i životinjskih vrsta i kulturnih dobara čiji je tvorac čovjek, očuvanje ravnoteže i ekološke stabilnosti prirode, racionalno i adekvatno korišćenje prirodnih resursa. U pogledu ublažavanja negativnog uticaja od eksploatacije prirodnih resursa, načelno opredeljenje je usmereno na održavanje kvantitativnog nivoa prirodnih bogatstava. Naime, eksploatacija prirodnih resursa može dovesti do poremećaja ekološke ravnoteže, jer su prirodna bogatstva kvantitativno ograničena i mogu apsorbovati zagađenja i neutralisati štetna dejstva samo do izvesnog nivoa. Globalna ekološka ravnoteža svakim danom postaje sve aktuelnija, što nameće potrebu primene odgovarajućih instrumenata koji deluju u okvirima jedinstvenog tržišta.

U cilju pripreme aktivnosti u oblasti životne sredine, institucije Unije imaju obavezu da uzimaju u obzir raspoloživa naučna i tehnička saznanja, što podrazumevava stanje životne sredine u različitim regionima EU, potencijalne koristi i troškove preduzimanja mera i ekonomski i društveni razvoj Unije u celini ( princip socijalne kohezije i ekološke održivosti). Države članice se ne sprečavaju da održavaju i uvode mere koje su mnogo strožije od mjra ustanovljenih na nivou Unije.

Politika EU u oblasti životne sredine zasniva se na načelima preventivnog delovanja , načelu „zagađivač plaća“ , borbi protiv narušavanja životne sredine na samom izvoru zagađenja , zajedničkoj odgovornosti između EU i država članica (jer je nadležnost za ovu oblast podeljena između EU i država članica) i uključivanju zaštite životne sredine u druge politike EU (kao što su poljoprivreda, transport, energetika).

Propisi Unije iz oblasti životne sredine suobimni i čine približno jednu trećinu ukupnog broja propisa EU. Ovi propisi pokrivaju oblast zaštite životne sredine horizontalno (procena uticaja na životnu sredinu, dostupnost informacija, učešće javnosti), odnosno kroz sektore: kvalitet vazduha, upravljanje otpadom, kvalitet vode, zaštita prirode, kontrola industrijskog zagađenja i upravljanje rizikom, hemikalije, klimatske promene, zaštita od buke i civilna zaštita. Odgovornost se utvrđuje sekundarnom regulativom-direktivama , kao i mogućnost krivičnog gonjenja zagađivača. Telo koje prati i sakuplja informacije o svim pitanjima zagađanja životne sredine je Evropska agencija za životnu sredinu. Ona obezbeđuje državama članicama tehničke, naučne i ekonomske informacije koje se odnose zaštitu životne sredine.

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 unapređenje korporativne društvene odgovornosti i dr.

Unije je 2013. godine usvojila 7. akcioni program za životnu sredinu i obuhvata period do 2020. godine. Program uključuje tri prioritetna područja delovanja Unije. Prvo područje se odnosi na razvoj resursno efikasne i niskougljenične ekonomije. U okviru ovog područja, najvažnije

aktivnosti će obuhvatiti potpuno sprovođenje klimatskog paketa koji podrazumeva smanjenje emisije CO<sub>2</sub> za 20% do 2020.godine (napomena u odnosu na 1990.godinu), potom smanjenje uticaja na životnu sredinu koji potiču od potrošnje, upotrebu biomase na održiv način, pretvaranje otpada u resurs i dr. Drugo područje je ljudsko zdravlje i dobrobit čovečanstva (smanjenje zagađenosti vazduha i vode, smanjenje buke, kontrola upotrebe hemikalija i dr.). Treće priritetno područje se odnosi na prirodni kapital (prirodna zaštita od poplava, prirodno regulisanje klime, razvoj flore i dr.)

Važan aspekt je borbe protiv klimatskih promena je implementiranje odredaba 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. Sve ove aktivnosti Unije su u skladu sa zadatima ciljevima iz Agende 2030 sa posebnim naglaskom na koroporativnu održivost i i značaj učešća poslovnog sektora za ostvarivanje ekološke održivosti.

Proces integracija RS u EU u oblasti zaštite životne sredine odvija se na tri nivoa: harmonizaciju propisa; izgradnja administrativnih i kapaciteta institucija u oblasti zaštite životne sredine; i obezbjeđivanje finansijskih resursa. Poglavlje pregovora o životnoj sredini je izuzetno zahtevno i u finansijskom i administrativnom smislu, kao i u pogledu dobro opremljene i obučene sudske i upravne strukture. Deo pravnih akata u ovoj oblasti se odnosi na sekundarno zakonodavstvo EU koje reguliše sledeće: stratešku procena 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, 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.

Eksperti procenjuju da samo troškovi usklađivanja zakonodavstva RS sa pravom EU iznose oko 10,6 milijardi evra. To je predviđeno Strategijom aproksimacije u oblasti životne sredine sa projekcijama do 2030. Prema Strategiji, najveća izdvajanja biće potrebna u sektoru za vode (5,6 milijardi evra), zatim u sektoru za otpad (2,8 milijardi evra) i sektoru za industrijsko zagađenje i buku (1,3 milijardi evra). Ukupni trošak po stanovniku procenjuje se na 1.400 evra, dok je u ranijim proširenjima proseku iznosilo 1.150 evra po stanovniku. Srbija treba da pripremi planove za primenu ključnih evropskih direktiva u oblasti životne sredine i analizu troškova usklađivanja. 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 prioritizacije i nacionalizacije novih ciljeva održivog razvoja u RS prati isti princip i standarde uspostavljene unutar Unije. 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. Navodimo da je kancelarija UNDP započela s realizacijom projekta "Platforma cirkularne ekonomije za održivi razvoj u Srbiji". Kroz partnerstvo sa Vladom RS, privatnim sektorom, akademskim institucijama, NVO i dr. promoviraju se linearni pristup proizvodnji i potrošnji (uzmi-napravi-baci) prema modelu cirkularne ekonomije. Cilj projekta je identifikacija i uklanjanje regulatornih prepreka za razvoj cirkularne ekonomije, ali i promovisanje dobre prakse i modela cirkularnog poslovanja, kao i izrada mape puta za cirkularnu ekonomiju u Srbiji.

4. Složenost integralnog koncepta održivog razvoja zahteva dugoročnu politiku i institucionalne reforme, kao i uključivanje svih se sfera društva, a posebno poslovne sfere kao društveno odgovorne.

Kompanije koje su usvojile ekološke standarde konkurentnije su nam tržištu u srednjoročnom i dugoročnom smislu, pošto ekološki standardi promoviraju inovacije i modernizaciju procesa i proizvoda i vode ka čistijim tehnologijama. Upotreba čistijih tehnologija doprinosi unapređenju efikasnosti u pogledu korišćenja raspoloživih resursa i dr. Integracioni procesi i Agenda 2030 zahtevaju aktivnu ulogu poslovne 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 sprovedu 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 princip Globalnog dogovora: Kompanije treba da preduzimaju mere predostrožnosti u vezi sa životnom sredinom i Deveti princip Globalnog dogovora: Jačanje razvoja i širenje tehnologija zaštite životne sredine**

Banka je nastavila da proaktivno i napredno primenjuje ove principe Globalnog dogovora. Podržavamo razvojna dokumenta RS i aktivnosti Globalnog dogovora kojima se

promoviše ekološka održivost i koncept “zelene ekonomije”. Ključni okvir za progresivnu primenu ovih principa je sistem integrisanog menadžmenta i primena ISO standarda 14001, uz saradnju sa različitim zainteresovanih grupa-stejkholdera.

Navodimo aktivnosti JUBMES banke kojima se implementiraju principi Globalnog dogovora koji se odnose na zaštitu životne sredine, a istovremeno su sastavni deo koncepta strategijskog menadžmenta, odnosno Sistema integrisanog menadžmenta kvaliteta.

JUBMES banka je nastavila da i dalje obezbeđuje normativne i funkcionalne preduslove za progresivnu-evolutivnu primenu standarda ISO 14001:2004. Banka na modernim osnovama sprovodi politiku upravljanja životnom sredinom, koja je je sustinski deo naše politike društveno odgovornog poslovanja. Strategijski menadžment kvaliteta uključuje i DOP u oblasti zaštite životne sredine, tako da se uspostavlja koherentan i usklađen pristup zaštiti životne sredine u svim segmentima, uključujući i poslovne operacije Banke.

Saglasno Politici 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. Politikom zaštite životne sredine Banka teži 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 se primenjuje kroz sledeće opšte ciljeve: očuvanje leaderske 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), 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 Globalnog dogovora koji se odnose na životnu sredinu i održiv razvoj.

### **Osmi princip Globalnog dogovora: Kompanije treba da preduzimaju mere radi promocije odgovornosti za životnu sredinu**

U okviru aktivnosti kojim se promoviše navedeni princip Globalnog dogovora, 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“.

U okviru razmatranja mogućnosti za angažovanje JUBMES banke u cilju promocije principa Globalnog dogovora UN, stručne službe Sektora su tokom 2009. godine kontaktirale tadašnje Ministarstvo za životnu sredinu i prostorno planiranje, koje je ukazalo na značaj Specijalnog rezervata prirode “Rezervat Uvac” d.o.o., Nova Varoš i Fonda za zaštitu ptica grabljivica „Beloglavi sup“ i preporučilo da se ovoj instituciji pruži podrška Banke u vidu donacije.

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. Tokom prethodne godine Banka je nastavila da donira odgovarajuće iznose koje bi bili upotrebljeni za zaštitu i unapređenje Uvačke kolonije beloglavih supova, ali za unapređenje drugih važnih činilaca koji se tiču zaštite životne sredine. Pre JUBMES banke donaciju za pokriće ovih troškova Rezervatu, odnosno Fondu, odobravalala je ambasada Kraljevine Španije, države u kojoj se nalazi najveća kolonija ove vrste ptica.

Specijalni rezervat prirode "Uvac" je prirodno dobro od izuzetnog značaja, tj. prirodno dobro prve kategorije. Locvirano 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 Radojnjska, sa neposrednom

okolinom. Centralnu morfološku celinu rezervata predstavlja kanjonska dolina reke Uvac sa dolinama njenih pritoka. Posebna vrednost kanjonskih delova doline su uklešteni 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.



#### **Meandri reke Uvac**

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.godinee 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. Zahvaljujući naporima koje su uložili volonteri i radnici rezervata, kao i pomoći institucija i donatora, uspešno su sprovedene mere zaštite staništa, a godišnje se na hranilište iznese oko 200 tona klaničnog otpada. Populacija beloglavog supa je u periodu od 1990.godine povećana sa svega desetak jedinki na današnjih 110-115 gnezdećih parova i preko 400 jedinki, čime je znatno ublažena pretnja njegovog izumiranja. Štaviše, rekordan porast populacije je doprineo da ovaj rezervat postane regionalni centar, jedna od najvećih kolonija ove vrste u Evropi, iz koje se rekolonizacijom mogu naseljavati i druga prirodna staništa u Srbiji i šire na Balkanu.



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 hranilista 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

U narednom periodu, 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.

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. Uključivanjem većeg broja partnera na poslovima zaštite i unapređenja životne sredine i promocijom turizma na principima održivog razvoja, Rezervat"Uvac" postaje jedna o važnih učesnika u primeni Nove razvojne Agende UN na lokalnom/regionalnom nivou.

## **Borba protiv korupcije**

Deseti princip Globalnog dogovora:

### **Kompanije treba da se bore protiv korupcije na svakom nivou, uključujući iznuđivanje i podmićivanje**

*„... Ništa nije opasnije od uticaja privatnih interesa na javne poslove, čak i zloupotreba zakona od strane vlade manje je zlo negoli korupcija zakonodavčeva, neizbežna posledica uticaja pojedinačnih gledišta.“, Žan Žak Ruso (Izvod iz dela „Društveni ugovor“)*

Zrelu i osnaženu fazu primene principa DOP i ciljeva održivog razvoja i lidersku poziciju među društveno odgovornim poslovnim subjektima u Republici Srbiji najbolje odslikava autonomni Antikorupcijski program JUBMES banke a.d. Beograd , koji je ne podrazumeva samo formalno zalaganje za borbu protiv korupcije, odnosno nultu toleranciju prema korupciji. Ovaj program uključuje integralnu i progresivnu primena mera i akativnosti posvećenih borbi protiv korupcije i promociji etičkog biznis kao suštine korporativne održivosti.

1.Sušтина savremenog poslovanja podrazumeva poslovni subjekti različitog profila preuzimaju odgovornost za uticaje na društveno-prirodno okruženje.Važna komponenta takvog poslovanja je politika usaglašena sa principima poslovne etike, koja je u osnovi korporativne kulture.

Uvodno ističemo da se pod moralom primarno podrazumevaju pravila ljudskog ponašanja – skup običaja, navika, normi i ponašanja, kojim se ljudi rukovode u svojim postupcima. Moralne norme određuju ono što je dobro i dostojno čoveka, a zabranjuju ono što je zlo i nedostojno. Moral je oblik ljudske prakse, oblik praktičnog odnosa čoveka prema svetu. Izražava se u vrednosnom procenjivanju ljudskih postupaka- htenja. Etika je naučna disciplina koja ljudski rad i ponašanje proučavaju i oblikuju, dajući mu oblik sistematskog i sveobuhvatnog znanja. Etika ne stvara moral, jer je već sadržan u ljudskom radu i ponašanju.

Poslovna etika određuje kao skup moralnih normi o ponašanju prema sociokulturnoj i poslovnoj sredini, prema drugim ljudima sa kojima se stupa u poslovni kontakt i prema odlučivanju, dužnostima, obavezama, pravu i odgovornostima, u svim sferama poslovanja. Predmet poslovne etike predstavljaju moralna pravila ponašanja u svim poslovnim aktivnostima usmerenim prema uspešnom-profitabilnom poslovanju. Razvoj koncepta poslovne etike je povezan sa uspostavljanjem etičkih kodeksa i dr. U užem smislu , poslovna etika obuhvata i organizacionu-korporativnu kulturu koja obuhvata pravila etičkog ponašanja, osnovne vrednosne sisteme, etičke principe i specifična etička pravila koja kompanija nastoji da primeni. Korporativna kultura se bavi uspostavljanjem odnosa između zaposlenih putem seta pravila i normi, formalnih i neformalnih, koji čine strukturu organizacione-korporativne kulture jednog

poslovnog subjekta. Savremena korporativne kultura razvija klimu koja podstiče kreativnost, inovativnost, osećaj ličnog zadovoljstva i uspeha, posvećenost organizaciji i njenim ciljevima.

Sve prethodno su determinante definisanja tzv.korporativnog identiteta subjekata poslovne sfere, ali i njenovog vrednosnog određenja prema izazovima savremenog tržišnog poslovanja, kao i pitanjima socijalnog i prirodnog okruženja. Jedan od globalnih fenomena koji onemogućava savremeno tržišno poslovanje, odnosno zdravu tržišnu utakmicu je korupcija, zloupotreba monopolskog položaja, nelojalna konkurencija i dr.

Korupcija se smatra patološkom pojavom, nemoralnom i štetnom po društvenu zajednicu. Korupcija je univerzalna pojavom, jer je prisutna u svim državama i u svim sistemima, a sve države vode borbu za njeno suzbijanje. Imajući u vidu složenost ove društvene pojave, uvodno ističemo teorijsko i normativno određene ove neetičke pojave. Osnovne definicije o pojmu korupcije mogu se uslovno podeliti na tradicionalne i savremene.

Tradicionalno određene korupcije je da je to pojava kvarenja vlasti, vladanje koje nije u opštem interesu, odnosno u interesu države (Aristotel, Platon, Monteskie). U okviru ovog pristupa, navodimo i definiciju korupcije kao moralnog kvarenja ljudi, odnosno poništavanje društvenih vrednosti i vrlina kod građana (Ruso).

Nema univerzalne definicije ovog opasnog društveno fenomena. Sa etičkog aspekta, korupcija je moralna neprihvatljiva pojava protiv koje se treba boriti jer je u suprotnosti sa osnovnim moralnim normama. Izdvajamo neke važnije savremene definicije korupcije. Svetska banka određuje korupciju kao zloupotrebu javnih resursa zarad ličnih interesa. Teoretičari smatraju da je ova definicija Svetske banke nepotpuna jer se odnosi isključivo na državu, odnosno javni sektor.

Sveobuhvatnu definiciju ove društvene anomalije iznosi teoretičar Vito Tanci. Prema ovom teoretičaru, možemo govoriti o korupciji ako dođe namernog narušavanja principa nepristrasnosti pri donošenju odluka u cilju prisvajanja neke pogodnosti. Princip nepristrasnosti zahteva da, pri donošenju odluka, lični ili bilo koji drugi odnosi između učesnika u razmeni nemaju nikakav uticaj. Ovaj princip je deo funkcionisanja savremenog tržišta. Prema Tanciju, nužno je da postoje dva potrebna uslova da narušavanje nepristrasnosti koje bi bilo okarakterisano kao korupcija. Prvi podrazumeva da postoji namerna-subjektivni element (napomena: slučajno narušavanje nepristrasnosti usled, na primer, nesavršene informisanosti, ne predstavlja korupciju). Drugi podrazumeva da se kao posledica navedene nepristrasnosti javlja prisvajanje neke pogodnosti, odnosno sticanje lične koristi-objektivni element. Narušavanje nepristrasnosti usled, boje kože učesnika u transakciji je rasizam, a ne korupcija. Prisvajanje pogodnosti, odnosno sticanje lične koristi za onoga koji donosi pristrasne odluke može da ima različite oblike. (Uobičajeno je da se pod korupcijom podrazumeva prisvajanje novca (ovaj oblik korupcije se najčešće naziva podmićivanjem), ali lična korist može da podrazumeva i skupe pokolone ili činjenje protivusluge i dr.

U mnogim državama moralna kriza se izražava kroz rasprostranjenu korupciju (pravna i moralna anomalija). 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. Ono što je danas karakteristično za korupciju, jeste njena aktuelnost,

visok stepen društvene opasnosti, novi oblici njenog ispoljavanja u javnom i privatnom sektoru u sklopu privredne i vanprivredne delatnosti, povezivanje sa organizovanim kriminalitetom, sa kojim zajedno deluje kao ugrožavajući faktor bezbednosti.

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. Prisutnijau društvima, koji su u procesu sistemske transformacije kada se narušava već uspostavljen sistem vrednosti, a još nema jedinstvenog okvira za borbu protiv korupcije. Nekontrolisani procesi globalizacije i tranzicije stvaraju uslove za sve prisutniju koruptivnu praksu u mnogim država koje su u procesu sistemske transformacije.

*Osnovni uzroci korupcije* su: *ekonomski* (transformacija vlasništva, prekomerna intervencija države u privredi, nepoštovanje tržišnih zakonitosti, siromaštvo i dr.); *politički* (institucije, nepostojanje pravne države, postojanje neformalnih centara moći, nepostojanje konsenzusa o strateškim ciljevima razvoja države, neprimenjivanje ili selektivno primenjivanje propisa, postojanje pravnih praznina, neusklađenost propisa i dr.; kao i *institucionalni* (nepostojanje ili nefunkcionisanje institucija, nedovoljna koordinacija, kadrovska neosposobljenost i materijalna neopremljenost, nekompetentnost institucija).

*Posledice korupcije* možemo svrstati u: *ekonomske* (ugrožavanje tržišne ekonomije; smanjenje BDP, umanjeње investicija, povećanje zaduženosti zemlje, porast siromaštva građana i dr); *društveno-političke* (ugrožavanje demokratskih institucija; povećavanje troškova funkcionisanja države; nepoverenje građana u institucije države; širenje organizovanog kriminala; kao i *razaranje moralnih vrednosti društva i apatija građana*.

Korupcija razara supstancu svake države, pa je njeno suzbijanje do granice prihvatljivosti prema standardima sveta u kome živimo, uslov bez koga se država ne može legitimisati kao država vladavine prava. Korupcija je vrlo adaptibilna socijalna društvena pojava i sve više postaje nacionalni i globalni problem. Iako je sama pojava, kao i težnja da se ona spreči i suzbije, stara koliko i ljudsko društvo, zabrinutost za raširenost i za štetne posledice koje korupcija proizvodi rezultirala je globalnim inicijativama čija je težnja da se za otklanjanje ove pretnje ulože zajednički naponi i pruže ujedinjeni i ujednačeni odgovori država na globalnom nivou.

Ukazujući na štetne posledice koje korupcija proizvodi na društveni razvoj, tadašnji Generalni sekretar Ujedinjenih nacija, Kofi Anan, u predgovoru Konvenciji Ujedinjenih nacija za borbu protiv korupcije, koju je 2004. godine usvojila Generalna skupština UN, naglašava da korupcija ugrožava demokratiju i vladavinu prava, dovodi do kršenja ljudskih prava, narušava tržišta, umanjuje kvalitet života i omogućava organizovanom kriminalu, terorizmu i drugim pretnjama po ljudsku bezbednost da se razvijaju. Korupcija ugrožava sve univerzalne civilizacijske tekovine i vrednosti koje je čovečanstvo dugo i mukotrпно osvajalo. Univerzalna prisutnost korupcije je takva da se ona može naći u svim društvima, ali posebno pogađa društva u razvoju, onemogućavajući im održiv razvoj. Sledstveno tome, nužne su globalni naponi za suzbijanje korupcije, ali i za zajedničkim i kontinuiranim praćenjem stanja u ovoj oblasti i adekvatnim reagovanjem na evoluciju fenomena korupcije. Da to nije lak cilj koji se brzo može dostići, potvrđeno je i time što je smanjenje korupcije kao cilj pronašlo svoje mesto i u Agendi 2030.



Planiranje mera i realizacije strategije borbe protiv korupcije nije moguće u potpunosti ostvariti bez političke volje i odlučnosti svih nadležnih organa, kao i svih faktora koji poseduju bilo koji oblik vlasti ili uticaj bilo koje vrste u zemlji. Bitan segment antikorupcijskog delovanja su mere koje doprinose jačanju političke moći u borbi protiv korupcije. Među njima je posebno važno ukazati na sledeće: dostupnost informacija o svim državnim prihodima i finansijskim transakcijama; informisanje o koruptivnim pojavama i uključivanje ove teme u edukativne programe; jačanje privatnog sektora (podrška razvoju privatnog sektora i tržišne privrede, pravne i građanske države); kontrola rada državnih organa i dr.

2. 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 i odgovarajućeg strateškog okvira za borbu i prevenciju korupcije u svim sferama.

Cilj svake Strategije je smanjenje korupcije i postizanje antikorupcijske kroz ostvarenje sledećih ciljeva: trajno otklanjanje uslova za nastanak i razvoj korupcije; ustanovljavanje pravnog i institucionalnog okvira za prevenciju i suzbijanje korupcije; dosledno uspostavljanje krivične i moralne odgovornosti za nezakonite radnje; uspostavljanje željenih etičkih standarda; efikasna primena međunarodno ustanovljenih standarda u ovoj oblasti; transparentno finansiranje političkih stranaka, izbora, kao i izbornih kampanja; sprečavanje sukoba interesa u javnom sektoru; zakonito i odgovorno sprovođenje odluka; povećanje efikasnosti organa nadležnih za sprovođenje zakona i nadzornih institucija; reforma državne uprave, u cilju veće profesionalnosti i transparentnosti; otvoreni i transparentni postupci planiranja i korišćenja budžetskih sredstava, i javna kontrola korišćenja budžetskih sredstava; obuka i pomoć privatnom sektoru u sprovođenju mera protiv korupcije; definisanje uloge medija u borbi protiv korupcije; stimulisanje građana da se uključe u borbu protiv korupcije; saradnja i podizanje opšte svesti o pravima i obavezama državnih organa, privrednih subjekata, civilnog društva i građana u odnosu na korupciju; uključivanje u regionalnu i međunarodnu borbu protiv korupcije.

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. Izdvajamo 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.

Konvencijom Ujedinjenih nacija za borbu protiv korupcije (ratifikovana 2005. godine), država ugovornica se obavezuje da „razvija i primenjuje ili održava delotvornu, koordiniranu politiku sprečavanja korupcije kojom se unapređuje učešće društva i odražavaju načela vladavine prava, dobrog upravljanja javnim poslovima i javnom imovinom, integritet, transparentnost i odgovornost“ (čl.5). Razvijanje, primena ili održavanje delotvornih i koordiniranih javnih politika nisu mogući bez sprovođenja različitih vrsta istraživanja i analiza kojima se obezbeđuje polazna osnova za antikorupcijske javne politike, pomoću kojih se prati sprovođenje tih politika i kojima se procenjuju efekti koji te politike imaju (ili nemaju) u sprečavanju i suzbijanju korupcije. Države potpisnice se pozivaju da podstiču učešće



„građanskog društva, nevladinih organizacija i organizacija lokalnih zajednica u sprečavanju i borbi protiv korupcije, kao i u podizanju svesti javnosti o postojanju, uzrocima i ozbiljnosti korupcije i pretnje koju ona predstavlja. Građansko društvo i civilni sektor su važan partner države u formulisanju, primeni i praćenju antikorupcijskih javnih politika. 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. Korupcija se javlja tamo gde postoje: a) mogućnost i b) interes. Strategija se usmerava na oba ova činioca. Mogućnosti se moraju uklanjati sistemskim reformama, a interesi eliminisati merama kojima se povećava rizik i smanjuje korist od 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 suprotstavljanje korupciji, kao jednom od najštetnijih globalnih i nacionalnih fenomena zahteva usklađene 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..

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.

Cilj antikorupcijske politike Evropske unije je uspostavljanje jedinstvenog evropskog pristupa u borbi protiv korupcije u različitim oblastima, kao što su međunarodna trgovina i konkurencija, evropski rashodi van Unije, resursi Unije i razvojna saradnja. Evaluacija grupe zemalja za borbu protiv korupcije Saveta Evrope (GRECO) je značajna za vrednovanje uspešnosti institucionalnog i zakonskog okvira, kao i za ocenu antikorupcijske strategije, što je jedan od bitnih uslova pristupanja Evropskoj uniji.

3. Važan aspekt nacionalne borbe protiv korupcije bio je njeno sankcionisanje i uspostavljanje mehanizama za prevenciju 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. 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.

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. Sistemski 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.

U skladu sa zahtevima integracionog procesa, Republika Srbija je kreirala društveni ambijent za borbu protiv korupcije u svim oblicima. Republika Srbija ratifikovala je sve najznačajnije međunarodne instrumente u oblasti borbe protiv korupcije, uz napomenu da je značajn deo domaćeg zakonodavstva usaglašen sa prihvaćenim međunarodnim standardima. Plan usklađivanja unutrašnjeg pravnog poretka sa propisima EU za period od 2018-2021. godine, utvrđen je u Nacionalnom programu za usvajanje pravnih tekovina EU. Osnovne smernice u planiranju neophodnih izmena propisa u oblasti borbe protiv korupcije predstavljale su mere prethodno utvrđene u Nacionalnoj strategiji za borbu protiv korupcije za period od 2013. do 2018. godine (Strategija), Akcionom planu za njeno sprovođenje, kao i u Akcionom planu za Poglavlje 23. Navedeni strateški dokumenti predviđaju ključne oblasti za borbu protiv korupcije (političke aktivnosti, javne finansije, privatizacije i javno-privatnog partnerstva, pravosuđa,

policije, prostornog planiranja i izgradnje, zdravstva, obrazovanja i sporta, medija kao i prevenciju korupcije).

Opšti cilj nacionalne 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 poglavlje 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 pogledu sprovođenja mera iz ovih oblasti u svim sektorima, naglašavamo da treba da budu usklađene sa preporukama Evropske komisije, odnosno da budu u funkciji prioritarnih reformi nakon usvajanja nacionalnog Akcionog plana za poglavlje 23. Praktična realizacija isplaniranih mera predstavljaće pokazatelj napretka u borbi protiv korupcije. Veliki deo neophodnih reformi odnosi se na uspostavljanje adekvatnog pravnog, institucionalnog i administrativnog okvira. Po uspostavljanju navedenih ključnih temelja za borbu protiv korupcije u rizičnim oblastima, merodavni pokazatelj napretka biće dosledna primena utvrđenih mehanizama u praksi. U tom cilju, izrađena je sveobuhvatna analiza antikoruptivnog zakonodavstva o usklađenosti sa pravom EU i međunarodnim standardima. Predmetna analiza pokazuje da je zakonodavstvo Srbije u najvećem delu usklađeno sa evropskim pravnim tekovinama i relevantnim međunarodnim standardima u domenu borbe protiv korupcije. Normativni okvir prevencije korupcije u Republici Srbiji čine: Zakon o finansiranju političkih aktivnosti, Zakon o Agenciji za borbu protiv korupcije; Zakon o slobodnom pristupu informacijama od značaja Zakon o privatizaciji, Zakon o zaštiti uzbunjivača, Zakon o lobiranju, Zakon o Državnoj revizorskoj instituciji. Najvažnija tela koja čine institucionalni okvir u ovoj materiji su: Savet za borbu protiv korupcije, Agencija za borbu protiv korupcije, Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti kao i Državna revizorska institucija. Ključna pitanja prevencije korupcije su: sukob interesa, finansiranje političkih aktivnosti, proces lobiranja, pristup informacijama, javne nabavke, zaštita uzbunjivača i profesionalizacija i integritet državne uprave.

Prema Pregovaračkom okviru, Komisija je dužna da uredno obaveštava o stanju napredovanja pregovora po poglavljima „Pravosuđe i osnovna prava“ (poglavlje 23) i „Pravda, sloboda i bezbednost“ (poglavlje 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 razvojnog smislu i njegova usklađenost sa sličnim dokumentima usvojenim u okviru EU.

U aktuelnom Izveštaju Komisije se ističe da je Agencija za borbu protiv korupcije RS kao ključna institucija ostvarila određene rezultate uprkos zakonskim i institucionalnim preprekama i ograničenim resursima. Sugerirše se donošenje izmena Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije. Nužno je osnažiti transparentnost u izradi nacrtu zakona u ovoj oblasti. Ključna mera za prevenciju borbe protiv korupcije u Akcionom planu za poglavlje 23, prema preporuci EK je donošenje novog zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije (novi Zakon o sprečavanju korupcije). Ovaj zakon će sveobuhvatno urediti oblast prevencije korupcije. Novim zakonom bi trebalo dodatno osnažiti nezavisnost Agencije, prijem adekvatnih finansijskih i kadrovskih sredstava, kao i povezanost za relevantnim organima (uključujući i pristup njihovim bazama podataka), sve u skladu sa analizom „Preporuke za pravne odredbe za punu transpoziciju GREKO preporuke br. 13 u Nacrt zakona o sprečavanju korupcije u Republici Srbiji.“

U domenu represivne borbe protiv korupcije ključna mera Akcionog plana (prema preporukama EK) je donošenje Strategije finansijskih istraga. Strategija predstavlja integrišući dokument za najveći broj mera koje se odnose na represivnu borbu protiv korupcije. Za primenu Strategije odgovorni su Ministarstvo pravde i Republičko javno tužilaštvo. Strategija finansijskih istraga (uz novi zakon o Agenciji za borbu protiv korupcije u domenu prevencije) predstavlja noseći stub Akcionog plana za poglavlje 23, potpoglavlje borba protiv korupcije

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 određeni 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. Takođe, 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. Srbija je 13. novembra 2018. godine usvojila Zakon o lobiranju. Zakon počinje da se primenjuje od septembra 2019. godine. Lobiranje je definisano kao delatnost kojim se vrši uticaj na organe Republike Srbije, autonomne pokrajine i jedinice lokalne samouprave, organe javnih agencija i nezavisnih institucija, organa javnih preduzeća i privrednih

društava, ustanova i drugih organizacija, čiji je osnivač odnosno član Republika Srbija, autonomna pokrajina, odnosno jedinica lokalne samouprave, u postupku donošenja zakona, drugih propisa i opštih akata iz nadležnosti tih organa radi ostvarivanja interesa naručioca lobiranja, u skladu sa zakonom. Ovim zakonom uređuju se uslovi i način lobiranja, pravila lobiranja, registar i evidencije u vezi sa lobiranjem i druga pitanja od značaja za lobiranje. Agencija za borbu protiv korupcije ima značajnu ulogu u procesu registracije i nadzora nad lobistima i lobiraanim osobama.

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 inststucije 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. , ima razvijenu svest o društvenom uticaju i pruža različite proizvode i usluge ugroženoj populaciji i ima razvijen humanitarni aspekt u svom poslovanju.

4. 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.

JUBMES banka je, kao aktivna članica Globalnog dogovora u Srbiji, prihvatila da pruži 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.

Imajući u vidu takvu orijentaciju prema društveno odgovornom poslovanju, nacionalna mreža Globalnog dogovora, odnosno njena specijalizovana radna grupa za antikorupciju, u cilju unapređenja instrumenata u borbi protiv korupcije (10. princip Globalnog dogovora) i promovisanja etičkog kodeksa poslovanja, pripremila je dokument, koji treba da postavi okvire i smernice za dostizanje željenih. Kao što je poznato, Banka je bila prvi potpisnik Deklaracije o borbi protiv korupcije. JUBMES banka ( 2010.godine) među članicama nacionalne mreže. Ovaj dokument predviđa obavezu poštovanja najviših standarda i aktivnosti u borbi protiv korupcije, kao i izrade izveštaja sa opisom usvojenih akata i mera u oblasti borbe protiv

korupcije, u skladu sa preporukom da se implementiraju smernice Globalnog dogovora o izveštavanju o 10. principu korporativne društvene odgovornosti.

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 ukupne aktivnosti JUBMES banke na polju borbe protiv korupcije, koje su podstaknute našim angažovanjem u mreži Globalnog dogovora i kreativnim pristupom u primeni 10. principa Globalnog dogovora, 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. Kultura etičkog biznisa i principi KDO oblikuju naš Antikorupcijski program, dopunjujući njegovu normativnu dimenziju. Potvrđujemo našu opredeljenost i javno zalaganje za kulturu integriteta i striktnu usklađenost sa relevantnim propisima, uključujući i antikorupcijske propise domaćeg ili međunarodno-pravnog karaktera. Važan segment ovog programa je pored Kodeksa korporativnog upravljanja i Kodeks profesionalnog ponašanja zaposlenih JUBMES banke.

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 primeljivali inovirani i unapredjeni Antikorupcijski program Banke, koji obuhvata dva ključna krovna dokumenta.

-Prvi krovni interni dokument je Kodeksa korporativnog upravljanja JUBMES banke.

a) Jubmes banka a.d. Beograd promoviše moderan i evolutivan koncept korporativnog upravljanja koji obuhvata strukturu i proces za vođenje i kontrolu privrednih društava. Korporativno upravljanje predstavlja skup pravila koja uređuju kako se upravlja, kako se kontrolišu organi upravljanja, odnos organa upravljanja, akcionara, klijenata i svih zainteresovanih grupa (stejkholdera). Izvori za uspostavljanje modernog koncepta korporativnog upravljanja su prvenstveno zakonski i podzakonski propisi, kombinacija modela

regulacije i samoregulacije, uključujući i međunarodne standarde korporativnog upravljanja, kodekse korporativnog upravljanja različitih asocijacija (tz. meko pravo). Promovišemo moderan koncept korporativnog upravljanja kojima se potvrđuju nepristrasnost (zaštita prava akcionara i jednak–ravnopravan tretman akcionara i dr.) , poštovanje prava nosilaca interesa, poštovanje transparentnosti u poslovanju i odgovornost. Korporativno upravljanje se sagledava u korelativnom odnosu sa sistemom integrisanog menadžmenta i kvaliteta, principima korporativne društvene odgovornosti, poslovnom etikom i konceptom održivog razvoja, uz evaluaciju kvaliteta i prakse korporativnog upravljanja. Na taj način izgrađujemo novu kulturu poslovanja i upravljanja, koji je u osnovi našeg identiteta kao moderne tržišno respektabilne i društveno odgovorne finansijske institucije.

Jedan od važnijih internih dokumenata Banke koji je doprinosi uspostavljanju ovakvog dinamičnog koncepta korporativnog upravljanja je novi Kodeks korporativnog upravljanja Banke. Kodeks je usvojen juna 2016. godine kao autonomni inoviran krovni interni dokument koji uređuje materiju korporativnog upravljanja i usklađen je sa izmenama i dopunama imperativnih normi koji regulišu materiju korporativnog upravljanja, prvenstveno Zakona o privrednim društvima , kao i izmenama i dopunama Zakona o bankama, Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije, Zakona o zaštiti korisnika finansijskih usluga, Zakona o zaštiti uzbunjivača i dr. Ključna je odredba imperativnog karaktera, koja je osnovni razlog za usvajanje novog Kodeksa korporativnog upravljanja Banke je član 368. Zakona o privrednim društvima. Prema ovoj odredbi, Izjava o primeni kodeksa korporativnog upravljanja je obavezni sastavni deo godišnjeg izveštaja o poslovanju javnog akcionarskog društva. Izjava treba sadržati 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.

Kodeks korporativnog upravljanja Banke je oblikovan po ugledu na Kodeks korporativnog upravljanja PKS od 2012. godine. Stipulacija pojedinih odredbi Kodeksa korporativnog upravljanja Banke je konkretizacija i osnaženje principa i preporuka iz Kodeksa PKS, koji se odnose na javna akcionarska društva sa potvrđenom praksom korporativnog upravljanja. Značaj Kodeksa korporativnog upravljanja PKS, (uključujući i Kodeks Beogradske berze) je da objedinjava opšta pravila, preporuke i smernice koje se odnose na dobru praksu korporativnog upravljanja društava kapitala u Republici Srbiji, a proistekli su iz zakonskih i podzakonskih normi i sinergijski se oslanjaju na set savremenih međunarodnih standarda- principa korporativnog upravljanja ( primarno principi OECD od 2004. godine).

Iako nema obavezujuću snagu, Kodeks korporativnog upravljanja PKS predstavlja okvir za razvoj dobre prakse korporativnog upravljanja u okviru društava kapitala u Republici Srbiji i prilagodjen je profilima i specifičnost konkretnog društva, imajući u vidu njegovu organizaciju i iskustva na polju korporativnog upravljanja. Za Banku su od značaja svi principi i preporuke koje se odnose na javna akcionarska društva, a posebno dodatni principi i preporuke za društva koja imaju potvrđenu, razvijenu praksu korporativnog upravljanja. Pravila Kodeksa razradjuju zakonske norme koje se odnose na različite segmente korporativnog upravljanja, te se na taj način olakšava privrednim društvima da u svojim kodeksima jasnije i konkretnije razrade ovu materiju.

Opšti cilj-causa Kodeksa korporativnog upravljanja PKS je unapredjenje sistema korporativnog upravljanja u društvima kapitala u RS. Korporativno upravljanje treba da stimuliše priliv ljudskog i finansijskog kapitala, efikasnije poslovanje i dugoročni održivi razvoj, uz poštovanje interesa vlasnika kapitala i drugih zainteresovanih grupa stejkholdera. Direktne koristi za privredna društva su bolji učinak, lakši pristup tržištima kapitala, bolja reputacija, povoljniji uslovi za prikupljanje novog kapitala.

Cilj Kodeksa korporativnog upravljanja JUBMES banke 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, teži se da klijentima budu dostupne tačne i nedvosmislene informacije u vezi sa proizvodima-uslugama Banke. U procesu kreiranja novih proizvoda i usluga, a u cilju obezbeđenja fer i poštenog odnosa prema klijentima, Banka se rukovodi se idejom nedvosmislenosti i transparentnosti. Kodeks se sagledava kao instrument razvijanja poverenja i podrške pravima akcionara i klijenata Banke i podrška stabilnosti Banke. Primena i praćenje najviših standarda u na polju kvalitetnog korporativnog upravljanja je stalan evolutivan proces (rast, razvoj i promene).

Ističemo da su ciljevi Kodeksa JUBMES banke usklađeni i sa ciljevima iz Kodeksa PKS i mogu se tumačiti kao konkretizacija i nadogradnja istih, s tim da su prilagodjeni profilu Banke kao javnog akcionarskog društva sa već razvijenom praksom korporativnog upravljanja. Ovakvim pristupom Banka kreativno doprinosi oblikovanju dinamičnog sveobuhvatnog i koherentnog sistema korporativnog upravljanja u okviru društava kapitala RS, koji promoviše i Kodeks korporativnog upravljanja PKS

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. Članovima 3. i 4. Kodeksa korporativnog upravljanja Banke se dopunjuju zakonska i interna pravila koja regulišu prava akcionara i rad Skupštine, čime se osnažuje ovaj bitan segment savremenog korporativnog upravljanja. Banka garantuje svim akcionarima ostvarivanje njihovih imovinskih i neimovinskih prava utvrđenih zakonom, Ugovorom o osnivanju i Statutom. Akcionarima se garantuje ravnopravan i jednak tretman. Banka ima i obavezu da akcionare obavesti o terminu, mestu i dnevnom redu Skupštine, odnosno pitanjima koja će biti predmet odlučivanja i dr. Našim Kodeksom korporativnog upravljanja se dopunjuju interna pravila koja se odnose na ostvarivanje potrebnih uslova za učešće akcionara u radu Skupštine. Sednice Skupštine se, po pravilu, održavaju u sedištu Banke, zakazuju se u rokovima predviđenim Zakonom, kako bi se akcionarima omogućilo dovoljno vremena da se upoznaju sa dnevnim redom i materijalima koji su predmet razmatranja i odlučivanja. Akcionarima se dostavlja materijal koji sadrži potpune i sveobuhvatne informacije i obrazloženja svih predloženih rešenja o pitanjima dnevnog reda i dr. Vanredne skupštine se samo sazivaju po potrebi ili kada je to predviđeno Zakonom, odnosno Statutom.



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 postupa 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.

Dobra praksa korporativnog upravljanja zahteva pouzdano i potpuno informisanje od strane društva putem objavljivanja relevantnih informacija čime se obezbeđuje transparentnost poslovanja. Veća transparentnosti omogućava izgradnju korporativnog ugleda u skladu sa očekivanjima društvene zajednice.

Kodeksom je precizirana obaveza Banke da sve materijalno značajne podatke o svom radu i poslovanju publikuje na svojoj web stranici. Najvažniji podaci i informacije koje Banka objavljuje su sledeće: strategije i politike upravljanja rizicima Banke, kapitalom, adekvatnosti kapitala, uključujući i druge podatke u skladu sa propisima NBS; izveštaj spoljnog revizora o godišnjim finansijskim izveštajima Banke uključujući i napomene uz finansijske izveštaje; tromesečni nerevidirani finansijski izveštaji koji sadrže bilans stanja, s vanbilansnim stavkama, bilansom uspeha i izveštajem o tokovima gotovine; imena članova Upravnog i Izvršnog odbora Banke i lica koja imaju učešće u Banci;- organizacionu strukturu i spisak organizacionih jedinica i delova Banke; poziv za održavanje vanredne i redovne sednice Skupštine; izveštaj o održanoj sednici Skupštine sa podacima o donetim odlukama, Opšti uslovi poslovanja Banke. Pored navedenog ističemo da se izveštaj spoljnog revizora u skraćenom obliku objavljuje u jednim dnevnim novinama koje se distribuiraju na teritoriji cele RS. Razvijajući princip transparentnosti, Banka potvrđuje svoju reputaciju modernog dinamičnog tržišno respektabilnog poslovnog subjekta, sa dobrom praksom korporativnog upravljanja, čime doprinosimo razvoju poverenja i unapređenju odnosa sa zainteresovnim grupama (interni i eksterni stejkolderi) i time i većoj prepoznatljivosti i pozicioniranosti u društvenom okruženju

**b)** 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 uređjuje 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 preduzma 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 upozna je 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.

Kao važan aspekt preventivnog pristupa u ovoj materiji, ističemo i rad Radne grupe za poznavanje i praćenje transakcija i klijenata sa stanovišta sprovođenja internog sistema sprečavanja pranja novca i finansiranja terorizma, u čiji rad su uključeni predstavnici više organaizacionih delova Banke. Cilj održavanja sastanaka je analiza primene Zakona o sprečavanju pranja novca i finansiranja terorizma i drugih propisa, kao i internih akata Banke koja se odnose na predmetnu materiju kroz praćenje: transakcija klijenata-pravnih i fizičkih lica, pojačani nadzor nad računima i transakcijama klijenata, analiziranje neuobičajenih transakcija prema Zakonu i dr. U okviru Radne grupe analizirani su i instrumenti borbe protiv korupcije na internom nivou, ukazujući na važnost jedinstvenog Antikorupcijskog programa Banke. Antikorupcijski program, u normativnom smislu, postavlja jasne i precizne smernice konkurentnog poslovanja Banke u skladu sa pozitivnim propisima i najvišim standardima zdravog i fer poslovanja i vrednostima etičkog biznisa.

Takođe, naglašavamo važnost stalne edukacije 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.

Sveobuhvatni Antikorupcijski program Banke objedinjava preventivnu i represivnu dimenziju i harmonizovna je sa savremenim standardima koji regulišu antikorupcijsko delovanje u poslovnoj sferi. Cilj navedenih aktivnosti je dostizanje visokog nivoa antikorupcijske kulture i poslovne etike, čime Banka nastoji da zadovolji standarde predviđene agendom pristupanju Evropskoj uniji i Agendom 2030. Stalno potvrđujemo poslovnu i vrednosnu orijentaciju Banke zasnovanu na poštovanju integriteta i etičnosti, promociji vrednosti odgovornog biznisa iznad normativnog okvira, kreiranju novih proizvoda koji implementiraju te vrednosti i etičke standarde.

Suština naše strateške orijentacije svodi se na naprednu primenu principa borbe protiv korupcije, otvorenost prema inovativnim rešenjima koja podstiču saradnju različitih grupa i spremnost da budemo aktivni učesnici sprovođenja strateških dokumenata i razvojnih ciljeva RS usmerenih na oblikovanje zdravog konkurentnog antikorupcijskog poslovnog okruženja i promociju kulture zdravog biznisa.

### III EFEKTI PREDUZETIH AKTIVNOSTI NA POLJU KDO TOKOM AKTUELNOG IZVEŠTAJNOG PERIODA

- Novi deseti izveštaj Izveštaj o napretku usvajamo u godini kada slavimo značajan jubilej - 40 godina od osnivanja JUBMES banke. U svim fazama našeg poslovanja, koje su uključile i tranziciju našeg poslovnog profila od nacionalne izvozno-kreditne agencije do savremene tržišno respektabilne poslovne banke univerzalne orijentacije sa usmerenjem na korporativni sektor, potvrđujemo trajnu posvećenost principima ciljevima društveno odgovornog poslovanja i ciljevima održivog razvoja. U izveštaju iznosimo osnaženu i zrelu fazu u promociji ciljeva KDO i održivog razvoja, odnosno naša reprezentativnu-lidesku pozicija u oblasti društveno odgovornog poslovanja u okviru bankarsko- finansijskog sektora Republike Srbije.

- U jubilarnom desetom izveštaju o napretku periodu potvrđujemo dugoročnu posvećenost vrednostima odgovornog biznisa i održivog razvoja, kojima pristupamo integralno, progresivno, kreativno i u okviru integrisanog menadžmenta kvaliteta, strateški se pozicionirajući kao konkurentna, prepoznatljiva društveno odgovorna finansijska institucija na nacionalnom i regionalnom nivou.

- Konceptu KDO ne pristupamo parcijalno, već je integralna primena ovih principa osnova politike i sistema integrisanog menadžmenta kvaliteta. 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 uz redovnu godišnju evaluaciju od strane referentnog sertifikacionog tela.

U skladu sa Politikom kvaliteta, Politikom sigurnosti informacija i Politikom zaštite životne sredine Integrisani sistem menadžmenta se kontinuirano unapređuje tako da je Banka nakon dve uspešne resertifikacije produžila važnost trajanja sertifikata do 15.03.2021 godine.

-Unapređenje menadžmenta u oblasti društveno odgovornog poslovanja determiniše osnaženu fazu u primeni osnovnih principa Globalnog dogovora UN koji se odnose na ljudska prava, radne standarde, životnu sredinu i borbu protiv korupcije. 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.

- Strateški pristup društveno odgovornom poslovanju doprinosi podizanju konkurentnosti i ostvarivanje ciljeva održivog razvoja. DOP doprinosi definisanju sistema vrednosti koje su osnov savremenog etičkog biznisa, koncipirane su iznad zakonskog okvira i doprinose društvu socijalne i ekonomske kohezije, zdrave životne sredine i kulturne različitosti.

- U desetom izveštaju iznosimo sliku zrele faze u primeni principa KDO i održivog razvoja, koja se konkretno potvrđuje kroz sprovođenje različitih aktivnosti na internom i eksternom nivou, u sinergiji sa konceptom integrisanog menadžmenta kvaliteta. Nastavili smom da unapređujemo profil JUBMES banke kao odgovornog poslovnog subjekta koji na unutrašnjem i eksternom planu doprinosi održivom razvoju i kulturi zdravog biznisa. Napredak kroz funkcionalno i normativno unapređenje materije koja je povezana sa DOP prati set

različitih aktivnosti kojima se primenjuju principi DOP i Novi ciljevi održivog razvoja, kroz saradnju sa internim i eksternim zainteresovanim grupama .

-Tokom izveštajnog perioda nastavili smo da proaktivno delujemo u različitim strukturama nacionalne mreže Globalnog dogovora (Upravni odbor, radne grupe za borbu protiv korupcije, promociju KDO u bankarstvu i finansijama, nova Radne grupe za promociju ciljeva održivog razvoja i dr) u ciju ostvarivanja misije naše nacionalne mreže kao središta povezivanja subjekata iz različitih sfera oko platforme DOP i korporativne održivosti.

Nacionalna mreža Globalnog dogovora je postala važan činilac kreiranja novog profila poslovne zajednice kao društveno odgovorne koja je spremna da primeni Novu razvojnu agendu. Aktivno delujemo u okviru Upravnom odboru nacionalne mreže Globalnog dogovora sprovođenju Nove strategije razvoja Globalnog dogovora UN 2020. Dokument ima za cilj da unapredi organizaciju i rad lokalnih mreža uvođenjem poslovnog modela upravljanja mrežom.

- Učestvovali smo u mnogim aktivnostima usmerenim na promociju Agende 2030 koje je nacionalna mreža Globalnog dogovora organizovala u saradnji sa resornim ministarstvom zaduženim za primenu Agende 2030 i/ili sa partnerskom institucijom- UNDP. Izdajamo učešće na konsultativnom sastanku sa predstavnicima kompanija i nevladinih organizacija u cilju definisanja nacionalne mape puta za sprovođenje Agende, kao i učešće na međunarodnoj konferenciji o ulozi privratnog sektora u implementaciji ciljeva održivog razvoja i modelima finansiranja ciljeva dr.

- 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.

-Integralno i progresivno primenjujemo principe KDO koji se odnose na ljudska prava, radne standarde, životnu srednu i antikorupciju, koji su sinergijski uskladjeni sa Novom razvojnom agendom 2030 i ciljevima evropskog integracionog procesa, dugoročnoj strateškoj orijentaciji Republike Srbije i članica nacionalne mreže Globalnog dogovora UN - Srbija. Zadaci iz naše pregovoračke agende o pristupanju EU uključuju usklađivanje nacionalne razvojne politike ne samo sa novim ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija, već i sa Strategijom "Evropa 2020", koja promovise pametan, održiv i inkluzivan rast.

-Aktivno promovise tripartitni dijalog javne sfere, poslovnog sektora i NVO, u koordinaciji Radne grupe za nove ciljeve održivog razvoja nacionalne mreže Globalnog dogovora, odnosno nove oblike javno-privatnih partnerstava usmereni na dugoročnu promociju izabranih ciljeva održivog razvoja, korporativne održivosti i principa odgovornog biznisa. Globalna razvojna agenda UN nije isključivo razvojna platforma koja obavezuje države UN, već obavezuje i različite strukture društvene zajednice, a posebno poslovni sektor.

-Nastavili smo da unapredjujemo naša u unutrašnja akta i praksu-alate u oblasti KDO, što je je predviđeno sistemom integrisanog menadžementa kvaliteta. Principi KDO su integrisani u politike kvaliteta, sigurnosti infomacija i zaštite životne sredine, tj. sintetički su povezani relevantnim međunarodnim standardima poslovanja (ISO standardi 9001, 27001 i 14001), koji zahtevaju stalnu evaluaciju sistema i prakse upravljanja rizicima DOP. Korporativni uspeh gledavamo u pozitivnoj korelaciji sa ostvarivanjem principa DOP, odnosno zdravog biznisa.

-Inovativnim modelima primene principa KDO u svojim poslovnim aktivnostima odgovaramo na izazove nove razvojne Agende. U sistemskom i funkcionalnom smislu,

potvrđujemo naprednu fazu primene principa KDO, uz poštovanje dijaloga i saradnje za različitim internim i eksternim stejkholderima, podstičući stratešku orijentaciju prema korporativnoj održivosti.

- Tradicionalno smo nastavili da, saglasno svojim mogućnostima, podržava rad Fondacije Globalnog dogovora UN, čime potvrđujemo doslednost u podršci svim akcijama UN Globalnog dogovora i izražava spremnost da nastavi da promovise održiv razvoj i nove vrednosti savremenog biznisa.

- Osnajući internu dimenziju politike i strategije DOP, nastavili smo da unapređujemo sisteme podrške zaštiti ljudskih prava, posebno 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 oblasti.

- Za Banku je savremena politika upravljanja ljudskim resursima važna komponente interne dimenzije DOP. Stalno unapređujemo politiku 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. Uz redovnu evaluaciju učinka zaposlenih u skladu sa modernim standardima i politikom upravljanja ljudskim resursima, Banka je nastavila da zapošljava mlađe, visokoobrazovane ljude, od kojih se očekuje da primene nova znanja i ponude inovativna rešenja u unapređenju bankarskom poslovanju posebno u oblasti digitalizacije i dr.

Tradicionalno, zaposleni su upućivani na seminare iz u oblasti međunarodnog platnog prometa, instrumenata obezbeđenja naplate, korporativnog bankarstva, inovativnih tehnologija i mobilnog bankarstva, inovativnih modela finansiranja trgovine, programa unapređenja compliance funkcije – a posebno sistema borbe protiv pranja novca i finansiranja terorizma i antikorupcijskih mehanizama i dr.

- U izveštajnom periodu, zaposlenima su i dalje omogućeni besplatni sistematski pregledi, kao i korišćenje usluga lekara-specijalista pod povlašćenim uslovima za zaposlene i članove njihovih porodica.

- Tradicionalno podržavamo različite projekte lokalne zajednice, naučno-obrazovnih, kulturnih, zdravstvenih, sportskih organizacija, koji promovisu održivi humani razvoj, u čijem središtu su ljudska prava, kao integralna kategorija.

Nastavili smo da promovisemo značaj očuvanja kulturnog identiteta i inkluzije ugroženih grupa posebno na teritoriji AP Kosovo i Metohija. Ponovo smo podržali akciju kupovine knjiga za 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 je živi u enklavama sa otežanom komunikacijom sa maticom.

Imajući u vidu produktivnu ulogu umetnosti u izgradnji zdrave i kreativne ličnosti kod dečje i mladje populacije, podržali smo „Školu igre“ Ašhen Ateljanc, naše velike baletske umetnice.

Nastavili smo sa podržavamo završetak radova na izgradnji Hrama Svetog Velikomučenika Dimitrija na Novom Beogradu, središtu pravoslavne duhovnosti u tom delu Beograda, na kojem je i sedište JUBMES banke.

-Ostvarivanje cilja 3. održivog razvoja (Zdravlje i blagostanje) nije moguće bez dugoročne posvećenosti i podrške razvoju sporta. Naša orijentacija je da podržavamo amaterski sport, kao jedan od važnih činilaca opšte sportske kulture koji doprinosi zdravlju populacije. Podržali smo ženski Amaterski FK iz Novog Sada Amaterski FK „Jadran Golubinci“, Amaterski biciklistički klub i Sportsko – skijaško društvo iz Novog ada i Amaterski atletski klub iz Kosjerića, koji popularišu ideju amaterskog sporta među mlađom populacijom.

-Podržavamo projekte koje doprinose promocije oblikovanju inkluzivnog društva, društva socijalne kohezije. Tokom izveštajne godine pružili smo podršku Udruženju „Hendi Veternik“, pored Novog Sada. Osnovna misija Udruženja je podsticanje i razvoj otvorenog multikulturnog inkluzivnog društva. Udruženje sprovodi razaličite projekte usmerene na podsticanje društvene brige o deci, zaštitu interno-raseljenih lica, a posebno na lica sa posebnim potrebama.

Takodje smo podržali smo akciju Saveza sportova Vračar, Beograd „Trofej Vračara - Vračar bez barijera , koja je uključila i organizaciju turnira u basketu. Ova akcija je u okviru projekta „Javni prostori bez barijera za osobe sa invaliditetom“, koju sprovodi Grad Beograda već dve godine.

-Važna komponenta našeg rada na polju DOP je pomoć najugroženijim socijalnim grupama. Tokom izveštajne godine podržali smo nabavku neophodne opreme i hrane za decu bez roditeljskog staranja u saradnji sa Centrom za zaštitu odojčadi, dece i omladine. Nastavili smo sa tradicionalnom akcijom pomoći narodnim kuhinjama u našim enklavama na teritoriji AP Kosovo i Metohija u saradnji sa Eparhijom Raško-prizrenskom, odnosno Dobrotvornom ogranizacijom Eparhije Raško-prizrenske “Majka devet Jugovića”.

- Fokus naših aktivnosti je stalna podrška misiji i ciljevima Humanitarne fondacije “Za dečje srce“, čiji je Banka jedan od osnivača i donatora (oblik dugoročnog partnerstva sa neprofitnim sektorom). Fondacija je potvrdila svoju poziciju važnog subjekta koji podražava elitne zdravstvene institucije RS u sistemu zdravstvene zaštite dece i mlađe populacije. Tokom izveštajne godine organizovali smo donatorsko veče uz učešće mladih umetnika-slikara koje je rezultiralo značajnim donacijama , a prikupljena sredstva su iskorišćena za nabavku čeonog hiruškog svetla, prema potrebama kardiotorokalne službe Instituta za tdravstvenu zaštitu majke i deteta „ Dr Vukan Čupić“.

- Imajući u vidu stratešku orijentaciju JUBMES banke prema principima korporativne društvene odgovornosti i novim ciljevima održivog razvoja, odnosno repotuciju Banke kao lidera u nacionlanoj mreži Globalnog dogovora, ali i značaj “Rezervata Uvac” i Fonda “Beloglavi sup” za održavanje autentičnog ambijenta prirode u Srbiji i njegovu revitalizaciju, nastavili smo da podržavamo ovaj autentični rezervat prirode, sedište beloglavog supa.

- Stalno unapređujemo primenu standarda ISO 14001, usvajanjem inoviranih internih akata (procedura, uputstava i dr.) koji se odnose na pitanja zaštite životne sredine, kao važnog stuba održivog razvoja, odnosno korporativne održivosti.



- Banka je nastavila da inovativno unapređenje primenu 10. principa Globalnog dogovora UN - borba protiv korupcije. U dužem periodu, Banka se pozicionira kao lider u primeni 10 principa, a ključna komponenta takvog pozicioniranja Banke je naša autonomna i kreativna praksa u primeni celovitog i konzistentnog Antikorupcijskog programa, sa usmerenjem na preventivno delovanje i promociju nulte tolerancije na korupciju, a sve u sinergiji sa integrisanim menadžmentom kvaliteta.

Zaključujemo na kraju ovog segmenta jubilarnog desetog Izveštaja o napretku da se JUBMES banka a.d. leaderski pozicionira na polju društveno odgovornog poslovanja, kojem pristupamo integralno i evolutivno u korelaciji sa sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta.



#### **IV BUDUĆA ORIJENTACIJA I PLANIRANE AKTIVNOSTI BANKE USMERENE NA UNAPREĐENJE PRIMENE PRINCIPA KDO I ODRŽIVOG RAZVOJA (KORPORATIVNE ODRŽIVOSTI)**

-Pozicioniranje i profilisanje JUBMES banke kao visoko konkurentnog i inovativnog i društveno odgovornog subjekta na domaćem bankarsko-finansijskom tržištu su naše strateške-razvojne smernice.

-U skladu sa strateškim razvojnim ciljevima JUBMES banka će nastaviti da se održivo pozicionira kao tržišna konkurentna, moderna, dinamična i adaptabilna univerzalna finansijska institucija, koja nudi širok spektar proizvoda i usluga (sa primarnim usmerenjem na korporativni sektor), kreativno povezujući svoje pozitivne rezultate poslovanja sa sve snažnijim dobrinosom integralnom humanom razvoju-korporativnoj održivosti kao holističkom i sinergetskom konceptu.

-Poslujući kao odgovoran poslovni subjekat koji stalno unapređuje svoje procedure i praksu u primeni principa Globalnog dogovora i svoje strateške razvojne ciljeve ne posmatra izdvojeno od primene principa društveno odgovornog poslovanja, JUBMES banka će nastaviti da doprinosi integralnom održivom razvoju na internom i eksternom planu, uz afirmaciju progresivnog i inovativnog metodološkog pristupa.

- Kreativno i inovativno povezujući pozitivna iskustva iz svih faza poslovanja, Banka će težiti da svoju tržišno respektabilnu poziciju uvek sagledava u pozitivnoj korelaciji sa naprednom, osnaženom primenom fundamentalnih principa KDO i Novih ciljeva održivog razvoja, odnosno kulture zdravog biznisa, što je istovremeno i esencijalni segment našeg sistema integrisanog menadžementa kvaliteta.

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

- Posvećeni smo progresivnoj i integralnoj primeni principa Globalnog dogovora i odgovornog biznisa kroz stalne inovacije i oblikovanje novih vrednosti koje su presumtio za izgradnju savremenog korporativnog identiteta. Identitet društveno odgovornog subjekta ćemo nastaviti da gradimo šireći kulturu odgovornog biznisa ne samo na internom nivou, već i eksterno, stalno afirmišući principe KDO u realizaciji poslovnih operacija naših klijenata na domaćem i međunarodnom tržištu i dr.

- Saglasno strateškoj orijentaciji, opredelili smo se da aktivno podržavamo buduće aktivnosti, inicijative i projekte mreže Globalnog dogovora UN, na nacionalnom i globalnom nivou, uključujući i strategiju reforme mreže, a sve u cilju ostvarivanja održivog razvoja, koji je odgovornost različitih entiteta u okviru javnog, poslovnog i nevladinog sektora.

- Univerzalni karakter Agende 2030 i nena otvorenost za različite inovativane oblike javno-privatnih partnerstava podstiče mobilnost poslovne sfere u kreiranju novih proizvoda i platformi koje će implementirati nove ciljeve održivog razvoja, a time će se osnažiti zdrava konkurentnost u poslovnoj sferi (realni i finansijski sektor), koja deluje kao partner državi i civilnom sektoru u promociji zdravog inkluzivnog razvoja.

- Dugoročna strateška, vrednosna i praktična potvda našeg doslednog integralnog pristupa evolutivnoj primeni principa KDO i održivog razvoja na internom i eksternom nivou, aktivna uloga u mreži Globalnog dogovora UN uz primenu primena savremenih međunarodnih standarda u okviru sistema integrisanog menadžementa kvaliteta i integralna primena deset principa Globalnog dogovora bez kojih nema sveobuhvatnog održivog razvoja - okviri su našeg dugoročnog delovanja u sferi KDO, ali i kreiranja prepoznatljive pozicije lidera među društveno-odgovornog subjektima bankarsko-finansijske sfere Republike Srbije.

- Napredak u primeni fundamentalnih principa Globalnog dogovora UN i liderska pozicija među društveno-odgovornim subjektima na nacionalnom nivou, uz transparentnost u prezentaciji aktivnosti u primeni ovih principa, pratiće i progres u politici izveštavanja o svim aktivnostima Banke u oblasti društveno odgovornog poslovanja. Izveštaji o društveno odgovornom poslovanju - korporativnoj održivosti će, u narednom periodu, predstavljati sve važniji izvor evaluacije ukupnog rezultata 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.

- Integralna primena principa KDO i održivog razvoja i progresivno unapređenje politike korporativne društvene odgovornosti, u korelaciji sa sistemom integrisanog menadžmenta kvaliteta, po našoj oceni, uticaće da JUBMES banka snažnije doprinosi ispunjenju strateških i razvojnih ciljeva Republike Srbije, koje determinišu dva uzajamno povezana procesa - pristupanje naše zemlje Evropskoj uniji i implementacija novih ciljeva održivog razvoja u okviru Agende 2030.

Dr Miloš Vujnović,  
predsednik izvršnog odbora



Dr Rajko Perić,  
član izvršnog odbora