



Un ghid pentru Codul Sustenabilității

Orientări pentru persoanele care utilizează Codul Sustenabilității pentru prima dată

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Sustenabilitatea reprezintă prosperitate pentru toți - nu în detrimentul altor țări, al altor persoane sau al generațiilor viitoare și nici în detrimentul mediului natural. Pe scurt: ziua de azi, nu în detrimentul zilei de mâine; aici, nu în detrimentul altui loc. Managementul sustenabil înseamnă, prin urmare, orientarea spre viitor, echilibrând în același timp obiectivele sociale, de mediu și economice.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

CUPRINS

Cuvânt înainte	5
Despre ghid.....	7
Întrebări frecvente	10
Cele 20 de criterii ale Codului Sustenabilității.....	19
Strategie	20
Criteriul 01 Strategie	21
Criteriul 02 Materialitate	24
Criteriul 03 Obiective	28
Criteriul 04 Adâncimea lanțului valoric.....	31
Managementul proceselor	35
Criteriul 05 Responsabilitate	36
Criteriul 06 Reguli și procese.....	38
Criteriul 07 Control	41
Criteriul 08 Sistem de stimulare	45
Criteriul 09 Implicarea părților interesate	48
Criteriul 10 Inovație și management de produs	51
Mediu.....	55
Criteriul 11 Utilizarea resurselor naturale	56
Criteriul 12 Managementul resurselor.....	59
Criteriul 13 Emisii relevante pentru climă	63
Societate.....	67
Criteriul 14 Drepturile angajaților.....	68
Criteriul 15 Oportunități egale (egalitate de șanse)	73
Criteriul 16 Calificări	77
Criteriul 17 Drepturile omului.....	80
Criteriul 18 Cetățenie corporativă.....	86
Criteriul 19 Influență politică	90

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 20	Conduita conform legii și a liniilor directoare	94
Anexă.....	98

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

CUVÂNT ÎNAINTE

Codul Sustenabilității stabilește standarde pentru transparență.

Prin publicarea acestui ghid, Consiliul German pentru Dezvoltare Durabilă (RNE) încurajează societățile comerciale și organizațiile de toate dimensiunile și formele juridice să utilizeze Codul Sustenabilității. Acesta vă poate ajuta în îndeplinirea cerințelor legale și, prin intermediul cerințelor sale de raportare, poate oferi celor care sunt utilizatori pentru prima dată îndrumări cu privire la ceea ce trebuie să facă în vederea unui management integrat și credibil al sustenabilității. Codul reprezintă un set de cunoștințe condensate care provin din ani de experiență în managementul sustenabilității și raportarea celor mai bune practici. Cu cele 20 de criterii și indicatori de performanță selectați, Codul clarifică termenul de sustenabilitate într-un context comercial, de afaceri. Se asigură astfel, că accentul principal este pus pe aspecte esențiale - sau „semnificative” - și vă ajută să vă însușiți mai eficient și mai ambițios responsabilitatea corporativă pentru dezvoltarea economică, socială și durabilă din punct de vedere al mediului.

Avantajul Codului este forma sa condensată și ușor de utilizat. Acesta oferă un cadru pentru pregătirea rapoartelor privind aspectele legate de sustenabilitate și gestionarea acestora. Acest lucru permite utilizatorilor Codului să raporteze nu numai cu privire la contribuția lor la atingerea obiectivelor Acordului de la Paris, de exemplu, ci și cu privire la îndeplinirea obligațiilor lor de diligență necesară în domeniul drepturilor omului de-a lungul lanțului valoric, astfel cum prevede Planul Național de Acțiune pentru Afaceri și Drepturile Omului (PNA) al Oficiului Federal German de Externe. În plus, societățile comerciale care au o obligație de raportare conform Codului Comercial German (HGB) pot utiliza Codul Sustenabilității pentru a pregăti o declarație nefinanciară, în conformitate cu cerința lor de raportare CSR. Sondajul nostru realizat în 2018 între utilizatorii Codului a indicat că companiile cărora li se aplică Codul Sustenabilității îl consideră ca fiind adecvat pentru ele. Majoritatea utilizatorilor noștri sunt supuși obligațiilor de raportare prin Legea de Implementare a Directivei CSR (CSR-RUG).

Codul ajută toate companiile să înceapă raportarea și este bine echilibrat în ceea ce privește volumul de muncă necesar și beneficiile pe care le oferă. De asemenea, contribuie la îmbunătățirea managementului sustenabilității și la corelarea acestor subiecte cu o evaluare a succesului economic. Acesta oferă întreprinderilor posibilitatea de a-și prezenta angajamentul și contribuțiile la dezvoltarea durabilă într-un mod vizibil și comparabil. Astfel, le face mai

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





capabile să concureze pentru cei mai buni angajați și să se poziționeze în fața clienților și a furnizorilor de servicii financiare. Nu în ultimul rând, alocarea de resurse pentru raportarea de sustenabilitate motivează personalul, semnalându-le că acest subiect este într-adevăr o parte foarte importantă a culturii corporative a companiei.

Acest ghid a fost elaborat cu sprijinul Bertelsmann Stiftung, în strânsă consultare cu întreprinderile și părțile interesate, și a fost dezvoltat în continuare de asociațiile din industrii cu perspectivele lor specifice. Dorim să mulțumim sincer tuturor celor care au participat la îmbunătățirea continuă a ghidului alocând timpul, expertiza și ideile lor!

Aceasta este a treia ediție a ghidului. Suntem încântați de cererea considerabilă cu privire la acesta și sperăm că experiența dumneavoastră în utilizarea sa să fie una pozitivă.

Prof. Dr Günther Bachmann

Secretar general al Consiliului German pentru Dezvoltare Durabilă (RNE)

Yvonne Zwick

Secretar General Adjunct și Șef al Biroul Codului Sustenabilității

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

DESPRE GHID

Un partener util

Acest ghid ajută companiile să înceapă să aplice Codul Sustenabilității. În cadrul său explicăm exact ce înseamnă Codul și care sunt criteriile sale individuale. Cu ajutorul ghidului, vă sprijinim să începeți practica de zi cu zi a managementului sustenabilității afacerii și vă ajutăm să vă îmbunătățiți continuu pe măsură ce înaintați. De asemenea, dorim să facem apel la companiile care se află încă în primele etape ale managementului sustenabilității sau care, până în prezent, au abordat problema sustenabilității în mai multe moduri diferite și doresc acum să își organizeze activitățile mai sistematic. Acest ghid nu este conceput pentru a înlocui un ghid de management care abordează întrebări legate de aspectele strategice, organizaționale sau de implementare a managementului sustenabil. Reprezintă un partener util pe calea pregătirii unei declarații de conformitate elaborate pe baza Codului, oferindu-vă orientare continuă și ajutându-vă să vă concentrați asupra esențialului.

Un cadru pentru raportarea nefinanciară

Codul Sustenabilității pune un accent clar pe materialitate și transparență în ceea ce privește raportarea performanței nefinanciare. Acesta stabilește cerințele minime pentru companii și organizații în ceea ce privește aspectele legate de sustenabilitate care trebuie raportate și, dacă este necesar, îndeplinește cerințele obligației de raportare în vigoare din 2017. Codul poate fi utilizat de companii și organizații de orice dimensiune și formă juridică, indiferent de locul în care se află sediul unei companii. Utilizatorii includ atât companii mari, cât și mici, companii publice și private, organizații în cadrul cărora există sau nu raportare de sustenabilitate, companii cu orientare spre piața de capital și companii care doresc pur și simplu să informeze părțile interesate despre activitățile lor în domeniul sustenabilității. Codul face ca realizările privind sustenabilitatea și importanța sustenabilității în cadrul operațiunilor de bază ale unei companii sau organizații să fie în mod evident mai ușor de comparat, permițând astfel o evaluare cuprinzătoare a performanței unei companii și a capacității sale de a face față provocărilor viitorului. Pentru a se conforma Codului, utilizatorii pregătesc o declarație care acoperă cele 20 de criterii ale Codului și indicatorii suplimentari de performanță nefinanciară selectați din cuprinzătoarele linii directoare de raportare ale Global Reporting Initiative (GRI) și EFFAS (a se vedea tabelul din anexa de la pagina XX). În calitate de utilizator, raportați modul în care respectați criteriile Codului și, dacă este cazul, furnizați explicații plauzibile cu privire la motivul pentru care raportarea cu privire la anumite criterii nu este posibilă.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pas cu pas către obiectivul dumneavoastră

Există încă unele companii care, chiar dacă sustenabilitatea face parte din viața lor de zi cu zi, nu și-au documentat încă realizările. Este cazul companiei dumneavoastră? Atunci ar trebui să începeți și în curând veți ajunge să vă recunoașteți punctele forte și punctele slabe. În unele cazuri este posibil ca nu tot ceea ce este menționat în Cod să se regăsească în practica dumneavoastră de afaceri. Nu vă faceți griji! Răspundeți la întrebări cât de bine puteți. Nu toate companiile îndeplinesc toate cerințele în aceeași măsură. În astfel de cazuri, explicați de ce nu puteți raporta un criteriu sau de ce puteți - sau doar doriți - să raportați parțial în această privință.

De exemplu, este posibil ca un anumit subiect să nu fi apărut încă în compania dumneavoastră; cu un altul, s-ar putea să nu fi progresat încă suficient pentru a menționa ceva tangibil. Este posibil, de asemenea, ca unele criterii să nu afecteze (încă) societatea dumneavoastră.

În aceste cazuri, ceea ce este important este nu perfecțiunea, ci faptul că vă descrieți abordarea, eforturile, dificultățile, adică procesul individual al companiei dumneavoastră. Mulți utilizatori raportează despre cunoștințele pe care le-au dobândit în urma procesului de pregătire și acceptare a primei lor declarații de conformitate cu Codul. Înțelegerea internă a realizărilor privind sustenabilitatea unei companii este îmbunătățită, se inițiază un proces de îmbunătățire continuă și se rezolvă conflictele dintre obiective.

Pe ultima copertă a acestui ghid veți găsi o prezentare generală a pașilor care trebuie făcuți pentru a pregăti o primă Declarație în baza Codului.

Structura și nucleul

Codul este împărțit în patru secțiuni:

- STRATEGIE (semnificație, viziune și obiective)
- MANAGEMENTUL PROCESELOR (reguli și structuri)
- MEDIU (aspecte ecologice ale sustenabilității)
- SOCIETATEA (aspecte sociale ale sustenabilității)

Secțiunea „Strategie” este deosebit de importantă pentru începători: acesta este locul în care arătați că problemele și provocările cheie, precum și oportunitățile și riscurile cu care se

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

confruntă organizația dumneavoastră în ceea ce privește sustenabilitatea întră între preocupările dumneavoastră. Descrieți, de asemenea, modul în care le apreciați, modul în care vă ocupați de ele și obiectivele pe care societatea dumneavoastră le stabilește pentru a-și face operațiunile de afaceri mai sustenabile, dacă este posibil, de-a lungul întregului lanț valoric. Această secțiune formează nucleul Codului. Completați-l temeinic, astfel încât să vă ajute să puneți bazele tuturor celorlalte întrebări.

Obiective contradictorii

Oricine se angajează în profunzime în problema sustenabilității înțelege curând că unele obiective sau proiecte pot intra în conflict între ele în practica zilnică de afaceri. Dacă ați prevăzut, de exemplu, ca departamentul dumneavoastră de achiziții să cumpere întotdeauna produse cât mai ieftine, atunci nu veți putea întotdeauna, în același timp, să cumpărați și produse care au fost realizate în cel mai ecologic și responsabil mod din punct de vedere social. De regulă, acest lucru este mai scump. Dar nu vă speriați de astfel de conflicte, nici în societatea dumneavoastră, nici când completați declarația în baza Codului. Ele fac parte din esența sustenabilității și pot și ar trebui să se reflecte și în Cod. Calea către sustenabilitate este și o luptă pentru a găsi cea mai bună modalitate de a atinge obiectivele în fiecare caz. Este nevoie să luați decizii.

Exemple despre cum fac alții

Pentru fiecare criteriu, am dat exemple din declarațiile recente elaborate conform Codului. Acestea au ca scop să vă arate gama de răspunsuri posibile. În acest caz, nu este o chestiune de „bun” sau „rău”. Dorim mai degrabă să vă arătăm cum și-au completat alte companii declarația în baza Codului - în funcție de nivelul lor de dezvoltare - și minimul pe care compania dumneavoastră ar trebui să le raporteze pentru a îndeplini cerințele Codului. Totuși, ceea ce devine clar este că unele companii au ridicat ștacheta și mai sus. Acest lucru poate și ar trebui să inspire și alte organizații să acționeze în mod similar.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ÎNTREBĂRI FRECVENTE

De ce ar trebui o companie să raporteze cu privire la realizările sale legate de sustenabilitate?

Lumea se confruntă în prezent cu provocări semnificative în domeniul mediului și social. Datorită sensibilizării ca urmare a reportajelor apărute în media și a criticilor organizațiilor neguvernamentale, subiecte precum apărarea drepturilor omului, combaterea corupției și problemele de mediu, ale angajaților și sociale - inclusiv în țările în curs de dezvoltare - joacă un rol din ce în ce mai important în conștiința publică. Ca jucători cheie în lanțurile de aprovizionare globale, companiile au o relație bidirecțională cu provocările globale. Pe de o parte, tot mai multe companii recunosc că capacitatea lor de a obține succesul antreprenorial viitor depinde nu numai de factori economici și de reglementare, ci și într-o măsură semnificativă de condițiile de mediu, sociale și societale. Pe de altă parte, aceștia recunosc, de asemenea, că împărtășesc responsabilitatea pentru dezvoltarea durabilă. Mulți doresc și pot aduce o contribuție cheie aici. Societățile comerciale orientate spre viitor încorporează, conștient sau inconștient, principiile sustenabilității în strategiile și deciziile lor de afaceri și elaborează măsuri și mecanisme concrete pentru a asigura punerea lor în aplicare. Pentru ca sustenabilitatea să devină un factor cu impact relevant asupra concurenței, companiile ar trebui să documenteze și să raporteze publicului modul în care își asumă responsabilitatea. Codul creează o legătură între impactul economic, de mediu și social al operațiunilor de bază ale unei companii și oferă o mare varietate de oportunități care permit companiilor să urmărească îmbunătățirea continuă.

Există deja o serie de standarde de raportare, cum ar fi Liniile Directoare OCDE pentru Întreprinderile Multinaționale, ISO 26000, Global Reporting Initiative (GRI) și Pactul Global al Națiunilor Unite (UN Global Compact). De ce ar trebui o societate comercială să aplice Codul Sustenabilității?

Cele de mai sus, precum și alte inițiative au furnizat standarde internaționale de raportare și management. Codul este aliniat la aceste standarde și include, de asemenea, obligația de raportare care se aplică din 2017. În același timp, Codul reduce cerințele lor uneori extrem de complexe la elementele esențiale. Pentru a face acest lucru, în dialog cu reprezentanții pieței de capital și ai altor companii, RNE a pregătit o selecție de indicatori de performanță din standardele comune de raportare (adică GRI și EFFAS) și a descris criteriile (a se vedea p. XX)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

care să reprezinte în mod clar și concis informațiile cheie care vizează performanța privind sustenabilitatea unei companii.

Cum se raportează pe baza Codul și a Pactului Global al Națiunilor Unite (Global Compact)?

Comaniile participante la Pactul Global al Națiunilor Unite pot, de asemenea, utiliza declarația de conformitate cu Codul ca pe o comunicare privind progresul (COP). Pentru a îndeplini cerințele minime ale Global Compact, declarația elaborată în baza Codului ar trebui să conțină și o declarație făcută de consiliul de administrație referitoare la continuarea angajamentului companiei față de Global Compact și la eforturile sale ulterioare de a implementa și promova cele zece principii. Mai multe informații despre Global Compact Network Germania pot fi găsite aici: www.globalcompact.de/en.

Societatea noastră a publicat deja un raport privind sustenabilitatea. Căru scop ar servi o declarație elaborată în baza Codului?

Din păcate, rapoartele privind sustenabilitatea au de obicei mai puțini cititori decât ar fi de dorit.

Informațiile conținute de acestea nu sunt adesea prezentate într-un mod adecvat pentru potențialii utilizatori. Mai mult decât atât, ele nu sunt nici foarte comparabile și adesea se concentrează prea puțin asupra esențialului. Declarațiile elaborate în baza Codului sunt publicate într-o bază de date centrală care poate fi accesată gratuit. Prin urmare, acestea pot ajunge la un grup mult mai mare de utilizatori, inclusiv, de exemplu, analiști de piață (financiari). Interfețele tehnice permit terților să importe informațiile publicate direct în propriile sisteme de evaluare.

Raportarea în conformitate cu Codul are ca rezultat un beneficiu concret în ceea ce privește comparațiile cu concurența.

Societatea noastră nu are un sistem de raportare stabilit - trebuie să raportez în continuare indicatorii de performanță?

Indicatorii de performanță preluați din Standardele de Raportare a Sustenabilității (GRI SRS) și EFFAS sunt o componentă a Codului și sunt, la fel ca și criteriile, raportați în conformitate cu principiul „conform sau explicați”. Motivul este că performanța în ceea ce privește

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

sustenabilitatea nu poate fi evaluată exclusiv prin intermediul părții narative a criteriilor sau doar prin cantitățile măsurabile. Cele două elemente se completează reciproc.

Dacă nu colectați încă datele referitoare la indicatori, explicați pe scurt în aceste secțiuni de ce nu. Este important pentru noi să începeți raportarea. Uneori, declarațiile elaborate în baza Codului sunt mai credibile dacă arată că, deși nu sunt îndeplinite toate cerințele, se practică într-adevăr o cultură corporativă a sustenabilității.

Care este poziția companiei dumneavoastră în ceea ce privește sustenabilitatea? Sunteți abia la început? Dacă da, descrieți situația în care vă aflați pe măsură ce începeți cu raportarea și precizați când intenționați să fiți în măsură să raportați informații specifice. Vă aflați în plin proces? Procesul și abordările legate de gestionarea sustenabilității sunt diferite pentru fiecare companie. Suntem curioși să descoperim cum arată situația în compania dumneavoastră.

Cine este interesat de Cod?

Grupurile țintă principale care pot utiliza declarațiile de conformitate cu Codul sunt:

- clienții și furnizorii care acordă mare atenție sustenabilității în lanțul valoric;
- managementul propriu al companiei pentru a gestiona sustenabilitatea în cadrul acesteia, precum și pentru a analiza și gestiona oportunitățile și riscurile;
- proprii și viitorii angajați ai companiei care doresc să lucreze pentru o companie care dă dovadă de responsabilitate în general;
- factorii de decizie care doresc să-și facă o idee despre managementul sustenabilității;
- și, din ce în ce mai mult, actorii de pe piața financiară pentru a putea evalua mai bine oportunitățile și riscurile investițiilor și împrumuturilor.

Întreprinderile mari pot beneficia de Cod, oferind partenerilor lor din lanțul de aprovizionare un instrument la îndemână care răspunde cerințelor de sustenabilitate ale clienților. Utilizatorii potențiali includ, fără îndoială, și organizațiile neguvernamentale și comunitatea științifică. Interesul în rândul grupurilor țintă va crește proporțional cu modul în care Codul este utilizat de sectorul de afaceri și cu modul în care crește numărul declarațiilor elaborate în baza Codului.

De ce este importantă comparabilitatea?

Interesul societății pentru modul în care companiile își desfășoară activitatea în mod responsabil este în creștere. Dar modul în care informațiile au fost publicate până acum face dificil de văzut de către utilizatori cum funcționează o societate comercială în comparație cu altele - dacă este cazul. În labirintul rapoartelor de sustenabilitate de obicei lungi, faptele

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

esențiale sunt adesea dificil de discernut. Aceasta este o problemă nu numai pentru investitori. Dacă toate companiile răspund la aceleași 20 de criterii, cititorii pot vedea rapid și ușor dintr-o privire diferențe în calitatea informațiilor furnizate. Acest lucru face ca procesul de raportare să fie mai transparent și mai credibil. Cu cât mai multe companii participă la Cod, cu atât este mai probabil să reușească să provoace concurența pentru a găsi cele mai sustenabile soluții.

Ce impact a avut obligația de raportare la nivelul UE în vigoare din 2017 asupra raportării în conformitate cu Codul?

După ce Bundestagul German a adoptat „Legea de consolidare a raportării nefinanciare de către societățile comerciale în rapoartele lor de management și rapoartele de gestionare ale grupului” (Legea de Implementare a Directivei CSR [CSR-RUG]) la data de 9 martie 2017 pentru a transpune Directiva UE 2014/95/UE în legislația germană, Codul a fost actualizat și aliniat la cerințele statutare nou formulate pentru raportarea CSR. Andreas Hecker, avocat la Hoffmann, Liebs, Fritsch & Partner Rechtsanw Unkticlte mbB, a asistat Biroul Codului Sustenabilității în problemele juridice.

Au fost revizuite texte cu criterii specifice, explicații și liste de verificare, iar baza de date a Codului a fost modificată în consecință. Criteriul 2 a fost reformulat în special în conformitate cu definiția pragului de semnificație, care servește drept bază pentru Directiva UE și pentru CSR- RUG. În plus, textul privind criteriul 1 a fost îmbunătățit pentru claritate. În plus, „abordarea în patru direcții” prevăzută de lege pentru descrierea problemelor individuale (politică, rezultatele politicilor, riscuri, indicatori) a fost preluată în procesul de revizuire, iar terminologia utilizată pentru criterii a fost revizuită pentru a corespunde legii. A fost introdus un nou nivel de revizuire: companiile pot acum să precizeze în baza de date dacă sunt supuse



The
SUSTAINABILITY
Code



prepared according to
CSR Directive
Implementation Act

Figură 1 Marca de conformitate a Codului Sustenabilității pentru CSR-RUG

obligației de raportare și doresc să utilizeze Declarația elaborată în baza Codului drept declarație nefinanciară conform CSR - RUG. Departamentul care se ocupă de Cod evaluează apoi declarația cu privire la respectarea atât a criteriilor prevăzute de Cod, cât și a conținutului impus de normele legale, astfel cum este interpretat în Cod, și semnalează orice lacune. O marcă de conformitate CSR-RUG corespunzătoare a fost dezvoltată pentru a fi utilizată în comunicare.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Revizuirea declarației efectuată de Biroul care se ocupă de Cod este o verificare a integrității formale a unei declarații în conformitate cu cerințele Codului și nu constituie o verificare juridică. Responsabilitatea pentru acest lucru revine companiei în sine.

O declarație elaborată în baza Codului îndeplinește cerințele obligației UE de raportare a informațiilor nefinanciare în vigoare din 2017?

Respectarea obligației de raportare poate fi măsurată utilizând standarde naționale, internaționale sau europene. Cu toate acestea, unele dintre aceste standarde acoperă doar parțial cerințele. Societățile comerciale pot folosi Codul ca bază atunci când pregătesc informațiile solicitate. Codul îndeplinește cerințele, acoperă toate elementele raportului, în același timp se concentrează pe elementele esențiale și poate fi în plus legat de alte standarde. Comisia Europeană i-a acordat în mod repetat o recunoaștere pozitivă ca posibil standard de raportare. Codul este menționat ca un standard adecvat în proiectul de lege privind implementarea CSR-RUG elaborat de Ministerul Federal German al Justiției și Protecției Consumatorilor (BMJV).

Codul poate fi folosit și de societăți comerciale internaționale?

Codul Sustenabilității este deja disponibil societăților și organizațiilor internaționale pentru aplicarea voluntară și ca instrument de respectare a noii obligații de raportare a UE. Baza de date completă este disponibilă atât în engleză, cât și în germană. Traducerile Codului sunt disponibile în franceză, engleză, greacă, rusă, spaniolă și ebraică. Interesul legat de experiența altor companii în ceea ce privește utilizarea codului în Germania a crescut, în special de la introducerea obligației de raportare la nivelul UE.

Cât durează în medie completarea unei declarații?

Timpul de completare depinde în întregime de cât de profund a fost deja integrată sustenabilitatea în companie și de măsura în care procesele de raportare au fost deja stabilite, iar datele și faptele necesare au fost deja procesate și sunt disponibile. Conform sondajului realizat în rândurile utilizatorilor în 2018, companiile au nevoie de o medie de 21,4 zile lucrătoare pentru pregătirea și aprobarea internă a declarației elaborate în baza Codului. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că acest sondaj a inclus un număr mare de societăți comerciale care au raportat pentru prima dată. Dar chiar și alocarea unui interval de timp mai îndelungat este benefică, dacă prin intermediul acestui proces compania înțelege ce strategie

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

urmează în ceea ce privește sustenabilitatea, obiectivele pe care dorește să și le stabilească și ce măsuri selectează pentru a le îndeplini.

Care este lungimea preconizată a raportului?

Declarația elaborată în baza Codului este concepută să fie scurtă pentru ca informațiile relevante să poată fi exprimate succint. În general, sunt preconizate între 500 și 3.000 de caractere per criteriu.

La ce costuri aproximative ne putem aștepta?

Aplicarea Codului, utilizarea bazei de date și serviciile Biroului care se ocupă de Codul Sustenabilității sunt gratuite pentru societățile comerciale care își publică declarația în baza de date a Codului. Costurile interne suportate de companie depind de timpul necesar pentru colectarea datelor.

Ce beneficii aduce Codul companiei mele?

Două treimi dintre utilizatori folosesc Codul pentru a respecta obligația de raportare, în timp ce aproximativ 40% consideră că un beneficiu major îl reprezintă modul în care le poate spori reputația și apreciază inițierea ușoară pe care Codul o oferă raportării privind sustenabilitatea. Codul ajută la menținerea credibilității și a accesului la piețe și poate fi, de asemenea, benefic în promovarea continuă a inovării și a noilor moduri de gândire în companii, menținând în același timp principii dovedite.

În plus, raportarea are un impact mare și asupra companiei în sine: raportarea înseamnă nu doar colectarea informațiilor, ci și examinarea și analizarea cu atenție a acestora. Acest lucru relevă vulnerabilități, precum și oportunități neexploatate. Compania poate identifica dacă respectă toate legile și reglementările (conformitate). Un sfert dintre utilizatori apreciază liniile directe implicite pe care le conține Codul cu privire la structurarea managementului sustenabilității. Alte beneficii includ rezolvarea treptată a conflictelor de obiective, dezvoltarea unei înțelegeri comune a sustenabilității în cadrul companiei și analiza constructivă a fluxurilor de lucru stabilite. Luați în serios oamenii din și din jurul companiei dumneavoastră cu privire la acțiunile și responsabilitățile lor și creșteți gradul de conștientizare a comportamentului sustenabil.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Puteți utiliza, de asemenea, Codul pentru a evalua mai bine performanța economică a companiei dumneavoastră, pe care o fundamentați în mod tradițional printr-un raport financiar și mulți indicatori de performanță financiară. Arătați că societatea dumneavoastră este poziționată astfel încât, pe termen lung, să poată înțelege oportunitățile și să fie conștientă de riscurile inerente problemelor de sustenabilitate.

Condușă de subiectul finanțării sustenabile, piața de capital folosește din ce în ce mai mult aceste informații pentru a evalua oportunitățile și riscurile investițiilor sau pentru a acorda împrumuturi.

Cu declarația elaborată în baza Codului, puteți demonstra dacă și cum puteți raporta despre lanțul dumneavoastră de aprovizionare dincolo de limitele imediate ale companiei. În calitate de furnizor, puteți utiliza Codul pentru a vă prezenta realizările privind sustenabilitatea și, astfel, pentru un plus de încredere atunci când stabiliți relații cu noi parteneri de afaceri. Puneți în balanță faptul că raportați despre sustenabilitate atunci când propuneți oferte pentru afaceri! Unele companii folosesc doar acest lucru drept criteriu de credibilitate atunci când atribuie contracte.

Verifică cineva dacă cele declarate sunt adevărate și răspunsurile sunt satisfăcătoare?

Echipa care se ocupă de Cod verifică Declarația elaborată în baza Codului pentru a determina dacă îndeplinește cerințele formale ale Codului. Compania este liberă să aleagă dacă dorește să efectueze o examinare de fond de către o terță parte independentă (de exemplu, auditori sau alte companii de audit). Cu toate acestea, Declarația elaborată în baza Codului este accesibilă tuturor părților interesate într-o bază de date gratuită.

Există un certificat?

Codul este un standard de transparență care se aplică în mod voluntar; nu este un instrument de certificare. Prin urmare, nu există certificat.

Societățile comerciale care își publică Declarația elaborată în baza Codului online primesc o marcă de conformitate a codului în germană și engleză pentru a susține măsurile pe care le folosesc pentru a-și comunica angajamentul de raportare.

Este posibilă actualizarea unor părți din declarația elaborată în baza Codului?

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Este posibilă modificarea Declarației elaborate în baza Codului la o dată ulterioară. Cu toate acestea, recomandăm ca acest lucru să se facă numai dacă există o nevoie urgentă de a face acest lucru, de exemplu dacă există indicatori cheie de performanță care nu erau disponibili la depunerea Declarației elaborate în baza Codului sau dacă a existat o schimbare a persoanelor de contact sau chiar în numele companiei.

Declarația elaborată în baza Codului trebuie actualizată la intervale regulate?

Nu există un interval regulat pentru depunerea unei Declarații a Codului, cu toate acestea, vă recomandăm să actualizați declarația cel puțin o dată la doi ani. Intervalele de timp mai mari fac dificilă compararea datelor corporative în timp și cu alte companii. Comparabilitatea și transparența sunt esențiale pentru eficacitatea Codului. Vă rugăm să rețineți, de asemenea, intervalul de timp prevăzut pentru obligația de raportare, în cazul în care sunteți direct vizat de aceasta.

Declarația elaborată în baza Codului poate fi publicată în altă parte decât pe platforma web al Codului?

Declarațiile elaborate în baza Codului pot fi vizualizate în baza de date a Codului. Puteți utiliza marcajul de conformitate al Codului ca buton pentru a vă conecta de pe site-ul dumneavoastră web la profilul companiei dumneavoastră din Baza de date a Codului. Utilizați funcția de export din profilul dumneavoastră pentru a descărca Declarația elaborată în baza Codului și pentru a o pune la dispoziție pe pagina dumneavoastră de internet sau pentru a o utiliza ca bază pentru declarația dumneavoastră nefinanciară, în cadrul unui raport de sustenabilitate sau pentru alte mijloace de comunicare.

Ce tipuri de asistență sunt oferite?

Online: site-ul web al Codului (sustainabilitycode.org) oferă o gamă largă de informații utile pentru utilizatori și oricine este interesat, cum ar fi linii directe sectorului și completări la Codul Sustenabilității pentru industria locuințelor, băncile de economii, sectorul de prelucrare a alimentelor, sectorul deșeurilor și instituțiile de învățământ superior.

Parteneri de formare: Partenerii de formare ai Codului Sustenabilității din Germania oferă evenimente informaționale, seminarii de formare și consiliere individuală cu privire la orice

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

subiect pe această temă, de la pregătirea unei declarații conform Codului și până la publicarea acesteia. Partenerii de formare trebuie să ofere dovezi cu privire la expertiza lor în domeniul sustenabilității, precum și în ceea ce privește instruirea completă ca formator. Toate companiile de consultanță și consultanții individuali sunt enumerați pe site-ul Codului în funcție de regiune și de expertiza sectorială specifică.

Mentorii Codului: Mentorii Codului sunt companii practice din toată Germania care utilizează Codul, care oferă suport părților interesate și altor utilizatori. O prezentare generală a mentorilor este disponibilă pe platforma Codului.

Echipa Codului: Echipa Codului vă va ajuta cu plăcere în orice moment cu asistență și sfaturi utile. Acesta vă poate oferi suport în caz de dificultăți în utilizarea bazei de date, vă poate informa cu privire la evoluțiile recente, poate iniția contactul cu partenerii și mentorii de formare, vă poate verifica Declarația elaborată în baza Codului pentru a fi completă din punct de vedere formal și vă poate elibera marca de conformitate a utilizatorilor Codului după publicarea declarației dumneavoastră. Vă rugăm să rețineți că marca de conformitate nu este o formă de certificare.

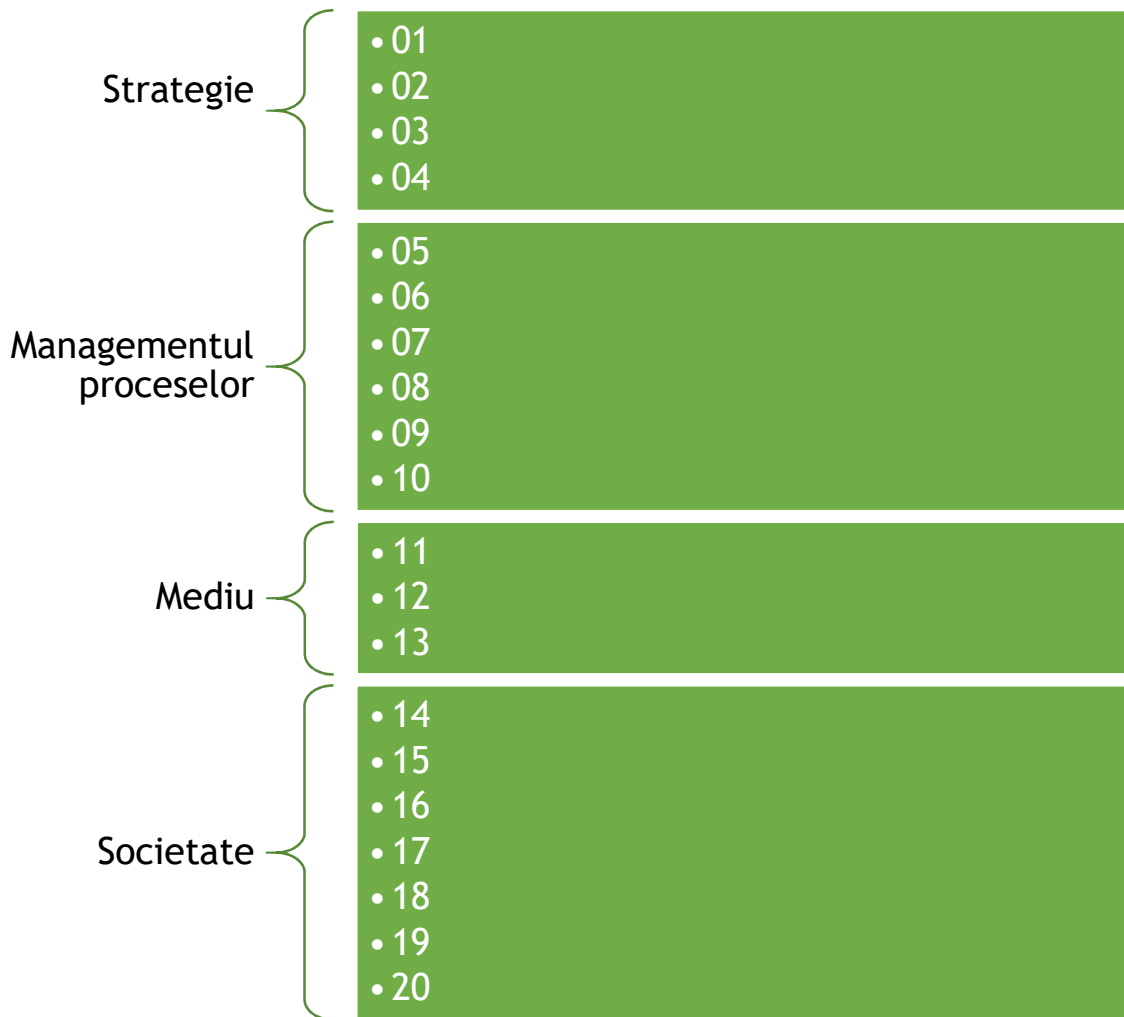
Orice răspundere pentru corectitudinea raportărilor făcute în declarație rămâne în sarcina companiilor în sine.

Puteți contacta echipa care se ocupă de Cod online la team@nachhaltigkeitskodex.org sau puteți apela +49 (0) 30 338424-888.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



CELE 20 DE CRITERII ALE CODULUI SUSTENABILITĂȚII





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

STRATEGIE

Criteriile 01, 02, 03, 04

Criteriile din această secțiune stau la baza Codului sustenabilității. Problema de bază aici este fundamentul afacerilor sustenabile. Sunteți familiarizați cu provocările, oportunitățile și riscurile asociate activităților dumneavoastră de bază în ceea ce privește sustenabilitatea și cărora afacerea dumneavoastră ar trebui să le facă față? Aveți un plan pentru modul în care doriți să le gestionați pe termen mediu și lung? Compania dumneavoastră și-a stabilit obiective clare - derivate din acestea - pentru a aborda provocările sociale și de mediu într-un mod proactiv? Supravegheați deja întregul lanț valoric - de la extracția materiilor prime până la eliminare? Raportând în detaliu următoarele patru criterii, veți pune bazele respectării Codului. Pe această bază, vă veți putea ocupa de toate subiectele ulterioare.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 01 Strategie

Compania declară dacă urmează sau nu o strategie de sustenabilitate. Aceasta explică măsurile concrete pe care le întreprinde pentru a opera în conformitate cu standardele-cheie, recunoscute specific de sectoarele naționale și internaționale.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Fiecare companie și organizație are posibilitatea de a contribui la dezvoltarea durabilă în felul său. Voi determinați contribuția planificată într-o strategie de sustenabilitate și comunicați în mod clar atât intern, cât și extern, dacă și cum doriți să contribuiți la dezvoltarea durabilă și cum doriți să vă dezvoltați respectând termenii de sustenabilitate. Formularea obiectivelor pe termen mediu și lung în cadrul strategiei (consultați criteriul 3) face conținutul strategiei mai tangibil și facilitează transpunerea acesteia în măsuri concrete. De asemenea, în strategie se poate face referire la aplicarea standardelor și obiectivelor specifice sectorului național sau internațional cu privire la problemele de sustenabilitate (cum ar fi standardul ISO 14001 pentru sistemele de management de mediu, standardele de bază ale muncii ale Organizației Internaționale a Muncii [ILO] sau Obiectivele de dezvoltare durabilă ale Națiunilor Unite).

Ce înseamnă acești termeni?

O strategie de sustenabilitate subliniază intențiile unei companii cu privire la modul în care va gestiona aspectele relevante de sustenabilitate. Este adoptată de conducere. De asemenea, poate fi încorporată într-o strategie corporativă globală.

Criteriul 1 ar trebui să sublinieze, de asemenea, orice măsuri care asigură conformitatea cu standardele relevante pentru dezvoltarea durabilă, cum ar fi declarațiile publice de angajament față de standardele voluntare.

Ce trebuie avut în vedere?

În cadrul acestui criteriu, descrieți dacă organizația sau compania dumneavoastră are o strategie privind dezvoltarea durabilă sau dacă până în prezent a efectuat doar măsuri individuale care nu au fost încă reunite într-un format global.

Abordarea strategică a problemelor de sustenabilitate înseamnă că sunt identificate domeniile cheie de acțiune în care există o corelare clară între aspectele de sustenabilitate și activitățile

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



de bază ale companiei. Dacă organizația sau compania dumneavoastră nu are încă o strategie de sustenabilitate, ar trebui să oferiți detalii despre aspectele de sustenabilitate pe care compania le-a implementat deja sau ce măsuri intenționează să implementeze în viitor. Pe termen lung, misiunea și viziunile unei companii cu privire la problemele de sustenabilitate ar trebui realizate cu ajutorul unei strategii.

O strategie diferă de o declarație de misiune prin faptul că prezintă obiective și planuri de realizare a obiectivelor, în timp ce o declarație de misiune conturează principiile de bază ale acțiunilor companiei în termeni mai generali.

Standarde internaționale pentru management și raportare sustenabile.

Cele mai importante standarde internaționale ce definesc principiile dezvoltării durabile sunt:

- Orientări pentru Companiile Multinaționale emise de către Organizația de Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)
- Cele 10 Principii ale Pactului Global al Organizației Națiunilor Unite (Global Compact al ONU)
- Principiile Directoare ale ONU cu privire la Afaceri și Drepturile Omului
- Standardele fundamentale de muncă ale Organizației Internaționale de Muncă (OIM, a se vedea și criteriul 14)
- „Ghidul Organizației Internaționale de Standardizare privind responsabilitatea socială“ pentru organizații și standardele de management de mediu (ISO 26000 și ISO 14001)
- Orientări privind raportarea în materie de dezvoltare durabilă ale Inițiativei de Raportare Globală (GRI) și ale Federației Europene de Analști Financieri (EFFAS) (a se vedea Anexa pentru mai multe detalii)

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Spuneți dacă organizația sau compania dumneavoastră urmărește o strategie separată de sustenabilitate sau dacă aceasta este încorporată în strategia corporativă globală. Dacă nu este cazul, precizați când	Indicați domeniile cheie de acțiune pe care le definește strategia de sustenabilitate sau, dacă nu există o strategie de sustenabilitate, domeniile în care compania dumneavoastră a	Indicați pe ce standarde materiale și obiective relevante pentru sustenabilitate se bazează strategia de sustenabilitate a companiei.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

intenționați să dezvoltați o strategie de sustenabilitate.

implementat deja măsuri de sustenabilitate.

Ce scriu alții

Neumarkter Lammsbräu, 2017:

Strategia de dezvoltare durabilă pe termen mediu și lung este fundată pe aspecte legate de independență și sustenabilitate împărțite în domeniile mediu, economie și afaceri sociale. A fost complet revizuită în 2017 și a fost defalcată cu și mai multă acuratețe pe baza obiectivelor individuale anuale care cuprind toate procesele.

Grupul REWE (Zentral-AG și Zentralfinanz eG), 2017:

Prin introducerea strategiei de dezvoltare durabilă, Grupul REWE a creat patru piloni de dezvoltare durabilă în anul 2008: Produse Verzi; Energie, Climă și Mediu; Angajați; și Implicare Socială. Compania a adăugat zone de acțiune în cadrul acestor patru piloni ce evidențiază aspectele cheie ale implicării sale în aspectele care vizează dezvoltarea durabilă. Grupurile de lucru și proiectare pentru fiecare dintre cei patru piloni de dezvoltare durabilă sunt însărcinate cu punerea în aplicare a măsurilor.

Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG, 2017:

În domeniul dezvoltării durabile suntem ghidați de valorile tradiționale de cooperare reprezentate de subsidiaritate, responsabilitate personală, independență și solidaritate. În raport cu imaginea noastră, aceste idei fundamentale servesc drept bază unică pentru integrare în conceptul de dezvoltare durabilă. În cadrul entității Strategiehaus del Volksbank Raiffeisenbank Nordoberpfalz eG, în 2017 am plasat valorile corporative în contextul concret al dezvoltării durabile și le-am aliniat cu viitorul băncii noastre. [...] Începând cu anul 2018, dezvoltarea durabilă, ca valoare a organizației, servește ca punct de pornire pentru integrarea strategică planificată a dezvoltării durabile. Entitatea noastră Strategiehaus nu are la bază doar această valoare, ci și Codul de Dezvoltare Durabilă, ce asigură compatibilitatea cu standardele naționale și internaționale de raportare.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 02 Materialitate

Compania raportează aspectele operațiunilor sale de afaceri care au un impact semnificativ asupra problemelor de sustenabilitate și ce impact material au problemele de sustenabilitate asupra operațiunilor sale. Acest criteriu analizează efectele pozitive și negative și oferă informații despre modul în care aceste perspective sunt integrate în procesele companiei.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Pentru a oferi managementului sustenabilității o direcție eficientă, companiile ar trebui să se concentreze inițial pe rezolvarea unor probleme deosebit de presante. Acest lucru necesită clarificări cu privire la activitățile companiei care sunt asociate sau au un impact asupra problemelor cheie de mediu și/sau sociale. Deopotrivă, provocările de mediu și sociale pot avea un impact asupra modelului de afaceri din afara companiei.

Ce înseamnă acești termeni?

Aspectele de sustenabilitate reprezintă subiectele din care se inițiază dezvoltarea durabilă. Obiectivele de dezvoltare durabilă sau lista de subiecte prezentate în Standardul GRI pot oferi îndrumări inițiale cu privire la sustenabilitate.

Cu privire la criteriul 2, aspectele considerate materiale sunt atât activitățile companiei care au un impact negativ sau pozitiv decisiv asupra sustenabilității, cât și aspectele de sustenabilitate care au un impact deosebit de mare asupra activităților companiei.

Subiectele pot fi de asemenea materiale, dacă sunt deosebit de importante pentru luarea deciziilor de către părțile interesate sau dacă influențează relația companiei dumneavoastră cu părțile interesate.

Aspectele considerate materiale variază în funcție de sectorul de activitate și depind foarte mult de procesele realizate în cadrul companiei dumneavoastră.

Părțile interesate sunt persoane sau grupuri asociate companiei care, fie au o influență asupra activităților de afaceri, fie sunt influențate de activitățile de afaceri, de exemplu parteneri de afaceri, angajați, clienți, furnizori, municipalități, partide, asociații, organisme guvernamentale, organizații neguvernamentale etc. (a se vedea criteriul 9).

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce trebuie avut în vedere?

În mod ideal, aspectele de sustenabilitate materială ar trebui identificate nu numai din perspectiva companiei, ci și în dialog cu părțile cheie interesate. Acest lucru împiedică adoptarea unei perspective ferme și ajută compania să identifice așteptările părților interesate în timp util.

Prin urmare, este important să existe o analiză timpurie a modului în care compania este încorporată în societate și a oricăror caracteristici specifice care rezultă din situația existentă.

Astfel, primul aspect din lista de verificare se referă la specificul mediului (cursuri de apă, rezervații naturale etc.) și ce reprezintă compania dumneavoastră ca angajator regional în imediata apropiere, dar și problemele de mediu și sociale care sunt asociate frecvent cu sectorul dumneavoastră de activitate în mass-media.

Analiza materialității poate fi construită pe această considerație a mediului, iar în acest context aspectele de sustenabilitate pot reprezenta pentru companii nu doar riscuri, ci și oportunități. Prin urmare, încercați să oferiți o evaluare echilibrată.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Descrieți specificul de mediu, socio-economic și politic al mediului în care își desfășoară activitatea compania.	Explicați ce subiecte materiale de sustenabilitate sunt afectate de operațiunile dumneavoastră de afaceri. Precizați atât impactul pozitiv, cât și cel negativ (perspectivă din interior spre exterior).	Subliniați oportunitățile și riscurile pe care le prezintă compania dumneavoastră ca urmare a abordării subiectelor de sustenabilitate de mai sus. Prezentați concluziile pe care le deduceți din aceste riscuri și oportunități, utile pentru managementul sustenabilității.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce scriu alții

Vivawest GmbH, 2017:

Piața și mediul competitiv al VIVAWEST devin din ce în ce mai dinamice și diferite, și, de nenumărate ori, acest lucru reprezintă pentru companie noi provocări. Acestea trebuie depășite și percepute ca fiind o oportunitate de diferențiere a VIVAWEST de competitorii săi. Eterogenitatea pronunțată a domeniului competitiv și numeroasele cerințe de reglementare din Germania reprezintă doar un aspect al monedei. Pe de altă parte, sunt mega-tendențele ce devin schimbări fundamentale.

Dezvoltările demografice sub forma urbanizării, îmbătrânirea populației și creșterea numărului de gospodării cu persoane singure reprezintă schimbările ce trebuie făcute în ceea ce privește locuințele disponibile în prezent. Din cauza globalizării, există o necesitate crescută de integrare a imigranților. Tranziția în materie de energie are ca rezultat așteptări mai mari în ceea ce privește eficiența energetică și reducerea emisiilor de carbon, în special în legătură cu locuințele.

Digitalizarea necesită schimbări în modul de gândire și acționare din cauza comportamentului nostru de informare și comunicare aflate în schimbare.

Merck KgaA, 2017:

În anul 2016 am realizat o evaluare complexă a materialității în care am evaluat rapoartele media, solicitările investitorilor și etalonul de sustenabilitate. Apoi am cântărit probleme pe baza rezultatelor chestionarelor părților interesate și a interviurilor cu experții. Atât acest proces, cât și descoperirile evaluării materiale au fost verificate de către specialiștii interni ai Comitetului CR. În anul 2017, cele 43 de probleme cheie identificate în evaluarea materială din anul 2016 au fost revizuite și validate de către experți din perspectiva sectoarelor comerciale respective. Procedând astfel, am luat în considerare ultimele evoluții, actualizând analiza acolo unde a fost necesar. Tematicile catalogate ca materiale formează punctul central acestui Raport CR.

ista International GmbH, 2017:

Prin îmbunătățirea calității și a serviciilor, dezvoltarea infrastructurii și oferirea de inovații „smart“, ne pregătim să controlăm provocările viitorului. Schimbările climatice în curs de desfășurare sunt unul dintre cele mai mari riscuri cu care se confruntă generația noastră și

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

reprezintă o provocare deosebit de mare pentru ista, ca furnizor de servicii imobiliare. Digitalizarea aduce pentru ista oportunități și opțiuni. Prin oferirea de soluții digitale care își îndeplinesc scopul de eliminare a emisiilor de carbon și de conservare a resurselor, generăm valoare adăugată pentru clienții noștri și mediu, și contribuim în mod activ la tranziția energetică. Ne angajăm în managementul oportunităților și riscurilor pentru a anticipa, identifica, monitoriza și răspunde corespunzător riscurilor economice și financiare. În general, nu anticipăm riscuri semnificative în niciunul dintre segmentele noastre.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 03 Obiective

Compania raportează ce obiective de sustenabilitate calitative și/sau cantitative, definite temporal, au fost stabilite și operaționalizate, dar și cum este monitorizat nivelul lor de realizare.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Sustenabilitatea este adesea un subiect transversal în cadrul unei companii și necesită cooperarea mai multor divizii de afaceri. Obiective sunt clare și ambițioase, dar totuși realizabile întrucât promovează o cooperare constructivă și coordonată care asigură implementarea strategiei de sustenabilitate.

Procesul de dezvoltare a obiectivelor de sustenabilitate poate fi folosit în sine pentru a crește gradul de conștientizare a subiectului pe plan intern și pentru a oferi tuturor angajaților posibilitatea de a participa la dezvoltarea și implementarea strategiei de sustenabilitate.

Ce înseamnă acești termeni?

Un obiectiv descrie o stare dezirabilă care urmează să fie atinsă într-un anumit moment în viitor, pe baza unui comportament corespunzător. Obiectivele cantitative sunt legate de o cifră, cum ar fi reducerea consumului de energie cu 20%. Obiectivele calitative descriu o stare care trebuie atinsă. Acestea trebuie formulate astfel încât să se poată stabili în mod clar dacă obiectivul a fost atins sau nu până la X moment în timp (de exemplu, înființarea unui club de joacă în cadrul companiei sau atingerea neutralității climatice).

În acest context, pentru operaționalizare, atingerea obiectivului trebuie să fie măsurabilă. Totodată, se asigură obiectivitatea, fiabilitatea și validitatea datelor. Măsurabil înseamnă că obiectivele sunt definite cât mai clar posibil și că planul și intervalul de timp până la atingerea obiectivului sunt stipulate în mod clar. Abia atunci se poate determina dacă și în ce măsură obiectivele au fost într-adevăr atinse și dacă sunt necesare ajustări (a se vedea și criteriul 6).

Ce trebuie avut în vedere?

Vă rugăm să încercați să precizați atât obiectivele cantitative, cât și calitative și să corelați aceste obiective cu operațiunile companiei dumneavoastră în ansamblu, dar și cu linia dumneavoastră principală de activitate.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Vă rugăm să rețineți că aici ne referim la obiectivele generale ale strategiei dumneavoastră de sustenabilitate. Puteți oferi relații mai detaliate despre obiective mai specifice, conform criteriilor relevante, în secțiunile „Aspecte de mediu” și „Societate”.

În cazul în care compania dumneavoastră încă nu și-a stabilit obiectivele de sustenabilitate, vă rugăm să subliniați măsurile integrate în procesul pe care doriți să îl adoptați pentru a dezvolta aceste obiective și să precizați perioada de timp necesară pentru a defini aceste obiective.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2
Indicați ce obiective pe termen mediu și lung și-a stabilit compania dumneavoastră ca parte a strategiei sale de sustenabilitate.	Explicați ce obiective sunt prioritare și de asemenea, cum și de ce sunt prioritare.
Aspect 3	Aspect 4
Explicați cum este monitorizată atingerea obiectivelor strategice de sustenabilitate și cine este responsabil cu această monitorizare în cadrul companiei.	Indicați dacă și cum obiectivele dumneavoastră de sustenabilitate se bazează pe Obiectivele de dezvoltare durabilă ale Națiunilor Unite.

Ce scriu alții

Elprog GmbH, 2017:

Ne-am stabilit obiective concrete și indicatori cheie de performanță (KPI) în zonele strategice menționate (mediu, angajați, calitate, vânzări/clienti). Atingerea obiectivelor se monitorizează în mod constant. Exemple de obiective concrete și KPI:

Angajați:

- Menținerea ratei de îmbolnăvire la un maxim de 5%
- KPI: Formarea, creșterea instruirii per angajat la 550 ore pe an

Mediu:

- KPI: Reducerea emisiilor de carbon per angajat cu normă întreagă la 1.45t (2018)
- KPI: Creșterea numărului de kilometri parcurși cu bicicleta per angajat cu normă întreagă la 140 km pe an (2018)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- KPI: Reducerea consumului de electricitate per modul la 0.60 mWh (2018)
- [...]

Grupul REWE (Zentral-AG și Zentralfinanz eG), 2017:

În urma analizei, managerii de dezvoltare durabilă ai Grupului REWE au prioritarizat Obiectivele de Dezvoltare Durabilă și țintele. Clasamentul acestora cu privire la cele mai relevante Obiective de Dezvoltare Durabilă a fost realizat pe durata unei discuții în fața publicului care a avut loc în timpul Forumului de Dialog al Grupului REWE cu părțile interesate, în anul 2016. Feedback-ul oferit de părțile interesate a fost utilizat în clasamentul general în care următoarelor Obiective de Dezvoltare Durabilă le-a fost atribuită o prioritate ridicată în cadrul Grupului REWE: [...]

Sparkasse Allgäu, 2017:

Ca etapă următoare, vom evalua și consolida măsurile existente în anul 2018 pe baza unei analize materiale și vom examina alte posibile opțiuni de dezvoltare. În acest context, de asemenea, vom analiza dacă putem adopta obiective concrete pentru activități individuale, de exemplu cu privire la graficul de performanță și strategiile noastre de servicii. În anul 2019, vom realiza din nou o verificare a dezvoltării durabile a băncilor de economii pentru a evalua și identifica alte domenii de acțiune și potențial.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 04 Adâncimea lanțului valoric

Compania raportează ce importanță au aspectele sustenabilității pentru valoarea adăugată și cât de adânc în lanțul valoric sunt verificate criteriile de sustenabilitate.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Lanțul valoric se extinde de la producția de materii prime și crearea produsului sau serviciului real până la reciclarea acestuia după utilizare sau încheierea serviciului. În timp ce o parte din această valoare adăugată apare în cadrul companiei dumneavoastră, alte aspecte ale valorii adăugate sunt în afara controlului direct al companiei dumneavoastră.

Asumarea responsabilității în acest caz și influențarea activă a lanțului valoric, în interesul dezvoltării durabile, poate oferi noi oportunități pe de o parte (de exemplu, în ceea ce privește dezvoltarea produselor) și, pe de altă parte, poate evita riscurile. Reacția publicului la scandalurile din lanțul de aprovizionare din trecut a arătat în mod clar că impactul negativ asupra lanțului valoric poate dăuna și reputației companiilor.

Ce înseamnă acești termeni?

În conformitate cu criteriul 2, aspectele de sustenabilitate sunt subiectele care permit dezvoltarea durabilă în primul rând. Aspectele de o importanță deosebită pentru companiile din lanțul dumneavoastră valoric pot fi diferite de aspectele pe care le-ați identificat ca fiind materiale pentru compania dumneavoastră.

Lanțul valoric cuprinde nu numai furnizori, servicii achiziționate și precursorii acestora, ci și utilizatorii produselor și serviciilor dumneavoastră și, eventual, efectele de reciclare sau de performanță a serviciilor.

De exemplu, un lanț valoric poate cuprinde următoarele etape: achiziție de materii prime, prefabricare, finisare, vânzări, logistică și reciclarea și eliminarea produselor uzate.

Criteriile de sustenabilitate sunt specificații stipulate de compania dumneavoastră (eventual pe baza standardelor de sustenabilitate) pe care partenerii de afaceri și subcontractanții acestora trebuie să le respecte pentru a li se permite să lucreze cu compania dumneavoastră.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce trebuie avut în vedere?

Chiar dacă crearea produselor/serviciilor dumneavoastră implică doar câteva etape pe care, probabil, le realizați exclusiv în Germania, vă rugăm să oferiți o relatare cât mai precisă a lanțului valoric al companiei dumneavoastră.

Atunci când faceți acest lucru, luați în considerare și materialele de bază achiziționate, produse și servicii, cum ar fi IT, materiale de birou și serviciile pentru clienți externalizate.

În descrierea lanțului dumneavoastră valoric, puneți bazele pentru detaliile criteriilor care urmează. Prin urmare, dacă aveți îndoieli, atunci când descrieți procesul dumneavoastră de furnizare a serviciilor, există posibilitatea să greșiți atunci când oferiți mai multe detalii și nu mai puține.

În particular, criteriul 10, care se referă la inovație și managementul produselor, abordează procesele de inovare de-a lungul lanțului valoric, cu scopul de a reduce impactul negativ al produselor și serviciilor dumneavoastră și de a genera o contribuție pozitivă la dezvoltarea durabilă.

Ori de câte ori este posibil, în descriere faceți referire la activitățile de bază ale afacerii și domeniile care reprezintă principalii factori de valoare ai companiei dumneavoastră.

Vă rugăm să rețineți, atunci când descrieți comunicarea problemelor companiei dumneavoastră cu furnizorii, companiile de servicii sau alți parteneri de afaceri de-a lungul lanțului valoric, că modul în care prezentați acest aspect poate varia în funcție de sectorul și dimensiunea companiei dumneavoastră. Discuțiile sincere și regulate pot servi aici ca răspuns, la fel ca și o comunicare mai formală, bazată pe coduri de conduită și proceduri de audit.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2
Descrieți pașii prin care trec produsele/serviciile dumneavoastră în lanțul valoric (de exemplu, de la achiziționarea de materii prime până la prestarea serviciilor sau activitatea de reciclare).	Indicați ce aspecte de sustenabilitate sunt relevante pentru etapele lanțului valoric prezentate. Explicați, de asemenea, cât de adânc în lanțul valoric sunt verificate criteriile de sustenabilitate.
Aspect 3	Aspect 4
Precizați dacă problemele sociale și ecologice care apar la etapele individuale	Indicați dacă și în ce mod compania dumneavoastră comunică cu furnizorii și alți

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

sunt cunoscute și cum sunt abordate aceste probleme.

parteneri de afaceri cu privire la problemele menționate și cum lucrează la soluționarea acestor probleme împreună cu aceștia.

Ce scriu alții

INTER Versicherungsgruppe, 2017:

Pentru o companie de asigurări, lanțul valoric începe în mod tradițional cu dezvoltarea produsului și cuprinde, de asemenea, vânzări, politica de subscriere (comunicare transparentă cu clienții, consiliere și informare etc.), soluționarea daunelor și orice reasigurare. În plus, există procese în domeniile achizițiilor (articole promoționale, hârtie etc.) și organizării corporative și resurselor umane (managementul angajaților și remunerarea) pentru care trebuie uneori să se apeleze la parteneri externi. Cele mai mari riscuri în ceea ce privește produsele și furnizorii de servicii nesustenabile sunt în acest domeniu. Implementarea Directivei privind Distribuția de Asigurări (IDD) garantează furnizarea de consultanță transparentă și echitabilă de către agenți independenți (brokerei etc.) și partenerii noștri de vânzări. Aceasta înseamnă că se garantează clientului că i se vor oferi numai produse adecvate. Prin urmare, integrăm din ce în ce mai mult aspectele de mediu și sociale în serviciile noastre de consultanță pentru clienți.

HiPP-Werk Georg Hipp OHG, 2018:

Sistemul de management al sustenabilității HiPP are în vedere întregul lanț de aprovizionare. Toate unitățile și diviziile companiei își definesc obiectivele de sustenabilitate. Pentru departamentul de achiziții, achizițiile sustenabile sunt un element esențial al strategiei companiei. Software-ul de management al auditului este în prezent integrat pentru a gestiona lanțul de aprovizionare. Pentru fiecare lot de produse, sistemul însumează toate criteriile relevante referitoare la companii, materii prime, calitate și producție sustenabilă și ecologică. Standardele de sustenabilitate care sunt obligatorii pentru toți furnizorii au fost, de asemenea, integrate în termenii și condițiile noastre de afaceri. Fiecare grup de ingrediente prime și furnizorii corespunzători sunt monitorizați și primesc consiliere cuprinzătoare de la unul sau mai mulți experți HiPP.

FD Textil GmbH, 2017:

Cea mai mare provocare cu care ne confruntăm este monitorizarea în zona de acțiune „furnizori/ lanț de aprovizionare”: ne aprovizionăm bunurile de la un grup restrâns de furnizori

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

germani din domeniul comerțului cu ridicata al textilelor. Aproximativ 80% din materialele pe care le cumpărăm de la angroșiști sunt textile fabricate în piețe emergente/țări în curs de dezvoltare, ceea ce înseamnă că pot exista riscuri pentru oamenii implicați și natură.

Unii dintre furnizorii noștri folosesc o marcă de certificare pe produsele textile pentru o mică parte din produsele pe care le oferă. Comunicăm furnizorilor noștri problemele sociale și de mediu din cadrul lanțului valoric al textilelor, de la caz la caz. De exemplu, în trecut am refuzat cereri pentru producții speciale care ar fi fost fabricate nu de noi, ci de producători din țări terțe, deoarece bănuiam că ar putea exista riscuri mari în ceea ce privește sustenabilitatea socială și ecologică.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

MANAGEMENTUL PROCESELOR

Criteriile 05, 06, 07, 08, 09, 10

Următoarele șase criterii descriu modul în care compania dumneavoastră gestionează eficient și sistematic sustenabilitatea. Aceasta are în vedere întrebări precum cine este responsabil și dacă există reguli și procese care ghidează activitatea pentru a stabili dacă indicatorii cheie de performanță sunt utilizați pentru a face vizibile progresele și evoluțiile. Există stimulente - materiale sau nemateriale - care motivează managementul și angajații să urmărească cu fermitate obiectivele de sustenabilitate? Compania dumneavoastră ține cont și de opinia grupurilor din afara întreprinderii dumneavoastră care au interese identificabile în dezvoltarea acesteia? Și afacerea dumneavoastră ține cont de cerințele privind sustenabilitatea atunci când îmbunătățește produsele sau serviciile?

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Criteriul 05 Responsabilitate

Compania raportează dacă este prezentă responsabilitatea în cadrul conducerii companiei în ceea ce privește sustenabilitatea.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Integrarea eficientă a subiectului sustenabilității în diferitele divizii și procese de afaceri necesită nu numai o privire de ansamblu asupra întregii afaceri, ci și ca autoritatea competentă să emită instrucțiuni pentru a schimba mai amplu și pentru a implementa în practică o conduită sustenabilă.

Prin urmare, sustenabilitatea trebuie susținută și la nivel managerial, prin existența unei persoane din zona de management sau dacă este cazul, din consiliul de administrație, care să fie responsabilă în ceea ce privește subiectul și care să se asigure că sustenabilitatea este luată în considerare atunci când se iau decizii strategice de afaceri. (a se vedea criteriul 8).

Ce trebuie avut în vedere?

Responsabilitatea operațională pentru subiectul sustenabilității poate să aparțină unor departamente specifice (de exemplu, un departament dedicat responsabilității sociale corporative) sau poate fi gestionată de diviziile înseși sau de persoane desemnate să facă acest lucru. Aceste persoane sprijină conducerea și consiliul de administrație în dezvoltarea continuă a strategiei de sustenabilitate, prezintă rapoarte regulate de stare, propun proiecte și activități și coordonează implementarea. Trebuie să precizați cine la nivel operațional și managerial este responsabil pentru dezvoltarea în continuare a sustenabilității companiei dumneavoastră. Rețineți că sustenabilitatea cuprinde o gamă largă de subiecte, iar dacă este cazul, precizați cum sunt împărțite responsabilitățile la nivel managerial. Poate că problemele de mediu, cum ar fi managementul resurselor (a se vedea criteriul 12), sunt atribuite unei alte figuri de conducere decât chestiunile sociale ori influența politică (a se vedea criteriul 19).

Lista de verificare

Aspect 1

Indicați modul în care responsabilitatea centralizată pentru problemele sustenabilității (strategie, monitorizare, analiză) este atribuită la nivel operațional și managerial.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





Ce scriu alții

HiPP-Werk Georg Hipp OHG, 2018:

La HiPP, implementarea unui management sistematic al sustenabilității la fiecare nivel al companiei este gestionat de managementul de vârf. Acest lucru oferă un impuls semnificativ pentru înțelegerea filozofiei sustenabilității și protejarea biodiversității în activitățile de zi cu zi ale companiei. [...] O echipă dedicată este responsabilă cu implementarea și promovarea sustenabilității, condusă de un responsabil cu sustenabilitatea care este și membru al Consiliului de Administrație. Coordonarea și comunicarea privind sustenabilitatea sunt, de asemenea, în mâinile Consiliului de Administrație. Echipa de Sustenabilitate raportează în mod regulat Consiliului de Administrație și acționarilor. Membrii echipei sunt bine interconectați în cadrul departamentelor individuale și se angajează în dialog în mod regulat.

Markus Glöckner Natursteine, 2017:

Determinarea obiectivelor CSR și implementarea măsurilor CSR reprezintă responsabilitatea conducerii și anume, a proprietarului companiei Markus Glöckner și a soției sale Katja Hobler. Toți angajații sunt implicați în procesul de identificare și realizare a obiectivelor. Acest lucru asigură faptul că sustenabilitatea este încorporată în toate diviziile companiei și este - și rămâne - o parte integrantă a strategiei corporative a Markus Glöckner Natursteine. Întrucât domeniul de acțiune privind mediul are o importanță deosebită pentru noi, a fost numit un Responsabil de Mediu.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 06 Reguli și procese

Compania raportează modul în care strategia de sustenabilitate este implementată în activitatea operațională prin intermediul regulilor și proceselor.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Dacă o companie ia în considerare aspectele de sustenabilitate în toate deciziile sale cheie, chiar și obiectivele foarte ambițioase ale strategiei de sustenabilitate pot fi atinse, iar comportamentul sustenabil poate deveni o chestiune firească în cadrul companiei. Acest lucru necesită revizuirea proceselor corporative și modificarea proceselor de management, iar acest fapt tinde să aibă un impact asupra tuturor domeniilor unei companii.

Pentru a evita situația în care subiectul sustenabilității trebuie luat în considerare pentru fiecare decizie individuală, activitatea trebuie guvernată de reguli și procese. Astfel pot fi introduse reguli și procese noi, iar cele vechi pot fi extinse (de exemplu, introducerea de criterii de mediu și sociale în orientările de achiziție).

Ce înseamnă acești termeni?

Regulile și procesele traduc strategia de sustenabilitate în specificații mai precise pentru activitățile de zi cu zi ale companiei. Regulile includ ghiduri de achiziție, linii directoare pentru cercetare și dezvoltare și coduri de conduită pentru angajați. Acestea sunt încorporate în activitățile de zi cu zi ale unei companii prin intermediul unor procese adecvate, de exemplu ateliere regulate, grupuri de lucru specifice unui subiect, noi procese și metode de producție sau măsuri de comunicare internă.

Ce trebuie avut în vedere?

Criteriul 6 este despre prezentarea modului în care problemele de sustenabilitate sunt luate în considerare în cadrul companiei pentru a fi implementate în activitățile zilnice de afaceri. Poate exista o gamă foarte diversă de reguli și procese, iar acestea pot varia foarte mult de la companie la companie sau de la sector la sector. Vă rugăm să prezentați atât stadiul actual al implementării, cât și planurile dumneavoastră pentru viitor.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Lista de verificare

Aspect 1

Precizați modul în care strategia de sustenabilitate este reflectată în activitățile zilnice de afaceri (reguli interne, procese și standarde).

Ce scriu alții

igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. KG, 2017:

Strategia corporativă/de sustenabilitate este specificată sub formă de obiective, măsuri și proiecte cuantificabile, precum și reguli de conduită (De exemplu, codul de conduită igefa) și instrucțiuni legate de proces. Sistemul de management integrat [...] asigură că procesele și responsabilitățile sunt documentate, monitorizate și, dacă este necesar, adaptate. În scopul îmbunătățirii continue, potențialul de îmbunătățiri cu impact decisiv asupra mediului sau asupra siguranței sau satisfacției angajaților și clienților noștri, care este identificat, de exemplu, în feedback-ul clienților, este integrat în strategia de sustenabilitate și în sistemul de management. De asemenea, sistemul este supus unei monitorizări externe periodice sub forma unor audituri anuale efectuate de terți independenți.

Commerzbank AG, 2017:

Strategia de sustenabilitate Commerzbank este implementată în detaliu ca linii directoare concrete și principii cheie în cadrul diferitelor divizii centrale precum Conformitate, Achiziții, HR, Management de Mediu și Comunicare Corporativă, precum și în segmentele de clienți. Principiile cheie pentru o afacere responsabilă sunt următoarele:

- Cele cinci valori corporative ComWerte de orientare către client, performanță, integritate, spirit de echipă și curaj, care au fost actualizate în 2017
- Liniile directoare privind responsabilitatea corporativă care acoperă cele șase domenii de conformitate și transparență, integrarea în activitatea de bază, creșterea gradului de conștientizare a angajaților, dialogul cu părțile interesate, angajamentul față de Pactul Global al Națiunilor Unite și îmbunătățirea continuă
- Strategia de sustenabilitate cu nouă principii pentru a ghida acțiunile oamenilor
- Cadrul politicii Commerzbank cu privire la gestionarea riscurilor de mediu și sociale în activitatea sa principală, publicat în 2017
- Liniile directoare cu privire la mediu

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





- Ghidul de achiziții, care include linii directoare de etică și Standardul pentru Achiziții Sustenabile

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 07 Control

Compania raportează cum și ce indicatori de performanță legați de sustenabilitate sunt integrați în procesele sale periodice de planificare și control intern. Astfel prezintă modul în care procesele adecvate asigură fiabilitatea, comparabilitatea și coerența datelor utilizate pentru managementul intern și comunicarea externă.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Pentru ca obiectivele corporative strategice în domeniul sustenabilității să fie atinse, progresele realizate trebuie înregistrate în mod regulat. Acest lucru permite, după caz, adaptarea țintită a măsurilor implementate.

În acest caz, nu este suficient doar formularea obiectivelor în mod deosebit de clar (a se vedea criteriul 3), ci și măsurarea acestora pe baza unor indicatori de performanță potriviți.

De regulă, atingerea obiectivelor intermediare poate fi folosită pentru a comunica intern și extern progresele înregistrate în domeniul sustenabilității.

Ce înseamnă acești termeni?

Termenul indicator de performanță se referă la valorile care măsoară performanța sustenabilă a unei companii, în formă calitativă sau cantitativă. Indicatorii pot fi utilizați atât în cadrul controlului și managementului intern, cât și în comunicarea externă. Exemplele de indicatori de performanță pot include consumul de energie pe tonă de produs, consumul de hârtie per angajat sau proporția de femei în conducerea superioară.

Fiabilitatea înseamnă să obținem același rezultat în contextul în care procesul de măsurare este repetat în aceleași condiții, iar rezultatul arată că nu a fost un produs al întâmplării.

În ceea ce privește implementarea, aceasta înseamnă, de exemplu, că datele sunt colectate folosind aceeași metodologie pe toate site-urile unei companii pentru a le menține consecvente și pentru a fi combinate.

În mod ideal, indicatorii aplicați intern ar trebui să rămână comparabili în timp, pentru a face vizibile orice modificări. Aceasta înseamnă, de exemplu, că angajații temporari nu ar trebui să fie incluși în efectivul companiei un an, doar pentru a fi excluși în anul următor. Dacă este

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

posibil, indicatorii care sunt comunicați extern ar trebui să corespundă standardelor general acceptate pentru a vă permite să vă comparați compania dumneavoastră cu celelalte companii.

Consecvența, în acest context, înseamnă că valorile pe care le alegeți sunt într-adevăr potrivite pentru a stabili dacă v-ați atins sau nu obiectivul. Dacă, de exemplu, v-ați stabilit un obiectiv de reducere a întregului consum de energie al companiei, dar puteți măsura doar consumul de energie electrică, în acest caz lipsesc informații (de exemplu, consumul de gaz), iar indicatorul nu este unul consistent. În plus, baza dumneavoastră de evaluare trebuie să rămână neschimbată pe parcursul perioadei analizate pentru a obține rezultate semnificative.

Ce trebuie avut în vedere?

Criteriul 7 se referă în primul rând la utilizarea datelor care sunt colectate în mod regulat pentru prezentarea internă și externă a progresului dumneavoastră în domeniul sustenabilității.

Trebuie să precizați cum garantați calitatea acestor date calitative și cantitative. În mod special, trebuie clarificată corelarea dintre obiectivele conținute în strategia de sustenabilitate și informațiile înregistrate.

Aici, indicatorii prelevați, de exemplu GRI și EFFAS, pot fi utilizați ca indicatori de performanță. Aceștia pot fi, totuși, combinați în moduri diferite sau completați cu alte cifre cheie, în funcție de nivelul din cadrul companiei.

Puteți, desigur, să completați în mod voluntar indicatorii de performanță utilizați în Codul Sustenabilității și cu alte cifre cheie relevante, rezultate în urma activității de monitorizare a progresului obținut în domeniul sustenabilității. Prin urmare, ar trebui să raportați indicatorii cheie de performanță pe care îi utilizați pentru a face vizibil succesul strategiei dumneavoastră.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2
Enunțați indicatorii de performanță măsurați prin care vă gestionați și monitorizați obiectivele de sustenabilitate.	Indicați cum asigurați fiabilitatea, comparabilitatea și coerența datelor.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce scriu alții

memo AG, 2017:

Am făcut din tema sustenabilității reperul principal al activității noastre comerciale și o implementăm sistematic în întreaga companie. Au fost definiți indicatori cheie de performanță în domeniul sustenabilității pentru toate activitățile principale ale companiei:

Gama de produse

- Proportia produselor din gama cu certificare/etichete de mediu Țintă: >45%, în prezent: 55% [...]
- Producția și distribuția de cataloage de produse [...]
- Emisiile de gaze cu efect de seră generate de producerea materialelor publicitare țintă: <120 t, în prezent: 84 t [...]

Managementul Resurselor Umane [...]

- Oferta de beneficii sociale voluntare ale companiei Țintă >80%, în prezent: 85,9% [...]

Sparkasse Heidelberg, 2017:

Indicatorii de performanță relevanți rezultă din domeniile de acțiune care sunt semnificative pentru Sparkasse Heidelberg.

Pentru zona de acțiune a angajaților:

- Zile nelucrate și absenteism cauzate accidentării / bolii
- Rata de îmbolnăvire
- Numărul mediu de ore de formare și dezvoltare profesională per an per angajat

Rezultatele sondajelor regulate în rândul angajaților efectuate la toți angajații sunt folosite pentru a trage concluzii privind procesele interne, informarea și comunicarea internă cu privire la nivelul de satisfacție a angajaților și calitatea cooperării în cadrul companiei [...].

Leicher Engineering GmbH, 2017:

În prezent sunt în curs de dezvoltare indicatorii cheie de performanță cantitativi și, prin urmare, de asemenea calificabili. Scopul este de a calcula emisiile de carbon cauzate de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

circulația mărfurilor și de a putea determina care sunt acestea la nivelul produsului. În conformitate cu abordarea de management „Plan - Do - Check - Act” („Planifică - Efectuează - Verifică - Acționează”), se efectuează o analiză cantitativă a obiectivului de performanță. Succesul măsurilor individuale este evaluat calitativ și documentat la intervale regulate ca formă de control al responsabilității sociale.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 08 Sistem de stimulare

Compania raportează modul în care acordurile-țintă și schemele de remunerare pentru directori și angajați sunt, orientate către atingerea obiectivelor de sustenabilitate, dar și modul în care acestea sunt aliniată cu scopul de a crea valoare pe termen lung. Se dezvăluie astfel măsura în care atingerea acestor obiective face parte din evaluarea nivelului managerial de vârf (consiliu/directori) efectuată de organismul de monitorizare (consiliu de supraveghere/consiliu consultativ).

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Încorporarea aspectelor de sustenabilitate în schemele de stimulente poate ajuta la motivarea directorilor și angajaților cu privire la subiectul sustenabilității. În special, stimulentele pot fi folosite pentru a urmări sistematic și pentru a nu pierde din vedere obiectivele de sustenabilitate.

De exemplu, Legea Germaniei privind caracterul adecvat al remunerației Consiliului de Administrație (VorstAG) a intrat în vigoare în 2009, oferind „orientare asupra succesului corporativ sustenabil și pe termen lung”. Unele companii au folosit aplicarea acestei reguli ca oportunitate pentru a ancora criteriile calitative, cum ar fi creșterea atractivității ca angajator, sub definiția „succesului sustenabil și pe termen lung”.

De asemenea, obiectivele cantitative își găsesc din ce în ce mai mult loc în structurile de stimulente, de exemplu atunci când este vorba de creșterea productivității resurselor sau de reducerea impactului negativ asupra mediului cu factorul x în momentul y. Aceasta este o modalitate promițătoare de a face din sustenabilitate o parte practică a strategiei corporative.

Ce înseamnă acești termeni?

Stimulentele pot fi de natură financiară, cum ar fi bonusuri pentru directori și angajați, care sunt legate direct de atingerea unor obiective specifice.

Modul în care este gestionată sustenabilitatea în cadrul unei companii poate fi, de asemenea, îmbunătățit semnificativ prin încorporarea aspectelor de sustenabilitate în proiectarea stimulentei nemonetare existente (de exemplu, recunoașterea internă) și prin crearea de noi

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





stimulente, cum ar fi concediul acordat pentru muncă voluntară, managementul ideilor, oportunități de dezvoltare profesională, etc.

Ce trebuie avut în vedere?

Vă rugăm să rețineți că schemele de stimulente trebuie să fie direct legate de obiectivele de sustenabilitate ale companiei dumneavoastră.

Acordurile țintă bazate pe aspecte de mediu și/sau sustenabilitate socială prezintă un interes deosebit, cum ar fi creșterea proporției de investiții intermediare cu o componentă de sustenabilitate sau participarea la oportunități de dezvoltare profesională pe tema diversității.

De asemenea, puteți prezenta scheme de stimulare legate de implicarea angajaților în managementul inovării sau o schemă de sugestii, în măsura în care acestea sunt legate în mod explicit de obiectivele de sustenabilitate.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Indicați dacă există un sistem de remunerare sau o altă schemă de stimulente nemonetare pentru angajați și directori, în care au fost încorporate obiectivele de sustenabilitate și, dacă nu, dacă este planificată o astfel de măsură.	Explicați cum este monitorizată atingerea obiectivelor convenite cu angajații și directorii și de către ce organisme.	Indicați dacă obiectivele de sustenabilitate fac deja parte din evaluarea nivelului managerial de vârf (consiliu/directorii) efectuată de organismul de monitorizare (consiliu de supraveghere/consiliu consultativ) și, dacă da, care sunt.

Ce scriu alții

Commerzbank AG, 2017:

Directorii de la primul și al doilea nivel managerial sunt evaluați, printre altele, pe baza contribuției lor în domeniul lor de responsabilitate la atingerea obiectivului privind proporția femeilor în funcții de conducere.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Weiss Technik, 2017:

Conducerea agreează în mod regulat cu directorii obiective concrete de calitate pentru domeniile strategice individuale de afaceri. Acestea pot include, de asemenea, obiective de sustenabilitate. Realizarea obiectivelor este monitorizată prin intermediul unor întâlniri periodice de revizuire și planificare. Conducerea agreează obiectivele operaționale anuale cu directorul fiecărei divizii. Acestea sunt monitorizate în mod regulat în cadrul ședințelor de conducere.

Hering GmbH & Co. KG Verwaltungsgesellschaft, 2017:

Ne propunem să obținem satisfacție salarială mai mare prin intermediul programului de salarii și remunerații, deoarece acest lucru nu este posibil doar pe baza unui salariu convenit colectiv. În acest scop, ne bazăm pe principiul că un program intern de salarizare și remunerații este important în ceea ce privește echitatea salarială și tratamentul egal al angajaților. Toate componentele de remunerare care depășesc grilele salariale convenite în mod colectiv sunt definite și, prin urmare, sunt transparente.

Robert Bosch GmbH, 2017:

Pentru a comunica obiectivele pe termen lung ale companiei și pentru a crea stimulente care să contribuie la atingerea acestor obiective, Bosch a definit mai multe valori țintă, a căror realizare este legată de obiective personale, dar, din 2016, nu mai este legată de un bonus financiar. Acestea includ, de exemplu, obiectivul de a reduce emisiile relative de CO2 ale Bosch cu 35% până în 2020. Această parte specială a sistemului de stimulente a fost eliminată treptat în 2016, deoarece nu s-a considerat că a reușit să ajute asociații să se identifice mai puternic cu obiectivele corporative. În consecință, numai performanța diviziei respective sau a companiei în ansamblu este relevantă pentru bonusul asociat.

Bank für Kirche und Diakonie eG - KD Bank, 2017:

KD-Bank nu folosește în mod distinct sisteme de stimulare care să stabilească o corelație între atingerea obiectivelor (de vânzări) pe de o parte și remunerarea angajaților, pe de altă parte. Din acest motiv, banca nu a formulat nici un fel de stimulente monetare pentru atingerea obiectivelor de sustenabilitate și de management de mediu.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 09 Implicarea părților interesate

Compania raportează modul în care părțile interesate relevante din punct de vedere social și economic sunt identificate și integrate în procesul de sustenabilitate. Criteriul 9 precizează dacă și cum are loc un dialog continuu cu acestea și cum rezultatele sunt integrate în procesul de sustenabilitate.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Modul în care compania dumneavoastră este văzută și percepută de părțile interesate poate avea o influență majoră asupra succesului său în afaceri.

Cu domeniile lor de expertiză, părțile interesate vă pot ajuta compania să dezvolte obiective de sustenabilitate și soluții la problemele de sustenabilitate. De exemplu, furnizorii pot sprijini dezvoltarea unor produse mai sustenabile (a se vedea criteriul 10).

Părțile interesate vă pot ajuta în plus să înțelegeți modul în care sunteți percepuți extern și să reacționați la evoluțiile pieței și ale companiei în timp util. Acest lucru merge mână în mână cu o atitudine adecvată de apreciere față de aceste grupuri, pentru a promova astfel de relații orientate către soluții.

Dacă se acordă prea puțină atenție managementului părților interesate, acestea pot împiedica o companie în activitățile și dezvoltarea ei continuă, de exemplu angajații care realizează pur și simplu strictul necesar ori alte părți interesate care pot avea o atitudine critică asupra companiei, a produselor și serviciilor ei, preferând formularea de acțiuni imediate în justiție în detrimentul angajării într-un dialog orientat către soluții.

Ce înseamnă acești termeni?

Părțile interesate sunt persoane sau grupuri asociate companiei, care, fie au o influență asupra activităților de afaceri ale companiei, fie sunt influențate de activitățile de afaceri ale companiei, de ex. parteneri de afaceri, angajați, clienți și furnizori, precum și municipalități, partide, asociații, organisme guvernamentale, organizații neguvernamentale, etc. (a se vedea criteriul 2).

Se face o distincție între părțile interesate interne, adică grupuri de persoane din cadrul companiei (de exemplu, angajați, directori, reprezentanți ai sindicatelor) și părțile interesate

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





externe, cu alte cuvinte grupuri de interese din afara companiei (de exemplu, rezidenți locali, asociații, mass-media, concurența). Procesul de sustenabilitate reprezintă dezvoltarea și implementarea strategiei de sustenabilitate a companiei dumneavoastră.

Ce trebuie avut în vedere?

Accentul trebuie pus pe dialog și cooperare. În mod evident, este important să oferiți părților interesate informații despre contribuția companiei dumneavoastră la dezvoltarea durabilă.

Acest criteriu se referă la forma de dialog pe care o oferiți regulat și ce metode de comunicare folosiți pentru a încorpora punctele de vedere ale părților interesate și criticile constructive în procesele dumneavoastră corporative.

Exemplele de implicare a părților interesate includ buletine informative interne, discuții cu angajații (a se vedea criteriul 14), întâlniri regulate cu clienții, cooperare regulată cu reprezentanții mass-media și zile anuale ale părților interesate.

Totodată, trebuie să precizați cine din cadrul companiei dumneavoastră participă la formatele de dialog și cum încorporați constatările în managementul sustenabilității.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Indicați dacă au fost identificați cele mai importante părți interesate ale companiei și, dacă da, prin ce metodă.	Descrieți cine sunt aceste părți interesate.	Descrieți ce formă oferiți dialogului cu părțile interesate și cum sunt utilizate rezultatele acestui dialog pentru a dezvolta în continuare managementul sustenabilității companiei dumneavoastră.

Ce scriu alții

REWE Group (Zentral-AG und Zentralfinanz eG), 2017:

Grupurile de părți interesate relevante pentru grupul REWE au fost determinate ca parte a strategiei de sustenabilitate dezvoltate în 2008. Lista este modificată constant pe baza discuțiilor intense în zone precum Forumurile de Dialog REWE, Săptămânile Sustenabilității,

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Consiliul de Consilieri PRO PLANET și sondajele în rândul părților interesate. [...] În perioada de raportare, REWE Group a efectuat identificarea părților interesate pentru a obține o imagine de ansamblu asupra ONG-urilor relevante [...]. Rezultatele se regăsesc în planificarea activităților de comunicare ale părților interesate.

LBS Landesbausparkasse Südwest, 2017:

Nu ne-am angajat încă într-un dialog specific cu părțile interesate, cu accent pe sustenabilitate. Intenționăm să începem să pregătim acest lucru în 2018 și apoi să îl încorporăm ca parte integrantă a măsurilor noastre de sustenabilitate începând cu 2019. Vom combina formatele de dialog adecvate cu analiza materialității descrisă în criteriul 3.

Haas & Co. Magnettechnik GmbH, 2017:

Ca parte a implicării părților interesate, am identificat grupurile cu interese relevante în mai 2017 și le-am integrat în procesul de sustenabilitate cu ajutorul unei matrice de risc: furnizori, clienți, angajați, mediu, autorități, parlamentari, [...].





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 10 Inovație și management de produs

Compania raportează modul în care inovațiile în produse și servicii sunt îmbunătățite prin procese adecvate, care facilitează sustenabilitatea în ceea ce privește utilizarea resurselor de către companie și în ceea ce privește utilizatorii. De asemenea, se face o declarație suplimentară cu privire la dacă și cum este evaluat impactul actual și viitor al produselor și serviciilor cheie în lanțul valoric și în ciclul de viață al produsului.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Comaniile trebuie să fie și să rămână inovatoare pentru a se afirma pe piață. Acest lucru se aplică și mai mult atunci când se confruntă cu o concurență acerbă.

Aspectele de sustenabilitate pot oferi din ce în ce mai mult stimuli importanți. În special schimbările climatice, resursele naturale din ce în ce mai rare și, prin urmare, mai scumpe, o societate îmbătrânită și creșterea populației globale presupun că este nevoie de noi soluții de mediu și sociale, dar și politici economice, care să fie sustenabile pe termen lung.

Un produs inovator poate însemna de exemplu o mașină cu emisii scăzute sau o nouă combinație de produse și servicii, de exemplu modelul de tip "car - sharing" (utilizarea aceleași mașini în comun cu alte persoane).

Ce înseamnă acești termeni?

Inovațiile de produse și servicii pot fi orientate spre reducerea impactului negativ al activității companiei dumneavoastră (de exemplu utilizarea unui material mai ecologic pentru producție sau ajutarea utilizatorilor să-și reducă propriile impacturi negative asupra celorlalți cu un produs care consumă mai puțină energie electrică sau apă atunci când este utilizat).

Același lucru este valabil și pentru servicii: pe de o parte, un serviciu poate fi creat într-un mod care să fie în concordanță cu dezvoltarea durabilă (de exemplu schimbarea organizării interne a muncii ar putea oferi angajaților o mai mare flexibilitate, îmbunătățindu-le astfel echilibrul dintre viața profesională și viața privată) sau un serviciu poate sprijini clienții să devină ei înșiși mai sustenabili, cum ar fi un serviciu de consiliere orientat spre sustenabilitate (de exemplu, oferind servicii financiare sustenabile).

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Lanțul valoric cuprinde nu numai furnizori și alți parteneri de afaceri, împreună cu partenerii lor contractuali, ci și utilizatorii produselor și serviciilor dumneavoastră și, eventual, și activitatea de reciclare (a se vedea criteriul 4).

Termenul „ciclu de viață al produsului” se referă la întregul proces al produsului, inclusiv înainte de lansarea pe piață, în timp ce se află pe piață și odată scos de pe piață. Prin urmare, aceasta include impactul în domeniile proiectării, materiilor prime, producției, transportului, utilizării și valorificării.

În interesul sustenabilității, la final, ar fi de dorit mai degrabă reciclarea decât eliminarea. Companiile pot contribui la dezvoltarea durabilă în toate etapele prin intermediul proceselor inovatoare.

Ce trebuie avut în vedere?

Criteriul 10 se referă în special la procesele și măsurile care sporesc capacitatea de inovare a companiei dumneavoastră. Acestea variază de la simple scheme de sugestii ale companiei până la participarea la proiecte de cercetare.

Acest proces poate fi stimulat și mai mult de o atmosferă adecvată pentru inovare, în care se permite asumarea riscurilor și domină o cultură constructivă fără vină.

Raportați, de asemenea, despre încorporarea subiectelor de sustenabilitate în procesele de inovare existente, de exemplu criterii clare de sustenabilitate pentru proiectele din departamentul de cercetare și dezvoltare.

Evaluarea ciclului de viață al produsului

În evaluarea ciclului de viață al produsului, cunoscută și sub denumirea de analiză a ciclului de viață, se analizează efectele produselor asupra mediului pe parcursul întregului ciclu de viață („de la început până la sfârșit”, adică de la materia primă, procesare și utilizare până la eliminare) sau până la o anumită fază de procesare („de la producție până la livrare la poarta fabricii” sau „*cradle to cradle* - principiul circuitului în natură”). Impactul asupra mediului include toate extracțiile semnificative din punct de vedere ecologic din mediu (minereuri, țigări etc.) și toate emisiile în mediu (deșeuri, CO₂ etc.).



Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Indicați impactul pe care produsele și serviciile cheie îl au asupra aspectelor sociale și de mediu ale sustenabilității, atât în timpul creării lor, cât și atunci când sunt utilizate și recuperate. Explicați, de asemenea, cum sunt constatate aceste efecte.	Descrieți modul în care performanța de sustenabilitate a companiei dumneavoastră este promovată prin intermediul proceselor de inovare.	Descrieți efectul pe care procesele de inovare de-a lungul lanțului valoric și în cadrul ciclului de viață al produsului îl pot avea asupra interesului de dezvoltare durabilă și demonstrați cum implicați partenerii de afaceri și alte părți interesate de-a lungul lanțului valoric în procesele dumneavoastră de inovare.

Ce scriu alții

Taifun-Tofu GmbH, 2017:

Proiectul de cercetare inovativ „1000 Grădini- Experimentul cu soia” a fost înființat împreună cu Universitatea din Hohenheim în 2016 și se va repeta în 2018. Scopul este de a identifica soiurile de soia care prosperă și în regiunile mai reci, cu ajutorul grădinarilor amatori. În calitate de membru activ al German Soy Promotion Ring și al Soy Network, Taifun-Tofu GmbH are decenii de experiență în cultivarea boabelor de soia accesibile publicului. În 2017, am demarat încorporarea unui proiect cu albine sălbatice în cultivarea de soia în Germania.

Commerzbank AG, 2017:

Commerzbank își reunește activitățile și segmentele interne legate de finanțarea sustenabilă în cadrul Comitetului pentru Finanțare Sustenabilă. Cooperarea interdisciplinară facilitează dezvoltarea și îmbunătățirea produselor sustenabile. Acesta este modul băncii de a contribui la cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD) și la Acordul de la Paris.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Markus Glöckner Natursteine, 2017:

Având în vedere faptul că materialele indiene prețioase au o evaluare negativă a ciclului de viață și nu se poate garanta că cerințele cu privire la securitatea muncii sunt respectate în producție, întrebarea care se pune este dacă nu ar trebui să se facă o utilizare mai atentă a materialelor deja disponibile. Pietrele funerare ale multor morminte cu contracte de concesiune expirate ar putea fi refăcute și refolosite. Cu toate acestea, acoperirea costurilor și reciclarea eficientă a pietrelor funerare au fost afectate până în prezent de tot felul de obstacole birocratice, cum ar fi prevederile privind protecția datelor. Dezvoltarea unui concept pentru creșterea ratei de reciclare este unul dintre obiectivele noastre pe termen mediu.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





MEDIU

Criteriile 11, 12, 13

Criteriile din această secțiune se concentrează asupra aspectelor de mediu ale sustenabilității. În compania dumneavoastră, aveți o imagine de ansamblu bună asupra resurselor naturale pe care le utilizați și în ce măsură? Ați stabilit obiective pentru a reduce acest consum și cum vă propuneți să le atingeți? Puteți echilibra emisiile de gaze cu efect de seră și ați formulat obiective pentru reducerea acestora? Puteți aborda problemele cheie privind protecția mediului companiei dumneavoastră cu ajutorul următoarelor trei criterii.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 11 Utilizarea resurselor naturale

Compania raportează măsura în care resursele naturale sunt utilizate pentru activitățile de afaceri ale companiei. Opțiunile posibile în acest caz sunt materialele, intrarea și ieșirea de apă, sol, deșeuri, energie, pământ și biodiversitate, precum și emisiile pentru ciclurile de viață ale produselor și serviciilor.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Fiecare companie folosește resurse naturale, indiferent dacă fabrică produse sau creează servicii. Ce resurse sunt utilizate și în ce măsură variază în funcție de industrie (mult sau foarte mult). Conștientizarea resurselor pe care compania le folosește vă poate oferi o perspectivă complet nouă asupra activităților dumneavoastră de afaceri și asupra oportunităților disponibile pentru a contribui la dezvoltarea durabilă. De exemplu, supermarketurile ocupă un spațiu considerabil, așa că unele au început acum să-și planteze iarbă pe acoperișuri pentru a stimula biodiversitatea locală.

Ce înseamnă acești termeni?

Termenul resurse include materialele utilizate în sau pentru procesele corporative (de exemplu, combustibili și terenuri) și așa-numitele servicii ecosistemice. Aceste servicii sunt prestate de sisteme naturale și sunt utilizate de companii (de exemplu apele subterane, ca parte a unui sistem de răcire, sau insectele care polenizează plantațiile pomicole).

Ce trebuie avut în vedere?

Criteriul 11 se concentrează pe utilizarea resurselor naturale pe parcursul operațiunilor de afaceri ale unei companii și, de asemenea, pe parcursul ciclului de viață al produselor și serviciilor. Modul în care aceste constatări sunt apoi aplicate este acoperit de criteriul 12. Trebuie să luați în considerare utilizarea materialelor, a spațiului și a energiei, utilizarea apei, pământului și aerului, dar și poluarea pe care o provocați cu emisii și deșeuri. Furnizorii de servicii ar trebui să stabilească, de asemenea, care părți ale operațiunilor lor de afaceri sunt consumatoare de resurse deosebit de mari, un exemplu fiind consumul de energie în birouri, deloc neglijabil din cauza tehnologiei extinse și a echipamentelor de aer condiționat. Tema resurselor se extinde și la menținerea biodiversității și influența pe care o au companiile asupra biodiversității. Vorbim aici de extracția sau cultivarea materiilor prime de care au nevoie sau

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

de utilizarea terenului - o problemă specifică pentru industria imobiliară și a petrolului, de exemplu.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2
Oferiți o evidență calitativă a resurselor naturale pe care compania dumneavoastră le utilizează în principal în activitățile sale de afaceri sau a resurselor afectate de aceste activități.	Folosind unitățile de măsură adecvate pentru fiecare caz, precizați cantitatea de resurse naturale care sunt importante pentru operațiunile dumneavoastră de afaceri pe care compania le utilizează. Puteți clasifica cele mai importante resurse aici.

Ce scriu alții

Stadtsparkasse Düsseldorf, 2017:

Dorim să continuăm să utilizăm din ce în ce mai mult energia generată în mod sustenabil în următorii câțiva ani. Scopul este ca Stadtsparkasse Düsseldorf să-și reducă amprenta ecologică. Primul pas pe care îl facem este să publicăm datele cu privire la consumul nostru de energie și apă, transport, hârtie și deșeuri și emisiile de carbon aferente folosind indicatorii cheie de performanță ai Asociației pentru Managementul Mediului și Sustenabilitate în Instituții Financiare (VfU) pentru performanța de mediu a furnizorilor de servicii financiare.

Debeka-Gruppe, 2017:

Calcularea consumului de energie al tuturor locațiilor Debeka este foarte dificilă având în vedere numărul mare de birouri închiriate în toată Germania. Prin urmare, înregistrarea nivelurilor consumului de energie este limitată inițial la sediile centrale din Koblenz.

WASGAU, 2017:

În calitate de companie cu amănuntul și producător de alimente, WASGAU folosește cantități semnificative de resurse, în special în procesele cu valoare adăugată: procesare, depozitare, transport, preparare și vânzare. Folosim ambalaje de transport la fabricile de producție, de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

exemplu lemn, materiale plastice, cum ar fi PVC, hârtie și carton. Pentru publicitatea produselor, cum ar fi broșurile și pliantele noastre, folosim hârtie cu eticheta ecologică Blue Angel. Pentru procesele de producție și vânzări, folosim resurse precum energia și apa.

E.ON SE, 2017:

Filiala noastră PreussenElektra este responsabilă de gestionarea celor trei centrale nucleare care sunt operaționale în Germania și demolarea stațiilor noastre nucleare din Germania. În orice caz, energia nucleară nu mai este una dintre liniile noastre strategice de activitate. Funcționarea și demolarea centralelor nucleare generează deșeurile radioactive. În general, facem distincție între deșeurile radioactive cu o generare neglijabilă a căldurii (deșeurile radioactive cu activitate scăzută și intermediară) și deșeurile radioactive de nivel înalt generatoare de căldură. În 2017, au existat 180,2 tone de deșeurile radioactive de nivel ridicat și 402,1 tone de deșeurile radioactive de nivel scăzut și mediu.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 12 Managementul resurselor

Compania raportează ce obiective calitative și cantitative și-a stabilit în ceea ce privește eficiența resurselor, în special utilizarea surselor regenerabile, creșterea productivității materiilor prime și reducerea utilizării serviciilor ecosistemice, măsurile și strategiile pe care le urmărește în acest scop, modul în care aceste măsuri, strategii și obiective sunt sau vor fi realizate, dar și unde este identificată existența unor riscuri.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Utilizarea cu moderație a resurselor este o problemă centrală, întrucât interesele companiilor se suprapun adesea, în mod substanțial, cu interesele de mediu.

Din perspectiva protecției mediului, este esențial ca utilizarea resurselor neregenerabile (cum ar fi combustibilii fosili) să fie redusă la minimum și ca activele naturale (cum ar fi solul și apa) să fie tratate într-un mod foarte responsabil.

În același timp, companiile pot economisi frecvent bani prin reducerea utilizării resurselor, apoi aceste economii pot fi investite pentru măsuri suplimentare în domeniul sustenabilității, de exemplu pentru a realiza o strategie cuprinzătoare și proactivă, în care obiectivele clare și o abordare de management consecventă pot ajuta de la început la identificarea tendințelor, la comunicarea proceselor de schimbare în cadrul unei companii și la facilitarea cooperării între diverse divizii de afaceri.

Ce înseamnă acești termeni?

Termenul resurse include materialele utilizate în sau pentru procesele corporative (de exemplu, combustibili și terenuri) și așa-numitele servicii ecosistemice. Aceste servicii sunt prestate de sisteme naturale și sunt utilizate de companii, de exemplu apele subterane ca parte a unui sistem de răcire sau insecte care polenizează plantațiile pomicole. Pentru ca utilizarea pe termen lung să fie posibilă, trebuie să fie în armonie cu sistemul natural în cauză.

Eficiența resurselor în sens restrâns se referă la creșterea productivității materiilor prime, cu alte cuvinte, îmbunătățirea raportului dintre resursele care intră și producția companiei. În sens mai larg, criteriul cuprinde și opțiunea de a înlocui resursele critice cu, de exemplu, alternative reciclate, regenerabile sau netoxice.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2
Raportați cu privire la obiectivele dumneavoastră de eficiență a resurselor, despre intervalele de timp planificate pentru atingerea acestor obiective și despre aspectele de mediu ale activităților companiei dumneavoastră.	Raportați strategiile și măsurile concrete utilizate pentru atingerea acestor obiective.
Aspect 3	Aspect 4
Indicați dacă obiectivele anterioare au fost atinse și, dacă da, în ce măsură; totodată dezvăluiți obiectivele care nu au fost atinse și de ce.	Raportați cu privire la riscurile materiale care decurg din activitățile dumneavoastră de afaceri, relațiile dumneavoastră de afaceri, produsele și/sau serviciile dumneavoastră care ar putea avea un impact negativ asupra resurselor și ecosistemelor.

Ce trebuie avut în vedere?

Pentru indicatorii de performanță ai acestui criteriu, trebuie dezvăluite sumele diferitelor resurse utilizate, în timp ce, în ceea ce privește aspectele, trebuie să prezentați politica dumneavoastră de gestionare a resurselor.

Productivitatea și eficiența resurselor

Productivitatea materiilor prime sau a resurselor se referă la raportul dintre resursele naturale utilizate și cantitatea de produs final. Cu cât este mai mică cantitatea de resurse necesare per unitate de produs, cu atât este mai mare productivitatea resurselor. Eficiența resurselor este definită ca fiind raportul dintre un anumit beneficiu obținut și utilizarea resurselor naturale necesare. În acest caz, beneficiul poate lua forma unui produs sau serviciu. Cu cât intrările de resurse naturale sunt mai mici sau cu cât beneficiile produsului sau serviciului sunt mai mari, cu atât este mai mare eficiența resurselor. Acest lucru se poate realiza, de exemplu, prin utilizarea de materiale mai ușoare, cu economii în producție, prin modificări de design

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

(miniaturizare) sau reciclare și, de asemenea, prin intermediul unor noi modele de afaceri (utilizarea în comun a mașinilor - *car sharing* - în loc de cumpărarea unei mașini noi).

Raportarea în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR

Probleme de mediu

De asemenea, dacă doriți să utilizați declarația elaborată în baza Codului în vederea respectării obligației de raportare în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR (CSR-RUG), puteți utiliza lista de verificare de mai jos pentru a înțelege modul în care Biroul Codului verifică integralitatea formală a declarației. Puteți furniza informații adecvate cu privire la aspectele legate de mediu în conformitate cu criteriile 11-13 din declarația dumneavoastră. Cerințele cu caractere italice sunt deja acoperite de aspectele corespondente ale Codului.

1. Raport privind politica de management urmată

- a. *Obiectivele și intervalele de timp planificate pentru atingerea obiectivelor (criteriul 12, aspectul 1; criteriul 13, aspectul 1)*
- b. Cum este încorporată guvernarea corporatistă în politică
- c. *Strategii și măsuri concrete pentru atingerea scopurilor (criteriul 12, aspectul 2; criteriul 13, aspectul 3)*
- d. Procese interne de monitorizare a implementării măsurilor

2. Raportul asupra rezultatelor politicii

- a. *Dacă și în ce măsură au fost atinse obiectivele anterioare (criteriul 12, aspectul 2; criteriul 13, aspectul 4)*
- b. Dacă și cum se determină faptul că politica trebuie modificată și ce concluzii se trag ulterior

3. Raportarea riscurilor

- a. Cum au fost identificate riscurile și cum au fost filtrate riscurile principale (procese de diligență necesară)
- b. *Riscurile principale care decurg din activitățile dumneavoastră comerciale care au o probabilitate ridicată de a provoca un impact negativ asupra problemelor de mediu (criteriul 12, aspectul 4)*
- c. *Principalele riscuri care decurg din relațiile dumneavoastră de afaceri care au o probabilitate ridicată de a provoca un impact negativ asupra problemelor de mediu (criteriul 12, aspectul 4)*
- d. *Riscurile principale care decurg din produsele și serviciile dumneavoastră, care au o*

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





probabilitate ridicată de a provoca un impact negativ asupra problemelor de mediu (criteriul 12, aspectul 4)

Ce scriu alții

Arqum GmbH, 2017:

Evaluarea aspectelor noastre de mediu și a datelor colectate arată că emisiile generate de călătoriile noastre de afaceri au cel mai semnificativ impact asupra mediului activităților noastre. Prin urmare, în ceea ce privește obiectivele și măsurile noastre, ne-am concentrat pe mobilitate. Aici vrem, de exemplu, să ne reducem emisiile de la călătoriile cu mașina cu aproximativ 20% față de 2016.

igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. KG, 2017:

Obiectivele de mediu specifice locației în domeniile eficienței energetice, consumului de hârtie etc. sunt urmărite la nivel regional și în cadrul sistemului de management de mediu. Există planuri de a efectua o analiză cuprinzătoare a părților interesate din domeniul științific și a pragului de semnificație în 2018 pentru a dezvolta obiective suplimentare legate de mediu.

igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. KG, 2017:

Programul nostru de mediu Umwelt 2020 cuprinde obiective foarte specifice în domeniile mobilității, energiei și hârtiei. Vrem să reducem și mai mult impactul nostru asupra mediului până în 2020. Mobilitate: dorim să reducem emisiile de carbon rezultate din activitățile de mobilitate per angajat cu normă întreagă cu 5%. Energie: dorim să introducem un sistem cuprinzător de management al energiei în conformitate cu ISO 50001 și să realizăm potențialul de economisire a energiei în locațiile relevante. Hârtie: dorim să reducem consumul de hârtie, măsurat în coli per venit în euro, cu încă 10% și să creștem proporția de hârtie reciclată pe care o folosim în toată Germania la 50%.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 13 Emisii relevante pentru climă

Compania raportează emisiile de gaze cu efect de seră (GES) în conformitate cu Protocolul privind GES sau standardele bazate pe acesta și precizează obiectivele pe care și le-a stabilit pentru a reduce aceste emisii.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Schimbările climatice reprezintă una dintre cele mai mari provocări pe care societatea noastră trebuie să le gestioneze în prezent.

Există obiective internaționale și naționale ambițioase pentru reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră, iar ținta recomandată de Grupul Interguvernamental pentru Schimbări Climatice (IPCC) de limitare a creșterii temperaturii globale la 2 grade Celsius peste nivelurile preindustriale a fost recent corectată la 1,5 grade.

Germania și-a stabilit obiectivul de a reduce emisiile de gaze cu efect de seră cu cel puțin 40% până în 2020 în comparație cu 1990 și își propune să obțină neutralitatea aproape totală a gazelor cu efect de seră până la jumătatea secolului.

Aceste obiective pot fi atinse doar în cazul în care companiile își asumă responsabilitatea pentru emisiile lor și le reduc drastic.

Obiectivele de limitare a încălzirii globale și reducerea emisiilor asociate au rolul de a ne proteja, deoarece impactul schimbărilor climatice are ca rezultat riscuri din ce în ce mai mari și în Germania (de exemplu, perioade de secetă sau inundații).

Ce înseamnă acești termeni?

Protocolul privind gazele cu efect de seră a fost elaborat de Institutul Mondial de Resurse (WRI) și Consiliul Mondial de Afaceri pentru Dezvoltare Durabilă (WBCSD). Multe companii îl respectă deja și aproape toate standardele specifice industriei sunt derivate din acesta. Protocolul privind gazele cu efect de seră cere să fie dezvăluite emisiile directe, cum ar fi cele cauzate de utilaje în procesul de producție sau cele produse de călătoriile de afaceri (Aspectul 1) și, în mod ideal, emisiile cauzate ca urmare a utilizării energiei electrice ori cele cauzate de furnizori (Aspectele 2 și 3).

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce trebuie avut în vedere?

Emisiile de gaze cu efect de seră (în special dioxid de carbon) pot fi reduse prin scăderea cantității de energie consumată. Emisiile pot fi reduse și prin utilizarea surselor de energie regenerabilă (a se vedea criteriul 12).

Prin urmare, raportați obiectivele și rezultatele companiei dumneavoastră atât în ceea ce privește reducerea consumului de energie, cât și tranziția la energie regenerabilă.

Vă rugăm să rețineți, de asemenea, că „valoarea de referință” are scopul de a face calculele dumneavoastră ușor de înțeles prin comparație, adică anul de referință, domeniul de aplicare (de exemplu, compania dumneavoastră, inclusiv orice filiale sau numai anumite locații), factorii de emisie sau regimul utilizat (de exemplu Proiectul de divulgare a emisiilor de carbon, Protocolul GES, indicatorii de performanță de mediu ai VfU pentru instituțiile financiare etc.).

Protocolul privind gazele cu efect de seră

Calculul emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) se realizează în mai multe etape. Protocolul privind gazele cu efect de seră definește trei domenii de aplicare:

- Domeniul de aplicare 1 acoperă emisiile directe de carbon din instalații de producție, birouri etc. ale companiei și, acolo unde este cazul, din centralele electrice proprii.
- Domeniul de aplicare 2 se referă la emisiile indirecte de carbon rezultate de la producătorii de energie de la care societatea cumpără energie pentru producție sau pentru operarea imobilelor sale.
- Domeniul de aplicare 3 include toate celelalte emisii de carbon generate de-a lungul lanțului valoric, de exemplu de către furnizori, transport, în faza de utilizare a produselor sau în timpul eliminării.

Este vorba, așadar, de emisiile directe și indirecte de carbon rezultate din activitățile companiei și în diferitele etape ale vieții unui produs. Cunoașterea precisă a amprentei de carbon a dobândit tot mai multă importanță deoarece permite descrierea mai precisă a efectelor asupra climei.

Informații suplimentare: www.GESprotocol.org





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Identificați sursele cheie de emisii și subliniați cele mai mari provocări cu care se confruntă compania dumneavoastră în legătură cu emisiile relevante pentru climă.	Raportați obiectivele dumneavoastră de emisii relevante pentru climă și intervalele de timp planificate pentru atingerea acestor obiective; totodată raportați și despre utilizarea energiilor regenerabile.	Prezentați strategiile și măsurile dumneavoastră concrete pentru reducerea emisiilor relevante pentru climă și pentru utilizarea energiilor regenerabile.
Aspect 4	Aspect 5	
Indicați dacă obiectivele anterioare au fost atinse și, dacă da, în ce măsură. Prezentați și obiectivele care nu au fost atinse și de ce.	Indicați ce valori de referință utilizați pentru calculele dumneavoastră, în special anul de referință în cazul calculelor de reducere, părțile companiei cărora li se aplică calculele dumneavoastră, factorii de emisie și regimul utilizat (de exemplu Proiectul de divulgare a emisiilor de carbon, Protocolul GES, indicatorii de performanță de mediu ai VfU pentru instituțiile financiare etc.).	

Ce scriu alții

Stadtsparkasse München, 2017:

Principalul gaz cu efect de seră, dioxidul de carbon (CO₂), constituie parte integrantă din eforturile noastre de echilibrare a impactului pe care îl avem asupra mediului, relevant pentru climă. Ne-am epuizat în mare măsură potențialul de reducere a emisiilor aici, în primul rând prin măsurile cuprinzătoare pe care le-am implementat din 2004. În această perioadă, ne-am redus emisiile de carbon la două dintre incintele noastre cu activitate intensă din punct de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



vedere tehnologic cu 88,5%. Prin urmare, obiectivul nostru calitativ este acela de a ne îmbunătăți în continuare amprenta de carbon, dacă este posibil, sau de a o stabili la nivelul său actual.

Thomas Atze - K.A.N.T.punkt, 2017:

Sediul companiei este alimentat cu energie verde de utilitatea municipală. Alte emisii sunt generate doar de călătoriile efectuate și de achiziționarea de materiale de lucru. Prin urmare, înregistrarea datelor specifice în acest domeniu nu este considerată relevantă.

REWE GROUP (Zentral-AG und Zentralfinanz eG), 2017:

În 2017, 82% din electricitatea verde provenea din hidroenergie, 15% din energia eoliană și 3% din energia fotovoltaică. În plus, Grupul REWE utilizează tehnologie fotovoltaică și alte tehnologii regenerative pentru a-și produce propria energie. Sistemele fotovoltaice sunt utilizate pentru birourile administrative, depozite și în locații adecvate, de asemenea, în magazine (în special magazine Green Building). La sfârșitul anului 2017, Grupul REWE opera sisteme fotovoltaice în 46 de locații din Germania. Aceste unități au o putere potențială de vârf de 17,700 kWp.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

SOCIETATE

Criteriile 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Cele șapte criterii din această secțiune tratează problemele sociale de sustenabilitate relevante pentru afacerea dumneavoastră, începând cu întrebările privitoare la modul în care compania respectă drepturile de bază ale angajaților, cum tratează problemele de șanse egale, sănătate și echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cum ajută la realizarea și la menținerea forței de muncă ce poate fi angajată raportat la schimbările demografice. Alte aspecte importante sunt drepturile omului în lanțul de aprovizionare, rolul companiei dumneavoastră în regiune și dacă și cum încearcă să influențeze deciziile politice. În cele din urmă, vi se cere să explicați ce faceți pentru a combate corupția și mita.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 14 Drepturile angajaților

Compania raportează modul în care respectă standardele recunoscute la nivel național și internațional privind drepturile angajaților, precum și despre modul în care încurajează implicarea personalului în companie și în managementul sustenabilității, ce obiective și-a propus în acest sens, ce rezultate a obținut până acum și unde identifică riscuri.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Tratarea angajaților cu respect și apreciere înseamnă mai mult decât simpla respectare a legii. Există un mod activ de abordare prin care cultura corporativă să contribuie la buna cooperare. Atunci când angajații se simt implicați, au drepturi de co-determinare și se simt împliniți de munca lor, motivația lor este stimulată, retenția personalului este sporită și procesele de inovare sunt susținute. Un grad ridicat de satisfacție a angajaților se reflectă frecvent în fluctuația de personal scăzută. O cultură internă a cooperării și dezvoltării comune este esențială în special pentru procesele intensive de schimbare, de exemplu în timpul orientării către dezvoltarea durabilă.

Ce înseamnă acești termeni?

Drepturile angajaților sunt importante în Germania - multe dintre ele sunt statutare și sunt prevăzute de contractele colective de muncă. Principalele standarde relevante sunt Legea fundamentală și dreptul muncii din Germania. Abordarea majoră include salarizarea echitabilă, protecția împotriva concedierilor abuzive, practicile disciplinare și de concediere transparente și acordurile privind timpul de lucru, concediile și concediul pentru creșterea copilului. La nivel global, standardele de bază ale muncii elaborate de Organizația Internațională a Muncii (OIM) sunt deosebit de importante.

Implicarea angajaților nu se limitează la consiliile de întreprindere și poate depăși standardele legale. Implicarea poate fi de natură financiară (de exemplu, cazul cooperativelor sau piloanelor de pensii specifice companiilor) sau poate lua forma angajaților care au posibilitatea de a juca un rol în formarea fluxurilor interne de lucru și de a avea o influență asupra deciziilor importante.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce trebuie avut în vedere?

Vă rugăm să precizați care standarde recunoscute la nivel național și internațional referitoare la drepturile angajaților sunt respectate de compania dumneavoastră. Dacă sunteți o companie globală, vă rugăm să furnizați detalii despre măsura în care respectați standardele de bază ale OIM și dacă implementați și standardele germane pentru angajații din străinătate, unde este cazul. Vă rugăm să consultați, de asemenea, standardele de sănătate și securitate în muncă și măsurile suplimentare.

Vă rugăm să includeți respectarea de către furnizorii și prestatorii de servicii a standardelor referitoare la drepturile angajaților în contul dumneavoastră. În acest context, vă rugăm să tratați, de asemenea, orice riscuri legate atât de drepturile angajaților, despre care credeți că pot apărea în timpul activităților dumneavoastră de afaceri, cât și pentru furnizorii și prestatorii de servicii.

Asigurați-vă că raportați despre oportunitățile oferite angajaților de a fi implicați în procesele generale de schimbare și în special în managementul sustenabilității. Înființați grupuri de lucru pentru a dezvolta în continuare obiective specifice în cadrul strategiei dumneavoastră de sustenabilitate și puneți în aplicare o schemă specifică de sugestii. Vă rugăm să precizați, de asemenea, cum sunt garantate condițiile bune de muncă, respectarea drepturilor sindicale și respectarea dreptului la informare al salariaților.

Standardele fundamentale de muncă ale OIM

Pe măsură ce globalizarea a progresat, nevoile de definire și protejare a condițiilor umane de muncă și a drepturilor angajaților din întreaga lume au devenit prioritare. Astfel, în 1998, 185 de state s-au angajat să respecte cele opt standarde fundamentale de muncă stabilite printr-o declarație a Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Aceste standarde sociale sunt reprezentate de protecția împotriva muncii forțate, libertatea de asociere, dreptul la negocieri colective, remunerație egală, abolirea muncii forțate, protecția împotriva discriminării în muncă și ocupație, vârsta minimă și interzicerea exploatării prin muncă a copiilor. Acestea nu includ garanții care reprezintă o politică comună în Europa, cum ar fi timpul maxim de lucru, concediul de maternitate etc.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Raportați obiectivele pentru respectarea drepturilor angajaților (standarde naționale și internaționale, condiții de muncă, drepturi sindicale, dreptul salariaților la informare, sănătatea și securitatea în muncă etc.) precum și termenele planificate pentru realizarea acestor obiective.	Raportați strategia și măsurile concrete de respectare a drepturilor angajaților și de implicare a acestora dincolo de cerințele legale.	Indicați modul în care este încurajată participarea personalului la managementul sustenabilității companiei.
Aspect 4	Aspect 5	
Indicați dacă compania este activă la nivel internațional, și dacă da, precizați cum sunt implementate standardele germane în străinătate și ce reglementări internaționale sunt respectate.	Raportați riscurile materiale care decurg din activitățile dumneavoastră de afaceri, relațiile dumneavoastră de afaceri și produsele și/sau serviciile care ar putea avea un impact negativ asupra drepturilor angajaților.	

Raportarea în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR

Probleme referitoare la angajați

De asemenea, dacă doriți să utilizați declarația elaborată în baza Codului în vederea respectării obligației de raportare în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR (CSR-RUG), puteți folosi lista de verificare de mai jos pentru a înțelege modul în care Biroul Codului verifică integralitatea formală a declarației. Puteți furniza informațiile relevante cu privire la aspectele care privesc angajații în conformitate cu criteriile 14 până la 16. Întrebările scrise cu caractere italice sunt deja acoperite în răspunsurile dumneavoastră la aspectele corespondente din Cod.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

1. Raport privind politica de management urmată:

- a. *Obiectivele și intervalele de timp planificate pentru atingerea obiectivelor (criteriul 14, aspectul 1; criteriul 15, aspectul 1, și criteriul 16, aspectul 1).*
- b. Cum este încorporată guvernanța corporativă în politică.
- c. *Strategii și măsuri concrete pentru atingerea obiectivelor (criteriul 14, aspectul 2; criteriul 15, aspectul 2, și criteriul 16, aspectul 2).*
- d. Procese interne de monitorizare a implementării măsurilor.

2. Raport privind rezultatele politicii:

- a. *Dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse (criteriul 15, aspectul 3, și criteriul 16, aspectul 3).*
- b. Dacă și cum se determină faptul că politica trebuie modificată și ce concluzii rezultă ulterior.

3. Raportarea privind riscurile:

- a. Cum au fost identificate riscurile și cum au fost filtrate riscurile semnificative (procese de diligență necesară).
- b. *Riscuri semnificative care rezultă din activitățile dumneavoastră comerciale care ar putea avea un impact negativ asupra aspectelor legate de angajați (criteriul 14, aspectul 5, și criteriul 16, aspectul 4).*
- c. *Riscuri semnificative care rezultă din relațiile dumneavoastră comerciale care ar putea avea un impact negativ asupra aspectelor legate de angajați (criteriul 14, aspectul 5, și criteriul 16, aspectul 4).*
- d. *Riscuri semnificative care rezultă din produsele și serviciile dumneavoastră care ar putea avea un impact negativ asupra aspectelor legate de angajați (criteriul 14, aspectul 5, și criteriul 16, aspectul 4).*

Ce scriu alții

REWE Group (Zentral-AG und Zentralfinanz eG), 2017:

Grupul REWE salută adoptarea salariului minim legal de către guvernul german în 2014. În activitatea sa cu antreprenorii, Grupul REWE se concentrează pe respectarea standardelor sociale minime. În 2011, Grupul REWE a introdus „Liniile directoare privind standardele minime cu privire la angajații contractorilor” la nivel național. Liniile directoare se aplică atât pentru utilizarea agenților de angajare temporară, cât și pentru contractele de muncă și de servicii. Societatea va lucra doar cu parteneri contractuali care se angajează să aplice standardele

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





sociale minime și să plătească orice salariu minim negociat, precum și salariul minim legal pentru angajații lor. Pentru a se asigura că partenerii contractuali respectă standardele, Grupul REWE a colaborat cu TÜV Rheinland, un furnizor internațional de servicii tehnice de top din Germania, pentru a dezvolta un proces de auditare.

Commerzbank AG, 2017:

În Germania, unde lucrează aproximativ trei sferturi din angajații Grupului Commerzbank, drepturile de participare ale reprezentanților angajaților sunt guvernate de legea de reglementare a colaborării dintre angajator și comitetul de întreprindere (BetrVG).

Commerzbank se angajează într-un dialog regulat și constructiv, desfășurat într-un spirit de parteneriat cu reprezentanții angajați pe toate subiectele în care coparticiparea angajaților este relevantă. La Commerzbank, comitetele care reprezintă interesele angajaților noștri sunt Consiliul general de întreprindere, Consiliul general de reprezentare pentru tineri și stagiați (GJAV), peste 20 de Comitete locale de întreprindere, Comitetul de întreprindere de la sediul central și Comitetul de directori seniori.

Arqum GmbH, 2017:

Pentru a menține un nivel de participare a angajaților cât mai ridicat posibil, am înființat o Echipă de sustenabilitate. Echipa este formată dintr-un reprezentant al conducerii, un reprezentant al filialelor locale, precum și responsabilul cu managementul mediului.

Propunerile de acțiuni sau preocupările în ceea ce privește mediul pot fi transmise direct echipei de sustenabilitate sau conducerii de vârf. [...] Pentru a continua promovarea implicării angajaților în managementul sustenabilității, am atribuit diverșilor angajați atât implementarea măsurilor definite, cât și realizarea obiectivelor. Acest lucru face ca un număr mare de oameni să se implice pe plan intern în protecția mediului și sustenabilitate.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 15 Oportunități egale (egalitate de șanse)

Compania raportează în ce mod a implementat procesele naționale și internaționale și ce obiective are pentru promovarea egalității de șanse și a diversității, sănătatea și securitatea în muncă, drepturile de participare, integrarea imigranților și a persoanelor cu dizabilități, salarizarea echitabilă, precum și asigurarea pentru angajați a unui echilibru dintre viața profesională și viața privată, dar și cum va realiza toate acestea în viitor.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Numeroasele provocări cu care se confruntă companiile pe piață și în societate în mod zilnic necesită uneori soluții inovatoare. Acestea pot fi dezvoltate cel mai bine dacă punctele forte ale angajaților sunt cultivate, dacă experiența lor este valorificată și ideile lor sunt apreciate și încorporate în procesele de inovare. Uneori este nevoie de o perspectivă neconvențională sau de o nouă combinație de idei pentru a veni cu soluții adecvate. Atunci când o gamă diversificată de oameni lucrează într-o companie, acest lucru poate constitui bazele unor soluții deosebit de inovatoare. Este important ca diversitatea să nu fie pur și simplu tolerată, ci să fie acceptată și promovată dialogul și talentul de toate tipurile - inclusiv dincolo de cerințele legale - pentru a contribui la succesul companiei și a îmbogăți cultura corporativă. Angajații sunt mai sensibili la nevoile celorlalți dacă lucrează zilnic alături de colegii care au nevoi cu totul diferite față de ei. Acesta sunt metodele prin care o companie poate aduce o contribuție la dezvoltarea sustenabilă care are un impact mai presus și dincolo de propriile activități de afaceri.

Ce înseamnă acești termeni?

Diversitatea se referă la diferențele și asemănările angajaților. Acestea pot fi atribute fizice, cum ar fi sexul, etnia, vârsta sau dizabilitățile sau trăsăturile subiective, cum ar fi abilitățile, stilul de viață, mediul cultural, orientarea sexuală sau religia.

Într-un context corporativ, egalitatea de șanse se referă la modul în care este formată fiecare persoană, cu toate diferențele ei, astfel încât să își poată atinge întregul potențial și să contribuie la succesul companiei. Mai exact, trebuie să descrieți procesele dumneavoastră care previn discriminarea la recrutarea și gestionarea personalului, care integrează imigranții, care îmbunătățesc echilibrul dintre viața profesională și viața privată, care fac posibilă formarea și dezvoltarea profesională și care oferă tuturor co-determinare și salariu echitabil în mod egal. În acest context, sănătatea și securitatea în muncă ar putea necesita, de asemenea, să fie

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

modificate, prin metode precum introducerea de semnale vizuale suplimentare de avertizare pentru a garanta siguranța angajaților cu deficiențe de auz.

Ce trebuie avut în vedere?

În primul rând, ar trebui să demonstrați modul în care compania dumneavoastră se asigură că sunt respectate prevederile Legii generale privind egalitatea de tratament (AGG) din Germania. De asemenea, ar trebui să arătați ce face compania în domeniul egalității de șanse, cum plătește pe toată lumea în mod echitabil, cum previne discriminarea și aduce o contribuție pozitivă la integrarea minorităților sau cum îmbunătățește echilibrul dintre viața profesională și viața privată.

Legea generală privind egalitatea de tratament

Legea generală privind egalitatea de tratament din Germania (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), numită și legea anti-discriminare, a fost adoptată de Bundestagul german în 2006. Are scopul de a „preveni și de a elimina discriminarea pe motive de origine rasială sau etnică, sex, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală”. AGG se aplică tuturor domeniilor sociale și juridice și acordă persoanelor protejate prin aceasta drepturi legale pe care le pot exercita cu privire la angajatori și persoane fizice.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Raportați obiectivele pentru egalitate de șanse și diversitate în cadrul companiei, salariu echitabil pentru toți, echilibru între viața profesională, viața privată și integrare, precum și intervalele de timp planificate pentru atingerea acestor obiective.	Referiți-vă la strategiile și măsurile concrete privind egalitatea de șanse și diversitatea din cadrul companiei, salariu echitabil pentru toți, echilibrul dintre viața profesională și viața privată și integrare.	Indicați dacă obiectivele anterioare au fost atinse și, dacă da, în ce măsură; totodată precizați obiectivele care nu au fost atinse și de ce.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce scriu alții

Merck KGaA, 2017:

După cum este prevăzut în Codul de conduită, nu tolerăm nicio formă de discriminare în cadrul companiei noastre. În cazul în care un angajat simte că a fost discriminat, acesta poate raporta problema prin diverse canale. Primul punct de contact al acestuia este supervisorul său, dar acesta poate contacta și Departamentul de Resurse Umane, cel Juridic sau de Conformitate. În mod alternativ, angajații pot apela în mod anonim linia noastră SpeakUp de oriunde în întregul grup.

Sparkasse Bochum, 2017:

De asemenea, am definit înțelegerea de către Sparkasse Bochum a termenului „familie” după cum urmează: familia este o rețea socială. În plus față de familia de bază, aceasta include familiile monoparentale, parteneriatele între persoane necăsătorite și de același sex și familiile adoptive.

„Familia” cuprinde toate formele de viață privată comună pe termen lung. Pentru noi, o politică de resurse umane orientată spre familie și pe etapele vieții se referă la reconcilierea cerințelor de lucru cu obligațiile familiale. Prin urmare, am încheiat un acord de cooperare cu societatea de management de resurse umane orientată spre familie Familienbewussten Personalmanagement GmbH. Acesta oferă servicii în domeniul îngrijirii copiilor și responsabilităților de asistență medicală. În acest context, angajaților noștri li se oferă acces la unele dintre serviciile de îngrijire a copiilor oferite de Asociația pentru Protecția Muncitorilor (AWO). De asemenea, sprijinim angajații noștri cu concedii plătite pentru a le permite să își îndeplinească obligațiile familiale. De asemenea, am înființat primele locuri de muncă în regim de telemuncă în perioada de raportare.

Neumarkter Lammsbräu, 2017:

Neumarkter Lammsbräu are drept bază pentru remunerație contractul colectiv al IMM-urilor din industria berii din Bavaria și oferă angajaților săi o remunerație corectă, în conformitate cu rata industriei. Personalul auxiliar necalificat primește salariul obișnuit practicat la nivel regional, care este cu mult peste salariul minim. Pe lângă salariul convenit colectiv și berea special preparată pentru lucrători, așa cum este obiceiul fabricilor de bere, angajații primesc o primă de Crăciun și o primă de vacanță. Există, de asemenea, opțiunea unei scheme de pensii a companiei și a unei subvenții pentru asigurarea suplimentară de sănătate.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Bilfinger SE, 2017:

Criteriul nostru de referință este Legea generală privind egalitatea de tratament (AGG) din Germania. Tuturor angajaților li se oferă aceleași oportunități în ceea ce privește recrutarea, dezvoltarea continuă și remunerarea.

Obiectivele noastre în domeniul afacerilor sociale includ:

- 2020: creșterea ponderii femeilor în funcții de conducere în cadrul Grupului la 15%
- 2018: standardizarea la nivel de grup a indicatorilor cheie de performanță pentru dezvoltarea profesională internă și externă
- 2018: măsuri de comunicare pentru a integra strategia pentru donații și sponsorizare la nivel global
- În curs de desfășurare: îmbunătățirea anuală a LTIF (indicatorul privind frecvența vătămărilor corporale soldate cu absența de la locul de muncă) al nostru cu 10%, comparativ cu media din ultimii trei ani.

Thomas Atze - K.A.N.T.punkt, 2017:

Thomas Atze - K.A.N.T.punkt este o companie de prestări servicii de tip persoană fizică autorizată. Prin urmare, neexistând angajați, subiectul egalității de șanse nu este relevant pentru activitățile comerciale ale companiei. Cu toate acestea, constituie parte integrantă din serviciile de consultanță și de instruire oferite. În plus, proprietarul companiei se angajează să onoreze principiile Cartei Diversității din Germania.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 16 Calificări

Compania raportează ce obiective și-a stabilit și ce măsuri a luat pentru a promova capacitatea de angajare a tuturor angajaților, adică capacitatea tuturor angajaților de a participa în lumea productivă și profesională și în vederea adaptării la schimbările demografice și unde sunt anticipate riscuri.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Din cauza schimbărilor demografice, pe piața muncii din Germania există mai puțini profesioniști tineri bine calificați și în același timp, societatea îmbătrânește. Prin urmare, devine din ce în ce mai important pentru companii să ia în considerare opțiunile lor de formare internă și dezvoltare profesională, dar și modul în care vor face față unei forțe de muncă îmbătrânite. Companiile care formează și, ulterior, angajează ele însele tinerii, pot ajuta la dezvoltarea în mod specific a lucrătorilor calificați de care au nevoie. Accesul angajaților cu experiență la oportunități interesante de dezvoltare profesională poate ajuta compania să se poziționeze ca un angajator atractiv, asigurând totodată implicarea angajaților în mod optim în orice moment. Trebuie să se ia în considerare modul în care diferitele abilități tehnice și sociale ale lucrătorilor tineri și mai în vârstă pot fi legate între ele. Echipele mixte ajută ca abilitățile angajaților să se completeze reciproc și susțin existența unui management activ al cunoștințelor.

Ce înseamnă acești termeni?

Termenul angajabilitate este înțeles ca și capacitatea oamenilor de a participa la viața activă și profesională. Condițiile prealabile pentru aceasta sunt, de exemplu, să aibă abilitățile tehnice și sociale solicitate pe piața muncii și să aibă o constituție sănătoasă, pentru a putea desfășura activitățile solicitate. O constituție sănătoasă cuprinde nu numai aspecte fizice, ci și mentale, acestea din urmă necesitând o atenție deosebită, deoarece pot avea impact atât asupra performanței și bunăstării unui angajat, cât și asupra capacității fizice a acestuia. Schimbarea structurală prin care trece în prezent lumea muncii, datorită digitalizării, este atât o binecuvântare, cât și un blestem. Prin urmare, acest criteriu vă poate extinde perspectiva de a stabili un climat de muncă eficient și sănătos, dacă îl implementați în strategia dumneavoastră.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Ce trebuie avut în vedere?

Acest criteriul 16 se concentrează în special pe problema formării și dezvoltării profesionale, de exemplu programe oficializate, bugete speciale pentru seminarii și formare profesională și o abordare proactivă a concediului de studii plătit. Vă rugăm să abordați în special modul în care faceți față schimbărilor demografice (de exemplu, forma pe care o iau locurile de muncă și componența echipelor) și provocările digitalizării. În ceea ce privește sănătatea angajaților, vă rugăm să subliniați modul în care promovați sănătatea fizică și, în special, cea mentală a angajaților, mai presus de respectarea cerințelor legale de sănătate în muncă (consultați criteriul 14), astfel încât să se protejeze angajabilitatea tuturor (de exemplu formare profesională privind gestionarea stresului și gestionarea conflictelor).

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2
Prezentați obiectivele pentru promovarea capacității de angajare a tuturor angajaților, în special în ceea ce privește formarea și dezvoltarea profesională, managementul sănătății, digitalizarea și abordarea provocărilor care privesc schimbările demografice. Totodată raportați și intervalele de timp planificate pentru atingerea acestor obiective.	Prezentați strategiile și măsurile concrete de promovare a angajabilității tuturor angajaților, în special în ceea ce privește formarea și dezvoltarea profesională, managementul sănătății, digitalizarea și abordarea provocărilor care privesc schimbările demografice.
Aspect 3	Aspect 4
Indicați dacă obiectivele anterioare au fost atinse și, dacă da, în ce măsură. Totodată raportați și obiectivele care nu au fost atinse și de ce.	Raportați riscurile materiale care decurg din activitățile dumneavoastră de afaceri, relațiile dumneavoastră de afaceri și produsele și/sau serviciile dumneavoastră care ar putea avea un impact negativ asupra calificărilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce scriu alții

Erzgebirgssparkasse, 2017:

În medie, angajații noștri au avut 8,4 zile de dezvoltare profesională în perioada de raportare (6.549 de zile de dezvoltare profesională în total). Am investit 492.500 de euro în dezvoltare profesională pentru o medie de 782 de angajați în 2017.

Wiesbadener Volksbank eG, 2017:

Pe lângă aspectul formării continue, îngrijirea sănătății la locul de muncă este foarte importantă pentru Wiesbadener Volksbank, în special având în vedere evoluțiile demografice și îmbătrânirea forței de muncă. Banca promovează sănătatea angajaților săi și crește gradul de conștientizare cu privire la efectele stresului, nutriției și activității fizice, oferind toate tipurile de servicii în acest domeniu, precum zile dedicate sănătății, controale de sănătate, evenimente informaționale și seminarii. În cadrul companiei sunt incluse, de asemenea, serviciile unui medic, un program extins de sport și posturi de lucru ergonomice.

Bilfinger SE, 2017:

Astfel, programele noastre de educație continuă preiau noile dezvoltări tehnice, oferă oportunități intensive de împărtășire a cunoștințelor și oferă angajaților noștri o gamă largă de domenii în care să-și dezvolte talentele și să-și realizeze potențialul. Indiferent dacă sunt voluntare sau obligatorii, toate măsurile de dezvoltare profesională oferite de Academia Bilfinger sunt supuse unei evaluări continue. Obținerea în mod regulat de feedback de la participanții la cursuri și implicarea intensivă a unităților operative asigură faptul că toate ofertele sunt optimizate și ajustate continuu de departamentele de resurse umane și departamentele tehnice responsabile.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 17 Drepturile omului

Compania raportează măsurile pe care le implementează, strategiile pe care le urmărește și obiectivele pe care și le stabilește pentru sine și pentru lanțul de aprovizionare ca să se asigure că drepturile omului sunt respectate la nivel global, dar și că sunt prevenite munca forțată, exploatarea copiilor prin muncă, precum și toate celelalte forme de exploatare. De asemenea, trebuie furnizate informații cu privire la rezultatele măsurilor întreprinse, dar și la orice riscuri relevante identificate.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

O economie globalizată, cu lanțuri de aprovizionare din ce în ce mai complexe și o presiune concurențială tot mai mare, dă naștere riscului de încălcare a drepturilor omului. Companiile au din ce în ce mai mult responsabilitatea de a apăra efectiv aceste drepturi în cadrul propriilor activități comerciale și de-a lungul lanțului valoric. Încălcările drepturilor omului ies la lumină mai rapid în aceste zile datorită societății informaționale și sunt încorporate în evaluările de risc ale companiilor; ele influențează comportamentul consumatorului și relațiile de afaceri. O companie care își îndeplinește obligațiile de diligență necesară poate, prin urmare, nu numai să stimuleze menținerea clienților și a personalului, dar și să îmbunătățească relațiile de aprovizionare, contribuind astfel la succesul pe termen lung al companiei.

Ce înseamnă acești termeni?

Drepturile omului se aplică tuturor oamenilor în mod egal. Ele sunt universal valabile și indivizibile și nimeni nu poate fi lipsit de ele. Guvernele și companiile au datoria de a proteja aceste drepturi, fiind direct responsabile pentru susținerea drepturilor omului. Există diverse texte recunoscute la nivel mondial care stabilesc diferitele drepturi ale omului, cum ar fi Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Economice, Sociale și Culturale, Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice, Convenția pentru Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Împotriva Femeilor, Convenția cu privire la drepturile copilului și standardele de bază ale muncii OIM.

Ce trebuie avut în vedere?

Susținerea drepturilor omului nu este doar un subiect pentru întreprinderile globale. Problemele legate de drepturile omului sunt relevante și în Germania, cum ar fi libertatea de

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



asociere (de exemplu, în ceea ce privește formarea de sindicate), principiul remunerației egale pentru muncă egală și protecția împotriva bolilor (profesionale). Vă rugăm să raportați o descriere precisă a modului în care compania dumneavoastră își îndeplinește acum obligațiile de verificare prealabilă privind drepturile omului și intenționează să facă acest lucru în viitor; totodată demonstrați și cum depășiți respectarea legilor, după caz. Pentru îndrumări, vă recomandăm să consultați publicația „Respectarea drepturilor omului: Un ghid introductiv pentru afaceri” elaborat de Global Compact Network Germany, twentyfifty și Institutul German pentru Drepturile Omului.

Există un grad de suprapunere cu criteriul 14, Drepturile angajaților. Pe lângă respectarea drepturilor omului în ceea ce privește angajații dumneavoastră, vă rugăm să descrieți în special modul în care gestionați drepturile omului în relația cu alte părți interesate de-a lungul lanțului valoric, cum ar fi clienții (de exemplu, siguranța produselor în raport cu dreptul la integritate fizică), rezidenții (relocarea în raport cu drepturile funciare) sau cei deosebit de vulnerabili.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2
Raportați obiectivele și intervalele de timp planificate pentru atingerea obiectivelor care susțin drepturile omului de către compania dumneavoastră, orice filiale și furnizori sau furnizorii de servicii.	Raportați strategiile și măsurile concrete pentru susținerea drepturilor omului de către compania dumneavoastră, orice filiale și furnizori.
Aspect 3	Aspect 4
Indicați dacă obiectivele anterioare au fost atinse și, dacă da, în ce măsură; totodată dezvăluiți și obiectivele care nu au fost atinse și de ce.	Raportați despre riscurile materiale care decurg din activitățile dumneavoastră de afaceri, relațiile dumneavoastră de afaceri și produsele și/sau serviciile dumneavoastră care ar putea avea un impact negativ asupra drepturilor omului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Raportarea în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR

Respectarea drepturilor omului

De asemenea, dacă doriți să utilizați declarația elaborată în baza Codului în vederea respectării obligației de raportare conform Legii de implementare a directivei CSR (CSR-RUG), puteți folosi lista de verificare de mai jos pentru a înțelege modul în care Biroul Codului verifică integralitatea formală a declarației. Puteți furniza informațiile relevante cu privire la respectarea drepturilor omului conform acestui criteriu din Cod. Cerințele cu caractere italice sunt deja acoperite de aspectele corespondente ale Codului.

1. Raportați despre politica de management urmărită:

- a. *Obiective și intervale de timp planificate pentru atingerea obiectivelor (criteriul 17, aspectul 1).*
- b. Cum este încorporată guvernanța corporativă în politică.
- c. *Strategii și măsuri concrete pentru atingerea obiectivelor (criteriul 17, aspectul 2).*
- d. Procese interne de monitorizare a implementării măsurilor.

2. Raportați despre rezultatele politicii:

- a. *Dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse (criteriul 17, aspectul 3).*
- b. Dacă și cum se determină faptul că politica trebuie modificată și ce concluzii se trag apoi.

3. Raportați despre riscuri:

- a. Cum au fost identificate riscurile și cum au fost filtrate riscurile materiale (procese de diligență necesară).
- b. *Riscuri semnificative care rezultă din activitățile dumneavoastră comerciale care ar putea avea un impact negativ asupra drepturilor omului (criteriul 17, aspectul 4).*
- c. *Riscuri semnificative care rezultă din relațiile dumneavoastră comerciale care ar putea avea un impact negativ asupra drepturilor omului (criteriul 17, aspectul 4).*
- d. *Riscuri semnificative care rezultă din produsele și serviciile dumneavoastră care ar putea avea un impact negativ asupra drepturilor omului (criteriul 17, aspectul 4).*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Raportarea conform Planului Național de Acțiune pentru Afaceri și Drepturile Omului

În cazul în care doriți să utilizați declarația dumneavoastră de conformitate pentru cod pentru a raporta, de asemenea, (elementul 4 din obligațiile de diligență necesară) conform Planului național de acțiune pentru afaceri și drepturile omului (PNA), vă rugăm să raportați suplimentar în baza următoarei liste de verificare. Cerințele cu caractere italice sunt deja acoperite de aspectele corespondente ale Codului.

1. Declarație de politică a drepturilor omului

- a. Declarați dacă societatea dumneavoastră are propriile linii directoare corporative pentru respectarea drepturilor omului și dacă acestea includ, de asemenea, standardele fundamentale ale OIM.
- b. Conducerea companiei a aprobat declarația de politică?
- c. Descrieți comunicarea internă și externă a companiei dumneavoastră pe tema declarației de politică.
- d. *La ce nivel este consacrată responsabilitatea pentru preocupările legate de drepturile omului? (Lista de verificare 1b CSR-RUG)*
- e. Definiți acoperirea pe care o au liniile directoare (ce locații, inclusiv filiale etc.).

2. Proceduri pentru identificarea impactului negativ real sau potențial asupra drepturilor omului.

- a. *Indicați dacă și cum societatea dumneavoastră analizează riscurile legate de drepturile omului (determinate de activitățile dumneavoastră comerciale, relațiile dumneavoastră comerciale, produsele și serviciile dumneavoastră, în locațiile sale, datorită parametrilor politici) (criteriul 17, listă de verificare aspectul 4).*
- b. Sunt grupurile de persoane deosebit de vulnerabile incluse în evaluarea riscurilor?
- c. Care este evaluarea companiei dumneavoastră cu privire la riscurile legate de drepturile omului și capacitatea sa de a le contracara ea însăși?
- d. Cum sunt încorporate riscurile legate de drepturile omului în gestionarea riscurilor companiei dumneavoastră?

3. Măsuri de revizuire a eficacității/element: mecanism de soluționare a reclamațiilor.

- a. Există instruire pentru angajați în domeniul drepturilor omului?
- b. Indicați dacă și cum este verificată respectarea drepturilor omului.
- c. Descrieți orice mecanism intern de soluționare a reclamațiilor și responsabilitățile atribuite în mod clar în cadrul companiei sau explicați cum este asigurat accesul la mecanismele externe de soluționare a reclamațiilor.
- d. Mecanismele de avertizare de integritate (*whistleblowing*) se aplică și furnizorilor?

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

4. Obligații de diligență necesară în domeniul drepturilor omului în lanțul valoric

- a. Există un cod de conduită al furnizorilor care să cuprindă cele patru standarde de bază ale OIM?
- b. Precizați dacă și cum este efectuată o verificare pentru riscurile legate de drepturile omului înainte de a intra într-un parteneriat de afaceri.
- c. Furnizorii sunt instruiți în domeniul drepturilor omului?
- d. Ce procese folosește compania dumneavoastră pentru a garanta că furnizorii săi respectă drepturile omului?
- e. Implementați măsuri (în comun cu furnizorii) în cazul unui conflict sau lucrați cu alte părți interesate? Dacă da, care?
- f. Ce politici de despăgubire există? Raportarea incidentelor în perioada de raportare.

Ce scriu alții

Sparkasse Schwarzwald-Baar, 2017:

Sparkasse Schwarzwald-Baar definește, de asemenea, susținerea drepturilor omului în managementul său privind sustenabilitatea. Acest lucru se aplică nu numai activităților noastre comerciale inițiale, care sunt limitate la districtul Schwarzwald-Baar, ci și lanțului de aprovizionare pentru produsele și serviciile pe care le folosim în activitățile noastre comerciale. Depozitele proprii ale băncii de economii sunt incluse și în acest concept.

Taifun-Tofu GmbH, 2017:

Regula pentru toate ingredientele noastre prime este că se acordă prioritate ingredientelor disponibile la nivel regional/în Europa sau din locuri clasificate ca țări fără risc de către BSCI și că în mod ideal ar trebui să provină din propriile noastre proiecte de cultivare. În cazul produselor din țări non-UE sau cu risc ridicat, solicităm ca acestea să fie certificate, de exemplu, de BSCI sau SMETA. Acest lucru ne permite să ne asigurăm că furnizorii noștri internaționali respectă și drepturile omului. Aspectele sociale nu au fost înregistrate sistematic în trecut. În prezent se elaborează un plan de acțiune în acest sens, astfel încât aceste aspecte să fie încorporate în deciziile de cumpărare într-o manieră mai direcționată pe viitor.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ista International GmbH, 2017:

În prezent lucrăm, prin achiziții directe, cu aproximativ 250 de furnizori din întreaga lume și, prin achiziții indirecte, cu aproximativ 3.000 de furnizori din toată Germania. Cerințele minime pe care le impunem cu privire la standardele de mediu și sociale sunt stabilite în Codul furnizorilor, care se bazează pe principiile OCDE de guvernare corporativă responsabilă și pe convențiile fundamentale ale OIM. Între altele, Codul furnizorilor interzice în mod expres exploatarea prin muncă a copiilor, munca forțată și obligatorie, prin urmare, implementăm, de asemenea, principiile relevante ale Pactului Global al Națiunilor Unite.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 18 Cetățenie corporativă

Compania raportează modul în care contribuie la cetățenia corporativă în regiunile în care își desfășoară activitățile principale.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Comaniile plătesc impozite, oferă locuri de muncă, produsele sau serviciile lor, contribuie adesea în mod direct la satisfacerea nevoilor localnicilor. Compania utilizează infrastructura regiunii în care își desfășoară activitatea și beneficiază de șosele bune, de oameni bine pregătiți, de diversitate culturală și de faptul că siguranța publică este asigurată. Deoarece multe companii știu că pot continua să aibă succes pe termen mediu și lung doar într-un mediu bun, ele se implică în probleme sociale și de mediu locale, dincolo de activitățile lor de bază. Procedând astfel, companiile consolidează capacitatea comunității locale de a gestiona în mod proactiv potențialele crize și de a dezvolta rapid împreună soluții la probleme.

Ce înseamnă acești termeni?

Termenul de cetățenie corporativă se referă la protecția și dezvoltarea comunităților locale din regiunile în care compania dumneavoastră își desfășoară activitatea în principal.

Ce trebuie avut în vedere?

Criteriul 18 se referă la contribuțiile aduse la dezvoltarea durabilă, în afara domeniilor principale de activitate ale companiei dumneavoastră. Prin intermediul acestui criteriu aveți posibilitatea să subliniați implicarea dumneavoastră în proiecte locale și să menționați orice măsuri de sprijin prin care vă asumați responsabilitatea față de societate. Acestea pot fi donații către cluburi sportive, evenimente culturale sau instituții sociale sau parteneriate cu școli sau instituții de învățământ superior care implică oferirea de stagii tinerilor sau creșterea relevanței practice a disciplinelor de studiu. O altă contribuție fundamentală la o infrastructură sustenabilă și la cetățenia corporativă este plata integrală a impozitelor pe profit în țara în care compania dumneavoastră își desfășoară activitatea.

Vă rugăm să luați în considerare, dacă este cazul, și activitatea fundației companiei sau orice programe speciale care facilitează voluntariatul corporativ în rândul angajaților dumneavoastră.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

Lista de verificare

Aspect 1

Raportați strategiile și măsurile concrete cu care compania dumneavoastră contribuie la cetățenia corporativă, în special prin promovarea aspectelor sociale, de mediu, culturale și economice în cadrul municipalităților sau al regiunilor, dincolo de activitatea sa principală, dar și prin promovarea dialogului cu persoane, instituții și asociații la nivel municipal și regional.

Raportarea în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR

Aspecte sociale

De asemenea, dacă doriți să utilizați declarația elaborată în baza Codului în vederea respectării obligației de raportare în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR (CSR-RUG), puteți folosi lista de verificare de mai jos pentru a înțelege modul în care Biroul Codului verifică integralitatea formală a declarației. Puteți furniza informațiile adecvate privind probleme sociale în baza acestui criteriu. Cerințele cu caractere italice sunt deja acoperite de aspectele corespondente ale Codului.

1. Raportați despre politica de management urmărită:

- a. Obiective și intervale de timp planificate pentru atingerea obiectivelor.
- b. Cum este încorporată guvernanta corporativă în politică.
- c. *Strategii și măsuri concrete pentru atingerea obiectivelor (criteriul 18, aspectul 1).*
- d. Procese interne de monitorizare a implementării măsurilor.

2. Raportați despre rezultatele politicii:

- a. Dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse.
- b. Dacă și cum se determină faptul că politica trebuie modificată și ce concluzii rezultă ulterior.

3. Raportați riscurile:

- a. Cum au fost identificate riscurile și au fost filtrate riscurile materiale (procese de diligență necesară).
- b. Riscuri semnificative care rezultă din activitățile comerciale care ar putea avea un impact negativ asupra aspectelor sociale.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- c. Riscuri semnificative care rezultă din relațiile comerciale care ar putea avea un impact negativ asupra aspectelor sociale.
- d. Riscuri semnificative care rezultă din produsele și serviciile care ar putea avea un impact negativ asupra aspectelor sociale.

Ce scriu alții

euromicron AG, 2017:

A fi un vecin bun și respectarea angajamentelor sale sociale prezintă o importanță deosebită pentru euromicron. În proiectele de învățare Smart Industry, compania se străduiește să transmită cunoștințe și expertiză în domeniul proceselor de producție digitalizate. Scopul este acela de a sprijini educația și împărtășirea cunoștințelor cu societatea în acest subiect atât de important și actual. În acest fel, euromicron își poate folosi expertiza în mod profitabil și o poate transmite companiei.

DekaBank Deutsche Girozentrale, 2017:

DekaBank a continuat, și în 2017, programul de urgență inițiat în 2015. Asociațiile în care angajații lucrează voluntar pentru refugiați au posibilitatea de a aplica pentru un total de 100 de donații în valoare de 1.000 de euro. După ce accentul principal s-a pus în 2015 pe măsurile de urgență și îngrijirea inițială a refugiaților, în anul următor autoritățile publice, asociațiile și voluntarii s-au angajat mai intens în ceea ce privește integrarea oamenilor în societate și în viața profesională. Măsurile de sprijin ale DekaBank au ținut cont de această evoluție: în 2017, angajații al căror proiect era deja susținut prin programul de urgență au putut face cereri de confirmare pentru aceste inițiative pentru a-și stabili obiectivele și rezultatele și pentru a sprijini mai intens integrarea refugiaților.

Markus Glöckner Natursteine, 2017:

Suntem bine integrați în comunitate și în regiune, atât personal, cât și ca afacere. Participarea și implicarea noastră într-o mare varietate de grupuri din cadrul comunității au evoluat de-a lungul multor ani. De asemenea, dorim să ne angajăm într-o cooperare direcționată cu anumite inițiative din Saarland, cum ar fi Netzwerk Entwicklungspolitik. Dorim să încredințăm unele măsuri angajaților și ucenicilor noștri, promovând astfel munca autonomă în proiect și încrederea acestora.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

[...] Angajamentele noastre includ: [...]

- Angajament pentru formare: președinte al comitetului de audit pentru meșteri lucrători în piatră, participarea la grupul de lucru pentru probleme de ucenicie în calitate de delegat din Saarland, asigurarea de locuri de stagiu, locuri de ucenicie și locuri de muncă, sprijinirea studenților în proiectele lor finale, participarea la zile de informare referitoare la carieră în școli [...]
- Cea mai bună practică: susținerea de prelegeri și prezentări pentru grupuri de lucru la asociația saar.is, Camera de Meșteșuguri, alte asociații și inițiative și parteneri de rețea
- Evenimente informative: ateliere pentru clienți
- Înființarea rețelelor regionale: se acordă preferință întreprinderilor locale la contractarea lucrărilor
- Donații în timp, în natură și în bani, sponsorizări.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 19 Influență politică

Toate contribuțiile semnificative legate de procedurile legislative, toate intrările în listele de lobby, toate plățile semnificative ale cotizațiilor de membru, toate contribuțiile către guverne, precum și toate donațiile către partidele politice și politicieni trebuie raportate pe țări, în mod diferențiat.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Influența politică are atât un impact pozitiv, cât și unul negativ asupra companiei. Pe de o parte, companiile pot contribui cu expertiza lor atunci când sunt în curs de elaborare a parametrilor politici care sunt benefici pentru dezvoltarea durabilă (de exemplu, soluții industriale atunci când se introduc tehnologii sustenabile). Contribuția cu idei și preocupări la procesul politic este pe deplin legitimă în cadrul unei democrații. Cu toate acestea, activitatea de lobby poate sta în calea evoluțiilor necesare, dacă se exercită o influență asupra proceselor politice în moduri opace, subtile și unilaterale. Prin urmare, a face afaceri în mod responsabil implică, de asemenea, ca o companie să comunice în mod transparent ce implicare politică are și dacă această implicare promovează sau împiedică în primul rând dezvoltarea durabilă.

Ce înseamnă acești termeni?

Influența politică include atât legăturile financiare cât și personale dintre o organizație și zona politică. În acest sens, influența financiară include plățile cotizațiilor de membru, contribuțiile către guverne și donațiile către partidele politice și politicieni. Interdependențele de personal sunt deosebit de evidente atunci când factorii de decizie importanți dintr-o companie trec la politică și invers. Influența politică include, de asemenea, apartenența la grupuri de interese, cooperarea cu agenții de lobby adecvate, firme de avocatură, firme de consultanță și relații publice, fundații și think tank-uri.

Inițiativele companiilor axate pe evenimente și componența unor grupuri de lucru specifice, active din punct de vedere politic, cum ar fi Asociația producătorilor de textile sustenabile pot fi clasificate drept influență politică.

Ce trebuie avut în vedere?

Vă rugăm să faceți referire la următoarele:

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

- toate contribuțiile semnificative referitoare la procedurile legislative;
- principalele documente de politică și recomandări;
- toate listele de lobby cu reprezentanți ai companiei dumneavoastră;
- toate cotizațiile semnificative plătite de compania dumneavoastră;
- toate contribuțiile acordate administrațiilor publice;
- toate donațiile materiale făcute partidelor politice sau politicianilor.

Prezentați aceste informații separat pentru fiecare țară în care compania dumneavoastră este activă sau își desfășoară activitatea.

Vă rugăm, de asemenea, să abordați aspectele relevante dacă asociațiile din industrie sunt cele care exercită influență politică, în locul companiei dumneavoastră. Taxele de membru sunt deosebit de relevante pentru organizațiile care sunt active din punct de vedere politic în numele membrilor (de exemplu camerele de industrie și comerț, asociațiile comerciale cu amănuntul, asociațiile regionale ale filialelor).

Vă rugăm să rețineți că procedurile legislative se referă la procese în care organizațiile ar putea influența modul în care se elaborează o lege, și nu doar la legile intrate deja în vigoare și care afectează o organizație.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2
Raportați ce proceduri legislative actuale sunt relevante pentru companie și sub ce formă ați avut observații la aceste proceduri.	Explicați dacă și, dacă da, cum exercită compania dumneavoastră sau asociația de ramură influență politică. În plus, pentru donațiile la partide: numele partidelor politice și, dacă este cazul, ce sumă ați donat în ultimul an.
Aspect 3	Aspect 4
Raportați criteriile utilizate pentru a decide ce activitate sau aspect sunt sprijinite de către compania dumneavoastră la nivel politic.	Raportați în ce organizații active din punct de vedere politic este membră compania.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce scriu alții

Volksbank Lüneburger Heide eG, 2017:

Suntem implicați în procesul democratic de formare a opiniei prin intermediul asociației noastre umbrelă, Asociația Națională a Băncilor Cooperative Germane (BVR). BVR susține interesele băncilor cooperative în fața factorilor de decizie și a autorităților relevante de reglementare și supraveghere la nivel național și european, în special în ceea ce privește politica de afaceri, industria bancară și problemele de reglementare. Este implicată, de asemenea, în Asociația Europeană a Băncilor Cooperative (EACB), care susține interesele băncilor cooperative la nivel european. În plus, suntem reprezentați la nivel regional, în special de asociația cooperativă Genossenschaftsverband - Verband der Regionen. Asociația participă la audieri și la consultări cu declarații și observații scrise, se angajează în discuții cu miniștri, membri ai parlamentului și reprezentanți ai întreprinderilor și promovează comunicarea între membrii săi și factorii de decizie politică.

Neumarkter Lammsbräu, 2017:

Fabrica de bere a finanțat alegerile pentru primarul regional din 2017 cu o sumă mică. Aceasta a fost o excepție în ceea ce privește sprijinul acordat partidelor politice. Pentru a își menține transparența și independența, fabrica de bere nu oferă sprijin financiar direct partidelor politice. Neumarkter Lammsbräu este, de asemenea, angajat politic în ceea ce privește aplicarea noului regulament ecologic al UE în cadrul Asociației Germane a Procesorilor de Alimente Ecologice (AöL).

Donațiile în natură și donațiile bănești se fac în limita mijloacelor noastre financiare, în primul rând în domeniile protecției și sustenabilității mediului, educației și științei, culturii și pentru proiecte sociale și umanitare. Toate donațiile noastre trebuie să fie, de asemenea, transparente. Cu alte cuvinte, identitatea destinatarului și utilizarea planificată a donației trebuie cunoscute, iar motivul și scopul donației trebuie să fie justificate din punct de vedere juridic.

Vivawest GmbH, 2017:

VIVAWEST nu este activă politic. Activitățile comerciale ale VIVAWEST sunt totuși influențate de un număr mare de parametri juridici, cum ar fi Legea germană de modificare a Legii privind locația (MietNovG), Legea germană privind conservarea energiei (EnEG), legislația germană privind clădirile și Legea federală germană privind protecția datelor (BDSG), precum și legislația

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În domeniile dreptului afacerilor, dreptului comercial și dreptului societăților comerciale. În plus, subiectului imobiliar rezidențial i-a fost acordată o atenție din ce în ce mai mare în ultimii ani, atât în politică, cât și în societate.

E.ON SE, 2017:

Suntem incluși în Registrul de transparență al UE din 2011. Acest registru enumeră organizațiile și persoanele care influențează procesele decizionale ale UE. Odată cu înregistrarea noastră, am adoptat Codul de conduită al registrului, care stabilește principiile unei reprezentări politice transparente.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Criteriul 20 Conduita conform legii și a liniilor directoare

Compania raportează ce măsuri, standarde, sisteme și procese există pentru a evita comportamentul ilegal și, în special, corupția. Cum sunt verificate, ce rezultate au fost obținute până în prezent și riscurile identificate. Compania descrie modul în care corupția și alte încălcări ale legii sunt prevenite, descoperite și sancționate în companie.

CE ÎNSEAMNĂ

De ce este important?

Comportamentul ilegal și corupția nu sunt doar pedepsite prin lege, ci dăunează culturii corporative, reputației și relațiilor de afaceri ale unei companii. Pentru a preveni corupția, sunt necesare orientări clare și revizuite. Companiile trebuie să analizeze potențialele conflicte și să sensibilizeze angajații, în special pe piețele în care corupția este răspândită. Acest lucru necesită ca subiectul să fie ferm ancorat în cultura managementului; în acest sens, procesele interne care asigură că angajații și partenerii de afaceri se comportă în conformitate cu legea și liniile directoare pot minimiza riscurile și pot îmbunătăți colaborarea.

Ce înseamnă acești termeni?

Acționarea în conformitate cu legea se referă la evitarea corupției și a acordurilor de cartel sau aderarea la reglementările legale (de exemplu datele, securitatea mediului sau la locul de muncă - conformitate). Comportamentul conform politicii abordează aderarea la comportamentale maxime autoimpuse ale unei organizații sub forma unor coduri de conduită etc. (integritate). Acest criteriu include astfel componentele legalității și legitimității în egală măsură.

Diligența necesară se referă la acordarea atenției cuvenite evaluării riscurilor, în vederea identificării tuturor riscurilor relevante pentru o organizație. Efectele negative care există sau ar putea apărea ca urmare a activităților comerciale, produselor și serviciilor unei companii în ceea ce privește comportamentul care respectă legea și liniile directoare trebuie să fie monitorizate și să se ofere măsuri de remediere adecvate în cazul unor încălcări.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce trebuie avut în vedere?

Criteriul 20 se referă atât la respectarea legilor și a liniilor directoare în general (inclusiv legislația de mediu relevantă), cât și la prevenirea corupției în special. Veți raporta despre procesele formale, de exemplu procesele de diligență necesară și sistemele de conformitate și, de asemenea, despre măsuri specifice, cum ar fi „principiul celor patru ochi”. Raportați modul în care sunt identificate și măsurile luate pentru orice încălcare a reglementărilor externe și a standardelor interne și cine este responsabil din conducere pentru monitorizarea respectării legii și a liniilor directoare. Puteți raporta standardele după care vă orientați (de exemplu, Global Compact al Națiunilor Unite). De asemenea, luați în considerare dacă și cum subiectul este ancorat în cultura corporativă, de exemplu, dacă angajații și managerii sunt instruiți în mod regulat pe subiectele de conformitate și integritate și dacă și cum oamenii pot apela cu încredere la cineva în cazul unor suspiciuni (mediator, sisteme externe/interne de denunțare) fără a se teme de sancțiuni din partea superiorilor lor.

Lista de verificare

Aspect 1	Aspect 2	Aspect 3
Raport asupra strategiilor, măsurilor concrete, standardelor, sistemelor și proceselor pentru evitarea comportamentului ilegal și în special a corupției. Dați detalii despre modul în care corupția și alte încălcări ale legii sunt prevenite, expuse și sancționate în companie.	Raportați modul în care este verificată implementarea strategiilor, măsurilor, standardelor, sistemelor și proceselor.	Raportați cine este responsabil pentru conformitate în compania dumneavoastră și cum este implicat managementul.
Aspect 4	Aspect 5	Aspect 6
Raportați modul în care managerii și angajații sunt informați de această problemă.	Precizați dacă obiectivele anterioare au fost atinse, iar în caz afirmativ în ce măsură; totodată raportați și obiectivele care nu au fost atinse și de ce.	Raportați cu privire la riscurile materiale care decurg din activitățile dumneavoastră de afaceri, relațiile dumneavoastră de afaceri și produsele și/sau serviciile dumneavoastră care ar putea avea un

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

		impact negativ asupra unui comportament care respectă legea și liniile directoare.
--	--	--

Raportarea în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR

Prevenirea corupției și a mitei

De asemenea, dacă doriți să utilizați declarația elaborată în baza Codului în vederea respectării obligației de raportare în conformitate cu Legea de implementare a Directivei CSR (CSR-RUG), puteți folosi lista de verificare de mai jos pentru a înțelege modul în care Biroul Codului verifică integralitatea formală a declarației. Puteți furniza informațiile relevante cu privire la prevenirea corupției și a mitei în temeiul criteriilor 19 și 20 din Cod. Cerințele cu caractere italice sunt deja acoperite de aspectele corespondente ale Codului.

1. Raportați despre politica de management urmărită:

- a. Obiective și intervale de timp planificate pentru atingerea obiectivelor.
- b. *Cum este încorporată guvernarea corporativă în politică (criteriul 20, aspectul 3).*
- c. *Strategii și măsuri concrete pentru atingerea obiectivelor (criteriul 20, aspectul 1).*
- d. *Procese interne de monitorizare a implementării măsurilor (criteriul 20, aspectul 2).*

2. Raportați despre rezultatele politicii:

- a. *Dacă și în ce măsură obiectivele anterioare au fost atinse (criteriul 20, aspectul 4).*
- b. Dacă și cum se determină faptul că politica trebuie modificată și ce concluzii rezultă ulterior.

3. Raportați riscurile:

- a. Cum au fost identificate riscurile și cum au fost filtrate riscurile materiale (proces de diligență necesară).
- b. *Riscuri semnificative care rezultă din activitățile comerciale care ar putea avea un impact negativ asupra prevenirii corupției și a mitei (criteriul 20, aspectul 6).*
- c. *Riscuri semnificative care rezultă din relațiile comerciale care ar putea avea un impact negativ asupra prevenirii corupției și a mitei (criteriul 20, aspectul 6).*
- d. *Riscuri semnificative care rezultă din produsele și serviciile care ar putea avea un impact negativ asupra prevenirii corupției și a mitei (criteriul 20, aspectul 6).*

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Ce scriu alții

Veolia Deutschland GmbH, 2017:

În 2017, Veolia a introdus o procedură de avertizare de integritate (whistleblowing) în domeniul finanțelor etice. Angajații pot contacta Comitetul de etică printr-o linie telefonică dedicată, fie anonim, fie în mod deschis, dacă suspectează fapte greșite. Veolia acordă mare atenție valorilor etice, corectitudinii și conformității. În special în ceea ce privește activitățile financiare, respectarea regulilor și a legilor aplicabile este extrem de importantă, nu în ultimul rând pentru că încălcarea acestora poate duce la consecințe grave de natură financiară sau penală atât pentru conducere, cât și pentru Grup în ansamblu.

Barmenia-Konzern, 2017:

Conducerea are responsabilitatea generală și finală de respectare a cadrului de reglementare. În cadrul Consiliului de Administrație, responsabilitatea pentru conformitate intră în atribuțiile Președintelui. Cu toate acestea, responsabilitatea generală a Consiliului de Administrație și drepturile și obligațiile conexe ale membrilor nu sunt afectate de această atribuție a responsabilității. Consiliul de Administrație nu își poate delega responsabilitatea generală și finală și se bazează pe serviciile responsabilului pentru conformitate (Compliance Officer) pentru asistență. Acesta este responsabil pentru funcțiile operaționale cheie care își îndeplinesc sarcinile într-un mod sistematizat.

Gigaset AG, 2017:

În exercitarea sarcinii de asigurare a legalității care derivă din sarcina sa de conducere și organizațională, Consiliul de Administrație al Gigaset AG s-a bazat din 2012 pe sprijinul unui Comitet de Conformitate, care este responsabil pentru investigarea cazurilor suspecte și pentru formularea de recomandări de acțiune pentru Consiliul de Administrație, printre alte funcții.

Directorii și grupurile de angajați relevante din Germania și din străinătate sunt instruite pe tema prevenirii corupției prin intermediul unui program de învățare bazat pe web, care a fost susținut deja în mod repetat.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





ANEXĂ

Inițiative și linii directoare

Codul Sustenabilității

Codul Sustenabilității se adresează companiilor și organizațiilor. În baza a 20 de criterii și a unei selecții de indicatori de performanță cuantificabili, acest standard de transparență descrie serviciile de sustenabilitate într-o formă transparentă și comparabilă, așa-numita declarație de conformitate cu Codul sau declarația elaborată în baza Codului. Cu ajutorul acestuia, se poate evalua modul în care companiile încorporează sustenabilitatea în activitatea lor de bază. Oportunitățile și riscurile devin vizibile și pot fi gestionate în mod proactiv.

(www.sustainabilitycode.org)

Federația Europeană a Societăților de Analizți Financieri (EFFAS)

O rețea de analiști financieri europeni, care, împreună cu Asociația Germană de Analiză Financiară și Managementul Activelor (DVFA), a emis un ghid privind integrarea aspectelor de mediu și sociale în raportarea financiară în 2010. (www.effas.net)

Economie pentru binele comun

Un model economic alternativ dezvoltat și susținut de Asociația Austriacă pentru Promovarea Economiei pentru binele comun.

Modelul definește succesul în afaceri pe baza unui sistem de valori orientat spre binele comun. Scopul unei economii de piață etică este, astfel, o viață bună. Demnitatea umană, corectitudinea și solidaritatea globală, sustenabilitatea mediului, justiția socială și codeterminarea democratică sunt elemente cheie. Folosind matricea bunului comun, companiile pregătesc un bilanț al bunului comun. (www.ecogood.org)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Pactul Global al Națiunilor Unite (UN Global Compact)

O inițiativă a Națiunilor Unite pentru companiile care se angajează să-și alinieze operațiunile la cele zece principii ale sustenabilității. Acestea includ, între altele, drepturile omului, standardele muncii, protecția mediului și lupta împotriva corupției. (www.unglobalcompact.org)

Inițiativă de Raportare Globală (GRI)

Dialog global în curs privind raportarea corporativă la care participă companiile și grupurile acestora de părți interesate. Cu standardele de raportare de sustenabilitate (SRS), GRI încearcă să îmbunătățească și să standardizeze calitatea raportării și, astfel, să o facă mai comparabilă. (www.globalreporting.org)

Organizația Internațională a Muncii (OIM)

O agenție specială a Națiunilor Unite care formulează și implementează standardele internaționale de muncă și sociale. Acțiunile sale sunt guvernate de patru principii fundamentale: libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective, eliminarea muncii forțate, abolirea exploatării prin muncă a copiilor și protecție împotriva discriminării în muncă și ocupație. Pe această bază a fost definit un total de opt standarde de bază ale muncii (convenții): libertatea de asociere și protecția dreptului la libertatea de asociere, dreptul de organizare și dreptul de negociere colectivă, munca forțată, abolirea muncii forțate, remunerarea egală, discriminarea (angajare și ocupație), vârsta minimă, precum și interzicerea și măsuri eficiente pentru eliminarea celor mai grave forme de exploatare prin muncă a copiilor. (www.ilo.org)

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)

În 2011, OCDE a formulat linii directoare pentru conduita sustenabilă și responsabilă a societăților (în special cele multinaționale). Acestea au fost negociate printr-un proces amplu de consultare internațională între companii, sindicate, ONG-uri și guverne și s-a convenit contractual între guvernele țărilor OCDE și ale altor câteva state. Cu toate acestea, nu sunt obligatorii pentru companii. (<http://mneguidelines.OECD.org/>)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD-uri)

Cele 17 obiective de dezvoltare de pe Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă leagă principiul sustenabilității de dezvoltarea economică, de mediu și socială. Sistemul de obiective din Agenda 2030 este universal și se aplică în mod egal pentru țările în curs de dezvoltare, emergente și industrializate. Astfel, noua Agendă intenționează să formeze baza unui parteneriat global evoluat. ODD-urile au fost aprobate de Adunarea Generală a Națiunilor Unite (ONU) și au intrat în vigoare la 1 ianuarie 2016 cu un termen de 15 ani (până în 2030).

(www.sustainabledevelopment.un.org/sdgs)

Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului

Acestea au fost aprobate de Comisia ONU pentru Drepturile Omului în 2011. Ele definesc obligațiile statelor și întreprinderilor de a proteja și respecta drepturile omului. Cabinetul federal german încearcă să stabilească respectarea drepturilor omului în lanțurile globale de aprovizionare și valori, prin Planul național de acțiune pentru afaceri și drepturile omului (PNA) pe care l-a adoptat în 2016. Guvernul federal se așteaptă ca toate întreprinderile germane să încorporeze obligațiile de diligență necesară privind drepturile omului, așa cum sunt stabilite în PNA, în toate activitățile de afaceri ale acestora, îndeplinindu-și astfel responsabilitățile sociale. Pe lângă activitățile comerciale proprii ale unei companii, acestea includ în mod explicit procesele de gestionare a lanțurilor de aprovizionare și de valoare. În cadrul PNA, guvernul federal își rezervă dreptul de a lua măsuri suplimentare, mergând până la măsurile legislative în cazul în care mai puțin de 50% dintre companiile din Germania cu peste 500 de angajați implementează aceste procese până în 2020. (www.wirtschaft-menschenrechte.de)

Grupul de lucru pentru raportări financiare legate de climă - *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*

Având în vedere riscul iminent al așa-numitei „bule de carbon” din cauza evaluării incorecte a investițiilor financiare care trec cu vederea riscurile climatice, țările G20 au solicitat Comitetului pentru Stabilitate Financiară să efectueze un studiu. Orientările TCFD oferă recomandări pentru dezvăluirea voluntară a riscurilor climatice pentru companiile afectate din toate sectoarele. Se face o distincție între două tipuri de risc: riscurile fizice legate de schimbările climatice în sine, cum ar fi creșterea nivelului mării și evenimentele meteorologice extreme și riscurile tranzitorii pentru companii cauzate de norme legale noi și mai stricte de protecție a climei. Liniile directe sunt pentru toate companiile care sunt afectate de aceste

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

riscuri, fie direct, fie indirect. Recomandările privesc domeniile de bază ale guvernancei, strategiei, managementului riscului și valorii și ținutelor unei companii. Fiecare dintre aceste patru domenii cuprinde sugestii cu privire la raportarea riscurilor financiare legate de climă.

În domeniul guvernancei, companiile sunt încurajate să raporteze cu privire la modul în care oportunitățile și riscurile legate de climă sunt luate în considerare în structura de guvernare corporativă. Ar trebui să se prezinte informații și despre modul în care și dacă riscurile și oportunitățile legate de climă sunt încorporate în strategia și modelul de afaceri al companiei și care procese sunt implementate pentru a gestiona riscurile și oportunitățile identificate și pentru a oferi asistență la selectarea parametrilor și a ținutelor utilizate pentru măsurarea și gestionarea acestora. Măsurarea ar trebui să cuprindă toate emisiile de gaze cu efect de seră din domeniul de aplicare 1 și 2 și, dacă este cazul, de asemenea din domeniul 3. Valorile recomandate sunt prețurile interne ale carbonului sau veniturile din produse și servicii concepute pentru o economie cu emisii reduse de carbon. Orientarea obiectivelor interne ale societăților pe obiective bazate pe știință este, de asemenea, recomandabilă.

(www.fsb-tcfd.org)

Sisteme de management legate de sustenabilitate

EMAS (Sistemul comunitar de management de mediu și audit) este un sistem de management de mediu. EMAS (sau, pe scurt, Eco-Audit) a fost dezvoltat de Uniunea Europeană în 1993 și își propune să ajute întreprinderile să-și îmbunătățească performanța de mediu prin implementarea voluntară a managementului de mediu cuprinzător.

Acest lucru este verificat (certificat) în mod regulat de către un organism extern. (<http://www.emas.de> și <http://www.iso.org/iso/iso14000>)

ISO 9000 Standardul Organizației Internaționale de Standardizare (ISO) care se adresează managementului calității unei companii. Cu cele opt principii ale sale (orientarea către client, leadership, implicarea personalului, utilizarea unei abordări prin proces, adoptarea unei abordări de sistem, încurajarea îmbunătățirii continue, luarea deciziilor bazate pe fapte, precum și relații reciproc avantajoase cu furnizorii) reprezintă, de asemenea, parțial, un instrument adecvat pentru managementul sustenabilității.

(www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso_9000.htm)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ISO 14001 stabilește criteriile pentru un sistem de management de mediu certificabil. Acest standard poate fi aplicat societăților și organizațiilor atât din industria producătoare, cât și din sectorul serviciilor. ISO 14001 face parte dintr-o familie de standarde care acoperă, printre altele, domeniile auditului de mediu, comunicare, etichetare, evaluarea performanței și evaluarea ciclului de viață, precum și alte aspecte de mediu în ceea ce privește dezvoltarea produsului.

ISO 26000 Un ghid de management pe care ISO l-a prezentat în 2010. Acesta oferă societăților și organizațiilor recomandări cu privire la modul în care acestea pot funcționa într-un mod responsabil din punct de vedere social. Acesta nu este un standard de management certificabil; aplicarea sa este voluntară. (www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en)

ISO 50001 Un standard care vizează asistarea organizațiilor și a societăților în stabilirea unui sistem de management al energiei sistematic. Scopul este de a exploata potențialul de eficiență energetică neutilizată, de a reduce costurile energetice și de a reduce emisiile de gaze cu efect de seră și alte efecte ale consumului de energie asupra mediului.

(<http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso50001.htm>)

Sisteme de management al furnizorilor Implementarea practică a cerințelor sporite de transparență în managementul achizițiilor ridică provocări considerabile pentru companii, deoarece obținerea și evaluarea informațiilor pot bloca resurse semnificative. Companiile se confruntă din ce în ce mai mult cu numeroase chestionare și controale. Diverse inițiative și platforme din industrie oferă asistență web pentru chestionarele furnizorilor. Acestea includ BSCI, E-TASC, EICC, PSCI și Together for Sustainability. Furnizorii de platforme includ, de exemplu, Achilles, EcoVadis, FFC (Fair Factories Clearinghouse), Intertek GSM, NQC, Sedex și SupplyShift. (A se vedea și „Abordări ale chestionării și gestionării furnizorilor” *Ansätze für Lieferantenabfrage und -management*, documentul ecosense în discuție).(www.econsense.de)

SA 8000 Un standard internațional care definește standardele minime privind condițiile de muncă pentru angajați, în special în companiile transnaționale. Fondatorul său este Social Accountability International (SAI), o organizație internațională non-guvernamentală care certifică companiile în mod voluntar. Standardul se bazează pe convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM) și ale Națiunilor Unite (ONU). (www.sa-intl.org)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Instrumente

Analize de biodiversitate sau verificări ale biodiversității Companiile le pot folosi pentru a obține o serie de îndrumări inițiale cu privire la impactul și dependențele diferitelor sectoare de afaceri asupra biodiversității.

(www.business-and-biodiversity.e/aktivitaeten/informationen-iodiversitaetsmanagement/handbuch-biodiversitaetsmanagement/)

CR-Kompass sprijină IMM-urile în stabilirea sistemului de management al acestora pentru responsabilitatea corporativă (CR) și în pregătirea unui raport de sustenabilitate. CR-Kompass poate fi folosit și pentru a pregăti un raport de progres, conform cerințelor Pactului Global al ONU (UN Global Compact). Aplicația bazată pe web sprijină IMM-urile în implementarea responsabilității corporative și le însoțește în pregătirea unui raport de sustenabilitate. CR-Kompass este sprijinit de programul FSE al UE. (www.cr-kompass.de)

360report O soluție software pentru pregătirea rapoartelor de sustenabilitate. Software-ul integrează standardele internaționale de raportare ale Inițiativei de Raportare Globală (GRI SRS), ISO 26000, Pactul global al ONU (Global Compact) și standardul național al Codului Sustenabilității. Atunci când sunt aplicate mai multe standarde, acestea sunt conectate astfel încât o singură introducere a datelor să fie suficientă pentru a satisface mai multe standarde. (www.360report.org/de/)

N-Kompass Un instrument online care permite întreprinderilor mijlocii să abordeze subiectul sustenabilității într-un mod simplu și structurat. N-Kompass oferă un sistem de repere (benchmarking) rapid, analize de bază și detaliate și o varietate de forme de asistență, de la lucrări de specialitate orientate practic, la consultanți N-Kompass certificați. Un instrument integrat de raportare conform Codului Sustenabilității atribuie în mod automat datele colectate criteriilor corespunzătoare din Cod. (www.n-kompass.de/)

Analiza eco-eficienței determină relația dintre atingerea obiectivului (cel mai mic impact posibil asupra mediului) și utilizarea resurselor (a fondurilor). O analiză a eco-eficienței furnizează astfel informații indispensabile cu privire la eficiența și la eficacitatea unei varietăți de alternative și de măsuri pentru produse și servicii. În timp ce procesul de pregătire a unei

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

evaluări a ciclului de viață este descris în detaliu în standardele ISO 14040 și 14044, nu există niciun standard comparabil nici pentru analiza costurilor ciclului de viață, nici pentru analiza eco-eficienței și niciun cod de conduită recunoscut la nivel internațional.

(de asemenea, conf.: www.prosa.org)

Amprentă ecologică Aceasta este suprafața de pe Pământ necesară în prezent pentru a menține stilul de viață și standardele de viață ale unei persoane. Aceste zone sunt, de exemplu, terenurile folosite pentru producerea de îmbrăcăminte, alimente, energie etc., dar și pentru eliminarea deșeurilor sau pentru legarea dioxidului de carbon eliberat de activitățile umane. Valorile sunt exprimate în hectare globale per persoană pe an și variază foarte mult în funcție de regiune. Acest concept a fost dezvoltat de oamenii de știință Mathis Wackernagel și William Rees în 1994. (www.footprintnetwork.org)

Dialoguri cu părțile interesate Discuțiile purtate cu părțile interesate ale unei companii cu privire la strategia de sustenabilitate sau obiectivele și proiectele sale de sustenabilitate sunt, în prezent, privite ca un instrument important de management al sustenabilității. (a se vedea criteriul 9 și Lexiconul sustenabilității: www.nachhaltigkeit.info/artikel/stakeholder/dialoge_1571.htm).

Standardul AA1000 de implicare a părților interesate (AA1000SES) al rețelei non-profit AccountAbility oferă o listă de principii pentru gestionarea cu succes a părților interesate. (www.accountability.org/standards/aa1000ses.html)

Sustainable Balanced Scorecard (SBSC) Aceasta se bazează pe instrumentul Balanced Scorecard. Criteriul decisiv al unui SBSC este că, pe lângă aspectele economice uzuale, sunt luate în considerare în mod sistematic și aspectele de mediu și de sustenabilitate socială. Acesta reprezintă un instrument de management care poate ajuta la evaluarea și orientarea continuă a performanței companiei în ceea ce privește cele două dimensiuni ale sustenabilității.

Ponderea echilibrată a diferiților indicatori de performanță primește o importanță deosebită, deoarece SBSC se referă nu numai la sistemul de indicatori, ci și la implementarea obiectivelor în conformitate cu strategia, astfel cum sunt preconizate de management. (de asemenea, conf.: www.controlling-wiki.com/de/index.php/Sustainability_Balanced_Scorecard)

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Valoare sustenabilă Acesta este un instrument prin care se pot calcula efectele economice ale unei afaceri (creșterea valorii) prin includerea sarcinilor de mediu și sociale asociate acesteia. Conceptul a fost dezvoltat de un grup de oameni de știință germani. (www.sustainablevalue.com)

Indicatori de performanță de mediu VfU Acești indicatori de performanță pentru sectorul financiar sunt emiși de Asociația pentru Managementul Mediului și Sustenabilitate în Instituții Financiare (VfU) și au devenit un standard acceptat la nivel global cu ajutorul căruia instituțiile financiare pot raporta cu privire la performanța de mediu a acestora. Indicatorii de performanță VfU și instrumentul de calcul corespunzător sunt revizuiți periodic de un grup al proiectului VfU la fiecare doi-trei ani pentru a ține cont de reperele sistemelor internaționale de indicatori de mediu (Inițiativa de Raportare Globală) și de standarde de amprentă a gazelor cu efect de seră, precum Protocolul privind gazele cu efect de seră.

Analiza și matricea de materialitate Un instrument strategic de analiză utilizat de companii pentru a determina subiectele de sustenabilitate cu cea mai mare importanță pentru o companie și părțile interesate ale acesteia. Aceasta cuprinde o analiză a mediului extern, o analiză a mediului intern al companiei și o analiză a așteptărilor părților interesate. Rezultatele sunt apoi prezentate sub forma unei matrice. Rezultatele analizei mediului și a companiei formează o axă a matricei, iar rezultatele analizei așteptărilor părților interesate formează cealaltă axă. Prin punerea în legătură a subiectelor cu relevanță pentru companie și a celor cu relevanță pentru părțile interesate, pot deriva domenii de acțiune pentru planificarea strategică.

Surse suplimentare

„Raportarea companiilor privind obiectivele de dezvoltare durabilă: o analiză a obiectivelor și țintelor”, GRI și United Nations Global Compact, Amsterdam, 2017
(https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI_UNGC_Business-Reporting-on-SDGs_Analysis-of-Goals-and-Targets.pdf; accesat 16 noiembrie 2018)

“Obiectivele de dezvoltare durabilă pentru IMM-uri. Un ghid pentru întreprinderile mici și mijlocii”, Bror Geisenbauer și Georg Müller-Christ, Bremen, 2018

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

(https://www.renn-netzwerk.de/fileadmin/user_upload/nord/docs/Broschuere_sdg_kmu.pdf; accesat 16 noiembrie 2018)

“6 pași până la raportul de sustenabilitate. Un ghid pentru întreprinderile mici și mijlocii”, Austrian Business Council for Sustainable Development, Vienna, 2013 (https://www.respect.at/dl/totrJKJmMoLJqx4KJK/Nachhaltigkeitsbericht_Leitfaden_respACT.pdf; accesat 22 mai 2016)

“De la raportul de emisii la strategia climatică. Bazele unui sistem uniform de raportare a emisiilor și a strategiei climatice”, WWF Deutschland și CDP, Berlin, 2014 (<https://www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/assets/leitfaden-vom-emissionsbericht-zur-klimastrategie.pdf>; accesat 14 noiembrie 2018)

“Sustenabilitatea în comunicarea pieței de capital. Șapte recomandări pentru emitenți.”, Deutsche Börse AG, Frankfurt pe Main, 2013 (www.deutsche-boerse-cash-market.com/blob/1208784/23a83ef2e14df6f6f6c2421bde94abfb/data/Broschuere-Nachhaltigkeit-in-der-Kapital-marktkommunikation-Sieben-Empfehlungen-fuer-Emittenten.pdf; accesat 14 noiembrie 2018)

”Raport final: Recomandări ale Grupului de lucru privind declarațiile financiare legate de climă”, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) (<https://www.fsb-tcfd.org/wp-content/uploads/2017/06/FINAL-TCFD-Report-062817.pdf>; accesat 9 noiembrie 2018)

Asistență și informare

1. Online: Platforma web al Codului Sustenabilității (www.sustainabilitycode.org) oferă o gamă largă de informații utile pentru utilizatori și, de asemenea, baza de date a Codului.
2. Echipa Codului Sustenabilității: Puteți contacta echipa online la team@sustainabilitycode.org sau o puteți apela la +49 (0)30 338424-888.
3. Parteneri de instruire: partenerii de instruire pentru Codul Sustenabilității din Germania oferă evenimente informaționale, seminarii de instruire și suport individual cu elaborarea declarațiilor pentru Cod. Partenerii de instruire pentru Cod sunt instruiți cu privire la Cod și sunt enumerați pe platforma web a Codului Sustenabilității.
4. Mentori pentru Cod: experți din companii care deja au o declarație pentru Cod și care raportează cu privire la experiența acestora și furnizează sfaturi practice la evenimente. Acestea sunt, de asemenea, enumerate pe platforma web a Codului Sustenabilității.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Cinci pași pentru declarația dumneavoastră elaborată în baza Codului

1. În primul rând, este necesară aprobarea oficială din partea conducerii. Apoi selectați persoane cu care să formați o echipă care să reflecte cu exactitate diferitele domenii ale afacerii companiei dumneavoastră. Echipa ar trebui să includă persoane care dețin cunoștințe de specialitate și cu responsabilitate din diversele departamente comerciale. Implicarea colegilor dumneavoastră în această etapă incipientă va oferi problemei o forță și o eficacitate suplimentare în implementare.
2. Analizați împreună cu echipa toate cele 20 de criterii ale Codului și indicatorii calitativi de performanță. Determinați pentru ce criterii sunt deja disponibile date și, dacă este necesar, unde lipsesc încă informații. Dacă nu ați formulat încă o strategie, lucrați împreună pentru a identifica ce probleme de sustenabilitate prezintă importanță cheie ca societatea dumneavoastră să rămână pregătită pentru viitor și ce impact economic, de mediu și social au operațiunile dumneavoastră comerciale. Prin includerea perspectivelor părților interesate (de exemplu, clienți, furnizori, angajați), veți spori baza de încredere. În cele din urmă, stabiliți cine este responsabil în cadrul echipei și pentru ce criterii și când trebuie furnizate datele și textele.
3. Stabiliți dacă întreprinderea dumneavoastră este supusă obligațiilor de raportare în conformitate cu CSR-RUG și, dacă, prin urmare, este obligată să îndeplinească cerințe specifice de raportare. Decideți dacă veți folosi indicatorii Inițiativei de Raportare Globală (GRI SRS) sau ai Federației Europene a Societăților de Analiști Financieri (EFFAS) ca bază. În plus, puteți raporta în conformitate cu Planul național de acțiune pentru afaceri și drepturile omului din Codul Sustenabilității. Consolidăți toate informațiile cantitative și calitative disponibile pentru cele 20 de criterii și indicatorii de performanță corespunzători. Pregătiți un text explicativ pentru fiecare dintre criteriile declarației elaborate în baza Codului Sustenabilității (linii directoare: 500 la 3.000 de caractere per criteriu). Utilizați aceste texte pentru a prezenta criteriile pe care le respectați sau pentru a oferi explicații în cazurile în care datele relevante nu au fost colectate încă sau în care informațiile solicitate nu sunt relevante pentru afacerea dumneavoastră. Sfat: Listele de verificare pentru fiecare criteriu pot fi găsite pe site-ul web și în baza de date. Pentru elaborarea textelor, puteți utiliza modelul disponibil online în zona de descărcare a bazei de date după înregistrare (pasul 4). Odată redactate, textele și datele trebuie aprobate de conducerea executivă.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

4. Pentru a elabora Declarația dumneavoastră în conformitate cu Codul Sustenabilității, vă rugăm să vă înregistrați pentru baza de date a Codului cu un nume de utilizator și o parolă. Veți primi un e-mail cu scopul de a vă verifica contul. De îndată ce înregistrarea a fost finalizată, puteți începe crearea unui profil al companiei în baza de date a Codului. Îl puteți edita în orice moment, puteți adăuga utilizatori suplimentari și puteți crea noi ani de raportare. Transferați toate informațiile colectate până acum cu privire la criteriile (cifre, texte și indicatori) în baza de date a Codului. Există un câmp de intrare pentru fiecare criteriu în care vă puteți edita textele și cifrele. Declarația de conformitate poate fi transmisă echipei care se ocupă de Cod pentru verificare numai după ce toate câmpurile de intrare au fost completate. Verificarea caracterului complet (inclusiv sursele și linkurile) este realizată în baza unei liste de verificare în conformitate cu abordarea „respectați sau explicați”. Nu se eliberează niciun certificat. În urma unei verificări finalizate cu succes și cu aprobarea dumneavoastră, declarația este publicată în baza de date a Codului, iar companiei dumneavoastră i se acordă marca de conformitate pentru Codul Sustenabilității.
5. Utilizați Declarația pentru Codul Sustenabilității pentru propriile comunicări corporative. Puteți încorpora, printre altele, marca de conformitate a codului pe website-ul dumneavoastră, în broșuri și e-mailuri. Puteți să emiteți un comunicat de presă sau să informați personal clienții, partenerii și/sau furnizorii cu privire la declarația elaborată în baza Codului Sustenabilității. În plus, în viitor va fi posibil să o exportăm în diferite formate de fișiere, astfel încât declarația pentru Cod să poată fi folosită ca bază pentru un raport de sustenabilitate sau pentru alte mijloace de comunicare.

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!*



Prezentarea generală a criteriilor Codului, a indicatorilor GRI și EFFAS

Subiecte	Criterii Cod	Indicatori GRI SRS	Indicatori EFFAS
STRATEGIE	1. Strategie 2. Materialitate 3. Obiective 4. Adâncimea lanțului valoric		
MANAGEMENT UL PROCESELOR	5. Responsabilitate 6. Reguli și procese 7. Control 8. Sistem de stimulare 9. Implicarea părților interesate 10. Inovare și management de produs	GRI SRS 102-16 GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38 GRI SRS 102-44	EFFAS S06-01 EFFAS S06-02 EFFAS E13-01 EFFAS V04-12
PROBLEME DE MEDIU	11. Utilizarea resurselor naturale 12. Managementul resurselor 13. Emisii relevante pentru climă	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2 GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5	EFFAS E04-01 EFFAS E05-01 EFFAS E01-01 EFFAS E02-01



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

SOCIETATE	14. Drepturile angajaților	GRI SRS 403-4	EFFAS S03-01
	15. Egalitate de șanse	GRI SRS 403-9	EFFAS S10-01
	16. Calificări	GRI SRS 403-10	EFFAS S10-02
		GRI SRS 404-1	EFFAS S02-02
		GRI SRS 405-1	
		GRI SRS 406-1	
	17. Drepturile omului	GRI SRS 412-3	EFFAS S07-02 II
		GRI SRS 412-1	
		GRI SRS 414-1	
		GRI SRS 414-2	
18. Cetățenie corporativă	GRI SRS 201-1		
19. Influență politică	GRI SRS 201-1	EFFAS G01-01	
20. Conduita conform legii și a liniilor directoare	GRI SRS 205-1	EFFAS V01-01	
	GRI SRS 205-3	EFFAS V02-01	
	GRI SRS 419-1		

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

