



Interreg - IPA CBC 
  **CCI 2014TC16I5CB006**

Проект: Модерна текстилна индустрия,
привлекателна кариера за младите
поколения, което допринася за
икономическото развитие и социалния
просперитет на трансграничния регион

***Книга за правила и
стандартни
оперативни процедури
за прилагане на
социални стандарти***

Съдържание

2.Обобщение на корпоративната социална отговорност.....	6
2.1.Преглед и описание на текущото състояние.....	6
2.2.Определяне на целевото ниво на корпоративната социална отговорност.....	6
2.3.Задължения за постигане на корпоративна социална отговорност.....	7
2.4.Принципи и политики на корпоративната социална отговорност.....	7
2.5.Целева програма за постигане на корпоративна социална отговорност.....	8
2.6.Измерване и контрол.....	8
3.Книга с правила за спазване на социалните стандарти.....	11
3.1.Задължения и отговорности на ръководството.....	11
3.2.Принципи на отговорната бизнес дейност.....	12
3.3.Екологична политика.....	12
3.4.Политика за човешки ресурси.....	13
3.5.Принципи за управление на риска.....	13
3.6.Принципи на отговорното купуване.....	13
4.Стандартни оперативни процедури за прилагане на социалните стандарти.....	16
4.1.Анализ на заинтересованите страни.....	16
4.2.Рискове, силни и слаби страни, заплахи и възможности.....	17
4.3.Показателите като основа за отговорно управление.....	17
4.4.Финансова отговорност.....	18
4.5.Екологична отговорност.....	19
4.6.Отговорност към служителите.....	19
4.6.1.Предистория.....	20
4.6.2.Професионално благополучие и удовлетворение от работата.....	20
4.6.3.Професионално здравеопазване.....	21
4.6.4.Болести и злополуки.....	22
4.6.5.Обучение за служители.....	22
4.6.6.Възнаграждение и осигурителни вноски при наемане на работа.....	22
4.6.7.Колебанията на работната сила.....	23
4.6.8.Оценяване.....	23
4.7.Сътрудничество с партньори.....	24
4.7.1.Управление и спазване на законодателството.....	24
4.7.2.Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне.....	24
4.7.3.Забрана за дискриминация.....	25
4.7.4.Справедливо възнаграждение.....	25
4.7.5.Разумно работно време.....	25
4.7.6.Здравословни и безопасни условия на труд.....	26

4.7.7.Забрана за детски труд.....	26
4.7.8.Специална защита за младите служители.....	27
4.7.9.Писмен трудов договор и безопасност на служителите.....	27
4.7.10.Забрана за принудителен труд.....	27
4.7.11.Опазване на околната среда.....	28
4.7.12.Отговорни търговски практики.....	29
4.7.13.Осигуряване на отговорна работа на партньорите.....	29
4.8.Други теми, свързани с корпоративната социална отговорност.....	30
4.8.1.Мито и корупция.....	30
4.8.2.Права и хуманно отношение към животните.....	30
4.8.3.Връзки с местните общности.....	30



1. Въведение

Правата на човека са основните права на всяко човешко същество, независимо от раса, пол, религия, политическо мнение, социален статус или всяка друга характеристика. Чрез международните конвенции за правата на човека държавите и правителствата се ангажират да спазват, защитават, насърчават и изпълняват правата на човека на своите граждани и други лица в рамките и извън техните граници. Всеобщата декларация, Международните разпоредби за граждански и политически права и международните разпоредби за икономически, социални и културни права, съдържащи списък с човешките права. Предприятията също трябва да са запознати с основните конвенции на Международната организация на труда (МОТ).

В момента има редица причини, поради които компаниите трябва да включват правата на човека в своите политики и практики. Предприятията все повече се нуждаят от стабилна международна среда, в която могат да работят, с устойчиви пазари и „ниво на игра“ на възможностите. Правата на човека предоставят обща рамка за предприятията да разбират обществените очаквания и да ценят заинтересованите страни по по-устойчив начин. Тази книга правила показва, че в бизнес контекст, спазване на човешките права допринася за постигането на нови възможности и за управление на риска и също допринася за изпълнение на основните глобални стандарти.

В случая с предприятията правата на човека предоставят универсален критерий за минимални стандарти на поведение. Много национални закони и разпоредби са се развили в резултат на задължението на една държава да прилага стандартите за правата на човека. Предприятията, разбира се, трябва да спазват тези закони и разпоредби във всички страни, в които работят.

Текстилната промишленост е важен стълб за икономическото развитие в трансграничния регион Северна Македония - България. Промислеността включва повече от 120 компании от двете страни на границата, където работи над 30% от работната сила. Увеличаването на световната конкуренция постави отрасъла пред много предизвикателства, като намаляващите пазари на труда, влошаването и появата на нелоялна конкуренция. В този регион текстилната промишленост показва способност за бързо реагиране и адаптиране към нуждите на клиентите, а нейната жизненост и гъвкавост се считат за основен актив в трансграничния регион. Въпреки това в този сектор има недостиг на млада и образована работна сила като едно от основните ограничения за развитието на конкурентоспособността на индустрията. Поради тези проблеми е необходимо всички заинтересовани страни в бранша да работят заедно, за да развият общата репутация на индустрията чрез сътрудничество, обучение на заинтересованите страни и общ пазарен подход. Проектът „Модерна текстилна индустрия, привлекателна за кариерата на младите поколения, което допринася за икономическото развитие и социалния просперитет на трансграничния регион“ предлага да се решат горепосочените проблеми чрез укрепване на регионалната репутация на социално и етично отговорна индустрия. Проектът ще



Книга за правила и стандартни оперативни процедури за прилагане на социални стандарти

interreg - IPA CBC
CCI 2014TC1615CB006

продължи с дейността на регионалния "Надеждни балкански производител на облекло" (Trusted Balkan Apparel) и ще подкрепи модернизацията на индустрията..

През 2017 г. започнаха дейността на регионалния "марка за качество на балкански дрехи" (Quality Mark Trusted Balkan Apparel), когато бе сформиран и популяризиран и Регионалният съвет. Този неформален орган, включващ 3 лица от България и 3 лица от Македония, извърши дейности, определени в Плана за действие и осигури ангажираност от други компании в сектора. Това тяло беше основният двигател на Регионалната визия, което издаде сертификати на компаниите, които притежават "марка за качество на балкански дрехи" (Quality Mark Trusted Balkan Apparel), чрез които компаниите се разпознават като високо надеждни партньори, които са социално отговорни към своите служители и обществото и спазват принципите на етичното поведение.

Регионалният съвет, заедно с обучени ментори от десет държави, ще разпространява принципите на социалната отговорност, като запознава колегите и членовете с правилата и принципите на социална отговорност, описани тази книга правила и стандартни оперативни процедури.



2. Обобщение на корпоративната социална отговорност

Компаниите рядко започват корпоративната си отговорност от нулата. Това обаче може да е така, защото управлението на човешките ресурси, околната среда или партньорството с партньорите все още не се разглеждат като корпоративна социална отговорност. Компаниите трябва да започнат корпоративната си отговорност, като преразгледат текущото си състояние и ще го направят самостоятелно или с помощта на външен консултант. След това е необходимо да се изготви програма за корпоративна социална отговорност и план за работа, включвайки целите и графика.

Основни етапи за постигане на корпоративна социална отговорност:

2.1. Преглед и описание на текущото състояние

Къде стоим по отношение на конкурентите, на ниво отрасли, заинтересованите страни и законодателството?

Дефиниране на ключови неща:

Кои са основните теми на корпоративната социална отговорност по отношение на конкурентоспособността и успеха на нашата компания?

Примери: Сътрудничество с подизпълнители, качество на суровините, репутация на работодателя.

В какви под-области на корпоративната социална отговорност нашата компания в момента или потенциално е в състояние да има големи положителни или отрицателни ефекти върху обществото, околната среда или хората?

Примери: Ефекти на заетостта в различните етапи на веригата на доставки, използвайки възможностите, които предлага кръговата икономика и намалявайки използването на вредни химикали.

Кои ключови въпроси за устойчивото развитие са свързани с нашата компания или индустрия?

Примери: Достъп до чиста вода, права на служителите.

В кои области на корпоративната социална отговорност можем да постигнем големи положителни резултати в краткосрочен план?

Примери: Засилване на ефективността на транспорта, по-ефективно прехвърляне на информация във веригата на доставки - това помага за увеличаване на прозрачността, като по този начин се повишава репутацията на отговорния оператор.

2.2. Определяне на целевото ниво на корпоративната социална отговорност



При започване на работа за постигане на корпоративна социална отговорност, компаниите трябва да определят нивото на корпоративна социална отговорност към което са насочени. Достатъчно ли е да спазваме национални и международни норми и споразумения? Ще се опитаме ли да отговорим на очакванията на заинтересованите страни и да нулираме очакванията на пазара на корпоративната социална отговорност? Целевото ниво може да се променя с напредване на работата. Стъпките за корпоративна социална отговорност са показани на Фигура 1.

Фигура 1

2.3. Задължения за постигане на корпоративна социална отговорност

Задълженията на компаниите да постигнат корпоративна социална отговорност са свързани с политиките на корпоративната социална отговорност или етичните насоки. Задълженията на корпоративна отговорност могат да бъдат формулирани по следния начин:

По отношение на корпоративната социална отговорност, ние се стремим да бъдем сред топ компаниите. Разработваме дейности по корпоративна социална отговорност в сътрудничество с нашите заинтересовани страни и оператори от нашата верига на стойността. Предлагаме на нашите служители възможността да работят в безопасна среда и да развиват своите професионални умения. Намаляваме въздействието върху околната среда, като повишаваме ефективността на нашите ресурси и използваме максимално новите технологии.

2.4. Принципи и политики на корпоративната социална отговорност

Принципите на корпоративната социална отговорност са общи политики за работа за постигане на корпоративна отговорност. Те могат да бъдат формализирани като Кодекс на поведение. Ако е необходимо, общите принципи могат да бъдат разработени чрез определяне на по-подробни насоки и принципи, включително екологични политики, човешки ресурси и отговорни принципи за купуване.

Обикновено Кодексът за поведение съдържа следните точки:

- Спазване на закона
- Грижа за финансовата отговорност
- Насърчаване на лоялната конкуренция
- Забрана за подкуп и корупция
- Действие в случай на конфликт на интереси
- Корпоративна социална отговорност в отношенията с клиентите
- Връзки с партньори
- Подобряване на работната общност и благосъстоянието на персонала

- Екологична отговорност
- Прилагане на принципите на практика

2.5. Целева програма за постигане на корпоративна социална отговорност

Фокусните области на корпоративната социална отговорност се определят въз основа на основен труд за период от три до пет години. Дейностите трябва да бъдат придружени от цели и показатели, а персоналот трябва да носи отговорност за тях. Целите трябва да бъдат прегледани и актуализирани, ако е необходимо. Всичко това трябва да се прави ежегодно.

2.6. Измерване и контрол

Корпоративната социална отговорност се проследява въз основа на целевите области на целевата програма, както и на избраните цели и показатели. Препоръчва се целите да бъдат прегледани и актуализирани, ако е необходимо, когато компанията обяви резултатите от своята корпоративна социална отговорност.

Добре е резултатите да се съобщават на клиенти и други заинтересовани страни чрез писмен документ, който ще бъде доставен на клиентите и обявен на официалния уебсайт на компанията. Резултатите могат да бъдат приложени и в PDF документ, описващ годишните резултати, както и принципите и политиките на корпоративната социална отговорност на компанията.

Също така, се изисква потвърждение на получените известия, което означава, че външна страна, като одиторско дружество, трябва да потвърди отчетената информация. Целта на проверката е да се повиши доверието в отчитането на корпоративната социална отговорност и да се покаже, че предоставената в доклада информация е вярна.

Комуникации

Добра идея е да се комуникира за корпоративната социална отговорност с помощта на широк спектър от канали за комуникация. Комуникацията може да започне по време на фазата на планиране: целите и програмата за корпоративна социална отговорност могат да бъдат съобщени на заинтересованите страни, за да им се предостави информация за ангажиментите на компанията, както и възможност за проследяване на работата, която трябва да бъде постигната.

Комуникацията трябва да се планира и осъществява в сътрудничество с партньори по веригата за доставки, както и с други заинтересовани страни.



Ангажирането в събития, свързани с корпоративната социална отговорност представлява просто форма на комуникация и диалог и дава възможност на компанията да повиши осведомеността за текущи въпроси, свързани с корпоративната социална отговорност.



Книга за правила и стандартни оперативни процедури
за прилагане на социални стандарти

interreg - IPA CBC
CCI 2014TC1615CB006



Проектът е съфинансиран от Европейския съюз чрез Програма Interreg - ИПП за
трансгранично сътрудничество  - 
CCI Number 2014TC1615CB006





Книга за правила и стандартни оперативни процедури
за прилагане на социални стандарти

interreg - IPA CBC
CCI 2014TC1615CB006

КНИГА С ПРАВИЛА ЗА СПАЗВАНЕ НА СОЦИАЛНИТЕ СТАНДАРТИ



Проектът е съфинансиран от Европейския съюз чрез Програма Interreg - ИПП за
трансгранично сътрудничество  - 
CCI Number 2014TC1615CB006

3. Книга с правила за спазване на социалните стандарти

3.1. Задължения и отговорности на ръководството

Няма официално определение за публична компания. Според определението на Европейския съюз социалната отговорност на дадена компания е отговорността на компанията за социалното въздействие на нейната работа. Дружествата с обществена отговорност често наследяват следните характеристики:

- Те са склонни да правят повече, отколкото изисква законът
- Те вземат предвид нуждите и очакванията на своите заинтересовани страни и водят диалог с тях
- Те се стремят да окажат положително въздействие върху заинтересованите страни, за разлика от техните акционери. Те работат со своите партньори, со цел да се развие корпоративната општествена одговорност во текот на синцирот на набавки
- Те се стремят да сведат до минимум отрицателните финансови, социални и екологични въздействия от дейността си
- Те гарантират, че техните партньори са запознати с техните кодекси за поведение
- Те открито и прозрачно отчитат и съобщават положителните и отрицателните ефекти от своите операции

За да се разширят перспективите на корпоративната социална отговорност в рамките на мениджмънта, първо трябва да се разработят принципи, оперативни програми и индикатори и отчитане. Важно е обаче да се разбере от самото начало, че това е нормално управление и ежедневна работа. Когато изучават новите принципи и навици, които характеризират корпоративната социална отговорност, те ще трябва да се интегрират в нормални дейности по планиране, наблюдение и отчитане.

Член на управленския екип на компанията трябва да бъде определен като лице, отговорно за развитието на корпоративната социална отговорност. Той / тя си сътрудничи с Групата за управление на корпоративната социална отговорност, която включва представители с различни функции, като финанси, производство, обществени поръчки, маркетинг, човешки ресурси и др., за да разшири перспективите за развитие, които обхващат всички основни функции на компанията.

Стандарт за социална отговорност ISO 26000

Международният стандарт за социална отговорност, ISO 26000, определя общо, международно определение за социална отговорност. Стандартът е подготвен от работната група по ISO, която включва представители на различни заинтересовани страни като: фирми, органи на публичната администрация, организации на пазара на труда, представители на потребителите и граждански асоциации.

Стандартът се прилага, за да бъде използван от всички видове организации, които се

развиват и разрастват. Може да се използва като насока за социална отговорност, за да помогне на по-опитните оператори да подобрят своите практики.

Стандартът преминава през ключовите въпроси, свързани със социалната отговорност, като същевременно се справя с терминологията и принципите на социалната отговорност, идентифицира социалната отговорност и ангажирайки заинтересованите страни, обхващайки следните седем основни теми за социална отговорност:

- Управление на организацията
- Права на човека
- Практики в професионалния живот
- Околна среда
- Честни методи на работа
- Проблеми с потребителите
- Участие в организационни дейности, както и в развитието на организацията

ISO 26000 не е стандарт за корпоративно управление. Този стандарт включва насоки, които могат да се следват, но не съдържат точни условия, така че няма потвърждение за съответствие с изискванията на стандарта. Вместо това стандартът е подходящ за използване като инструмент за социална отговорност в подкрепа на организацията, докато тя преминава от планиране до практически мерки.

3.2. Принципи на отговорната бизнес дейност

Работата за предоставяне на корпоративна социална отговорност започва с определянето на принципите за корпоративна отговорност на компанията - Кодекс на поведение. Кодексът за поведение включва политики за социална отговорност на дружеството и насоки за работа със взаимоотношенията със заинтересованите страни. Ако е необходимо, общите принципи могат да бъдат разработени, чрез определяне на по-подробни насоки и принципи, включително политики за околната среда, принципи на човешките ресурси и принципи за отговорно купуване.

Обикновено, Кодексът за поведение съдържа следното:

- Спазване на закона
- Грижа за финансовата отговорност
- Насърчаване на лоялната конкуренция
- Действие в случай на конфликт на интереси
- Корпоративна социална отговорност по отношение на клиентите
- Връзки с партньори
- Подобряване на работната общност и благосъстоянието на персонала
- Екологична отговорност
- Прилагане на принципите на практика

3.3. Екологична политика



Обещания, свързани с опазването на околната среда, са дадени от политиката за опазване на околната среда. Това описва най-значимите въздействия върху околната среда на компанията и предприетите мерки за намаляване на тези въздействия, както и начина, по който компанията ще наблюдава и отчита резултатите. От съществено значение е да се следят резултатите - политиката за околната среда не трябва да съдържа неща, които не могат да бъдат наблюдавани или проверявани. Количественото измерване не винаги е възможно, но политиката за опазване на околната среда трябва преди всичко да включва само обещания, които могат да бъдат подкрепени с количествени показатели.

Винаги е необходима писмена политика за околната среда, за да се сертифицира системата за управление на околната среда (ISO 14001, EMAS).

3.4. Политика за човешки ресурси

Основни принципи и цели на управлението на човешките ресурси са определени с политиката за човешки ресурси. По същия начин, като политиката за околната среда, така и политиката за човешки ресурси, предимно трябва да дава обещания, които могат да бъдат проследени.

3.5. Принципи за управление на риска

При оценяване на рисковете от гледна точка на корпоративната социална отговорност възникват въпроси на финансовите злоупотреби, екологични нарушения и злоупотреби, професионална безопасност и безопасност на продуктите, опазването на околната среда и небрежността на фирмата партньор и нарушения на правата и нормите на работа. Оперативните рискове често водят до репутационни рискове, които подкопават доверието и репутацията на компанията и могат бързо да повлияят на продажбите и рентабилността на компанията, както и привличането на нови служители.

3.6. Принципи на отговорното купуване

Компаниите трябва да дефинират принципите за отговорно купуване, когато продуктите или етапите на производство са приети от външни партньори или подизпълнители или ако компанията закупува материали от външни партньори. Отправната точка на тези принципи е спазването на националното законодателство за заетостта или споразуменията на Международната организация на труда, която алтернатива е по-изгодна за служителите.

Глобалната тенденция за спазване на основните човешки и бизнес принципи присъства и в Северна Македония, България и други балкански страни, където компаниите все по-често се сблъскват с подобни искания на своите клиенти/купувачи. Някои от стандартите, които клиентите изискват от своите доставчици, включват следното: SA8000, BSCI, SMETA, ISO 26000. Всички тези стандарти се основават на

спазването на основните права на човека и бизнеса. Изискванията на тези стандарти се отнасят до зачитане на правата на работниците, уредени от националното законодателство, свързани с труда и трудовите права, условията на труд, правото на отпуск и отсъствие, сдружението на синдикатите, заплатите и надбавките и др.

Характерно за текстилната промишленост в този регион е, че е ориентирана към износ, което означава, че такива изисквания не са непознати за компаниите. Компаниите обаче се нуждаят от подкрепа в областта на образованието и подкрепа в съответствие с изискванията на стандартите. Чрез проекта „Изграждане на международна конкурентоспособност на текстилните компании в трансграничния регион МК-БГ“, който имаше за цел да повиши конкурентоспособността на текстилната промишленост в трансграничния регион МК-БГ, беше разработен контролен списък за справяне с искания за човешки и бизнес права, обичайни за всички стандарти, които помагат на компаниите да се придържат по-лесно към стандартите.

С изпълнение на изискванията на този списък за проверка, компаниите ще могат да получат сертификат за "надеждни балкански производител на облекло" (Trusted Balkan Apparel) сертификат, който ще може да използва за своите нужди. По този начин се очаква да се създаде известна марка в региона, за да се отговори на изискванията за спазване на основните човешки и бизнес права. Всяка заинтересована компания може да изрази интерес от получаване на този сертификат, което може да се осъществи чрез подписване и подаване на изявление до предварително създадения съвет, попълване на списък с изисквания, указващи степента, в която са изпълнени изискванията, след което съветът ще реши дали компанията отговаря на изискванията за издаване на сертификат.

Според списъка за контрол на качеството ще се види дали:

- Компанията се държи отговорно към служителите си
- Компанията отговаря за обществото и околната среда (дали е социално отговорна компания)
- Компанията носи корпоративна социална отговорност
- Компанията е надежден партньор и неразделна част от веригата за доставки

СТАНДАРТНИ ОПЕРАТИВНИ ПРОЦЕДУРИ ЗА ПРИЛАГАНЕ НА СОЦИАЛНИТЕ СТАНДАРТИ



4. Стандартни оперативни процедури за прилагане на социалните стандарти

Принципите, залегнали в основата на корпоративната социална отговорност, са важни, защото илюстрират намеренията и ангажиментите, които компаниите планират да поемат по ключови въпроси за постигане на корпоративна социална отговорност в краткосрочен план. Следва да се изготви следното, преди фирмата да избере подходящи индикатори за наблюдение на своята дейност:

- Анализ на заинтересованите страни, за да се идентифицират очакванията на ключовите заинтересовани страни на компанията, какво може и трябва да се направи, за да се възползват от тях
- Анализ на риска за идентифициране на най-вероятните и най-сериозните рискове за репутацията
- SWOT анализ за оценка на силните и слабите страни, възможностите и заплахите, свързани с отговорността на компанията

След като се направи горното, могат да бъдат избрани отговорни индикатори за управление.

4.1. Анализ на заинтересованите страни

Важните аспекти на отговорното управление включват поддържане на контакт с ключови заинтересовани страни, следене на техните желания и полагане на усилия за постигане на техните очаквания. В компанията получава възможност да представи своите перспективи и цели пред своите заинтересовани страни и да се възползва от възгледите и експертните познания на своите заинтересовани страни в развитието на дейността на компанията.

Заинтересованите страни са най-често собственици, персонал, профсъюзи, клиенти (фирми, търговци на дребно, потребители), доставчици и други партньори, граждански организации, екологични асоциации, медии, официални лица и общински търговски центрове. Фокусът варира при всяка компания.

Първата задача на работната група за развитие на корпоративната социална отговорност е да подготви анализ на заинтересованите страни, обхващащ следното:

- Основни заинтересовани страни на компанията
- Очакванията на всеки от заинтересованите страни по отношение на корпоративната отговорност на компанията
- Дейности, които вече отговарят на очакванията или могат да отговорят на очакванията в бъдеще
- Показатели за измерване на успеха на тази работа
- Надеждите и очакванията на компанията по отношение на ангажираността на заинтересованите страни
- Показатели за измерване на успеха в сътрудничество със заинтересованите страни

Ако всеки участник е оценен по скала от 1 до 10, тогава заинтересованите страни могат да получат приоритет по отношение на мерките, които следват.

Анализът на компаниите за собствените заинтересовани страни трябва да бъде допълнена с анкети и интервюта от заинтересованите страни. Добре е да се включат въпроси, свързани с корпоративната социална отговорност при проучване на пазара, както и проучвания за очакванията на клиентите. Важно е да се обучават и наемат служители в съответствие с отговорните принципи и методи на работа. Ако производството на цялата продукция или част от нея се възлага на външни партньорски компании, добре е да се работи с тях, с цел да се оценят очакванията на корпоративната социална отговорност и от двете страни.

4.2. Рискове, силни и слаби страни, заплахи и възможности

Рисковете от корпоративната социална отговорност често водят до репутационни рискове. Рисковете могат да бъдат причинени от проблеми, които могат да възникнат при доставките на доставчици, както и недостатъчни производствени условия на различни етапи от веригата на доставки. Репутацията на компанията може да бъде нарушена, ако има съмнение за лоша работна атмосфера.

Целта на анализа на риска е да се идентифицират факторите и обстоятелствата, които създават потенциални рискове. Приложенията към това ръководство включват примерен шаблон за анализ на риска. В допълнение към анализа на риска е необходим традиционен SWOT анализ, за да се вземат предвид силните и слабите страни на компанията по отношение на очакванията на корпоративната социална отговорност на заинтересованите страни.

4.3. Показателите като основа за отговорно управление

Развиването на корпоративната социална отговорност изисква мониторинг на резултатите и непрекъснато поставяне на нови цели.

Финансовите резултати се наблюдават и публикуват въз основа на счетоводното законодателство и международните стандарти за финансова отчетност. Показателите за корпоративна социална отговорност не са обект на една и съща регулация. От година на година обаче доброволното отчитане става все по-широко разпространено, първоначално за големи компании, но постепенно за малки и средни предприятия. Следните области обикновено са обхванати като част от отчитането:

- Финансова отговорност
- Екологична отговорност
- Отговорност към персонала
- Сътрудничество с партньори
- Отговорност за продукта

Фирмите са различни по това, че всеки индикатор не е валиден за всяка компания. Следователно всяка компания трябва да оцени уместността на показателите от собствената си гледна точка и от гледна точка на своите заинтересовани страни и да се съсредоточи върху най-подходящите показатели. Индикаторите са най-подходящи за описание на корпоративната социална отговорност в собствените дейности на

компанията. Ако целият или част от производствения процес е договорен с договарящи партньори и / или подизпълнители, ще бъде трудно да се получи информация от други компании. В такива случаи картината на производствената верига и въздействието върху околната среда на отделните продукти няма да бъде пълна. Насоките за индикатори посочват каква информация трябва и може да бъде получена от договарящите се партньори и как това може да се случи.

4.4. Финансова отговорност

Финансовата отговорност трябва да бъде част от бизнес културата: трябва да се плащат навреме фактури и заплати, заеми, данъци и социални такси съгласно закона, всичко да се извършва чрез отдела за водене на счетоводството и да няма подкупи или корупция.

Информацията, описваща финансовата отговорност, обикновено е налична от фирмените сметки и финансовите отчети. Заинтересованите страни се интересуват от това как се развива производителността на компанията, как се разпределят финансовите ползи от бизнеса между различните страни и до каква степен компанията генерира печалби и ги използва за по-нататъшно развитие на бизнеса си. Също така се очаква информация и за собствениците на компанията.

По отношение на финансовата отговорност следва да се посочат следните показатели:

- Основните собственици на компанията
- Нетни продажби
- Доходи преди данъчно облагане
- Брой служители (в края и / или средно през цялата година) - ако е необходимо, групирани по държави или по държави-членки на ЕС и държави извън ЕС
- Данъци, заплати и разходи, плащани на служителите

Тук също може да се включат дарения, предназначени за благотворителни цели, както и спонсорство.

Прозрачност на веригата за доставки

Един от основните принципи на отговорното бизнес поведение е, че компанията спазва едни и същи отговорни оперативни практики, независимо от местоположението и държавата и изисква от своите партньори да имат отговорни оперативни практики. Компаниите трябва да разработят принципи за постигане на корпоративна социална отговорност за собствените си дейности и критерии за корпоративна социална отговорност за партньорите. Тези документи трябва да бъдат публикувани на официалния уебсайт на компанията. Прозрачността повишава доверието и репутацията на компанията и я издига до нивото на отговорен оператор.

Закупуването на материали и сътрудничеството с подизпълнителите са най-важните проблеми на корпоративната отговорност за много компании в текстилната индустрия. Поради тази причина, е необходимо подробно да се проникне в принципите на сътрудничество с партньорите на веригата за доставки, ако това е възможно. Трябва да

се посочат най-важните страни за покупки на материали, както и постепенно да се добавят някои информация за партньорите.

4.5. Екологична отговорност

Производството в текстилната промишленост оказва значително въздействие върху околната среда. Около 25% от всички химикали, произведени в световен мащаб, се използват за производство на текстил. При производството на влакна и заключителната обработка на текстила може да се консумира значително количество вода и затова е важно да се използва водата ефективно, особено в сухите райони.

Влиянието на текстила и облеклото върху околната среда е значителна част от въздействието върху целия жизнен цикъл. Необходими са големи количества вода и енергия, за да може адекватно да се полага грижа за продуктите. Разработването на материали, ефективни методи за пране, учене на потребителите как да се грижат правилно за дрехите и правилната температура на пране, имат най-голямо влияние върху околната среда.

Това ръководство се фокусира основно върху въздействието върху околната среда в резултат на собственото производство на компанията. Ако дейността на компанията се фокусира върху дизайна на продукта и производството се извършва на друго място, е необходимо сътрудничество и обмен на информация между различните страни по веригата на доставки, с цел да се изгради цялостна картина за въздействието върху околната среда. В дългосрочен план, по-добре е да се търсят средства за наблюдение на въздействието върху околната среда във всички етапи на производството. Развитието на корпоративната социална отговорност във веригата за доставки се обсъжда в секциите „Партньорство“ и „Независим мониторинг на околната среда“.

Отговорността за околната среда се основава на политиките за околната среда, в които компанията се стреми да се придържа към законодателството за защита на околната среда, като използва своите действия и се насочва към една цел, т.е. непрекъснато и систематично да намалява своето решаващо въздействие върху околната среда. Приложение към това ръководство дава пример за политика на околната среда.

4.6. Отговорност към служителите

Професионалните умения и благополучието на служителите са пряко свързани с успеха на компанията. Тези насоки се отнасят до отговорността на компанията, която има към своите служители. Поставянето и мониторинга на изискванията, свързани с отговорността на служителите, които имат към договорните партньори и подизпълнителите, са разгледани в раздел 3.7 Сътрудничество с партньори.

Отговорността на компанията към служителите се основава на нейната политика в областта на човешките ресурси, в която компанията се стреми да управлява служителите си в съответствие с определени принципи, да инвестира в повишаване на експертния опит на служителите си и да гарантира тяхното благосъстояние.

Основните показатели за отговорността на служителите са следните:

- Основна информация за персонала

- Професионално благополучие и удовлетворение от работата
- Здраве и безопасност на работното място
- Злополуки
- Дни на боледуване
- Обучение и дни на обучение на служителите
- Възнаграждение и осигурителни вноски при наемане на работа
- Колебания на работната сила
- Оценки

Индикаторите за служителите влияят един на друг, но и върху рентабилността на компанията. Те трябва да бъдат внимателно и задълбочено анализирани при разработването на отговорни практики за управление на компанията.

Превантивните мерки, моделите на ранна намеса и стабилното сътрудничество с доставчиците на здравни услуги са важни компоненти на правилното развитие на бизнеса. Професионалното благополучие и производителността са взаимно свързани. Като се грижат за благополучието и безопасността на работниците, компаниите могат да намалят отпуските по болест и броя на злополуките, да повишат мотивацията и да подобрят работата на работодателите. Удовлетвореността от работата и благосъстоянието в работата водят до дълги работни кариери.

4.6.1. Предистория

Във всяка компания основната информация за служителите е необходима за множество цели, така че като цяло има много информация, която обикновено е налична и може да не е необходимо да се разработват нови системи за събиране на информация.

Трудовото правоотношение е предмет на законодателството за наемане на работа и колективните трудови договори за национално обвързване. Инспекторите по безопасност и здраве при работа наблюдават спазването на правилата и споразуменията, заедно с федерациите на работодателите и служителите.

В някои страни на ЕС и в развиващите се икономики извън ЕС законодателството може да е в съответствие с основните споразумения на Международната организация на труда, но може да има недостатъчен мониторинг на условията на труд и договорните условия и това може да повлияе на склонността на инспекторите да взема подкуп. Когато се възлагат външни изпълнители или се доставят материали извън фирмата, трябва да се внимава да не се нарушават правата на работниците. Тази тема е описана по-подробно в раздел 3.7 Сътрудничество с партньори.

Дейностите на служителите също се наблюдават чрез използването на показатели, които описват рентабилността. Индикаторите за корпоративна социална отговорност и рентабилност трябва да се проверяват съвместно, защото често са свързани.

4.6.2. Професионално благополучие и удовлетворение от работата

Професионалното благополучие и удовлетвореността от работата са ключови фактори в отговорността на компанията към нейния персонал. Голямото удовлетворение от

работата вдъхновява служителите да работят добре. Увеличават се продажбите на фирмите, подобрява се производителността, намаляват отсъствията на работниците и колебанията на труда, докато рентабилността се увеличава. Ако работната среда е лоша и служителите са недоволни от дейността на компанията, звеното или надзора им, това ще се отрази на мотивацията и качеството на работа на служителите, отпуските по болест - особено краткосрочните отсъствия - ще се увеличат и професионално квалифицираните работници ще потърсят работа другаде. Всичко това води до намаляване на рентабилността. Недоволството от работа и лошата работна среда могат лесно да се разпространят извън работното място и това ще затрудни процеса на нови наемания. За разлика от това, разпространението на положителна информация кара компанията да постигне по-привлекателен имидж и да бъде по-привлекателно място за работа.

Удовлетвореността от работата, благополучието на работното място и атмосферата на работното място трябва да се изучават и да се сравняват резултатите, за да се подобрят показателите за бизнес активност, рентабилност и други показатели, свързани със служителите. Проучванията ще разкрият ключови проблемни области, позволявайки да се търсят решения. Ако проучванията се повтарят ежегодно, те ще покажат дали компанията е инвестирала в правилните неща и дали са предприети достатъчно действия.

Вместо да се извършва обстойно проучване, компаниите могат да изберат за прилагане на по-малък доклад, но това, което е важно е служителите да имат възможност анонимно да дадат своите становища.

4.6.3. Професионално здравеопазване

Съгласно Закона за безопасност и здраве при работа, работодателите са задължени да предоставят превантивни здравни грижи на служителите. Освен това работодателите трябва да осигурят медицински сестри и други здравни услуги на своите служители. Целите на професионалното здравеопазване са следните:

- Здравословна и безопасна работна среда
- Добра работна общност
- Превенция на заболявания, свързани с работата
- Поддържане и насърчаване на работоспособността и производителността на служителите

Работодателите могат да избират от три алтернативи за получаване на професионални здравни услуги:

- Работодателят може да получи услугата от здравен център
- Работодателят може сам да предоставят услуги с установяване станция за здравеопазване при работа, която също може да бъде създадена в сътрудничество с други работодатели
- Работодателят може да предоставя услуги от частни здравни компании, които предлагат здравни услуги.

Ако работодателят предоставя здравни услуги самостоятелно, тогава общите условия, съдържанието на услугата и обхватът на професионалните здравни услуги трябва да бъдат описани и предоставени на разположение на служителите.

4.6.4. Болести и злополуки

Когато служителите се разболеят, компанията понася разходи. Коефициентите на заболяване могат да се увеличат в резултат на злополуки поради лоша безопасност на труда, работни процедури или условия, които са вредни за здравето и излагане на химикали. Отсъствието може да бъде причинено от проблеми между ръководителя и служителите или взаимоотношения между самите служители, както и недоволство от работа по някаква друга причина. Грижата за работното благополучие, добрата работна атмосфера и доброто удовлетворение от работата ще помогнат за намаляване на отпуските по болест.

Предотвратяването на трудови злополуки е ключова част от безопасността на работното място. Превенцията започва с идентифициране на опасни ситуации и подготовка за непредвидени обстоятелства. Целта е изобщо да няма инциденти (подход с нулеви инциденти).

Подходът при нулеви инциденти се основава на следните принципи:

- Инцидентите са недопустими. Те не са лош късмет или случайност: всички инциденти могат да бъдат предотвратени, ако не веднага, то постепенно.
- Трябва да се предвидят всички опасни и неочаквани обстоятелства; служителят трябва да бъде насърчаван да докладва подобни ситуации и трябва да има незабавен отговор и наблюдение.
- Нулевите инциденти са целта на всеки. Важно е ръководителите да бъдат посветени и да дадат добър пример, защото процедурите разкриват дали те са наистина ангажирани с работата си. Всеки е отговорен за грижата за собствената си безопасност, както и за безопасността на другите.

Ангажираността с принципите на нулевите произшествия трябва да бъде много видима. Ангажираността трябва да бъде част от ценностите на работното място и също да бъде видима за клиентите.

4.6.5. Обучение за служители

Професионалната компетентност на служителите представлява една от конкурентните фактори на една фирма и си струва да се инвестира в нейното поддържане. Служителите като цяло ценят обучението: инвестирането в обучение демонстрира интереса на работодателя към развитието и бъдещето на служителите.

Обучението се планира според нуждите и ресурсите на компанията. В рамките на компанията може да се осигури определено обучение: кратки обучения и информационни сесии, работно обучение, учене и придобиване на нова информация от Интернет.

4.6.6. Възнаграждение и осигурителни вноски при



наемане на работа

Колективните споразумения играят основна роля при определянето на възнаграждението. Заплатите и другите предимства на заетостта влияят на привлекателността на компанията като работодател.

Когато компаниите работят в някои страни като Северна Македония, България и други балкански страни, тогава заинтересованите страни се интересуват как работниците се компенсират за една и съща работа в различните страни. Равенството между половете по отношение на възнагражденията - разликата в заплащането между мъжете и жените - също е обезпокоителен. Сравненията са обикновено сложни, тъй като мъжете и жените рядко имат една и съща работна позиция.

4.6.7. Колебанията на работната сила

Колебанията на работната сила са неизбежна част от организационното възстановяване. Ако колебанието в една компания е по-голямо от средното за индустрията, това може да показва недоволство от компанията или нейното управление. В някои отрасли, като търговията на дребно и заведенията за хранене обаче, колебанието обикновено е голямо, защото работните места са най-подходящи за тези служители, които търсят кратки, гъвкави работни отношения, които са съвместими с живота им, тоест често са млади хора.

Според Закона за труда фирмите следва да имат основателна причина за сключване на срочен трудов договор. Такива причини могат да включват работа като проект или сезонна работа, покриване на служител при отсъствие и стаж. В някои случаи големите колебания са резултат от списък на поръчки или нестабилно търсене. Ако работодателят има постоянен недостиг на работна ръка, няма основание да използва срочни договори. Не е забранено използването на последователни срочни договори, но трябва да има отделна обосновка за всеки договор. Ограниченията, определени със закон, не се прилагат за срочни договори, сключени по инициатива на служителя.

Ако колебанието на работната сила е по-голямо, тогава компанията прави допълнителни разходи за заетост и обучение. Производителността на една компания може да бъде намалена поне за кратък период, ако замяната на служителите доведе до загуба на служители, които имат повече опит и които не могат да бъдат бързо заменени.

4.6.8. Оценяване

Оценките - срещи между персонала и техните ръководители - трябва да се провеждат поне веднъж годишно. Те включват постигане на целите на служителите, настояща експертиза, информация и умения, необходими за бъдещето, както и обучение и други видове подкрепа за личностно развитие. Служителят има право да изразява мнението си за дейността на компанията, управлението на ръководителя, удовлетвореността от работата и желанията за личностно развитие и напредък. По време на дискусиата се изготвя протокол, който се одобрява и подписва от двете страни.

Систематичното организиране на оценките и използването на техните резултати за развитието на компанията и на всеки служител поотделно е важна част от отговорното



управление. Оценките, които оценяват ефективността на служителите, също предоставят възможност за използване на компенсация, основана на резултатите, която може да мотивира персонала и да увеличи удовлетвореността от работата.

4.7. Сътрудничество с партньори

Текстилната производствена верига е дълга и като цяло глобална. Тъй като в производствената верига са включени няколко оператора, е необходимо добро сътрудничество по цялата верига за доставки, за да се гарантира използването на отговорни методи на работа. Информацията за отговорността на договарящите се партньори също е необходима за управление на рисковете за репутацията.

Принципите и критериите за отговорно сътрудничество, изложени в този документ, се основават на изискванията на надеждното балканско облекло, които са определени в структуриран контролен списък, приложим за регионалните компании.

Събирането на информация за отговорността за околната среда и отговорността на персонала по отношение на собствените дейности на компанията винаги е възможно, въпреки че понякога този процес може да бъде сложен. Много по-трудно е да се получи информация от договорните партньори, която да съответства на основните показатели на компанията. Дългосрочните партньорства насърчават обмена на основна информация между операторите по веригата на доставки и служат за повишаване на прозрачността.

Що се отнася до екологичната отговорност, обикновено е необходима информация за изчисляване на въздействието на продуктите върху околната среда през жизнения им цикъл. Ако има допълнителни изисквания за етикетирание на продукти за въглеродни и водни парникови газове в облекла и текстилни групи продукти, ще бъде трудно да се получи информация за тях, ако ключовите етапи на производство се извършват извън компанията. Също така наблюдението и докладването за използването на химикали в производствената верига като цяло може да бъде голямо предизвикателство: някои използвани химикали вече са отстранени от продукта, преди да са готови за употреба.

4.7.1. Управление и спазване на законодателството

От компаниите партньори се изисква да имат политика за управление на социалната отговорност, както и система за управление, за да гарантират, че изискванията на списъка за контрол на качеството са спазени. За да се предотврати подкуп и корупция, компанията трябва да има подходящи оперативни процедури. Висшето ръководство е отговорно за спазването на заявките, предаването им на всички служители и обработването на жалби от несъответствие.

Фирмите-партньори трябва да спазват всички приложими закони и разпоредби, минимални индустриални стандарти, споразумения на Международната организация на труда (МОТ) и Организацията на обединените нации (ООН) и други основни директиви в съответствие с най-сложните разпоредби.

4.7.2. Свобода на сдружаване и право на колективно



договаряне

Трябва да се спазват свободното и демократично право на сдружаване на работниците и правото на колективно договаряне. Служителите не трябва да бъдат дискриминирани за членство в съюз. На представителите на служителите се разрешава да се срещат със служители на работното си място и да поддържат контакт с тях.

В страни, в които дейностите на съюза са незаконни или са свободни и демократичните съюзни дейности са разрешени, партньорите трябва да спазват този принцип и да позволят на служителите свободно да избират свои представители, с които компанията може да обсъжда въпроси, свързани с работата.

- Договори на MOT 11, 87, 98, 135 и 154.

4.7.3. Забрана за дискриминация

Партньорите не трябва да дискриминират, изключват или предпочитат хората поради техния пол, възраст, религия, раса, социален статус, място на раждане, социален произход, увреждане, етнически или национален произход, членство в съюза или друга правна организация, политическа ориентация или политическа принадлежност, сексуална ориентация, семейни отговорности, семейно положение, болест или други обстоятелства, подлежащи на дискриминация. Служителите не могат да бъдат преследвани или наказвани по някоя от тези причини.

- Договори на MOT 100, 111, 143, 158, 159, 169 и 183.

4.7.4. Справедливо възнаграждение

Служителите трябва да получават справедливо възнаграждение за своя труд, достатъчно за осигуряване на разумни условия за живот на тях и техните семейства, както и социални осигуровки, предвидени в закона. Партньорите трябва да плащат най-малко минималната работна заплата, установена със закон или установена съгласно съществуващ колективен трудов договор за индустрията, т.е. тази, която е по-висока, независимо дали съгласно закон или колективен трудов договор.

Заплатите трябва да се изплащат навреме, редовно и изцяло, като се използват съществуващите правни средства. Изплащането на допълнителни части заплати под формата на допълнителни обезщетения е приемливо при условията, определени от MOT. Размерът на заплатите трябва да съответства на нивото на експертиза и образование на служителите и трябва да се основава на редовното работно време. Намалването на заплатите може да бъде оправдано само при условията, предвидени в закон или в колективен договор.

- Договори на MOT 12, 26, 101, 102 и 131.

4.7.5. Разумно работно време

Партньорите трябва да гарантират, че от служителите не се изисква редовно да работят повече от 48 часа седмично. Приложимото национално законодателство, отраслови норми или трудови договори трябва да се тълкуват въз основа на международната рамка, определена от MOT. В случай на извънредни обстоятелства, определени от MOT, броя на работните часове в рамките на работното време може да

надвишава 48 часа седмично. Извънредното време трябва да е доброволно и на непълно работно време и трябва да му се изплаща по-висока заплата - поне 1,25 пъти над нормалната. Работодателите трябва да позволяват на служителите да правят почивки всеки ден и поне един ден на всеки седем дни, освен ако в колективния договор не е предвидено друго.

- Договори на MOT 1 и 14 и препоръка на MOT 116.

4.7.6. Здравословни и безопасни условия на труд

Партньорите трябва да осигурят безопасни условия на труд и живот на своите служители и местните общности. Бременни жени и лица от уязвима категория, като млади служители, жени, които наскоро са родили или са бременни, и хора с увреждания, се ползват със специална защита.

Партньорите трябва да спазват наредбите за безопасност на труда, както и международните норми, ако националното законодателство не е изпълнено или е недостатъчно изпълнено. Те трябва да осигуряват достатъчно системи за идентифициране, оценка, предотвратяване и премахване на всички фактори, които могат да застрашат здравето и безопасността. Партньорите трябва да предприемат всички необходими действия, за да не допуснат служители да претърпят злополуки, наранявания или заболявания, които произтичат от тяхната работа, да са свързани с тяхната работа или да са настъпили на работното място.

Партньорите се стремят да подобрят защитата от злополуки за служителите, като използват различни средства като задължителната застраховка.

Партньорите трябва да гарантират, че съоръженията и оборудването са безопасни и сигурни. Това изискване важи и за жилищата на служителите, ако работодателят е предоставил настаняване на своите служители. Правата на служителите да оставят работните си места по собствена инициатива в случай на извънредна ситуация трябва да се спазват.

Служителите трябва да разполагат с адекватна професионална медицинска помощ и подходящо помещение, запазено за тази цел.

Служителите трябва да имат достъп до достатъчно питейна вода. Те трябва да имат достъп до безопасни и чисти помещения за хранене и почивка, както и съоръжения за приготвяне и съхранение на храни. Партньорите трябва непрекъснато да предлагат на служителите лични предпазни средства без допълнителни разходи.

- Договори на MOT 155 и 184 и препоръки на MOT 164 и 190.

4.7.7. Забрана за детски труд

Партньорите не могат пряко или косвено да използват детския труд за деца на възраст под завършване на задължително образование в съответствие със закона. С изключение на специалните изключения, определени от MOT, тази възраст е 15 години.

Партньорите, като част от процеса на наемането им, трябва да използват надеждна система за определяне възрастта на служителите. Тази система не трябва да бъде неучтива или обидна за служителите.

Когато детските работници са отстранени от работното място, партньорите трябва да поемат инициативата да определят средствата, с които може да се гарантира безопасността на децата. Ако е необходимо, трябва да се проучат възможностите за предлагане на подходяща работа на пълнолетни членове на семейството на детето. Официалният уебсайт на MOT подробно описва държавите, в чието законодателство възрастта на детето се отклонява от стандарта на MOT от 15 години.

- Договори на MOT 10, 79, 138, 142 и 182 и препоръка 146.

4.7.8. Специална защита за младите служители

Партньорите трябва да гарантират, че младите служители не работят през нощта и са защитени от условия на труд, които могат да навредят на тяхното здраве, безопасност, морал или развитие.

Когато наемат млади хора, работодателите трябва да гарантират, че работното време им не противоречи на учебното време, участието в програми за професионално ориентиране или достъпа до програми за обучение.

Работодателите трябва да обърнат особено внимание на осигуряването на достъп на младите служители до ефективни механизми за оплаквания и възможности за участие в курсове и програми за обучение по здравословни и безопасни условия на труд.

4.7.9. Писмен трудов договор и безопасност на служителите

Партньорите трябва да гарантират, че трудовите правоотношения, които формират, не причиняват несигурност на служителите или ги поставят в положение, което може да увеличи тяхната социална или финансова уязвимост. Задълженията за работа трябва да се основават на приета и документирана заетост, която е в съответствие със законите, обичаите и практиките на страната, както и с международните норми, тоест предлага по-голяма защита.

Преди да сключи трудово правоотношение, работодателят трябва да предостави на служителя информация в разбираема форма за тези права, отговорности и условия на труд, като работно време, възнаграждение и начини на плащане.

Трябва да се положат усилия за осигуряване на служителите на подходящи условия на труд, които подкрепят родителството и настойничеството както за мъже, така и за жени. Това се отнася и за работниците мигранти и сезонните работници, чиито деца може да са останали в родния си град, когато родителите са се преместили другаде в търсене на работа.

4.7.10. Забрана за принудителен труд

Партньорите не могат да участват в каквато и да е форма на дейност, основаваща се на робство, принудителен труд, неплатена работа, експлоатация, незаконно търговия с работна сила или принудителен труд. Партньорите трябва да бъдат особено предпазливи по отношение на пряката или косвената заетост на работниците мигранти.

На служителите трябва да бъде разрешено да се откажат от работа и свободно да напуснат работата си, при условие че докладват по подходящ начин на своите работодатели. Партньорите трябва да гарантират, че служителите не се третират нечовешки или недостойно, нито са подложени на физическа дисциплина, психическа или физическа принуда и / или словесна злоупотреба.

Всички дисциплинарни действия трябва да бъдат представени в писмена форма и обяснени на служителя устно и по ясен и разбираем начин.

- Договори на MOT 29 и 105.

4.7.11. Опазване на околната среда

В съответствие с изискванията на надеждното балканско облекло партньорите трябва да започнат да предприемат необходимите мерки за предотвратяване на щетите върху околната среда. Партньорите трябва да оценят значителното въздействие на околната среда от своите дейности и да започнат да използват ефективни оперативни методи и процедури, за да поемат отговорност за околната среда.

Освен това от партньорите следва да се изисква да предоставят документация за инструментите, използвани за управление на околната среда.

Партньорите трябва да документират данни за използването на суровини, бои и химикали, използването на водата, пречистването на отпадъчните води и изхвърлянето на отпадъци.

Сертификатът за опазване на околната среда ISO 14001 обяснява системата и процедурите за управление на околната среда, но не посочва колко добре компанията се грижи за своята екологична отговорност. Последиците от екологичната отговорност трябва да бъдат изяснени, тъй като материалната небрежност и неспазването на процедурите винаги представляват риск за репутацията на доставчиците.

В интерес на компаниите, които използват подизпълнители в рамките на производството си, е да са сигурни, че суровините отговарят на договорения стандарт по отношение на качеството и корпоративната социална отговорност. Подобряването на прозрачността в производствената верига е важна част от отговорността на компанията, така че е добра идея да се споделя информация за произхода и методите на производство на суровини.

Ако договарящите партньори предоставят статистика за потреблението на суровини, тя може да бъде представена в собствения отчет на компанията.

Договарящите се партньори обикновено имат указания за използването на багрила и химикали, които могат да съдържат списък с химикали, които са напълно забранени. За да се увеличи прозрачността в производствената верига, е важно да се получи повече информация за това какви цветове и химикали използват договорните партньори, както и подходящите количества. Изискванията включват избора на вещества, които минимизират екологичните щети, както и замяната на вредните химикали с по-малко вредни химикали.

Минимизирането на използването на водата и контролирането на въздействието на отпадните води върху околната среда винаги е важно, независимо къде се произвеждат продуктите. Същите условия, използвани в собственото производство на

предприятието, трябва да се използват и в практиките за използване на вода и пречистване на отпадни води. В случай на външно производство основните показатели за потреблението на вода са общото потребление (m^3) и специфичното потребление (m^3 на тон продукция).

Основните показатели за отпадни води са общият обем в м³ и количеството отпадни води, изразено в емисионни класове. Ако е възможно, процедурите за пречистване на отпадните води, използвани от партньора, трябва да бъдат оповестени.

Що се отнася до изхвърлянето на отпадъци, компаниите трябва да открият следната основна информация от своите партньори: колко и какъв вид отпадъци се генерират? Къде се транспортират отпадъците? Възможно ли е повторно използване на отпадъците? Колко отпадъци могат да бъдат използвани повторно?

4.7.12. Отговорни търговски практики

Партньорите трябва да се въздържат от всякакви форми на подкуп и корупция. Те трябва да съхраняват точна информация за своите дейности, структури и резултати и трябва да предоставят тази информация в съответствие с приложимите отраслови разпоредби и практики.

Когато събират, използват и обработват лични данни, партньорите трябва да се грижат и спазват законодателството за защита на личните данни и поверителността.

4.7.13. Осигуряване на отговорна работа на партньорите

Насърчаването и осигуряването на използване на отговорни методи за работа по цялата верига за доставки изисква сътрудничество между верижните оператори. Договорите с компании за обществени поръчки трябва да включват изисквания за корпоративна социална отговорност.

Спазването на тези изисквания се следи чрез проверка от самата компания и от трети страни.

С цел да се осигури отговорност по веригата на доставки, могат да се предприемат следните мерки:

- 1) Правила и условия включени в договорите за продажба = ревизии от трети страни
- 2) Инспекции, извършвани от собствения персонал на компанията = вътрешни ревизии
- 3) Инспекции, извършвани от независими професионални наблюдатели или ревизори = ревизии от трети страни

Текстово съдържание на договорите

Когато сключват договори за продажба с партньори, компаниите често включват правила и условия, които партньорите са длъжни да спазват при подписване на договор, като например:

- Задължават доставчиците да спазват изискванията, посочени в определената политика за покупки на компанията, включително и изискванията за качество, доставка, условия за работа и условия за заетост, както и опазване на околната среда;

- Да дадат обещание, че няма да използват детски труд и / или принудителен труд;
- Да дадат обещание, че няма да използват забранени химикали съгласно списъка на компанията доставчик.

Такива договорни условия са необходими, за да могат партньорите да разберат, че критериите за корпоративна социална отговорност са неразривно свързани с договора и че партньорите следва да разработят планове за действие, за да направят подходящи подобрения в области, в които могат да възникнат недостатъци. Възлагащият субект трябва ясно да информира доставчиците за наложените му очаквания, както и за възможностите за подкрепа в процеса на удовлетворяване на тези очаквания.

4.8. Други теми, свързани с корпоративната социална отговорност

4.8.1. Мито и корупция

За съжаление, подкупите и корупцията са широко разпространени. За всяка компания трябва да бъдат определени граници. В случай на изготвяне на определена политика, важно е служителите да се обучават в съответствие с политиката и да се справят с риска от корупция.

4.8.2. Права и хуманно отношение към животните

Въпросите, свързани с корпоративната социална отговорност, свързани с правата на животните и хуманното отношение към тях, се отнасят за текстилните и дрехите, които използват животински влакна и материали в своите продукти.

Тези компании трябва да могат да докажат, че суровините и междинните продукти се произвеждат и купуват отговорно.

4.8.3. Връзки с местните общности

Обикновено компаниите са в постоянен контакт с ключови заинтересовани страни, като гражданите, училища, организации и сдружения на граждани в районите, където има фабрики. Тази форма на сътрудничество създава положителен образ за готовността на компанията да изслуша различни страни и да спазва техните желания. Тези дейности са важни от гледна точка на репутацията - особено на репутацията на компанията като работодател - но и по отношение на общото приемане на компанията.

