



DALEKOVOD STRATEGIJA ODRŽIVOSTI 2024. – 2026.

TRAVANJ 2024.

Sadržaj

1. Uvod.....	3
2. Svrha donošenja strategije održivosti.....	5
3. GAP analiza i područja napretka.....	15
4. Analiza konkurencije.....	26
5. Uključivanje dionika.....	41
6. Dalekovod Strategija održivosti 1.0.....	49
7. Ciljevi Strategije održivosti Dalekovoda 2024.-2026.	50
8. Doprinos ciljevima održivog razvoja UN-a.....	68
9. Provedba strategije i sljedeći koraci.....	77
10. Prilog 1: pregled međunarodnih konvencija i smjernica.....	83
11. Prilog 2: Popis akronima.....	88

1. Uvod

Nužnost suočavanja s klimatskim promjenama, gubitkom bioraznolikosti, onečišćenjem, sve složenijim društvenim krizama te globalno nestabilnim okolnostima u kojima vladaju nesigurnost i sve veći rizici, potaknulo je promjenu paradigme u gotovo svim industrijama i društvima. U posljednjih desetak godina poduzeća sve ozbiljnije pristupaju temi održivosti te je vidljiv značajan pomak u percepciji i razlozima integracije održivosti u poslovanje – od nužnosti osiguravanja kontinuiteta poslovnih aktivnosti do stvaranja dodane vrijednosti. Održivost sada postaje integrirani dio poslovnih strategija usmjerenih prema dugoročnom uspjehu i odgovornom poslovanju.

U kolovozu 2023. godine Grupa KONČAR je započela proces izrade svoje prve strategije održivosti kako bi zajamčila integraciju svih aspekata održivosti u svoje poslovne procese te na taj način osigurala kvalitetnije upravljanje sve dinamičnijim zahtjevima tržišta, regulatora i zajednica. Ciljevi strategije prezentirani su Upravi u prosincu 2023. godine, a cjelokupna strategija usvojena je u ožujku 2024. godine. Paralelno, pokrenut je proces izrade strategije za Dalekovod d.d. koja se oslanja na prioritetna područja Grupe KONČAR, uz adaptaciju specifičnosti. Finalizirana verzija konačno je usvojena u travnju 2024. godine.

Za potrebe izrade strategije formiran je tim koji je bio uključen u sve korake izrade strategije te je usko surađivao s konzultantima, a po potrebi uključivani su dodatni predstavnici pojedinih sektora.

Uži tim sačinjavali su:

Eugen Paić-Karega, Predsjednik Uprave

Tvrtko Zlopaša, član Uprave

Ines Manestar Madžarac, Voditeljica odjela računovodstva i kontrolinga

Sanja Svilković, Voditeljica odjela za poslovnu izvrsnost

Nikolina Peribonio, Inženjerka sustava upravljanja i zaštite okoliša

Vera Matejčić Lupić, Voditeljica odjela za upravljanje ljudskim potencijalima

Ivan Jurković, Voditelj korporativnih komunikacija

Željka Gudan, Specijalistica za korporativne komunikacije

Također, predstavnici Dalekovoda bili su uključeni i u tim zadužen za razvoj strategije na razini Grupe KONČAR. Proces izrade strategije uključivao je analizu zatečenog stanja, analizu trendova i konkurencije, provjeru materijalnih tema na razini Grupe KONČAR te postavljanje ciljeva i plana aktivnosti za prvu godinu provedbe, preporuke za daljnji razvoj unutar svakog pojedinog prioritetnog područja i analizu doprinosa strategije Ciljevima održivog razvoja.

2. Svrha donošenja strategije održivosti

Uslijed sve intenzivnijeg razvoja održivosti kao društvenog i gospodarskog okvira, poduzeća trebaju donositi brze i konkretne odluke kako bi odgovorila na sve zahtjevnija očekivanja dionika, regulatorne izazove i trendove. U ovom poglavlju navedeni su važni čimbenici koji su poslužili u oblikovanju strateškog okvira prve strategije održivosti Grupe KONČAR, kao i adaptirane strategije za Dalekovod.

2.1. Očekivanja dionika

Rastuća svijest o potrebi očuvanja okoliša i klime i stvaranja pravednijeg društva na globalnoj razini, promijenila je očekivanja dionika. Od radne snage preko kupaca i interesa investitora, do lokalnih zajednica, raspon očekivanja postaje sve širi i sve konkretniji.

Kupci u elektroenergetskom sektoru, uz isporuku sve naprednijih tehničkih karakteristika i veće sigurnosti opreme, zahtijevaju rješenja i proizvode koji imaju što manji utjecaj na okoliš – od upotrebe ekološki prihvatljivih materijala u proizvodnji do rješenja koje će za kupca rezultirati smanjenjem ugljičnog otiska i povećanjem energetske učinkovitosti. Osim poboljšanja ekoloških parametara u proizvodnji i prilikom same upotrebe proizvoda, utjecaj na ljudska prava (uključujući radnu snagu i lokalne zajednice, ali i utjecaj na ljudska prava u cjelokupnom lancu vrijednosti) postaje sve važniji kriterij i za same kupce. ESG kriteriji pojavljuju se u okviru natječaja (tendera), a kupci mogu imati posebne zahtjeve na temelju kojih odlučuju o odabiru najboljeg, odnosno najodgovornijeg partnera. Na taj način osiguravaju odgovornost u svojem lancu vrijednosti.

Zaposlenici sve više očekuju integraciju održivih praksi poslodavca u radnoj okolini. Vidljiva je velika promjena u razumijevanju održivosti tj. odmak od percepcije održivosti kao doprinosa dobrobiti zajednica korporativnim volontiranjem i/ili donacijskim programima. Nasuprot

tome zahtijeva se veća transparentnosti po pitanju negativnih utjecaja na okoliš i ljude te konkretnih mjera za upravljanje i ublažavanje tih utjecaja. Zaposlenici očekuju i poboljšanje radnih uvjeta te svojih radničkih prava, širi odabir mogućnosti za obrazovanje i razvoj vještina, kao i veću uključenost i doprinos razvoju poduzeća te veću fleksibilnost. Bitno je naglasiti da je mladima održivost često važan kriterij u odabiru poslodavca, no i razlog prestanka radnog odnosa ukoliko poslodavac ne ispunjava očekivanja po pitanju održivosti. [Istraživanje iz 2023.](#), provedeno na uzorku od 22.000 ispitanika koji pripadaju mlađim generacijama – milenijalcima i generaciji Z, pokazalo je da više od 50 % prije zapošljavanja istražuje utjecaj poduzeća na okoliš te prati njihove okolišne politike. U društvenom segmentu mlade generacije su sve osjetljivije na poštivanje ljudskih prava, raznolikosti te osobnih sloboda.

Investitori i financijske institucije zahtijevaju transparentnost od svojih klijenata i partnera, tražeći informacije o njihovim strategijama održivosti, upravljanju rizicima te društveno odgovornim praksama. Financijski sektor predviđa da će integracijom kriterija održivosti u svoje procjene moći bolje razumjeti dugoročne implikacije i financijske ishode uzrokovane destabilizacijskim okolišnim ili društvenim čimbenicima te istovremeno identificirati prilike za profitabilno investiranje. Odgovorno i učinkovito korporativno upravljanje održivošću korelira s većim povratom na ulaganje te smanjuje rizik od gubitka kapitala. Investitori i financijske institucije sve češće od poduzeća traže da demonstriraju snažnu stratešku usmjerenost prema održivim praksama i inovacijama zbog njihove bolje mogućnosti da se prilagode novim tržišnim uvjetima te pristupu kapitalu. Između ostalog, poduzeća koja implementiraju ESG aspekte u svoje poslovanje unaprjeđuju vrijednost svog brenda te stječu lojalnost kupaca/klijenata zbog transparentnog i etičnog načina upravljanja. Bloomberg predviđa da bi do 2025. godine trećina ukupne imovine pod upravljanjem globalnog financijskog sektora trebala biti ESG imovina.

2.2. Usklađivanje s regulatornim zahtjevima

Pitanja zelene tranzicije, tj. održavanja gospodarskog prosperiteta prelaskom na niskougljični i resursno učinkovit model uz osiguravanje društvene jednakosti, nedvojbeno postaju ključnim područjem djelovanja Europske unije. Donošenjem Europskog zelenog plana (European Green Deal) EU želi potaknuti i podržati zajedničku tranziciju prema prvoj svjetskoj klimatski neutralnoj regiji tj. dostizanje ugljične neutralnosti do 2050. godine, što značajno utječe na gospodarstvo i industriju.

[Europski zeleni plan](#) predstavlja ključni okvir za usklađivanje gospodarskih i industrijskih aktivnosti s ciljevima očuvanja okoliša, poticanje društvene jednakosti te realizaciju [Ciljeva održivog razvoja UN-a \(SDGs\)](#) i izvršavanje obveza iz [Pariškog sporazuma o klimatskim promjenama](#). Ključne politike koje podržavaju Europski zeleni plan te kojima EU želi potaknuti zelenu tranziciju i održivi ekonomski rast jesu Direktiva o korporativnom izvješćivanju o održivosti (CSRD), EU taksonomija za zelene/održive aktivnosti i Uredba o objavama povezanim s održivosti u sektoru financijskih usluga (SFDR).

[Direktiva o korporativnom izvješćivanju o održivosti \(CSRD\)](#) je stupila na snagu 2023. godine s ciljem uspostave sveobuhvatnog, standardiziranog i transparentnijeg izvještavanja o održivosti za velike tvrtke i subjekte od javnog interesa, temeljeno na Europskim standardima izvještavanja o održivosti (ESRS). Njen prijenos u hrvatsko zakonodavstvo očekuje se do sredine 2024. godine.

CSRD po prvi puta detaljno propisuje izvještavanje o održivosti i veću korporativnu odgovornost koja se proteže kroz cjelokupan lanac vrijednosti. U fokusu više nisu samo financijski rezultati, već i upravljanje utjecajima koje poduzeće ima na okoliš, zajednice i ljudska prava. CSRD potiče poduzeća na dubinsko razumijevanje svojih prije svega negativnih utjecaja te na njihovo sveobuhvatno upravljanje kroz

integraciju ESG pitanja u svoje poslovne procese. Isto tako, CSRD po prvi puta uvodi vanjsku provjeru za objave (ograničeno jamstvo).

Direktiva i novi standardi jasno postavljaju okvire kvalitete izvještaja o održivosti. Navedeno je od posebne važnosti i zbog situacija u kojima su brojna poduzeća u sklopu izvještavanja često naglašavala isključivo pozitivne učinke svojeg poslovanja što je ponekad rezultiralo svjesnim ili nesvjesnim *greenwashingom*, odnosno nevjerodostojnim prikazom stvarnih učinaka. CSRD označava prekretnicu u smanjenju takvih tendencija. U konačnici Direktiva ima za cilj poboljšati transparentnost, vjerodostojnost i usporedivost podataka pružajući dionicima jasnu i sveobuhvatnu sliku njihovih performansi te dugoročnih planova.

CSRD nadopunjuju spomenuti standardi (ESRS) pomoću kojih će obveznici izvještavati o upravljanju svojim utjecajima, rizicima i prilikama što se tiče održivosti. Izvještaji prema ESRS-u će morati obuhvatiti niz pitanja pomoću kojih će biti jasno je li poduzeće implementiralo održivost u samu srž svog poslovnog modela. Obveznici će morati izvještavati o:

- strategiji i poslovnom modelu povezanim s održivošću,
- upravljanju održivošću,
- procesu procjene dvostruke materijalnosti za odabir materijalnih ESG tema, povezanih tema, rizika i prilika, uključujući opis procesa identifikacije utjecaja, rizika i prilika održivosti te procjenu koji su od njih materijalni,
- mjerama provedbe; obuhvaćajući politike, ciljeve, aktivnosti i akcijske planove te alokaciju resursa, te
- metrikama napretka i uspješnosti.

[EU taksonomija](#)

Glavna zadaća EU taksonomije (delegirani akt o taksonomiji klimatski održivih djelatnosti) je preusmjeravanje tokova investicija prema zelenim/održivim aktivnostima i proizvodima. Dio izvještaja o

održivosti postaje i objava o EU taksonomiji, koja ima za cilj olakšati prepoznavanje održivih ulaganja kategoriziranjem gospodarskih aktivnosti kao "zelenih" ako pozitivno utječu na okoliš i društvo te ujedno ne stvaraju dodatnu štetu u ostalim aspektima održivosti. Prema objavi o EU Taksonomiji, bit će jasno vidljivo koliko je sredstava alocirano prema "zelenim" aktivnostima. Tvrtke su obavezne prilagoditi svoje izvještavanje prema propisanim kategorijama, što pruža transparentnost u vezi s njihovim ekološkim ciljevima i doprinosom održivosti. Sve navedeno potiče tvrtke na prilagodbu strategija kako bi se postiglo održivije gospodarstvo.

[Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje \(CSDDD\)](#)

Iako još nije stupila na snagu, u prosincu 2023. postignut je politički dogovor europskih institucija o Direktivi o dužnoj pažnji za održivo poslovanje - [CSDDD](#) (ili CS3D). Direktiva postavlja velikim poduzećima obvezu vršenja analize utjecaja u vezi sa stvarnim i potencijalnim negativnim utjecajima u njihovu lancu vrijednosti na ljudska prava i okoliš. To uključuje identifikaciju, sprječavanje, ublažavanje i okončavanje identificiranih utjecaja putem "prikladnih mjera". CSDDD pojašnjava da će obveznici kao "posljednju mjeru" moći koristiti prekidanje poslovnih odnosa s onima koji uzrokuju negativne utjecaje. Ova direktiva će rezultirati i neizravnim obvezama za srednje i manje tvrtke koje su poslovni partneri ili čine dio lanca opskrbe tvrtke koja formalno ulazi u područje primjene CSDDD-a. Štoviše, sve obuhvaćene tvrtke, morat će usvojiti klimatski tranzicijski plan u skladu s ograničavanjem globalnog zatopljenja na 1.5°C za svoj poslovni model. Financijski sektor obuhvaćen je posebnim odredbama prema kojima Komisija treba podnijeti izvješće Europskom parlamentu i Vijeću o potrebi za dodatnim zahtjevima za dubinsku analizu prilagođenu financijskom sektoru, kao i o njihovim utjecajima, najkasnije dvije godine nakon stupanja na snagu Direktive. Nakon usvajanja na EU razini, CSDDD će biti prenesen u nacionalno zakonodavstvo.

[Direktiva o tvrdnjama prihvatljivosti za okoliš](#)

Predložena Direktiva o tvrdnjama prihvatljivosti za okoliš ima za cilj suzbiti nepotkrijepljene tvrdnje o okolišnim otiscima proizvoda koji se sve više promoviraju potrošačima zainteresiranima za održive proizvode i usluge. Predložena Direktiva obuhvaća javne i korporativne ekološke oznake, a želi uspostaviti jasne smjernice za tvrtke koje promoviraju proizvode i usluge usmjerene prema održivosti. Studija Europske komisije iz 2020. otkrila je da je više od polovice ispitanih ekoloških tvrdnji u EU bilo nejasno, zavaravajuće ili neutemeljeno.

Direktiva široko definira „ekološke tvrdnje“ i „izričite ekološke tvrdnje“, usmjeravajući se na poruke koje impliciraju pozitivan ekološki utjecaj, manje negativne utjecaje, nijedan utjecaj ili poboljšanje tijekom određenog vremenskog razdoblja. Direktiva naglašava potrebu potkrepljivanja tvrdnji prepoznatim znanstvenim dokazima, perspektivom životnog ciklusa proizvoda i transparentnim informacijama o neutralizaciji emisija stakleničkih plinova. Dodatno, Direktiva specificira neovisne verifikatore te pravila za pritužbe, kazne i pristup pravnom lijeku kako bi se osigurala učinkovita implementacija te zadovoljavajuća razina usklađenosti. Direktiva se posebice tiče tvrdnji povezanih s klimom poput "klimatski pozitivan" ili "ugljično neutralan" te ima za cilj potaknuti tvrtke da smanje emisije unutar vlastitih operacija umjesto da se isključivo oslanjaju na kompenzaciju ugljičnog otiska. Ukoliko se komuniciraju podaci o smanjenju ugljičnog otiska valja pojasniti koliki je udio postignut internim naporima, a koliki iz kupnje kompenzacija.

[Direktiva o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama](#)

Europski parlament je u ožujku 2023. usvojio Direktivu koja zahtijeva rodnu ravnotežu u upravnim odborima velikih europskih poduzeća koja kotiraju na burzi. Direktiva nalaže da do sredine 2026. godine 40 % neizvršnih direktora ili 33 % svih direktora mora pripadati manje zastupljenom spolu. Ova direktiva osmišljena je kako bi se osigurala transparentnost imenovanja, postigla bolja rodna ravnoteža i smanjila generalna razlika u plaćama u upravnim odborima. Države članice imaju dvije godine za uvođenje Direktive u nacionalno zakonodavstvo, a tvrtke moraju biti usklađene do 30. lipnja 2026. godine. Očekuje se da će Direktiva utjecati u širem opsegu na rodnu ravnopravnost na radnom mjestu i doprinijeti smanjenju rodne razlike u plaćama. Iako Direktiva specificira rodne kvote, holistički pristupi koji uključuju politike dopusta za skrb, programe mentorstva i planiranje nasljedstva ključni za održiv napredak.

2.3. Upravljanje rizicima i krizama

Zbog sve kompleksnijeg okruženja, upravljanje rizicima i krizama zahtijeva sveobuhvatan pristup. ESG čimbenici sve više dobivaju na važnosti u korporativnom upravljanju rizicima i sve više poduzeća prepoznaje nužnost integracije ESG rizika u svoje politike i procese upravljanja rizicima. Poduzeća prepoznaju rizike povezane sa zelenom tranzicijom i klimatskim promjenama, ali i rizike koji proizlaze iz kršenja ljudskih prava, radnih prava i uvjeta te utjecaja na širu zajednicu. Pitanja etičnosti i transparentnosti postaju ključna u okviru upravljačkog segmenta. Zbog kompleksnosti, sagledavanje rizika povezanih s gubitkom bioraznolikosti još je uvijek manje zastupljeno. Međutim, uočava se povećano razumijevanje dugoročnih implikacija i rastući međunarodni zamah, kao i zanimanje investitora, što ukazuje na pozitivan pomak i u tom smjeru. Od 2020. godine, gubitak bioraznolikosti visoko je zastupljen među pet najčešćih rizika u izvješćima o globalnim rizicima [Svjetskog ekonomskog foruma \(WEF\)](#). Gubitak bioraznolikosti kategoriziran je kao egzistencijalna prijetnja te se kao takav svrstava među globalne prioritete održivog razvoja.

Upravljanje „proširenim“ rizicima proteže se kroz cijeli lanac vrijednosti te postaje središnji element poslovnih strategija, a održivost se smatra ključnim okvirom za postizanje otpornosti, dugoročne stabilnosti i uspjeha. Integracija ESG čimbenika potiče razumijevanje međuovisnosti različitih vrsta kriza i rizika te potiče dugoročno planiranje i usvajanje dinamičnijeg te proaktivnijeg pristupa.

2.4. Znanstveno utemeljen pristup

Znanstveno utemeljen pristup od iznimnog je značaja za korporativno upravljanje u razdoblju intenzivne zelene energetske tranzicije i održivog razvoja poslovanja. Razumijevanje dugoročnih posljedica poslovanja na okoliš, društvo i gospodarstvo postaje neophodno kako bi se poduzeća prilagodila rastućim zahtjevima tržišta i ostvarila dugoročnu održivost. Ovaj pristup osigurava preciznost, objektivnost te transparentnost u izvještavanju, što je ključno za izgradnju dugoročnih odnosa s primarnim javnostima, ponajprije s dionicima i investitorima. Kroz znanstveno utemeljen pristup poduzeća ostvaruju bolji položaj za identifikaciju i smanjenje rizika povezanih s njihovim poslovanjem, kao i za bolje predviđanje dugoročnih trendova te adekvatnu prilagodbu strategije promjenama u okruženju. Nadalje, takav pristup pridonosi i usklađivanju s regulatornim okvirom i standardima za izvještavanje o održivosti, a koji nalažu raspolaganje svim potrebnim informacijama pri donošenju odluka o održivosti.

Naposljetku, znanstveno utemeljeni pristup integriran je u dvije trenutno najvažnije globalne inicijative za korporativnu zaštitu klime i bioraznolikosti: [Science Based Targets Initiative \(SBTi\)](#) i [Science Based Targets for Nature \(SBTN\)](#).

2.5. Razvoj zelenih vještina

Zelena tranzicija donosi i velike promjene u vještinama koje su potrebne za njenu provedbu. Ekonomska zajednica smatra da će zelene vještine kod zaposlenika biti neophodne te da je ključno razvijati

kompetencije kako menadžera tako i cjelokupne radne snage. Kako je navedeno u globalnom istraživanju [LinkedIna](#) koje je provedeno na 930 milijuna korisnika platforme, samo jedna od osam osoba ima jednu ili više zelenih vještina, što nije dovoljno za uspješnu i brzu provedbu tranzicije.

Sukladno izvještaju [Economist Impacta](#) provedenog u 2023., samo 2.7% lidera smatra da zaposlenici imaju zadovoljavajuće zelene vještine, a 95.7% smatra da će zelene vještine postati ključne u sljedećih pet godina. 86% lidera smatra da zelene vještine podižu vrijednost njihovog brenda. U TOP3 vještina koje su ključne za omogućavanje zelene tranzicije poduzeća, lideri su istaknuli ekološku svijest (45%), inovativnost i kreativnost (37%) te rješavanje problema i mogućost prilagodbe (31%). Nakon toga slijede timski rad i suradnja (30%), analitičke vještine koje se odnose na analizu sustava (28%), komunikacijske vještine (27%) te poduzetništvo (23%).

[Istraživanje](#) provedeno među 550 sudionika, uključujući članove uprava, izvršne direktore i menadžere u javnim i privatnim poduzećima, pružilo je uvid u planove tvrtki u pogledu poboljšanja internih ESG kapaciteta. Većina ispitanika, smještenih uglavnom u Sjevernoj Americi i Europi, izrazilo je namjeru značajnog povećanja ulaganja u sljedeće tri godine, pri čemu će najveći fokus biti na zapošljavanju specifične radne snage za ESG (43%), obuci i edukaciji zaposlenika (38%) te digitalnim alatima za prikupljanje i upravljanje podacima (37%).

2.6. Upravljanje ESG podacima

Poduzeća se suočavaju s dodatnim izazovom - upravljanjem okolišnim, društvenim i upravljačkim ili ESG podacima. Visoka razina kvalitete i pouzdanosti podataka ključni su za integraciju održivosti u poslovne procese. Pouzdani podaci omogućavaju poduzećima stjecanje važnih uvida, donošenje informiranih odluka te postavljanje ciljeva i praćenje njihovog napretka.

ESG podaci uključuju kvantitativne i kvalitativne podatke iz različitih unutarnjih i vanjskih izvora. Podaci se često pohranjuju u različitim neusklađenim formatima, što upravljanje čini izrazito neefikasnim uz veliku mogućnost pogreške.

Implementacija naprednih rješenja za upravljanje ESG podacima omogućit će brže i preciznije analize te na taj način unaprijediti sposobnost poduzeća da u realnom vremenu identificiraju ključne trendove, rizike i prilike u području održivosti, pridonoseći tako dugoročnoj konkurentskoj prednosti.

Prema ranije spomenutom istraživanju Economist Impacta, 58% ispitanika izrazilo je namjeru implementacije naprednih rješenja za upravljanje ESG podacima koji se koriste umjetnom inteligencijom i strojnim učenjem.

3. GAP analiza i područja napretka

Tijekom rujna i listopada 2023. godine provedena je temeljita analiza okolišnih, društvenih i upravljačkih čimbenika Grupe KONČAR, te Dalekovoda. Usporedbom javno dostupnih informacija, internih dokumenata i poduzetih mjera, analizirana su područja napretka u odnosu na međunarodne sporazume i okvire poput Ciljeva održivog razvoja (SDGs), načela UN Global Compacta čiji je Dalekovod d.d. član od 2007. godine, zahtjeva pojedinih ESG rejtinga te Europskih standarda za izvješćivanje o održivosti (ESRS). Na temelju ovih saznanja, analizom konkurencije i uključivanjem dionika kroz ispitivanje ključnih materijalnih tema, definirana su prioritetna područja za postavljanje ciljeva prve strategije održivosti Grupe KONČAR i Dalekovoda, a kako bi se osigurao daljnji napredak.

3.1. Okoliš

Dalekovod kontinuirano i sustavno provodi mjere za smanjenje utjecaja na okoliš, minimiziranja nastanka otpada i onečišćenja te povećanja energetske učinkovitosti i smanjenog utjecaja na klimu. Uvedeni su i certificirani sustavi upravljanja okolišem i energijom prema ISO normama - Sustav upravljanja energijom prema ISO 50001:2018 i Sustav upravljanja okolišem prema normi ISO 14001:2015, čime se kontinuirano prate i analiziraju okolišni aspekti pri obavljanju djelatnosti te poduzimaju mjere za smanjenje negativnih utjecaja. Zaštita okoliša i klime sastavni su dio poslovne politike Dalekovoda, a opisani su u Politici sustava upravljanja okolišem i Politici sustava upravljanja energijom.

Utjecaj na bioraznolikost minimizira se procjenama zahvata na okoliš i ekološku mrežu Natura 2000. prema odredbama Uredbe o procjeni utjecaja zahvata na okoliš, a koje ishoduju investitori. Rješenje o prihvatljivosti zahvata na okoliš i/ili ekološku mrežu izdaje nadležno

Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja (MINGOR). U procesima procjene utjecaja zahvata na okoliš i ekološku mrežu sudjeluje i javnost, a rješenja se objavljuju na stranicama MINGOR-a ili relevantnog županijskog tijela nadležnog za zaštitu okoliša.

Svjesni mogućih negativnih utjecaja na okoliš u svom dobavljačkom lancu, prilikom nabave Dalekovod vodi računa o nabavi materijala s manjim utjecajem na okoliš, što provjerava izravno od svojih dobavljača kroz upitnike koji uključuju informacije o životnom ciklusu proizvoda. Općim uvjetima poslovanja definirane su obveze ugovaratelja, a materijali i proizvodi usklađeni su sa zakonskim propisima EU i RH u području upotrebe, razvrstavanja i korištenja kemikalija (REACH), zabrane korištenja određenih štetnih i opasnih tvari u električnoj i elektroničkoj opremi (RoHS), gospodarenja opasnim otpadom i otpadnom ambalažom. Dio dobavljača odabiru investitori, što predstavlja izazov u upravljanju ovom temom tj. Dalekovod nema izravni utjecaj na odabir dobavljača.

U području zaštite klime i okoliša, identificiran je mogući napredak u području upravljanja emisijama. Dalekovod trenutno provodi izračun emisija iz Opsega 1 i 2. Potrebno je provesti izračun i za emisije iz Opsega 3, kako bi se dobila potpuna slika emisija na temelju koje izraditi klimatski tranzicijski plan s mjerljivim kratkoročnim, srednjoročnim i dugoročnim ciljevima (ESRS zahtjev). Nakon izračuna svih potrebnih emisija bit će moguće donijeti konkretne mjere i u lancu vrijednosti te stvoriti preduvjet za postavljanje znanstveno utemeljenih ciljeva (SBTi).

S obzirom na područja poslovanja Dalekovoda te širi klimatski benefit ostvaren primjenom Dalekovodovih proizvoda i usluga, moguće je uzeti u obzir izračun emisija iz Opsega 4, što predstavlja novi trend u korporativnom izvještavanju. Emisije Opsega 4 ističu izbjegnute emisije tj. pozitivne vanjske učinke proizvoda i usluga, što je ključno u razumijevanju doprinosa poduzeća u izgradnji net-zero budućnosti. Izvještavanje o emisijama iz Opsega 4 prikazuje doprinos poduzeća u smanjenju (izbjegavanju) emisija putem svojih proizvoda i usluga. Iako

trenutno ne postoji standardizirana metodologija integrirana u GHG Protokol, mnoga poduzeća već neformalno izvještavaju o ovim emisijama, a Svjetski poslovni savjet za održivi razvoj (WBC SD) je u 2023. objavio smjernice za izbjegnute emisije.

U domeni upravljanja resursima i materijalima također su moguća poboljšanja u vidu boljeg upravljanja ulaznim materijalima te korištenjem većeg udjela recikliranih materijala i/ili materijala iz održivih izvora u ambalaži (drvo, karton) te izbjegavanje korištenja jednokratne plastike.

Područja mogućeg napretka

ZAŠTITA KLIME

- Izračun emisija Opsega 1-2-3
- Donošenje klimatskog tranzicijskog plana za ublažavanje klimatskih promjena (uključuje Opsega 1-2-3) s kratkoročnim, srednjoročnim i dugoročnim ciljevima te akcijskim planom
- Postavljanje apsolutnih i relativnih ciljeva za smanjenje emisija
- Donošenje tranzicijskog plana kapitalnih investicija
- Povećanje proizvodnje vlastite energije iz obnovljivih izvora
- Kontinuirano smanjivanje ugljičnog otiska proizvoda i usluga
- Izračun emisija iz Opsega 4 (smanjenje emisija postignuto korištenjem proizvoda i usluga Dalekovoda) i postavljanje neformalnog cilja

RESURSI I UPRAVLJANJE OTPADOM

- Izbjegavanje korištenja jednokratne plastike u ambalažama
- Smanjenje nastanka otpada, posebice komunalnog otpada
- Zbrinjavanje materijala na kraju životnog vijeka proizvoda (uključivanje kupaca)
- Ambalaža s visokim udjelom materijala iz održivih izvora (npr. FSC drvo i papir)

- Suradnja s investitorima za odabir dobavljača

BIORAZNOLIKOST

- Provesti mapiranje utjecaja na bioraznolikost (uključujući cjelokupan lanac vrijednosti)
- Usvojiti politiku zaštite bioraznolikosti

3.2. Društvo

U okviru društvenih čimbenika, Dalekovod doprinosi održivosti profesionalnim i društvenim djelovanjem kroz više područja koja uključuju vlastitu radnu snagu, radnu snagu u dobavljačkom lancu, suradnju s obrazovnim institucijama te suradnju s lokalnim zajednicama.

Uzevši u obzir prirodu djelatnosti, zdravlje i sigurnost zaposlenika izrazito je važno područje koje je u Dalekovodu regulirano Politikom sustava upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu prema uvedenom i certificiranom sustavu u skladu s normom ISO 45001:2018. Svi se radni postupci planiraju, organiziraju i provode sukladno zahtjevima norme. Sustavni pristup osigurava redovito praćenje i procjenu rizika, kao i mjere za ublažavanje i otklanjanje rizika, ulaganja u edukaciju i usavršavanje radnika te partnerske odnose s kupcima. Sva povezana društva imaju zasebne odbore zaštite na radu, a doneseni su i ciljevi zaštite na radu te osigurane provedbene aktivnosti. U ovom segmentu Dalekovod treba nastaviti ulagati napore kako bi zadržala visoke standarde te niske stope ozljeda na radu – kako za zaposlenike, tako i za vanjske suradnike.

Ljudska prava su središnja tema koja se provlači kroz sve aspekte društvenih utjecaja, kako radne okoline tako i ostatka lanca vrijednosti, a posebno uzvodnog dijela tj. dobavljačkog lanca. Već postojeće obveze provjere u skladu s Direktivom o korporativnom izvješćivanju o održivosti (CSRD) propisuju adekvatne provjere u okviru dužne pažnje. Upitnik za dobavljače Dalekovoda sadrži pitanja koja se odnose na

poštivanje ljudskih prava zaposlenika dobavljača, što je prvi korak u provjeri dužne pažnje.

Dalekovod je usvojio Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika čime se dijelom regulira i zaštita ljudskih prava, a načelna briga za zaštitu ljudskih prava uvrštena je i u Kodeksu ponašanja. Posebno s obzirom na međunarodni karakter poduzeća te rastuće zahtjeve kupaca Dalekovoda potrebno je ojačati upravljačke mehanizme koji se odnose na ljudska prava donošenjem Politike raznolikosti i uključivosti i akcijskog plana ili prihvaćanjem Politike KONČAR grupe. Zbog sve većeg priljeva strane radne snage, poduzeća bi mogla biti pod dodatnim povećalom od strane raznih dionika, posebice kupaca i investitora. Pitanje ljudskih prava postalo je ključno u kontekstu održivosti lanca vrijednosti, što odražava i nadolazeće zakonske obveze koje uspostavlja CSDDD (Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje).

U području poticanja raznolikosti posebna briga treba biti posvećena položaju žena, njihovom zapošljavanju i mogućnostima napredovanja. Kako bi se osigurala mogućnost napredovanja za žene, potrebno je poticati i razvijati posebne programe razvoja za žene, koji mogu uključivati razvoj vještina i znanja potrebnih za preuzimanje upravljačkih pozicija. Osim toga, potrebno je razvijati unutarnje kapacitete Dalekovoda usmjerene na razumijevanje položaja žena u radnoj okolini. Razumijevanje razlika u pristupu, mogućnostima i percepcijama omogućava stvaranje strategija koje potiču ravnopravnost, poticanje žena na napredak u karijeri te izgradnju radnog okruženja gdje se cijeni raznolikost i doprinos svih zaposlenika. Premda Dalekovod svoju djelatnost obavlja u industriji u kojoj su dominantno zaposleni muškarci, napredak se može ostvariti izgradnjom kulture kojom se omogućuje ženama veća zastupljenost na upravljačkim i operativnim razinama. U kontekstu poticanja raznolikosti, potrebno je jednake mogućnosti pružati i osobama s

invaliditetom te povećati njihovo zapošljavanje, u okvirima mogućnosti pojedinih djelatnosti unutar Dalekovoda.

Posebni programi i aktivnosti za lakšu integraciju strane radne snage mogu biti od dodatnog značaja u izgradnji, ne samo organizacijske kulture koja se temelji na uključenosti i raznolikosti, već i u doprinosu izgradnji otvorenijeg i sigurnijeg društva uopće. Istovremeno, jednaku pažnju treba posvetiti i osiguranju adekvatne pripreme i edukacije radnika Dalekovoda koji su zaposleni u inozemstvu. S obzirom na to da Dalekovod koristi i agencijske radnike, potrebno je posebnu pažnju posvetiti poštivanju ljudskih prava, raznolikosti i jednakim prilikama tih radnika te im omogućiti jednake uvjete za vrijeme njihovog angažmana na projektima Dalekovoda.

Dalekovod posebnu pozornost pridaje i razvoju potencijala svojih zaposlenika, a osim spektra obavezne obuke, postoje i edukacije usmjerene na razvoj zaposlenika. Kako bi se osiguralo buduće kvalitetno zapošljavanje, Dalekovod surađuje sa strukovnim školama i fakultetima. Moguće je ostvariti dodatne napretke u tom području te na taj način nastaviti razvijati status poželjnog poslodavca, posebice za mlade.

U Dalekovodu postoji sustavna interna komunikacija koja se provodi i uključenjem online komunikacijske platforme Jenz. U procesu je uvođenje prvih mjera koje su usmjerene na implementaciju ankete angažiranosti zaposlenika, što se u ovom dokumentu preporučuje kao mjera napretka. U okviru procjene dužne pažnje, potrebno je uvesti i procjenu društvenih rizika.

Područja mogućeg napretka

RADNA OKOLINA – LJUDSKA PRAVA

- Razviti politiku zaštite ljudskih prava ili nadopuniti postojeće politike i mehanizme za prijavu nepravilnosti koji će uključivati i nultu stopu tolerancije na prisilni i dječji rad

- Provesti dubinsko snimanje utjecaja na ljudska prava, uključujući prava djece (duž lanca vrijednosti)
- Izraditi procjenu društvenih rizika
- U politike poduzeća integrirati pitanja zaštite prava djece

UKLJUČIVOST I JEDNAKOST PRILIKA

- Razviti Politiku raznolikosti i uključivosti te akcijski plan (ili preuzeti Politiku raznolikosti Grupe KONČAR, uz razvoj vlastitog plana)
- Provesti analizu rodnog jaza u plaćama
- Osigurati mehanizme za povećanje zastupljenosti žena na upravljačkim i operativnim razinama
- Zagovarati rodnu jednakost pri zapošljavanju i napredovanjima
- Unaprijediti uvjete za osobe s invaliditetom, kao i zapošljivost OSI
- Pružati podršku u integraciji stranih radnika i podršku integraciji domaćih radnika na stranim tržištima
- Razviti plan uključivanja zaposlenika (kroz projekte, mjere, donošenje odluka i razvoj politika i dr.)
- Edukacija zaposlenika o raznolikosti i uključivosti

RAZVOJ ZAPOSLENIKA

- Razviti *onboarding* novozaposlenih radnika
- Povećati prosječan broj sati edukacije po zaposleniku za ključne pozicije
- Izraditi individualne razvojne planove
- Razviti katalog projektnog znanja

MLADI

- Uspostaviti akcijski plan za privlačenje talenata
- Osigurati studentske i učeničke prakse

ZAJEDNICE

- Uskladiti se s budućim pravilnikom Grupe KONČAR o sponzorstvima i donacijama
- Razviti program korporativnog volontiranja

3.3. Upravljanje

Pravila korporativnog upravljanja Dalekovoda temelje se na pozitivnim propisima Republike Hrvatske i usvojenim međunarodnim standardima te njihovoj ugradnji u poslovnu praksu, kao i propisima zemalja u kojima Dalekovod posluje. Dionice Dalekovod d.d. uvrštene su na Službeno tržište Zagrebačke burze te Dalekovod sukladno tome primjenjuje Kodeks korporativnog upravljanja Zagrebačke burze i Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA). Također, Dalekovod je potpisnik Kodeksa etike u poslovanju preporučenog od strane Hrvatske gospodarske komore. Njime se utvrđuju osnovne smjernice etičkog ponašanja poslovnih subjekata u hrvatskom gospodarstvu.

Od 2007. godine Dalekovod je potpisnik UN Global Compacta čime se obvezuje poslovati u skladu s Deset načela, koja obuhvaćaju odgovornosti u području ljudskih prava, rada, okoliša i borbe protiv korupcije. Ova načela temelje se na međunarodno prihvaćenim deklaracijama i konvencijama UN-a.

Od 2010. godine Dalekovod objavljuje Izvešća o društvenoj odgovornosti, a 2022. godine objavio je Izveštaj o održivosti, prema standardima Globalne inicijative za izvještavanje (GRI) iz 2021. godine.

Održivost je strateška okosnica Grupe KONČAR te svih društava unutar grupe, uključujući Dalekovod. Sukladno Kodeksu ponašanja, bazu temeljnih vrijednosti Dalekovoda čine zaposlenici, briga za okoliš, zakonitost i etičnost u radu i poslovanju te odnos prema dionicima.

Analizom je ustanovljena mogućnost unaprjeđenja postojećih upravljačkih čimbenika kroz tri stupa: (1) integraciju ESG rizika u politike i sustave procjene rizika; (2) dodatno poboljšanje etičnosti i

transparentnosti poslovanja i (3) stvaranje uvjeta za odgovornost u dobavljačkom lancu.

Kako bi se osigurali uvjeti za uspješnu implementaciju ESG strategije i unaprjeđeno upravljanje rizicima, prije svega je potrebno proširiti i formalizirati trenutne radne timove koji su odgovorni za pitanja održivosti. Razvijanje upravljačke strukture održivosti uključuje i definiranje mjera, sustavno mjerenje napretka, redovite reevaluacije i transparentne procese komuniciranja. U okviru poboljšanja etičnosti i transparentnosti potrebno je proširiti edukacije o sadržaju Etičkog kodeksa te razviti kontinuirane ciljane edukacije za pojedine teme. Iako je Kodeks dostupan na oglasnim pločama i Internet stranicama poduzeća, praksa je pokazala da to nije dovoljno za osiguravanje ponašanja u skladu s Kodeksom.

Upravljanje odnosima s dobavljačima od iznimne je važnosti za Dalekovod, a potrebno je uspostaviti suradnju s investitorima koji ugovaraju dio dobavljača kako bi se osigurala procjena na ESG rizike.

Važna komponenta jest i edukacija internih i vanjskih dionika. Jasna i strukturirana interna i eksterna komunikacija o održivosti bit će ključna u postizanju transparentnosti i dobivanju podrške u zajednici te doprinošenju vjerodostojnosti brenda.

Naposljetku, mogućnosti za daljnji napredak korporativnog upravljanja u skladu s ESG standardima dostupne su i u vidu poboljšanja kvalitete izvještaja u održivosti i granulaciji podataka koji se u njemu objavljuju. Iako su određeni iskoraci zajamčeni primjenom ESRS-a, moguće je već u izvještaju za 2024. približiti se zahtjevima ESRS-a.

Područja mogućeg napretka

TRANSPARENTNO UPRAVLJANJE

- Integracija ESG rizika u politike i procedure upravljanja rizicima

- Kreiranje ESG upravljačke arhitekture
- Dubinska provjera u lancu vrijednosti (dobavljači, kupci, investitori...)
- Ekspanzija politika i mjera na lanac vrijednosti
- Kontinuirano edukacija Uprave za ESG teme (s naglaskom na rizike)
- Edukacija za menadžerske pozicije
- Pristupanje ESG rejtinzima (domaći, međunarodni)
- Uvesti i razvijati platformu za praćenje i prikupljanje ESG podataka i pokazatelja
- Pristupiti inicijativi SBTi (znanstveno utemeljeni klimatski ciljevi)

ANTI KORUPCIJA I ETIČNOST

- U Kodeksu ponašanja naglasiti važnost suzbijanja korupcije te dodatno definirati pojedine dijelove: za poklone i reprezentacije navesti prihvatljive iznose te proceduru za prijavu/provjeru poklona koji nisu u skladu s Kodeksom
- U Kodeksu ponašanja navesti proceduru za prijavu u rješavanje potencijalnog sukoba interesa te kome se upućuju prigovori
- U Kodeksu ponašanja navesti informacije o Pravilniku o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti
- Ostvarivanje suradnje s vanjskim organizacijama koje se bave pitanjima sprječavanja korupcije (edukacije)
- Edukacija za sve zaposlenike o postupku prijavljivanja nepravilnosti
- Edukacija za sve zaposlenike: antikorupcija i informacijska sigurnost
- Certificiranje ISO37001
- Certificiranje ISO27001

DOBAVLJAČKI LANAC

- Preporuke za provjerene dobavljače (rangiranje prema razini rizika te izrada preporuka za poboljšanje poslovanja u skladu s ESG načelima)
- Suradnja s investitorima za provjeru dobavljača na ESG rizike
- Kodeks ponašanja za dobavljače (izdvojeni dokument)
- Integrirati ESG klauzulu u ugovore
- Edukacija dobavljača o ESG temama (na osnovu rezultata iz točke 1)
- Pokretanje ESG projekata s dobavljačima

RAZVOJ KULTURE ODRŽIVOSTI

- Kontinuirana ESG interna i vanjska komunikacija (razviti komunikacijski plan za ESG teme)
- Razvoj kulture održivosti unutar poduzeća

4. Analiza konkurencije

Jedan od koraka u postavljanju smjernica za utvrđivanje ciljeva održivosti za Dalekovod bio je temeljito istraživanje konkurentskih poduzeća u Hrvatskoj i Europskoj uniji koje već posjeduju dobro definirane strategije održivosti i mjerljive ciljeve u tom području. Analizom praksi domaćih tvrtki koje pružaju usluge u sektoru infrastrukture i energetike utvrđeno je da konkurencija nema postavljene ciljeve u području održivosti.

Konkurencija Dalekovoda djeluje unutar država Europske unije, gdje veći dio subjekata ima postavljene jasne klimatske ciljeve te ciljeve zaštite na radu, no veći dio nema sveobuhvatne strategije održivosti. Na razini EU-a također primjećujemo razlike po pitanju usklađenosti s ESG zahtjevima i trendovima. Uz hrvatsku konkurenciju važno je naglasiti da konkurentska poduzeća u zemljama srednjeistočne Europe također kasne za spomenutim trendovima.

Među konkurentskim tvrtkama s matičnim sjedištima u Europskoj uniji, po svojoj ESG zrelosti ističu se **Elecnor, Craftor, Bouygues Construction, Vattenfall i Etel**. Većina navedenih poduzeća ima postavljene klimatske ciljeve u skladu sa znanstveno utemeljenim vrijednostima (SBTi). Bez sumnje, takav pristup predstavlja neizbježan smjer kretanja industrije i društva, a Dalekovod će aktivno pratiti ovu dinamiku. U nastavku smo izdvojili ciljeve konkurencije podijeljene po područjima: okoliš, društvo, upravljanje.

4.1. Okoliš

Glavne okolišne teme obuhvaćaju zaštitu klime, smanjenje nastanka otpada i odgovorno korištenje resursa – uključujući materijale i ambalažu. Iako većina tih tema izravno ili neizravno utječu na gubitak bioraznolikosti, izravno adresiranje teme gubitka bioraznolikosti još

uvijek nije dovoljno zastupljeno. U narednim godinama za očekivati su znatnije promjene i na tom području.

1. Zaštita klime

Većina poduzeća obuhvaćenih usporednom analizom postavila su ciljeve smanjenja vlastitih izravnih i neizravnih emisija unutar organizacije (Opseg 1 i 2). Međutim, ističemo poduzeća koja su postavila ciljeve smanjenja neizravnih emisija uzvodno i/ili nizvodno u lancu vrijednosti (Opseg 3): NCC, Strabag, Aldesa, Bouygues Construction, Eltel i Omexom. Ovo ukazuje njihov sveobuhvatni pristup smanjenju emisija koji uključuje i smanjenje emisija u opskrbnom lancu.

Druga važna tema u okolišnom aspektu je vezana uz cilj smanjenja utjecaja na klimu putem povećanja energetske učinkovitosti i prelaska na obnovljive izvore energije. Neki konkurenti čvrsto su se obvezali koristiti isključivo obnovljive izvore energije za vlastite operacije, dok drugi ciljaju na osiguranje uštede energije svojim kupcima/klijentima kroz razvoj proizvoda koji garantiraju bolju energetska učinkovitost u fazi korištenja. Elecnor, Swietelsky i Eltel predvode navedeni pristup, postavljajući ambiciozne ciljeve za povećanje udjela korištenja obnovljivih izvora energije.

Smanjenje emisija stakleničkih plinova

- Smanjiti klimatski utjecaj za 50 % do 2030. s prelaskom na klimatsku neutralnost do 2045. (Craftor)
- Smanjiti izravne i neizravne emisije do 2030. u usporedbi s 2019. (-40 % u apsolutnim iznosima u opsezima 1 i 2, kao i -30 % u opsegu 3 u građevinskim i infrastrukturnim radovima) (Bouygues Construction)
- Smanjenje CO₂e tona/SEK M (Opseg 1 i 2) za 60 % do 2030. s ciljem smanjenja kilograma CO₂e/potrošenog volumena betona, asfalta, čelika i prijevoza (Opseg 3) za 50 % do 2030. u usporedbi s referentnom godinom 2015. (NCC),

- Postići klimatsku neutralnost do 2040.;
 - Do 2025. – klimatski neutralna administracija
 - Do 2030. - klimatski neutralni građevinski projekt
 - Do 2035. - klimatski neutralno upravljanje zgradama
 - Do 2040. - klimatski neutralni građevinski materijali
 - Do 2024. - klimatski neutralna infrastruktura (Strabag)
- Postići klimatsku neutralnost do 2045. (opsezi 1 i 2) te provoditi progresivnu dekarbonizaciju (Opseg 3) do 2045. (Aldesa)
- Ciljevi smanjenja opsega 1 i 2 – 28% do 2035. godine. Cilj smanjenja opsega 3 – 18 % do 2035. godine. (bazna godina; 2020.) (Elecnor)
- Kreiranje strategije na godišnjoj razini za klimatske promjene u skladu s preporukama TCFD-a (Elecnor)
- Postići klimatsku neutralnost do 2045. godine (opsezi 1 i 2) i progresivna dekarbonizacija (Opseg 3) do 2045. godine (Aldesa)
- Poticanje dekarbonizacije u suradnji s našim klijentima i partnerima kroz projekte i edukaciju (Vattenfall)
- Osiguravanje opskrbe energijom bez fosilnih goriva (≤ 86 gCO₂ e/kWh intenzitet emisija CO₂), uključujući i druge stakleničke plinove, poput N₂O i SF₆ (Vattenfall)
- Ciljevi za 2030. godinu:
 - Vlastite emisije a) Opseg, 1 i 2: Smanjenje intenziteta emisija za 77 % do 2030. godine b) Poslovna putovanja: Ostat će ispod 50 % emisija iz 2019. godine
 - Emisije naših dobavljača – a) Opseg 3: Smanjenje intenziteta emisija za 50 % do 2030. godine (bazna 2017.) b) Dugoročni ciljevi: Emisije naših klijenata - Opseg 3: Upotreba prodanih proizvoda Smanjenje apsolutnih emisija za 33 % (14 Mt do 9,6 M)
 - Postići klimatsku neutralnost do 2040. godine ~95 % smanjenje apsolutnih emisija duž cijelog lanca vrijednosti (Vattenfall)

- Neto nulte emisije opsega 1 i 2 do 2040. godine (DS Energy)
- Provedba analize klimatskih rizika i prilika (Elecnor)

Energetska učinkovitost i energija iz obnovljivih izvora

- Nabava 100 % električne energije iz obnovljivih izvora do 2035. godine (Elecnor)
- Poticanje korištenja obnovljive energije i energetske učinkovitosti projektima hibridizacije energije vjetra i solarne fotonaponske energije, kao i generacijom, pohranom i opskrbom zelenog vodika (Elecnor)
- Do 2025. godine nastaviti s energetsom optimizacijom u građevinskim objektima i upravljanjem zgradama, smanjiti emisije CO₂ u voznom parku i logistici, te optimizirati energetske intenzivne procese (Swietelsky)
- Povećati udio energije iz obnovljivih izvora (Swietelsky)
- 100 % električne energije iz obnovljivih izvora za naše vlastite operacije do 2030. godine (DSEnergy)

Znanstveno utemeljeni ciljevi (Science Based Targets – SBTi)

Inicijativa Science Based Targets (SBTi) je globalna inicijativa koja potiče poduzeća na uspostavljanje ciljeva za smanjenje stakleničkih plinova koji se temelje na dostupnim znanstvenim podacima i cilju dostizanja ciljeva iz Pariškog sporazuma o ograničavanju temperature planeta na manje od 2°C, a idealno ispod 1,5°C u odnosu na predindustrijske razine. Inicijativa pruža tehničku pomoć i stručne resurse tvrtkama koje postavljaju znanstveno utemeljene ciljeve, a u skladu s najnovijim klimatskim znanstvenim podacima.

Inicijativa je globalna suradnja između Projekta za otkrivanje ugljika (CDP), Svjetskog instituta za resurse (WRI), Svjetske organizacije za zaštitu prirode (WWF) i Globalnog sporazuma Ujedinjenih naroda (UN

Global Compact). Do danas, znanstveno utemeljene klimatske ciljeve postavilo je ili se obvezalo postaviti preko 4000 poduzeća diljem svijeta čime su se obvezale na razvoj ambicioznih klimatskih projekata koji doprinose net-zero budućnosti. Postavljanjem kratkoročnih i dugoročnih ciljeva potiče kontinuirano poboljšanje u vidu smanjenja emisija. Nakon predaje pisma o obvezi, poduzeća imaju dvije godine za prijedlog ciljeva i razvoj plana kojim postići neto nulte emisije. U nastavku navodimo potrebne korake za postavljanje SBTi ciljeva:

Korak 1 – PISMO OBVEZE: Poduzeća se registriraju online te podnose standardizirano pismo obveze kojim se obvezuju razviti klimatske ciljeve utemeljene na znanosti ili na eksternu verifikaciju postojećih ciljeva.

Korak 2 – RAZVOJ CILJEVA: Nakon slanja pisma obveze poduzeće ima na raspolaganju 24 mjeseca kako bi razvilo i poslalo svoje ciljeve SBTi-u. Poduzeća mogu sama razviti znanstveno utemeljene ciljeve koristeći resurse na web stranicama SBTi-ja ili mogu za to angažirati vanjske suradnike/konzultante. Status „committed“ je javno vidljiv na SBTi stranicama

Korak 3 – PREDAJA CILJEVA: Ciljevi se predaju putem online obrazaca, a mogu se postaviti u dvije kategorije: Near-Term Targets i Net-Zero Targets. Nakon potpisivanja ugovora, rezultati će biti dostavljeni za 30 odnosno 60 dana, ovisno o kategoriji cilja.

Korak 4 – KOMUNIKACIJA: Potvrđeni ciljevi objavljuju se mjesec dana nakon validacije na SBTi stranicama te se status iz „committed“ ažurira u „validated“. Poduzeća moraju javno objaviti svoje ciljeve u roku od šest mjeseci od validacije ili će biti potrebna ponovna validacija kako bi se osiguralo da su ciljevi u skladu s najnovijim znanstveno utemeljenim kriterijima. Poduzeća će primit službene upute o komunikaciji ciljeva.

Korak 5 – IZVJEŠTAVANJE O NAPRETKU: Nakon potvrde ciljeva, poduzeća su obvezna godišnje objavljivati informacije o napretku. Preporuke za izvještavanje uključuju sudjelovanje u CDP upitniku, objavljivanje informacija putem godišnjih izvještaja o održivosti i/ili web stranica poduzeća.

Konkurentska poduzeća koja su postavila ili su se obvezala postaviti znanstveno utemeljene ciljeve (SBTi):

Elecnor

COMPANY	NEAR-TERM TARGET	NET-ZERO TARGET	ORGANIZATION TYPE				
GRUPO ELECENOR Spain, Europe	TARGETS SET	COMMITTED	Company View less ^				
Organization type: Company Sector: Construction and Engineering Company temperature alignment: Well-below 2°C Business Ambition for 1.5°C commitment: ✓		Target language: Grupo Elecnor commits to reduce absolute scope 1 and 2 GHG emissions 38% by FY2035 from a FY2020 base year*. Grupo Elecnor also commits to reduce absolute scope 3 GHG emissions from purchased goods and services and fuel and energy related activities 18.5% within the same timeframe. *The target boundary includes biogenic emissions and removals from bioenergy feedstocks					
DOWNLOAD ALL DATA							
TARGETS / COMMITMENTS							
ACTION	STATUS	TARGET	SCOPE	TARGET CLASSIFICATION	BASE YEAR	TARGET YEAR	DATE PUBLISHED
Target	NA	Absolute	3	NA	2020	2035	2022-07-21
Target	NA	Absolute	1+2	Well-below 2°C	2020	2035	2022-07-21
Commitment	Active	NA	NA	NA	NA	NA	2022-07-07

[Download](#)

Bouygues Construction

COMPANY NEAR-TERM TARGET NET-ZERO TARGET ORGANIZATION TYPE

BOUYGUES CONSTRUCTION
France, Europe TARGETS SET COMMITMENT REMOVED Company View less ^

Organization type: Company
Sector: Construction and Engineering
Company temperature alignment: 1.5°C
Business Ambition for 1.5°C commitment: ✓

Target language: Bouygues Construction commits to reduce absolute scope 1 and 2 GHG emissions 40% by FY2030 from a FY2021 base year*. Bouygues Construction also commits to reduce scope 3 GHG emissions covering purchased goods and services, capital goods, fuel and energy related activities, upstream transportation and distribution, waste generated in operations, business travel, employee commuting and the use of sold products 30% per square meter of buildings constructed within the same timeframe. Bouygues Construction further commits to reduce remaining absolute scope 3 GHG emissions 20% within the same timeframe. *The target boundary includes biogenic emissions and removals from bioenergy feedstocks.

[DOWNLOAD ALL DATA](#)

TARGETS / COMMITMENTS

ACTION	STATUS	TARGET	SCOPE	TARGET CLASSIFICATION	BASE YEAR	TARGET YEAR	DATE PUBLISHED
Target	NA	Absolute	3	NA	2021	2030	2023-12-14
Target	NA	Intensity	3	NA	2021	2030	2023-12-14
Target	NA	Absolute	1+2	1.5°C	2021	2030	2023-12-14
Commitment	Removed	NA	NA	NA	NA	NA	2022-02-01

[Download](#)

Vattenfall AB

COMPANY NEAR-TERM TARGET NET-ZERO TARGET ORGANIZATION TYPE

Vattenfall AB
Sweden, Europe TARGETS SET TARGETS SET Company View less ^

Organization type: Company
Sector: Electric Utilities and Independent Power Producers and Energy Traders (including fossil, alternative and nuclear energy)
Company temperature alignment: 1.5°C
Business Ambition for 1.5°C commitment: ✓

Target language: Vattenfall commits to reach net-zero greenhouse gas emissions across the value chain by 2040. Near-Term Targets European energy company Vattenfall commits to reduce scope 1 and 2 GHG emissions 77% per kWh by 2030 from a 2017 base year. Vattenfall commits to reduce scope 1 and 3 GHG emissions from all sold electricity 77% per kWh by 2030 from a 2017 base year.* Vattenfall commits to reduce absolute scope 3 GHG emissions from use of sold products 54.6% by 2030 from a 2017 base year. Long-Term Targets Vattenfall commits to reduce scope 1 and 2 GHG emissions 93.5% per kWh by 2040 from a 2017 base year. Vattenfall commits to reduce scope 1 and 3 GHG emissions from all sold electricity 94% per kWh by 2040 from a 2017 base year.* Vattenfall commits to reduce absolute scope 3 GHG emissions from use of sold products 90% by 2040 from a 2017 base year. Vattenfall also commits to reduce all other absolute scope 3 GHG emissions by 90% over the same timeframe. *The target boundary includes land-related emissions and removals from bioenergy feedstocks.

[DOWNLOAD ALL DATA](#)

TARGETS / COMMITMENTS

ACTION	STATUS	TARGET	SCOPE	TARGET CLASSIFICATION	BASE YEAR	TARGET YEAR	DATE PUBLISHED
Target	NA	Absolute	3	NA	2017	2040	2023-06-15
Target	NA	Absolute	3	NA	2017	2040	2023-06-15
Target	NA	Intensity	1+3	1.5°C	2017	2040	2023-06-15
Target	NA	Intensity	1+2	1.5°C	2017	2040	2023-06-15
Target	NA	Absolute	3	NA	2017	2030	2023-06-15
Target	NA	Intensity	1+3	1.5°C	2017	2030	2023-06-15
Target	NA	Intensity	1+2	1.5°C	2017	2030	2023-06-15
Target	NA	Net-zero	1+2+3	1.5°C	2017	2040	2023-06-15
Commitment	Target set	NA	NA	NA	NA	NA	2021-09-30

[Download](#)

Eltel AB

COMPANY	NEAR-TERM TARGET	NET-ZERO TARGET	ORGANIZATION TYPE				
Eitel AB Sweden, Europe	TARGETS SET	-	Company				
Organization type: Company Sector: Telecommunication Services Company temperature alignment: 1.5°C Business Ambition for 1.5°C commitment: ✘	Target language: Eitel AB commits to reduce absolute scope 1 GHG emissions 42% by 2030 from a 2021 base year*. Eitel AB also commits to increase annual sourcing of renewable electricity from 31% in 2021 to 100% by 2030. Eitel AB finally commits that 70% of its suppliers by emissions covering scope 3 purchased goods and services, capital goods, upstream transportation and distribution, waste generated within operations, and business travel, will have science-based targets by 2026. *The target boundary includes biogenic land related emissions and removals from bioenergy feedstocks.						
TARGETS / COMMITMENTS							
ACTION	STATUS	TARGET	SCOPE	TARGET CLASSIFICATION	BASE YEAR	TARGET YEAR	DATE PUBLISHED
Target	NA	Engagement	3	NA	2021	2026	2023-01-12
Target	NA	Renewable electricity	2	1.5°C	2021	2030	2023-01-12
Target	NA	Absolute	1	1.5°C	2021	2030	2023-01-12

[Download](#)

*SBTi ciljeve konkurencije Grupe KONČAR moguće je konzultirati u Strategiji Grupe.

2. Kružno gospodarstvo

Većina drugih okolišnih ciljeva usmjerena je na koncept kružnog gospodarstva: smanjenje ili recikliranje nastalog, smanjenje stope odlaganja otpada te smanjenje ukupnog okolišnog otiska proizvoda odnosno učinkovitije korištenje resursa pri izvedbi – uključujući ulazne materijale s određenim udjelom reciklata i/ili materijale za koje postoji jamstvo o porijeklu iz održivijih izvora. U nastavku se nalaze primjeri ciljeva konkurencije:

Kružno gospodarstvo

- Postići 100 % cirkularne materijalne tokove do 2045. godine (Crafter)
- Poticati kružno gospodarstvo u poduzeću: povećati stopu recikliranja i ponovnu uporabu građevinskog otpada (Swietelsky)

- Proširiti opseg naših upravljačkih sustava kako bismo izbjegli, ublažili i nadoknadili svaki utjecaj na okoliš (Aldesa)
- Primijeniti kriterije kružnosti na sve naše operacije (Aldesa)
- Reciklirati 80% inertnog otpada i 100 % opasnog otpada (Omexom)
- Optimizacija upotrebe vode (Omexom)
- Kreiranje "zelenih" usluga kojima bi se u Omexom mreži "podijelile" najbolje prakse (Omexom)

4.2. Društvo

Očuvanje zdravlja i sigurnosti radnika je od prioritetne važnosti za cijeli sektor. Većina konkurenata postavlja ciljeve usmjerenje na smanjenje ozljeda i nesreća na radu, često korištenjem indikatora za izgubljeno vrijeme stope učestalosti ozljeda (LTIFR). LTIFR postavlja standard za praćenje ozbiljnosti ozljeda putem izgubljenih radnih dana (>1 dan odsutnosti).

Nadalje, s obzirom na to da postoji nesrazmjer zastupljenosti muškaraca i žena u sektoru proizvodnje, izgradnje i održavanja elektroenergetskih, telekomunikacijskih i prometnih infrastruktura posebice na vodećim menadžerskim i stručnim pozicijama, mnogi konkurenti postavljaju ciljeve povećanja broja žena na vodećim pozicijama, kako bi stvorili bolju rodnu ravnotežu. Navedeno često uključuje i ulaganje u obrazovanje žena/djevojčica ili uspostavljanje kvota za zapošljavanje, kao što je vidljivo iz ciljeva koje su postavili Vattenfall, Spie SAG, Elecnor i drugi. Rizik koji se pojavljuje u ovoj industriji je i manjak radne snage, stoga kompanije postavljaju kvote povećanja broja zaposlenih, takav cilj je postavio Elecnor.

Obrazovanje i razvoj radne snage ključni su elementi postizanja stručnosti i konkurentnosti, stoga poduzeća u sektoru postavljaju ciljeve za digitalno učenje, programe rasta i razvoja vještina kako bi osigurale visoku stručnost svojih zaposlenika. Naglasak na obrazovanje

proširuje se i na radnike u lancu vrijednosti, a pitanje ljudskih prava postalo je ključno u kontekstu održivosti lanca vrijednosti, što odražava i nadolazeće zakonske obveze koje uspostavlja CSDDD (Direktiva o dužnoj pažnji za održivo poslovanje).

Nadalje, vraćanje u zajednicu u kojoj poduzeće djeluje uključuje razne programe i inicijative, od korporativnog volontiranja do ciljeva obrazovanja zajednica kroz programe i suradnje te donacije. U nastavku su navedeni primjeri društvenih ciljeva održivosti konkurencije u kontekstu Dalekovoda te grupe KONČAR:

Zdravlje i sigurnost:

- Smanjivati stopu radnih nesreća kroz godine (Elecnor)
- Smanjiti ozbiljne nesreće za 50 % u usporedbi s 2019. godinom (Spie SAG).
- Cilj za 2025. godinu: LTIFR = 0, kratkoročna bolovanja <3,0% do 2025. godine, nula smrtnih slučajeva (Eltel)
- Osiguravanje radnog okruženja s nultom stopom radnih nesreća (Crafter)
- Poboljšanje od 30 % u globalno agregiranom LTIFR-u do 2025. (Siemens)
- Doseći nultu stopu ozljede prema LTIFR-u (ABB)
- Smanjenje ukupnog broja ozljeda putnika (CAF Group)

Cjeloživotno obrazovanje, mogućnost zapošljavanja i konkurentnost radnika:

- Smanjiti sporazumni prekid radnog odnosa na zahtjev zaposlenika na manje od 4,5 % do kraja 2025. (Andritz)
- Povećanje angažmana zaposlenika (Vattenfall)
- Postizanje najvišeg stupnja zadovoljstva i motivacije zaposlenika s ocjenom >3,75 do 2025. godine (Eltel)
- Uvesti 25 sati digitalnog učenja godišnje za zaposlenike do 2025. (Siemens)

- Pokrenuti program "MyGrowth" za poticanje individualnog rasta i razvoja vještina (Siemens)
- Širok raspon prilika za ulazak u karijeru stjecanje kvalifikacija (Siemens)
- Uspostava kulture cjeloživotnog učenja (Hitachi)
- Razvoj kulture učenja: 22 sata godišnje po zaposleniku (Alstom)
- Povećanje ukupnog broja zaposlenika za 4% (Elecnor)

Ravnopravnost, raznolikost i uključivost:

- Povećanje broja žena u upravljajućim pozicijama za 12 % (Elecnor)
- Povećati postotak žena na ključnim upravljačkim pozicijama za 25 % u usporedbi s 2020. godinom (Spie SAG)
- Razviti sustav poticanja talenata kako bi se povećao udio žena u upravljanju u grupi (DS Energy, Elecnor)
- Postići udio od 35% žena na upravljačkim pozicijama (Vattenfall)
- Povećati postotak žena na ključnim upravljačkim pozicijama (Spie SAG, Vattenfall)
- Povećati broj žena na građevinskim projektima za 31% (Elecnor)
- Ostvariti članstvo u savezu za raznolikost s fokusom na istraživanje, razvoj i promicanje strategija i dobrih poslovnih praksi za raznolikost, jednakost i inkluziju (Elecnor)
- Povećati broj zaposlenih žena na 20 % do kraja 2025. (Andritz)
- Postići 30% udjela žena u top menadžmentu do 2025. (Siemens)
- Provođenje modela "Novog radnog normalnog" na globalnoj razini (Siemens)
- Potpisivanje "Povelje raznolikosti " radi jačanja kulture raznolikosti (Siemens)
- Povećati udio žena na vodećim menadžerskim pozicijama za 25 % (ABB)
- Povećati udio žena s 19 % na 25 % do 2025. (Hitachi)

- Doseći udio od 28 % žena u menadžmentu, inženjeringu te u stručnim ulogama (Alstom)

Utjecaj na zajednice:

- Pružiti 50 milijuna ljudi pristup obnovljivoj električnoj energiji (od 2005.) (Schneider Electric)
- Omogućiti 2x više prilika za sljedeću generaciju pomoću otvaranja radnih mjesta za stručne prakse, pripravništva te radnih mjesta za mlade koji su tek diplomirali (Schneider Electric)
- Educirati 1 milijun ljudi o temi upravljanja energijom (Schneider Electric)
- Osigurati pomoć za 250 tisuća korisnika iz programa za ulaganje u zajednicu Zaklade Alstom (Alstom)
- Investirati 250 milijuna dolara u programe pripravništva i programe za nove profile zanimanja do 2025. (IBM)
- Omogućiti stjecanje vještina za rad za 30 milijuna ljudi globalno do 2030. (IBM)

Radnici u lancu vrijednosti:

- Djelovanje u skladu s etičkim smjernicama i širenje utjecaja u vrijednosnom lancu da se operacije provode pod sigurnim radnim uvjetima i na održiv način (Craftor)
- 100 % strateških dobavljača će pružati 'dostojan rad' svojim zaposlenicima, u skladu s definicijom Međunarodne agencije rada (ILO) (Schneider Electric)
- Pokriti troškove opskrbe pristupom SSBM (engl. *Sustainable Supply Base Management*) u zemljama u fokusu (ABB)
 - **Faza 1** (2021.-2025.): 80 % visokorizičnih troškova opskrbe u zemljama u fokusu bit će obuhvaćeno SSBM pristupom
 - **Faza 2** (2026.-2030.): 80 % troškova opskrbe u zemljama u fokusu bit će obuhvaćeno SSBM pristupom

4.3. Upravljanje

Konkurentnska poduzeća u sektoru postavljaju ambiciozne ciljeve u okviru upravljanja rizicima i pravnom usklađenošću. Ključni fokus je na ranom prepoznavanju rizika kako bi se izbjegli negativni utjecaji na poslovanje.

U području pravne usklađenosti, ciljevi uključuju stalnu provjeru i provođenje najviših korporativnih standarda kako bi se postigla nulta stopa incidenata koji ukazuju na nedoličnosti. Postizanje nulte tolerancije na kršenje zakona i internih smjernica također predstavlja ključni cilj, gdje se posebno ističe Hitachi s ambicioznim ciljem postizanja nulte stope incidenata korupcije i mita. U upravljanju dobavljačkim lancem, naglasak je na postizanju visokih razina transparentnosti i odgovornosti. Mnoga poduzeća postavljaju ciljeve internih audita dobavljača, bilo onih strateških ili u određenom volumenu prema cijelom broju dobavljača. Ovo uključuje i angažman dobavljača u dobrim praksama vezanim uz društvenu i okolišnu odgovornost, etičnost i planiranje rizika, što je naglašeno ciljevima IBM-a. U kategoriji upravljanja održivošću, poduzeća postavljaju ciljeve vezane uz ESG kriterije. Dugoročni poticaji temeljeni na ESG kriterijima i postizanje visokih standarda ističu se kao ključni ciljevi. Osim toga, postavljaju se i ciljevi o dostizanju partnerskih odnosa s različitim skupinama dionika, kako bi se bolje razumjele njihove potrebe. U nastavku se nalaze primjeri upravljačkih ciljeva poduzeća u kontekstu poslovanja Dalekovoda te Grupe KONČAR:

Upravljanje rizicima i pravnom usklađenošću:

- Osigurati rano prepoznavanje rizika radi izbjegavanja negativnih utjecaja na poduzeće (cilj: ostvariti nultu stopu upozorenja na događaje koji utječu na dobit) (Andritz)
- Provoditi i stalno provjeravati poštivanje najviših korporativnih standarda usklađenosti u svim jedinicama i aktivnostima Grupe (cilj: nula incidenata koji ukazuju na nedoličnosti) (Andritz)

- Obučiti 100 % zaposlenika prema Smjernicama za poslovanje tvrtke Siemens u razdobljima od svake tri godine (Siemens)
- Uspostaviti nultu toleranciju na kršenje primjenjivih zakona i vlastitih internih smjernica (Siemens)
- Uspostaviti globalni sustav upravljanja usklađenošću koji je temeljen na riziku (Siemens)
- Aktivna primjena ABB Kodeksa ponašanja u projektima te u odnosima s poslovnim partnerima (ABB)
- Doseći nultu stopu incidenata korupcije i mita (Hitachi)
- Doseći nultu stopu administrativnih sankcija za tržišne i natjecateljske postupke (CAF Group)

Upravljanje dobavljačkim lancem:

- Pokriti 85 % opskrbnog volumena s dobavljačima koji su prošli interni audit do kraja 2025. (Andritz)
- Uključiti 100 % dobavljača u dobre prakse vezane uz društvenu i okolišnu odgovornost, etičnost i planiranje rizika (IBM)
- Primjena Kodeksa ponašanja dobavljača u odredbama i uvjetima nabave (ABB)
- Uspostaviti ESG-osigurani dobavljački lanac temeljen na Kodeksu ponašanja (Siemens)
- Staviti snažan fokus na ljudska prava u dobavljačkom lancu kroz tri aspekta: zaštita klime, zaštita na radu i odgovorno rudarstvo minerala (Siemens)
- Primjena kompleksne okolišne i društvene dubinske provjere (ESG radar) u poslovanju s kupcima (Siemens)
- 100 % dobavljača praćenih ili procijenjenih prema CSR i E&C standardima sukladno njihovoj razini rizika (Alstom)
- Obučiti 500 dobavljača o održivosti i društveno odgovornom poslovanju (Alstom)
- Povećanje udjela dobavljača procijenjenih u odnosu na mapiranje rizika (CAF Group)

- Primjena Dobavljačkog kodeksa ponašanja (CAF Group)
- Povećanje udjela poslovnih partnera procijenjenih prema Priručniku za dubinsku provjeru nabave treće strane (CAF Group)

Upravljanje održivošću i ESG izvještavanje:

- Certifikacija sustava upravljanja prema ISO standardima (Craftor, NCC)
- Provesti analizu mehanizama kontrole okoliša (NCC)
- Postizanje najviše ocjene u međunarodnoj klasifikaciji CDP-a (Elecnor)
- Verifikacija putem Aenor Environment CO2 certifikata (Elecnor)
- Postavljanje dugoročnih poticaja temeljenih na ESG kriterijima (Siemens)
- Uspostavljanje poticaja za upravljanje održivošću (ABB)
- Postaviti godišnji program poticaja koji uključuje modifikator za poboljšanje raznolikosti na izvršnim funkcijama
- Povećanje pokrivenosti idućim standardima na razini Grupe: ISO 14001, ISO45001, ISO 9001, ISO TS 22613 (CAF Group)
- Ostvarivanje pokrivenosti svake regije standardom ISO 37001 (Alstom)
- Sastaviti i objaviti Izvješća po državama na vrijeme te na odgovarajući način (CAF Group)
- Ostvariti aktivne partnerske odnose s više skupina dionika (Hitachi)

5. Uključivanje dionika

Kako bi se provjerile i upotpunile materijalne teme provedena je proširena provjera očekivanja internih i vanjskih dionika, kao i njihova percepcija utjecaja pojedinih materijalnih tema. Provjera je provedena

Vanjski dionici Grupe KONČAR:

- Kupci i klijenti
- Poslovni partneri
- Dobavljači
- Financijske institucije
- Dioničari i investitor
- Stručna zajednica i interesna udruženja
- Akademske i obrazovne institucije
- Regulatorna i supervizijska tijela
- Financijski analitičari
- Nevladine organizacije
- Tijela državne uprave
- Mediji
- Korisnici donacija i sponzorstava
- Sindikati
- Lokalna samouprava
- Zajednice

Unutarnji dionici Grupe KONČAR:

- Stručnjaci, članovi radne skupine za održivost
- Uprava Grupe ili povezanih društava
- Razina B-2 i B-3 direktora
- Razina B-1 direktora
- Ostali menadžeri
- Zaposlenici
- Sudionici procesa izvještavanja o održivosti

na razini cijele Grupe KONČAR kako bi se definirala zajednička strateška područja.

Materijalne teme su ona pitanja koja mogu značajno utjecati na dugoročnu održivost poslovanja određenog poduzeća i stvaranje vrijednosti za dionike, uključujući investitore, zaposlenike, kupce, dobavljače i društvo općenito. Utvrđivanje materijalnih tema pomaže organizaciji da usmjeri napore na područja koja su od bitnog značaja za pitanja upravljanja ESG tema i dugoročni uspjeh.

Uključivanje dionika u procjenu materijalnih tema u kontekstu ESG strategije predstavlja ključni korak u usklađivanju poslovanja sa standardima održivosti, a

obuhvaća identifikaciju te rangiranje ključnih tema održivosti za poduzeće. Važnost uključivanja mišljenja dionika ogleda se u raznolikosti perspektiva i interesa koje oni donose što omogućava poduzećima da bolje razumiju očekivanja i prioritete svojih dionika, a

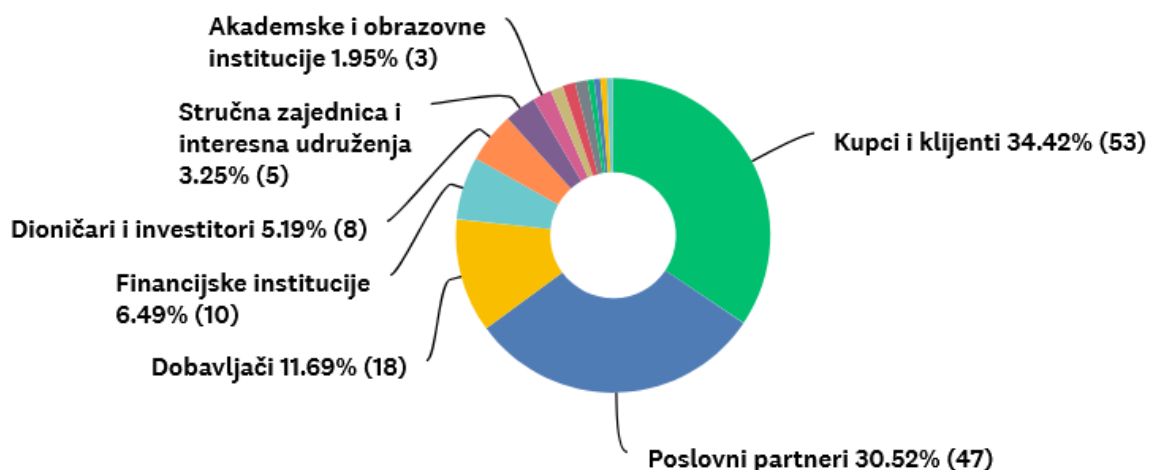
time i prilagode svoje strategije prema stvarnim potrebama zajednice, zaposlenika, investitora, regulatora i drugih relevantnih dionika.

U studenom 2023. godine Grupa KONČAR je provela ispitivanje internih i vanjskih dionika o važnosti pojedinih tema za održivost Grupe. Vodeći se veličinom Grupe i raznolikošću poslovnih aktivnosti, identificirani su brojni vanjski dionici navedeni u tablici.

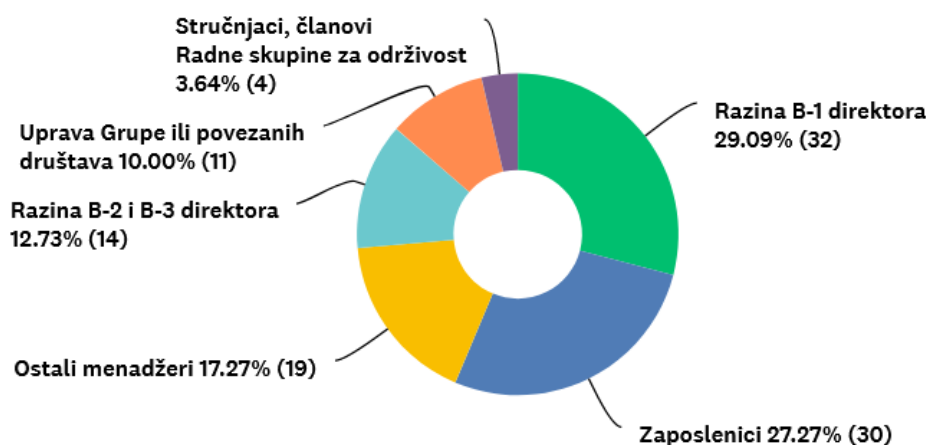
Ključni fokus ispitivanja bio je na utvrđivanju percepcije važnosti materijalnih tema kako za unutarnje tako i za vanjske dionike. Anketa je obuhvatila širok spektar tema, uključujući i materijalne teme specifične za Dalekovod, kako bi se dobila cjelovita slika percepcije važnosti te kako bi se mapirala potencijalna strateška područja za postavljanje ciljeva održivosti.

Uključenje dionika obuhvatilo je 262 ispitanika, od toga 152 vanjska te 110 internih dionika. Ispitanici su na ljestvici od 1-10 ocjenjivali ukupno 37 tema koje su posebice važne za održivost unutar sektora. Teme su bile grupirane u nekoliko segmenata, a to su: upravljanje, dobavljački lanac, proizvod, klijenti/kupci, radna okolina, zajednica te klima i okoliš.

Vanjski dionici (152)



Unutarnji dionici (110)



Prema anketi kao teme od iznimno visoke važnosti (ocjena iznad 8,50) za Grupę KONČAR kao i njezine dionike pokazale su se: kvaliteta i sigurnost proizvoda i usluga; antikorupcija i etično poslovanje; sigurnost i zdravlje zaposlenika; poštivanje ljudskih prava; odgovorni odnosi s klijentima; te transparentnost poslovanja. Dionici Grupe upravo u ovim područjima vide najviše potencijala za ostvarivanje pozitivnog utjecaja, ali i najveću odgovornost Grupe za upravljanje istima i sprječavanje štetnih utjecaja koji mogu iz njih proizaći. Navedeno se tek djelomično poklapa s dubinskom analizom pojave

negativnih utjecaja, gdje se kao utjecaji s mogućim ozbiljnijim posljedicama (ocjena iznad 8,50) za poslovanje pojavljuju i okolišni utjecaji: nesagledavanje okolišnih utjecaja proizvoda; nepouzdanost (i nedostupnost) proizvoda i usluga; neplaćeni prekovremeni rad; nekorištenje energije iz obnovljivih izvora; neučinkovito gospodarenje (opasnim i neopasnim) otpadom.

1.	Kvaliteta i sigurnost proizvoda i usluga	8,77	
2.	Antikorupcija i etično poslovanje	8,76	
3.	Sigurnost i zdravlje zaposlenika	8,71	
4.	Odgovorni odnosi s klijentima	8,65	
5.	Poštivanje ljudskih prava	8,65	
6.	Transparentnost poslovanja	8,55	

	Okoliš
	Društvo
	Upravljanje

Teme od visoke važnosti (ocjena iznad 8,00, te ispod 8,50) za dionike Grupe KONČAR jesu: istraživanje i inovacije; održivi dobavljački lanac; sigurnost, privatnost i zaštita podataka; usredotočenost na kupce; digitalizacija i tehnološka transformacija; profesionalni razvoj; radni uvjeti; transparenta nabava; etičnost i održivost u dobavljačkom lancu; razvoj naprednih i inovativnih proizvoda/usluga; energetska učinkovitost; stvaranje ekonomske i financijske vrijednosti; kultura raznolikosti, uključivosti i jednakih prilika; održivi razvoj i životni ciklus proizvoda/usluga; uključenost i angažiranost zaposlenika; razvoj održive i otporne infrastrukture; gospodarenje otpadom; kružna ekonomija; te održivo korištenje resursa.

7.	Održivi dobavljački lanac	8,49
8.	Istraživanje i inovacije	8,48

9.	Usredotočenost na kupce	8,47
10.	Sigurnost, privatnost i zaštita podataka	8,44
11.	Digitalizacija i tehnološka transformacija	8,42
12.	Profesionalni razvoj	8,38
13.	Transparenta nabava	8,34
14.	Radni uvjeti	8,33
15.	Razvoj naprednih i inovativnih proizvoda/ usluga	8,30
16.	Etičnost i održivost u dobavljačkom lancu	8,27
17.	Energetska učinkovitost	8,26
18.	Stvaranje ekonomske i financijske vrijednosti	8,24
19.	Kultura raznolikosti, uključivosti i jednakih prilika	8,22
20.	Održivi razvoj i životni ciklus proizvoda/usluga	8,19
21.	Uključenost i angažiranost zaposlenika	8,10
22.	Razvoj održive i otporne infrastrukture	8,09
23.	Gospodarenje otpadom i kružna ekonomija	8,06
24.	Održivo korištenje resursa	8,01

Teme od srednje važnosti (ocjena ispod 8,00) jesu: sigurnost i zdravlje dobavljača; zaštita potrošača; razvoj kulture održivosti; uključenost u zajednicu i suradnja; zaštita klime; očuvanje bioraznolikosti i ekosustava; razvoj proizvoda s niskim ugljičnim otiskom; ulaganja u zajednice; dekarbonizacija proizvodnje; otpornost na klimatske promjene; korištenje održivih sirovina u proizvodnji; te nabava sirovina iz održivih izvora. Iako su ove teme ocjenjene kao srednje važne od strane dionika, Grupa smatra da je nekolicina njih (posebice teme vezane uz zaštitu klime i dekarbonizaciju) iznimno važna za prilagođavanje novim međunarodnim standardima te za poticanje zelene tranzicije stoga se na finaliziranoj listi nalaze na višim mjestima nego prema samoj anketi.



36.	Nabava sirovina iz održivih izvora	7,55
37.	Poticanje poštivanja i poboljšanja stanja ekosustava i bioraznolikost u okruženjima u kojima kupci provode svoje aktivnosti	7,42

U konačnici, određeno je **17 tema** na razini Grupe KONČAR unutar kojih su definirana prioritetna područja za postavljanje ciljeva. Unutar, ispod navedenih, materijalnih tema nalaze se i materijalne teme Dalekovoda koje su navedene u Izvješću o poslovanju održivosti Grupe Dalekovod 2022.: materijali i sirovine, potrošnja energije, utjecaj dobavljačkog lanca na okoliš, naši zaposlenici, zaštita zdravlja i sigurnost, utjecaj dobavljačkog lanca na društvo i ljudska prava). Teme upravljanje projektima i rezultati poslovanja nisu izdvojene teme već na njih utječu ESG čimbenici. Finalizirani popis tema potrebno je prioritizirati i usvojiti za nadolazeće izvještajno razdoblje te je preporuka dodano uključenje stručnih dionika u ovaj proces, a putem jedan na jedan razgovora i/ili fokus grupa kako bi se dodatno osigurala zastupljenost svih relevantnih materijalnih tema.

Materijalne teme Grupe KONČAR 2023.	
OKOLIŠ	
1.	Zaštita klime
2.	Dekarbonizacija proizvodnje
3.	Energetska učinkovitost
4.	Razvoj inovativnih proizvoda i usluga
5.	Gospodarenje otpadom i kružna ekonomija
6.	Održivo korištenje resursa
DRUŠTVO	
7.	Sigurnost i zdravlje zaposlenika
8.	Radni uvjeti
9.	Poštivanje ljudskih prava
10.	Kultura raznolikosti i uključivosti
11.	Profesionalni razvoj zaposlenika
12.	Uključenost i angažiranost zaposlenika
13.	Uključenost i ulaganje u zajednice
UPRAVLJANJE	
14.	Transparentnost poslovanja
15.	Antikorupcija i etično poslovanje
16.	Informacijska sigurnost
17.	Održivost u dobavljačkom lancu

Ograničenja:

Valja napomenuti kako niti jedna ispitana tema nije dobila manju ukupnu ocjenu od 7,42 (srednja važnost). To može ukazati na razumijevanje važnosti i međuovisnosti ESG tema, ali i nemogućnost adekvatne procjene od strane dionika. Uz rezultate ankete, analizirane su i materijalne teme konkurentskih poduzeća u sektoru, pomoću čega je bilo moguće osigurati širu sliku prilikom definiranja prioriteta područja za

postavljanje ciljeva i njihove pokazatelje uspješnosti. U fazi izrade ESG strategije nije napravljena konačna procjena prioritizacije materijalnih tema, što je predviđeno uvrstiti u postupku izrade Izvješća o održivosti. S obzirom na to da se u procjeni materijalnosti provodila isključivo materijalnost utjecaja, do kraja 2024. godine potrebno je provesti i procjenu dvostruke materijalnosti, to jest proces dopuniti određivanjem financijske materijalnosti za teme od najvišeg značaja kako bi se moglo u potpunosti udovoljiti ESRS zahtjevima u Izvješću za 2024. godinu. Iako je tema „Kvaliteta i sigurnost proizvoda i usluga“ dobila najveći broj bodova, ona nije uvrštena u popis tema zbog raznovrsnosti usluga i proizvoda na razini Grupe KONČAR, te je upravljanje ovom temom potrebno provoditi na razini društava, što je već slučaj.

6. Dalekovod Strategija održivosti 1.0

U veljači 2024. godine usvojena je prva Strategija održivosti Grupe KONČAR u čijoj su izradi sudjelovali i predstavnici Dalekovoda. Na razini Grupe definirana su prioritetna područja za postavljanje ciljeva, a ciljevi su potom adaptirani za potrebe Dalekovoda, sukladno specifičnostima i ESG zrelosti.

Ovaj pristup osigurava da Dalekovod stane usredotočen na relevantne materijalne teme i unaprjeđuje održive poslovne prakse koje odražavaju specifičnu poziciju unutar KONČAR Grupe.

Kao i na razini Grupe KONČAR, ova Strategija je usmjerena na trogodišnje razdoblje kako bi se u što kraćem roku identificirali i poboljšali interni procesi koji će omogućiti sustavnu integraciju ESG čimbenika u poslovanje društva. Na kraju ovog razdoblja Grupa KONČAR i društva će se u potpunosti uskladiti sa zahtjevima tržišta te će biti spremni definirati dugoročne ciljeve održivosti te precizirati i kvantificirati one ciljeve za koje u ovom trenutku nisu postojali mjerljivi podaci i/ili praćenje tih podataka nije bilo usklađeno/standardizirano.

Izrada strategije pokrenuta je u trećem kvartalu 2023. godine, a pojedine mjere i aktivnosti započele su s provedbom i prije konačnog usvajanja same Strategije.

Povećanje potražnje za održivim rješenjima rezultira brojnim prednostima i prilikama za Dalekovod, no svakako i izazovima koji su adresirani ovom strategijom - od dekarbonizacije proizvodnje, učinkovitijeg korištenja materijala i upravljanja otpadom, do sigurne, zdrave i inkluzivne radne okoline te privlačenja i zadržavanja radne snage i etičnog upravljanja.

Donošenje strategije održivosti nužna je nadogradnja već postojećim mehanizmima za praćenje i upravljanje rizicima i prilikama čime će se osigurati integracija održivosti u poslovne procese Dalekovoda, usklađivanje s regulatornim zahtjevima kao i zahtjevima dionika.

Adekvatno upravljanje ESG rizicima i pitanjima održivosti koja su od strateške važnosti za poslovanje Dalekovoda, znatno umanjuje vjerojatnost štetnih utjecaja na reputaciju, doprinoseći dugoročnoj održivosti poslovanja, stvaranju povjerenja među dionicima i promicanju pozitivne percepcije poduzeća u širem društvenom kontekstu. Ovakav pristup ne samo da pomaže u izbjegavanju negativnih posljedica koje mogu proizaći iz neodgovornih praksi, već i jača integritet tvrtke, što je ključno u današnjem zahtjevnom i nepredvidivom poslovnom i društvenom okruženju.

7. Ciljevi Strategije održivosti Dalekovoda 2024.-2026.

Prva strategija održivosti Dalekovoda razvijena u skladu s 8 prioritetnih područja Grupe KONČAR – dva za okoliš, četiri za društvo i dva za upravljanje. Područja pokrivaju teme dekarbonizacije proizvodnje, učinkovitog korištenja resursa, kružnog gospodarstva, zdravlja, sigurnosti i razvoja zaposlenika, raznolikosti i jednakih mogućnosti, privlačenja i razvoja mladih, ulaganja u kvalitetu života lokalnih zajednica te etičnog i odgovornog upravljanja koje se odnosi na vlastito poslovanje, ali i dobavljački lanac. Unutar tih područja postavljeno je **9 strateških ciljeva**, uz pripadajuće podciljeve i njihove pokazatelje uspješnosti.

OKOLIŠ (E)

Više od sedam desetljeća gradimo temelje održive budućnosti širom svijeta. Naša je kvaliteta prepoznata u više od 80 zemalja, a sustavni

pristup zaštiti okoliša i društvenoj odgovornosti ugrađeni su u svaki naš proizvod.

Posvećeni smo inovacijama koje su ključne za smanjenje našeg utjecaja na klimatske promjene te uspješno provođenje zelene tranzicije na globalnoj razini. Kroz stalna ulaganja u poboljšanje energetske učinkovitosti naših proizvoda, te korištenjem električne energije iz obnovljivih izvora, aktivno doprinosimo ublažavanju klimatskih promjena. Naša predanost zaštiti klime uključuje razvoj sveobuhvatnog plana za klimatsku tranziciju utemeljenog na znanstvenim spoznajama, čime ćemo omogućiti transformaciju našeg poslovanja i prijelaz prema neto-nula emisijama do 2050.

Uz omogućavanje budućnosti bez emisija, predani smo odgovornom korištenju resursa u proizvodnji i ambalažnim materijalima te učinkovitim upravljanju otpadom, čime doprinosimo očuvanju prirodnih resursa i promicanju kružne ekonomije. Vlastitim primjerom pokazujemo kako se može graditi prosperitetan poslovni model uz istovremeno poštivanje i zaštitu okoliša.

PRIORITETNO PODRUČJE: BUDĆNOST BEZ EMISIJA		
Pokrivene materijalne teme:	Zaštita klime; Dekarbonizacija proizvodnje; Energetska učinkovitost; Razvoj inovativnih proizvoda i usluga	
Strateški cilj 1:		
SMANJENJE EMISIJA IZ OPSEGA 1 I 2, UZ PODRŠKU NET-ZERO TRANZICIJI		
PODCILJ		POKAZATELJ
1.1.	Do 2026. razviti klimatski tranzicijski plan s projekcijom za 2030. i 2050.	Razvijen i usvojen klimatski tranzicijski plan;


1.2.	Povećanje energetske učinkovitosti za 35 % do 2026., u odnosu na 2019. godinu	Potrošnja energije u odnosu na prihode (MWh/mil EUR);
1.3.	Na godišnjoj razini osigurati 100 % električne energije iz obnovljivih izvora	OIE dio u ukupnoj potrošnji električne energije (%);

Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)



Preporuke

- Započeti pripreme za izračun emisija iz Opsega 3 u što kraćem roku;
- Započeti sve radnje potrebne za razvijanje i donošenje klimatskog tranzicijskog plana (plan za upravljanje emisijama) kao preduvjeta za definiranje svih potrebnih aktivnosti i ulaganja kojima će biti moguće osigurati izvršenje cilja;
- U sklopu klimatskog tranzicijskog plana bit će potrebno izraditi *offset plan* za emisije koje neće biti moguće smanjiti – zbog velike promjene i potražnje za *offsetima*, preporuka je aktivno pratiti promjene na tržištu te istražiti mogućnosti „rezerviranja“ dobrovoljnih *offseta* visoke kvalitete (*high quality offsets*);
- Razmotriti pristupanje Science Based Targets inicijativi (SBTi) za postavljanje znanstveno utemeljenih klimatskih ciljeva; Pismo o obvezi moguće je dostaviti inicijativi početkom 2025. godine, nakon čega poduzeća imaju 24 mjeseca za postavljanje ciljeva (uskladiti s donošenjem klimatskog tranzicijskog plana);
- Redovito pratiti trendove u izračunu izbjegnutih emisija (Opseg 4) te započeti s njihovim izračunom i izvještavanjem;
- Donošenjem klimatskog tranzicijskog plana ažurirati i objaviti klimatske ciljeve za 2030. i 2050.

PRIORITETNO PODRUČJE: KRUŽNO GOSPODARSTVO		
Pokrivene materijalne teme:	Gospodarenje otpadom i kružna ekonomija; Održivo korištenje resursa;	
Strateški cilj 2:		
SMANJITI NASTANAK OTPADA TE ODGOVORNO KORISTITI AMBALAŽNE MATERIJALE		
PODCILJ		POKAZATELJ
2.1.	80 % otpada iz proizvodnje zbrinuto svim metodama osim odlaganja, u odnosu na 2019. godinu	t preusmjerenog otpada;
		% preusmjerenog otpada u odnosu na ukupan otpad;
2.2.	Povećanje korištenja drva i kartona iz obnovljivih izvora do 2026.	t certificiranog drva i kartona (npr. FSC);
		% kartona s certifikatom;
Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)		
		
Preporuke		
<ul style="list-style-type: none"> • Mapirati izvore nastanka otpada u operacijama te razviti plan smanjenja komunalnog otpada; • Redovito educirati zaposlenike o kružnoj ekonomiji, upravljanju resursima i otpadom; • S dobavljačima mapirati izvor drva i kartona te dobavljače koji mogu osigurati iste iz održivih izvora; • U natječaje za dobavljače unijeti pitanja koja se odnose na ambalažu – udio recikliranih materijala; • Mapirati izvore strateških materijala te kontinuirano pratiti mogućnosti povećanja udjela recikliranih materijala; • Na početku druge godine provedbe, kvantificirati ciljeve koje nije bilo moguće kvantificirati prilikom razvijanja strategije. 		

DRUŠTVO (S)

Iako prolazimo kroz brojne promjene, naše vrijednosti ostaju trajne. Jedna od tih konstanti je odgovornost prema našim ljudima i zajednici, što je ključno za naš poslovni uspjeh te izgradnju pravednijeg i otpornijeg društva.

Posebnu pažnju posvećujemo zdravlju i sigurnosti naših zaposlenika, potičemo njihov osobni i profesionalni razvoj te gradimo radno okruženje koje promiče jednakost prilika. Aktivno radimo na povećanju zapošljavanja osoba s invaliditetom, unaprjeđujemo uvjeta za sve roditelje te svjesni važnosti rodne ravnopravnosti, povećavamo zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama. Pružamo posebnu podršku stranim radnicima u integraciji i podržavamo naše zaposlenike koji rade na međunarodnim tržištima.


Stalno usavršavanje znanja i vještina te prilagodba potrebama i ciljevima svakog zaposlenika, temelj su dugoročne održivosti. Bez kvalitetnih ljudi, nema ni uspješnih tvrtki. Ulažemo u razvoj leaderskih vještina naših menadžera kako bi mogli inspirirati i voditi svoje timove prema zajedničkim ciljevima. Potičemo suradnju i dijeljenje znanja i iskustava među zaposlenicima.

U suradnji s akademskom zajednicom aktivno potičemo mlade, nagrađujemo izvrsnost među studentima i učenicima te pružamo stručne prakse. Posebno razvijamo korporativno volontiranje među našim zaposlenicima kako bismo zajedničkim snagama doprinijeli dobrobiti lokalnih zajednica.

PRIORITETNO PODRUČJE: ZDRAVLJE I SIGURNOST

Pokrivene materijalne teme:	Sigurnost i zdravlje zaposlenika; Radni uvjeti; Poštivanje ljudskih prava
-----------------------------	---

Strateški cilj 3:

OSIGURATI ZDRAVO I SIGURNO RADNO OKRUŽENJE ZA SVE ZAPOSLENIKE		
PODCILJ		POKAZATELJ
3.1.	Postotak izgubljenih radnih sati zbog ozljeda na radu <1.5% do kraja 2026.	% izgubljenih radnih sati;
3.2.	Omogućiti pravo na dodatno zdravstveno osiguranje za sve zaposlenike	% zaposlenika obuhvaćenih dodatnim zdravstvenim osiguranjem;
3.3.	50% zaposlenika uključeno u edukacije prevencije stresa i promicanja važnosti mentalnog zdravlja	Broj zaposlenika uključenih u edukacije o prevenciji stresa i važnosti mentalnog zdravlja;
Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)		
		
Preporuke		
<ul style="list-style-type: none"> • Za potrebe kreiranja edukacija o prevenciji stresa izraditi i provesti istraživanje među zaposlenicima kako bi se identificirale glavne teme; • Izraditi investicijske planove za obnovu infrastrukture na lokacijama gdje su instalacije, odvodnja, izolacija i drugo ispod standarda – po potrebi ukupna ulaganja komunicirati kroz godišnje izvještaje. 		
PRIORITETNO PODRUČJE: RAZVOJ I ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIKA		
Pokrivene materijalne teme:	Kultura raznolikosti i uključivosti; Poštivanje ljudskih prava; Radni uvjeti; Profesionalni razvoj zaposlenika; Uključenost i angažiranost zaposlenika	

Strateški cilj 4:		
PROMICANJE UKLJUČIVOSTI, RAZNOLIKOSTI I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI		
PODCILJ		POKAZATELJ
4.1.	25% žena na upravljačkim pozicijama do 2026.	Usvojene politike i akcijski plan;
		Uspostaviti pravedne i transparentne postupke odabira i imenovanja;
		% žena na upravljačkim pozicijama
4.2.	Povećanje zapošljavanja osoba s invaliditetom te poticanje inkluzivne radne okoline	Broj zaposlenih OSI (povećanje u odnosu na 2023.);
		Suradnja s pravnim osobama koje zapošljavaju OSI;
		Broj zaposlenika koji sudjeluju u edukaciji na temu uključivosti i raznolikosti u okviru edukacije o održivosti;
		Usvojene politike i akcijski plan;
		Zadovoljstvo osoba s invaliditetom;
4.3.	Pružanje podrške roditeljima do 15-te godine starosti djeteta	Razvijen pravilnik i akcijski plan;
4.4.	Pružanje podrške stranim radnicima za lakšu integraciju te	Razvijen pravilnik i akcijski plan

	podrške domaćim radnicima za integraciju na stranim tržištima	Razvijen <i>onboarding</i> za strane radnike;
		Postotak zaposlenih stranih radnika koji su prošli <i>onboarding</i> (cilj: 100%);
		Zadovoljstvo stranih radnika <i>onboarding</i> procesom; Zadovoljstvo domaćih radnika podrškom integraciji na stranom tržištu

Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)



Preporuke

- Usvojiti Politiku raznolikosti, uključivosti i jednakih prilika te akcijski plan te njime definirati sve potrebne mjere kao i pokazatelje kojima će poduzeće razvijati organizacijsku kulturu razumijevanja, prihvaćanja i poštivanja raznolikosti, uključivosti i jednakih prilika, kao i mjeriti uspješnost u tom području;
- U izradu Politika i Akcijskog plana uključiti zaposlenike, a posebno osobe u nepovoljnom položaju – npr. osobe s invaliditetom, manjine, strane radnike i druge (istražiti mišljenja, potrebe, prepreke);
- Provesti postupak dubinskog snimanja utjecaja na ljudska prava u skladu sa zahtjevima CSRD Direktive;

- Do kraja strateškog razdoblja stvoriti sve preduvjete kako bi se uskladili sa zahtjevima EU i [Direktive o poboljšanju rodne ravnopravnosti](#)
- Pristupiti potpisivanju Načela osnaživanja žena UN-a ([Women's Empowerment Principles - WEPs](#)), zajedničkoj inicijativi UN Womena i UN Global Compacta, za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena na radnom mjestu, tržištu i zajednici; Temelje se na međunarodnim standardima rada i ljudskih prava te svijesti da poduzeća imaju udjela i odgovornosti za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena;
- Kod *onboardinga* za strance provesti interno istraživanje o potrebama; Razmisliti o uvođenju *expat buddy-ja* tj. programa kojim će zaposlenici na dobrovoljnoj osnovi pomagati u prvim mjesecima snalaženja u Dalekovodu;
- Za svaku od mjera koje uključuju osobe u nepovoljnom položaju, preporuka je te ciljane skupine uključiti u samo osmišljavanje mjera/programa;
- Identificirati zaposlenice koje su potencijalne nasljednice ili kandidatkinje za ključne menadžerske pozicije;
- Razviti program napredovanja za žene na upravljačke/inženjerske/visoko stručne pozicije;
- Pokrenuti sve potrebne radnje kako bi se osigurala veća zastupljenost žena u Upravi već u idućem mandatu/izboru;
- Raditi na ukidanju rodnog jaza u plaćama;
- Kontinuirano raditi na otvorenoj komunikaciji te edukaciji/podizanju svijesti zaposlenika o temama uključivosti, raznolikosti i jednakih mogućnosti (može biti dobro područje za *employer branding* aktivnosti);
- Ispitivati zadovoljstvo zaposlenika koji koriste mjere podrške pri povratku s rodiljnog i/ili roditeljskog dopusta;

- Na početku druge godine provedbe, kvantificirati ciljeve koje nije bilo moguće kvantificirati prilikom razvijanja strategije;

Strateški cilj 5:

OMOGUĆITI ZAPOSLENICIMA PROFESIONALNI RAZVOJ I RAST

PODCILJ		POKAZATELJ
5.1.	Osigurati <i>onboarding</i> novozaposlenih, uz kontinuirano unaprjeđenje procesa	% novozaposlenih obuhvaćenih <i>onboardingom</i> (cilj \geq od prethodne godine); Zadovoljstvo <i>onboarding</i> procesom > 4 ;
5.2.	Osnivanje i otvaranje trening centra za montere do 2026. godine	Osnovan i utemeljen trening centar za montere;
5.3.	Povećati prosječan broj sati edukacije po zaposleniku godišnje za 30%	Prosječan broj sati edukacije po zaposleniku godišnje;
5.4.	Izrada individualnih razvojnih planova za 100% ključnih pozicija	% uključenih ciljanih zaposlenika;
5.5.	Razvoj liderskih vještina i kompetencija za sve menadžere	Broj obuhvaćenih menadžera;
5.6.	Poticanje dijeljenja znanja, vještina i iskustava	Razvijen katalog projektnog znanja dostupan svim zaposlenicima;

Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)



Preporuke

- Osim ispitivanja zadovoljstva *onboarding* procesom, prilikom zapošljavanja novih zaposlenika provesti ispitivanje o izazovima kroz prvih mjesec dana u Dalekovodu, čime će se dobiti vrijedni uvidi korisni za poboljšanje samog procesa;
- Razviti edukacije za žene za brže napredovanje na menadžerske pozicije;
- Razviti sustav mentorstva na razini Društava, kao i edukacije za razvijanje mentorskih vještina;
- Identificirati zaposlenike koji su potencijalni nasljednici na ključnim menadžerskim pozicijama;
- Redovito mjeriti zadovoljstvo edukacijama za osobni i profesionalni rast;
- Razviti internu bazu znanja – projektni *lessons learned*;
- Razviti aktivnosti za poticanje kulture sudjelovanja;
- Na početku druge godine provedbe, kvantificirati ciljeve koje nije bilo moguće kvantificirati prilikom razvijanja strategije;


PRIORITETNO PODRUČJE: MLADI U FOKUSU



Pokrivene materijalne teme:	Profesionalni razvoj zaposlenika; Uključenost i angažiranost zaposlenika; Uključenost u zajednicu i suradnja
-----------------------------	--

Strateški cilj 6:

PRIVLAČENJE MLADIH I POTICANJE SURADNJE S OBRAZOVNIM INSTITUCIJAMA

PODCILJ		POKAZATELJ
6.1.	Osigurati studentske i učeničke prakse	Broj obuhvaćenih studenata / učenika;
		Pravilnik za učeničke i studentske prakse;

6.2.	Kontinuirana suradnja s fakultetima tehničkih struka	Broj pripremljenih kolegija koji su ponuđeni visokoškolskim ustanovama;
6.3.	Osigurati učeničke i studentske stipendije	Pravilnik o dodjeli stipendija;
		Broj dodijeljenih stipendija;
Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)		
		
Preporuke		
<ul style="list-style-type: none"> • Razviti unutarnje smjernice za zaštitu mladih radnika i radnika učenika (prakse); • Razviti proces identifikacije, sprječavanja i ublažavanja rizika koji prate korištenje učenika kao radnika, uključujući učenike iz strukovnih škola; • Pravilnikom o dodjeli stipendija poticati dodjelu stipendija za studentice; • Redovito ispitivati potrebe mladih koji sudjeluju u učeničkim i studentskim praksama; • Pravilnikom o dodjeli stipendija predvidjeti sudjelovanje stipendista u aktivnostima Dalekovoda (npr. <i>shadowing</i>, prezentacija projekata i sl.) te njihovo moguće zapošljavanje; • Na početku druge godine provedbe, kvantificirati ciljeve koje nije bilo moguće kvantificirati prilikom razvijanja strategije; 		
PRIORITETNO PODRUČJE: RAZVOJ LOKALNE ZAJEDNICE		
Pokrivene materijalne teme:	Uključenost u zajednicu i suradnja; Ulaganje u zajednicu; Uključenost i angažiranost zaposlenika;	
Strateški cilj 7:		

POTICATI UKLJUČENOST U RAZVOJ LOKALNIH ZAJEDNICA		
PODCILJ		POKAZATELJ
7.1.	Osnažiti korporativno volontiranje	Izrada Pravilnika za korporativno volontiranje;
		Broj uključenih zaposlenika u volonterske akcije;
		Broj volonterskih sati;
Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)		
 		
Preporuke		
<ul style="list-style-type: none"> • Uključiti zaposlenike u izradu Pravilnika o korporativnom volontiranju; • Razviti plan motiviranja i uključivanja zaposlenika npr. osigurati slobodan dan za akcije korporativnog volontiranja – ukoliko se akcija organizira vikendom; • Uzeti u obzir razvoj pravilnika za donacije i sponzorstava koji će se implementirati u idućem strateškom razdoblju; • Na početku druge godine provedbe, kvantificirati ciljeve koje nije bilo moguće kvantificirati prilikom razvijanja strategije; 		

UPRAVLJANJE (G)

Naša vizija ide dalje od ispunjavanja zakonskih obveza. Održivost je temeljna vrijednost koja nas inspirira, stoga neprestano radimo na nadogradnji naših upravljačkih mehanizama kako bismo uključili ESG rizike i prilike u svaki segment našeg poslovanja. No naša ambicija ne staje samo na tome. Želimo potaknuti odgovornost u cijelom lancu vrijednosti.

Veliku pažnju posvećujemo osnaživanju našeg upravljačkog ESG tima te kontinuirano ulažemo u razvoj znanja unutar Dalekovoda. Na taj način osiguravamo da naši menadžeri i zaposlenici steknu potrebne vještine za uspješnu integraciju održivosti u svakodnevno poslovanje, provedbu strategije održivosti, ali i provedbu zelene tranzicije.

<p>PRIORITETNO PODRUČJE: ODGOVORNO Nastavljamo raditi na podizanju standarda održivosti, što će nas učiniti još konkurentnijima na tržištu. Ova posvećenost odražava našu trajnu predanost odgovornom poslovanju i pozitivnom utjecaju na okoliš i zajednicu u kojoj djelujemo</p> <p>TRANSPARENTNO UPRAVLJANJE</p>		
Pokrivene materijalne teme:		Transparentnost poslovanja; Antikorupcija i etično poslovanje;
Strateški cilj 8:		
OSIGURATI ODGOVORNO I ETIČNO UPRAVLJANJE TE INTEGRACIJU ODRŽIVOSTI U POSLOVANJE		
PODCILJ		POKAZATELJ
8.1.	Ugradnja ESG kriterija u procjene rizika i planove upravljanja rizicima do 2025. godine	Ažurirana politika upravljanja rizicima;
8.2.	Kreirati ESG upravljačku arhitekturu do kraja 2024.	Uspostavljeno ESG upravljačko tijelo i godišnji plan rada;
8.3.	Ugradnja ESG kriterija u menadžerske KPI-jeve	% menadžera s ugrađenim ESG KPI-jevima;

8.4.	Obavezna kontinuirana edukacija Uprave o ESG temama	Broj provedenih edukacija (min. 1 godišnje);
8.5.	Osigurati ESG edukaciju za sve zaposlenike	% obuhvaćenih zaposlenika;
		% uključenih menadžera (cilj: 50% menadžera ili 100% novoimenovanih menadžera);

8.6.	Nulta stopa tolerancije za mito i korupciju	% ciljanih zaposlenika obuhvaćeno edukacijom o antikorupciji; (ciljani zaposlenici = 15% zaposlenika koji spadaju i najizloženije skupine)
8.7.	Poboljšati informacijsku sigurnost	% ciljanih zaposlenika obuhvaćeno edukacijom o informacijskoj sigurnosti; (ciljani zaposlenici = svi zaposlenici koji imaju e-mail)
8.8.	Pristupiti ocjenjivanju te kontinuirano poboljšavati ESG rejting	Pristupiti HRIO s izvještajnim razdobljem za 2024.

Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)



Preporuke

- Kreiranje ESG upravljačke arhitekture treba biti prvi korak u provedbi ove strategije;
- Jasno definirati odgovorne sektore/osobe te po potrebi formirati pod-timove za prioritete (npr. tim za klimatsku tranziciju);
- Detaljno provjeriti ključne dokumente Dalekovoda te u njih ugraditi odredbe koje se odnose na održivost i ESG kriterije, a potrebni su za provedbu ciljeva strategije;
- Donijeti politike koje nedostaju te ažurirati postojeće, prema potrebi;
- Razmotriti mogućnost usvajanja politike za zaštitu djece kojima će se uspostaviti nulta tolerancija na bilo koju vrstu

nasilja, izrabljivanja ili zlostavljanja djece. Ovu odredbu o nultoj toleranciji uključiti i u sve druge relevantne politike/dokumente poduzeća (izvor: UNICEF);


- Investirati vrijeme i resurse u interne ESG timove;
- Dovršiti prioritizaciju materijalnih tema za potrebe izvještavanja za 2023. te pokrenuti proces izrade dvostruke materijalnosti za izvještaj 2024.
- ESG edukacija: razviti module koji će uključiti teme pokrivena strategijom s posebnim naglaskom na zaštitu klime i okoliša, ljudska prava, prava djece, uključivost i jednakost prilika, antikorupciju te informacijsku sigurnost;
- Sukladno zahtjevima mnogih ESG rejtinga, razviti edukacije o Kodeksu poslovnog ponašanja;
- Ciljati prema ESG edukaciji koja će biti kontinuirana te raspodijeljena tokom cijele godine (npr. kampanje u sklopu internih kanala komunikacije);
- Ispitati povjerenje zaposlenika u mehanizme zaštite dostojanstva;
- ESG rating: Sukladno posljednjem [Rate the raters \(2023\)](#) izvještaju, gotovo 100% investitora se koristi ESG rejtinzima prilikom donošenja investicijskih odluka; CDP je najbolje ocjenjen od strane poduzeća i investitora, po njegovoj kvaliteti i korisnosti, a isti rating je i najzastupljeniji kod analiziran KONČAREVE konkurencije, uz EcoVadis i Sustainalitics. Preporuka je ispuniti upitnike za CDP te odabrati još jedan između EcoVadisa i Sustainaliticsa; Kontinuirano pratiti te pristupati i domaćim rejtinzima (HRIO, HGK);
- Na početku druge godine provedbe, kvantificirati ciljeve koje nije bilo moguće kvantificirati prilikom razvijanja strategije;

PRIORITETNO PODRUČJE: ODGOVORNI DOBAVLJAČKI LANAC

MATERIJALNE
TEME:

Transparentnost poslovanja; Antikorupcija i etično poslovanje; Održivi dobavljački lanac

Strateški cilj 9:

OSIGURATI ODGOVORNOST U DOBAVLJAČKOM LANCU I POSTUPANJE U SKLADU S VRIJEDNOSTIMA DALEKOVODA		
PODCILJ		POKAZATELJ
9.1.	100 % strateških dobavljača provjereno za ESG rizike	% strateških dobavljača obuhvaćeno ESG upitnikom;
		Razvijena <i>feedback</i> procedura za rizične dobavljače;
9.2.	100% dobavljača upoznato s Kodeksom postupanja za dobavljače	% dobavljača koji su upoznati s Kodeksom postupanja za dobavljače;
Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDGs)		
		
Preporuke		
<ul style="list-style-type: none"> • Razviti proceduru za interni rejting dobavljača te <i>feedback</i> proceduru za one rizične; • Kontinuirano promišljati o mogućim zajedničkim projektima s dobavljačima (ESG trend se pomiče u smjeru suradnji na zajedničkom rješavanju problema tj. neće biti dovoljno provoditi upitnike i razvijati Kodekse za dobavljače); • Na početku druge godine provedbe, kvantificirati ciljeve koje nije bilo moguće kvantificirati prilikom razvijanja strategije; 		

8. Doprinos ciljevima održivog razvoja UN-a

U sklopu Izvještaja o održivosti 2022. Grupa Dalekovod je identificirala doprinos ukupno 6 ciljeva i podciljeva: **SDG 7, 8, 11, 12, 13 i 16**. Izradom strategije održivosti napravljen je dodatni iskorak te su identificirani i doprinosi ciljevima **SDG 3, 4, 5, 9, 10 i 17**. Niže su navedeni specifični doprinosi te je prikazana korelacija ciljeva ESG strategije s podciljevima (targetima) Ciljeva održivog razvoja.




- Prikaz obuhvaćenih ciljeva i razina doprinosa



OKOLIŠ


CILJ 1: SMANJENJE EMISIJA IZ OPSEGA 1 I 2, UZ ZAPOČETU NET-ZERO TRANZICIJU

<p>SDG 7 PRISTUPAČNA I ČISTA ENERGIJA</p> 	<p>7.1. Proizvodi i usluge Dalekovoda omogućavaju energetska tranziciju i brži prelazak na obnovljive izvore energije;</p> <p>7.2. Svojim proizvodima, opremom i projektima Dalekovod indirektno povećava udio obnovljivih izvora energije, te omogućava (1) proizvodnju električne energije iz obnovljivih izvora, (2) prijenos i distribuciju električne energije, (3) modernizaciju i povećanje kapaciteta za prihvatanje sve većeg broja obnovljivih izvora energije. Također, Dalekovod ulaže u (4) proizvodnju vlastite električne energije iz obnovljivih izvora;</p> <p>7.3. Dalekovod povećava energetska učinkovitost u svojim operacijama te svojim proizvodima i uslugama povećava energetska učinkovitost kupaca;</p>
<p>SDG 9 INDUSTRIJA, INOVAČIJE I INFRASTRUKTURA</p> 	<p>9.2. Dalekovod podržava industrijski razvoj te omogućava i potiče industrijsku transformaciju s naglaskom na održivost pružanjem usluga u projektiranju, proizvodnji i izgradnji elektroenergetske, telekomunikacijske, željezničke, cestovne infrastrukture te građevine;</p> <p>9.4. Dalekovod doprinosi povećanju otpornosti svojih kupaca kroz implementaciju naprednih rješenja koja osiguravaju učinkovitije korištenje resursa, čime smanjuje ranjivost industrijskih sektora na globalne rizike;</p> <p>9.5. Dalekovod aktivno ulaže u istraživanje i razvoj kako bi unaprijedila svoje proizvodne procese, tehnologije i proizvode;</p>

<p>SDG 13 ODGOVOR NA KLIMATSKE PROMJENE</p> 	<p>13.2. Brigu o zaštiti klime tj. mjere za smanjenje emisija stakleničkih plinova Dalekovod uključuje u svoje politike i procese; jedan od ciljeva ESG strategije je donošenje klimatskog tranzicijskog plana koji će osim kratkoročnih uključiti srednjoročne i dugoročne ciljeve;</p>
---	--



CILJ 2: SMANJITI NASTANAK OTPADA TE ODGOVORNO KORISTITI AMBALAŽNE MATERIJALE

<p>SDG 11 ODRŽIVI GRADOVI I ZAJEDNICE</p> 	<p>11.6. Dalekovod u svojoj proizvodnji unaprjeđuje prakse sprječavanja nastanka otpada i njegovog odvajanja; Uz edukaciju svojih zaposlenika o učinkovitom korištenju resursa, kroz ESG upitnik za dobavljače ispituje prakse u svom dobavljačkom lancu;</p>
<p>SDG 12 ODGOVORNA POTROŠNJA I PROIZVODNJA</p> 	<p>12.2. Dalekovod unaprjeđuje prakse povećanja udjela recikliranih materijala u ambalažama, kao i materijala iz obnovljivih izvora;</p> <p>12.5. Dalekovod u svojoj proizvodnji unaprjeđuje prakse sprječavanja nastanka otpada i njegovog odvajanja; Uz edukaciju svojih zaposlenika o učinkovitom korištenju resursa, kroz ESG upitnik za dobavljače ispituje prakse u svom dobavljačkom lancu;</p> <p>12.6. Dalekovod objavljuje svoje godišnje izvješće o održivosti pridržavajući se svih zakonskih propisa i standarda; Izvješća obuhvaćaju objave o svim relevantnim i materijalnim ESG aspektima;</p> <p>12.8. Dalekovod sudjeluje u dijeljenju znanja i primjera dobre industrijske prakse s ciljem jačanja svijesti i edukacije dionika i zajednica o održivim praksama; Posebnu pažnju Dalekovod</p>


	pridaje suradnji sa srednjoškolskim i visokoobrazovnim institucijama;
SDG 17 PARTNERSTVOM DO CILJEVA 	17.16. Dalekovod promiče razvoj ekološki prihvatljivih tehnologija i rješenja te surađuje s mrežom savjetnika, stručnjaka, tvrtki, fakulteta, instituta te podizvođača u izgradnji i montaži;



DRUŠTVO


CILJ 3: OSIGURATI ZDRAVO I SIGURNO RADNO OKRUŽENJE ZA SVE ZAPOSLENIKE

SDG 3 ZDRAVLJE I BLAGOSTANJE 	3.8. Zdravlje i sigurnost zaposlenika jedan je od najviših prioriteta Dalekovoda. Uz sustavno upravljanje tim aspektom, Dalekovod svim svojim zaposlenicima pruža i mogućnost dodatnog zdravstvenog osiguranja;
SDG 8 DOSTOJANSTVEN RAD I GOSPODARSKI RAST 	8.8. Dalekovod svojim zaposlenicima osigurava zdrave i sigurne radne uvjete, ulaže u zdravstvenu preventivu te podržava razvoj svijesti i brige o tjelesnom i mentalnom zdravlju;



CILJ 4: PROMICANJE UKLJUČIVOSTI, RAZNOLIKOSTI I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI


SDG 3 ZDRAVLJE I DOBROBIT 	3.8. Dalekovod neprekidno unaprjeđuje i razvija programe dobrobiti, a posebnu pozornost posvećuje roditeljima, za što lakše usklađivanje poslovnih i obiteljskih obaveza;
--	---

<p>SDG 5 RAVNOPRAVNOST SPOLOVA</p> 	<p>5.1. Dalekovod vodi računa o osiguranju rodne ravnopravnosti na radnom mjestu primjenom jednakih prilika za žene i muškarce te vodi računa o ravnopravnoj zastupljenosti i uravnoteženju uvjeta;</p>
<p>SDG 8 DOSTOJANSTVEN RAD I GOSPODARSKI RAST</p> 	<p>5.5. Dalekovod nastoji povećati broj žena na upravljačkim pozicijama, kao i njihovo osnaživanje, kako bi osigurao ravnopravno i učinkovito sudjelovanje žena u svome poslovanju;</p>
	<p>8.5. Dalekovod potiče napredovanje žena te nastoji povećati zapošljavanje osoba s invaliditetom, kroz promociju inkluzivne radne okoline, povećanjem broja zaposlenih osoba s invaliditetom te suradnjom s dobavljačima koji zapošljavaju osobe s invaliditetom;</p>
	<p>8.7. Dalekovod isplaćuje plaću koja omogućuje obiteljima dostojan život bez potrebe dječjeg rada. Dalekovodima nultu stopu tolerancije na dječji rad tj. zapošljavanje ispod minimalne zakonske dobi, što će dodatno ojačati/integrirati u svojim politikama te kroz suradnju s relevantnim međunarodnim udrugama;</p>
	<p>8.8. Dalekovod kontinuirano poboljšava <i>onboarding</i> programe za potrebe uključivanja novih radnika u radnu okolinu te povećava broj obuhvaćenih radnika; Nastojat će povećati i ocjenu zadovoljstva ovim procesom te razviti i zaseban <i>onboarding</i> program za potrebe uključivanja stranih radnika u radnu okolinu;</p>
<p>SDG 10</p>	<p>10.3. Dalekovod se protivi bilo kakvoj vrsti diskriminacije ili nasilja te razvija radnu okolinu koja svima pruža jednake prilike za profesionalni i osobni</p>



<p>SMANJENJE NEJEDNAKOSTI</p> 	<p>rast i razvoj; Dalekovod dodatnu pozornost pridaje integraciji novozaposlenih (uključujući poseban program za strane radnike), povećanju broja žena na vodećim i visokostručnim pozicijama, prilagodbi osobama s invaliditetom i podršci roditeljima do 15-te godine starosti djeteta;</p>
--	---

CILJ 5: OMOGUĆITI ZAPOSLENICIMA PROFESIONALNI RAZVOJ I RAST

<p>SDG 4</p> <p>KVALITETNO OBRAZOVANJE</p> 	<p>4.4. Dalekovod nastoji svim svojim zaposlenicima pružati mogućnosti za razvoj, napredovanje i ostvarivanje njihovih potencijala. Dalekovod nastoji povećati prosječan broj sati edukacija po zaposleniku, povećati broj edukacija na menadžerskim pozicijama radi razvoja liderskih vještina, te razviti interne razvojne planove za ključne pozicije; Učeničkim i studentskim praksama Dalekovod priprema mlade za ulazak na tržište rada;</p>
<p>SDG 8</p> <p>DOSTOJANSTVEN RAD I GOSPODARSKI RAST</p> 	<p>8.2. Dalekovod kontinuirano inovira kroz svoje djelatnosti, te dodatno potiče kulturu sudjelovanja među svojim zaposlenicima, čime podupire višu razinu gospodarske produktivnosti.</p> <p>8.6. Dalekovod programima stipendiranja te učeničkih i studentskih praksi povećava zapošljivost mladih, a razvojem <i>onboarding</i> programa učinkovito uključuje nove radnike u radnu okolinu;</p>
<p>SDG 10</p>	<p>10.2. Dalekovod donosi politike i provodi aktivnosti kojima osigurava svojim zaposlenicima</p>


<p>SMANJENJE NEJEDNAKOSTI</p> 	<p>jednake prilike i uvjete rada bez obzira na njihove različitosti; Dalekovod dodatnu pozornost pridaje integraciji novozaposlenih (uključujući poseban program za strane radnike u Hrvatskoj i domaće radnike u inozemstvu), povećanju broja žena na vodećim i visokostručnim pozicijama, prilagodbi osobama s invaliditetom i podršci roditeljima do 15-te godine starosti djeteta;</p>
---	--

CILJ 6: PRIVLAČENJE MLADIH I POTICANJE SURADNJE S OBRAZOVNIM INSTITUCIJAMA

<p>SDG 4 KVALITETNO OBRAZOVANJE</p> 	<p>4.4. Suradnjom s obrazovnim institucijama te povećanjem broja učeničkih i studentskih stipendija, kao i učeničkih/studentskih praksi, Dalekovod nastoji pružiti kvalitetno obrazovanje mladima kako bi se mogli na kvalitetan način asimilirati u poslovni svijet.</p>
<p>SDG 8 DOSTOJANSTVEN RAD I GOSPODARSKI RAST</p> 	<p>8.6. Dalekovod programima stipendiranja te učeničkih i studentskih praksi povećava zapošljivost mladih, a razvojem <i>onboarding</i> programa učinkovito uključuje nove radnike u radnu okolinu;</p>

CILJ 7: POTICATI UKLJUČENOST U RAZVOJ LOKALNIH ZAJEDNICA

<p>SDG 17</p>	<p>17.17. Sponzorstvima i donacijama, ali i promocijom snažne kulture korporativnog</p>
---------------	---

<p>PARTNERSTVOM DO CILJEVA</p> 	<p>volontiranja, Dalekovod nastoji stvarati partnerstva u cilju razvoja zajednice i unapređenja kvalitete života lokalnog stanovništva;</p>
---	---


UPRAVLJANJE



CILJ 8: OSIGURATI ODGOVORNO I ETIČNO UPRAVLJANJE TE INTEGRACIJU ODRŽIVOSTI U POSLOVANJE

<p>SDG 8 DOSTOJANSTVEN RAD I GOSPODARSKI RAST</p> 	<p>8.8. Pravila korporativnog upravljanja Dalekovoda osiguravaju etičnost poslovanja. Načela se temelje na pozitivnim propisima Republike Hrvatske i usvojenim međunarodnim standardima te Kodeksu korporativnog upravljanja Zagrebačke burze i Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga;</p>
<p>SDG 12 ODGOVORNA POTROŠNJA I PROIZVODNJA</p> 	<p>12.6. Dalekovod od 2022. objavljuje svoje objave o održivosti, podatke o napretku, načine na koje upravlja svojim utjecajima u materijalnim područjima. Osim objave Izvješća o održivosti, Dalekovod od 2007. svoje informacije o održivosti objavljuje i u sklopu članstva u UN Global Compactu; Informacije se objavljuju i u drugim kanalima i formatima (npr. web, newsletter, priopćenja, društvene mreže i sl.)</p>
<p>SDG 16 MIR, PRAVDA I SNAŽNE INSTITUCIJE</p> 	<p>16.3. Pravila korporativnog upravljanja Dalekovoda osiguravaju etičnost i transparentnost poslovanja. Načela se temelje na pozitivnim propisima Republike Hrvatske i usvojenim međunarodnim standardima. Dalekovod educira sve svoje zaposlenike o načelima etičnosti te mehanizmima za prijavu</p>

	nepravilnosti i zaštitu zviždača koji osiguravaju sigurno prijavljivanje i razotkrivanje nepravilnosti;
	16.5. Nultom stopom tolerancije prema mitu i korupciji Dalekovod aktivno pridonosi suzbijanju korupcije; Osim aktualnih politika koje uključuju antikorupciju, te mehanizama za prijavu nepravilnosti i zaštitu zviždača, razvit će dedikiranu antikorupcijsku edukaciju za ključne zaposlenike tj. one najizloženije mitu i korupciji;
	16.6. Dalekovod transparentno izvještava o svojim poslovnim praksama i praksama održivosti te kontinuirano poboljšava izvještajni proces kako bi zadovoljila sve propise i standarde;
	16.b Pravila korporativnog upravljanja Dalekovoda, kao i specifične politike i mjere koje potiču inkluzivnost, raznolikost i jednakost, osiguravaju smanjenje diskriminacije u zaposlenju, pružanju usluga ili bilo kojim drugim aspektima poslovanja. Dalekovod dodatno potiče dobavljače na poštivanje i/ili usvajanje etičnih vrijednosti u skladu s vrijednostima poduzeća;

CILJ 9: OSIGURATI ODGOVORNOST U DOBAVLJAČKOM LANCU I POSTUPANJE U SKLADU S VRIJEDNOSTIMA DALEKOVODA

SDG 8 DOSTOJANSTVEN RAD I GOSPODARSKI RAST 	8.7. Provjerom strateških dobavljača na ESG rizike te implementacijom Kodeksa poslovnog ponašanja za dobavljače Dalekovod zagovara suzbijanje prisilnog rada, modernih oblika ropstva te trgovinu ljudima, kao i dječjeg rada u svim njegovim oblicima;
--	---

<p>SDG 12 ODGOVORNA POTROŠNJA I PROIZVODNJA</p> 	<p>12.6. Provjerom strateških dobavljača na ESG rizike te implementacijom Kodeksa poslovnog ponašanja za dobavljače Dalekovod potiče dobavljače na primjenu održivih praksi te izvještavanje o održivosti;</p>
<p>SDG 16 MIR, PRAVDA I SNAŽNE INSTITUCIJE</p> 	<p>16.3. Provjerom strateških dobavljača na ESG rizike te implementacijom Kodeksa poslovnog ponašanja za dobavljače Dalekovod promiče vladavinu prava u svojem lancu vrijednosti;</p>

9. Provedba strategije i sljedeći koraci

Donošenje Strategije održivosti (ESG strategije) Dalekovod smatra početkom novog strateškog ciklusa te inicijalnom fazom provođenja sveobuhvatnih promjena i inicijativa kako bi se osigurala učinkovita integracija okolišnih, društvenih i upravljačkih kriterija u poslovanje. Dokument Strategije održivosti fleksibilan je i podložan promjenama jer se uvjeti, okolnosti, kontekst poslovanja, navike dionika, tržišni i financijski trendovi kao i regulatorni zahtjevi stalno mijenjaju i nadopunjuju te je potrebno redovito pratiti realizaciju napretka prema ciljevima Strategije, a samu Strategiju ažurirati najmanje jednom godišnje.

Strategiju održivosti donosi Uprava Dalekovoda d.d. te redovno nadzire njenu provedbu. Za upravljanje ishodima Strategije zaduženi su Ured za korporativne komunikacije, Odjel za poslovnu izvrsnost te Odjel za upravljanje ljudskim potencijalima koji redovno, na kvartalnoj osnovi obavještavaju Upravu Dalekovoda d.d. o napretku i ostvarenju ciljeva.

Ove organizacijske jedinice sa svim ostalim sektorima, odjelima i službama neodvojiva su cjelina u ostvarivanju dugoročne održivosti poslovanja.

Premda ova Strategija donosi konture za akcijske planove, oni u njoj nisu sadržani. Akcijske planove potrebno je razviti sukladno prioritetima i provedbenim planovima, a u koordinaciji sa strateškim prioritetima održivosti Grupe KONČAR.

Strategija održivosti je interni strateški dokument i nije predviđena njena objava u cijelosti. Međutim, Dalekovod će prilagoditi najvažnije dijelove strategije – najznačajnije ciljeve, mjere napretka i ambicije te će ih objaviti na vlastitoj internetskoj stranici i koristiti u drugim vrstama komunikacije s dionicima – na društvenim mrežama, u medijima, u prezentacijama na skupovima ili u materijalima za kupce, investitore i druge dionike.

Ključni dijelovi Strategije održivosti bit će sažeto objavljeni u Izvješću o održivom poslovanju za 2023. godinu, a u detaljnijem obliku u Izvješću o održivosti za 2024. godinu koje će se izraditi u skladu s CSRD Direktivom i ESRS Standardima.

Krajem 2023. godine, Grupa KONČAR je uspješno provela procjenu materijalnosti utjecaja kako bi bolje razumjela ključne rizike, utjecaje i prilike povezane s održivim poslovanjem. Procjena nije rađena na razini pojedinih društava. Međutim, zbog obveze izvještavanja prema Europskim standardima za izvještavanje o održivosti (ESRS) u 2025., prepoznali smo potrebu za proširenjem našeg pristupa te u skladu s tim, u nadolazećoj godini, planiramo provesti procjenu dvostruke materijalnosti koja će uzeti u obzir i financijsku materijalnost. Isto tako, popis materijalnih tema podložen je izmjenama kroz izvještajna razdoblja zbog novonastalih okolnosti unutar ili izvan Grupe.

Popis aktivnosti za provedbu strateških ciljeva koje treba poduzeti u 2024. godini	
OKOLIŠNI CILJEVI	
SMANJENJE EMISIJA IZ OPSEGA 1 I 2 UZ ZAPOČETU NET-ZERO TRANZICIJU	<ul style="list-style-type: none"> • Provjeriti preciznost izračuna Opsega 1 i 2 i unijeti poboljšanja ako se pokaže potrebnim • Izraditi model za izračun emisija Opsega 3 • Pokrenuti izradu Klimatskog tranzicijskog plana • Izraditi plan za izračun Opsega 4 • Donijeti plan za pristupanje SBTi inicijativi
OSIGURATI SMANJENJE NASTANKA OTPADA TE UČINKOVITO I ODGOVORNO KORIŠTENJE RESURSA U PROIZVODNJI	<ul style="list-style-type: none"> • Mapirati izvore nastanka otpada u operacijama i razviti akcijski plan smanjenja komunalnog otpada • Mapirati izvore strateških materijala te mogućnosti povećanja udjela recikliranih materijala • S dobavljačima mapirati izvor drva i kartona te dobavljače koji ih mogu osigurati iz održivih izvora • Provesti specijalističku edukaciju za ključne funkcije o kružnoj ekonomiji, upravljanju resursima i otpadom
DRUŠTVENI CILJEVI	
OSIGURATI ZDRAVO I SIGURNO RADNO OKRUŽENJE ZA SVE ZAPOSLENIKE I SURADNIKE	<ul style="list-style-type: none"> • Nastavak provedbe obuke zaštite i sigurnosti na radu i vođenje precizna evidencije • Provesti mikro komunikacijsku kampanju o svijesti zaštite i sigurnosti na radu za posebno izložene skupine

	<ul style="list-style-type: none"> • Provesti istraživanje među zaposlenicima za identifikaciju tema na temelju čega će se izraditi edukacijski plan za prevenciju stresa i promicanje važnosti mentalnog zdravlja (u svibnju tijekom Europskog tjedna mentalnog zdravlja) te slijedom toga osmisлити online edukaciju
<p>PROMICANJE UKLJUČIVOSTI, RAZNOLIKOSTI I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uskladiti se s Grupom KONČAR o vremenskom okviru usvajanja politike raznolikosti, uključivosti i jednakih prilika, te sukladno tome pokrenuti izradu Akcijskog plana • Provesti inicijalno istraživanje raznolikosti, uključivosti i jednakih prilika u organizaciji kako bi se identificirala prioritetna područja (uskладiti s Grupom KONČAR) • Provesti postupak dubinskog snimanja utjecaja na ljudska prava uz naglasak na dječja prava sukladno zahtjevima CSRD Direktive (do kraja 2024.) • Napraviti izračun jaza plaća M/Ž • Započeti izradu programa napredovanja žena za upravljačke / inženjerske / visokostručne položaje • U onboarding program uvesti posebne mjere za olakšavanje integracije stranim radnicima • Ispitati zadovoljstvo zaposlenika koji koriste mjere podrške pri povratku s roditeljskog dopusta
<p>OMOGUĆITI ZAPOSLENICIMA PROFESIONALNI RAZVOJ I RAST</p>	<ul style="list-style-type: none"> • U 2024. provesti prvo ispitivanje zadovoljstva <i>onboarding</i> procesom i o izazovima prvih mjesec dana te slijedom toga razviti poboljšanja procesa

		<ul style="list-style-type: none"> • U 2024. u internoj anketi zadovoljstva uključiti zadovoljstvo edukacijama za osobni i profesionalni razvoj • Ispitati potrebe i zainteresiranost za uvođenje „zelenih“ vještina • Započeti postupak identifikacije zaposlenika koji su potencijalni nasljednici na ključnim menadžerskim položajima, s posebnim osvrtom na žene
PRIBLIŽITI KONČAR MLADIMA TE RAZVIJATI UGLED KONČARA KAO POŽELJNOG POSLODAVCA		<ul style="list-style-type: none"> • U Pravilniku o dodjeli stipendija posebno uključiti stipendije za studentice • Istim Pravilnikom predvidjeti sudjelovanje stipendista u aktivnostima Dalekovoda • Razviti unutarnje smjernice za zaštitu mladih radnika i radnika učenika (prakse) • Ispitati potrebe mladih koji sudjeluju u učeničkim i studentskim praksama
KONTINUIRANA ULAGANJA U RAZVOJ I KVALITETU ŽIVOTA LOKALNIH ZAJEDNICA		<ul style="list-style-type: none"> • U 2024. započeti s izradom Pravilnika o korporativnom volontiranju i uključiti zaposlenike u njegovo oblikovanje
UPRAVLJAČKI CILJEVI		
OSIGURATI ODGOVORNO I ETIČNO UPRAVLJANJE INTEGRACIJU ODRŽIVOSTI POSLOVANJE	IT EU	<ul style="list-style-type: none"> • U 2024. kreirati ESG arhitekturu, odgovorne sektore, osobe i podtimove te u suradnji s Grupom KONČAR definirati prioritete na razini Grupe • Donijeti politike koje nedostaju te ažurirati postojeće, prema potrebi – ugraditi odredbe koje se odnose na održivost i ESG kriterije, a potrebni su za provedbu ciljeva strategije • Ugraditi ESG kriterije u procjene rizika

	<ul style="list-style-type: none"> • Razmotriti mogućnost usvajanja politike za zaštitu djece • Dovršiti prioritizaciju materijalnih tema te izraditi financijsku materijalnost (dvostruku materijalnost, u skladu sa zahtjevom CSRD-a) • Ispuniti HRIO upitnik • Započeti razvoj ESG edukacija i omogućiti svim zaposlenicima edukaciju iz Kodeksa poslovnog ponašanja
<p>OSIGURATI ODGOVORNOST U DOBAVLJAČKOM LANCU I POSTUPANJE U SKLADU S VRIJEDNOSTIMA KONČARA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Izraditi proces za upravljanje kritičnim dobavljačima te pokrenuti pilot projekt • Razviti Kodeks poslovnog ponašanja za dobavljače

Završne stavke:

- U 2024. godini potrebno je kvantificirati sve ciljeve koje nije bilo moguće kvantificirati tijekom izrade prve Strategije održivosti Dalekovoda;
- Na kraju svake godine potrebno je izvijestiti o napretku.

10. Prilog 1: pregled međunarodnih konvencija i smjernica

Ciljevi održivog razvoja UN-a (2015.) predstavljaju globalni okvir usmjeren na rješavanje ključnih klimatskih, okolišnih, ekoloških i društvenih izazova do 2030. godine. 17 ciljeva i njihovih 169 podciljeva pokrivaju širok spektar tema neophodnih za osiguravanje održivosti na globalnoj razini. Privatni sektor ima ključnu ulogu u ostvarivanju tih ciljeva putem svoje društvene odgovornosti, prakse zelenog poslovanja i poticanja inovacija.

Globalni sporazum UN-a (UNGC) (2000.) je dobrovoljna inicijativa s ciljem poticanja poduzeća i organizacija na usvajanje održivih i društveno odgovornih mjera te njihovo redovito izvještavanje. Proizlazi iz temeljne ideje da ono što je korisno za društvo istovremeno je korisno za poslovanje te osigurava dugoročni uspjeh poduzeća. Inicijativa se fokusira se na Deset načela koja pokrivaju područja ljudskih prava, radnih prava, zaštite okoliša i suzbijanja korupcije. Načela UNGC-a proizlaze iz univerzalno prihvaćenih deklaracija i konvencija. UNGC potiče poduzeća da usvoje održive i društveno odgovorne politike i prakse koje su u skladu s ciljevima održivog razvoja.

Pariški sporazum o klimatskim promjenama (2015.) predstavlja ključni međunarodni okvir usmjeren na suzbijanje globalnog zagrijavanja i ublažavanje klimatskih promjena, odnosno zadržavanja globalnog zagrijavanja unutar sigurnih razina. Države potpisnice obvezale su se smanjiti emisije stakleničkih plinova te su predstavile svoje nacionalno utvrđene doprinose (NDC-ove) kojima detaljno opisuju svoje planove i ciljeve. EU i sve zemlje članice potpisali su i ratificirali Pariški sporazum. U skladu s tom obvezom zemlje EU-a

dogovorile su da će usmjeriti EU ka cilju da do 2050. postane prvo klimatski neutralno gospodarstvo i društvo.

Okvirna konvencija UN-a o promjeni klime (UNFCCC) (1992.) je međunarodni pravni instrument koji postavlja osnovni okvir za globalnu suradnju u suočavanju s izazovima klimatskih promjena. Ova konvencija je usvojena s ciljem stabilizacije koncentracije stakleničkih plinova u atmosferi na razini koja sprječava opasne antropogene utjecaje na klimatski sustav. UNFCCC postavlja temeljna načela i mehanizme kako bi potaknula zemlje članice na smanjenje emisija, prilagodbu promjenama klime te pružila potporu razvoju održivih i otpornih društava. Republika Hrvatska postala je stranka Okvirne konvencije UN-a o promjeni klime (UNFCCC) 1996. godine, donošenjem Zakona o njezinom potvrđivanju u Hrvatskom saboru.

Konvencija o biološkoj raznolikosti (CBD) (1992.) je međunarodni pravni instrument koji ima za cilj očuvanje biološke raznolikosti na globalnoj razini. Usvojena je kako bi se promicala održiva upotreba bioloških resursa, očuvala genetska raznolikost, te osigurala pravedna i poštena podjela koristi proizašlih iz korištenja genetskih izvora. CBD postavlja okvir za očuvanje ekosustava, zaštitu ugroženih vrsta te promicanje održivih praksi upravljanja biološkim resursima. U Republici Hrvatskoj je stupila na snagu 7. listopada 1996. godine.

Opća deklaracija o ljudskim pravima (UDHR) (1948.) predstavlja temeljni dokument koji je usvojen od strane UN-a s ciljem afirmacije i zaštite osnovnih ljudskih prava širom svijeta. UDHR definira univerzalne standarde ljudskih prava koje bi trebale biti zajamčene svakom pojedincu, neovisno o njegovoj nacionalnosti, boji kože, vjeri, spolu ili bilo kojem drugom osobnom svojstvu. Deklaracija obuhvaća prava kao što su pravo na život, slobodu i sigurnost, pravo na jednakost pred zakonom, pravo na slobodu izražavanja, pravo na obrazovanje te mnoga druga prava koja čine osnovu dostojanstvenog života. UDHR

predstavlja moralni okvir i smjernice zaštite ljudskih prava diljem svijeta.

Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima (UNGPs) (2011.)

predstavljaju sveobuhvatne smjernice za poduzeća i države s ciljem sprječavanja, rješavanja i ispravljanja povreda ljudskih prava u poslovnim operacijama. Načela proizlaze iz tri ključna stupa: prva je odgovornost država da zaštite ljudska prava, druga je korporativna odgovornost u poštivanju ljudskih prava, dok treća obuhvaća dužnost država i poduzeća da osiguraju pristup pravnim lijekovima žrtvama povreda njihovih prava u poslovanju. Ova načela služe kao smjernice za postizanje ravnoteže između ostvarivanja poslovnih ciljeva i poštovanja temeljnih ljudskih prava, promičući odgovorno poslovanje na globalnoj razini.

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)

(1979.) je prvi međunarodni dokument kojim se štite reproduktivna prava te ističu kulturni i tradicionalni utjecaji na oblikovanje rodno-specifičnih uloga i odnosa unutar obitelji. CEDAW se temelji na tri ključna stupa za podržavanje prava žena:

- Konvencija naglašava pravo žena na ne-diskriminaciju, bilo koja vrsta razlike, isključenja ili ograničenja temeljenih na spolu koje ometaju jednakost u uživanju ljudskih prava žena, bez obzira na bračni status, smatra se oblikom diskriminacije.
- CEDAW potvrđuje državnu odgovornost za poštivanje, zaštitu, promicanje i ostvarivanje ljudskih prava žena. Države su odgovorne za sprečavanje, istraživanje i sankcioniranje privatnih činova diskriminacije te se od svih grana vlasti - zakonodavne, izvršne i sudske - očekuje ispunjavanje državnih obveza.
- Po prvi puta se u međunarodnom dokumentu uvodi pojam "supstantivne jednakosti". Navedeni pristup prepoznaje negativne stereotipe o ženama te teži eliminaciji diskriminacije na individualnoj, institucionalnoj i sistemskoj razini. Kroz korektivne i pozitivne mjere, poput poticanja uvjeta i afirmativnih

akcija, CEDAW nastoji ispraviti nejednakosti i postići "jednakost rezultata" kroz jednakost prilika.

Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća (po prvi puta usvojene 1976.) odražavaju zajedničke vrijednosti zemalja s velikim međunarodnim ulaganjima i sjedištima multinacionalnih poduzeća, no nisu pravno obvezujuća. Smjernice OECD-a su preporuke vlada upućene multinacionalnim poduzećima koja posluju unutar ili iz država pristupnica. Cilj Smjernica je unaprijediti gospodarstvo te upravljanje utjecajima koje gospodarstvo ima na društvo, pojedince i okoliš. Provedbeni mehanizam ovih smjernica bazira se na Nacionalnim Kontaktnim točkama (NKT) koje djeluju kao agencije vlada država pristupnica, NKT-ovi su zaduženi za komunikaciju s poduzećima i njihovim dionicima te učinkovitu primjenu i provedbu smjernica. Republika Hrvatska je pristupila smjernicama 2019. godine, a u siječnju 2022. OECD je pokrenuo pristupne razgovore s Hrvatskom za punopravno članstvo u organizaciji. Najnovija verzija smjernica je objavljena 6. lipnja 2023. te odgovara na hitne društvene, okolišne i tehnološke prioritete s kojima se suočavaju društva i poduzeća. Ključne izmjene u odnosu na smjernice iz 2011. su sljedeće:

- uvedene su preporuke za usklađivanje s međunarodno dogovorenim ciljevima o klimatskim promjenama i bioraznolikosti za poduzeća,
- uvedene su preporuke za dubinsku analizu temeljenu na rizicima razvoja, financiranja, licenciranja, trgovine i korištenja tehnologije, uključujući prikupljanje i korištenje podataka,
- uvedene su preporuke za provedu dubinsku analizu učinaka i poslovnih odnosa povezanih s korištenjem proizvoda i usluga,
- preporuča se bolja zaštita ranjivih osoba i skupina,
- ažurirane su preporuke o objavljivanju informacija o odgovornom poslovanju,

- proširene su preporuke o dubinskoj analizi na sve oblike korupcije,
- uvedene su preporuke za poduzeća da osiguraju da su aktivnosti lobiranja u skladu sa smjericama, te su
- ojačani postupci za osiguranje vidljivosti, učinkovitosti i funkcionalne jednakosti nacionalnih kontaktnih točaka za odgovorno poslovno ponašanje.

Deklaracija o temeljnim načelima i pravima na radu međunarodne organizacije rada (ILO) (1998.) predstavlja konsenzus vlada, poslodavaca i radničkih organizacija u očuvanju temeljnih ljudskih vrijednosti ključnih za naš društveni i gospodarski život. Konvencija je ažurirana 2022. godine te potvrđuje obveze koje proizlaze iz članstva u ILO-u, a to uključuje poticanje:

- slobode udruživanja i učinkovitog priznavanja prava na kolektivno pregovaranje,
- eliminacije svih oblika prisilnog ili obveznog rada,
- učinkovite eliminacije dječjeg rada,
- ukidanja diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i odabirom profesije, te
- osiguravanja sigurnog i zdravog radnog okoliša.

Učinkovitost ove deklaracije je u sustavu praćenja, čiji je cilj poticanje napora članica ILO-a u promicanju temeljnih načela i prava utvrđenih u Ustavu ILO-a i Deklaraciji iz Philadelphije. Praćenje podrazumijeva cjelogodišnji proces usmjeren na Globalni izvještaj koji stvara temelj za raspravu na Konferenciji o potrebama članica, aktivnostima ILO-a i postignutim rezultatima u promicanju tih temeljnih načela i prava na radu. Konvencija omogućava i projekte suradnje, kako bi se adresirale prepoznatljive potrebe i ojačali lokalni kapaciteti, time prenoseći načela u konkretne prakse.

Konvencija UN-a protiv korupcije (UNCAC) (2003.) obuhvaća mjere prevencije, međunarodne suradnje, mehanizme povrata imovine te tehničku pomoć i razmjenu informacija te kriminalizaciju korupcije. UNCAC adresira prirodu korupcije uzimajući u obzir potrebu za međunarodnom suradnjom i uvjete povratka ukradene imovine. Važno je napomenuti kako Konvencija ističe ulogu organizacija civilnog društva u vezi s odgovornošću i praćenjem procesa vezanih uz povrat imovine kako bi se osigurao pristup informacijama građana. Konvencija obrađuje različite oblike korupcije, uključujući mito i zloupotrebu u privatnom sektoru.

Načela odgovornog ulaganja UN-a (UN PRI) (2006.) predstavljaju međunarodnu organizaciju koja promiče uključivanje ESG čimbenika u proces donošenja investicijskih odluka. UN PRI okuplja preko 4,900 financijskih institucija koje su potpisnice šest ključnih načela UN PRI-a te redovito izvještavaju o svom napretku. Danas, među potpisnicama UN PRI-a možemo naći neke od najutjecajnijih investitora na globalnoj razini, a sveukupno upravljaju s više od 121 bilijuna dolara imovine diljem svijeta. UN PRI je uspostavio šest temeljnih načela kojima se potpisnice obvezuju pridržavati. Navedena načela uključuju integraciju ESG čimbenika u analizu i proces donošenja odluka, aktivno vlasništvo, poticanje prihvaćanja i primjene principa u investicijskoj industriji, suradnju za poboljšanje učinkovitosti te izvještavanje o aktivnostima i napretku u primjeni principa.

11. Prilog 2: Popis akronima

CBD	Convention on Biological Diversity
CBAM	Carbon Border Adjustment Mechanism
CDP	Carbon Disclosure Project

CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CSRD	EU Corporate Sustainability Reporting Directive
CSDDD (CS3D)	EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive
E&C	Ethics and Compliance
ESG	Označava okolišne (E = environment), društvene (S = social) te upravljačke (G = governance) kriterije
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
FSC	Forests Stewardship Council
KPI	Key Performance Indikator
ILO	International Labour Organization
LTIFR	Lost Time Injury Frequency Rate
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OSI	Osobe s invaliditetom
SBTi	Science Based Targets Initiative
SBTN	Science Based Targets for Nature
SDGs	Sustainable Development Goals (Ciljevi održivog razvoja – COR)
SFDR	Sustainable Finance Disclosure Regulation
UDHR	Universal Declaration of Human Rights
UN	United Nations
UNCAC	UN Convention Against Corruption
UNFCCC	UN Framework Convention on Climate Change
UNGPs	UN Guiding Principles on Business and Human Rights
UN PRI	UN Principles for Responsible Investment
UNGC	UN Global Compact
WBC SD	World Business Council for Sustainable Development
WEF	World Economic Forum
WEPs	Women's Empowerment Principles
WWF	World Wide Fund for Nature and People
WRI	World Resources Institute

ZeIEN	HEP proizvod koji jamči električnu energiju iz obnovljivih izvora
--------------	---