

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

СТРАТЕГИЯ ЗА  
КОРПОРАТИВНА  
СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ  
2024 – 2027 г.

СОФИЯ, 2024 г.

## **Съдържание**

<b>I. ВЪВЕДЕНИЕ</b> .....	2
1.1. Концепция на ЕС за КСО. Европейски контекст и среда. ....	6
1.2. Международни ангажименти на Република България .....	9
1.3. Международно признати принципи в областта на КСО .....	10
<b>2. Национален контекст и среда.</b> .....	11
2.1. Национални нормативни актове и документи. ....	11
2.2. Добри практики и инициативи в областта на КСО .....	14
<b>III. ВИЗИЯ ЗА РАЗВИТИЕТО НА КСО. ПРИНЦИПИ И ЦЕЛИ.</b> .....	17
1. Визия .....	17
2. Водещи принципи при реализирането на КСО: .....	18
3. Стратегически цели и приоритети .....	18
3.1. Предизвикателства в областта на КСО. Роля на държавата. ....	19
3.2. Ключови области и стратегически цели на развитие на КСО .....	21
4. Очаквани резултати от изпълнението на предвидените цели .....	25
<b>IV. ИЗПЪЛНЕНИЕ, ОТЧИТАНЕ, МОНИТОРИНГ И ФИНАНСИРАНЕ НА ДЕЙНОСТИТЕ</b> .....	25
1. Организация за прилагане на Стратегията .....	26
2. Планове за изпълнение .....	26
3. Изпълнение и отчитане на дейностите .....	27
4. Мониторинг и оценка на изпълнението .....	27
5. Финансиране .....	27

## I. ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящата Стратегия за Корпоративна социална отговорност (Стратегията) е разработена в изпълнение на Програмата за управление на правителството на Република България за периода 2023-2024 г.

Израз е на политическата ангажираност на правителството за стимулиране на развитието на социално отговорните практики. Посредством Стратегията правителството представя своята **визия, приоритетни цели и ангажименти** да насърчи способностите и възможностите на бизнес, административните и неправителствените структури да интегрират социално отговорните практики в своите планове и дейности с цел повишаване конкурентоспособността, устойчивостта и подпомагане реализацията на социалните им цели и целите на устойчивото развитие.

При разработването на Стратегията водещо е разбирането за същността на КСО като ангажимент от страна на ръководството на различните структури да гарантират, че управленските решения и ежедневни действия, отчитат специфичните интереси на клиентите, доставчиците, потребителите, служителите и обществеността, намираща се в районите, в които оперира компанията, в т.ч. в сферата на околната среда, отговорното потребление на ресурсите и на всички други субекти, спрямо които дейността им има пряко или косвено отношение. Ключова предпоставка за реализирането на КСО дейности и политики е и **принципът** „Прави добро“, който предполага, коректно изпълнение на законово вменени задължения и пристъпване към реализация на социално отговорни практики.

В сравнение с периода на реализация на предходните две Стратегии – 2009-2013 и 2019–2023 г., следва да се отбележи, че корпоративната социална отговорност се превръща в успешно развиващ се управленски модел, който е в основата на глобалната политика за устойчиво развитие. Видими са вече и първите стъпки и за нормативно регулиране на корпоративната социална отговорност. Това движение в посока на нормативна регулация произтича от необходимостта от засилване на устойчивостта в системите за управление и най-вече в корпоративното управление. Основното предизвикателство, което предлаганата нормативна уредба следва да преодолее, е необходимостта от засилване на устойчивостта на корпоративното управление и системите за управление в две направления:

1) когато интересите на заинтересованите страни и свързаните със заинтересованите страни рискове (за устойчивостта) за дружеството не са взети предвид в достатъчна степен в системите и решенията за управление на риска на дружеството;

2) когато дружествата не смекчават в достатъчна степен неблагоприятните си въздействия върху правата на човека и околната среда, не разполагат с подходящо управление, системи за управление и мерки за смекчаване на вредните си въздействия.

Факторите, които водят до задълбочаването на това предизвикателство, са свързани с проблемите на неефективността на пазара, като например краткосрочната насоченост на дружествата и директорите, както и регулаторната неефективност, произтичаща от неясните и различаващи се национални правни рамки и неефективните доброволни рамки. Това предизвикателство има европейско измерение, тъй като дружествата и инвеститорите извършват трансгранична дейност, веригите на доставките

са транснационални и установените неефективности на пазара са системни. С **течение на времето** този проблем ще се задълбочава, макар установяването на рисковете и осведомеността да се подобрят, не се очаква промяната да бъде достатъчно бърза, нито системна и широко разпространена. Пътят за намирането на решение пред тези предизвикателства е в пряка корелация с политиките по КСО и възможностите за тяхното нормативно регулиране.

Основните заинтересовани страни от реализирането на Стратегията са фирменият мениджмънт, ръководните звена на публичните институции, гражданските организации, заетите и служителите. В по-широк кръг към пряко заинтересованите можем да добавим потребителите на стоки, услуги и административни услуги, предоставяни от публичната администрация, корпоративните клиенти и подизпълнители по веригата с целия кръг на тяхната система, социалните партньори, граждански и академични структури и не на последно място – околната среда и прилежащите ѝ екосистеми.

На заинтересованите страни все по-често се налага да вземат бързи решения в усложнена среда. Чрез социално отговорно поведение, бизнес организациите и публичните структури ще имат етичен ориентир при вземането на такива решения. Информирания избор на отделния индивид ще бъде улеснен чрез като превръщане на тази привилегия в индивидуална отговорност за взетите решения. Така се създават реципрочни отношения на социално отговорно поведение и се утвърждава култура на социално отговорно предлагане, потребление и отношение.

Чрез изпълнението на Стратегията за корпоративна социална отговорност правителството ще подпомогне създаването на необходимите предпоставки за участие на всички заинтересовани страни – държавните и неправителствените институции и организации, бизнеса, организациите на социалните партньори, гражданските организации, академичните среди, медии и др., в разработването и прилагането на политика за социална отговорност и инвестиции в социално отговорни практики, в адаптирането към и прилагането на предстоящата правна рамка. Ще подпомогне адаптирането им към предстоящото въвеждане на нормативна уредба относно дължимата грижа на дружествата във връзка с устойчивостта и изискванията за отговорното бизнес поведение на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, към членство в която страната ни се стреми. Визията за ролята на правителството в този процес е създаване на подкрепящи публични политики и рамкови норми, които да дават възможност за ползване на различни инструменти – правни, финансови, информационни, икономически и др., също и в комбинация.

Стратегията надгражда постигнатото в резултат на дейностите, предвидени в предходните Стратегии за корпоративна социална отговорност и съответните планове за изпълнението им. Като резултат от прилагането ѝ, КСО получи разпознаваемост като самостоятелна дейност, извън маркетинговите и рекламните кампании. Откри се виждането, че политиките по КСО се нуждаят от дългосрочен хоризонт и устойчивост във времето за разлика от благотворителните кампании и не се изчерпват само с договори за спонсорство и дарение. Също така прилагането на Стратегията допринесе за налагането на политиките по КСО в структурите на публичната администрация на централно и местно равнище.

При разработването на настоящата Стратегия са взети предвид основни концепции и разбирания за корпоративна социална отговорност, залегнали в редица влезли в сила или очакващи транспониране нормативни документи на ЕС, международни документи и добри практики, реализирани от водещи в областта на КСО държави, бизнес, неправителствени или публични структури. Изградена е и в съответствие с национални стратегически документи, чиито приоритети пряко или косвено са свързани с очертаните в настоящата Стратегия насоки за действие. Опира се на насоки и елементи от политиката, които имат по-дълготраен характер и по-дълъг период на проявление като изграждане на култура на социално отговорно поведение и потребление, повишаване осведомеността относно социално отговорни практики и дейности и подготовката на необходимите планове, програми и дейности с цел изпълнение на нормативната уредба в сферата на корпоративната социална отговорност. При нейното разработване е приложен подход, основаващ се на добрите национални практики в тази област, систематизирани и анализирани от представителите на създадения през юни 2017 г. Консултативен съвет по корпоративна социална отговорност към министъра на труда и социалната политика.

Стратегията обхваща периода 2024 – 2027 г. и е структурирана в отделни тематични части. Раздел I разглежда основните принципи на КСО и факторите, формиращи необходимостта от надграждане постиженията на предходната стратегия. В Раздел II - Анализ на ситуацията са систематизирани и анализирани добри практики и основни концепции за КСО в национален и европейски контекст, посочени са предизвикателствата и бариерите пред проявленията на социално отговорно поведение и е обоснована необходимостта от прилагане на стратегически подход с цел широко обхватно прилагане на КСО. Визията, принципите и целите на Стратегията, стратегическите цели и дейностите за тяхното изпълнение, както и очакваните резултати от изпълнението на предвидените дейности са представени в Раздел III. Визия за развитието на КСО. Принципи и цели. В заключение последният раздел IV се отнася до изпълнението, отчитането, мониторинга и финансирането.

За периода на действие на Стратегията е предвидено реализирането на два плана за изпълнение: 2024 – 2025 г., 2026 - 2027 г., като се предвижда постигане на координация с мерки от други стратегически и нормативни документи в областта на развитие на човешките ресурси, заетостта, демографската политика, опазване на околната среда, образованието и т.н. Това предполага Стратегията за КСО да осигурява изпреварваща визия по отношение на очаквани изменения в нормативната уредба и практики на държавните органи. Тя е документ, който интегрира секторни политики и мерки, предвидени за тяхното реализиране.

Поради динамичното развитие на темата за КСО е възможна актуализация на Стратегията при доказана необходимост, което предполага нейното разглеждане като динамично развиваща се философия и обществено съгласие по основните аспекти и същност на темата. Отговорният орган, който ще координира прилагането на Стратегията за корпоративна социална отговорност е Министерството на труда и социалната политика.

## **II. АНАЛИЗ НА СИТУАЦИЯТА**

### **1. Изпълнение на Стратегия за корпоративна социална отговорност за периода 2019-2023**

През периода на реализация на предходната Стратегия, с оглед изпълнение на насърчителните мерки заложи в трите плана за изпълнение корпоративната социална отговорност се наложи като успешно развиващ се управленски модел. Обхватът на Стратегията се разшири и върху социалните партньори, гражданските и академичните структури, публичния сектор, залегна в плановите документи на различни стопански субекти и в образци за колективното трудово договаряне, което от своя страна допринесе за по-голяма познаваемост като самостоятелна дейност, извън маркетинговите и рекламните кампании, повиши взаимодействието между различните заинтересовани страни при прилагане на добри практики от областта, мултиплицира ефекта на социално отговорното поведение в обществото и не на последно място – околната среда и отговорното потребление на ресурсите.

Петгодишният период на действие на предходната Стратегия показва също, че публичните политики на насърчаване и развитие на корпоративна социална отговорност се нуждаят от дългосрочен хоризонт и устойчивост във времето.

За периода на действие на Стратегията бяха реализирани три плана за изпълнението ѝ: 2019 г., 2020 – 2021 г., 2022 - 2023 г. В резултат бяха насърчени и популяризирани важни нововъведения във фирмените политики, които намериха своето място по отношение управлението на риска, достъп до капитал, връзки с клиентите, управление на човешките ресурси, устойчивост на операциите, способност за иновации и в крайна сметка – повишаване на конкурентоспособността и ефективността. Компаниите станаха по-иновативни, а на обществото, служителите и потребителите, прилагането на практики в областта на корпоративната социална отговорност предложи набор от ценности, върху които да се изгради информиран избор и насърчаване на отговорното потребление от страна на клиентите.

#### **1.1. Изпълнение на Стратегическите цели и приоритети**

Основните предизвикателства, които очертаха стратегическите цели и приоритети за периода 2019-2023 г., и които отбелязаха развитие, следствие изпълнение на заложените в плановете цели, могат да се обобщят до следното:

1. Повишена информираност относно КСО и разпространението на добрите практики в тази област и подобрена прозрачност и разпознаваемост на КСО и разпространението на добри практики. В периода на реализиране на предходната Стратегия МТСП, самостоятелно или в партньорство с различни заинтересовани страни (национално представителни организации на работодателите, висши учебни заведения, местни и регионални структури на публичната администрация, други органи на централната власт), е провело 14 информационни събития в редица градове – София, Пловдив, Бургас, Варна, Ловеч. Организиран са 3 кампании за връчване на Годишните

награди на МТСП за социално отговорни бизнес практики, в които се включиха над 130 участници.

2. Нараснал брой на компаниите, които дългосрочно са въвели принципите и практиките на корпоративната социална отговорност, повишено равнище на доверие в бизнеса и развитието на социално отговорна потребителска култура – според данните на НСИ повишението е с около 12 %.

3. Повишено е вниманието към КСО в процеса на колективното трудово договаряне на ниво икономически дейности и на браншово ниво.

4. Изградени са повече партньорства между заинтересованите страни при прилагане на КСО, в т.ч. от страна на местните власти да разработват и прилагат политики в областта на социалното отговорно поведение, чрез които да се формират положителни нагласи в местните хора, създадени са предпоставки и повече възможности за обвързване на КСО практики и социално предприемачество като средство за подобряване както на работната среда и условията на труд, така и на конкурентоспособността на икономиката като цяло.

## **1.2. Резултати от изпълнението на предвидените цели**

1. Създадени от страна на държавата условия, гарантиращи насърчаването и разпространението на политиките в областта на КСО. Поддържана прозрачност и зачитане на концепцията за корпоративна социална отговорност не само сред предприемаческите субекти, но и сред държавната администрация и органите на местното управление. Подпомагане от страна на държавата за разпространението на корпоративната социална отговорност, чрез създадени подходящи условия за разрастването ѝ;

2. Предоставени отличия за социално отговорно поведение с цел стимулиране на социално отговорните фирми от страна на държавата;

3. Изграден по-добър имидж и повишена конкурентоспособност на българския бизнес;

4. Изградена култура на социално отговорно инвестиране и потребление; създадени мрежи и партньорства;

5. Създадена практика на обвързаност на социално отговорното управление на компаниите и социалното предприемачество;

6. Създадени условия за наличие на потребителска култура за социално отговорно потребление в условията на изчерпване на природните ресурси и повишаване на замърсяването с промишлени отпадъци;

7. Фокусиране на общественото и медийното внимание по отношение на КСО не само върху широкомащабни проекти и награди за национални дейности на големи компании, но и по отношение на малки и средни предприятия, които също реализират инициативи в областта на КСО;

## **2. Европейска рамка**

### **2.1. Концепция на ЕС за КСО. Европейски контекст и среда.**

В сравнение с периода на действие на предходната стратегия, налице са някои фундаментални промени в разбирането за КСО. Свидетели сме на преход от изцяло

доброволния характер на корпоративната социална отговорност към нейното нормативно урегулиране.

КСО е дефинирана като „**отговорността на предприятията за въздействието, което оказват на обществото**“. Въздействието се простира (преди само върху обществото и околната среда) и върху етични и потребителски въпроси и въпроси, свързани с човешките права.

Дружествата от ЕС работят във все по-сложна среда и, по-специално големите дружества, които разчитат на световните вериги на стойността. Като се имат предвид значителният брой на техните доставчици в Съюза и в трети държави и цялостната сложност на веригите на стойността, дружествата от ЕС, включително големите дружества, могат да срещнат трудности при установяването и смекчаването на рисковете в своите вериги на стойността, свързани със зачитането на правата на човека или въздействието върху околната среда. Идентифицирането на тези неблагоприятни въздействия във веригите на стойността ще стане по-лесно, ако повече дружества полагат дължима грижа, като по този начин се осигуряват повече данни за неблагоприятните въздействия върху правата на човека и околната среда.

Свързването на икономиката на ЕС с милиони работници по света чрез световните вериги на стойността поражда отговорност за справяне с неблагоприятните въздействия върху правата на тези работници. Ясно искане от страна на гражданите на Съюза, по-специално в контекста на Конференцията за бъдещето на Европа, икономиката на ЕС да допринесе за справяне с тези неблагоприятни въздействия е отразено в съществуващото или предстоящото **национално** законодателство относно дължимата грижа в областта на правата на човека и околната среда, в текущите дебати на национално равнище и в призива за действие от страна на Европейския парламент и Съвета. То е в отговор на призива на двете институции Комисията да предложи правила на ЕС за задължение за между секторна дружествена дължима грижа. В съвместната си декларация относно законодателните приоритети на ЕС за 2022 г. Европейският парламент, Съветът на Европейския съюз и Европейската комисия поеха ангажимент за осигуряване на икономика в интерес на хората, включително за подобряване на регулаторната рамка за устойчиво корпоративно управление.

Основата на този ангажимент е разбирането, че поведението на дружествата във всички сектори на икономиката е от ключово значение за успеха на прехода на Съюза към неутрална по отношение на климата и зелена икономика в съответствие с Европейския зелен пакт и за постигане на целите на ООН за устойчиво развитие, включително по отношение на целите му, свързани с правата на човека и околната среда. Това изисква осъществяване на всеобхватни процеси за смекчаване на неблагоприятните въздействия върху правата на човека и околната среда в техните вериги на стойността, интегриране на устойчивостта в системите за корпоративно управление и ръководство и определяне на стопанските решения по отношение на правата на човека, въздействието върху климата и околната среда, както и по отношение на устойчивостта на дружествата в дългосрочен план.

Доброволните действия, колкото и да са разширили своя мащаб и обем, изглежда не са довели до всеобхватно подобрене в различните сектори. В резултат на това се наблюдават отрицателни външни ефекти за производството и потреблението на ЕС както

в рамките на ЕС, така и извън него. Някои дружества от ЕС се свързват с неблагоприятни въздействия върху правата на човека и околната среда, включително в техните вериги на стойността. Неблагоприятните въздействия включват по-специално въпроси, свързани с правата на човека, като например принудителен труд, детски труд, неподходящи здравословни и безопасни условия на труд, експлоатация на работниците и въздействия върху околната среда, като например емисии на парникови газове, замърсяване или загуба на биологично разнообразие и влошаване на състоянието на екосистемите.

През последните години в редица държави членки възникнаха национални правни рамки относно дружествената дължима грижа. Те отразяват нарастващото желание дружествата да бъдат подпомогнати в усилията им да полагат дължима грижа в своите вериги на стойността и да насърчават дружествено поведение, при което се зачитат правата на човека, правата на децата и околната среда. От друга страна, те също така водят до разпокъсаност и риск да бъде подкопана правната сигурност и еднаквите условия на конкуренция за дружествата на единния пазар.

Чрез законодателство на Съюза относно дружествената дължима грижа би бил постигнат напредък по отношение на зачитането на правата на човека и защитата на околната среда, биха били създадени еднакви условия на конкуренция за дружествата в рамките на Съюза и би била избегната разпокъсаността, произтичаща от това, че държавите членки действат самостоятелно. То ще включва и дружества от трети държави, осъществяващи дейност на пазара на Съюза, въз основа на сходен критерий за оборота. В този контекст с предлаганият проект на Директива относно дължимата грижа във връзка с устойчивостта и за изменение на Директива ЕС 2019/1937 ще бъде установена хоризонтална рамка за насърчаване на приноса на предприятията, осъществяващи дейност на единния пазар, към зачитането на правата на човека и околната среда в собствените им дейности и в рамките на техните вериги на стойността чрез идентифициране, предотвратяване, смекчаване и отчитане на техните неблагоприятни въздействия върху правата на човека и околната среда, както и чрез въвеждане на подходящо управление, системи за управление и мерки за тази цел.

Също така, от 14 декември 2022 година е в сила и Директива (ЕС) 2022/2464 за изменение на Регламент (ЕС) № 537/2014, Директива 2004/109/ЕО, Директива 2006/43/ЕО и Директива 2013/34/ЕС, по отношение на отчитането на предприятията във връзка с устойчивостта. Тази Директива е отговор на опасенията, че липсата на действия в рамките на политиката ще доведе до нарастване на несъответствието между информационните потребности на потребителите и предоставяната от предприятията информация относно устойчивостта. Това несъответствие би имало значителни отрицателни последици. Инвеститорите не са в състояние да вземат предвид свързаните с устойчивостта рискове и възможности в своите инвестиционни решения. Натрупването на голям брой инвестиционни решения, които не са съобразени със свързаните с устойчивостта рискове, може да породят системни рискове, които да застрашат финансовата стабилност. Също така инвеститорите биха разполагали с все по-незначителни възможности да насочват финансови ресурси към предприятия и към икономически дейности, които решават, а не задълбочават социални и екологични проблеми. Това от своя страна би компрометирало целите на Зеления пакт, на Плана за действие за финансиране за устойчив растеж, както и Парижкото споразумение. Това би

могло да води до избягване на отговорност и до понижаване на доверието на гражданите в предприятията, което на свой ред може да има отрицателни въздействия върху ефикасното функциониране на социалната пазарна икономика.

Липсата на информация за устойчивостта, предоставяна от предприятията, също така ограничава способността на заинтересованите лица, включително участниците от гражданското общество, синдикатите и представителите на работниците, да водят диалог с предприятията по въпросите на устойчивостта.

Липсата на общоприети показатели и методи на измерване, оценяване и управление на свързаните с устойчивостта рискове е пречка също така пред усилията на предприятията да гарантират устойчивост на своите бизнес модели и дейности. В тази връзка е необходимо да се отбележи, че през месец декември 2023 г. Европейският съвет постигна споразумение за регулирането на доставчиците на рейтинги за екологично, социално и корпоративно управление (т.нар. „ESG - environmental and social governance“ рейтинги), като доставчиците ще са в разрешителен режим от страна на регулатора на европейските пазари ESMA, с нови правила за увеличаване на прозрачността на методологиите и моделите, използвани от доставчиците, и за справяне с риска от конфликт на интереси.

През ноември 2017 г. в Стокхолм бе представен Европейският стълб на социалните права (ЕССП)<sup>1</sup>. Стълбът има за цел фокусиране върху социалните аспекти на Съюза, справяне с безработицата, риска от бедност и социално изключване. Създаден е като динамичен инструмент, който да позволи на отговорните институции и партньори да изпълняват действия съгласно техните компетенции, като насърчава социалните иновации и нови политики. Реализирането на дейности по отношение на корпоративната социална отговорност несъмнено ще спомогнат за изпълнението на всеки един от 20-те принципи на ЕССП. Корелативното прилагане на стратегията прилагане ще бъде особено ползотворно за реализирането на принципите от Глава II на ЕССП – „Справедливи условия на труд“.

## **2.2. Международни ангажименти на Република България**

България е страна по важни международни актове и инициативи в областта на КСО, които определят границите и възможностите за участие и включване в КСО дейности, като:

а) **универсални международноправни актове**, включително Конвенциите на МОТ относно трудовите стандарти, Всеобщата декларация за правата на човека, Международния пакт за икономически, социални и културни права;

б) **актове на Съвета на Европа и актове на Европейския съюз**, като Хартата на основните права на Европейския съюз, присъединена към Договора от Лисабон; Европейската социална харта (ревизирана) (1961 г.);

в) **други международни универсални и регионални (европейски) инициативи и документи**, като Глобалният договор на ООН от 2000 г., Международния стандарт ISO 26000 - „Указания за социалната отговорност“, който дава напътствия за

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

основополагащите принципи и въпроси, съставляващи социалната отговорност, както и за начините на внедряването ѝ в една организация и стандарт SA 8000 – водещ стандарт за социално сертифициране на заводи и организации, показващи справедливо отношение към своите служители.

Успоредно с участието си в развитието и прилагането на европейската нормативна база, България полага целенасочени усилия за пълноправно членство в Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР). Страната ни се присъедини към Декларацията на ОИСР за международните инвестиции и мултинационалните компании, част от която са Насоките на ОИСР за мултинационалните компании за отговорно бизнес поведение. Създадена е Национална контактна точка (и Работна група към нея), посредством която практически ще се прилагат Насоките на ОИСР.

Стандарт ISO 26 000 също бе актуализиран. Към момента стандартът е приет или е в процес на приемане в повече от 110 държави по целия свят, вкл. водещи икономики като САЩ, Индия, Китай, Канада, Германия, Обединеното Кралство, Франция, Япония, Мексико, Русия, Бразилия. В България (БДС ISO 26 000/2021) също е приет и може да се прилага от заинтересованите страни. Не е предназначен за целите на сертифициране на системата за управление, а дава насоки в областта на социалната отговорност и може да се използва като част от политика за обществени дейности.

Корпоративната социална отговорност затвърждава прякото отношение към Целите и Програмата за устойчиво развитие до 2030 г. и идентифицираните **17 Цели за устойчиво развитие** и 169 задачи, глобални, общо приложими и взаимосвързани.

В Заключенията на Европейския съвет от 9 април 2019 г. „Към все по-устойчив Съюз до 2030 г.“ и в Съобщение на Комисията относно устойчивото европейско бъдеще се посочва основната роля на Европейския съюз за оформяне на глобалната Програма до 2030 г. относно **Глобалното устойчиво развитие**. Програмата и визията на Европа са в пълно съответствие с ангажиментите за изкореняване на бедността и постигане на устойчиво развитие до 2030 г., за укрепване на социалното измерение с цел насърчаване на приобщаването, равенството, включително равнопоставеност на половете, и на социално справедлив преход в съответствие с Европейския стълб на социалните права, като същевременно се гарантира опазването на общите ценности на ЕС, в т.ч. демокрацията, върховенството на закона и основните права. ЕС реализира редица политики в изпълнение на всички **17 ЦУР**. По-конкретно с изпълнението на целите на настоящата, както и на предходната Стратегия, са свързани мерките за изпълнение на ЦУР №8 Стимулиране на траен, приобщаващ и устойчив икономически растеж, пълноценна и продуктивна заетост и достоен труд за всички и ЦУР № 12 – „Осигуряване на устойчиви модели на потребление и на производство“. Устойчивото потребление изисква и потребителски политики, които повишават осведомеността и позволяват на потребителите да правят информиран избор, допринасящ за устойчивост. Ролята на КСО за изпълнението на тези цели е безспорна и изключително важна.

### **2.3. Международно признати принципи в областта на КСО**

За дружествата, които се стремят към формален подход към КСО, особено големите дружества, са налице меродавни насоки под формата на международно признати принципи и насоки, по-конкретно - наскоро актуализираните Насоки на ОИСР

за мултинационалните предприятия, десетте принципа на Глобалния договор на ООН, Стандарт ISO 26000/2021 с насоки относно социалната отговорност, Тристранната декларация на Международната организация по труда за принципите относно мултинационалните предприятия и социалната политика и Ръководните принципи на ООН за бизнес и права на човека.

Този набор от основни международно признати принципи и насоки представлява обща рамка за КСО, която се развива и наскоро бе укрепена. Националната политика за насърчаване на КСО следва да отразява тази рамка.

### **3. Национален контекст и среда.**

#### **3.1. Национални нормативни актове и документи.**

Националната политика за насърчаване на КСО е устойчив социален ангажимент на държавата, с нарастваща роля и значение по отношение повишаване информираността и отговорността на фирмите, публичните структури и неправителствените организации за влиянието им върху обществото, екологията и икономиката като цяло. Израз е на съвместните усилия на правителството и заинтересованите страни, чрез адекватни на националните особености и практика мерки, да се очертаят насоките и областите, в които бизнесът, публичната администрация и неправителствения сектор да проявяват социалната си отговорност, да произвеждат социална добавена стойност с крайна цел повишаване на жизнения стандарт на гражданите и на привлекателността и конкурентоспособността на българската икономика.

Прилагането на добри КСО практики, призмата на социалната ангажираност, предполага отговорни действия спрямо собствените работници и служители, максимална степен на защита на здравето и предотвратяването на заболяемостта, стремеж към максимизиране на безопасните условия на труд, на равенството и антидискриминацията, етиката, на положителните взаимоотношения с клиенти, възможности за подпомагане на местната общност, спазването на правата на човека, решаването на проблемите, свързани с различни зависимости, реализация на дейности по филантропия и др.

От гледна точка на националния контекст и среда за развитие на КСО следва да се отчете наличието на **национални, европейски и международни актове**, свързани с корпоративната социална отговорност под формата на рамкови документи, нормативни актове и тематични разработки (Приложение I). Тук следва да включим също проведени **изследвания и научни публикации** в областта на КСО (Приложение II), идентифицирани **мрежи, организации и асоциации** в подкрепа реализацията на КСО, както и други **дейности и инициативи от по-общ или по-специфичен характер**.

Въз основа на наложилите се вече традиции в колективното трудово договаряне, особено на браншово ниво, съществуват добри примери в областта на социалния диалог, като инструмент за прилагане на КСО. В редица отрасли колективни трудови договори присъстват множество прояви на КСО, практикувани от фирмите в цели сектори – по отношение на подобряване условията на труд, защита на интересите на хора със специални нужди, борба с корупцията, нелоялната конкуренция, етичното поведение на работното място и т.н.

В контекста на Стратегията, като организации, които да подкрепят прилагането на КСО, се включват граждански организации, бизнес структури, физически и юридически лица, браншови организации, образователни институции и академия, синдикални организации и др. Всички те имат отговорности за въздействието, което дейностите им оказват върху обществото и околната среда.

Националната среда се характеризира с активност в областта на КСО от страна на гореизброените структури. Често пъти те функционират като обединения и/или са част от световни и европейски инициативи и мрежи, имат разпознаваем облик и създадени колективни проекти с обществена значимост и положителен ефект върху устойчивото развитие на бизнеса и обществото.

В подкрепа развитието на корпоративната социална отговорност са разработени документи, които обобщават постигнатия напредък и идентифицират тенденции и приоритети в тази област. (Приложение III).

Като резултат от изпълнението на приоритетите и дейностите, очертани в рамките на предходната стратегия за КСО 2019-2023 г., както и в резултат от проведени самостоятелни инициативи от заинтересованите страни, се очертава следният напредък:

- Броят на предприятията в България, които са приели десетте принципа за КСО на Глобалния договор на ООН към 2023 г., е нараснал с над 300 процента;
- Повишен брой компании, които публикуват доклади и оповестяват нефинансова информация съгласно изискванията на Директива 2014/95/EU на Европейския парламент за докладване на нефинансова информация и чл. 41 от Закона за счетоводството (Обн., ДВ, бр. 95 от 08 декември 2015 г.);
- Броят компании, които са заявили да спазват принципите на Националния кодекс за корпоративно управление, приложим за публичните компании е достигнал ..... дружества;
- Нефинансовите предприятия, подаващи отчети в Националния статистически институт, включват и отчет за реализирани КСО дейности в рамките на отчетния период;
- Непрекъснато нарастващ брой на структури от различни сфери – бизнес, публична администрация, НПО, които подават заявки за участие в ежегодния конкурс за социално отговорни практики, организиран от МТСП.

Анализът на средата показва, че повечето от добрите примери в България са предимно на предприятия от частния сектор, с голям брой работници и служители, осъзнали влиянието, което имат върху обществото и са отделили ресурс, финансов и човешки, за да заложат и реализират различни дейности в областта на КСО. Следва да се отбележи, че въпреки по-оскъдните финансови възможности, все повече структури и от публичния сектор програмират и прилагат различни КСО политики, често насочени и към заобикалящата ги среда. Като добри примери за периода на действие на предходната Стратегия могат да се посочат редица общински и областни администрации, в т.ч.: Областна администрация Ловеч, Административен съд Варна, община Троян, Национална агенция за приходите и др.

Специално внимание следва да се отдели и на малките и средни предприятия (МСП) и да се насърчи прилагането на добри КСО практики от тяхна страна. Това е предизвикателство за тях, доколкото не разполагат с достатъчно финансов ресурс, от

една страна, и проявяват слаб интерес към реализирането на КСО дейности, от друга страна. Също така, при изпълнението на стратегията 2024 – 2027 г. следва да се има предвид, че макар МСП да не попадат пряко в обхвата на предстоящата Директива на Европейския съвет и на Парламента относно дължимата грижа на дружествата във връзка с устойчивостта, то голяма част от тях практически ще прилагат изискванията ѝ, тъй като са част от веригите на стойността на по-големи бизнес структури. Това е основната причина, поради която насърчаването на МСП за прилагането на КСО следва да се реализира посредством съчетаването на различен набор от инструменти – информационни, партньорски, икономически. По този начин мениджмънтът на МСП ще бъде запознат с положителното и значимо влияние върху конкурентоспособността от прилагането на КСО и възможностите политиките в областта да се реализират без да е необходимо изразходването на значителни финансови ресурси, за да бъде подготвен за момента, в който гореспоменатата Директива ще бъде транспонирана в националните законодателства на държавите членки и прилагането и ще стане задължително за големите фирми.

Отговорното поведение по отношение на обществото, ресурсите и околната среда от страна на фирмите, се превръща във все по-важен елемент за техните инвеститори, собственици/акционери и директори. Общите цели при всички КСО дейности са свързани със здравето и развитието на човешките ресурси, благоденствието на обществото, опазването на околната среда, спазването на приложимото национално и международно законодателство по всички звена от веригата на стойността, независимо къде се намират тези звена.

Поради тази причина ангажираното участие на всички сектори на обществото, гражданите, служителите и техните семейства, правителството и местните власти, бизнес сектора, НПО-сектора и медиите е важно. При стремежа към успешно въвеждане на КСО в дейностите на дадена организация, следва да се имат предвид и здравните аспекти, от гледна точка на здравето и благосъстоянието на служителите, както и въздействието, което имат дейностите на организацията върху населението, качеството на работната среда, околната среда и средата на живот, а от тук и на повишаване на жизнения стандарт на населението. В условията на непрекъснато задълбочаващото се ниво на технологизация на производствените процеси, поддържането на високо ниво на образование и обучение на човешките ресурси се превръща в основно изискване за конкурентоспособност на една съвременна цифрова икономика.

С оглед анализа на настоящата национална и международна среда за устойчив растеж, чрез Стратегията за корпоративна социална отговорност се дават насоки за ограничаване на ***рисковете за организациите от неприлагане на политиките за корпоративна социална отговорност.***

**За предприятията,** КСО осигурява важни ползи по отношение на управлението на риска, спестяване на разходи, достъп до капитал, връзки с клиентите, управление на човешките ресурси, устойчивост на операциите, способност за иновации и в крайна сметка - печалба.

**За икономиката,** КСО прави компаниите по-конкурентноспособни и иновативни, което допринася за по-устойчива икономика.

**За обществото,** КСО предлага набор от ценности, върху които можем да изградим по-сплотено общество, с повишен стандарт на живот и върху което можем да базираме прехода към устойчива икономическа система.

Поради тази причина гражданите на ЕС и в частност в страната ни, с право очакват компаниите да осъзнаят своите положителни и отрицателни последици от действията си спрямо обществото и околната среда. Следователно, чрез следване на политиките за корпоративна социална отговорност, компаниите следва да приложат ефективни решения за предотвратяване, управление и смекчаване на отрицателното въздействие, което те могат да причинят, включително в рамките на тяхната глобална верига за доставки.

### **3.2. Добри практики, дейности и инициативи в областта на КСО в периода на предходната Стратегия:**

В периода след 2019 г., МТСП структурира и разви методиката си за изпълнение на Планове за реализация на целите на предходната Стратегия. Бе учредена годишна награда за социално отговорна практика, която е разделена на няколко категории и се връчва от министъра на труда и социалната политика на специална церемония. Наградата се утвърди като престижно отличие и с всяка изминала година набира популярност сред заинтересованите страни, прилагащи добри КСО практики.

В изпълнение на целите за популяризиране на принципите на корпоративната социална отговорност сред учащите, МТСП активно участва в ежегодния Панаир на учебно-тренировъчните фирми – с щанд, на който представя политиките си по корпоративна социална отговорност и социална икономика, с презентации и кръгли маси и участие в жури за награда за КСО на учебно-тренировъчна фирма.

В изпълнение на целите на Стратегия 2019 – 2023 МТСП сключи редица споразумения за сътрудничество с различни висши учебни заведения, институции на публичната администрация и неправителствени организации. Това сътрудничество допринесе изключително много за разпространението на философията на КСО и популяризира предимствата от прилагането на КСО. Изключително важни са откритите се възможности за достъп до университетите и учебните заведения с цел запознаване на бъдещите предприемачи със социалната отговорност, която бизнесът дължи на обществото.

Предходната стратегия до голяма степен е изпълнила целта си за популяризиране на КСО. Реализирани бяха голям брой информационни мероприятия както от структури на администрацията, така и в сътрудничество със социалните партньори, от отделни фирми и НПО. С приемането на настоящата Стратегия, държавата ще продължи да насърчава развитието на политики на социално отговорно управление на предприятията с държавно и общинско участие. Ще продължи фокусирането на вниманието върху развитие на темата в образователните институции.

Стратегията за 2024 - 2027 г., стъпва върху постигнатите резултати. Поставените цели, успоредно с продължаване утвърждаването на КСО като прозрачен, устойчив и отговорен модел на управление, е и подготовката на българския бизнес за изискванията на предстоящата нормативна уредба в тази област.

Предвид повишаване на обществената значимост на социалната икономика, новата Стратегия ще търси разгръщане и задълбочаване на връзките между социалната икономика и КСО като успешен управленски бизнес модел.

#### **4. S.W.O.T. анализ**

Анализът показва силните и слабите страни, възможностите и заплахите за изпълнение на Стратегията за корпоративна социална отговорност

##### **4.1. Силни страни – вътрешни обстоятелства, които зависят от МТСП:**

➤ Реализирани Стратегии за корпоративна социална отговорност – министерството е реализирало две стратегии за корпоративна социална отговорност – 2009-2013 и 2019-2023 година. Има придобит институционален опит, изградени контакти със заинтересованите страни, постоянни контакти с национални и чуждестранни експерти по тематиката и подготвени кадри.

➤ Изградена институционална структура, която отговаря за изпълнението на целите и задачите по Стратегията. На база на придобития опит от реализирането на предходните две Стратегии е създадена адекватна структура и организация вътре в МТСП за изпълнение на поставените цели и задачи, свързани с изпълнението на плановете по настоящата стратегия.

➤ Привлечени представители на всички заинтересовани страни в рамките на консултативен орган по реализацията на политиките, които стратегията адресира. Към министъра на труда и социалната политика е създаден постоянно действащ Консултативен съвет по корпоративна социална отговорност, в който представители имат социалните партньори, академичните среди, граждански организации, други структури на централната и местната администрация. Отговорните звена в МТСП могат да се ползват от тяхната експертиза. Експерти от министерството участват в редица партньорски мрежи, обединени от общи цели – прилагане на социално отговорни практики и дейности, насочени към повишаване устойчивостта на изпълняващите ги структури.

➤ Сключени споразумения за партньорство с различни институции с цел съвместна реализация на целите на Стратегията. В хода на изпълнение на Стратегията 2019-2023 г. МТСП сключи редица споразумения за партньорство с висши учебни заведения. Изпълнението на тези споразумения осигурява необходимата база от познания на студентите относно социално отговорните практики и фирмената устойчивост и ще продължи и в периода на изпълнение на настоящата стратегия.

##### **4.2. Слаби страни – вътрешни обстоятелства, които зависят от МТСП:**

➤ Загуба на административен капацитет за изпълнение на целите на Стратегията. В резултат на структурни промени в устройствения правилник на МТСП е възможно отговорните за изпълнението на Стратегията към този момент звена да претърпят промени, което би могло да има забавящ ефект.

➤ Нарушена или недобра комуникация и координация между отделните структурни звена на МТСП. Изпълнението на Стратегията от страна на

специализираното звено, натоварено с тази задача, е в пряка зависимост от останалите структурни звена в министерството. Нарушената, затруднена или липсваща комуникация би било сериозна пречка. Такава пречка представлява и липсата на координация в дейностите на отделните звена на министерството, свързани с изпълнението на Стратегията.

➤ Промяна на приоритетите на политическото ръководство. Политическото ръководство на министерството винаги е подкрепяло прилагането на Стратегиите за корпоративна социална отговорност. Липсата или недостатъчната подкрепа сериозно би подкопало постигането на набелязаните в предлаганата Стратегия цели.

#### **4.3. Възможности – външни обстоятелства, които не зависят от МТСП:**

➤ Задълбочаване нивото на експертиза сред заинтересованите страни – бизнес, публична администрация, граждански и синдикални организации. Основната цел, която предлаганата Стратегия си поставя, е популяризирането сред и запознаването с принципите на устойчивото развитие и социалната отговорност, изграждането на необходимия експертен потенциал за тяхното прилагане и реализиране в практиката на различните видове структури – бизнес, публични, граждански.

➤ Развитие на съществуващите и създаване на нови партньорства, вкл. и международни, за подпомагане изпълнението целите на Стратегията. Усилията на МТСП за постигането на целите, заложили в предлаганата Стратегия, биха били крайно недостатъчни, ако не включват сътрудничество и партньорство с различни организации, структури и експерти от заинтересовани институции. Екипът на министерството разчита много на значителната експертиза в областта на устойчивото развитие и корпоративната социална отговорност, натрупана както от бизнеса, така и от гражданския и академичния сектор.

➤ Повишаване конкурентоспособността и устойчивостта на българската икономика. Екипът на МТСП счита, че успешното прилагане на Стратегията ще подготви, най-вече бизнеса, за нормативна уредба, която ще бъде приета в идните години от Европейския съюз относно отговорностите на корпорациите и процедурите за надлежната проверка на устойчивостта им. По-лесно адаптиране към тази нормативна уредба ще запази и повиши конкурентоспособността на икономиката ни.

#### **4.4. Заплахи – външни обстоятелства, които не зависят от МТСП:**

➤ Липса на експертен капацитет и разбиране за същността на целите на Стратегията от страна на бизнеса. Затруднения при адаптирането му към нормативните изисквания в областта на корпоративната социална отговорност и надлежната проверка на корпоративната устойчивост;

➤ Недобра или нарушена комуникация, координация и партньорство между МТСП от една страна и заинтересованите от прилагането на Стратегията страни и партньорски организации;

➤ Влошена вътрешно- и външно-политическа и икономическа обстановка.

### III. ВИЗИЯ ЗА РАЗВИТИЕТО НА КСО. ПРИНЦИПИ И ЦЕЛИ.

#### 1. Визия

*Основна на визията за развитието на корпоративната социална отговорност остава непроменена - устойчиво развитие на конкурентоспособни, привлекателни за работната сила, социално приобщаващи бизнес структури, органи на административното управление и граждански организации, осигуряващи достоен труд и баланс на интересите между заинтересованите страни. Към тази визия за развитие следва да се добави и подпомагане и съдействие за адаптирането на българските икономически субекти към изискванията на европейската нормативна уредба.*

Корпоративната социална отговорност включва обществените ангажименти на организацията спрямо общността, опазването на околната среда и създаването на качествени взаимоотношения с всички заинтересовани страни и веригите на стойността. Пълноценната реализация обхваща няколко различни по своята същност нива:

- **Базово ниво** – не е възможно въвеждането и прилагането на добри социално отговорни практики, без стриктното спазване на законоустановените норми и разпоредби. **Прилагането на добрите трудови, екологични и антикорупционни практики**, осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд и живот на работниците; недискриминация и равни възможности; отговорност, правила и политики по отношение коректното плащане на осигуровките, работните заплати; разкриването на нови работни места; преодоляване на недеklarирания заетост, преодоляване на недостатъчната информираност относно елементите на трудовите договори; прозрачност на информацията; зачитане интересите на всички заинтересовани страни; благотворителност; управление на въздействието върху околната среда (въздух, води, почви, материали, отпадъци); осигуряване на благоприятна среда за социален диалог и колективно трудово договаряне.

- **Оперативно ниво** – осигуряване и прилагане на балансиран и социално отговорен мениджмънт чрез социално, икономическо и екологично, вкл. отговорното използване на ресурсите: повишаване на квалификацията; създаване на системен подход при управление на човешкия капитал (благоприятна работна среда, учене през целия живот, социални придобивки, кариерни пътеки, баланс на работа и личен живот, политика за антидискриминация); медицински прегледи и профилактика; предоставяне на жилище; екологично чисти производства; индустриална симбиоза, оползотворяване на отпадъците; ползване на алтернативни енергийни източници; използване на услуги, за чието извършване се наемат работници със законни трудови договори; антикорупция; инвестиции в местните общности за подкрепа на местното производство и развитие;

- **Висше ниво** – социално отговорен стратегически мениджмънт, основан на създаването на споделена стойност: въвеждане на приложимото законодателство и спазването му, вкл. и по отношение на веригите на стойността и участниците в тях, прилагане на социални иновации; практики на колективна социална отговорност;

дарителство, доброволен труд, подпомагане подобряването на местната инфраструктура и др.

## **2. Водещи принципи при реализирането на стратегията за КСО:**

1. Партньорство и диалог – стремеж към привличането на възможно най-широк кръг заинтересовани институции на национално, регионално, областно и общинско равнище, бизнес структури, граждански организации, медии, потребители и др. Считаме, че с привличането на максимално широк кръг от партньори ще допринесем не само за ефективното изпълнение на Стратегията, но и за повишаване на партньорския капацитет за развитие на социално отговорни мерки и дейности, вкл. и чрез реализирането на съвместни проекти в областта;

2. Концентрация – изпълнението на Стратегията ще бъде съсредоточено върху конкретни области и дейности, свързани с програмиране и насърчаване развитието на социално отговорни практики;

3. Допълняемост – планираните в Стратегията дейности следва да се допълват с инициативи, изпълнявани и финансирани извън планираните в Стратегията. Идентифициране на дейности в/извън Стратегията, които взаимно си кореспондират в рамките на основни политики, насочени към развитие на социално отговорно поведение, и които са очертани в други стратегически документи и национални програми (Приложение I);

4. Всеобхватност – изграждане на благоприятна среда, в която да бъдат създадени условия и реализирани дейности за насърчаване и развитие на корпоративната социална отговорност. Тази среда следва да обедини бизнес средата, средата на потребителите, медиите, висшите училища, специализираните средни училища, неправителствения сектор, органите на централната и местната власт и др.;

5. Устойчивост във времето – продължаване и надграждане на действията за постигане на целите на текущата Стратегия и след изтичането на времеви ѝ хоризонт;

## **3. Стратегически цели и приоритети**

**Генералната цел** е да се използва по-добре потенциалът на националния и на европейския единен пазар, принос към усилията за преход към устойчива икономика и потребление на ресурсите, насърчаване на устойчиво създаване на стойност, стимулиране на отговорното поведение към обществото и непосредствено заобикалящата среда, подобряване на дългосрочните резултати и устойчивостта на българските фирми. **Приоритетните цели** са свързани с повишаване на информираността и внасянето на пределна яснота относно очакванията към мениджмънта и ръководството на различните структури при изпълнението на задълженията им да действат в интерес на дружеството/структурата и планирането и реализирането на корпоративната социална отговорност; насърчаване на интегрирането на рисковете и въздействията, свързани с устойчивостта, в управлението на риска; повишаване информираността относно инструментите за отчетност с цел установяване, предотвратяване и смекчаване на неблагоприятното въздействие, включително във веригите на стойността; подобряване на практиките за корпоративно управление с цел

по-добро интегриране на устойчивостта в процеса на вземане на решения от ръководителите.

#### **4. Предизвикателства в областта на КСО. Роля на държавата.**

Поемането на споделена социална отговорност и отговорност при потреблението от страна на компаниите, административните структури, гражданските организации и отделните хора ги очертава като творческа и движеща сила на една отворена система за устойчиво развитие.

Във връзка с динамичното развитие на европейските и международните политики, свързани с разработването и прилагането на нормативна рамка, регулираща изпълнението на социално отговорни практики и дейности, се очертават няколко актуални предизвикателства, които политиката по корпоративна социална отговорност в България следва перманентно да адресира:

1. Недостатъчна/неактуална информираност относно развитието на политиките и нормативните документи в областта на корпоративната социална отговорност, дължимата грижа и надлежната проверка, слабо разпространение и познаване на социално отговорните практики и програми за корпоративна социална отговорност, дефицит на експертиза и познание от страна на мениджмънта/управленските структури за прилагане на корпоративна социална отговорност, непознаване на средата и възможностите за партньорски програми и сътрудничество;

Тук следва да се подчертае, че през периода на действие на предходната Стратегия, корпоративната социална отговорност получи необходимото публично признание. Налице е нарастваща мотивация и подкрепа за целия спектър от структури, провеждащи последователна политика на прилагане на добрите практики в тази сфера. Като държава, България се присъедини към водещите в областта на корпоративната социална отговорност международни механизми и регулатори, взе активно участие в изработването на нормите на ЕС, които ще задават бъдещия облик на социално отговорното поведение. Успоредно с това е необходимо да се продължи надграждането на вече създадената култура на интерес към развитието на корпоративната социална отговорност – тенденции, развитие и прилагане на нормативната уредба.

2. Броят на компаниите, които въвеждат принципите и практиките на корпоративната социална отговорност бележи устойчивост и стабилен ръст (данни на НСИ, награди на МТСП за социално отговорни практики). Въпреки това е необходимо информацията, подавана към всички заинтересовани страни, с акцент върху малките и средни предприятия, да бъде систематизирана, достъпна и широко разпространена. Насърчаването им да прилагат по-широкообхватни, международно признати корпоративни модели и стандарти следва да продължи, особено в светлината на предстоящата нормативна уредба. Политиките за насърчаване и прилагането на международно признати стандарти следва да бъдат част от дългосрочна стратегия, чрез която да постигат стабилност и устойчив растеж. Спазването на стандартите в областта на корпоративната социална отговорност е цел и амбиция, която държавата следва да поддържа и насърчава, като това се отнася не само за прилагащите ги структури/субекти (към които са пряко насочени), но и към техните подизпълнители и доставчици по веригата;

3. Необходимо е да продължи политиката за стимулиране включването на заинтересованите страни в дейността по въвеждането на принципите и практиките на КСО. Оптимизирането на комуникационните канали и подобряването на комуникацията и координацията в рамките на ангажираните и заинтересовани страни е предизвикателство, което също не губи своята актуалност.

4. Поддържане и повишаване нивото на интерес към КСО в процеса на колективното трудово договаряне на ниво икономически дейности и на браншово ниво;

5. Все още партньорството между заинтересованите страни по прилагане на КСО се нуждае от допълнително развитие и насърчаване, в т.ч. и стимулиране и насърчаване на местните власти да разработват и прилагат съвместни програми и да реализират дейности в областта на социалното отговорно поведение. Участието на местните власти в насърчаването на социално отговорни практики, насочени към развитието и повишаването благосъстоянието на местни общности е от особена важност. Местните и регионалните органи трябва да бъдат насърчавани и подпомагани да използват структурните фондове на ЕС в подкрепа на развитието на КСО и особено сред местните МСП;

6. Неотменима е ролята на държавата е провеждането на политики, гарантиращи обществения интерес. В това си качество, особено важна е нейната роля, свързана с утвърждаване на социално отговорното поведение на отделните страни. В същото време тя има и подпомагаща роля за:

- създаване на благоприятни условия за насърчаване на социално отговорно поведение на предприятията и неговото отчитане;

- формирането на позитивно отношение в обществото в подкрепа на предприятията със социално отговорно поведение, в т.ч. чрез организиране на образователни, информационни, поощрителни и осведомителни кампании;

- сътрудничество, активен и открит диалог между всички заинтересовани страни за намиране на най-благоприятно решение и постигане на добър баланс между техните интереси;

- координация на действията и обединяване на усилията на отделните заинтересовани страни за възстановяване на доверието по между им и изграждане на устойчива и благоприятна среда за живот и развитие;

- ясно отразяване на принципите и периодична оценка на нагласите за прилагането на КСО модела;

- насърчаване на мултинационалните компании да спазват принципите и насоките на КСО на територията на страната ни;

- защита на интересите на българските стопански субекти при изработването на общоевропейското законодателство в тази област;

- транспониране на законодателството на ЕС в националната правна уредба:

Държавата следва да играе активна роля за насърчаване на социално отговорни практики в обществото, като **популяризира, насърчава, подкрепя въвеждането, включително и прилага корпоративната социална отговорност** в компаниите, в т.ч. и в държавните, и **създава условия за ефективни партньорства** между всички заинтересовани страни. Държавата следва да има засилена роля като **координатор** за ускореното прилагане на политиките в сферата на КСО.

Ролята на държавата в процеса на въвеждане на добри практики в тази област е свързана със **създаване на подкрепящи публични политики**, които да дават възможност за ползване на различни инструменти – правни, финансови, информационни, икономически и др., също и в комбинация;

## **5. Ключови области и стратегически цели на развитие на КСО**

При определяне на стратегическите цели се изхожда от следното разбиране за корпоративна социална отговорност:

(1) доброволен ангажимент от страна на държавните и неправителствените институции и организации, бизнеса, организациите на социалните партньори, гражданските организации, академичните среди, медии и др. да дадат своя принос за социалното, икономическото и устойчиво развитие, принос, който надхвърля нормативно определените изисквания по отношение на условията на труд, трудовите правоотношения, опазване на околната среда и т.н.;

(2) стратегически и системен управленски модел, инкорпориращ елементи на материалната и нематериалната подкрепа на социално отговорни дейности, вкл. на граждански организации и инициативи;

(3) основава се на доброволност, солидарност и сътрудничество в процеса на своята реализация.

Стратегическите цели и приоритетни области на развитие на социално отговорно поведение от страна на различните структури предполагат дейности от страна на правителството по отношение на информираността, диалога и дискусиите, взаимната ангажираност между компаниите, общностите и другите групи по интереси, както и заинтересовани страни. Целта е създаване на позитивен климат за отговорно инвестиране, развитие и потребление.

От изключителна важност е ангажирането и на човешките ресурси на отделните структури, които да се включат в дейността по прилагане на практики на корпоративна социална отговорност както във вътрешен план, така и във външен, чрез създаване на коалиции, в качеството си на средство за реализиране на цели за общо благо, а не като самоцел.

### **Ключовите области, с акцент развитието и прилагането на КСО, са следните:**

1. Комуникация, диалог и сътрудничество между всички структури, които влизат в екосистемата на КСО;

2. Разпространяване, въвеждане и спазване на международните стандарти за поведение;

3. Разпространение, разяснение и приобщаване към европейската нормативна уредба в областта;

4. Международно сътрудничество в областта на КСО;

5. Социална икономика, младежко и социално предприемачество;

6. Образование, обучение и проучване;

7. Добри практики;

8. Потребителски интереси;

9. Изграждане на култура на социално отговорно инвестиране.

**Стратегическите цели** са свързани с: (1) подобряване на прозрачността на КСО; (2) разпространението на приложимата национална и европейска нормативна уредба; (3) повишаване равнището на доверие в бизнеса, структурите на публичната администрация и неправителствения сектор и развитието на социално отговорна потребителска култура; (4) насърчаване на иновациите и инвестициите в отговорно бизнес поведение, насочени към стимулиране конкурентоспособността на фирмите, стабилността и дългосрочния растеж на икономиката; (5) създаване на предпоставки и възможности за обвързване на КСО практики и социално предприемачество като средство за подобряване както на работната среда и условията на труд, така и на конкурентоспособността на икономиката като цяло; (6) разпространение на добри практики.

**Стратегическа цел 1:** Утвърждаване и устойчиво прилагане на прозрачни, социално отговорни управленски и бизнес практики.

*Индикатор за резултат:* 50 % ръст на фирмите, изготвящи социални доклади за дейността си. 25 % ръст на фирмите, деклариращи реализирането на социално отговорни дейности в годишните си отчети пред Националния статистически институт.

**Оперативна цел 1.1:** Утвърждаване ролята на държавата като водещ фактор в популяризирането и насърчаване успешното прилагане на дейности и политики в областта на КСО и социално отговорното потребление.

Мерки:

**1.1.1** Разработване на политика за популяризиране на приложимото законодателство, планиране на конкретни дейности за корпоративна социална отговорност и устойчиво управление интегрирането ѝ/им в плановите документи на всяка организация от публичния сектор;

**1.1.2** Насърчаване изграждането на платформи с цел създаване на успешни партньорства по определени тематик за реализиране на конкретни политики по отговорно управление и устойчивост;

**1.1.3** Стимулиране залагането на социално отговорни дейности и отговорното управление и въвеждане на инструменти за оценката им (в случай на наличие на такива) при създаване на партньорства между държавни/общински структури и представители на бизнеса.

**1.1.4** Подготовка на методически пособия за насърчаване развитието и прилагането на политика на социално отговорно управление и устойчивост на предприятията с държавно и общинско участие.

**1.1.5** Повишаване на информираността относно ползите от реализирането на КСО практики. Медийно отразяване на добри практики в областта на КСО (включително) и на инициативите за насърчаването им от страна на държавата;

**1.1.6** Разработване на програми за съвместно изпълнение на дейности в областта на корпоративна социална отговорност и устойчивото управление с други структури на публичната администрация.

**Оперативна цел 1.2:** Повишаване капацитета на ангажираните с КСО лица в рамките на заинтересованите структури.

Мерки:

**1.2.1** Разработване на обучителни програми и организиране на обучения, вкл. и в сътрудничество с висши учебни заведения и специализирани образователни структури и институции;

**1.2.2** Издаване на наръчници и ръководства за прилагане на добри практики.

**Стратегическа цел 2: Стимулиране на корпоративната социална отговорност при планирането на ресурсното инвестиране и потребление.**

*Индикатор за резултат: Ръст от 5% на броя на сключените браншови колективни трудови договори, в които са включени и елементи на корпоративна социална отговорност за периода на изпълнение на Стратегията. Повишен брой фирми, присъединили се към Глобалния договор на ООН.*

**Оперативна цел 2.1:** Инициране на мрежи за улесняване на партньорства.

Мерки:

**2.1.1** Осигуряване на пространство/платформи за диалог и дискусии, за проява на взаимна ангажираност между компаниите, общностите и другите групи по интереси и заинтересовани страни;

**2.1.2** Осигуряване на възможности чрез тристранния диалог и колективните трудови договори и подпомагане създаването на коалиции и клъстери по КСО на доброволна основа между браншови организации.

**Оперативна цел 2.2:** Улесняване на диалога между заинтересованите страни и на международно ниво за осигуряване на консултации в областта на КСО, отчитащи спецификата на конкретните страни, където оперират или ще оперират български компании.

Мерки:

**2.2.1** Създаване на възможности за споделено информиране и консултиране;

**2.2.2** Организиране на семинари за потенциални инвеститори, на които да бъде представена спецификата на КСО дейностите в България;

**2.2.3** Инициране на информационни кампании сред потребителите относно ползите и печалбите от отговорното потребление.

**Оперативна цел 2.3:** Насърчаване и приоритизиране на дългосрочно партньорство при реализирането на планове и проекти в областта на корпоративната социална отговорност и устойчивото управление и социалното предприемачество/субектите на социалната икономика.

*Индикатор за резултат: Най-малко 50 изградени партньорства между структури на традиционния бизнес и/или граждански организации със субекти на социалната икономика.*

Мерки:

**2.3.1** Провеждане на кампании, обучения, семинари и др. с представители на традиционния бизнес (най-вече сред МСП) за разясняване на същността, конкурентните предимства и ползите от социалното предприемачество.

**2.3.2** Популяризиране на примери за ползотворно сътрудничество;

**Стратегическа цел 3:** Утвърждаване на среда, която насърчава компаниите и публичните структури да включват в плановите си документи и програми за развитие, както и дейността си национални и международни практики и нормативни изисквания за социално отговорно управление и устойчивост.

*Индикатор за резултат:* Включване в образователни програми и учебни курсове на най-малко 250 обучаеми, които да получат подготовка в областта на корпоративната социална отговорност и устойчивото управление и развитие за периода на изпълнение на Стратегията.

**Оперативна цел 3.1:** Подобряване на координацията на хоризонтално ниво между държавните органи, независимите институции и неправителствения сектор в областта на устойчивото и социално отговорно управление.

Мерки:

**3.1.1** Включване на теми в областта на корпоративната социална отговорност и устойчивостта в рамките на различни формати на социалния диалог и социалното партньорство.

**Оперативна цел 3.2:** Интегриране на корпоративната социална отговорност и устойчивостта в обучението, образованието и научната дейност.

Мерки:

**3.2.1** Запознаване на учениците от среден и горен курс със същността на социално отговорното поведение и устойчивото управление на бизнеса и структурите на публичната администрация и мястото на неправителствения сектор;

**3.2.2** Продължаване на усилията по въвеждане на учебни дисциплини във висшите училища, свързани с корпоративната социална отговорност и устойчивото управление;

**Оперативна цел 3.3:** Подобряване на нормативната база в подкрепа на социално отговорното потребление.

Мерки:

**3.3.1** Насърчаване проучванията и изготвянето на предложения за подобряване на нормативната база, вкл. и при транспонирането на приложимите европейски нормативни документи;

**3.3.2** Насърчаване органите на местната власт да реализират възможности, чрез които да осъществяват политики или дейности в областта на корпоративната социална отговорност и устойчивото управление;

**3.3.3** При отчитане на доброволния характер на тези дейности, насърчаване компаниите, които кандидатстват за публично финансиране, да потвърдят своя ангажимент за реализиране на дейности в областта на корпоративната социална отговорност и устойчивото управление, а в определени случаи да извършват оценка или анализ на рисковете в областта на КСО;

**3.3.4** Насърчаване на компаниите да изискват от подизпълнителите по веригата и доставчиците си да спазват основните права на човека, залегнали в Хартата на ООН и основните конвенции на МОТ.

**Оперативна цел 3.4:** Подобряване на статистическата отчетност и утвърждаване на прозрачност в отчетността в областта на КСО.

Мерки:

**3.4.1** Анализ на провежданото от Националния статистически институт наблюдение за наличието на КСО дейности в предприятията и прецизирането му в случай на необходимост;

**3.4.2** Разяснение на необходимостта от социален одит във връзка с предстоящите промени в нормативната база, включително за изпълнение на индикатори, свързани с отчитане прилагането на социално отговорни практики и устойчиво управление.

## **6. Очаквани резултати от изпълнението на предвидените цели**

**А)** Развитие и надграждане на създадените в периода на действие на предходната Стратегия от страна на държавата условия за насърчаване, разпространение и прилагане на политиките в областта на корпоративната социална отговорност и устойчивото управление. Поддържана прозрачност и зачитане на концепцията за корпоративна социална отговорност и устойчиво управление сред предприемачите, държавната администрация и органите на местното управление. Подпомагане от страна на държавата на интереса към и разпространението на принципите на корпоративната социална отговорност, посредством развитие на стимулираща среда за разрастването ѝ. Създадени благоприятни условия за адаптиране то на бизнес структурите към нормативната уредба в областта на корпоративната социална отговорност и на устойчивото управление.

**Б)** Предоставени отличия от страна на МТСП за социално отговорно поведение с цел подпомагане реализирането на социално отговорни управленски практики, проекти и програми;

**В)** Изграждане и поддържане на положителен имидж и повишена конкурентоспособност на българския бизнес;

**Г)** Изградена култура на социално отговорно инвестиране и потребление; създадени мрежи и партньорства;

**Д)** Адаптиране на българския бизнес към законови възможности и нормативна уредба относно реализирането на корпоративна социална отговорност и устойчиво управление;

**Е)** Утвърдена практика на обвързаност на устойчивото и социално отговорно управление на компаниите и социалното предприемачество;

**Ж)** Изградена и утвърдена потребителска култура за социално отговорно потребление в условията на изчерпване на природните ресурси и повишаване на замърсяването с промишлени отпадъци;

**З)** Фокусиране на общественото и медийното внимание по отношение на корпоративната социална отговорност и устойчивото управление не само върху широкомащабни проекти и награди за национални дейности на големи компании, но и по отношение на малки и средни предприятия;

## **IV. ИЗПЪЛНЕНИЕ, ОТЧИТАНЕ, МОНИТОРИНГ И ФИНАНСИРАНЕ НА ДЕЙНОСТИТЕ**

Реализирането на Стратегията предполага участието на широк кръг заинтересовани страни на основата на партньорство, инициативност, диалог с публичните структури, бизнеса, социалните партньори, неправителствените организации, академичните среди, медиите, потребителите.

От страна на държавните институции е важно да се определят ясни отговорности за интегриране в техните стратегии и планове, споделяне на добрите практики и измерване на ефектите от социално отговорните практики и човешкия ресурс, с оглед подобряване на координацията и осигуряване на регулярен контакт и предоставяне на адекватна и навременна информация. Особено активна роля следва да имат онези министерства, които в най-голяма степен са заинтересовани от изпълнението на Стратегията като: Министерство на труда и социалната политика (МТСП), Министерството на образованието и науката (МОН), Министерството на икономиката и индустрията (МИИ), Министерството на иновациите и растежа (МИР), Министерството на околната среда и водите (МОСВ), Министерството на регионалното развитие и благоустройството (МРРБ), Министерството на вътрешните работи (МВР), Министерство на външните работи (МВНР) и други.

Органите на местната власт, социалните партньори, представителите на бизнеса, медиите, на академичните среди са сред идентифицираните заинтересовани страни, от които се очаква също активна роля и подкрепа за реализацията на Стратегията.

Ключови партньори в изпълнението на Стратегията са гражданските организации и потребителите. Тяхното участие и включване като заинтересована страна е изключително важно и необходимо с оглед на създаването на потребителска култура с акцент върху социално отговорно поведение и интерес към устойчивото управление и развитие при избора на дадена стока или услуга. За тази цел е необходимо да бъде развивано сътрудничеството с организациите на потребителите и неправителствените организации и създаден необходимия капацитет и нагласи.

## **1. Организация за прилагане на Стратегията**

Органът, определен да координира създаването и изпълнението на Стратегията в Република България е Министерството на труда и социалната политика (МТСП). При подготовката на Стратегията е използвано сътрудничество с различните заинтересовани страни в рамките на създадения към министъра на труда и социалната политика Консултативен съвет по корпоративна социална отговорност, принос на социалните партньори, неправителствени организации, представители на академичните среди и др.

## **2. Планове за изпълнение**

Изпълнението на Стратегията за корпоративна социална отговорност се осъществява чрез конкретни дейности, включени в двугодишни планове. Дейностите се изпълняват самостоятелно или в сътрудничество между идентифицираните заинтересовани страни. В плановете се посочват водещите институции, партньорите, сроковете за изпълнение на мерките и финансирането им, като се посочва и източникът на финансиране. Плановете се съставят след като бъдат разработени и консултирани от представителите на Консултативния съвет по корпоративна социална отговорност към

министъра на труда и социалната политика. За съставянето на плановете се използва интегриран подход и координация от страна на отговорната структура - отдел „Социална икономика и социална отговорност“, дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции“.

За периода на изпълнение на Стратегията се разработват два плана, обхващащи следните периоди: 2024-2025 г., и 2026-2027 г. С цел гъвкавост и адаптивност към промените в средата са възможни актуализации на плановете, при доказана необходимост. Плановете се приемат с Решение на Министерски съвет.

### **3. Изпълнение и отчитане на дейностите**

Изпълнението на предвидените в плановете дейности се осъществява съобразно заложеното, а отчитането се осъществява чрез изготвяне на отчети, които се приемат от Консултативния съвет по КСО към министъра на труда и социалната политика. Изготвянето на отчетите се осъществява от отговорната в МТСП структура на база на предоставената от заинтересованите страни информация и събраната чрез специално организирани проучвания по предварително определени показатели информация. С цел популяризиране на резултатите от изпълнението на дейностите отчетите се публикуват на специално създадена интернет страница.

### **4. Мониторинг и оценка на изпълнението**

Регулярно се осъществява мониторинг и оценка на изпълнението, изразяващи се в периодичен преглед на достигнатото ниво на изпълнение на заложените дейности. Мониторингът се осъществява от Консултативния съвет по КСО и се прави периодично на всеки 12 месеца, като за целта се подготвя кратък доклад от страна на МТСП, която координира работата на Консултативния съвет по корпоративна социална отговорност относно постигнатия напредък.

В плановете за действие в изпълнение на Стратегията са формулирани ключови индикатори за изпълнението.

Мониторинговият доклад и оценката на изпълнението са обект на публичност и прозрачност посредством тяхното огласяване и публикуване на специализирана интернет страница.

### **5. Финансиране**

За да бъдат реализирани целите на Стратегията и изпълнени дейностите, заложен в плановете за изпълнение, се осигурява необходимото финансиране чрез програмното бюджетиране на Министерство на труда и социалната политика за съответната година, както и чрез привличане на средства от други източници –програми, съфинансирани от Европейски фондове, програми по двустранни сътрудничества, средства, предвидени за изпълнение на дейностите от страна на заинтересованите страни, така че да спомогнат за постигане на целите, заложен в настоящата Стратегия.

## ПРИЛОЖЕНИЕ I

1. Европейски стълб за социалните права - <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>
2. „Бизнес и човешки права“, ООН - [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)
3. Study on due diligence requirements through the supply chain – Европейска комисия, Главна дирекция „Правосъдие и потребители“, Брюксел, 2020 г. - <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>
4. Tips and Tricks for Advisors - Corporate Social Responsibility for Small and Medium-Sized Enterprises, Главна дирекция „Предприятия и индустрия“, Европейска комисия, 2013 г. - [https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility/supporting-measures-tools-and-studies\\_en?prefLang=bg](https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility/supporting-measures-tools-and-studies_en?prefLang=bg)
5. "Корпоративна социална отговорност: Най-доброто за вашата компания и вашата кауза", Филип Котлър, Нанси Лий, София, 2011 г.
6. Национална стратегия за малките и средните предприятия за 2021 - 2027 г.
7. Национална програма за развитие „България 2030”

## ПРИЛОЖЕНИЕ II

1. „Стандарти за корпоративна социална отговорност“, проф. Радостина Бакърджиева, сп. „Икономически изследвания“, година XXI, 2012, 2, стр. 149-162.

2. „Корпоративната социална отговорност в България: развитие, ограничения и предизвикателства“, доц. Ирена Славова, сп. „Икономически и социални алтернативи“, брой 2, 2015 г., стр. 113-126.

3. „Учеца ли е вашата администрация“, проучване на Института по публична администрация, София, 2023 г.

### ПРИЛОЖЕНИЕ III

1. Надлежна проверка на корпоративната устойчивост – Европейска комисия - [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence\\_en](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en)

2. Due diligence ready! - Портал на Европейската комисия - [https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/raw-materials/due-diligence-ready\\_en](https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/raw-materials/due-diligence-ready_en)

3. Насоки за надлежната проверка за отговорното бизнес поведение - Организация за икономическо сътрудничество и развитие -- <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

4. Насоки за отговорно бизнес поведение на мултинационалните корпорации - Организация за икономическо сътрудничество и развитие <https://www.oecd.org/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct-81f92357-en.htm>