



**FORUM
ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU**

www.odpowiedzialnybiznes.pl

**Rozwój społecznej odpowiedzialności
biznesu w Polsce.**

**Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce
2012. Dobre praktyki”**

Warszawa, 22 listopada 2013

Czym jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Organizacja typu **think-and-do-tank**, będąca **rzecznikiem prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny**, czyli biorący pod uwagę wpływ przedsiębiorstwa na **środowisko i społeczeństwo**.



Najstarsza i największa organizacja pozarządowa w Polsce, która zajmuje się koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu w kompleksowy sposób

Wyznaczamy **trendy i kierunki** odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju w Polsce.

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Od 2000 rok podejmujemy liczne inicjatywy umożliwiające dialog i wymianę doświadczeń w zakresie odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju pomiędzy czterema grupami interesariuszy:

firmy

przedstawiciele
władz
publicznych

organizacje
pozarządowe

środowisko
akademickie

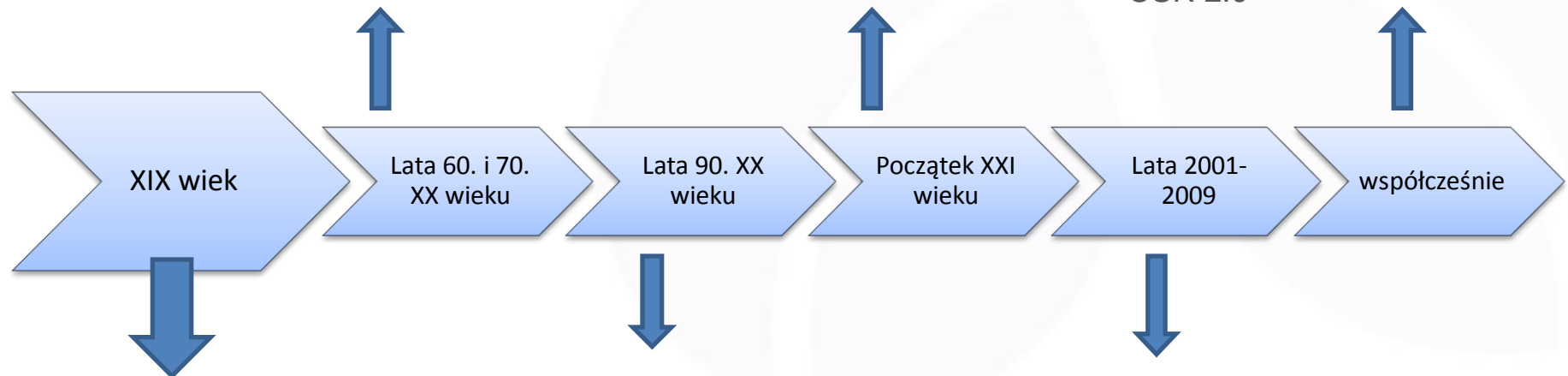
Corporate Social Responsibility - historia

CSR - rys historyczny

Ruchy ekologiczne, konsumenckie, broniące praw człowieka – wywieranie wpływu na działania firm (Manifest z Davos, 1973)

Rozwój CSR w UE: Green Paper, White Paper, The European Multi-Stakeholder Forum on CSR

CSR - strategia zarządzania, innowacyjny sposób prowadzenia biznesu w sposób odpowiedzialny i zrównoważony. ISO 26000 Komunikat Komisji Europejskiej CSR 2.0

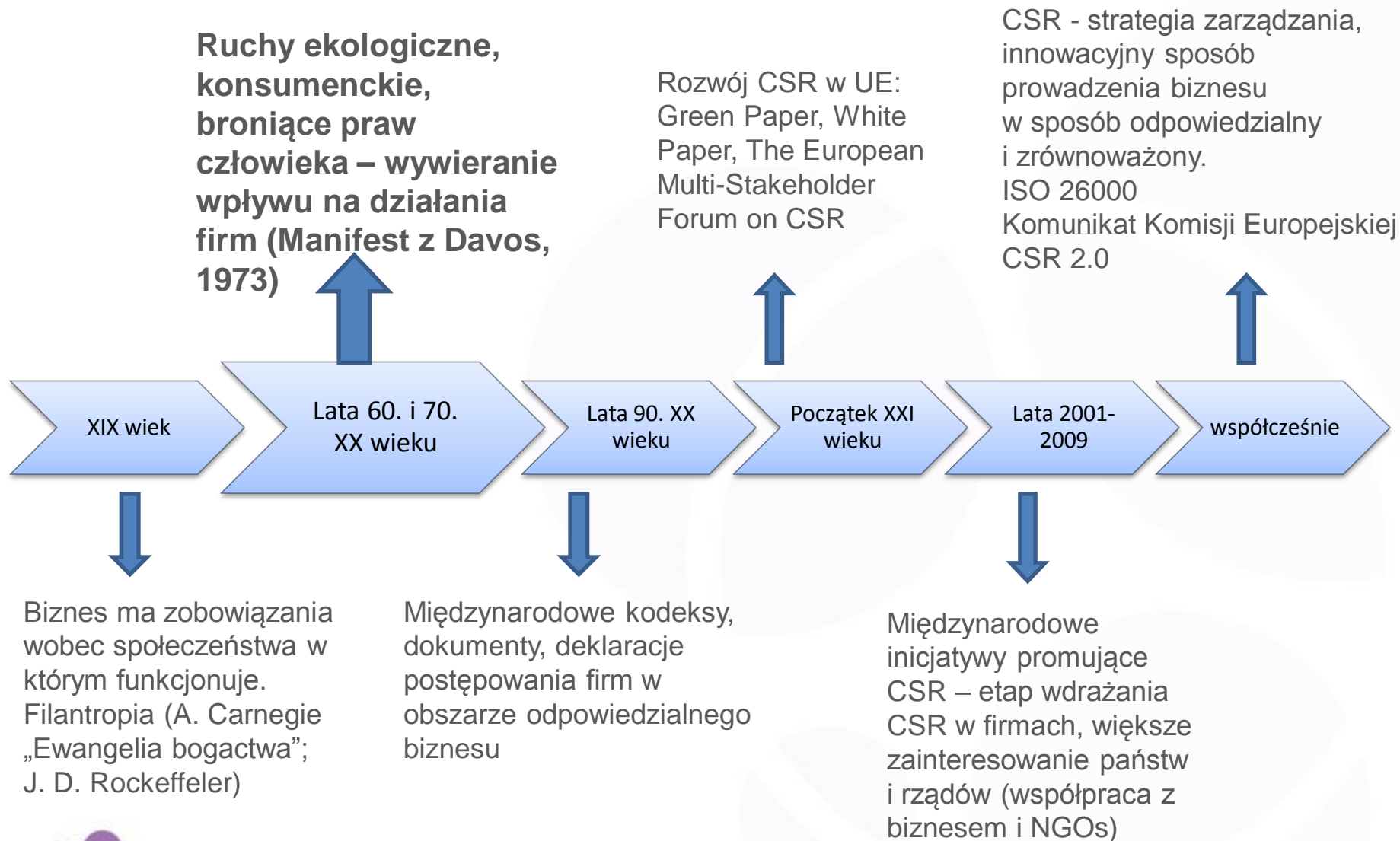


Zobowiązania biznesu wobec społeczeństwa. Filantropia (A. Carnegie „Ewangelia bogactwa”; J. D. Rockefeller)

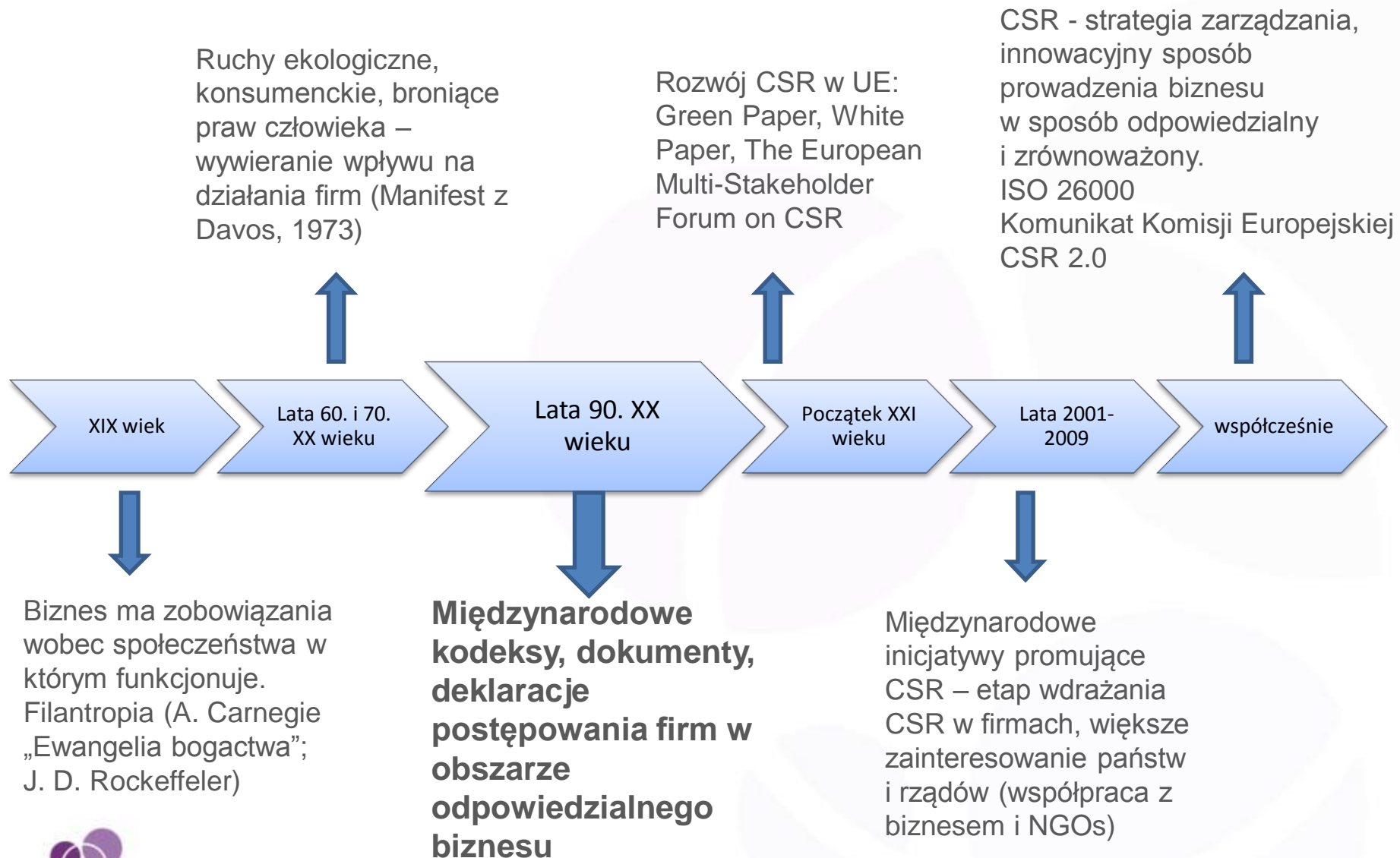
Międzynarodowe kodeksy, dokumenty, deklaracje postępowania firm w obszarze odpowiedzialnego biznesu

Międzynarodowe inicjatywy promujące CSR – etap wdrażania CSR w firmach, większe zainteresowanie państw i rządów (współpraca z biznesem i NGOs)

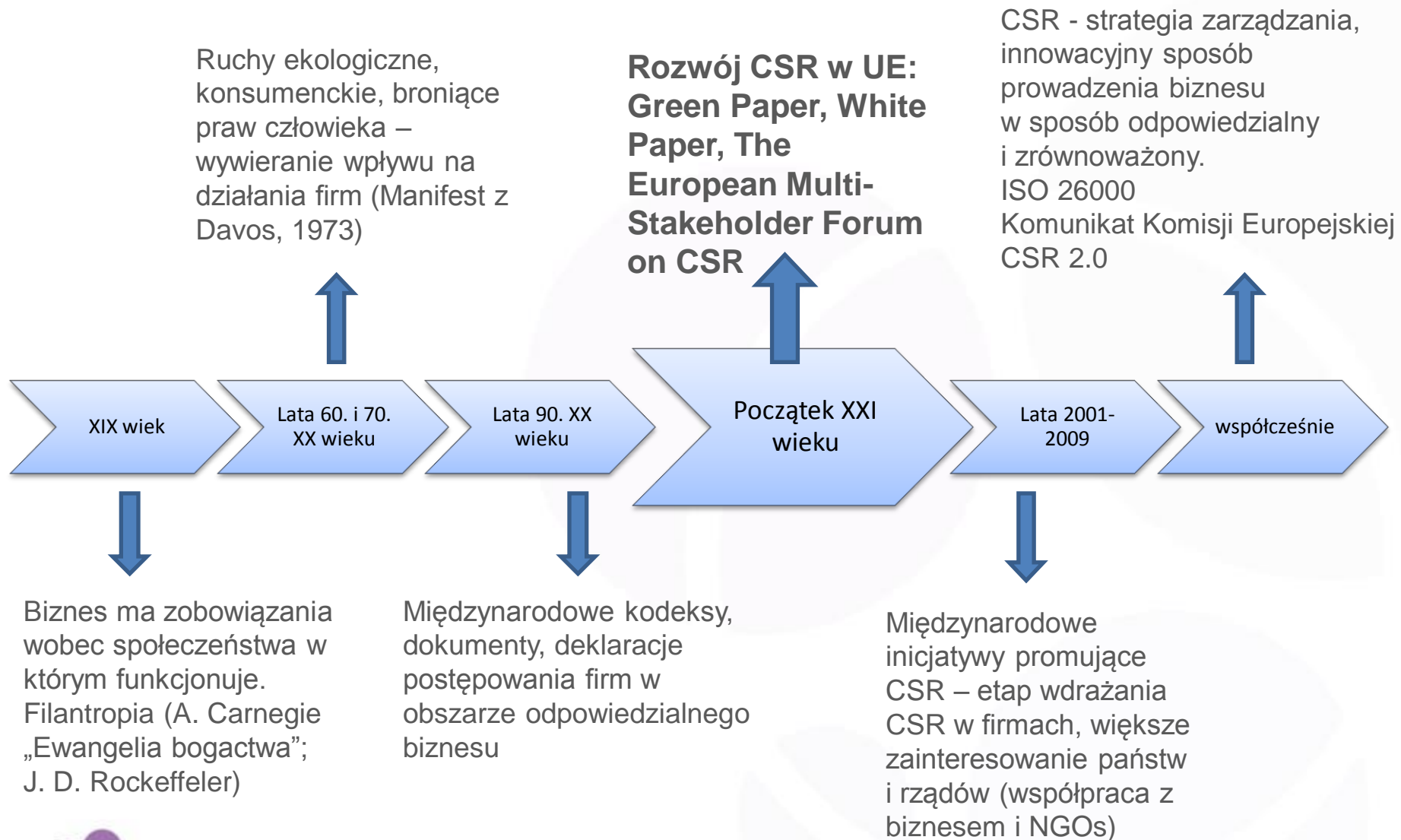
CSR - rys historyczny



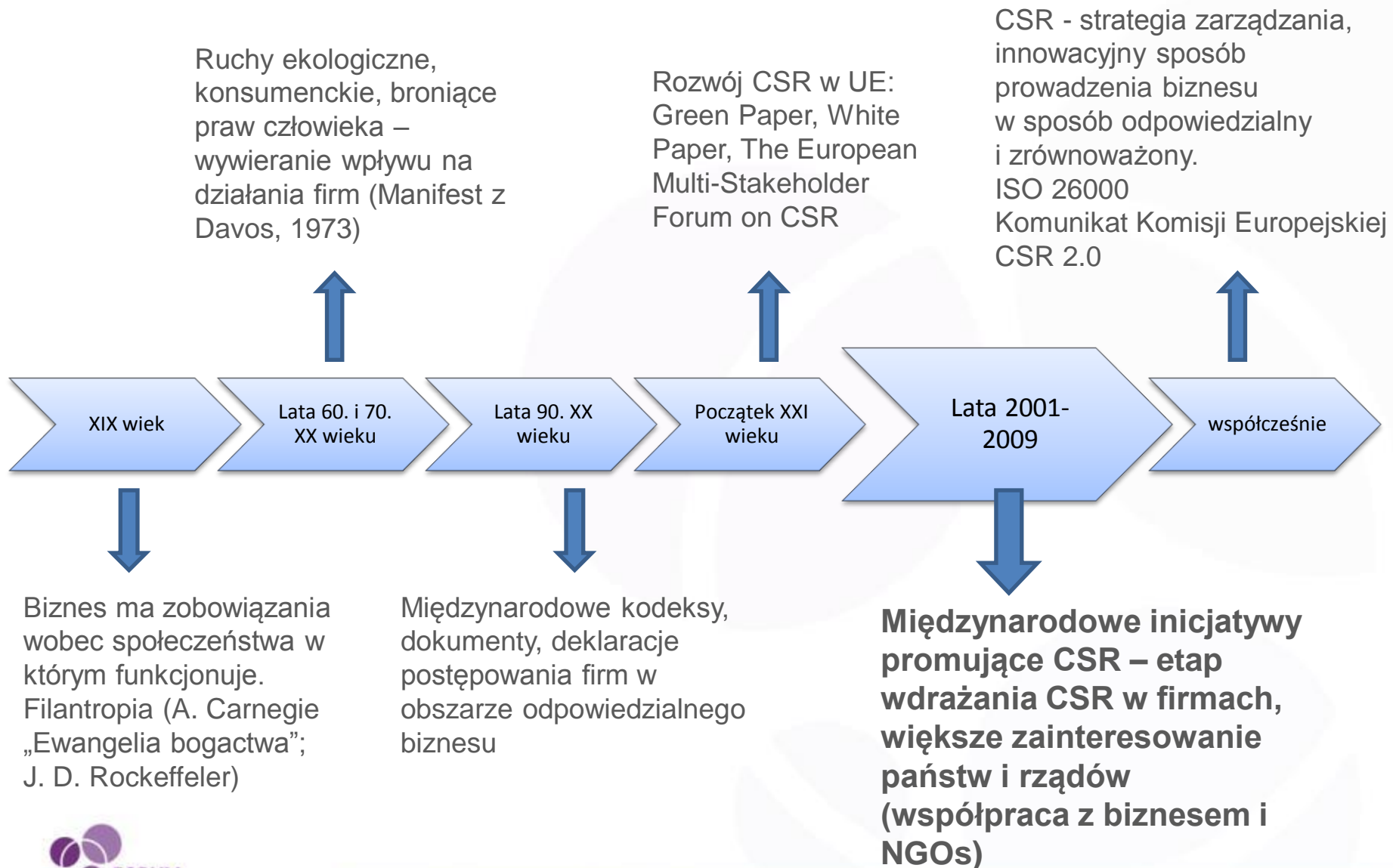
CSR - rys historyczny



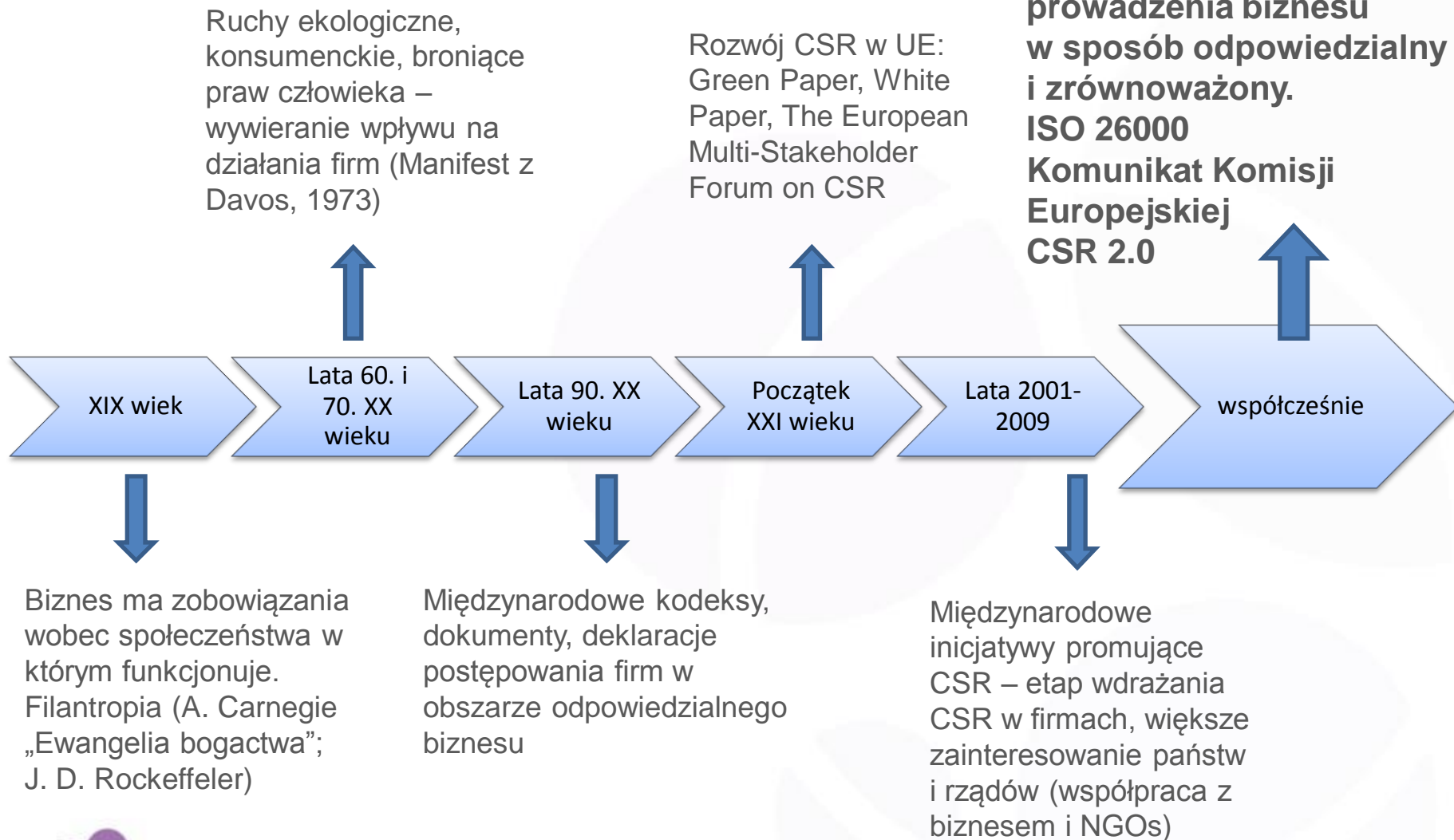
CSR - rys historyczny



CSR - rys historyczny



CSR - rys historyczny



Zrównoważony rozwój

- **Zrównoważony rozwój**

„zdolność do zaspokajania globalnych potrzeb ekonomicznych, środowiskowych i społecznych obecnego pokolenia, bez odbierania szansy na zaspokajanie tych potrzeb przyszłym pokoleniom.”

World Commission on Environment and Development
(Światowa Komisja ds Środowiska i Rozwoju, tzw. Komisja Brundtland, 1987 r.)

- **Zrównoważony rozwój**

„podejście biznesowe, mające na celu stworzenie długotrwałej wartości dla akcjonariuszy, poprzez akceptowanie ryzyka i wykorzystywanie szans, wpływających z rozwoju gospodarczego, środowiskowego i społecznego.”

Dow Jones Sustainability Group Index (DJSGI)

Zrównoważony rozwój

(Sustainable Development)

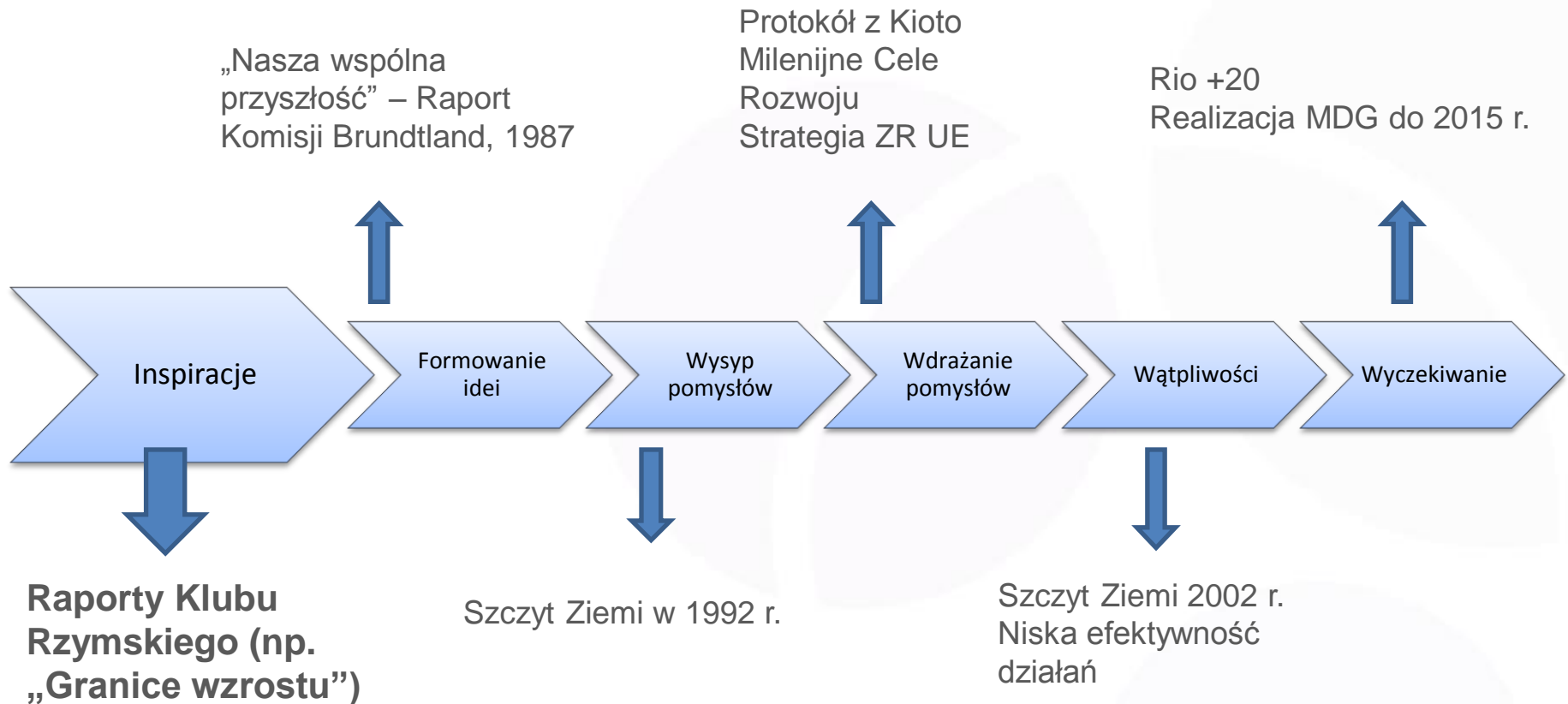
Zrównoważony rozwój

**Sprawiedliwość
społeczna
(Social equity)**

**Wzrost
ekonomiczny**

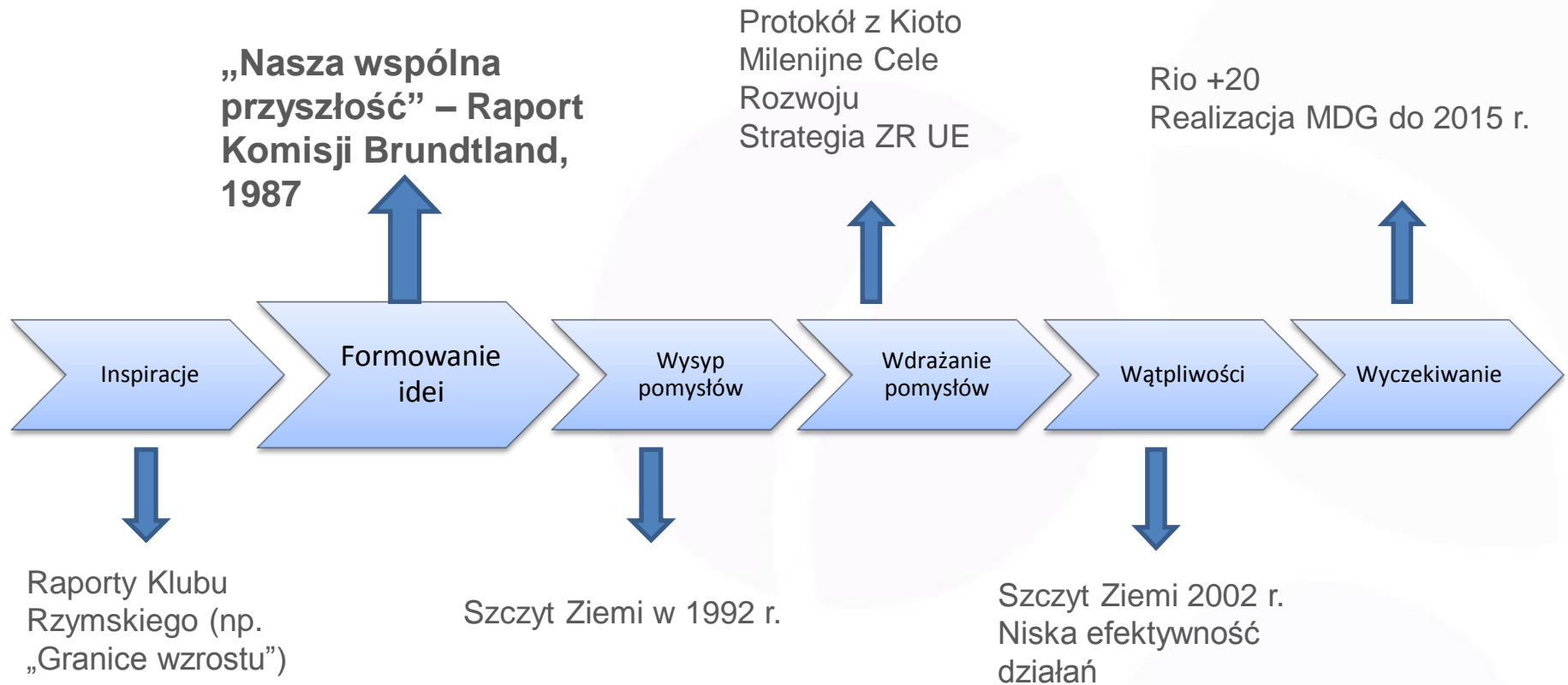
**Ochrona
środowiska**

Zrównoważony rozwój - rys historyczny



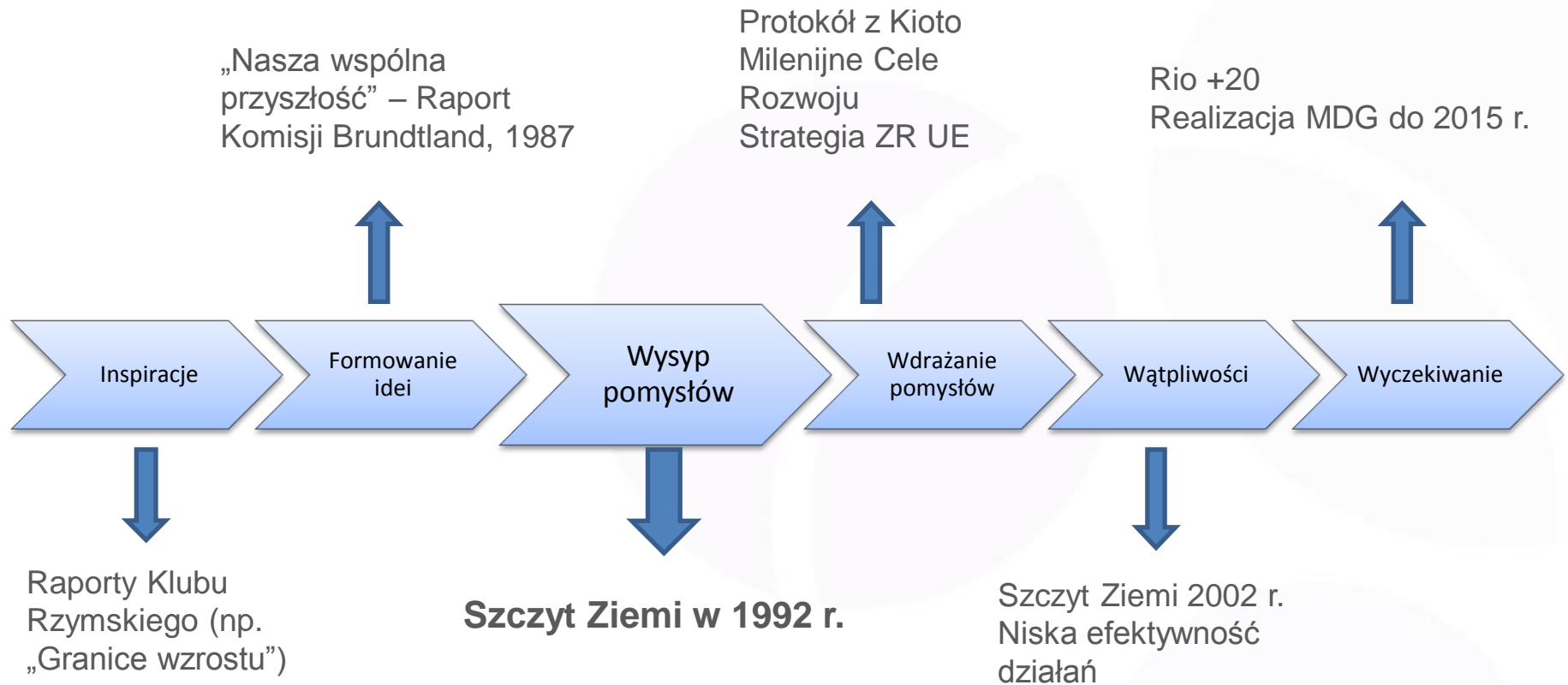
Na podstawie: P. Wołczek „Ewolucja koncepcji zrównoważonego rozwoju”

Zrównoważony rozwój - rys historyczny



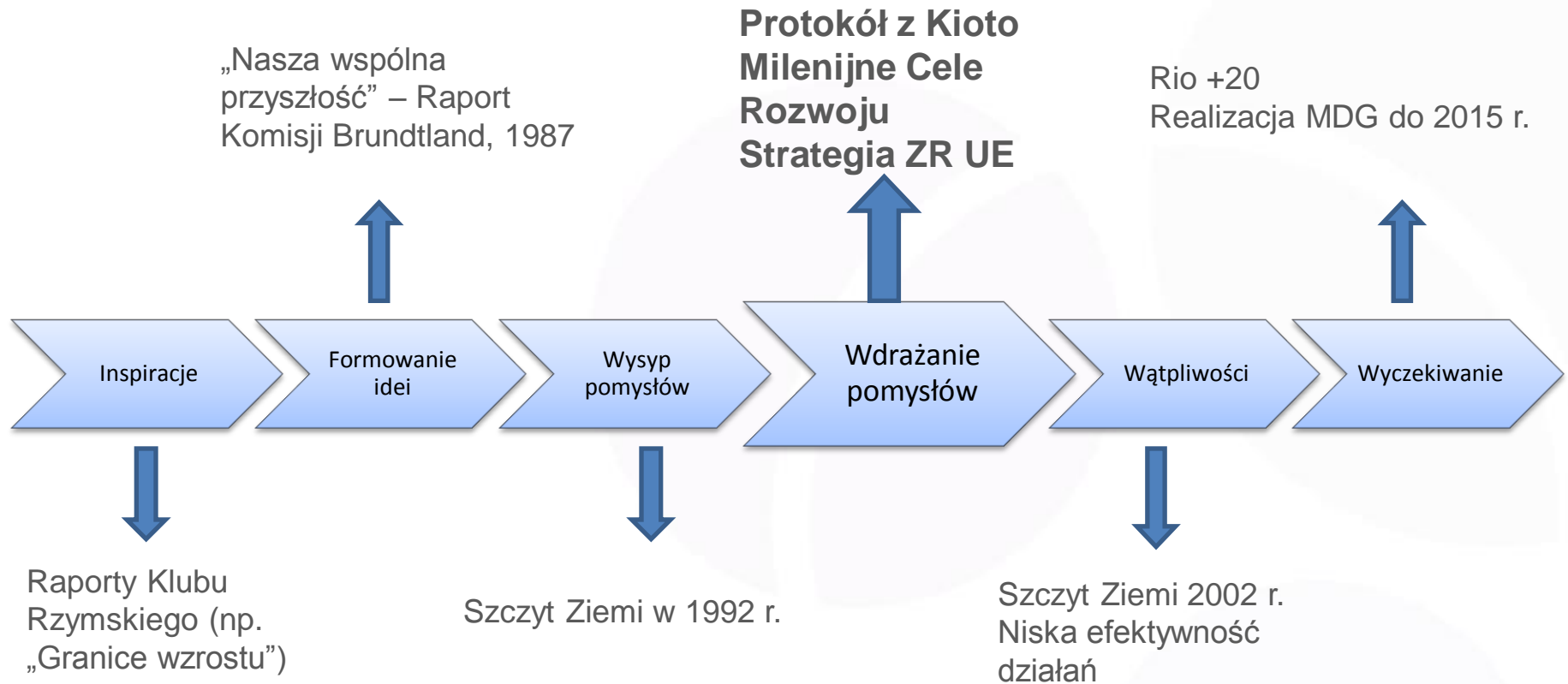
Na podstawie: P. Wołczek „Ewolucja koncepcji zrównoważonego rozwoju”

Zrównoważony rozwój - rys historyczny



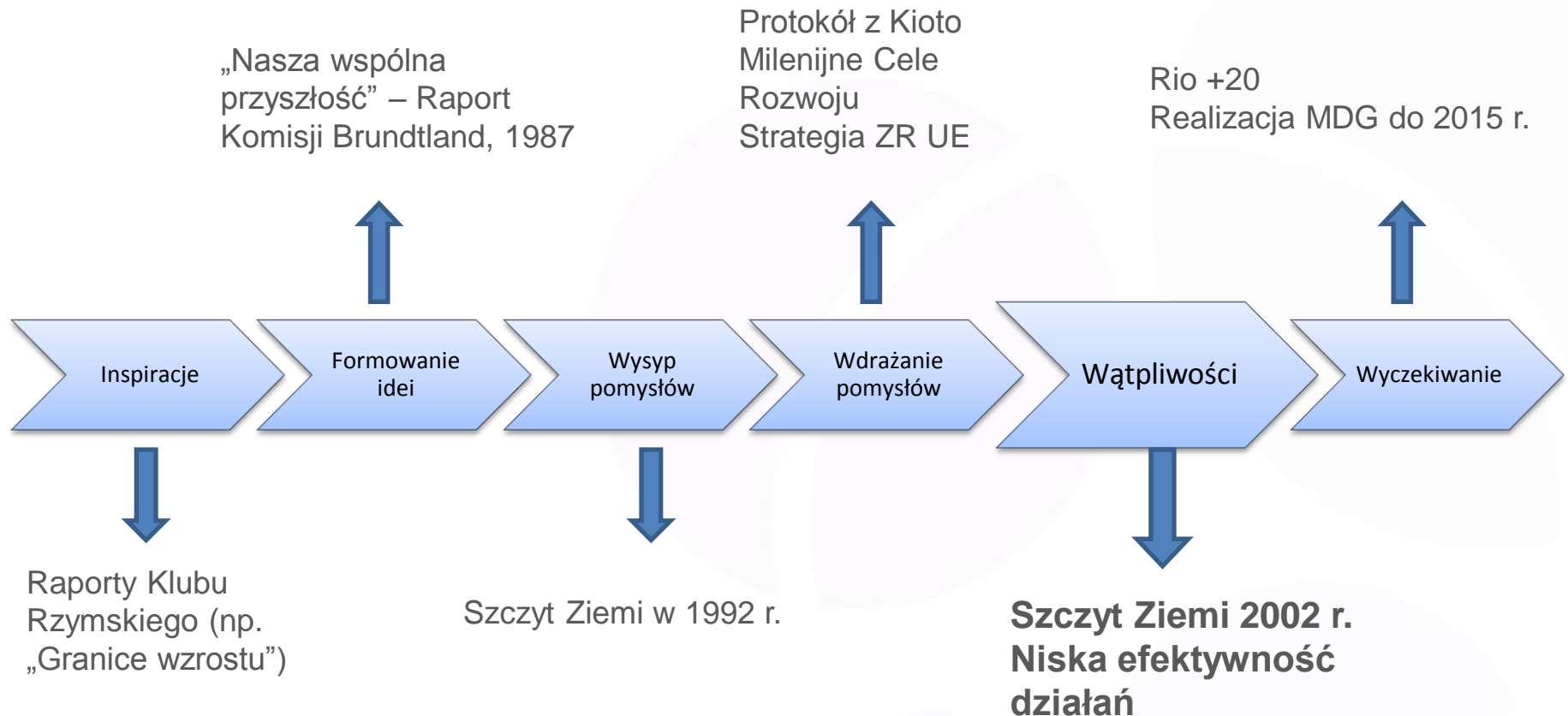
Na podstawie: P. Wołczek „Ewolucja koncepcji zrównoważonego rozwoju”

Zrównoważony rozwój - rys historyczny



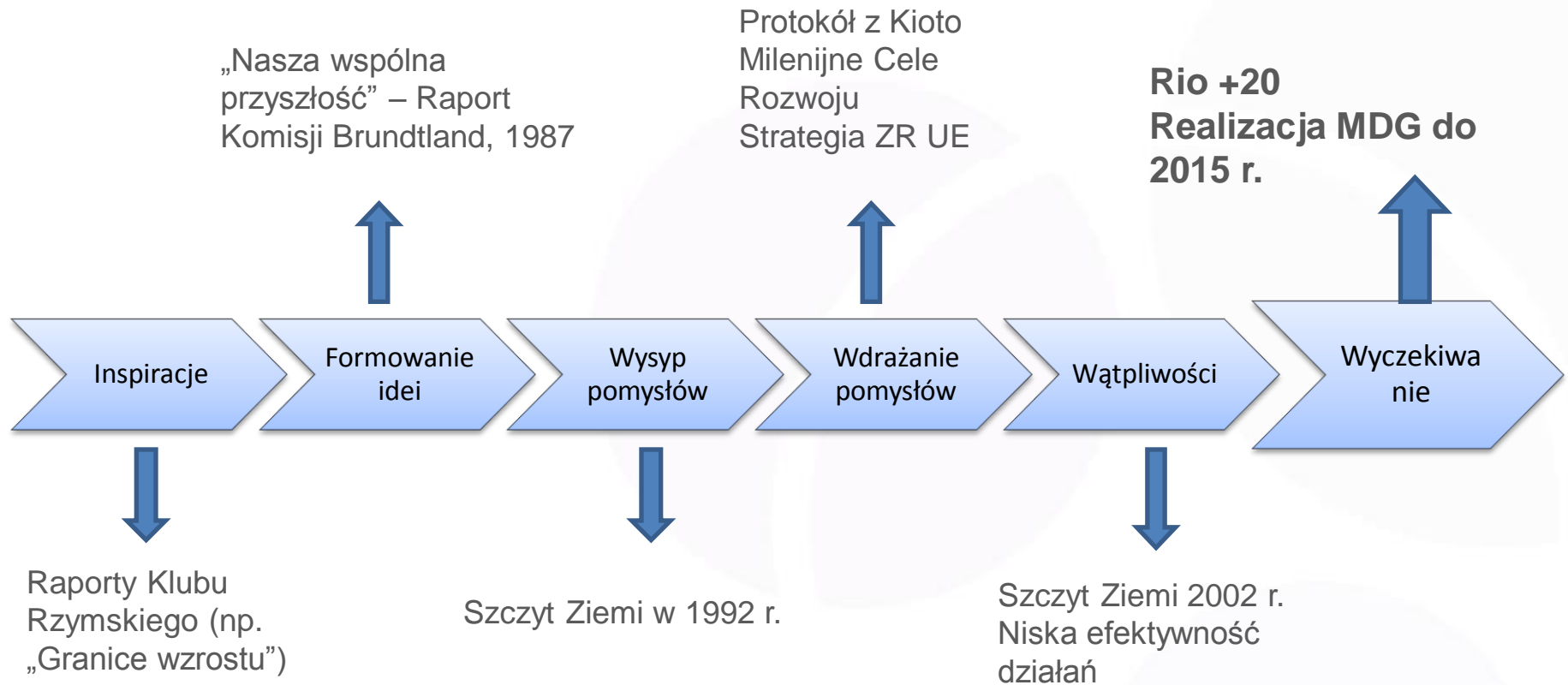
Na podstawie: P. Wołczek „Ewolucja koncepcji zrównoważonego rozwoju”

Zrównoważony rozwój - rys historyczny



Na podstawie: P. Wołczek „Ewolucja koncepcji zrównoważonego rozwoju”

Zrównoważony rozwój - rys historyczny



Na podstawie: P. Wołczek „Ewolucja koncepcji zrównoważonego rozwoju”

CSR - DEFINICJA

Jak rozumiemy społeczną odpowiedzialność biznesu?

Odpowiedzialny biznes to taki, który:

- ma
- ma

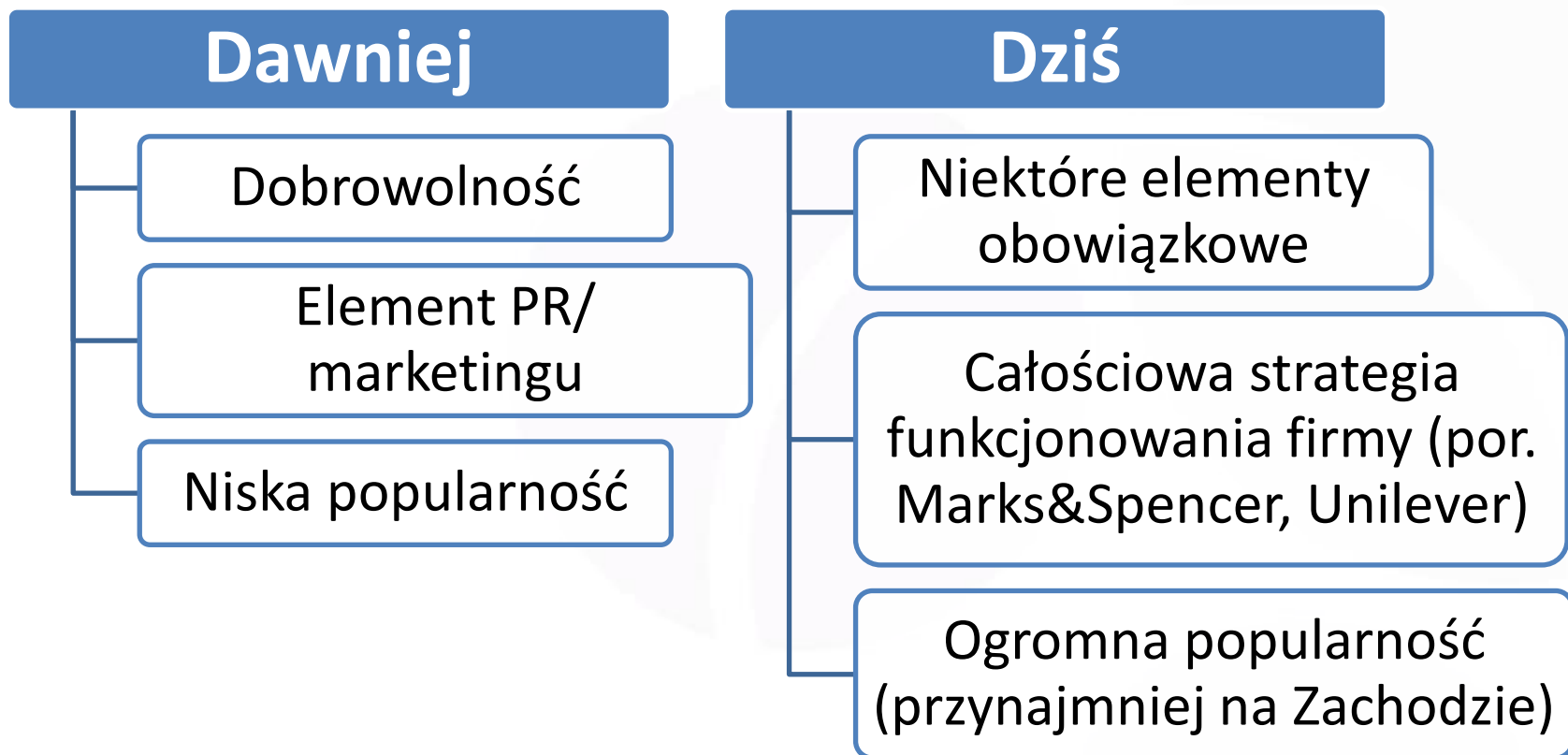
Odpowiedzialny biznes to taki, który:
społeczny
postęp

- Przyjmuje
- Uważa
- Jest
- Jest

relacj

Odpowiedzialny biznes to odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo.

Ewolucja rozumienia społecznej odpowiedzialności biznesu



Różne (tożsame?) pojęcia

CSR – Corporate Social Responsibility

(społeczna odpowiedzialność biznesu,

ew. SOP – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw)

CR – odpowiedzialność biznesu (*Corporate Responsibility*)

SR – społeczna odpowiedzialność (*Social Responsibility*)

CSV – Creating Shared Value

CCI – Corporate Community Involvement

Zrównoważony rozwój

Trzy drogi do odpowiedzialnego biznesu

Naciski obywatelskie

- Ruch społeczeństwa obywatelskiego wyrażał sprzeciw wobec działalności przedsiębiorstw
- Wartości wspólne: poszanowanie praw człowieka, zwierząt, środowiska, konsumentów
- Wzrost świadomości ekologicznej konsumentów – zrównoważony konsumeryzm

Samoregulacja biznesu

- dobrowolne inicjatywy miały uzupełniać obowiązujące przepisy i propagować wyższe standardy działalności biznesowej
- kodeksy branżowe, zbiory zasad etycznych, które powinny być przestrzegane w życiu gospodarczym

Prawne zobowiązania

- Nie mówi się już o „dobrowolności” CSR
- Obowiązkowe raportowanie społeczne (już m.in. w krajach skandynawskich, wkrótce w całej UE)
- Propozycja KE dotycząca kwot w zarządach firm

Naciski obywatelskie

Nestle vs Greenpeace

<https://www.youtube.com/watch?v=1BCA8dQfGi0>

Anty nc+



Nabici w mbank Clean Clothes Campaign vs LPP

Samoregulacja biznesu

Branża alkoholowa



CSR w Polsce

Główni aktorzy na polskiej scenie CSR

Administracja
publiczna

Organizacje
pozarządowe

Media

Firmy
consultingowe

Główni aktorzy na polskiej scenie CSR

Administracja
publiczna

Organizacje
pozarządowe

Media

Firmy
consultingowe



Główni aktorzy na polskiej scenie CSR

Administracja
publiczna

Organizacje
pozarządowe

Media

Firmy
consultingowe



Główni aktorzy na polskiej scenie CSR

Administracja
publiczna

Organizacje
pozarządowe

Media

Firmy
consultingowe



www.odpowiedzialnybiznes.pl

www.csrinfo.pl

www.crnavigator.pl

www.kampaniespoleczne.pl

Grupy na GL i LinkedIn

ODPOWIEDZIALNY BIZNES
KOMPENDIUM CSR

Główni aktorzy na polskiej scenie CSR

Administracja
publiczna

Organizacje
pozarządowe

Media

Firmy
consultingowe

www.abadon.pl

www.taxand.pl

www.csrinfo.org

www.csrstrategies.pl

www.deloitte.com/view/pl_PL/pl/index.htm

www.dnv.com.pl

www.goodbrand.com/index.php?page=poland

www.goresponsible.pl

www.impactinternational.com/poland

www.inwestycjespoleczne.pl

www.value.pl

www.pwc.com.pl

www.responsible-ep.pl

www.sgs.pl

Główni aktorzy na zagranicznej scenie CSR

CSR Europe



UN Global Compact

World Business Council for Sustainable Development



Business in the Community



Global Reporting Initiative



Konkursy, rankingi CSR

Ranking Odpowiedzialnych Firm

Organizatorzy:

Akademia L. Koźmińskiego

FOB

PwC

VII Ranking
odpowiedzialnych
firm
2013



Konkursy, rankingi CSR

Konkurs Raporty Społeczne

FOB, PwC, CSR Consulting



K O N K U R S
Raporty Społeczne

Złote Spinacze – kategoria CSR

Związek Firm Public Relations

European CSR Award Scheme



Liderzy Odpowiedzialnego Biznesu

Pracodawcy RP

Nagroda Gospodarcza Prezydenta

(kategoria: ład korporacyjny i społeczna odpowiedzialność biznesu)

Konkursy, rankingi CSR

Mama w pracy; Fundacja Św. Mikołaja

Lodołamacze; Polska Organizacja
Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

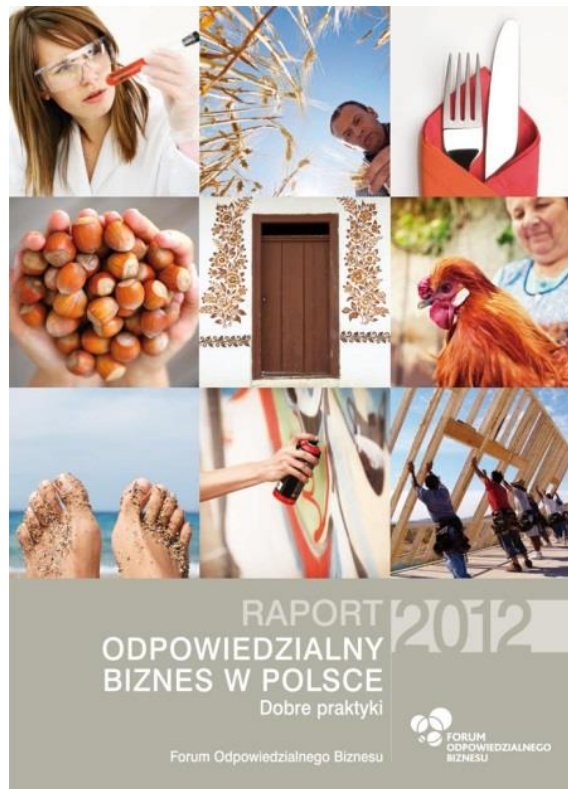
Praktyki przyjazne pracownikom 50+;
Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

Dobroczynca Roku; Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

Liderzy Filantropii; Forum Darczyńców

Przedsiębiorstwo Fair Play; Instytut Badań nad Demokracją i
Przedsiębiorstwem Prywatnym





RAPORT

„ODPOWIEDZIALNY BIZNES W POLSCE 2012. DOBRE PRAKTYKI”

11. EDYCJA

RAPORT W LICZBACH

NOWOŚĆ!
113
praktyk
długoletnich

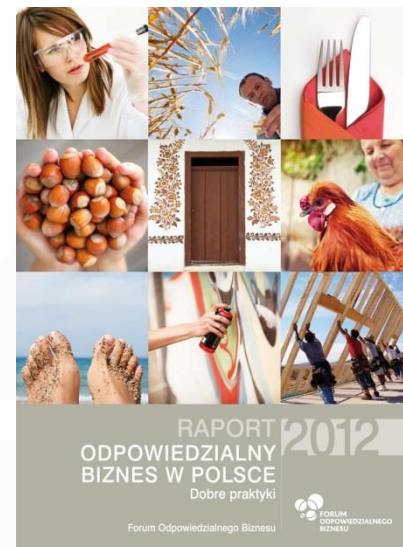
262
praktyki

18
artykułów
ekspertkich

192
wydarzenia
w
kalendarium

31
fragmentów
artykułów
prasowych

106
firm



PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

60 praktyk



Bezpieczeństwo w miejscu pracy

przywództwo

CEMEX

www.cemex.pl
budownictwo i nieruchomości
zatrudnienie w 2012: 1289 os.

CEMEX zwraca szczególną uwagę na bezpieczeństwo swoich pracowników. Szkolenia LEGACY miały podnieść świadomość zagrożeń, jakie mogą pojawić się w czasie pracy, a szczególnie wypracować wśród pracowników nawyk zwracania uwagi na potencjalne skutki tych zagrożeń oraz metody ich eliminacji. Aby to osiągnąć, niezbędne było wprowadzenie modelu – silnego, odczuwalnego przywództwa kadry kierowniczej każdego szczebla w zakresie BHP. LEGACY to program przywództwa w zakresie BHP kierowany do osób, które pełnią funkcje kierownicze w zakładach CEMEX i mają wpływ na kształtowanie bezpiecznych zachowań wśród podlegających im pracowników. W zamierzeniach program miał wzmocnić wysiłki zmierzające do ciągłego doskonalenia kultury bezpiecznej pracy, co pomaga osiągnąć cel, jaki postawiła sobie firma, tj. zero wypadków przy pracy. W ramach programu odbyły się również szkolenia dla członków Zarządu CEMEX Polska i osób z najwyższego kierownictwa. Udział najwyższego kierownictwa w szkoleniach potwierdza fakt, że sprawy bezpieczeństwa pracowników są stawiane na najwyższym miejscu. Od początku programu szkoleniem objętych zostało 186 osób, które pełnią funkcje kierownicze w zakładach CEMEX.

MŚP

Skanska Property Poland

www.skanska.pl
budownictwo i nieruchomości
zatrudnienie w 2012: 56 os.

Ponieważ w budownictwie zdarza się najwięcej wypadków przy pracy, Skanska Property Poland zorganizowała kampanię „O mało co...” zwracającą uwagę wszystkich pracowników na sytuacje potencjalnie niebezpieczne, które jednak szczęśliwie do wypadków nie doprowadziły. Służy ona uświadomieniu pracownikom, jak ważne jest zwracanie uwagi na takie sytuacje, oraz zwiększeniu ich zaangażowania w dbanie o bezpieczeństwo swoje i kolegów. Firma gromadzi informacje o takich sytuacjach, gdyż ich analiza w przyszłości zaowocuje jeszcze lepszymi środkami bezpieczeństwa na budowach i tym samym lepiej zabezpieczy pracowników przed wypadkami. Na budowach znajdują się tablice informacyjne o ilości sytuacji potencjalnie niebezpiecznych, które zdarzyły się na danej budowie, plakaty zachęcające do mówienia o tych sytuacjach, a spośród zgłoszeń cyklicznie losowane są upominki dla osób zaangażowanych w akcję. Działania przyczyniły się do zmniejszenia wskaźnika severity rate w stosunku do roku 2011 o 28% oraz zmniejszenia wskaźnika lost time accident rate w stosunku do roku 2011 aż o 57%.

współodpowiedzialność

Bezpieczeństwo w miejscu pracy c.d.

Polski Koncern Naftowy ORLEN SA

www.orlen.pl
surowce i paliwa
zatrudnienie w 2012: 4444 os.

Polski Koncern Naftowy ORLEN jest firmą o specyficznych zagrożeniach wynikających m.in. z realizowanych procesów technologicznych. Wewnętrzna analiza wykorzystywania potencjału prewencyjnego związanego z identyfikowaniem, zgłaszaniem i reagowaniem na zagrożenia bezpieczeństwa wykazała, że nie był on odpowiednio wykorzystywany z uwagi na stosowany w praktyce system. System ten ograniczał świadomość współodpowiedzialności za bezpieczeństwo wśród pracowników i w konsekwencji utrudniał kreowanie właściwych postaw. Przedsiębiorstwo w związku z tym postanowiło wprowadzić program **Zgłoś Zagrożenie Bezpieczeństwa**. Wśród głównych celów programu są: systematyczne podnoszenie świadomości bezpieczeństwa pracowników, uaktywnienie i zaangażowanie pracowników w zakresie dbałości o bezpieczeństwo swoje i współpracowników, ułatwienie komunikacji, uaktywnienie i zaangażowanie kierownictwa i najwyższego nadzoru w zakresie odpowiedzialności za BHP. Do zrealizowania zamierzeń został powołany zespół roboczy, w skład którego weszli pracownicy Biura BHP oraz przedstawiciele przyszłych użytkowników systemu obsługującego program. Członkowie zespołu wypracowali zasady programu i uzgodnili jego zakres. Powstał spójny i kompleksowy program umożliwiający zgłaszanie zidentyfikowanych zagrożeń bezpieczeństwa oraz właściwą reakcję na takie zagrożenia, a także monitorowanie całego procesu przez pracowników. Program i cały system do jego obsługi umieszczono w Portalu BHP w intranecie.

współodpowiedzialność

podwykonawcy

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.

www.gaz-system.pl
energetyka
zatrudnienie w 2012: 2200 os.

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM prowadzi dla podwykonawców cykl szkoleń „Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz zarządzanie środowiskowe w zakresie współpracy z podwykonawcami realizującymi prace gazoniebezpieczne”. Seminarium są organizowane w ramach informacyjnej kampanii społecznej „Prewencja wypadkowa”, koordynowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – w ramach realizacji jednego z celów szczegółowych kampanii „Przeciwdziałanie wypadkom wśród podwykonawców i klientów”. Seminarium mają na celu omówienie rozwiązań organizacyjnych z zakresu BHP oraz zarządzania środowiskowego obowiązujących firmy podwykonawcze realizujące prace na rzecz GAZ-SYSTEM. W 2012 roku zorganizowano dwie edycje szkolenia, w których wzięło udział 56 osób z 20 firm podwykonawczych.

Zdrowie pracowników

wyzwania demograficzne

Warunkiem realizacji celów strategicznych Volkswagen Poznań jest uwzględnienie zmian demograficznych, które zachodzą w samym przedsiębiorstwie, jak i w otoczeniu. Stąd podjęto prace nad innowacyjnym projektem **Wyzwania demograficzne**. Istotą projektu jest utrzymanie zdrowej i zmotywowanej kadry w sytuacji zachodzących zmian demograficznych w otoczeniu oraz rosnącej średniej wieku pracowników. Motto projektu brzmi „Jutro to dziś”. W ramach projektu działa sześć grup roboczych z udziałem kierownictwa spółki. Celem grupy „Kształtowanie stanowisk pracy” jest organizowanie miejsca pracy w sposób ergonomiczny. Miejsca pracy są badane i wydawana jest opinia, jak je poprawić pod względem ergonomicznym. Zakupiono specjalny kombinezon umożliwiający poznanie ograniczeń fizycznych osób w podeszłym wieku. Należą do nich np.: słabnące czucie w dłoniach, ograniczona możliwość ruchu czy ograniczone pole widzenia. Cel grupy „Kultura przedsiębiorstwa” to informowanie o procesach starzenia się, a tym samym promocja aktywnego starzenia się. Przygotowanie koncepcji modeli czasu pracy, która będzie możliwa do wdrożenia w VWP w aspekcie zmian demograficznych to cel grupy „Kształtowanie czasu pracy”. Zajęto się: systemem czasu pracy, wymiarem czasu pracy, nadgodzinami, nieobecnościami w pracy itp. Grupa „Sterowanie personelem” dba o to, by wymagania na danym stanowisku pracy były zgodne z kwalifikacjami i stanem zdrowia pracownika (chodzi tu np. o przenoszenie na inne stanowiska pracowników, którzy utracili zdolność do pracy na dotychczas zajmowanych). Celem grupy „Rozwój personelu” jest zachowanie odpowiedniej

Volkswagen Poznań

www.volkswagen-poznan.pl
motoryzacja
zatrudnienie w 2012: 6700 os.

Piotr i Paweł S.A.

www.piotripawel.pl
FMCG
zatrudnienie w 2012: 5500 os.

Większość Polaków prowadzi siedzący tryb życia. Dzięki środkom komunikacji miejskiej i samochodom ruch jest ograniczony do minimum. Według Międzynarodowej Agencji Badań nad Rakiem uprawianie sportów i regularna aktywność ruchowa wiążąca się ze zmianą trybu życia mogłyby zmniejszyć ryzyko zachorowania na raka aż u 25% chorych. Między innymi z tych powodów w roku rywalizacji sportowej – 2012 – Piotr i Paweł powołał do życia **Markę Formy** – drużynę biegaczy w barwach firmy. Stworzenie drużyny pracowniczej miało na celu integrację pracowników, promocję aktywnego trybu życia oraz idei olimpijskich. Marka Formy to ludzie, którzy lubią biegać i dbać o to, by ich tryb życia był zdrowy. Firma Piotr i Paweł wierzy, że kondycja ludzi odzwierciedla kondycję firmy, dlatego wspiera zawodników.

sport w pracy

Work-life balance

Firma AEGIS MEDIA, aby zadbać o samopoczucie swoich pracowników, wdrożyła oparty na idei work-life balance program Wellbeing AEGIS. Został opracowany wewnętrznie i dodany do kalendarza firmy. W celu realizacji zamierzeń programu i promocji zdrowego stylu życia wprowadzone zostały elementy codziennego życia: zdrowa dieta, zajęcia sportowe, własny rozwój. Pierwszym działaniem były „FIT śniadania”. Wspólnie z grupą 15 chętnych osób przygotowywane było śniadanie dla 250 osób. Druga inicjatywa dotyczyła warsztatu ergonomicznego, podczas którego przypominano pracownikom o zachowywaniu prawidłowej postawy przy biurku. Po jego zakończeniu przeprowadzona została ankieta; 87 proc. ankietowanych powiedziało, że widzi potrzebę organizowania takich warsztatów. Aktywności sportowe w ramach programu polegały na sponsorowaniu piłkarskiej drużyny przedsiębiorstwa i zachęcaniu do kibicowania graczom. Akcja „2 godziny dla rodziny” umożliwiła pracownikom przedsiębiorstwa skrócenie czasu pracy o dwie godziny po to, by mogli je spędzić ze swoimi dziećmi i bliskimi. Z kolei podczas warsztatu o rozwoju umysłowym specjaliści zaprezentowali pracownikom, jak ważny jest oddech i relaks w pracy i w jaki sposób walczyć ze stresem m.in. dzięki technikom oddechowym. Wszystkie

AEGIS MEDIA

www.aemedia.com
media
zatrudnienie w 2012: 250 os.

elastyczna praca

podejście holistyczne

Firma Przyjazna Pracownikom to zgodny z nurtem EAP (Employee Assistance Program) program Polskiej Telefonii Cyfrowej. Podstawowe założenie EAP polega na dostarczaniu zainteresowanym pracownikom możliwości zapoznawania się z narzędziami służącymi poprawie jakości własnego życia. Program składa się z dwóch części (konsultacyjnej i edukacyjnej) i jest efektem holistycznego spojrzenia na pracownika jako na człowieka. Podstawową zasadą części konsultacyjnej jest stały dostęp do konsultanta wewnętrznego. Konsultant to osoba mająca kompetencje w zakresie pracy psychologicznej. Rolą konsultanta jest rozpoznanie problemu, z jakim zgłasza się pracownik, i odpowiednie zastosowanie środków zaradczych. Program pozwala zadbać o pracownika, nie tylko uwzględniając jego otoczenie zawodowe. W ramach spotkań z pracownikami opracowany został dedykowany pakiet warsztatów dla kobiet, wspierający i rozwijający ich kompetencje menedżerskie.

Polska Telefonia Cyfrowa S.A.

www.t-mobile.pl
telekomunikacja
zatrudnienie w 2012: 5142 os.

Dialog i partycypacja pracowników

Przekazywanie informacji w dużej firmie nastęrcza menedżerom trudności. Jednym z elementów komunikacji, który pozwolił Tesco Polska poradzić sobie z tym tematem, są organizowane przez przedsiębiorstwo od wielu lat Fora Pracownicze i Fora Regionalne. Forum Pracownicze jest regularnie przeprowadzaną inicjatywą, podczas której przedstawiciele pracowników sklepu spotykają się ze swoim menedżerem i kierownikiem personalnym, by omówić problemy, z jakimi boryka się sklep/dział/stoisko, a następnie pracownicy razem z menedżerem ustalają wspólne działania, wypracowują rozwiązania. Poprzez Forum Pracownicze pracownicy angażują się w realizację wartości firmy, dzielą się informacjami, pracują nad poprawą warunków pracy. W każdym sklepie pracownicy wybierają swoich reprezentantów do forum. Reprezentanci spotykają się regularnie z kierownictwem sklepu. Dzięki tej inicjatywie firma realizuje jedną z podstawowych wartości – traktować innych tak, jak sami chcemy być traktowani. Chodzi o to, aby pracownicy wysłuchiwali się nawzajem i liczyli ze zdaniem współpracowników. Polityka otwartej komunikacji i wspólnego rozwiązywania problemów sprawia, że zaangażowanie pracowników i poczucie współodpowiedzialności za sprawy firmy wzrasta. Rodzą się również cenne z punktu widzenia biznesu pomysły, które prawdopodobnie nie zostałyby wygenerowane, gdyby nie fora.

Tesco Polska

www.tesco.pl
handel
zatrudnienie w 2012: 28 000 os.

fora
pracownicze

RAPORT ELEKTRONICZNIE

Raport dostępny jest w portalu

www.odpowiedzialnybiznes.pl

w formatach:

- Pdf
- MOBI
- EPUB



Dziękuję za uwagę.

W razie pytań proszę o kontakt:
ewa.albinska@fob.org.pl

Forum Odpowiedzialnego Biznesu
ul. Szpitalna 5/5, 00-031 Warszawa
tel. 22 627 1871
biuro@fob.org.pl
www.odpowiedzialnybiznes.pl