20 lat FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

RAPORT 2019

ODPOWIEDZIALNY BIZNES W POLSCE

Dobre praktyki

20 lat ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W POLSCE

W 2020 ROKU
RAZEM PODSUMUJMY
I ŚWIĘTUJMY
20 LAT PARTNERSTWA NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W POLSCE

Podzielmy się **sukcesami**

Pokażmy międzysektorowe **partnerstwa i inicjatywy**

Zastanówmy się nad **wyzwaniami** stojącymi przed biznesem.

NAJWAŻNIEJSZE WYDARZENIA 20-LECIA

- **konferencja i uroczysta gala**
- jubileuszowa **publikacja**
- kolejna edycja **Badania „Menedżerowie CSR"**
- **program grantowy** dla organizacji pozarządowych
- **podcasty** o zrównoważonym rozwoju

Szczegóły na odpowiedzialnybiznes.pl

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

TARGI CSR

8. EDYCJA NAJWIĘKSZEGO W POLSCE WYDARZENIA POŚWIĘCONEGO SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

#TargiCSR

29 października 2020

Centrum EXPO XXI, ul. Prądzyńskiego 12/14, Warszawa

godz. 9.00 - 17.00

WSTĘP WOLNY

Środowisko!

biznesowe i naturalne

ORGANIZATOR

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

PARTNER GŁÓWNY

Biedronka Codziennie niskie ceny

PARTNERZY

SIEMENS Ingenuity for life

PARTNER MEDIALNY

100 LAT RZECZPOSPOLITA

www.odpowiedzialnybiznes.pl/targiCSR

SPIS TREŚCI

Słowo wstępne *Marzena Strzelczak* 5

CSR w Polsce – to już 20 lat! *Dominika Bettman* 6

#CSRwPL2019 *Marzena Strzelczak, Marta Borowska* 7

Prawo człowieka do czystego środowiska a biznes *dr Maciej Taborowski* 9

W epicentrum zmiany klimatu *dr Wojciech Szymalski* 10

WIG-ESG jako miara rozwoju biznesu odpowiedzialnego społecznie na rynku kapitałowym *dr Tomasz Wiśniewski* 11

Kto dorósł do odpowiedzialnej mody? *dr Agata Rudnicka* 12

Administracja rządowa dla zrównoważonego rozwoju *Dominika Wierzbowska* 13

#5latSDGs w Polsce. Gdzie jesteśmy dekadę przed 2030? *Miłosz Marchlewicz* 14

Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ przez firmy *Małgorzata Żochowska* 15

Po co nam etyka zawodowa? *dr Agata Wesołowska* 16

Automatyzacja rynku pracy i rewolucja edukacyjna *dr Alek Tarkowski* 17

Praca i opieka – od równych praw do równych szans płci na rynku pracy *Marzena Strzelczak* 18

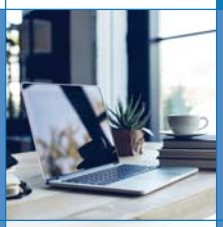
Odpowiedzialni za społeczność *Karol Krzyczkowski* 20

CSR w badaniach w roku 2019 *Tadeusz Joniewicz* 21

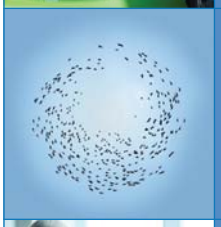
DOBRE PRAKTYKI 26

Ład organizacyjny 26

Prawa człowieka 38



Praktyki z zakresu pracy 50



Środowisko 100

Uczciwe praktyki operacyjne 136

Zagadnienia konsumenckie 146

Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej 158

PRASA 218

Wybrane artykuły z 2019 r. 218

KALENDARIUM WYDARZEŃ 221

Konferencje, seminaria, spotkania 221

Konkursy i nagrody 223

Badania, publikacje 226

Cele Zrównoważonego Rozwoju 227

O Forum Odpowiedzialnego Biznesu 228

Indeks firm 230

RAPORT
ODPOWIEDZIALNY BIZNES W POLSCE
Dobre praktyki
2019

Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki" to cykliczna publikacja Forum Odpowiedzialnego Biznesu, będąca zestawieniem działań firm w zakresie CSR z danego roku. Stanowi największy w Polsce przegląd biznesu społecznie odpowiedzialnego. Zgłoszenia i publikacja dobrych praktyk są bezpłatne. Zgłoszenia do Raportu przyjmowane są co roku poprzez specjalny formularz on-line, w okresie: połowa listopada – początek stycznia. Szczegółowe informacje dostępne są na stronie www.odpowiedzialnybiznes.pl

Koordynatorka wydania:
Marta Borowska

Nadzór merytoryczny:
Marzena Strzelczak

Redakcja:
Aleksandra Jelska
Tadeusz Joniewicz
Karol Krzyczkowski
Miłosz Marchlewicz
Katarzyna Mróz
Izabela Opałczyńska
Sergiej Podus
Agnieszka Siarkiewicz
Ewa Wojciechowicz

Współpraca:
Marzena Strzelczak
Marta Górska

Redakcja i korekta:
Monika Marczyk

Monitoring rynku:
zespół Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Monitoring mediów:
na podstawie materiałów dostarczonych przez IMM

Źródło materiałów:
materiały własne firm

Opracowanie graficzne i skład:
Olga Figurska, www.lunatikot.pl

Druk:
Libra Print, www.dobra-drukarnia.pl

Publikacja udostępniona jest na licencji:
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne 3.0 Polska (CC BY-NC 3.0 PL).
Prawa do zdjęć, grafiki i logo są zastrzeżone. Treść licencji jest dostępna na stronie: www.creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl

ISBN: 978-83-951054-6-3

Wydawca:
Forum Odpowiedzialnego Biznesu
ul. Szpitalna 5/20, 00-031 Warszawa
tel.: +48 22 627 18 71
e-mail: biuro@fob.org.pl
www.odpowiedzialnybiznes.pl

Marzena Strzelczak
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Szanowni Państwo!

Już po raz 18, po miesiącach Państwa i naszej pracy, z przyjemnością przekazujemy Państwu Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki". Dziękujemy, że po raz kolejny zechcieli Państwo zaangażować się w jego powstanie. Jak co roku, czekaliśmy na Państwa zgłoszenia, w tym roku z pewną dozą niepokoju, ale też podekscytowania. Nie byliśmy pewni, jaki będzie efekt wprowadzenia przez nas limitu nowych praktyk – firmy mogły zgłosić ich 10, przy czym ograniczenie nie dotyczyło praktyk długoletnich. Podjęliśmy taką decyzję, by zachęcić firmy do wyboru, a Państwa do pokazania tych najciekawszych i najbardziej wartościowych praktyk.

I tym razem padł rekord. W tegorocznej edycji Raportu pojawiło się w sumie 1696 praktyk zgłoszonych przez 214 firm.

To około 10-procentowy wzrost w porównaniu do ubiegłego roku, kiedy opublikowaliśmy 1549 praktyk. Warto jednak zaznaczyć, że w związku z ograniczeniem możliwości zgłoszenia nowych praktyk zgodnie z naszymi przewidywaniami ich liczba spadła z 826 do 712. Znacząco natomiast zwiększyła się liczba praktyk długoletnich – 984 w porównaniu z 723 praktykami w poprzedniej edycji publikacji.

Nasz pełnoletni już Raport to najpełniejszy przegląd odpowiedzialnego biznesu w Polsce, który jest udziałem zarówno dużych i międzynarodowych korporacji, jak też średnich, małych i mikroprzedsiębiorstw, nawet tych działających tylko lokalnie. Najwięcej praktyk, jak co roku, znalazło się w obszarze zaangażowania społecznego i rozwoju społeczności lokalnej. Wśród działań dotyczących miejsca pracy pojawiło się znacznie więcej praktyk koncentrujących się na rozwoju i podnoszeniu kwalifikacji pracowników. Duży wzrost odnotowaliśmy w obszarze środowiska. Czy można się było tego spodziewać? Oczywiście. Biznes zareagował na liczne akcje i projekty społeczne czy obywatelskie walczące z katastrofą klimatyczną. Miejmy nadzieję, że ta tendencja się utrzyma.

Radosnym akcentem jest też znaczny wzrost liczby praktyk, tak nowych, jak i długoletnich, w dziedzinie uczciwych praktyk operacyjnych. Do tej pory przyrosty były nikłe. W tym roku biznes postawił na edukację i dbałość o relacje z dostawcami.

Zachęcamy do lektury artykułów autorstwa ekspertek i ekspertów Forum Odpowiedzialnego Biznesu i jak zawsze autorytetów spoza naszej organizacji. Teksty podsumowują najważniejsze wydarzenia, zwracają uwagę na aspekty związane z prawami człowieka, środowiskiem i klimatem, raportowaniem, odpowiedzialnością branżową, działalnością administracji państwowej, Celami Zrównoważonego Rozwoju, etyką, automatyzacją, rolami opiekuńczymi, wolontariatem. Tradycyjnie podsumowujemy też najciekawsze badania minionego roku.

Na koniec musimy odnieść się do aktualnej sytuacji. W chwili, gdy kończymy pracę nad tą najważniejszą dla nas publikacją, żyjemy już w nowej rzeczywistości. Państwa i nasze życie, prywatne i zawodowe, musiało zostać diametralnie przeorganizowane. Powszechne stało się doświadczenie wielkiej niepewności i pytań o przyszłość. Równocześnie wierzymy głęboko, że ta ekstremalna sytuacja stanie się źródłem wielu nowych, pozytywnych zmian, zarówno w biznesie, jak i w przestrzeni społecznej. To właśnie mówią liczne wspaniałe przykłady solidarności społecznej, które dziś możemy obserwować, jak i coraz głośniejsze pytania o nowe, lepsze, bardziej zrównoważone i włączające modele rozwoju społeczno-gospodarczego. To CZAS ODPOWIEDZIALNYCH FIRM.

Dziękując więc dziś za Państwa zaangażowanie, w imieniu całego Zespołu Forum Odpowiedzialnego Biznesu, a zwłaszcza Marty Borowskiej, która stoi za przygotowaniem Raportu, tym bardziej zachęcamy do lektury. Mamy nadzieję, że przyniesie Państwu wiele inspiracji, które pomogą mierzyć się z NOWYM, które nas wszystkich czeka.

Dominika Bettman
PREZESKA FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU
PREZESKA ZARZĄDU SIEMENS POLSKA

CSR w Polsce – to już 20 lat!

Rok 2020 to dla nas rok szczególny, bo jubileuszowy. Forum Odpowiedzialnego Biznesu w tym roku obchodzi dwudziestolecie istnienia i realizacji misji organizacji, której celem od początku było wspieranie ludzi i firm w tym, by lepiej zarządzały swoim wpływem społecznym, ekonomicznym, środowiskowym. W szerokiej współpracy z biznesem, ale i z administracją publiczną, uczelniami oraz innymi polskimi i zagranicznymi organizacjami.

Dziś może nawet zaskakiwać, że zaledwie po kilku miesiącach od ogłoszenia inicjatywy UN Global Compact na początku kwietnia 2001 roku zainaugurowano ją w Polsce jako pierwszym kraju w Europie. Uroczysta inauguracja odbyła się podczas konferencji Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Rok wcześniej powstało pierwsze w naszym kraju Centrum Etyki Biznesu przy Akademii Leona Koźmińskiego. Stosunkowo szybko pojawiały się w Polsce standardy służące zmianie biznesu i zrównoważonemu rozwojowi. Stało się tak dzięki zaangażowaniu organizacji pozarządowych, instytucji upowszechniających odpowiedzialny biznes i wreszcie samych przedsiębiorstw – globalnych, jak PWC, KPMG czy Deloitte, ale i polskich firm doradczych, jak CSR Consulting, CSRInfo, Better czy Go Responsible. Długo by wymieniać kolejne etapy i kamienie milowe tej ewolucji. Pewne cezury stanowią z jednej strony daty takie, jak np.: wydanie pierwszego polskiego raportu społecznego przez PKN Orlen, pierwszy raport zgodny z GRI (Grupa TP SA – obecnie Orange Polska), rozpoczęcie Konkursu Raporty Społeczne czy udostępnienie polskiej wersji standardu ISO 26000, standardu AA 1000, a wreszcie ogłoszenie Celów Zrównoważonego Rozwoju.

Jak zmieniała się świadomość biznesu, pokazują kolejne badania menedżerów, które Forum Odpowiedzialnego Biznesu zrealizowało w kilkuletnich odstępach. Co ciekawe, w ostatnim z nich, z 2015 roku, osoby zajmujące się na co dzień CSR jako główną przeszkodę w dalszym rozwoju odpowiedzialnego biznesu wskazały niską świadomość swoich liderów – szefów firm. Jestem głęboko przekonana, że to już mało aktualne dziś dane. Sprawdzimy je w drugiej połowie roku w kolejnym badaniu, które tym razem rozszerzymy o reprezentację prezesek i prezesów firm.

Jedno jest pewne – dziś jak nigdy przedtem potrzeba prawdziwego zaangażowania biznesu, w tym jego liderów. Firmy mają przed sobą zadanie nie tylko nadążenia za współczesnymi transformacjami, ale przewodzenia im, napędzania ich i zachęcania do aktywnej partycypacji wszystkich swoich interesariuszy. Od tego, czy będą w stanie to zrobić, zależy nie tylko ich być albo nie być, ale też to, jak odpowiemy jako całe społeczeństwa na coraz bardziej palące wyzwania klimatyczne i społeczne. Dziś tworzymy jutro, nigdy nie było to bardziej prawdziwe.

Współpraca i wymiana wiedzy, opinii, uczenie się od siebie nawzajem są dziś bardzo potrzebne. Członkami Forum Odpowiedzialnego Biznesu są firmy, które chcą i potrafią się dzielić swoimi dobrymi praktykami. Biznes musi wrócić do podstawowych wartości, budować w oparciu o wspólne dobro i etykę, w imię własnych dobrze pojętych interesów, w imieniu nas wszystkich.

Rok 2020 to także jubileuszowy rok ogłoszenia Celów Zrównoważonego Rozwoju. Po pięciu latach czas na zdecydowane działanie, taki też główny wniosek przynosi badanie Edelman Trust Barometer, notabene opublikowane już po raz 20. I mimo wielu zarzutów pod adresem biznesu, który nie zawsze stawał na wysokości zadania wobec swojego otoczenia, firmy wciąż cieszą się relatywnie wysokim zaufaniem społecznym.

Mam nadzieję, że 29 października spotkamy się na ósmych Targach CSR – święcie wszystkich zainteresowanych zmianą w biznesie i zrównoważoną przyszłością. Poprzednie Targi CSR zaowocowały powstaniem Rady Odpowiedzialnego Przywództwa. Liczę na to, że tegoroczne przyniosą kolejne konkretne i odważne inicjatywy liderów biznesu na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Forum Odpowiedzialnego Biznesu od 20 lat działa w oparciu o współpracę. Nie byłoby to możliwe bez ludzi, którzy tworzyli ją w przeszłości. Począwszy od jej Założyciela, dr. hab. Bolesława Roka, prof. Akademii Leona Koźminskiego, przez kolejne prezeski, dyrektorki, menedżerki i menedżerów, koordynatorki i koordynatorów, asystentki i asystentów, słowem – ludzi pracujących w Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Wielu z nich nadal kształtuje obraz polskiego CSR, choć już w nieco innych rolach i relacjach z naszą organizacją. Trudno ich wszystkich dziś wymienić, ale mam nadzieję, że w tym roku będzie też czas, by wspólnie świętować jubileusz Forum. Wreszcie bardzo serdecznie dziękuję Zespołowi Forum Odpowiedzialnego Biznesu, ludziom, którzy dziś tworzą naszą organizację i ją rozwijają, w szacunku dla różnorodności i otwartości na inne organizacje czy osoby. I to się nie zmieni! Życzę więc sobie i nam wszystkim kolejnych wspaniałych lat współpracy oraz wspólnego działania na rzecz społecznej odpowiedzialności.

A teraz już zachęcam Państwa do lektury Raportu, życząc inspiracji do kolejnych działań.

Z wielkimi podziękowaniami dla Zespołu FOB, Partnerów Strategicznych i Przyjaciół FOB

Marzena Strzelczak
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Marta Borowska
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

#CSRwPL2019

I. ŚRODOWISKO! BIZNESOWE I NATURALNE

2019 rok był w Polsce zdecydowanie rokiem wzrostu świadomości społecznej na temat postępujących zmian klimatycznych. Zmieniła się narracja tekstów poświęconych tym wyzwaniom w większości polskich mediów, które zaczęły używać sformułowania **„kryzys klimatyczny"**, docierając z przekazem do masowego odbiorcy. Jesteśmy w momencie przełomu, jeśli chodzi o świadomość wyzwań – wrześniowy raport **Kantar *Ziemianie atakują*** pokazał, że 72% Polaków zgadza się, że **„stan, w jakim znalazła się Ziemia, jest poważny i wymaga natychmiastowych działań"**.

To w dużej mierze **„efekt Grety"**. Pokłosie spektakularnych wydarzeń z jej udziałem (od zamykającego 2018 rok katowickiego szczytu klimatycznego COP24 i zdobycia tytułu Człowieka Roku magazynu „Time", przez wystąpienia w Parlamencie Europejskim, podróż jachtem do Nowego Jorku, po dramatyczne wystąpienie na szczycie ONZ), wzmacnianych przez **globalne strajki klimatyczne** i happeningi ruchu **Extinction Rebellion**, zwracającego uwagę na groźbę utraty bioróżnorodności i ryzyko wyginięcia ludzkości w obliczu katastrofy. Te wydarzenia odbiły się szerokim echem w naszym kraju, a zaskakująca skala protestów w obronie klimatu pokazała, że nie da się dłużej ignorować tematu i głosów żądających zmian, prawdziwego pospolitego ruszenia zwłaszcza najmłodszych pokoleń. Kwestie zanieczyszczenia środowiska i klimatu były też ważnym elementem **III Kongresu Praw Obywatelskich; o prawie człowieka do czystego środowiska pisze Maciej Taborowski**, zastępca rzecznika praw obywatelskich w dalszej części raportu.

Budzeniu świadomości Polaków z pewnością pomagają nowe rozwiązania legislacyjne. Rok 2019 to także dyskusje m.in. nad przepisami dotyczącymi **ROP – rozszerzonej odpowiedzialności producenta**, w kontekście przyjętego w 2018 roku pakietu dyrektyw odpadowych Unii Europejskiej, ustanawiającego wyższe cele recyklingu odpadów komunalnych i opakowaniowych oraz obowiązków producentów opakowań do pokrycia kosztu zbiórki i przygotowania odpadów opakowaniowych do recyklingu. Na uchwalenie nowych regulacji kraje członkowskie mają czas do lipca 2020 roku. Zgodnie z oczekiwaniami w maju Parlament Europejski przyjął **dyrektywę SUP (Single Used Plastic)** wymierzoną w produkty jednorazowego użytku z tworzyw sztucznych.

W czerwcu **Komisja Europejska opublikowała wytyczne – praktyczne wskazówki dla firm na temat raportowania** wpływu ich działalności na klimat oraz odwrotnie – wpływu kryzysu klimatycznego na ich funkcjonowanie. Warto, by spółki były świadome, że interesariusze będą oczekiwać od nich tych danych w raportach niefinansowych. Przygotowanie dobrych jakościowo danych będzie wyzwaniem, co pokazało **badanie świadomości klimatycznej spółek** przeprowadzone przez Fundację Standardów Raportowania, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych i Bureau Veritas: przeciętny wynik wyniósł zaledwie 1,03 na 10 możliwych do uzyskania punktów, a aż 66 ze 143 spółek (ponad 46%) nie osiągnęło nawet ułamkowych części punktu (badane były raporty roczne wszystkich spółek giełdowych podlegających obowiązkowi ujawniania informacji niefinansowych za dwa kolejne lata 2017 i 2018). To pokazuje jak bardzo biznes musi przyspieszyć z edukacją w tym zakresie: **tylko 10% spółek zakomunikowało polityki klimatyczne, a jedynie około 2% określiło mierzalne cele związane z redukcją emisji.**

Rok zakończył się przyjęciem przez Radę **Europejską Europejskiego Zielonego Ładu** – ambitnego planu zgodnie z którym Europa do 2050 roku stanie się pierwszym neutralnym dla klimatu kontynentem. Zrównoważona zielona transformacja jako strategia wzrostu gospodarczego dla UE zakłada m.in. ambitne ograniczenie emisji, inwestowanie w nowatorskie badania i innowacje oraz ochronę środowiska naturalnego w Europie dzięki inwestycjom w technologie ekologiczne, zrównoważone rozwiązania i nowe przedsiębiorstwa. Ciut wcześniej, w listopadzie, powołano w Polsce co prawda **Ministerstwo Klimatu**, jednak **wyłączenie naszego kraju z nowego porozumienia** i bardzo mgliste **rezultaty szczytu klimatycznego w Madrycie** to najbardziej gorzkie pigułki na koniec roku. Pocieszające, że tymczasem konsumenci coraz chętniej poznają rozwiązania **zero waste**, o czym świadczą rosnąca popularność targów tych produktów i kolejne inicjatywy biznesu służące wydłużeniu cyklu życia produktów (naprawianie i oddawanie zamiast wyrzucania i kupowania).

Wszystko to wciąż o wiele za mało, by odwrócić obecne trendy konsumpcji i produkcji **w stronę gospodarki obiegu zamkniętego**. Uświadomił to światu kolejny raport organizacji **Circle Economy** opublikowany w styczniu 2020 roku, pokazujący, że wskaźnik **cyrkularności wynosi 8,6%, co oznacza kolejny spadek w porównaniu z poprzednimi latami**.

II. #17 SDG – KOALICJE, KONKURSY, RATINGI, CERTYFIKACJE

Cieszą wspólne inicjatywy – koalicje, konkursy, ratingi, certyfikacje. Wciąż jeszcze mało powszechne i niewystarczająco po-

pularne, a niezbędne do realizacji zrównoważonej wizji świata. To kolejny rok prac **grup roboczych w ramach Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw przy Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju (od listopada Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej)** w tym **Grupy ds. Konsumenckich** koordynowanej przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu; efekty prac grup to: opracowania tematyczne, broszury czy animacje. Celem w ramach Grupy Roboczej ds. Relacji z Osobami Świadczącymi Pracę działającej przy Zespole było wypracowanie **poradnika dla pracodawców na temat pracy przymusowej**. To działanie wpisujące się w coraz silniejszy nurt dotyczący obowiązku analizy ryzyk biznesowych w kontekście **praw człowieka (human rights due diligence)** i potrzeby edukacji pracodawców w tym zakresie.

W lutym działalność rozpoczęła **Rada Dostępności przy Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju**. Powołanie do niej otrzymało blisko pięćdziesiąt osób, w tym Dominika Bettman, prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Rada skupia przedstawicieli organizacji, instytucji rządowych, sektora nauki i biznesu oraz ekspertów ds. dostępności, jej zadaniem jest rekomendowanie najlepszych rozwiązań dla poprawy dostępności w przestrzeni publicznej oraz opiniowanie zmian w prawie na rzecz dostępności.

W czerwcu 2019 roku zawiązała się **polska Koalicja ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego**, łącząca głównie przedstawicieli branży spożywczej, kosmetycznej i chemicznej, której celem jest doprowadzenie najpóźniej do 2023 roku do wykorzystywania w Polsce wyłącznie certyfikowanego oleju palmowego pochodzącego ze zrównoważonych upraw.

W ramach rozległej współpracy organizacji uczestniczących w **Kampanii 17 Celów** CSR Consulting oraz w partnerstwie z Głównym Urzędem Statystycznym, po wielomiesięcznych konsultacjach eksperckich, powstał **„Barometr wpływu"**. To zestaw 30 wskaźników do mierzenia i raportowania postępu sześciu priorytetowych Celów Zrównoważonego Rozwoju dla polskiego biznesu.

W październiku ogłoszono pierwszą edycję **Diveristy & Inclusion Rating** Forum Odpowiedzialnego Biznesu, koordynatora Karty Różnorodności w Polsce, i zespołu Sustainability Consulting Deloitte Polska. Narzędzie umożliwia mierzenie poziomu zaawansowania firmy w zakresie budowania włączającej kultury organizacyjnej, pierwszy rating najbardziej zaawansowanych firm tworzy pięć spółek reprezentujących sektor bankowy.

2019 rok to również czas podsumowań projektu **„30-lecie gospodarki wolnorynkowej w Polsce. Biznesie, co dalej?"** ośrodka THINKTANK i Forum Odpowiedzialnego Biznesu, które przygotowały **ranking projektów społecznych biznesu**, które miały największą wartość dla społeczeństwa w mijającym 30-leciu, wyróżniając w odrębnych kategoriach projekty ogólnopolskie oraz lokalne. Listę 30 najlepszych projektów w obu kategoriach ogłoszono w Ministerstwie Inwestycji i Rozwoju.

Również w październiku odbyło się spotkanie przyjaciół **B Corp w Polsce**, certyfikacji, przyznawanej przez organizację B Lab, opartej na szczegółowej weryfikacji sposobu funkcjonowania firmy w odniesieniu do otoczenia i wszystkich interesariuszy. Dotychczas miała go w Polsce jedna spółka. Dzięki zaangażowaniu firmy Better, promującej ruch B Corp, jest szansa, by to grono rosło.

W listopadzie zainaugurowana została inicjatywa **Climat Leadership** ALK i GRID Warszawa zachęcająca z kolei firmy do podejmowania zobowiązań na drodze do ich neutralności klimatycznej.

Do rozległej współpracy organizacji branżowych, związków zawodowych, pracodawców i instytucji publicznych w celu m.in. wprowadzenia zbioru zasad etycznych branży hostessingowej namawiają autorzy raportu ***Branża hostess w Polsce. Główne problemy i kontrowersje*** – Komitet Dialogu Społecznego KIG (KDS KIG) oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu. To pierwsza próba spojrzenia na sytuację w zawodzie hostessy na podstawie badania przeprowadzonego wśród samych hostess oraz analizy ogólnodostępnych źródeł.

Koalicja Prezesi Wolontariusze wraz z rozszerzaniem spektrum działania zmieniła nazwę na **Koalicję Liderzy Pro Bono** oraz ogłosiła kampanię promującą wolontariat pracowniczy o nazwie **Ten 1 dzień**.

Po 10 latach od ogłoszenia w grudniu 2009 roku pierwszego zestawienia spółek odpowiedzialnych społecznie – Respect Index – Giełda Papierów Wartościowych uznała, że założenia edukacyjne Respect Index zostały spełnione. Czas więc w Polsce na indeks z mocnym celem inwestycyjnym – **WIG-ESG**, który od stycznia 2020 roku całkowicie zastąpił dawny.

Rok 2019 potwierdził mobilizację biznesu i konsumentów, ale i rosnącą skalę wyzwań na drodze do realizacji **Agendy 2030**. Tym istotniejsze stają się kwestie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Ogłoszona w połowie roku **dyrektywa WLB**, wpisuje się w poszukiwania zmiany obowiązujących standardów pracy m.in. w kierunku większej elastyczności oraz wyrównywania praw i szans obu płci. Jakkolwiek niepoddana jeszcze szerszej dyskusji w Polsce, do czasu jej wdrożenia w 2022 roku może stać się elementem bardzo pożądanych i potrzebnych zmian w polskich firmach.

W chwili, w której oddajemy naszą publikację do druku, społeczna odpowiedzialność biznesu i nasza wspólnota przechodzą ważny test. Nikt z nas nie może nawet przewidzieć jak będzie wyglądało podsumowanie 2020 roku.

Serdecznie dziękujemy wszystkim ekspertkom i ekspertom, w tym zespołowi FOB, którzy jak co roku odpowiedzieli na naszą prośbę o udział w przygotowaniu tego podsumowania i wskazali najważniejsze ich zdaniem wydarzenia kształtujące CSR w PL w ostatnim roku. Są to: Maciej Augustyniak, Karolina Błońska, Karolina Długosz, Beata Farcik, Agnieszka Gajek, Kasia Jędrzejewska, Paulina Kaczmarek, Magdalena Krukowska, Przemek Kulik, Adrianna Lepka, Łukasz Makuch, Michał Mazur, Adam Piwek, Agata Rudnicka-Reichel, Kinga Słowik – serdecznie wszystkim dziękujemy!

dr Maciej Taborowski
ZASTĘPCA RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

Prawo człowieka do czystego środowiska a biznes

Prawo do czystego środowiska jest niezbywalnym prawem człowieka. To stwierdzenie jeszcze kilka, kilkanaście lat temu mogłoby budzić wątpliwości. Dzisiaj, w dobie postępującego kryzysu klimatycznego, mało jest osób, które mu zaprzeczą. Należy powiedzieć więcej: prawo do czystego środowiska jest jednym z podstawowych praw człowieka. Bo to, czym oddychamy; to, czy mamy dostęp do wody pitnej, określa podstawy egzystencji każdej jednostki.

Ochrona środowiska jest jedną z podstawowych wartości chronionych przez Konstytucję. Rzeczpospolita Polska zapewnia ochronę środowiska, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju, zaś władze publiczne mają obowiązek ochrony środowiska i prowadzenia polityki zapewniającej bezpieczeństwo ekologiczne współczesnemu i przyszłym pokoleniom. Rzecz jednak w tym, że jeszcze niedawno prawo do czystego środowiska wydawało się na tyle niezagrożone, że nie opracowaliśmy jasnych i precyzyjnych narzędzi walki o nie.

Dostęp do sądu w sprawach środowiskowych jest stałym problemem polskiego ustawodawstwa. Co więcej, sytuacja w tym obszarze konsekwentnie się pogarsza. Wystarczy wspomnieć chociażby o uchwalonej w 2019 roku noweli ustawy o udostępnianiu informacji o środowisku, która wprowadziła kolejne ograniczenia w udziale sąsiadów planowanej inwestycji w procedurach związanych z ustalaniem środowiskowych uwarunkowań. To wszystko sprawia, że pozbawieni możliwości zabrania głosu mieszkańcy coraz częściej zwracają się do organów, które dysponują formalną legitymacją do udziału w procedurach administracyjnych, w tym do Rzecznika Praw Obywatelskich.

Aktywność Rzecznika Praw Obywatelskich w sprawach, które można określić jako środowiskowe, wciąż wzrasta. Coraz częściej Rzecznik przystępuje do postępowań administracyjnych, sądowoadministracyjnych i cywilnych. Coraz częściej też je inicjuje, wskazując ścieżki postępowania organom administracji, które same nie zawsze są w stanie sprawnie poruszać się w gąszczu przepisów. Rzecznik był obecny m.in. w sprawach dotyczących wycinki w Puszczy Białowieskiej. Przystąpił – po stronie mieszkańca Rybnika – do postępowania o zadośćuczynienie za smog. Walczył o zamknięcie niezwykle uciążliwego zakładu przetwarzania odpadów w Warszawie. Poparł mieszkańców i władze gminy Września w staraniach o zablokowanie powstawania nowych wielkopowierzchniowych ferm.

W sprawach indywidualnych, w których Rzecznik podejmuje interwencje, prawo człowieka do czystego środowiska zwykle występuje w kontrze do potrzeb przedsiębiorców. Moim zdaniem jednak biznes nie tylko nie musi być przeciwstawiany środowisku, ale wręcz przeciwnie – może mieć wielką, pozytywną rolę w jego ochronie. O przykładach takiego pozytywnego wpływu biznesu rozmawialiśmy między innymi w trakcie III Kongresu Praw Obywatelskich w grudniu 2019 roku. Przedstawiciele przedsiębiorców zwracali np. uwagę, że dotychczasowe, tradycyjne modele biznesowe wyczerpały się i trzeba je zmienić, dążąc do samoograniczenia się biznesu. Potrzeba zmiany w podejściu biznesu do ochrony środowiska jest naprawdę duża, zważywszy na wspomniane instytucjonalne „upośledzenie" obywateli.

Rzecznik Praw Obywatelskich zawsze stara się podkreślać, że przedsiębiorcy nie działają w próżni. To, w jakim otoczeniu funkcjonuje biznes, a nade wszystko, w jakim otoczeniu żyją na co dzień jego pracownicy i ich rodziny, ma dla przedsiębiorców kolosalne znaczenie i coraz więcej z nich zaczyna to rozumieć. Przedsiębiorcy nie poprzestają już na wspomnianym wyżej samoograniczeniu, ale podejmują też aktywne działania na rzecz poprawy środowiska życia społeczności, w której działają, np. stając w jednym szeregu z mieszkańcami przeciwko lokalnemu „trucicielowi". Takie wsparcie podmiotu, który dysponuje najczęściej profesjonalnym zapleczem prawniczym, jest nie do przecenienia i prawdziwie świadczy o odpowiedzialnym prowadzeniu biznesu.

dr Wojciech Szymalski
FUNDACJA INSTYTUT NA RZECZ EKOROZWOJU

W epicentrum zmiany klimatu

Doniesienia dotyczące zmiany klimatu są coraz bardziej niepokojące. Za nami rok 2019, drugi rekordowy rok pod względem globalnej temperatury, ale z licznymi rekordami lokalnymi. W Polsce średnia temperatura roczna osiągnęła niemal 2°C więcej w stosunku do średniej z lat 1981–2010. Minął najcieplejszy grudzień na Ziemi – cieplejszy aż o 3,2°C od wszystkich dotychczasowych. Media coraz częściej piszą o katastrofie klimatycznej, a nie tylko o zmianach klimatu. Był to też rok najcieplejszy w Europie. Gorąca atmosfera dotyczyła również polityki klimatycznej, ale jeszcze zanim przyjęto Europejski Zielony Ład (*European Green Deal*), Komisja Europejska zaproponowała wytyczne dotyczące zgłaszania informacji związanych z klimatem dla przedsiębiorstw i instytucji finansowych (C(2019) 4490 final). To kolejny dowód na to, że zmiana klimatu to także zmiana gospodarcza dotycząca każdej firmy.

Klimat ma i będzie miał coraz większy wpływ na gospodarkę, w tym np. na wycenę rynkową spółek giełdowych. Wpływ ten nie będzie jedynie zasługą mniej lub bardziej agresywnej polityki klimatycznej, która m.in nakłada limity na emisje gazów cieplarnianych, rozdaje uprawnienia do tych emisji, promuje czyste źródła produkcji energii czy zakazuje dotacji do nierentownych kopalni węgla. Będzie to coraz częściej także przyczyną faktycznie zachodzącej zmiany klimatu. Oto bowiem emitowanie gazów cieplarnianych na naszych oczach stało się tak samo groźne dla życia, jak emitowanie tlenków siarki powodujących kwaśne deszcze czy pyłów powodujących smog. Staje się to działalność bardzo niepopularna, a coś, co nie jest popularne, ma małe szanse na rynku. Dlatego m.in. coraz więcej banków deklaruje, iż nie sfinansuje inwestycji w węgiel, tak samo jak nie finansuje budowy letnich kurortów na Antarktydzie.

Coraz więcej firm ujawnia także aktualną wielkość emisji gazów cieplarnianych oraz plany redukcji tej emisji z działalności i chwali się tym w swoich raportach niefinansowych. To nie tylko poprawia samopoczucie zarządu, lecz także zwiększa wartość firmy w oczach klientów i gospodarki. Zresztą środowiska biznesowe zauważyły wartość w uwzględnianiu emisji gazów cieplarnianych w swoich strategiach dużo wcześniej, niż ukazały się wytyczne Komisji Europejskiej. Już od wielu lat można było posługiwać się międzynarodowymi standardami raportowania emisji wypracowanymi właśnie przez środowiska biznesowe. To m.in. standardy Global Reporting Initiative czy Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Także na polskim rynku istnieją firmy, które realizują usługi związane z szacowaniem emisji gazów cieplarnianych zgodnie z tymi standardami. Bo emisja gazów cieplarnianych w przedsiębiorstwie to nie tylko ta z komina, ale też ze zużycia zakupionego prądu, ciepła czy usług przewozowych oraz produkcji odpadów czy ścieków. To nie tylko dwutlenek węgla, lecz również metan czy tlenki azotu lub freony.

Jednak redukcja emisji gazów cieplarnianych to tylko połowa sukcesu. „Ujawnianie informacji dotyczących ryzyka powinno obejmować ryzyko związane z negatywnym wpływem przedsiębiorstwa na klimat oraz **ryzyko związane z negatywnym wpływem zmiany klimatu na przedsiębiorstwo** (ryzyko związane z przejściem i ryzyko fizyczne) oraz dane na temat tego, czy oba te rodzaje ryzyka są powiązane i w jaki sposób". To wyjątek z wytycznych Komisji Europejskiej, który sygnalizuje, że może warto już teraz spojrzeć na to, gdzie zlokalizowane są fabryka czy zakład firmy i czy przypadkiem nie są one zagrożone wzrostem poziomu morza, pożarem czy innym zdarzeniem, które pojawi się w wyniku zmiany klimatu. Taki proces nazywa się oceną ryzyka klimatycznego. Na jej podstawie można podejmować zawczasu odpowiednie działania, umożliwiające np. ograniczenie przestojów w produkcji w wyniku upałów doskwierających pracownikom, dodatkowe zabezpieczenia przeciwpożarowe czy nawet relokację produkcji poza strefę zagrożenia powodziowego.

Pewien pogląd na to, jak realizuje się takie analizy i przygotowuje plany działania, dał niedawno zakończony proces przygotowania miejskich planów adaptacji dla największych miast w Polsce w projektach 44mpa oraz Adaptcity. Na stronach Ministerstwa Środowiska lub Fundacji Instytut na rzecz Ekorozwoju można znaleźć wytyczne i poradniki na temat przygotowywania takich analiz i planów adaptacyjnych dla miast. Ministerstwo Środowiska przygotowało także *Poradnik przygotowania inwestycji z uwzględnieniem zmian klimatu, ich łagodzenia i przystosowania do tych zmian oraz odporności na klęski żywiołowe*, który jest może nawet bardziej godny polecenia dla środowisk biznesowych.

Bo obok zmiany klimatu nie da się przejść obojętnie. Jesteśmy w jej epicentrum.

dr Tomasz Wiśniewski
GIEŁA PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH W WARSZAWIE

WIG-ESG jako miara rozwoju biznesu odpowiedzialnego społecznie na rynku kapitałowym

Inwestycje odpowiedzialne społecznie podbiją rynek kapitałowy. Z danych Global Sustainable Investment Alliance (GSIA) wynika, że wartość aktywów w ramach inwestycji zrównoważonych na koniec 2018 roku wynosiła 30 bilionów dolarów (plus 34% w stosunku do danych sprzed dwóch lat). W ten trend wpisują się również działania podejmowane przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW) i uruchomienie we wrześniu 2019 roku WIG-ESG – nowego indeksu spółek zaangażowanych społecznie.

Inwestycje odpowiedzialne społecznie to strategia inwestowania kapitału osób fizycznych lub wyspecjalizowanych instytucji finansowych w przedsiębiorstwa, które w równym stopniu dążą do maksymalizacji zysku, co do osiągnięcia dobra społecznego. Często inwestycje te określane są mianem inwestowania etycznego, zrównoważonych czy zielonych inwestycji. Inwestorzy społecznie odpowiedzialni w decyzjach inwestycyjnych uwzględniają aspekty związane ze środowiskiem, społeczeństwem i ładem korporacyjnym (ang. ESG – *environment, social, governance*) i uprzywilejowują przedsiębiorstwa, które praktykują zrównoważony rozwój, ochronę środowiska, ochronę praw konsumenta, praw człowieka czy różnorodność.

Wzrost zainteresowania inwestycjami odpowiedzialnymi społecznie nie byłby możliwy bez wsparcia dostawców usług w zakresie wskaźników pomiaru wyników inwestycyjnych oraz instrumentów bazowych (benchmarków) dla funduszy inwestycyjnych. Instytucje wprowadzające te instrumenty finansowe najczęściej kierują się dwoma motywami: indeksy odpowiedzialne są tworzone w celu wyznaczenia benchmarku dla spółek prowadzących działania ESG i mają stanowić realną referencję dla inwestorów uwzględniających w decyzjach inwestycyjnych te kryteria.

Pierwsze indeksy ESG powstały w Stanach Zjednoczonych. Pionierem była firma Dow Jones, która we wrześniu 1999 roku rozpoczęła publikację indeksu SI (*sustainability index*). Rok później fundusz Calvert rozpoczął publikację indeksu ESG, zaś w lipcu 2001 roku pierwszy indeks (FTSE4Good) opublikowała angielska firma FTSE Russell.

Indeksy ESG, oprócz podstawowej roli dostarczania informacji o bieżącej koniunkturze wśród spółek danego segmentu, coraz częściej stają się podstawą konstrukcji portfeli funduszy inwestycyjnych w oparciu o ich skład. Powstawanie różnego rodzaju funduszy inwestujących w indeksy ESG skutkuje wzrostem zainteresowana spółkami – uczestnikami tych indeksów. Z drugiej strony zjawisko to prowadzi do wzrostu zainteresowania poszczególnych spółek przynależnością do tych indeksów. Zatem indeksy ESG obecnie motywują spółki do stosowania poszczególnych zasad ESG w ich działalności.

W trend wpisują się również inicjatywy warszawskiej giełdy. W 2009 roku wprowadziła RESPECT Index, a od września 2019 r. publikuje wskaźnik WIG-ESG. RESPECT Index opierał się na przeprowadzanej raz do roku weryfikacji wypełniania przez spółki publiczne określonych standardów ESG. Kwalifikowano do niego spółki, które charakteryzowały się wysokimi standardami w raportowaniu i komunikacji z inwestorami. W ciągu 10 lat liczba spółek wchodzących w skład RESPECT Index wzrosła z 16 w pierwszej edycji do 32 w 12. W tym czasie stopa zwrotu indeksu wyniosła 55%, a WIG – indeks szerokiego rynku – wzrósł o 45%. Pierwszy giełdowy indeks ESG promował i edukował spółki z zagadnień odpowiedzialnego społecznie biznesu.

Z badań GPW wynika, że 88%. analityków i zarządzających uważa, że spółka, której strategia uwzględnia zagadnienia ESG, jest traktowana jako podmiot o obniżonym poziomie ryzyka. Natomiast 50% badanych wskazuje, że zbudowanie strategii spółki w oparciu o dobre praktyki z obszaru ESG przekłada się pozytywnie na jej wyniki finansowe.

Nowy WIG-ESG to przede wszystkim instrument wzorcowy dla różnych strategii inwestycyjnych. Inwestor giełdowy może zakupić instrument finansowy, którego struktura odpowiada koszykowi WIG-ESG, bez konieczności inwestowania w akcje poszczególnych spółek. Wówczas stopa zwrotu z inwestycji będzie odpowiadać stopie zwrotu z indeksu.

WIG-ESG obejmuje wszystkie spółki z indeksów WIG20 i mWIG40. Ich udział w indeksie zależy od rankingu ESG, który powstaje na podstawie raportów opracowywanych przez międzynarodową firmę – Sustainalytics. W *scoringu* analizowane są m.in.: raporty roczne spółek i zawierające dane niefinansowe czy informacje ze stron internetowych. Ponadto ocenie podlegają raporty publikowane przez spółki w ramach *Kodeksu dobrych praktyk spółek GPW*. Cały proces oceny nie wymaga zaangażowania spółek i ponoszenia kosztów.

Budowa kryteriów indeksu na bazie międzynarodowych standardów ułatwia także komunikację z inwestorami zagranicznymi. Kryteria oceny oraz zasady *scoringu* są transparentne i przewidywalne. Ambitne plany spółek w obszarze ESG oraz ich realizacja pociągają za sobą wzrost zainteresowania i poziomu inwestycji w poszczególne spółki. Uwzględnianie zagadnień ESG w procesie inwestycyjnym staje się nowym standardem na globalnych rynkach kapitałowych.

To oznacza odpowiedzialny biznes na miarę XXI wieku.

dr Agata Rudnicka
UNIWERSYTET ŁÓDZKI
EKSPERTKA ZEWNĘTRZNA FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Kto dorósł do odpowiedzialnej mody?

Problematyka odpowiedzialnej mody staje się nie tylko częścią medialnej debaty, ale wręcz tematem codziennych rozmów o tym, gdzie, co i jak kupować. Wzmożone zainteresowanie branżą odzieżową bardzo cieszy, bo to oznacza, że coraz więcej osób zaczyna z uwagą przyglądać się przemysłowi, za którym stoi ogromne zanieczyszczenie środowiska i łamanie praw człowieka. Czy to oznacza, że branża odzieżowa zarzuci model *fast fashion* i stanie się częścią zrównoważonej gospodarki jutra?

Wszyscy przywykliśmy do funkcjonowania w realiach szybkiej i taniej mody, która dzięki swojej dostępności kusi nowymi fasonami i zmiennością trendów. Rozwój handlu elektronicznego tylko potwierdził, że nowe ubrania można mieć zawsze i wszędzie, nie ruszając się z wygodnego fotela. Jednak system zbudowany na nieodpowiedzialnym traktowaniu zasobów środowiska i wyzysku ludzi trzeszczy, a powszechny dostęp do informacji i budząca się świadomość konsumencka powodują, że pęknięcia na tym pozornie idealnym obrazie są coraz bardziej widoczne. Wypadek Rana Plaza w 2014 roku, pożar fabryki torebek w Delhi w grudniu 2019 roku, głodowe pensje czy doniesienia o marnotrawieniu zasobów i paleniu niesprzedanych ubrań to tylko niektóre z długiej listy przewinień. Biznes na szczęście nie pozostaje bez reakcji.

Zaczynaliśmy z bardzo słabej pozycji. Wystarczy zajrzeć do archiwalnych rankingów marek odzieżowych, żeby zobaczyć, jak niewiele robiły największe korporacje w newralgicznych dla ich biznesu obszarach. Mimo kilku lat wytężonej pracy nadal jesteśmy na początku procesu. Przemysł mody jest bardzo zróżnicowany. Na jednym końcu znaleźć możemy głównie małe firmy, które włączyły zrównoważony rozwój do swojego modelu biznesowego i każdą decyzję podejmują, uwzględniając koszty oraz korzyści środowiskowe i społeczne. Są one nadal w mniejszości, ale wydaje się, że bardzo skutecznie wytyczają kierunki społecznej odpowiedzialności, zaczynając od innowacyjnych i przyjaznych środowisku materiałów, na sposobie komunikacji o produkcie kończąc. Skrajnością są również przedsiębiorstwa, które mając świadomość wyzwań i problemów, nie podejmują żadnych działań, aby zmienić zastaną sytuację. W tej różnorodnej masie są też takie firmy, które chcąc utrzymać klientów, pozorują działania społecznie odpowiedzialne oraz takie, które będąc bardzo wybiórcze w swoich staraniach, chcą uchodzić za zrównoważone. Mamy na szczęście coraz więcej przykładów racjonalnego podejścia, gdzie cele i zadania rozłożone są na lata, co daje czas na wdrożenie i zapewnia realność wykonania planu. Ostatecznie i tak rynek zweryfikuje, które podejście zyska powszechną akceptację.

O tym, jaka będzie branża odzieżowa, zadecyduje wielu interesariuszy. Wystarczy wspomnieć o zmianach klimatycznych czy kurczących się zasobach wody i o tym, jaki ma to wpływ na branżę odzieżową. Konieczność zmiany wzorców produkcji powodowana będzie czynnikami środowiskowymi, co już widać w działaniach zespołów pracujących nad nowymi materiałami oraz efektywnym odzyskiem surowców pochodzących z gotowych wyrobów. Ważną grupą są też projektanci. To ich wizja i projekty materializują się potem w kolekcjach. Ich gotowość do rezygnacji z tego, co nieprzyjazne środowisku, to duży krok w kierunku faktycznej zmiany. Projektanci decydują o tym, jakie materiały nosimy, i z tego względu są kluczowym ogniwem w rewolucji modowej. Stąd duża odpowiedzialność tych, którzy kształtują postawy przyszłych projektantów. Od tego, jaką wiedzę otrzymają ci ostatni, zależeć będzie ich sposób pracy.

Ostatnie kilka lat pokazało, że bez organizacji społecznych i ich inicjatyw proces transformacji byłby dużo wolniejszy. Ruch Fashion Revolution czy organizacje watchdogowe nie ustają w swoich wysiłkach na rzecz edukowania, umacniania społecznie odpowiedzialnych podstaw przemysłu mody oraz nagłaśniania i piętnowania zachowań, które w XXI wieku nie powinny się zdarzać. Bez zaangażowania tych interesariuszy nadal wielu konsumentów nie byłoby świadomych prawdziwych kosztów taniej mody.

Ostatecznie o tym, czy moda zrównoważona wejdzie na salony, zdecydują konsumenci. Mając dostęp do wiedzy o sposobie produkcji ubrań i związanymi z nią wyzwaniami, mogą sami zdecydować, komu zaufać. Nie przestaniemy kupować ubrań, ale możemy inwestować w firmy, które obok wysokiej jakości produktów dadzą nam pewność, że nasze pieniądze wydane zostały w sposób odpowiedzialny. Zmiana przekonań i przyzwyczajeń wymaga czasu. Moda wkracza w etap zmian i wymyślania nowych wzorców, które pozwolą na pogodzenie różnych interesów, potrzeb i oczekiwań. Pozostaje tylko pytanie, czy my jako konsumenci dorośliśmy do tych koniecznych zmian?

Dominika Wierzbowska
MINISTERSTWO FUNDUSZY I POLITYKI REGIONALNEJ

Administracja rządowa dla zrównoważonego rozwoju

Dynamika zmian gospodarczych i wielowymiarowość potrzeb społecznych wymagają zmiany paradygmatu rozwojowego oraz zaangażowania wszystkich stron w aktywną współpracę. Oprócz formułowania rozwiązań systemowych i regulacyjnych administracja rządowa powinna stymulować inicjatywy oddolne, ukierunkowane na samoregulację rynku. Dlatego od lat staramy się tworzyć warunki dla rozwoju wielosektorowych partnerstw na rzecz budowania narzędzi wsparcia we wdrażaniu zasad *sustainability* na polskim rynku.

Taką funkcję pełni Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, którego celem jest prowadzenie dialogu, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk między administracją publiczną, biznesem i parterami społeczno-gospodarczymi w zakresie zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. W aktualnym formacie Zespół działa od 2018 roku, a jego prace koncentrują się na priorytetach Strategii na rzecz odpowiedzialnego rozwoju. Zadania Zespołu realizują grupy robocze do spraw: konsumenckich, innowacji dla zrównoważonego rozwoju i CSR, odpowiedzialności uczelni, odpowiedzialnej administracji oraz relacji z osobami świadczącymi pracę.

Promujemy wśród MSP rozwój w oparciu o zrównoważone, odpowiadające na potrzeby społeczne innowacje oraz zarządzanie zgodne z zasadami gospodarki obiegu zamkniętego (GOZ). Prowadzimy warsztaty dla przedsiębiorców, pokazując zarówno teoretyczne, jak i praktyczne aspekty strategii odpowiedzialnego biznesu. Na 2020 rok planujemy cykl warsztatów regionalnych, realizowanych we współpracy z lokalnymi władzami oraz organizacjami pracodawców i izb branżowych.

Biorąc pod uwagę rosnącą wielokulturowość polskiego rynku pracy, dużą wagę przykładamy do problematyki praw człowieka w biznesie. Podejmujemy kwestię pracy przymusowej oraz potrzebę budowania nowoczesnych polityk pracowniczych uwzględniających psychospołeczne aspekty środowiska pracy. Opracowaliśmy ekspercką definicję pracy przymusowej, która – mamy nadzieję – będzie wsparciem dla dalszych prac legislacyjnych. Finalizujemy prace nad zestawem narzędzi dla przedsiębiorców do minimalizowania ryzyka wystąpienia pracy przymusowej w działalności przedsiębiorstwa i jego łańcucha wartości. Przygotowaliśmy podręcznik bezpiecznej pracy z rekomendacjami, jak uwzględniać wyzwania związane z wypaleniem zawodowym, stresem w pracy, polityką równości i niedyskryminacji czy przeciwdziałania praktykom mobbingowym. Na tej bazie planujemy w 2020 roku serię spotkań informacyjnych dla przedsiębiorców.

Widząc potrzebę rozwijania postaw społecznej odpowiedzialności nie tylko wśród przedsiębiorców, ale także w całym społeczeństwie, Zespół podejmuje działania nakierowane na współpracę z innymi środowiskami.

Rozwijamy świadome postawy konsumenckie. Przygotowaliśmy serię broszur informacyjnych i filmików z wzorami odpowiedzialnych zachowań w takich sferach, jak: zakupy i konsumpcja, zdrowie, produkty finansowe, transport, życie w domu. Z końcem 2019 roku zakończyliśmy internetową kampanię promocyjną w tym zakresie i planujemy opracowanie kolejnych materiałów na nowe tematy.

Zdajemy sobie sprawę z tego, że zmiany postaw wiążą się często z potrzebą zmiany mentalności, a to wymaga nie tylko promocji, lecz także zmian w edukacji formalnej. Współpracujemy w związku z tym ze środowiskiem akademickim. Zależy nam na budowaniu nowoczesnego szkolnictwa wyższego, którego misją jest aktywny udział w procesach trwałego, zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialności za edukację mądrych, zdolnych i otwartych na potrzeby społeczne i środowiskowe przyszłych pokoleń. Oprócz wydarzeń informacyjnych, konferencji i publikacji tworzymy przestrzeń do wymiany praktycznych doświadczeń uczelni w tym zakresie. Rozwijamy inicjatywę Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, którą podpisało ponad 80 sygnatariuszy. Mamy nadzieję na dalszą jej popularyzację i efektywne wdrażanie.

Wzmacniamy również świadomość pracowników instytucji publicznych na temat misji społecznej odpowiedzialności administracji publicznej. Służą temu opracowane materiały informacyjne, cykl planowanych spotkań a także platforma dobrych praktyk dostępna w serwisie Gov.pl.

Rozwijamy również naszą aktywność na arenie międzynarodowej. W lipcu 2019 roku przystąpiliśmy do Rządowej Grupy UN Global Compact. Chcielibyśmy wykorzystać to forum do promocji polskich rozwiązań dotyczących budowania odpowiedzialnego biznesu. Mimo wielu działań podejmowanych na różnych polach mamy świadomość rosnących potrzeb. Globalne megatrendy rozwojowe zmieniają uwarunkowania społeczno-gospodarcze, co skłania do dalszej, pogłębionej refleksji nad spójnością polityk na rzecz zrównoważonego rozwoju w Polsce i budowania takich mechanizmów wsparcia, które pozwolą na osiąganie realnych zmian społecznych i efektów gospodarczych.

Miłosz Marchlewicz
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

#5latSDGs w Polsce. Gdzie jesteśmy dekadę przed 2030?

W tym roku mija pięć lat od przyjęcia przez ONZ 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDGs). Z perspektywy dekady przed zakładanym terminem ich realizacji warto przyjrzeć się, w jakim miejscu jesteśmy w kontekście wyzwań środowiskowych, społecznych i gospodarczych wskazanych w SDGs.

Analiza danych statycznych dotyczących zagadnień ujętych w Agendzie 2030 pozwala na postawienie tezy, że żaden kraj nie jest na dobrej drodze do osiągnięcia wszystkich Celów Zrównoważonego Rozwoju. Nie powinno to jednak stanowić przyczynku do defetyzmu i snucia kasandrycznych wizji przyszłości w perspektywie chociażby najbliższej dekady.

GDZIE JESTEŚMY PO PIĘCIU LATACH?

Gdy zajrzymy do przygotowanego przez Sustainable Development Solutions Network raportu *Sustainable Development Report 2019. Transformations to Achieve the Sustainable Development Goals*, zauważymy, że w globalnym rankingu postępów w realizacji SDGs Polska zajmuje 29 miejsce (na 162 państwa). Jednak rzut oka na prezentowane w nim statystyki dotyczące poszczególnych zadań pozwala stwierdzić, że przed nami jest jeszcze sporo pracy, by w należytym stopniu wywiązać się ze zobowiązań określonych w Agendzie 2030.

Jedynym spośród SDGs, który można zdefiniować jako bardzo realny do osiągnięcia przez Polskę, jest cel 15. Według wskaźników zamieszczonych w raporcie nasz kraj wypełnia w wystarczającym stopniu zobowiązania związane m.in. z ochroną bioróżnorodności na lądzie, zrównoważonym użytkowaniem zasobów wody pitnej czy ochroną gatunków zagrożonych wyginięciem. Drugim z SDGs, na którego realizację Polska ma realne szanse, jest cel 8. Może się tak stać dzięki osiągnięciu wyznaczonych wskaźników dotyczących m.in. stopy zatrudnienia.

DEKADA PILNYCH WYZWAŃ

Jak wynika z przytoczonego raportu, wśród SDGs, których realizacja jest najpilniejszym zadaniem dla Polski, są m.in. cele 9, 12 i 13.

Aby skutecznie pracować nad realizacją celu 9, na znacznie szerszą skalę należy rozwijać projekty badawczo-rozwojowe. Obecnie wydatki na nie to około 1% PKB Polski, podczas gdy średnia unijna wynosi dwa razy więcej. I choć nakłady w naszym kraju rosną, to warto dodać, że według założeń unijnej strategii *Europa 2020* suma wydatków sektora państwowego i prywatnego na badania i rozwój w całej wspólnocie miała wynosić 3% PKB Unii Europejskiej do 2020 roku.

Sporo wyzwań czeka także, gdy spojrzymy na wskaźniki dotyczące celu 12. To m.in. wysoki poziom emisji dwutlenku węgla związanych z produkcją – w Polsce wynosi on 32,1 kg *per capita*. Ma to związek m.in. ze zbyt wolnym tempem przechodzenia na gospodarkę niskoemisyjną. Polska powinna także pilnie zmierzyć się z problemem skali elektroodpadów. Średnio mieszkaniec naszego kraju produkuje ich rocznie prawie 12 kg. Należy jednocześnie zauważyć, że duże problemy z realizacją celu 12 ma większość państw europejskich, zwłaszcza kraje tzw. starej UE. Tym istotniejsze jest więc położenie zdecydowanie większego nacisku na transformację gospodarki ku modelowi obiegu zamkniętego – zanim Polska osiągnie bardzo wysokie negatywne wskaźniki w tym zakresie. Warto bowiem dodać, że gospodarki zachodnioeuropejskie są jednymi z największych producentów elektrośmieci w UE.

Gwałtownemu przyspieszeniu musi ulec tempo realizacji inicjatyw będących odpowiedzią na zadania przedstawione w celu 13. Na przeciętnego mieszkańca naszego kraju przypada 7,7 t emisji dwutlenku węgla spowodowanych przez wytwarzanie i przesyłanie energii, pochodzącej głównie z paliw kopalnych. Udział odnawialnych źródeł energii (OZE) w polskim miksie energetycznym wynosi zaledwie 11,28%. Jednocześnie rośnie presja ze strony społeczeństwa, aby rządy i sektor prywatny zwiększyły wysiłki na rzecz bardziej zrównoważonych polityk energetycznych. Jak wynika z badania Forum Odpowiedzialnego Biznesu i ARC Rynek i Opinia, przejście na OZE to według ankietowanych jedno z najważniejszych i najpilniejszych zadań dla firm w Polsce i na świecie, istotniejsze niż chociażby prowadzenie akcji proekologicznych.

WSPÓŁPRACA KLUCZEM DO SUKCESU

Monitorowanie realizacji założeń Agendy 2030 jest ważne, gdyż pozwala na weryfikowanie efektywności dotychczas prowadzonych działań. Może także posłużyć jako narzędzie ewaluacyjne dla administracji oraz biznesu. Jednocześnie trzeba pamiętać, że przy ocenie realizacji SDGs dużo może zmieniać dobór wskaźników do analizy, gdyż zawsze obejmują one tylko część zadań wyznaczonych przez cele. Niemniej czas na wypełnienie zobowiązań nieuchronnie mija, a dane przedstawiane przez naukowców pokazują, że musimy zmienić zasady, na jakich zorganizowana jest globalna gospodarka. Konieczna jest więc wielosektorowa współpraca i mobilizacja – zarówno na poziomie krajowym, jak i globalnym. Do 2030 roku zostało już bowiem tylko 10 lat. A zegar tyka.

Małgorzata Żochowska
AUTORKA JEST LAUREATKĄ KONKURSU VERBA VERITATIS

Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ przez firmy

Organizacja Narodów Zjednoczonych postawiła przed ludzkością, w tym przed sektorem prywatnym, ambitne zadanie uczynienia świata lepszym miejscem do 2030 roku. Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDG) to nic innego, jak wyznaczona droga do wypełnienia tej misji. Wspomniane cele, w przeciwieństwie do poprzednich Milenijnych Celów Rozwoju, zostały przygotowane przy zaangażowaniu przedstawicieli różnych środowisk. To właśnie współpraca (międzynarodowa i międzysektorowa) jest kluczem do osiągnięcia 17 celów. Rola przedsiębiorstw (nie tylko dużych korporacji, lecz także małych i średnich firm, będących największą siłą gospodarki) jest tu wielokrotnie podkreślana. Sektor prywatny powinien rozpocząć swoje działania od ograniczenia negatywnego wpływu oraz robienia więcej, niż wymagają tego przepisy prawa. Niezwykle istotny jest także wkład w finansowanie zmian potrzebnych do realizacji SDG, jak również bycie liderem w ich wdrażaniu, propagowanie dobrych praktyk i zachęcanie partnerów do robienia tego samego. To osoby zarządzające firmami mogą przyczynić się do wyrównywania szans oraz współtworzenia organizacji, które pobudzą wzrost ekonomiczny i zagwarantują więcej stabilnych miejsc pracy. Wymienione wyżej działania definiują społeczną odpowiedzialność biznesu.

Korzyści firm z wdrożenia do ich strategii biznesowych celów ONZ będzie można w pełni zbadać dopiero po sfinalizowaniu Agendy 2030, jednak już teraz możemy przypuszczać, że benefity te będą miały wiele wspólnego z tymi, które przynosi przedsiębiorstwom realizowanie założeń CSR. Możemy tu wymienić:

- budowanie wizerunku firmy wśród interesariuszy,
- pomoc w wyróżnieniu przedsiębiorstwa na tle innych (tym bardziej, że CSR w Polsce wciąż znajduje się w fazie rozwoju),
- wspieranie kultury organizacyjnej, co przekłada się na wzrost motywacji i retencji najlepszych pracowników, co jest szczególnie ważne przy niskiej stopie bezrobocia,
- dostęp do kapitału: wiele organizacji promujących zarówno CSR jak i SDG, m.in. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Unia Europejska czy United Nations Global Compact, umożliwia pozyskanie dodatkowych funduszy,
- wspieranie innowacji m.in. dzięki odpowiedzialnemu zarządzaniu różnorodnością, która pomaga w działaniach kreatywnych, usprawnianiu procesów, a w konsekwencji również w optymalizacji kosztów.

Odpowiedzialne działania firm mają pozytywny wpływ na otoczenie, są również dobre dla samego biznesu, szczególnie w dłuższej perspektywie. Tu niejednokrotnie pojawia się problem kadr zarządzających, które wolą skupiać się na działaniach przynoszących szybkie efekty i zyski – zarówno praktycy, jak i teoretycy CSR muszą wykonać jeszcze ogrom pracy, aby zbudować większą świadomość wśród menedżerów. Od ogłoszenia Agendy 2030 minęły już 4 lata: to wystarczający czas, aby firmy przystosowały swoje modele biznesowe do nowej rzeczywistości. Globalne Cele nie zostaną osiągnięte poprzez jednorazowe akcje mające więcej wspólnego z PR-em niż CSR-em – biznes potrzebuje głębokich zmian, które przetrwają dłużej niż 15 lat. Debata nad rolą sektora prywatnego w społeczeństwie toczy się intensywnie od XIX wieku – nadszedł idealny moment na pozytywny przełom. Nie jest to proste zadanie, jednak biznes nie został pozostawiony bez potrzebnego wsparcia: Istnieje wiele narzędzi, które ułatwiają tę zmianę. Jednym z nich jest SDG Compass, który pokazuje, jak umieścić zrównoważony rozwój w sercu strategii biznesowej, oraz podaje przykłady wskaźników dla różnych branż.

Pierwszym krokiem jest zapoznanie się ze 169 zadaniami (niestety, wciąż wiele przedsiębiorstw ogranicza się jedynie do znajomości nazw 17 SDG), a kolejnym – decyzja, w jaki sposób firma powinna wykorzystać posiadany potencjał, umiejętności i zasoby, aby mieć swój wkład w ich realizację. Może to zrobić poprzez swoją podstawową działalność (tworząc pożyteczne i odpowiedzialne produkty), poprzez aktywności związane z prowadzeniem biznesu (wpływ na działania dostawców, zapobieganie korupcji) oraz poprzez działania CSR (wolontariat pracowniczy, fundacje korporacyjne). Przy wyborze priorytetów pomocne będą nie tylko dogłębna analiza działań firmy i łańcucha dostaw, lecz także spotkania z grupami interesariuszy. Następnie należy wyznaczyć mierzalne cele i wskaźniki, które ułatwią nam raportowanie postępów.

Jedną z cech SDG jest ich współzależność: wspierając jeden cel, przyczyniamy się także do realizacji innych. Pracując np. na rzecz celu 3, firma ma też pozytywny wpływ na cele 1, 2, 4, 5, 6, 8, 14 i 15, a jednocześnie minimalizuje ryzyko negatywnego wpływu na cele 8 oraz 12. Nierozłączność SDG przypomina nam również, że nie osiągniemy żadnego z nich, pracując w pojedynkę. Przed polskim biznesem dekada pełna wyzwań – niech obfituje również w zaangażowanie, odpowiedzialność i współpracę.

dr Agata Wesołowska
AUTORKA JEST LAUREATKĄ KONKURSU VERBA VERITATIS

Po co nam etyka zawodowa[1]?

Problematyka etyki profesjonalnej stanowi domenę filozofów i prawników, a ostatnio także ekonomistów, zwłaszcza tych zajmujących się kulturą pracy i zawodu, kulturą organizacyjną oraz etyką życia gospodarczego, zarządzaniem przez wartości i społeczną odpowiedzialnością biznesu (zob. Bąk 2013; Gasparski 2013; Madrak-Grochowska 2010). Jako że współcześnie tematyka etyki zawodowej wykazuje liczne, bezpośrednie lub pośrednie związki m.in. ze wspomnianą sferą CSR, etyką społeczną i etyką życia publicznego, sądzę, że warto ją podejmować i rozwijać.

Jak zauważa Mieczysław Michalik (1971: 11), prowadzone od dawna i do dziś niezakończone, a dzięki temu wciąż intrygujące rozważania nad etyką zawodową mogą odnosić się do jej kilku różnych aspektów. Po pierwsze, można rozpatrywać teoretyczne wymiary opisywanej etyki, w tym jej genezę, istotę i kluczowe funkcje. Ponadto można przyjąć perspektywę normatywną, aby określić wymagania i ideały wchodzące w zakres etyki poszczególnych zawodów. Poza tym możliwa jest próba opisu istniejącego stanu rzeczy w odniesieniu do konkretnych środowisk czy grup zawodowych.

Zwolennicy etyki profesjonalnej podnoszą, że:

- kluczową rolą moralności jest regulacja stosunków w ramach określonych grup społecznych, w tym przede wszystkim zawodowych;
- etyka zawodowa (odnosząca się do profesji o szczególnym statusie i prestiżu, a jednocześnie etosie, takich jak: lekarz, prawnik, wojskowy, nauczyciel, uczony) jest zakorzeniona w tradycji, czego przykładem może być etyka lekarska Hipokratesa i adwokacka Cycerona; warto też w tym kontekście wspomnieć o homeryckiej etyce rycerskiej i jej rudymentach w późniejszych czasach (Ossowska 2000);
- omawiana etyka służy ochronie fundamentalnych wartości: życia, zdrowia, wolności, sprawiedliwości, prawdy;
- etyka zawodowa nie zastępuje moralności powszechnej, lecz ją dopełnia;
- posłuszeństwo kodeksom nie zwalnia z indywidualnej odpowiedzialności moralnej;
- etyki zawodowe odznaczają się „bezinteresownością", przejawiającą się w obronie antypragmatycznych, autotelicznych zasad honoru i godności (Ossowska 2000);
- etyki profesjonalne okazują się nieodzowne w przypadku rozstrzygania dylematów moralnych i konfliktów aksjonormatywnych (niemożliwych do rozwiązania na gruncie etyki ogólnej bądź indywidualnej moralności) przez zapewnienie precyzyjnej hierarchii norm i wartości funkcjonujących bez tzw. reguł preferencji w ramach etyki ogólnej (Jedynak 1990: 71; por. Michalik 1971: 22).

Należy zatem – zarówno na płaszczyźnie osobistej, jak i społecznej oraz zawodowej – wciąż zadawać pytania trafnie postawione przez Ilję Lazari-Pawłowską (1971: 73) o to, „(...) czy całe nasze życie rozkłada się na pełnienie poszczególnych ról, z których zazwyczaj jakaś jedna, często właśnie zawodowa, dominuje nad innymi? Czy nie ma niczego takiego, jak po prostu rola człowieka? (...) Nakazuje ona we wszelkim działaniu liczyć się z dobrem innych ludzi i nie przysparzać nikomu zbędnego cierpienia".

[1] Tekst stanowi fragment dysertacji pt.: «*Usankcjonowanie niecnoty» czy «godność zawodu»? Znaczenie etyki profesjonalnej na przykładzie doradców zawodowych w toruńskich instytucjach rynku pracy*, obronionej w lipcu 2019 roku na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Literatura

Bąk D., Etos ludzi i instytucji biznesu, [w:] W. Gasparski (red.), Biznes, etyka, odpowiedzialność. Podręcznik akademicki, Wydawnictwa Profesjonalne PWN, Warszawa 2013, s. 53–63.

Gasparski W., Etyka biznesu, [w:] tegoż (red.), Biznes, etyka, odpowiedzialność. Podręcznik akademicki, Wydawnictwa Profesjonalne PWN, Warszawa 2013, s. 79–88.

Jedynak S. (red.), Słownik etyczny, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Skłodowskiej-Curie, Lublin 1990.

Lazari-Pawłowska I., Etyki zawodowe jako role społeczne, [w:] A. Sarapata (red.), Etyka zawodowa, Książka i Wiedza, Warszawa 1971, s. 33–73.

Madrak-Grochowska M., Społeczna odpowiedzialność biznesu – pomiędzy altruizmem a egoizmem przedsiębiorstw, [w:] B. Polaszkiewicz, J. Boehlke (red.), Zawodność rynku – zawodność państwa – etyka zawodowa, cz. 2, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 43–55.

Michalik M., Społeczne przesłanki, swoistość i funkcje etyki zawodowej, [w:] A. Sarapata (red.), Etyka zawodowa, Książka i Wiedza, Warszawa 1971, s. 11–32.

Ossowska M., Ethos rycerski i jego odmiany, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

dr Alek Tarkowski
CENTRUM CYFROWE

Automatyzacja rynku pracy i rewolucja edukacyjna

Ogólny krajobraz przemian rynku pracy pod wpływem nowych technologii został w ostatnich latach dobrze naszkicowany przez wiele globalnych raportów. Połowa zawodów i połowa czasu pracy może ulec automatyzacji, przy jednoczesnym rosnącym zapotrzebowaniu na „cyfrowy talent" – specjalistów zdolnych tworzyć rozwiązania wykorzystujące sztuczną inteligencję i powiązane technologie na potrzeby gospodarki wchodzącej w fazę 4.0.

Do tego należy dołożyć czynniki specyficzne dla Polski, w której dostępność wykwalifikowanej i relatywnie taniej siły roboczej przyciąga inwestycje i zapewnia podaż usług polskich firm, np. informatycznych. Jednak długofalowo jesteśmy starzejącym się społeczeństwem, którego pracownicy i firmy mogą przestać być konkurencyjni – lub po prostu nie wykształcimy ich wystarczająco dużo, by sprostać popytowi.

W Polsce o wpływie nowych technologii na rynek pracy dyskutuje się ostatnio w ramach prac nad polską strategią rozwoju sztucznej inteligencji. Automatyzacja jest wprowadzana dookoła nas - bez większych rewolucji, jak na razie. Dobrym przykładem są choćby automatyczne kasy, coraz częściej widoczne w sklepach spożywczych. Przy tym brak niestety kompleksowego obrazu zmian: wiemy tylko, że potrzeba informatyków.

Może dlatego strategia rządowa skupia się na zapewnieniu odpowiedniego poziomu podaży pracowników o zaawansowanych kompetencjach, potrzebnych w sektorze nowych technologii. To strategia podażowa, która ma zapewnić rozwój polskiej gospodarki cyfrowej. Jej autorzy wspominają o potrzebie oddziaływania na stronę popytową – poświęcają jej jednak bardzo mało uwagi.

Tymczasem rozwój cyfrowy we wszystkich sektorach gospodarki, rozwój odpowiednich kompetencji i postaw nie tylko wśród pracowników sektora IT jest niezbędnym warunkiem zrównoważonego rozwoju. Jeśli nie zbudujemy silnego rynku wewnętrznego, to polską gospodarkę cyfrową będą tworzyć prężne firmy ulokowane na społecznej pustyni. Pytanie, jak długo pozostaną konkurencyjne, funkcjonując w otoczeniu społecznym, które jest coraz mniej kreatywne i innowacyjne, coraz mniej otwarte na zmiany.

Symbolem tych wyzwań mogą być polskie start-upy oraz ich pracownicy – mityczni już polscy informatycy. Od lat opowiadamy o wybitnych programistach, wygrywających wszystkie konkursy - którzy potem zazwyczaj wyjeżdżają za granicę. A ci, którzy zostają, tworzą firmy obsługujące niemal wyłącznie klientów zagranicznych. Potencjał niezmiernie prężnej kultury startupowej, która mogłaby pozytywnie oddziaływać nie tylko na wskaźniki gospodarcze, jest w dużej mierze zmarnowany. Tym bardziej należy docenić działania pierwszych polskich start-upów – takich jak Synerise czy Netguru – które zaczynają myśleć w kategoriach swojej społecznej odpowiedzialności tu, w Polsce.

Strategia uwzględniająca stronę popytową musi być oczywiście strategią edukacyjną. I to szeroką – obejmującą nie tylko dobrze zdefiniowane kompetencje niezbędne dla sektora, lecz także kompetencje społeczne, krytyczne myślenie i kreatywność. To tak naprawdę kwestia wypracowania nowych postaw wobec samorozwoju, kariery i ścieżki życiowej.

Powołujemy się w Polsce na optymistyczne prognozy firmy Gartner, zdaniem której każde 10 miejsc pracy utraconych z powodu automatyzacji zostanie zastąpionych przez 13 nowych. Te prognozy nie opisują jednak jakiegoś prawa natury – nawet jeśli ostateczny bilans będzie pozytywny, to nie wydarzy się to samoistnie. A warunkiem sukcesu nie będzie jedynie rozwój talentu w wąskim sektorze IT – niezbędna jest powszechna edukacja, która przystosuje nas wszystkich do życia w czasach nagłej zmiany technologicznej.

Ważnym poziomem edukacji będzie przy tym uczenie się przez całe życie, inaczej mówiąc edukacja dorosłych albo *reskilling*. Jak wynika z danych Światowego Forum Ekonomicznego, firmy z naszego regionu najchętniej rozwiązują problem zmieniających się niezbędnych kompetencji, zatrudniając nowych pracowników lub stosując automatyzację. Dopiero na kolejnych miejscach znajdują się różne formy *reskillingu*. Tymczasem to one są niezbędne, jeśli chcemy redukować negatywny wpływ na społeczeństwo – od *reskillingu* będzie bowiem zależeć zdolność wielu osób do adaptacji do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Polskie społeczeństwo niestety niechętnie uczy się przez całe życie. Brakuje też odpowiednich instytucji zdolnych taką edukację zapewniać. Dlatego widzę tutaj wielką rolę biznesu. Troska o własnych pracowników powinna oznaczać gotowość do tworzenia mechanizmów *reskillingu*, zamiast zastępować starzych pracowników nowymi lub maszynami. Ale biznes powinien też wspierać działania edukacyjne nie tylko w imię swojego własnego interesu, lecz także z troski o zrównoważony rozwój polskiego społeczeństwa.

Marzena Strzelczak
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Praca i opieka – od równych praw do równych szans płci na rynku pracy

Na przełomie 2019 i 2020 roku Forum Odpowiedzialnego Biznesu zrealizowało badanie pt. *Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce*. Projekt, przygotowany we współpracy z Santander Bank Polska oraz Henkel Polska i agencją badawczą Puzzle, objął blisko 3400 osób. Inspiracją było w dużym stopniu badanie brytyjskie z 2018 roku *Equal Lives. Parenthood and caring in the workplace* przeprowadzone przez Business in the Community (BITC). Polskie badanie składało się z części jakościowej – 11 grupowych wywiadów pogłębionych (FGI – focus group interviews), w tym ośmiu FGI z pracownikami, dwóch FGI ze specjalistami HR i jednym FGI z menedżerami, oraz ilościowej, uzupełnionej o desk research – badanie źródeł wtórnych (Główny Urząd Statystyczny). Dla uzyskania wyników reprezentatywnych 1200 wywiadów w części ilościowej zrealizowano zgodnie ze strukturą populacji Polaków według: płci, wieku i wielkości miejscowości. Blisko 70% badanych stanowili pracownicy dużych organizacji z całego kraju, w większości zatrudnieni na pełen etat. Zależało nam na poznaniu skali zjawiska łączenia obowiązków opiekuńczych z pracą, wskazaniu problemów i barier w ich wypełnianiu oraz oczekiwań pracownic i pracowników – bazy do dalszych dyskusji.

Temat ról opiekuńczych jest ważny w kontekście dyrektywy Komisji Europejskiej dotyczącej równowagi między pracą a życiem prywatnym (WLB), regulacji przyjętej w 2019 roku, na której wdrożenie państwa członkowskie mają czas do sierpnia 2022 roku. Przede wszystkim przyznaje ona ojcom prawo do dwóch miesięcy niezbywalnego urlopu, innym, znacznie mniej dyskutowanym novum jest urlop opiekuńczy – w wymiarze pięciu dni roboczych rocznie (obecnie są to dwa dni tylko dla rodziców dzieci do lat 14) oraz objęcie ich prawem do elastycznej pracy. Czekają nas więc debata i decyzje, w jakim zakresie rozwiązania dotyczące ułatwienia łączenia ról zawodowych i opiekuńczych zostaną wprowadzone do polskiego prawa pracy, a także w jaki sposób finansowane będą koszty koniecznych zmian. Wyniki naszego badania mogą być podstawą do sformułowania potrzebnych rekomendacji na poziomie przedsiębiorstw, ustawodawcy i samorządu lokalnego.

PRACA I OPIEKA – KLUCZOWE DLA RÓWNOŚCI PŁCI

Jak wynika z badania równości płci Europejskiego Instytutu Równości Płci (European Institute for Gender Equity – EIGE), Polska jest jednym z krajów europejskich o największych nierównościach w zakresie czasu. To kobiety ponoszą zdecydowanie większy ciężar codziennego funkcjonowania rodziny, w tym pełnienia ról opiekuńczych. Badanie FOB pokazuje, że w zdecydowanej większości 88% przypadków to opieka nad zdrowymi dziećmi, w 10% wskazań nad niesamodzielnymi dorosłymi, rodzicami, partnerem lub partnerką, a w 4% – nad dzieckiem z niepełnosprawnością (czasem opieka dotyczy równocześnie dzieci i dorosłych, stąd wartość ponad 100%). Pełnienie ról opiekuńczych dotyczy co trzeciego gospodarstwa domowego, połowy zatrudnionych na umowę o pracę – ponad 6,2 mln osób. 80% pracowników i pracownic ma w swoim miejscu pracy osoby z obowiązkami opiekuńczymi, a trochę mniej niż połowa (39%) wie o tym, że kolega czy koleżanka z pracy opiekuje się kimś dorosłym. Jest więc to zjawisko powszechne, dlatego istotne dla równości płci i rynku pracy, trudno przecenić więc rolę dyrektywy WLB w tym kontekście.

Rzeczywistość opiekuńczą w Polsce kształtują w znacznym stopniu dwa czynniki: słaby system opieki instytucjonalnej i demografia. W obu obszarach Polska mierzy się tu z poważnymi wyzwaniami. Z jednej strony, jest to niewystarczająca infrastruktura usług opiekuńczych i wypełnienia tzw. celów barcelońskich, które dotyczą zapewnienia opieki instytucjonalnej dla dzieci. Z drugiej strony, szybko starzejące się społeczeństwo sprawia, że liczba dorosłych potrzebujących opieki będzie rosła. Już dziś jedna czwarta polskiego społeczeństwa ma więcej niż 60 lat, przy czym osób starszych niż 80 lat jest 1,8 mln, czyli więcej, niż rodzi się dzieci w ciągu czterech lat. Nic dziwnego więc, że rezygnacja z pracy lub jej czasowe przerwanie w związku z pełnieniem opieki to zjawisko, z którym zetknęło się aż trzy czwarte pracowników. Dotyczyło ono przede wszystkim kobiet ze względu na opiekę nad dzieckiem (62% wskazań), ale aż w 30% przypadków ankietowani wskazywali jako przyczynę takiej decyzji opiekę nad niesamodzielnym dorosłym.

TEMAT WAŻNY TYLKO DLA KOBIET?

Skoro role rodzicielskie to najpowszechniejsza forma obowiązków opiekuńczych, zbadaliśmy, jaki jest poziom znajomości praw przysługujących mężczyznom. Polska ma dość szeroki zakres tych świadczeń: ojcowie mogą korzystać zarówno z urlopu ojcowskiego, jak i tacierzyńskiego (płatnych w 100%) czy wreszcie rodzicielskiego (60% wynagrodzenia) lub bezpłatnego urlopu wychowawczego do 36 miesięcy, jak również dwóch pełnopłatnych dni opieki nad dzieckiem do 14 lat. Dobrą lub bardzo dobrą wiedzę na ten temat deklaruje aż trzy czwarte ojców opiekunów dzieci do lat sześciu. Ośmiu na dziesięciu badanych kojarzy urlop tacierzyński, ojcowski oraz dni na opiekę nad dzieckiem do 14 roku życia. Weryfikacja tej wiedzy pokazuje jednak jej pozorność, aż 48% ankietowanych wskaza-

ło, że nie skorzystali z urlopu ojcowskiego, gdyż ich partnerka chciała z niego skorzystać, podczas gdy to urlop przeznaczony wyłącznie dla ojców. Opieka nad dziećmi jest obecnie domeną kobiet, jednak w odniesieniu do osób dorosłych widać zdecydowanie większe zaangażowanie mężczyzn. Częściej sprawują oni samodzielnie, bez pomocy innych osób, opiekę nad zależną osobą dorosłą (34% zaangażowanych mężczyzn wobec 25% kobiet; w przypadku samodzielnej opieki nad dzieckiem to: 4% mężczyzn i 11% kobiet), dużo częściej niż w przypadku dzieci sprawują też główną rolę (34% mężczyzn wobec 46% kobiet, w odniesieniu do dzieci jest to odpowiedni 57% kobiet i zaledwie 15% mężczyzn), częściej dzielą się po równo opieką z partnerem czy partnerką (20% mężczyzn i 15% kobiet, w odniesieniu do dzieci to odpowiednio 29% kobiet i 61% mężczyzn).

Zastanawiając się, jak wyrównać szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście pełnienia ról opiekuńczych, należy zwrócić uwagę na kwestię ich percepcji. Z opinii pracowników wynika, że role opiekuńcze mężczyzn i kobiet są postrzegane praktycznie jako równoprawne przez obie grupy. I to zarówno jeśli chodzi o prawa obu płci do korzystania z czasu wolnego z przeznaczeniem na obowiązki opiekuńcze (90% twierdzących odpowiedzi kobiet i 82% takich odpowiedzi mężczyzn), jak i w odniesieniu do pytania o to, czy mężczyźni powinni angażować się w opiekę nad dziećmi w takim samym stopniu jak kobiety – odpowiednio 88% odpowiedzi twierdzących kobiet i 75% odpowiedzi na tak mężczyzn. Równocześnie, widać oczekiwanie kobiet, by mężczyźni w jeszcze większym stopniu angażowali się w opiekę. Kobiety mają też większą świadomość, że zaangażowanie mężczyzn w opiekę ułatwiłoby im rozwój kariery – 81% kobiet wobec 64% mężczyzn. Z drugiej strony, wciąż mężczyźni częściej niż kobiety zgadzają się z tym, że główną rolą mężczyzny jest dostarczanie pieniędzy i zasobów dla swojej rodziny: uważa tak około 40% mężczyzn i około jednej trzeciej kobiet. To wciąż dość dużo, jednak to oczekiwanie mniejszości kobiet i mężczyzn.

Co ważne, wyniki badania pokazują także, że nie są potrzebne osobne dla obu płci regulacje prawne dotyczące praw opiekuńczych. Wyraźna większość badanych (71%) jest zdania, że wystarczy określenie tych praw bez rozróżniania na kobiety i mężczyzn, przy czym brak jest istotnych różnic w opiniach kobiet i mężczyzn oraz pracowników firm mniejszych i dużych. Jedynie 17% badanych ma inne zdanie.

Powszechne jest też zrozumienie dla potrzeby wspierania opiekunów w miejscu pracy: zdaniem ponad 70% badanych pracownicy opiekunowie powinni mieć dodatkowe możliwości i prawa w miejscu pracy, przeciwko takim rozwiązaniom jest jedynie 10% respondentów.

Badanie pokazuje, że do korzystania ze swoich praw i urlopów mężczyzn najbardziej zachęciłaby pewność, że nie wpłynie to na dalszą karierę opiekunów, ale przede wszystkim zmianę w postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn, z wyraźnym otwarciem na przejmowanie w większym stopniu ról opiekuńczych, zwłaszcza opiekę nad dorosłymi przez mężczyzn.

Trudno przecenić rolę edukacji i upowszechnienia wiedzy na temat obowiązujących już praw dla wyrównywania szans płci w miejscu pracy. Bardzo potrzebne są więc rozwiązania dotyczące budowania kultury organizacyjnej, sprzyjającej rozumieniu obowiązków opiekuńczych kobiet i mężczyzn, empatia, wsparcie bezpośredniego przełożonego. Dbanie o pełną i dostępną informację, szkolenia – jedynie 12% menedżerów czuje się dostatecznie przeszkolonych w tym zakresie. Niezależnie jednak od inicjatyw biznesu i wsparcia samorządów (miejsca opieki dla dzieci i dorosłych, w tym opieki wytchnieniowej, opieki pielęgniarskiej, dostępnej infrastruktury itp.) konieczne są też rozwiązania systemowe. Równocześnie obawa przed obniżeniem dochodów sprawia, że w Polsce bardzo rzadko (w 16% przypadków) wykorzystywane jest udogodnienie oferowane przez 19% pracodawców – etaty cząstkowe, które znacząco mogą poprawić aktywność zawodową kobiet (co najlepiej pokazują dane z Holandii). Stąd oczekiwania formułowane pod adresem ustawodawców: skrócenie czasu pracy (np. czterodniowy tydzień pracy, krótsze godziny pracy), dodatkowe dni wolne, wreszcie różnego rodzaju zasiłki czy dopłaty.

Wsparcie w łączeniu pracy z obowiązkami opiekuńczymi, wyrównywanie szans płci poprzez system zachęt i informowanie o prawach kobiet i mężczyzn to czynniki niezbędne do zwiększenia aktywności kobiet na rynku pracy, obecnie o kilkanaście procent niższej niż w przypadku mężczyzn. Polskie rozwiązania na bazie unijnej dyrektywy WLB powinny w maksymalnym stopniu odzwierciedlać, że nie są to dodatkowe benefity, a aktywność istotna dla zwiększania równości i spójności społecznej.

Karol Krzyczkowski
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Odpowiedzialni za społeczność

W 2019 roku wspólnie ze Stowarzyszeniem Centrum Wolontariatu w Warszawie udało nam się przeprowadzić III Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego. To jedyne tego typu badanie, które pokazuje, jak działa wolontariat pracowniczy w polskich firmach.

Od poprzedniego badania minęło 7 lat (II Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego odbyły się w 2012 roku), a ten czas oraz korzystanie ze zbliżonych ankiet i metod badawczych pozwala na ich porównywanie i wyciąganie wniosków co do kierunków rozwoju wolontariatu pracowniczego i stojących przed nim wyzwań.

Dość ciekawą rzeczą, którą pokazały ostatnie badania, jest samo umiejscowienie wolontariatu pracowniczego na mapie polskiego wolontariatu i na etapie życia każdego aktywnego i potencjalnego wolontariusza. Okazało się, że przez ostatnie lata nie do końca docenialiśmy rolę kreowania postaw aktywnych społecznie wśród pracodawców.

Myśląc o rozwoju wolontariusza, zwykle przyjmujemy, że osoba młoda, szczególnie ucząca się, z dużym kapitałem czasu wolnego, ma możliwość podejmowania różnych działań społecznych. Stanowi to jeden z elementów uczenia się przez działanie i rozwoju osobistego, a także postrzegane jest jako zdobywanie konkretnego doświadczenia pomagającego w wejściu na rynek pracy.

Po drugiej stronie tej układanki są seniorzy – osoby wychodzące z rynku pracy ze względu na wiek, które z dnia na dzień pozostają z dużym kapitałem czasu wolnego. Mogą wykorzystać go w różny sposób, ale oczywiście lepiej jest, jeśli pozostaną czynne, zmieniając aktywność zawodową na inną – rodzinną, koleżeńską czy społeczną. Tu wolontariat jest postrzegany jako element wyciągania seniorów „sprzed telewizora" i wykorzystania ich bogatego doświadczenia zawodowego i życiowego.

Obie te grupy postrzegane są jako główne źródło wolontariuszy wśród organizacji pozarządowych. Wolontariat w tych grupach jest postrzegany jako pożądany i wzmacniany między innymi przez dotacje, chociażby w ramach Funduszu Inicjatyw Obywatelskich czy Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych.

Pomiędzy tymi dwiema grupami ukryta jest trzecia – osoby, które już są na rynku pracy. Niestety, jest postrzegana jako grupa, która wywodzi się od pierwszej – osób uczących się – i właśnie z tego powodu ma już doświadczenie w działalności społecznej.

Jak się okazuje, badania pokazały coś zupełnie innego. Około 60% obecnych wolontariuszy działających w ramach programów wolontariatu pracowniczego zaczynało przygodę z wolontariatem właśnie w swoim miejscu pracy. Tylko 30% badanych deklaruje, że przed podjęciem pracy byli aktywnymi wolontariuszami. Co trzeci ankietowany (32%) jest obecnie aktywnym wolontariuszem również poza pracą. Większość (68%) wolontariuszy deklaruje, że przy ewentualnej zmianie miejsca pracy sprawdziliby, czy ewentualny nowy pracodawca realizuje program wolontariatu pracowniczego. To pokazuje, jak ważną kwestią stał się ten element dla pracowników wolontariuszy.

To, z czym przychodzą do pracy nowi pracownicy, pokazuje część badania przeprowadzona wśród pracowników firm, które nie realizują wolontariatu pracowniczego. Dwie trzecie (76%) takich osób nie zna w ogóle pojęcia „wolontariat pracowniczy". Poproszone o wskazanie spontanicznych skojarzeń związanych z tym terminem, wymieniały najczęściej pomoc innym osobom z pracy (48%) czy darmową pracę (33%). Pracownicy takich firm rzadko są aktywni wolontariacko poza miejscem pracy, jedynie 8% z nich jest obecnie wolontariuszami.

Porównanie tych dwóch grup pokazuje kilka ciekawych zjawisk. Najważniejsze jest to, że do pracy nie przychodzą ukształtowani potencjalni wolontariusze i nie wnoszą do firmy potencjału do działań społecznych. Budzenie tego potencjału i kształtowanie postaw aktywności społecznej pozostaje po stronie pracodawcy. Drugim zjawiskiem jest usypianie aktywności takich osób. Nawet jeśli pracownik przed podjęciem pracy był aktywny, to po trafieniu do firmy, która nie wspiera aktywności społecznej swoich pracowników, stanie się on po jakimś czasie bierny.

Aktywność zawodowa jest więc komplementarną częścią cyklu życia wolontariusza, a wolontariat pracowniczy nie powinien być jedynie kwiatkiem do kożucha aktywności społecznej Polaków. Bez wsparcia, chociażby w postaci wytycznych i strategii, w polskim wolontariacie powstanie dziura, która w najlepszym wypadku zostanie zagospodarowana przez świadomych pracodawców i dobre programy wolontariatu pracowniczego, a w najgorszym przyczyni się do potrzeby ponownej aktywizacji społecznej osób odchodzących z rynku pracy.

Tadeusz Joniewicz
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

CSR w badaniach w roku 2019

Czy jakiś ważny temat, o którym w ubiegłym roku mówiło się w mediach, nie dotyczył chociaż w części odpowiedzialności biznesu za otoczenie? Kluczowe światowe wyzwania środowiskowe i społeczne, przed jakimi stoimy jako świat i Polska, zawsze w jakiś sposób z biznesem się łączą, więc przygotowując analizę najciekawszych badań realizowanych w mijającym roku, niechybnie wpada się do oceanu interesujących danych, zależności i wniosków, z którego jednak trzeba wyłowić najciekawsze obszary tematyczne.

KLIMAT NA ŚWIECIE

Patrząc globalnie, zacząć trzeba od zmian klimatu, bo to temat najważniejszy. Tak twierdzą uczestnicy realizowanego przez KPMG badania *Agile or Irrelevant Redefining Resilience 2019 Global CEO Outlook*, obejmującego 1300 liderów firm. Podkreślają oni wyjątkową niestabilność środowiska biznesowego, a za główne zagrożenie dla wzrostu uważają właśnie zmiany klimatu, które w porównaniu z zeszłorocznym badaniem awansowały z czwartego miejsca na pierwsze. 76% badanych uzależnia też perspektywy wzrostu swojej organizacji od umiejętności przejścia na gospodarkę niskoemisyjną – ograniczającą negatywny wpływ na klimat.

Podobnie uważają eksperci cytowani w badaniu GlobeScan i Sustain Ability Survey *Evaluating Progress on the SDGs*. Wprawdzie odsetek uważających, że postęp w dążeniu do zrównoważonego rozwoju jest zbyt wolny, spadł w porównaniu z sytuacją z 2005 roku (od tego roku prowadzone jest badanie), jednak dążenie do realizacji Celu 13 (Działania w dziedzinie klimatu) jako zbyt powolne oceniła większa liczba ekspertów niż jeszcze dwa lata temu.

Dane te potwierdza też raport *Sustainable Development in the European Union. Monitoring Report on Progres Towards the SDGs in an EU Context*, który opierając się na wybranych wskaźnikach, pokazuje, że najmniejszy postęp w realizacji dotyczy właśnie celów: 7 (Czysta i dostępna energia), 12 (Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja), 13 (Działania w dziedzinie klimatu) i 15 (Życie na lądzie), które łączy ważne oddziaływanie na powstrzymanie zmian środowiskowych. Oprócz nich najgorzej realizowany jest jeszcze tylko Cel 9 (Przemysł, innowacyjność, infrastruktura).

W ujęciu krajowym sytuacja niestety się nie zmienia. *The Sustainable Development Report 2019* pokazuje, że najbardziej alarmująca jest sytuacja w realizacji celów dotyczących klimatu (Cel 13), bioróżnorodności w wodzie i na lądzie (Cele 14 i 15). Nawet kraje nordyckie, niezmiennie wiodące w rankingu, mają duże trudności w realizacji tych celów.

Co gorsza, autorzy bardzo krytycznego wobec polityk Unii Europejskiej raportu *Who is Paying the Bill? (Negative) Impacts of EU Policies and Practices in the World* podkreślają, że i tak oficjalne dane dotyczące skali konsumpcji surowców i – co za tym idzie – śladu węglowego, prezentowane przez Eurostat, dzięki stosowanej metodologii (*domestic material consumption* – DMC), są niższe niż faktycznie wytwarzane. Gdyby były mierzone z uwzględnieniem wcześniejszych etapów cyklu życia (raw material equivalent – RME), rezultaty byłyby dużo gorsze.

Rangę problemu pokazał też najnowszy, przygotowany na potrzeby Światowego Forum Ekonomicznego w Davos, *The Global Risks Report 2020*, w którym ponad 750 globalnych ekspertów i decydentów, poproszonych o uszeregowanie największych potencjalnych zagrożeń dla świata, po raz pierwszy jako najważniejsze pokazało kwestie środowiskowe. W zakresie prawdopodobieństwa były to ekstremalne zjawiska pogodowe, nieosiągnięcie celów w obronie przed zmianami klimatu, katastrofy naturalne, utrata bioróżnorodności oraz katastrofy ekologiczne spowodowane przez człowieka. Jako te z najpoważniejszym oddziaływaniem wymieniono nieosiągnięcie celów w walce ze zmianami klimatu, broń masowego rażenia (właściwie jedyny wątek niezwiązany ze środowiskiem – jeżeli nie weźmiemy pod uwagę klimatycznych przyczyn konfliktów), utrata bioróżnorodności, ekstremalne zjawiska pogodowe oraz kryzys związany z brakiem wody. Ten ostatni jest wprawdzie opisywany jako społeczny, ale jednak ze środowiskiem związany jest bardziej niż bezpośrednio.

Odpowiedzią na wyzwania współczesnego świata musi być odpowiedzialne przywództwo. W poszukiwaniu najlepszych rozwiązań sięgnijmy do raportu *Leadership in the Fourth Industrial Revolution: Faces of Progress* przygotowanego przez Deloitte i Forbes Insights. Wyodrębniono w nim cztery typy przywódców. Są to: liderzy wpływu społecznego, rzecznicy wykorzystania danych, promotorzy przełomowych zmian i ambasadorzy talentów. Wzorce te mogą służyć jako przykład dla liderów na całym świecie, w kwestiach podejmowania wyzwań związanych z transformacją w ramach czwartej rewolucji przemysłowej.

KLIMAT W POLSCE

Przejdźmy na lokalne podwórko i popatrzmy, jak zagrożenia środowiskowe są postrzegane przez Polki i Polaków. Na pewno temat ten został zauważony, co odbiło się na zwiększeniu poczucia, że zagrożenie istnieje (niestety, ale o tym poziomie mówimy...). Według sondaży opinii społecznej 76% osób w Polsce uważa, że w ciągu swojego życia osobiście doświadczy skutków kryzysu klimatycznego. Nie wierzy w to już tylko

21% badanych. Jednak poczucie, że mamy do czynienia z katastrofą, podziela zaledwie połowa Polaków.

Jest to trend rosnący, jednak nadal nie możemy mówić o powszechności takiej opinii. Stosunek Polaków do zagrożeń środowiskowych, jak pokazał raport *Ziemianie atakują*, wynika raczej z bieżących problemów, z jakimi się stykamy. Polacy martwią się przede wszystkim kwestią jakości powietrza, zanieczyszczeniem odpadami i niedoborem wody. Tematy te bezpośrednio korelują z liczbą doniesień medialnych o zagrożeniach środowiskowych. Widać zatem, że rola przekazów medialnych jest tutaj kluczowa. Zaledwie 3% badanych ma poczucie, że człowiek nie zagraża środowisku, jednak jako główne obszary oddziaływania widzimy zaśmiecanie naszego otoczenia, a emisje dwutlenku węgla są na dalszych miejscach.

Spojrzenie na polskie firmy również, niestety, nie przynosi dobrych wieści. W bardzo ciekawym badaniu, zainicjowanym przez Fundację Standardów Raportowania, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych i Bureau Veritas, sprawdzono raporty roczne wszystkich spółek giełdowych pod kątem 10 kryteriów środowiskowych, z których dwa dotyczyły polityk lub strategii w odniesieniu do zarządzania kwestiami kryzysu klimatycznego, a osiem odnosiło się do raportowania emisji gazów cieplarnianych. Badanie pokazało, że firmy w bardzo małym stopniu przygotowane są do tego rodzaju raportowania. Na 10 możliwych punktów firmy uzyskały średnio zaledwie 1,03 punktu, z tego najlepsza zdobyła 7,33 punktu, a aż 46% organizacji nie uzyskało żadnych punktów. Pokazuje to, że w dziedzinie świadomości zmian klimatu i wpływu tego procesu na biznes wciąż jest w Polsce bardzo dużo do zrobienia.

RÓŻNORODNOŚĆ W EUROPIE

Jednak nie samym klimatem żyją eksperci od CSR. Drugim z ważnych tematów, jakie bardzo często się pojawiały w mijającym roku, jest oczywiście zarządzanie różnorodnością i przeciwdziałanie dyskryminacji. Wśród publikacji, których nie można pominąć, jest *Gender Equality Index 2019. Work–Life Balance*. O ile w tegorocznej edycji ponownie widoczna jest powolna poprawa wskaźników, o tyle warto zatrzymać się przy poszczególnych obszarach, gdyż postęp w ich realizacji jest bardzo zróżnicowany. Największy wzrost widoczny jest w obszarze „władza" dotyczącym m.in. odsetka kobiet zasiadających we władzach ustawodawczych i zarządach firm. Wynika m.in. z wprowadzania obowiązkowego parytetu w parlamentach niektórych krajów czy zarządach firm, a zmiany są spektakularne, gdyż jeszcze niedawno sytuacja w tej sferze była dramatycznie zła, także o postęp łatwo. Na przeciwnym biegunie jest obszar dotyczący braku wolnego czasu, który odzwierciedla ogromną rolę kobiet w realizacji nieodpłatnych zadań związanych z prowadzeniem domu czy opieką nad dziećmi i osobami zależnymi. W tym zakresie od 2005 roku nastąpił wręcz delikatny regres. Jeśli chodzi o Polskę, to sytuacja jest jeszcze mniej pozytywna. W porównaniu z okresem sprzed dwóch lat nasz kraj spadł w rankingu i znajduje się na 24 czwartym miejscu na 28 krajów. Spadek jest szczególnie widoczny w obszarze władza i nie rekompensuje go lepsza sytuacja w dziedzinie pieniędzy i zdrowia. W perspektywie długoterminowej od 2005 roku widać postęp, najwyraźniejszy właśnie w kwestii finansowej, jednak zarówno obszar wiedzy, jak i czasu w tym okresie się pogorszył.

Ważne dane dotyczące sytuacji kobiet i mężczyzn przedstawione są także w raporcie *2019 Report on Equality between Women and Men in the EU*. Pokazuje on, że wprawdzie stopa zatrudnienia kobiet w Unii Europejskiej osiągnęła najwyższy w historii poziom 67,6% w trzecim kwartale 2018 roku, jednak sytuacja różni się w poszczególnych krajach. Polska z wynikiem 63,56% nie odbiega wprawdzie bardzo od unijnej średniej, ale jedynie pięć krajów ma wskaźnik niższy. Generalne wyniki dla UE nie napawają optymizmem. Kobiety są bardziej zagrożone ubóstwem, a ich płace są średnio o 16% niższe niż w przypadku mężczyzn. Przekłada się to na lukę emerytalną, która w 2017 roku wynosiła 35,7%. W niektórych krajach ponad 10% starszych kobiet nie może sobie pozwolić na niezbędną opiekę zdrowotną. Do tego jedynie 6,3% stanowisk dyrektora generalnego w największych spółkach notowanych na giełdzie w UE należy do kobiet, a pamiętajmy, że rozmawiamy o państwach uważających się za kraje najlepiej rozwinięte.

O sytuacji w Polsce i działaniach polskich firm wiemy dzięki badaniu realizowanemu przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu w ramach Karty Różnorodności. Wynika z niego, że w działania z zakresu z zarządzania różnorodnością zaangażowanych jest 59% średnich i dużych polskich firm. Wyraźnie widać też było pozytywną różnicę wśród firm, które podpisały Kartę Różnorodności. Prowadzą one znacznie więcej działań na rzecz zarządzania różnorodnością, a 68% z nich ma w jakiś sposób tego rodzaju działania sformalizowane. Wśród pozostałych firm takie podejście ma zaledwie 19%.

A przecież, jak pokazuje raport Międzynarodowej Organizacji Pracy *The Business Case for Change* większa różnorodność sprzyja wynikom firmy. Spośród przedsiębiorstw śledzących wpływ różnorodności na zarządzanie 74% wykazało wzrost zysków od 5 do 20%. Autorzy raportu wskazują też, że prawdopodobieństwo, że w firmach dbających o równowagę płci nastąpi poprawa wydajności, jest o 9% wyższe niż w pozostałych, ale mają też one sukcesy jeśli chodzi o przyciąganie talentów czy budowanie reputacji. Ciekawie wygląda zwłaszcza porównanie regionalne, gdzie Europa wcale nie wypada najlepiej...

GOSPODARKA OBIEGU ZAMKNIĘTEGO I KONSUMENCI

Omawiając badania, nie możemy zapomnieć o innym ważnym obszarze zrównoważonego rozwoju, jakim jest gospodarka obiegu zamkniętego. Dużo się o niej mówi, szukamy nowych modeli biznesowych, ale ciągle jest dużo do zrobienia. Pokazuje to najnowszy raport *The Circularity Gap Report 2020* przygotowany przez Circle Economy, w którym ilość surowców wchodzących do gospodarki jest porównywana z tą, jaka w różnej formie z niej wychodzi. Wyniki nie napawają optymizmem, gdyż nie dość, że autorzy oceniają, że światowa gospodarka jest „zamknięta" w zaledwie 8,6%, to jeszcze następuje powolny regres – dwa lata temu było to 9,1%.

To w skali globalnej. A skalę lokalną sprawdzaliśmy przy badaniu gospodarki obiegu zamkniętego realizowanym przez ARC Rynek i Opinia, jako partner merytoryczny. Rezultaty pokazały, że w Polsce ze strony konsumentów jest potencjał do wdrażania rozwiązań gospodarki obiegu zamkniętego. Nie można wprawdzie powiedzieć, żeby zachowania proekologiczne były powszechne, ale jeżeli ponad 60% respondentów deklaruje, że jest zainteresowanych korzystaniem z własnych opakowań przy robieniu zakupów w sklepie, to warto się nad taką grupą pochylić i uwzględnić jej potrzeby. Niestety, nie wszystkie wyniki nastrajają pozytywnie. Tylko 66% badanych odpowiedziało, że segreguje odpady. Tylko 41% oceniło, że wie jak to robić. Ale

odsetek osób, które poprawnie odpowiedziały na trzy konkretne pytania dotyczące segregowania odpadów wyniósł zaledwie 15%. Pole do edukacji jest duże.

Skoro jesteśmy przy zachowaniach konsumenckich, to warto przytoczyć rezultaty badań prof. Dominiki Maison z Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, która przyjrzała się postawom konsumentów w sytuacji, gdy firmy nie są zbyt odpowiedzialne społecznie. Niestety, w naszym kraju konsumenci deklarują się jako odpowiedzialni kupujący, ale nie wyciągają konsekwencji wobec kontrowersyjnych marek. Spośród badanych aż 86% nie pamiętało żadnego skandalu związanego z firmami czy ich markami. Zaś spośród 17%, które zadeklarowały, że brały udział w bojkocie konsumenckim, aż 34% nie pamiętało, kogo ten bojkot dotyczył.

CSR, MŚP I WOLONTARIAT

Analizując realizowane w zeszłym roku badania, nie można pominąć też tych dotyczących bezpośrednio tematyki CSR. Jednym z najciekawszych było badanie EFL *CSR w MŚP. Pod lupą*. Według niego znajomość pojęcia CSR deklaruje 24% menedżerów w małych i średnich firmach, co nie jest wynikiem wysokim, jednak jeśli chodzi o konkretne działania, to realizowane są przez 67% z nich. Pokazuje to, że działania na rzecz budowania odpowiedzialnych relacji są prowadzone na dużą skalę, jednak nie są sformalizowane. Pytaniem pozostaje, czy w MŚP jest potrzeba ich formalizacji, natomiast na pewno zwiększenie wiedzy o CSR pozwoliłoby na rozszerzenie zakresu działań organizacji pozytywnie wpływających na otoczenie.

Inne ciekawe wyniki przyniosła kolejna edycja badania *CSR w praktyce. Barometr Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej* (połowa respondentów reprezentowała w nim firmy francuskie lub z francuskim kapitałem), w którym zwracają uwagę duże różnice w porównaniu z zeszłoroczną edycją, zwłaszcza w analizie czynników najbardziej wpływających na rozwój CSR w Polsce. Według raportu zdecydowanie wzrosło oczekiwanie ze strony otoczenia biznesu – pracowników, dostawców, klientów, społeczności lokalnych. Różnica aż o 20 punktów procentowych z 51 do 71% pokazuje, jak bardzo zwiększyły się te oczekiwania względem firm. Co ciekawe, widać też wzrost tej odpowiedzi na pytanie o hamulce rozwoju CSR. Można to interpretować jako znak, że CSR stał się tematem ważniejszym dla otoczenia biznesu, nawet jeśli nie musi być pozytywnie postrzegany. Większe znaczenie przykładane jest też do dzielenia się dobrymi praktykami dużych firm zagranicznych, mających doświadczenie w dziedzinie CSR, natomiast radykalnie spadło znaczenie zmian prawnych, co może nieco dziwić, gdyż wprawdzie w zeszłym roku ankietowani mogli mieć świeżo w pamięci zmiany wywołane wprowadzeniem obowiązku raportowania, jednak w następnych latach szykują się kolejne zmiany, wprowadzane choćby w związku z dyrektywą odpadową, planowanymi zmianami związanymi z raportowaniem kwestii klimatycznych czy implementacją dyrektywy WLB.

Innym z ważnych badań dotyczących CSR była kolejna edycja badania wolontariatu. Pokazała, że popularność wolontariatu w polskich firmach wzrasta, zarówno jeśli chodzi o świadomość pojęcia „wolontariat pracowniczy" – wzrost z 68% w 2012 roku do 79 w 2019 roku, jak i o posiadanie programu wolontariatu w firmach – wzrost prawie trzykrotny, z 6 do 16%. Jednak uwagę przyciągnął też nacisk, jaki kładą firmy na korzyści wewnętrzne, a nie korzyść dla otoczenia, czego dowodem jest ogromny spadek „poprawy sytuacji osób potrzebujących" jako motywacji do realizacji wolontariatu z 92% do zaledwie 43% wskazań i przesunięcie z pierwszej na piątą pozycję. To ciekawe zjawisko i warto się nad nim chwilę zadumać.

Celem tego subiektywnego przeglądu badań było pokazanie, że tematyka zrównoważonego rozwoju jest ściśle związana z kluczowymi światowymi tematami, jakie omawiane są na bieżąco w mediach. Stawia to przed nami, jako osobami zajmującymi się CSR, nowe zadania, polegające nie tylko na szerzeniu wiedzy i dobrych praktyk, ale też na udoskonalaniu praktyki biznesowej w miejscach, w których pracujemy. To, co robimy, jest już stałym tematem rozmów najważniejszych osób w firmach na całym świecie, musimy więc korzystać z naszej wiedzy i doświadczenia dla dobra naszych organizacji oraz naszego otoczenia.

Omówione badania

- ARC Rynek i Opinia, Konsumenci a gospodarka obiegu zamkniętego, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/raport-z-badania-konsumenci-a-gospodarka-obiegu-zamknietego/ [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Bertelsmann Stiftung, Sustainable Development Solutions Network, The Sustainable Development Report, 2019, https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2019/2019_sustainable_development_report.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Circle Economy, The Circularity Gap Report 2020, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/01/circularity-gap-report-2020.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Deloitte, Forbes Insights, Leadership in the Fourth Industrial Revolution: Faces of Progress, 2019, https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zarzadzania-procesami-i-strategiczne/articles/cztery-typy-przywodcow-w-dobie-przemyslu40.html [dostęp: 24 stycznia 2020]
- EFL, CSR w MŚP. Pod lupą. Raport, 2019, https://efl.pl/wp-content/uploads/2019/10/Raport-EFL-o-CSR-2019-1.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- European Comission, 2019 Report on Equality between Women and Men in the EU, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/2019-report-on-equality-between-women-and-men-in-the-eu/ [dostęp: 24 stycznia 2020]
- European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019. Work—Life Balance, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/10/gender-equality-index-2019-WLB.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Eurostat, Sustainable Development in the European Union. Monitoring Report on Progress Towards the SDGs in an EU Context, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9940483/KS-02-19-165-EN-N.pdf/1965d8f5-4532-49f9-98ca-5334b0652820 [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Centrum Wolontariatu, III Ogólnopolskie Badanie Wolontariatu Pracowniczego, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/iii-ogolnopolskie-badanie-wolontariatu-pracowniczego/ [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Zarządzanie różnorodnością. Stan zarządzania różnorodnością w polskich firmach, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/01/FOB_Stan-zarzadzania-roznorodnoscia-w-PL_2019.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Francusko-Polska Izba Gospodarcza, CSR w praktyce. Barometr Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej, 2019, http://odpowiedzial-

nybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/07/CCIFP_CSR-W-PRAKTYCE_4-EDYCJA.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]

- Fundacja Standardów Raportowania, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, Bureau Veritas; Corporate Climate Crisis Awareness Study, 2019, https://www.bureauveritas.pl/sites/g/files/zypfnx301/files/media/document/FSR_SEG_BV_infografika_CCA_2019.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- GlobeScan, SustainAbility Survey, Evaluating Progress on the SDGs, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/04/globescan-sustainability-sdgs-survey-2019.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- IPSOS, sondaż dla OKO.press, 26–29 sierpnia 2019, https://oko.press/przestraszeni-ale-najmniej-odpowiedzialni-w-ue-polki-i-polacy-wobec-kryzysu-klimatycznego-sondaze/ [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Kantar, Ziemianie atakują, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/09/ziemianie-atakuja.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- KPMG, Agile or Irrelevant. Redefining Resilience, 2019, Global CEO Outlook, https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2019/05/kpmg-global-ceo-outlook-2019.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- Maison Dominika, Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, (Nie)Zbuntowany konsument. Dlaczego jako konsumenci się nie buntujemy?; VII Konferencja Nienieodpowiedzialni, Warszawa 6 listopada 2019
- Międzynarodowa Organizacja Pracy, The Business Case for Change, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/07/wcms_700953.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- SDG Watch Europe, Who is Paying the Bill? (Negative) Impacts of EU Policies and Practices in the World, 2019, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2019/07/Who-is-paying-the-bill-2019_web.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]
- World Economic Forum, The Global Risks Report 2020, 2020, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf [dostęp: 24 stycznia 2020]

ŁAD ORGANIZACYJNY

40 praktyk nowych

56 praktyk długoletnich

62 firmy

Od września ubiegłego roku na Giełdzie Papierów Wartościowych funkcjonuje nowy indeks – WIG-ESG. Zastąpił działający wcześniej Respect Index. Nowa nazwa pochodzi od znanego skrótu odnoszącego się – obok kwestii społecznych i środowiskowych – także do aspektów ładu organizacyjnego (ESG – *Environmental, Social, Governance*). Coraz istotniejszy dla spółek ład organizacyjny norma ISO 26000 definiuje jako „system, poprzez który organizacja podejmuje i wdraża decyzje, zmierzające do realizacji jej celów". W kontekście odpowiedzialnego biznesu istotnymi kwestiami w tym zakresie, a będącymi treścią rozdziału są: compliance, dialog z interesariuszami, etyka, raportowanie oraz zarządzanie.

Łącznie 62 firmy zgłosiły 96 dobrych praktyk do obszaru ład organizacyjny. To o blisko 20% firm i 15% inicjatyw więcej niż w ubiegłym roku. Niezmiennie jednak trendem pozostaje dominacja zagadnień z kategorii etyki, skierowanych głównie do pracowników firmy. Nie dziwi więc fakt przewagi w ósmym (godna praca i wzrost gospodarczy) i szesnastym (pokój, sprawiedliwość i silne instytucje) Celu Zrównoważonego Rozwoju.

Wiodącymi praktykami w kategorii etyka są kodeksy etyczne. Firmy dbają o ich aktualność, atrakcyjną prezentację, dostępność, a także o jak największą przydatność. Część praktyk w kategorii stanowią aktywności wspierające czy też upowszechniające wiedzę na temat dokumentów i narzędzi będących elementem systemu etycznego.

Druga pod względem liczebności dobrych praktyk jest kategoria zarządzanie. Przedstawia rozwiązania, procesy, polityki umożliwiające uporządkowanie, sprawniejsze działanie czy wdrożenie zasad odpowiedzialnego biznesu. Podstawą ich funkcjonowania są strategie CSR/zrównoważonego rozwoju, będące również treścią zgłaszanych praktyk w tej kategorii. Warto też wskazać na obecność inicjatyw poświęconych środowisku naturalnemu. Firmy zaczynają traktować to zagadnienie jako oddzielne pole wymagające specjalnych regulacji. Praktyki przejawiają dążenie firm w kierunku m.in. gospodarki obiegu zamkniętego czy przeciwdziałania zmianom klimatycznym.

Do kategorii compliance zakwalifikowanych zostało 17 dobrych praktyk – to prawie dwukrotnie więcej niż w poprzedniej edycji raportu. Kwestie zarządzania zgodnością (compliance) stają się coraz ważniejsze. Firmy mają świadomość, że w ten sposób mogą ograniczyć różnego typu ryzyka w działalności gospodarczej.

Dialog z interesariuszami to nieodłączny element działania firm odpowiedzialnych. Pozwala uzyskać informacje, które następnie można wykorzystać w planowaniu przedsięwzięć i projektów. Na tej podstawie można rozwijać współpracę z otoczeniem. Obok paneli dla szerokiego grona interesariuszy pojawiły się praktyki koncentrujące się na współpracy ze społecznościami lokalnymi. Widać więc, że firmom zależy na stawaniu się dobrym sąsiadem.

Ujawnianie danych niefinansowych stanowi wyzwanie dla firm działających w Polsce. Obok przykładów zawartych w kolejnej odsłonie raportu warto przyjrzeć się publikacjom zgłaszanym do Konkursu Raporty Społeczne, organizowanego od 13 lat przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i firmę Deloitte. W ostatniej edycji konkursu raporty zarejestrowało 45 organizacji. Dostępne są na stronie: http://raportyspoleczne.pl/biblioteka-raportow/.

ŁAD ORGANIZACYJNY

Liczba zatrudnionych pracowników w 2019 r.

Małe / średnie przedsiębiorstwo

Praktyka długoletnia, rok pierwszego opisu w Raporcie

Cel (SDG) realizowany poprzez praktykę
Informacja o Celach Zrównoważonego Rozwoju – str. 217

COMPLIANCE

Głównym celem Skanska było wdrożenie do końca 2019 roku **ładu korporacyjnego** we wszystkich spółkach firmy na świecie. Dokumenty globalne wprowadzono na gruncie polskim wprost lub odpowiednio do lokalnych realiów biznesowych. Ład w **Skanska w Polsce** tworzy kilkadziesiąt regulacji wewnętrznych (compliance) ze wszystkich dziedzin działalności spółki – legal, finance, IT, HR, sustainability i innych. To zintegrowany system zgodności korporacyjnej – zbiór zasad opisujący zarządzanie spółką, w tym zbiór regulacji porządkujących i opisujących wzajemne zależności jednostek należących do spółki. Tworzą go trzy poziomy dokumentów. Dwa bezwzględnie obowiązujące – Polityki oraz standardy i Procedury – grupy. Trzeci – Instrukcje i wytyczne – stanowi część ładu korporacyjnego, jednak ich wdrożenie pozostawiono do uznania jednostkom biznesowym. Aspekty, które nie są objęte systemem, pozostają w gestii jednostki biznesowej jako właściwy dla niej standard pracy.

4000

Adamed Pharma od wielu lat rozwija działania w obszarze **compliance**. W organizacji ważną rolę odgrywa compliance manager wraz z zespołem. Odpowiadają między innymi za edukację współpracowników w tym zakresie. Wszyscy współpracownicy są zobowiązani do postępowania zgodnie z m.in. Kodeksem etyki Adamed. W firmie funkcjonuje również system zgłaszania nieprawidłowości.

2000

W wyniku analizy potrzeb organizacji w zakresie prowadzenia działalności biznesowej opartej na jawności i transparentności spółki z grupy Eiffage w Polsce, w tym **Eiffage Polska Budownictwo**, dokonały weryfikacji zasad etycznych obowiązujących globalnie w Eiffage i ich adaptacji do potrzeb lokalnych. Umożliwiło to publikację **Polityki Compliance** zawierającej Kodeks postępowania oraz procedurę zgłaszania naruszeń (Whistleblower).

350

MAKRO Polska od 2008 roku ma wdrożony program compliance. W ramach programu corocznie są szkoleni pracownicy szczebla kierowniczego w centrali spółki oraz kierownicy w halach. Została również wprowadzona możliwość anonimowego zgłoszenia przez każdego, zarówno pracownika czy kontrahenta, jak i klienta, wszystkich potencjalnych przypadków naruszenia **zasad compliance**. Na straży przestrzegania zasad stoi niezależna od zarządu spółki komórka organizacyjna.

5000

Totalizator Sportowy od 2014 roku wdraża system compliance. Z okazji przyjęcia pakietu czterech regulacji compliance firma postanowiła zapoznać z nimi pracowników, organizując **Compliance Day**. Przeprowadzono cykl spotkań w centrali i we wszystkich oddziałach spółki, aby zaznajomić pracowników z regulacjami i zespołem compliance, a także aktywizować uczestników i wymienić doświadczenia. Spotkania były dobrowolne. Na potrzeby własnych statystyk liczono, ile zostało rozdanych zestawów startowych – około 700, a ile wymieniono voucherów – około 600.

2364

Wonga.pl przyznała nagrody pracownikom, którzy przykładają szczególną wagę do przestrzegania regulacji z zakresu compliance. Firma wystartowała z projektem **As Compliance**. Przy wyborze wyróżnionych osób brane są pod uwagę m.in. takie kryteria, jak: traktowanie klientów zgodnie z zasadami wskazanymi w Kodeksie etyki Wonga, prowadzenie etycznej relacji z kontrahentem na zasadach przyjętych w Wonga, zgłaszanie konfliktu interesów czy ochrona danych osobowych.

100

Aby zapewnić pracownikom równe prawa, bezpieczeństwo i dostęp do kluczowych dla całej Grupy **Carlsberg Polska** wprowadzono Kodeks etyki i postępowania. Jego elementem jest **System zgłaszania nieprawidłowości Speak Up**. W systemie można informować o naruszeniach w swoim własnym języku, całodobowo, również w soboty, niedziele i święta. System zarządzany jest przez niezależną stronę trzecią, co pozwala na zapewnienie anonimowości, jeżeli jest to wymagane. Dodatkowo, dzwoniąc na linię Speak Up, pracownicy mogą także anonimowo wyrazić swoje obawy związane z podejrzeniem o nieprzestrzeganie Kodeksu etyki i postępowania.

1300

Zarząd **Grupy Energa** podjął decyzję o opracowaniu i wdrożeniu ustrukturyzowanego, jednolitego dla podmiotów Grupy **procesu zarządzania zgodnością (compliance)**. Ma spełniać potrzeby i oczekiwania interesariuszy organizacji. Realizowany jest w latach 2019–2021. Wdrażany system to zestaw mechanizmów ograniczających ryzyko ponoszenia negatywnych konsekwencji (w wymiarze prawnym, finansowym i wizerunkowym) wynikających z nieprzestrzegania obowiązujących regulacji oraz przyjętych standardów etycznych i zasad postępowania.

9700

W **PGE Polska Grupa Energetyczna** funkcjonuje **Struktura zarządzania zgodnością (compliance)**. Istnieje też zespół ds. compliance. Dyrektor departamentu compliance raportuje bezpośrednio do zarządu oraz do rady nadzorczej. W spółkach i oddziałach wyznaczeni są koordynatorzy ds. compliance – wyodrębnieni w strukturze organizacyjnej bezpośrednio pod zwierzchnictwem zarządu lub dyrektora oddziału i z równoległą ścieżką raportowania do PGE. W całej Grupie PGE obszar compliance to około 60 osób. Ponadto niektóre spółki GK PGE zawarły umowę z firmą zewnętrzną – ekspertem w zakresie standardów etycznych – na usługę tzw. bezstronnego doradcy, który działa jako infolinia i doradca z zakresu mobbingu, dyskryminacji czy molestowania.

40000

W 2019 roku **wonga.pl** przyjęła politykę zarządzania zgodnością działalności z prawem, wewnętrznymi regulacjami oraz przyjętymi standardami etycznymi o nazwie **Compas**. Zgodnie z Compasem podejmowane są w firmie czynności pogrupowane na przeciwdziałanie, wykrywanie oraz reagowanie na przypadki, w których wystąpiło niepożądane zdarzenie, lub w których proces podejmowany w spółce powoduje niezgodność działalności z obowiązującymi zasadami.

100

W **PGE Polskiej Grupie Energetycznej** funkcjonuje jednolity dla wszystkich spółek program przestrzegania prawa – **System zarządzania zgodnością (compliance)**, który składa się z trzech podstawowych filarów: zapobieganie, identyfikacja nieprawidłowości i reagowanie.

2018 40000

„Compliance Week" to wydarzenie organizowane cyklicznie od 2015 roku, skierowane do pracowników **PZU**. Odbywają się wtedy wykłady, warsztaty oraz szkolenia poświęcone zasadom obowiązującym w firmie, najważniejszym zmianom w przepisach prawa czy wyzwaniom regulacyjnym. W spotkaniach tych uczestniczy około 600 osób.

2018 9900

W **SITECH** wprowadzono Code of Conduct (Zasady postępowania w koncernie Volkswagen), żeby ułatwić pracownikom zrozumienie i przestrzeganie zasad **compliance**. Dokument zawiera regulacje dotyczące m.in unikania konfliktu interesów i korupcji, postępowania w kontaktach biznesowych, postępowania z informacjami poufnymi. W strukturze firmy ustanowiono też compliance officera oraz powołano platformę zgłaszania naruszeń.

2016 1850

W ramach projektu **Kodeksu postępowania w praktyce** wszyscy pracownicy **SumiRiko Poland** otrzymali kieszonkową wersję kodeksu, a ich wiedza jest systematycznie utrwalana oraz pogłębiana dzięki regularnym szkoleniom. W gazetce zakładowej jest stała rubryka poświęcona zagadnieniom z zakresu kodeksu.

2014 1400

Polityka przyjmowania i dawania prezentów dostarcza pracownikom i współpracownikom **T-Mobile Polska** jasnych i łatwych w zastosowaniu zasad w relacjach z dostawcami, klientami i innymi interesariuszami.

2013 5063

Polityka compliance w **Volkswagen Motor Polska** obejmuje takie zagadnienia, jak: bezpieczeństwo i higiena pracy, ochrona zdrowia, środowiska, unikanie konfliktu interesów i korupcji, równość szans. Jasne reguły są wsparciem dla pracowników, pomagają zwiększać globalną i lokalną odpowiedzialność firmy. Wątpliwości w postępowaniu lub nieprawidłowości można zgłaszać do oficera compliance, którego obowiązuje zasada anonimowości.

2014 1300

Wonga.pl po raz drugi zorganizowała **Tydzień Compliance**. Od 11 do 17 czerwca każdego dnia poruszane było inne zagadnienie związane z tym tematem, a pracownicy byli zachęcani do zapoznania się z regulacjami w firmie i wzięcia udziału w konkursach.

2018 100

DIALOG Z INTERESARIUSZAMI

Credit Agricole Bank Polska zorganizował **panel interesariuszy**, aby poznać oczekiwania, rekomendacje oraz zaprojektować działania w obszarze CSR na kolejne lata. Istotne tematy dotyczyły wpływu firmy na otoczenie społeczne, ekonomiczne i środowisko naturalne. Na spotkanie zaproszono przedstawicieli i przedstawicielki najważniejszych grup interesariuszy. Było ono zgodne ze standardami odpowiedzialności AA1000 (AccountAbility).

4703

Kaufland Polska Markety przygotowuje się do wydania pierwszego pozafinansowego raportu zgodnie ze standardami GRI. Jednym z pierwszych etapów przygotowań było przeprowadzenie **sesji dialogowej z kluczowymi interesariuszami**, w tym dostawcami, partnerami biznesowymi,

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

organizacjami branżowymi, społecznymi i środowiskowymi oraz przedstawicielami administracji publicznej (łącznie z 29 podmiotami).

15000

Firma **LOTTE Wedel** po raz pierwszy przeprowadziła **dialog z interesariuszami**. W ramach procesu odbyły się trzy sesje dla: społeczności lokalnej, otoczenia biznesowego i pracowników (w sumie 95 osób). Celem spotkań było poznanie oczekiwań interesariuszy wobec firmy (jako sąsiada, producenta i pracodawcy), opinii dotyczących dotychczasowych i planowanych działań firmy, a także budowanie relacji z interesariuszami na poczet dalszych wspólnych inicjatyw. Spotkania były skoncentrowane na obszarach kluczowych dla funkcjonowania firmy, takich jak surowce, opakowania, zdrowie i wellbeing konsumentów, relacje z lokalną społecznością oraz odpowiedzialny marketing i postrzeganie marki E. Wedel. Proces dialogu z interesariuszami LOTTE Wedel został przeprowadzony zgodnie ze standardami AA1000. Na podstawie dialogu z interesariuszami LOTTE Wedel buduje strategię CSR, która zostanie ogłoszona w 2020 roku.

1232

Program **„Miejskie klimaty"**, zainicjowany przez Pracownię Miejską i Fundację Veolia Polska, działającą przy **Grupie Veolia w Polsce**, przekazuje samorządom i mieszkańcom wiedzę i narzędzia niezbędne do efektywnej współpracy w kwestii mitygacji zmian klimatu. W efekcie współpracy międzysektorowej wypracowywane są potencjalne rozwiązania lokalnych problemów związanych ze środowiskiem. W 2019 roku program realizowany był w dwóch miastach: Zamościu i Słupcy. Dla każdego z nich, powstały cztery foresighty (scenariusze przyszłości), przedstawiające możliwe opcje rozwoju miasta w kontekście adaptacji do zmian klimatu.

4300

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice pozostaje w kontakcie z władzami samorządowymi oraz mieszkańcami gmin, których tereny zostały objęte planem generalnym Lotniska. Jedną z form dialogu było **badanie opinii społeczności lokalnej** przeprowadzone przez niezależne biuro badań w maju 2019 roku. Badania terenowe odbyły się w formie rozmów z reprezentatywną grupą mieszkańców gmin Zabierzów oraz Liszki (łącznie 415 osób). Mieszkańcy wyrażali swoje opinie na temat rozwoju i oddziaływania firmy na życie podkrakowskich gmin. Badanie pomogło w rozpoznaniu oczekiwań miejscowej społeczności wobec Kraków Airport oraz potencjalnych dróg komunikowania się lotniska z sąsiadami. Wyniki badań zostały zaprezentowane w formie biuletynu dystrybuowanego do wszystkich mieszkańców.

722

Każdy z ośrodków produkcyjnych **Volkswagen Poznań** organizuje dwa razy w roku **spotkanie dialogowe z lokalną społecznością**. Każda z sesji dialogowych pozwala lepiej poznać problemy i potrzeby najbliższych interesariuszy oraz wskazać wszelkie potencjały dalszych wspólnych działań. Firma jest również aktywna w życiu społeczności, biorąc udział w lokalnych eventach.

11000

Dialog z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi w **ANG Spółdzielnia** jest realizowany od 2014 roku. Celem sesji jest podsumowanie minionego roku, poznanie oczekiwań interesariuszy, zdefiniowanie oczekiwań wobec treści kolejnego raportu zintegrowanego Spółdzielni oraz przyszłych działań.

2014 850

Celem **sesji dialogowych „Wspólna droga"** jest poznanie potrzeb i oczekiwań oraz poinformowanie interesariuszy o celach i kierunkach rozwojowych firmy. Projekt **Grupy Raben** realizowany jest zgodnie ze standardem AA1000, a dyskusje prowadzone w formule okrągłego stołu. W 2019 roku odbyły się trzy spotkania z interesariuszami dwóch spółek działających na terenie Legnicy. Udział wzięło w nich około 40 osób.

2016 5000

Panele z interesariuszami Grupy Kapitałowej PKP Energetyka prowadzone są zgodnie ze standardem AA1000SES. Do udziału w spotkaniu PKP Energetyka zaprasza partnerów reprezentujących instytucje publiczne i urzędy regulacyjne oraz przedstawicieli kluczowych klientów, podwykonawców i środowisk akademickich. Podjęte tematy są zbierane w podsumowaniu przesyłanym do uczestników, zawierającym również stanowisko Grupy odnośnie do obecnych i planowanych działań.

2018 4800

Firma **SuperDrob** już po raz czwarty zorganizowała coroczne spotkanie ponad 20 organizacji społecznych. **SuperInicjatywy** to okazja do budowania relacji i wzmacniania potencjału stowarzyszeń, fundacji i innych podmiotów, które współpracują z firmą.

2018 2000

Rok po zorganizowaniu w 2018 roku pierwszego w historii spółki **dialogu z interesariuszami** według standardu AA1000SES **TIM** ponownie zaprosił jego uczestników. Podczas dwugodzinnego spotkania, prowadzonego przez zewnętrznego moderatora, przedstawiono założenia ogólnofirmowej strategii firmy na lata 2019–2021, a także przypomniano najważniejsze wnioski z panelu interesariuszy 2018.

2018 254

Rada Interesariuszy działa od 2014 roku i składa się z członków rad dzielnic, rad sołeckich, urzędników, ekspertów akademickich, władz miasta i Zarządu **Zakładu Utylizacyjnego**. Jej głównym celem jest regularna wymiana informacji i wspólne wypracowywanie strategii działań na rzecz redukcji uciążliwości i bezpieczeństwa mieszkańców. Ma też wymiar edukacyjny i powinna ułatwiać dyskusję o gospodarce odpadami. Efektem działań jest budowa nowej hermetycznej kompostowni.

2016 240

ETYKA

Firma **BEST** realizuje dobrą praktykę **„BEST: wiedza, ETYKA, skuteczność"**. Dotyczy procesu wdrożenia nowego kodeksu etyki – uprzednio obejmującego jedynie BEST S.A., teraz już całą GK BEST. Powstanie dokumentu poprzedziło badanie pracowników, poświęcone znajomości poprzedniego kodeksu, jego ocenie, wiedzy o kulturze etycznej firmy oraz oczekiwaniom pracowników w zakresie etyki. Następnie zawartość została poddana dwutygodniowym konsultacjom społecznym. Dodatkowo powstała anonimowa procedura, obowiązująca dla każdej regulacji BEST współtworzącej program etyczny.

570

W 2019 roku **CEETRUS Polska** (d. Immochan) wprowadził w oddziałach na całym świecie **Kodeks postępowania w firmie**. Dokument zawiera zbiór zasad etycznych, regulacje antymobbingowe oraz przejrzystą procedurę przyznawania i wręczania prezentów. Z jego treścią można się zapoznać w intranecie, a dla chętnych przygotowano drukowane broszury. Wszelkie nieprawidłowości i naruszenia kodeksu pracownicy mogą zgłaszać za pomocą specjalnej platformy, która gwarantuje anonimowość.

77

W Clear Channel Outdoor Holding Inc. od wielu lat istnieje **Kodeks postępowania i etyki w biznesie**, który wyznacza standardy etyczne dla pracowników w całej organizacji. Wszystkie procedury i wewnętrzne polityki w **Clear Channel Poland** są pochodną kodeksu. W 2019 roku w lipcu firma wprowadziła nową Politykę dotyczącą przeciwdziałania przestępstwom gospodarczym. Co roku każdy pracownik bierze udział w szkoleniach z polityk i RODO, a spółka przechodzi przez wewnętrzne audyty odnośnie do przestrzegania powyższych polityk.

70

W wyniku kilku miesięcy pracy powstał **Kodeks etyki Grupy Eneris** (**Eneris Ochrona Środowiska**), dostosowany do realiów polskiego rynku odpadowego. Wypracowano procedurę zgłaszania nieprawidłowości, powołano rzecznika etyki, a samo narzędzie dostępne jest dla każdego na stronie www firmy. Wartości firmy i zapisy kodeksu stały się podstawą szerokiej edukacji pracowników wszystkich szczebli i w każdej lokalizacji.

1100

Kodeks etyczny Grupy Forte oparty jest na czterech wartościach firmy: odpowiedzialności, wrażliwości, rozwoju i współpracy. Zadaniem kodeksu jest ułatwienie dokonywania właściwych wyborów dzięki wskazaniu kluczowych wzorców i norm etycznych w organizacji, w działalności zawodowej i relacjach społecznych. W każdym oddziale **FABRYKI MEBLI „FORTE"** powołany został co najmniej jeden rzecznik bądź rzeczniczka ds. etyki, którzy są przeszkoleni w kierunku wyjaśniania wszelkich wątpliwości związanych z kodeksem oraz do przyjmowania zgłoszeń nieprawidłowości.

3537

Pretekstem do promocji **Kodeksu etyki** w **Job Impulse** był proces uaktualnienia kodeksu i dodania do niego nowego elementu, czyli polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej. W ramach działań służących zwiększeniu wiedzy o dokumencie pracownicy mogli wziąć udział w webinarach, a następnie podczas corocznej imprezy integracyjnej rozwiązać krótki test na temat kodeksu, praw i obowiązków wynikających z polityki antydyskryminacyjnej oraz podpisać zaktualizowany kodeks. Elementy szkolenia związanego z kodeksem zostały wplecione we wdrożenie każdego pracownika, a raz na kwartał każdy zatrudniony ma możliwość wzięcia udziału w webinarze o polityce antydyskryminacyjnej.

150

Decyzją zarządu w 2018 roku w centrali **LPP** wdrożony został **kodeks etyczny „Zasady LPP"**. Rok później wprowadzono także „Zasady LPP dla salonów". To rozróżnienie podyktowane jest innym rodzajem pracy i odmiennymi wyzwaniami etycznymi, przed jakimi stoją pracownicy salonów. O obowiązywaniu kodeksów pracownicy zostali poinformowani drogą mailową, a oba dokumenty są dostępne w intranecie. Równolegle ustanowiono system zgłaszania nieprawidłowości. Zgłoszenia są przyjmowane przez pięciu rzeczników etyki, którzy na bieżąco przekazują zawiadomienia do właściwych komórek, gdzie są one dalej rozpatrywane.

25000

W 2017 roku firma **Nowy Styl** zebrała opinie na temat zapisów w dotychczasowym dokumencie – Kodeksie postę-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

powania Grupy Nowy Styl. W organizacji przeprowadzone zostały konsultacje z reprezentacją pracowników ze wszystkich działów firmy. Na bazie treści opracowanych w interdyscyplinarnym zespole i konsultacji z pracownikami powstał zupełnie nowy **Kodeks etyczny**, na mocy którego w Nowym Stylu stworzono stanowisko rzecznika ds. etyki. W 2019 roku stanowisko to obejmowały dwie osoby – przedstawiciele działu HR oraz działu kontrolingu.

6883

W październiku 2018 roku Zarząd **PKP Energetyka** przyjął nowy kodeks etyki, politykę antykorupcyjną, politykę antydopingową i politykę różnorodności, co wymagało przygotowania i **wdrożenia projektu standardów etycznych** oraz weryfikacji kanałów zgłaszania nieprawidłowości w organizacji. Przeprowadzone zostały szkolenia etyczne dla kadry kierowniczej oraz specjalistyczne szkolenia antykorupcyjne dla około 180 pracowników z wytypowanych grup ryzyka. Przeszkolono ponad 55% pracowników administracyjnych. Dodatkowo wyłoniono i przygotowano grupę trenerów wewnętrznych oraz uruchomiono specjalny moduł w ramach szkoleń e-learningowych. Do umów z dostawcami i wykonawcami dołączone zostały zapisy o przyjętych regulacjach i konieczności ich przestrzegania. Przeprowadzona zastała kampania komunikacyjna wewnątrz organizacji na temat zasad etycznych, przyjętych dokumentów i sposobów zgłaszania naruszeń.

4800

Z końcem 2019 roku w **Rödl & Partner** rozpoczęto prace nad **przygotowaniem kodeksu etyki i systemu etycznego**. Dokonano audytu obowiązujących polityk i procedur oraz przeprowadzono ankietę wśród pracowników. Najwyższa kadra zarządzająca wzięła udział w warsztacie decyzyjnym, przygotowanym przez wewnętrznego trenera, pozwalającym zbudować ramy kodeksu. Założone jest zatwierdzenie i wdrożenie kodeksu etyki do końca 2020 roku oraz przeszkolenie pracowników w tej materii.

525

Zespół Ambasadorów Wartości **Epruf** został wybrany w głosowaniu wszystkich pracowników. Sześcioosobowy zespół wypracował plan wdrożenia wartości w organizacji wraz z rekomendacjami dla różnych działów. Grupa stanowi wsparcie dla działu HR i menedżerów, a także ciało doradcze, które inicjuje działania zmierzające do wdrożenia wartości w całej spółce.

35

W 2019 roku obowiązujący w **PKO Bank Polski** kodeks etyki zostały zaktualizowany o inicjatywy wspierające przestrzeganie zasad i norm. Wprowadzono funkcję **ambasadorów etyki**. Zostali oni wybrani przez pracowników z grona kandydatów na dwuletnie kadencje. Do roli ambasadora mogli zgłaszać się pracownicy mający wyższe wykształcenie, wyróżniający się wysokimi standardami etycznymi i autorytetem w gronie współpracowników, o co najmniej dwuletnim stażu pracy w banku. Kandydaci mogli zgłaszać się sami i po rekomendacji innych pracowników. Funkcję ambasadorów etyki pełni się społecznie.

27600

Firma **wonga.pl** zorganizowała **Wartościowy Tydzień** (4–8 listopada), w trakcie którego przedstawiono pracownikom nowo wypracowane wartości. Każdego dnia w intranecie omawiana była inna wartość, przedstawiano przykłady zachowań, decyzji, działań, które ją odzwierciedlają. Prezentacje zostały opracowane przez grupę pracowników (po jednym z departamentu), która zajmowała się przygotowaniem Wartościowego Tygodnia.

100

W **wonga.pl** działa **system zgłaszania nieprawidłowości**. Każdy pracownik może zgłosić jawnie lub anonimowo zdarzenia niezgodne z prawem, wewnętrznymi regulacjami lub zasadami etyki, które mogą mieć miejsce w wonga.pl. Informację o naruszeniu można przekazać w rozmowie z bezpośrednim przełożonym lub członkami komitetu whistleblowing, przez skrzynkę whistleblowing, listownie, za pośrednictwem platformy Ogólnopolskiego Centrum Interwencyjnego. Zgłoszenie jest rozpatrywane przez wydzieloną do tego komórkę, czyli komitet whistleblowing, którego obowiązki zostały określone w procedurze whistleblowing.

100

Międzynarodowy Festiwal Wartości Adamed to cykliczne wydarzenie, którego celem jest utrwalanie i przybliżanie wartości będących wyznacznikami działań **Adamed Pharma**.

2016 2000

Szkolenia „Niepożądane sytuacje w relacjach pracowniczych" są odpowiedzią na wdrożone w 2016 roku Kodeks etyki oraz nowe ścieżki zgłaszania nieprawidłowości (zewnętrzne i wewnętrzne), a także powołanie Komisji ds. Etyki. Ich celem jest zakorzenianie Kodeksu Etyki w firmie **Amica** oraz poszerzanie wiedzy pomagającej rozpoznawać zjawiska takie jak mobbing, dyskryminacja czy molestowanie seksualne.

2018 2440

W **ANG Spółdzielni** każdy współpracownik ma obowiązek zapoznania się z **Kodeksem etyki** oraz zaliczenia autorskiego szkolenia z etyki. Wszystkie przyjęte zasady wynikają z przekonań, wartości i sposobu, w jaki firma prowadzi biznes. Na straży przestrzegania zapisanych zasad stoją Komisja Etyki oraz rzecznik etyki. Każdy współpracownik lub interesariusz zewnętrzny może zgłosić naruszenie zasad drogą mailową.

2015 850

Przestrzeganie etyki zawodowej oraz norm i wartości zawartych w **Zasadach postępowania pracowników Citi** w codziennych działaniach jest jednym z fundamentalnych obowiązków każdego pracownika **Citi Handlowego**.

2018 3700

Carlsberg Polska kształtuje kulturę organizacyjną i wdraża zasady etyki wśród pracowników i partnerów handlowych w oparciu o **Kodeks etyki** i postępowania. Dokument pomaga chronić reputację odpowiedzialnego globalnie przedsiębiorstwa browarniczego i wspiera realizację strategii Grupy Carlsberg. Każdy pracownik firmy może anonimowo zgłosić ewentualne nadużycia.

2017 1300

Kodeks antykorupcyjny **CCC** oraz Procedura zgłaszania nadużyć wprowadzone w 2018 roku to przejrzysty zbiór **standardów etycznych**, których celami są m.in. przeciwdziałanie zachowaniom korupcyjnym podejmowanym przez osoby działające w imieniu lub na rzecz firmy oraz doskonalenie procesów zarządczych w celu skutecznej ochrony jej aktywów i reputacji.

2018 6900

Aktualizowany regularnie **Kodeks etyki** określa zasady zapobiegania powstawaniu konfliktu interesów, przyjmowania i wręczania upominków, transakcji prywatnych pracowników **Credit Agricole Bank Polska**, relacji między pracownikami i relacji z podmiotami konkurencyjnymi, a także utrzymywania kontaktów z instytucjami publicznymi, klientami i partnerami biznesowymi oraz z dostawcami.

2011 4703

Kodeks etyki reguluje kwestię ogólnych praktyk biznesowych, na podstawie których prowadzona jest działalność firmy **Emitel**. Celem kodeksu jest promowanie uczciwego, postępowania, ujawniania informacji w raportach i dokumentach dla inwestorów w sposób pełny, przestrzegania obowiązujących przepisów, niezwłocznego zgłaszania naruszeń oraz odpowiedzialności za przestrzeganie kodeksu.

2017 450

Efektywność **kodeksu etyki i systemu etyki w Agorze** zależy od komunikacji i edukacji pracowników. W 2019 roku w **Grupie Agora** kontynuowano działania skierowane do zespołu. Równolegle trwały prace nad wprowadzeniem kodeksu etyki w spółkach zależnych. Przeprowadzono audyt niezależnej firmy doradczej związany z funkcjonowaniem compliance, rekomendacje z audytu są wprowadzane systematycznie m.in. dzięki pracy zespołu ds. compliance pod przewodnictwem compliance officera.

2018 2586

W **Kodeksie etyki Grupy Enea** opisane zostały wartości etyczne, jakimi kierują się pracownicy, oraz zasady postępowania, które wskazują stosowny sposób zachowania w sytuacjach służbowych wobec klientów, partnerów, akcjonariuszy, społeczności lokalnych i współpracowników **Grupy Enea**.

2013 16193

Whistleblowing wspiera budowę lub utrzymanie wiarygodnie działającej organizacji, w której każdy postępuje zgodnie z przepisami prawa i wewnętrznymi regulacjami. Narzędzie do zgłaszania nieprawidłowości w **Grupie Raben** powstałe we współpracy z EthicsPoint jest dostępne w 11 językach i daje możliwość zgłoszenia (również anonimowego) przez formularz online oraz infolinię.

2017 5000

Kodeks etyczny pracowników reguluje ogólne zasady etyki w biznesie i współpracy z kontrahentami. Zawiera też zobowiązania **Lyreco Polska** wobec pracowników dotyczące: zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, różnorodności i braku zgody na wszelkie przypadki dyskryminacji. Przestrzegania standardów opisanych w kodeksie oczekuje się od każdego pracownika.

2012 577

Kodeks etyki Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego określa elementarne wartości, na których opiera się realizacja strategii biznesowej spółki, oraz reguluje kluczowe obszary jej działania, czyli relacje, relacje z interesariuszami zewnętrznymi i troskę o środowisko naturalne.

2018 218

Od 2018 roku w **Międzynarodowym Porcie Lotniczym im. Jana Pawła II Kraków-Balice** funkcjonuje jawny dla wszystkich interesariuszy **Kodeks etyki Kraków Airport**, który prezentuje podstawowe normy, wartości oraz idee uznane za wspólne przez społeczność Kraków Airport. Kodeks, kontakt do Komisji Etyki oraz internetowy formularz zgłoszeń wszelkich nieprawidłowości lub wątpliwości dostępne są na stronie lotniska. W 2019 roku wpłynęło jedno zgłoszenie do Komisji Etyki, które zostało niezwłocznie wyjaśnione.

2018 722

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŁAD ORGANIZACYJNY

Kodeks Etyki firmy **Pelion** określa najważniejsze wartości obowiązujące w firmie i definiuje sposób postępowania pracowników. Jest też wskazówką dla partnerów biznesowych i opisuje zasady współpracy z kontrahentami.

2013 9000

W **PGE Polskiej Grupie Energetycznej** funkcjonuje kompleksowy **system zgłaszania nieprawidłowości i ochrona sygnalisty**. Dzięki procedurze pracownicy wiedzą, w jaki sposób mogą przekazać informacje o konkretnych zdarzeniach. Procedura określa działania prowadzącego postępowanie wyjaśniające oraz jest informacją dla zgłaszającego, czego może się spodziewać po postępowaniu wewnętrznym.

2018 40000

Kodeks etyki GK PGE przyjęty w 2017 roku jest zbiorem wartości, zasad i standardów, których zobowiązani są przestrzegać zarówno pracownicy, jak i kadra zarządzająca. Reguluje on również sposób zgłaszania nieprawidłowości w **PGE Polskiej Grupie Energetycznej**. Z Kodeksem etyki zapoznawani są wszyscy pracownicy, a szkolenia z tego zakresu przeszło 98% z nich.

2018 40000

Podstawą **Programu etycznego i edukacji etycznej** jest Kodeks etyki Grupy Polpharma. Dodatkowo w firmie **Polpharma** funkcjonują też rozwiązania instytucjonalne, system zgłaszania naruszeń, komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna. Działaniami edukacyjnymi objęte są wszystkie grupy pracowników, w tym zarząd. Szkolenia w formie e-learningu odbywają się cyklicznie i kończą się sprawdzianem. Dostawcy mają możliwość skorzystania z osobnego kursu e-learningowego dotyczącego etycznych zasad współpracy.

2014 7500

Etyka stanowi podstawę działań **Provident Polska**. W firmie obowiązuje Kodeks etyczny, co roku organizowany jest Tydzień Etyczny. Działa również instytucja rzecznika ds. etyki. Pracownicy i doradcy klienta mają możliwość anonimowego zgłoszenia ewentualnych nieprawidłowości przez system online. Firma prowadzi także infolinię „Możesz na nas liczyć".

2017 1800

Program **Etyka w PwC** składa się ze szkolenia dla każdego nowego pracownika, który otrzymuje także egzemplarz kodeksu postępowania. **PwC** cyklicznie organizuje szkolenia z etyki.

2014 6000

Dzień Wartości Firmowych to inicjatywa podejmowana, aby zaakcentować wspólnie wyznawane wartości kultury korporacyjnej **T-Mobile Polska**.

2013 5063

Kodeks etyki stanowi fundament kultury organizacyjnej **wonga.pl**. Jego celem jest usystematyzowanie standardów działania i zasad etycznych w codziennych obowiązkach. Kodeks jest regularnie aktualizowany.

2018 100

Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce (wcześniejsza nazwa: Konferencja Przedsiębiorstw Finansowych) wypracował i wdrożył program poprawy praktyk biznesowych oraz jakości usług świadczonych przez przedsiębiorstwa finansowe. Podstawą **Programu etycznego Związku Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce** są Zasady dobrych praktyk (ZDP). Związek zobowiązuje członków do corocznego audytu działania w zgodności z ZDP. Nad ich przestrzeganiem czuwają Komisja Etyki oraz rzecznik etyki.

2017 11

RAPORTOWANIE

W 2019 roku ukazał się **raport zintegrowany LPP za 2018 rok** pt. „Globalna marka, polska firma". Firma zaprezentowała w nim m.in. podejście do relacji z klientem; rozwój linii eko, które są wprowadzane do kolekcji; zwiększanie komfortu zakupów; usprawnianie pracy sprzedawców; zmniejszenie szkodliwych emisji. Raport został wyróżniony w 13. edycji Konkursu Raporty Społeczne, organizowanego przez Stowarzyszenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu oraz Deloitte Polska, jako najlepszy raport zintegrowany.

25000

Sprawozdanie zarządu z działalności Grupy Kapitałowej **TIM** za 2018 rok po raz pierwszy w historii miało formę **raportu zintegrowanego**, przygotowanego według wytycznych GRI Standards. Decyzja o publikacji była w dużej mierze efektem dialogu z interesariuszami, przeprowadzonego latem 2018 roku w formule sesji dialogowej, zgodnie z zasadami standardu AA1000SES.

254

Grupa Przedsiębiorstw ALDI Nord, w kórej skład wchodzi **ALDI**, co roku publikuje **raport zrównoważonego rozwoju**. Poszczególne działania, wskaźniki oraz dane przedstawiane są szczegółowo dla każdego kraju. Raport za 2018 rok opiera się na 10 zasadach UNGC, tym samym skupia się przede wszystkim na tematach dotyczących praw człowieka i ochrony klimatu.

2018 2951

ANG Spółdzielnia od sześciu lat corocznie publikuje **zintegrowany raport**, opracowany w zgodzie z GRI Standards, IIRC oraz na bazie dialogu z interesariuszami. Raport za rok 2018 zatytułowany „Dobry rok" dostępny jest online (www.2018raport.angkredyty.pl) oraz w skróconej wersji drukowanej na papierze w 100% z recyklingu. Spółdzielnia jest jedynym pośrednikiem finansowym wydającym tego typu raport.

2014 850

W 2019 roku po raz drugi dokonano **analizy wpływu** działalności **DB Cargo Polska** na otoczenie ekonomiczne, społeczne i środowisko naturalne. Przygotowana we współpracy z Deloitte Advisory analiza była głównym elementem promocji spółki podczas Międzynarodowych Targów Transportu Kolejowego Trako 2019.

2017 3000

„Codziennie odpowiedzialni: różnorodność, relacje i rozwój" – to hasło przewodnie interaktywnego **raportu odpowiedzialności Grupy Agora** za 2018 rok. To trzecia publikacja **Grupy Agora** zgodna z międzynarodowymi standardami sprawozdawczości. Raport akcentuje realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz filary strategii CSR grupy. Obejmuje wszystkie obszary normy ISO 26000. Strona RaportCSR.agora.pl dostępna jest w polskiej i angielskiej wersji.

2018 2586

Grupa Kapitałowa LOTOS od 2009 roku przygotowuje publikację **zintegrowanego raportu rocznego** w wersji elektornicznej.

2015 5105

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice kontynuuje raportowanie danych niefinansowych, wydając **raport zrównoważonego rozwoju Kraków Airport**. Publikacja podsumowuje dane i działania za rok 2018, przedstawia wyniki, plany i korelację działań z zakresu CSR z zarządzaniem strategicznym. To trzeci taki raport w historii krakowskiego lotniska i jedyny wśród regionalnych portów lotniczych w Polsce. Został sporządzony na bazie GRI Standard oraz suplementu sektorowego dla branży lotniczej.

2017 722

Polski Koncern Naftowy ORLEN od 2015 roku publikuje **raporty zintegrowane** w wersji elektronicznej. Publikacje prezentują relacje między finansowymi a pozafinansowymi aspektami działalności. Układ i treść są oparte na strukturze i wytycznych rekomendowanych przez IIRC oraz GRI Standards.

2013 5250

Raport CSR, przygotowany zgodnie z GRI Standards, to szósta tego typu publikacja **Santander Bank Polska**, która od 2018 roku ma formę portalu internetowego. Bank jako pierwszy w Polsce odnosi się w raporcie do PRB UNEP FI. Na stronie głównej portalu wprowadzone zostało filtrowanie treści według SDG. Portal spełnia kryteria dostępności dla osób z niepełnosprawnością WCAG 2.0, treść raportu dostępna jest w dwóch wersjach – polskiej i angielskiej. W 2019 roku kontynuowano działanie portalu z modułem news. Uruchomiono też Targ możliwości, miejsce, w którym promowane są odpowiedzialne działania firm.

2018 11000

ZARZĄDZANIE

Wprowadzenie przez **Dalpo** systemu 5S (**nowy system organizacji pracy**) miało na celu ustanowienie i utrzymanie wysokiej jakości stanowisk pracy. Wiązało się to z właściwą organizacją środowiska pracy, udoskonaleniem kultury organizacyjnej, zwiększeniem stabilności procesów oraz ograniczeniem marnotrawstwa. 5S oznacza: selekcję, systematykę, sprzątanie, standaryzację, samodyscyplinę.

320

Firma **Job Impulse** wdrożyła praktykę **Zarządzanie przez wartości**, której celem był demokratyczny wybór wartości firmowych. Proces podzielony został na kilka etapów: konkurs wewnętrzny, głosowanie, warsztaty podczas majowej imprezy integracyjnej. Wybór padł na sześć haseł: ludzie, współpraca, zaufanie, szacunek, rozwój, zaangażowanie.

150

W firmie **Orange Polska** funkcjonuje system zarządzania ryzykiem. Do tej pory ryzyka społeczne i ekologiczne były oznaczane i monitorowane w ramach innych domen ryzyk. Nie było oddzielnej kategorii, która pozwoliłaby spojrzeć na nie bardziej kompleksowo, w kontekście łańcucha dostaw. W związku z tym została wydzielona **domena ryzyk społecznych** jako oddzielna domena w systemie zarządzania ryzykiem, obok innych domen – m.in. operacyjnych, bezpieczeństwa danych, ciągłości biznesowej i zgodności. W następstwie tych działań ryzyka społeczne – zdrowie i bezpieczeństwo ludzi, środowisko naturalne oraz prawa człowieka i podstawowe wolności – są opisane i monitorowane jak inne ryzyka biznesowe. Raport o ryzykach społecznych stanowi część

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

raportu z działalności Programu zarządzania zgodnością dla Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Orange Polska oraz „Raportu z działalności programu zarządzania zgodnością dla Zarządu Orange Polska". Nadzór nad domeną ryzyk społecznych sprawuje jednostka CSR.

13500

Aby uporządkować podejście firmy do zarządzania kwestiami środowiskowymi, w czerwcu 2019 roku zarząd **Grupy Agora** przyjął **Politykę środowiskową Agory**. Dokument obowiązuje wszystkich pracowników oraz współpracowników firmy. Polityka nawiązuje do Celów Zrównoważonego Rozwoju (Cele 6, 7, 12 i 13) i wskazuje dziewięć głównych kierunków, m.in. zarządzanie wpływem środowiskowym, zgodność z przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi, monitorowanie i raportowanie celów i rezultatów, ograniczenie zużycia zasobów naturalnych, prowadzenie zrównoważonej gospodarki odpadami i surowcami wtórnymi, ekobiuro, niwelowanie ryzyka i zapobieganie zanieczyszczeniom, ciągłe doskonalenie i wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań, edukacja pracowników i współpracowników oraz partnerów biznesowych, inicjowanie i promowanie postaw prośrodowiskowych.

2586

W Grupie Polpharma w Polsce została przeprowadzona analiza poziomu dojrzałości organizacji w zakresie stosowania **zasad gospodarki obiegu zamkniętego** (GOZ) w oparciu o wytyczne normy BS 8001. Analiza wykazała, że firma **Polpharma** spełnia oczekiwania poziomu drugiego – zdefiniowane i rozpoczęte wdrożenie działań dla wszystkich kluczowych zasad GOZ, w tym m.in. dla: odzysku i recyklingu wytwarzanych odpadów, regeneracji rozpuszczalników, stosowania opakowań jednostkowych z makulatury, kontynuacji programu oszczędzania energii. Diagnoza poziomu została zrealizowana na podstawie sześciu kluczowych zasad wdrożenia gospodarki obiegu zamkniętego w firmie (myślenie systemowe, innowacje, zarządzanie w całym cyklu, szeroka współpraca, podniesienie wartości materiałów, przejrzystość). W ramach niniejszego projektu wykonane zostały w całości dwa pierwsze etapy procesu (punkt wyjścia, zakres), a także rozpoczął się etap trzeci (generowanie procesów). Analizie zostały poddane zagadnienia związane z zakupem surowców, produkcją, transportem i dystrybucją oraz sprzedażą.

7500

Dzień Strategii w Grupie **GPEC** to wydarzenie, podczas którego wszyscy pracownicy mogą zapoznać się ze strategią firmy – kierunkami rozwoju, inicjatywami strategicznymi, kluczowymi celami na kolejne lata. Spotkanie ma charakter obowiązkowy i odbywa się w godzinach pracy. Jego konwencja jest targowa, czyli każdy lider prezentuje swoją inicjatywę strategiczną.

452

Strategia zrównoważonego rozwoju **LPP** uwzględnia zmiany w czterech obszarach: produkt i produkcja, bezpieczeństwo chemiczne, opakowania oraz budownictwo. Nad ich realizacją czuwa nowo utworzony Dział Zrównoważonego Rozwoju. Strategia ma charakter otwarty, a najważniejsze cele na kolejne pięciolecie to: 100% opakowań przyjaznych środowisku, 50% udziału kolekcji ekologicznych we flagowej marce Reserved do 2025 roku oraz zmniejszenie śladu węglowego. W 2021 roku co czwarty produkt LPP będzie oznaczony metką Eco Aware, a dwa lata później w salonie każdej z pięciu marek wprowadzony zostanie system zbiórki odzieży używanej. Spółka zainwestuje 1 mln zł w technologie pozwalające w przyszłości utylizować odpady tekstylne. Położy także nacisk na bezpieczeństwo chemiczne produkcji. Do 2025 roku wyeliminuje niepodlegające cyrkularności opakowania z całej sieci sprzedaży i łańcucha dostaw. Strategia zapowiada również ekologiczne rozwiązania w budynkach centrali i sieci sprzedaży.

25000

W sierpniu 2019 roku Zarząd **TIM** przyjął **pierwszą strategię odpowiedzialnego biznesu „TIM pro" na lata 2019–2021**. W proces jej powstania zaangażowanych zostało 130 osób – zarząd i kadra zarządzająca wyższego szczebla (w ramach specjalnych warsztatów), ogół pracowników (ankieta w intranecie), uczestnicy sesji dialogowej z interesariuszami, zrealizowanej zgodnie z zasadami standardu AA1000SES, a także zewnętrzni konsultanci.

254

Ład spółdzielniany to zbiór zasad i regulacji, których celem jest zapewnienie równowagi między interesami podmiotów zaangażowanych w działania **ANG Spółdzielni**. Znajomość i przestrzeganie tych zapisów jest obowiązkowe dla wszystkich współpracowników, normy są elementem szkoleń, a ewentualne zgłoszenia dotyczące naruszenia zasad mogą być analizowane przez Komisję Etyki.

2015 850

W budowę **strategii CSR** i zrównoważonego biznesu na lata 2017–2022 byli zaangażowani pracownicy i interesariusze zewnętrzni. Porządkuje ona funkcjonowanie spółki na rynku, miejsce pracy, dbałość o środowisko naturalne i kwestie związane z zaangażowaniem społecznym. Dokument wspiera również osiągania celów biznesowych i budowanie wartości marki **Aquanet**.

2017 820

Benefit Systems kontynuuje działania związane z **certyfikatem B Corp** i rozwój w tym zakresie, którego efektem ma być recertyfikacja w 2021 roku.

2018 532

Program **„STOP Marnotrawstwu"** ma na celu walkę z codziennym marnotrawstwem na każdym szczeblu funkcjonowania firmy i promowanie przeciwdziałania temu procesowi

wśród pracowników, dostawców i klientów **Carrefour**. Sieć ogranicza zużycie energii, stosuje proekologiczne rozwiązania w sklepach, racjonalnie gospodaruje odpadami, wykorzystuje odnawialne źródła energii. W ramach inicjatywy firma współpracuje również z Bankami Żywności i innymi organizacjami. Carrefour testuje też akcję „Kupuję, nie marnuję" w pięciu sklepach, dzięki czemu klienci mogą kupić artykuły o zbliżającym się do końca terminie przydatności do spożycia w symbolicznej cenie.

2013 14000

Credit Agricole Bank Polska przygotował i wdrożył **Kartę CSR dla Departamentu Usług Generalnych** (dawniej Administracja).

2017 4703

Strategia odpowiedzialnego biznesu Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego jako uzupełnienie Strategii rozwoju MARR na lata 2018–2030 systematyzuje działania dotyczące odpowiedzialnego biznesu i precyzyjnie określa cele, do których zmierza spółka, oraz metody monitorowania postępu w tym zakresie.

2018 218

Strategia CSR to integralny element Strategii Grupy PZU na lata 2017–2020. **PZU** zadecydował o włączeniu kluczowych wskaźników do poszczególnych obszarów społecznej odpowiedzialności ze względu na wpływ zagadnień CSR na wyniki osiągane w tych obszarach, pozycję biznesową i wyniki finansowe organizacji.

2018 9900

W 2019 roku w **Rödl & Partner** rozpoczęto prace nad nową **strategią CSR** na lata 2020–2022. Przygotowanie strategii poprzedzały analiza dotychczasowych działań, samoocena firmy, analiza trendów zrównoważonego rozwoju, przeprowadzenie ankiety dla pracowników oraz wywiadów z pracownikami, warsztat z najwyższą kadrą zarządzającą, analiza kierunków strategii w odniesieniu do Celów Zrównoważonego Rozwoju. Planowane jest powołanie grupy roboczej, czuwającej nad realizacją założeń strategii oraz przeprowadzenie dialogu z interesariuszami.

2016 525

Polityki społeczno-środowiskowe regulują aspekty działalności oraz definiują ogólne zasady postępowania **Santander Bank Polska**. W 2019 roku zaktualizowano, opracowano i wdrożono następujące polityki: zrównoważonego rozwoju, praw człowieka, wolontariatu, zarządzania zmianami klimatycznymi i ochroną środowiska, sektora energetycznego, sektora Soft Commodities, sektora zbrojeniowego, sektora górnictwa i przemysłu metalurgicznego.

2016 11000

Rok 2019 był drugim rokiem wdrażania metodologii **Agile** w **Santander Bank Polska**. Przez cały rok budowane były kolejne zespoły pracujące w metodyce zwinnej. W październiku Santander był gospodarzem Agile Days, podczas którego transformatorzy Agile ze wszystkich krajów, w których działa Grupa Santander, dzielili się doświadczeniami i wiedzą, wypracowywali wytyczne oraz dobre praktyki. Obecnie ponad 150 zespołów pracuje w tym modelu.

2018 11000

Celem kultury ryzyka w **Santander Bank Polska**, nazywanej **risk pro**, jest budowanie świadomości ryzyka, jego występowania w codziennej pracy i odpowiedzialności każdego za zarządzanie nim. Bank prowadzi szkolenia dla pracowników w ramach risk pro Banking School i wdrożył tę tematykę do systemu motywacyjnego. Podczas Tygodnia Kultury Ryzyka poruszane są kwestie dotyczące różnych rodzajów ryzyk, a pracownicy zachęcani są do udziału w grach, warsztatach i dyskusjach. Risk pro promowane jest przez konkursy i jest elementem Programu onboardingu.

2018 11000

Firma **SITECH** zaktualizowała dokument **Strategii CSR**, która jest wpisana w cele biznesowe spółki. Zgodnie ze strategią działania firmy koncentrują się na czterech podstawowych obszarach: kapitał ludzki, kapitał społeczny, integracja z rynkiem i interesariuszami oraz ochrona środowiska.

2018 1850

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAWA CZŁOWIEKA

32 praktyki nowe

42 praktyki długoletnie

45 firm

W tegorocznym raporcie obszar praw człowieka obejmuje 32 nowe praktyki oraz 42 długoletnie, a to oznacza nieco mniej nowych praktyk i nieco więcej praktyk długoletnich w tym obszarze w odniesieniu do ubiegłorocznego raportu. Jest to być może konsekwencja nowej zasady, zgodnie z którą każdy podmiot może zgłosić do raportu jedynie 10 nowych praktyk. Jak ta zasada wpłynie na liczbę praktyk w poszczególnych obszarach, można będzie zapewne stwierdzić za jakiś czas.

Większość praktyk odnosi się do realizacji następujących Celów Zrównoważonego Rozwoju: 5 – odnoszącego się do równości płci, 8 – dotyczącego wzrostu gospodarczego i godnej pracy oraz 10 – obejmującego hasło „mniej nierówności". Ponadto cel 4 – dobra jakość edukacji i 17 – partnerstwa na rzecz celów także odnoszą się do treści niektórych praktyk.

Najwięcej praktyk jak co roku liczy obszar różnorodności. Coraz więcej firm sięga po złożone polityki różnorodności, obejmujące kilka grup potencjalnie zagrożonych dyskryminacją pracowników, organizuje sieci pracownicze i inne rozwiązania dla wielu różnych grup. Firmy coraz chętniej i z większą otwartością rozmawiają ze swymi pracownikami o potrzebie budowania kultury włączającej. Wiodą prym już nie tylko rozwiązania zmierzające do promowania i wspierania rozwoju kobiet, ale pojawia się coraz więcej działań wspierających pracowników o międzynarodowych korzeniach, środowiska LGBT+, pracowników z niepełnosprawnością. Pracodawcy odwołują się do wartości, kodeksów, komunikacji, upatrując w nich narzędzi do skuteczniejszego i jednocześnie bardziej autentycznego zarządzania różnorodnością. Tworzą sieci pracownicze, organizują wydarzenia plenerowe, włączają się w debaty publiczne poświęcone tej tematyce. Słowem: w sposób wieloaspektowy podchodzą do kwestii różnorodności, uwzględniając realne potrzeby pracowników, co buduje ich zaufanie.

Nadal ogromną wagę przykłada się w organizacjach do walki z nierównościami płacowymi i ogółem wspierania kobiet w biznesie. Beneficjentkami tych rozwiązań są nie tylko kobiety zatrudnione w danym podmiocie, ale również studentki, absolwentki uczelni wyższych, kobiety potencjalnie zainteresowane pracą w nim. Co warto podkreślić, coraz częściej praktyki w tej kategorii mają nie tylko wspierać kobiety w dążeniu do równości płacy czy w zatrudnieniu, lecz także wpływać na ich samopoczucie w miejscu pracy, rozwijać ich pewność siebie, budować *work-life balance*, czyli równowagę między pracą a życiem osobistym.

Obszar polityki i procedury oraz edukacja liczą nieco mniej praktyk w tej edycji, być może ze względu na to, że firmy często łączą budowanie struktur formalnych dotyczących różnorodności wraz z konkretnymi działaniami, często systematycznymi i kilkuetapowymi. Dlatego praktyki te mogą występować w innych obszarach kategorii prawa człowieka.

Starzejące się społeczeństwo i rynek pracownika, zwiększona obecność na nim pokolenia Z sprawiają, że struktura zespołów pracowniczych jest coraz bardziej różnorodna i rynek pracy musi stawiać czoło większej liczbie wyzwań. Ale wyzwania to także szanse na większą kreatywność wynikającą z różnorodności, lepszą atmosferę w pracy i większe zadowolenie, zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

PRAWA CZŁOWIEKA

Liczba zatrudnionych pracowników w 2019 r.

Małe / średnie przedsiębiorstwo

Praktyka długoletnia, rok pierwszego opisu w Raporcie

Cel (SDG) realizowany poprzez praktykę
Informacja o Celach Zrównoważonego Rozwoju – str. 217

EDUKACJA

Dzień Praw Człowieka, czyli 10 grudnia, obchodzony jest w **Fujitsu Technology Solutions** od wielu lat. Pracownicy firmy biorą udział w konkursach związanych z promocją Deklaracji praw człowieka ogłoszonej przez Organizację Narodów Zjednoczonych. Są to m.in. konkursy na zdjęcia lub grafiki, które w prosty sposób przekazują idee zawarte w deklaracji. W tym roku dzieci pracowników wzięły udział w konkursie na rysunek prezentujący prawa dziecka. Dzieci uczą się swoich praw i pokazują dorosłym, że są ich świadome. Z prac konkursowych powstał kolaż. Dzięki większej świadomości pracownicy mogą lepiej korzystać ze swoich praw. Jest to szczególnie ważne w przypadku osób z zagranicy, które nie orientują się dobrze w polskim prawie.

2300

Projekt edukacyjno-informacyjny **Bezpieczna praca za granicą** służy promocji legalnych i bezpiecznych wyjazdów do pracy poza Polskę, a także uświadamianiu ryzyka związanego z wyjazdami oraz zagrożenia, jakim jest handel ludźmi. **Grupa ATERIMA** realizuje działania w partnerstwie ze Stowarzyszeniem PoMOC. Rozwijany jest serwis www.bezpieczny-wyjazd.eu. Firma organizuje szkolenia dla pracowników Aterima Med, którzy uczą się rozpoznawać ofiary handlu ludźmi oraz im pomagać.

2011 170

Firmy **Relations Maria Pawłów** oraz **Monika Klonowska – Szkolenia** prowadzą szkolenia oraz doradztwo z **przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji** w organizacjach. Na dostępnym dla wszystkich blogu (www.mobbingidyskryminacja.pl/blog) publikowane są tematyczne artykuły oraz aktualne orzecznictwo i komentarze do sytuacji społecznej.

2013 1 Monika Klonowska – Szkolenia 1 Relations Maria Pawłów

KOBIETY W BIZNESIE

Shesnnovation Academy w **Citi w Polsce** (**Citi Handlowy i Citibank Europe Plc**) skierowana jest do studentek, doktorantek, absolwentek kierunków technicznych i ścisłych, a także do kobiet, które chcą założyć własny start-up technologiczny. Kompleksowy program wsparcia zawiera narzędzia umożliwiające zbudowanie niezbędnych kompetencji biznesowych i miękkich dzięki wsparciu mentorskiemu i eksperckiemu, w trakcie spotkań, warsztatów i seminariów, spotkań z mentorami i ekspertami. Współpraca uczestniczki z mentorką będzie się odbywać na zasadzie jeden do jednego. Efektem będzie powstanie 10 nowych firm technologicznych prowadzonych przez kobiety. Poza inkubacją biznesów technologicznych program ma również za zadanie wesprzeć 10 już istniejących kobiecych firm w dalszym rozwoju za pomocą konsultacji biznesowych. Postępy uczestniczek projektu są systematycznie monitorowane – zarówno przez mierzenie efektów spotkań warsztatowych, jak i dzięki nadzorowi rozwoju kompetencyjnego prowadzonego przez mentorki. Sfinalizowaniem projektu będzie powstanie opracowania – raportu badawczego na bazie uzupełnionych kwestionariuszy przez 1 tys. ankietowanych kobiet z różnym doświadczeniem biznesowym i zawodowym.

3700

„Handel jest kobietą" to projekt **MAKRO Polska**, promujący przedsiębiorcze, pracujące w handlu kobiety. Klientki MAKRO są doceniane za swoje zaangażowanie w prowadzenie sklepu, wdrażanie innowacyjnych rozwiązań oraz łączenie pracy z działalnością charytatywną. W edycji z 2018 roku wyróżnienia zostały przyznane w czterech kategoriach: działalność na rzecz lokalnej społeczności, innowacyjność w biznesie, najbardziej zadbany sklep, kobieta roku (za całokształt działań). Laureatki plebiscytu zostały następnie zaproszone do udziału w kolejnej edycji projektu (2019). Każda z pań wskazała dwie inicjatywy wspierające lokalną społeczność. Następnie w prowadzonych przez nie sklepach Odido zorganizowano głosowanie wśród konsumentów, aby wybrali jedną inicjatywę z każdego regionu, której MAKRO Polska przyznało wsparcie finansowe.

5000

Philip Morris Polska dąży do tego, żeby w roku 2022 kobiety stanowiły 40% wszystkich osób zatrudnionych na stanowiskach zarządczych. Dlatego prowadzone są różnorodne inicjatywy w celu **stałego zwiększania liczby kobiet na stanowiskach zarządczych**, w tym bieżący dialog z kobietami oraz działania nakierowane na to, by jeszcze lepiej poznać potrzeby kobiet w środowisku pracy, np. grupy fokusowe; procesy rekrutacji pracowników stawiające w centrum kompetencje pracownika i dopasowanie do stanowiska oraz różnorodność kandydatów - dążenie do tego, aby zrekrutowane do firmy osoby na określonych poziomach stanowiły w 50% kobiety i w 50% mężczyzn, itp. Regularnie przeprowadzana jest analiza danych dotyczących liczby kobiet w firmie w podziale na ważne dla firmy parametry. Są one monitorowane i omawiane, a następnie podejmowane są działania mające na celu osiągnięcie oczekiwanego wskaźnika kobiet zatrudnionych na stanowiskach zarządczych.

4000

Celem programu **„Curie Masterclass"** w **Samsung Electronics Polska** jest budowanie samoświadomości kobiet, aby w dłuższej perspektywie wpłynąć na zasady gry w świecie biznesu i znaleźć synergię współpracy kobiet oraz

kobiet i mężczyzn. Praktyka polega na cyklicznych spotkaniach o tematyce odpowiadającej potrzebom kobiet pracujących w firmie. Zrealizowano warsztaty i spotkania inspiracyjne z zewnętrznymi ekspertami na takie tematy, jak: budowanie pewności siebie; wizerunek – jak się widzę i jak widzą mnie inni; widoczność w organizacji – jak na nią wpływać; jaki model pracy i współpracy kobiet preferujemy; jak łączyć przyjemności życia z jego obowiązkami. W programie mogą brać udział wszystkie kobiety pracujące w firmie. W 2019 roku na warsztaty i spotkania zapisało się w sumie 148 uczestniczek, co stanowi prawie 100% populacji kobiet w firmie.

6500

Firma **Sodexo Polska** w ramach wspierania przedsiębiorczości kobiet uruchomiła **program** rozwojowy **„SheWorks"**. Inicjatywa opiera się na idei job shadowingu, zakładającej pobieranie nauki i doświadczeń przez uczestnika podczas towarzyszenia pracownikowi firmy przez cały dzień roboczy. Uczestnik programu mógł towarzyszyć menedżerowi dużego kontraktu, zobaczyć, jak zarządza się powierzchnią biurową dużej międzynarodowej korporacji, a także zapoznać się z wieloma aspektami pracy osób na różnych stanowiskach, w tym m.in. koordynatora floty samochodowej.

2248

Zdając sobie sprawę ze stereotypów związanych z branżą motoryzacyjną oraz widząc ogromną wartość w zbilansowaniu kadry pracowników, firma **Solaris Bus & Coach** przeprowadziła **kampanię rekrutacyjną**, w której szczególnie skupiono się na rekrutacji **spawaczek**. W rezultacie zaobserwowano wzrost liczby aplikacji kobiet na stanowiska produkcyjne, szczególnie na stanowisko spawaczek, wysoki Candidate Net Promoter Score, skrócony czas rekrutacji (time to fill position), wysoką jakość nadsyłanych CV, wzrost wskaźnika EVP (Employee Value Proposition), wysokie ROE (Return on Expectations) w aspektach takich jak: wizerunek i budowanie relacji z otoczeniem, wzrost rozpoznawalności firmy jako potencjalnego pracodawcy w targetowej grupie kandydatów.

2300

Discovery Women's Network to oddolna inicjatywa pracowników **TVN Discovery Polska**, która ma łączyć ludzi i inspirować do dalszego rozwoju dzięki networkingowi, dyskusjom czy szkoleniom. Nie jest to tylko inicjatywa dla kobiet, równie mocno zaangażowani są w nią mężczyźni. Jest to globalny koncept Discovery, który spotkał się z wielkim entuzjazmem polskiego zespołu. Do programu przystąpiło już około 80 osób, co miesiąc organizowane są szkolenia, warsztaty i spotkania z inspirującymi osobami na różnych stanowiskach i z różnych działów.

3500

Zwiększenie liczby kobiet na wysokich stanowiskach, likwidacja luki płacowej oraz wprowadzanie narzędzi sprzyjających lepszemu wykorzystaniu talentów kobiet i mężczyzn – to cele, które postawił przed sobą klub **Champions of Change** zrzeszający prezesów dużych firm, w tym Przemka Gdańskiego z **BNP Paribas Bank Polska**.

2018 10000

Program **Kobiety w Capgemini** (Women@Capgemini) polega na spotkaniach w kameralnej atmosferze, rozmowach i wymianie doświadczeń oraz dyskusji na tematy takie jak różnorodność w miejscu pracy czy równowaga praca–dom. W 2019 roku w biurach **Capgemini Polska** w Krakowie i Katowicach odbyło się dziewięć śniadań. Dodatkowo miały miejsce warsztaty rozwoju kompetencji. Powstał też program grantowy dla licealistek.

2013 9000

Z okazji **Dnia Kobiet** w firmie **Capgemini Polska** odbyły się prelekcje ze specjalistami od *personal brandingu* i rozwoju zawodowego.

2013 9000

W **Capgemini Polska** zauważono problem dotyczący aktywizacji kobiet powracających na rynek pracy po urlopach rodzicielskich. Projekt **„Mamo pracuj w IT/finansach"** ma pokazać, że połączenie kariery zawodowej z życiem prywatnym jest możliwe. Przygotowano e-book Jak znaleźć dobrą pracę po przerwie? zawierający wskazówki rekrutacyjne. Praktyka realizowana z Fundacją Mamo Pracuj.

2018 9000

Rada Kobiet IT to inicjatywa realizowana przez **Credit Suisse (Poland)**, której celem jest promowanie talentów kobiet w obszarach technologicznych, wspieranie kształcenia i rozwoju zawodowego kobiet dzięki podnoszeniu ich kwalifikacji technicznych oraz realizacja działań na rzecz wyrównania szans zawodowych kobiet w środowisku IT. Organizowane są szkolenia oraz sesje informacyjne na temat możliwości rozwoju w jednostkach banku.

2017 5000

Inicjatywa **STEM – z pasją do celu** kierowana jest do pracownic **Credit Suisse (Poland)**, pragnących rozwijać się zawodowo także poza obszarem swojej obecnej specjalizacji, z wykorzystaniem kapitału swoich umiejętności i doświadczeń. W 2019 roku w firmie zorganizowano trzy warsztaty: dwa dla uczennic liceum i jeden dla pracownic firmy.

2018 5000

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAWA CZŁOWIEKA

Od 2013 roku pracownicy **Credit Suisse (Poland)** mają możliwość uczestniczenia w spotkaniach z osobami na stanowiskach menedżerskich – głównie kobietami, które dzielą się z nimi swoimi **inspirującymi historiami sukcesu**. Celem programu jest inspirowanie i wspieranie pracowników w poszukiwaniu własnej ścieżki rozwoju, eliminowanie psychospołecznych barier stojących na drodze do osiągnięcia satysfakcji zawodowej i osobistej, oraz promowanie równości płci i akceptacji różnorodności.

2018 5000

Celem **sieci pracowniczej skierowanej do kobiet** jest tworzenie i promowanie środowiska, w którym kobiety, niezależnie od szczebla kariery, mogą rozwijać swój potencjał. W 2019 roku firma **Credit Suisse (Poland)** organizowała warsztaty, panele dyskusyjne i spotkania z kobietami sukcesu oraz przeprowadziła dwie kampanie: „Ballance for better" i „Show you care, be aware".

2018 5000

W 2019 roku firma **Dentsu Aegis Network Polska** zorganizowała ze Stowarzyszeniem Technologia w Spódnicy dzień **mentoringu** dla menedżerek. W firmie uruchomiono mentoring wewnętrzny, w ramach którego pracuje 10 par mentorka menedżerka–pracownica.

2019 850

Projekt **Liderki Veolii** wspiera tendencję utrzymania i podwyższania wskaźnika kobiet w kadrze zarządzającej, promuje różnorodność i równość szans oraz wzmacnia przywództwo menedżerek. **Grupa Veolia w Polsce** w 2019 roku położyła nacisk na wsparcie kobiet zajmujących różne stanowiska oraz ich aktywny udział w wydarzeniach. Pod patronatem liderek odbyły się warsztaty w Łodzi i w Poznaniu.

2018 4300

Women in Leadership to międzynarodowy program networkingu i rozwoju skierowany do kobiet, realizowany w Polsce od 2013 roku przez **Henkel Polska**. Uczestniczki programu poprzez udział w spotkaniach tematycznych, warsztatach i treningach rozwijają swoje menedżerskie kompetencje, budują pewność siebie i wzmacniają w sobie poczucie sprawczości.

2013 500

Grupa **Women@HPE Poland** powstała w 2013 roku, by wspierać utalentowane kobiety w osiąganiu sukcesu w życiu zawodowym i prywatnym. **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** organizuje szkolenia, panele dyskusyjne i sesje z liderkami kadry zarządzającej firmy w ramach cyklu „Women@HPE inPower". Grupa współpracuje z Centrum Technologii Audiowizualnych we Wrocławiu, a w 2019 roku Przygotowano cykl *Pozytywne rodzicielstwo*.

2016 900

Loża Kobiet Biznesu to platforma networkingowa obecna we wszystkich oddziałach **PwC** w Polsce, której istotnym elementem są warsztaty, będące okazją do wymiany doświadczeń zawodowych i dzielenia się wiedzą. W spotkaniach uczestniczą goście specjalni, którzy dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem.

2015 6000

Kobieca Strona Biznesu (#SantanderWomen) to inicjatywa, której celem jest zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach menedżerskich w **Santander Bank Polska**. Inicjatywa obejmuje m.in. promowanie kobiet jako liderek i ekspertek poprzez współpracę z Fundacją Vital Voices, Fundacją im. Lesława Pagi oraz spotkania „Czy miłość klienta można kupić" dla pracownic i klientek.

2018 11000

Dla **Sodexo Polska** kluczowe jest **wspieranie rozwoju zawodowego kobiet**. Jako sygnatariusz „Zasad równouprawnienia kobiet ONZ" firma zobowiązuje się do: zaangażowania najwyższego szczebla zarządu firmy do działań na rzecz równości płci, szanowania i wspierania praw człowieka oraz do działań antydyskryminacyjnych.

2018 2248

POLITYKI I PROCEDURY

W związku z wprowadzeniem uchwały Giełdy Papierów Wartościowych dotyczącej „Dobrych praktyk spółek notowanych na GPW 2016" firma **CCC** wprowadziła **Politykę różnorodności** w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów. Weryfikacja jej przestrzegania przebiega na podstawie: badania zaangażowania pracowników, rocznej oceny pracowniczej, rozmowy podsumowującej po trzech miesiącach pracy.

6900

ALDI chce zapobiegać rozpoznanym zagrożeniom i je minimalizować, stosując standardy i wytyczne zawarte w **deklaracji zasad dot. przestrzegania praw człowieka**.

2018 2951

Wdrożony w **CCC** **Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi** reguluje aktywność Komisji Pojednawczej oraz działania pracodawcy i pracowników, określa właściwe działania podejmowane przez firmę, by chronić osoby dotknięte przejawami dyskryminacji lub mobbingu.

2018 6900

Polityka antymobbingowa określa sposoby zapobiegania mobbingowi i wskazuje reguły postępowania w przypadku, gdy zaistnieje podejrzenie stosowania mobbingu w **Credit**

Agricole Bank Polska. W ramach działań prewencyjnych prowadzone są także szkolenia kadry menedżerskiej dotyczące prawnych i psychologicznych aspektów mobbingu i zjawisk pokrewnych, metod przeciwdziałania mobbingowi oraz samej polityki.

2018 4703

W firmie **Emitel** istnieje formalna ścieżka postępowania na wypadek zgłoszenia niewłaściwego działania lub zachowania, noszącego znamiona mobbingu lub dyskryminacji, określona w **procedurze antymobbingowej i antydyskryminacyjnej**. Powołano też rzecznika ds. zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji, którego rolą jest reagowanie na wszelkie sygnały dostrzeżone lub przekazywane przez członków zespołu.

2017 450

Polityka wspierania różnorodności jest częścią strategii biznesowej i strategii HR firmy **Henkel Polska**. Firma dba o wysoką jakość kultury zarządzania, rozwijając w swoich menedżerach umiejętności pracy i kierowania różnorodnymi zespołami w oparciu o wzajemny szacunek i zaufanie. Kultura różnorodności promowana jest wśród pracowników w ramach komunikacji wewnętrznej.

2017 500

Ramy **polityki przeciwdziałania mobbingowi** w **Henkel Polska** wyznaczają Kodeks etyki, Normy społeczne oraz Procedura przeciwdziałania mobbingowi. Zgodnie z procedurą powołano bezstronną komisję antymobbingową. Komisja składa raport do dyrektorki personalnej oraz compliance officera. Elementem polityki są też szkolenia dla menedżerów.

2017 500

Wdrożona wraz z partnerami społecznymi **SITECH** wewnętrzna **Polityka antymobbingowa** gwarantuje instytucjonalną ochronę osób, które mogą borykać się z problemem dyskryminacji lub mobbingu w miejscu pracy.

2017 1850

Równe traktowanie pracowników w **Volkswagen Poznań** gwarantuje **polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna**. Za pośrednictwem specjalnego adresu e-mail lub przy wsparciu doradcy personalnego można złożyć imienną, opatrzoną datą i opisem sytuacji skargę, która jest rozpatrywana w ciągu siedmiu dni roboczych przez Komisję Problemową. Postępowanie przed komisją ma charakter poufny.

2013 11000

RÓŻNORODNOŚĆ

W wyniku przeprowadzonej przez **Aquanet** ankiety dotyczącej różnorodności i inkluzywności oraz warsztatów z grupą pracowników firma rozpoczęła w 2019 roku **działania związane z różnorodnością**. Pierwsze z nich dotyczyły różnic kulturowych i narodowościowych. Pracownicy wzięli udział w kulinarnej podróży po kuchniach świata – „Posmakuj różnorodności". Mogli też poznać i zrozumieć obyczaje i reguły towarzyskie dzięki przygotowanym dla nich materiałom. Dodatkowo Aquanet wyszedł naprzeciw potrzebom klientów z niepełnosprawnością. Część pracowników uczestniczyła w kursie języka migowego. Planowane są kolejne działania: dostosowanie oferty sportowo-ruchowej do pracowników w różnym wieku, wykłady motywacyjne i edukacyjne.

820

W 2019 roku **BNP Paribas Bank Polska** skupiał się na aspektach antydyskryminacyjnych w usługach oraz wewnątrz organizacji, prowadząc **działania na rzecz różnorodności i integracji społecznej**. W tym celu zorganizował dla pracowników m.in. warsztaty „Równe miejsce", dotyczące głównie zapobiegania dyskryminacji w usługach (40 uczestników). Forma warsztatowa umożliwiła przeprowadzenie ćwiczeń budujących świadomość i empatię wobec przedstawicieli grup dyskryminowanych, a także sprawdzających umiejętność identyfikowania niewłaściwych zachowań. Odbyły się też webinary „Kultura relacji w miejscu pracy" (uczestnicy: 500 pracowników i 250 menedżerów wyższego szczebla), realizowane w ramach programu „Zero tolerancji" dla nieetycznych zachowań w miejscu pracy. Poza działaniami skierowanymi do pracowników podkreślano poparcie dla różnorodności również w działaniach zewnętrznych. Oddziały Banku oznaczono ramkami „Strefa otwarta dla każdego", a pracownicy zostali uwrażliwieni na kwestie różnorodności.

10000

17 października jest Światowym Dniem Wartości. Tego dnia **Capgemini Polska** wraz ze Związkiem Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) i innymi firmami z tego sektora w wielu lokalizacjach w Polsce świętowała różnorodność kulturową. Obchody zainicjował w 2018 roku ABSL. W ramach akcji #workingtogether (**#razemwpracy**) zorganizowana została debata z przedstawicielami Urzędu Miasta Krakowa oraz przedstawicielami innych firm z tego sektora. Głównym punktem dnia był flash mob zorganizowany we współpracy z dwiema innymi firmami. Pracownicy tych organizacji zabrali ze sobą flagi swojej narodowości, a następnie mieli uformować napis (tzw. human banner) #WT'19.

9000

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAWA CZŁOWIEKA

W **Citi w Polsce** (**Citi Handlowy i Citibank Europe Plc**) działa sześć aktywnych networków – tzw. **affinity networks**, których misją jest wspieranie pracowników w ich rolach życiowych. Są to: Citi Families Matter Network, Citi Women's Newtork, Women in Technology, Multicultural Network, disAbility Network, Pride Network. Liczba zaangażowanych członków w 2019 roku w każdym z networków wzrosła o ponad 40%. W sieci Citi Women Network jest 700 aktywnych członkiń, w Citi Multicultural Network – 480 członków, w Citi disAbility Network – 112 członków, a w Citi Pride Network – 110 członków. W 2019 roku Citi za działania na rzecz pracowników otrzymało nagrodę CITI PRIDE NETWORK POLAND w kategorii Pracownicza sieć LGBT+ roku.

3700

W 2017 roku do wartości Clear Channel na świecie dołączyła szósta wartość, jaką jest fairness. Program **People and Culture** powstał w 2019 roku na bazie wartości organizacji, w szczególności wartości fairness, oraz dwukrotnie przeprowadzonej ankiety zaangażowania i równego traktowania pracowników Fairness Survey. W **Clear Channel Poland** obejmuje on wszystkie istotne aspekty, zarówno z zakresu HR, jak i kultury organizacyjnej, promując diversity & inclusion. Programy w ramach praktyki: Fair Pay, Development, Równość płci, Leadership Behaviours, Inclusion & Connection. Do planów rocznych i trzyletnich firmy wpisano wymierne działania, dzięki którym podąża ona w kierunku różnorodności, równego traktowania i tworzenia włączającego miejsca pracy.

70

„Różnorodność i integracja" to projekt na rzecz wspierania różnorodności oraz zarządzania nią w banku **Credit Agricole Bank Polska** i społeczeństwie. Początkiem projektu było podpisanie Karty Różnorodności w 2018 roku i powołanie specjalnego zespołu do opracowania polityki różnorodności. W 2019 roku przeprowadzona została kampania informacyjno-edukacyjna. W ramach akcji, we współpracy ze Stowarzyszeniem Diversja, w banku odbyły się warsztaty z zarządzania różnorodnością. Obchodzono także Dni Różnorodności, podczas których pracownicy spotkali się z „Żywą biblioteką". W celu wspierania i promowania różnorodności w najbliższym otoczeniu bank wraz z Fundacją Rubin zorganizował otwartą „Żywą bibliotekę" w Hali Koszyki w Warszawie (ok. 130 uczestników) dla mieszkańców miasta. Bank był też partnerem II Forum Żywych Bibliotek.

4703

Pride Month to globalna kampania informacyjna i promocyjna na temat równości i sytuacji osób LGBT. Odbywa się ona w czerwcu i lipcu, kiedy organizowana jest większość wydarzeń Pride Parade i Marszów Równości. **Credit Suisse (Poland)** uczestniczy w inicjatywie Pride Month, a ponadto organizuje własne wydarzenia towarzyszące, które mają na celu promowanie wiedzy oraz idei sieci sojuszniczej LGBT, takie jak spotkania z menedżerami, warsztaty, prelekcje i dyskusje, poruszające wyzwania, z jakimi na co dzień mierzą się osoby LGBT+. Z okazji Pride Month przygotowane zostało specjalne tęczowe logo Credit Suisse, które używane będzie każdego roku tylko w tym okresie na koszulkach, czapkach, kubkach oraz w specjalnej stopce mailowej.

5000

Misją sieci pracowniczej **Multicultural Network** w **Credit Suisse (Poland)** jest zwiększanie świadomości pracowników na temat wielokulturowych środowisk pracy i wynikających z nich szans, tak aby w pełni wykorzystać zalety płynące z różnorodności. Głównym celem sieci pracowniczej jest edukacja, promocja, a także celebrowanie bogactwa kulturowego i etnicznego firmy. W ramach swojej działalności sieć organizuje m.in. festiwale kuchni i muzyki międzynarodowej, stanowiące okazję do zaprezentowania muzyki, potraw i kultury krajów, z których pochodzą pracownicy, serię spotkań przy lunchu z udziałem pracowników, a także wydarzenia i spotkania towarzyskie integrujące społeczność polską i międzynarodową oraz umożliwiające budowanie sieci kontaktów. W 20 wydarzeniach zorganizowanych przez grupę w 2019 roku udział wzięło około 300 pracowników.

5000

Tydzień Różnorodności to projekt na rzecz promowania i wspierania różnorodności w firmie **Europejski Fundusz Leasingowy** i społeczeństwie. Początkiem projektu było podpisanie Karty Różnorodności w czerwcu 2019 roku. W ramach akcji promocyjnej zorganizowano francuskie śniadanie i tworzenie Mapy różnorodności (pracownicy na mapie zaznaczali, skąd pochodzą). Odbył się też wykład: „O stereotypach przy kawie", który poprowadzili studenci z koła Genderówka. Pracownicy banku mieli okazję brać udział w „Żywej bibliotece". Podczas całego tygodnia mogli również wziąć udział w konkursie fotograficznym: „Czym dla ciebie jest różnorodność?".

662

Fundacja „Wysokich Obcasów" w 2019 roku zainaugurowała akcję „Kobiety wiedzą, co czytają" i w jej ramach przekazuje uczennicom i studentkom bezpłatne prenumeraty „Wysokich Obcasów" i „Gazety Wyborczej" (**Grupa Agora**). W projekt **działań na rzecz praw kobiet** zaangażowane są również biblioteki publiczne z małych miast i wsi. Do końca 2019 roku przekazano już 6,5 tys. bezpłatnych prenumerat. Oprócz tego w listopadzie 2019 roku odbyła się pierwsza charytatywna aukcja sztuki zorganizowana przez Fundację pod hasłem „Sztuka siostrzeństwa". Swoje dzieła na licytację prowadzoną w Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie bezpłatnie przekazało ponad 70 artystek i artystów, a dochód z niej wsparł m.in. Centrum Praw Kobiet. Imprezę poprowadziła dziennikarka Dorota Wellman. Udało się zebrać 135 tys. zł.

2586

Grupa Enea została zaproszona przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych do udziału w pilotażowym **programie „Praca – Integracja"**. Strukturę planowanej pomocy w ramach programu ułożono w sposób,

który umożliwia zaplanowanie i realizację pełnej ścieżki przygotowania osoby z niepełnosprawnością do zatrudnienia (od wsparcia o charakterze miękkim, przez realne podnoszenie kompetencji zawodowych, ograniczenie barier funkcjonalnych, aż po zatrudnienie). W ramach realizacji celu programu spółki Grupy Enea deklarują gotowość przygotowania stanowisk pracy i zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na okres co najmniej 18 miesięcy – jest to 25 etatów.

16193

W 2019 roku **Henkel Polska** we współpracy z firmą Better zainaugurował – pod parasolem Kongresu Różnorodności – zupełnie nowy **cykl kameralnych spotkań „Praktycy różnorodności w lepszym świecie"**. Eksperci i praktycy wymieniają się na nich pomysłami i dobrymi praktykami, zastanawiając się, jak – mierząc się z licznymi wyzwaniami dzisiejszego rynku pracy – skutecznie tworzyć przyjazne i różnorodne organizacje. Tematyczne spotkania kierowane są do przedstawicieli biznesu, w tym menedżerów HR i specjalistów ds. CSR, ekspertów ze świata NGO, think tanków i administracji oraz dziennikarzy. Dotąd zostały poruszone takie tematy, jak mentoring, szczęście w pracy oraz wyzwania i koszty różnorodności. W trzech spotkaniach zorganizowanych w 2019 roku wzięło udział łącznie 93 uczestników, głównie przedstawicieli biznesu – specjalistów i menedżerów HR i CSR – oraz przedstawicieli trzeciego sektora.

500

Program **„Welcome2Wrocław"** powstał w 2015 roku jako odpowiedź na zapotrzebowanie zgłaszane przez obcokrajowców zatrudnianych w firmie **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** . Początkowo zakładał on dodatkowe, poza oferowanym przez dział HR, wsparcie organizacyjno-informacyjne dla pracowników niepochodzących z Wrocławia, w szczególności obcokrajowców. Dotyczył on przede wszystkim pomocy w kwestiach radzenia sobie z lokalną biurokracją i regulacjami prawnymi, np. formalnościami w urzędach, zakładaniem konta w banku, wynajęciem mieszkania itd. Z czasem program znacząco się rozwinął. Aktualnie organizowane są spotkania integracyjne po godzinach pracy. Również w biurze odbywają się cyklicznie zajęcia z języka polskiego dla obcokrajowców czy sesje informacyjno-edukacyjne na temat bezpieczeństwa lub dostępnych w mieście programów dla osób z innych krajów. W roku 2019 zorganizowano pięć eventów o charakterze integracyjnym, pięć sesji informacyjno-edukacyjnych oraz cykliczne zajęcia językowe. W sumie w inicjatywach „Welcome2Wrocław" uczestniczyło około 500 osób.

900

W 2019 roku firma **Lidl Polska** ustanowiła i wręczyła **nagrodę Lidl Fair Pay**, mającą docenić nie tylko firmy realizujące politykę wynagradzania bazującą na podobnych wartościach, ale też motywowanie przedsiębiorców i zachęcanie kadry zarządzającej do analizy swoich polityk płacowych. Partnerem merytorycznym nagrody jest firma Korn Ferry, a patronat nad kolejnymi edycjami konkursu objęła Fundacja Sukcesu Pisanego Szminką. Wręczenie nagród miało miejsce podczas XI edycji Poland & CEE Retail Summit w kwietniu 2019 roku. Spośród 23 producentów z branży FMCG dwaj otrzymali wyróżnienie, a jeden nagrodę główną.

20000

Kodeks etyczny „Zasady LPP" w sposób jasny i klarowny zakazuje dyskryminacji i wspiera różnorodność. Aby przekuć ideę w działania, firma **LPP** w 2019 roku powołała zespół **Diversity Team**, który jest nieformalną grupą pracowników działu komunikacji i HR. Zespół skupił się przede wszystkim na zbadaniu tematu różnorodności i zwiększeniu swoich kompetencji (szkolenia, spotkania) oraz przeprowadzeniu badania wśród pracowników, by określić najważniejsze kwestie, którymi powinien się zainteresować. Badanie ogólnofirmowe miało miejsce w czerwcu i pozwoliło na określenie, jakimi obszarami różnorodności zespół powinien zająć się w pierwszej kolejności. Na tej podstawie w ramach zespołu powstały cztery minizespoły, które zaplanowały działania w każdym obszarze. Ponadto ukonstytuował się stały Diversity Team, złożony z ośmiu członków. Jednym z efektów jego działań w roku 2019 było podpisanie Karty Różnorodności przez LPP. W 2020 roku zaplanowano realizację działań w czterech obszarach wskazanych przez pracowników. W planach jest także zwiększenie liczby osób zaangażowanych w Diversity Team przez zachęcanie do oddolnych inicjatyw wszystkich pracowników LPP.

25000

„Razem.One" to inicjatywa wspierająca różnorodność w **Orange Polska**. Działania programu zorganizowane są w czterech blokach: Moc (siła do działania, do sięgania wyżej i dalej oraz osiągania lepszych rezultatów, zarówno w pracy, jak i życiu prywatnym), Ambicja (zachęcanie kobiet do ubiegania się o stanowiska kierownicze, aby w pełni wykorzystywały siłę i kompetencje), Obecność (zwiększanie obecności kobiet w obszarach IT), Świadomość (rozpowszechnianie wiedzy o różnorodności i budowaniu zrównoważonych zespołów). W ramach „Razem.One" wysyłany jest comiesięczny newsletter, zapraszani są goście i inspiratorzy z innych firm. Odbywają się mentoring, coaching, shadowing, szkolenia. Przeprowadzana jest analiza liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych oraz warunków zatrudnienia na równorzędnych stanowiskach, a także analiza udziału obu płci w procesie sukcesji i rekrutacji. Podkreślana jest również potrzeba zwiększenia obecności kobiet w obszarach technicznych IT oraz w procesach i projektach strategicznych. Od marca 2019 roku w spotkaniach inspiracyjnych wzięło udział ponad 2 tys. pracowników.

13500

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAWA CZŁOWIEKA

Polpharma prowadzi kompleksowe **działania związane z osobami z niepełnosprawnością**, aby dostosować do ich potrzeb środowisko pracy, wspierać zatrudnienie, a także kształtować rozwiązania biznesowe. Polpharma jest sygnatariuszem Karty Różnorodności i współpracuje z Fundacją Integracja. Firma dostosowała biuro w Warszawie do potrzeb osób z niepełnosprawnością i w 2017 roku uzyskała certyfikat „Obiekt bez barier". Konsultowała także nową stronę www. Jest partnerem sekcji zdrowotnej magazynu „Integracja", corocznej Wielkiej Gali Integracji oraz gali Człowiek bez Barier. W 2019 roku Firm wzięła udział w Ideathonie, którego celem było wykreowanie nowych pomysłów, jak zachęcać pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Firma jest także sygnatariuszem Partnerstwa na rzecz dostępności w ramach programu Dostępność plus. W tym momencie firma zatrudnia około 50 osób z niepełnosprawnością, które są pełnoprawnymi członkami zespołów.

7500

W ramach **kampanii informacyjnej dotyczącej niepełnosprawności w miejscu pracy**, której celem było kształtowanie świadomości społecznej na ten temat, **Polski Koncern Naftowy ORLEN** zrealizował następujące działania: cykl spotkań z pracownikami PKN Orlen oraz GK Orlen, cykl indywidualnych konsultacji na temat niepełnosprawności, publikowanie artykułów w newsletterze i wewnętrznym magazynie, w intranecie uruchomiono zakładkę dotyczącą niepełnosprawności, dokonano analizy wskaźników zatrudnienia osób z niepełnosprawnością oraz analizy sytuacji zw. z niepełnosprawnością w formie ankiety.

5250

W 2019 roku sieć **Rossmann SDP** podczas **Dnia Różnorodności** skupiła się na dwóch tematach: komunikacji oraz szeroko rozumianych barierach. Pracownicy centrali mogli się przekonać, jak trudno jest poruszać się na wózku inwalidzkim, jak widzą świat osoby dotknięte spektrum autyzmu, co znaczy być osobą słabowidzącą, a także jak ciężko jest być seniorem. Aby uwrażliwić pracowników na otaczający świat, przygotowano dla nich trzy strefy: strefę doświadczenia, strefę wiedzy i strefę emocji.

18404

W **Shell Polska** od lat budowana i **wspierana jest różnorodność wewnątrz firmy** poprzez realizowanie polityki diversity and inclusion – różnorodności i włączenia. Odbywa się to poprzez: zatrudnianie w oparciu o kompetencje, dopasowanie do kultury organizacyjnej, niezależnie od przynależności do konkretnej mniejszości; program Gender Balance in Leadership – dążenie do tworzenia zespołów zbalansowanych ze względu na płeć; obchody: D&I Festival, International Coming Out Day, International DisAbility Day, połączone z sesjami świadomościowymi i szkoleniami; udogodnienia dla pracowników: elastyczny czas pracy, pokój do medytacji, pokoje dla matek karmiących; Workplace Accessibility Program: każdy pracownik może zamówić meble i narzędzia ułatwiające pracę i dostosowane do jego potrzeb; networki dla pracowników: Parents' network, EnAble network, international network, think4tomorrow (CSR), LGBT network; dbałość o to, by w finale rekrutacji zawsze byli zarówno kobieta, jak i mężczyzna; zatrudnianie osób 50+. Aktualnie 61% menedżerów w Shell Polska stanowią kobiety. W Polsce w Shell zatrudnionych jest około 700 obcokrajowców 50 narodowości. Stanowią oni więcej niż 18% pracowników zatrudnionych w Krakowie.

4200

W ramach polityki zatrudniania **Shell Polska** nie tworzy specjalnych stanowisk dla osób z niepełnosprawnością. Każdy ma równe szanse i może ubiegać się o stanowisko pracy, do którego ma merytoryczne kwalifikacje, a promowanie tej postawy przyczynia się do likwidowania barier i stereotypów. **Wspieranie i zatrudnianie osób z niepełnosprawnością** manifestowane jest przez usuwanie barier. W Shell powstał program Workplace Accessibility, umożliwiający zamówienie technologicznych i biurowych narzędzi, dzięki którym można pracować w dużo większym komforcie. Dodatkowo pracownicy z niepełnosprawnością otrzymują pakiet VIP w sieci Lux Med. Obecnie w Shell pracuje 35 osób z niepełnosprawnością. Pracownicy ci pomagają firmie w projektowaniu kolejnych biur, które są dzięki temu świetnie dostosowane do ich potrzeb.

4200

Na budowach **Skanska w Polsce**, w ramach odbywającego się co roku Tygodnia Bezpieczeństwa, odbyły się **spotkania dyrektorów obszarów z obcokrajowcami** tam pracującymi. W czasie spotkań omawiane były wyzwania i możliwości, jakie stwarza różnorodność na budowach Skanska. Pracownicy mieli również możliwość zapoznania się z wartościami Skanska, oczekiwaniami, prawami i przepisami w zakresie etyki i bezpieczeństwa oraz wypowiedzieć się, w jakim stopniu – ich zdaniem – są one realizowane w praktyce. Dyrektorzy rozmawiali również z brygadami o tym, jak można skutecznie włączyć pracowników z zagranicy w działania firmy, tak aby nie czuli się izolowani. Prezentowane były również standardy bezpiecznej pracy, które firma przygotowała w języku ukraińskim i rosyjskim. Planowane są dalsze działania w tym zakresie, zarówno w kolejnej edycji Tygodnia Bezpieczeństwa, jak i poza nim. Pracownicy są zachęcani do zgłaszania swoich pomysłów, doświadczeń i sugestii bezpośrednio do członków Zespołu Zrównoważonego Rozwoju, na specjalny adres email.

4000

2 kwietnia 2019 roku pracownicy **Sopockiego Towarzystwa Ubezpieczeń ERGO Hestia** doświadczyli barier, z jakimi na co dzień zmagają się osoby z niepełnosprawnością. W ramach **akcji #NibyNaŻarty** Fundacja Integralia (działająca przy firmie) udowodniła, jak rzadko zwraca się uwagę na utrudnienia, z którymi osoby z niepełnosprawnością stykają się w zwykłym życiu. Na początku pracownicy firmy musieli zmierzyć się z licznymi przeszkodami. Zamknięte drzwi frontowe nie były jedynym utrudnieniem. Na drzwiach toalet pojawiły się informacje, że są zamknięte, a klucz znajduje się w innym miejscu. Choć drzwi nie były w rzeczywistości zamknięte, pracownicy ERGO Hestii mogli zrozumieć, z czym często spotykają się osoby

z niepełnosprawnością. Kolejną niespodzianką były windy i brak numerów przy przyciskach. Aby wybrać piętro, pracownicy musieli posługiwać się alfabetem Braille'a. Z kolei na parkingu część miejsc zajmowały wózki.

2624

Grupa LGBT & Allies działająca w **Credit Suisse (Poland)** stworzyła **autorski warsztat „Język włączający"**, którego celem jest zwiększenie świadomości wśród pracowników na temat roli języka w kształtowaniu rzeczywistości. Szkolenie trwa 1,5 godziny, zawiera realne przykłady dyskryminacji różnych grup mniejszościowych. Dotychczas przeprowadzono 10 sesji we wrocławskim i warszawskim oddziale Credit Suisse Poland.

2018 5000

Pride Network Poland jest otwarta dla wszystkich przedstawicieli środowiska LGBT, jak również dla tych pracowników, którzy chcą wspierać poszanowanie dla różnorodności w **Citi w Polsce** (**Citi Handlowy i Citibank Europe Plc**).

2018 3700

„Win with Capgemini" to autorski program, którego celem jest wsparcie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w **Capgemini Polska**. Firma oferuje niezbędne adaptacje technologiczne i pomoc na pierwszym etapie pracy. Organizacja zatrudnia ponad 90 osób, które korzystają z oprogramowania dla osób z niepełnosprawnością wzroku czy z adaptacji przestrzeni dla osób poruszających się na wózkach lub niskiego wzrostu. Pracownicy szkoleni są ze świadomości niepełnosprawności.

2015 9000

Credit Suisse (Poland) bierze **udział w Marszu Równości** we Wrocławiu od 2016 roku, otwarcie i oficjalnie demonstrując wsparcie biznesu dla środowiska LGBT. W roku 2019 przemowę środowisk biznesowych na Marszu Równości podpisało osiem firm.

2017 5000

W **Credit Suisse (Poland)** stworzono sieć **Poland LGBT & Ally Network** wspierającą pracowników LGBT i osoby, którym bliskie są idee równouprawnienia. Program wciąż się rozwija i zrzesza już 400 pracowników w Warszawie i Wrocławiu.

2016 5000

Grupę **GPEC** tworzy różnorodny zespół, co stanowi wartość, ale jest też dużym wyzwaniem. W 2019 roku kontynuowano w firmie **program „Różnorodność"**, przeprowadzono warsztaty i spotkania dla menedżerów poświęcone tematyce budowania różnorodnych zespołów i promujące wynikające z niej korzyści. Dostosowano Biuro Obsługi Klientów do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

2018 452

„Pryvit" – pierwsza bezpłatna gazeta dla Ukraińców we Wrocławiu to wspólne przedsięwzięcie wrocławskiej „Gazety Wyborczej", należącej do **Grupy Agora**, Miasta Wrocław oraz Fundacji Ukraina. Gazeta jest dostępna za darmo w miejscach często odwiedzanych przez Ukraińców, np. w siedzibie Fundacji Ukraina, cerkwi prawosławnej, urzędach, uczelniach, a także w restauracjach, które prowadzą Ukraińcy.

2017 2586

Cykl wideo *W pożyczonych garniturach* to emitowane na portalu Wyborcza.pl (**Grupa Agora**) rozmowy Jakuba Hartwicha i Adriana Glinki, bohaterów protestu rodziców osób niepełnosprawnych w Sejmie, zwracające uwagę na problemy osób z niepełnosprawnością. W 2019 roku powstały odcinki z protestującymi w Sejmie mamami, Justyną Dobrosz-Oracz, Pawłem Wrońskim, Karoliną Hamer – mistrzynią paraolimpijską, oraz dziećmi z placówki dla uchodźców na warszawskim Targówku.

2018 2586

Henkel Polska od 2013 roku organizuje **Tydzień Różnorodności**, którego celem jest promowanie wśród pracowników idei różnorodności i uczenie ich, jak skutecznie współdziałać w różnorodnych zespołach. W 2019 roku pracownicy wzięli udział w ogólnoświatowym Henkel Diversity Challenge i przedstawili w formie zdjęcia różnorodność swojego zespołu. W biurze firmy odbyła się debata.

2013 500

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center przybliża pracownikom firmy temat aktywizacji osób z niepełnosprawnością oraz stara się obalać stereotypy przez projekt **„Budowanie świadomości" niepełnosprawności" (DIVE.IN)**.

2016 900

Firma **Holding 1** realizuje **program zatrudniania osób z niepełnosprawnością** w ramach telepracy. Telepracownicy są zatrudniani na podstawie umowy o pracę, pracują zdalnie

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

w elastycznych godzinach. Otrzymują komputer służbowy z niezbędnym oprogramowaniem, prywatny pakiet medyczny oraz szkolenia podnoszące kompetencje zawodowe i wsparcie mentora.

2018 1578

Zespół **Diversity Team** ma za zadanie integrację wszystkich pracowników **Infosys Poland** oraz wspieranie, promowanie i rozwijanie idei różnorodności w firmie i poza nią. To kluczowe, bo pracownicy firmy pochodzą ze 106 krajów i na co dzień pracują aż w 28 językach.

2013 2275

Od 2011 roku w ramach programu **„TAKpełnosprawni"** firma **Job Impulse** aktywnie promuje zatrudnianie i integrację osób z niepełnosprawnością. Wartości oraz zasady programu komunikowane są również do wewnątrz organizacji, w której wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością znacznie przekracza 6%.

2011 150

Firma **Job Impulse**, sygnatariusz Karty Różnorodności, po raz drugi wraz z pracownikami oddziałów **świętowała Dzień Różnorodności**. Wspólne oglądanie filmów na ten temat było szansą na integrację i zapoznanie się z różnymi kwestiami związanymi z różnorodnością.

2018 150

Santander Bank Polska buduje inkluzywne i różnorodne środowiska pracy, przygotowując organizację do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. W ramach **Projektu Różnosprawni** prowadzono działania edukacyjne, warsztaty, konsultacje dla pracowników różnych szczebli oraz przekazy komunikacyjne. Miernikiem efektywności projektu jest wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

2018 11000

SITECH propaguje **różnorodność** w miejscu pracy, bazując na podpisanych przez przedstawicieli spółki dokumentach. W czerwcu 2019 roku zorganizowany został Dzień Dziecka dla dzieci pracowników spółki na temat różnorodności. Dodatkowo jedno ze spotkań z załogą, które odbywa się cyklicznie w spółce, zorganizowano pod kątem różnorodności. Firma regularnie włącza się do akcji „Jestem przeciwko rasizmowi".

2018 1850

Firma **Volkswagen Motor Polska** organizuje raz w roku **Dzień Różnorodności**. W 2019 roku wydarzenie zorganizowano pod hasłem „Klient w centrum".

2016 1300

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

185 praktyk nowych

288 praktyk długoletnich

121 firm

W tym roku, w związku ze zmianą zasad zgłaszania dobrych praktyk do raportu (jedna firma mogła zgłosić łącznie nie więcej niż 10 praktyk), w obszarze praktyk pracowniczych nastąpiło małe trzęsienie ziemi. Zgłoszonych zostało 185 nowych praktyk, podczas gdy w zeszłym roku było ich 237. Tym samym liczba jest bardziej porównywalna do tej sprzed dwóch lat (175). Odwrotnie jest w praktykach długoletnich, których w tym roku zgłoszono 288, a w zeszłym było ich 180 (tu nie było ograniczeń w liczbie zgłoszeń).

W porównaniu z zeszłym rokiem największe zmiany zaszły w kategoriach zdrowie pracowników oraz wolontariat, gdzie liczba praktyk zmniejszyła się o kilkanaście. Uwagę zwraca natomiast kategoria obejmująca szkolenia i rozwój, gdzie praktyk jest wyraźnie więcej. Czy to oznacza, że firmy bardziej inwestują w rozwój swoich pracowników?

Praktyki z zakresu szkolenia i rozwoju dotyczą różnego rodzaju działań – kierowane są zarówno do pracowników liniowych, jak i do menedżerów, dotyczą kwestii bezpieczeństwa, jak i innowacji. Część praktyk obejmowała wszystkich pracowników i promowała szeroko rozumiany zrównoważony rozwój. Zaletą tego rozwiązania jest podwójne oddziaływanie – z jednej strony sprzyja budowaniu bardziej zrównoważonego przedsiębiorstwa, z drugiej – kształtuje odpowiedzialnych konsumentów.

W kategorii bezpieczeństwo duża część praktyk kładzie nacisk na zmianę postaw pracowników w kwestii podejścia do tego tematu. Często jest to podejście systemowe, oparte na działaniach cyklicznych, których celem jest uczynienie z bezpieczeństwa priorytetu dla pracowników i przekonanie, że oni sami są najlepszym gwarantem bezwypadkowej pracy dla siebie i swoich współpracowników. Warto podkreślić, że firmy nie obawiają się takich wskazań, jak zwiększenie liczby zgłaszanych przez pracowników niebezpiecznych sytuacji. To ważne, aby identyfikować potencjalne zagrożenia, a nie zamiatać je pod dywan. Podobnie jak w zeszłych latach w kategorii partycypacja pracownicza realizowane były m.in. praktyki zachęcające pracowników do zgłaszania innowacji w swoim miejscu pracy. To bardzo skuteczna metoda wdrażania udoskonaleń w procesach, gdyż bez wątpienia pracownicy najlepiej wiedzą, co można poprawić. Tworzenie warunków, które ich do tego zachęcą, jest bardzo ważne.

Są też praktyki kierowane do nowych pracowników w celu ułatwienia im startu w firmie czy działania wspierające rekrutację wewnętrzną, która pozwala na rozwój bez zmiany pracodawcy. To ważne, aby pracowników zatrzymywać jak najdłużej w firmie. Z tego punktu widzenia może zaskakiwać, że tak mało było zgłoszonych praktyk z zakresu godzenia ról zawodowych i osobistych. Działania, takie jak elastyczny czas pracy czy praca zdalna, mogą być dla pracowników bardzo cenne. Jak wskazują rezultaty badania FOB *Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce*, dotyczą w szczególności osób mających obowiązki rodzicielskie czy opiekuńcze względem niesamodzielnych osób dorosłych.

W praktykach z obszaru pracy tradycyjnie jest też pula działań dotyczących wsparcia pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji czy dbania o ich zdrowie, co realizowane jest przez organizowanie badań profilaktycznych dla pracowników.

I na koniec druga pod względem liczebności kategoria – wolontariat pracowniczy. Jest to obszar, w którym pracownicy nie tylko mogą działać na rzecz otoczenia społecznego swojej firmy, ale także, co jest ważnym wynikiem badania o wolontariacie pracowniczym realizowanego przez FOB w 2019 roku, zacieśniać więź z firmą i budować motywację do działania.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Liczba zatrudnionych pracowników w 2019 r.

Małe / średnie przedsiębiorstwo

Praktyka długoletnia, rok pierwszego opisu w Raporcie

Cel (SDG) realizowany poprzez praktykę
Informacja o Celach Zrównoważonego Rozwoju – str. 217

BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

Uczestnicząc w konkursie **„Bystre oko"**, pracownicy firmy **Amica** są zachęcani do uważności, zgłaszania dostrzeżonych nieprawidłowości i propozycji rozwiązania problemu. Komisja konkursowa co kwartał wybiera nieprawidłowości, których usunięcie w sposób najbardziej korzystny wpłynęło na poprawę bezpieczeństwa w firmie, a autorzy zgłoszeń otrzymują nagrodę. Konkurs przyczynił się do poprawy bezpieczeństwa i szybszej likwidacji sytuacji potencjalnie wypadkowych. Wpłynął też pozytywnie na zaangażowanie i poczucie odpowiedzialności pracowników za działania zwiększające bezpieczeństwo.

2440

Wprowadzony w 2016 roku w **ArcelorMittal Poland** 10-letni cykl szkoleń **„Bezpieczeństwo to my!"** zakłada pracę nad świadomością pracowników dotyczącą zagrożeń i skutków wypadków oraz zmianę mentalności i postawy z „muszę" na „chcę". Są to treningi wiedzy i umiejętności z zakresu standardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym. W pierwszej fazie programu „Zacznij od siebie – co JA mogę zrobić dla bezpieczeństwa" przeszkolono 98% załogi (około 10 tys. osób). W drugiej fazie – „Zmiana zaczyna się od nas – MY jako zespół" przeszkolono w 2019 roku 3106 pracowników. Liczba dostrzeganych przez pracowników nieprawidłowości wykazuje tendencję wzrostową z miesiąca na miesiąc.

11000

Konkurs **„Weź ryzyko w swoje ręce – Twój pomysł na bezpieczeństwo"** realizowany przez **Coca-Cola HBC Polska** dotyczył unikania ryzyka oraz postrzegania zagrożeń przez pracowników, wskazania niezidentyfikowanych w ocenie ryzyka czynności i zagrożeń oraz wypracowania rozwiązań eliminujących lub ograniczających zagrożenia na stanowiskach. Odpowiedzi konkursowe szczegółowo przeanalizowano, a pomysły i zgłoszenia po weryfikacji zostały wdrożone lub czekają na realizację.

1810

W należącym do spółki Energa Operator SA **poligonie szkoleniowym w Bąkowie**, będącym jednostką szkoleniowo-rozwojową, odbywają się szkolenia dla ekspertów energetyki **Grupy Energa** i pracowników firm zewnętrznych z branży energetycznej. Szkolenia obejmują głównie bezpieczeństwo prac pod napięciem (PPN), zarówno na sieci niskiego, jak i średniego napięcia. W 2019 roku przeszkolono 2288 osób.

9700

Podczas **Tygodnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Veolii** organizowane są warsztaty, szkolenia, pokazy, ćwiczenia oraz quizy angażujące kadrę menedżerską, pracowników i wykonawców. Celem jest wypracowanie u uczestników tych spotkań świadomych i bezpiecznych postaw oraz zachowań dzięki wiedzy z zakresu bezpieczeństwa, a także przez angażowanie ich w atrakcyjne aktywności. W spółce Veolia Energia Polska w praktyce wzięło udział 67% pracowników. W 2019 roku, po wdrożeniu praktyki, liczba zgłaszanych przez pracowników sytuacji niebezpiecznych wzrosła o 44% w porównaniu z 2018 rokiem w skali całej **Grupy Veolia w Polsce**.

4300

Co tydzień w piątek (od roku 2016) na skrzynki mailowe pracowników **Kopalni Soli Wieliczka** trafia ***Wiadomość Bezpieczeństwa*** wysyłana przez kopalnianą służbę BHP. Mail zawiera informację o aktualnej liczbie dni bez wypadku oraz materiały związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Te wiadomości tworzą użyteczne, łatwo i szybko dostępne kompendium. Stanowią przypomnienie i uzupełnienie wiedzy zdobywanej przez pracowników podczas obowiązkowych dorocznych szkoleń. Górnicy, którzy nie mają służbowych adresów poczty elektronicznej, są informowani przez sztygarów - zapoznają oni załogę z poruszanymi w mailingu zagadnieniami podczas odprawy przed zjazdem do kopalni.

884

Priorytetem przyjętym w **Kuehne + Nagel** jest **doskonalenie w ramach systemu WISE** (ang. Work in Safe Environment). Podczas audytu WISE mierzone jest m.in. zaangażowanie pracowników w doskonalenie kwestii bezpieczeństwa pracy, liczba wypadków i zdarzeń, które mogły mieć miejsce bez określonej standaryzacji działań. Przeprowadzane przez zewnętrzne organizacje audyty 13 elementów kulturowych WISE są wyznacznikiem poziomu bezpieczeństwa i wskazują na obszary, które wymagają dalszego doskonalenia. Wprowadzenie systemu WISE było krokiem, który pozwolił ustandaryzować i poprawić bezpieczeństwo w lokalizacjach firmy.

2300

Standaryzacja procesów, koncentracja na ich ciągłym doskonaleniu, codzienna budowa świadomości bezpieczeństwa pracy, zapewnienie środków prewencyjnych oraz pobudzone zaangażowanie pracowników w kreowanie bezpiecznego miejsca pracy zaowocowały zdobyciem przez **Kuehne + Nagel** tytułu **Lidera Bezpiecznej Pracy w Magazynie** w czterech edycjach konkursu. Efekty przynosi praca zespołu QSHE, przede wszystkim w postaci zmiany świadomości i podejścia pracowników do bezpieczeństwa pracy. W magazynach świętowane jest każde 100 dni bez wypadku. W firmie nie

było ani jednego wypadku śmiertelnego od wielu lat, włączając w to przedsiębiorstwa zewnętrzne pracujące w obszarach zarządzanych przez przedsiębiorstwo.

2300

Program edukacyjno-motywujący „Ktoś na Ciebie czeka" dla korzystających z floty służbowej obejmuje wszystkich użytkowników aut służbowych w **LOTTE Wedel**. Ma na celu szerzenie świadomości i wiedzy na temat bezpieczeństwa na drodze wśród osób korzystających ze służbowych samochodów. Użytkownicy służbowej floty przechodzą cykliczne szkolenia z bezpiecznej jazdy. Od początku istnienia programu przeszkolono ponad 600 pracowników, a co roku w ramach doskonalenia technik jazdy szkolonych jest minimum 20 użytkowników aut służbowych. Dodatkowo w dwuetapowym konkursie jest wybierany „najbezpieczniejszy kierowca roku". Tu głównym kryterium jest bezszkodowa jazda, ale oceniane są także znajomość przepisów ruchu drogowego czy umiejętności niesienia pierwszej pomocy.

1232

Aby osiągnąć cel **zero wypadków w fabryce Wedla**, wśród pracowników **LOTTE Wedel** prowadzone są akcje uświadamiające i dokształcające. Sprawnie funkcjonuje baza „Mam pomysł", gdzie każdy pracownik może zgłosić swoje pomysły na ulepszenia, które przyczynią się do wzrostu bezpieczeństwa, oraz system zgłaszania zagrożeń i niezgodności. W obszarze produkcji prowadzone są samoaudyty i miesięczne audyty QEHS, lekcje jednoelementowe z zagadnień BHP, a także konkursy załogowe i indywidualne. Świętowane są Dni QEHS oraz Rok bez Wypadku. W roku 2019 firma zorganizowała event tematyczny z okazji „2000 dni bez trwałego uszczerbku na zdrowiu".

1232

Częścią rozpoczętego w **PKP Cargo** w 2019 roku programu poprawy bezpieczeństwa jest **kampania „Kierunek: bezpieczni w pracy"**, której celem jest budowanie kultury bezpiecznego miejsca pracy i kształtowanie postaw sprzyjających bezpiecznemu wykonywaniu obowiązków. Zrealizowano m.in. spójną kampanię informacyjną dla pracowników (plakaty, strona intranetowa, ulotki rozdawane z paskami wynagrodzeń, film promocyjny, e-mail) oraz konferencję dla spółek sektora kolejowego. Kampania dotarła do 7 tys. pracowników.

17000

W ramach **Dnia Bezpieczeństwa** zorganizowanego przez **PKP Energetyka** pracownicy mieli możliwość m.in. odbycia kursu pierwszej pomocy, zapoznania się ze sprzętem gaśniczym i ugaszenia pożaru w kontrolowanych warunkach, przeprowadzenia akcji ewakuacji z komory dymowej, wzięcia udziału w warsztatach z bezpiecznej jazdy autem, skorzystania z symulatora dachowania samochodu, symulatora zderzeniowego oraz z alkogogli, które demonstrują upośledzenie zmysłów po spożyciu alkoholu.

4800

Program „Liderzy bezpieczeństwa" w **Jednostce Biznesowej API** w **Polpharmie** ma promować bezpieczne zachowania, stosowanie środków ochrony indywidualnej, dbałość o dobre warunki pracy, oszczędność wody i energii. Utworzono 28-osobowy zespół pracowników, którzy mają potrzebę aktywnego uczestnictwa w promowaniu bezpiecznych zachowań. Zorganizowano szkolenia, które pomogły scharakteryzować rolę i cele liderów bezpieczeństwa. Odbywają się cykliczne spotkania, na których omawiane są tematy związane z bezpieczeństwem pracy i ochroną środowiska; a wskaźniki z tych obszarów są prezentowane na tablicach informacyjnych.

7500

Lekcja jednopunktowa jest krótką, konkretną i udokumentowaną informacją, której celem jest pogłębienie wiedzy pracowników fabryki **SumiRiko Poland** o metodzie 5S oraz BHP. Temat lekcji wybierany jest na podstawie najczęściej występujących niezgodności pojawiających się podczas audytów lub po wystąpieniu sytuacji potencjalnie niebezpiecznych. Każda lekcja jest tak skonstruowana, by w czytelny sposób zwrócić uwagę na poszczególne niezgodności i umożliwić zapobieganie im w przyszłości. Każdy pracownik jest przeszkolony z danego zagadnienia. Dane na ten temat są dodatkowo publikowane w zakładowej gazetce i umieszczane na działowych tablicach informacyjnych.

1400

We wszystkich zakładach produkcyjnych **FABRYKI MEBLI „FORTE"** istnieją 20–25 osobowe zastępy **Ochotniczej Straży Pożarnej** (w sumie około 100 osób). Ich zadaniem jest codzienna kontrola zagrożenia pożarowego i prewencja. Strażacy zwracają uwagę swoim współpracownikom na zachowania potencjalnie niebezpiecznie i reagują na zgłoszenia od pracowników, jeśli ci zauważą ryzykowną sytuację. Raz w miesiącu odbywają się ćwiczenia, a raz w roku zawody strażackie połączone z piknikiem rodzinnym, w których bierze udział około 700 osób.

3537

W **ArcelorMittal Poland** corocznie w ramach **Dnia Bezpieczeństwa** odbywają się praktyczne szkolenia dla pracowników oraz symulacje pożarów i wypadków komunikacyjnych. W 2019 roku zorganizowano m.in. audyty krosowe, szkolenia z pierwszej pomocy, grę terenową, zabezpieczanie

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

stanowiska pracy oraz analizę zagrożeń, ćwiczenia z zakładową strażą pożarną i konkurs plastyczny dla dzieci.

2018 11000

W skład **Ochotniczej Straży Pożarnej Amica** wchodzi 48 członków ochotników, którzy na co dzień są pracownikami firmy **Amica**. Działania OSP polegają na zwalczaniu pożarów oraz innych miejscowych zagrożeń, nie tylko na terenie firmy, ale też na terenie powiatu szamotulskiego.

2018 2440

Dzięki **programowi „Zgłoś zagrożenie"** pracownicy firmy **ANWIL** identyfikują potencjalne niebezpieczeństwa i proponują sposób ich eliminacji. Odbywa się to przez wypełnienie formularza w intranecie. W 2019 roku zidentyfikowano 366 zagrożeń, z których wyeliminowano 334, czyli ponad 90%. To o 6% wyższy wskaźnik skuteczności niż w roku poprzednim.

2015 1300

Od sześciu lat **ANWIL** organizuje **Dni Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia**, by pogłębiać wiedzę pracowników na temat bezpiecznej pracy i oceny zagrożeń dla zdrowia, życia i środowiska. W 2019 roku zorganizowano szkolenie z pierwszej pomocy przedmedycznej, warsztaty, wykłady, badania profilaktyczne i konsultacje medyczne. Dodatkowo odbyły się ćwiczenia z użycia podręcznego sprzętu gaśniczego i hydrantów wewnętrznych, a rowerzyści mogli skorzystać z akcji znakowania rowerów.

2018 1300

ANWIL organizuje **konkurs dla kontraktorów**, wykonawców corocznych remontów na terenie firmy. Głównym celem tej praktyki jest promowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, a także podnoszenie świadomości bezpiecznej pracy wśród pracodawców i pracowników przedsiębiorstw zewnętrznych. W 2019 roku w konkursie wzięły udział brygady remontowe z 50 firm.

2016 1300

Firma **BASF Polska** w ramach **Globalnych Dni Bezpieczeństwa**, które odbyły się pod hasłem „Bezpieczne wybory stają się bezpiecznymi nawykami", przygotowała trening pierwszej pomocy w wirtualnej rzeczywistości.

2018 800

W ramach projektu **„W kierunku kultury zero wypadków"** w browarach **Carlsberg Polska** prowadzi się stały monitoring potencjalnych zagrożeń i wdraża procedury podnoszące bezpieczeństwo. Odbywa się to w ramach szkoleń i programów: „Bezpieczna piątka", „Traffic Safety", „Bezpieczne auto Carlsberga". Od 2018 roku w trzech browarach odbywają się Dni Bezpieczeństwa. W 2019 roku wzięło w nich udział ponad 550 pracowników.

2012 1300

Lekcje ze zdarzeń pozwalają dzielić się informacjami dotyczącymi niebezpiecznych sytuacji w **DB Cargo Polska**. Obecnie stanowią materiał szkoleniowy, z krótkim opisem okoliczności, skutków, przyczyn oraz wniosków i zaleceń, dystrybuowany wśród wszystkich pracowników.

2018 3000

„Minutka dla bezpieczeństwa" to akcja, która polega na tym, że na początku każdego spotkania w **DB Cargo Polska** przedstawiany jest przykład sytuacji opisującej zaobserwowane przez pracownika niebezpieczne sytuacje, warunki czy zachowanie. Na podstawie okoliczności, skutków i wniosków z takiej sytuacji uczestnicy spotkania są zachęcani do zwracania uwagi na kwestie bezpieczeństwa w życiu prywatnym i pracy.

2018 3000

Co roku **DB Cargo Polska** organizuje dla klientów, partnerów biznesowych oraz pracowników **Dzień Zdrowia i Bezpieczeństwa** w formie happeningu połączonego z profesjonalnymi instruktażami dotyczącymi sposobów zapobiegania niebezpiecznym sytuacjom w miejscu pracy.

2016 3000

Tydzień Bezpieczeństwa to program profilaktyczny, podczas którego pracownicy **Eiffage Polska Budownictwo** i główni podwykonawcy uczestniczą w szkoleniach, seminariach, pokazach bezpiecznej pracy oraz warsztatach. Każda edycja poświęcona jest innej tematyce.

2016 350

Emitel wyposaża swoje siedziby w automatyczne **defibrylatory i ciśnieniomierze**. Miejsca zawieszenia defibrylatorów oznaczone są na zewnątrz budynków, w których mieszczą się biura firmy. Powiadomiono o nich administratorów budynków.

2017 450

W 2019 roku odbyła się kolejna edycja **Dni Bezpieczeństwa w Grupie Górażdże**. Wydarzenie obejmowało cykl szkoleń i warsztatów, konkurs wiedzy o BHP, wręczenie nagrody Złote Kaski Grupy Górażdże, konkurs plastyczny dla rodzin pracowników **Górażdże Cement**. Zorganizowano też kampanię dla kierowców cementowozów pod hasłem „Bezpieczeństwo ma pierwszeństwo", a także branżową konferencję.

2018 1300

Kampania „Nasz wybór – bezpieczna praca" ma na celu propagowanie zasad bezpiecznej pracy przez podnoszenie świadomości pracowników **Grupy Enea** z zakresu bezpieczeństwa i zdrowia człowieka w środowisku pracy. Kampania obejmuje ponad 5 tys. pracowników spółek obszaru dystrybucji z Grupy.

2017 16193

Grupa Kapitałowa LOTOS co roku organizuje w swojej siedzibie w Gdańsku **Dni Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy**. To akcja profilaktyczna, podczas której pracownicy mają możliwość poddać się badaniom i konsultacjom lekarskim, wziąć udział w warsztatach i konkursach. W zależności od potrzeb każda edycja poświęcona jest innej tematyce zdrowotnej.

2015 5105

Celem projektu **„Tańczący z paletami"** jest podnoszenie świadomości związanej z bezpieczeństwem pracy w magazynie oraz docenienie kompetencji i podniesienie prestiżu stanowiska magazyniera. Zawody organizowane są przez **Grupę Raben** w 22 kategoriach. Składają się z części teoretycznej i praktycznej. W 2019 roku rywalizacje odbywały się na terenie ośmiu oddziałów, a finał odbędzie się w 2020 roku. W ostatniej edycji wzięło udział 65 uczestników, w tym po raz pierwszy trzy kobiety – jedna z nich weźmie udział w finale.

2014 5000

Grupa Raben zgodnie z programem SHE (Safety, Health and Environment), w ramach którego budowana jest w firmie kultura bezpieczeństwa, organizuje **Miesiąc Bezpieczeństwa**. W 2019 roku nacisk położono na promocję pierwszej pomocy oraz prawidłowych zachowań podczas pożaru lub wycieku chemii. Dodatkowo propagowano platformę www.niebadzdziki.pl, przedstawiono też wyniki badania kultury bezpieczeństwa oraz zaktualizowaną Wizję bezpieczeństwa.

2018 5000

„Dyskusje SUSA" to program, który ma na celu ograniczenie wypadków i zwiększenie świadomości dotyczącej bezpieczeństwa wśród pracowników **Grupy Raben**. Obserwowany pracownik pozostaje anonimowy, a inicjujący rozmowę z nim obserwator prowadzi tylko zapisy dotyczące miejsca i zauważonego zachowania. W trakcie rozmowy wypracowywane są pomysły na wprowadzenie nowych lub udoskonalenie dotychczasowych rozwiązań z zakresu BHP. W 2019 roku przeprowadzono ponad 7600 takich rozmów.

2017 5000

Program **„Życie jest darem" – szkolenia z pierwszej pomocy** jest realizowany w **ING Banku Śląskim** od 2009 roku. Każdego roku korzysta z niego około 600 pracowników. W 2019 roku poszerzono tematykę szkoleń o ratownictwo dzieci i wypadki komunikacyjne.

2017 8100

W ramach programu **„AED w ING"** w 2019 roku wyposażono w automatyczne defibrylatory zewnętrzne kolejne 19 oddziałów **ING Banku Śląskiego** i prowadzono szkolenia. Defibrylatory są ogólnodostępne. W sumie rozlokowano 39 urządzeń w różnych miastach Polski.

2017 8100

Od trzech lat w zespołach browarowych i logistyki **Kompania Piwowarska** realizuje program **„Bądź bardziej spostrzegawczy"**. Jego filarami są liderzy bezpieczeństwa, którzy dokonują obserwacji na stanowiskach pracy. W 2019 roku zwiększono liczbę liderów do 481. Wykonano 15 376 obserwacji, z których wynikało, że pracownicy wykonywali swoją pracę zgodnie z oczekiwaniami 167 262 razy, a 1124 razy ich działania wymagały korekty. Przeprowadzono 1530 godzin szkoleń dla 120 pracowników. Zakupiono nowoczesny sprzęt, wykonano podesty serwisowe i obsługowe oraz wprowadzono zmiany proponowane przez pracowników.

2017 2726

W ramach programu **„Bezpieczeństwo ma pierwszeństwo"** (praktyka opisana wcześniej jako Tydzień Bezpieczeństwa w Pracy) **Leroy Merlin Polska** prowadzi szkolenia i działania edukacyjne związane z bezpieczeństwem w pracy skierowane do pracowników. Regularnie przeprowadzane są audyty bezpieczeństwa sklepów i ich wyposażenia. Przy odśnieżaniu dachów stosowane są procedury ze zwiększonymi normami.

2018 11000

W ramach programu **„Ergonomia"** pracownicy **Lyreco Polska** dwa razy w tygodniu otrzymują informacje dotyczące m.in. ergonomii pracy, bezpieczeństwa w czasie urlopu, substancji chemicznych. Dodatkowo co miesiąc przeprowadzany jest konkurs o tej samej tematyce.

2017 577

Działająca w **Międzynarodowym Porcie Lotniczym im. Jana Pawła II Kraków-Balice** Lotniskowa Służba Ratowniczo-Gaśnicza (LSRG) jest pierwszą tego typu jednostką w Polsce w **Krajowym Systemie Ratowniczo-Gaśniczym**. Daje jej to możliwość niesienia

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

pomocy podczas wypadków i zdarzeń poza terenem lotniska. W 2019 roku zastępy LSRG uczestniczyły w 52 interwencjach poza portem.

2018 722

Dzień Bezpieczeństwa NSG Group to element długofalowego programu edukacyjnego na rzecz poprawy standardów bezpieczeństwa i przeciwdziałania wypadkom w **NSG Group** w Polsce. W 2019 roku omówiono zagadnienia związane ze zdrowiem psychicznym i radzeniem sobie ze stresem w pracy.

2011 4200

W 2019 roku dzięki działaniom w ramach programu **„Bezpieczeństwo przede wszystkim w PGE Dystrybucja"** spółka należąca do **PGE Polskiej Grupy Energetycznej** otrzymała „Zieloną Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy" Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w Warszawie za stałe podnoszenie poziomu bezpieczeństwa pracy. Spółka wydaje też periodyk „Bezpiecznik" i projekt „Moda na bezpieczeństwo". PGE Dystrybucja jest członkiem Forum Liderów Bezpiecznej Pracy.

2014 40000

System wsparcia pracowników (SWP) to zespół technik ukierunkowanych na zachęcanie lub zniechęcanie pracowników i kontraktorów **Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN** do określonych zachowań w celu zmniejszenia liczby wypadków i urazów związanych z pracą. W 2019 roku odbyły się spotkania z ekspertami oraz przeprowadzono badania „Postrzeganie poczucia bezpieczeństwa osobistego".

2016 5250

Celem **Konkursu BHP o Puchar Prezesa PGNiG** jest promowanie bezpiecznych zasad BHP i przeciwpożarowych oraz podnoszenie świadomości i kultury pracy w firmie **Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo**. W pierwszym etapie organizowane są regionalne konkursy w Warszawie, Zielonej Górze i Sanoku, z których wyłaniane są najlepsze trzyosobowe drużyny. Finaliści sprawdzają swoje umiejętności merytoryczne, techniczne i sprawnościowe w dziewięciu konkurencjach.

2018 24700

Firma **SITECH** w ramach praktyki **„Bezpieczeństwo i higiena pracy"** wdrożyła elektroniczny program Incydenty, dzięki któremu każdy pracownik ma możliwość zgłoszenia zauważonego zagrożenia lub zdarzenia potencjalnie niebezpiecznego. W firmie odbywają się też kampanie informacyjne, szkolenia świadomościowe kiken yochi oraz projekt „Behawioralne podejście do bezpieczeństwa", których celem jest poprawa bezpieczeństwa.

2017 1850

Celem programu **„Zero mindset – zero wypadków" – system prewencji** jest budowanie świadomości na temat bezpieczeństwa wśród pracowników **Sodexo Polska**. Jego elementy to: cykliczne szkolenia, „Moment bezpieczeństwa" (rozpoczynanie spotkań od refleksji na temat bezpieczeństwa), wykorzystywanie elementów identyfikacji wizualnej przypominających o zasadzie „Have a Safety Day"; materiały edukacyjne. Firma przygotowała dla pracowników aplikację, która pozwala na monitorowanie bezpieczeństwa w zakładzie pracy.

2018 2248

Dbając o poprawę bezpieczeństwa uczestników ruchu drogowego, **Solaris Bus & Coach** przygotował **program szkoleniowy „Bezpieczny kierowca"** dla kierowców autobusów miejskich. Składa się on z części teoretycznej i treningów na specjalnym torze. Uczestnicy poznają też techniki ekonomicznej jazdy autobusem miejskim. Z rozpoczętego przez firmę Solaris w 2005 roku programu szkoleń skorzystało już ponad 1 tys. osób.

2018 2300

TAURON Polska Energia podnosi poziom świadomości i zaangażowania pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny. W celu realizacji tej praktyki wprowadzono projekt **„Dzień dobry z BHP"**, który polega na codziennym przypominaniu pracownikom o prawidłowych zachowaniach podczas wykonywania obowiązków służbowych oraz na zwiększeniu zaangażowania kadry nadzorującej w organizację bezpiecznych warunków pracy.

2016 24000

Członkowie **Zakładowej Jednostki Ratowniczej Rescue Team** to ochotnicy z **T-Mobile Polska** z całego kraju. Do ich najważniejszych zadań należy podejmowanie czynności ratowniczych na terenie firmy.

2013 5063

Od początku istnienia fabryki **Volkswagen Motor Polska** w Polkowicach na jej terenie odbywają się **przeciwpożarowe ćwiczenia** ewakuacyjno-gaśnicze zakładowej służby ratowniczej, przy współudziale Państwowej Straży Pożarnej i Ochotniczej Straży Pożarnej. Mają one na celu sprawdzenie umiejętności ewakuacyjnych i ratowniczych służb zakładowych oraz służb zewnętrznych.

2017 1300

Firma **Volkswagen Motor Polska** organizuje **szkolenia z udzielania pierwszej pomocy** dla nowo zatrudnionych pracowników oraz dla wszystkich pracowników w ramach szkoleń BHP, przeprowadzanych co dwa lata. Jedna na 20 osób w dziale jest ratownikiem. Ratownicy przechodzą dodatkowe szkolenia praktyczne i teoretyczne, zakończone uzyskaniem certyfikatu. Firma dysponuje też defibrylatorami AED.

2014 1300

DIALOG Z PRACOWNIKAMI

Spotkania kwartalne Zarządu z pracownikami zostały wprowadzone w **ANWIL** na początku 2015 roku. Dają one możliwość bezpośredniego kontaktu pracowników wszystkich obszarów oraz szczebli z przedstawicielami Zarządu, w tym zadawania pytań i uzyskania odpowiedzi bezpośrednio od Zarządu, a także podzielenia się swoimi spostrzeżeniami i uwagami dotyczącymi funkcjonowania firmy. Frekwencja na spotkaniach wynosi średnio ponad 60%, zaś 85% ankietowanych pracowników uznało spotkania kwartalne za efektywne narzędzie komunikacji, a dobór tematów, które są poruszane w ich trakcie, za odpowiedni.

1300

Intranet EiffageOnSite to platforma dostępna dla pracowników **Eiffage Polska Budownictwo** za pośrednictwem komputerów oraz aplikacji w służbowych telefonach komórkowych (co wynika z rozproszenia pracowników i utrudnionego dostępu do komputerów stacjonarnych). Dzięki niej każdy pracownik ma dostęp do bieżących informacji firmowych, kalendarium wydarzeń i szkoleń, może korzystać z najważniejszych aplikacji, danych, procedur i wytycznych. Może dzielić się spostrzeżeniami, komentować i zadawać pytania do publikowanych materiałów.

350

„Officevibe – cenimy otwartą komunikację" to narzędzie, dzięki któremu pracownicy **ING Tech Poland** mogą dzielić się swoimi opiniami na temat różnych aspektów pracy w firmie. To pozwala na bieżąco monitorować nastroje i zaangażowanie pracowników oraz szybko reagować na zasygnalizowane problemy. Narzędzie ma formę mailowej ankiety, którą każdy pracownik otrzymuje raz w tygodniu. Pytania dotyczą zadowolenia z pracy, zarobków, możliwości rozwoju, relacji z przełożonymi i współpracownikami, poziomu stresu itp. Zbiorcze oraz anonimowe wyniki ankiet są dostępne dla menedżerów i dyrektorów. Ogólne wyniki w ujęciu całej firmy publikowane są również co tydzień w wewnętrznym intranecie.

1160

Pracownicy **Orange Polska** wskazali do poprawy kilka aspektów związanych z komunikacją. Dlatego w ramach **budowania otwartej komunikacji** wprowadzono nowe formaty komunikacyjne: #bezcukru – otwarte spotkania członków zarządu z pracownikami, transmitowane w całej organizacji, z możliwością swobodnego zadawania pytań; #wtopy – otwarte spotkania transmitowane wszystkim pracownikom, poświęcone uczeniu się na błędach; Pulsometr – ankietę badającą atmosferę w zespole; portal społecznościowy Plazza. Zwiększono też udział szeregowych pracowników w wydarzeniach firmowych w roli prelegentów i ekspertów. Rezultatem były lepsze wskaźniki komunikacji w kolejnej edycji badania kultury organizacyjnej.

13500

W związku z rozproszeniem i małą liczbą okazji do kontaktów pomiędzy pracownikami w **Scalac** wprowadzono aplikację **Scalac Pulse Bot** - narzędzie pomiaru poziomu szczęścia i satysfakcji z pracy. Jest to aplikacja IT powiązana z komunikatorem Slack i wewnętrznym komunikatorem w firmie. Co trzy tygodnie każdy pracownik jest pytany o zadowolenie z pracy w firmie oraz ocenę pracy w danym projekcie. Na pytania zadawane przez Scalac Pulse Bot odpowiada średnio 82% pracowników. W 2019 roku odbyło się 212 rozmów z pracownikami, którzy wskazali niskie oceny.

122

Średnio raz na kwartał pracownicy firmy **Amica** zapraszani są do udziału w godzinnym czacie z Zarządem. Uczestnicy czatu są anonimowi . Zapis całej rozmowy jest później publikowany w wewnętrznych kanałach komunikacji. Pracownicy są informowani o realizacji działań podjętych w wyniku zgłoszonych pytań i sugestii.

2018 2440

Do **skutecznych narzędzi komunikacji wewnętrznej** można zaliczyć w **ANWILU**: serwis intranetowy, kampanie informacyjne, materiały drukowane oraz mailing. Przedstawiciele obszaru produkcyjnego, niepracujący na co dzień przy komputerze, mogą skorzystać z aplikacji pracowniczych przy pomocy jednego z kilkunastu infopunktów – stanowisk komputerowych z dostępem do sieci korporacyjnej.

2017 1300

Współpraca z Radą Pracowników przyjmuje formę cyklicznych spotkań z Komitetem Rady oraz walnych zebrań wszystkich przedstawicieli pracowników. Rada w firmie **Castorama Polska** jest łącznikiem między pracodawcą a pracownikami. Dialog obejmuje istotne dla firmy zagadnienia: od warunków i atmosfery w pracy, przez BHP, aż po kwestie związane z efektywnością i optymalizacją procesów pracy w odniesieniu do bieżących potrzeb klientów.

2018 11730

Około 60% pracowników **DB Cargo Polska** to osoby bez dostępu do służbowej poczty i komputera. By zapewnić wszystkim równy dostęp do informacji, firma stworzyła **myDBCargopl – aplikację dla pracowników** na urządzenia mobilne działającą podobnie do portali społecznościowych.

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Dostęp do pełnej wersji aplikacji mają tylko pracownicy po zalogowaniu, również na prywatnych urządzeniach.

2018 3000

Po **opracowaniu standardów pracy menedżera w Gazeta.pl** w 2019 roku **Grupa Agora** rozwijała narzędzia, które miały wzmocnić realizację strategii Gazeta.pl. Wśród nich znalazły się OKR (Objectives and Key Results) – czyli określenie celów i kluczowych rezultatów, systematyzujące pracę i podlegające cyklicznej weryfikacji. Kolejnym krokiem było powstanie grupy roboczej, która wypracowała nowy model komunikacji i spotkań. Głównymi celami procesu są poprawa przepływu informacji w zespołach, transparentność oraz wzrost zaangażowania i poczucia identyfikacji pracowników.

2018 2586

Chcąc poprawić **komunikację w firmie**, udostępniono pracownikom **Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe** specjalną skrzynkę mailową, na którą można przesyłać wnioski dotyczące firmy, pracowników, klientów. Kierownictwo udziela na nie pisemnej odpowiedzi. Przygotowano też skrzynkę na anonimowe uwagi i skargi. Zgodnie ze standardami normy SA8000 udostępniono pracownikom narzędzie intranetowe, w którym anonimowo mogą zgłaszać wszelkie naruszenia normy.

2014 46

Dzięki **„Programowi sugestii pracowniczych"** pracownicy fabryk w firmie **Nowy Styl** mogą zgłaszać pomysły dotyczące usprawnień technologicznych i konstrukcyjnych, utrzymania ruchu oraz bezpieczeństwa w zakładach. Uczestnicy mogą śledzić status swoich zgłoszeń, dzięki czemu mają pewność, że są rzetelnie oceniane, a jeśli przejdą pozytywnie weryfikację – wdrażane. Oprócz premii za każde zgłoszenie przyznawane są też nagrody roczne za najlepsze pomysły i dla uczestników, którzy byli najaktywniejsi.

2016 6883

W ramach **programu wniosków racjonalizatorskich** pracownicy firmy **SITECH** mogą, w wersji papierowej lub elektronicznej za pomocą specjalnego systemu, składać wnioski o poprawę miejsca pracy. Pracownik, którego wniosek został wdrożony, otrzymuje premię. Co miesiąc autor najlepszego wniosku dostaje specjalną nagrodę. Raz na kwartał wybierany jest tzw. JackPot, wniosek który generuje największe oszczędności dla firmy, a jego autor otrzymuje premię specjalną.

2016 1850

Dialog społeczny jako forma współdecydowania jest istotny dla współdziałania firmy **SITECH** z dwiema organizacjami związkowymi, które reprezentują pracowników. Porozumienie między organizacjami a reprezentacją zarządu umożliwia trwałą i efektywną współpracę. Na jego mocy powołano komisje do spraw: personalnych, BHP, planowania, wniosków racjonalizatorskich, pracy zespołowej, finansowych, podwyżek indywidualnych, wartościowania stanowisk pracy.

2016 1850

W celu prowadzenia skutecznej **komunikacji z pracownikami** firma **SITECH** wykorzystuje narzędzia komunikacji wewnętrznej. Pracownicy produkcyjni mają dostęp do intranetu za pomocą tzw. infokiosków i specjalnych tablic na halach produkcyjnych. W kantynach umieszczone są telewizory. Raz na kwartał odbywają się spotkania dyrekcji z załogą, organizowane są drzwi otwarte u dyrekcji. Dodatkowo rozsyłane są wiadomości e-mail i SMS z ważnymi informacjami.

2018 1850

W ramach **„Suiage dla bezpiecznej pracy"** firma **SumiRiko Poland** zachęca pracowników do zaangażowania się w udoskonalanie miejsca pracy, by wykorzystać ich wiedzę na temat zagrożeń i słabych punktów na ich stanowisku. Zastrzeżenia i sugestie można zgłaszać za pomocą formularza. Pomysły są analizowane i wdrażane, jeśli okażą się zasadne.

2016 1400

Karta stosunków pracy jest dokumentem wprowadzonym w 2009 roku przez **Volkswagen Poznań**, w którym zdefiniowane są prawa przedstawicieli pracowników do uczestnictwa w procesach firmy.

2013 11000

FIRMA PRZYJAZNA RODZINIE

Family Network jako sieć pracownicza zrzesza grono pracowników **Credit Suisse (Poland)** będących rodzicami (ich liczba z roku na rok wzrasta) i stara się wspierać ich w dobrym wypełnianiu ich rodzicielskich obowiązków, rozwiązywaniu codziennych problemów, umiejętnym godzeniu życia prywatnego z zawodowym. W ramach sieci organizowane są spotkania edukacyjne, grupy wsparcia, warsztaty i atrakcje dla dzieci.

5000

W okresie letnim **FABRYKI MEBLI „FORTE"** organizują **kolonie wakacyjne w Łucznicy** dla dzieci pracowników. Turnusy podzielone są według wieku uczestników. Pierwszy turnus jest dla dzieci młodszych (do klasy VI szkoły podstawowej), a drugi dla młodzieży z klas VII–VIII. Większą część kosztów wypoczynku pokrywa Forte, rodzice ponoszą niewielką opłatę. Młodzież w czasie kolonii uczestniczy w warsztatach artystycznych. Kolonie dostępne są dla dzieci wszystkich pracowników, jedynym kryterium jest wiek dziecka. W roku 2019 roku z kolonii skorzystało 39 dzieci.

3537

Akademia Radosnych Rodziców Wedla to program wsparcia pracowników **LOTTE Wedel** będących rodzicami (52% pracowników firmy), ułatwiający im godzenie życia prywatnego z zawodowym przez m.in.: cztery dni home office miesięcznie, opiekę medyczną dla rodzin, karty sportowe, wycieczki po fabryce i paczki na Dzień Dziecka dla dzieci pracowników. Osoby spodziewające się dzieci mogą mieć finansowane specjalistyczne badania w trakcie ciąży, po narodzinach dziecka pracownicy otrzymują wyprawkę, a także specjalnie przygotowany poradnik z informacjami na temat ciąży i innych rodzajów nieobecności związanych z macierzyństwem.

1232

Z przeprowadzonego w 2019 roku przez **Nationale-Nederlanden Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie** ogólnopolskiego raportu ***Powrót taty. Polskie ojcostwo: pełen etat czy praca dorywcza?*** wynika, że zwiększyło się zainteresowanie mężczyzn urlopami ojcowskimi. W firmie w 2018 roku skorzystało z nich o 35% więcej osób niż w 2017 roku. Od początku lipca 2019 roku Nationale-Nederlanden wprowadziło **dłuższe** o dodatkowe dwa tygodnie **urlopy ojcowskie**.

768

Wdrożony w **Philip Morris Polska** program **„Happy Parent"** wspiera rodziców w momencie pojawienia się dziecka, przy zachowaniu ciągłości ścieżki zawodowej. Przełożony jest w regularnym kontakcie z rodzicem na urlopie macierzyńskim, by wspólnie omawiać bieżącą sytuację w firmie i plany związane z powrotem do pracy; rodzic ma możliwość pracy w 50% wymiaru czasu pracy, z zachowaniem pełnego wynagrodzenia, przez pierwszy miesiąc po powrocie; w ciągu miesiąca od powrotu do pracy na wniosek kierownika przyznawana jest rodzicowi podwyżka wynagrodzenia wyrównująca ewentualną lukę płacową.

4000

Przebywanie rodziców w domu z dziećmi przez dłuższy czas wzmacnia więzi rodzinne, partnerskie i doskonale wpływa na rozwój maluchów. Podział obowiązków w opiece na dzieckiem pozytywnie wpływa na rozwój zawodowy matek. Dlatego też inicjatywa **#ShareTheCare** pozwala pracownikom **Procter & Gamble DS Polska** wziąć dodatkowe sześć tygodni płatnego urlopu ojcowskiego. Wraz z ustawowymi dwoma tygodniami mężczyźni mogą spędzić z rodziną aż osiem tygodni. Od sierpnia do grudnia 2019 roku skorzystało z tego urlopu 40 osób.

3700

W ramach realizacji globalnej polityki spółki **Sabre Polska**, aby zwiększać zainteresowanie korzystaniem z **urlopu rodzicielskiego**, wprowadzono płatny w 100% urlop macierzyński przez 12 tygodni oraz płatny w 100% urlop ojcowski przez 10 tygodni. Wprowadzenie tej inicjatywy ma ułatwić rodzicom decyzję o zostaniu w domu z dzieckiem i zapewnić lepsze warunki finansowe zarówno matce, jak i ojcu.

1500

Przedszkole i żłobek **Amica Kids** jest czynne od 5:30 do 18:00. Dzieci pracowników firmy **Amica** korzystają z zajęć dodatkowych, mają regularne zajęcia z języka polskiego i angielskiego, uczą się gry w szachy oraz mechatroniki. Przedszkole bazuje na pedagogice Marii Montessori oraz pedagogice waldorfskiej. Koszty uzależnione są od dochodów pracownika, ale nawet przy najwyższych zarobkach czesne nie przekracza stawki, jaką płacą rodzice w placówkach gminnych.

2018 2440

W ramach programu **„Rodzina jest ważna"** pracownice na urlopie macierzyńskim otrzymują dopłatę wyrównującą poziom zasiłku macierzyńskiego do 100% pensji. Świadczenie uzupełniające jest wypłacane również w przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą. Dodatkowo **Amica** oferuje możliwość pracy w trybie home office, zakupu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków dla dzieci i wnuków, skorzystania z ośrodka wypoczynkowego dla pracowników i ich rodzin, firmowe przedszkole i żłobek.

2018 2440

„Rodzice na tak" to program dla pracowników **Banku Millennium** i ich dzieci. Pracownicy i ich rodziny zapraszani są również do udziału w dofinansowanych przez bank wycieczkach, konkursach, wydarzeniach kulturalnych i sportowych promujących rodzinne spędzanie czasu. W 2019 roku w ramach programu zorganizowano także spotkanie dzieci pracowników z członkiem zarządu Banku.

2014 6270

Wonderland to firmowy punkt opieki dla dzieci pracowników **Dentsu Aegis Network Polska**. Jest to bezpłatna usługa realizowana przez wykwalifikowaną nianię codziennie w godzinach 9–17 w biurze, w specjalnie przygotowanej do tego przestrzeni.

2015 850

Z **dwujęzycznych przedszkoli przyzakładowych z oddziałami żłobkowymi Żółty Słonik** w Ostrowi Mazowieckiej i Suwałkach mogą skorzystać dzieci pracowników **FABRYK MEBLI „FORTE"**. Zajęcia prowadzone są w systemie polsko-an-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

gielskim, dzieci uczestniczą w warsztatach i wycieczkach, uczą się też zdrowych nawyków żywieniowych.

2018 3537

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center koncentruje się na zapewnieniu pracownikom atmosfery i warunków pozwalających pogodzić obowiązki służbowe i rodzinne. W ramach jednodniowej akcji **„Take Our Children to Work"**, organizowanej od 2012 roku, dzieci pracowników są zapraszane do biura, gdzie poznają pracę rodziców, zapoznają się z nowymi technologiami i wartościami propagowanymi przez firmę.

2014 900

Od 2013 roku **Provident Polska** prowadzi program kierowany do nowych rodziców **„Dbamy nie tylko o mamy"**. Każdy pracownik, który zostaje rodzicem, otrzymuje od firmy upominek składający się z akcesoriów dla noworodka oraz gratulacje od prezes Agnieszki Kłos. W 2019 roku firma ufundowała 84 upominki.

2014 1800

Firma **Sabre Polska** po raz trzeci zorganizowała **Dzień Seniora** dla starszych osób z rodzin pracowników. Przedstawiono im działalność firmy oraz specyfikę pracy w branży IT. Seniorom pokazano możliwości technologiczne w Sabre Innovation Labs, możliwości zastosowania robotów oraz przybliżono metodologię kaizen.

2017 1500

W okresie ferii zimowych oraz przez dwa tygodnie wakacji pracownicy **Samsung Electronics Polska** mogą przyprowadzić do firmy swoje dzieci i pozostawić je pod opieką wykwalifikowanych przedszkolanek, a zarazem trenerek programu „Mistrzowie kodowania". Podopieczni **Przedszkola Samsung** poznają podstawy kodowania z zastosowaniem urządzeń oraz metody offline, a także uczą się dobrych nawyków w kontakcie z nowymi technologiami. Zwieńczeniem pobytu w Przedszkolu Samsung jest wycieczka z przewodnikiem po firmie, w której pracuje rodzic.

2018 6500

W **żłobku przyzakładowym Pod Zielonym Jamnikiem** przebywają dzieci pracowników firmy **Solaris Bus & Coach** w wieku od szóstego miesiąca do trzeciego roku życia. Przy żłobku działa nowoczesny plac zabaw i ogródek, w którym dzieci mają okazję uczestniczyć w hodowaniu roślin oraz opiece nad przydomowymi zwierzętami.

2018 2300

SuperPółkolonie zorganizowano po raz trzeci dla dzieci i wnuków pracowników firmy **SuperDrob**. W zajęciach między 8.00 a 16.00 w trakcie dwóch turnusów w Karczewie i jednym w Lublinie wzięło udział ponad 80 dzieci.

2018 2000

Program **„Mama pracuje"** kierowany jest do kobiet w ciąży lub wychowujących dzieci w wieku do sześciu lat. Udział w programie następuje na podstawie wniosku złożonego do odpowiedniej komórki organizacyjnej **TAURON Polska Energia**. Kobiety mogą pracować sześć godzin dziennie za 100% wynagrodzenia (przyszłe mamy), przejść na indywidualny czas pracy (przyszłe mamy i mamy), skorzystać z telepracy (przyszłe mamy i mamy). Dodatkowo po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym dostają upominek w postaci karty podarunkowej.

2017 24000

Program **„Letni obóz dla dzieci"** to refundowane w 100% przez firmę kolonie zorganizowane z myślą o dzieciach (w wieku od sześciu do 12 lat) pracowników **Tesco Polska**, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji.
W Polsce z programu w 2019 roku skorzystało 369 dzieci.

2017 13300

T-Mobile Polska oferuje pracownikom program półkolonii letnich pod nazwą **„Wakacje z T-Mobile"**. Jest to propozycja całodniowej opieki dla dzieci pracowników w wieku od sześciu do 12 lat z dostosowaną do ich wieku i zainteresowań ofertą warsztatową.

2016 5063

Pokój przyjazny rodzicom to specjalnie wydzielona przestrzeń w siedzibie głównej **T-Mobile Polska**, w którym pracownicy mogą wypełniać swoje obowiązki służbowe, jednocześnie opiekując się swoimi dziećmi. Pokój wyposażony jest w sprzęt audio i wideo, zabawki oraz gry dla dzieci.

2014 5063

W **Volkswagen Motor Polska** w 2006 roku wprowadzono **program „Przyszła mama"**, w ramach którego kobiety w ciąży mogą pracować od sześciu i pół do ośmiu godzin dziennie, otrzymując pełne wynagrodzenie. Mają również możliwość elastycznego rozpoczynania i kończenia pracy. Jeżeli kobieta w ciągu dnia pracuje dłużej niż sześć i pół godziny, pozostały czas gromadzi na swoim indywidualnym koncie „godzin na plus", które może wykorzystać w dogodnym dla siebie terminie, także po urlopie macierzyńskim.

2014 1300

Volkswagen Poznań stara się stworzyć **przyszłym mamom** sprzyjające warunki do łączenia życia zawodowego z prywatnym, zapewniając im np. krótszy dzień pracy.

2011 11000

INTEGRACJA PRACOWNIKÓW

W ramach Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Rozwoju **BNP Paribas Bank Polska** zorganizował **Dni CSR**. Podczas całego tygodnia pracownicy zapoznawali się z działaniami w czterech kluczowych filarach odpowiedzialności Banku oraz dowiadywali się, jak zmieniać swoje otoczenie. W tym czasie do bazy dawców szpiku Fundacji DKMS dołączyło niemal 150 dawców, 1621 osób skorzystało z konsultacji trenerów i dietetyków „Żyj zdrowo!", 80 osób wzięło udział w szkoleniach z zakresu pierwszej pomocy, ponad 150 osób wzięło udział w wydarzeniach promujących bezpieczną i ekologiczną jazdę oraz testowało auta hybrydowe i elektryczne.

10000

Olimpiada Pracowników Banku Pekao to corocznie organizowane wydarzenie, w którym uczestniczy około 650 osób: pracownicy z całej Polski, kadra menedżerska i Zarząd Banku oraz spółek zależnych. Uczestnicy rywalizują w kilkunastu dyscyplinach sportowych rozgrywanych na profesjonalnych obiektach i sędziowanych przez wykwalifikowaną kadrę. Program rozszerzono o akcje sadzenia drzew, kursy ratownictwa i pierwszej pomocy oraz rejestrację dawców szpiku i komórek macierzystych. Średnia ocena olimpiady w ankiecie podsumowującej wyniosła 4,83 (na 5).

13779

Klub Biegacza BASF to nowa inicjatywa, której celem jest połączenie wszystkich chętnych do realizowania tej pasji – w jednym klubie pod szyldem **BASF Polska**. Nacisk położony jest na pracę i zabawę w zespole, dlatego biegi, w których bierze udział reprezentacja BASF, są biegami drużynowymi, zespołowymi i sztafetami. Biegi są charytatywne. Firma opłaca wpisowe. W 2019 roku w biegach uczestniczyło około 70 osób, które wzięły udział w czterech imprezach w trzech lokalizacjach. Razem pracownicy przebiegli ponad 500 km.

800

Drużyna Eneris to inicjatywa, która przez sport i zdrową rywalizację oraz mniej formalne spotkania i rozmowy ma pomóc spotkać się na zasadach partnerskich osobom z różnych lokalizacji i stanowisk. Powstała firmowa drużyna sportowa, składająca się z sekcji biegaczy i nordic walking – dla osób o słabszej kondycji. Pracownicy z sześciu rozsianych po kraju spółek spotkali się na zgrupowaniu w Pile, wzięli udział w zawodach sportowych, szkoleniu z zakresu diety dla sportowców, ćwiczeniach rozciągających oraz wspólnych wieczorach integracyjnych i zwiedzaniu lokalnej bazy **ENERIS Ochrona Środowiska**.

1100

„Aktywni z Velux" to program zachęcający pracowników do rozwijania wspólnych pasji poza pracą dzięki uczestnictwu w różnego typu aktywnościach, które przyjęły formułę klubów. Pracownicy spotykają się regularnie, aby wspólnie uprawiać sporty czy kibicować innym. Firma wspiera także pasję pracowników do wędkarstwa czy fotografii. Obecnie w aktywności angażuje się około 300 osób, co stanowi jedną trzecią pracowników fabryki w Gnieźnie należącej do **Grupy Velux**.

4300

Tyskie Cup – Gramy i pomagamy to wewnętrzny turniej piłki nożnej, który odbył się w tym roku już po raz dziewiąty. Pracownicy **Kompanii Piwowarskiej** rywalizują ze sobą, a trzy zwycięskie drużyny mogą zadecydować, komu firma przekaże darowiznę w wysokości 5 tys. zł (dla trzech podmiotów, razem 15 tys. zł). Pracownicy gracze często odwiedzają obdarowane fundacje i nawiązują relacje z organizacjami pozarządowymi.

2726

Firmowy spływ kajakowy jest imprezą integracyjną dla rodzin pracowników **RAFAKO**. Spółka zaprasza swoich pracowników w pierwszą niedzielę lipca do uczestnictwa w tym wydarzeniu wspólnie z całymi rodzinami. Odbyło się już osiem edycji tego spotkania, które cieszy się dużym zainteresowaniem pracowników, w 2019 roku wzięło w nim udział 120 osób.

1515

W **Santander Bank Polska** powstał **Santander GO! – portal społecznościowy do rejestrowania aktywności sportowych, łączenia się w grupy zainteresowań i swobodnej komunikacji**. W Santander GO! można rejestrować 80 różnych aktywności, w tym spacery z dziećmi i ze zwierzakami, rodzinne wędrówki, wchodzenie po schodach, pilates, taniec, rozciąganie, jogę i wiele innych. Pracownicy wzajemnie się motywują i znajdują partnerów do treningów. Za aktywności otrzymują punkty i odznaki, które wpływają na miejsce w rankingach.

11000

W spółce **epruf** został powołany **zespół ds. szczęścia** składający się z pracowników firmy. Celem zespołu jest podtrzymywanie pozytywnej atmosfery wśród pracowników i wzmacnianie poczucia przynależności do organizacji, dbałość o poczucie szczęścia w miejscu pracy. Zespół organizuje akcje dopasowane do oczekiwań pracowników, angażujące, wspierające komunikację, budujące relacje i zaufanie, a także inicjatywy doceniające wysiłek wkładany przez pracowników – spotkania integracyjne, akcje edukacyjne budujące zdrowe nawyki w miejscu pracy, eventy pozwalające zadbać o komfort pracy.

35

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

GPEC Ekspedycja to grywalizacja zespołowa dla pracowników, która ma ich zachęcać do budowania relacji. Pracownicy dobierają się w zespoły, które wspólnie biorą udział w wirtualnych podróżach do wybranych miejsc na świecie i wykonują zadania. Otrzymują za nie punkty, które mogą wymieniać na nagrody. Zadania skoncentrowane są na kilku obszarach, m.in. na aktywności sportowej, kulturalnej, kulinarnej, i w zdecydowanej większości mają zachęcić zespół do współpracy i integracji. W realizację zadań zaangażowało się około 120 pracowników **GPEC** w 13 zespołach.

452

W ramach **integracji pracowników** w **SITECH** każdy zespół ma budżet do wykorzystania na integrację. Raz w roku pracownicy wyjeżdżają lub wychodzą na spotkania poza pracą, aby poznać się lepiej i uniknąć sytuacji, w której osoby pracujące obok siebie zupełnie się nie znają.

1850

W celu zbudowania silnego zespołu, docenienia pracowników oraz wzrostu ich motywacji i zaangażowania zorganizowano serię **wydarzeń dla zespołu Higma Service** ,takich jak montaż oczyszczaczy powietrza w biurach, zorganizowanie warsztatów wizażu i pierwszej pomocy, dostarczanie pracownikom co tydzień świeżych owoców, zwiększający ergonomię pracy remont magazynu **Higma Service**.

67

Program **„Anwil w każdym wieku"** kierowany jest do byłych pracowników. Emeryci i renciści zapraszani są do udziału w akcjach integrujących i podtrzymujących ich wieloletnie przyjaźnie. Oprócz spotkań organizowanych tradycyjnie z okazji świąt Bożego Narodzenia seniorzy mają także okazję do integracji w okresie letnim i podczas Światowego Dnia Seniora. **ANWIL** co roku organizuje Bal Emeryta.

2018 1300

Emitel organizuje **wycieczki krajoznawcze** dla pracowników. W trakcie tych spotkań integracyjnych osoby pracujące na co dzień w różnych lokalizacjach mają okazję się spotkać i wspólnie wziąć udział w różnych atrakcjach.

2017 450

Grupa Raben co dwa lata organizuje międzynarodowy turniej piłkarski **Raben Cup**. W 2019 roku w Polsce w lokalnych eliminacjach do turnieju wzięło udział ponad 200 osób.

2018 5000

Dzień otwarty to coroczne wydarzenie o charakterze integracyjno-edukacyjnym dla pracowników **Nowego Stylu** i ich rodzin. W jednym miejscu spotykają się pracownicy wszystkich lokalizacji: zakładów produkcyjnych i biur firmy. W 2019 roku promowano zdrowie i duch sportu pod hasłem „Sport to zdrowie". W wydarzeniu uczestniczyło 1300 dorosłych i 1 tys. dzieci.

2016 6883

PKP Cargo realizuje projekt **„Firma przyjazna bieganiu"**, który opiera się na trzech filarach: sportowym i integracyjnym, charytatywnym oraz symboliczno-historycznym. Pracownicy wspólnie uczestniczą w zawodach sportowych, biegając, wspierają fundacje, z którymi współpracują, oraz upamiętniają ważne wydarzenia.

2018 17000

Orlen Olimpiada to amatorskie zawody sportowe dla pracowników Grupy Orlen, w tym spółek zagranicznych. Zawody rozgrywane są w kilkunastu dyscyplinach, z których wybrane zostają otwarte dla mieszkańców Płocka. Gośćmi zawodów są gwiazdy – sportowcy współpracujący z **Polskim Koncernem Naftowym ORLEN**.

2014 5250

Dni Chemika to święto branżowe, w ramach którego **Polski Koncern Naftowy ORLEN** organizuje piknik rodzinny dla mieszkańców Płocka oraz pracowników Grupy Orlen. Główna idea to umożliwienie wspólnego spotkania pracowników oraz ich rodzin z mieszkańcami miasta. Program pikniku obejmuje wiele atrakcji dostosowanych do różnych grup wiekowych.

2014 5250

Dzień Zdrowia i Bezpieczeństwa z **SumiRiko Poland** kierowany jest do pracowników firmy oraz ich rodzin. Co roku program imprezy jest bogaty w różne atrakcje związane z bezpieczeństwem, zdrowym odżywianiem i sportem. Podczas spotkania można też wykonać badania i skorzystać z porad specjalistów.

2014 1400

W Polsce większość imigrantów zarobkowych to Ukraińcy. Firma SuperDrob organizuje dla pracowników z zagranicy oraz ich rodzin spotkanie integracyjne – **Międzynarodowy SuperFestiwal**. Tym samym **SuperDrob** realizuje misję integrowania różnych narodowości zarówno na poziomie korporacyjnym, jak i w sferze relacji z lokalną społecznością.

2018 2000

PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

W ramach praktyki **kaizen** każdy współpracownik **Adamed Pharma** może przez specjalną platformę zgłaszać usprawnienia w miejscu pracy, mogące uprościć lub ułatwić wykonywane zadania, proponować innowacje lub rozwiązania poprawiające jakość pracy. Pomysły są nagradzane punktami,

które można przeznaczyć na nagrodę lub przekazać na cele dobroczynne. W programie wzięło udział 832 współpracowników, którzy zgłosili 841 usprawnień, z czego 601 zostało zrealizowanych i nagrodzonych.

2000

W **programie ciągłego doskonalenia** w **Carlsberg Polska** wszyscy pracownicy oprócz kierownictwa mogą zgłaszać pomysły usprawniające (kaizen). Każde zgłoszenie jest oceniane pod kątem wpływu na ludzi, jakość produktu lub procesu, serwis i koszty. Dodatkowo punktowana jest chęć udziału pracownika we wdrażaniu zaproponowanej innowacji. Najlepsze wprowadzone usprawnienia są komunikowane w organizacji, a ich autorzy i działy, w których pracują, nagradzani. W 2019 roku do połowy grudnia pracownicy zgłosili 673 pomysły.

1300

Celem programu **„Innowator roku"** jest umożliwienie pracownikom **Clear Channel Poland** zgłoszenia pomysłów i wdrożeń, które usprawniają pracę zespołów i funkcjonowanie całej firmy. W 2019 roku program został ogłoszony po raz pierwszy. W kategorii „Wdrożenie" było 10 kandydatów, czyli pomysłów już wprowadzonych, dzięki czemu cała firma mogła doświadczyć korzyści z nich płynących. Zgłoszono też 17 propozycji w kategorii „Pomysł" — są to nowe pomysły, które pracownicy chcą dopiero wdrożyć.

70

W ramach **„Programu małych kroków"** pracownicy **ENERIS Ochrona Środowiska** zostali poproszeni o wskazanie, co i w jaki sposób należy poprawić, by ich praca była efektywniejsza. Za każde zgłoszenie dostawali cenną nagrodę rzeczową, a w przypadku pozytywnej rekomendacji wdrożenia dodatkowo gratyfikację finansową. Zdecydowana większość inicjatyw została przesłana przez kierowców śmieciarek, operatorów sprzętu i osoby pracujące w sortowni (prawie 70%). Zgłoszenia wpłynęły na zmniejszenie kosztów funkcjonowania firmy i większy poziom bezpieczeństwa, a pracownicy zyskali poczucie, że ich głos ma znaczenie.

1100

„Activeo" – program innowacji pracowniczych umożliwia zgłaszanie, rozwijanie i selekcję pomysłów innowacyjnych pod kątem ich wdrożenia. Jest dostępny dla pracowników każdego szczebla, ze wszystkich spółek **Grupy Veolia w Polsce,** niezależnie od ich lokalizacji. Jest realizowany za pomocą nowoczesnego narzędzia dostępnego online i służy budowaniu społeczności innowatorów, która nie tylko generuje idee, lecz także aktywnie uczestniczy w ich wzbogacaniu przez system komentarzy, ocen i udostępniania.

W trakcie trwającej miesiąc fazy zgłaszania pomysłów zebrano 202 idee.

4300

W 2019 roku w **Holding 1** rozpoczęto realizację **budżetu pracowniczego**. Pomysł na zmianę może zgłosić każdy, a o wyborze decydują pracownicy w głosowaniu. Każdego roku wybieranych jest 10 inicjatyw. Przy ocenie brany jest pod uwagę odsetek pracowników, którzy skorzystają z ulepszeń. W 2019 roku wskaźnik realizacji wyniósł 82%, zaś 35% pracowników skorzystało z usprawnień wprowadzonych dzięki programowi.

1578

Carrefour przeprowadził konkurs „I ty możesz zostać Superbohaterem", którego celem było wyłonienie grupy pracowników, którzy zarówno w pracy, jak i w domu angażują się i działają w sferze odpowiedzialności społecznej, ekologii, ochrony środowiska czy promowania zdrowego stylu życia. W firmowym plebiscycie wyłoniono 22 takie osoby. **Superbohaterowie Carrefour** spotkali się podczas wielkiego finału tegorocznej edycji i wzięli udział w warsztatach na temat Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG), żywności bio oraz kulinarnych, w trakcie których przygotowywali potrawy zgodnie z filozofią zero waste.

14000

Fairness to jedna z sześciu wartości Clear Channel i oznacza tworzenie środowiska pracy, które jest różnorodne i włączające dla wszystkich pracowników. Od 2018 roku pracownicy **Clear Channel Poland** oraz innych oddziałów na świecie, czyli prawie 6 tys. osób, mogą wypełnić **ankietę Fairness** i ocenić zaangażowanie i poczucie przynależności do zespołu. W ankiecie wzięło udział 100% pracowników Clear Channel Poland w 2018roku i 98% w 2019 roku.

70

Celem **akcji „#BARDZO Wartościowi"** było zbudowanie wspólnego rozumienia wartości **Grupy Eurocash** oraz docenienie pracowników #BARDZO wartościowych na co dzień i promocja ich zachowań. Przez kolejne miesiące analizowano kolejne firmowe wartości i zbierano zgłoszenia na pracowników, którzy tymi wartościami kierują się na co dzień. Akcja pokazała pracownikom, że wartości ważne dla firmy mają przełożenie na konkretne zachowania, z których warto brać przykład.

22500

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Magazyn wewnętrzny „LinkUP”, tworzony przez pracowników firmy **Nowy Styl** i dla nich, przygotowuje zespół międzynarodowy dostarczający treści dotyczące regionu (pismo wychodzi w językach polskim, angielskim, niemieckim i francuskim). Opisuje zagadnienia zawodowe, ale też artykuły poświęcone wartościom firmy, ich rozumieniu lub pokazaniu konkretnych zachowań na codziennych przykładach. Pismo sprzyja integracji pracowników – czują, że przynależą do jednej organizacji i nie są wykluczeni.

6883

Zespół Koordynatorów CSR w GK PGE to 10 pracowników z całej Polski, którzy wspólnie ustalają plan działań w dziedzinie zrównoważonego rozwoju, a także jednolity sposób ich realizacji w ramach **PGE Polska Grupa Energetyczna**, z wykorzystaniem specyfiki danej spółki. Osoby te uczestniczą w Akademii Koordynatora CSR, trzech spośród koordynatorów podjęło także studia CSR, co pozwala na bieżący kontakt z najnowszymi trendami w tej sferze. Zespół przygotował też m.in. subserwis „Zrównoważony biznes” na stronie internetowej Grupy, który prostym i atrakcyjnym językiem przybliża tematykę CSR w PGE.

40000

Giełda Projektów PGE jest narzędziem, które pozwala pracownikom **PGE Polska Grupa Energetyczna** rozwijać się i nabywać nowe kompetencje. Z drugiej strony, dzięki niemu kierownicy projektów mogą pozyskiwać pracowników z organizacji do wykonania zadań. Na specjalnej platformie prezentowane są projekty realizowane w PGE, do których poszukiwani są członkowie zespołów. Jeżeli pracownik spełnia wymagania w zakresie wiedzy i kompetencji, a bezpośredni przełożony wyraził zgodę – może wziąć udział w projekcie.

40000

Tydzień Jakości Zarządzania, Ochrony Środowiska, BHP to pięć dni wewnętrznych szkoleń, warsztatów, spotkań poświęconych tematyce jakości organizowanych w **RAFAKO**. To sposób na dzielenie się wiedzą, poszukiwanie nowych rozwiązań w drodze do doskonalenia, okazja do spotkań Zarządu z pracownikami w celu wymiany informacji na temat kierunków rozwoju i strategii działań. Szkoleniami objęto grupy osób z różnych działów i w całym przekroju struktury organizacyjnej, poświęcając im właściwe dla ich obszarów zakresy tematyczne.

1515

W celu lepszej optymalizacji procesów i polityk w **Sopockim Towarzystwie Ubezpieczeń ERGO Hestia** zwrócono się do pracowników, którzy najczęściej są pomysłodawcami najlepszych rozwiązań, i zorganizowano **Hackathon w ERGO Hestii** pod hasłem #RobotaDlaRobota. Rywalizacja skupiła się na automatyzowaniu procesów biznesowych. Wybrano sześć zespołów, składających się z dwóch pomysłodawców inicjatywy i jednego programisty. Przez dwa dni grupy opracowywały rozwiązania. Efektem Hackathonu są roboty, które potrafią skutecznie wykonywać główne przebiegi procesów, a po oprogramowaniu obsługi wyjątków i przeprowadzeniu testów zostaną wdrożone produkcyjnie w 2020 roku.

2624

W **Stena Recycling** zorganizowano **konkurs dla pracowników Care Awards**, co nawiązuje do kultury organizacyjnej firmy, którą jest dbałość o biznes i zasoby, pracowników, klientów, środowisko i społeczeństwo. Do nagrody nominowani mogą być pracownicy ze wszystkich stanowisk, którzy w sposób wyjątkowy i wykraczający poza obowiązki zawodowe wykazują się dbałością w jednej z kategorii. Działania i osoby nominowane zgłaszają ich współpracownicy. W 2019 roku w konkursie nominowano 26 osób, a w głosowaniu oddano 489 głosów.

541

W konkursie na **rozmowę kwartału** nagradzane są najlepsze rozmowy customer service oraz windykacyjne. Pracownicy **wonga.pl**, którzy zajmują się obsługą klientów, mogą zgłaszać do konkursu swoje rozmowy lub rozmowy koleżanek i kolegów. Nagrody pieniężne i statuetka wraz z uzasadnieniem, dlaczego te rozmowy są wyjątkowe, wręczane są na spotkaniu zorganizowanym dla wszystkich pracowników. Celem konkursu jest zwiększenie zaangażowania pracowników, zwrócenie im uwagi na etyczne zachowania wobec klientów oraz na ich stosunek do obsługiwanych osób.

100

Projekt **Human up!** służył stworzeniu przyjaznego środowiska w miejscu pracy. Wzięło w nim udział 30 pracowników, którzy podzieleni na grupy wypracowali i realizowali pomysły, takie jak wdrożenie nowoczesnych form komunikacji z załogą, wprowadzenie konsultacji ze specjalistami ochrony zdrowia bezpośrednio na linii produkcyjnej, zorganizowanie baz rowerowych przy zakładzie pracy, otwarcie biblioteki dla pracowników czy pilotaż udostępnienia pracownikom przez miesiąc rotacyjnie trzech różnych food trucków we wszystkich zakładach **Volkswagen Poznań**.

11000

Cała firma w jednym miejscu to platforma do komunikacji wewnętrznej, do której dostęp mają biurowi i produkcyjni pracownicy firmy **Amica**. Platforma ułatwia komunikację i współpracę w firmie oraz składanie wniosków, otrzymywanie akceptacji czy powiadomień.

2018 2440

W firmie **Amica** co roku odbywa się konkurs na pracownika i menedżera Roku. Od 2017 roku przyznawana jest nagroda dla **Pracownika Roku w kategorii zaangażowanie społeczne**. To osoba wyróżniająca się, która aktywnie organizuje pomoc sąsiedzką, wspiera społeczność lokalną lub działa na rzecz ochrony środowiska.

2018 2440

CCC kieruje do pracowników konkurs **Akcja Innowacja**, przeprowadzany cyklicznie w odstępach kwartalnych. Pracownicy, za pomocą Skrzynki Pomysłów w intranecie, zgłaszają innowacyjne pomysły usprawniające codzienną pracę w ośmiu kategoriach. W każdej turze konkursu przewidziana jest realizacja pięciu najlepszych pomysłów i nagrody dla zwycięzców.

2018 6900

Platforma CreAktywni została utworzona z myślą o pracownikach i klientach **Credit Agricole Bank Polska**. Na platformie zgłaszane są pomysły pracowników na usprawnienie działań i usług firmy. Możliwe jest komentowanie, wymienianie się uwagami, ocenianie pomysłów, co pozwala usprawniać procesy i podnosić jakość obsługi klienta.

2018 4703

Konkurs **Henkel Polska Awards** jest kierowany do pracowników, by nagrodzić projekty, które w danym roku przyczyniły się do rozwoju firmy i jej sukcesu w Polsce. Indywidualni pracownicy i zespoły pracownicze **Henkel Polska** mogą zgłaszać projekty w pięciu kategoriach: pobudzanie wzrostu, przyspieszenie digitalizacji, zwiększenie sprawności, finansowanie wzrostu oraz zrównoważony rozwój. W 2019 roku do konkursu zgłoszono blisko 60 projektów.

2018 500

Głównym celem „**Programu pomysłów pracowniczych**" (dawniej Konkurs IdeaMARR) jest zebranie pomysłów pracowników, pobudzenie ich do działania oraz poszukiwanie najciekawszych inicjatyw, których wdrożenie będzie korzystne dla **Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego**. W programie może wziąć udział każdy pracownik (z wyłączeniem członków Grupy Sterującej PPP) i zgłosić dowolną liczbę pomysłów na działanie komercyjne lub usprawnienie wewnątrz firmy.

2018 218

Ambasadorzy strategii empatii to liderzy opinii reprezentujący wszystkie obszary **mBanku**. Grupa około 150 osób została objęta programem, w ramach którego biorą udział w warsztatach prawdziwego słuchania, rozumienia własnych emocji, projektowania rozwiązań z myślą o odbiorcy oraz testują nowe rozwiązania. Dodatkowo ambasadorzy przekazują pełnomocniczce zarządu ds. kultury myślenia klientem i relacji klientowskich uwagi, co jeszcze trzeba poprawić, i realizują własne projekty.

2018 7068

W ramach programu **innowacji racjonalizatorskich i usprawniających** pracownicy PGE GiEK (**PGE Polska Grupa Energetyczna**) zachęcani są do zgłaszania nowych rozwiązań w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Są one opiniowane pod kątem merytorycznym, a następnie rozpatrywane i oceniane na podstawie zebranych opinii, raportu z badań oraz przewidywanych efektów ekonomicznych. W roku 2019 roku zgłoszono 278 innowacji usprawniających i racjonalizatorskich, z czego wdrożono 153.

2018 40000

Polpharma angażuje chętnych pracowników do interdyscyplinarnej, nieformalnej **Cyfrowej Społeczności Polpharmy** (CSP). CSP łączy prawie 100 osób z 40 różnych działów i czterech lokalizacji Grupy Polpharma. To forum wymiany pomysłów i dyskusji na temat innowacyjnych rozwiązań dla pacjenta oraz sposobów cyfryzacji firmy i systemu opieki zdrowotnej. Do tej pory wygenerowano ponad 200 pomysłów. Istotnym elementem programu jest edukacja organizacji na temat cyfryzacji.

2018 7500

W ramach projektu **StarmeUp** każdy pracownik i użytkownik ma możliwość przyznania 10 wyróżnień (gwiazdek) w miesiącu, w kilku kategoriach zgodnych z kulturą organizacyjną Grupy Santander. Dobra praktyka promuje budowanie kultury organizacyjnej w **Santander Bank Polska**, współpracę, tworzenie włączającego i przyjaznego środowiska pracy oraz promuje ponadprzeciętne postawy pracowników.

2018 11000

Proces ciągłego ulepszania ma wspierać produkcję przez podniesienie produktywności, poprawę ergonomii, eliminowanie marnotrawstwa w procesach czy też ulepszenie standardów w firmie **SITECH**. Kierownicy produkcji definiują temat warsztatu i mierzalny cel dla moderatorów i grupy roboczej. W trakcie spotkania przedstawiciele różnych działów fachowych wspólnie pracują nad najlepszymi rozwiązaniami, które następnie są wdrażane w firmie.

2018 1850

Karta stosunków pracy definiuje prawa i obowiązki pracodawcy i reprezentacji pracowników oraz stanowi podstawę dialogu i współpracy dla przedstawicieli **Volkswagen Motor Polska** i załogi. Jej celem jest standaryzacja prawa do powiadamiania, konsultacji i współdecydowania.

2014 1300

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRZECIWDZIAŁANIE NADUŻYCIOM W MIEJSCU PRACY

SumiRiko Poand organizuje spotkania, prelekcje i szkolenia, których celem jest podniesienie świadomości pracowników na temat **równości szans i przeciwdziałania dyskryminacji w pracy**. Na łamach gazetki zakładowej regularnie publikowane są przydatne informacje, przygotowano tablice informacyjne na terenie fabryki, a wszyscy pracownicy otrzymali specjalnie opracowane broszurki podsumowujące informacje prezentowane w trakcie kampanii.

2014 1400

REKRUTACJA I ADAPTACJA

Credit Suisse (Poland) korzysta z **aplikacji rekrutacyjnej neutralnej pod względem płci**, która przeszukuje wszystkie ogłoszenia o pracę w poszukiwaniu sformułowań sugerujących płeć kandydata i przekształca je w neutralne zwroty, tak aby zwiększyć bezstronność ofert pracy, gdyż niektóre słowa i zwroty stereotypowo kojarzone z płcią męską mogą zniechęcić kobiety do aplikowania. Rozwiązanie przyczyniło się do zwiększenia różnorodności pracowników pod względem płci i uatrakcyjnienia wizerunku pracodawcy jako organizacji promującej równe szanse w miejscu pracy.

5000

W 2019 roku w **PKO Banku Polskim** uruchomiono komunikację employer brandingową pod hasłem **„Dzień dobry w pracy"**. Realizowana była na targach pracy w całej Polsce i komunikowana m.in. przez „Rekrutacyjny Speed Dating" i szybkie wywiady z rekruterami. Promowany był program „Staż na Dzień Dobry", w ramach którego studenci i absolwenci mogą rozwijać się w różnych dziedzinach. Promowano też emplobota – bota rekrutacyjnego bazującego na sztucznej inteligencji, który pyta kandydatów o doświadczenie zawodowe, kompetencje i oczekiwania finansowe. Wynikiem rozmowy są powstałe w około. 3,5 minuty wirtualne CV i profil zawodowy.

27600

Elektromonterzy, pracownicy elektrowni, górnicy, księgowi czy inne osoby zainteresowane pracą w **TAURON Polska Energia** mogą szybko i w prosty sposób poznać szczegóły aktualnych ofert w Grupie, dzwoniąc pod specjalnie uruchomioną dla kandydatów **infolinię rekrutacyjną**: 146 146 146. Można tam uzyskać informacje o ofertach pracy, szczegółach procesu rekrutacyjnego oraz świadczeniach i benefitach oferowanych w Grupie.

24000

Program **„Expom Rekrutacja"** to narzędzie, które ułatwia wyszukanie wartościowych kandydatów, skracając czas trwania procesu rekrutacji, ponieważ ciężar wyszukania i przeprowadzenia pierwszej selekcji kandydata zostaje przeniesiony na pracownika. To także dodatkowa forma motywowania aktualnych pracowników **Expom**, włączania ich w proces budowania zespołu i zaoferowania im dodatkowego źródła zarobku.

175

System poleceń pracowniczych „Polecaj i zarabiaj z Forte" jest częścią polityki personalnej **FABRYK MEBLI „FORTE"** Polega na zachęcaniu pracowników do zapraszania do pracy i przynoszenia CV swoich znajomych i rodziny, w zamian za korzyści finansowe. Dzięki systemowi poleceń pracowniczych w 2019 roku zostało zrekrutowanych 298 pracowników. Dzięki projektowi zmniejszył się czas zapełnienia wakatu, spadły również koszty procesu rekrutacyjnego.

3537

W ramach **pracowniczego programu poleceń**, pracownicy **Rödl & Partner** mogą zgłaszać osoby na wolne stanowiska, na które prowadzona jest rekrutacja. Warunkiem formalnym jest przesłanie CV do wewnętrznej bazy rekrutacyjnej za pośrednictwem formularza aplikacyjnego, ze wskazaniem pracownika, który polecił kandydata. Po pozytywnym zakończeniu rekrutacji pracownik otrzymuje bonus od 200 do 1 tys. zł (w zależności od stanowiska, na jakie prowadzona była rekrutacja). Zatrudniona osoba musi przepracować minimum jeden miesiąc. Program działa od kwietnia 2019 roku. Wpłynęło 71 zgłoszeń, z czego zostały zatrudnione 22 osoby.

525

W 2019 roku w **Castorama Polska** zmieniono podejście do **wdrożenia nowego pracownika w sklepach Castorama Polska**. Materiały informacyjne oraz nowy sposób szkolenia mają zagwarantować lepsze samopoczucie nowego pracownika oraz zwiększyć jego efektywność i zadowolenie z samodzielnie wykonywanych obowiązków. Efektywność wdrożeń wpływa bezpośrednio zarówno na satysfakcję z wykonywanych obowiązków, jak i na poziom rotacji w danym sklepie.

11730

Program onboardingowy CEETRUS dla nowych pracowników ma pomóc przezwyciężyć stres w pierwszych dniach pracy. W czasie rekrutacji kandydat zapoznaje się z marką i poznaje zalety pracy w firmie **CEETRUS Polska**. Pierwszego dnia otrzymuje list powitalny, materiały o wizji i misji oraz upominek od firmy. Przechodzi też szkolenie ze wszystkich dziedzin jej działalności. W ten sposób poznaje kolegów, ich zadania i zakres współpracy z nimi. Podczas programu nowy pracownik jest wspierany przez kolegę z długim stażem pracy, który służy mu pomocą i radą.

77

Na podstawie analizy praktyk i wizyty studyjnej w spółce wdrażającej elementy turkusowego zarządzania opracowano **proces rekrutacji i wdrożenia pracowników CSRinfo**.

W rekrutację zaangażowani byli kluczowi menedżerowie, w procesie wykorzystano diagnozę talentów kandydatów w oparciu o test Gallupa (Clifton Strengths Assessment). Przed rozpoczęciem onboardingu nowi pracownicy wraz z zespołem **CŚRinfo** wzięli udział w trzydniowym szkoleniu dotyczącym komunikacji bez przemocy. Kolejnym etapem było 90-dniowe wdrożenie, zapewniające komfort nowym pracownikom i służące integracji zespołu.

8

W pionie HR **DB Cargo Polska** opracowany został szczegółowy poradnik dla przełożonych dotyczący **onboardingu** – sposobu wprowadzania nowego pracownika do organizacji. Każdy nowo zatrudniony otrzymuje manual ułatwiający mu odnalezienie się w skomplikowanych systemach informatycznych, założeniu wszelkich niezbędnych kont, obsłudze wewnętrznych aplikacji. Każdy nowy pracownik ma swojego przewodnika, który planuje nowej osobie spotkania z pracownikami jednostek współpracujących i pomaga w pierwszych dnia poruszać się po organizacji.

3000

Na **program onboardingowy „Witamy w Rödl & Partner"** składa się szkolenie wprowadzające pierwszego dnia pracy, pakiet powitalny, instrukcje z wykazem obowiązkowych dokumentów oraz lista kroków do zrealizowania pierwszego dnia pracy. Każdy nowy pracownik **Rödl & Partner** uczestniczy także w dwudniowym warsztacie, którego celem jest integracja oraz utrwalenie informacji dotyczących wartości i kultury firmy. Proces onboardingu kończy się tzw. stay interview - podsumowaniem po czterech miesiącach pracy.

525

Przesłaniem inicjatywy **„Zmień pracę, ale nie pracodawcę"** jest zapewnienie dostępu do wolnych stanowisk pracy dla wszystkich pracowników **FABRYK MEBLI „FORTE"**, niezależnie od obecnie zajmowanego stanowiska. Dzięki rekrutacjom wewnętrznym wielu pracowników otrzymało możliwość rozwoju zawodowego w innych obszarach Grupy. Dzięki inicjatywie zatrzymano 59 pracowników (planowano 30), skrócono czas adaptacji pracownika do dwóch miesięcy (planowane cztery). Projekt pozwolił zatrzymać w firmie osoby wartościowe, które potrzebowały zmian i nowych wyzwań. Zmniejszono również koszty prowadzenia rekrutacji.

3537

Aplikacja **Moja kariera** udostępnia opisy stanowisk i możliwe ścieżki kariery w **Grupie Veolia w Polsce**. Opisy stanowisk zawierają informacje o minimalnych wymaganych kompetencjach i kwalifikacjach, doświadczeniu i stażu pracy. Pozwala to pracownikom na zarządzanie karierą, stworzenie ram tego zarządzania zgodnie z ich oczekiwaniami, zdefiniowanie zasad przejść w organizacji, wsparcie kadry menedżerskiej w planowaniu indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego pracowników, umożliwienie każdemu pracownikowi zainteresowanemu rozwojem zawodowym planowania własnej ścieżki oraz zdobywania nowych umiejętności i kompetencji.

4300

Program outplacementowy - program aktywizacji zawodowej dla pracowników objętych zwolnieniami grupowymi w **Santander Bank Polska** polegał m.in. na szkoleniach z tworzenia dokumentów aplikacyjnych i przygotowania do rozmowy rekrutacyjnej, doradztwie zawodowym i spotkaniach z przedstawicielami urzędów pracy, doradztwie rozwojowym, dostępie do zewnętrznej platformy do nauki języków i szkoleń, spotkaniach z firmami, które rekrutują osoby o podobnych profilach zawodowych; spotkaniach w agencjach zatrudnienia; wsparciu psychologicznym dla pracowników i ich rodzin. Program został zrealizowany wewnętrznie własnymi zasobami. 95% użytkowników potwierdziło, że przygotowane informacje były dla nich bardzo przydatne.

11000

„Get the Basics – Zdobądź podstawy" to program dla wszystkich pracowników biurowych firmy **AmRest**, dzięki któremu mogą poznać specyfikę pracy na każdym stanowisku i potrzeby restauracji. Program składa się z dwóch rozłożonych w czasie etapów.

2018 13017

„Poleć przyjaciela" to program, w którym pracownicy otrzymują bonus pieniężny za polecenia swoich znajomych do pracy w **AmRest**. Kwota bonusu wynosi od 300 do 5 tys. zł (w zależności od szczebla).

2018 13017

Celem **spotkań rekrutacyjnych na uczelniach wyższych** (wcześniej opisanych jako „Taste your career with Capgemini") jest przybliżenie studentom specyfiki pracy i atmosfery w **Capgemini Polska** oraz uatrakcyjnienie procesu rekrutacji. Wydarzenia odbywają się poza siedzibą firmy i towarzyszą im dodatkowe atrakcje oparte na grywalizacji.

2017 9000

W ramach programu **„Nasz biznes jest w sklepach"** nowi pracownicy **Castorama Polska** odbywają tygodniowy staż w sklepie w działach sprzedaży. Celem projektu jest bezpośrednia interakcja między pracownikami a klientami, szczegó-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

łowe poznanie zasad biznesu, procesów zachodzących między centralą a sklepami oraz pełna integracja firmy.

2018 11730

W **CCC** podczas **adaptacji nowych pracowników** realizowany jest program onboardingu dla struktur administracyjnych „Witamy w drużynie". Każdy pracownik administracyjny uczestniczy w szkoleniu sklepowym, aby poznać kluczowe dla spółki procesy. Prowadzony jest też program „AkCCCja adaptacja" dla struktur sklepowych.

2018 6900

Pracownicy **Credit Agricole Bank Polska** mogą zgłaszać swoich znajomych do udziału w rekrutacji na wolne stanowiska w banku w ramach programu **„Akcja rekomendacja"**. Jeśli polecany kandydat zarejestruje się w systemie i ostatecznie zostanie zatrudniony, polecający otrzymuje nagrodę pieniężną.

2018 4703

W 2019 roku w **Dentsu Aegis Network Polska** skupiono się na systematycznej pracy nad udoskonaleniem programu **„Onboarding jak marzenie"** i wprowadzono do niego nowe elementy, np. część antymobbingową. Program trwa 18 godzin i jest realizowany przez trzy dni.

2018 850

Adaptacja nowych pracowników w firmie **Emitel** odbywa się w ramach **programu onboardingowego**. W zależności od stanowiska przewidziane są spotkania z działem HR, przełożonym oraz innymi osobami zaangażowanymi we wdrożenie pracownika.

2017 450

„Wsparcie na starcie" to program adaptacyjny dla nowych pracowników **Grupy Kapitałowej LOTOS**. Pozwala on nowym pracownikom zapoznać się z wartościami i kulturą organizacyjną firmy. Otrzymują oni wsparcie w postaci: opiekuna pomagającego we wdrażaniu w zadania i funkcjonowanie w firmie; materiałów o firmie i sposobach dotarcia do ważnych informacji; cyklu szkoleń; wizyty na instalacjach produkcyjnych rafinerii itp.

2015 5105

„Włącz prąd" to **program adaptacji nowych pracowników** rozpoczynających pracę w **PGE Polskiej Grupie Energetycznej**, bez względu na stanowisko i miejsce zatrudnienia. Przeprowadzono już 11 edycji programu, w których uczestniczyło ponad 2500 osób. Dwuetapowy program jest realizowany przez dwa dni robocze.

2018 40000

„Time Shadow" to gra fabularna, której celem jest rekrutacja nowych pracowników w **PwC**. Zadaniem osób biorących udział w rekrutacji na praktykantów w PwC jest przeprowadzenie audytu fikcyjnej firmy z branży nowych technologii przed jej wejściem na giełdę. Wybrani kandydaci przez dwa miesiące śledzą wydarzenia, zbierając dane na temat fikcyjnej firmy, a następnie uczestniczą w finale, polegającym na kilkugodzinnej rywalizacji.

2017 6000

Dla osób nowo zatrudnionych w **wonga.pl** organizowane są spotkania **„Poznajmy się"** (w poprzednim raporcie opisane jako „Lift off"). Celem jest przedstawienie firmy i ludzi, którzy w niej pracują. W spotkaniu oprócz nowych pracowników biorą udział członkowie zarządu i wszyscy menedżerowie.

2018 100

SZKOLENIE I ROZWÓJ

Pracownicy **Banku Pekao** mogą w ramach **Akademii Innowacji** rozwijać takie kompetencje, jak otwartość na nowe rozwiązania czy umiejętności poszukiwania rozwiązań poza znanymi schematami. Na program składają się dwudniowe warsztaty, w trakcie których przekazywana jest wiedza na temat narzędzi, które później uczestnicy Akademii wykorzystują, pracując nad realnymi wyzwaniami (np. wywiad z użytkownikiem, pogłębione badanie potrzeb użytkownika, budowanie i testowanie prototypu rozwiązania).

13779

W firmie **BEST** opracowano wielomiesięczny program szkoleniowy **„Level Up! Mierzymy wysoko"**. Jego osią jest cykl warsztatów – w pierwszej kolejności z trenerami Best (train the trainers) oraz z wytypowanymi doradcami, którzy będą przekazywać wiedzę pracownikom w call center. Następny etap to seminarium dla wszystkich doradców i dalsze konsultacje. W oparciu o wyniki analiz opracowano też nowy system oceny rozmów. Firma uruchomiła także interaktywną witrynę projektu, zawierającą m.in. FAQ, kalendarium, newsy, wywiady z trenerami, zdjęcia ze szkoleń czy motywacyjne cytaty tygodnia.

570

Projekt podnoszenia i weryfikacji wiedzy pracowników **BIBUS MENOS** polega na wspieraniu procesu jej zdobywania na wielu płaszczyznach, takich jak: dostęp do know-how, szkolenia oraz weryfikacja poziomu przyswojonej wiedzy, na co składają się: biblioteka wiedzy, „ABCD handlowca", szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne oraz testy wiedzy online.

120

Wszyscy pracownicy **BNP Paribas Securities Services** mieli możliwość uczestnictwa w dowolnym

wydarzeniu **Tygodnia Społecznej Odpowiedzialności Biznesu**. Zakres tematyczny był szeroki: od spotkań z blogerką ekologiczną, przez warsztaty z miejskim pszczelarzem, po wykłady przedstawicieli zaprzyjaźnionych fundacji czy możliwości zapisania się do bazy dawców szpiku kostnego.

1000

W **Brown-Forman Polska** organizowany jest **Miesiąc Odpowiedzialności**. Celem inicjatywy jest wyposażenie pracowników firmy w wiedzę i narzędzia, umożliwiające im pełnienie roli ambasadorów odpowiedzialnej promocji, sprzedaży i konsumpcji alkoholu. Równocześnie Miesiąc Odpowiedzialności jest okazją do szerszego zaprezentowania pracownikom zagadnień związanych z problemami społecznymi, które mogą być następstwem nieodpowiedzialnego spożywania alkoholu.

170

Odpowiadając na potrzebę wsparcia informacyjno-szkoleniowego pracowników w związku z wprowadzaniem ujednoliconych gam produktów w spółce Kingfisher, **Castorama Polska** zorganizowała **Akademię GoodHome**. W jej ofercie znalazły się szkolenia offline i online. Uczestnicy szkoleń poznają cel i sens określonych zmian oraz mają możliwość zapoznania się z nowymi produktami, co przekłada na jakość doradztwa i większe zaangażowanie.

11730

Inicjatywa treningowa „Wejdź w moje buty" została zaprojektowana w celu wymiany wiedzy i doświadczeń między pracownikami **Credit Suisse (Poland)**, wspierania współpracy i nawiązywania kontaktów między działami, a także ułatwienia mobilności wewnętrznej. Inicjatywa zakładała krótkie sesje treningowe między pracownikami, podczas których mieli oni okazję wejść w rolę trenera przedstawiającego wszystkie aspekty pracy w danym dziale i na konkretnym stanowisku. Pracownicy zapraszali się nawzajem do spędzenia czasu przy biurku swoich kolegów z innego działu, aby uzyskać wiedzę na temat procesów, obowiązków i codziennych zadań wykonywanych w danym obszarze.

5000

Akademia Eiffage to kompleksowy program szkoleń obejmujący trzy obszary kompetencji, zdefiniowane jako kluczowe dla działalności **Eiffage Polska Budownictwo**: zarządzanie kontraktem, zarządzanie projektami i zarządzanie ludźmi. Celem modułów jest podniesienie świadomości i wiedzy prawnej personelu nadzoru budowlanego w zakresie zarządzania kontraktem, ujednolicenie standardów, wiedzy i umiejętności zarządzania projektem w oparciu o wewnętrzne procedury, wzmocnienie kompetencji zarządzania ludźmi, w tym zespołem, a także stworzenie warunków do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem w Eiffage dzięki różnorodności grup szkoleniowych.

350

W ramach pakietu benefitów firma **Emitel** oferuje pracownikom **bezpłatną naukę języka angielskiego**. Kurs może odbywać się zarówno w grupach stacjonarnych, jak i w grupach online – metodą wirtualnej klasy. Kurs grupowy finansowany jest w całości przez pracodawcę pod warunkiem ukończenia przez pracownika poszczególnych semestrów z wynikiem pozytywnym i udziału w co najmniej połowie zajęć. Kurs trwa od października do czerwca (dwa semestry).

450

Program **„Rób to bezpiecznie!" to cykl szkoleń z zakresu bezpieczeństwa IT**. W warsztatach na ten temat mogli wziąć udział pracownicy **Europejskiego Funduszu Leasingowego** oraz zainteresowani członkowie ich rodzin. Ponadto firma na bieżąco organizuje wstępne szkolenia dla nowych pracowników i prowadzi kampanię uświadamiającą dla wszystkich zatrudnionych, w której co dwa tygodnie omawiany jest wybrany problem z zakresu bezpieczeństwa IT.

662

Edukacja pracowników z zakresu lean na każdym poziomie firmy to założenie **Akademii BED** (Better Every Day) w **Grupie Raben**. Program zakłada sześć modułów szkoleniowych. Uczestnicy biorą udział w grach, pomiarach, audytach, rysują procesy, ćwiczą, jak stworzyć kontekst biznesowy firmy, żeby zrozumieć lepiej kontekst Fresh Logistics. Po każdym module mają do wykonania konkretne zadania: rozwiązywanie problemów, wizyty w GEMBA z obserwacjami, przeprowadzenie projektów optymalizacyjnych. Całość zakończona jest egzaminem teoretycznym oraz praktyczną obroną projektów.

5000

Akademia ING Banku Śląskiego Sustainable Banking to kurs, który został specjalnie przygotowany na potrzeby **ING Banku Śląskiego** i wprowadzał słuchaczy w najbardziej aktualne trendy i rozwiązania na rynku w zakresie odpowiedzialnej bankowości, zrównoważonego rozwoju i CSR. Do udziału w rekrutacji zaproszono wszystkich pracowników ING. W ramach akademii odbyły się cztery całodniowe zjazdy w Katowicach i Warszawie i dwa webinary online, w których wzięło udział 26 osób reprezentujących różne dziedziny działalności banku, role i funkcje.

8100

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Celem **Tech Academy** jest doskonalenie zawodowe pracowników **ING Tech Poland**. To cykl wewnętrznych szkoleń, prowadzonych przez pracowników i ekspertów w danej dziedzinie. Obejmują one tematykę zarówno technologiczną (Java, Python), specjalistyczną (dotyczącą phishingu, pierwszej pomocy), jak i związaną z umiejętnościami miękkimi (zarządzanie stresem, świadome podejmowanie decyzji).

1160

W ramach programu **„TAKpełnosprawni" w Akademii Rekrutera** w **Job Impulse** odbył się cykl szkoleń z zakresu zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Specjaliści ds. rekrutacji mogli przeprowadzić symulację rozmowy kwalifikacyjnej z osobą z niepełnosprawnością wzrokową, słuchową, ruchową oraz intelektualną. Dowiedzieli się, jak napisać ogłoszenie rekrutacyjne, aby przyciągnąć osoby z niepełnosprawnością, i na co zwracać uwagę, przeglądając CV. Zorganizowano szkolenie we współpracy z Polskim Związkiem Głuchych, na którym pracownicy dowiedzieli się, z jakimi wyzwaniami spotykają się osoby głuche, jak odkryć potencjał osób głuchych i jak się komunikować, poznali także podstawy języka migowego.

150

Absolwenci i młodzi profesjonaliści mają szansę na rozwój w ramach „Metro Potentials" – jednego z **programów rozwojowych** realizowanych przez **MAKRO Polska**. Firma zapewnia możliwość zgłębienia wszystkich aspektów biznesu, wnikliwego poznania procesów wewnątrz firmy, a także pracy nad kluczowymi projektami. Aby wesprzeć wizję zrównoważonego rozwoju przez rozwój ludzi, pomysłów i możliwości, firma uruchomiła także program dla utalentowanych menedżerów, Makro Sustainable Leadership, który koncentruje się na zmianach organizacyjnych, budowaniu społeczności liderów i ambasadorów zrównoważonego rozwoju. Ponadto osoby zainteresowane tajnikami branży handlowej mogą poznać firmę bliżej podczas organizowanych dni otwartych Makro Day.

5000

MAKRO Polska organizuje także **szkolenia dla pracowników**. Menedżerowie uczestniczą w programie Lead&Win, opartym na Kodeksie przywództwa. Firma zachowuje w organizacji jednolite zrozumienie wartości i wizji przywództwa. Sieć rozwija kompetencje sprzedażowe oraz wiedzę produktową. Prowadząc Akademię Aktywnej Sprzedaży i Akademię Sił Sprzedaży, uczy pracowników, jak budować partnerskie relacje z klientami i być profesjonalnymi doradcami w rozwoju ich biznesu. Na stanowiska przedstawicieli handlowych zatrudnia nie tylko doświadczonych handlowców, ale również młode osoby bez doświadczenia, za to z dużą motywacją do pracy i chęcią podnoszenia kompetencji.

5000

Chcąc podnieść kwalifikacje zawodowe kadry i zadbać o stały **rozwój i bezpieczeństwo pracowników**, **OEM Energy** organizuje dla nich szkolenia i warsztaty realizowane przez zespół trenerów wewnętrznych i zewnętrznych. Ponadto pracownicy mogą ubiegać się o dofinansowanie studiów podyplomowych. Firma organizuje i finansuje również szkolenia i warsztaty oraz umożliwia udział w konferencjach i na targach krajowych czy zagranicznych. Dodatkowo dla pracowników, którzy poruszają się samochodami służbowymi, zorganizowano dwa stopnie szkoły bezpiecznej jazdy.

34

Handlowcy **OEM Energy** oraz kontrahenci firmy kilka razy w roku organizują **Akademię OEM Energy**, gdzie dzielą się wiedzą na temat nowych produktów, zasad działania oraz ciekawych projektów. W szkoleniu może wziąć udział każdy pracownik. Celem jest zwiększenie u pracowników chęci do pracy, poszerzenie wiedzy w różnych obszarach oraz zwiększenie zaangażowania w życie przedsiębiorstwa. Firma prowadzi również szkolenia dla instalatorów z obsługi oraz bezpiecznego i prawidłowego montażu instalacji PV oraz pomp ciepła w celu zwiększania specjalistycznej wiedzy na temat instalacji i konfiguracji produktów.

34

Piątki z prawem pracy to cykl spotkań dla kadry zarządzającej **PGE Polskiej Grupy Energetycznej**, prowadzony przez prawników kancelarii specjalizujących się w sprawach pracowniczych. Menedżerowie poznali nie tylko uregulowania prawne dotyczące prawa pracy, ale przede wszystkim aktualne orzecznictwo sądowe, praktykę i interpretację organów kontroli.

40000

Program Akademii Finansów obejmuje warsztaty poświęcone tematyce finansowej, skierowane do zainteresowanych pracowników **Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN**. Ma na celu przekazanie im praktycznej wiedzy dotyczącej planowania finansów osobistych, zarządzania budżetem domowym oraz budowanie zdrowych nawyków finansowych. W kwartale odbywa się jeden warsztat, dzięki któremu pracownicy mogą poszerzyć swoją wiedzę o finansach osobistych, spotkać się z praktykami i bezpośrednio omówić tematy finansowe.

5250

Dział HR **Rödl & Partner**, przez spotkania w oddziałach firmy lub na Skype, realizuje **wewnętrzny projekt edukacyjny „Dzielimy się wiedzą"**. Prelegentami są chętni pracownicy, którzy prezentują swoim kolegom i koleżankom ze wszystkich oddziałów wybrany przez siebie temat. Do każdego szkolenia tworzone jest zaproszenie w kalendarzu, wysyłane do menedżerów, którzy potem przekazują informację swoim zespołom zainteresowanym daną tematyką. Projekt ruszył w maju 2019 roku. Odbyło się dziewięć szkoleń – pięć w oddziałach i cztery za pomocą Skype. Łącznie w szkoleniach wzięło udział ponad 230 osób.

525

W ramach projektu „Dzielimy się wiedzą" we wszystkich sześciu oddziałach **Rödl & Partner** przeprowadzono także **program edukacyjny dla pracowników** pod hasłem **„W skrócie CSR"**. Celem szkoleń było zapoznanie pracowników z pojęciami odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju. Ich realizację poprzedzono ankietą dotyczącą potrzeb osób zatrudnionych. Program obejmował m.in. takie tematy, jak: Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ, odpowiedzialny biznes, norma ISO 26000, dialog z interesariuszami, raportowanie niefinansowe, etyka w organizacji. Szkolenia zostały przeprowadzone przez wewnętrznego trenera – specjalistę ds. CSR.

525

Jedną z form rozwoju pracowników w **Santander Bank Polska** w 2019 roku był **„Eliksir rozwoju"**. Na program składały się sesje inspiracyjne, z panelami tematycznymi i udziałem gości specjalnych, cykliczne mailingi rozwojowo-inspiracyjne oraz webinary dotyczące pracy marzeń, oczekiwań wobec liderów oraz planowania swojego rozwoju.

11000

14 pracowników **Sopockiego Towarzystwa Ubezpieczeń ERGO Hestia** wzięło udział w trwającym 18 miesięcy **programie rozwojowym „Forum analizy"**. W ramach projektu zaplanowano sesje szkoleniowe, zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, oraz rozwiązywanie konkretnych problemów biznesowych przy wykorzystaniu nowych technologii. Uczestnicy rozwijali swoje umiejętności specjalistyczne i kompetencje miękkie, m.in. techniki komunikacyjne i autoprezentacji.

2624

W 2019 roku **Volkswagen Motor Polska** zawiązał **partnerstwo z Wellbeing Institute**. W ramach współpracy zorganizowana została po raz pierwszy wizyta studyjna w Polkowicach przedstawicieli instytutu, specjalistów z zakresu tworzenia i wdrażania programów budujących dobrostan oraz zaangażowanie pracowników. Współpraca polega na wymianie wiedzy i doświadczeń z zakresu kultury opartej na wartościach i tworzeniu rozwiązań służących osiągnięciu well-beingu przez pracowników.

1300

Volkswagen Motor Polska, wspólnie ze Stowarzyszeniem Szansa z Głogowa, zorganizował **szkolenie „Przeciwdziałanie mowie nienawiści"** dla HR-Partnerów i członków Respekt-teamu (pracowników należących do grupy projektowej „Nowa kultura organizacyjna"). Szkolenie pozwoliło odpowiedzieć na pytania, jak rozpoznać dyskryminację, jak bronić się przed mową nienawiści w miejscu pracy, jak reagować na agresywne zachowania, jak wyrażać swoje emocje i potrzeby, używając języka bez przemocy. Podjęta została również kwestia odpowiedzialności prawnej w tym zakresie i roli pracownika, roli świadka oraz kadry zarządzającej.

1300

AmU – Uniwersytet AmRest to 10-miesięczny program, skierowany do starszych menedżerów i liderów w **AmRest**. Składają się nań trzy pięciodniowe szkolenia klasowe, sesje partnerskie (GAP) oraz indywidualnie opracowane sesje, mające na celu realizację indywidualnego planu rozwoju z mentorem/mentorami. Zakres programu obejmuje następujące zagadnienia: samoświadomość (MBTI), finanse, inteligencja emocjonalna, budowanie świetnych marek, digital, zarządzanie zmianą, coaching, współpraca, strategia, przywództwo, rozumienie biznesu, realizacja, budowanie zespołu.

13017

Akademia Forte to program rozwoju kompetencji menedżerskich kadry kierowniczej produkcji w **FABRYKACH MEBLI „FORTE"**. Jego założeniem jest rozwój niezbędnych kompetencji menedżerskich, zdefiniowanych w ogólnofirmowym modelu kompetencji, a przede wszystkim – wdrożenie wystandaryzowanego zestawu narzędzi i technik z zarządzania ludźmi. Uczestnikami Akademii są menedżerowie wszystkich szczebli, związani pośrednio lub bezpośrednio z produkcją – grupa ta liczy 180 osób.

3537

„Gra o troll" to autorski program Grupy **GPEC**, stawiający na rozwój kadry menedżerskiej. Menedżerów średniego szczebla (około 40 osób) podzielono na pięć zespołów pod kątem m.in. kompetencji merytorycznych, osobowości i zdolności przywódczych. Gra ma rundy/odsłony, w których zespoły zdobywają punkty. Zadania dotyczyły m.in. pracy z feedbackiem, samozarządzania, zarządzania szefa, współpracy. Kierownicy realizują również zadania rozwojowe. Zespoły kierowników przeprowadzają np. wspólne rozmowy na temat badania 360 stopni, razem wyciągają wnioski po badaniu opinii pracowników, mogą rozwijać się przez wzajemny shadowing oraz omawianie case'ów menedżerskich. Efekty zadań oceniane są przez zarząd, dyrektorów, bezpośrednich przełożonych oraz wzajemnie przez zespoły. Nagrodą w każdej z rund jest symboliczne, przechodnie trofeum – tytułowe trolle.

452

Akademia Sztygara to projekt HR, którego celem jest rozwój kompetencji z zakresu zarządzania zespołem kadry średniego szczebla spółki **Lubelski Węgiel Bogdanka**. Akademia to cykl warsztatów, na których poruszano tematykę otwartej komunikacji, w tym poprawnego formułowania infor-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

macji zwrotnej i budowania silnego zespołu opartego na zaangażowaniu i współpracy. Pierwsza edycja przyniosła wzmocnienie umiejętności komunikacyjnych, interpersonalnych i zarządczych 216 sztygarom zmianowym oraz 23 sztygarom oddziałowym w 17 grupach.

4761

Wdrożenie nowego systemu ocen opartego na wartościach narzędziem do budowania angażującej kultury organizacyjnej oraz angażującego środowiska pracy – to cel przyświecający działaniom **Polpharmy**, związanym z nowym procesem oceny pracownika. W pierwszych trzech miesiącach roku przeszkolono ponad 600 menedżerów. Szkolenia dotyczyły nowego systemu ocen, budowania zrozumienia dla oczekiwanych zachowań oraz przywoływania przykładów z codziennej pracy, które realizują bądź łamią dane zasady. Oprócz szkoleń dla menedżerów zorganizowano spotkania dla pracowników, podczas których każdy mógł zapoznać się z opisem oczekiwanych zachowań, zadać pytanie, wyjaśnić wątpliwości, a także podać przykłady ze swojej codziennej pracy i rozwiązać inne bieżące kwestie. W takich spotkaniach uczestniczyło około 500 pracowników.

7500

Doskonalenie jakości zarządzania – „Leadership Go!" i „Leaders Up!", rozwój stylów przywódczych i klimatu organizacyjnego to inicjatywy realizowane przez **Polpharmę** w celu doskonalenia kompetencji menedżerskich na różnych poziomach organizacji. Od 2017 roku w programie „Leadership Go!" wzięło udział 120 uczestników, a w realizowanym od 2019 roku „Leaders Up!" – 185 pracowników.

7500

Akademia Innowacyjności Santander Consumer Banku polega na zrekrutowaniu i przeszkoleniu kilkunastu liderów z różnych działów organizacji, którzy wraz z zewnętrznym partnerem przeszli kompleksowe szkolenie dotyczące service design i design thinking oraz warsztat moderatora design thinking. Po jego zakończeniu liderzy prowadzą wolontariacko szkolenia z zakresu design thinking dla innych pracowników **Santander Consumer Banku**, wspierają nowe procesy biznesowe, przygotowują także treści edukacyjne w komunikacji wewnętrznej, popularyzujące narzędzia design thinking jako rozwiązania wspierające rozwój organizacji, produktów i biznesu.

2600

W 2019 roku pracownicy **Sopockiego Towarzystwa Ubezpieczeń ERGO Hestia** wzięli udział w dwóch **menedżerskich programach rozwojowych**: „ABC przywództwa", czyli w programie rozwijającym u młodych stażem menedżerów kompetencje komunikacyjne oraz związane z budowaniem i angażowaniem zespołu, a także w Akademii Rozwoju Menedżerów, skierowanej do obecnej i potencjalnej kadry kierowniczej Biura Operacji i Likwidacji Szkód.

2624

Przed przystąpieniem do programu **mentoringu** w **Eiffage Polska Budownictwo** każdy uczestnik wypełnił specjalne ankiety, oddzielnie dla mentora i mentee, w celu zdefiniowania własnych potrzeb i celów. Następnie na podstawie wyników ankiety połączono w pary mentorów z mentee i przeprowadzono szkolenie wprowadzające. Program mentoringowy składa się z sześciu–ośmiu spotkań, zaplanowanych na osiem miesięcy, w których jeden mentor prowadzi jednego mentee. Wszystkie strony programu mentoringowego pracują pod stałą superwizją zewnętrznego zespołu trenerów i coachów.

350

Program **mentoringu BHP** jest wewnętrznym programem rozwojowym opracowanym specjalnie na potrzeby rozproszonej organizacji, jaką jest spółka **Górażdże Cement**. Głównym założeniem jest rozwój kadry kierowniczej, od której zależy bezpieczeństwo pracy w wytwórniach, a oczekiwanym rezultatem jak największa liczba zgłoszonych dobrych praktyk BHP i brak jakichkolwiek wypadków.

1300

W ramach **programu coachingowego** w **Rödl & Partner** przełożony osoby zainteresowanej lub sam zainteresowany zgłasza potrzebę uczestniczenia w programie. Razem z wewnętrznym coachem diagnozowane są cele i potrzeby, które mają być osiągnięte. Po ustaleniach następuje seria sesji raz na dwa–trzy tygodnie. Odbywa się także raportowanie przez coacha, które odnosi się wyłącznie do celu wyznaczonego w kontrakcie, z zastrzeżeniem poufności przebiegu całego procesu z osobą coachowaną. Program dostępny jest dla osób, które zarządzają zespołami lub które w przyszłości będą pełniły funkcję menedżerską.

525

Pracownicy **SuperDrob**, chcący się rozwijać zarówno w pracy zawodowej, jak i w sferze prywatnej, mogą przystąpić do bezpłatnego, siedmiomiesięcznego **programu +coaching**, prowadzonego przez licencjonowanego coacha ICC. Celem praktyki jest wsparcie pracowników w lepszej komunikacji, rozwoju jako szefowie działów oraz bardziej efektywnej i kreatywnej pracy.

2000

„Rozwojovo nakręceni – zaangażowani w pomaganie" to realizowany w **Alior Banku** program dla najlepszych pracowników sieci sprzedaży, którego celem jest nie tylko podnoszenie kompetencji biznesowych, ale również budowanie świadomości, czym jest odpowiedzialność społeczna. 110 pracowników wzięło udział w warsztacie edukacyjnym poświęconym Celom Zrównoważonego Rozwoju, a następnie samodzielnie przygotowało i zrealizowało lokalne projekty społeczne.

8099

Visual Story Telling to konkurs fotograficzny dla pracowników **Canon Polska**. Celem jest zrobienie zdjęcia (wraz z opisem) związanego z Celami Zrównoważonego Rozwoju. Zwycięskie prace prezentowane są w biurze Canon jako promocja lokalnych problemów i ciekawych rozwiązań z zakresu zrównoważonego rozwoju. Trzy najlepsze prace otrzymują nagrody w postaci sprzętu Canon. Najlepsza praca trafia do kolejnego centralnego etapu konkursu w ramach struktury europejskiej Canon.

235

Co miesiąc Dział Corporate Responsibility przygotowuje i udostępnia wszystkim pracownikom **newsletter Działu CR**, w którym informuje o bieżących projektach i wdrożeniach z zakresu zrównoważonego rozwoju, a także edukuje pracowników **ALDI** z różnych zagadnień.

2018 2951

Główną ideą programu **„Rozwiń skrzydła"** jest odkrywanie predyspozycji pracowników **AmRest** i ich zdolności przywódczych. Program trwa rok i podzielony jest na kilka kroków. Po pozytywnym przejściu całego procesu pracownik otrzymuje status „bench". Gdy w firmie pojawi się wolne stanowisko odpowiadające kompetencjom kandydata, zostaje on awansowany. Możliwości awansu zakładają także relokację geograficzną.

2018 13017

ANG Spółdzielnia oferuje pracownikom **szkolenia** stacjonarne oraz webinary dotyczące różnych dziedzin. Ponadto wszyscy mają możliwość korzystania z dofinansowania edukacji, niezależnie od kierunku, w którym chcą się kształcić.

2018 850

Dzięki inicjatywie **Tydzień Nauki** pracownicy **ArcelorMittal Poland** mogą korzystać z kompleksowej oferty warsztatów. W 2019 roku 325 pracowników wzięło udział w kilkunastu szkoleniach z różnych zakresów tematycznych.

2018 11000

„Act for Food" to globalny program komunikacji konkretnych aktywności na rzecz lepszego jedzenia, smaku i jakości. Kampanii towarzyszą działania, których celem jest przybliżenie pracownikom **Carrefour** nowej strategii firmy i włączenie ich w jej realizację. W 2019 roku wybrano superbohaterów, promujących transformację żywieniową i CSR w firmie, przeprowadzono warsztaty dotyczące ekodesignu i odpowiedzialnych opakowań. Odbył się też konkurs „Bio, wiem, co jem".

2018 14000

Podejście **Customer Centricity** (opisane wcześniej jako praktyka „Bądź jak Leon. Myśl klientem") ma pomóc sieci **Carrefour** w tworzeniu angażującego miejsca pracy. Celem inicjatywy jest poprawa relacji między pracownikami, a także między przełożonymi i pracownikami, co ma się przełożyć na poprawę relacji z klientami za pomocą szkoleń. W 2019 roku przeszkolono 750 osób. Wprowadzono też szkolenia łączone i uruchomiono program rozwojowy „Zostań trenerem Leona – w swoim regionie".

2017 14000

W ramach **programu Digitalenty** ponad 230 pracowników sklepów **Carrefour** z całej Polski założyło zespół trenerów wspierających osoby, z którymi pracują, w korzystaniu z najnowszych rozwiązań digitalowych, e-commerce oraz w codziennym używaniu nowoczesnych technologii. W 2019 roku Digitalenty wspierały wdrożenie i rozwój platformy e-learningowej Wiem, usługi Scan&Go w supermarketach, a także wprowadzenie nowej wersji aplikacji Mój Carrefour.

2018 14000

„Przepis na mistrza" to projekt wspierający zawody specjalistyczne, takie jak cukiernik, piekarz czy rzeźnik. Skierowany jest do uczniów szkół zawodowych oraz doświadczonych ekspertów, którzy mogą ubiegać się o zawodową certyfikację. W 2019 roku w programie **Carrefour** klasa patronacka cukierników szkoliła się w działach cukiernia i piekarnia w czterech hipermarketach. Opiekunami uczniów są pracownicy, którzy przeszli kurs pedagogiczny.

2015 14000

„Szkoła kapitańska" to wewnętrzny program rozwojowy mający na celu przygotowanie pracowników **Castorama Polska** do objęcia stanowisk kierowniczych kadry menedżerskiej średniego szczebla. Jest skierowany do wszystkich pracowników sklepów Castorama. Uczestnicy realizują program pod czujnym okiem mentorów w sklepach na terenie całej Polski.

2018 11730

„Szkoła liderów" to wewnętrzny program rozwojowy kierowany do przyszłych dyrektorów w sklepach należących do **Castorama Polska**. Jego celem jest przygotowanie uczestników do pełnienia funkcji menedżerskich, dzięki odpowiednio zaplanowanym i skoordynowanym działaniom rozwojowym prowadzonym pod opieką mentorów.

2018 11730

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

„Dzielmy się wiedzą!" to program wewnętrznych szkoleń i warsztatów specjalistycznych prowadzonych przez pracowników-ekspertów **Credit Agricole Bank Polska** dla innych osób zatrudnionych w banku. W 2019 roku 37 ekspertów przeprowadziło 93 warsztaty i seminaria dla 991 uczestników.

2011 4703

Kodeks współpracy to zbiór pięciu reguł dobrej współpracy z klientami wewnętrznymi w **Credit Agricole Bank Polska**. Dokument powstał, aby zwiększyć sprawność i efektywność realizacji zadań indywidualnych oraz projektów międzyzespołowych.

2014 4703

„MOVE&CO" to dwuletni **program dla middle managerów**, który daje pracownikom **Credit Agricole Bank Polska** możliwość zdobycia wiedzy, wymiany praktyk, wzajemnego uczenia się oraz współpracy przy ciekawych projektach. Na program składają się cykl warsztatów rozwijających kompetencje menedżerskie oraz platforma komunikacyjna online.

2018 4703

W 2019 roku rozpoczęła się piąta edycja programu **„Let's Share – dzielimy się wiedzą"**, w ramach którego pracownicy **Dentsu Aegis Network Polska** wymieniają się wiedzą specjalistyczną. Powołano 18 nowych trenerów. Odbyło się 30 szkoleń dla około 330 pracowników.

2017 850

Do **Akademii Trenera** zapraszane są osoby z kompetencjami przydatnymi z punktu widzenia firmy **Emitel**, które chcą przekazać swoją wiedzę współpracownikom. Uczestniczą w szkoleniach, podczas których rozwijają umiejętności trenerskie, a następnie otrzymują wsparcie w organizacji szkoleń dla kolegów z pracy. Trenerzy wewnętrzni otrzymują dodatkową gratyfikację finansową.

2017 450

Akademia Eneris to czterogodzinne obowiązkowe szkolenie prowadzone w czasie pracy przez trenerów wewnętrznych **ENERIS Ochrona Środowiska** dla pracowników fizycznych firmy. W 2019 roku tematem przewodnim było bezpieczeństwo pracy oraz Kodeks etyki Eneris.

2016 1100

„Początkujący menedżer" to program przygotowujący menedżerów do pełnienia nowo podjętej funkcji. Program **Europejskiego Funduszu Leasingowego** składa się z trzech modułów. Są to: ugruntowanie wiedzy na temat kluczowych procesów zarządzania zespołami i doskonalenie umiejętności menedżerskich, budowanie świadomości w zakresie stylu zarządzania i komunikacji, budowa planu rozwoju osobistego i zwiększającego efektywność zespołu.

2018 662

Celem **Tygodnia Zrównoważonego Rozwoju** jest edukacja prośrodowiskowa pracowników **Henkel Polska** oraz zwrócenie ich uwagi na konkretne wyzwania w zakresie ochrony środowiska i CSR. W 2019 roku przeprowadzono kampanię edukacyjną na temat zero waste i odpowiedzialnej konsumpcji.

2018 500

Celem **„Programu mentoringu dla menedżerów"** w firmie **Henkel Polska** jest rozwój umiejętności przywódczych oraz transfer wiedzy i dobrych praktyk między pracownikami reprezentującymi różne działy i funkcje firmy. Praca w parach mentoringowych trwa 12 miesięcy. W ciągu trzech lat w programie wzięły udział 42 pary.

2017 500

Program iLead to platforma komunikacji i networkingu wszystkich przedstawicieli kadry kierowniczej **Henkel Polska**, dająca możliwość dyskusji o biznesie i zarządzaniu, wymiany doświadczeń i praktyk. Praktyka realizowana jest przez spotkania plenarne (dwa razy w roku) i seminaria. Obecnie programem objętych jest ponad 100 pracowników kadry zarządzającej.

2017 500

„You grow" to projekt rozwojowy skierowany do młodych i zdolnych pracowników firmy **Henkel Polska**, którzy nie pełnią jeszcze funkcji menedżerskich. Program opiera się na czterech kluczowych elementach: indywidualnym planie rozwoju, współpracy międzydziałowej, programie szkoleniowym mini-MBA i grach symulacyjnych. Uczestnicy mają możliwość realizowania dodatkowych, ciekawych projektów w bliskiej współpracy z przedstawicielami najwyższej kadry zarządzającej.

2015 500

Program szkoleniowo-rozwojowy „Brown Bag Sessions" to lokalny program dla pracowników wrocławskiego **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center**. Jego głównym celem jest kultywowanie kultury dzielenia się wiedzą oraz promocja wśród pracowników ich stałego rozwoju oraz poszerzania wiedzy i umiejętności. Główne poruszane zagadnienia to: finanse, kwestie techniczne, rozwój osobisty, umiejętności miękkie.

2018 900

Raz w miesiącu w firmie **Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe** odbywa się inicjatywa

pod nazwą **„Inspirująca sesja wideo”**, podczas której pracownikom wyświetlane są wystąpienia TED i inne materiały filmowe.

2014 46

Druga edycja **Szkoły Redaktorów „Gazety Wyborczej”** obejmuje 10 trzydniowych zjazdów zaplanowanych na 12 miesięcy. Uczestnicy doskonalą swój warsztat redaktorski pod okiem doświadczonych dziennikarzy „Gazety Wyborczej” (**Grupa Agora**), autorów książek i scenariuszy oraz ekspertów nowych mediów. Ideą projektu jest rozwijanie kompetencji i przygotowanie młodych stażem redaktorów do stawianych przed nimi wyzwań.

2018 2586

IWitness Global Citizens Programme to program dla pracowników **IKEA Retail**, w ramach którego organizowane są wyjazdy do krajów objętych pomocą IKEA Foundation. Dzięki programowi pracownicy stają się ambasadorami zrównoważonego rozwoju, walki ze zmianami klimatu i działalności społecznej. W 2019 roku polscy pracownicy mieli szansę zobaczyć, jak IKEA Foundation wspólnie z One Acre Fund walczy z głodem i ubóstwem, wspierając rolników i zrównoważone rolnictwo w Rwandzie.

2015 5091

W ramach programu **„Zaloguj się do rozwoju”** zainteresowanym pracownikom **mBanku** udostępniane są treści wspierające samodzielny rozwój. Pomagają im one poszerzać wiedzę w dziedzinach związanych z codziennymi zadaniami, nabywać dodatkowe umiejętności społeczne, a także rozwijać się w sferze pozazawodowej. W 2019 roku pracownicy korzystali z udostępnionych narzędzi rozwojowych ponad 5 tys. razy.

2018 7068

W 2019 roku spotkania rozwojowe dla pracowników grupy **mBanku** organizowane były jako **piątki z rozwojem** (wcześniej opisane jako Dni Rozwoju dla Pracowników mBanku). Składały się na nie: warsztaty, wykłady i konsultacje indywidualne. W 2019 roku odbyło się łącznie 180 spotkań i konsultacji, a uczestniczyło w nich ponad 3100 osób.

2015 7068

Celem programu **„PROwadź z Energią”** jest rozwój kompetencji kierowników liniowych. Zawiera on różne moduły szkoleniowe, jak np. zarządzanie pracą zespołu i współpraca, narzędzia oceny pracownika, przywództwo i budowanie autorytetu, zarządzanie zmianą oraz decyzyjność i odwaga menedżerska. Program wpisuje się w realizację wartości **PGE Polskiej Grupy Energetycznej**.

2018 40000

Aby pomóc w zarządzaniu zespołami i projektami, firma **Rödl & Partner** prowadzi **program developmenowy dla menedżerów**. Lepiej wyedukowana i dojrzała kadra zarządzająca ma bezpośredni wpływ na lepiej komunikujące się zespoły, w których jest mniejsza rotacja i które razem pracują nad realizacją celów. Działania dostosowano do indywidualnych potrzeb, zdefiniowanych na etapie diagnozy. W 2019 roku w programie wzięło udział 13 osób.

2018 525

Aby wesprzeć pracowników w procesie rozwoju, **Sanofi** oferuje im **zajęcia z języka angielskiego**, w tym „Fast track improvement”, zajęcia grupowe i indywidualne, platformę e-learningową Go fluent, newslettery, fiszki i mailingi wysyłane co dwa tygodnie.

2017 900

Dzięki **platformie ICAN Corporate** każdy z pracowników firmy **Sanofi**, niezależnie od stanowiska, jakie zajmuje, może poszerzać swoją wiedzę na takie tematy, jak: przywództwo, tajniki sprzedaży, nowe technologie. Narzędzie oferuje dostęp do elektronicznego wydania HBR Polska. Każdy z pracowników miał też możliwość ukończenia certyfikowanego szkolenia „O sztuce pisania w biznesie”.

2018 900

Na otwarcie czwartej edycji **„Programu mentoringu w Sanofi”** przygotowano spotkania dla nowych mentorów, spotkania doszkalające, informacyjne dla mentee i ich przełożonych. Powstało kilkanaście nowych par mentoringowych.

2015 900

W **Strefie wymiany wiedzy** **Santander Consumer Banku** eksperci dzielą się swoim doświadczeniem w projektach szkoleniowo-warsztatowych z innymi pracownikami na zasadach wolontariatu kompetencyjnego. Dotychczas w projekcie wzięło udział ponad 50 trenerów wewnętrznych i ponad 1 tys. uczestników. W 2019 roku tematem były zagadnienia związane z transformacją cyfrową biznesu.

2018 2600

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Do dyspozycji pracowników firmy **SITECH** zostało oddane zaawansowane **Centrum Szkoleniowe**, w którym wykwalifikowani trenerzy wewnętrzni szkolą m.in. z zakresu lean manufacturing, zasad ergonomii czy modelu 5S. Centrum oferuje również szkolenia wirtualne przy użyciu cyberokularów HoloLens.

2016 1850

Rotacja stanowisk w firmie **SITECH** polega na czasowej zmianie stanowiska pracy. Następuje to na wniosek pracownika lub po konkretnych wskazaniach po konsultacjach międzyoddziałowych. Proces może trwać kilka miesięcy, a nawet trzy lata.

2018 1850

W ramach **Uniwersytetu Otwartego** organizowane są cykliczne wykłady dla pracowników **TAURON Polska Energia**, umożliwiające spotkania z ekspertami specjalizującymi się w różnych dziedzinach: nauce, biznesie, polityce czy rozwoju osobistym. Do tej pory odbyło się ponad 30 wykładów, w których łącznie uczestniczyło kilkuset pracowników.

2017 24000

Celem akcji **„Dzień z klientem"** jest zaangażowanie pracowników **T-Mobile Polska** w budowanie wizerunku firmy i satysfakcji klienta. Pozwala ona pracownikom doświadczyć różnorodności i specyfiki pracy sprzedawcy.

2016 5063

Volkswagen Motor Polska oferuje pracownikom **szkolenia z autonomicznego utrzymania ruchu**. 20 pracowników zdobywa nowe kompetencje podczas 20 tygodni szkolenia zakończonego egzaminem. Następnie wdrażają wiedzę w pracy na linii, a ich rozwój koordynowany jest przez kierownika działu. Zatrudnieni mają też możliwość udziału w szkoleniach oferowanych przez firmy zewnętrzne.

2014 1300

WOLONTARIAT PRACOWNICZY

W 2019 roku wśród **inicjatyw pracowniczych** w dziedzinie **wolontariatu**, realizowanych przez pracowników **ANG Spółdzielnia**, poza programem edukacji finansowej, znalazły się m.in. wyprowadzanie psów ze schroniska na spacery czy sprzątanie Puszczy Kampinoskiej. Każdy pracownik może w ciągu roku przeznaczyć trzy dni na tego typu wolontariat.

850

Program **„#CitiVolunteers dla rozwoju"** realizowany jest dwutorowo. Pierwsza z inicjatyw to „Citi Mentoring", którego celem jest włączenie ekspertów Citi w programy realizowane w ramach projektów Citi. Wśród odbiorców działań mentoringowych są: start-upy, kobiety rozwijające własny biznes, studentki kierunków IT oraz migranci marzący o własnym biznesie. Druga inicjatywa to „Citi Skills Marathon" dla organizacji – projekt łączy zespół wykwalifikowanych pracowników Citi z organizacjami pozarządowymi i start-upami, umożliwiając im wykorzystanie ich profesjonalnej wiedzy do rozwiązywania konkretnych problemów organizacyjnych. Podczas współpracy z organizacją zespół **Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc)** planuje, projektuje i tworzy możliwe do wdrożenia rozwiązania w obszarach komunikacji, HR, prawa i podatków, finansów, infrastruktury i technologii.

3700

Festiwal Wolontariatu to wydarzenie dla pracowników **Banku Pekao** – aktywnych wolontariuszy oraz tych, którzy chcą się zaangażować. Formuła zakłada udział przedstawicieli organizacji przyjmujących pomoc i przygotowanie przestrzeni na prezentację działań organizacji. Stałym elementem spotkania jest panel ekspercki i dyskusja tematyczna, które pozwalają na wymianę doświadczeń.

13779

Konkurs grantowy „Jesteśmy blisko" – 90 projektów na 90-lecie Banku Pekao SA to wolontariat na rzecz lokalnych społeczności. Pracownicy **Banku Pekao** w roli liderów zgłaszają pomysł na pomaganie, zbierają zespół wolontariuszy i niosą realne wsparcie tam, gdzie jest ono najbardziej potrzebne. Inicjatywę dotuje grant finansowy od Fundacji Banku Pekao S.A. imienia dr. Mariana Kantona. Konkurs to różnorodne działania w całej Polsce, przypisane do jednego z obszarów: edukacja, ekologia i pomoc zwierzętom, kultura i sztuka, przeciwdziałanie wykluczeniu, ruch i zdrowie.

13779

Duże zaangażowanie społeczne pracowników **Castorama Polska** zainspirowało spółkę do wprowadzenia rozwiązań systemowych z zakresu **wolontariatu pracowniczego**. Każdy z pracowników ma możliwość wzięcia udziału w projektach wolontariatu w ramach czasu pracy. W ciągu roku zatrudnieni dysponują 24 godzinami, które mogą wykorzystać, angażując się w projekty społeczne. Mają możliwość spożytkowania swojej wiedzy, pasji i doświadczenia do pomagania lokalnym społecznościom.

11730

CCC stara się uzupełniać luki kompetencyjne u stowarzyszeń oraz fundacji, z którymi współpracuje, przez program **wolontariatu kompetencyjnego dla trzeciego sektora**. Dotychczas pracownicy firmy przeszkolili około 40 organizacji.

6900

Dzięki akcji **„Zamień komórkę na planszówkę"** firma **DB Cargo Polska** edukuje młodzież, że wolny czas można spędzić z rówieśnikami także poza przestrzenią wirtualną. Jedną z promowanych form zabawy są gry planszowe opatrzone materiałami informacyjnymi dotyczącymi zagrożeń płynących z fonoholizmu. Firma dwa razy w roku przygotowuje 10 pakietów gier planszowych, przeznaczonych dla graczy w różnym wieku. Wolontariusze odwiedzają z nimi dzienne ośrodki pomocy i świetlice środowiskowe, a po wizycie przekazują gry odwiedzanym ośrodkom.

3000

DNB Bank Polska przeprowadza corocznie konkurs na projekty CSR, w którym wszyscy pracownicy mogą zgłaszać propozycje, jakie ich zdaniem przyczynią się do zwiększenia poziomu wiedzy ekonomicznej społeczeństwa lub są działaniami na rzecz środowiska. O wyborze projektów, które będą realizowane w danym roku, decydują pracownicy. Bank finansuje najlepsze, wyłonione w wyniku głosowania rozwiązania, a każdy pracownik zaangażowany w **wolontariat pracowniczy** otrzymuje jeden płatny dzień wolny od pracy. W 2019 roku wsparcia finansowego udzielono czterem projektom.

216

Wolontariusze z **Fujitsu Technology Solutions** co miesiąc jeżdżą do schroniska i wspierają jego pracowników. **Pomagają przytulisku w Głownie**, wyprowadzając psy na spacer, sprzątając wybiegi, czesząc i socjalizując psy. Sprzątają też miejsca, w których żyją koty. Robią także zdjęcia, które są potem wykorzystywane, żeby znaleźć zwierzętom nowe domy.

2300

W okresie przedświątecznym w kwietniu i grudniu 2019 roku wolontariusze **Grupy Enea** w ramach akcji **„Dobra energia na święta"** wzięli udział w warsztatach rękodzieła, tworząc ozdoby na kiermasze charytatywne zorganizowane w Bydgoszczy, Pile, Poznaniu i Szczecinie. Podczas kiermaszów sprzedano produkty wykonane przez wolontariuszy Enea za kwotę 6 tys. zł. Pozyskane środki przeznaczono na wsparcie podopiecznych organizacji społecznych wybranych przez naszych wolontariuszy.

16193

Zaangażowanie społeczne firmy Higma Service w 2019 roku polegało m.in. na zorganizowaniu, z okazji Światowego Dnia Ziemi, trash challenge polegającego na zbieraniu śmieci w najbliższym otoczeniu firmy, aktywnym udziale w Światowym Dniu Zwierząt i organizacji zbiórki na rzecz bezdomnych zwierząt oraz przygotowaniu przez zespół Higma Service Szlachetnej Paczki dla potrzebującej rodziny.

67

W ramach **programu grantów dla wolontariuszy** firma **intive** wspiera finansowo projekty zgłaszane przez pracowników w różnych oddziałach w Polsce. Na specjalnej stronie intranetowej publikowany jest harmonogram programu, kryteria oceny projektu wraz z przypisanymi miarami, regulamin oraz formularz zgłoszenia. W komisji oceniającej na stałe znajdują się menedżerowie firmy oraz osoba odpowiedzialna za CSR. Dodatkowo projekty oceniają ochotnicy z danego oddziału, by móc wziąć pod uwagę także lokalny koloryt zgłoszenia. W 2019 roku wprowadzono zapis, w którym co najmniej dwa projekty z zakresu zero waste/zero pollution otrzymają grant, bez względu na lokalizację biura.

1600

W 2014 roku Michał Ciundziewicki, wolontariusz i prezes **Jet Line**, został członkiem Koalicji Prezesi - Wolontariusze (w 2019 roku zmienionej na Liderzy Pro Bono), której celem jest promowanie idei wolontariatu, zwłaszcza pracowniczego, i dzielenie się wiedzą i doświadczeniem z innymi. W ramach **partnerstwa w Koalicji Liderzy Pro Bono** firma bierze udział w projekcie „Wiedza i doświadczenie", lekcjach przedsiębiorczości w liceach, studenckim festiwalu BOSS, udziela też wsparcia biznesowego podmiotom Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

30

W 2019 roku pracownicy Browaru Dojlidy postanowili wesprzeć działania **Kompanii Piwowarskiej**, organizując akcję wolontariatu pracowniczego pod hasłem **„KP dla Białowieskiego Parku Narodowego"**. Akcja polegała na sprzątaniu puszczy oraz malowaniu tarasów widokowych na terenie rezerwatu pokazowego żubrów. Wolontariusze przekazali także darowiznę na dalsze prace porządkowe.

2726

Pracownicy **Kompanii Piwowarskiej** w ramach inicjatywy **„KP przyjacielem Hospicjum"** przychodzą regularnie do Hospicjum Palium, aby pielęgnować przyległy ogród, myć okna, sprzątać łazienki, przesadzać kwiaty. Przyłączają się co roku do akcji z okazji Walentynek „Z miłością, na słodko". Organizują też na terenie Browaru kiermasz świąteczny. KP wspiera też działania hospicjum finansowo, w 2019 roku przekazała środki na remont łazienek.

2726

Główne cele **zintegrowanego programu wolontariatu pracowniczego** to: realizacja działań z zakresu czterech filarów CSR **KPMG** (wspieranie społeczności lokalnych, ochrona i szerzenie wiedzy na temat środowiska naturalnego, promocja działań na rzecz przedsiębiorczości oraz wspieranie inicjatyw związanych z kulturą); promowanie odpowiedzial-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

ności społecznej wśród współpracowników i interesariuszy zewnętrznych oraz realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju.

2000

Od 13 lat w firmie **LOTTE Wedel** działa program grantowy **„Wedel od serca – pomagamy innym"**, w ramach którego pracownicy mogą zgłosić autorskie projekty społeczne na rzecz fundacji czy instytucji, które chcą wesprzeć z pomocą budżetu firmy przeznaczonego na granty. W 2019 roku wyniósł on 75 tys. zł. Najczęściej realizowane są projekty dla lokalnych społeczności, z których wywodzą się pracownicy Wedla. Do dziś przeprowadzono ponad 150 projektów społecznych w całej Polsce. W 2019 roku do programu dodana została istotna zmiana – o tym, który z pomysłów zostanie wdrożony, pracownicy firmy decydowali w wewnętrznym głosowaniu, dostępnym dla wszystkich (specjalne e-kioski umożliwiają głosowanie także pracownikom produkcji, nieposługującym się na co dzień komputerami).

1232

„Minigranty" – program grantowy dla pracowników LPP jest konkursem wspierającym aktywność w ramach wolontariatu pracowniczego. Pracownicy LPP mogą się ubiegać o dofinansowanie projektów kierowanych do organizacji pozarządowych i ich beneficjentów, instytucji publicznych, w szczególności szkół, klubów sportowych, klubów osiedlowych, świetlic środowiskowych, domów dla dzieci, szpitali, hospicjów, ośrodków pomocy społecznej lub bezpośrednio do pracowników **LPP**. W 2019 roku spośród zgłoszeń nagrodzono cztery inicjatywy, które otrzymały dofinansowanie w ramach programu grantowego – łączna wartość udzielonej pomocy wyniosła ponad 20 tys. zł.

25000

Program wsparcia inicjatyw społecznych „Bogdanka społecznie zaangażowana" to narzędzie partycypowania pracowników spółki **Lubelski Węgiel Bogdanka** w lokalnych projektach i akcjach społecznych. Wolontariat pracowniczy w spółce ma na celu kreowanie pozytywnych zmian w najbliższym otoczeniu kopalni oraz zwiększenie zaangażowania pracowników w inicjatywy społeczne i charytatywne. Zgłaszaną przez zatrudnionego inicjatywą może być pomysł jego lub grupy pracowników na akcję społeczną. Może ona dotyczyć również działań podejmowanych przez podmioty funkcjonujące w otoczeniu lokalnym spółki i jej pracowników.

4761

„Eat cake and donate" to oddolna inicjatywa pracowników firmy **Nokia Solutions and Networks**. Polega ona na sprzedaży ciast i ciasteczek upieczonych przez samych uczestników. Każdy, kto lubi wypieki, mógł przyjść i za symboliczną kwotę zakupić wypatrzony przez siebie przysmak. Wydarzenie odbywa się co roku od 2018 roku. Zysk przekazywany jest wybranym fundacjom charytatywnym.

4000

Inicjatywa **Nokia Heroes** skupia się na pomaganiu instytucjom charytatywnym, które wspierają lokalną społeczność. Wolontariusze z **Nokia Solutions and Networks** dzielą się swoimi umiejętnościami na różnych płaszczyznach wymagających pomocy, np. zbierając śmieci czy prowadząc warsztaty dla dzieci.

4000

Podczas **Miesiąca Zaangażowania Społecznego** **NSG Group w Polsce** pracownicy mogli przy wsparciu firmy realizować własne projekty w ramach wolontariatu pracowniczego. We wrześniu zgłoszono 50 pomysłów, z których wewnętrzne jury wybrało do realizacji w październiku 10 inicjatyw, każdą w innej lokalizacji. Wszystkie oddziały firmy miały wybranego spośród pracowników koordynatora lokalnego, który konsultował działania z dyrektorem oddziału i koordynatorem centralnym.

4200

Pracownicy **Provident Polska** w ramach wolontariatu kompetencyjnego wspierają mentorsko projekty społeczne młodzieży, organizowane w ramach olimpiady **„Zwolnieni z teorii"**, udzielając merytorycznych wskazówek i dzieląc się swoim doświadczeniem. Spotkania mentorskie odbywają się w wyznaczonych oddziałach firmy na terenie całej Polski i składają się z dwóch części. Pierwsza to indywidualna sesja mentoringowa w postaci rozmowy, podczas której uczestnicy uzyskują rady i wskazówki dotyczące realizacji swojego przedsięwzięcia. Druga to sesja warsztatowa dla kilku zespołów, podczas której uczestnicy odbywają szkolenie z wybranego zagadnienia poszerzającego ich kompetencje w zarządzaniu projektami.

1800

PwC Service Delivery Center realizuje program **wolontariatu pracowniczego**, w którym każdy pracownik może zrealizować dowolny pomysł z jednego ze zdefiniowanych obszarów i uzyskać dofinansowanie na jego wykonanie. Obszary wolontariatu to ekologia i dbałość o środowisko, niesienie pomocy zwierzętom, edukacja i wyrównywanie szans dzieci i młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, wyłączenie społeczne osób starszych. W wolontariat pracowniczy zaangażowało się już 50 osób, a ta liczba ciągle rośnie. W ramach zgłoszonych inicjatyw pracownicy wspierają m.in. schronisko dla zwierząt, świetlice dla dzieci, dom pomocy społecznej, a także sprzątają okoliczne parki.

6000

Podczas wyjazdu integracyjnego pracownicy **PwC** Service Delivery Center w ramach **współpracy z Parkiem Śląskim** i Fundacją Parku Śląskiego mogli wziąć udział w **warsztatach budowania domków dla jeży** i budek dla jerzyków. W sumie wykonano około 40 konstrukcji, które zostały rozmieszczone na terenie Parku Śląskiego. Wolontariusze wzięli również udział w warsztatach edukacyjnych na temat jeży i jerzyków oraz konieczności ochrony tych zwierząt, a także w warsz-

tatach dotyczących bioróżnorodności ekosystemu Parku Śląskiego.

6000

Jeden z projektów wolontariatu pracowniczego **PwC** Service Delivery Center to współpraca z Domem Pomocy Społecznej Zacisze. Przebywających tam seniorów regularnie odwiedzają wolontariusze z PwC SDC, którzy organizują zabawy i inicjują indywidualne rozmowy z podopiecznymi. Dodatkowo przed świętami Bożego Narodzenia już po raz drugi zaangażowano studentów czterech największych uczelni na Śląsku i w Opolu w świąteczną akcję **„Studenci dla Zacisza"**. W 2019 roku wzięło w niej udział prawie 500 studentów, dzięki czemu dodatkowe fundusze zostały przeznaczone na zakup choinki i nowych dekoracji świątecznych do domu.

6000

Od 2012 roku Fundacja PZU koordynuje wolontariat pracowniczy w Grupie PZU. Każdego roku organizuje dwie edycje **konkursu „Wolontariat to radość działania"** – wiosenną i jesienną, gdzie przyznaje granty w wysokości do 5 tys. zł. Wnioski do konkursu może zgłaszać każdy pracownik, który chciałby zaangażować się w pomoc innym i mieć wpływ na otoczenie. W czasie, kiedy nie jest prowadzony nabór wniosków konkursowych, każdy pracownik może zgłosić swój pomysł w trybie pozakonkursowym. Wysokość grantu jest uzależniona od projektu. W 2019 roku pracownicy **PZU** jako wolontariusze zrealizowali 109 autorskich projektów; dla porównania w 2018 roku było ich 77, a w 2017 – 72.

9900

Pracownikom **Refinitiv Poland** przysługują w ciągu roku dwa dodatkowe dni wolne na wolontariat. Mogą je wykorzystać np. na współpracę ze schroniskami: OTOZ Animals Schronisko dla Bezdomnych Zwierząt Ciapkowo w Gdyni lub OTOZ Animals Schronisko dla Bezdomnych Zwierząt w Dąbrówce k. Wejherowa. Wolontariusze spędzają cały dzień na **spacerach z psami.**

1081

Do udziału w **Yoda Program** zaproszone zostały dzieci ze szkoły podstawowej w Gdyni, które mają problemy z językiem angielskim, francuskim lub matematyką i które jednocześnie, z powodów finansowych, nie mogą pozwolić sobie na płatne korepetycje. Spotkania odbywają się w siedzibie **Refinitiv Poland** w Gdyni. Wolontariusze firmy prowadzą dodatkowe zajęcia z danego przedmiotu. Podczas indywidualnych lekcji pracownicy mogą skupić się na pomocy przy odrabianiu prac domowych, które sprawiają trudność uczniom, lub też mogą powtórzyć inny materiał wymagający dodatkowych wyjaśnień.

1081

Pracownicy firmy **Shell Polska** z chęcią angażują się we **wspieranie lokalnych społeczności**, biorąc udział w takich inicjatywach, jak sadzenie drzew, Szlachetna Paczka, Dzień dla Zwierząt, honorowe krwiodawstwo, wymiana ubrań czy przekazywanie odzieży osobom potrzebującym.

4200

Firma **TIM** co kwartał zbiera propozycje działań z zakresu **wolontariatu pracowniczego**. Ich beneficjentami mogą być: organizacje pożytku publicznego (stowarzyszenia, fundacje), instytucje publiczne (szkoły, przedszkola, szpitale, domy pomocy społecznej itp.) oraz inne osoby i organizacje potrzebujące pomocy. Firma wspiera działalność pracowników, finansując narzędzia, dzięki którym mogą oni zrealizować zaproponowany przez siebie wolontariat. O wyborze inicjatyw, które otrzymają wsparcie, decyduje wewnętrzna komisja. Preferowane są lokalne społeczności i organizacje prowadzące działalność edukacyjną i oświatową, prozdrowotną, proekologiczną, kulturalną lub pomocową.

254

EduClass for Kids to inicjatywa pracowników firmy **UBS** we Wrocławiu. Projekt polega na udzielaniu korepetycji z przedmiotów szkolnych (matematyka, język angielski, fizyka, chemia itd.) wychowankom Wrocławskiego Centrum Opieki i Wychowania. Wolontariusze – pracownicy firmy UBS –podczas regularnych, indywidualnych spotkań przez cały rok szkolny wspierają w nauce dzieci i młodzież w wieku od 8 do 18 lat. Spotkania odbywają się raz w tygodniu, a wolontariusz pracuje z jednym podopiecznym przez 10 miesięcy.

4200

We wszystkich czterech zakładach **Volkswagen Poznań**, przy głównych wejściach do fabryki ustawiane są duże kontenery, do których chętni pracownicy mogą wrzucać przyniesione dary. Cele zbiórek są zróżnicowane. Firma zorganizowała już zbiórki artykułów higienicznych dla Hospicjum Poznańskiego, książek dla bibliotek szkolnych, artykułów papierniczych z okazji rozpoczęcia roku szkolnego dla domu dziecka czy też we współpracy z Uniwersytetem Adama Mickiewicza w Poznaniu – dla dzieci ze szkół na Madagaskarze, a także zbiórki karmy i artykułów dla zwierząt ze schroniska. Poza tym w ramach **wolontariatu akcyjnego** pracownicy sadzą drzewa, sprzątają pobliski las, wspólnie organizują tereny zielone przy świetlicach wiejskich w sąsiadujących z firmą sołectwach, malują świetlice itp.

11000

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Konkurs grantowy Wolontariusze AmRest ma inspirować pracowników do wspierania lokalnych społeczności. Co najmniej trzyosobowe grupy wypełniają wniosek, przedstawiając pomysł i kosztorys projektu. Komisja konkursowa nagradza najlepsze zgłoszenia kwotą do 5 tys. zł. W 2019 roku w **AmRest** przyznano 12 grantów na łączną kwotę ponad 50 tys. zł.

2018 13017

ANG Spółdzielnia wspiera potrzebujące rodziny i przygotowuje im **świąteczne paczki**.

2018 850

ANWIL stworzył program **wolontariatu pracowniczego**, w ramach którego zgłoszono projekty m.in. na organizację zajęć rekreacyjnych dla dzieci ze świetlic środowiskowych oraz prace remontowe na rzecz beneficjentów. W ciągu dwóch lat wolontariusze zrealizowali 65 projektów.

2016 1300

W 2019 roku wolontariusze **Aquanetu** przepracowali 460 go-dzin w ramach **wolontariatu pracowniczego**, złożyli osiem wniosków na wsparcie finansowe dla organizacji pożytku publicznego na kwotę 45 tys. zł. Regularnie włączali się w akcje na rzecz ubogich, środowiska naturalnego czy pomocy potrzebującym.

2018 820

Od 2009 roku firma **ArcelorMittal Poland** rozwija program **wolontariatu pracowniczego**. Każdy pracownik może liczyć na wsparcie firmy w zależności od potrzeb, rodzaju prac czy działalności. Wśród inicjatyw są pikniki rodzinne i wydarzenia sportowe, zajęcia dla dzieci, spotkania z seniorami, pomoc w schroniskach dla zwierząt, drobne prace remontowe i działania na rzecz osób z niepełnosprawnością. W 2019 roku 199 wolontariuszy przepracowało 1010 godzin w 137 akcjach na rzecz ponad 205 tys. beneficjentów.

2016 11000

Celem **wolontariatu seniorów w Citi** realizowanego przez **Citi Handlowy** jest aktywizacja społeczna osób starszych oraz umożliwienie im dzielenia się swoim doświadczeniem życiowym i zawodowym. Seniorzy otrzymują dostosowane do ich zainteresowań propozycje zaangażowania i podejmują się niektórych z proponowanych działań w ramach wolontariatu indywidualnego.

2012 3700

Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc) wspiera rozwój obecnych i emerytowanych pracowników. Zachęca ich do udziału w **konkursie Wolontariusz na Bank!**, w którym najlepsze pomysły na projekty społeczne otrzymują grant na realizację.

2004 3700

W ramach **Programu wolontariatu pracowniczego Citi** pracownicy **Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc)** zachęcani są do dzielenia się swoją wiedzą, doświadczeniem i umiejętnościami oraz do wspierania różnorodnych przedsięwzięć społecznych.

2004 3700

Pracownicy **Banku Millennium** biorą udział w konkursie **Millantrop** prowadzonym przez Fundację Banku Millennium, w którym mogą wygrać grant na realizację akcji społecznej. Do tej pory w inicjatywach finansowanych z konkursu wzięło udział ponad 500 wolontariuszy, którzy zrealizowali programy dla kilkunastu tysięcy beneficjentów.

2017 6270

Mikrodotacje angażują pracowników w działania na rzecz lokalnych społeczności. Beneficjentami programu **Banku Ochrony Środowiska** są organizacje pozarządowe i instytucje publiczne. Co roku odbywają się dwie edycje programu. W 2019 roku zrealizowano 12 projektów, w tym m.in spotkanie wigilijne dla osób bezdomnych.

2017 1212

Program **wolontariatu pracowniczego** obejmuje edukację, tworzenie różnorodnych możliwości działania oraz merytoryczne i finansowe wsparcie pomysłów pracowników na rzecz lokalnych społeczności. Każdemu pracownikowi **BNP Paribas Bank Polska** przysługują także dwa dni wolne w roku na wolontariat indywidualny lub zespołowy. W 2019 roku 4872 wolontariuszy przepracowało 31 126 godzin na rzecz lokalnych społeczności.

2015 10000

W ramach **programu grantowego „Inwestujemy w dobre pomysły"** pracownicy **Capgemini Polska** mogą otrzymać dofinansowanie na projekty społeczne. Projekty muszą angażować ludzi (z firmy i spoza niej), aktywizować społeczność lokalną, mieć określony cel społeczny, przejrzysty plan działania i budżet. W 2019 roku około 150 pracowników zrealizowało 13 projektów na rzecz ponad 1 tys. beneficjentów, przy wsparciu partnerów instytucjonalnych. Od 2019 roku pracownicy mogą starać się o dofinansowanie na duży (10 tys. zł) lub mały (2 tys. zł) grant.

2012 9000

Pracownicy **Carlsberg Polska** angażują się w **wolontariat pracowniczy** w różnych obszarach: sadzą drzewa, uczestniczą w biegach charytatywnych, przygotowują świąteczne

paczki, organizują wycieczki po browarach. Mogą też współrealizować projekty z programu „InicJaTyWy".

2018 1300

W 2019 roku **Carlsberg Polska** zmienił formułę swojego programu grantowego **„InicJaTyWy"** i zamiast do pracowników, skierował go do organizacji pozarządowych i instytucji użyteczności publicznej z Brzeska, Sierpca i Szczecina – lokalizacji browarów firmy. Program realizowany był we współpracy z lokalnymi urzędami miast. Jego cel to poprawa życia lokalnych społeczności. Granty - o wartości 10 tys. zł każdy – pomogły stworzyć dziewięć przyjaznych, zielonych i estetycznych miejsc dla mieszkańców.

2017 1300

Program grantowy to praktyka dla pracowników **CCC**, którzy są otwarci na niesienie pomocy i wsparcie lokalnej społeczności. Odbiorcami projektów są organizacje pozarządowe i instytucje publiczne. W ciągu roku organizowane są dwie edycje programu.

2018 6900

Pracownicy **Coca-Cola HBC Polska** i **Coca-Cola Poland Services** z partnerami i lokalną społecznością regularnie angażują się w akcje **sprzątania świata**.

2015 1810 Coca-Cola HBC Polska 260 Coca-Cola Poland Services

Akcja #biegamizbieram – promocja ploggingu wśród lokalnych społeczności realizowana jest w ramach wolontariatu pracowniczego. Pracownicy **Coca-Cola HBC Polska** dołączają aktywności ploggingowe do imprez sportowych, w których sami uczestniczą, upowszechniając tę ideę.

2018 1810

W **Cognifide Polska** pracownik może zgłosić do realizacji i finansowania projekt CSR. Głównymi kryteriami wyboru projektów są: ich edukacyjny charakter, działania na rzecz środowiska naturalnego, wsparcie integracji osób wykluczonych i różnorodności oraz ich skalowalność i długoterminowość. Dodatkowo w ramach **„Do Good@Cognifide"** każdy pracownik może w ciągu roku wykorzystać osiem godzin na działania wolontariackie. Dotychczas zgłoszono 52 projekty, 39 z nich przyznano budżet na realizację.

2016 233

Pracownicy i trenerzy **Credit Agricole Bank Polska** prowadzą szkolenia dla przedstawicieli NGO i osób prywatnych z zakresu miękkich kompetencji, takich jak zarządzanie czasem, kreatywność, perswazja, planowanie inwestycji, w ramach **wolontariatu kompetencyjnego**.
W 2019 roku zachęcano pracowników do wsparcia językowego cudzoziemców mieszkających we Wrocławiu oraz do pomocy w edukacji dzieciom z rodzin objętych opieką ośrodków pomocy społecznej.

2018 4703

Celem projektu **„10 dobrych uczynków dla lokalnej społeczności"** jest promowanie i wspieranie idei wolontariatu wśród pracowników **Credit Suisse (Poland)**. Dla firmy ważne jest, aby to pracownicy wskazali najbardziej potrzebujące podmioty w swoim otoczeniu.

2018 5000

Credit Suisse (Poland) umożliwia pracownikom wykorzystanie czterech dodatkowych i pełnopłatnych dni w roku na udział w **programach wolontariatu pracowniczego**. Firma oferuje ponad 15 programów wolontariatu kompetencyjnego lub akcyjnego. W 2019 roku w wolontariat pracowniczy zaangażowało się prawie 2200 osób, które przepracowały 25 146 godzin wolontariackich.

2016 5000

„Kolej na pomaganie" to program wolontariatu pracowniczego, aktywizujący pracowników **DB Cargo Polska** do działalności w lokalnych środowiskach. Akcje są finansowane przez pracodawcę za pomocą darowizn celowych na rzecz organizacji będących beneficjentami działań. Przez pięć lat do programu włączyło się około 500 pracowników. Wsparcie otrzymały ośrodki działające na rzecz dzieci, inicjatywy i organizacje zajmujące się ochroną środowiska, promocją sportu i zdrowego stylu życia.

2015 3000

W ramach programu **„Formy – fabryka inicjatyw"** pracownicy **FABRYK MEBLI „FORTE"** mogą starać się o wsparcie finansowe i pozafinansowe na realizację swoich pomysłów. Projekty związane są z promocją edukacji, zdrowia, sportu i rekreacji, wyrównywaniem szans lub ochroną środowiska czy promocją i rozwojem kultury. Na realizację jednego projektu można otrzymać nawet 7 tys. zł. Od 2016 roku wolontariusze zrealizowali już 69 projektów.

2018 3537

Celem **programu wolontariatu pracowniczego „Aktywni i pomocni"** jest wspieranie zaangażowania społecznego pracowników przez dofinansowanie projektów zgłoszonych

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

do konkursu grantowego. W 2019 roku przyznano dotacje 26 projektom. Większość zrealizowano w bezpośrednim sąsiedztwie zakładów **Górażdże Cement**. W akcjach uczestniczyło około 120 pracowników.

2018 1300

Wolontariat pracowników to program, dzięki któremu pracownicy **GPEC** realizują swoje pomysły na rzecz lokalnej społeczności. Kapituła wolontariatu dysponuje budżetem i decyduje o podejmowanych inicjatywach. Firma przyznaje czas wolny w godzinach pracy, by pracownicy mogli zrealizować projekt.

2016 452

Pracownicy Aterima Med, należącej do **Grupy Aterima**, angażują się w **wolontariat pracowniczy na rzecz seniorów z demencją**. Ochotnicy z firmy odwiedzają podopiecznych Środowiskowego Domu Samopomocy dla Osób z Chorobą Alzheimera w Krakowie i organizują dla nich czas i rozrywki. Przed rozpoczęciem wolontariatu pracownicy biorą udział w szkoleniu.

2017 170

Grupa Enea dzięki zaangażowaniu pracowników podejmuje działania na rzecz pomocy porzuconym, bezdomnym zwierzętom w **akcji „Karma wraca"**. Pracownicy przez trzy tygodnie zebrali 600,5 kg karmy dla zwierząt z pięciu schronisk. Łącznie podczas dwóch lat akcji zebrali 1400 kg żywności dla zwierząt.

2018 16193

W programie grantowym **„Potęga pomocy"**, realizowanym przez Fundację Enea, powstałą przy **Grupie Enea,** w 2019 roku wyłoniono 20 projektów, które otrzymały wsparcie na realizację w wysokości 75 500 zł. W sumie w ciągu trzech lat udzielono wsparcia 41 inicjatywom na łączną kwotę 123 500 zł.

2017 16193

Program minigrantów pracowniczych w ramach wolontariatu pracowniczego pozwala pracownikom **Grupy Kapitałowej LOTOS** angażować się w projekty, których odbiorcami są organizacje pozarządowe lub instytucje publiczne i ich beneficjenci, aktywne w miejscach prowadzenia działalności spółek Grupy.

2016 5105

Pracownicy **Grupy Raben** mogą wziąć udział w akcji **wolontariatu pracowniczego „Wykaż się inicjatywą"**. W Polsce pracownicy mają do dyspozycji pulę 40 tys. zł na realizację lokalnych projektów. W 2019 roku ze zgłoszonych 40 inicjatyw społecznych zrealizowano 20, w tym m.in. odmalowanie sali lekcyjnej, wsparcie schroniska dla zwierząt czy wspólne warsztaty z dziećmi z niepełnosprawnością.

2014 5000

Grupa Schiever w Polsce zrealizowała po raz trzeci program **wolontariatu pracowniczego „Dobroczynni"**. W 2019 roku w różnych projektach wzięło udział siedem sklepów bi1, dwa sklepy Auchan i centrala Schiever w Poznaniu. Beneficjentami akcji były 460 osoby dorosłe i dzieci oraz 216 zwierząt. W wolontariat zaangażowały się 84 osoby.

2018 1297

„Zielone podwórka Veolii" są elementem programu wolontariatu pracowniczego na rzecz bioróżnorodności. Celem prowadzonego przez Fundację Veolia Polska (**Grupa Veolia w Polsce**) projektu jest tworzenie zielonych miejskich ogrodów. W 2019 roku posadzono łącznie 1971 roślin. Dwa z podwórek przyjęły formę innowacyjnych ogrodów deszczowych, które retencjonują wodę opadową, pomagając zatrzymać ją w miejskim krajobrazie.

2018 4300

Program wolontariatu pracowniczego MIT (Make an Impact on Tomorrow) wspiera lokalne społeczności w rozwiązywaniu problemów. Każdy obecny lub emerytowany pracownik **Henkel Polska** może zgłosić projekt o charakterze edukacyjnym, prozdrowotnym, kulturalnym lub proekologicznym i uzyskać od firmy wsparcie finansowe, rzeczowe lub dodatkowe dni pełnopłatnego urlopu. W 2019 roku do realizacji zgłoszono 161 projektów, które uzyskały wsparcie w wysokości 1,9 mln zł.

2010 500

„Global Day of Service" zakłada promowanie oddolnych inicjatyw i działań wolontariuszy. Wśród projektów zrealizowanych w ramach wolontariatu w 2019 roku w **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** były m.in.: sadzenie krzewów, budowanie kojców dla zwierząt ze schroniska, pomoc w kuchni charytatywnej, sprzątanie terenów zielonych, prace porządkowo-remontowe w ośrodkach opiekuńczych, a także warsztaty ekologiczne dla dzieci i młodzieży. Co roku wzrasta liczba projektów i zgłoszonych godzin wolontariackich.

2018 900

Wolontariusze z **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** zorganizowali warsztaty dla dzieci i młodzieży z wrocławskich placówek edukacyjnych oraz szkół podstawowych w ramach **Dnia Bezpiecznego Internetu**. Podczas warsztatów poruszone zostały następujące kwestie: odpowiedzialność użytkownika sieci, kultura i szacunek w sieci, cyberzagrożenia, możliwości technologiczne i edukacyjne obecnych urządzeń informatycznych i rozwiązań cyfrowych.

2018 900

Od 2014 roku pracownicy **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** prowadzą szkolenia komputerowe dla seniorów. W 2019 roku w ramach **„Projektu senior"**, poza regularnymi zajęciami językowymi i komputerowymi, uczestników zaproszono na spotkanie dotyczące bezpieczeństwa w sieci i praw konsumenta.

2014 900

Podczas **Wrocławskich Dni Wolontariatu** wolontariusze z wrocławskich firm, w tym również **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center**, i instytucji organizują otwarte szkolenia i warsztaty. W 2019 roku pracownicy firmy przedstawili słuchaczom narzędzia służące do rozwoju zawodowego.

2013 900

We **współpracy z biurem Europejskiej Stolicy Kultury** pracownicy **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** byli na bieżąco informowani i zachęcani do wolontariatu przy organizacji imprez kulturalnych na terenie Wrocławia. W ramach projektów wolontariusze m.in. kontaktowali sie z artystami i współtworzyli mapy ciekawych miejsc dla zagranicznych gości. W 2019 roku wolontariusze współorganizowali Europejską Noc Literatury.

2016 900

Firma **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** podjęła regularną **współpracę z Fundacją Antoni**. Pracownicy-wolontariusze mają możliwość wykorzystania przysługujących im godzin wolontariackich, angażując się w działalność długoterminową lub akcyjną.

2018 900

Dobry Pomysł – konkurs na projekty wolontariackie dla pracowników **ING Banku Śląskiego** – to element programu **wolontariatu ING**. Organizowany jest wspólnie z Fundacją ING Dzieciom. W 2019 roku w konkursie wyłoniono 71 projektów (23 edukacyjne, pięć remontowo-budowlanych, 31 ekologicznych, 11 sportowych i jeden artystyczny) do realizacji w 2020 roku.

2012 8100

W 2019 roku w akcji **Szlachetna Paczka w KP** ponad 1840 wolontariuszy z **Kompanii Piwowarskiej** przy wsparciu 55 liderów przekazało 235 tys. zł na prezenty świąteczne. W ciągu 2600 godzin zakupili, przygotowali i zapakowali 914 prezentów. Łącznie podczas czterech edycji udało się przygotować prawie 4 tys. paczek o wartości ponad 900 tys. zł dla około 230 rodzin i osób samotnych.

2016 2726

„Ludzie Lafarge – wolontariat pracowniczy" (wcześniej: „Dobro_czynni") to całoroczny program grantowy organizowany przez Fundację Lafarge Wspólnie, w którym wolontariusze **Lafarge w Polsce** działają na rzecz społeczności lokalnych. W programie można zgłaszać inicjatywy z zakresu: bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, poprawy przestrzeni (infrastruktury), ochrony środowiska naturalnego i edukacji. Pracownicy mogą otrzymać dofinansowanie na realizację projektu do 3 tys. zł.

2014 1450

Po raz kolejny w **Leroy Merlin Polska** odbyły się obchody **Dnia Wolontariusza**. Podczas spotkania wolontariusze dzielili się doświadczeniami związanymi z realizacją grantów pomocowych oraz opowiadali o motywach, które im przyświecają. Nagrodzono też pracowników angażujących się w działania wolontariackie.

2018 11000

W **wolontariat pracowniczy** w **LPP** zaangażowanych jest około 150 osób. W 2019 roku wolontariusze wspólnie sadzili las w Lipuszu, zbudowali domki dla wolno żyjących miejskich kotów, przeprowadzili warsztaty z tworzenia mozaik, przekazali pomoce naukowe do bengalskiej szkoły i przearanżowali gdańskie murale. Uruchomiono program minigrantów, w ramach którego pracownicy otrzymali dofinansowanie własnych projektów w różnych obszarach.

2017 25000

Program wolontariatu pracowniczego „Wspieramy wolontariuszy" promuje prospołeczną postawę pracowników **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice**. Inicjatywa polega na przyznaniu dotacji najlepszym projektom, zgłoszonym przez pracowników i skierowanym do podopiecznych instytucji publicznych lub organizacji pozarządowych. W projekcie musi uczestniczyć minimum trzech pracowników firmy. Maksymalna kwota dotacji wynosi 5 tys. zł. W 2019 roku zgłoszono 18 inicjatyw, a siedem potrzymało dofinansowanie.

2016 722

Akcja **„Dobra karma od MUST"** polega na angażowaniu wspólników i pracowników kancelarii **Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba Radcowie Prawni** do zbiórki produktów niezbędnych w schronisku (m.in. karma, gryzaki i zabawki – szarpaki, piłeczki, obroże,

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

smycze regulowane, koce, ręczniki, kołdry, poduszki, środki czystości). W grudniu 2019 roku zebrano 74 kg suchej karmy dla psów i kotów, 38 kg karmy mokrej, 16 posłań i kocyków, 15 sztuk środków czystości i osiem zabawek.

2018 8

Nationale-Nederlanden Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie oferuje swoim pracownikom możliwość zaangażowania się w **wolontariat pracowniczy**. Wśród zrealizowanych inicjatyw znajdują się: remonty w domach dziecka, tworzenie narzędzi edukacyjnych dla niewidomych czy olimpiada dla dzieci z niepełnosprawnością. Firma zrealizowała już blisko 120 projektów wspierających lokalne społeczności. W każdej edycji zgłaszanych jest kilkadziesiąt pomysłów, z których przeprowadzanych jest kilkanaście.

2017 768

Program wolontariatu pracowniczego PGE „Pomagamy" jest odpowiedzią na potrzeby lokalnych społeczności, głównie na terenie działalności **PGE Polskiej Grupy Energetycznej**. Pracownicy identyfikują potrzeby i opracowują projekty, które realizują przy wsparciu firmy. W 2019 roku, w szóstej edycji, wprowadzony został motyw przewodni – efektywność energetyczna. Do tej pory 813 wolontariuszy zrealizowało łącznie 267 autorskich projektów w całym kraju.

2014 40000

Do **programu grantowego „Grantspołeczni"** pracownicy **PKP Energetyka** mogą zgłosić pomysł inicjatywy, która odpowiada na potrzeby lokalnej społeczności. Wybrane pomysły są realizowane przy wsparciu finansowym firmy, w ramach wolontariatu pracowniczego oraz we współpracy z lokalnym partnerem: organizacją pozarządową, szkołą czy przedszkolem.

2018 4800

Polpharma rozwija **program wolontariatu pracowniczego** w formie konkursu grantowego, który zakłada dofinansowanie 20 najciekawszych projektów zgłoszonych przez pracowników w kategoriach: zdrowie i profilaktyka zdrowotna, poprawa jakości życia, edukacja i wyrównanie szans, pomoc humanitarna, rozwój lokalny, ekologia i pomoc dla zwierząt. Do 2019 roku prawie 1 tys. pracowników spędziło około 19 500 godzin, realizując 140 projektów.

2013 7500

Program **wolontariatu pracowniczego** umożliwia grupom pracowników **Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN** pozyskanie funduszy w wysokości 3 tys. złotych na zaplanowaną przez siebie akcję. W 2019 roku zrealizowano 15 takich inicjatyw, m.in. pokazy filmowe dla seniorów, sprzątanie lasu, sadzenie drzew czy remont placu zabaw. Wprowadzono też konkurs na wolontariat roku.

2009 5250

W 2019 roku pracownicy centrali **Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa** po raz kolejny zorganizowali **zbiórkę na rzecz domu dla matek z dziećmi**. Tym razem wsparcie przekazano dla Domu Samotnej Matki im. Teresy Strzembosz w Chyliczkach, którego pensjonariuszkami są kobiety w okresie okołoporodowym oraz matki z dziećmi do pierwszego roku życia. Zebrano potrzebne środki czystości, artykuły spożywcze, suszarki do prania i elektryczne nianie.

2018 24700

„Tak! Pomagam" to program wolontariatu pracowniczego realizowany w **Provident Polska**. W 2019 roku w pomaganie zaangażowało się 911 wolontariuszy (pracowników i doradców klienta), którzy przepracowali 4487 godzin na rzecz 511 904 beneficjentów. Wolontariusze współpracują ze szkołami, przedszkolami, domami dziecka, szpitalami, warsztatami terapii zajęciowej, ośrodkami pomocy społecznej i schroniskami dla zwierząt. Pracownikom przysługuje płatny dzień wolny na wolontariat.

2006 1800

Coder Dojo w PwC otwarto we współpracy z Fundacją Coder Dojo Polska. Głównym celem tego miejsca jest wyrównywanie szans edukacyjnych w dziedzinie nowych technologii dzieci i młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. Uczestnikami bezpłatnych zajęć prowadzonych przez wolontariuszy-pracowników **PwC** są podopieczni domów dziecka, osoby z rodzin zastępczych i środowisk dysfunkcyjnych. W roku szkolnym 2018/2019 odbyło się 34 spotkań, a wolontariusze poświęcili na program 400 godzin wolontariatu.

2018 6000

PwC jest partnerem **Światowego Dnia Marzyciela** w Łodzi, by wspierać rozwój młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. W 2019 roku zorganizowana sztafeta pływacka trwała 12 godzin, wzięło w niej udział ponad 1 tys. pływaków, którzy łącznie pokonali 761 625 m, by „wypływać" stypendia dla młodych sportowców. W wydarzeniu uczestniczyli pracownicy firmy z rodzinami.

2018 6000

Wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym to cel projektu **„PwC Tutoring – English Classes For Orphaned Children"** realizowanego przez **PwC** w Gdańsku. Wolontariusze-pracownicy prowadzą zajęcia edukacyjne dla dzieci z domów dziecka i rodzin zastępczych. W roku szkolnym 2018/2019 17 wolontariuszy poświęciło 432 godziny na naukę dzieci i młodzieży w wieku 5–19 lat. Wszyscy podopieczni zostali zaopatrzeni w materiały dydaktyczne, takie jak słowniki obrazkowe, fiszki i komiksy.

2018 6000

„Akademia liderów wolontariatu PZU" to szkolenie informacyjne i promocyjne na temat wolontariatu pracowniczego.

Liczba regionalnych liderów wolontariatu w **PZU**, regularnie angażujących się w działania społeczne, to około 40 osób. W 2019 roku zorganizowano szkolenie dotyczące przełamywania lęków przed działaniami na rzecz osób chorych. Zwieńczeniem dwudniowego spotkania była akcja wolontariacka na rzecz dzieci z chorobami nowotworowymi.

2018 9900

Każdy pracownik **Sage** może przeznaczyć **pięć dni na wolontariat** – dowolną działalność społeczną zgodną z kierunkami działania Sage Foundation. Wolontariat w dni wolne od pracy upoważnia pracownika do odebrania czasu wolnego w innym terminie. Pracownicy zgłaszają aktywności społeczne, w które chcą się zaangażować. Wolontariusze przeznaczyli w 2019 roku 540 dni roboczych na wolontariat.

2018 378

Podstawą działania **Fundacji Sage** jest zaangażowanie w życie społeczności lokalnej. W praktyce wyraża to idea 2 + 2 + 2. **Sage** rocznie na działalność dobroczynną i społeczną przeznacza do 2% czasu pracy pracowników; do 2% wolnych środków finansowych z poprzedniego roku rozliczeniowego na wsparcie projektów społecznych pracowników i dotacji dla wybranych organizacji charytatywnych; przynajmniej dwie licencje na swoje oprogramowanie przekazuje wybranym NGO.

2018 378

W akcje **wolontariatu pracowniczego SITECH** angażują się wszyscy chętni pracownicy. **SITECH** daje możliwość wykorzystania ośmiu godzin roku na indywidualne działania wolontariackie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Firma wdrożyła formalne procedury udzielania pomocy finansowej lub rzeczowej interesariuszom zewnętrznym oraz formalną procedurę przyznawania grantów na projekty społeczne realizowane przez pracowników.

2018 1850

Ochronka Betlejem w Wolbromiu gromadzi dzieci z rodzin biednych i w skomplikowanej sytuacji. Raz w miesiącu menedżerowie **SumiRiko Poland** organizują tam, przy wsparciu działu administracji, **warsztaty tematyczne „Ochronkowe dzieciaki"**.

2016 1400

Ideą **programu grantowego „Społeczna energia"** jest wsparcie inicjatyw pracowników działających na rzecz lokalnej społeczności. Pracownik **SumiRiko Poland** może ubiegać się o dotację dla swojego projektu. Do tej pory odbyło się 16 edycji i zrealizowano prawie 70 projektów.

2011 1400

„Energia dobrych słów" to projekt z zakresu społecznej odpowiedzialności **TAURON Polska Energia**, w ramach którego pracownicy nagrywają audiobooka z bajkami dla dzieci. 3 tys. egzemplarzy bajek przed świętami Bożego Narodzenia rozesłano do blisko 70 szpitali i hospicjów dziecięcych w województwach dolnośląskim, opolskim, małopolskim i śląskim. Do czytania bajek zgłosiło się ponad 100 osób na możliwych 20 ról lektorskich do obsadzenia.

2018 24000

Dzięki **programowi wolontariatu pracowniczego**, który rozpoczęto w 2018 roku, pracownicy **Tesco Polska** mogą zaangażować się w lokalne działania. Każdy pracownik może wykorzystać na wolontariat jeden płatny dzień w roku. Firma zapewnia pełne wsparcie i pomoc w organizacji dnia wolontariatu.

2018 13300

Fundacja Lotto angażuje pracowników **Totalizatora Sportowego** w działania na rzecz lokalnych społeczności. **Program wolontariatu pracowniczego „Kumulacja dobrej woli"** w 2019 roku objął wsparciem w wysokości 3 tys. zł wybrane projekty: wyjazd wolontariuszy na Ukrainę w celu zabezpieczenia i uporządkowania grobów polskich żołnierzy poległych w 1939 roku oraz konkurs grantowy na projekty związane z Bożym Narodzeniem.

2018 2364

Ogólnopolski **Dzień Wolontariusza** organizowany jest we wszystkich oddziałach **Unum Życie TUiR** w Polsce. Corocznie w akcję angażuje się około 300 wolontariuszy, pomagając 10 placówkom w całej Polsce. Wolontariusze wykonują drobne prace remontowe, budowlane oraz porządkowe na rzecz dowolnie wybranej przez siebie instytucji społecznej. Przekazywane są również elementy wyposażenia, środki czystości, a także organizowane atrakcje dla podopiecznych placówek.

2017 230

Klub **VW Impuls** to oddolna inicjatywa pracowników **Volkswagen Motor Polska**, mająca na celu wzajemną pomoc koleżeńską wśród kolegów z pracy i lokalnej społeczności. Na zasadzie wolontariatu pracownicy udzielają

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

pomocy osobom potrzebującym, organizując zbiórki pieniędzy, rzeczy, ubrań czy zabawek.

2017 1300

WORK-LIFE BALANCE

W ramach akcji **„Firma przyjazna rodzinie"**, w celu zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym i stworzenia atrakcyjnego miejsca pracy w **CCC** wprowadzono „krótsze piątki" i produkcyjny system dwuzmianowy, bez zmian nocnych. Co roku w fabryce w okresie wakacyjnym, kiedy wstrzymana jest cała produkcja, pracownicy korzystają z czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego. Ułatwia to organizowanie opieki dla dzieci w trakcie wakacji, a pracownicy mogą skorzystać z urlopów w atrakcyjnym dla nich okresie.

6900

DNB Bank Polska dał pracownikom możliwość **rozwoju w wersji digitalnej** w postaci platformy, umożliwiającej dostęp do 60 tys. ebooków i audiobooków. Z platformy można korzystać na czterech urządzeniach jednocześnie, więc z bazy mogą korzystać także członkowie rodzin pracowników. W 2019 roku przez 6 miesięcy użytkownicy przeczytali ponad pół tysiąca książek. Pracownicy mają również dostęp do platformy szkoleniowej LinkedIn z bazą ponad 6 tys. kursów w języku angielskim. Platforma zawiera też artykuły i wideo z materiałami i testami z różnych obszarów.

216

Regulacje wewnętrzne pozwalają pracownikowi firmy **Emitel** skorzystać z możliwości **pracy w domu**, za zgodą przełożonego, do czterech dni w miesiącu. Sprzyja to coraz bardziej cenionej przez pracowników elastyczności pracy, wspierając ich funkcjonowanie w różnych życiowych sytuacjach. Przez półtora roku z rozwiązania skorzystano prawie 1200 razy. Przyniosło ono wzrost wskaźnika zaangażowania – prawie 91% w 2019 roku.

450

W ramach **„Work-life balance w Wedlu"** w odpowiedzi na oczekiwania pracowników **LOTTE Wedel** rozszerzono formułę home office z dotychczasowego limitu dwóch do czterech dni w miesiącu. Z home office mogą korzystać wszyscy pracownicy, których charakter pracy to umożliwia. Liczba zatrudnionych regularnie korzystających z tego rozwiązania rośnie i wynosi aktualnie 303 osoby.

1232

Odpowiadając na potrzeby pracowników, firma **OEM Energy** w ramach **work-life balance** wprowadziła uelastycznienie czasu pracy w postaci home office. Dotyczy to pracowników biurowych i ma na celu zaktywizowanie tych zatrudnionych, którzy ze względów osobistych lub zdrowotnych nie mogą dotrzeć do biura, a nie ma przeciwwskazań do wykonywania przez nich pracy. Firma wspiera też rodziców w trakcie nagłych przypadków, jak np. strajk nauczycieli, i zapewnia bezpieczne miejsce zabaw w biurze dzieciom pracowników po wcześniejszym zgłoszeniu takiej sytuacji.

34

Pracownicy biurowi **Philip Morris Polska** mogą korzystać z pracy zdalnej w wymiarze od pięciu do dziewięciu dni w miesiącu. Inną z form **elastycznego czasu pracy** jest skompresowany tydzień pracy, w którym pracownicy mogą przez cztery kolejne dni tygodnia pracować po dziewięć godzin, a w piątek – cztery godziny. Pracownicy powinni wykonywać pracę i umawiać spotkania między 9.30 a 16.30. Poza tymi godzinami można elastycznie wybierać moment rozpoczęcia i zakończenia pracy. W 2019 roku z pracy zdalnej skorzystało w różnym wymiarze ponad 2 tys. osób. Natomiast 248 osób skorzystało ze skompresowanego czasu pracy.

4000

„Pracodawca przyjazny rodzinie" to zbiór inicjatyw realizowanych przez **ANWIL** na rzecz rodzin pracowników. Do najpopularniejszych z nich w 2019 roku akcji należały: „Anwilówka na dwóch kółkach", „Ecosurvival" oraz „Dwie godziny dla rodziny". Przedsiębiorstwo zapewnia także upominki pracownikom, którym urodziło się dziecko, organizuje dni otwarte, coroczne pikniki oraz bale karnawałowe dla dzieci i wnuków pracowników.

2017 1300

Dni Równowagi mają zachęcić pracowników do udziału w szkoleniach i warsztatach dotyczących zachowania wewnętrznej równowagi i znalezienia zdrowego balansu między aktywnością zawodową i osobistą. W 2019 roku w warsztatach wzięło udział 68 pracowników **ArcelorMittal Poland**.

2015 11000

Program „PowerON" promuje i inspiruje do zarządzania energią i efektywnością w pracy i po pracy, aby realizować cele osobiste i zawodowe. Program obejmuje szkolenia, seminaria i warsztaty oraz wyzwania sportowe, skierowane do specjalistów i menedżerów. W 2019 roku program **Credit Agricole Bank Polska** zdobył główną nagrodę za „wewnętrzną kampanię wizerunkową" w konkursie Employer Branding Excellence Awards 2019.

2018 4703

Program sprzyjający równowadze pracy i życia prywatnego skierowany jest do wszystkich pracowników **Credit Agricole Bank Polska**. Zakłada wdrożenie działań edukacyjnych oraz warsztatów wspierających zainteresowania i pasje. Celem przedsięwzięcia jest zachęcenie do podejmowania inicjatyw zapobiegających wypaleniu zawodowemu.

2017 4703

Firma **Dentsu Aegis Network Polska** wprowadziła wspólne dla wszystkich **zasady elastycznej pracy**, pracy zdalnej oraz Summer Fridays.

2018 850

„Well-being Dentsu" to program promujący ideę work life balance wśród pracowników **Dentsu Aegis Network Polska**.

2012 850

W ramach praktyki **„Audiobooki dla pracowników"** każda osoba zatrudniona w **Emitel** może za pomocą specjalnej aplikacji korzystać z audiobooków i podcastów.

2018 450

W 2018 roku w polskim oddziale firmy Henkel ogłoszono oficjalny **regulamin korzystania z elastycznych form pracy**, który jest załącznikiem do regulaminu pracy. Pracownicy **Henkel Polska** mogą korzystać z takich rozwiązań. Regulamin daje konkretne wskazówki przełożonym, jak w praktyce stosować te formy pracy.

2018 500

W ogólnodostępnej części lotniskowego biurowca funkcjonuje **Odlotowa Biblioteczka Kraków Airport**, do której każdy pracownik **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice** może przynieść niechcianą książkę, wymienić na inną, poczytać na przerwie, pożyczyć książkę na weekend, czy przygarnąć na stałe. W zbiorach biblioteczki znajduje się kilkaset pozycji. Na jej pomysł wpadli w 2017 roku pracownicy.

2017 722

FlexⓇPwC to system umożliwiający dopasowanie systemu pracy w **PwC** do indywidualnych potrzeb. Obejmuje on cztery rozwiązania: zredukowane godziny pracy, dopasowanie godzin, w których pracownik pracuje, ustalenie dni w tygodniu, w których pracownik pracuje z domu, 4-3-2-1 Sabbatical – możliwość wzięcia od jednego do czterech miesięcy przerwy w pracy, w ramach których firma zobowiązuje się płacić 25% pensji za każdy miesiąc urlopu.

2014 6000

WSPARCIE PRACOWNIKÓW

Program **„Dla Ciebie Geberit"** to platforma internetowa, umożliwiająca dostęp do programu świadczeń pozapłacowych, oferowanych pracownikom Grupy **Geberit** w Polsce. Pracownik może wybrać z katalogu świadczeń te, które są zgodne z jego potrzebami i zainteresowaniami. Im dłuższy staż ma dana osoba, z tym większego zakresu świadczeń może skorzystać. Do oferowanych benefitów należą m.in. pakiety usług medycznych, pakiety ubezpieczeń, bilety do kina, vouchery na wydarzenia kulturalne, vouchery na zakupy książkowe lub sportowe.

1500

Akcja **„Geberit dzieciom. Pomoc mierzona kilometrami"** ma zapewnić wsparcie materialne dzieciom z niepełnosprawnością, których rodzicami są pracownicy Grupy **Geberit** w Polsce. Zebrane podczas akcji pieniądze są wydawane na leki, rehabilitację, sprzęt medyczny, specjalistyczną opiekę i inne potrzeby dzieci. Akcja służy też integracji pracowników oraz dostarcza im motywacji do podjęcia zdrowej aktywności. W drugim kwartale 2019 roku 1755 uczestników akcji przebyło w sumie 390 471 km, a na konto wybranej fundacji trafiło 2 tys. zł.

1500

W **ING Banku Śląskim** wprowadzono **dodatkowe świadczenie dla pracowników i dzieci z niepełnosprawnością – 500 +** w postaci m.in. świadczeń pieniężnych w wysokości 500 zł dla pracowników, którzy mają orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności i dodatkowych dni wolnych od pracy dla pracowników z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności oraz dla osób, które opiekują się osobami dorosłymi z niepełnosprawnością.

8100

„Well-beING" w **ING Banku Śląskim** obejmuje dodatkowe dni wolne w nagrodę oraz dzień wolny dla rodziny, dbałość o odporność osobistą, urlop sabbatical, efektywnie zarządzanie czasem pracy i program onkologiczny. W nagrodę każdy pracownik może otrzymać dodatkowo do pięciu płatnych dni wolnych w roku. Wszyscy pracownicy otrzymali dodatkowy dzień wolny dla rodziny.

8100

Kopalnia Soli Wieliczka w ramach **wsparcia pracowników** oferuje m.in.: pakiet medyczny dla pracownika i jego bliskich, zindywidualizowany program szkoleń, dofinansowanie studiów wyższych, podyplomowych, pracowniczy program emerytalny, dofinansowanie wypoczynku, bony

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

świąteczne i pożyczki remontowe. Do pracowniczego programu emerytalnego przystąpiło 74% pracowników, z pakietu medycznego korzysta 50% z nich.

884

W firmie **KRUK** działa **program wsparcia pracowników** przygotowany, aby pomagać pracownikom w trudnych sytuacjach życiowych, ale też wynikających z zaangażowania w indywidualne kłopoty klientów. Program obejmuje specjalistyczne wsparcie psychologicznej organizacji non profit, z którą firma stale współpracuje.

1989

W 2013 roku Grupa L'Oréal zainicjowała globalny program **„Share&Care"**. Składa się z czterech filarów: „Protect" – ochrona pracowników oraz ich najbliższych dzięki wsparciu finansowemu w nieprzewidzianych sytuacjach losowych, „Care" – inicjatywy promujące zdrowy styl życia, „Balance" – wsparcie w sferze work-life balance, ze szczególnym uwzględnieniem rodzicielstwa, „Enjoy" – zapewnienie wysokiego standardu życia zawodowego. W **L'Oréal Polska** wszyscy pracownicy uzyskali dostęp do programu. 80,2% skorzystało z oferty szkoleniowej, a badanie zaangażowania pracowników wzrosło w 2019 roku o 12 punktów procentowych – do 68%.

1120

W ramach **wsparcia pracowników LPP** na koniec każdego roku Fundacja LPP przekazuje środki finansowe z przeznaczeniem na leczenie pracowników oraz ich najbliższych, którzy zmagają się z ciężkimi chorobami. W 2018 roku udzielono wsparcia trzem pracownikom oraz ośmiu osobom z rodziny. W 2019 roku zgłoszono pięciu pracowników i 12 osób bliskich, trwa proces przyznawania wsparcia. Od 2019 roku o pomoc mogą wnioskować także pracownicy wszystkich salonów sieci sprzedaży **LPP** w Polsce – warunkiem jest minimum rok zatrudnienia i podpisana umowa o pracę w momencie ubiegania się o wsparcie.

25000

Polski Koncern Naftowy ORLEN od lat oferuje swoim pracownikom **wsparcie psychologiczne w miejscu pracy**. Ma to dla nich bardzo duże znaczenie, mają poczucie, że pracodawca troszczy się o ich samopoczucie, co przekłada się na lepszą realizację obowiązków zawodowych. Wsparcie psychologiczne jest niezbędne przede wszystkim na stanowiskach, które wiążą się ze wzmożoną odpornością na stres i presją czasu, takich jak np. stanowiska służb ratowniczych (pracownicy Zakładowej Straży Pożarnej, ratownicy chemiczni).

5250

Z **ośrodka wypoczynkowego w Mierzynie** mogą na preferencyjnych warunkach korzystać wszyscy pracownicy Grupy **Amica** z rodzinami, a także byli pracownicy (emeryci i renciści). Ośrodek składa się z 21 w pełni wyposażonych domków.

2018 2440

Anwil Pasja to program, w ramach którego pracownicy mogą ubiegać się o dofinansowanie ich hobby. **ANWIL** wsparł w ten sposób działalność kilkuset sportowców i artystów. Program ma inspirować i integrować pracowników. W 2019 roku firma dofinansowała 65 projektów indywidulanych oraz 26 grupowych.

2017 1300

VII **Marszobieg Charytatywny** odbył się w ramach firmowego Tygodnia Zdrowia. To wydarzenie o charakterze integracyjnym, promujące aktywny styl życia wśród pracowników, wykonawców i pracowników spółek zależnych **ArcelorMittal Poland**. Każdy pokonany kilometr warty jest 5 zł, które firma przekazuje na leczenie i rehabilitację dzieci pracowników. W 2019 roku w inicjatywie wzięło udział 1176 osób, które pokonały łącznie 6904 km. Dało to kwotę 34 520 zł, która wesprze 13 dzieci.

2016 11000

Każdy z pracowników **Emitel** może skorzystać z oferty **grupowego ubezpieczenia** na życie w dwóch wariantach: rodzina i zdrowie. Pracownik może objąć ubezpieczeniem również współmałżonka (partnera życiowego) oraz pełnoletnie dzieci.

2017 450

W **Emitel** działa **Pracownicza Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa**, której celem jest udzielanie pomocy materialnej w formie pożyczek oraz zapomóg. Członkiem PKZP mogą zostać też emeryci i renciści, który przystąpili do niej bezpośrednio po zakończeniu pracy w organizacji.

2017 450

Każdy pracownik **Emitel**, a także członkowie jego rodziny oraz emeryci i renciści, którzy odeszli na te świadczenia bezpośrednio po zakończeniu pracy w organizacji, mają prawo korzystania z oferowanych przez Komisję Socjalną świadczeń z **Funduszu Socjalnego**.

2017 450

Grupa Raben powołała dziewięciu koordynatorów ds. współpracy z przewoźnikami, którzy na co dzień opiekują się kierowcami w ramach praktyki **„Raben w trosce o kierowców"**. Opracowano też m.in. program motywacyjno-lojalnościowy dla współpracujących z nią kierowców.

2017 5000

Holding 1 realizuje program **„Pozytywnie zaangażowani"**, którego celem jest wspieranie zaangażowania pracowników w działania społeczne oraz rozwój ich hobby i zainteresowań. Pracownicy mogą ubiegać się o wsparcie finansowe w wysokości 3 tys. zł.

2018 1578

W ramach **Funduszu Mieszkaniowego** pracownicy **Leroy Merlin Polska** mogą uzyskać pomoc finansową przy zakupie pierwszego mieszkania lub domu. Firma oferuje wsparcie przy gromadzeniu wkładu własnego. Liczba osób, które skorzystały z funduszu do końca 2019 roku, wyniosła 63.

2017 11000

LPP Team to drużyna sportowa licząca ponad 280 pracowników, która skupia m.in. fanów kolarstwa i biegaczy. **LPP** finansuje członkom drużyny profesjonalną odzież, a także udział w wybranych zawodach. Każdego roku angażują się oni w akcję charytatywną „LPP Team for Kids". Każdy wybiegany i wyjeżdżony na rowerze kilometr jest przeliczany na złotówki, które trafiają do wychowanków fundacji na Pomorzu i w Małopolsce.

2017 25000

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego udziela **wsparcia pracownikom**, umożliwiając im skorzystanie z grupowego ubezpieczenia na życie.

2018 218

Polpharma oferuje pracownikom rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i aktywizujące zawodowo osoby z niepełnosprawnością oraz opiekunów dzieci z niepełnosprawnością. Ułatwiają to **home office** (w wymiarze czterech dni w miesiącu, pracownicy IT do sześciu dni). Telepraca wykonywana jest regularnie poza siedzibą pracodawcy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej przez osoby pracujące poza biurem z przyczyn zdrowotnych, osoby z niepełnosprawnością lub opiekunów takich osób.

2018 7500

Konkurs **Pasjonaci Providenta** ma na celu promocję hobby i pasji pracowników i doradców oraz tworzenia firmowych społeczności. W każdej edycji wybieranych jest 10 laureatów, którzy otrzymują granty finansowe na rozwój swojej pasji. Wśród zwycięzców są sportowcy, osoby zajmujące się fotografią, rękodziełem artystycznym, a także literaci i twórcy muzyki. Laureaci prowadzą warsztaty dla współpracowników.

Efektem programu **Provident Polska** jest powstanie m.in. firmowego klubu biegacza.

2014 1800

Firma **SITECH wspiera pracowników** w realizowaniu ich zainteresowań w czasie wolnym od pracy. Powołano drużynę siatkarską i piłkarską. Dla dzieci utworzono Akademię Piłkarską. Wszystkie koszty związane z funkcjonowaniem drużyn pokrywa spółka. Pracownicy mogą uzyskać dofinansowanie do kosztów nauki.

2018 1850

Odpowiadając na potrzeby pracowników, **SITECH** wprowadził w przedsiębiorstwie system pracy mobilnej – **home office**. Regulamin home office określa zasady systemu pracy mobilnej u pracodawcy oraz związane z tym prawa i obowiązki zarówno pracownika, jak i pracodawcy.

2018 1850

Program stypendialny, prowadzony przez Fundację SuperDrob Uskrzydlamy, kierowany jest do dzieci pracowników **SuperDrob** w Karczewie, Łodzi i Lublinie. W 2019 roku wyłoniono 22 stypendystów. Pod uwagę brane były: średnia ocen z ostatniego roku szkolnego oraz dodatkowe osiągnięcia i wyniki, np. w dziedzinie sportu czy szeroko pojętej kultury. Cenione było też zaangażowane w wolontariat i działania społeczne. Rocznie na stypendia przeznacza się ok. 65 tys. zł.

2018 2000

Program **„Zanim przejdę na emeryturę"** skierowany jest do pracowników **TAURON Polska Energia**, którzy osiągnęli lub w najbliższym czasie osiągną wiek emerytalny. Podczas warsztatów „Na czas przed emeryturą" poruszono kwestie psychologicznych aspektów przechodzenia na emeryturę, sposobów radzenia sobie ze zmianami, oczekiwań po zakończeniu aktywności zawodowej i praktycznych podpowiedzi dotyczących sposobów utrzymywania poczucia zadowolenia i szczęścia w dojrzałym wieku.

2018 24000

Program stypendialny „Mądry start" przeznaczony jest dla dzieci pracowników **Tesco Polska**. W ciągu siedmiu edycji wzięło w nim udział blisko 750 młodych osób. Stypendia edukacyjne to nagroda za wzorowe zachowanie, bardzo dobre wyniki w nauce i aktywność społeczną, a także niezbędna pomoc w rozwijaniu pasji i zainteresowań.

2014 13300

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Od 2002 **Volkswagen Motor Polska** w ramach **pracowniczego programu emerytalnego** oferuje swoim pracownikom grupowe ubezpieczenie emerytalne Pogodna Jesień oraz możliwość wyboru dodatkowego oszczędzania na emeryturę.

2017 1300

Celem **pracowniczego programu emerytalnego** jest zapewnienie pracownikom finansowego bezpieczeństwa na emeryturze oraz podniesienie świadomości co do konieczności i mechanizmów oszczędzania na przyszłość. Składka podstawowa jest finansowana w całości przez **Volkswagen Poznań**.

2014 11000

ZDROWIE PRACOWNIKÓW

Seria **„StayWell Webinars"** organizowana w **Capgemini Polska** to inicjatywa mająca na celu holistyczne podejście do współczesnych problemów społecznych, z którymi potencjalnie spotykają się pracownicy w swoim życiu codziennym. Program jest odpowiedzią na takie problemy, jak nieprawidłowe odżywianie, brak ruchu, brak motywacji, choroby, stres.

9000

W biurze **CEMEX Polska** codziennie o stałej porze organizowane są dla pracowników 10-minutowe **przerwy fit** na proste grupowe ćwiczenia rozciągająco-oddechowe w godzinach pracy. Pierwszy instruktaż ćwiczeń zaprezentował fizjoterapeuta, a następnie ćwiczenia przeprowadza specjalista ds. BHP oraz inni przeszkoleni pracownicy. Ćwiczenia odbywają się na open space, gdzie dołączyć może każdy.

1000

Program **Akademii Zdrowego Odżywiania** w **CEMEX Polska** powstał z potrzeby dzielenia się z pracownikami i ich rodzinami wiedzą o zdrowym i wartościowym jedzeniu. Opracowane zostały materiały edukacyjne, które udostępniono pracownikom w sieci wewnętrznej. Dodatkowo materiały te zostały wydrukowane i wysłane pracownikom do domu wraz z firmową gazetką, aby pomóc w edukacji także całym rodzinom.

1000

W ramach **kampanii „Dbaj o serce"** opracowano komunikację wewnętrzną do pracowników i podwykonawców **CEMEX Polska**, rozwieszono plakaty na tablicach informacyjnych, rozdano ulotki podwykonawcom, w tym kierowcom, dotyczące czynników ryzyka, profilaktyki, rozpoznawania symptomów chorób układu sercowo-naczyniowego, zwłaszcza zawałów, i zasad udzielania pierwszej pomocy. Zorganizowano również edukacyjne wykłady prowadzone przez kardiologa na terenie zakładu, w których uczestniczyli pracownicy, podwykonawcy, w tym kierowcy pojazdów ciężarowych. Przeprowadzono także podstawowe badania krwi, tj. poziom cholesterolu, cukru, ciśnienia oraz analizę składu ciała.

1000

W ramach **kampanii przeciwko grypie i jesiennym infekcjom** firma **Credit Suisse (Poland)** zorganizowała spotkanie z lekarzem, który przedstawił problem infekcji - wskazał ich przyczyny, drogi przenoszenia, udzielił rad, jak zapobiegać infekcjom, oraz wskazówek dotyczących skutecznego leczenia. Pracownicy mieli również okazję zadać pytania i uzyskać indywidualną poradę. Drugim elementem kampanii była seria szczepień przeciwko grypie, którymi zostali objęci chętni pracownicy ze wszystkich biur Credit Suisse w Polsce.

5000

W 2019 roku sieć „Wellbeing and Care Network" tworzona przez pracowników wolontariuszy **Credit Suisse (Poland)** zainicjowała wieloletni **program poświęcony zdrowiu psychicznemu** o nazwie „Mental Health Matters!". Jego główny cel to zwiększenie świadomości zdrowia psychicznego wśród pracowników, a także przełamywanie stereotypów, że choroby psychiczne są tematem, o którym nie powinno się rozmawiać w pracy. W ramach programu zorganizowano m.in. wykłady i panele dyskusyjne.

5000

Podczas **Tygodnia Bezpieczeństwa** we wszystkich lokalizacjach **Eiffage Polska Budownictwo** fizjoterapeuci przeprowadzili całodniowe prezentacje i szkolenia, zapoznając pracowników z najczęstszymi urazami, będącymi wynikiem nieprawidłowej postawy podczas pracy w pozycji stojącej i siedzącej. Odbyły się indywidualne spotkania z fizjoterapeutą ergonomistą, w tym dopasowanie stanowiska pracy, nauka prawidłowej postawy przy biurku, ćwiczenia, konsultacje i zwrócenie uwagi na najczęściej popełniane błędy.

350

W wielu lokalizacjach **Grupy Enea** zorganizowane zostały spotkania dla kobiet z cyklu **„Enea dla kobiet – aktywna i piękna"**. Były to spotkania z ekspertami; charytatywne zbiórki i dodatkowe atrakcje, w których uczestniczyło ponad 100 kobiet. Podczas Dnia Kobiet w Poznaniu w panelach konferencyjnych poruszano tematy prozdrowotne i proekologiczne. Odbyły się również warsztaty dotyczące profilaktyki raka piersi, nie zabrakło strefy beauty, gdzie uczestniczki mogły zasięgnąć porad stylistki i makijażystki.

16193

„Infosys Healthy Lifestyle" to inicjatywa promująca zdrowy styl życia i zachowania proekologiczne wśród pracowników **Infosys Poland**. Przez ponad trzy miesiące trwania projektu pracownicy zachęcani byli do korzystania z ekologicznych środków transportu, brali udział w sportowej rywalizacji

oraz spotkaniach z ekspertami. W tym celu prowadzono informacyjno-edukacyjną kampanię w mediach społecznościowych oraz w komunikacji wewnętrznej, organizowano także akcje w samym centrum, m.in. rozdawanie zdrowych przekąsek czy udział w warsztatach.

2275

W ramach **działań z zakresu zdrowia i well-being** pracowników **Kaufland Polska Markety** realizowane są inicjatywy dostosowane do charakteru ich pracy. W związku z tym pracownicy centrali, których praca ma głównie charakter siedzący, mogą np. korzystać na co dzień z nieodpłatnej firmowej siłowni oraz bezpłatnych zajęć sportowych, a narażeni na kontuzje pracownicy centrów dystrybucyjnych mogą korzystać bezpłatnie z konsultacji i zabiegów fizjoterapeutycznych. Co miesiąc z siłowni regularnie korzysta około 250 pracowników sieci.

15000

Firma **AVON COSMETICS POLSKA** zorganizowała kampanię **„Dzień na U"**, w której zachęcała kobiety, aby raz w roku wzięły dzień wolny i wykonały badania profilaktyczne (badanie USG piersi). Dofinansowano 10 tys. badań USG w 110 gabinetach, z których mogły skorzystać kobiety w całej Polsce. Cała pula dofinansowanych badań została wykorzystana w 100%. W 2019 roku w Avon Cosmetics Polska z dnia wolnego na wybrane badanie profilaktyczne skorzystało także 299 pracowników i pracownic.

619

W trosce o pracowników i z myślą o zapobieganiu nowotworom w Grupie **KRUK** realizowany jest **program profilaktyki onkologicznej**, który przewiduje wiele działań edukacyjnych, profilaktycznych i diagnostycznych. Są one skierowane do pracowników Grupy, którzy złożyli deklarację przystąpienia do indywidualnego pakietu medycznego oferowanego w firmie. W ramach programu pracownicy mają możliwość raz na 12 miesięcy skorzystać z badań profilaktycznych pozwalających na wczesne wykrycie nowotworów. W razie potrzeby mają też zapewnioną pomoc w dostępie do szybkiej ścieżki onkologicznej – uzyskanie karty DiLO.

1989

W ramach akcji **Różowa Wstążka** Nokia TC Wrocław umożliwia pracownicom w godzinach pracy wzięcie udziału w wykładach, prelekcjach i nauce samobadania poświęconych profilaktyce raka piersi. Wykłady prowadzą lekarze specjalizujący się w tej dziedzinie, którzy profesjonalnie przekazują wszelkie niezbędne informacje. Ponad 50 pracownic **Nokia Solutions and Networks** wzięło udział w sesji zdjęciowej, która posłużyła do nagrania filmu promującego, a około 100 wzięło udział w instruktażu samobadania piersi. Akcja będzie kontynuowana w kolejnym roku.

4000

Biała sobota dla pracowników **Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa** Oddział w Sanoku polegała na przeprowadzeniu badań przesiewowych z zakresu USG brzucha, tętnic szyjnych, narządu krokowego mężczyzn, piersi i tarczycy, echa serca oraz na poradach lekarskich i dietetycznych dla pracowników, którzy zgłosili chęć udziału w badaniu. Pracownicy mogli również zbadać swoje dzieci, którym lekarze pediatrzy wykonywali USG narządów wewnętrznych i echo serca. Wykonano łącznie ponad 187 badań, a 13 osób dorosłych skierowano do dalszej diagnostyki.

24700

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia przeprowadziło kampanię edukacyjną dla pracowników na temat profilaktyki rakowej pod hasłem **„PorozmawiaMY o życiu"**. W edukacji o nowotworach ważne są historie osób, które wygrały walkę z rakiem, pomagają innym w ich zmaganiach z chorobą. Troje pracowników ERGO Hestia zgodziło się opowiedzieć przed kamerami o walce z chorobą. Na tej podstawie powstały trzy opowieści filmowe pod tytułami: Diagnoza, Walka, Zwycięstwo.

2624

Firma **Capgemini Polska** zorganizowała kampanię **„Movember and More"**. Pracownicy dowiedzieli się, jak poprawnie wykonać samobadanie piersi i jąder, poznali czynniki ryzyka oraz listę niepokojących objawów. Każdy oprócz ulotki otrzymał też drobne gadżety do zdjęć – patyczek z wąsami bądź różową wstążkę. Osoby, które nadesłały najbardziej kreatywne zdjęcie i odpowiedziały na pytanie „Dlaczego każdy powinien profilaktycznie wykonywać samobadania?", wygrały pakiet badań onkologicznych dla siebie i bliskiej osoby.

9000

W akcję **„Movember"**, dzięki pomysłowi swojego pracownika, włączyła się w ramach corocznego budżetu CSR na realizację inicjatyw społecznych firma **Cognifide Polska**. Pomysłodawca projektu, chcąc zwrócić uwagę na problemy zdrowotne mężczyzn, zorganizował w biurze prelekcje dotyczące zdrowia i zachęcał mężczyzn do zapuszczenia wąsów, które są symbolem ogólnoświatowej akcji. W biurze odbyło się spotkanie z reprezentantem Fundacji Kapitan Światełko, który mówił o konieczności regularnych badań. Pracownicy przez cały miesiąc zapuszczali wąsy, chcąc zwrócić w ten sposób uwagę na wagę problemu. Dodatkowo firma informowała

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

o możliwości zrobienia badań w ramach prywatnej opieki medycznej, która jest jednym z benefitów dla zatrudnionych.

233

Podczas akcji **„Wedlowski Movember"** edukowano pracowników **LOTTE Wedel**, niezależnie od ich płci, roli, wieku, na temat profilaktyki zdrowotnej związanej z zachorowaniem na raka jąder i prostaty. Kampania komunikacyjna (łącznie z wypowiedziami osób z różnych szczebli organizacji, w tym CEO) miała na celu obalenie tabu wokół tego tematu i zapewnienie maksymalnej frekwencji podczas kulminacyjnego etapu – badań PSA i USG jąder w siedzibie firmy. Przebadało się 120 mężczyzn, cztery osoby zostały skierowane do dalszej diagnostyki.

1232

Inicjatywa **„Movember" w Nokia TC Wrocław** to kontynuacja międzynarodowego programu poświęconego profilaktyce raka jąder. Akcja ta jest szczególnie ważna dla **Nokia Solutions and Networks**, ponieważ znaczna większość pracowników to mężczyźni. Od dwóch lat w listopadzie panowie mogą w godzinach pracy wziąć udział w bezpłatnych badaniach profilaktycznych oraz prelekcjach z lekarzami i weteranami walki z rakiem jąder i prostaty. W badaniach profilaktycznych wzięło udział około 100 pracowników.

4000

Edukacja pracowników z zakresu zdrowego trybu życia i zdrowia psychicznego w **Shell Polska** ma ich wspierać w budowaniu równowagi życiowej i obejmuje m.in. zajęcia ruchowe, warsztaty radzenia sobie ze stresem, wybór Health Champions – osób, które bazując na swoim doświadczeniu i wiedzy, edukują pozostałych pracowników na temat zdrowego trybu życia, spotkania dotyczące profilaktyki chorób odkleszczowych i profilaktyki onkologicznej, dokształcanie liderów w kwestii dbania o zdrowie psychiczne czy program wsparcia dla pracowników w trudnych sytuacjach życiowych.

4200

Pracownicy Biura Operacji i Likwidacji Szkód, Biura Windykacji oraz Biura Świadczeń **Sopockiego Towarzystwa Ubezpieczeń ERGO Hestia** w swojej codziennej pracy narażeni są na duży stres, a efektywność ich działań zależy od jakości pracy zespołowej. Dlatego w ramach **programu „Niech Moc będzie z nami"** uczyli się rozpoznawać i nazywać emocje, odczarowywać stres, zmieniać nawyki żywieniowe na lepsze, wzmacniać ciało, pracować z oddechem i medytacją. W 69 seminariach z ekspertami od spraw ciała, emocji, komunikacji, odżywiania, stresu i mindfulness wzięło udział 2500 osób. Rzeczoznawcom mobilnym udostępniono specjalne webinaria.

2624

Program **„Stay FIT"** wspiera aktywność fizyczną pracowników **ING Tech Poland** przez organizację treningów koszykówki, siatkówki czy ćwiczeń pomagających utrzymać zdrowy kręgosłup. W tym roku, w ramach Dni Zdrowia na Etacie fizjoterapeuci i dietetycy w ciągu trzech dni zachęcali pracowników do ruchu, ćwiczyli z nimi i doradzali w kwestii diety. Poprowadzili również warsztaty na temat walki ze zmęczeniem i właściwego czytania etykiet na produktach.

1160

W kampanii społecznej **„Kręć kilometry"** Fundacji Allegro All For Planet pracownicy **Grupy Kapitałowej LOTOS** przez dwa wakacyjne miesiące rywalizowali na kilometry przejechane na rowerach. Ich celem była poprawa zdrowia, kondycji oraz redukcja śladu węglowego. W rywalizacji rowerowej wzięło udział 153 rowerzystów z Grupy Kapitałowej Lotos, razem przejechali 111 079 km, spalili łącznie prawie 4 mln kcal i spędzili na rowerach ponad 6500 godzin, oszczędzili 4 t CO_2, które nie zostały wyemitowane w spalinach. Firma zajęła drugie miejsce wśród firm biorących udział w wyzwaniu.

5105

W ramach programu **TIM – Team Integracja Multisportowa** od października 2018 roku pracownicy firmy **TIM** rywalizują ze sobą w dwumiesięcznych rundach na liczbę spalonych kalorii w ponad 20 aktywnościach fizycznych. Najlepsi w poszczególnych kategoriach otrzymują w nagrodę punkty MyBenefit, a wśród uczestników, którzy przekroczą minimum kwalifikacyjne (4500–5000 kcal), losowane są nagrody rzeczowe promujące aktywny tryb życia. W zorganizowanej wiosną 2019 roku rywalizacji wzięło udział 91 z około 250 pracowników firmy. W październiku i listopadzie było to 86 osób, z czego 65 przekroczyło minimum kwalifikacyjne.

254

Spartakiada Lotto jest oddolną inicjatywą pracowników **Totalizatora Sportowego**. Jej ideą jest popularyzacja sportu, wspieranie aktywności fizycznej oraz promocja zdrowej, sportowej rywalizacji. Wydarzenie odbywa się dwa razy w roku (latem i zimą), od kilku lat uczestniczy w tych wyjazdach około 300–500 pracowników. Ma ona charakter zawodów sportowych, pracownicy startują w konkurencjach indywidualnych i drużynowych, zdobywając medale i rywalizując ze sobą w duchu fair play. Każda Spartakiada kończy się dekoracją najlepszych sportowców i wręczeniem pucharów mistrzom.

2364

W ramach programu **„Nasze zdrowie"** w **wonga.pl** od lat dofinansowywane są karty MultiSport oraz pakiety zdrowotne Enel-Med. Działania te zostały rozszerzone o organizowanie w biurze szczepienia ochronne przeciwko grypie, kursy pierwszej pomocy, zakup oczyszczaczy powietrza, kwiatów oczyszczających powietrze, jonizatorów i nawilżaczy, a także organizowanie wykładów o zdrowym żywieniu.

100

W 2019 roku została zamontowana zewnętrzna **siłownia na świeżym powietrzu** dla pracowników **Lyreco Polska**. Siłownia zlokalizowana jest na terenie firmy i jest dostępna dla wszystkich pracowników administracji i magazynu. Ma zachęcić pracowników spędzających cały dzień w pozycji siedzącej do aktywności fizycznej.

577

Adamed Pharma w ramach programu **„Zdrowie na 5"** prowadzi w ciągu roku akcje profilaktyczne oraz badania. Odbywają się one w sposób wygodny i łatwo dostępny dla pracowników.

2018 2000

Fun Run & More to platforma społecznościowa dla współpracowników firmy **Adamed Pharma**, która daje możliwość wymiany doświadczeń i inspiracji w budowaniu zdrowego stylu życia. W ciągu roku osoby zalogowane na platformie brały udział w wielu wydarzeniach sportowych w całej Polsce. W roku 2019 były również organizowane konkursy i aktywności, których celem było promowanie zdrowego, aktywnego trybu życia.

2017 2000

Po raz kolejny na przełomie października i listopada **Allianz Polska** uświadamiał pracowników, jak ważne są regularne badania i dbanie o swój stan zdrowia. Podjęto tematy związane z **profilaktyką nowotworową**, diagnostyką i nowoczesnym leczeniem.

2018 2000

Amica przyłącza się do organizowanego przez Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy bicia rekordu na jak największą liczbę osób prowadzących resuscytację krążeniowo-oddechową (RKO). W **Europejskim Dniu Przywracania Czynności Serca** każdy z pracowników otrzymuje w podziękowaniu za udział apteczkę samochodową z wyposażeniem.

2018 2440

ANG Spółdzielnia zapewnia członkom swojej społeczności opiekę psychologa, coacha i trenera kompetencji społecznych. W ramach projektu **„Psychohigiena w ANG"** każdy ma możliwość umówienia się na bezpłatną konsultację lub regularne spotkania.

2018 850

W związku z **promocją zdrowia i badań profilaktycznych wśród pracowników** w firmie **Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne** zorganizowano kampanię zwiększającą świadomość pracowników na temat dbania o wzrok. Każdy pracownik mógł wziąć udział w badaniu wzroku i konsultacji okulistycznej. Przeprowadzono także akcję promującą profilaktykę nowotworów gruczołu krokowego u mężczyzn.

2018 208

Akcja **„Anwil na zdrowie"** w 2019 roku była realizowana po pod hasłem „Październik miesiącem zdrowia". Pracownicy **ANWILU** mogli skorzystać z badań profilaktycznych, konsultacji urologicznych, wziąć udział w prelekcji wraz z nauką samobadania piersi. W ramach programu oferowane są darmowe szczepienia przeciw grypie oraz promocja wśród pracowników darmowego badania krwi w kierunku obecności przeciwciał anty-HCV, czyli wirusa wywołującego zapalenie wątroby typu C.

2018 1300

Program **„Anwil na sportowo"** powstał na życzenie pracowników. W 2019 roku do oferty zajęć sportowych dla pracowników dodano nowości: badminton oraz ćwiczenia ruchowe z elementami tańca i latino dance. Zajęcia prowadzą profesjonalni trenerzy, a koordynatorami poszczególnych grup są wolontariusze zrekrutowani spośród pracowników **ANWILU**.

2015 1300

Tydzień Zdrowia to coroczne wydarzenie **ArcelorMittal Poland** ukierunkowane na diagnostykę pracowników oraz promowanie zdrowego stylu życia. W programie na 2019 rok znalazły się m.in.: turniej tenisa ziemnego, Bieg Hutnika, szczepienia przeciw grypie, pakiety badań diagnostycznych, konkurs dla biegaczy i uprawiających nordic walking oraz kampania informacyjna na temat profilaktyki zdrowia. Stałym punktem jest Marszobieg Charytatywny.

2018 11000

BEneFIT to wprowadzony w 2018 roku program well-being dla pracowników **BNP Paribas Bank Polska**. W 2019 roku został on poszerzony o: podstawowe badania medyczne w 12 lokalizacjach Banku, szczepienia w miejscu pracy, udział w programie „Dwie godziny dla rodziny", crossbookingowe biblioteki w centralach Banku, ekologiczne konkursy dla pracowników Banku i ich dzieci.

2018 10000

„Go Canon! Go!" to program dla pracowników firmy **Canon Polska**. Jego celem jest pokonanie wyznaczonej liczby kilo-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

metrów w określonym czasie. Pracownicy mogą rywalizować indywidualnie oraz drużynowo. Zwycięzcy wskazują organizację charytatywną, którą Canon wesprze finansowo lub rzeczowo. W 2019 roku wsparcia udzielono Stowarzyszeniu Wspólnymi Siłami Dom Samotnych Matek z Dziećmi w Warszawie.

2017 235

Carrefour Running Team to drużyna biegaczy, składająca się wyłącznie z pracowników **Carrefour**, którzy biorą udział w wydarzeniach biegowych w całej Polsce. W 2019 roku drużyna startowała m.in. w maratonie w Gdańsku i półmaratonie w Krakowie oraz w wielu biegach na krótszych dystansach. Przez wsparcie pracowników zaangażowanych w Carrefour Running Team firma zachęca do aktywności fizycznej oraz kładzie nacisk na edukację prozdrowotną.

2017 14000

Carrefour promuje uprawianie sportu i angażuje się w imprezy sportowe. Sieć wspiera też swoich pracowników biorących udział w zawodach. **Carrefour Cycling Team** to drużyna kolarzy amatorów, składająca się wyłącznie z pracowników Carrefour, którzy startują w zawodach kolarskich w całej Polsce. W 2019 roku zespół po raz trzeci uczestniczył w Tour de Pologne Amatorów w Bukowinie Tatrzańskiej. Przez wsparcie pracowników zaangażowanych w Carrefour Cycling Team firma zachęca do aktywności fizycznej oraz kładzie nacisk na edukację prozdrowotną. Działania te cieszą się dużym zainteresowaniem ze strony pracowników i klientów sieci.

2017 14000

Co roku wszyscy pracownicy **CEETRUS Polska** spotykają się podczas **Dnia Zdrowia**. Mogą brać udział w warsztatach i spotkaniach oraz w grze miejskiej. W 2019 roku w trakcie gry zbierano fundusze przekazane potem Fundacji Po Drugie.

2017 77

CEMEX Polska powołał pracownicze kluby sportowe, by **wspierać rozwój sportu wśród pracowników**. Klub tworzy grupa minimum pięciu pracowników, których łączy wspólna aktywność fizyczna. Kluby otrzymują wsparcie finansowe na zakup strojów, sprzętu sportowego, wpisowe do zawodów, wynajem obiektów, sprzętu, opłacenie trenerów itp. W firmie działają 22 kluby. CEMEX angażuje się też w biegi charytatywne.

2016 1000

Feel Good@Cognifide to kompleksowy program, który opiera się na czterech filarach: zdrowie i dobry tryb życia, dobre samopoczucie w pracy, program onboardingowy, przyjazne otoczenie, integracja i relaks. Praktyka ma promować zdrowy i zrównoważony styl życia wśród pracowników **Cognifide Polska**.

2016 233

Credit Suisse (Poland) prowadzi działania z zakresu profilaktyki i ochrony zdrowia. W 2019 roku całoroczny program edukacyjny został zwieńczony dniem zdrowia **Healthy Day** (wcześniej organizowany pod nazwą Health Expo), podczas którego pracownicy brali udział w indywidualnych spotkaniach i konsultacjach z trenerami, fizjoterapeutą i osteopatą.

2016 5000

W ramach **Miesiąca dla Zarządzania Stresem** pracownicy **Credit Suisse (Poland)** uczestniczyli w ćwiczeniach wykonywanych pod kierunkiem psychologa oraz w wykładach z udziałem dietetyka w zakresie pozytywnego wpływu diety na łagodzenie objawów stresu. Mieli także możliwość poznania metod radzenia sobie z emocjami i minimalizowania skutków stresu. W 2019 roku w wykładach uczestniczyło łącznie ponad 300 osób, a w warsztatach poświęconych ćwiczeniom relaksacyjnym około 60 pracowników.

2017 5000

Profilaktyka raka – Pink October & Blue November to inicjatywa **Credit Suisse (Poland)**. Firma od kilku lat prowadzi akcje w ramach Miesięcy Świadomości Chorób Nowotworowych, których głównym celem jest przełamanie tabu związanego z tymi chorobami oraz budowanie świadomości wśród pracowników w zakresie profilaktyki, żywienia i radzenia sobie w sytuacjach, gdy choroba dotyka nas lub naszych bliskich.

2017 5000

Wspieranie rozwoju sportu wśród pracowników Dozamelu i firm z terenu Wrocławskiego Parku Przemysłowego to działanie firmy **DOZAMEL**. W 2019 pracownicy Dozamelu oraz firm z terenu WPP wzięli udział w V Strzeleckich Mistrzostwach WPP (łącznie 45 pracowników firm z WPP) oraz w XXXVIII Mistrzostwach Strzeleckich Dziennikarzy (dwie drużyny trzyosobowe). Firmowa drużyna biegowa Dozamel Runners Club brała czynny udział w regionalnych i ogólnopolskich biegach, w tym w maratonach i półmaratonach.

2015 220

„Doładuj baterie" – program well-being dla pracowników polega na kompleksowym podejściu do potrzeb pracowników **Europejskiego Funduszu Leasingowego** w czterech powiązanych ze sobą strefach: ciało, umysł, emocje, metafizyka. Pracownikom zaproponowano m.in. aktywności sportowe, owocowe czwartki, dofinansowanie treningów sportowych czy udział w zawodach. Program wzbogacono również o cykl szkoleń z zarządzania energią.

2018 662

W ramach programu **„Zdrowy kręgosłup"** pracownicy Grupy **GPEC** mogą skorzystać m.in. z voucherów na masaże rehabilitacyjne i relaksacyjne; zajęć z trenerką personalną w czasie godzin pracy; wyposażonych w sprzęty do ćwiczeń firmowych sal gimnastycznych. Dodatkowo dla wszystkich pracowników zorganizowano bezpłatne, nielimitowane wejścia na basen w Gdańsku, Starogardzie Gdańskim i Tczewie.

2018 452

Grupa Agora jako pracodawca podejmuje działania **promujące zdrowy styl życia wśród pracowników**. W lutym 2019 roku mogli oni wziąć udział w wydarzeniu „Zdrowie na etacie". Zajęcia odbywały się w godzinach pracy w siedzibie firmy, a udział w nich był bezpłatny dla wszystkich pracowników, współpracowników i praktykantów. Dodatkowo dla tych, którzy nie mogli uczestniczyć w wykładach, przygotowano transmisje online.

2018 2586

„Elektrownia kobiet – forum kobiet" to program, organizowany przez Enea Połaniec dla kobiet pracujących na terenie Elektrowni oraz jej najbliższego otoczenia. Dzięki niemu kobiety dowiedziały się, jak zadbać o swoje zdrowie, urodę i bezpieczeństwo. Projekt **Grupy Enea** powstał, by uczyć kobiety, jak dbać o zdrowie i bezpieczeństwo oraz wzmocnić w nich poczucie własnej wartości i samoświadomości. W 2019 roku w forum wzięło udział 300 kobiet.

2018 16193

Misja Profilaktyka to działania prozdrowotne, które mają poszerzyć świadomość istotności działań profilaktycznych. W roku 2019 **Grupa Enea** zrealizowała dwa cykle akcji „Razem pokonamy czerniaka" i „Zdrowa jesień". Pierwszy obejmował bezpłatne konsultacje i badania niepokojących znamion na skórze. W ciągu dwóch lat tej akcji przebadano 650 pracowników w pięciu lokalizacjach. Podczas akcji „Zdrowa jesień" odbyły się trzy wykłady, na których uczestnicy otrzymali porady dietetyka, kardiologa i mogli wykonać podstawowe badania krwi.

2018 16193

Lotos Running Team łączy promocję kultury fizycznej z ideą wolontariatu pracowniczego. Sekcja biegowa Lotos liczy kilkadziesiąt osób, które razem startują w zawodach. Wsparcie **Grupy Kapitałowej LOTOS** kierowane jest zarówno do zawodników rozpoczynających swoją przygodę ze sportem, jak i do tych, którzy zmagają się z wyzwaniami triathlonowymi, czy ultramaratonami w Polsce i poza granicami kraju. Biegacze angażują się także w biegi charytatywne.

2015 5105

Grupa Raben od lat organizuje **Tydzień Zdrowia**. W 2019 roku motywem przewodnim wydarzenia była zdrowa dieta oraz odpowiedzialna produkcja i konsumpcja, a także propagowanie stylu życia w duchu zero waste. Pracownikom i kierowcom wydano ponad 10 tys. porcji zdrowego śniadania, a w akcji sprzątania świata zebrano ponad 20 tys. litrów śmieci. Odbyły się rajdy rowerowe, ekowarsztaty, porady dietetyka i akcje promujące picie wody.

2014 5000

Założeniem projektu **„Grupa Raben biega"** jest połączenie pasji pracowników z promocją zdrowego trybu życia. **Grupa Raben** sponsoruje udział pracowników w biegach lub podobnych sportowych wydarzeniach na terenie kraju. W zeszłym roku 125 pracowników Grupy Raben przebyło łącznie ponad 40 tys. km w ramach wyzwania FITQBE Sport Challenge. Całkowity koszt udziału w rywalizacji został przekazany na cel charytatywny wybrany wspólnie przez uczestników.

2017 5000

Od 2018 roku firma **Henkel Polska** organizuje kampanię prewencyjno-edukacyjną, skupioną wokół profilaktyki chorób cywilizacyjnych pod nazwą **Tydzień Zdrowia**. W 2019 roku kampania dotyczyła zasad zdrowego odżywiania i profilaktyki chorób układu ruchu. Pracownicy warszawskiego biura mieli możliwość zasięgnięcia porady fizjoterapeuty i uczestniczenia w sesjach masażu. Oferta przygotowana dla pracowników zakładów produkcyjnych obejmowała porady fizjoterapeutyczne i badania przesiewowe.

2018 500

Wrocław Business Run jako część projektu Poland Business Run to jeden z największych biegów charytatywnych w Polsce. Pracownicy **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** od 2015 roku wchodzą w skład głównego komitetu organizacyjnego, zajmującego się przygotowaniem i przeprowadzeniem imprezy w stolicy Dolnego Śląska. W roku 2019 firmę reprezentowało piętnaście pięcioosobowych zespołów biegaczy.

2017 900

Program **„Zdrowo wkręceni"** promuje zdrowy styl życia wśród pracowników firmy **Holding 1**. Realizowany jest od 2017 roku i co roku bierze w nim udział blisko 200 osób. W 2019 roku odbyły się zawody sportowe pod hasłem „Wiosna na sportowo". Drużyny składające się z trzech do pięciu osób rywalizowały ze sobą, uprawiając różne dyscypliny sportowe. W lokalizacjach firmy organizowane były dni tematyczne poświęcone zdrowiu. Pracownicy mogli

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

skorzystać z indywidualnej porady dietetycznej lub trenera personalnego.

2018 1578

Firma **Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe** kontynuuje realizację **programu motywacyjnego dla pracowników.**, umożliwiając im nieodpłatne korzystanie z ośrodków rekreacyjno-sportowych na terenie całego kraju, wchodzących w skład systemu kart MultiSport.

2013 46

W firmie **Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe** został uruchomiony **program opieki medycznej dla pracowników**. Dzięki pakietom, których koszt w 80% pokrywa firma, pracownicy mają dostęp do specjalistów oraz badań diagnostycznych i laboratoryjnych. 90% załogi korzysta z pakietów.

2016 46

Infosys Poland od pierwszej edycji jest współorganizatorem charytatywnego biegu sztafetowego **Łódź Business Run**. Bieg ma na celu zbiórkę funduszy na rzecz osób po amputacjach. Firma nie tylko współorganizuje wydarzenie, ale też pracownicy biorą w nim czynny udział – w tym roku wystawiono ponad 20 drużyn.

2015 2275

Praktyka firmy **InterKadra** polega na bezpłatnych sesjach **terapii manualnej**, dostępnej raz w tygodniu dla każdego pracownika. Sesje prowadzi fizjoterapeuta z wieloletnim doświadczeniem.

2018 287

W ramach programu **„Razem zadbajmy o zdrowie"** pracownicy sklepów i magazynów **Jeronimo Martins Polska** otrzymali kupony na badania i wizyty lekarskie, z których można było skorzystać w godzinach pracy. W 2019 roku 3310 osób wykonało aż 16,5 tys. badań. Pracownicy są także zachęcani do aktywności fizycznej, a na stronie www zostały umieszczone materiały edukacyjne.

2018 70000

Program **Biedronkowej Akademii Zdrowia** jest skierowany do pracowników biur oraz centrów dystrybucyjnych **Jeronimo Martins Polska**. Obejmuje on bezpłatny udziału w codziennych, kilkunastominutowych ćwiczeniach, prowadzonych pod okiem fizjoterapeutów w miejscu pracy, wliczonych w czas pracy, a raz w miesiącu wizytę w gabinecie fizjoterapeuty, gdzie pracownik może skorzystać m.in. z konsultacji, masaży, terapii kręgosłupa. W 2019 roku ze wsparcia terapeuty skorzystało 10 534 pracowników, którzy odbyli 30 347 wizyt.

2018 70000

„Postaw na ruch" to akcja **Kompanii Piwowarskiej**, w której pracownicy zachęcani są do podejmowania aktywności fizycznej. W 2019 roku kontynuowano współpracę z marką Lech Free i akcją #możeszwszystko. Pracownicy przy użyciu swoich ulubionych aplikacji pokonują kilometry, aby wesprzeć cel charytatywny. Było to wsparcie kolejnej podopiecznej Fundacji Poland Business Run – Oli, która marzyła o wózku do gry w koszykówkę.

2015 2726

„Rzuć palenie – dbaj o zdrowie!" to długofalowa kampania edukacyjna, mająca na celu zwrócenie uwagi pracowników spółek **Pelion** na problem szkodliwości palenia i zachęcenie ich do porzucenia nałogu. Od lutego 2018 roku kampania prowadzona jest w różnych kanałach komunikacji wewnętrznej, są w niej prezentowane skutki palenia.

2018 9000

Celem **psychologicznego wsparcia powypadkowego dla pracowników** jest zwiększenie bezpieczeństwa w ruchu kolejowym. Projekt obejmuje wszystkie jednostki organizacyjne **PKP Cargo**, łącznie około 7 tys. pracowników, i jest realizowany przez Telefoniczną Linię Wsparcia Psychologicznego, obsługiwaną przez psychologów wyspecjalizowanych w zakresie wsparcia sektora kolejowego. W 2019 roku projekt został rozszerzony o aspekty profilaktyki we wzmacnianiu uważności.

2017 17000

Trzecia edycja programu badań medycznych dla pracowników **Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa** w kompleksie Kasprzaka w ramach **Dnia Zdrowia w PGNiG** w 2019 roku obejmowała nieodpłatne profilaktyczne badania kardiologiczne, antynowotworowe i badania przesiewowe w kierunku wykrywania boreliozy. W akcji wzięło udział ponad 330 pracowników.

2017 24700

Program well-beingowy **„Provi4You"** jest przeznaczony dla pracowników **Provident Polska**. Opiera się na budowaniu społeczności, promocji zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej, wspieraniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym. Pracownicy uczestniczący w programie łącznie od 2017 roku przejechali na rowerze 243 tys. km, przebiegli 65 tys. km i przepłynęli 10 tys. km. Łącznie zrobili 133 414 856 kroków i spalili 41 668 685 kalorii.

2018 1800

Badania USG dla kobiet zatrudnionych w PZU to działanie realizowane od 2017 roku. Fundacja PZU organizuje mobilne gabinety lekarskie, w których kobiety mogą w czasie pracy wykonać bezpłatnie wybrane badania USG. W 2019 roku badania dla kobiet (do wyboru USG piersi, brzucha lub tarczycy) kontynuowane były w Lublinie, Łodzi i Pile. Przebadanych zostało 210 kobiet.

2018 9900

Stowarzyszenie Sport Team PZU powstało i działa nieprzerwanie od 2013 roku. Obecnie zrzesza ponad 1 tys. członków w całej Polsce, działających w 14 sekcjach. W 2019 roku Stowarzyszenie, w celu wsparcia i upowszechniania kultury fizycznej wśród pracowników **PZU**, organizowało udział swoich członków w aktywnościach sportowych na terenie kraju i poza jego granicami, we wspólnych treningach, imprezach i zawodach amatorskich.

2018 9900

W ramach programu **„BeHealthy"** (wcześniej: „Zdrowie na Bank") w **Santander Bank Polska** funkcjonują cztery filary: bądź aktywny, jedz zdrowo, badaj się i złap równowagę. Bank zachęca pracowników do udziału w zawodach sportowych (np. Bieg Firmowy, turniej w Puławach, Poland Business Run, Sports Games, turniej Santander Champions Cup), zapewnia dostęp do opieki medycznej, zaprasza ekspertów, którzy prowadzą szkolenia stacjonarne i webinaria. W 2019 roku aktywności realizowane w ramach programu „BeHealthy" zgromadziły 4500 uczestników.

2017 11000

Rajd Bankowca to inicjatywa **Santander Bank Polska** realizowana od 25 lat. Integracja pracowników i emerytów Banku oraz ich rodzin, promocja zdrowego stylu życia, a także różnych form odpoczynku i zabawy to główne idee tej praktyki. W 2019 roku odbyło się pięć edycji rajdu, w których uczestniczyło blisko 1 tys. osób.

2018 11000

W ramach praktyki **„SITECH dla zdrowia"** zorganizowano Centrum Rehabilitacji. Każdy z pracowników ma możliwość skorzystania z pomocy fizjoterapeuty. Zabiegi odbywają się w przygotowanym gabinecie lekarskim lub bezpośrednio na stanowisku pracy. Grupa specjalistów działu konstrukcyjnego firmy **SITECH** przygotowała prototyp masażera, który został umieszczony na hali produkcyjnej. Dodatkowo spółka prowadzi kalendarz zdrowia, w którym każdy miesiąc odpowiada akcji specjalnej.

2016 1850

Program **profilaktyki zdrowia w trosce o zdrowie pracowników Tauron Wydobycie** firmy **TAURON Polska Energia** obejmuje konsultację lekarską oraz zabiegi rehabilitacyjne. Udział w programie może zgłosić każdy pracownik spółki bezpośrednio do realizatora. Praktyka została wdrożona w spółce w 2009 roku.

2016 24000

Co dwa lata **Volkswagen Motor Polska** organizuje – w ramach **programu „Zdrowa kobieta, zdrowy mężczyzna"** – bezpłatne badania w godzinach pracy. Ich celem jest wczesne wykrycie chorób cywilizacyjnych typu cukrzyca, choroby serca czy nowotwory. W sytuacji choroby pracownik może skorzystać z pakietu medycznego, opłacanego przez pracodawcę w przypadku chorób ciężkich, lub skorzystać ze specjalistycznych konsultacji lekarskich.

2014 1300

Program **oceny postawy ciała w miejscu pracy** pozwolił na dokonanie przez fizjoterapeutów analizy miejsc pracy. Zalecono rotację na stanowiskach pracy, aby co godzinę każdy pracownik **Volkswagen Motor Polska** wykonywał inne czynności. Zdiagnozowano także choroby w zakresie układu ruchu i zalecono leczenie.

2015 1300

W celu promowania wśród pracowników **ochrony kręgosłupa** i metod zapobiegania jego dolegliwościom **Volkswagen Motor Polska** przeprowadził akcję „Szkoła pleców". Opublikowano też ulotkę *Zdrowy kręgosłup* i zorganizowano szkolenie „Bezpieczny kręgosłup w podróży".

2017 1300

Ambulatorium Volkswagen Motor Polska zapewnia pracownikom całodobową opiekę medyczną przez siedem dni w tygodniu. Pracownicy mogą w godzinach pracy korzystać z finansowanych przez pracodawcę programów promujących zdrowie oraz z konsultacji lekarskich. Przygotowano też dla nich broszury i ćwiczenia, a także wprowadzono edukację zdrowotną.

2015 1300

Checkup to kompleksowy, bezpłatny przegląd zdrowotny dla pracowników **Volkswagen Poznań**.

2012 11000

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Na terenie firmy funkcjonuje **Centrum Rehabilitacyjno--Sportowe Volkswagen Poznań** z siłownią, salą fitness oraz gabinetem fizjoterapeutycznym. Pracownicy **Volkswagen Poznań** mogą bezpłatnie korzystać z pakietu zajęć profilaktycznych i fizjoteraupetycznych.

2013 11000

Celem programu **„Wyzwania demograficzne i ergocoaching"** firmy **Volkswagen Poznań** jest przygotowanie przedsiębiorstwa na zmieniającą się strukturę demograficzną załogi w szczególności przez edukację z użyciem innowacyjnych rozwiązań (kombinezon symulujący proces starzenia się) oraz poprawę ergonomii na stanowiskach pracy.

2012 11000

ŚRODOWISKO

185 praktyk nowych

136 praktyki długoletnie

129 firm

Środowisko to jeden z trzech obszarów – obok praktyk z zakresu pracy oraz tych dotyczących zaangażowania społecznego i rozwoju społeczności lokalnej – z największą liczbą praktyk w raporcie. Temat z roku na rok nabiera wagi, bo coraz boleśniej odczuwamy skutki działalności człowieka i jego negatywnego wpływu na środowisko naturalne.

The Global Risks Report 2020 pokazał, że to kwestie środowiskowe zostały uznane przez ponad 750 ekspertów i decydentów za największe zagrożenie dla współczesnego świata. Wyrazem istotności tematu są także nowe wytyczne Komisji Europejskiej, dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych związanych z klimatem. Wytyczne pozostają niewiążące, ale mówi się też o zmianach w samej dyrektywie, które będą miały istotny wpływ na zakres raportowania firm.

W kontekście środowiskowych wyzwań i raczej czarnych scenariuszy klimatycznych cieszy fakt, że w obszarze środowisko tegorocznej edycji raportu opisano aż 185 nowych inicjatyw. To o 45 więcej nowych dobrych praktyk niż w roku ubiegłym – i to pomimo wprowadzenia ograniczeń w liczbie zgłaszanych praktyk. Nowe praktyki były realizowane przez łącznie 94 firmy.

Niezmiennie firmy najchętniej podejmują się działań edukacyjnych – opisano tu 34 nowe dobre praktyki (30 w raporcie za 2018 rok), których odbiorcami są najczęściej trzy grupy: pracownicy, dzieci, społeczności i mieszkańcy miast. Rzadko pojawiają się natomiast inicjatywy związane z edukacją rynku.

Najprostsze przykłady działań dla środowiska naturalnego opisane zostały w kategorii ekobiuro i dotyczą takich praktyk, jak rezygnacja z plastiku, np. odejście od wody butelkowanej na rzecz dystrybutorów wody, zakup kubków wielokrotnego użytku dla pracowników czy zaprzestanie używania jednorazowych sztućców i talerzy oraz segregacja odpadów na frakcje i umieszczenie w tym celu specjalnych koszy w biurach.

Bardziej zaawansowane i obejmujące wiele działań są natomiast programy prośrodowiskowe. Obok aktywności związanych m.in. z efektywniejszym zarządzaniem zasobami, wybieraniem ekoproduktów, projektowaniem przyjaznych środowisku opakowań czy przechodzeniem na ekoflotę, pojawiają się też zazwyczaj działania i kampanie edukacyjne. W działania środowiskowe – np. przez program wolontariatu – są włączani pracownicy.

Tegoroczny raport pokazuje, że coraz popularniejsze staje się zagadnienie gospodarki obiegu zamkniętego – do tej kategorii przypisano 16 nowych praktyk. Ciekawe przykłady dotyczą odzysku ciepła z procesów przemysłowych, czyli wykorzystania gazu odpadowego do produkcji ciepła; naprawy i oddawania do ponownego użytku takich produktów, jak obuwie, meble czy rowery, oraz udostępniania wyposażonych w narzędzia warsztatów do majsterkowania.

W tym roku podwoiła się liczba nowych dobrych praktyk z zakresu bioróżnorodności. Spośród 14 opisanych inicjatyw najwięcej dotyczy ochrony pszczół. Kolejne raporty pokazują, że budowa uli, nasadzenia roślin miododajnych oraz pasieki na dachach biurowców bądź w bezpośrednim otoczeniu siedzib firm, fabryk czy sklepów to działania bardzo popularne i chętnie realizowane. Jednakże pojawiają się też opisy pojedynczych działań na rzecz żubrów, bociana białego a nawet jeży.

W raporcie znalazło się także ponad 130 praktyk długoletnich. Biorąc pod uwagę fakt, że tematy środowiskowe przodują na liście wyzwań, przed jakimi stają dziś firmy, w przyszłości możemy spodziewać się dalszego rozrostu tego obszaru w raporcie *Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki.*

ŚRODOWISKO

Liczba zatrudnionych pracowników w 2019 r.

Małe / średnie przedsiębiorstwo

Praktyka długoletnia, rok pierwszego opisu w Raporcie

Cel (SDG) realizowany poprzez praktykę
Informacja o Celach Zrównoważonego Rozwoju – str. 217

BIORÓŻNORODNOŚĆ

Pracownicy i wolontariusze firmy **Aquanet** w ramach **działań na rzecz bioróżnorodności** zbudowali ule dla pszczół murarek, które są owadami zapylającymi. Wiosną planowane jest założenie hodowli pszczół. Projekt jest prowadzony i nadzorowany przez wolontariuszy firmy, w ścisłej współpracy z Zakładem Hodowli Owadów Użytkowych na Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu.Celem działań jest przeciwdziałanie zmniejszającej się liczbie owadów zapylających.

820

Jednym z projektów realizowanych w Kopalni Wapienia Górażdże, należącej do **Górażdże Cement**, są badania nad populacją dzikich pszczół i owadów zapylających, prowadzone przy współpracy ze Stowarzyszeniem Natura i Człowiek. W ramach praktyki **„Kopalnia dzikich pszczół"** dotychczasowe działania polegały głównie na wzbogacaniu stanowisk pokopalnianych w rodzimą roślinność kwitnącą: obsiano około 0,5 ha roślinami motylkowymi i nasadzono rośliny wieloletnie. Zbudowano także hotele dla pszczół, zorganizowano dwa pikniki ekologiczne, wycieczki oraz warsztaty edukacyjne.

1300

Fundacja Veolia Polska **Grupy Veolia w Polsce** zainicjowała projekt **„Pasieki Veolii"**, promujący rozwój miejskiego pszczelarstwa. Do budowy pasiek zaangażowano pracowników oraz innych interesariuszy – urzędy miast i mieszkańców miejscowości, w których obecny jest biznes Grupy Veolia. W 2019 roku do pasiek w Lidzbarku Warmińskim i Zamościu dołączyły dwie kolejne: w Szczytnie i Chrzanowie. Łącznie w 20 ulach mieszka już ponad 1 mln pszczół, które pomagają zapylać setki tysięcy roślin i produkują łącznie ponad 500 kg miodu rocznie.

4300

Na terenach przylegających do czynnej kopalni Ruch Borynia zainicjowano program zagospodarowywania terenów poprzemysłowych, tworząc na nich pasiekę. Projekt **„Ratujmy pszczoły – mogą żyć wśród nas"** **Jastrzębskiej Spółki Węglowej** obejmował budowę uli, zasiedlenie ich pszczelimi rodzinami, produkcję miodu przy wsparciu pszczelarzy oraz uruchomienie programu edukacyjnego. Lokalne szkoły uczestniczyły w grze miejskiej. Młodzież zdobyła wiedzę na temat pszczół, poznała historię i geografię najbliższej okolicy.

29881

Sieć **Leroy Merlin Polska** rozpoczęła lokalizowanie uli dla pszczół przy swoich sklepach. Dotychczas w ramach projektu **„Leroy Merlin przyjacielem pszczół"** przy trzech sklepach powstało 12 uli, w których zamieszkuje około 720 tys. pszczół. Ule zostały pomalowane przez dzieci biorące udział w warsztatach na temat życia pszczół i ich roli w ekosystemie.

11000

W 2019 roku w ramach praktyki **„Wspieramy ochronę pszczoły miodnej!"** zbudowano drugą już pasiekę – tym razem w sąsiedztwie jaru rzeki Brzeźnicy na terenie zakładu produkcyjnego **Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN**. Jest to efekt współpracy z Mazowieckim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (MODR). Wraz z powstaniem pasiek zakupiony został profesjonalny sprzęt pszczelarski, a w MODR w Płocku przygotowano pomieszczenie przeznaczone na pracownię pszczelarską. Zorganizowano także konferencję „Pszczoła w życiu człowieka. Bioróżnorodność i ochrona". W dwudniowym wydarzeniu udział wzięło ponad 200 słuchaczy – zawodowych pszczelarzy i uczniów okolicznych szkół.

5250

Deweloper magazynowy **SEGRO Poland** zainstalował **ule i hotele dla owadów w parkach logistycznych**. Dotychczas do SEGRO Logistics Park Warsaw, Pruszków, SEGRO Logistics Poznań, Gądki oraz SEGRO Logistics Park Gliwice wprowadziło się ponad 0,5 mln pszczół. Owady te mogą produkować około 200 kg miodu rocznie.

40

Od 2004 roku **Bank Pekao** angażuje się we **wspieranie i ochronę polskich żubrów**. Jest to działanie realizowane w ramach polityki zrównoważonego rozwoju. Bank wspiera instytucje zajmujące się ochroną polskich żubrów, przeznaczając środki na dofinansowanie ochrony i poprawę bytu tego zagrożonego wyginięciem gatunku, dywersyfikację i rozwój populacji, a także na dofinansowanie projektów edukacyjnych i naukowych. Bank kontynuuje wieloletnią współpracę z sześcioma wiodącymi instytucjami zajmującymi się ochroną żubrów, m.in z Białowieskim Parkiem Narodowym czy Agencją Rozwoju i Promocji Ziemi Pszczyńskiej.

13779

„Energa dla Przyrody" to działania podejmowane przez **Grupę Energa** na rzecz ochrony przyrody, w szczególności skupione wokół gatunku bociana białego. Pracownicy spółki Energa Operator montują nowe i konserwują istniejące konstrukcje zabezpieczające gniazda. W sezonie zimowym

2018/2019 Energa umieściła ponad 600 nowych i wyremontowanych platform. Całkowita liczba ptasich podestów, znajdujących się na słupach Grupy Energa, wynosi ponad 11 300. Energa współpracuje z Polskim Towarzystwem Przyjaciół Przyrody „pro Natura", które edukuje i pomaga w ochronie bociana w całym kraju, m.in. udzielając porad na infolinii 801 BOCIAN.

9700

TAURON Polska Energia w ramach praktyki **„Jeż MegaZwierz"** wspiera swojego pracownika Piotra Gleńska, który otworzył schronisko dla jeży. Pan Piotr uratował już ponad 40 jeży. Każdy jeż odzyskujący pełnię zdrowia trafia do sponsorowanego przez Tauron specjalnego syrodurowego domku, który jest niezatapialny, suchy i ciepły, a tym samym zastępuje naturalne schroniska, których jest coraz mniej. Firma propaguje także wiedzę o tym, jak chronić jeże.

24000

CEETRUS Polska dba o **bioróżnorodność terenów wokół obiektów handlowych**. W centrach i galeriach handlowych mających lub ubiegających się o certyfikat branżowy Breeam-In-Use CEETRUS we współpracy z ekologami i ogrodnikami prowadzi programy dosadzeń drzew, krzewów i traw. Na terenach otaczających centra handlowe wytyczane są również szlaki dla ptaków i instalowane hotele dla owadów zapylających.

77

W 2019 roku w Enei Wytwarzanie, należącej do **Grupy Enea** została zainicjowana akcja proekologiczna mająca na celu szeroko rozumianą ochronę środowiska. W bliskim sąsiedztwie bloku energetycznego B11 i chłodni kominowej pojawiła się **kwietna łąka** – stołówka dla pszczół i owadów oraz został tam umieszczony hotel dla nich. Posiano gatunki roślin miododajnych, zapewniające pożywienie dla pszczół.

16193

W ramach realizacji przez **L'Oréal Polska** projektu **bioróżnorodności** w fabryce L'Oréal Warsaw Plant włączono bioróżnorodność do polityki firmy i wyznaczono osobę odpowiedzialną za ten temat. We współpracy z ClearWing Foundation for Biodiversity od kwietnia do końca października 2019 roku na terenie fabryki przeprowadzono inwentaryzację bioróżnorodności – zidentyfikowano strefę chronioną w pobliżu zakładu i wewnątrz. Następnie przygotowano materiały edukacyjne na temat bioróżnorodności, zorganizowano szkolenia dla 174 pracowników, 22 ekolekcje dla 425 dzieci w szkołach, a także cztery dni otwarte, w których wzięło udział 34 dzieci i 17 dorosłych.

1120

PGE Polska Grupa Energetyczna dba o **różnorodność gatunkową ptaków na farmach wiatrowych**, realizując we współpracy z firmą Bioseco projekt, w ramach którego przetestowano system monitorujący ptaki i eliminujący ich kolizję z turbinami wiatraków w obrębie farm wiatrowych Kisielice oraz Lotnisko. Mechanizm polega na analizie informacji rejestrowanych przez urządzenia zamontowane na turbinach. Dane z kamer wizyjnych i radaru są używane do automatycznej identyfikacji ptaków, katalogowania ich gatunków, śledzenia torów lotu. Jeśli zwierzęta znajdą się w określonej odległości od turbiny, inicjuje ona ciąg świetlnych znaków ostrzegawczych, sygnalizując ptakom zagrożenie. Jeśli nie zmienią toru lotu zostaje uruchomiony system dźwiękowy. Wreszcie, jeśli ptaki zbliżą się do turbiny na odległość 300 m, dochodzi do zatrzymania turbiny.

40000

„Tradycyjny sad" to projekt edukacyjny skierowany do szkół podstawowych i ponadpodstawowych, organizowany przez Fundację **Banku Ochrony Środowiska**, który polega na poznaniu i restytucji starych odmian drzew owocowych w formie szkolnego minisadu. W 2019 roku szkoły z całej Polski założyły ponad 90 tradycyjnych sadów. Posadzono niemal 500 młodych drzewek gruszy i odnaleziono 217 starych drzew, posadzonych przed 1960 rokiem, z których pracownicy Polskiej Akademii Nauk mogą pobrać zrazy do przeszczepienia, co w rezultacie pozwoli uchronić odmiany tych drzew przed wyginięciem.

2018 1212

Od czerwca 2017 roku na dachu centrali **BNP Paribas Bank Polska** w Warszawie w trzech ulach mieszkają pszczoły miodne. W 2019 roku w okolicy Centrum Operacyjnego w Rudzie Śląskiej powstało sześć pszczelich domów. Obecnie **„Pasieka pod gwiazdami"** to łącznie dziewięć uli, w których mieszka około 450 tys. pszczół, które wyprodukowały dotąd blisko 250 kg miodu.

2017 10000

Celem akcji **„Pszczele hotele"** zainicjowanej i realizowanej przez **Carrefour** oraz firmę Pszczelarz Kozacki jest pomoc w ochronie pszczół w środowisku miejskim i wzmocnienie świadomości społecznej dotyczącej ochrony bioróżnorodności i miejskiego pszczelarstwa. Patronem akcji jest Centrum UNEP/GRID Warszawa. Na dachach budynków, w których znajdują się sklepy Carrefour, instalowane są domy dla owadów żyjących w miastach. W sierpniu 2019 roku do projektu dołączyło siódme miasto – Wrocław. Łącznie na dachach sklepów działa już 30 pszczelich hoteli.

2016 14000

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Emitel we współpracy z Towarzystwem Przyrodniczym Bocian prowadzi działania związane z ochroną zagrożonego wyginięciem kulika wielkiego. Spółka jest też matką chrzestną dla trzech ptaków, które noszą imiona przez nią nadane – Emi, Mux i Dipol. W ramach projektu **ochrona bioróżnorodności** firma prowadzi również wewnętrzne działania skierowane do pracowników.

2018 450

Głównym celem programu **„Strażnicy rzek WWF"** jest ekologiczna edukacja pracowników **Geberit**, którzy działają dla dobra rzek w swoim sąsiedztwie. Zadaniem wolontariuszy, przy wsparciu Fundacji WWF, jest edukowanie, monitorowanie prac na rzekach, gromadzenie danych, konsultowanie dokumentów, przeprowadzanie interwencji oraz sprzątanie rzek.

2018 1500

Powołana przez **Grupę Veolia w Polsce** Fundacja Veolia Polska we współpracy ze spółkami firmy aktywnie wspiera ochronę bioróżnorodności. Fundacja co roku prowadzi nowe nasadzenia, zakłada skrzynki lęgowe dla ptaków, nietoperzy i owadów. W 2019 roku w ramach programu **„Bioróżnorodność w Veolii"** wspólnie z Polskim Towarzystwem Ochrony Przyrody Salamandra posadzono 70 krzewów owocowych oraz zadbano o monitoring platformy lęgowej dla sokoła wędrownego, umieszczonej na kominie elektrociepłowni, a wspólnie ze Stowarzyszeniem Ptaki Polskie założono „Ogród na pTAK!" (13 drzew i 138 krzewów).

2017 4300

PGE Polska Grupa Energetyczna współpracuje ze Stowarzyszeniem na rzecz Dzikich Zwierząt Sokół, prowadząc działania związane z **reintrodukcją sokoła wędrownego** w Polsce. Ostatnio nowa para pojawiła się na terenie Elektrowni Bełchatów. Gniazdo w bełchatowskiej elektrowni jest szóstym stanowiskiem lęgowym sokoła wędrownego na terenach przemysłowych PGE.

2017 40000

Ochrona pustułek w Elektrowni Dolna Odra (w poprzednim raporcie opisana jako ochrona ptaków) polega przede wszystkim na udzielaniu przez **PGE Polską Grupę Energetyczną** pomocy młodym ptakom, które w okresie pierwszych lotów często wypadają ze swoich gniazd. Pracownik działu ochrony środowiska zgłasza takie przypadki do ornitologa, który w ramach umowy z regionalną dyrekcją ochrony środowiska zabiera chore ptaki do leczenia.

2018 40000

W związku z tym, że Elektrownia Dolna Odra położona jest w bezpośrednim sąsiedztwie Parku Krajobrazowego Dolina Dolnej Odry, **PGE Polska Grupa Energetyczna** podjęła inicjatywę **ochrony** bytującego tam **bobra europejskiego**. Aby zrównoważyć skutki działalności bobrów, bez jednoczesnej szkody dla tego gatunku, Elektrownia Dolna Odra podjęła działania, których celem jest zachowanie istniejącego drzewostanu.

2018 40000

Na terenie należącym do **Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa** w Warszawie powstała pasieka edukacyjna, która liczy 22 ule. Projekt **„Energia z miodu"** łączy kwestie ochrony środowiska z elementami edukacyjnymi. W okresie wiosenno-letnim dla pracowników firmy prowadzone są warsztaty o pszczołach i pszczelarstwie miejskim.

2017 24700

Na dachu biurowca **PwC** w Warszawie stoją dwa ule z pszczołami. **„Pszczoły na dachu"** to ekologiczna inicjatywa firmy, która ma wspierać ginący gatunek pszczół oraz rozwój pszczelarstwa miejskiego. W 2019 roku zebrano prawie 30 kg miodu. Odbyły się również dwie wycieczki edukacyjne dla pracowników PwC połączone z warsztatem pszczelarskim.

2017 6000

Na sieciach elektroenergetycznych zarządzanych przez **TAURON Polska Energia** żyje około 1600 bocianich par. Akcja **„Bocian nasz"** polega na budowaniu platform dla ich gniazd, oczyszczaniu ich, reagowaniu na nagłe wypadki i wspieraniu ornitologów w działaniach na rzecz ochrony tych ptaków. Akcja ma jednocześnie chronić bociany przed zagrożeniem, jakim jest dla nich infrastruktura spółki, oraz ograniczać zakłócenia w poprawności działania sieci, które powodowane są przez ptaki.

2015 24000

CERTYFIKACJA

DNB Bank Polska wdrożył i realizuje **System Zarządzania Środowiskowego** (EMS), dzięki któremu mierzy swój wpływ na środowisko, uzyskując tym samym certyfikat ISO 14001. DNB Bank uzyskał certyfikacje w 2016 roku. Główne zadania w zakresie EMS dla banku zostały określone w obszarach: działalność biurowa, zarządzanie nieruchomościami, zakupy, produkty i usługi finansowe. Aby zrealizować te cele, bank m.in. mierzy poziom zużycia energii elektrycznej, paliwa, ilość oraz rodzaj wytwarzanych odpadów, wprowadził elektroniczny obieg faktur, wdrożył kodeks odpowiedzialnego prowadzenia biznesu dla dostawców oraz politykę społecznie odpowiedzialnej działalności kredytowej.

216

W 2019 roku w **Anpharm Przedsiębiorstwie Farmaceutycznym** miała miejsce **recertyfikacja ISO 50001**. W ostatnich siedmiu latach firma – w ramach zarzą-

dzania energią – zmniejszyła jej zużycie na jedno opakowanie leku o 53%, ponadto uruchomiła farmę fotowoltaiczną,

2016 208

W **Grupie Energa** funkcjonuje zintegrowany **system zarządzania środowiskowo-energetycznego**, zgodny z Rozporządzeniem EMAS oraz normami ISO 14001 i ISO 50001.

2015 9700

W **Lyreco Polska** w celu jasnego określenia sposobu kwalifikacji produktów przygotowano **zasady oceny zielonych produktów** w oparciu o międzynarodowe standardy ISO serii 14020. W 2019 roku w ofercie można było znaleźć 1729 produktów przyjaznych środowisku.

2012 577

Skanska w Polsce wprowadza do swoich projektów deweloperskich **certyfikację osiedli mieszkaniowych BREEAM**. Certyfikat w najnowszej wersji – International 2016 New Construction: Residential – otrzymał w 2019 roku Jaśminowy Mokotów. Budowa tego osiedla jest w pełni zasilana energią z farm wiatrowych, co zapobiegło wydzieleniu około 610 t dwutlenku węgla.

2017 4000

EDUKACJA EKOLOGICZNA

Cykl spotkań warsztatowo-edukacyjnych firmy **Antalis Poland** miał na celu zwrócenie uwagi klientów na odpowiedzialne korzystanie z surowca, jakim jest papier. Część merytoryczna spotkania dotyczyła m.in. certyfikacji papierów i produktów drewnopochodnych czy produktów alternatywnych dla plastiku służących jako opakowania. Część warsztatowa zakładała praktyczne wykorzystanie zdobytej wiedzy.

300

Firma **BASF Polska** była partnerem wydarzenia organizowanego przez UNEP/GRID Warszawa w ramach cyklu „Circular economy. Zamykamy obieg!". Tematem przewodnim warsztatu było **„ABC biodegradowalności"** – nowości technologiczne w domu, sklepie, kawiarni i na polu. Eksperci BASF przybliżyli uczestnikom zastosowania folii biodegradowalnej ecovio. Ponadto biorący udział w warsztatach mieli okazję przeprowadzić eksperyment z wykorzystaniem ecovio w Centrum Formulacji Działu Chemii Kosmetycznej BASF Polska. W spotkaniu wzięło udział 40 osób.

800

Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań **dzieli się wiedzą o opakowaniach przydatnych do recyklingu**, tworząc platformę wymiany wiedzy w zakresie ecodesignu pomiędzy recyklerami i firmami zbierającymi odpady a producentami i projektantami opakowań. Wiedza gromadzona jest dzięki wywiadom i wizjom lokalnym i przekazywana podczas sesji otwartych, doradztwa, szkoleń, seminariów oraz podczas spotkań indywidualnych.

23

Z okazji Światowego Dnia Wody w firmie **Castorama Polska** odbyło się szkolenie dotyczące stanu zasobów wodnych na świecie oraz sposobów na ograniczenie jej zużycia. Pracownicy dowiedzieli się, jak oszczędzać wodę w domu i pracy, a także jak istotne jest regularne nawadnianie organizmu. W ramach akcji **„Ambasadorzy zrównoważonego stylu życia"** – zachęcając pracowników do regularnego picia wody, zarówno kranowej, jak i z automatów – rozdano szklane butelki promujące program „Nasza sfera".

11730

Coca-Cola HBC Polska wraz z partnerem, organizacją odzysku opakowań Rekopol, zorganizowała warsztaty na temat odpadów i prawidłowej segregacji dla pracowników firmy. Podczas **warsztatów odpadowych „World Without Waste"** uczestnicy mieli także możliwość zajrzeć do brzucha śmieciarki i zobaczyć jak segregowane i przewożone są odpady oraz uszyć waży-worki do wielorazowego użytku przy codziennych zakupach.

1810

Aby pomóc pracownikom w prawidłowej segregacji śmieci w biurze i gospodarstwach domowych, od stycznia 2020 roku firma **DB Cargo Polska** przeprowadziła szeroką kampanię informacyjno-edukacyjną **„Akcja segregacja"**. Przygotowano materiały informacyjne, akcję online w mediach wewnętrznych oraz happeningi dla pracowników.

3000

W 2019 roku w **FABRYKACH MEBLI „FORTE"** po raz pierwszy odbył się **Piątek FSC® w Grupie Forte**. Ukazało się specjalne wydanie wewnętrznego biuletynu „INFORte" oraz quiz na temat działalności FSC®, w którym wzięli udział pracownicy wszystkich oddziałów Forte. Razem z Forte świętowały także dzieci w przyzakładowych przedszkolach. Przedszkolaki rozmawiały w swoich grupach o tym, jak dbać o lasy, a następnie tworzyły prace plastyczne pod hasłem „Szczęśliwe drzewa".

3537

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Grupa Veolia w Polsce wdrożyła w organizacji aplikację w formie gry mobilnej – **grywalizacji Zerowasterzy.pl**, dzięki której pracownicy mogą realizować zadania/misje związane z ideą #zero waste, a także czerpać wiedzę z quizów. Aplikacja składa się z siedmiu kategorii, w których znajdują się zadania i misje związane m.in. z redukowaniem odpadów, kompostowaniem, ograniczeniem zanieczyszczenia środowiska, ograniczeniem zużycia zasobów. Pracownicy zdobywają punkty, które następnie mogą wymieniać na nagrody. Zaproszenie do gry zostało wysłane do ponad 3 tys. pracowników, z czego ponad 500 to aktywni gracze.

4300

Praktyka **„Zero waste w KPMG"** to połączenie kilku akcji mających na celu edukację na temat odpowiedzialnej konsumpcji. **KPMG** zachęca swoich pracowników do uważnej segregacji śmieci – we wszystkich biurach firmy wprowadzono możliwość segregacji odpadów na frakcje. Opracowany został poradnik *Jak segregować odpady w biurze KPMG* oraz zorganizowano warsztaty zero waste. Do biura firmy zaproszono dzieci pracowników, dla których również zorganizowano warsztaty z zakresu ekologii.

2000

Green Team to zespół pracowników **Procter & Gamble DS Polska**, którzy promują pozytywne nawyki środowiskowe wśród współpracowników oraz wprowadzają zmiany, które mają się przysłużyć środowisku naturalnemu w miejscu pracy i domu. Dzięki inicjatywom Green Teamu w siedzibach firm liczących ponad 2 tys. osób zmniejszono zużycie jednorazowego plastiku. Ponadto przy biurze firmy powstała stacja rowerów miejskich. Co miesiąc około 600 pracowników używa rowerów z tej stacji, co od maja do października pozwoliło zmniejszyć emisję dwutlenku węgla o prawie 12 t.

3700

W 2019 roku odbyła się szósta edycja **kampanii edukacyjnej „Ekoodpowiedzialni"** firmy **CEETRUS Polska**. W ramach wydarzenia w 11 centrach handlowych Auchan rozdawano gościom sadzonki drzew. Podczas warsztatów zachęcano do przyjaznych środowisku zachowań. Podkreślano rolę prostych, codziennych czynności jak np. dokładne dokręcanie kranu czy wyłączanie nieużywanych urządzeń elektronicznych.. Nad prawidłową edukacją ekologiczną i wesołą zabawą czuwał sympatyczny bohater kampanii – Ekoludek.

77

Kampania Altankowa firmy **ENERIS Ochrona Środowiska**, realizowana we współpracy z miastami Kielce i Piła, ma upowszechniać wśród lokalnych społeczności i administratorów wiedzę na temat projektowania, budowania i dostosowywania altan tak, by zachęcały mieszkańców do segregowania i ułatwiały pracę ładowaczom śmieci. Na potrzeby kampanii przygotowano m.in. spoty i tablice informacyjne, organizowano happeningi dla mieszkańców, ogłoszono konkurs dla administratorów i spółdzielni na najlepszą altanę na odpady, przygotowano „kalkulator altankowy" wspierający zarządzających altanami.

1100

Celem praktyki **„Eko altana – nasza wspólna sprawa"**, realizowanej przez **ENERIS Surowce/Altvater Piła**, była edukacja w zakresie systemu gospodarki odpadami komunalnymi, uwrażliwienie mieszkańców na to, że prawidłowy odbiór odpadów zależy również od tego, jak dbają o porządek i dostępność altan śmietnikowych. Uczestnicy mogli wejść do śmieciarki i przekonać się, jak wygląda wjazd do altany z perspektywy kierowcy. Akcja była skierowana do mieszkańców czterech pilskich osiedli i przeprowadzona z Urzędem Miasta Piła oraz Związkiem Międzygminnym Pilski Region Gospodarki Odpadami Komunalnymi.

200

„Plastik stop" to inicjatywa **ENERIS Surowce/Altvater Piła** realizowana w partnerstwie z NGO. We współpracy z Fundacją OdNowa uszytych zostało kilkaset woreczków na warzywa i owce ze starych firanek. Opakowania te mają zastąpić foliowe torebki. Z galerią handlową VIVO, grupą Zero Waste Piła i Pilskim Bankiem Żywności zorganizowano natomiast zabawy dla dzieci i przedświąteczne ekostoiska tematyczne.

200

W ramach stosowania zasad **eco-drivingu** wśród pracowników kilka razy w roku w różnych lokalizacjach **Kuehne + Nagel** są organizowane spotkania pracowników z zawodowymi kierowcami, podczas których omawiana jest sztuka oszczędnej jazdy samochodem połączona ze szkoleniem, jak w trudnych warunkach pogodowych opanować auto i bezpiecznie wyprowadzić je z kryzysowej sytuacji. Umiejętna ekojazda pozwala zaoszczędzić od 5 do 25% zużywanego paliwa. Pracownicy stosują się do poznanych praktyk, ograniczając zużycie paliwa zarówno w pojazdach floty, jak i prywatnych.

2300

W 2019 roku w **PKP Energetyka** przeprowadzono szkolenie **„Ecodriving – sztuka ekonomicznej jazdy"**. Spośród pracowników wytypowano 50 osób, z których 25 zostało przeszkolonych w zakresie prawidłowej jazdy samochodami osobowymi do 3,5 t, a kolejne 25 odbyło szkolenie dotyczące samochodów powyżej 3,5 t. Po części teoretycznej odbyły się ćwiczenia praktyczne. Instruktorzy uczyli dobrych nawyków, aby zmniejszać zużycie paliwa, zwracali uwagę na nieprawidłowe praktyki, które powodują większe spalanie lub mogą stanowić zagrożenie w ruchu drogowym.

4800

W ramach **partnerstwa strategicznego akcji „Zielona wstążka #DlaPlanety"** w centrach wspierania biznesu oraz wybra-

nych oddziałach **Santander Bank Polska** rozdawano zielone wstążki (łącznie 3500 sztuk) i zachęcano pracowników oraz klientów do składania ekopostanowień. W banku zaplanowano eliminację jednorazowych produktów. W 2019 roku rozpoczęto wymianę floty samochodowej na technologię hybrydową, co pozwoli na znaczną redukcję emisji dwutlenku węgla. W komunikacji wewnętrznej opublikowany został artykuł *Weź odpowiedzialność za środowisko*; przygotowano także film, w którym pracownicy opowiadają o działaniach ekologicznych realizowanych w banku.

11000

W ramach inicjatywy **„PrzECOnujemy Poznań"** w salonie firmy **Toyota Bońkowscy** zaaranżowana została zielona sfera oczyszczania powietrza. Poznaniaków przekonywano do ecodrivingu i carpoolingu, a na dachu utworzono niewielką pasiekę. Strefę oczyszczania odwiedzało dziennie około 55 osób. Na lekcjach ecodrivingu firma uczyła, jak podczas codziennej jazdy można spalać nawet 30% mniej paliwa.

76

Edukacja na temat segregowania odpadów to inicjatywa **ENERIS Surowce/Altvater Piła**. Akcja objęła działania związane z prelekcjami w szkołach (gminy Pruszcz Gdański i Chodzież) oraz wycieczki uczniów po sortowni i składowisku odpadów komunalnych. Projekt objął ponad 1500 uczniów szkół podstawowych i średnich. W ramach działań edukacyjnych w Pruszczu Gdańskim zorganizowany został również konkurs dla dzieci „Mamo, tato – ja wam pokażę". Dzieci wspólnie z dorosłymi przygotowały prace artystyczne zachęcające do prawidłowej segregacji.

200

Projekt **„Zostań badaczem przyrody i poznawaj otaczający nas świat"** to całoroczny program zajęć z edukacji ekologicznej, prowadzony przez Fundację CEMEX Budujemy Przyszłość wspólnie z Zespołem Ochrony Środowiska CEMEX firmy **CEMEX Polska**. W semestrze letnim przeprowadzono łącznie 18 zajęć, w semestrze zimowym – 15. Niektóre z lekcji odbyły się na terenie zrewitalizowanego kamieniołomu Lipówka. Uczestnicy uczyli się m.in. rozpoznawać gatunki owadów, ptaków i drzew, zmierzyli się z wyzwaniem ochrony klimatu, sprawdzili swoją wiedzę na temat tego, jak segregować odpady i jakie są możliwości ponownego wykorzystania surowców. Łącznie przeszkolono 177 dzieci.

1000

W 2019 roku **otwarto ścieżkę przyrodniczą w Kopalni Nowogród Bobrzański** opisującą i popularyzującą niezwykłe walory fauny i flory tego miejsca. Ścieżka jest efektem długoletniej współpracy firmy **Górażdże Cement** należącej do Grupy Górażdże z przyrodnikami z Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz Centrum Przyrodniczego w Zielonej Górze. Treść tablic opracowali przyrodnicy, natomiast wykonaniem stelaży i montażem tablic zajęli się pracownicy kopalni w ramach wolontariatu pracowniczego. Ścieżka składa się z 12 tablic rozmieszczonych na terenach zrekultywowanych. W pikniku zorganizowanym z okazji otwarcia ścieżki wzięło udział 100 osób, m.in. naukowcy przyrodnicy, uczniowie i nauczyciele.

1300

Firma **Górażdże Cement** wspólnie z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków (OTOP) zorganizowała na terenie centrum konferencyjnego w Górażdżach Rodzinną **Ptasią Olimpiadę** z wycieczką po Kopalni Górażdże. Wydarzenie o charakterze edukacyjnym było częścią międzynarodowej kampanii „Spring Alive" poświęconej ochronie sześciu gatunków ptaków wędrujących. Do udziału zaproszono społeczności lokalne oraz pracowników Grupy Górażdże i ich rodziny. W wydarzeniu udział wzięło około 130 osób, w tym 60 dzieci. Zajęcia plastyczne i warsztaty edukacyjne prowadzone były przez pracowników OTOP.

1300

Sieć **Kaufland Polska Markety** zainicjowała w 2019 roku projekt **„Eko od dziecka"**, którego celem jest kształtowanie świadomości ekologicznej dzieci w wieku przedszkolnym przez angażowanie ich w interaktywne warsztaty. Uczestnicy wspólnie zastanawiają się, jak działać, by ograniczyć swój negatywny wpływ na przyrodę. Projekt rozpoczął się we wrześniu 2019 roku. Do tej pory przeprowadzono warsztaty dla około 500 dzieci w czterech miastach. W akcję zaangażowanych było 15 wolontariuszy – pracowników Kauflandu.

15000

Fundacja Lafarge Wspólnie firmy **Lafarge w Polsce** wspiera edukację dzieci w zakresie ochrony środowiska. **„Drugie życie śmieci – stwórz ekozabawkę"** to konkurs plastyczny dla dzieci i młodzieży, którego głównym celem było pokazanie młodemu pokoleniu, że wyrzucane na co dzień śmieci mogą być doskonałym materiałem do zrobienia wyjątkowej zabawki. W pierwszej edycji konkursu nadesłano ponad 200 prac z całej Polski. Dla szkół, które zgłosiły największą liczbę prac, zorganizowano warsztaty na temat ochrony środowiska.

1450

Od kilku lat w sklepach **Leroy Merlin Polska** odbywają się bezpłatne warsztaty **„Dzieciaki sadzeniaki"**. Do tej pory wzięło w nich udział ponad 200 tys. dzieci ze szkół i przedszkoli z całej Polski. Ich celem jest uczenie dzieci

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

pielęgnacji roślin i rozbudzanie w nich zainteresowania przyrodą. Warsztaty odbywają się w czasie roku szkolnego i dostępne są dla grup zorganizowanych (grupy przedszkolne i szkolne).

11000

„Duże drzewa w mieście" to projekt realizowany w ramach trójstronnej współpracy międzysektorowej pomiędzy **Lubelskim Węglem Bogdanka**, Fundacją Krajobrazy oraz Gminą Łęczna. Projekt polegał na przeprowadzeniu cyklu działań edukacyjnych traktujących o roli dużych, dojrzałych drzew jako istotnego komponentu otaczającej przestrzeni i obejmował: organizację cyklu warsztatów dla przedstawicieli administracji samorządowej i branżystów z dziedzin budowlanych; wydanie informatora dla szkół o roli drzew w środowisku oraz organizację konkursu „Przyjazna przestrzeń – posadźmy duże drzewo przy szkole".

4761

Inicjatywa **„Czysta Ziemia"** realizowana przez **Procter & Gamble DS Polska** wspólnie z Fundacją Nasza Ziemia polega na edukacji uczniów szkół podstawowych w zakresie segregacji odpadów, procesu odzyskiwania tworzyw sztucznych oraz dbania o środowisko naturalne. Od rozpoczęcia inicjatywy (w czerwcu 2019 roku), programem objęto trzy lokalizacje: warszawski Targówek, Aleksandrów Łódzki oraz miasto Łódź, gdzie łącznie ponad 1800 uczniów wzięło udział w edukacyjnej lekcji prowadzonej przez pracowników P&G. Sprzątano także najbliższą okolicę szkół.

3700

13 października z okazji Międzynarodowego Dnia Elektrośmieci **Samsung Electronics Polska** ogłosił Eco Week. **Eko Tydzień w Samsung** poświęcono edukacji na temat odpowiedniego recyklingu e-odpadów oraz ich zbiórki. Pracownicy Samsunga w warszawskiej szkole podstawowej przeprowadzili warsztat dotyczący odpowiedzialnej konsumpcji. Ponadto od 23 do 26 października w serwisach Samsung w Warszawie, Poznaniu i Katowicach każdy mógł oddać zalegający sprzęt, w zamian otrzymując roślinę. W ciągu kilku dni akcji udało się zebrać ponad 1500 zużytych telefonów.

6500

Coca-Cola Poland Services wraz z grupą mediową Ringier Axel Springer przygotowała platformę www.światbezodpadów, która zawiera artykuły, materiały wideo, infografiki i rady, jak być less waste i działać na rzecz **świata bez odpadów**. Treści są podzielone na trzy sekcje: „Dowiedz się", „Zainspiruj się" i „Działaj" oraz są opracowywane przez różne zespoły redakcyjne grupy Ringier Axel Springer. Od startu w kwietniu 2019 roku platforma osiągnęła 700 tys. unikalnych użytkowników, którzy spędzili średnio cztery minuty, przeglądając treści na stronie. Opublikowano 50 różnych materiałów, które zostały wyświetlone prawie 1 mln razy.

260

W ramach inicjatywy **Gazeta.pl zielonym portalem Grupy Agora** przeprowadzona została m.in. wakacyjna akcja pod hasłem „Plaża bez peta", która miała zwrócić uwagę czytelników portalu na zakaz palenia na nadbałtyckich plażach i przestrzegała przed pozostawianiem na plaży niedopałków. Do akcji włączyły się nadmorskie miejscowości, a jej partnerem był Greenpeace Polska. Redakcja publikowała teksty poświęcone przestrzeganiu zakazu palenia na plaży, szkodliwości niedopałków dla środowiska i dbaniu o czystość plaż, a także promowała akcję w mediach i na wlepkach. Gazeta.pl włączyła się też do akcji edukacyjnej Greenpeace na temat szkodliwości plastiku i śmiecenia na plażach w nadmorskich miejscowościach.

2586

„Gazeta Wyborcza" należąca do **Grupy Agora** zachęca czytelników do proekologicznych działań i zwrócenia uwagi na kwestie ochrony środowiska. Z myślą o odbiorcach, którzy poszukują tekstów na temat ekologii, powstał cykl **„Wyborcza na zielono"**. Artykuły oznaczone zielonym logo „Wyborczej" publikowane są w papierowym wydaniu i na Wyborcza.pl. We wszystkich sekcjach dziennika ukazują się teksty poświęcone m.in. błyskawicznie postępującym zmianom klimatycznym w Polsce, gospodarowaniu odpadami, rozwiązaniom antysmogowym.

2586

Grupa Polsat (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel) podjęła się **edukacji ekologicznej na łamach magazynu „Brawo Ty"** dla abonentów Cyfrowego Polsatu. Klientom przybliżono zagadnienia związane z ochroną środowiska naturalnego. Czwarty numer gazetki został poświęcony tematom środowiskowym – zarówno globalnym (m.in. topnienie lodowców, susze), jak i lokalnym (zanieczyszczenie powietrza i smog). Nakład papierowy dostępny był bezpłatnie we wszystkich punktach sprzedaży w całej Polsce – około 1100 lokalizacji. Wersja elektroniczna trafiła do pracowników Cyfrowego Polsatu i Plusa, można ją było też pobrać w social mediach.

5000

W ramach praktyki **Dzień Długu Ekologicznego 2019** firma **KRUK** chciała – dzięki przeprowadzeniu badania społecznego „Konsumpcjonizm i świadomość ekologiczna Polaków"– zwrócić uwagę społeczeństwa na zagadnienia dotyczące długu ekologicznego i nadmiernego konsumpcjonizmu. Materiał prasowy został wysłany do mediów ogólnopolskich i lokalnych. Dodatkowo, dla pracowników Grupy Kruk, przeprowadzono szereg akcji edukacyjnych związanych z ekologią.

1989

Firma **MindBlowing** prowadzi **edukację w zakresie odpowiedzialnego podróżowania**, kierowaną do swoich klientów i kontrahentów. Głównym kanałem komunikacji jest portal www.DzielSie.pl, na którym znaleźć można m.in. kodeks odpowiedzialnego podróżowania, interaktywny test

nazwany ekologicznym rachunkiem sumienia, checklistę odpowiedzialnego podróżowania. Portal umożliwia obliczenie indywidualnego śladu węglowego. Strona zawiera także blog z ekopostami na czasie.

3

Dzień bez Śmiecenia to kampania prowadzona od 2007 roku przez **Rekopol Organizację Odzysku Opakowań**. Współorganizatorami akcji są akcjonariusze firmy. Kampania trwała od 11 maja do 5 czerwca. W Dzień bez Śmiecenia firma przygotowuje kartkę elektroniczną, która po kliknięciu przekierowuje na stronę www.dzienbezsmiecenia.pl. Zawarte na niej treści w przystępny sposób wskazują na istotę selektywnej zbiórki i sposoby jej prowadzenia. Kartka elektroniczna trafiła do ponad 38 tys. adresatów.

23

Konkurs „Pan Karp zarybia Wisłę" to wspólna inicjatywa, realizowana od 2015 roku przez Towarzystwo Promocji Ryb oraz **ANWIL**, której celem jest podniesienie świadomości najmłodszych w zakresie znaczenia ryb dla ekosystemu oraz popularyzacja ichtiologii. W 2019 roku w konkursie wzięły udział dzieci z 35 przedszkoli i szkół podstawowych znajdujących się na terenie siedmiu województw. W tej edycji do rzek trafiło 3 tys. sztuk narybku węgorza europejskiego.

2015 1300

Akcja edukacyjna „Plusk" polega na przekazywaniu wiedzy na temat znaczenia wody w życiu, gospodarowania nią, procesu jej poboru i uzdatniania oraz oczyszczania ścieków. **Aquanet** kieruje te informacje do seniorów, dzieci, młodzieży i studentów. W roku 2019 w wycieczkach edukacyjnych uczestniczyły 2474 osoby, a z zajęć w szkołach skorzystało 1325 osób.

2017 820

Piątek FSC to międzynarodowa i coroczna akcja, dzięki której **Castorama Polska** angażuje się w podnoszenie wiedzy pracowników i klientów o certyfikacji FSC. Firma organizuje szkolenia i konkursy, wprowadza też oznaczenia produktów certyfikowanych oraz wystawia banery edukacyjne w sklepach.

2018 11730

Kampania **„Kwiaty za elektrograty"** ma zachęcać do dbania o środowisko naturalne dzięki zwiększeniu poziomu selektywnej zbiórki elektroodpadów i właściwemu gospodarowaniu nimi w lokalnych społecznościach. Klientów, którzy oddawali zużyty sprzęt, pracownicy sklepów **Castorama Polska** nagradzali sadzonkami wrzosów. W 2019 roku w 45 sklepach zebrano ponad 195 t elektroodpadów pochodzących z naszych gospodarstw domowych.

2018 11730

Castorama Polska angażuje się w walkę ze smogiem w ramach **programu „Nasza sfera"**. Firma nawiązuje partnerstwo z organizacjami pozarządowymi, urzędami marszałkowskimi i urzędami gmin. Organizuje szkolenia dla pracowników i edukuje klientów. Materiały edukacyjne są umieszczane na stronie internetowej i na terenie sklepów.

2017 11730

W celu budowania świadomości i wrażliwości swoich pracowników na aspekty związane z odpowiedzialnym wykorzystywaniem wody **Coca-Cola HBC Polska** regularnie organizuje kampanię związaną ze **Światowym Dniem Wody**. Część działań kierowanych jest do pracowników. Zakłady produkcyjne prowadzą dla uczniów praktyczną lekcję na temat oszczędzania wody i jej obiegu w przyrodzie.

2016 1810

W ramach sieci **Trash Hero** firma **Credit Suisse (Poland)** buduje świadomość pracowników na temat właściwej gospodarki odpadami i recyklingu. W 2019 roku w biurach firmy we Wrocławiu i Warszawie zorganizowano kampanię recyklingową podnoszącą świadomość pracowników. Rozpoczęto również wewnętrzną kampanię edukacyjną związaną z ruchem społecznym zero waste. Pracownicy przeprowadzili dziewięć akcji sprzątania miasta, podczas których 387 wolontariuszy zebrało około 7 t odpadów. Dodatkowo zorganizowano zbiórkę elektroodpadów dla wrocławskiego zoo, by wspomóc projekt ratowania okapi.

2016 5000

„Ekozdrowe warzywa ogrodowe" to program firmy **ENERIS Ochrona Środowiska**. Celem przedsięwzięcia jest zachęcenie mieszkańców do używania odpadów bio z własnego gospodarstwa domowego do produkcji kompostu oraz wykorzystywania go pod uprawy warzyw, ziół i owoców. Trzecia edycja projektu odbyła się w kwietniu 2019 roku na rynku w Chrzanowie pod hasłem „Mądrze gotuję i kompostuję – nic nie marnuję!".

2017 1100

W 2019 roku program **Forum lokalne „Środowisko dla elektrowni, elektrownia dla środowiska"**, realizowany przez **Grupę Enea** wspólnie z Ochotniczą Strażą Pożarną oraz

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Komendą Powiatową Policji, miał uwrażliwić dzieci i młodzież na kwestię odpowiedzialności wobec środowiska, zarówno w aspekcie ekologicznym, jak i związanym z umiejętnością prawidłowego i odpowiedzialnego zachowania się w niebezpiecznych sytuacjach.

2017 16193

Program edukacyjno-ekologiczny **„Zielone oblicze Elektrowni Kozienice"** ma za zadanie przybliżyć szerokiemu gronu odbiorców bogactwo świata przyrodniczego, chronionych gatunków roślin, zwierząt bytujących na terenie elektrowni należącej do **Grupy Enea** i wokół zakładu. Projekt jest realizowany we współpracy z Mazowiecko-Świętokrzyskim Towarzystwem Ornitologicznym oraz gminą Kozienice, przy czynnym udziale dzieci i młodzieży z lokalnych szkół i studentów uniwersytetów trzeciego wieku. W projekcie uczestniczyło blisko 2 tys. dzieci i młodzieży.

2018 16193

V edycja raportu *Barometr zdrowych domów i szkół* powstała z inicjatywy **Grupy VELUX i spółek siostrzanych w Polsce**. Raport skupia się na wpływie chorych budynków na zdrowie dzieci oraz ich zdolności uczenia się. Barometr zwraca również uwagę na problem zanieczyszczonego powietrza i na potrzebę skutecznego wdrażania programów naprawczych.

2018 4300

„EKOlogiczni" w biznesie to program, którego celem jest promocja proekologicznych zachowań w firmach. **Higma Service** prowadzi m.in. stronę internetową www.ekologiczni.com.pl oraz fanpage na Facebooku i Instagramie.

2018 67

W **KPMG** pierwszy piątek października to **„No Printing Day"**, czyli dzień bez drukowania. To akcja społeczno-ekologiczna KPMG, której głównym celem jest zmniejszenie liczby wydruków w firmie.

2012 2000

Leroy Merlin Polska wspiera walkę ze smogiem, włączając się w kampanię #Oddychaj Warszawo. W wybranych sklepach sieci mieszkańcy stolicy mogą dowiedzieć się m.in., jak uzyskać dofinansowanie do wymiany ogrzewania.

2018 11000

Kolejny raz w Warszawie przeprowadzono akcję ekologiczną **„Świeć przykładem z Leroy Merlin"**. Jej celem była zbiórka elektrośmieci i zużytych baterii oraz edukacja ekologiczna prowadzona przez zespół edukatorów. W zamian za przynoszone elektroodpady klienci dostawali drobne upominki.

2018 11000

Lyreco Polska ma w swojej ofercie katalogowej ponad 11 tys. produktów. Część z nich przeszła ocenę pod kątem ekologii i została wyróżniona certyfikatem zielonego drzewa. Zasady oceny zostały zaakceptowane przez organizację certyfikującą. ***Zielony katalog*** to broszura tylko z produktami, które zostały ocenione jako ekologiczne. Jego podstawowym celem jest promowanie „zielonych" produktów wśród klientów.

2014 577

„Mapa ginącego świata" to strefa edukacyjna w terminalu **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice** oraz powstała w 2019 roku strefa w Centrum Edukacji Lotniczej. Obie strefy powstały we współpracy ze Służbą Celną. Ich celem jest uczenie o zrównoważonym rozwoju, odpowiedzialnym podróżowaniu, bioróżnorodności i zagrożonych wyginięciem gatunkach fauny i flory. Kraków Airport podjął też współpracę z krakowskim zoo, obejmując patronatem trzy pingwiny Humboldta, których gatunek jest zagrożony. W ramach współpracy z ogrodem zoologicznym organizowane są lekcje tematyczne dla dzieci ze szkół.

2018 722

Należący do **PGE Polskiej Grupy Energetycznej** rzeszowski oddział PGE Dystrybucja **współpracuje z Ligą Ochrony Przyrody** i prowadzi działania edukacyjne dla dzieci i młodzieży z zakresu ochrony przyrody Za swoją działalność PGE Dystrybucja została uhonorowana tytułem firmy przyjaznej środowisku.

2018 40000

PGE Polska Grupa Energetyczna w 2019 roku przeprowadziła 19 edycję akcji **„Lasy pełne energii"**, w ramach której posadzono około 95 tys. młodych drzew w 32 lokalizacjach na terenie 14 województw. W akcji udział wzięło łącznie około 1900 uczestników. Do tej pory posadzono blisko 600 tys. drzew.

2014 40000

Podczas **Zielonego Tygodnia** pracownicy **Polpharmy** otrzymują praktyczne wskazówki, jak ekologicznie postępować w życiu codziennym, i poznają kwestie bioróżnorodności, elektroodpadów, gospodarki obiegu zamkniętego, ekodziałania w firmowych stołówkach. Przeprowadzono przeglądy techniczne rowerów.

2013 7500

Projekt **„Bądź EKO!"** ma na celu ograniczanie zużycia energii, wody, papieru i opakowań z plastiku w **Polskim Górnictwie Naftowym i Gazownictwie** oraz wyrobienie w pracownikach odpowiednich nawyków związanych z racjonalnym wykorzystywaniem surowców w codziennym życiu. W kampanii edukacyjnej wykorzysty-

wana jest komunikacja wewnętrzna: newsletter i intranet. Zorganizowano też warsztaty ekologiczne dla pracowników.

2018 24700

128 wolontariuszy z firm tworzących program **„Biznes kontra smog"** zimą roku 2018/2019 przeszkoliło niemal 10 tys. dzieci i młodzieży w zakresie dbałości o czyste powietrze i przeciwdziałania powstawaniu smogu. W pierwszej edycji programu, w roku szkolnym 2018/2019, zaangażowało się 11 firm: **PwC**, Akamai, Amway, Aon, Canpack Group, Cisco, Hitachi Vantara, Herbalife Nutrition, Jacobs (Ch2M), Wilson HCG oraz Zurich Insurance Company LTD; a także dwa stowarzyszenia: Aspire i Krakowski Alarm Smogowy). Program jest objęty patronatem honorowym marszałka województwa małopolskiego.

2018 6000

Celem programu **„Z Kujawskim pomagamy pszczołom"** jest budowanie świadomości na temat roli pszczół w przyrodzie oraz prowadzenie realnych działań służących poprawie jakości ich życia. **ZT Kruszwica** aktywizuje lokalne społeczności do sadzenia roślin bogatych w pyłek i nektar, którymi żywią się te owady. W zorganizowanym konkursie grantowym nagrodzono 13 instytucji. 269 gmin podpisało Manifest gmin przyjaznych pszczołom. W dziewiątej edycji programu posadzono ponad milion kwiatów.

2011 1000

EKOBIURO

Bank Ochrony Środowiska, starając się o **certyfikację Green Office**, podjął działania, które miały dowieść, że jego centrala spełnia najwyższe wymogi ekologiczne. W banku wdrożono segregację odpadów na pięć frakcji. Zmianę poprzedzały warsztaty edukacyjne dla pracowników, przygotowujące do właściwej segregacji. Kolejnym z działań był zakup energii poświadczonej certyfikatem pochodzenia z odnawialnych źródeł. Wdrożono plan stopniowej eliminacji naczyń jednorazowych i plastikowych opakowań przy zakupach. Podjęte działania zostały zweryfikowane przez Fundację dla Edukacji Ekologicznej w audycie prowadzonym w oparciu o obowiązujące standardy europejskie.

1212

W **CCC** realizowana jest **segregacja śmieci**, w ramach której w firmie zorganizowano kilka punktów segregacji śmieci oraz przeprowadzono kompleksowe szkolenia pracowników na ten temat.

6900

W **DNB Bank Polska** w ramach **zielonego podejścia do biznesu** wdrożono szereg działań mających wpływ na ochronę środowiska. Bank zrezygnował z zakupu wody w plastikowych butelkach, dzięki czemu zmniejszono ich zużycie o 7 tys. rocznie. Zamiast tego oferowana jest woda w dystrybutorach wyposażonych w zaawansowany system filtrowania, oczyszczania UV i odwapniania. Ponadto powstała inicjatywa „Bank ubrań", w ramach której pracownicy wymieniają się ubraniami dla dorosłych i dzieci. Ubrania, które nie znalazły nowych właścicieli, zostały przekazane do sklepu charytatywnego Fundacji Sue Ryder.

216

W 2019 roku uzyskano certyfikat **Zielone Biuro** dla warszawskich biur firmy Eurocash. W ramach projektu realizowanego przez **Grupę Eurocash** we współpracy z Fundacją na rzecz Edukacji Ekologicznej do końca 2020 roku taki certyfikat otrzymają wszystkie biura należące do Grupy EC. W proces wprowadzania zasad ekologicznego biura są angażowani pracownicy, jest też akcja edukacyjna.

22500

Chcąc redukować negatywny wpływ na środowisko, **LPP** wprowadza zasady **ECObiura**. W codziennej pracy w firmie wykorzystywany jest przyjazny środowisku papier z drzewa eukaliptusowego. Rośliny do jego produkcji są sadzone wyłącznie na potrzeby papierni, w ramach programów wsparcia dla rolników, a przetwarzane w procesie, który minimalizuje zużycie wody i energii oraz emisję hałasu. W wewnętrznej korespondencji wykorzystywane są materiałowe koperty i torby wielokrotnego użytku. Wśród pracowników LPP promowany jest zdrowy i ekologiczny styl życia – coraz częściej przesiadają się na firmowe rowery, które są dostępne w trzech biurach na terenie Gdańska. We wszystkich biurach w Polsce odpady podlegają pełnej segregacji.

25000

Każdy nowy pracownik spółki PGE (centrum korporacyjnego Grupy PGE) przechodzi **obowiązkowe szkolenie adaptacyjne z ekologii w biurze**. Szkolenia są realizowane w ramach rozwijanej w **PGE Polskiej Grupie Energetycznej** idei zielonego biura, polegającej m.in. na rozsądnym korzystaniu z energii elektrycznej i cieplnej, ograniczaniu drukowania, sortowaniu odpadów. Firma zachęca pracowników do aktywnego dzielenia się wiedzą na temat ekologii w domu i w biurze m.in. na intranetowym blogu „Zielona strona energii".

40000

Aby **usprawnić gospodarowanie odpadami komunalnymi**, w zakładzie produkcyjnym **Sanofi** w Rzeszowie wprowadzono wiele działań z zakresu segregacji odpadów oraz zmniej-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

szenia ich ilości. Do pakowania lunchu na wynos zakupiono pojemniki wielokrotnego użytku, w automatach do kawy zlikwidowano plastikowe kubki. W celu zmniejszenia ilości makulatury wszystkie czasopisma branżowe są dostępne dla pracowników w formie PDF. Zmiany te pozwoliły zmniejszyć ilość odpadów przekazywanych na składowisko z 15% do 4%, 39% poddawanych jest recyklingowi, a 57% spalanych z odzyskiem energii.

900

Praktyka **„Segreguj świadomie!"** **TVN Discovery Polska** polega na wprowadzeniu nowoczesnych pojemników do segregacji na pięć frakcji oraz ograniczeniu wykorzystywania plastiku. Zmniejszając użycie plastiku, firma przestała zamawiać kubeczki i mieszadełka plastikowe. Plastikowe butelki z wodą zastąpiono szklanymi. Jednocześnie w biurach zwiększono liczbę dystrybutorów, z których pracownicy mogą nalewać wodę do szklanek lub bidonów wielorazowych.

3500

Firma **wonga.pl** w ramach praktyki **zero waste** wprowadziła szereg działań: zrezygnowano z kupowania wody butelkowanej na rzecz filtrowanej kranówki. Plastikowe naczynia jednorazowe zostały zamienione na produkty biodegradowalne. W ramach e-faktury tam, gdzie tylko to możliwe, firma korzysta z elektronicznych dokumentów, natomiast do druku używany jest certyfikowany papier xero o niskiej gramaturze, tj. 80 g/m2. W 2019roku rozpoczęto także segregację odpadów na pięć frakcji.

100

Firma **Infosys Poland** postanowiła ograniczyć zużycie plastikowych butelek z wodą pitną, wprowadzając ogólnodostępne dystrybutory z łódzką kranówką. W firmie zainstalowano 21 dystrybutorów z dostępem do wody, z których pracownicy mogą korzystać bez ograniczeń. Działaniu towarzyszyła wewnętrzna kampania informacyjna, której celem było przybliżenie pracownikom korzyści wynikających ze spożywania wody kranowej.

2275

W ramach praktyki **„Koniec plastikowych kubków w centrali"** firma **Leroy Merlin Polska** zdecydowała o wprowadzeniu kubeczków papierowych bio, w 100% biodegradowalnych, z certyfikatem neutralności w emisji dwutlenku węgla. W 2019 roku znacznie ograniczono liczbę plastikowych kubków, a w 2020 roku w ogóle nie zostaną one zakupione.

11000

PKP Energetyka w ramach inicjatywy **„Wybieram środowisko, nie piję z plastiku"** przeprowadziła kampanię informacyjną dla pracowników dotyczącą niekorzystnego wpływu plastiku na środowisko. Firma całkowicie wycofała z użycia w centrali butelkowaną wodę. Jej miejsce zastąpiły szklane bidony wielokrotnego użytku, które otrzymali wszyscy pracownicy, a także dystrybutory wody podłączone do sieci miejskiej. Zredukowano zamówienia wody o 4500 sztuk miesięcznie.

4800

W ramach **ograniczania zużycia wody** w **PZU** zrealizowano szereg działań. W budynkach firmy zamontowano ponad 1 tys. perlatorów, a w kolejnych 1700 trwa ich montaż. Wymienione zostały dystrybutory wody – na pierwszym etapie akcja została zakończona w 100%. Ograniczane jest także korzystanie z plastikowych opakowań na wodę – od 1 października 2019 roku podczas spotkań na terenie placówek PZU w Konstruktorska Business Center i PZU Tower w Warszawie woda na spotkania zamawiana w ramach kateringu podawana jest w karafkach.

9900

Aby zapewnić wszystkim pracownikom dostęp do wody mineralnej, w różnych miejscach na terenie zakładu ustawione są dystrybutory z wodą mineralną. W ramach praktyki **„Przynieś swój własny kubek"** firma **SumiRiko Poland** postanowiła stopniowo wycofywać plastikowe naczynia. Plastikowe kubki z dystrybutorów zostały zastąpione kubkami szklanymi, które postawiono w jadalni. Szklane kubki każdorazowo są myte w zmywarce, aby zapewnić odpowiednie normy higieniczne.

1400

Dobra praktyka **„Z dystrybutora do kubka, czyli mniej plastiku w kuchni"** zrealizowana została we wrocławskiej centrali firmy **TIM**. W 2019 roku zrezygnowano z zakupu wody mineralnej w plastikowych butelkach. Zastąpiły ją dystrybutory wody z sieci wodociągowej, które filtrują wodę, umożliwiają jej schłodzenie oraz nasycenie dwutlenkiem węgla. Pomieszczenia socjalne i sale konferencyjne wyposażono w karafki na wodę, a każdy pracownik otrzymał porcelanowy kubek ze swoim imieniem. W firmowej kuchni plastikowe sztućce zamieniono na metalowe. Już od kilku lat w tym pomieszczeniu znajduje się także pojemnik do zbierania nakrętek, które trafiają następnie do Fundacji Wrocławskie Hospicjum dla Dzieci.

254

Firma **Volkswagen Motor Polska** w ramach praktyki **„Ekosztućce w kantynie zakładowej"** wycofała z użytku plastikowe naczynia i sztućce.

1300

Od drugiej połowy 2019 roku do produkcji ulotek, plakatów i innych drukowanych materiałów marketingowych **Santander Bank Polska** stosuje papier z recyklingu. Przez sześć miesięcy realizowania praktyki **#ekoSantander**

zmniejszono negatywny wpływ na środowisko banku o: 513 kg odpadów, 69 kg gazów cieplarnianych, 14 234 l mniej zużytej wody, 1312 kWh zużytej energii, 834 kg zużytego drewna.

11000

Projekt **zintegrowanej komunikacji w Nowym Stylu**, to wdrożenie systemu wideokonferencyjnego Avaya, czyli portalu do tworzenia spotkań wideo zarówno na wewnętrzne potrzeby, jak i do spotkań z firmami zewnętrznymi. Każdy pracownik **Nowego Stylu** oraz osoba z odpowiednią autoryzacją spoza organizacji może dołączyć do wideokonferencji, telekonferencji oraz prezentacji online. Dzięki systemowi firma znacznie ograniczyła ilość wyjazdów służbowych, co wpłynęło na redukcję śladu węglowego.

6883

ANG Spółdzielnia prowadzi **proekologiczną politykę marketingową**. Wszystkie materiały są drukowane na papierze pochodzącym w 100% z recyklingu oraz z certyfikatem FSC. Jest do nich dołączany ekokalkulator, informujący o zaoszczędzonych zasobach i promujący tego typu rozwiązania. Spółdzielcy i eksperci są zachęcani do korzystania na co dzień z takiego papieru w swoich biurach.

2013 850

Carlsberg Polska ma certyfikat **„Zielone biuro"** i stale edukuje oraz zachęca pracowników do proekologicznych działań. Firma wprowadziła rozwiązania ograniczające zużycie wody i energii oraz poprawiające gospodarowanie odpadami. Zużycie wody i plastiku ogranicza, stosując m.in. dystrybutory i dzbanki z wodą dla pracowników. Urządzenia AGD mają klasę „A". Prowadzony jest stały monitoring obrotu papieru z certyfikatem FSC. Drukarki ustawione są na druk dwustronny, a niepotrzebny papier jest oddawany na makulaturę. W biurze są też dostępne zgniatarka PET, skrzynki na butelki zwrotne oraz pojemniki na zużyte baterie i tonery. W ramach Koalicji pięciu frakcji, do której należy Carlsberg Polska, zorganizowano dla pracowników szkolenie z segregacji odpadów, umożliwiającej ich powtórne użycie.

2012 1300

„Z własnym kubkiem" to inicjatywa skierowana do wszystkich pracowników **Castoramy Polska**. Dzięki modyfikacji automatów wydających gotowe napoje umożliwiono pracownikom zamówienie kawy lub herbaty we własnym kubku. Firma postawiła na kampanię edukacyjną, połączoną z mailingiem i posterami. Inspiracją były działania Stowarzyszenia Zero Waste.

2018 11730

Program **„E-faktura = wyższa kultura"** to projekt **Grupy Raben**, w którym który firma zachęca swoich klientów do zastępowania papierowych faktur ich elektroniczną wersją. Każda zgoda na e-fakturę to jedno drzewo posadzone w imieniu klienta. W 2019 roku około 400 wolontariuszy z Grupy Raben (pracownicy z rodzinami), wraz z Fundacją Aeris Futuro i Wielkopolskim Parkiem Narodowym, posadziło ponad 2 tys. drzew. Do tej pory posadzono w sumie ponad 14 tys. drzew.

2013 5000

Zielone drukowanie polega na kompleksowym podejściu do optymalizacji drukowania w centrali **Lyreco Polska** przez: zakup urządzeń wyposażonych w funkcję dwustronnego druku oraz możliwość pracy urządzenia w trybie ekonomicznym, jak również wyposażonych w funkcję oszczędności energii.

2014 577

W 2019 roku w **PGE Polskiej Grupie Energetycznej** zakończono 10 procesów wdrożenia certyfikacji Green Office. Ideę **zielonego biura w Grupie PGE** wdrożyły następujące spółki: PGE S.A., PGE GiEK; PGE EO; PGE Obrót. Pracownicy przechodzili szkolenia z postaw eko, poznali możliwości ograniczania swojego wpływu na środowisko w domu i w pracy. Obecnie zgłaszają proekologiczne rozwiązania w swoich siedzibach.

2016 40000

W ramach **„Zielonego IT"** zużyty sprzęt komputerowy jest przez **Polpharmę** sprzedawany i ponownie wprowadzany do obrotu przez mniej wymagających użytkowników, co przedłuża życie sprzętu. Standardem w firmie jest druk dwustronny i używanie papieru o gramaturze obniżonej do 70 g/m^2. Drukowanie dokumentów odbywa się po podejściu do maszyny i zalogowaniu kartą, a nieodebrane dokumenty są usuwane z kolejki druku. W firmie funkcjonuje również elektroniczny obieg dokumentów. W serwerowni stosuje się przez większą część roku chłodzenie z wykorzystaniem powietrza zewnętrznego (freecooling).

2013 7500

EKOBUDOWNICTWO

W ramach praktyki **„Miłego mieszkania!"** firma **Skanska w Polsce** promuje zdrowy, aktywny tryb życia w zgodzie z naturą. Budując osiedla, uzupełnia pobliską infrastrukturę rowerową, tworzy zielone przestrzenie wspólne i świetlice sprzyjające międzypokoleniowej integracji mieszkańców. Służą im m.in. nawiewniki antysmogowe wyposażone w filtry

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

zatrzymujące pyły i alergeny, termostaty zmniejszające zużycie energii czy czujniki monitorujące jakość powietrza w najbliższej okolicy. Deweloper przeprowadza analizy efektywności energetycznej każdego projektu w cyklu życia budynków.

2018 4000

EKOEFEKTYWNOŚĆ

W ramach praktyki **„Ekobiuro, ekosklep"** w roku 2018 rozpoczęto prace nad wdrożeniem optymalnego modelu zarządzania parametrami energetycznymi w salonach **CCC**. Model ten został opracowany dzięki testowemu opomiarowaniu wszystkich obszarów zużycia energii elektrycznej w wyznaczonej grupie modelowych sklepów. Pozwoliło to na zlokalizowanie obszarów strat energetycznych i w przyszłości ich wyeliminowanie. Rozpoczęto także wymianę oświetlenia na LED.

6900

CEETRUS Polska w modernizowanych obecnie centrach handlowych **wymienia oświetlenia na lampy LED**. Dzięki zmianie 270 lamp na oświetlenie LED w Centrum Handlowym Auchan Legnica w skali roku CEETRUS oszczędził 11% energii elektrycznej. Z kolei w Centrum Handlowym Auchan Kołbaskowo dzięki zmianie 470 lamp na oświetlenie LED oszczędności sięgają 10–15%. Ponadto w Centrum Handlowym Auchan Płock, dzięki instalacji paneli słonecznych, pozyskiwana jest energia elektryczna, służąca do oświetlenia korytarza łączącego dwie części budynku. W 2019 roku w dzięki panelom wyprodukowano 4666,88 kWh energii elektrycznej.

77

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce zdecydowały się na inwestycję około 14 mln zł w **nowe oświetlenie LED w fabrykach** w Gnieźnie i Namysłowie. Działania modernizacyjne objęły wymianę oświetlenia, opracowanie nowego systemu oświetlenia awaryjnego, a także zintegrowanego systemu sterowania oświetleniem. Gwarancją powodzenia tego przedsięwzięcia jest zastosowanie najnowocześniejszych rozwiązań w zakresie ekologicznego oświetlenia zakładów produkcyjnych. Po modernizacji, która trwała do końca 2019 roku, całkowite roczne rachunki za energię elektryczną spadną o około 8%, zaś biorąc pod uwagę tylko koszty energii zużywanej na oświetlenie, szacuje się, że może być to nawet 40–50%. Okres zwrotu z inwestycji to cztery do pięciu lat.

4300

W ramach praktyki **„Energooszczędny magazyn"** w **Lyreco Polska** obniżono szyny oświetleniowe (z 7,6 m do 4,5 m), ograniczono liczbę żarówek oraz umożliwiono oświetlanie wybranych części magazynu. Działania te pozwoliły zaoszczędzić ponad 206 tys. Kwh rocznie.

577

Dzięki dofinansowaniu z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej **Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice** przeprowadził **wymianę oświetlenia na parkingach Kraków Airport** na energooszczędne lampy LED. Inwestycja objęła wymianę 157 opraw instalacji oświetlenia zewnętrznego na parkingu terenowym oraz 1239 opraw instalacji oświetlenia wewnętrznego w garażu wielopoziomowym. Szacuje się, że zainstalowane oświetlenie przyczyni się do redukcji zużycia energii elektrycznej o 425,36 MWh/rok, co stanowi około 60% dotychczasowego zasobu prądu potrzebnego do oświetlania tej przestrzeni.

722

Inteligenta Sieć Ciepłownicza Grupy Veolia w Polsce pomaga efektywnie zarządzać energią i dopasować ilość zakupu ciepła do bieżących potrzeb mieszkańców. W 2017 roku Veolia w Warszawie zakończyła projekt „Inteligentna sieć ciepłownicza", którego celem była automatyzacja sterowania siecią i zoptymalizowanie procesu dystrybucji ciepła do mieszkańców, z wykorzystaniem monitoringu w czasie rzeczywistym. Było to najbardziej innowacyjne przedsięwzięcie w historii polskiego ciepłownictwa. Sieć wyposażona jest w nowoczesne, komunikujące się ze sobą urządzenia pomiarowe, nieustannie przekazujące sobie dane, tworząc wielki, zintegrowany system, pozwalający bezpieczniej i oszczędniej zarządzać siecią ciepłowniczą.

4300

Kopalnia Soli Wieliczka w ramach **optymalizacji zużycia energii** prowadzi modernizację infrastruktury i urządzeń, rozdzielni, wymienia linie zasilania, stacje transformatorowe. Bieżąca cykliczna analiza poziomów zużycia w podziale na poszczególne jednostki umożliwia staranne planowanie kolejnych inwestycji, a także dobór odpowiednich urządzeń. W kopalni jest około 5 tys. punktów świetlnych pod ziemią oraz ponad 200 opraw oświetleniowych na powierzchni. W ciągu 15 lat 75% lamp wymieniono na energooszczędne. Dokonując wyboru dostawcy energii, na etapie postępowania przetargowego kopalnia wymaga, by udział energii ze źródeł odnawialnych był nie mniejszy niż 50% (w 2020 roku po raz pierwszy wyniesie 100%).

884

W **Kaufland Polska Markety** możliwa jest **redukcja zużycia paliw kopalnych przez wykorzystanie ciepła odpadowego**. Sklepy ogrzewane są niemal wyłącznie dzięki odzyskowi ciepła z instalacji chłodniczych lodówek, chłodni i magazynów. Ciepło odpadowe znajduje zastosowanie w instalacji wentylacyjnej, klimatyzacji, kurtynach powietrznych przy wejściach, w instalacji ogrzewania grzejnikowego w pomieszczeniach biurowych i socjalnych. Obszary biurowe, socjalne i magazynowe wyposażone są dodatkowo w klasyczne ogrzewanie podłogowe, porównywalne z ogrzewaniem podłogowym w budownictwie mieszkaniowym. W ciągu roku dzięki tej technologii, która wykorzystywana jest w 230 marketach w całej grupie Kaufland, możliwa jest redukcja zużycia dwutlenku węgla o 23,5 mln t.

15000

Firma **Kuehne + Nagel** w ramach **programu środowiskowego Net Zero Carbon** przez połączenie działań redukujących i kompensujących emisję dwutlenku węgla dąży do osiągnięcia neutralności węglowej od 2020 roku. Program firmy obejmuje również zmniejszenie zużycia energii elektrycznej, wody i odpowiedzialny recykling odpadów. Kuehne + Nagel aktywnie angażuje się także w rozwijanie technicznych możliwości wyeliminowania gazów cieplarnianych z atmosfery.

2300

Odpowiedzialna gospodarka odpadami, zasobami oraz recykling to działania **Kuehne + Nagel** podjęte w magazynie w Święcicach. Została tam wdrożona sprawdzona standaryzacja procesów, która zaowocowała zniwelowaniem poziomu odpadów do zera. Na terenie obiektu ustawiono pojemniki na odpady – folię, papier, drewno, odpady zmieszane oraz aluminium. Ponadto wdrożenie innowacyjnych rozwiązań technologicznych i skutecznych kampanii skierowanych do pracowników przyczyniło się do zmniejszenia zużycia energii i wody w magazynach firmy. We wszystkich lokalizacjach firmy wyeliminowano także plastikowe butelki z wodą.

2300

Lyreco Polska dąży do **redukcji śladu węglowego** na 1 kg dostawy. Firma podejmuje działania ograniczające emisję z głównych źródeł, tj. fracht, podróże pracowników, aktywa trwałe, źródła energii, materiały eksploatacyjne oraz odpady bezpośrednie.

577

Ograniczanie wagi opakowań napojów produkowanych przez **PepsiCo Consulting Polska** polega na zmniejszeniu gramatur preform dla wszystkich rozmiarów butelek napojów. Dodatkowo zmniejszony został także ciężar nakrętek napojów gazowanych i niegazowanych, a w butelkach zawierających napoje gazowane zastosowana została niska nakrętka (krótszy gwint i lżejsza nakrętka). Nastąpiła redukcja wagi nakrętek w napojach gazowanych o ok. 0,54g i w napojach niegazowanych o 0,6g. Rozwiązanie okazało się korzystne ze względu na mniejsze koszty produkcji, a także mniejsze zapotrzebowanie na plastik dziewiczy.

3000

W ramach **zrównoważonego rozwoju biznesu** w **Shell Polska** wdrożono szereg działań, takich jak: zoptymalizowane ustawienia systemów budynkowych, w tym klimatyzacji, zapewniające redukcję zużycia energii; instalacja stacji ładowania samochodów elektrycznych na terenie kampusu; akcja promująca przyjeżdżanie rowerem do pracy; zakup zielonej energii na rok 2020 dla czterech budynków SBO; odłączenie zasilania części dystrybutorów wody, zapewniające wodę o temperaturze pokojowej o mniejszym zużyciu energii. Organizowano także dni bez marnotrawienia żywności i kampanię o segregacji odpadów; kampanię „Przynieś swój kubek" minimalizującą liczbę kubków jednorazowych zużywanych w kawiarniach o 70%, a także wprowadzono opakowania biodegradowalne do oferty kateringowej.

4200

Zakłady Farmaceutyczne **Polpharma** w Starogardzie Gdańskim, przeprowadziły **analizę śladu węglowego**, który mierzy, w jakim stopniu gaz cieplarniany z danej masy przyczynia się do globalnego ocieplenia. W badaniu wykorzystano wystandaryzowane metody do obliczania śladu węglowego dla zużycia energii i paliw. Przeanalizowany został zakres pierwszy – spalanie i podobne czynności, które odbywają się w zakładzie produkcyjnym oraz zakres drugi – energia elektryczna i ciepło wytworzone poza obiektem i zakupione przez zakład produkcyjny. Pierwsze obliczenia oraz analizy obejmowały lata 2016 i 2017.

7500

W ramach **„Go to zero"** w **Volkswagen Poznań**, począwszy od 2018 roku, energia elektryczna niezbędna do produkcji samochodów, a od 2019 także komponentów, wytwarzana jest w elektrowniach wodnych i wiatrowych znajdujących się na terenie Polski, co potwierdzają posiadane i rejestrowane przez Urząd Regulacji Energetyki certyfikaty. Firma posadziła 50 tys. drzew. Natomiast w ramach „Zero plastic factory" powstaje 15% mniej opakowań jednorazowych w transporcie części oraz rocznie o 60 tys. mniej butelek plastikowych. Ograniczono zużycie wody o 700 l na każde wyprodukowane auto. Stosowane są także rozwiązania z zakresu bioróżnorodności.

11000

Kopalnia Soli Wieliczka prowadzi działania z zakresu **ochrony wód** i maksymalnego zagospodarowania. Ujmowane pod ziemią solanki trafiają na powierzchnię do Zakładu Utylizacji Wód Zasolonych. Słona woda nie zostaje zrzucona do cieków powierzchniowych, a pozyskuje się z niej sól warzoną. Oprócz warzonki końcowymi produktami utylizacji są kondensat (woda-destylat, która kierowana jest do cieków) oraz szlamy (lokowane pod ziemią). Część wód zostaje dosycona i użyta do podsadzania hydraulicznego (jako medium dla piasku). Z kolei solanki z dwóch ujęć, mające status mineralnej wody leczniczej, służą do inhalacji w tężni solankowej (czynnej od 2014 roku).

884

Zbieranie wody deszczowej to praktyka **Leroy Merlin Polska**. Przedsięwzięcie polega na umieszczaniu w rejonie

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

działu Ogród w sklepach zbiorników o pojemności od 1 do 5 m^3, dopasowanych do wielkości i potrzeb sklepu. Woda opadowa zbierana jest z dachu sklepu lub wiaty ogrodowej, a następnie wykorzystywana do podlewania roślin znajdujących się w dziale Ogród, przy czym system w pierwszej kolejności wyzyskuje wodę deszczową, a dopiero potem, jeśli zachodzi taka potrzeba, dopełnia zbiorniki wodą z sieci.

11000

Firma **SuperDrob** przeprowadziła wiele inwestycji w ramach usprawnienia systemów wykorzystujących wodę w produkcji. W 2019 roku zakończono planowane działania, dzięki którym możliwa była **redukcja zużycia wody** w zakładzie o 25% względem roku 2017.

2000

Aby zapobiegać marnowaniu żywności w pełni zdatnej do spożycia, **Lidl Polska** rozpoczął w marcu 2019 roku wdrażanie projektu **„Kupuję, nie marnuję"**, który został stopniowo rozszerzony na całą Polskę. Na specjalnie oznaczonych półkach pojawiły się przecenione, ale wciąż pełnowartościowe produkty ze zbliżającym się końcem terminu przydatności do spożycia, które klienci z powodzeniem mogą wykorzystać w kuchni.

20000

BNP Paribas Bank Polska od 2016 roku rozwija ofertę finansowania **fotowoltaiki dla konsumentów indywidualnych**. W grudniu 2019 roku bank udzielił finansowania na dziesięciotysięczną przydomową instalację fotowoltaiczną dla prosumentów. Kredyt konsumencki oferowany jest w modelu B2B2C – we współpracy z sieciami handlowymi oraz firmami montującymi panele fotowoltaiczne.

2018 10000

Zgodnie ze strategią zrównoważonego rozwoju Together Towards Zero **Carlsberg Polska** dąży do osiągnięcia zerowej emisji dwutlenku węgla w browarach i zmniejszenia o 30% śladu węglowego w łańcuchu „beer in hand". Cel wspomaga **optymalizacja procesów logistycznych**, np. wykorzystanie Transportation Management System (TMS) do zarządzania i optymalizacji usług transportowych. Wpłynęło to na redukcję liczby przejechanych kilometrów w dystrybucji produktów. Modernizacja floty wózków widłowych uwolniła 4% powierzchni magazynowych, co ograniczyło wywóz produktów do magazynów zewnętrznych.

2018 1300

Evolution System w sklepach Carrefour to system nadzoru zużycia energii elektrycznej, który pozwala analizować i wyeliminować niepotrzebne źródła obciążeń. Jego zastosowanie pozwoliło na wprowadzenie proekologicznych rozwiązań technicznych w hiper- i supermarketach Carrefour.

2016 14000

Proekologiczny system **FCH HVAC** (Free Cooling and Heating System) ma na celu zmniejszenie zużycia energii elektrycznej wykorzystywanej przez sklepy **Carrefour**. To innowacyjne rozwiązanie. Zastosowanie systemu pozwala zoptymalizować zużycie energii nawet o blisko 40%. Obecnie działa on w pięciu sklepach w Polsce.

2016 14000

Zielony przystanek AMS stanął na skwerze Sierpnia 1944 na warszawskiej Woli. Powstał z inspiracji mieszkańców, by służyć ich integracji. Wiata, która nawiązuje do wiat przystankowych na terenie zabytkowej części Warszawy, to miejsce spotkań i odpoczynku. Na dachu przystanku znajduje się dywan z rozchodników, a jedną z jego ścian tworzą zielone pnącza. To kolejne po krakowskich zielonych przystankach proekologiczne rozwiązanie dla miast od AMS (**Grupa Agora**). Ekologiczne wiaty oraz słup fotowoltaiczny towarzyszyły też kongresowi Open Eyes Economy Summit w Krakowie.

2018 2586

Leroy Merlin Polska w nowo otwieranych sklepach **przechodzi na oświetlenie LED**. W już istniejących obiektach prowadzona jest wymiana oświetlenia. W grudniu 2019 roku 70% sklepów sieci wyposażonych było w nowoczesne oświetlenie LED. Szacuje się, że zużycie energii w tych sklepach jest do 40% niższe.

2017 11000

MAKRO Polska prowadzi działania z zakresu **zarządzania energią i odpadami**, polegające m.in. na rezygnacji z użycia freonu do 2030 roku, dążeniu do zmniejszenia emisji dwutlenku węgla, stosowaniu innowacji wspomagających zmniejszenie zużycia energii oraz procesów odzysku ciepła na potrzeby ogrzewania pomieszczeń i wody użytkowej. W 2019 roku zmodernizowano systemy automatycznego sterowania oświetleniem w 20 halach.

2018 5000

PGE Polska Grupa Energetyczna inwestuje w technologie zapewniające efektywniejsze wytwarzanie energii i ciepła. **Proekologiczne inwestycje w PGE Energia Ciepła** obejmują instalacje oczyszczania spalin, które pozwalają spełniać przepisy europejskich norm środowiskowych dotyczących emisji przemysłowych we Wrocławiu, Krakowie, Gdańsku i Rybniku. PGE EC do 2030 roku planuje wybudować 1 tys. MW nowych mocy kogeneracyjnych.

2018 40000

Instalacja termicznego przetwarzania z odzyskiem energii to nowoczesny i ekologiczny obiekt zbudowany w Rzeszowie przez **PGE Polską Grupę Energetyczną**, służący unieszkodliwianiu odpadów komunalnych i pozwalający na odzyskiwanie energii zawartej w odpadach w procesie ich termicznego przekształcania. W październiku 2019 roku

podpisano z marszałkiem województwa podkarpackiego list intencyjny na rzecz budowy drugiej linii technologicznej.

2018 40000

Dla firmy **Polpharma** istotne jest wdrożenie rozwiązań przygotowujących do ewentualnych zmian w prawie środowiskowym, dotyczących zawartości substancji API w oczyszczonych ściekach. Prowadzony razem z Politechniką Gdańską projekt **analizy zawartości API** ma na celu eliminację lub dezaktywację ze strumienia ścieków technologicznych substancji chemicznych o negatywnym wpływie na środowisko. Rezultaty badań pozwoliły poprawić prowadzone procesy pod względem ekologicznym i ekonomicznym.

2018 7500

Nagroda Zielonego Procesu powstała w celu docenienia działań pracowników **Polpharmy**, które najbardziej przyczyniają się do ograniczania negatywnego wpływu firmy na środowisko. Nagradzane są trzy najlepsze wdrożone inicjatywy. Nagrodą jest premia finansowa oraz punkty w systemie kafeteryjnym. W 2019 roku zgłoszono 12 inicjatyw.

2018 7500

Program oszczędzania energii to działania techniczne i organizacyjne w firmie **Polpharma**, które mają prowadzić do ograniczania zużycia energii cieplnej i elektrycznej. Do najważniejszych działań przeprowadzonych w roku 2019 należały: podniesienie sprawności central wentylacyjnych w wyniku wymiany napędów elektrycznych na bardziej efektywne energetycznie, wymiana źródeł światła w instalacjach oświetlenia wewnętrznego i zewnętrznego na źródła LED, optymalizacja pracy instalacji wentylacji oraz sprężonego powietrza. Natomiast w zakresie energii cieplnej było to: podniesienie sprawności węzłów ciepła w wyniku ich modernizacji i zmniejszenia strat cieplnych, termomodernizacje budynków, wykorzystanie ciepła odpadowego z procesów technologicznych do dogrzewania pomieszczeń technicznych.

2014 7500

Tauron Wydobycie (**TAURON Polska Energia**) od 2010 roku prowadzi działania techniczno-organizacyjne mające na celu **zagospodarowanie ubocznych produktów wydobycia**. Przez wyselekcjonowanie odpowiednich frakcji skały płonnej i właściwe ich wymieszanie z dobranymi popiołami uzyskano kruszywa i mieszanki kruszywowo-spoiwowe, spełniające wymagania obowiązujące dla materiałów stosowanych w budowie dróg, autostrad i budowli hydrotechnicznych.

2016 24000

Tesco Polska publikuje dane dotyczące marnowania żywności. **Większa transparentność w kwestii marnowania żywności** sprzyja identyfikacji jego przyczyn i zmniejszaniu jego skali. Całkowita suma w Polsce zmniejszyła się o 12% – z 10 129 t w roku 2017/2018 do 8946 t w roku 2018/2019. W latach 2018/2019 przekazano 3372 t nadwyżek żywności potrzebującym (8 mln posiłków). Do 2020 roku wszystkie sklepy w Europie Środkowej będą oferować nadwyżki żywności potrzebującym.

2017 13300

Zero emisji dwutlenku węgla to założenie realizowane przez **Volkswagen Motor Polska** w miesiącach letnich. Dzięki zakupowi energii elektrycznej z elektrowni wodnych zakład nie zużywa wtedy gazu ziemnego ani ciepła technicznego z zewnętrznej ciepłowni.

2017 1300

Analiza cyklu życia jest jedną z metod zarządzania środowiskiem w firmie **Volkswagen Motor Polska**. Ma ona na celu ocenę potencjalnych zagrożeń dla środowiska w połączeniu z efektywnością ekonomiczną. Przy zakupie nowych maszyn produkcyjnych pod uwagę brane jest ich oddziaływanie na środowisko.

2017 1300

Dzięki **ekologicznej rozbudowie fabryki** w Dobczycach słodycze **Wawel** produkowane są w zakładach, w których korzysta się z najnowocześniejszych technologii zapewniających możliwie najniższe zużycie wody, gazu i energii. Kolektory słoneczne w 2019 roku wyprodukowały 183 335 kWh energii cieplnej. W zakładach zostały wprowadzone również rozwiązania pozwalające na zmniejszenie zużywanej ilości energii.

2018 1140

EKOPRODUKTY

DNB Bank Polska wprowadził do swojej oferty dwa nowe **zielone produkty**: „Zielone obligacje" oraz „Zielony kredyt", których przeznaczeniem jest finansowanie projektów inwestycyjnych związanych z ochroną środowiska i klimatu. Wdrożeniu produktów towarzyszyły edukacja pracowników i działania marketingowe nakierowane na edukację klientów banku w zakresie możliwości wykorzystania zielonych produktów oraz potencjalnych korzyści związanych z tego typu finansowaniem. Zrealizowano m.in. trzy warsztaty dotyczące zielonego finansowania.

216

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Sieć sklepów **ALDI** zobowiązała się do **wycofania do 2025 roku jaj z chowu klatkowego** ze składu produktów marek własnych, wspierając w ten sposób inicjatywę „Polska bez klatek". Już teraz jaja w produktach marek własnych ALDI w ponad 30% pochodzą z chowu alternatywnego, a liczba ta stale rośnie.

2951

Firma **Drivemebikini Shoelove** zajmuje się **produkcją ubrań z recyklingu**. Wykorzystuje do tego tkaninę econyl, powstającą z sieci rybackich wyławianych z Morza Śródziemnego przez organizację non profit Healthy Seas Initiative. Organizacja ta wyławia sieci do *ghost fishing* najniebezpieczniejszej dla środowiska metody połowu. Sieci te są następnie przerabiane na econyl. W 2019 roku 90% kolekcji strojów kąpielowych wykonano z tej tkaniny.

2

KNK Production & Development przez projekt **„UPDIWU Upcycle do it with us"**, daje klientom możliwość przefarbowania używanej odzieży, tak aby nadawała się do ponownego użytkowania. Usługa dotyczy upcyklingu ubrań i dodatków, tj. toreb, butów, ręczników, pościeli wykonanych z włókien pochodzenia roślinnego (naturalnego). Konsumenci mogą przerobić swoje ubrania, farbując je na wybrany z oferty kolor. Defekty, takie jak plamy, dziury, zabrudzenia, przestają być powodem wyrzucenia odzieży.

35

KNK Production & Development stawia na **uszlachetnianie odzieży w sposób zrównoważony**. Pralnia i farbiarnia ma ekologiczny certyfikat Global Organic Textile Standard, własne laboratorium i przeprowadza badania z zakresu B + R, całkowicie wyeliminowała produkty kancerogenne i formaldehydy, używa innowacyjnych, energooszczędnych maszyn.

35

KNK Production & Development oferuje **strategię CSR dla firm**, które chcą zaproponować swoim klientom nowoczesne i innowacyjne rozwiązanie z zakresu upcyklingu odzieży. Wyroby gotowe, które będą nabywane przez konsumentów, mogą zostać przerobione, czyli przefarbowane lub odświeżone, w ramach inicjatywy UPDIWU CSR oferowanej przez KNK. Dzięki wykorzystaniu tego narzędzia klienci KNK oferują nie tylko produkt, ale budują społeczność, która jest świadoma upcyklingu w przemyśle mody.

35

ALDI wspiera kampanię Detox zainicjowaną przez Greenpeace. Razem z organizacją opracowano katalog ekologicznych kryteriów przy produkcji tekstyliów i obuwia. Firma do 2020 roku chce zrezygnować z określonych chemikaliów przy produkcji tekstyliów i obuwia marki własnej. Od dostawców wymaga transparentności w łańcuchu dostaw, a także odpowiednich wyników badań i analiz.

2018 2951

ALDI w ramach praktyki **„Z natury odpowiedzialni"** oferuje produkty pochodzące ze zrównoważonych źródeł. Umożliwiają to międzynarodowe polityki zakupu kakao, kawy czy herbaty. Produkty marki własnej sieci posiadają certyfikaty Fairtrade, UTZ, Rainforest Alliance czy unijne logo produkcji ekologicznej. Oferta produktów rybnych z certyfikatem MSC oraz produktów wegańskich i wegetariańskich oznaczonych etykietą V-Label jest stale poszerzana.

2018 2951

Carrefour w ramach strategii transformacji żywieniowej w 2019 roku całkowicie wycofał z marki własnej **jajka** od kur **z chowu klatkowego** (tzw. trójki). Sieć zamierza wycofać jajka od producentów narodowych Carrefour do roku 2025.

2017 14000

Jedną z inicjatyw realizowanych przez **Carrefour** w ramach ochrony bioróżnorodności jest przeciwdziałanie deforestacji przez rozszerzenie oferty produktów pochodzących z odpowiedzialnych źródeł. Carrefour rozwija ofertę **produktów** marki własnej **ze znakiem certyfikatu FSC®**, który gwarantuje, że dane artykuły zostały wytworzone z materiałów pochodzących z odpowiedzialnie zarządzanych lasów. W 2019 roku sieć poszerzyła ofertę o kolejne 21 takich produktów.

2017 14000

Odpowiedzialny połów z Carrefour ma promować sprzedaż ryb certyfikowanych i od lokalnych dostawców oraz wspierać polskich hodowców i rybaków we wdrażaniu praktyk ograniczających wpływ ich działalności na środowisko naturalne. W 2019 roku **Carrefour** poszerzył swoją ofertę produktów marki własnej z certyfikatem MSC o kolejny produkt.

2016 14000

Produkty „Jakość z natury Carrefour" opracowane we współpracy z rolnikami, hodowcami i producentami cechują się wysoką jakością, świeżością i smakiem. Ich produkcja wykorzystuje metody rolnictwa zrównoważonego i jest identyfikowalna „od pola do talerza". W 2019 roku sieć rozszerzyła gamę o sześć nowych produktów.

2016 14000

We wszystkich spółkach Grupy Kingfisher, w tym w **Castorama Polska**, obowiązuje wspólna „Standardowa polityka dotycząca drewna i papieru", która zapewnia pozyskiwanie **drewna ze źródeł zarządzanych w sposób odpowiedzialny** i obliguje do podejmowania okre-

ślonych działań związanych z zakupami towarów zawierających drewno lub papier.

2016 11730

IKEA Retail angażuje się w walkę ze zmianami klimatu i prowadzi inwestycje w energię odnawialną w ramach projektu **„Energia słoneczna dla domu"**. Firma ma w Polsce sześć farm wiatrowych, których produkcja pokrywa zapotrzebowanie Grupy Ingka w Polsce na energię elektryczną. IKEA ma przystępną finansowo ofertę instalacji fotowoltaicznych.

2017 5091

Eco Aware, linia produktów, które powstają z surowców pochodzących ze zrównoważonych źródeł, to efekt zobowiązania firmy **LPP** do ekologicznego podejścia do mody. W 2019 roku każda z pięciu marek LPP miała w kolekcji linię z bardziej przyjaznych materiałów, a liczba takich produktów w Reserved zwiększyła się do 20%.

2018 25000

Operowanie funduszami pożyczkowymi na efektywność energetyczną ma zwiększyć tę efektywność w sektorze mieszkaniowym. **Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego** kieruje swoją ofertę do spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych, towarzystw budownictwa społecznego, jednostek terytorialnych i innym podmiotów realizujących cele mieszkaniowe na teranie województwa małopolskiego.

2018 218

Krzesła z linii Xenium zostały zaprojektowane i wykonane przez firmę **Nowy Styl**. Elementy drewniane powstały z płyty z certyfikatem FSC. Krzesła zostały zaprojektowane w taki sposób, by ich demontaż nie sprawiał użytkownikom problemów i nie szkodził środowisku. Firma w ramach zlecenia zapewnia również konserwację mebli, redystrybucję niewykorzystywanych elementów, naprawę uszkodzonych części, modyfikację przeznaczenia przedmiotu oraz przetwarzanie nienadających się do dalszego użytkowania mebli.

2018 6883

GOSPODARKA W OBIEGU ZAMKNIĘTYM

Przedsiębiorstwo **BASF Polska** wprowadziło **ekorozwiązanie w fabryce katalizatorów w Środzie Śląskiej** polegające na całkowitej rezygnacji z jednorazowych, plastikowych kubków, zastępując je kubkami z biodegradowalnego tworzywa ecovio® od BASF. Kubki te trafiają do biokompostownika, do którego pracownicy wrzucają również różnego rodzaju odpady organiczne, jak resztki posiłków. Po kilku tygodniach powstaje kompost, którym nawozi się wysianą na terenie fabryki pszczelą łąkę. Dzięki wprowadzeniu biodegradowalnych kubków ecovio® i kompostownika ponad 0,5 tys. plastikowych kubków dziennie nie trafia na wysypisko.

800

Carlsberg Polska prowadzi program **„ZERO marnowania wody"**, w którego ramach realizuje cele zrównoważonego rozwoju Grupy Carlsberg. Jest to m.in. ograniczenie zużycia wody w browarach o 25% do 2022 roku, a do 2030 roku – o 50%. Firma chce też znacząco podnieść efektywność wykorzystywania wody we wszystkich sektorach działalności oraz zapewnić zrównoważony pobór wody i dostawy wody pitnej. W ramach praktyki przeprowadzono odpowiednie modernizacje, w tym m.in.: w Browarze Kasztelan podniesiono OEE linii pakujących i zoptymalizowano proces płukania filtrów na stacji SUW, w Browarze Bosman, dzięki optymalizacji pracy zbiornika gorącej wody w warzelni, zmniejszono zużycie wody, energii i ilości wytwarzanych ścieków, w Browarze Okocim prowadzony jest odzysk wody z płukania filtrów na stacji SUW, Browar w Brzesku prowadzi też zarybianie stawów retencyjnych wody używanej po uzdatnianiu do produkcji.

1300

Veolia Energia Poznań, będąca częścią **Grupy Veolia w Polsce**, razem z Odlewnią Volkswagen Poznań wdrożyła jeden z pierwszych w Europie Środkowo-Wschodniej **odzysk ciepła z procesów przemysłowych na potrzeby ogrzewania miejskiego**. Rozwiązanie to pozwoliło odzyskać ciepło emitowane przez sprężarki i wykorzystać je do ogrzania około 30 położonych nieopodal budynków, w tym szpitala. W ten sposób osiągane są roczne oszczędności rzędu 17 mln l wody oraz blisko 40 tys. GJ energii, co oznacza ponad 2 tys. t mniej spalonego węgla oraz zmniejszenie lokalnej emisji dwutlenku węgla o ponad 3 tys. t.

4300

Grupa Veolia w Polsce we współpracy z gminą Miasteczko Śląskie zrealizowała projekt **wykorzystania gazu odpadowego do produkcji ciepła**. Produkcja ciepła odbywa się przez spalanie gazu niskoenergetycznego, pochodzącego z procesu produkcji cynku w hucie położonej na terenie gminy, w dostosowanych do tego celu kotłach ciepłowniczych. Ciepło jest następnie dystrybuowane przez układy pompowe do budynków na terenie całego miasta przy użyciu niskoparametrowej sieci ciepłowniczej. W ciepłowni spalanych jest 6,3 mln m^3 gazu odpadowego z procesu produkcji cynku, a uzyskane ponad 60 tys. GJ ciepła rocznie Veolia dostarcza mieszkańcom i hucie.

4300

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Kaufland Polska Markety wprowadził **skrzynki wielorazowego użytku dla gospodarki obiegu zamkniętego.** W 2015 roku sieć nawiązała współpracę z firmą Euro Pool System (EPS). Skrzynki EPS są wielorazowego użytku, składane i w 100% nadają się do recyklingu. Żywotność takiej skrzynki to średnio siedem lat, podczas których znajduje się w obiegu wielokrotnie. Od momentu wprowadzenia skrzynek w Polsce w kwietniu 2015 roku były one w użyciu ponad 61 mln razy, co przełożyło się na oszczędność około 7 tys. t kartonu i 6 tys. t jednorazowych opakowań plastikowych. Dzięki wykorzystaniu skrzynek wielokrotnego użytku Euro Pool System w latach 2016–2019 Kaufland Polska zmniejszył emisję dwutlenku węgla o 19 tys. t. Możliwość składania i układania w stos skrzyń zmniejsza również pojemność transportową i składowania nawet o 86%.

15000

DEKO EKO prowadzi **upcyklingową platformę online B2B2C**, która łączy w jednym miejscu trzy grupy użytkowników: firmy generujące odpady, upcyklingowych twórców oraz konsumentów. Platforma ma za zadanie przyspieszyć i zautomatyzować działania sprzedażowe oraz proces łączenia pomysłów upcyklingowych z firmami, które aktywnie poszukują optymalnych metod wykorzystania swoich odpadów (za pomocą tzw. mechanizmu smart matching). Podczas pierwszych paru miesięcy funkcjonowania pozyskano 211 projektantów upcyklingowych i klientów. Na platformie wystawiono 173 produkty, ponad 20 kategorii produktowych oraz kilkadziesiąt różnych rodzajów materiałów odpadowych możliwych do upcyklingu, takich jak banery reklamowe, siatki mesh, papier, plastik, butelki PET, electro waste, katalogi, drewno i wiele innych.

7

ING Bank Śląski w ramach akcji **„Billboard na plecach"** przerabia reklamy outdoorowe na torby zakupowe, plecaki, nerki. Już 4700 m² billboardów zostało zmienionych w 7400 ekologicznych toreb, plecaków, nerek i etui na laptopy. Dodatkowo przerabiane są banery brandingowe, np. po turnieju piłkarskim, na plecaki dla piłkarzy, które otrzymają na kolejnym turnieju. Torby, plecaki, nerki i etui na laptopy wykorzystywane są też jako upominki dla klientów i pracowników w różnych konkursach, promując recykling i upcykling.

8100

Zamiast wyrzucać pozornie zbędne gadżety, w tym wypadku banery i roll-upy pozostałe po konferencjach, firma **MindBlowing** wraz z Fundacją Nielada Historia postanowiła nadać **drugie życie tym materiałom**. Ze wspomnianych banerów wykonywane są saszetki na dokumenty i bilety lotnicze czy zawieszki na bagaż.

3

Firma **ENERIS Ochrona Środowiska**, łącząc swoje siły z inicjatywą społeczną „Gorzów to MY" i Zakładem Karnym w Gorzowie przeprowadziła akcję **#NakręconyGorzów**, w której postanowiono nadać nowe życie nieużywanym rowerom. Ogłoszono zbiórkę starych czy zepsutych rowerów. Zebrano ich ponad 150 w hali udostępnionej przez spółkę. Zostaną one naprawione i odnowione przez więźniów z gorzowskiego zakładu karnego w ramach socjalizacji i uczenia się nowego zawodu. Po renowacji jednoślady zostaną przekazane potrzebującym rodzinom i dzieciom albo będą wypożyczane mieszkańcom Gorzowa jako darmowe rowery miejskie.

1100

IKEA Retail w ramach akcji **„Dłuższe życie sofy"** wdrożyła testową usługę odbioru sof i foteli w Warszawie. Dzięki współpracy z Fundacją Habitat for Humanity Poland klienci IKEA, kupując nową sofę lub fotel, mogą przekazać niepotrzebny mebel fundacji. IKEA kieruje takie sofy i fotele do fundacji, która wykorzystuje je w swoich programach społeczno-pomocowych, a w przyszłości będzie mogła je także umieścić w swoim sklepie charytatywnym, który ma zostać otwarty w Warszawie. Pierwsze 10 miesięcy dostępności usługi udowodniło, że oddawane meble są w dobrym stanie i nawet 70% z nich może trafić do drugiego obiegu bez konieczności większych napraw. Jeśli faza testowa usługi odbioru sof i foteli wypadnie pomyślnie w Warszawie, geograficzny zasięg tej usługi w Polsce zostanie rozszerzony.

5091

Od 2016 roku **Jula Poland**, jako partner strategiczny, we współpracy z Fundacją Nasza Ziemia i lokalnymi partnerami realizuje projekt **ogólnodostępnych warsztatów do majsterkowania „Męska Szopa"**. Są to warsztaty, gdzie można dokonywać napraw i renowacji rzeczy, które w innym wypadku zostałyby wyrzucone. Wyposażenie i narzędzia dostępne w warsztatach sponsoruje sieć Jula. Może z nich bezpłatnie korzystać każdy, choć priorytetową grupą docelową są seniorzy w wieku 65+.

280

Stena Recycling dzięki opracowanej **usłudze REUSE** przywraca ponownie do obiegu panele LCD. Cały proces odbywa się w centrum recyklingu elektroniki Stena Recycling we Wschowie. Po szczegółowej kontroli technicznej monitorów nieuszkodzone panele są wymontowywane i transportowane do współpracującego z firmą producenta telewizorów w Azji. Dzięki temu, wykorzystując działające monitory, może on zaoferować na swoim rynku nowe telewizory w przystępnej cenie. W ciągu roku odzyskiwanych jest 600 t paneli.

541

WoshWosh, zajmując się **czyszczeniem, renowacją i usługami szewskimi**, odpowiada na problem nadmiernego konsumpcjonizmu prowadzącego do nadprodukcji butów. Firma chce uświadomić społeczeństwu, jak są produkowane buty i jak ważny jest wybór tylko tych, które zostały wykonane dobrze i przy ich produkcji nikt nie ucierpiał. Uczy również, jak dbać o buty i jak zwracać uwagę na to, jaki ślad środowiskowy zostawiamy po sobie, kupując kolejną parę – prowadzi

wiele szkoleń i warsztatów, z których część jest nieodpłatna. Dodatkowo organizuje zbiórki butów dla bezdomnych, które odnawia, dezynfekuje i przekazuje potrzebującym.

12

Projekt **Anwiloteka** prowadzony przez **ANWIL** opiera się na prostym systemie wymiany książek, które przynoszą pracownicy spółki. To rozwiązanie skierowane do tych, którzy mają już przeczytane tytuły i chcieliby je udostępnić innym, przy okazji wymieniając je na inną pozycję literacką. Celem jest nie tylko popularyzacja czytelnictwa wśród pracowników spółki, ale także zwrócenie ich uwagi na temat gospodarki obiegu zamkniętego.

1300

Europejski Fundusz Leasingowy przy okazji zmiany siedziby przeprowadził akcję **„Nie jestem chomikiem – nie chomikuję"**. Zrobiono przegląd sprzętów i materiałów biurowych, szukając tych, których spółka ma w nadmiarze, a którymi mogłaby się podzielić z potrzebującymi czy z innymi instytucjami. W efekcie oddano m.in.: ponad 5 tys. koszulek na dokumenty, ponad 500 segregatorów, ponad 300 kuwet na dokumenty, ponad 100 dziurkaczy, spinaczy i innych artykułów biurowych, zestawy mebli i komputery. Akcja miała również uświadomić pracownikom, czym jest świadome posiadanie oraz filozofia zero waste.

662

Firma **intive**, łącząc swoje dwa wrocławskie biura, postanowiła zastosować zasadę **przeprowadzkowego zero waste**. Dotychczasowe meble stały się zbędne, postanowiono więc dać im drugie życie. Głównym narzędziem realizacji akcji była zaprojektowana przez intive aplikacja do rezerwacji mebli. Pracownicy mogli kupić wystawione w aplikacji przedmioty. Fundusze zebrane w ten sposób zostały przeznaczone na akcję sadzenia drzew (wiosną 2020 roku wrocławski oddział intive zasadzi 5 tys. sadzonek drzew). Meble zostały także przekazane lokalnym podmiotom, takim jak fundacje, szkoły i organizacje pozarządowe.

1600

Głównymi celami zawartymi w **strategii opakowaniowej Carrefour Polska** są: redukcja masy opakowań marki własnej do 2022 roku o 5% w stosunku do 2017 roku,100% opakowań marki własnej nadających się do recyklingu lub kompostowania do 2025 roku. W 2019 roku **Carrefour** dołączył do polskiego Paktu na rzecz zrównoważonego wykorzystania tworzyw sztucznych. Przeprowadzono warsztaty dla pracowników na temat ecodesignu opakowań, zmian prawnych dotyczących opakowań i produktów z tworzyw sztucznych. W sklepach sieci umożliwiono zakupy do własnych opakowań.

2018 14000

Henkel Polska dąży do produkcji **opakowań przyjaznych środowisku**. Firma zadeklarowała, że do 2025 roku 100% opakowań jej produktów ma być zdatnych do recyklingu lub ponownego użycia, a plastik wykorzystywany do produkcji opakowań na rynku europejskim będzie pochodził w 35% z recyklingu.

2018 500

Zakład Separacji Popiołów Siekierki to efekt bliskiej współpracy **Lafarge w Polsce** i PGNiG Termika. W zakładzie oczyszczane popioły lotne, powstające podczas spalania węgla, przekształcane są w dwa rodzaje produktów, które wprowadzane są ponownie do obiegu. Powstałe w ten sposób ProAsh® i paliwo High Carbon mają szerokie zastosowanie w różnych segmentach gospodarki. Wydłużenie cyklu życia popiołu wpływa na zmniejszenie zużycia zasobów naturalnych.

2018 1450

Redukcja wykorzystania wody to jeden z kluczowych celów programu Sharing Beauty with All realizowanego przez **L'Oréal Polska**. W L'Oréal Warsaw Plant podjęto takie inwestycje, jak instalacja nowych przepływomierzy czy wdrożenie procesu mycia z wykorzystaniem pary. W październiku 2019 roku zużycie wody w fabryce zmniejszyło się o 40% w odniesieniu do roku bazowego (2005). Powstaje tam też nowoczesna stacja recyklingu wody, która ma odzyskiwać wodę możliwą do ponownego wykorzystania do procesów okołoprodukcyjnych.

2018 1120

ODNAWIALNE ŹRÓDŁA ENERGII

Kompania Piwowarska podpisała umowę z innogy na zakup **energii elektrycznej pochodzącej w 100% z odnawialnych źródeł energii (OZE)**. Od 2020 roku trzy browary Kompanii Piwowarskiej (Tyskie Browary Książęce w Tychach, Browar Dojlidy w Białymstoku i Lech Browary Wielkopolski w Poznaniu) będą korzystały z energii elektrycznej produkowanej przez polską farmę wiatrową innogy Nowy Staw. Od 2020 roku farma wiatrowa Nowy Staw dostarczy Kompanii Piwowarskiej 30 GWh rocznie. Kompania Piwowarska zmniejszy emisję dwutlenku węgla o 66% w porównaniu do roku 2019 – to znaczy, że 7,5 tys. ha lasów nie będzie absorbować dwutlenku węgla pochodzącego z produkcji piwa przez Kompanię Piwowarską.

2726

PepsiCo Consulting Polska stawia na ograniczanie wpływu działalności na środowisko przez **zastosowanie energii odnawialnej na potrzeby operacyjne**. W styczniu 2019 roku

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

PepsiCo Polska podpisała dwuletnią umowę z Grupą PGE na sprzedaż energii elektrycznej w ramach oferty „Naturalnie, że energia", gwarantującej pochodzenie energii z odnawialnych źródeł, w szczególności z wiatru. Łączny wolumen dostarczanej do PepsiCo Polska energii elektrycznej wyniesie ok. 50 GWh w okresie dwóch lat. 100% energii konwencjonalnej wykorzystywanej poprzednio przez cztery zakłady produkcyjne oraz centralę PepsiCo w Polsce zostało zastąpionych energią pochodzącą ze źródeł odnawialnych.

3000

Volkswagen Poznań zdecydował się na **zasilanie wszystkich swoich zakładów zieloną energią**. Począwszy od 2018 roku energia elektryczna niezbędna do produkcji samochodów w Volkswagen Poznań, a od 2019 roku także komponentów, wytwarzana jest w elektrowniach wodnych i wiatrowych znajdujących się na terenie Polski, co potwierdzają posiadane i rejestrowane przez Urząd Regulacji Energetyki certyfikaty. Decyzja o zakupie energii elektrycznej pochodzącej w 100% ze źródeł odnawialnych pozwoliła na obniżenie emisji dwutlenku węgla aż o 85%.

11000

Klienci indywidualni **TAURON Polska Energia** mogli wygrać 15 tys. zł w **konkursie ekologicznym „Dofinansowanie dla domu"**. Kwotę tę można było przeznaczyć nie tylko na montaż paneli fotowoltaicznych, ale również na zakup ekologicznego ogrzewania lub klimatyzacji. Oprócz nagrody głównej na uczestników konkursu czekało również kilka wygranych o mniejszej wartości. Zadanie konkursowe polegało na kreatywnej odpowiedzi na pytanie „Promienie słońca czy płatki śniegu – co wprawia cię w lepszy nastrój i dlaczego?".

24000

Celem kierowanego do młodzieży szkolnej projektu **„Postaw na Słońce"** jest ochrona środowiska przez promowanie odnawialnych źródeł energii. **Bank Ochrony Środowiska** prowadzi informacyjną akcję społeczną oraz projekty edukacyjne w szkołach. W 2019 roku do projektu dołączyło ponad 1770 osób z 388 zespołów. Uczniowie przygotowali 200 projektów mikroinstalacji fotowoltaicznych i zorganizowali 30 lokalnych konferencji dla niemal 2,3 tys. gości. W ramach konkursu nakręcili też 63 filmy.

2016 1212

Carrefour wprowadził wiele rozwiązań, których celem jest zmniejszenie zużycia energii elektrycznej wykorzystywanej przez sklepy sieci. Pierwszą instalację odzysku energii słonecznej o mocy 49 kWp zamontowano na dachu hipermarketu w Zgorzelcu. Druga – o mocy 22 kWp – działa na dachu sklepu w Łodzi. Energia uzyskiwana z **paneli fotowoltaicznych na dachach sklepów Carrefour** jest zużywana na miejscu, na potrzeby sklepów.

2018 14000

Celem **laboratorium fotowoltaicznego w Siedlcach** jest porównanie technologii PV i wyselekcjonowanie tych najkorzystniejszych. Badaniom podlegają m.in. optymalny kąt nachylenia paneli względem słońca, zestawy bateryjne, mikroinwertery oraz optymizery. Wśród urządzeń znajdują się m.in. panele polikrystaliczne, monokrystaliczne i cienkowarstwowe. **PGE Polska Grupa Energetyczna** wyposażyła laboratorium w system monitorowania, gromadzenia danych, analizy, raportowania i sterowania pracą.

2018 40000

PROGRAMY PROŚRODOWISKOWE

Zgodnie z **„Międzynarodową polityką zakupową kwiatów i roślin"** obowiązującą w **ALDI** spółka nawiązuje współpracę wyłącznie z takimi partnerami handlowymi, którzy spełniają wiążące międzynarodowe wymagania dla uprawy kwiatów i roślin. Celem spółki była zamiana do końca 2019 roku wszystkich kwiatów i roślin na towary certyfikowane, o ile takowy będzie dostępny w danym kraju pochodzenia i w danej jakości, oraz wprowadzenie do końca 2019 roku na opakowaniach wszystkich kwiatów i roślin logo GLOBALG.A.P. w celu zwiększenia transparentności i identyfikowalności.

2951

Asseco Poland prowadzi wiele **działań na rzecz zrównoważonego rozwoju**. Firma podnosi świadomość ekologiczną pracowników – przez szkolenia, konkursy, informacje w biuletynach, a także dostawców – przez określenie w dokumentacji spółki środowiskowych zasad wyboru oraz współpracy z dostawcami. Stworzono także platformę internetową, dając pracownikom możliwość wymiany spostrzeżeń i zgłaszania pomysłów na ekorozwiązania w spółce. Dodatkowo firma wdrożyła m.in. takie działania, jak wymiana świetlówek na lampy LED, kupno urządzeń o większej efektywności energetycznej, instalacja programatorów czasowych przy dystrybutorach wody, ograniczenie zużycia papieru, wybór pojazdów o niskiej emisji spalin. Podjęte działania umożliwiły obniżenie kosztów zużycia energii oraz zwiększyły świadomość proekologiczną pracowników.

2311

Bank Pekao w swoich **działaniach dla środowiska** postawił na lepsze zarządzanie zasobami, m.in. montaż czujników ruchu uruchamiających oświetlenie w toaletach, wdrożenie aplikacji ograniczających papierowy obieg dokumentów, wyposażenie pomieszczeń socjalnych w separatory i zgniatarki do opakowań PET, puszek i kartonów po napojach, edukację pracowników oraz kształtowanie nawyków wspierających ochronę środowiska naturalnego.

13779

Projekt **„BOŚmy zieloni"** **Banku Ochrony Środowiska** skupiał się na wspieraniu realizacji trzech ekozobowiązań: odpowiedzialnej konsumpcji, zrównoważone-

go transportu i aktywnego trybu życia. Elementem łączącym różne działania była grywalizacja pracowników – Ambasada EKO marki BOŚ. Poszczególne departamenty i centra biznesowe rywalizowały i współpracowały ze sobą, realizując ekologiczne wyzwania, jak np. sprzątanie świata, zbiórka kilometrów przebytych piechotą lub na rowerze, lekcje ekologiczne w szkołach, wspólne świętowanie z klientami Międzynarodowego Dnia Ochrony Środowiska. W działania zaangażowano ponad 1200 pracowników banku w całej Polsce. Regularnie uczestniczyło w nich około 200 osób.

1212

W inicjatywy na rzecz przeciwdziałania zmianom klimatu **BNP Paribas Bank Polska** włącza zarówno pracowników, jak i klientów. Program **„Bank zielonych zmian"**, zainaugurowany w kwietniu 2019 roku, składa się z **kampanii edukacyjnej** kierowanej do pracowników wszystkich obszarów banku, zmian w funkcjonowaniu organizacji (tzw. ekousprawnień) oraz rozwijania oferty ekologicznych produktów i usług. W każdym miesiącu pracownicy otrzymują wskazówki i gotowe rozwiązania, jak żyć w zgodzie z naturą, a poziom swojej wiedzy mogą sprawdzać w cyklicznych ekoquizach. W ramach programu odbyły się także ekologiczne akcje wolontariackie #TrashChallenge oraz sianie łąki kwietnej.

10000

Zrównoważony rozwój środowiska to jeden z trzech filarów działalności CSR w **Capgemini Polska**. Firma prowadzi kampanie i akcje ukierunkowane na wzrost świadomości pracowników i zmianę ich zachowań m.in. przez wprowadzenie obowiązkowych szkoleń z *environmental awareness*, kampanie #rethinkplastic, usunięcie jednorazowych kubków z automatów we wszystkich biurach. Wraz z wprowadzeniem polityki środowiskowej firma przyjęła cel redukcji emisji dwutlenku węgla o 20% (na pracownika) do 2020 roku. Cel ten udało się osiągnąć rok wcześniej, niż założono.

9000

W 2019 roku firma **Clear Channel Poland** rozpoczęła akcję **„Biegamy & dbamy"**, w której aktywnie biorą udział jej pracownicy. Ustalają oni trasę biegu, podczas którego sprzątają śmieci i odpady napotkane po drodze. Akcja łączy aktywność sportową pracowników z możliwością działań na rzecz środowiska.

70

Firma **KPMG**, chcąc zwrócić uwagę pracowników na przyczyny powstawania smogu, jak również zachęcić ich do podejmowania działań mających na celu ograniczenie emisji szkodliwych zanieczyszczeń do powietrza, przygotowała przewodnik ***Jak chronić się przed smogiem***. Dodatkowo na budynku warszawskiego biura KPMG zamontowany został czujnik jakości powietrza. Wyniki z czujnika są na bieżąco wyświetlane w stopce strony głównej w firmowym intranecie. Co więcej, do oferty floty samochodowej KPMG dołączyły auta hybrydowe.

2000

mBank w ramach nowej strategii CSR zainicjował projekt **„mBank jest eko"**. W intranecie mBanku znajduje się specjalna sekcja, w której zbierane są pomysły pracowników na bardziej racjonalne gospodarowanie zasobami. Tam również publikowane są tematyczne posty, tzw. ekociekawostki, oraz blog „Ekonewsletter". mBank wycofał z użycia plastikowe butelki, sztućce i kubki. Przeprowadzono także kampanię edukacyjną i wewnętrzną zbiórkę ubrań razem z projektem Ubrania do oddania.pl, w której zebrano ponad 2 t ubrań.

7068

Sieć **PwC** zaprosiła pracowników do wzięcia udziału w **„Less Waste Campaign"**. 50 uczestników otrzymało Less Waste KIT (dużą, materiałową torbę na zakupy, zestaw materiałowych woreczków na warzywa i owoce, wielorazową butelkę na wodę) i miało za zadanie ograniczać używanie plastiku w codziennym życiu. Pracownicy wypełniali ankietę przed projektem, w jego trakcie i po zakończeniu, obliczając, ile plastikowych opakowań zużywają codziennie. Przez miesiąc trwania kampanii uczestnicy zużyli średnio o 50% mniej plastikowych butelek i kubków oraz o 76% mniej plastikowych toreb i foliówek. Przez cztery tygodnie trwania kampanii wygenerowali łącznie mniej odpadów plastikowych niż przez jeden tydzień przed jej rozpoczęciem.

6000

„Reset Plastic" to międzynarodowy projekt firmy Kaufland, który prowadzi również **Kaufland Polska Markety**. W ramach inicjatywy firma Kaufland zobowiązała się do 20% redukcji plastiku w opakowaniach marek własnych do 2025 roku oraz do wprowadzenia 100% opakowań marek własnych poddających się recyklingowi do 2025 roku. Do tej pory wdrożono kilka dużych projektów, dzięki którym udało się zredukować zużycie plastiku, takich jak: wycofanie z obiegu jednorazowych toreb zakupowych, wprowadzenie wytrzymałych toreb wielokrotnego użytku, wprowadzenie wielorazowych woreczków na owoce i warzywa, rezygnacja ze sprzedaży naczyń jednorazowych, umożliwienie klientom wszystkich marketów zakupu produktów do własnych pojemników.

15000

MAKRO Polska stawia na **rozwój produktów zrównoważonych oraz podnoszenie świadomości ekologicznej**. Firma ma wdrożone polityki zakupowe dotyczące zrównoważonego pozyskania papieru i drewna, ryb, soi i oleju palmo-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

wego. Sieć stale poszerza ofertę produktów marki własnej z certyfikatami MSC, ASC, FSC PEFC, RSPO. Pracownicy są regularnie szkoleni z zakresu odpowiedzialnych produktów oraz ograniczenia zużycia plastiku. W biurze zostały wyeliminowane plastikowe sztućce oraz butelki. Każdy pracownik otrzymał szklany bidon z wygrawerowanym imieniem oraz nazwiskiem.

5000

Sieć burgerowni **Pasibus** w ramach projektu **„Zielony Pasibus"** wprowadziła takie rozwiązania, jak: eliminacja butelek plastikowych ze swoich lokali, wykorzystanie do przygotowywania napojów filtrowanej kranówki, zmniejszenie zużycia papierowych ręczników w kuchni. Pasibus wprowadził także proekologiczne produkty, m.in. opakowania na sałatki, papierowe pojemniki na burgery, sztućce z kompostowalnego tworzywa PLA Compostable oraz papierowe słomki.

450

Sieć **T-Mobile Polska** przyjęła wiele zobowiązań prośrodowiskowych. Będą one realizowane w ramach projektu **„We care"**. Wśród zobowiązań znalazły się takie, jak: zmniejszenie emisji dwutlenku węgla o 90% do 2030 roku, wymiana floty samochodów na te bez silników diesla, zakup energii tylko ze źródeł odnawialnych do 2021 roku. Część działań firma prowadzi konsekwentnie od lat, m.in. wymieniła już część pojazdów w swojej flocie na elektryczne, stale modernizuje stacje bazowe, jednocześnie obniżając zużycie energii. W ramach projektu wyeliminowane zostały również plastikowe butelki na wodę, które w głównej siedzibie zastąpiono specjalnymi dystrybutorami i szklanymi karafkami, ograniczono dostępność plastikowych sztućców w kantynie oraz plastikowych akcesoriów w kawiarni.

5063

Akcja **„Drzewko za butelkę"** to ogólnopolska inicjatywa programu „Odpowiedzialność i troska", realizowana lokalnie przez **ANWIL**. Spółka zachęcała szkoły podstawowe oraz przedszkola do zbierania butelek PET, które następnie były odbierane przez specjalistyczną firmę i przekazywane do dalszego przetworzenia. Zebrano ponad 800 tys. butelek PET. W akcji wzięło udział 6667 uczniów i przedszkolaków z 30 włocławskich placówek. Recykling 17 t zebranych podczas akcji butelek PET pozwolił zaoszczędzić 25,5 t emisji dwutlenku węgla.

1300

Coca-Cola HBC Polska zorganizowała **Dzień dla Środowiska** pod hasłem **„Jak ryba w wodzie"**. Wydarzenie zostało podzielone na dwie części: skierowaną do pracowników firmy – szkolenia z zakresu segregacji odpadów oraz reaktywacja firmowego programu „Near Loss" do zgłaszania strat środowiskowych lub szans i optymalizacji, oraz do dzieci szkół podstawowych z sąsiadujących z zakładem firmy miejscowości – m.in. edukacyjna lekcja dotycząca lasów i ich mieszkańców oraz akcja zarybienia rzeki Muszynka narybkiem pstrąga i lipienia.

1810

Enea EkoProjekty to 13 prośrodowiskowych inicjatyw realizowanych przez **Grupę Enea** we współpracy z Lasami Państwowymi, w tym dziewięć wydarzeń skierowanych do społeczności lokalnych z terenu działania Grupy Enea. Wśród akcji można wymienić: „Park 40-lecia" – akcję sadzenia 40 drzew na 40-lecie Elektrowni Połaniec, festyn przyrodniczo-edukacyjny „Las na wyspie" w Pile, gdzie w zamian za elektrośmieci rozdawano sadzonki, akcję „Plogging dla Ziemi" w Nowej Soli, akcję odnowienia lasu „100 drzew na minutę" w Nowej Soli; działania dotyczące budowania ścieżek edukacyjnych, tras biegowych i rekreacyjnych pod jedną nazwą: „Zielony punkt kontrolny".

16193

ING Tech Poland w ramach projektu **„Ekologiczne eventy – pomóż pszczołom! Bee Tech!"** zdecydował się zrezygnować z klasycznych gadżetów, rozdawanych przy okazji udziału firmy we wszelkich targach czy konferencjach, na rzecz szklanych słoiczków z miodem. Za zaoszczędzone na produkcji plastikowych gadżetów środki firma postanowiła adoptować ul pszczół.

1160

Sieć **Leroy Merlin Polska** została **partnerem projektu „Partnerstwo dla klimatu" miasta stołecznego Warszawy**, którego celem jest prowadzenie kompleksowych, innowacyjnych działań edukacyjnych i promocyjnych związanych z problematyką zmian klimatycznych. Organizowane są różnorodne wydarzenia, m.in. konferencje, debaty, happeningi oraz wystawy, które mają podnosić świadomość społeczną w zakresie ochrony klimatu. W ramach projektu pracownicy Leroy Merlin wzięli m.in. udział w sadzeniu lasu.

11000

Sieć **Leroy Merlin Polska** **nawiązała partnerstwo z Lasami Państwowymi** i dołączyła do działań przeciwko niekorzystnym zmianom środowiska naturalnego i klimatu. Firma zobowiązała się m.in. w ciągu najbliższych kilku lat do zalesienia obszaru ponad 250 ha.

11000

Pracownicy **Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba – Radcowie Prawni** wzięli udział w ogólnopolskiej akcji #sadziMY, organizowanej przez Lasy Państwowe. W ramach projektu **„Udział MUST w akcji #sadziMY"** w nadleśnictwie Stare Jabłonki kancelaria posadziła swoje pierwsze w historii drzewka.

8

Firma **Sustainable Beauty** cyklicznie organizuje **Dzień Zrównoważonego Piękna**, którego finał polega na sadzeniu drzew. Dystrybutor kosmetyków Davines organizuje z zaangażowaniem personelu salonów fryzjerskich współpracujących z marką zbiórkę funduszy, które przeznaczane są na zakup sadzonek drzew. W ostatniej, czwartej edycji akcji, zrealizowanej w 2019 roku, zalesiono tereny nadleśnictwa Rytel, dotkniętych nawałnicą w sierpniu 2017 roku. Podczas czterech ostatnich edycji zasadzono łącznie 8356 drzew. W inicjatywę było zaangażowanych 150 przedstawicieli salonów fryzjerskich współpracujących z firmą Sustainable Beauty.

30

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia w ramach **akcji „Do nasadzenia"** pomogło w zasadzeniu lasu na terenie zniszczonym w 2017 roku przez nawałnicę. W sumie przez dwa dni posadzono 110 tys. rocznych sadzonek.

2624

Pracownicy **Sopockiego Towarzystwa Ubezpieczeń ERGO Hestia** mogli zgłosić do **konkursu Bądź EKOlogiczny!** projekty wdrożone lub będące w trakcie wdrażania, których realizacja wpływa na osiągnięcie celów środowiskowych przez ograniczanie zużycia energii, wody, odpadów, papieru, paliwa, a w konsekwencji na redukcję emisji dwutlenku węgla do atmosfery. Pomysłodawcy trzech najlepszych inicjatyw otrzymali vouchery na rodzinny wyjazd do uzdrowiska Uniejów. Celem konkursu było podnoszenie świadomości ekologicznej wśród pracowników.

2624

T-Mobile Polska, organizując co roku imprezę świąteczną, angażuje się we wsparcie organizacji pozarządowej w jej działaniach. W 2019 roku impreza odbyła pod hasłem **Magenta White**, a firma nawiązała **współpracę z WWF Polska**. Wejście na imprezę umożliwiał zakup biletu cegiełki na rzecz WWF. Dodatkowo sieć T-Mobile przekazała 100 tys. zł na rzecz wsparcia inicjatyw edukacyjnych na temat zmian klimatu. We współpracy z WWF przygotowany został również specjalny cykl materiałów edukacyjnych dla pracowników T-Mobile.

5063

Carrefour zainstalował tymczasowe, zimowe **ekolodowisko w Galerii Morena w Gdańsku**. Lodowisko w Morenie jest syntetyczne i doskonale odwzorowuje prawdziwy lód, a jego budowa i obsługa są przyjazne dla środowiska. Oprócz niskiego zużycia energii nie wykorzystuje ono niebezpiecznych substancji, jak freon czy amoniak, które są niezbędne do zamrażania i utrzymywania klasycznych ślizgawek lodowych.

14000

W ramach praktyki **„Eco Game" zastosowano nawozy organiczne i organiczno-mineralne w nawożeniu boisk sportowych** należących do **Centrum Sportowo-Konferencyjnego Gniewino**. Dotychczas stosowane nawozy sztuczne powodowały zasolenie gleby, które stopniowo pogarszało stan trawy, niszczone były pożyteczne mikroorganizmy glebowe. Nawozy organiczne poprawiają właściwości gleby, ma ona odpowiednio zbilansowany skład i optymalny poziom Ph, zdrową i zróżnicowaną populację organizmów glebowych, dobrą cyrkulację światła, powietrza i wody. W roku 2019 nawozy zostały zastosowane na powierzchni 9 tys. m^2. W kolejnych trzech latach metodą ekologiczną nawożenia objęty zostanie cały obszar trawiasty należący do spółki.

47

Polityka klimatyczna Grupy Przedsiębiorstw **ALDI** Nord zakłada obniżenie emisji gazów cieplarnianych do 2021 roku o 40 procent względem roku 2015. Polityka przedstawia jasny harmonogram działań, by cel ten został osiągnięty.

2018 2951

ALDI oferując produkty marki własnej wykonane z drewna lub drewnopochodne, zobowiązuje się do stosowania surowców pochodzących z certyfikowanych, zrównoważonych upraw i (lub) materiałów z recyklingu. Stosując się do **międzynarodowej polityki zakupu drewna**, firma przyczynia się do długotrwałej ochrony i zapewnienia trwałości lasom oraz naturalnym ekosystemom. Dotyczy to również wszystkich opakowań i produktów używanych wewnątrz przedsiębiorstwa.

2018 2951

Międzynarodowa polityka zakupowa dotycząca dobrostanu zwierząt odnosi się do wszystkich artykułów Food i Non-Food w marce własnej **ALDI**, zawierających surowce pochodzenia zwierzęcego. Polityka zakupowa określa wymagania stawiane podczas kształtowania asortymentu ukierunkowanego na dobrostan zwierząt, przejrzystości, identyfikowalności, kontroli i audytów. Określa też zwiększanie zaangażowania w dialog obejmujący całą branżę. Sukcesywnie powiększany jest asortyment wegańskich i wegetariańskich produktów.

2018 2951

Międzynarodowa polityka zakupowa oleju palmowego dotyczy wszystkich artykułów marki własnej Food i Non-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Food. Obowiązuje ona niezależnie od ustawowych obowiązków deklaracyjnych i jest wiążąca dla całej Grupy Przedsiębiorstw **ALDI** Nord. Celem jest utrzymanie wykorzystania tylko oleju w 100% certyfikowanego przez RSPO.

2018 2951

Praktyka **„Jutro bez smogu"** to innowacyjny efekt współpracy biznesu z administracją. **ArcelorMittal Poland** zachęcał mieszkańców Krakowa do wymiany starego systemu ogrzewania, wypłacając bonusy finansowe (blisko 1500 krakowian odebrało bonus) i angażując społeczność przez ogłoszenie konkursu na autorski projekt stojaka rowerowego. Zamontowano 350 stojaków – przed 20 krakowskimi szkołami, przed uniwersytetami i w miejscach użyteczności publicznej.

2018 11000

Bank Millenium w ramach praktyki **„Bank Millennium dla środowiska"** monitoruje zużycie materiałów biurowych, mediów oraz wprowadza działania prośrodowiskowe, kierowane do klientów i pracowników. Dodatkowo flota banku składa się z aut hybrydowych.

2017 6270

Celem **Biura ds. Międzynarodowych Instytucji Finansowych i Programów Zrównoważonego Rozwoju** jest analiza i opracowywanie programów, które wspierają zrównoważone inwestycje realizowane przez klientów **BNP Paribas Bank Polska**.

2018 10000

BNP Paribas Bank Polska jest partnerem programu „SDG11 – Zrównoważone miasta" United Nations **Global Compact Network Poland**. W ramach partnerstwa z Global Compact Network Poland wspiera też kampanię „Pierwsza doba bez smogu" oraz inne mające na celu promowanie ekologicznych postaw. Prezes banku jest członkiem Rady Programowej UNGC.

2018 10000

Fundacja **Carrefour** przekazała 64 800 euro na rzecz Społecznego Instytutu Ekologicznego, na realizację projektu **„Go Agri Bio"**. Cel projektu to przeprowadzenie pięciu rolników przez proces certyfikacji ekologicznej i pomoc w przejściu ich gospodarstw na rolnictwo ekologiczne dzięki wdrożeniu procesu konwersji. Beneficjenci otrzymują pomoc ekspercką i finansową.

2018 14000

Fundacja **Carrefour** przekazała 120 tys. euro Fundacji AgriNatura na realizację projektu **„Demokratyzacja bio"**, którego celem było wsparcie rolników ekologicznych w rozwoju ich gospodarstw przez inwestycje, szkolenia i wsparcie potencjału upraw owoców i warzyw. Projekt zakończył się w 2019 roku, a jego efekty to m.in.: ponad 1800 t wyhodowanych warzyw ekologicznych, wzrost produkcji w gospodarstwach nawet o 200%, poszerzenie asortymentu warzyw bio o ponad 20 nowych gatunków.

2018 14000

Carrefour przez inicjatywę **„STOP deforestacji"** realizuje działania by przeciwddziałać wylesianiu: jest członkiem RSPO, rozwija ofertę produktów marki własnej ze znakiem certyfikatu FSC®, korzysta z systemu poolingu paletowego (zwrot palet), który pozwolił m.in. uniknąć wycinki 3200 drzew.

2017 14000

Inicjatywa **gospodarowania odpadami BIO** polega na przekazywaniu ich przez **Carrefour** do lokalnych kompostowni, gdzie pozyskuje się z nich kompost stosowany do rekultywacji terenów zdegradowanych, do celów rolniczych lub wytwarza się paliwa alternatywne. W 2019 roku w projekcie udział brało ponad 90 hiper- i supermarketów sieci.

2014 14000

Sieć **CCC** wdrożyła i opublikowała strategię środowiskową **„Clean Footprint"**. Strategia jest zgodna z obowiązującą polityką środowiskową i opiera się na sześciu filarach.

2018 6900

W **Credit Suisse (Poland)** grupa pracownicza Nature's Footprint organizuje różnorodną ofertę wolontariatu pracowniczego we współpracy z różnymi organizacjami. W akcjach uczestniczyło 548 wolontariuszy firmy – **ekologicznych bohaterów**. Posadzono też ponad 1600 drzew. Zorganizowano również warsztat antysmogowy dla pracowników.

2016 5000

„Kierunek Bałtyk" to projekt realizowany na rzecz czynnej ochrony środowiska i edukacji ekologicznej przez **Grupę Kapitałową LOTOS**. Prowadzone są działania dotyczące bioróżnorodności Morza Bałtyckiego, w tym zagrożonego gatunku morświna, zwanego bałtyckim delfinem, edukacja a temat problemu obecności plastiku i mikroplastiku w Bałtyku oraz streamingi z helskiego fokarium i z gniazda sokołów w Gdańsku. Partnerami projektu są Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego oraz Stacja Morska Instytutu Oceanografii Uniwersytetu Gdańskiego w Helu.

2014 5105

W ramach praktyki **„Zielona energia"**, mając na uwadze globalny wpływ **ING Banku Śląskiego** na środowisko naturalne, podjęto decyzję o zakupie certyfikatów pochodzenia zielonej energii. Przyczyniło się to do uzyskania 100% poziomu zielonej energii oraz zmniejszenia emisji dwutlenku węgla.

2016 8100

Firma **Mondelēz International w Polsce** podjęła **zobowiązanie do ograniczenia liczby opakowań**. Koncern dąży do zbierania i poddawania recyklingowi opakowań w ilości odpowiadającej tej, którą sprzedaje. Pracuje nad przekształceniami opakowań, ustalając wytyczne w zakresie obiegu zamkniętego, zapewnia odpowiednie gromadzenie odpadów, podejmuje kroki, aby recykling był łatwiejszy i możliwy na szerszą skalę.

2018 4600

„Cocoa Life" to program zrównoważonej uprawy ziaren kakaowca. Jego celem jest zapewnienie stabilnego łańcucha dostaw kakao przy jednoczesnym zabezpieczeniu lepszej przyszłości lokalnych farmerów. **Mondelēz International w Polsce** w ramach projektu podejmuje także działania na rzecz wzmocnienia pozycji kobiet, którym umożliwia m.in. edukację i rozwój. Do 2025 roku firma będzie wykorzystywała do produkcji wyłącznie ziarna kakaowca pozyskane w sposób zrównoważony.

2018 4600

Mondelēz International w Polsce w ramach praktyki **„Harmony"** łączy rolników, spółdzielnie rolnicze i młyny. Przez promowanie zrównoważonych praktyk i polepszanie bioróżnorodności w łańcuchu dostaw firma stawia czoła wyzwaniom, takim jak zmiany klimatu i niedobory surowców. Ponad 1700 rolników na sześciu rynkach, w tym w Polsce, ogranicza ilość zużywanej wody, dba o jakość gleby oraz redukuje emisję dwutlenku węgla. Firma zapowiedziała, że do 2022 roku wszystkie ciastka w Unii Europejskiej będą produkowane z pszenicy Harmony.

2018 4600

„Eko Projekt" ma zachęcać pracowników **Pelion** do działań na rzecz środowiska i angażowania się w akcje i zbiórki. Firma prowadzi segregację baterii, puszek i nakrętek, Opracowane zostały naklejki o oszczędzaniu wody, energii oraz papieru. Zrezygnowano z wody w plastiku na rzecz wody z kranu.

2012 9000

Celem zintegrowanego systemu zarządzania (ZSZ) jest monitorowanie sposobu działania w **PGE Polskiej Grupie Energetycznej** i odpowiednie reagowanie. W ramach ZSZ opisano uniwersalny proces konsekwentnego usuwania problemów i ich przyczyn, w tym dotyczących środowiska. W 2019 roku zarząd zatwierdził nową deklarację polityki zarządzania ryzykiem oraz zaktualizowane deklaracje polityk: ciągłości biznesowej, bezpieczeństwa informacji, środowiskowej i BHP.

2018 40000

Odpowiedzialność za środowisko naturalne PKP CARGO wyraża się m.in. w inwestycjach w zakup, modernizację i zaplecze utrzymaniowo-naprawcze taboru i jego wyposażenie przeznaczone do diagnostyki. Transport kolejowy oferowany przez PKP CARGO jest ekologiczny i konkurencyjny wobec transportu drogowego ze względu na niską emisję dwutlenku węgla. System nadzoru nad ochroną środowiska jest regulowany wewnętrznie i monitorowany.

2017 17000

Polpharma jako firma farmaceutyczna, prowadząca także produkcję chemiczną, od 2014 roku dzieli się wiedzą z zakresu ochrony środowiska oraz dobrymi praktykami z firmami z całej Polski podczas cyklu spotkań **„Porozmawiajmy o środowisku"**. W 2019 roku uczestnikom przybliżono temat gospodarki obiegu zamkniętego, zmian w gospodarce odpadami, dotyczących wytwórcy i przetwarzającego w świetle nowych przepisów oraz pokazano, jak wygląda odpowiedzialność producenta za produkt.

2015 7500

Główną korzyścią praktyki **„Fotoporządki"** jest przyczynienie się pracowników **Polpharmy** do poprawy jakości środowiska w ich najbliższym otoczeniu przez doprowadzenie do usunięcia nielegalnie wyrzuconych odpadów. Pracownicy przesyłają zdjęcia zaśmieconych miejsc oraz ich lokalizację, a informacja przekazywana jest odpowiednim służbom. W 2019 roku wpłynęło 30 zgłoszeń z miejscami z całej Polski, gdzie znajdowały się wyrzucone odpady.

2016 7500

Polski Koncern Naftowy ORLEN od 1997 roku uczestniczy w światowym programie Responsible Care, który wspiera firmy chemiczne w zmniejszaniu ich negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne, polepszaniu bezpieczeństwa stosowanych procesów wytwórczych oraz w prewencyjnym zarządzaniu systemem ochrony zdrowia. W 2019 roku w ramach **programu „Odpowiedzialność i troska"** poza obowiązkowymi elementami zrealizowano autorskie projekty, m.in.: „Drzewko za butelkę", konkurs fotograficzny „Złap zająca" i „Złap zająca – Junior".

2009 5250

Polski Koncern Naftowy ORLEN uczestniczy w **programie restytucji sokoła wędrownego** od 1999 roku, współpracując ze Stowarzyszeniem na rzecz Dzikich Zwierząt Sokół. W okresie od 2002 roku do 2019 roku para sokołów mieszkająca na terenie zakładu w Płocku wychowała 48 piskląt, w tym czworo adoptowanych.

2010 5250

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

SITECH aktywnie uczestniczy w programie koncernu Volkswagen na rzecz zrównoważonego rozwoju **„Think Blue Factory"**. Firma zobowiązała się do zmniejszenia do 2025 roku o kolejne 20% w stosunku do 2018 roku zużycia energii i wody, ilości produkowanych odpadów oraz emisji dwutlenku węgla w przeliczeniu na jeden wyprodukowany komponent.

2016 1850

Działania proekologiczne prowadzone przez firmę **Volkswagen Motor Polska** to m.in. transfer know-how, zakup nowoczesnych urządzeń niskoemisyjnych, stosowanie obiegów zamkniętych, wdrożony i stosowany system zarządzania środowiskiem i energią według norm ISO 14001, ISO 50001, systematyczne kontrole i monitoring działań pod kątem środowiskowym.

2017 1300

RECYCLING

Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne przystąpiło do **Koalicji pięciu frakcji**, której celem jest wsparcie przedsiębiorstw przy wprowadzeniu innowacyjnego systemu oznakowań na opakowaniach. W związku z tą praktyką spółka organizowała dla pracowników i firm partnerskich (Servier Polska, Servier Polska Services oraz Egis Polska) kampanię edukacyjną „Discovery" budującą świadomość w zakresie obecnych zagrożeń jej oddziaływań na środowisko i realnego wpływu na poprawę tej sytuacji.

208

Carrefour jako **partner Koalicji pięciu frakcji** przeprowadził kampanię edukacyjną w sklepach na temat segregacji i promował segregację podczas Światowego Dnia Środowiska. Wspólnie z agencją Kantar przeprowadził badanie wśród 1 tys. konsumentów dotyczącą znajomości systemu segregacji i oznaczeń oraz ich postaw w odniesieniu do ochrony środowiska. Carrefour podjął też globalne zobowiązanie, że od 2025 roku wszystkie produkty marki własnej sieci umieszczane będą w opakowaniach nadających się do recyklingu lub kompostowania. Każdy sklep sieci prowadzi też kompleksową segregację odpadów.

14000

Sieć **CCC** prowadzi wiele działań w duchu idei **gospodarki obiegu zamkniętego**. Firma racjonalnie dysponuje opakowaniami, m.in. ogranicza przepakowania obuwia posezonowego, a opakowania zbiorcze wielokrotnie wykorzystuje podczas magazynowania, dystrybucji i zwózek towaru posezonowego do centrali lub przechowywania towaru w magazynach depozytowych. Poza tym poddaje recyklingowi to, czego powstaniu nie udało się zapobiec: najbardziej zniszczone kartony kieruje do belownic, które optymalizują zajmowaną przez odpady przestrzeń oraz koszty transportu, a odpadowe folie z procesu przepakowania trafiają do recyklingu. Obecnie ponad 90% wytwarzanych odpadów poddawanych jest recyklingowi lub innym procesom odzysku.

6900

W sklepach oraz sprzedaży online **CCC** wykorzystuje tylko **torby papierowe z recyklingu**, a należący do niej sklep internetowy eobuwie.pl korzysta wyłącznie z ekologicznych pudełek i opakowań wysyłkowych.

6900

Innowacyjna technologia KeelClip™ zostanie wprowadzona w **Coca-Cola HBC Polska** do końca 2021 roku. Nowy rodzaj opakowania zbiorczego nie tylko zastępuje folię wykorzystywaną przy puszkach, ale także umożliwia zużycie mniejszej ilości papieru lub tektury. Papierowe, w całości nadające się do recyklingu opakowania KeelClip™ składają się z górnej warstwy, w której mocowane są puszki, oraz środkowej, kartonowej części, w konstrukcji przypominającej stępkę (ang. *keel*), wykorzystywaną przy budowie statków, która stabilizuje opakowanie. Technologia ta pozwoli rocznie zaoszczędzić 2 tys. t plastiku i zmniejszy o 3 tys. t emisję dwutlenku węgla do atmosfery.

1810

Sieć **Jeronimo Martins Polska** wypuściła do sprzedaży w czerwcu 2019 roku, przy okazji Międzynarodowego Dnia Oceanu, **płyn do mycia naczyń Kraft Eco-Friendly**. Butelka płynu zawierała w swoim składzie 11% plastiku pochodzącego z oczyszczenia rzeki Dunaj, a pozostałe 89% plastiku z recyklingu. Plastikowe śmieci, znalezione w rzece i nad jej brzegami, były zbierane przez lokalnych wolontariuszy i rybaków. Następnie były czyszczone i sortowane przez Organizację WFO (Waste Free Ocean), by zmieszane z pozostałym plastikiem pozyskanym z recyklingu wykorzystać je do produkcji wspomnianych opakowań płynu. Odzyskane zostały prawie 3 t (2962,8 kg) plastiku – około 120 tys. butelek.

70000

Procter & Gamble DS Polska wprowadził na rynek **szampon Head & Shoulders w butelce z plastikowych odpadów zebranych z plaż**. W akcję zaangażowani byli wolontariusze organizacji pozarządowych zbierający odpady, partnerzy zajmujący się recyklingiem oraz partnerzy handlowi. Firma zorganizowała także kampanię we współpracy z Fundacją Nasza Ziemia i siecią Carrefour, w której zachęca konsumentów, by przez zakup produktów P&G w tej sieci przyczynili się do posprzątania kilkudziesięciu kilometrów linii brzegowych polskich rzek, jezior i Bałtyku. W Polsce dzięki wolontariuszom podczas jednego sprzątania zebrano 230 kg plastiku.

3700

„Otwórz oczy na naturę" firmy **Avenir Medical Poland** to bezpłatny program do zarządzania zużytymi

soczewkami kontaktowymi dla użytkowników wszystkich marek soczewek. W ramach akcji w salonach optycznych Twoje Soczewki w całej Polsce pojawiły się tekturowe pojemniki, do których można wyrzucić zużyte soczewki. Akcja ma też na celu uświadomienie konsekwencji, jakie niesie za sobą wyrzucanie soczewek kontaktowych do kanalizacji. Została uruchomiona strona internetowa www.otworzoczy.com, a akcję wsparła aktorka Julia Kamińska. Do pudełek na zużyte soczewki ustawionych w salonach od kwietnia do grudnia 2019 trafiło 4 tys. opakowań.

267

W ramach współpracy **Coca-Cola Poland Services** z miastem stołecznym Warszawa i Fundacją Nasza Ziemia latem 2019 roku pojawiły się pierwsze **recyklomaty dla warszawiaków** do selektywnej zbiórki odpadów opakowaniowych. Zebrane szkło, plastik i aluminium trafiają do powtórnego wykorzystania, a zwracający je otrzymują ekopunkty, które mogą wymienić na zniżki u partnerów akcji – w sieci kawiarni Costa Coffee, Multikinie, Teatrze Dramatycznym i Teatrze Capitol. Aplikację pobrało 9 tys. osób, które przeprowadziły 12 tys. transakcji (zeskanowanie pojedynczego opakowania przez maszynę). Pozwoliło to na zebranie blisko 120 tys. sztuk pustych plastikowych butelek i aluminiowych puszek.

260

W bezpośrednim sąsiedztwie swojego poznańskiego browaru **Kompania Piwowarska** uruchomiła **punkt skupu butelek zwrotnych**. W punkcie można zwracać butelki po piwie dowolnego polskiego browaru. Za butelki marek należących do Kompanii Piwowarskiej firma zwróci 50 gr za butelkę kaucji, natomiast w przypadku butelek pozostałych producentów – kaucję w wysokości 30 gr. W sezonie piwnym, czyli w miesiącach letnich, do punktu oddawanych było dziennie około 5 tys. butelek zwrotnych, w większości po piwach Kompanii Piwowarskiej. Zdarzały się dni, że liczba oddanych butelek dochodziła do 10 tys.

2726

Aby pomóc klientom lepiej radzić sobie z odpadami biurowymi, **Lyreco Polska** proponuje bezpłatną usługę **zbiórki i recyklingu odpadów**. Usługa recyklingu polega na dostarczaniu pojemników na odpady do zbierania odpadów recyklingowych, opróżnianiu pełnych pojemników na odpady i organizacji transportu pojemników z biura klienta do specjalnie wyznaczonego miejsca zbiorczego, a także dopilnowaniu, żeby recykling przeprowadzały wyznaczone do tego punkty recyklingowe. Usługa dotyczy odbioru tonerów, zużytych baterii i akumulatorów, elektrośmieci, w tym sprzętu elektrycznego i elektronicznego, żarówek, kapsułek po kawie oraz opakowań.

577

ENERIS Surowce/Altaver Piła, postanowił zająć się problemem **zagospodarowania odpadów niebezpiecznych, jakimi są baterie**, i umożliwić ich wygodną utylizację mieszkańcom. Miasto Piła nie dysponuje aktualnie punktem selektywnej zbiórki odpadów komunalnych, do którego powinny być zwracane zużyte baterie, dlatego oddział Eneris zaprojektował i wyprodukował specjalne skrzynki na baterie, które następnie umieścił w 13 lokalizacjach na terenie Piły, głównie przy altanach śmietnikowych. W ramach akcji przygotowana została informacja prasowa, która przede wszystkim miała na celu edukację lokalnej społeczności w zakresie konsekwencji płynących z braku utylizacji baterii.

200

Program „TLEN: Powtórne użycie tonerów" wprowadzony przez **Lyreco Polska** powstał z myślą o zapobieżeniu składowania ton toksycznych substancji na wysypiskach. Obejmuje on sprzedaż tonerów dla klientów, zapewnienie efektywnej zbiórki zużytych tonerów i maksymalne wykorzystanie ich w ponownych procesach produkcji. Z roku na rok rośnie liczba odbieranych i przekazywanych do recyklingu zużytych tonerów – w 2018 roku odebrano około 50 t zużytych tonerów.

577

Biorecykling kapsułek po kawie Nespresso został wdrożony w połowie 2015 roku przez **Lyreco Polska**. Firma przekazuje klientom specjalne torby, w które można zbierać zużyte kapsułki. Po zebraniu odpowiedniej ilości klient zamawia odbiór pełnej torby oraz dostarczenie nowej. Zużyte kapsułki są przekazywane firmie prowadzącej profesjonalne przetwarzanie odpadów. Trafiają następnie do przemysłu metalurgicznego, gdzie są ponownie wykorzystywane. Kawa także jest zużywana po raz drugi: w procesie wytwarzania biogazu. Ciepło pozyskiwane tą drogą służy do ogrzania wody w dwóch polskich wsiach w gminie Grodziczno. Po wykorzystaniu metanu kawa jest dodatkowo przeznaczana na naturalny nawóz.

577

Zakład Utylizacyjny przeprowadził **eksperyment badawczo-edukacyjny „Szanuję – segreguję"**. Eksperyment składał się z czterech etapów, w których wzięły udział 173 rodziny. Weryfikacja, czy w tak krótkim czasie, po przejściu procesu edukacji na temat segregacji odpadów, można zmienić myślenie o odpadach, przyniosła pozytywny wynik. Eksperyment pokazał, że jest to możliwe – ilość wytwarzanych odpadów spadła w badanych rodzinach średnio o 50% (między pierwszą serią badań a drugą, zrealizowaną po warsztatach edukacyjnych), a w trzech przypadkach powyżej 50% (w jednym nawet 78%).

240

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Do 2030 roku **Coca-Cola HBC Polska** chce zebrać i poddać recyklingowi ekwiwalent opakowań w ilości odpowiadającej liczbie sprzedanych napojów. By to osiągnąć, prowadzi kampanię edukacyjną **„World Without Waste"** ((wcześniej pod nazwąre-PETa), kierując działania edukacyjne i wspierające do lokalnych społeczności, współpracując z fundacjami i samorządami.

2018 1810

Koalicja pięciu frakcji, zainicjowana m.in. przez **CSR Consulting**, wypracowała spójny system piktogramów, który informuje konsumenta, jak postępować z poszczególnymi elementami opakowania, oraz wskazuje odpowiednie dla nich pojemniki. Piktogram składa się z trzech komponentów. Górna część informuje, którego elementu opakowania dotyczy, środkowa – do którego pojemnika należy go wyrzucić, dolna – w jaki sposób przygotować element do wyrzucenia. W przypadku opakowań składających się z różnych materiałów na etykiecie można umieścić kilka piktogramów.

2018 4

W 2019 r. po raz piąty **Kompania Piwowarska** umieściła **strefę EKO na festiwalu Pol'and'Rock**, w której uczestnicy imprezy mogli wymieniać odpady zebrane na terenie festiwalu na festiwalowe gadżety. W strefach sprzedażowych pojawiły się kubki z plastiku pochodzącego w 100% z recyklingu. Przygotowano też kubki wielokrotnego użytku. W trakcie trzydniowej imprezy zebrano prawie 20 t odpadów, z czego 2,7 t stanowiły wartościowe surowce. Środki pozyskane z ich sprzedaży zostały przeznaczone na rewitalizację zieleni w Kostrzynie nad Odrą.

2014 2726

PGE Polska Grupa Energetyczna dąży do **zagospodarowania ubocznych produktów spalania**. Produkcja energii elektrycznej i ciepła z paliw kopalnych powoduje wytwarzanie znaczących ilości substancji ubocznych, powstających w procesach oczyszczania gazów odlotowych. Substancje te mogą zostać ponownie wykorzystane do innych celów.

2017 40000

„Działaj z imPETem!" to projekt zainicjowany przez **Rekopol Organizację Odzysku Opakowań**, którego celem jest zwiększenie liczby zbieranych i poddawanych recyklingowi butelek PET. Prowadzone są działania edukacyjne kierowane do różnych interesariuszy. Praktyka realizowana jest we współpracy z firmami: Coca-Cola HBC Polska, Nestlé Polska Oddział Nestlé Waters, Pepsi-Cola General Bottlers Poland oraz Żywiec Zdrój.

2018 23

Tesco Polska wprowadza **zmianę opakowań marki własnej**. Nowe materiały w opakowaniach wafli, biszkoptów i czekoladowych bombonierek oznaczają rocznie w skali Europy Środkowej eliminację 6500 kg nienadającego się do przetworzenia polistyrenu. W kategorii świeżych soków i smoothies firma w marcu 2019 roku wprowadziła opakowania r-PET.

2018 13300

ZERO WASTE

AmRest dołączył do światowej społeczności przeciwdziałającej marnowaniu żywności **Too Good To Go**. Jest to aplikacja mobilna, za pośrednictwem której ograniczane jest marnowanie żywności w branży gastronomicznej. Restauracje wystawiają w aplikacji paczki niespodzianki z niesprzedanym danego dnia jedzeniem, a klienci, płacąc około 1/3 ceny, mogą uratować je przed zmarnowaniem. Są to paczki niespodzianki, ponieważ restauracja nie może przewidzieć, jakie produkty nie zostaną sprzedane danego dnia. Odbierana w ostatniej godzinie otwarcia lokalu żywność, zamiast lądować w koszu, staje się posiłkiem niespodzianką. Obecnie program TGTG w Polsce prowadzony jest w kawiarniach Starbucks w Warszawie i Krakowie oraz restauracjach Pizza Hut w Warszawie. Na następne miesiące zaplanowane jest rozszerzenie programu na kolejne miasta.

13017

Wydarzenie BASF dla Planety organizowane przez **BASF Polska** składało się z części konferencyjnej i wystawy, na której zaprezentowano innowacje branży chemicznej, odpowiadające na wyzwania klimatyczne. Wydarzenie zostało zrealizowane zgodnie z koncepcją obiegu zamkniętego. Od projektu przez realizację konferencji każdy element analizowany był pod względem wpływu na środowisko, dlatego nie pojawiły się m.in. plastikowe, jednorazowe identyfikatory czy banery, skorzystano natomiast z materiałów wielorazowego użytku lub odpowiednich do recyklingu. W strefie Kateringu pojawiły się kubki i worki na śmieci z tworzyw biodegradowalnych ecovio.

800

Aby osiągnąć cel **zero waste**, cały zakład **LOTTE Wedel** w pełni segreguje odpady. Kosze odpadowe są jasno oznaczone zdjęciami i opisami. Nowe opakowania analizowane są pod kątem surowców recyklingowych – np. folia laminat jest używana jako surowiec wtórny pod postacią granulatu. Dodatkowo w zakładzie jest prowadzona szeroka komunikacja uświadamiająca, a także warsztaty dla pracowników. W obszarze produkcji prowadzone są audyty.

1232

Firmie **Nowy Styl** udało się **wprowadzić nową klasę surowca drzewnego – 2Q**. Firma przekonała klientów do zweryfikowania kryteriów ustalania klas łuszczki, z której wykonywane są meble. Dzięki temu drewno klasyfikowane do tej pory jako druga klasa (w wielu przypadkach posiadające zaledwie drobne wady, niemające wpływu na jakość wyrobu czy walory estetyczne) może być klasyfikowane jako 2Q bądź klasa pierwsza, czyli materiał najbardziej pożądany przez klientów.

6883

Carrefour wprowadził możliwość robienia **zakupów do własnych opakowań**, w tym produktów na wagę w sklepach w całej Polsce. Klienci, którzy chcieliby zrobić zakupy w sposób przyjazny dla środowiska, mogą zabrać do sklepu swoje pudełka, woreczki lub słoiki. We wszystkich bistrach działających przy hipermarketach Carrefour można napić się kawy nalanej do własnego wielorazowego kubka.

14000

Grupa Schiever w Polsce dała klientom możliwość robienia **zakupów do własnego opakowania**. Klienci, po uprzednim zważeniu w koszyku wybranych produktów, mogą spakować je do własnego opakowania. Firma rekomenduje, aby były to szklane pojemniki, papierowe lub materiałowe torebki. Praktykę wdrożono w dziewięciu sklepach Grupy Schiever.

1297

Torby wielorazowego użytku można znaleźć w sklepach **Grupy Schiever w Polsce**. Klienci mogą zapakować swoje zakupy w bezpłatne torby, które znajdują się w specjalnych koszach przy kasach, i zwrócić je przy okazji kolejnych zakupów. Z drugiej strony, jeżeli mają w domu za dużo własnych czystych reklamówek lub toreb płóciennych, mogą pożyczyć je innym osobom, przynosząc do sklepu. Praktykę wdrożono w dziewięciu sklepach Grupy Schiever.

1297

Ponad 50% dostaw wysyłanych do klientów **Lyreco Polska** to **dostawy bez dodatkowych opakowań**. Klienci otrzymują towar w takiej formie, w jakiej dotarł on do Lyreco. Ten sposób przewożenia papieru, mleka, wody, tonerów itp. pozwala zaoszczędzić ogromną ilość tektury.

577

Zmniejszanie wpływu plastikowych opakowań na środowisko to jeden z celów, jakie stawia sobie **Tesco Polska**. Od września 2019 roku zakupy zamówione drogą internetową są dostarczane w torbach papierowych – nie plastikowych, jak dotychczas. Klienci nadal będą mogli otrzymywać produkty także bez jakichkolwiek toreb – wybór odpowiedniej opcji jest możliwy przy składaniu zamówienia. W maju 2019 roku we wszystkich restauracjach Bistro, zlokalizowanych w sklepach Tesco, zastąpiono jednorazowe sztućce i talerze ceramicznymi kubkami i talerzami oraz metalowymi sztućcami.

13300

IKEA Retail w Polsce, aby zidentyfikować przyczyny strat jedzenia przedkonsumenckiego (wyrzuconego, zanim trafiło na talerz klienta), wprowadziła w swoich sklepach **program „Food Waste Watcher"**. Każdy wyrzucany odpad żywnościowy jest rejestrowany. Analiza raportów pozwala na ustalenie przyczyn wyrzucania żywności, np. nadprodukcji konkretnych dań, i podjęcie działań mających na celu ograniczanie tego zjawiska. Od początku trwania programu do końca 2019 roku udało się zaoszczędzić 192 t jedzenia, co odpowiada 482 tys. posiłków i zmniejszeniu śladu węglowego o 829 t dwutlenku węgla.

2017 5091

Aplikacja FoodCloud ma ułatwić redystrybucję żywności w sposób scentralizowany, z pełnym nadzorem i śledzeniem darowizn żywnościowych. Technologia wspiera firmę **Tesco Polska** w przekazywaniu żywności, pozwala na zwiększenie wydajności i optymalizację czasu pracy oraz łatwe rejestrowanie ilości podarowanych produktów żywnościowych.

2018 13300

Projekt **„Nieidealnie idealne"** to podejście do walki z marnowaniem żywności, które Tesco wprowadziło w krajach Europy Środkowej. W ramach programu **Tesco Polska** dopuszcza do sprzedaży produkty, które wcześniej nie spełniały wymagań ze względu na kształt czy wielkość. Głównym celem jest mniejsze marnotrawstwo żywności przez kupowanie nieidealnie wyglądających warzyw i owoców, a także edukacja klientów.

2017 13300

ZRÓWNOWAŻONY TRANSPORT

W trakcie corocznego Tygodnia Zrównoważonej Mobilności spółka **Alstom Konstal** zorganizowała dla pracowników **mobilny serwis rowerowy** w dwóch lokalizacjach. Inicjatywa ta skierowana była do osób, które w danym dniu przyjechały do pracy rowerem. Każdy zainteresowany mógł skorzystać z bezpłatnego podstawowego przeglądu. W ciągu siedmiu godzin skorzystało z niego ponad 30 pracowników firmy.

2500

Citi Handlowy w ramach akcji **„Zdrowo rowerowo"** zachęca do ekologicznego i aktywnego trybu życia, stawiając na udogodnienia dla rowerzystów. W Warszawie w głównych lokalizacjach biurowych, a także w Łodzi i Olsztynie znajdują się parkingi rowerowe oraz samoobsługowe stacje naprawy rowerów.

3700

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Tour de Capgemini to akcja zorganizowana przez **Capgemini Polska** w ramach Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Transportu, polegająca na sztafecie cyklistów będących pracownikami Capgemini, której start rozpoczyna się w krakowskim biurze Capgemini, a kończy w biurze w Poznaniu. W kolejnych biurach na trasie przedstawiciele następnych grup przekazują sobie „złotą pompkę". Dzięki zaangażowaniu pracowników i Capgemini Cycling Club cykliści, dzieląc się na poszczególne odcinki, w cztery dni pokonali pięć tras o łącznej długości 527,56 km.

9000

CEETRUS Polska wspiera zielony transport – w otoczeniu większości centrów handlowych mieszczą się wiaty rowerowe oraz samoobsługowe stacje naprawy rowerów. Klienci mogą skorzystać także ze stacji rowerów miejskich oraz ładowarek samochodów elektrycznych.

77

CEETRUS Polska zdecydował się na **kontrolę śladu węglowego wytwarzanego przez pracowników**. Wypełniali oni ankiety, w których określali, jakimi środkami transportu dojeżdżają do pracy oraz jak często korzystają z samolotów i kolei podczas podróży służbowych. Następnie dane te zostały przeanalizowane i zaprezentowane pracownikom. Aby zachęcić osoby pracujące w warszawskim biurze CEETRUS do korzystania z komunikacji publicznej podczas dojazdów do pracy, firma finansuje połowę kosztu doładowania kwartalnej Warszawskiej Karty Miejskiej.

77

Coca-Cola HBC Polska wraz z firmą CHEP prowadziła akcję **„Razem dla środowiska"**. Chcąc zachęcić pracowników do prośrodowiskowych zachowań i nawyków, utworzono rywalizację w aplikacji Endomondo. „Ekokilometry", które pokonywali pracownicy obu spółek w środkach transportu napędzanych siłą mięśni, przeliczane były na złotówki i zasilały budżet na zasianie łąki miejskiej w Warszawie.

1810

ING Tech Poland postanowił wprowadzić kilka rozwiązań w ramach akcji **promocji jednośladów – „Rowerem przez świat!"**, które umożliwią pracownikom porzucenie swoich samochodów i dojeżdżanie do pracy na rowerze czy hulajnodze. Zostało wyznaczone odrębne pomieszczenie na parkingu podziemnym dla rowerów, gdzie znajduje się także stacja naprawy rowerów, która jest wyposażona w niezbędne narzędzia. Na parterze budynku zostały przygotowane ogólnodostępne prysznice z pełnym wyposażeniem oraz wentylowane szafki. Firma wspiera również pracowników w takich akcjach, jak Bike Atelier MTB Maraton czy Kido MTB.

1160

Sieć **Leroy Merlin Polska** przygotowała specjalne zamykane **wiaty rowerowe dla pracowników**, które zlokalizowane są w nowo otwartych sklepach. Także w centrali przy ulicy Targowej 72 w Warszawie zamontowano uchwyty rowerowe.

11000

W ramach inicjatywy **„Rowerem do pracy"** **Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego** zainstalowała przed biurowcem stelaże na rowery, do dyspozycji jeżdżących na rowerze jest także szatnia, a pracownicy odnotowują przejechane kilometry w specjalnie przygotowanej tabeli. W inicjatywie wzięło udział 26 osób, które przejechały łącznie 5999,5 km.

218

Projekt **„W ramach Rödl & Partner" – firmowe wyzwanie rowerowe** miał formę grywalizacji. Pracownicy, członkowie rodzin i ich przyjaciele, jeżdżąc na rowerze, a przede wszystkim dojeżdżając nim do pracy, zdobywali punkty i rywalizowali ze sobą w kreatywnych kategoriach indywidualnych i zespołowych. Drużyna, która zwyciężyła w całej grywalizacji, zdecydowała, dla której organizacji pożytku publicznego zostanie przeznaczona kwota 5 tys. zł.

525

Projekt „Rower miejski" realizowany jest przez miasto Polkowice przy współpracy z firmami z polkowickiej strefy ekonomicznej, w tym z **Volkswagen Motor Polska**. Przed bramą zakładu znajduje się stacja, na której można pozostawić rower bez żadnych dodatkowych kosztów. Jest to tzw. wirtualny parking. Rower uruchamia się za pomocą aplikacji.

1300

W ramach światowego **Tygodnia Zrównoważonego Transportu** **Europejski Fundusz Leasingowy** promował różne alternatywne środki transportu. Praktyka polegała na zorganizowaniu różnych eventów, warsztatów, szkoleń, w ramach których promowano ideę zrównoważonego transportu. Przez cały czas trwania akcji osobom, które zamieniły samochód na rower, rozdawano „śniadanie rowerowe". Wsparto również kampanię Odblaskowi.pl, organizując happening dla pracowników i przechodniów przed siedzibą firmy.

662

Projekt **„Niebieski szlak"** **Grupy Kapitałowej LOTOS** umożliwił kierowcom samochodów elektrycznych i hybrydowych swobodny przejazd autostradami A1 i A2 między Warszawą a Trójmiastem. Na tej trasie testowanych jest 12 punktów ładowania pojazdów elektrycznych. Każda stacja na niebieskim szlaku posiada dwa stanowiska ładowania i została wyposażona w ładowarkę o łącznej mocy 150 kW, obsługującą trzy międzynarodowe standardy, co umożliwia pełne pokrycie rynku e-mobility. W ciągu pierwszego roku

funkcjonowania projektu odnotowano około 9,5 tys. ładowań. Kierowcy ocenili pozytywnie przede wszystkim przyjazność obsługi urządzenia do ładowania (jako bardzo łatwe w obsłudze ocenia je 48% użytkowników). Docelowo koncern zakłada budowę 130 stacji ładowania pojazdów elektrycznych do 2022 roku.

5105

MAKRO Polska w ramach grupy Metro szuka rozwiązań dotyczących zmniejszenia zanieczyszczeń w powietrzu, spowodowanych wzrastającą liczbą samochodów na drogach. Firma przygotowała projekt instalacji ładowarek do pojazdów elektrycznych dla klientów na parkingach przy halach. **Stacje ładowania samochodów elektrycznych** zamontowane zostały już w 14 punktach w całej Polsce, m.in.: w Warszawie, Toruniu, Gdyni i Koszalinie.

5000

Sieć **CCC** wymieniła część swojej floty na **ekoflotę**, czyli **auta hybrydowe**. Samochody hybrydowe stanowią 40% floty. Do końca 2020 roku zaplanowane jest zwiększenie udziału samochodów hybrydowych do 50%.

6900

W ramach **ekopolityki samochodowej** **ING Bank Śląski** wprowadza flotę ekologiczną – od 2018 roku nie kupuje samochodów z napędem samoczynnym. Inwestuje jednocześnie w swoje samochody elektryczne oraz słupki do ładowania. Obecnie bank ma 11 samochodów elektrycznych oraz 11 bankowych stacji ładowania w sześciu miastach w Polsce.

8100

Lyreco Polska wprowadza **ekoflotę** i stale zwiększa liczbę samochodów przyjaznych środowisku. W 2019 roku 50% floty stanowiły pojazdy hybrydowe, 50% pojazdy z napędem diesel – norma EURO 6. W roku 2020 planowany jest zakup kolejnych samochodów o napędzie hybrydowym.

577

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia wraz z firmą EcoCar uruchomiło w 2019 roku pilotażowy program dający możliwość skorzystania z **hybrydowej taksówki EcoCar zamiast z pojazdu zastępczego**. Klient może otrzymać środki na swoje konto w aplikacji EcoCar lub na wskazany numer telefonu.

2624

Schenker ogranicza emisję spalin dzięki nadwoziom wymiennym. Pozwalają one efektywniej wykorzystać tabor, co zmniejsza liczbę pojazdów na drogach i obniża emisję spalin. DB Schenker realizuje plan wprowadzenia 800 nadwozi wymiennych (inaczej swap body lub BDF), które zastępują tradycyjnie stosowane naczepy. Nadwozia wymienne są wykorzystywane do obsługi połączeń międzyterminalowych w polskiej sieci logistycznej. Zestawy BDF z podwójną podłogą oferują dodatkową powierzchnię ładunkową, lepsze zagospodarowanie przestrzeni i około pięciu miejsc paletowych więcej w porównaniu z powszechnie stosowanymi naczepami. Docelowo, po wprowadzeniu 800 nadwozi wymiennych, DB Schenker przewiduje redukcję emisji dwutlenku węgla o ponad 27% rocznie. Wykorzystanie swap body pozwala na przewóz dotychczasowej masy towarowej przy redukcji ponad 100 kursów każdego dnia – mniej kilometrów w sieci to także redukcja CO_2.

2500

Autobus wodorowy Solaris Urbino 12 hydrogen wyprodukowany przez **Solaris Bus & Coach** to zeroemisyjny autobus miejski, o niezwykle niskim poziome hałasu oraz charakteryzujący się brakiem wibracji. Ten zaawansowany technologicznie pojazd oferuje zasięg nawet 350 km przy zachowaniu wszystkich zalet napędu elektrycznego. Jedynym produktem reakcji chemicznej zachodzącej w ogniwie wodorowym jest woda. Tankowanie do pełna trwa kilka minut, co zapewnia elastyczność operatorom transportu.

2300

Volkswagen Poznań nawiązał **trójstronną współpracę z miastem Poznań oraz Instytutem Logistyki i Magazynowania w zakresie rozwiązań związanych z logistyką miejską**. W ramach tej współpracy, która może zostać poszerzona o kolejnych partnerów, stworzona została zinstytucjonalizowana platforma wymiany doświadczeń oraz konsultacji w sprawie rozwiązań usprawniających transport towarów i usług w mieście, zwłaszcza w obszarze tzw. ostatniej mili.

11000

W **Capgemini Polska** działa **platforma wspólnych przejazdów**. Mogą być one jednorazowe lub cykliczne. Z serwisu mogą korzystać wszyscy pracownicy Capgemini mający e-mail w domenie firmowej – zarówno kierowcy, jak i pasażerowie. Najaktywniejsi użytkownicy mogą wygrać tzw. zielone miejsce parkingowe.

2014 9000

Cognifide Polska zachęca pracowników do jazdy na rowerze i wyboru tego środka transportu. W ramach **Bike**

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ŚRODOWISKO

Good@ Cognifide organizowane są akcje rowerowe, rowerzyści mogą korzystać z infrastruktury sanitarnej, bezpłatnych serwisów oraz brać udział w prelekcjach na temat bezpieczeństwa ruchu drogowego i konkursach, w których do wygrania są upominki rowerowe. Co roku pracownicy biorą udział w wyzwaniu Bike Good, a za każdy kilometr firma przekazuje określoną kwotę na cel charytatywny.

2017 233

W **zielonej flocie** **Grupy Eurocash** od 2019 roku wszystkie auta z segmentów B, C, D są wyposażone w napęd alternatywny (hybrydowy). Do końca 2019 roku dostarczono 970 samochodów z napędem hybrydowym, co stanowi 45% całej floty osobowej.

2017 22500

Praktyka **„Akcja komunikacja"** odpowiada na problem zanieczyszczonego środowiska. **InterKadra** zachęca współpracowników do wybrania jako środka transportu z pracy i do niej – komunikacji publicznej.

2018 287

Celem projektu **Bike2work** firmy **KPMG** jest zachęcanie pracowników do przyjeżdżania do pracy w sezonie maj–wrzesień na rowerze – własnym bądź miejskim. Firma umożliwia przeglądy rowerowe oraz zabawy motywujące do przejechania jak największej liczby kilometrów w ciągu miesiąca i kwartału. Łącznie pracownicy biorący udział w rywalizacji rowerowej w 2019 roku pokonali ponad 35 tys. km.

2016 2000

Leroy Merlin Polska kontynuuje **rozwijanie oferty carsharingu dla klientów** we współpracy z TrafiCargo oraz CityBee. W wybranych lokalizacjach wyznaczone zostały specjalne miejsca parkingowe przed sklepem – dla aut osobowych i dostawczych. Udostępnienie klientom usługi carsharingu ma na celu zmniejszenie ilości spalin, hałasu i ograniczenie korków miejskich.

2018 11000

Lyreco Polska angażuje kierowników regionalnych centrów dystrybucyjnych oraz osoby nowo zatrudnione w szkolenia **„LyrECO jazd"** w zakresie ekojazdy.

2012 577

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice jest pierwszym lotniskiem w Polsce posiadającym **stację ładowania samochodów elektrycznych**, która umożliwia naładowanie standardowego samochodu w 30 minut. Z infrastruktury mogą korzystać mieszkańcy, turyści i przedsiębiorcy odwiedzający aglomerację krakowską, a także kierowcy podróżujący autostradą A4. Inicjatywa została zrealizowana dzięki współpracy z podmiotami Grupy Tauron.

2018 722

PGE Polska Grupa Energetyczna oferuje regionom uzdrowiskowym korzystne warunki tworzenia **infrastruktury stacji ładowania samochodów elektrycznych**. Spółka wspiera również miejscowości uzdrowiskowe, które dbają o spełnianie kryteriów czystości powietrza i ograniczenie hałasu.

2018 40000

Promocja transportu publicznego „Zielone bilety" polega na dopłatach do biletów miesięcznych w postaci punktów. Co miesiąc każda osoba, która przedstawi kopię imiennego biletu miesięcznego (autobusowy, tramwajowy, kolejowy, trolejbusowy lub na metro), jest nagradzana 20 punktami. Może je potem wymienić na nagrody rzeczowe, bilety do kina lub inne dostępne w systemie kafeteryjnym MyBenefit. W 2019 roku 524 pracowników **Polpharmy** skorzystało z dopłat.

2014 7500

Celem praktyki **„Wszyscy na rowery"** jest motywowanie do regularnych dojazdów rowerem do pracy w **Polpharmie**. Wybudowano parkingi rowerowe, przygotowano skrócony Kodeks drogowy, szkolenia dla pracowników prowadzone przez policjantów oraz bezpłatne przeglądy techniczne rowerów. Zarejestrowane przyjazdy na rowerze nagradzane są punktami, które można wymieniać na nagrody. W 2019 roku zorganizowano kolejny Polpharmowy Potop Rowerowy do miasteczka Nynashamn oraz Sztokholmu. W 2019 roku rowerem do pracy dojeżdżało 719 pracowników.

2012 7500

Polpharma włącza się w lokalne obchody **Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Transportu**, zachęcając do korzystania z roweru przez organizowanie bezpłatnych przeglądów rowerów wykonywanych przez Grupę Kolarską Starogard Gdański oraz Fundację Partnerstwo dla Edukacji Ekologicznej w Warszawie. Firma udostępnia skrócony Kodeks drogowy dla rowerzystów. Uczestniczyła też w debacie „Ekoflota – fakty i mity".

2014 7500

Wspólne podróże służbowe w firmie **Polpharma** mają służyć efektywnemu wykorzystaniu zasobów oraz zmniejszenia negatywnego wpływu transportu na środowisko. Specjalny system pomaga skojarzyć osoby mające wolne miejsca w samochodzie z pracownikami zainteresowanymi wspólną podróżą.

2016 7500

Firma **PwC**, promując **transport rowerowy**, udostępnia pracownikom prysznice, zadaszony i chroniony parking dla rowerów, skrzynkę z narzędziami do drobnych napraw oraz specjalne pojemniki na przechowywanie sprzętu i ubrań. Ponadto edukuje pracowników, biorąc udział w takich wydarzeniach, jak Międzynarodowy Dzień bez Samochodu (**Car Free Day**).

2016 6000

„Nakręć się na rower" to akcja skierowana do pracowników firmy **Urtica** w pięciu oddziałach w Polsce. Jest to praktyka cykliczna. W 2019 roku w okresie wakacyjnym zaangażowało się w nią 24 pracowników.

2018 260

Pracownicy firmy **Wawel** mogą za pomocą platformy organizować wspólne podróże do miejsca pracy i z niego. Zgłaszają trasy jako kierowcy lub rezerwują miejsca jako pasażerowie. W 2019 roku w ramach akcji **„Carpooling, czyli wspólne przejazdy. Dobra droga w dobrym towarzystwie to udany początek dnia!"** zarejestrowano 3990 wspólnych przejazdów i przejechano ponad 676 950 km. Firma zorganizowała cykl szkoleń oraz oferuje comiesięczną nagrodę dla kierowcy przewożącego największą liczbę pasażerów – specjalne miejsce parkingowe.

2017 1140

W 2019 roku odbyła się kolejna edycja **konkursu „Rowerem do pracy"**. Za każdy przyjazd rowerem do pracy, odnotowany w karcie uczestnika, pracownik **Zakładu Utylizacyjnego** otrzymywał punkt. Punkty wymieniano na nagrody. W 2019 roku w konkursie wzięły udział 44 osoby.

2018 240

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

39 praktyk nowych

34 praktyk długoletnie

47 firm

Uczciwe praktyki operacyjne dotyczą etycznego postępowania w kontaktach firmy z innymi organizacjami. Obejmują zasady kształtowania tych relacji, a także działania edukacyjne na rzecz dostawców, organizacji branżowych czy innych interesariuszy.

W tym roku w raporcie *Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki* w obszarze uczciwe praktyki operacyjne zgłoszono 39 nowych praktyk i 34 długoletnie. Jest to wzrost w porównaniu z zeszłym rokiem, kiedy było to 26 praktyk nowych i 29 długoletnich. Dzięki temu, w odróżnieniu od poprzedniego roku, nie jest już najskromniej reprezentowanym ze wszystkich obszarów ISO 26000 omawianych w raporcie.

W tym roku praktyki dotyczyły dwóch głównych kategorii – edukacji rynku i relacji z dostawcami. Działania edukacyjne, podobnie jak w ubiegłych latach, objęły szerokie spektrum zagadnień, począwszy od pojedynczych projektów, po duże działania skupiające wiele podmiotów.

Wśród tych ostatnich zwracają uwagę duże platformy współpracy, takie jak Pakt na rzecz Zrównoważonego Wykorzystywania Tworzyw Sztucznych, którego sygnatariusze zobowiązali się przygotować mapę drogową przejścia na zrównoważone wykorzystanie tworzyw sztucznych, Polska Koalicja ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego, skupiająca firmy wykorzystujące jedynie olej palmowy z certyfikowanych źródeł, bądź do tego dążą, czy Koalicja na rzecz Bezpieczeństwa Pracowników Służb Komunalnych, stawiająca sobie za cel działania na rzecz BHP w tej branży.

Część działań skoncentrowana była na podejściu branżowym – jak projekty skierowane do branży rolno-spożywczej lub wodno-kanalizacyjnej, inne skupiały się na konkretnym temacie i tutaj wyróżniał się obszar nowoczesnych technologii, którego dotyczyło sporo praktyk, co dowodzi, że temat ten jest uznawany za coraz ważniejszy.

W sferze relacji z dostawcami również widać bardzo zróżnicowane i ciekawe działania. Część ma na celu określenie wymagań wobec dostawców. Inne działają w przeciwną stronę i dotyczą badania oczekiwań dostawców lub określają zobowiązania firmy względem nich. Takie akcje są ważne, gdyż ułatwiają budowanie wieloletnich relacji i wzajemnego zaufania. Jest też grupa działań, w których firmy wspierają swoich podwykonawców, ułatwiając im dostęp do szkoleń. Część firm decyduje się także na wspieranie konkretnych dostawców – podmiotów ekonomii społecznej.

Bardzo cieszy wzrost liczby praktyk w obszarze uczciwych praktyk operacyjnych. Ważne, że są one zróżnicowane i docierają do różnych interesariuszy. Można mieć jeszcze nadzieję, że w kolejnych latach większą popularność zyskają praktyki z innych kategorii, jak na przykład przeciwdziałanie nadużyciom. Dałoby to pełniejszy obraz zaangażowania firm w budowę uczciwych praktyk operacyjnych.

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

Liczba zatrudnionych pracowników w 2019 r.

Małe / średnie przedsiębiorstwo

Praktyka długoletnia, rok pierwszego opisu w Raporcie

Cel (SDG) realizowany poprzez praktykę
Informacja o Celach Zrównoważonego Rozwoju – str. 217

EDUKACJA RYNKU

Firma **Adamed Pharma** zorganizowała **Technology Day** - wydarzenie otwarte dla współpracowników Adamedu, podczas którego uczestnicy wysłuchali wykładów ekspertów z takich dziedzin, jak np. machine learning czy cyberbezpieczeństwo. Można było dowiedzieć się wielu cennych informacji z zakresu nowoczesnych rozwiązań technologicznych, a celem było inspirowanie współpracowników i pogłębianie ich wiedzy.

2000

Firma **Aquanet** w ramach realizacji strategii CSR, której elementem jest dzielenie się wiedzą i kompetencjami, zorganizowała pierwszą w Polsce **konferencję CSR** poświęconą społecznej odpowiedzialności biznesu w przedsiębiorstwach wodociągowo-kanalizacyjnych. Celem było poszerzenie wiedzy i omówienie najnowszych trendów w zarządzaniu środowiskiem.

820

Carrefour zorganizował międzynarodowy **Kongres Rolnictwa i Żywności Ekologicznej ECO FOOD 360**, którego celem była popularyzacja i edukacja wiedzy na temat uprawy i konsumpcji produktów ekologicznych w Polsce oraz pozycji rolnictwa bio w kontekście walki ze zmianami klimatu. Spotkanie zgromadziło niemal 400 gości, odbyło się na nim blisko 30 eksperckich wystąpień dotyczących: rolnictwa i przetwórstwa żywności, logistyki, dystrybucji i zarządzania gospodarstwami rolnymi, wpływu rolnictwa konwencjonalnego i ekologicznego na środowisko, stylu życia, zdrowia oraz reklamy i promocji żywności bio. Po kongresie powstał raport podsumowujący wystąpienia, dostępny online.

14000

Dzień Inspiracji z Centrum Konferencyjnym Wrocławskiego Parku Przemysłowego, organizowany przez **DOZAMEL**, to bezpłatne wydarzenie otwarte przeznaczone dla pracowników działów rekrutacyjnych i personalnych, szkoleniowców, trenerów i headhunterów, zainteresowanych tematyką efektywnej komunikacji, indywidualnym stylem myślenia i działania oraz nową generacją pracowników. Formuła otwartego spotkania o charakterze szkoleniowo-networkingowym sprzyjała zdobyciu bądź pogłębieniu wiedzy i wymianie doświadczeń z szeroko rozumianego obszaru komunikacji.

220

W ramach **Grupy Agora** realizowany jest **projekt „Gazety Wyborczej" dla pracodawców – „Szczęśliwe firmy"**. Służy on debacie na temat nowej kultury organizacyjnej w biznesie i roli pracodawcy w budowaniu szczęśliwych firm oraz na temat wyzwań przyszłości – automatyzacji, sztucznej inteligencji i robotyki. W ramach projektu odbyły się cztery spotkania z ekspertami i pracodawcami (w Gdańsku, Poznaniu, Wrocławiu i Krakowie, w których wzięło udział ponad 400 osób) warsztaty mindfulness, powstał serwis wyborcza.pl/szczęśliwe firmy, materiały wideo oraz cykl artykułów.

2586

Grupa ATERIMA zorganizowała 15 maja 2019 roku **Dzień Opiekuna Osób Starszych**, którego celem jest nagłośnienie związanych z tym zawodem wyzwań. Poruszone zostały kwestie zdrowia, samopoczucia, kondycji psychicznej i fizycznej opiekunów osób starszych lub niesamodzielnych. W ramach Dnia Opiekuna Osób Starszych uruchomiono bezpłatną linię telefoniczną, dzięki której każdy opiekun mógł zasięgnąć porady ekspertów.

170

Grupa OLX zorganizowała **OLX Praca KNOW HOW 2020** – spotkanie w formie konferencji, warsztatów i networkingu, które odbyło 19 listopada 2019 roku. Zaproszenie skierowano do branży HR. W programie znalazły się zarówno część konferencyjna, w której przedstawiciele serwisu opowiedzieli o jego możliwościach, jak i warsztatowa oraz networkingowa. Podczas spotkania zaprezentowano też serwis praca.olx.pl, który zamieszcza merytoryczne teksty z zakresu rekrutacji, dobrych praktyk i trendów na rynku pracy.

500

Firma **Kuehne + Nagel** zorganizowała we wrześniu 2019 roku **konferencję PRSES Day**, skierowaną do osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo regałów magazynowych, której celem było zapoznanie z dobrymi praktykami mającymi wpływ na bezpieczeństwo pracy w magazynie. Przedstawiono rozwiązania z zakresu gospodarki magazynowej i logistyki wewnętrznej, zwrócono uwagę na obszary szczególnie niebezpieczne i podniesiono świadomość wszystkich grup pracowniczych zaangażowanych w procesy magazynowe.

2300

Cykl eventów technologicznych CyberTech, organizowany przez Dział Nowych Technologii i Cyberbezpieczeństwa **Rödl & Partner**, to spotkania dla właścicieli małych i średnich firm czy start-upów i osób zarządzających w firmach. Ich tematyka obejmowała m.in. zagadnienia: kontroli prezesa UODO, RODO w dziale HR, audytów RODO, technologii blockchain. Zorganizowany został również dzień bezpłatnego doradztwa prawnego dla młodych firm technologicznych. W 2019 roku odbyło się dziewięć spotkań w Gdańsku, Warszawie i Gliwicach. Łącznie wzięło w nich udział 180 uczestników.

525

Agronomist to kompleksowa i nowoczesna platforma stworzona przez **BNP Paribas Bank Polska**, gromadząca w jednym miejscu rzeczową bazę wiedzy oraz szeroki zestaw profesjonalnych narzędzi przydatnych rolnikom i firmom przetwórczym. Portal informuje o interesujących wydarzeniach, dostarcza rozwiązania ułatwiające prowadzenie gospodarstwa i biznesu przetwórczego. Oferuje rozległą bazę wiedzy, analiz rynkowych, trendów globalnych i lokalnych, praktycznych informacji dotyczących zielonej energii, bioróżnorodności czy zrównoważonej produkcji. Powstał jako efekt wielu konsultacji i warsztatów z partnerami i klientami Banku z sektora agro. Aby zrozumieć potrzeby tej grupy odbiorców, przebadano ponad 200 osób.

10000

W maju 2019 roku eksperci **BNP Paribas Bank Polska**, w odpowiedzi na rosnące międzynarodowe zainteresowanie m.in. specyfiką polskiego rynku start-upów, przygotowali poradnik **Zaklinacze słonia**. Po sukcesie polskiej wersji publikacji, w listopadzie 2019 roku eksperci Banku wydali angielską wersję poradnika *Zaklinacze słonia 2.0*. Jest to drogowskaz dla start-upów, nie tylko tych skupionych na technologiach finansowych w relacji z Bankiem, ale także we współpracy z innymi instytucjami finansowymi. To również cenna lektura dla tych, którzy poszukują dobrego przepisu na współpracę na linii korporacja–start-upy.

10000

Ponieważ CSR zyskuje coraz większe znaczenie na konkurencyjnym rynku, także jako argument motywujący wybory konsumenckie, **Europejski Fundusz Leasingowy** w 2019 roku przeprowadził badania wśród małych i średnich przedsiębiorstw, w których sprawdzano, jak CSR jest postrzegany w sektorze MŚP. Na podstawie tych badań oraz wywiadów z ekspertami powstał raport **Pod lupą - CSR w MŚP**. W raporcie przedstawione są praktyczne propozycje działań oraz wykorzystania narzędzi CSR. Można dowiedzieć się z niego, jak CSR ewoluuje nie tylko w Polsce, ale i na świecie.

662

Grupa **Carrefour** w 2018 roku zobowiązała się w ramach polityki opakowaniowej, aby redukować ilość powstałych odpadów z opakowań. Dlatego jako pierwsza sieć handlowa w Polsce podpisała **polski Pakt na rzecz Zrównoważonego Wykorzystywania Tworzyw Sztucznych**. Sygnatariusze Paktu (m.in. Coca-Cola, Danone, Nestlé, PepsiCo, Unilever, Global Compact, WWF) w 2019 roku zobowiązali się do stworzenia harmonogramu (mapy drogowej) przejścia na bardziej zrównoważone wykorzystanie tworzyw sztucznych. Konsultacje mapy drogowej odbyły się w Centrum Smak Kariery Carrefour. W kolejnych latach zadaniem sygnatariuszy Paktu będzie wdrażanie harmonogramuj i zaangażowanie kolejnych podmiotów, a także upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze zrównoważonym korzystaniem z tworzyw sztucznych.

14000

Polski Pakt na rzecz Zrównoważonego Wykorzystywania Tworzyw Sztucznych to międzysektorowa inicjatywa, którą podjęła grupa firm i organizacji zrzeszających producentów lub podmioty zajmujące się opakowaniami na różnych etapach ich użytkowania. W 2019 roku sygnatariusze paktu stworzyli mapę drogową zrównoważonego wykorzystywania tworzyw sztucznych w Polsce, która określa konkretne, mierzalne zadania do osiągnięcia w tym zakresie do roku 2025 – w wybranych obszarach. Inicjatorem paktu jest **CSR Consulting.**

4

Carrefour przystąpił do Polskiej Koalicji ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego, zainicjowanej przez WWF Polska. Olej palmowy pochodzący ze zrównoważonych źródeł (tutaj według certyfikacji RSPO) ma istotne znaczenie w ograniczaniu ryzyka wiążącego się z nadmierną eksploatacją lasów tropikalnych oraz ze szkodliwym wpływem upraw tego surowca na żyjące w lasach gatunki zwierząt. Celem Koalicji jest osiągnięcie w Polsce poziomu 100% zrównoważonego oleju palmowego najpóźniej do 2023 roku. Carrefour osiągnął ten cel w produktach marki własnej sieci z końcem 2019 roku.

14000

Polska Koalicja ds. Zrównoważonego Oleju Palmowego jest niezależną koalicją przedstawicieli firm, organizacji branżowych, organizacji pozarządowych, jednostek certyfikujących oraz Rady Naukowej. **CSR Consulting** pełni funkcję sekretariatu Koalicji. Celem strategicznym Koalicji jest osiągnięcie w Polsce poziomu 100% zrównoważonego oleju palmowego najpóźniej do 2023 roku.

4

Branża komunalna generuje bardzo wysoki wskaźnik wypadkowości. Dlatego z inicjatywy **ENERIS Ochrona Środowiska** powołana została w marcu 2019 roku **Koalicja na rzecz Bezpieczeństwa Pracowników Służb Komunalnych**. Stawia ona sobie za cel zwiększenie bezpieczeństwa pracowników służb komunalnych, wsparcie w zakresie BHP firm i innych organizacji oraz budowanie świadomości społeczeństwa odnośnie do zagrożeń stwarzanych przez śmieciarki, a także określenie standardów zachowań w sytuacjach kryzysowych. Podczas spotkań wymieniane są doświadczenia między podmiotami, przygotowywane są też publikacje medialne.

1100

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

Koalicja 5 Frakcji powołana przez **ENERIS Ochrona Środowiska** opracowała jednolity system oznakowań na opakowaniach, wskazujący w prosty sposób, jak je segregować. Piktogramy umieszczone na opakowaniach informują konsumenta, jak prawidłowo postępować z poszczególnymi elementami opakowania oraz wskazują pojemniki, do których powinny one trafić. Pierwsze opakowania ze znakowaniem zostaną wprowadzone na rynek w 2020 roku. System powstał partycypacyjnie, w wyniku wielu konsultacji społecznych i branżowych.

1100

W 2019 roku firma **Eiffage Polska Budownictwo** przystąpiła do **Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie**. Firma dołączyła do porozumienia na podstawie audytu i po weryfikacji odpowiedniej dokumentacji. Porozumienie, zawiązane w 2010 roku, gromadzi największych generalnych wykonawców w Polsce, a jego najważniejszym celem jest wyeliminowanie wypadków śmiertelnych na budowach. Jego sygnatariusze pracują nad udoskonalaniem systemowych rozwiązań z zakresu BHP wszędzie tam, gdzie prowadzone są inwestycje budowlane.

350

Aby ułatwić firmom mierzenie efektywności działań na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju, w ramach Kampanii 17 Celów zainicjowanej przez **CSR Consulting** powstał **„Barometr wpływu"**. To pierwszy polski zestaw wskaźników SDGs dla firm, składający się z 30 wskaźników dla sześciu kluczowych celów. Narzędzie powstało w efekcie wielu konsultacji, w które zaangażowanych było około 50 ekspertek i ekspertów reprezentujących ponad 30 instytucji świata nauki, biznesu i organizacji pozarządowych. W 2020 roku zostaną opublikowane pierwsze wyniki „Barometru wpływu".

4

Deklaracja odpowiedzialnej sprzedaży, zainaugurowana przez **BNP Paribas Bank Polska** wspólnie z partnerami z branży, ma na celu podnoszenie i upowszechnianie standardów odpowiedzialności w relacjach z klientami. Jest to projekt zainicjowany przez instytucje finansowe, którego gospodarzem jest Federacja Konsumentów. Powstał, by podnosić standardy etyczne w relacjach z klientem, zwiększać zaufanie do branży finansowej oraz przeciwdziałać nieuczciwym praktykom. To pierwsza taka współpraca firm, którym zależy na poprawie jakości usług bankowych.

10000

Deklaracja odpowiedzialności to ogólnopolska kampania skierowana do właścicieli sklepów, barów i restauracji. Jej inicjatorami oraz realizatorami byli pracownicy **Brown-Forman Polska**. Pracownicy firmy, podczas regularnych spotkań z partnerami biznesowymi prowadzili rozmowy na temat obowiązujących regulacji prawnych oraz odpowiedzialnej promocji i sprzedaży alkoholi. Celem spotkań było przypomnienie obowiązujących przepisów oraz zwrócenie uwagi na konieczność ich bezwzględnego stosowania w praktyce. W ciągu dwóch miesięcy akcji przedstawiciele handlowi odwiedzili łącznie 1700 placówek, które przyłączyły się do Deklaracji odpowiedzialności.

170

Fresh Logistics Polska, wchodząca w skład **Grupy Raben**, i organizacja GS1 Polska, w ramach kampanii **Paperless**, dążącej do wyeliminowania papieru przy realizacji transportów, podjęły działania zmierzające do budowania świadomości i upowszechniania standaryzacji procesów dzięki wdrożeniu i promocji rozwiązania Order-2-Cash. Polega ono na cyfryzacji każdego etapu procesu logistycznego, co prowadzi do wyeliminowania tradycyjnych dokumentów papierowych i przejście na elektroniczną wymianę dokumentów (EDI).

5000

Kampania **#GotowiNaZmiany** polega na bieżącym edukowaniu przedsiębiorców z sektora MŚP w zakresie aktualnych i nadchodzących zmian prawnych. **Sage** w komunikacji skupił się na przekazach eksperckich, które pomagają zrozumieć nowe przepisy i wynikające z nich konsekwencje, a także przygotować się do ich sprawnego wdrożenia w firmie z odpowiednim wyprzedzeniem. Działania prowadzone są na bieżąco, z wykorzystaniem takich narzędzi, jak: rubryki eksperckie i komentarze w mediach ogólnopolskich, media społecznościowe – konta firmowe i profile ekspertów reprezentujących Sage.

378

Celem skierowanego do rolników programu **ZT Kruszwica** pod nazwą **„Grunt to równowaga"** jest wspieranie inicjatyw służących zachowaniu bioróżnorodności na terenach wiejskich. W ramach programu realizowane są działania edukacyjne, podkreślające korzyści wynikające z różnorodności biologicznej i opisujące sposoby jej zachowania na terenach rolnych. Podczas VI edycji Europejskiego Kongresu Menedżerów Agrobiznesu przedstawiono prezentację pt. „Uprawy częścią środowiska. Dlaczego warto wspierać bioróżnorodność na obszarach rolnych?". Ponad 300 gości Kongresu otrzymało także materiały edukacyjne dotyczące ochrony bioróżnorodności na terenach wiejskich.

1000

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego realizuje projekt **„Lider HR – zarządzanie zespołem wielopokoleniowym"**, polegający na wsparciu przedsiębiorców we wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem w ich przedsiębiorstwach. W ramach projektu realizowane jest wsparcie o charakterze doradczym (w tym coaching) w zakresie opracowania lub aktualizacji strategii zarządzania wiekiem oraz wdrożenie jej wybranego elementu lub elementów, co będzie miało bezpośredni wpływ na

rozwój pracodawcy dzięki podniesieniu kwalifikacji pracowników, w tym w szczególności osób powyżej 50 roku życia.

218

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego założyła na **Facebooku grupę „Zrównoważona Małopolska"**. Poświęcona jest celom zrównoważonego rozwoju i działaniom CSR. Co tydzień publikowane są posty dotyczące istotnych wydarzeń, informacje o raportach i działaniach CSR oraz ciekawe wiadomości dotyczące realizacji celów w praktyce życia codziennego. Uczestnicy grupy wiedzą, że znajdą na niej aktualne wiadomości i ciekawostki z zakresu CSR.

218

ANG Spółdzielnia jest inicjatorem projektu **Nienieodpowiedzialni**, którego celem jest uwrażliwianie społeczeństwa na różne wymiary odpowiedzialności. Na projekt składają się konferencje, portal www.nienieodpowiedzialni.pl, bezpłatna gazeta oraz seria książkowa Rozmowy o odpowiedzialności.

2013 850

Tematem przewodnim zorganizowanej w 2019 roku **konferencji „Nienieodpowiedzialni"** był bunt i gniew w (nie)odpowiedzialnym życiu i biznesie. W wydarzeniu przygotowanym przez **ANG Spółdzielnia** wzięło udział 530 osób, wsparcia udzieliło 32 partnerów i organizacji partnerskich, wystąpiło 27 prelegentów.

2013 850

Raport ***Indeks Millennium – potencjał innowacyjności regionów*** to ranking polskich województw według ich potencjału innowacyjności oraz opis uwarunkowań sprzyjających innowacyjności i hamujących jej rozwój w każdym z nich. Publikacja została przygotowana przez **Bank Millennium**.

2017 6270

Carrefour propaguje rolnictwo ekologiczne w Polsce. Sieć jest członkiem założycielem **Koalicji na rzez Rozwoju Rynku Żywności Bio**, której celem jest podejmowanie inicjatyw prowadzących do wzmocnienia potencjału rolnictwa i przetwórstwa oraz rozwoju rynku bio w Polsce. Rok 2019 poświęcono na edukację, firma zrealizowała kampanię „Demokratyzacja bio", uwzględniającą organizację międzynarodowego Kongresu ECO FOOD 360.

2018 14000

Sieć **CCC** została jednym z partnerów polskiego tłumaczenia **wytycznych OECD** dotyczących należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze tekstylno-odzieżowym i obuwniczym.

2018 6900

Kampania 17 Celów mobilizuje polski biznes do podjęcia działań na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju. W 2019 roku prowadzona była III edycja kampanii zainicjowanej przez **CSR Consulting** pod hasłem „2019: Wspólne działania". W jej ramach odbyło się sześć konferencji i warsztatów, w których wzięło udział ponad 150 firm i instytucji. W prace merytoryczne zaangażowanych było 59 ekspertów. Powstały dwie publikacje: Gorące tematy dla biznesu w Polsce w zakresie realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju i Barometr wpływu.

2017 4

Zasady dobrych praktyk Assistance przygotowane przez **Europ Assistance Polska** określają podstawy postępowania firmy świadczącej usługi assistance z klientami, partnerami biznesowymi, podwykonawcami, mediami oraz konkurencją.

2010 220

Grupa Agora kontynuuje projekt edukacyjny **Gazeta.pl LAB** skierowany do branży reklamowej. Ma on na celu przybliżenie klientom najnowszych trendów dotyczących treści i reklamy w internecie oraz projektów realizowanych przez zespół portalu. W maju 2019 roku odbyła się druga edycja konferencji EFFECT LAB. Śniadania biznesowe poświęcono rodzicielstwu i digitalowej rewolucji z nim związanej oraz trendom w obszarach moto i biznes.

2018 2586

Ranking „Równi w biznesie" ma wyróżniać producentów, którzy sprawiedliwe traktując małoformatowe sklepy detaliczne, pozytywnie wpływają na ich konkurencyjność. W trzeciej edycji rankingu analitycy **Grupy Eurocash** porównali ofertę artykułów żywnościowych 160 największych producentów pod kątem ich strategii w 29 popularnych kategoriach produktowych.

2018 22500

Lafarge w Polsce uczestniczy jako partner biznesowy w projekcie **„Życie z górnictwem"** (MineLife), w ramach którego powstała platforma intensyfikująca współpracę instytucji nadzorujących górnictwo w obszarze wsparcia.

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

Została zainicjowana wymiana wiedzy pomiędzy instytucjami partnerskimi.

2018 1450

Ideą programu **Bezpiecznie z Roto** jest upowszechnianie wiedzy na temat nowoczesnych technologii okuć do okien i drzwi, zwiększających bezpieczeństwo w domu. Eksperci **Roto Frank Okucia Budowlane** uczestniczyli w konferencjach i wprowadzili zagadnienie certyfikatów bezpieczeństwa do szkoleń dla klientów firmy.

2018 89

Celem konkursu **Stena Circular Economy Award – Lider Gospodarki Obiegu Zamkniętego** jest promowanie przedsiębiorstw wdrażających rozwiązania z obszaru GOZ oraz aktywizacja innych firm i jednostek naukowych do stosowania dobrych praktyk w tym zakresie. Firma **Stena Recycling** przewidziała trzy kategorie konkursowe: dla przedsiębiorców, którzy wdrożyli praktyki z obszaru GOZ; dla przedsiębiorców, którzy podejmują działania na rzecz promocji idei GOZ; dla studentów, którzy zaproponują sposób wdrożenia zasad GOZ.

2018 541

Inicjatywa **„Klient na horyzoncie"** stwarza możliwość dialogu między organizacjami pomocowymi a przedsiębiorstwem energetycznym. Celem **TAURON Polska Energia** jest wypracowanie narzędzi, dzięki którym pracownicy socjalni będą mogli skutecznie pomagać klientom, którzy mają trudności ze spłatą rachunków za prąd.

2016 24000

Firma **TIM** publikuje w serwisie korporacyjnym artykuły o charakterze analitycznym i doradczym w ramach cyklu ***Cały ten rynek...*** Materiały pojawiają się dwa raz w miesiącu, nie mają charakteru autopromocyjnego.

2018 254

PRZECIWDZIAŁANIE NADUŻYCIOM

Celem Międzynarodowego **Dnia Przeciwdziałania Korupcji** obchodzonego 9 grudnia w **T-Mobile Polska** jest przypominanie wartości i zasad etycznego działania w biznesie. W 2019 roku przygotowano film dla pracowników opowiadający o pracy zespołu compliance.

2014 5063

RELACJE Z DOSTAWCAMI

Eiffage Polska Budownictwo weryfikuje kontrahentów za pośrednictwem **ankiety etycznej** przekazywanej każdemu podmiotowi, z którym zamierza nawiązać współpracę. Ankieta zawiera podstawowe pytania o działalność biznesową przyszłego kontrahenta, ze szczególnym uwzględnieniem potwierdzenia zgodności z prawem jego działalności oraz o wskazania przyjętych przez niego narzędzi, zapewniających taką zgodność. Wraz z uruchomieniem procesu ankietę rozesłano do 177 podmiotów, a każdy nowy dostawca czy podwykonawca jest zobowiązany do jej wypełnienia.

350

W 2019 roku **Lidl Polska** opublikował serię polityk zakupowych, będących **wieloletnimi zobowiązaniami** określającymi zasady zrównoważonego zaopatrywania w surowce (takie jak kawa, herbata, kakao, olej palmowy, ryby i skorupiaki, warzywa i owoce), wymagania i preferencje w zakresie zasad uprawy, hodowli, produkcji żywności, jak też wiążące deklaracje wieloletnie dotyczące certyfikacji, modyfikacji składów produktów oraz wspierania odpowiedzialnych praktyk rolniczych, uwzględniających wpływ na klimat, stan gleb i wód oraz bioróżnorodność. Celem jest mobilizacja producentów i konkurencji do wdrażania nowych standardów.

20000

LOTTE Wedel we wrześniu 2019 roku podpisał **„Białą księgę branży komunikacji marketingowej"**, czyli standardy przetargowe i współpracy z dostawcami usług marketingowych. Jest to zbiór dobrych praktyk i rekomendacji opracowanych przez 78 ekspertów ze strony reklamodawców i dostawców. Podpisanie standardów to zobowiązanie spółki do stosowania standardów, partnerstwa, dobrej komunikacji, wymiany wiedzy, współodpowiedzialności za koszty, efektywność i jakość współpracy z dostawcami.

1232

W ramach działań na rzecz **bezpieczeństwa produktów** **OEM ENERGY** upewnia się, że ich dostawcy mają wymagane certyfikaty i atesty. Mają oni obowiązek przedstawić oświadczenia i certyfikaty potwierdzające bezpieczeństwo i wysoką jakość produktów. Celem działania jest dopasowanie produktów do konkretnych potrzeb odbiorców i nietypowych rozwiązań.

34

W 2019 roku w **Orange Polska** wprowadzono zapisy dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu w postaci **klauzul CSR w umowach**. Strony zobowiązują się podjąć niezbędne starania, aby zobowiązać swoich pracowników, dostawców i podwykonawców do przestrzegania przepisów krajowych, europejskich i międzynarodowych standardów etycznych i odpowiedzialnego zachowania, w tym m.in. przepisów dotyczących praw człowieka, ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa osób oraz zrównoważonego rozwoju.

Celem działania jest wzmocnienie promowania i wdrażania zasad CSR w łańcuchu dostaw oraz ograniczenie ryzyka w zakresie nieprzestrzegania etyki biznesu i praw człowieka wśród dostawców i poddostawców.

13500

Program „Agro w Polsce – rozwój bliskich relacji z lokalnymi dostawcami" to działanie **PepsiCo Consulting Polska**, polegające na udzielaniu rolnikom wsparcia finansowego i edukacyjnego, przekazywaniu know-how dotyczącego prawidłowej uprawy pełnowartościowego ziemniaka przemysłowego, a także organizowaniu szkoleń i wizyt poglądowych w gospodarstwach w Europie Zachodniej oraz USA. Firma współpracuje z 70 gospodarstwami rolnymi z całego kraju, które na stałe zatrudniają około 1200 pracowników i 2200 w sezonie. Suma areałów przeznaczonych na pozyskanie surowca dla PepsiCo wynosi 7000 ha (880 ha na początku programu), zapewniając łączną produkcję ziemniaków na poziomie około 200 tys. t rocznie.

3000

Zgodnie z **„Zasadami prowadzenia prac przy budowie i przebudowie stacji i linii energetycznych"** w inwestycjach w sieć elektroenergetyczną, które wprowadziła **PGE Polska Grupa Energetyczna**, przy współfinansowaniu Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju, wykonawcy zobowiązani są do wypełniania norm dotyczących: ograniczenia pylenia, ograniczenia hałasu, minimalizowania wpływu promieniowania elektromagnetycznego, dbałości o środowisko wód gruntowych, odpowiedzialnego zarządzania odpadami. Realizacja tych zasad sprawdzana jest podczas kwartalnych kontroli.

40000

Celem **współpracy z dostawcami** Grupy **Polpharma** jest wysłuchanie ich potrzeb i dostosowanie działań firmy do oczekiwań rynku. Przygotowano ankietę online, w której dostawcy oceniali różne aspekty współpracy z działami zajmującymi się zakupami usług i towarów. Ankieta była anonimowa. Wyniki zostały zaprezentowane dostawcom i przeanalizowane wewnętrznie – skupiono się na obszarach zidentyfikowanych jako wymagające dalszego rozwoju. W ramach wewnętrznej grupy projektowej wymieniono się praktykami, ulepszono wzory komunikacji oraz dokumenty, wnioski z analizy zostały wdrożone do codziennej pracy Działu Zakupów i Logistyki.

7500

Aby zwiększyć znajomość przepisów BHP wśród pracowników kontraktorów zewnętrznych, poprawić jakość ich pracy i uzupełnić wiedzę w ramach **Centrum Szkoleniowego PKN ORLEN**, wprowadzono system weryfikacji wiedzy i umiejętności praktycznych kontraktorów zewnętrznych. Składa się on z części teoretycznej i praktycznej, a dla nowo zatrudnionych pracowników produkcji w **Polskim Koncernie Naftowym ORLEN** wprowadzono 10-dniowy program adaptacji z zakresu: BHP, bezpieczeństwa technicznego, procesowego, środowiskowego; procesów technologicznych; armatury i analityki procesowej; organizacji pracy; aparatów i urządzeń.

5250

W ramach **Ekobiura** w **Refinitiv Poland** w celu zmniejszenia ilości zużywanego plastiku zachęcano pracowników do korzystania z własnych opakowań przy zakupie posiłku od firmy kateringowej. Można było za to dostać pudełko na lunch wielokrotnego użytku. Kolejnym etapem było wyegzekwowanie od firm kateringowych zaprzestania sprzedaży posiłków w jednorazowych opakowaniach plastikowych. Dzięki temu udało się zlikwidować używanie plastikowych naczyń niemal do zera.

1081

W ramach **wsparcia podmiotów ekonomii społecznej** **Go Responsible** przy każdym zakupie produktu lub usługi sprawdza, czy w danej kategorii są dostępne artykuły i usługi podmiotów ekonomii społecznej. Jeśli tak jest i spełnione są określone przez firmę wymagania jakościowe, podejmowana jest współpraca właśnie z tymi podmiotami. Procedura ta dotyczy zarówno zamówień realizowanych na potrzeby firmy, jak i dla klientów. W 2019 roku podjęto współpracę z podmiotami ekonomii społecznej w zakresie: wynajmu sal i dostarczenia kateringu, usług hotelowych oraz zakupu prezentów świątecznych.

5

Praktyka **wspierania ekonomii społecznej**, realizowana przez **Kompanię Piwowarską**, polega na zamawianiu towarów i usług od podmiotów ekonomii społecznej. Przykładem mogą być świąteczne pierniki, które przygotowuje spółdzielnia socjalna Wspólny Stół. Pierniki wraz z życzeniami świątecznymi, przepisem, informacją o Wspólnym Stole trafiają do naszych partnerów, co może być także zachętą dla nich do skorzystania z usług spółdzielni socjalnej lub innego podmiotu ekonomii społecznej.

2726

Firma **ALDI** jako członek organizacji Amfori przystąpiła do Amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) – Inicjatywy Odpowiedzialności Społecznej Biznesu angażuje się w tworzenie odpowiednich i bezpiecznych warunków pracy. **Kodeks Postępowania Amfori BSCI** stanowi wiążącą część wszystkich stosunków handlowych firmy i zobowiązuje

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

dostawców towarów marki własnej produkowanych w krajach ryzyka do udziału w programie Amfori BSCI.

2018 2951

ANWIL wdrożył **Kodeks postępowania dla dostawców**, który stanowi vademecum współpracy na linii spółka–kontrahenci. Wprowadzenie dokumentu i zobowiązanie partnerów procesów zakupowych do przestrzegania zawartych w nim wytycznych w zakresie standardów społecznych, środowiskowych, etycznych oraz ładu korporacyjnego daje firmie pewność, że dostawcy przestrzegają obowiązujących w firmie zasad, a oferenci mają pełną świadomość stawianych wobec nich oczekiwań.

2016 1300

Łańcuch dostaw **BNP Paribas Bank Polska** tworzą głównie firmy dostarczające usługi związane z obsługą oddziałów i powierzchni biurowych. W celu prowadzenia odpowiedzialnej polityki zakupowej Bank stosuje w relacjach z dostawcami **Deklarację CSR** – dokument opisujący zasady współpracy, zawierający omówienie odpowiedzialnego procesu wyboru dostawcy, równego traktowania dostawców w kwestiach finansowych oraz promowania dostawców wspierających inicjatywy CSR.

2017 10000

Kontrakty farmerskie to element realizacji strategii transformacji żywieniowej, która zakłada odejście od masowej dystrybucji na rzecz oferowania żywności wysokiej jakości. **Carrefour** zawiera specjalne umowy współpracy z polskimi rolnikami na dostawę świeżych warzyw i owoców z lokalnych upraw, produkowanych dla sklepów. W 2019 roku do grona dostawców dołączyło 10 nowych producentów.

2018 14000

Współpraca z lokalnymi dostawcami korzystnie wpływa na asortyment sklepów **Carrefour**, stymuluje wzrost przedsiębiorczości na danym terenie i zmniejsza odległość, jaką towar musi przebyć do sklepu, co korzystnie wpływa na ograniczenie emisji dwutlenku węgla i zanieczyszczeń do atmosfery. Ponadto firma dzieli się z lokalnymi dostawcami know-how na temat dbania o jakość produktów, ekologicznych sposobów transportu, ergonomicznych metod produkcji żywności.

2016 14000

Skala działalności **Carrefour** wymaga współpracy z dużą liczbą zaufanych dostawców i dbałości o relacje. Sieć organizuje cykliczne **szkolenia dla dostawców marki własnej**. Odbyło się też spotkanie z dostawcami marek brandowych, którego celem było włączenie ich w transformację żywieniową w konkretnych obszarach, np. opakowania, redukcja emisji dwutlenku węgla, żywność bio, wsparcie lokalnych dostawców. Sieć nawiązała taką współpracę z około 30 firmami.

2016 14000

Kampania „Autodiagnostyk" kierowana jest do dostawców produktów marki własnej **Carrefour** i promuje wśród nich zrównoważony rozwój oraz umożliwia im ocenę ich działań w tym zakresie. Tematem kampanii w 2019 roku było „Wyzwanie dla dostawców – odpowiedzialne opakowania". Dostawcy zgłaszali swoje inicjatywy związane z odpowiedzialną polityką opakowaniową i gospodarką obiegu zamkniętego. Zdobywcą pierwszej nagrody została firma Stella Pack za projekt „Worki na śmieci jako ekologiczne opakowanie", który pokazuje, jak wykorzystać odpady w produkcie i skutecznie zamknąć obieg.

2013 14000

Firma **CCC** wdrożyła **Politykę zarządzania substancjami chemicznymi** wraz z listą substancji objętych ograniczeniami (Restricted Substance List), która stanowi część Kodeksu postępowania dostawców.

2018 6900

Credit Agricole Bank Polska wdrożył **odpowiedzialną politykę zakupową**, która oznacza, że wszyscy dostawcy muszą spełniać określone kryteria już na etapie oceny w procesie ich wyboru.

2014 4703

Organizując wydarzenia własne i dla klientów, **Go Responsible** angażuje lokalnych dostawców i podmioty ekonomii społecznej. W ramach usługi **odpowiedzialny katering** (odpowiedzialnycatering.pl) ułatwia firmom komercyjnym wspieranie sektora ekonomii społecznej, a jednocześnie pomaga spółdzielniom socjalnym, stowarzyszeniom i fundacjom w rozwoju. W 2019 roku kontynuowano współpracę z Kuchnią Migrującą – są to usługi kateringowe, w realizacji których biorą udział migranci mieszkający w Polsce. Większość dań przygotowywana jest według tradycyjnych, domowych receptur migrantów. Kuchnia Migrująca dba o jakość i pochodzenie produktów, w miarę możliwości korzysta z produktów sprawiedliwego handlu, lokalnych i ekologicznych.

2016 5

Portal Dla dostawców został stworzony w trosce o doskonalenie relacji z kontrahentami **Grupy Kapitałowej LOTOS**. Zawiera on wszelkie pomocne informacje i dokumenty dla podmiotów zainteresowanych nawiązaniem współpracy ze spółkami grupy kapitałowej lub już będących kontrahentami firmy.

2013 5105

LPP sprawdza warunki pracy w kwestii przestrzegania praw człowieka, przeprowadzając **audyt fabryk podwykonawców**. Firma przystąpiła też do porozumienia Accord i wdrożyła Kodeks postępowania dla dostawców. W 2019 LPP zobowiązała się do współpracy z dostawcami w kwestii ochrony śro-

dowiska i bezpieczeństwa pracowników. Celem jest wprowadzenie standardu ekoprodukcji, który pozwoli na zmniejszenie zużycia wody oraz energii w fabrykach.

2017 25000

Formą wyboru współpracowników **Lyreco Polska** jest przetarg. Każdy dostawca, który chce uczestniczyć w składaniu ofert, musi zobowiązać się do przestrzegania podstawowych zasad **Kodeksu etycznego dostawców** i podpisać oficjalną deklarację.

2012 577

Od 2017 roku **Lyreco Polska** prowadzi **audyty społeczne dostawców produktów marki Lyreco**, realizowane przez zewnętrzne firmy audytorskie oraz wewnętrzny Departament Jakości, Bezpieczeństwa i Zrównoważonego Rozwoju.

2017 577

W relacjach z partnerami biznesowymi **PGE Polska Grupa Energetyczna** stosuje zasady określone w **Kodeksie Postępowania dla Partnerów Biznesowych Spółek GK PGE**. Wymagania wdrażane są poprzez zapisy w dokumentacjach przetargowych i klauzule w umowach z kontrahentami. Oczekiwania mają formę wymagań w zakresie poszanowania praw człowieka, warunków pracy, ochrony środowiska oraz uczciwego postępowania w prowadzonej działalności.

2018 40000

RELACJE Z INTERESARIUSZAMI

Program handlu zagranicznego to inicjatywa **BNP Paribas Bank Polska** oraz partnerów: Bisnode Polska, KUKE S.A. oraz dziennika „Rzeczpospolita". Ideą programu jest zapewnienie przedsiębiorstwom wsparcia w wejściu na rynki zagraniczne. W 2019 roku, w edycji wiosennej, odbyło się 16 spotkań, poświęconych rynkom: francuskiemu, włoskiemu i belgijskiemu, z udziałem 1500 przedstawicieli segmentu MŚP i korporacyjnego. W edycji jesiennej odbyło się 15 spotkań dotyczących rynków: francuskiego, włoskiego a także rynków arabskich (w ramach przygotowania przedsiębiorców do EXPO 2020 w Dubaju) z udziałem łącznie około 2 tys. przedsiębiorców.

2018 10000

BNP Paribas Bank Polska zwraca szczególną uwagę na finansowanie sektorów uznanych za wrażliwe ze względu na ryzyko środowiskowe, społeczne lub związane z ładem korporacyjnym. Wyróżniono osiem sektorów i wprowadzono **polityki CSR i monitoring klientów** z branży energetyki węglowej, wydobywczej, obronnej i bezpieczeństwa, leśnej, nuklearnej, rolno-spożywczej i paliw niekonwencjonalnych. Ponadto Bank nie finansuje działalności związanej z tytoniem oraz chowu i hodowli zwierząt futerkowych.

2018 10000

Akademia Umiejętności Eurocash to program edukacyjno-szkoleniowy, wspierający polskie niezależne sklepy detaliczne, współpracujące z **Grupą Eurocash**. Przedsiębiorcy mogą korzystać z oferty kursów e-learningowych zgromadzonych na nowoczesnej platformie edukacyjnej (17 tys. użytkowników), warsztatów szkoleniowych prowadzonych w całej Polsce (6 tys. uczestników rocznie), corocznego Kongresu Przedsiębiorców Polskiego Handlu (5 tys. uczestników) i studiów podyplomowych.

2016 22500

Grupa **Polpharma** od czerwca 2018 roku publikuje na stronach www **Raport przejrzystości** obrazujący jej współpracę ze środowiskiem medycznym. Informuje on o świadczeniach przekazanych przez podmioty Grupy przedstawicielom środowiska medycznego. Ideą Raportu jest transparentne przedstawienie skali i wartości współpracy ze środowiskiem medycznym w obszarach mogących rodzić ryzyko konfliktu interesów oraz pokazanie, że jest ona realizowana z zachowaniem najwyższych standardów etycznych.

2018 7500

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

28 praktyk nowych

67 praktyk długoletnich

41 firm

W tegorocznej edycji raportu *Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki* obszar zagadnień konsumenckich jest jednym z najmniej licznych w całej publikacji. Zagadnienia konsumenckie objęły 28 nowych praktyk zrealizowanych przez 21 firm. Warto jednak zaznaczyć, że liczba długoletnich praktyk nieustannie rośnie. Znalazło się tu 67 praktyk kontynuowanych z poprzednich lat. W zeszłorocznej edycji ta liczba wynosiła 50 działań, a raport z 2017 roku zawierał 35 długoletnich praktyk. Liczba firm, które zgłosiły działania do tego obszaru, jest zbliżona do zeszłorocznej edycji (42 firmy) – 41 organizacji. Praktyki zostały podzielone na sześć kategorii. Najbardziej liczna jest edukacja konsumentów (14 praktyk), później kolejno: dostępność produktów i usług (siedem praktyk), ułatwienia dla klientów (trzy praktyki),partycypacja konsumentów (dwie praktyki), odpowiedzialna konsumpcja (jedna praktyka), zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów (jedna praktyka).

Praktyki w zagadnieniach konsumenckich realizują łącznie 12 Celów Zrównoważonego Rozwoju. Firmy wskazywały najczęściej: Cel 3 – Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt (17 praktyk); Cel 4 – Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie (21 praktyk); Cel 9 – Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność (15 praktyk); Cel 10 – Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami (15 praktyk); Cel 12 – Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji (28 praktyk). Analiza tego obszaru pokazuje, że organizacje coraz bardziej angażują się w rozwiązywanie aktualnych problemów, takich jak nadprodukcja i nadkonsumpcja, na które w 2019 roku różne instytucje biznesowe i pozarządowe zwracały szczególną uwagę.

W zeszłorocznym raporcie najliczniejszą kategorią z tego obszaru była dostępność produktów i usług, w której znalazło się 21 praktyk. W tegorocznej edycji sytuacja jednak się zmieniła i pierwszeństwo zyskała edukacja konsumentów. Większość działań na rzecz edukacji konsumentów dotyczy kwestii ekologicznych, mających przeciwdziałać zmianom klimatu.

Z kolei w kategorii dostępność produktów i usług zauważalny jest wzrost znaczenia walki ze zjawiskiem wykluczenia niektórych grup klientów przez stworzenie warunków do wygodnego korzystania z produktów i usług. Przeważnie rozwiązania zgłoszone do tej kategorii są skierowane do osób z niepełnosprawnością ruchową oraz osób starszych.

W tegorocznym raporcie zabrakło jednak praktyk dotyczących odpowiedzialnego marketingu. Podobnie jak w poprzedniej edycji znikoma ilość działań ze strony biznesu została zgłoszona do takich kategorii, jak partycypacja konsumentów oraz ich zdrowie i bezpieczeństwo.

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

Liczba zatrudnionych pracowników w 2019 r.

Małe / średnie przedsiębiorstwo

Praktyka długoletnia, rok pierwszego opisu w Raporcie

Cel (SDG) realizowany poprzez praktykę
Informacja o Celach Zrównoważonego Rozwoju – str. 217

DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTÓW I USŁUG

W ramach działań mających na celu upowszechnienie produktów ekologicznych **Carrefour** otworzył **pierwszy sklep Carrefour BIO w Polsce** (w centrum Warszawy). Oferta sklepu obejmuje 2500 artykułów, z których 80% stanowią produkty bio. Dostępna jest również oferta dla wegan oraz osób z nietolerancją glutenu i laktozy. Ponadto w ramach inicjatywy wprowadzono rozwiązania pozwalające na zakup produktów do własnych opakowań oraz odbiór żywności zamówionej bezpośrednio u rolników.

14000

Carrefour wprowadził rozwiązanie mające zwiększyć dostępność usług dla osób z niepełnosprawnością i seniorów, instalując system znaczników **TOTUPOINT w Galerii Morena**. 20 znaczników na terenie galerii to niewielkie kostki, które znajdują się w kluczowych miejscach obiektu: przy wejściach, toaletach, windach i wybranych sklepach. Ze znaczników można korzystać przy pomocy specjalnej aplikacji. System ułatwia poruszanie się w galerii osobom z niepełnosprawnością wzrokową. Kiedy osoba używająca aplikacji zbliża się do miejsca ze znacznikiem, urządzenie emituje krótki dźwięk prowadzący do wybranego miejsca.

14000

Projekt „Zamieniam się w słuch" to praktyka **Credit Agricole Bank Polska**, której celem jest podniesienie standardów obsługi osób z problemami słuchu, zmiana postrzegania osób niesłyszących oraz ich integracja ze społeczeństwem. Projekt obejmuje działania skoncentrowane na trzech obszarach. Są to: infrastruktura w placówkach dostosowana do osób z niepełnosprawnością, edukacja pracowników dotycząca obsługi osób z dysfunkcjami oraz zaproszenie takich osób na koncert muzyczny z zainstalowanymi pętlami indukcyjnymi w sali muzycznej.

4703

Grupa Agora zrealizowała praktykę **„Helios bez barier!" – pokazy polskich filmów w wersji z napisami dla osób niesłyszących**. Dzięki dodaniu odpowiednich napisów, dostosowanych do potrzeb osób z dysfunkcją słuchu, umożliwiono im tym sposobem wspólne z pozostałą widownią przeżywanie filmowych emocji podczas seansów.

2586

W terminalu **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice** zostały zainstalowane cztery **aparaty telefoniczne dla pasażerów** i osób odwiedzających krakowskie lotnisko. Pozwalają one na bezpłatne połączenie się z dowolnymi numerami krajowymi. Aparaty w charakterystycznym żółtym kolorze zamontowane są w części ogólnodostępnej. Akcja ma ułatwić podróż pasażerom znajdującym się na lotnisku. W 2019 roku z bezpłatnych aparatów telefonicznych skorzystano 5770 razy, rozmawiano łącznie przez ponad 165 godzin.

722

Punkty z wodą pitną pojawiły się w strefie zastrzeżonej **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice**. Ustawione są bezpośrednio za przejściem kontroli bezpieczeństwa. Mogą z nich korzystać wszyscy pasażerowie czekający na lot. Dzięki dystrybutorom pasażerowie mają stały i darmowy dostęp do wody pitnej. Inwestycja przyczynia się do minimalizowania zużycia plastiku w postaci jednorazowych butelek PET.

722

IC Pen, czyli elektroniczny długopis stosowany w PGE Obrót, to system gromadzenia i cyfryzacji danych zbieranych bezpośrednio od użytkowników, klientów lub respondentów, wprowadzony przez **PGE Polską Grupę Energetyczną**. Umożliwia pełny proces zbierania danych z dowolnych formularzy, od momentu stworzenia dokumentu, przez dostarczenie go użytkownikowi, pobranie danych, aż do obróbki do wybranego formatu. Dane trafiają do systemu na wiele sposobów – w postaci formularzy wypełnianych długopisem cyfrowym, ankiet online lub przy pomocy urządzeń przenośnych (tablety, smartfony). Zastosowanie długopisu ma też zmniejszyć negatywne efekty wykluczenia cyfrowego.

40000

Bank Millennium w ramach projektu **„Bankowość bez barier"** oferuje osobom z niepełnosprawnością ułatwienia w dostępie do oddziałów, bankomatów, bankowości internetowej, serwisu telefonicznego, sposobu obsługi i kanałów cyfrowych. Celem banku jest również przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu poprzez zwiększanie dostępu do rozwiązań mobilnych.

2014 6270

Chcąc wesprzeć działania społeczeństwa obywatelskiego, pracownicy **BNP Paribas Bank Polska** we współpracy z przedstawicielami lokalnych organizacji pozarządowych opracowali przeznaczone dla organizacji społecznych **Konto otwarte na biznes non profit** (we wcześniejszych raportach opisane jako Pakiet społeczny lider). Konto gwarantuje formalności ograniczone do minimum oraz darmowe niezbędne usługi bankowe. Z takiego konta korzysta ponad 18 tys. organizacji non profit.

2012 10000

Carrefour jest członkiem **partnerstwa na rzecz dostępności** w ramach programu Dostępność plus. Sieć oferuje rozwiązania zwiększające komfort zakupów, np. usługi tłumacza języka migowego, umożliwienie robienia zakupów osobom poruszającym się z psami przewodnikami. Sieć proponuje klientom również korzystanie z rabatów, które oferują Karta Seniora i Karta Dużej Rodziny. Ponadto obecnie w zespołach Carrefour pracuje ponad 600 osób z orzeczoną niepełnosprawnością.

2018 14000

Dzięki współpracy **Carrefour** i MIGAM w każdym hipermarkecie sieci dostępna jest **usługa tłumacza migowego**. Tablety ze słuchawkami są dostępne w punktach obsługi klienta i umożliwiają natychmiastowe połączenie z tłumaczem. Werbalizuje on komunikat od osoby słabosłyszącej. Klienci mogą też korzystać z aplikacji MIGAM w swoich telefonach.

2016 14000

Carrefour jest pierwszą siecią wielkiej dystrybucji w Polsce, która przystąpiła do programu **Karta Dużej Rodziny**. Karta uprawnia do skorzystania z rabatu do 10% na zakupy we wszystkich hiper- i supermarketach Carrefour w Polsce. Rodziny, które mają też aplikację Mój Carrefour, mogą korzystać z dodatkowych rabatów.

2014 14000

Credit Agricole Bank Polska stale wprowadza **ułatwienia dostępu do banku dla osób z niepełnosprawnością**, zarówno pod kątem dostępu do placówek, jak i do strony internetowej. Pracownicy szkoleni są na temat niepełnosprawności. Poprawiana jest także infrastruktura banku – wprowadzane są ułatwienia dostępu dla osób na wózkach czy pętle indukcyjne.

2018 4703

Od 2018 roku sieć kin Helios należących do **Grupy Agora** organizuje **seanse filmów z ukraińskim dubbingiem**. Dzięki temu grono klientów zostało rozszerzone o nowe osoby. W ramach projektu w 2019 roku sieć zaprezentowała 15 hitów światowego kina, m.in. X-Men: Mroczna Phoenix, Ad Astra, Toy Story 4, Joker, Alladyn, Avengers: Koniec gry i Kapitan Marvel.

2018 2586

Sieć kin Helios (**Grupa Agora**) przystąpiła do programu Fundacji Stratpoints „Weterani są wśród nas – **Miejsce przyjazne weteranom**", w ramach którego każda osoba mająca status weterana może kupić wejściówkę do dowolnie wybranego kina sieci w cenie biletu ulgowego.

2018 2586

Grupa Enea za pomocą **aplikacji mobilnej Wyłączenia** informuje o awariach i planowanych wyłączeniach w sieci.

2018 16193

W ramach projektu **„Bankowość bez granic"** w **mBanku** powołano grupę konsultantów obsługujących klientów ze specjalnymi potrzebami wynikającymi z niepełnosprawności. Wprowadzono też zmiany ułatwiające składanie dyspozycji bankowych. Organizowane są cykliczne szkolenia i spotkania z osobami z niepełnosprawnością, podczas których wypracowywane są nowe rozwiązania. W 2019 roku wprowadzono możliwość zamówienia dokumentów w formach dostępnych dla osób ze szczególnymi potrzebami.

2016 7068

Punkty informacji lotniskowej **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice** wyposażone są w stałe **pętle indukcyjne dla pasażerów z niepełnosprawnością narządu słuchu**. Urządzenie zbiera głos pracownika informacji lotniskowej i przekazuje go bezpośrednio do aparatu słuchowego obsługiwanego pasażera.

2017 722

Aby zwiększyć jakość obsługi, **Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice** regularnie organizuje bezpłatne **szkolenia z zakresu obsługi osób z niepełnosprawnością oraz o ograniczonej sprawności ruchowej**. Dotychczas przeszkolono 726 pracowników (43 w samym 2019 roku) z firm zlokalizowanych na terenie lotniska. W 2019 roku motywem przewodnim szkolenia była niepełnosprawność narządu wzroku oraz pomoc osobom niewidzącym i niedowidzącym. Ukończenie szkolenia potwierdzono wydaniem imiennego certyfikatu.

2018 722

PGE Polska Grupa Energetyczna rozwija wygodne dla klientów kanały kontaktu i obsługi – **mobilne strefy informacyjne „Bezpiecznie, wygodnie, blisko"**. Program ma zachęcać do korzystania z ekologicznych rozwiązań, takich jak e-faktura czy elektroniczne Biuro Obsługi Klienta. Dla odwiedzających zorganizowano konkurs, zapewniono też opiekę animatorów dla dzieci.

2018 40000

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

Ambasadorzy jakości to pracownicy obsługi, którzy pomagają przy określeniu rodzaju sprawy i wypełnieniu dokumentów, a także zapewniają wsparcie osobom z niepełnosprawnością i starszym. Efektem projektu jest zmniejszenie kolejek w biurach obsługi klienta **PGE Polskiej Grupy Energetycznej**. Ambasadorzy pracują w 14 najczęściej odwiedzanych placówkach.

2018 40000

W stacjonarnych placówkach obsługi PGE Obrót wprowadzono **lupy powiększające dla osób starszych i niedowidzących**. Firma **PGE Polska Grupa Energetyczna** wpisuje to działanie w szerszą strategię utrzymywania wysokiej jakości obsługi.

2018 40000

Obsługa klientów w języku migowym jest dostępna w 12 największych biurach obsługi klienta PGE Obrót. Korzystając ze swojego doświadczenia, pracownicy **PGE Polskiej Grupy Energetycznej** opracowali też przypadki najczęstszych spraw, z którymi zgłaszają się klienci.

2016 40000

PZU umożliwia **kompleksową obsługę klientów w języku migowym**. W 2015 roku wprowadzono obsługę w polskim języku migowym w wybranych oddziałach firmy, a w 2017 roku umożliwiono klientom jednoczesne połączenie wideo przez internet z tłumaczem języka migowego oraz specjalistą PZU.

2018 9900

PZU zwrócił uwagę na dużą barierę mobilności wśród kierowców i pasażerów z niepełnosprawnością. Aby realizować program **kompleksowej obsługi kierowców z niepełnosprawnością**, firma nawiązała współpracę ze Stowarzyszeniem Pomocy Niepełnosprawnym Kierowcom SPiNKa. PZU dofinansowuje adaptacje pojazdów oraz zakup specjalistycznych pojazdów dostosowanych do przewozu osób z niepełnosprawnością.

2018 9900

Santander Bank Polska od ponad 10 lat rozwija **program „Obsługa bez barier"**, którego celem jest zapewnienie równych szans w dostępie do finansów wszystkim klientom w perspektywie multikanałowej. W 2019 roku przeprowadzono 26 audytów oddziałów i recertyfikacji 53 placówek oraz rozszerzono sieć „mówiących" bankomatów do blisko 1300 urządzeń, dodatkowo wyposażonych w tryb wysokiego kontrastu i możliwość wygaszania ekranu. Bank prowadził też kampanię informacyjno-edukacyjną w social mediach „Wcale tak bardzo się nie różnimy, prawda?".

2010 11000

Skanska w Polsce jako pierwsza w Polsce wprowadziła na rynek **budynek mieszkalny z certyfikatem „Obiekt bez barier"** Fundacji Integracja – Holm House. Deweloper dba m.in. o minimalną liczbę krawężników i progów w mieszkaniach czy przestrzeniach wspólnych, a także o dobór kolorów zapewniających odpowiednie kontrasty. Firma wyznacza nowe podejście do budowy osiedli jako długoterminowych inwestycji.

2018 4000

TAURON Polska Energia zapewnia rodzinom wielodzietnym korzystne warunki przy zakupie węgla dzięki **udziałowi w programie Karta Dużej Rodziny**.

2017 24000

Wszystkie sklepy **ALDI** w Polsce zostały przebudowane według nowego konceptu **ALDI Nord Instore Konzept**. Sklepy stały się jaśniejsze i bardziej przejrzyste. Ustawienie towarów, specjalne oznaczenia i inne udogodnienia ułatwiają orientację w sklepie oraz komfortowe zakupy. Dzięki modernizacji sieć może oferować więcej produktów świeżych i pochodzących ze zrównoważonych źródeł.

2018 2951

EDUKACJA KONSUMENTÓW

W 2019 roku **ALDI** przygotował w każdym kwartale **gazetki CR**, w całości poświęcone tematyce CSR i działaniom firmy. Gazetki były dostępne dla klientów w sklepie, a także online. W artykułach firma zwracała uwagę na tematy BIO, fairtrade, świadomego wyboru, dobrostanu zwierząt, etycznego łańcucha dostaw, surowców pochodzących ze zrównoważonych źródeł itp. W sumie ukazały się cztery gazetki.

2951

Fundacja **Carrefour** przyznała grant (ponad 730 tys. zł) Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie na realizację ogólnopolskiego **projektu** edukacyjnego **„BIO dla mamy i dziecka"**, którego celem jest edukowanie na temat żywności ekologicznej i jej znaczącego wpływu na zdrowie, a także przeciwdziałanie chorobom w codziennej diecie. Projekt skierowano do kobiet w ciąży, matek dzieci do lat sześciu, a także nauczycielek żłobków i przedszkoli, pielęgniarek i lekarek prowadzących szkoły rodzenia. Program zakładał przeprowadzenie warsztatów w szkołach rodzenia, przedszkolach i żłobkach w ośmiu miastach – głównie regionu Polski Wschodniej. Wzięło w nich udział ponad 1 tys. uczestniczek.

14000

Firma **DIAGEO** opracowała aplikację online, wykorzystującą schemat quizu, pod tytułem **„Alkohol to odpowiedzialność. Pij rozważnie"**. Pięć pierwszych pytań służyło sprawdzeniu i przekazaniu podstawowej wiedzy o alkoholu i jego wpływie na organizm. W przypadku błędnej odpowiedzi aplikacja

podpowiadała tę prawidłową w łatwiejszej do zapamiętania formie. Aby zachęcić do udziału w quizie, szóste pytanie miało charakter konkursowy i wymagało zmierzenia się z zagadnieniem, które testowało asertywność uczestnika. W ciągu trwania kampanii kontakt z materiałami edukacyjnymi miało blisko 5,5 mln osób.

120

DNB Bank Polska od 2013 roku realizuje projekt **„Kierunki"**, w ramach którego dzieli się swoją wiedzą z klientami i środowiskiem finansowym. Firma organizuje branżowe spotkania i wydarzenia, podczas których omawiane są kwestie istotne dla poszczególnych branż, prezentowane analizy dotyczące trendów, możliwości rozwoju czy modeli finansowania projektów. Podczas konferencji poruszane są m.in. takie tematy, jak odnawialne źródła energii, odpowiedzialna konsumpcja i produkcja, zrównoważone miasta, zmiany klimatyczne, zielone obligacje, zielona odpowiedzialność biznesu. Liczba publikacji po konferencji „Kierunki 2019" wynosi 154.

216

Dwudniowa konferencja **„Safe e-commerce Conference (SEC)"** została zorganizowana przez **Grupę OLX** i Polską Platformę Bezpieczeństwa Wewnętrznego. Spotkanie odbyło się pod honorowym patronatem komendanta wojewódzkiego Policji w Poznaniu. Tematem konferencji były kwestie związane z nadużyciami i przestępstwami popełnianymi za pomocą urządzeń elektronicznych oraz metodami ich skutecznego zwalczania. Celem wydarzenia była wymiana informacji, networking i przyjrzenie się z bliska problemom nadużyć w sieci oraz wzmocnienie współpracy na linii biznes–podmioty publiczne. W konferencji wzięło udział 157 osób.

500

Perwoll, marka należąca do **Henkel Polska**, wzięła udział w **kampanii #ReThinkFashion**, która ma na celu edukację społeczeństwa w kwestii odpowiedzialnego użytkowania ubrań. W kampanii zachęcano Polki i Polaków do zmiany ich nawyków zakupowych z ilościowych na jakościowe oraz zwracania uwagi na dbanie o to, co się już ma. W 2019 roku globalne reklamy edukacyjne na YouTube wyświetlone zostały 9,5 mln razy, vlog marki Perwoll obejrzało 39,2 tys. użytkowników, a stronę internetową odwiedziło 2,6 tys. internautów.

500

Podczas Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Transportu w Katowicach **ING Bank Śląski** wziął udział w przygotowywaniu kampanii społecznej poświęconej bezpiecznej jeździe hulajnogami pod tytułem **„Ekokultura jazdy"**. Program prezentuje nie tylko podstawowe reguły sharingu, ale również zasady dotyczące korzystania z poszczególnych rodzajów pojazdów: samochodów, skuterów i hulajnóg.

8100

Webinar **„2xEKO – Jak żyć ekonomicznie i ekologicznie"** to zorganizowane przez **KRUK** wydarzenie, w ramach którego Sylwia Majcher i Tomasz Jaroszek w rolach ekspertów opowiedzieli o tym, jak gospodarować swoimi zasobami finansowymi i żywnościowymi, aby chronić swój portfel i środowisko naturalne. Webinar był transmitowany na żywo, przygotowano również serię odcinków z wydarzenia. Przyjęto szacunki na poziomie 10 tys. odsłon artykułu oraz 250 tys. odsłon zajawki tematu na stronie głównej serwisu. Osiągnięto te wskaźniki. Dodatkowo filmiki i sam webinar zostały wyświetlone łącznie ponad 800 razy.

1989

Lidl Polska wprowadził program **wsparcia inicjatyw edukacyjnych**, których celem jest budowanie odpowiedzialnej postawy i świadomości w zakresie niemarnowania zasobów, dokonywania przemyślanych wyborów oraz przechowywania żywności. W roku szkolnym 2019/2020 programem zostało objętych ponad 100 szkół z wybranych regionów. W każdej szkole edukacja prowadzona przez specjalistów obejmuje cztery klasy, czyli około 100 dzieci. W ramach Światowego Dnia Żywności organizowane są spotkania oraz kampania informacyjna w mediach i na ulicach polskich miast.

20000

Lidl Polska opublikował politykę zakupów „Świadome odżywianie" w celu **kształtowania zdrowych nawyków żywieniowych**. W ramach praktyki prezentowane jest podejście do prewencyjnej ochrony konsumentów, wewnętrznie zdefiniowane wytyczne – także w obszarach, w których nie występują regulacje prawne. W 2019 roku firma wydała opracowane we współpracy z Narodowym Centrum Edukacji Żywieniowej publikacje: skierowane do najmłodszych i ich rodziców kompendium wiedzy o żywieniu dzieci *Supermocni kontra złodzieje zdrowia* (1 mln 700 tys. egzemplarzy), oraz skierowaną do seniorów książkę *Jeść zdrowiej i żyć dłużej. Żywienie osób w starszym wieku* (2 mln egzemplarzy).

20000

„Polskie skarby kulinarne" to program popularyzujący świadomość i wiedzę na temat kuchni polskiej wśród konsumentów, realizowany przez **MAKRO Polska**. Edukują zaangażowani w program szefowie kuchni, przygotowano także cykl filmów i animacji edukacyjnych. Makro wspiera również polską branżę HoReCa, pomagając w odkrywaniu kuchni staropolskiej i przekazując takie narzędzia, jak rekonstrukcje historyczne. W ten sposób jej przedstawiciele mają możliwość

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

budowania swojej unikalnej identyfikacji kulinarnej. Firma chce, aby tradycyjne polskie przepisy były obecne nie tylko na łamach starych książek kucharskich.

5000

Program „Zero Plate" w **MAKRO Polska** został wprowadzony w odpowiedzi na problem marnowania żywności oraz nadmiernie zużycie artykułów jednorazowego użytku. Promowany jest trend zero plate i zero waste. Firma zachęca do wykorzystywania produktów aktualnie dostępnych w kuchni. W ramach „Zero Plate" serwowanie posiłków prezentowane jest w niekonwencjonalny i ekologiczny sposób. Firma zachęca do zamiany tradycyjnego talerza na np. papier ryżowy, serowy koszyk, liść bananowca czy wydrążony arbuz.

5000

Kampania „Mamy wielką moc. Mamy wielką odpowiedzialność" została zrealizowana przez fundację należącą do **Orange Polska**. Aby pokazać klientom, jak mądrze i bezpiecznie korzystać z nowych technologii, stworzono platformę internetową Razem w sieci, gdzie znalazły się porady na temat zasad korzystania z internetu przez rodzinę. Firma informowała o tym, jak przygotować dziecko do korzystania z cyfrowych urządzeń, kiedy dać pierwszy telefon oraz jak go zabezpieczyć. W ramach kampanii poświęcono również uwagę kwestiom bezpieczeństwa i ochrony przed zagrożeniami cyfrowymi. Organizowano webinaria i live chaty z liderami opinii oraz ekspertami. Natomiast dla pracowników podczas Dni z Rozwojem eksperci mówili o zjawisku fonoholizmu i przestrzegali przed patotreściami w sieci. Stronę internetową odwiedziło ponad 430 tys. osób, a aplikację Chroń dzieci w sieci pobrało w ciągu miesiąca 39 tys. klientów.

13500

Wawel Truck to projekt firmy **Wawel** mający edukować konsumentów w kwestii właściwych wyborów dotyczących słodyczy. W ramach programu eventowa ciężarówka pełna słodyczy odwiedza miejscowości w całej Polsce i w atrakcyjny sposób pomaga najmłodszym klientom poznać tajniki produkcji czekolady oraz dobre składniki w słodyczach. Proces edukacji odbywa się za pomocą tematycznych gier i aplikacji. Do tej pory Wawel Truck odwiedził już ponad 70 miejscowości, docierając do 60 500 uczestników, a eventy towarzyszące trasie słodkiej ciężarówki zgromadziły prawie 3 mln osób.

1140

Odpowiedzialnefinanse.pl to eksperckie serwis, na którym zamieszczane są teksty kierowane do konsumentów dotyczące kredytów, pożyczek, leasingu, ubezpieczeń, faktoringu i wymiany walut przygotowane przez ekspertów z **ANG Spółdzielnia**.

2017 850

Podstawowym celem kampanii **„Alkohol to odpowiedzialność. Pij rozważnie"** jest edukacja i promowanie odpowiedzialnego podejścia do alkoholu za pomocą sześciu prostych zasad: Nie pij, jeśli prowadzisz; Po każdym drinku wypij szklankę wody; Kiedy pijesz, pamiętaj też o jedzeniu; Nie pij, jeśli nie jesteś pełnoletni; Impreza to nie wyścig – zwolnij; Szanuj decyzje innych – nie namawiaj do picia. Działania te realizowane są przez **DIAGEO** od dziewięciu lat.

2012 120

Firma **Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe** od sześciu lat prowadzi specjalistycznego bloga, na którym publikuje materiały dotyczące produktów, technologii, rozwiązań i zastosowań proponowanych klientom. Celem działań jest **edukacja klienta i umożliwianie świadomego podejmowania decyzji zakupowych**.

2013 46

„Edukacja finansowa z Marcinem Iwuciem" (wcześniej opisana jako „Prosto o finansach") to edukacyjny cykl wideo **ING Banku Śląskiego** na YouTube. W opublikowanych do tej pory 14 filmach internauci mogą znaleźć odpowiedzi m.in. na pytania, jak założyć firmę, obliczyć emeryturę, czy zacząć inwestować. Cykl otrzymał srebrną statuetkę w kategorii Search Advertising w międzynarodowym konkursie MIXX Awards Europe 2019.

2018 8100

Grupa **KRUK** prowadzi bezpłatny **kurs online „Żyj bez długów"**. Cykl to 12 lekcji, które uczą m.in., od czego zacząć spłatę długów, jak prowadzić domowy budżet, jak oszczędzać i zmienić nawyki finansowe.

2018 1989

17 listopada 2019 roku kolejny raz odbył się **Dzień bez Długów**, zainicjowany przez Grupę **KRUK** w Polsce w celu podnoszenia poziomu wiedzy finansowej społeczeństwa. To także okazja, by zwrócić uwagę opinii publicznej na zagadnienia związane z zadłużeniem i towarzyszącymi mu emocjami.

2016 1989

W ramach budowania trwałych relacji z klientami **Lyreco Polska** od 2017 roku organizuje cykliczne spotkania **„Doradca ds. CSR dla klientów"**. Podczas spotkań prezentowane są aktualne dobre praktyki firmy i rozwiązania uwzględniające aspekty środowiskowe i społeczne. Firma dostarcza też ekologiczne produkty oraz świadczy usługi polegające na odbieraniu od klientów zużytych tonerów, kartridży oraz pudeł, w których dostarczane są produkty.

2017 577

W 2018 roku **mBank** rozpoczął cykl szkoleń dla klientów korporacyjnych **„Spotkania z mBankiem – cyberbezpieczeństwo"**. To zajęcia prowadzone przez ekspertów z Collegium

Civitas w formie warsztatowej, opartej na praktycznych przykładach, rozwiązaniach problemów, pytaniach i odpowiedziach oraz dyskusjach. W 2019 roku zorganizowano 13 spotkań, w których uczestniczyło 830 osób.

2018 7068

„Business&More" to magazyn skierowany do klientów **mBanku**, którego celem jest dostarczanie inspirujących treści przedsiębiorcom i menedżerom. Każde wydanie poświęcone jest wybranemu zagadnieniu. Magazyn, drukowany na papierze ekologicznym, dostępny jest bezpłatnie w oddziałach korporacyjnych i detalicznych mBanku. Można także pobrać go jako e-booka ze strony internetowej: businessandmore.pl.

2018 7068

Na **blogu firmowym mBanku**, w zakładce „Stefa przedsiębiorcy", regularnie pojawiają się różnorodne materiały edukacyjne dla przedsiębiorców w formie artykułów, infografik i materiałów filmowych. **mBank** wyjaśnia w ten sposób, jakie działania należy podjąć, aby sprawnie poradzić sobie ze wszystkimi zagadnieniami związanymi z otwarciem i prowadzeniem firmy.

2017 7068

Kampania „Sprawdź, kto oferuje Ci prąd i gaz" ma na celu zwiększenie świadomości w zakresie standardów uczciwej konkurencji, informowanie o działaniach firm stosujących nieuczciwe praktyki, budowanie rynku sprzedaży energii elektrycznej w oparciu o zasady fair play, wskazanie firm, które przyjęły „Kodeks dobrych praktyk". W działania zaangażowana jest **PGE Polska Grupa Energetyczna**.

2018 40000

Celem prowadzonego od 2013 roku programu **„Bezpieczniki TAURONA. Włącz dla dobra dziecka"** jest edukacja dzieci i młodzieży w zakresie bezpiecznego i racjonalnego korzystania z energii elektrycznej, urządzeń nią zasilanych, a także bezpiecznego zachowania w pobliżu infrastruktury energetycznej. Dotychczas firma **TAURON Polska Energia** podczas 7400 spotkań przeszkoliła 170 tys. uczniów z 1670 szkół. Materiały są też dostępne na specjalnej platformie.

2015 24000

Warsztaty prowadzone w ramach akcji **„Energia dla seniora"** mają na celu edukację i budowanie świadomości zagrożeń ze strony nieuczciwych handlowców, sposobów zapobiegania oszustwom z ich strony oraz ochrony prawnej najstarszych klientów **TAURON Polska Energia**.

2016 24000

Celem **platformy edukacyjnej Kapitalni.org** jest realna i mierzalna edukacja finansowa, wpływająca na zachowania i postawy konsumentów. **Wonga.pl** za ukończenie jednej ze ścieżek finansowych lub 10 kursów wypłaca klientowi 10 zł. Na platformie znajduje się 65 kursów, cztery ścieżki edukacji finansowej, a także artykuły, kalkulatory, porady ekspertów. W maju 2019 roku wystartowała dostępna online fabularna gra edukacyjna Pre.Kapitalni.

2017 100

„Alkohol. Zawsze odpowiedzialnie" to kampania dotycząca odpowiedzialnego spożycia alkoholu, która ma uświadomić społeczeństwu, że bez względu na rodzaj spożywanych trunków znajduje się w nich ta sama substancja – etanol. W ramach ostatniej odsłony kampanii (#zTwarzą), **Związek Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy** razem z influencerami pokazywał, jak może być odebrane zachowanie osoby, która przesadza z alkoholem, i jak łatwo można stracić swój dobry wizerunek.

2016 5

Związek Przedsiębiorstw Finansowych od 2017 roku prowadzi **kampanię edukacyjną „Windykacja? Jasna sprawa"**, której celem jest m.in. dostarczanie informacji na temat branży windykacyjnej i jej roli w polskim życiu społeczno-gospodarczym oraz uświadamianie jasnych reguł postępowania, jakimi kierują się firmy windykacyjne.

2018 11

ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA

Kampania edukacyjna #FASOFF została realizowana przez **Kompanię Piwowarską** w partnerstwie z organizacjami zewnętrznymi. Celem było uświadomienie szkodliwości spożywania alkoholu w ciąży, które może wywołać u dziecka alkoholowy zespół płodowy (FAS). Na potrzeby kampanii przygotowano sklep internetowy z szokującymi produktami. Te produkty w rzeczywistości nie istnieją, ale klikając na wybrany towar, otrzymuje się informacje na temat FAS. Powstał też spot wideo, a kilkunastu blogerów parentingowych nagłośniło przekaz kampanii. W efekcie przeprowadzonych działań przekazy kampanii dotarły w internecie do 1,4 mln użytkowników, a instastories influencerów – blogerów parentingowych obejrzało 550 tys. osób.

2726

Kampania „Trzeźwo myślę", realizowana od 2016 roku przez **Carlsberg Polska**, łączy działania edukacyjne i aktywnie angażujące konsumentów. Kierowana jest w szczególności do kobiet w ciąży, kierowców i opiekunów małoletnich dzieci.

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

Co roku kampanię wspierają influencerzy. Zasięg kampanii w 2019 roku szacuje się na około 7 mln osób.

2017 1300

Sieć **Carrefour** zainicjowała program **„Act For Food"**. Jest prowadzony we wszystkich krajach, w których obecna jest firma, i ma na celu poprawę jakości produktów dostępnych w sklepach sieci.

2018 14000

Firma **DIAGEO** za pomocą materiałów edukacyjnych, kursów e-learningowych i konkursów promuje wiedzę dotyczącą odpowiedzialnego spożywania alkoholu. W ramach programu **„Drink positive"** zachęca do podejmowania odpowiedzialnych wyborów dotyczących alkoholu. Odpowiedzialne zachowania promują też pracownicy firmy.

2017 120

W 2019 roku **Kompania Piwowarska** po raz piąty zorganizowała na sponsorowanych przez marki jej piwa imprezach masowych **strefy „Sprawdź promile"**, gdzie zachęcała do odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu. Odwiedzający mogli zobaczyć świat przez alkogogle oraz sprawdzić swoją trzeźwość. W 2019 roku przeprowadzono 103 tys. kontroli trzeźwości.

2014 2726

ODPOWIEDZIALNY MARKETING

Projekt **„Po prostu"** w **ING Banku Śląskim** służy upraszczaniu komunikacji z klientami, komunikatów i umów. Upraszczana jest też komunikacja wewnętrzna. Stworzono skrzynkę poprostu@ingbank.pl, na którą klienci mogą wysyłać trudne komunikaty. Udostępniono Prostomat – aplikację do samodzielnego sprawdzania stopnia trudności języka.

2014 8100

Projekt **„mKanon"** wprowadza zasady prostej i empatycznej komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej w **mBanku**. W 2019 roku przeszkolono około 840 pracowników i zorganizowano ponad 32 warsztaty. Fundacja Języka Polskiego przeprowadziła audyt komunikacji i nagrodziła te działania „Językowym znakiem jakości".

2016 7068

PARTYCYPACJA KONSUMENTÓW

„Dobry głos dla firm" to projekt **ING Banku Śląskiego** pozwalający klientom zgłaszać swoje opinie na temat usług i serwisu banku. Można to było zrobić przez stronę www.glosdlafirm.pl lub za pomocą chatbota komunikującego się z użytkownikami przez aplikację Messenger. Każda opinia miała szansę stać się piosenką zaśpiewaną przez Melę Koteluk, Pawła Domagałę oraz Kasię Nosowską w specjalnych teledyskach. Filmy nagrane w ramach kampanii są publikowane na wspomnianej stronie internetowej, a także na kanale YouTube firmy.

8100

mBank Lab to przestrzeń sprzyjająca pracy kreatywnej w centrali **mBanku** w Łodzi. Pracownicy i pracownice banku spotykają się tam z klientami, by dowiedzieć się, jakie mają oczekiwania wobec produktów i usług. Prowadzone są pogłębione wywiady z gośćmi, a następnie w formie kreatywnych warsztatów wypracowuje się rozwiązania, które uwzględniają opinie i sugestie klientów. Obecnie nad projektami pracuje 16 specjalistów z różnych departamentów i obszarów banku. Uruchomiony w październiku 2019 roku mBank Lab już odwiedziło blisko 200 klientów.

7068

mBank podjął inicjatywę **„Przyjaciel klienta"**, w której zbiera, analizuje oraz adresuje do właściwych jednostek i właścicieli biznesowych opinie i uwagi klientów. Zgłoszenia klientów przyjmowane są w każdym kanale obsługi oraz przez social media. Po wdrożeniu konkretnego rozwiązania bank informuje o tym klientów. W 2019 roku przeanalizowano ponad 6 tys. takich pomysłów.

2017 7068

W ramach programu **„SłuchaMY"** za pośrednictwem call center zbierane są sugestie klientów **Banku Millennium**. Każda sprawa jest analizowana przez specjalny zespół, ewentualnie omawiana z właścicielem biznesowym produktu, po czymi ustalany jest sposób realizacji potrzeby klienta. Klient otrzymuje informację o zmianach wprowadzonych dzięki jego zgłoszeniu. Do końca 2019 roku przeanalizowano w ten sposób 2500 zgłoszeń klientów.

2018 6270

UŁATWIENIA DLA KLIENTÓW

„Prosto po polsku" to program mający na celu uproszczenie języka tak, by był on zrozumiały dla każdego odbiorcy, ze szczególnym uwzględnieniem klientów **Banku Pekao**. Inicjatywa przyniosła zmiany w sposobie komunikacji stosowanej w banku. Program objął m.in. takie elementy komunikacji, jak krótkie zdania i proste słowa, wprowadzenie personalizacji – zamiast bank i klient – my i ty, asysta – trudne terminy są wyjaśniane wraz z przykładami itp. W ramach programu pracownicy rozwijali swoje umiejętności redakcyjne za pomocą e-learningu i warsztatów z zasad prostego języka.

13779

W związku ze wzrostem natężenia ruchu pasażerskiego w okresie wakacyjnym oraz czasowymi utrudnieniami w dojeździe na lotnisko spowodowanymi modernizacją linii kolejowej **Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice** zainicjował **dofinansowanie linii autobusowej 308**. Linia kursowała przez cały okres wakacji szkolnych w relacji Dworzec Główny Kraków–Kraków Airport. Sezonowa linia autobusowa 308 wspomagała istniejącą linię 208. Pomysł ten miał poprawić jakość transportu zbiorowego między lotniskiem a centrum miasta w szczycie sezonu letniego.

722

Instytucja **rzecznika klienta** w **PZU** funkcjonuje od 2017 roku. Obszarem działalności rzecznika jest szeroko rozumiane wsparcie klienta na każdym etapie w procesie obsługi produktu ubezpieczeniowego. Jego zadaniem jest obiektywna ocena procesu obsługi osób korzystających z produktów firmy. Rzecznik zajmuje się przypadkami i zleceniami, które nie mogą zostać zrealizowane według standardowej procedury reklamacyjnej lub wymagają dodatkowych opinii prawnych czy eksperckich. Klient ma możliwość kontaktu z rzecznikiem za pomocą dostępnego na stronie formularza. W 2019 roku wpłynęło do rzecznika 1350 zgłoszeń.

9900

Wdrożenie aplikacji **BEST Partner** umożliwiło doradcom terenowym dostęp do kompletnych, bieżących informacji o sprawie, generowanie niezbędnych dokumentów, przygotowywanie produktów indywidualnie dla klienta **BEST**, sporządzanie raportów z wizyt oraz zawieranie ugody bezpośrednio podczas wizyty, co jest ułatwieniem szczególnie dla mieszkańców wsi.

2017 570

Platforma **BEST Online** pozwala klientom sprawdzić swoje zobowiązania wobec **BEST** i zarządzać nimi w łatwy, wygodny i bezpieczny sposób. Portal jest także narzędziem edukacji finansowej.

2015 570

Wprowadzenie **Karty Seniora** pozwala osobom starszym na szerszy dostęp do oferty rabatów w sklepach sieci **Carrefour**. Osoby po 60. roku życia mogą bezpłatnie przystąpić do programu i wyrobić Kartę Seniora w punkcie obsługi klienta. Jej posiadacze w każdy wtorek, robiąc zakupy za minimum 50 zł, otrzymują rabat do 10% na kolejne zakupy, który jest wydawany w formie e-kuponu. Kartę można też zarejestrować w aplikacji Mój Carrefour.

2016 14000

Kasy rodzinne Carrefour działają we wszystkich hipermarketach **Carrefour**. Mają żywy niebieski kolor i otaczają je atrakcje dla dzieci, co ma usprawnić ostatni etap zakupów.

2016 14000

„Mówimy po ludzku" – upraszczanie języka umów to inicjatywa pracowników **Credit Agricole Bank Polska**. Dokumenty zostały ustandaryzowane, a klienci otrzymują bardziej czytelne umowy, z najważniejszymi informacjami wprowadzonymi w tabelach. Kluczowe dane znajdują się na pierwszej i drugiej stronie. Pojawiły się śródtytuły, kolory lub odcienie szarości. Tekst pisany jest jednolitą czcionką. Dodatkowo bank poddał zmianom również dołączane do umowy regulaminy.

2017 4703

Inicjatywa **„ABC na kołach"**, czyli sieć ogólnospożywczych sklepów mobilnych, ma na celu dostarczenie świeżych produktów spożywczych i chemii osobom starszym i chorym, zamieszkującym obszary wiejskie, w których brakuje punktów usługowo-handlowych. Sklepy **Grupy Eurocash** dowożą towar co drugi dzień, bez względu na porę roku czy warunki atmosferyczne.

2017 22500

Sieć marketów budowalnych **Leroy Merlin** daje możliwość wprowadzania zwierząt już do ponad 50 sklepów w całej Polsce. **„Leroy Merlin przyjacielem zwierząt"** to projekt, który działa niezależnie od pory roku, dzięki czemu klienci nie muszą zostawiać pupila w aucie lub pod sklepem.

2017 11000

Cykl comiesięcznych spotkań **„Oko w oko z klientem firmowym"** umożliwia pracownikom **mBanku** dopasowanie usług i produktów do rzeczywistych oczekiwań klientów. Po każdym z nich na stronie internetowej i w intranecie pojawiają się artykuły tematyczne. W 2019 roku odbyło się 10 spotkań z przedsiębiorcami. Inicjatywę rozszerzono o interakcje z nowymi segmentami i mikrosegmentami – e-commerce, przedsiębiorczymi kobietami i osobami 50+.

2015 7068

Projekt **„Akcja – renowacja"** jest realizowany w **mBanku**, by ułatwić klientom zrozumienie dokumentów bankowych. Do 2019 roku uproszczono 70% dokumentów dla klientów indywidualnych i 42% dokumentów dla klientów firmowych. W 2019 roku rozszerzono zakres prac nad dokumentami, obejmując projektem dokumentację dla klientów Private Banking.

2015 7068

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice oferuje bezpłatne **udogodnienia dla podróżujących z małymi dziećmi**. W każdej strefie terminalu są wyposażone m.in. w wygodny fotel do karmienia i pojemniki na brudne pieluchy, pokoje rodzinne, damskie i męskie toalety wyposażono w przewijaki, rodziny mogą skorzystać z bezpłatnych lotniskowych wózków dla dzieci. Dla kobiet w zaawansowanej ciąży oraz rodzin z dziećmi do lat trzech przeznaczono specjalne przejście do kontroli bezpieczeństwa.

2016 722

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice to jedyny port lotniczy w Polsce, który ma **wybieg dla czworonogów**. Ogrodzony wybieg o powierzchni 166 mkw. znajduje się przy parkingu terenowym, tuż obok terminalu pasażerskiego. Wybieg wyposażono m.in. w samouzupełniające się poidełko, zestaw urządzeń do zabawy dla zwierząt, kosz wraz z woreczkami na odchody oraz ławeczki dla właścicieli.

2016 722

Od 2016 roku **Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice** oferuje podróżnym bezpłatną **aplikację mobilną**, wyposażoną m.in. w intuicyjną nawigację po terminalu, informacje przydatne podczas podróży, a także interaktywną mapę 3D parkingu z funkcją zapamiętywania miejsca parkingowego. W 2019 roku aplikację zainstalowano niemal 8 tys. razy (od początku istnienia prawie 26 tys. instalacji).

2016 722

PGE Energia Ciepła (**PGE Polska Grupa Energetyczna**) wspomaga odbiorców wrażliwych społecznie i **przeciwdziała ubóstwu energetycznemu** poprzez wspieranie fundacji i stowarzyszeń oraz rodzin w trudnej sytuacji, wskazanych przez ośrodki pomocy społecznej. Akcja organizowana jest w partnerstwie z samorządami. W 2019 roku na program „Dzielimy się ciepłem" spółka przekazała ponad 300 tys. zł, a od początku działania programu – prawie 4 mln zł.

2017 40000

PKO Bank Polski od 2016 roku jest zaangażowany w **cyfryzację** gospodarki i rozwój e-państwa (opisane wcześniej jako „Od papierowej do cyfrowej Polski"). Udostępnia np. usługi administracji publicznej z poziomu bankowych systemów transakcyjnych oraz cyfryzuje procesy sprzedażowe i obsługowe (SMARTOP).

2016 27600

Polski Instytut Odszkodowań od 2017 roku tworzy i prowadzi komunikację przyjazną dla każdego człowieka w ramach projektu **„Piszemy dla Ciebie"**, dzięki czemu osoby poszkodowane i ich rodziny mogą znaleźć potrzebne informacje podane w sposób delikatny i zrozumiały.

2017 200

Program **Rachunek wdzięczności PGNiG** obejmuje kombatantów Powstania Warszawskiego i górników strajkujących w Kopalni „Wujek". **Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo** wspiera bohaterów kwotą w wysokości do 900 zł rocznie na rachunki za gaz.

2017 24700

PZU dostosowuje się do nowego typu klientów, czyli osób korzystających z urządzeń mobilnych i stale będących online. **Prosty język** w PZU to działania mające na celu uproszczenie komunikacji z klientami. W 2019 roku w firmie utworzono Zespół Prostego Języka – osobną jednostkę w strukturze, która dba o kompleksowe i całościowe podejście do efektywnej komunikacji.

2018 9900

Głównym celem programu **„TAURON mówi po ludzku"** jest upraszczanie komunikacji z klientem. Stosowanie prostego języka oraz jasny styl usprawniają kontakt z klientem **TAURON Polska Energia**.

2018 24000

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO KONSUMENTÓW

Do zgłaszania sygnałów o działaniach niepożądanych produktów firmy **Polpharma** są zobowiązani wszyscy pracownicy i pracownice. W tym celu obowiązkowa jest **edukacja na temat działań niepożądanych stosowania produktów leczniczych** w formie szkoleń e-learningowych i bezpośrednich. Jednym z wykorzystanych narzędzi była strona internetowa poświęcona bezpieczeństwu leków Polpharma. W ramach programu zostało przeszkolonych 80% pracowników.

7500

Ośrodek Rehabilitacyjno-Wypoczynkowy DOZAMEL w Kołobrzegu **propaguje akcję skierowaną do seniorów „Koperta życia"**. Każdy senior na zakończenie pobytu otrzymuje pakiet z kopertą, formularzem do wpisania informacji o stanie zdrowia, przyjmowanych lekach, alergiach i osobach do kontaktu oraz magnes z logo ośrodka i zdjęciem Kołobrzegu do przymocowania koperty w widocznym miejscu na lodówce. W 2019 roku rozdano 520 pakietów.

2017 220

Celem programu **„Dobre składniki"** marki **Wawel** jest wyznaczanie standardów jakości w branży spożywczej dzię-

ki udoskonalaniu receptur oferowanych słodyczy, tak aby uzyskać maksymalnie krótki i transparentny skład. Obecnie produkty nie zawierają zbędnych konserwantów, barwników, sztucznych aromatów czy emulgatora E476. W 2019 roku firma pozyskała dwa certyfikaty – certyfikat UTZ (ziarno kakaowe) i certyfikat RSPO (olej palmowy).

2017 1140

Podnoszenie świadomości klientów w podejmowaniu decyzji zakupowych, które mogą przyczynić się do realizacji celów o charakterze społeczno-ekologicznym, jest ważne dla sieci **ALDI**. W cotygodniowej gazetce reklamowej i broszurach informacyjnych firma informuje klientów o istocie zrównoważonego rybołówstwa oraz certyfikacie MSC, tłumaczy, czym jest znak Fairtrade, UTZ, czy też co charakteryzuje bawełnę ekologiczną. Zwraca również uwagę na polityki zakupowe i aktywne działania w łańcuchu dostaw non-food, udziela wskazówek, jak nie marnować żywności czy prawidłowo segregować śmieci. Na stronie internetowej sieci zamieszczone są szczegółowe informacje dot. zrównoważonego rozwoju i jakości oraz międzynarodowych standardów.

2018 2951

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

203 praktyki nowe

361 praktyk długoletnich

164 firmy

Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej to tradycyjnie najobszerniejsza część raportu. W obszarze tym znalazły się działania pogrupowane w 17 kategoriach: aktywność fizyczna, bezpieczeństwo, dobry sąsiad, działania charytatywno-filantropijne, edukacja dorosłych, edukacja dzieci i młodzieży, innowacje społeczne, inwestycje społeczne, kampanie społeczne, kultura i sztuka, marketing zaangażowany społecznie, profilaktyka zdrowotna, rozwój przedsiębiorczości, tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji, wsparcie organizacji pozarządowych, współpraca z uczelniami oraz zrównoważone miasta.

W tej części najbardziej widoczne są zmiany, które zdecydowaliśmy się wprowadzić w tegorocznym raporcie. Dotychczas obecna w raportach kategoria „bezpieczeństwo na drodze" ewoluowała do kategorii „bezpieczeństwo". W tym roku, oprócz praktyk związanych z bezpieczeństwem drogowym, pojawiły się w niej tematy mechanizmu Child Alert oraz ratownictwa.

Zmiany dotyczyły też naszego podejścia do rozumienia samej dobrej praktyki jako przykładu na działanie innowacyjne i warte powielania. W niektórych zgłoszonych praktykach widzieliśmy działania, które stały się pewnego rodzaju standardem w branży, szczególnie wśród dużych firm. Praktyki te nie przeszły przez nasze sito selekcyjne. Nie oznacza to wystawienia negatywnej oceny działaniom, ale jak sama nazwa naszego raportu wskazuje, skupiamy się w nim na dobrych praktykach, nie na wszystkich praktykach – i w tym przypadku uznaliśmy za stosowne przesunąć granicę. Dlatego w tegorocznym raporcie nie znalazły się nowe praktyki dotyczące tematu krwiodawstwa, a praktyki opisujące zbiórki pracownicze zostały mocno ograniczone.

Tradycyjnie najwięcej nowych praktyk w tym obszarze poświęconych jest działaniom charytatywnym i filantropijnym – 40 oraz edukacji dzieci i młodzieży – 31. Najsłabiej reprezentowane są nowe praktyki dotyczące rozwoju przedsiębiorczości i zrównoważonych miast – po dwie w kategorii. W stosunku do poprzedniego raportu znacząco wzrosła liczba nowych praktyk w kategorii innowacji społecznych, przy czym jedna z praktyk, realizowana w rozległym partnerstwie, została zgłoszona aż przez trzy podmioty.

Z tegorocznych trendów przebijają się przede wszystkim tematy rozwoju kompetencji cyfrowych wśród kobiet w różnym wieku oraz wsparcie młodzieży pochodzącej z placówek opiekuńczo-wychowawczych w wejściu w dorosłość i samodzielność.

Podobnie jak w zeszłym roku widać, że wiele praktyk w tej części łączy się bezpośrednio z rynkiem pracy. Pracodawcy inwestują w przyszłych pracowników już na etapie edukacji. Firmy wchodzą w partnerstwa z placówkami edukacyjnymi, wyposażają pracownie i tworzą klasy patronackie oraz mają udział w kierunkowaniu i edukowaniu przyszłej kadry w trakcie studiów. Oferują także stypendia i staże.

Powoli przebija się temat integracji pracowników ze Wschodu, którzy zapełniają braki na naszym rynku pracy.

Według nas wielkimi nieobecnymi w tej edycji raportu są tematy wypalenia zawodowego i utrzymania doświadczonych pracowników zbliżających się do emerytury – szczególnie, że aktywność społeczna czy urlopy sabatowe (ang. *sabbatical leave*) w zakresie długoterminowego wolontariatu pracowniczego są narzędziami o potwierdzonej skuteczności, a tematy te z roku na rok będą coraz ważniejsze.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Liczba zatrudnionych pracowników w 2019 r.

Małe / średnie przedsiębiorstwo

Praktyka długoletnia, rok pierwszego opisu w Raporcie

Cel (SDG) realizowany poprzez praktykę
Informacja o Celach Zrównoważonego Rozwoju – str. 217

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

Odpowiadając na narastający wśród dzieci problem bezruchu, **Benefit Systems** i Fundacja V4Sport stworzyły program edukacyjny **„Aktywne Szkoły MultiSport"**. W latach 2018–2019 zaangażowano blisko 15 tys. dzieci z województw dolnośląskiego i mazowieckiego. Program ma aktywizować i inspirować dzieci w wieku szkolnym do aktywnego spędzania czasu, a także budować u nauczycieli i rodziców świadomość tego, jak ważna jest aktywność fizyczna wśród najmłodszych. Dzieci biorące udział w projekcie w ciągu pięciu miesięcy odzyskały 43% sprawności fizycznej, którą stracili ich rówieśnicy w dekadzie 1999–2009.

532

Firma **CCC** została partnerem w projekcie **„Szprychy – polkowicki rower miejski"**, którego celem było udostępnienie mieszkańcom Polkowic 50 rowerów miejskich umieszczonych w ośmiu stacjach dokujących na terenie miasta. Planowane jest dokupienie rowerów i postawienie kolejnych stacji rowerowych.

6900

Drużyna Energii to projekt **Grupy Energa**, który przez zabawę i wykorzystanie technologii zachęca dzieci do aktywności fizycznej i związanej z nią zdrowej rywalizacji. Projekt wykorzystuje zainteresowania związane z urządzeniami, takimi jak telefon komórkowy czy iPad, do zachęcania młodych Polaków do aktywności fizycznej i zaangażowania się w sportową rywalizację. W projekt zaangażowani byli znani sportowcy. W 2019 roku w programie wzięło udział ponad 25 tys. uczniów klas VI–VIII z 200 szkół, którzy nagrali ponad 20 tys. filmów wideo z ćwiczeniami.

9700

Kopalnia Soli Wieliczka została współorganizatorem turnieju charytatywnego **Salt Mine Cup 2019**, w którym wzięło udział ponad 600 młodych zawodników w wieku 10 i 11 lat z Polski i innych krajów, m.in. z Portugalii, Japonii czy Grecji. Podczas dwóch dni sportowych zmagań młodzi zawodnicy rozwijali umiejętności, uczyli się od siebie nawzajem i nawiązywali przyjaźnie. Kopalnia wsparła turniej organizacyjnie i logistycznie, a także przekazała solne trofea dla zwycięzców oraz zapewniła atrakcje.

884

W 10 lokalizacjach na terenie całego kraju co roku organizowanych jest około 60 biegów – Grand Prix **City Trail** w partnerstwie z **Nationale-Nederlanden Towarzystwem Ubezpieczeniowym** – jest to największy cykl biegów w Polsce. Celem wydarzenia jest m.in. zmniejszenie ryzyka występowania chorób cywilizacyjnych i zachęcenie do prowadzenia zdrowego trybu życia całe rodziny wraz z dziećmi. Nationale-Nederlanden chce zachęcać do aktywnego dbania o zdrowie. W 2019 roku w biegach wzięło udział łącznie 4893 dorosłych i 2233 dzieci. Wspierając City Trail, firma realizuje swoją misję promowania zdrowego trybu życia.

768

„Pingpongowe marzenia z PSE" to ogólnopolski program edukacji sportowej dla uczniów szkół podstawowych w wieku od sześciu do 12 lat, którego partnerem są **Polskie Sieci Elektroenergetyczne**. Inicjatywa jest prowadzona w formie zajęć pozalekcyjnych i stanowi element Narodowego Programu Rozwoju Tenisa Stołowego przyjętego przez Ministerstwo Sportu i Turystyki. Ma wyłaniać talenty sportowe – przyszłych mistrzów tenisa stołowego, którzy będą występować na zawodach krajowych i międzynarodowych. W 2019 roku zajęcia w ramach „Pingpongowych marzeń z PSE" zorganizowano w 70 klubach oraz 15 szkołach podstawowych działających na terenie gmin.

2348

PZU wspiera biegowe imprezy masowe: PZU Maraton Warszawski i PZU Półmaraton Warszawski. Oprócz wsparcia samych biegaczy w trakcie imprez organizuje aktywności promujące wykonywanie badań profilaktycznych oraz diagnostykę. W ramach sportowych wydarzeń odbywają się dodatkowe aktywności, np. biegi dziecięce, krótkodystansowe i atrakcje dla ich widzów. Wsparcie to umożliwia również organizatorom prowadzenie całorocznych programów, zachęcających biegaczy do regularnych treningów i aktywnego uprawiania sportu przez amatorów. W imprezach biegowych licznie biorą udział również przedstawiciele sekcji biegowej PZU Sport Team. Promując zdrowy styl życia, a zwłaszcza aktywność ruchową jako optymalną profilaktykę problemów kardio, PZU wspiera najważniejsze przedsięwzięcia biegowe w Polsce.

9900

RAFAKO jest współorganizatorem sponsorem tytularnym imprezy **Rafako Półmaraton Racibórz**. W 2019 roku odbyła się V edycja półmaratonu, w którym wzięło udział 366 zawodników. W ramach biegu RAFAKO organizuje Mistrzostwa Polski Energetyków w Półmaratonie. Dodatkowo półmaraton ma również wydźwięk charytatywny – bieg główny poprzedzają Mini Rafako Półmaraton oraz bieg Kids Run.

1515

Firma **Roto Frank Okucia Budowlane** zdecydowała o realizacji programu **„Sportowo z Roto"**, którego celem jest wspieranie drużyn i wydarzeń sportowych z udziałem

najmłodszych. Firma wspiera także aktywność sportową pracowników, refinansując koszty zajęć i zakup karnetów. Realizowaną w 2019 roku praktykę uzupełniły wydarzenia firmowe zachęcające do aktywności sportowej, takie jak Wielka Majówka Roto, której założeniem było propagowanie sportu, zdrowego stylu życia oraz integracja zespołu.

89

W 2019 roku **Santander Bank Polska** zaangażował się w **cykl turniejów golfowych Santander Polish Masters**. Od kwietnia do września rozegrano 11 turniejów eliminacyjnych, w których każdorazowo wzięło udział 100–120 graczy, a wśród nich również klienci banku. Dodatkowo podczas turniejów organizowano Akademię Golfa – szkolenia umożliwiające zapoznanie się z zasadami tego sportu osobom, które tej pory nie miały takiej okazji. Celem projektu było promowanie zdrowego stylu życia, zachęcanie do sportowej aktywności, popularyzowanie golfa jako wymagającego i ciekawego sportu.

11000

Allianz Explorer Camp edycja Football to kontynuacja inicjatywy realizowanej przez **Allianz Polska**. Młodzież biorąca udział w obozie mogła doskonalić swoje umiejętności piłkarskie, a także uczestniczyć w warsztatach rozwijających ich jako młodych obywateli świata. Uczestnicy campu rozmawiali z surferką Valeską Schneider i pływaczką olimpijską Yusrą Mardini. Spotkali się z Danem Ravenem-Ellisonem z National Geographic, który inspirował do świadomego działania na rzecz planety.

2016 2000

„Dobry MultiUczynek" to program wolontariacki prowadzony od 2015 roku. Pracownicy **Benefit Systems** mogą zgłaszać projekty filantropijno-wolontariackie na rzecz różnego rodzaju instytucji, placówek zdrowotnych i wychowawczych, fundacji lub stowarzyszeń. Program ma pomagać dzieciom i młodzieży w trudnej sytuacji życiowej, osobom z niepełnosprawnością, seniorom, a także zwierzętom i naturze. Program w każdym roku angażuje kilkudziesięciu pracowników firmy, realizowanych jest od 13 do 26 projektów wolontariackich.

2018 532

„Dzieciaki do rakiet" to ogólnopolska inicjatywa **BNP Paribas Bank Polska** promująca aktywność fizyczną wśród dzieci, ich rodziców i nauczycieli. W 2019 roku Bank po raz czwarty zorganizował cykl eventów, podczas których dzieci mogły spróbować swoich sił na minikortach zaaranżowanych w wybranych miastach w Polsce. W ramach inicjatywy Bank zachęca szkoły podstawowe do udziału w konkursie, w którym nagrodą jest profesjonalny sprzęt tenisowy, a także specjalne szkolenia dla nauczycieli. Podczas czterech lat trwania akcji udało się zaangażować ponad 5500 dzieci.

2016 10000

Sieć **CCC** podjęła strategiczną **współpracę z Akademią Michała Kwiatkowskiego Copernicus**, aby wspierać i promować utalentowanych kolarzy młodego pokolenia. Celem akcji jest stworzenie warunków optymalnych do rozwoju sportowego i edukacyjnego uczestników Akademii.

2018 6900

„Kinder+Sport Joy of moving" to program **Ferrero Polska Commercial** mający na celu ułatwienie dzieciom oraz młodzieży dostępu do aktywności fizycznej. W Polsce Kinder+Sport realizowany jest od 2007 roku. Wydarzenia organizowane są we współpracy ze związkami sportowymi we wszystkich regionach Polski, a udział w nich jest bezpłatny. W 2019 roku ponad 125 tys. dzieci wzięło udział w programie.

2018 351

Enea Akademia Sportu jest uzupełnieniem działań sponsoringowych w sporcie profesjonalnym. Za pomocą programu **Grupa Enea** wspiera rozwój dyscyplin na poziomie amatorskim oraz szkolnym dla dzieci. Celem całej akcji jest stworzenie piramidy szkoleniowej, która pozwoli kształcić dzieci i młodzież na wszystkich szczeblach i systematycznie wprowadzać najbardziej utalentowanych zawodników do drużyn seniorskich.

2017 16193

„Piłkarska Przyszłość z Lotosem" (wcześniej opisywana jako „Biało-zielona przyszłość z Lotosem") to profesjonalny, wieloletni projekt sportowo-społeczny, prowadzony w celu rozwoju polskiej piłki nożnej i edukacji prosportowej młodzieży. W ramach programu odbywają się szkolenia młodych piłkarzy trenujących w ośrodkach zamiejscowych Akademii Piłkarskiej LG. Program **Grupy Kapitałowej LOTOS** obejmuje 16 ośrodków w formie klubów partnerskich. Inicjatywą objętych jest ponad 3500 dzieci.

2013 5105

Z inicjatywy Polskiego Związku Narciarskiego i **Grupy Kapitałowej LOTOS** od 2004 roku prowadzony jest Narodowy Program Rozwoju Skoków Narciarskich **„Szukamy następców Mistrza"**. W program zaangażowane są wszystkie liczące się kluby w Polsce z sekcją skoków narciarskich i kombinacji norweskiej. Jego celem jest promocja i rozwój skoków narciarskich wśród dzieci i młodzieży oraz poszuki-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

wanie największych talentów młodych skoczków. W programie uczestniczyli m.in. Kamil Stoch, Dawid Kubacki i Maciej Kot.

2017 5105

Rozwój i promowanie polskiej siatkówki to sponsoring realizowany przez **Grupę Polsat** (**Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel**). Dzięki wsparciu finansowemu i ekspozycji telewizyjnej polska siatkówka dokonała skoku jakościowego, powstały nowe hale i boiska treningowe, pojawili się sponsorzy, wzrosła frekwencja na meczach, a do polskiej ligi ściągnęły światowe siatkarskie gwiazdy. Wielkim sukcesem jest zbudowanie pozytywnego wizerunku siatkówki w Polsce i stworzenie z tej dyscypliny nowego sportu narodowego Polaków.

2018 5000

Sportowa Akademia Veolia (SAV) to wieloletni program stypendialny **Grupy Veolia w Polsce**, który od 10 lat wspiera młodych sportowców. Program skierowany jest do młodzieży w wieku 16–18 lat, która uprawia olimpijskie sporty indywidualne. Grupa absolwentów liczy już ponad 200 sportowców. W 2019 roku wsparto kolejnych 20 sportowców oraz uruchomiony został dodatkowy program dla przedszkoli.

2017 4300

Rejs Odkrywców powołany przez **Jet Line** pomaga młodym żeglarkom i żeglarzom z różnych środowisk pracować dla siebie (najczęściej nad poprawą wyników w nauce) oraz dla innych w wolontariacie.

2013 30

Fundacja **Santander Bank Polska** w programie grantowym **„Bank młodych mistrzów sportu"** od kilku lat zachęca młodzież do aktywnego spędzania czasu wolnego. Organizacje pozarządowe pracujące z dziećmi i młodzieżą mogą przygotowywać zawody i olimpiady sportowe, paraolimpiady i inne wydarzenia o charakterze sportowym. Program ma na celu krzewienie idei sportowej rywalizacji oraz zasad fair play wśród młodzieży.

2017 11000

Akademia Zdrowia **Santander Consumer Banku**, realizowana we współpracy z Polską Federacją Nordic Walking, jest przedsięwzięciem promującym ten sport. Projekt wspiera aktywność fizyczną Polaków w każdym wieku, ideę bezpiecznego sportu, demokratyzację aktywności fizycznej. W organizowanych co tydzień bezpłatnych treningach nordic walking wzięło udział co najmniej 200 tys. osób. Dzięki działaniom komunikacyjnym bank dotarł do prawie 2 mln Polaków.

2018 2600

W ramach projektu **„Tauron Energetyczny Junior Cup"** firma **TAURON Polska Energia** wsparła lokalne, młodzieżowe kluby piłkarskie, organizując z okazji kolejnej rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości cykl turniejów. W całym turnieju rywalizację rozpoczęło 100 drużyn – 40 z województwa małopolskiego i po 30 z województw śląskiego i dolnośląskiego, skupiających w sumie ponad 1 tys. młodych piłkarzy.

2018 24000

Totalizator Sportowy od roku 2013 prowadzi program sportowy **„Kumulacja aktywności"**, którego celem jest zachęcanie dzieci i młodzieży w wieku 12–16 lat do większej aktywności fizycznej. Program realizowany jest we współpracy z wybitnymi sportowcami, mistrzami świata i olimpijczykami. Co roku na terenie Polski 50 grup młodzieży uprawiało systematycznie różne dyscypliny sportu. Każde z zajęć zawiera elementy gimnastyki korekcyjno-kompensacyjnej i obejmuje różnorodne dyscypliny sportowe. Rocznie w tego typu zajęciach uczestniczy ponad 2 tys. osób.

2017 2364

BEZPIECZEŃSTWO

W ramach **kampanii „Bądź ostrożny! Rozejrzyj się, zanim wejdziesz na jezdnię"** firma **CEMEX Polska** oznakowała kilka pojazdów – betonomieszarki i cementowozy – żółtymi barwami z hasłem przewodnim „Bądź ostrożny! Rozejrzyj się, zanim wejdziesz na jezdnię". Samochody te można spotkać w ruchu drogowym w różnych miastach w Polsce, w zależności od dostawy. Wyróżniają się one spośród innych i zwracają na siebie uwagę. Dzięki temu przyciągają wzrok osób na przejściach dla pieszych i zwiększają bezpieczeństwo bezkolizyjnego przejścia lub przejazdu.

1000

Rodzinny Rajd Rowerowy to wydarzenie cykliczne, które co roku przyciąga liczną grupę rowerzystów. 23 czerwca 2019 roku odbyła się 13 edycja rajdu. W czasie rajdu firma **CEMEX Polska** przeprowadziła kampanie: „Bezpieczny rowerzysta", „Zamiana miejsca z kierowcą" oraz „Bezpieczny pieszy. Głównym celem rajdu była promocja aktywnego spędzania wolnego czasu z rodziną i przyjaciółmi, rozpowszechnianie idei turystyki rowerowej, propagowanie przepisów drogowych i zasad bezpiecznego poruszania się po drogach oraz upowszechnianie zdrowego stylu życia.

1000

Grupa Polsat (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel) zainaugurowała **Zintegrowany System Ratownictwa i aplikację Ratunek**. Dzięki działaniom podjętym wspólnie z ratownikami WOPR, MOPR, GOPR i TOPR Plus uruchomił Zintegrowany System Ratownictwa. Dwa numery ratunkowe: nad wodą i w górach, które współpracują ze wszystkimi sieciami komórkowymi i stacjonarnymi

w Polsce, działają od roku przez 24 godziny na dobę w całym kraju. Uzupełnieniem systemu jest darmowa aplikacja Ratunek. Jest jedyną aplikacją zaaprobowaną przez ochotnicze służby ratownicze i dołączoną do systemu powiadamiania o zgłoszeniu wypadku, którego używają.

5000

Platforma Child Alert działa w Polsce od 2013 roku. Jest narzędziem wykorzystywanym przez policję w wyjątkowych sytuacjach i ogłaszanym niezwykle rzadko. W chwili ogłoszenia przez policję komunikatu o zaginięciu dziecka firma Jet Line niezwłocznie publikuje informację na swoich ekranach digital out of home. We współpracy z Komendą Główną Policji **Jet Line** przygotowuje i wdraża procedurę uruchomienia i odwołania alertu.

30

T-Mobile Polska jako pierwszy operator w Polsce podjął współpracę z Komendą Główną Policji w ramach **Child Alert** – systemu, który przy wykorzystaniu technologii wspomaga poszukiwania zaginionego dziecka. Child Alert polega na szybkim informowaniu społeczeństwa, za pośrednictwem wszystkich dostępnych mediów, również za pomocą telefonów komórkowych, o zaginionym lub uprowadzonym dziecku. W przypadku uruchomienia systemu T-Mobile wysyła do klientów specjalny MMS (Child Alert). Komunikaty wysyłane są tylko do tych klientów T-Mobile, którzy wcześniej wyrazili zgodę na otrzymywanie takich powiadomień.

5063

PZU uruchomił kampanię społeczną **„Prowadzisz? Odłóż telefon"**, która miała uświadomić uczestnikom ruchu drogowego zagrożenie związane z rozproszeniem uwagi z powodu korzystania z telefonu komórkowego. Kampania trwała od 16 września do 6 października 2019 roku i zakładała masowe dotarcie do wszystkich grup uczestników ruchu drogowego, tj. kierowców, pieszych, użytkowników pojazdów jednośladowych (rowerów, hulajnóg).

9900

Kampania „Bezpieczne szelki" to warsztaty dla klas pierwszych szkół podstawowych. Skupiają się na zagadnieniach z zakresu bezpieczeństwa na drodze. Podczas warsztatów dzieci uczą się, jak zachować bezpieczeństwo na drodze w miejscu, które nazywane jest „Miasteczkiem drogowym". Jest to specjalnie przygotowana przez **Shell Polska** sceneria, w której dzieci czują się jak na prawdziwej drodze. Program jest dla dzieci szkolnych w wieku sześciu–siedmiu lat.

4200

Shell Polska razem ze Stowarzyszeniem Partnerstwo dla Bezpieczeństwa Drogowego promuje kul**turę bezpieczeństwa**. Firma przygotowała kampanię „Bezpieczna autostrada – to dziecinnie proste", która przypominała kierowcom o podstawowych zasadach poruszania się po drogach szybkiego ruchu.

4200

„Świeć przykładem" to inicjatywa, która ma na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa w ruchu drogowym wśród mieszkańców – dzieci i dorosłych – najbliższych sąsiadów zakładów **Volkswagen Poznań**. Program realizowany jest od 2015 roku wspólnie z partnerami: Komendą Miejską Policji w Poznaniu oraz w Swarzędzu, a także Komendą Powiatową Policji we Wrześni oraz w Słupcy. Pracownicy firmy Volkswagen Poznań wspólnie z partnerami prowadzą zajęcia w przedszkolach i szkołach podstawowych w sąsiedztwie zakładów VWP. Wyjaśniają dzieciom zasady bezpiecznego poruszania się w ruchu drogowym, a następnie każde dziecko otrzymuje kamizelkę odblaskową.

11000

Z myślą o najmłodszych uczestnikach ruchu drogowego **ANWIL** zorganizował akcję **„Odblaskiem po oczach"**, w ramach której – w ciągu pięciu jej edycji – pracownicy rozdali przedszkolakom i uczniom z 65 placówek łącznie 27 tys. opasek i kamizelek odblaskowych, zwiększających ich widoczność po zmroku na drogach. W 2019 roku akcja objęła również placówki spoza województwa kujawsko-pomorskiego, a także młodzież wyjeżdżającą na wypoczynek podczas ferii zimowych.

2015 1300

Ideą kampanii **„Transport jest potrzebny"** realizowanej przez **Grupę Raben** jest uświadomienie znaczenia transportu, a także edukacja dzieci w zakresie bezpieczeństwa drogowego. Organizowane są wizyty kierowców w przedszkolach, w czasie których dzieci otrzymują m.in. ekologiczne gadżety edukacyjne oraz wspierające bezpieczeństwo drogowe. W 2019 roku udało się dotrzeć do około 2 tys. dzieci, a od 2011 roku do prawie 20 tys.

2017 5000

Grupa Raben w ramach akcji **„Nie bądź dziki"** promuje bezpieczeństwo na drogach wśród swoich pracowników i innych kierowców. Na platformie www.niebadzdziki.pl znajduje się e-szkolenie w formie 10 animacji tematycznych, które pokazują wybrane zasady bezpiecznych zachowań na drogach. Wynik akcji to ponad 35 tys. unikalnych wejść na platformę do końca 2019 roku i 160 tys. odsłon strony, które zaowocowały

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

pozytywnym ukończeniem minimum 40 tys. animowanych szkoleń.

2018 5000

„Odblaski – dziecko bezpieczne na drodze" to ogólnopolska kampania społeczna **PZU**, mająca na celu poprawę widoczności dzieci na drodze i ograniczenie wypadków z udziałem uczniów. W 2019 roku akcja kontynuowana była bez ograniczeń wiekowych w dostępie do odblasków, które dystrybuowane były przez sieć oddziałów PZU w całej Polsce. Liczba rozdanych w ten sposób przez PZU odblasków to 200 tys. sztuk.

2018 9900

Projekt **„Jak jeździsz"** **Santander Bank Polska** promuje odpowiedzialne i kulturalne zachowanie na drodze. Akcja obejmuje przede wszystkim komunikację w mediach społecznościowych – fanpage Jak jeździsz, gdzie przy wsparciu ambasadora projektu, kierowcy wyścigowego Kuby Giermaziaka, internauci kilka razy w tygodniu mogą liczyć na merytoryczne przekazy związane z użytkowaniem samochodu i bezpieczną jazdą oraz aktualne informacje drogowe.

2016 11000

SumiRiko Poland organizuje **„Szkolenie plus" dla nowych mechaników, połączone z warsztatami multimedialnymi dotyczącymi bezpieczeństwa w pracy**. Podczas szkolenia prezentowany jest m.in. film nagrany przez firmę, przestrzegający przed zagrożeniami, jakie mogą wystąpić podczas pracy na danym urządzeniu. Film jest swego rodzaju przestrogą, prezentuje potencjalne lub rzeczywiste wypadki, jakie wydarzyły się lub mogłyby mieć miejsce na danych urządzeniach warsztatowych.

2017 1400

Grupa Kapitałowa LOTOS przez program **„Lotos – Mistrzowie w pasach"** edukuje w zakresie bezpieczeństwa i wypracowania właściwych nawyków dotyczących poprawnego zapinania pasów oraz doboru i montażu fotelików dla dzieci. Na stacjach paliw firmy prowadzone są inspekcje fotelików i pasów bezpieczeństwa. W sumie wykonano około 8 tys. indywidualnych instruktaży kierowców i pasażerów. Zorganizowano także lekcje bezpieczeństwa dla uczniów szkół podstawowych na temat bezpiecznego poruszania się po drogach.

2014 5105

PZU stworzył **Zespół Opiekunów PZU – niezależny system pomocy poszkodowanym w wypadkach**, których sprawcą była osoba mająca ubezpieczenie OC w PZU. Zespół udziela kompleksowej i długofalowej pomocy w odzyskaniu przez poszkodowanych sprawności fizycznej i psychicznej.

2015 9900

DOBRY SĄSIAD

Poznański Park Naukowo-Technologiczny od 2014 roku organizuje **„Piknik z wyobraźnią"**. Dzieci i dorośli mogli wziąć udział w warsztatach prowadzonych przez edukatorów z Laboratorium Wyobraźni PPNT, pracowników firm mających siedzibę w PPNT oraz partnerów zewnętrznych. Popularyzowaniu nauki służyły m.in. warsztaty z chemii, fizyki, biologii, robotyki, pokazy najnowszych technologii oraz eksperymenty naukowe na scenie. W 2019 roku na wydarzeniu obecnych było około 40 stoisk.

135

W trakcie budowy nowego sklepu **ALDI** w Rybniku odkryto **schron bojowy**. Bunkier został bezpiecznie przesunięty, aby nie kolidował z załadunkiem dostaw. Zabytkowy schron o wadze około 220 t podniesiono za pomocą dźwigów, a następnie przesunięto o 2,5 m. Prowadzono na ten temat dialog społeczny, a także komunikację z mediami lokalnymi, a nawet ogólnopolskimi. W miejscu odkrycia schronu firma ALDI postawiła w konsultacji z organizacjami Zapomniany Rybnik i Grupą Operacyjną Bielsko gablotę informacyjno-edukacyjną o zabytku.

2951

Fundacja Cemex Budujemy Przyszłość w 2019 roku zrealizowała **program aktywności społecznej**, skierowany do społeczności lokalnej zamieszkującej gminy sąsiadujące z cementownią Rudniki, należącą do **CEMEX Polska**. Program polega na cyklicznej organizacji warsztatów i zajęć rozwojowych w placówkach kulturalno-oświatowych w gminach sąsiadujących z cementownią Rudniki. Zajęcia są dostępne nieodpłatnie dla wszystkich zainteresowanych mieszkańców.

1000

Miasto Siemiatycze i firma **ENERIS Ochrona Środowiska** zorganizowali happening artystyczny **„Siemiatycze – miasto zielonej energii"**, podczas którego zaproszeni mieszkańcy (radni, burmistrz, uczniowie) mieli zadanie namalować mural na ścianie jednego z budynków. Zaprojektowany obraz przedstawia miejskie źródła energii wykorzystujące odnawialne źródła energii. Projekt muralu został wybrany w głosowaniu przez mieszkańców. W trakcie spotkania nagrywany był wywiad omawiający źródła energii, który został udostępniony mieszkańcom, dostępny był także online na żywo w czasie konferencji tematycznej w Warszawie.

1100

Od 2010 roku **Grupa Kapitałowa LOTOS** organizuje **Dzień Techniki Kolejowej** z okazji Dnia Dziecka. To cykliczne wydarzenie skierowane do pracowników spółki oraz mieszkańców okolicznych miejscowości, a także organizacji działających na rzecz potrzebujących w ramach działań spo-

łecznych. Na uczestników czekały atrakcje przygotowane przez Lotos Kolej, m.in. przejazd nowoczesną lokomotywą, drezynami i nauka bezpiecznego poruszania się w obszarze kolejowym. W 2019 roku w wydarzeniu brało udział ponad 1 tys. osób.

5105

Program **„Estetyka dla Miasta Łęczna"** realizowany przez **Lubelski Węgiel Bogdanka**, skierowany był do mieszkańców, administracji, przedstawicieli organizacji pozarządowych i instytucji miejskich. Przeprowadzono cykl prezentacji i warsztatów o terenach zieleni.

4761

W sierpniu 2019 roku firma **Lyreco Polska** udzieliła już po raz drugi **wsparcia Ochotniczej Straży Pożarnej w Falentach** i udostępniła swój obiekt w celu szkolenia psów tropiących. W treningu wzięli udział przedstawiciele grup poszukiwawczo-ratowniczych Ochotniczej i Państwowej Straży Pożarnej, funkcjonariusze policji oraz członkowie cywilnych grup poszukiwawczo–ratowniczych i tropiących. Trening polegał na tropieniu użytkowym, w którym uczy się psa tropienia konkretnej osoby po pokazaniu mu przedmiotu należącego do niej.

577

Celem dobrowolnego **programu poprawy komfortu akustycznego dla mieszkańców** obszaru ograniczonego użytkowania dla **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice** jest minimalizowanie negatywnego oddziaływania Kraków Airport na otoczenie oraz podniesienie jakości życia mieszkańców wokół portu lotniczego. Program polega na finansowym wsparciu wymiany stolarki zewnętrznej o podwyższonej izolacyjności akustycznej. W 2019 roku do programu wpłynęło 208 wniosków, które zostały poddane ocenie formalnej zgodnie z regulaminem. Pomiar akustyczny oraz inwentaryzacja budynków były przeprowadzane na koszt lotniska.

722

Soliński Klaster Energii i Klaster Energii Powiatu Zgorzeleckiego wpisują się w prowadzone w **PGE Polskiej Grupie Energetycznej** działania na rzecz **dywersyfikowania źródeł energii**. Oba klastry otrzymały od Ministerstwa Energii certyfikat pilotażowego klastra energii za przedsięwzięcia w sektorze energetyki rozproszonej. Wyróżnienie to nagradza klastry realizujące swoje strategie w oparciu o miejscowe potrzeby, przy wykorzystaniu synergii współpracy między lokalnymi podmiotami.

40000

Celem konkursu **„WzMOCnij swoje otoczenie"** organizowanego przez **Polskie Sieci Elektroenergetyczne** było wyłonienie najlepszych pomysłów w zakresie rozwoju lokalnej infrastruktury społecznej. Projekty zrealizowano w 76 gminach, w których znajdują się lub są budowane stacje i linie najwyższych napięć. Idea programu jest zbliżona do koncepcji budżetu partycypacyjnego, dzięki któremu mieszkańcy mogą aktywnie zmieniać swoją okolicę. 236 uczestników konkursu ubiegało się o granty w wysokości do 20 tys. zł. Łącznie wybrano 88 pomysłów o budżecie ponad 1,6 mln zł.

2348

Bezpłatny system informacji dla mieszkańców Płocka i regionu płockiego powstał po to, by informacje o projektach społecznych, kulturalnych, sportowych inicjowanych przez **Polski Koncern Naftowy ORLEN** oraz Fundację Orlen szybko i bezpośrednio docierały do mieszkańców najbliższego sąsiedztwa firmy. Jednocześnie system pozwala skutecznie powiadamiać o możliwych uciążliwościach środowiskowych i utrudnieniach w codziennym życiu, związanych z działalnością zakładu produkcyjnego PKN Orlen w Płocku.

5250

Aquanet montuje **zdroje wodne** na terenach szkół w Poznaniu i w gminach, które obejmuje obszar działania spółki. Zdroje podłączane są do sieci wodociągowej, dzięki czemu na korytarzach szkół można się napić zimnej i zdrowej wody, prosto z kranu. Firma walczy w ten sposób ze stereotypami na temat wody kranowej i jednocześnie włącza się w walkę z rosnącą ilością plastikowych butelek. W 2019 roku Aquanet łącznie zamontował 20 zdrojów.

2018 820

ArcelorMittal Poland wraz z Ośrodkiem Kultury im. C.K. Norwida w Krakowie w ramach akcji **Ogrody Nowej Huty** odnawia zaniedbane tereny zielone lub tworzy nowe, ogólnodostępne enklawy zieleni, które poprawią jakość życia w mieście. Grupy mieszkańców zgłaszają tereny do rewitalizacji, a jury wybiera miejsca, w których powstają ogrody społeczne. Od początku programu powstało 16 ogrodów.

2018 11000

Centrum Handlowe **Blue City** swoje działania CSR koncentruje na lokalnej społeczności i kieruje do najmłodszych mieszkańców dzielnicy Ochota. Od 2013 roku **współpracuje z Młodzieżowym Domem Kultury** Ochota i finansuje wydawany przez MDK miesięcznik dla młodzieży „Korniszon", który jest redagowany przez dzieci, wychowanków MDK. Ponadto wychowankowie MDK bezpłatnie korzysta-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

ją z dostępnych w Centrum atrakcji i są zapraszani na organizowane w Blue City wydarzenia.

2018 14

Konkurs na projekt łazienki Koło firmy **Geberit** daje możliwość zgłoszenia swojego pomysłu każdej osobie pełnoletniej, nieprowadzącej działalności gospodarczej w zakresie projektowania. Projekt powinien obejmować budynek z toaletą publiczną dla mieszkańców. Obiekt ma spełniać także dodatkową, praktyczną funkcję, może to być np. infoboard, biletomat, kiosk z pamiątkami itd. W 2019 roku pula nagród wyniosła około 50 tys. zł.

2018 1500

W ramach programu **„Bliżej naszych sąsiadów"** **Górażdże Cement** zrealizowało pięć projektów, związanych głównie z poprawą lokalnej infrastruktury sportowo-rekreacyjnej – place zabaw dla dzieci, siłownie na wolnym powietrzu, drewniane altany. Wszystkie projekty zostały wykonane w 2019 roku przy wsparciu finansowym Fundacji Górażdże Aktywni w Regionie oraz zaangażowaniu pracowników.

2018 1300

Forum Seniora polega na zbudowaniu partnerskich relacji z seniorami z najbliższego otoczenia **Grupy Enea**. W 2019 roku program spotkania zawierał rozmowy o zdrowiu, bezpieczeństwie oraz nowych technologiach, a także pokaz pierwszej pomocy przedmedycznej i choreoterapii tańcem. W wydarzeniu wzięło udział 200 seniorów. Dodatkowym elementem jest program „Enea dla pokoleń. Wspólnie o bezpieczeństwie", który zawiera informacje dotyczące bezpieczeństwa oraz zasady udzielania pierwszej pomocy.

2017 16193

Do drugiej edycji **konkursu** organizowanego przez **Kopalnię Soli Wieliczka** zgłosiło się ponad 100 małopolskich szkół. Podczas **koncertu galowego „zaŚPIEWAJ I TY NIEPODLEGŁEJ!"**, który odbył się w zabytkowej wielickiej kopalni, zaprezentowało się ponad 150 laureatów – solistów oraz zespołów.

2018 884

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice uruchomił **program grantowy „Blisko lotniska"**, którego celem jest wspieranie projektów inwestycyjnych w ośmiu sołectwach sąsiadujących z lotniskiem. Dotychczas zrealizowano dwie edycje (+ pilotaż), do których zgłoszono 40 wniosków, z czego dofinansowano 28 inicjatyw.

2018 722

Celem **„Programu wsparcia rozwoju gmin lokalizacyjnych" w PGE EJ 1**, należącej do **PGE Polska Grupa Energetyczna**, jest umacnianie partnerskich relacji ze społecznością lokalną oraz władzami gmin, znajdujących się w pobliżu pierwszej polskiej elektrowni jądrowej: Gniewina, Choczewa i Krokowej. Polega on na finansowaniu lub dofinansowaniu lokalnych inicjatyw: edukacyjno-informacyjnych z zakresu energetyki jądrowej, związanych z rynkiem pracy i wsparciem rozwoju zawodowego, jak również dotyczących realizacji projektów infrastrukturalnych, dobroczynnych i sponsoringowych. W latach 2015–2019 na ten cel przekazano około 9,2 mln zł.

2018 40000

PGE Polska Grupa Energetyczna organizuje **dni otwarte w elektrowniach i elektrociepłowniach PGE**. Odwiedzający mają możliwość zobaczenia maszynowni, nastawni oraz nowoczesnych instalacji prośrodowiskowych. Przewodnicy tłumaczą zwiedzającym, jak wytwarza się energię i ciepło w procesie kogeneracji. Ponadto wyjaśniają, czym jest niska i wysoka emisja oraz dlaczego korzystanie z ciepła produkowanego w elektrowniach i elektrociepłowni jest korzystne dla jakości powietrza w miastach.

2018 40000

Program **„Aktywne sąsiedztwo"** **Zakładu Utylizacyjnego** opiera się na wsparciu finansowym oddolnych projektów w czterech dzielnicach Gdańska, takich jak np. rozwijanie przestrzeni miejskiej, parki rekreacyjne, wsparcie inicjatyw sportowych, grantów dla szkół itp., oraz na działaniach informacyjnych dotyczących specyfiki funkcjonowania firmy. Druga edycja programu zakończy się w maju 2020 roku.

2016 240

DZIAŁANIA CHARYTATYWNE I FILANTROPIJNE

ALDI jako partner programu Spiżarnia Caritas, **przeciwdziała marnowaniu żywności** i przekazuje na rzecz Caritas produkty z krótkim terminem przydatności do spożycia, które organizacja rozdysponowuje wśród potrzebujących. Ponad połowa sklepów ALDI jest zaangażowana w przekazywanie żywności potrzebującym. Ponadto w gazetkach firma edukuje klientów na temat odpowiedzialnych zakupów oraz odpowiedniego przetwarzania żywności.

2951

Sieć **ALDI** wsparła **rozbudowę ogrodu polisensorycznego** służącego uczniom szkoły specjalnej w Sosnowcu oraz okolicznym mieszkańcom do rehabilitacji i wypoczynku. Firma ufundowała sadzonki, a także materiały do budowy domków dla zapylaczy. We współpracy z Klubem Gaja i wspólnie z dziećmi z niepełnosprawnością intelektualną, ich rodzicami oraz personelem szkoły posadzono 50 krzewów umożliwiają-

cych późniejszą rehabilitację. Ponadto zbudowano pięć schronień dla dzikich owadów zapylających.

2951

Firma **Allianz Polska** postanowiła przygotować akcję, która nie tylko promuje ochronę środowiska oraz zdrowy tryb życia, ale również wspiera Stowarzyszenia SOS Wioski Dziecięce. W ten sposób powstał projekt **„Allianz GO!"**. Pracownicy Allianz Polska na terenie całej Polski mogli wziąć udział w sportowym wyzwaniu w dwóch dyscyplinach w 2019 roku: Allianz World Run oraz Bike to Work.

2000

Fundacja Alstom koordynuje **przekazywanie używanych komputerów** organizacjom charytatywnym i pozarządowym. W 2019 roku firma **Alstom Konstal** przekazała łącznie 76 komputerów Stowarzyszeniu Siedlisko, Fundacji Być Razem, Szkole Podstawowej nr 51 we Wrocławiu oraz Zespołowi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych nr 3 w Warszawie.

2500

W 2018 roku Fundacja Alstom i NeSsT rozpoczęły współpracę w celu wsparcia dwóch organizacji społecznych – Stowarzyszenia Siedlisko i Fundacji Być Razem, zajmujących się pomaganiem w zatrudnianiu **grup defaworyzowanych** w Polsce. Pracownicy firmy **Alstom Konstal** zapewnili obu przedsiębiorstwom społecznym mentoring w określonych obszarach, takich jak organizacja produkcji, standardy BHP, marketing oraz księgowość. Ponadto wolontariusze pomagali w stolarni, kuchni czy pralni. Współpraca Alstom z Być Razem i Siedliskiem kontynuowana była w ramach WADA Week (We Are Differently Abled Week), podczas którego zaproszono obie organizacje do zwiedzenia fabryki Alstom w Chorzowie.

2500

Od 2017 roku **Alstom Konstal** we współpracy z Fundacją Biegamy z Sercem prowadzi akcję **„Zamieniamy kilometr na złotówki"**, w której biorą udział pracownicy firmy i ich najbliżsi. Do tej pory zorganizowano trzy edycje akcji, podczas których Alstom przekazał na konto fundacji daną kwotę. Za każdy pokonany kilometr firma przeznacza złotówkę na ustalony cel. W 2019 roku przeznaczono 100 tys. zł na leczenie i rehabilitację przewlekle chorych dzieci oraz na wakacje dla wychowanków Ośrodka Wsparcia Rodziny w Chorzowie. Oprócz pomocy lokalnej społeczności akcja promuje też zdrowy tryb życia i aktywność fizyczną wśród pracowników.

2500

W 2019 roku **Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne** utworzyło **wolontariat pracowniczy**, w ramach którego pracownicy sami inicjowali akcje, dobierając się w zespoły i przeprowadzając działania. W ubiegłym roku zorganizowano m.in. ację „Książki dla Pandy" – wspierając Placówkę Socjalizacyjną Panda w Kozienicach dzięki zakupowi nowych książek, akcję zakupu ubrań, zabawek i butów dla dzieci z domu samotnej matki w dzielnicy Warszawa-Białołęka, inicjatywę „Voucheriada", w której przekazano około 12 tys. zł na zakup wózka inwalidzkiego dla podopiecznej Fundacji Dziecięca Fantazja. Ponadto w firmie powstała drużyna biegowa, której aktywność to 10 zł na cele charytatywne za każdy wybiegany kilometr.

208

W 2019 roku **Canon Polska** podejmował różne działania polegające na **wsparciu lokalnych społeczności**, m.in. została zorganizowana aukcja wśród pracowników biura Canon – licytowano prezenty, które w ramach kontaktów biznesowych otrzymali pracownicy. Zebrane środki przeznaczono na zakup nowoczesnej pralki dla Stowarzyszenia Wspólnymi Siłami Dom Samotnych Matek. Ponadto przeprowadzono zbiórkę na rzecz wybranej rodziny w ramach Szlachetnej Paczki. Podczas akcji zebrano 17 paczek oraz ufundowano semestr nauki języka angielskiego.

235

Castorama Polska od wielu lat wspiera projekty społeczne mające na celu poprawę warunków mieszkaniowych osób potrzebujących. Zaangażowanie pracowników doprowadziło do powołania Fundacji. **Fundacja Goodhome** wspiera inicjatywy, które koncentrują się na zapewnieniu dobrych warunków mieszkaniowych i poprawie przestrzeni społecznej osobom najbardziej potrzebującym pomocy. Jednym z kluczowych działań Fundacji jest angażowanie i zachęcanie pracowników Castorama Polska do udziału w programie wolontariatu pracowniczego.

11730

Firma **CEETRUS Polska** **wspiera działalność fundacji Mam Marzenie i Po Drugie**. We współpracy z fundacją Mam Marzenie pracownicy CEETRUS pomagają spełnić pragnienia dzieci dotkniętych ciężkimi chorobami. Co roku wszyscy pracownicy CEETRUS spotykają się podczas Wellness Day. W 2019 roku uczestniczyli w grze miejskiej. Punkty zebrane w grze zostały zamienione na fundusze, które firma przekazała fundacji Po Drugie. Organizacja pomaga młodzieży w trudnej sytuacji życiowej.

77

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

W firmie **Credit Suisse (Poland)** pracownicy co roku wybierają w głosowaniu Partnera Charytatywnego Roku, czyli organizację charytatywną, którą firma wspiera finansowo. W 2019 roku, aby zwiększyć ilość zebranych funduszy na ten cel, wdrożono program **„Payroll Giving"**. Polega on na tym, że pracownik może wypełnić dobrowolną deklarację, aby potrącać z jego wynagrodzenia stałą kwotę co miesiąc, która przekazywana jest na konto Partnera Charytatywnego. W 2019 roku około 120 osób wypełniło deklaracje, dzięki czemu zebrano ponad 20 tys. zł, co stanowiło prawie 10% finalnej kwoty zebranej w całym roku.

5000

W ramach **wyzwania „Walk Your Way"** pracownicy firmy **Credit Suisse (Poland)** w pięcioosobowych zespołach przez dwa tygodnie rejestrują za pomocą dostępnych aplikacji do mierzenia kroków pokonane przez siebie dystanse (chodzenie lub bieganie). Każda drużyna wpłaca jako wpisowe darowiznę dla Partnera Charytatywnego Roku oraz prowadzi własne kampanie fundraisingowe. Aby zachęcić i zmobilizować pracowników do przekazywania darowizn, firma zadeklarowała, że podwoi kwotę zebraną przez nich. W efekcie przekazano 19 496 zł Hospicjum dla Dzieci Dolnego Śląska Formuła Dobra. W 2019 roku w akcji wzięło udział 96 drużyn z Warszawy i Wrocławia, robiąc 71 973 239 kroków.

5000

Dalpo wspiera **Przedszkole Specjalne Orzeszek** zarówno charytatywnie, jak i obecnością na ważnych wydarzeniach odbywających w placówce. W 2019 roku firma przyczyniła się do zorganizowania spotkania ze św. Mikołajem i ufundowała zestawy upominkowe dla przedszkolaków. Były to specjalne zabawki edukacyjne oraz profilowane poduszki do właściwego pozycjonowania głowy.

320

Kobiety, walcząc z rakiem o swoje zdrowie, tracą ważne atrybuty kobiecej urody – rzęsy i brwi, co może potęgować poczucie rozpaczy. W takich momentach każdy czynnik wspierający samopoczucie kobiety jest bezcenny. Wraz z poprawą samopoczucia zwiększają się szanse na poprawę zdrowia. Z tego powodu pracownicy firmy **Dorota Dymek Gabinet Kosmetyczny** postanowili przygotować **ONKO Prezent** dla kobiet walczących z chorobą nowotworową w postaci zabiegów makijażu permanentnego, który ma na celu poprawić samopoczucie i kondycję psychiczną chorych pań.

10

„Koloratorium" to program społeczny realizowany przez **Fabrykę Farb i Lakierów Śnieżka** skierowany do publicznych szkół podstawowych z całej Polski z miejscowości do 20 tys. mieszkańców. W ramach projektu szkoły mogą walczyć o 10 minilaboratoriów. Na uczniów, którzy w konkursie indywidualnym najlepiej wykonają kreatywne zadania, np. przygotują pracę plastyczną przedstawiającą pierwiastek w formie superbohatera, również czekają nagrody. Na stronie internetowej projektu dostępne są gotowe konspekty do wykorzystania na lekcjach chemii czy biologii.

773

Grupa **GPEC** była pomysłodawcą i realizatorem jednej z atrakcji (**kula z wirującym śniegiem**) umieszczonej podczas Jarmarku Bożonarodzeniowego w 2019 roku w Gdańsku. Akcja charytatywna polegała na sprzedaży małych śnieżnych kul i bombek, do których można było włożyć – drukowane na miejscu – zdjęcie wykonane w dużej kuli. Projekt przeprowadzono we współpracy z Fundacją Hospicyjną. Cały dochód ze sprzedaży trafił na konto fundacji i został przeznaczony na wsparcie Hospicjum im. ks. E. Dutkiewicza SAC w Gdańsku, które prowadzi fundacja.

452

Aby uhonorować uczestników powstania warszawskiego, sieć kin Helios, należąca do **Grupy Agora**, przygotowała specjalną akcję **„Bilet dla Powstańca"**. Od 1 sierpnia do 31 grudnia 2019 roku wszyscy powstańcy warszawscy mogli wybrać się do jednego z 49 kin Helios w całej Polsce i wraz z osobą towarzyszącą zobaczyć dowolnie wybrany film. W ten sposób sieć kin Helios chciała wyrazić wdzięczność za ich odwagę i postawę. Aby otrzymać „Bilet dla Powstańca", należało okazać przy kasie kinowej odpowiedni dokument potwierdzający udział w powstaniu warszawskim.

2586

Grupa Enea włączyła się w akcję **Project Shoebox** – inicjatywę mającą pomagać kobietom, które były ofiarami przemocy, są samotnymi matkami lub znajdują się w trudnej sytuacji. Wśród pracowników została zorganizowana zbiórka kosmetyków do pielęgnacji i makijażu, które 8 marca trafiły do pań w trudnej sytuacji życiowej i przebywających na co dzień m.in. w centrach pomocy rodzinie czy hospicjach. W sumie udało się zebrać 665 nieużywanych produktów kosmetycznych. Akcja miała również wartość edukacyjną i ekologiczną, podnoszącą świadomość odpowiedzialnej konsumpcji.

16193

Grupa OLX jako serwis ogłoszeniowy, którego jedną z kategorii są zwierzęta (w tym psy i koty ze schronisk), dostrzega potrzebę wspierania czworonogów. Serwis zachęca do ich odpowiedzialnej adopcji, jak również wspierania instytucji, takich jak schroniska, czy przytuliska dla zwierząt. Już dwunasty raz z rzędu OLX wraz z użytkownikami karmił psy i koty z polskich schronisk. W akcji **„Nakarm psa z OLX"** może wziąć udział każdy, kto ma lub zainstaluje aplikację OLX albo korzysta z serwisu za pośrednictwem mobilnej wersji strony. W poprzednich edycjach OLX i użytkownicy nakarmili łącznie prawie 900 zwierząt z 24 schronisk w całej Polsce.

500

Przeciwdziałanie marnowaniu żywności i pomoc potrzebującym to jedne z filarów działalności firmy **Kaufland Polska Markety**. Dlatego w ramach rozszerzenia współpracy z Federacją Polskich Banków Żywności przy kasach we wszystkich sklepach Kaufland w Polsce pojawiły się specjalne skarbonki. Zebrane środki zostały przeznaczone na zapewnienie szybkiej i skutecznej dystrybucji żywności oraz jej magazynowanie. Dzięki tym funduszom jedzenie trafiło m.in. do hospicjów, noclegowni, ognisk wychowawczych dla dzieci, domów samotnej matki i innych organizacji, które prowadzą zbiorowe żywienie bądź przekazują żywność bezpośrednio osobom potrzebującym. W **akcji „Skarbonka"** uzbierano w 2019 roku 268 487,27 zł.

15000

Aby **przeciwdziałać marnowaniu żywności**, sieć **Kaufland Polska Markety** zachęca do odpowiedzialnej konsumpcji i namawia do wspierania potrzebujących. W ramach tej akcji Kaufland współpracuje z Federacją Polskich Banków Żywności. W 2019 roku podczas wielkanocnej zbiórki w 67 marketach Kaufland udało uzbierać się 12 013,6 kg żywności, a podczas Bożego Narodzenia zbiórka prowadzona w 104 marketach przełożyła się na 27 351,86 kg żywności. Dzięki tym działaniom wspierane są m.in. jadłodajnie, schroniska dla bezdomnych czy hospicja.

15000

Lidl Polska od lat angażuje się w działania mające na celu wyrównywanie szans oraz zapobieganie wykluczeniu. Wieloletnia współpraca z Federacją Polskich Banków Żywności oraz Caritas Polska przy świątecznych **zbiórkach żywności** pozwoliła na stały, stopniowy wzrost liczby sklepów objętych akcją oraz więcej kilogramów zebranej żywności. W 2019 roku w sklepach Lidl Polska zebrano łącznie 373 639 kg produktów żywnościowych w okresie wielkanocnym i bożonarodzeniowym.

20000

„Wspólnie dla regionu" to program grantowy dla społeczności lokalnych organizowany przez Fundację Lafarge Wspólnie. Program firmy **Lafarge w Polsce** umożliwia społecznościom lokalnym zgłaszanie inicjatyw z zakresu: zagospodarowania przestrzeni wspólnej, profilaktyki i promocji zdrowia, bezpieczeństwa i aktywnego stylu życia, a także ochrony środowiska i bioróżnorodności oraz poszerzania wiedzy w tym zakresie. Na realizację zgłoszonych projektów uczestnicy mogli otrzymać dofinansowanie od 3 tys. do 15 tys. zł. W pierwszej edycji programu wpłynęło 247 wniosków z całej Polski, a 14 projektów otrzymało dofinansowanie.

1450

Radosna Wigilia to inicjatywa charytatywna dla najuboższych rodzin z gminy Piaseczno. Polega ona na organizacji zabawy świątecznej dla dzieci. Główną atrakcją jest odebranie przez nie z rąk św. Mikołaja paczek z najpotrzebniejszymi artykułami szkolnymi, ubraniami, zabawkami i słodyczami. Radosna Wigilia od początku mobilizuje społeczność gminy Piaseczno. Akcję wspierają m.in. lokalne przedsiębiorstwa, sklepy, a także osoby prywatne z Piaseczna. W przygotowanie Wigilii angażują się pracownicy Grupy **LeasingTeam**, pozyskując sponsorów, organizując zbiórki pieniędzy i zabawek oraz aktywnie uczestnicząc w przygotowywaniu spotkania. W 2019 roku paczki zostały podarowane 218 dzieci.

146

Pracownicy kancelarii **Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba Radcowie Prawni**, biorąc udział w **charytatywnych biegach MUST**, zwracają uwagę m.in. na nierówności społeczne oraz sytuację dzieci w pieczy zastępczej, w tym w domach dziecka, a także wspierają lokalne placówki przeznaczone dla zwierząt domowych. W 2019 roku radcy prawni uczestniczyli w biegu na 10 km, w Toruńskim Biegu Wolności, PsieBiegnij Się! oraz w Wirtualnym Biegu Nadziei dla Hospicjum Nadzieja w Toruniu.

8

W grudniu 2019 roku pracownicy **Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba Radcowie Prawni** wsparli **placówkę socjalizacyjną w Aleksandrowie Kujawskim** zakupem nowej pralki oraz drobnego sprzętu AGD. Dzięki tej akcji możliwe jest wyrównanie szans dzieci i młodzieży znajdujących się w placówce, które często nie mają dostępu do podstawowego sprzętu AGD i RTV.

8

Nowy Styl w ramach **programu stypedialnegoFundacji im. Janusza Korczaka**, od wielu lat wspiera rozwój uzdolnionych dzieci i młodzieży z Podkarpacia. Narzędziem pomocy jest program stypendialny dla uczniów oraz studentów, z którego co roku korzysta kilkadziesiąt osób. Stypendyści, bardzo często osoby kształcące się na dwóch kierunkach studiów i niemające czasu na pracę zarobkową, otrzymują pokrycie kosztów nauki na uczelniach wyższych (akademik, podręczniki, inne pomoce naukowe) lub celowe środki na kursy przygotowawcze i lekcje ułatwiające dostanie się na studia (uczniowie szkół średnich).

6883

Firma **Pasibus** angażuje się w różne **inicjatywy charytatywne**. W 2019 roku po raz kolejny pracownicy biura, w ramach Szlachetnej Paczki przygotowali paczkę dla

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

rodziny z okolic Wrocławia. Co roku Pasibus wspiera również Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy. Prawie 5,5 tys. zł udało się zebrać w 2019 roku na aukcjach na Allegro.pl oraz dodatkowo 500 zł z wyzwania rzuconego na Facebooku – (5 tys. polubień i 3 tys. komentarzy).

450

Ideą programu **„Orlen dla strażaków"** jest poprawa bezpieczeństwa lokalnych społeczności przez doposażenie ochotniczych i zawodowych jednostek Straży Pożarnej w sprzęt strażacki. W 2019 roku darowizny otrzymało 249 jednostek z całej Polski, na kwotę 2 mln zł. Ponadto w tym samym roku **Polski Koncern Naftowy ORLEN** uruchomił program lojalnościowy dla strażaków zarejestrowanych w Krajowym Systemie Ratowniczo-Gaśniczym, który przewiduje rabat 8 gr za 1 l paliwa na wszystkich stacjach Orlen w Polsce. Fundacja zainaugurowała też specjalny program bezpłatnych szkoleń dla Ochotniczej Straży Pożarnej z zakresu pozyskiwania środków finansowych i zarządzania projektem.

5250

Polski Koncern Naftowy ORLEN w ramach działalności Fundacji Orlen od 18 lat kompleksowo pomaga **rodzinnym domom dziecka**: przekazuje darowizny na leczenie oraz przyznaje stypendia, które obecnie otrzymuje ok. 100 zdolnych wychowanków. Każdego roku Fundacja organizuje też letnie i zimowe wakacje. Są to wyjazdy, na które podopieczni wyjeżdżają całymi rodzinami – często liczącymi nawet 12 członków. W 2019 roku w kilkunastu turnusach udział wzięło blisko 450 dzieci i dorosłych. Dla wychowawców rodzinnych domów dziecka organizowana jest także konferencja, podczas której uczą się, jak jeszcze lepiej stwarzać wychowankom prawidłowe warunki do ich rozwoju emocjonalnego.

5250

Program **„Ubrania od serca"** ma zmniejszyć nierówności między dziećmi z domów dziecka a tymi, które wychowują się w pełnych rodzinach. Firma **Procter & Gamble DS Polska** pomogła 1582 dzieciom, dostarczając vouchery na nowe ubrania. Dzięki tej inicjatywie dzieci mogły samodzielnie wybrać dla siebie komplet ubrań.

3700

PZU przygotował ogólnopolski projekt **wsparcia jednostek Ochotniczej Straży Pożarnej** w specjalistyczny sprzęt do ratowania życia i mienia. Przygotowano katalog specjalistycznego sprzętu do ratownictwa technicznego, udzielania pierwszej pomocy oraz walki ze skutkami anomalii pogodowych. Przez formularz na stronie internetowej PZU każda jednostka OSP mogła złożyć wniosek o dofinansowanie na wybrany sprzęt z katalogu, w zależności od jej realnych potrzeb. Zainteresowanie w akcję było bardzo duże: przez niespełna dwa tygodnie do PZU wpłynęło 2880 zgłoszeń. PZU dofinansował 306 wniosków na łączną kwotę ponad 5 mln zł.

9900

Firma **Roto Frank Okucia Budowlane** wraz z trzema firmami z branży stolarskiej (Aluplast, Abus, Krispol) w ramach projektu **„Razem dla bezpieczeństwa"** przekazała Fundacji Wsparcia Policjantów nowoczesne narzędzie do walki z przestępczością – specjalistyczne urządzenie do wyważania hydraulicznego drzwi otwieranych na zewnątrz. Jest to najnowocześniejszy sprzęt, który zasysa drzwi do środka, a następnie wypycha je z futryną. Cała operacja trwa kilka sekund i pozostawia operatorów z daleka od światła drzwi, w którym może znajdować się uzbrojony przestępca. Tego typu sprzęt, początkowo przeznaczony dla straży pożarnej, produkuje tylko jeden producent na świecie.

89

Projekt **„Klub Płomyka"** koordynowany przez Fundację **Santander Bank Polska** ma na celu stworzenie miejsc przyjaznych podopiecznym szpitali, domów dziecka oraz ośrodków szkolno-wychowawczych. Do tej pory zostały otwarte kluby dla podopiecznych m.in. w Szpitalu św. Wojciecha w Gdańsku, na Oddziale Dziecięcym Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Kępnie czy przy izbie przyjęć na Oddziale Pediatrii w Szpitalu św. Anny w Piasecznie. Pomieszczenia zostały wyposażone w meble, wygodne kanapy i kolorowe zabawki, zgodnie z potrzebami poszczególnych placówek.

11000

„OWESowe podwórko" to projekt koordynowany przez pracowników firmy **Sela**, mający na celu propagowanie dobrych praktyk i zachowań wśród najmłodszych, aby każdy uczestnik akcji nauczył się nie tylko brać, ale też i dawać. W trakcie trwania programu przeszkolono z zakresu pierwszej pomocy około 60 dzieci. Propagowany był również zdrowy styl życia, np. dzieci otrzymały owoce i warzywa w ramach zajęć o zdrowym żywieniu.

16

W rejonie działalności fabryki **Smurfit Kappa Polska** funkcjonuje Fundacja Podaj Dalej im. Doktora Piotra Janaszka, która wspomaga osoby z niepełnosprawnością. W szczególności Smurfit Kappa chce długoterminowo **wspierać finansowo rozwój dzieci**, aby pomimo niepełnosprawności nauczyły się, jak samodzielnie funkcjonować. W 2019 roku Smurfit Kappa wsparł Fundację m.in. w realizacji kolonii dla 45 małych odkrywców, którą zorganizowano w indiańskim stylu, w oparciu o metodologię harcerską. Zespół Smurfit Kappa zbudował wioskę indiańską i wspólnie z dziećmi malował tipi.

872

W 2019 roku firma **Sodexo Polska** zorganizowała **zbiórkę środków podczas targach pracy** oraz realizowała działania rekrutacyjne wpisujące się w employer branding. Podczas targów Absolvent Talent Days w Warszawie firma zachęcała do współpracy absolwentów, a za każde pozostawione CV deklarowała wpłatę na rzecz Centrum Doradztwa

Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie – Centrum Dzwoni.

2248

Blisko 50 pracowników firmy **TAURON Polska Energia** zaśpiewało w ramach akcji **„Megamoc kolędowania"** w studiu nagraniowym świąteczne melodie. Następnie te utwory zostały wydane w formie pendrive'ów i były puszczane na szpitalnych i hospicyjnych salach oddziałów dla dzieci. Dodatkowo do małych pacjentów trafiły świąteczne upominki.

24000

TAURON Polska Energia wraz z Fundacją Wielka Radość na Małych Kółkach zorganizowali akcję zbierania używanych rowerów. Zebrane wśród pracowników grupy Tauron, a także od innych darczyńców pojazdy zostały naprawione i odświeżone przez pracowników Fundacji, którzy nadali im nowy, atrakcyjny wygląd. Dzięki akcji **„Wielka radość na dwóch kółkach"** do placówek wychowawczych i edukacyjnych trafiło 76 odrestaurowanych rowerów i hulajnóg.

24000

Pracownicy firmy **T-Mobile Polska** w ramach programu **Pomagamy zwierzakom –akcja z Fundacją Viva!** zaangażowali się w pomoc dla schroniska w Korabiewicach. W siedzibie spółki zorganizowano zbiórkę akcesoriów i karmy dla zwierząt. Akcja połączona była ze spotkaniem z przedstawicielem Fundacji Viva!, które dotyczyło odpowiedzialnej adopcji – pracownicy mogli zadawać pytania. Na specjalnym stoisku, gdzie zbierane były dary, pojawiły się także zdjęcia psów czekających na adopcję. Ponadto zarząd firmy przekazał środki na darowiznę dla Fundacji Viva!, dzięki której zostaną zbudowane trzy ocieplane domki dla psów.

5063

Vademecum onkologii dziecięcej. Gry i zabawy zostało przygotowane przez Fundację Urtica Dzieciom firmy **Urtica** z myślą o dzieciach chorujących onkologicznie. Zbiór stanowi 90 gier, z której każda uwzględnia warunki szpitalne i jest dostosowana do różnych grup wiekowych. Część gier opatrzona jest komentarzem opisującym ich terapeutyczny wpływ na małego pacjenta. To pierwsza na rynku kompleksowa publikacja przeznaczona dla rodziców dzieci onkologicznych. To także merytoryczne wsparcie tych, którzy towarzyszą najmłodszym w walce z nowotworem.

260

„Adamed dla Seniora" to program, który ma aktywizować osoby w podeszłym wieku, a także promować profilaktykę i zdrowy styl życia. W 2019 roku **Adamed Pharma** kontynuował realizowane wcześniej działania. Podczas spotkań dla seniorów przeprowadzano bezpłatne badania spirometrii, poziomu glukozy we krwi oraz ciśnienia krwi, a także zainaugurowano nowe projekty, np. konkurs aktywizujący lokalne społeczności, który powstał z chęci nagrodzenia organizacji wspierających seniorów w aktywnym życiu.

2017 2000

Fundacja Amicis, przy wsparciu pracowników firmy **Amica**, realizuje praktykę **„Dar serca – świąteczne paczki"** (we wcześniejszych raportach opisaną jako świąteczna akcja zbierania paczek), która polega na przygotowaniu paczek żywnościowych dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji materialnej.

2018 2440

Amica wspiera najciekawsze inicjatywy społeczne realizowane na terenie powiatu szamotulskiego w **konkursie grantowym „Inwestujemy lokalnie"**. Wspomagane projekty mają poprawiać warunki życia lokalnej społeczności w zakresie nauki i edukacji, lecznictwa i ochrony zdrowia, pomocy społecznej, działalności ekologicznej i ochrony środowiska, aktywności sportowej. Uczestnicy mogą ubiegać się o duże granty w wysokości do 5 tys. zł, małe – do 2 tys. zł oraz o sprzęt AGD.

2018 2440

W akcji **„Listy do św. Mikołaja – spełnij marzenie"** w 2019 roku pracownicy firmy **ANWIL** spełnili życzenia 100 dzieci z dziewięciu działających na terenie Włocławka placówek opiekuńczo-wychowawczych. Prezenty zostały przekazane podczas mikołajkowego koncertu.

2015 1300

W ramach **świątecznej akcji charytatywnej** **ANG Spółdzielnia** przeznaczyła równowartość wydatków związanych z organizacją spotkania świątecznego (35 tys. zł) na pomoc charytatywną. Do akcji włączono gości, którzy mieli pojawić się na imprezie. Kwotę mogli dowolnie rozdysponować na trzy zaproponowane organizacje: Dom Samotnej Matki im. Teresy Strzembosz w Chyliczkach, Fundację Bezdomniaki lub Fundację Ocalenie.

2017 850

Współpracownicy **ANG Spółdzielni** angażują się **w program edukacji finansowej „Będę, kim zechcę"**, prowadzony przez Fundację Nienieodpowiedzialni. W ramach programu wolontariusze Fundacji prowadzą zajęcia dla dzieci. Cykl

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

„Finanse na wesoło" skierowany jest do dzieci ze szkół podstawowych.

2013 850

W 2019 roku **ANG Spółdzielnia** po raz siódmy była partnerem **konkursu „Przedsiębiorstwo społeczne roku im. Jacka Kuronia"**, organizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

2013 850

Fundacja Anwil dla Włocławka, powołana przez **ANWIL**, wspiera realizację projektów mających na celu m.in. podniesienie poziomu wykształcenia mieszkańców Włocławka, przeciwdziałanie wykluczeniu, poprawę stanu środowiska, zachowanie dziedzictwa historycznego, a także ochronę i promocję zdrowia. Do tej pory przekazano 6 mln zł na realizację 330 projektów społecznych oraz przyznano lokalnej młodzieży 197 stypendiów naukowych. Statystycznie pomocą fundacji objęty został co drugi mieszkaniec Włocławka.

2015 1300

Aquanet pomaga organizacjom pozarządowym, organizując dla nich w ciągu roku od dwóch do czterech **charytatywnych konkursów tematycznych**. W 2019 roku na konkursy łącznie przeznaczono 185 370 tys. zł , a wsparcie finansowe otrzymało osiem organizacji pozarządowych.

2017 820

ArcelorMittal Poland w 2019 roku w ramach **akcji charytatywnych dla bezdomnych zwierząt** wysłał dziewięć transportów niezbędnych rzeczy do czterech schronisk na Śląsku i w Krakowie. We współpracy ze stowarzyszeniem Nadzieja na Dom firma opiekuje się wolno żyjącymi kotami na terenie zakładów w Dąbrowie Górniczej i Sosnowcu. W roku 2019 zaopiekowano się już 77 kotami a od początku projektu – 189. Opieka obejmuje sterylizację, kastrację i – jeśli jest taka potrzeba – leczenie kota oraz adopcję kociąt.

2017 11000

Celem **konkursu o tytuł Mikroprzedsiębiorcy Roku** jest wspieranie przez **Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc)** przedsiębiorczości, zachęcanie do zakładania własnych firm oraz wyróżnianie i promowanie najlepszych z nich jako przykładów efektywnych działań gospodarczych.

2015 3700

Nagroda im. prof. Aleksandra Gieysztora przyznawana jest przez **Citi Handlowy** za wybitne osiągnięcia w działalności na rzecz dziedzictwa kulturowego: muzealnej, konserwatorskiej, archiwalnej i bibliotecznej; jego utrwalanie i ochronę za granicą; przedsięwzięcia samorządowe służące jego ochronie; indywidualne i zbiorowe inicjatywy mające na celu gromadzenie oraz ochronę śladów i pamiątek; upowszechnianie wiedzy o potrzebie i metodach ochrony dziedzictwa kulturowego w Polsce.

2013 3700

Świąteczna aukcja dobroczynna opiera się na zaangażowaniu pracowników **Banku Millennium**, którzy przekazują na aukcję intranetową własnoręcznie wykonane przedmioty. Środki zebrane podczas aukcji, po podwojeniu przez bank, zostają przekazane na leczenie dzieci z niepełnosprawnością, których rodzicami są pracownicy banku. W 2019 roku na rzecz beneficjentów zebrano prawie 80 tys. zł.

2014 6270

Fundacja **Banku Ochrony Środowiska** prowadzi regularną zbiórkę środków pieniężnych, które są dobrowolnie przekazywane przez pracowników BOŚ. Fundusze zgromadzone w ramach projektu **„Pomagam cały rok"** są przeznaczane na dwa cele: zapomogi dla pracowników BOŚ, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji losowej, oraz stypendia dla zdolnych i aktywnych społecznie dzieci z rodzin o niskich dochodach (we współpracy z Fundacją Świętego Mikołaja).

2013 1212

Zielona Ławeczka to ogólnopolski, prospołeczny projekt grantowy dla mieszkańców otwartych osiedli. Projekt ma umożliwić przemianę zaniedbanych terenów na osiedlach w zielone zakątki i miniogrody oraz budować relacje między ich mieszkańcami. Partnerami merytorycznymi projektu **Banku Ochrony Środowiska** są Katedra Architektury Krajobrazu i Katedra Sztuki Krajobrazu Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego. Najlepsze propozycje otrzymują grant na realizację oraz ławkę. W pięciu edycjach powstało 97 ogrodów w 60 miastach.

2016 1212

Druga edycja **akcji „Świąteczna choinka Bibus Menos"** polegała na zbiórce materiałów, zabawek oraz funduszy, które przeznaczone były na potrzeby Podkarpackiego Hospicjum dla Dzieci w Rzeszowie. W darach zebranych przez pracowników **Bibus Menos** znalazły się produkty niezbędne do codziennej pracy ośrodka. W ich transporcie nieodpłatnie wsparcia udzieliła firma logistyczna Rohlig Suus.

2018 120

Firma **Bibus Menos** przy wsparciu Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Gdańsku już trzeci rok z rzędu zaangażowała się w oddawanie krwi. W 2019 roku w akcji **„Oddaj krew – uratuj życie"** zebrano 9,45 l krwi. Uczestniczyło w niej niemal 25% pracowników centrali w Gdańsku oraz pracownicy sąsiadujących firm.

2017 120

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Program **„Wspieram cały rok"** to wspólne działanie **BNP Paribas Banku Polskiego** i Fundacji BNP Paribas. Co miesiąc określona przez pracownika kwota potrącana jest przez pracodawcę z jego pensji i przekazywana na program stypendialny „Klasa" oraz tzw. organizację roku, którą pracownicy wybierają w głosowaniu. W 2019 roku pracownicy wspierali Fundację Onkologiczną Alivia, która pomaga osobom chorym na nowotwory.

2017 10000

BNP Paribas Bank Polska od dziewięciu lat realizuje **Program Grantów Lokalnych**. Inicjatywa kierowana jest do pracowników placówek banku, którzy wnioskują o wsparcie finansowe dla lokalnych podmiotów społecznych, które aktywnie działają na rzecz lokalnej społeczności. W ostatniej edycji programu wsparcie w łącznej kwocie 200 tys. zł otrzymało 50 organizacji pozarządowych. W ramach dziewięciu edycji programu przekazano na wsparcie lokalnych organizacji niemal 1,5 mln zł.

2015 10000

„Klasa" to autorski program stypendialny Fundacji BNP Paribas, powołanej przez **BNP Paribas Bank Polska**, zapewniający uzdolnionym absolwentom gimnazjów z mniejszych miejscowości, z rodzin w trudnej sytuacji materialnej, naukę w renomowanych liceach ogólnokształcących w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Gdyni i Szczecinie. Przez 17 lat z programu skorzystało około 770 uczniów. W roku 2019 roku do programu dołączyło 33 stypendystów.

2009 10000

W ramach programu **„Dream Up"** Fundacja BNP Paribas, działająca przy **BNP Paribas Bank Polska**, organizuje zajęcia muzyczne z profesjonalistami oraz wspiera rozwój osobisty i społeczny dzieci i młodzieży na warszawskiej Pradze. Celem projektu jest powstanie wieloletniej inicjatywy społeczno-kulturalnej na mapie dzielnicy.

2017 10000

„Dobre kilometry" to akcja społeczna pracowników **BNP Paribas Bank Polska** organizowana corocznie przez Fundację BNP Paribas i polegająca na wspólnym przemierzaniu kilometrów. Każdy kilometr to środki finansowe przekazane wybranej przez pracowników organizacji społecznej. W 2019 roku 238 pracowników banku wykonało 3595 różnych aktywności, pokonując łącznie 40 643 km. Zebrano 12 tys. zł dla Stowarzyszenia mali bracia Ubogich i 2 tys. zł dla Stowarzyszenia Hospicjum Onkologiczne św. Krzysztofa.

2015 10000

Dzięki **„Strefie Rodzica. Budimex Dzieciom"** na oddziałach dziecięcych w szpitalach powstają miejsca, w których dzieci mogą spędzać czas ze swoimi rodzicami. Jednocześnie zadaniem projektu jest popularyzowanie idei podkreślającej znaczenie, jakie ma dla hospitalizowanego dziecka obecność opiekunów. W ramach programu realizowanego przez **Budimex** od 2013 roku w szpitalach w całym kraju powstały 32 przestrzenie, z których rocznie korzysta 180 tys. dzieci i ich rodziców.

2016 8000

We współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa **Capgemini Polska** co roku organizuje w biurze akcję **zbiórki krwi**. Na pracowników firmy podczas akcji cztery specjalne pokoje: rejestracyjny, lekarski, pokój dawcy oraz kateringowy. Pracownicy pozytywnie reagują na możliwość oddania krwi w miejscu pracy.

2013 9000

Działania charytatywne Carrefour obejmują inicjatywy na rzecz zmniejszenia ubóstwa, wyrównywania szans, przeciwdziałania marnotrawstwu czy promocji zdrowego stylu życia. Sklepy **Carrefour** angażują się w organizowane lokalnie akcje i wspierają organizacje pozarządowe ze swoich miast i okolic przez darowizny. W 2019 roku sklepy i centrala wsparły m.in. Fundację Pomoc Transportowcom, warszawskie schronisko Na Paluchu, Wspólnotę Chleb Życia, schronisko Przytulisko w Chojnicach, akcję Szlachetna Paczka.

2016 14000

Carrefour co roku przed Wielkanocą i Bożym Narodzeniem angażuje się w ogólnopolskie **zbiórki żywności z Bankami Żywności i Caritasem**. W 2019 roku w hiper- i supermarketach Carrefour oraz w centrali firmy zebrano łącznie blisko 62,5 tys. kg żywności. Jedzenie przekazano lokalnym organizacjom, zajmującym się przygotowywaniem posiłków dla osób potrzebujących z terenu całego kraju oraz podopiecznym Caritasu.

2013 14000

CCC w ramach **działań charytatywnych i filantropijnych** organizuje zbiórki pracownicze, z których środki są przekazywane na wsparcie pracowników i ich bliskich. CCC przekazuje również darowizny pieniężne i rzeczowe w postaci obuwia dla najbardziej potrzebujących.

2018 6900

W ramach **popularyzacji idei honorowego krwiodawstwa we Wrocławskim Parku Przemysłowym** firma **DOZAMEL**

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

organizuje i wspiera wydarzenia związane z ideą dla pracowników Parku. Do tej pory około 459 honorowych dawców oddało 206,95 l krwi.

2015 220

DOZAMEL kontynuuje **wspieranie Domu Pomocy Społecznej w Opolnicy dla Dzieci I Młodzieży Niepełnosprawnej Intelektualnie**. W odpowiedzi na bieżące potrzeby placówki w 2019 roku przekazano pięć telewizorów na wyposażenie pokoi mieszkalnych wychowanków.

2015 220

Europ Assistance Polska promuje ideę **honorowego krwiodawstwa** wśród pracowników i partnerów biznesowych oraz udziela wsparcia materialnego Regionalnemu Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa.

2013 220

Grupa Animal Support **EY GDS Poland** regularnie organizuje zbiórki dla podopiecznych fundacji TOZ – Towarzystwa Opieki nad Zwierzętami we Wrocławiu. Podczas dwutygodniowych akcji **„Pomagamy zwierzakom"** pracownicy EY GDS Poland uczestniczą w zbiórce pieniędzy, karmy, koców, ręczników, które są potem przekazywane na rzecz zwierzaków. Promowana też jest adopcja zwierząt.

2017 1300

„Dziecięcy świat w kolorach" to program społeczny realizowany przez **Fabrykę Farb i Lakierów Śnieżka**, w ramach którego odnawiane są oddziały dziecięce w całej Polsce. W projekt angażowani są plastycy, którzy przenoszą na ściany baśniowe motywy i postaci. Do tej pory odświeżono 30 oddziałów.

2018 773

W 2019 roku **Nagrodę Radia TOK FM im. Anny Laszuk** za „wyjątkowy wpływ na rzeczywistość" otrzymali twórcy Inicjatywy Wolne Sądy, którzy bronią niezależności sądów i niezawisłości sędziów przed atakami politycznymi. Oprócz tego nagrodę specjalną stacja należąca do **Grupy Agora** przyznała Jerzemu Owsiakowi i Wielkiej Orkiestrze Świątecznej Pomocy. Nagroda po raz pierwszy została przyznana w 2011 roku.

2016 2586

Należąca do **Grupy Agora** **„Gazeta Wyborcza" współorganizuje Nagrodę im. Ryszarda Kapuścińskiego**, którą razem z miastem stołecznym Warszawa przyznaje autorom najlepszej książki reporterskiej roku i najlepszego przekładu roku. W 2019 roku nagrodę główną za reportaż literacki otrzymał Maciej Zaremba-Bielawski – za książkę Dom z dwiema wieżami . Natomiast Mariusz Kalinowski, który tłumaczył wyróżnioną książkę z języka szwedzkiego na polski, został nagrodzony za najlepszy przekład.

2016 2586

W 2019 roku w ramach akcji **Fabryka św. Mikołaja „Gazety Wyborczej"** we Wrocławiu zebrano 169,8 tys. zł. Przedstawiciele redakcji „Gazety Wyborczej Wrocław" (**Grupa Agora**) przekazali na rzecz Fundacji Wrocławskie Hospicjum dla Dzieci symboliczny czek na rozpoczęcie budowy Domu Opieki Wyręczającej oraz na zakup prezentów mikołajkowych dla podopiecznych hospicjum.

2016 2586

Redakcje serwisów eDziecko.pl, Avanti24.pl i Czterykaty.pl po raz trzeci przygotowały **piknik Family Fest** w Arkadach Kubickiego w Warszawie. W czasie dwóch dni odbyły się m.in. koncerty dla najmłodszych, wspólne zabawy i quizy, spektakle, warsztaty kreatywnego budowania z klocków lego i pokazy. Organizatorami Family Fest byli Gazeta.pl (**Grupa Agora**) oraz Zamek Królewski w Warszawie.

2018 2586

Projekt **„Dobra energia ponad granicami"** ma na celu wsparcie i zachęcenie rodziców dzieci i młodzieży polskiego pochodzenia mieszkających na Litwie do wyboru polskich szkół oraz nauki języka polskiego, historii, kultury i tradycji. Głównym partnerem **Grupy Enea** został Caritas Archidiecezji Poznańskiej. W ramach działań organizowane są też szkolenia dla kadry pedagogicznej w polskich szkołach. Przeprowadzane są zbiórki książek o charakterze edukacyjnym. W 2019 roku zorganizowano konkurs, w którym nagrodą dla uczniów była wycieczka do Polski.

2017 16193

Program **„Młodzi odkrywcy – spełniamy marzenia"** pomaga zorganizować wycieczki dla dzieci z domów dziecka. W 2019 roku Enea Elektrownia Połaniec (**Grupa Enea**) przy wsparciu Fundacji Enea oraz wolontariuszy Elektrowni Połaniec zorganizowała wyjazd edukacyjny dla licznej 50-osobowej grupy do rodzinnego parku rozrywki oraz wycieczkę do poznańskiego ZOO i udział w warsztatach sportowo-psychologicznych Enea Active Camp.

2018 16193

Enea Akademia Talentów to program stypendialny, w ramach którego Fundacja Enea, powstała przy **Grupie Enea**, wspiera utalentowanych uczniów w kategoriach sport, sztuka i nauka, przekazując im stypendia w wysokości 3 tys. zł. Dodatkowo ciekawe projekty edukacyjne dla szkół podstawowych i ponadpodstawowych wspierane są grantami w wysokości 10 tys. zł. Łącznie w projekcie na rozwój talentów przekazano 300 tys. zł.

2017 16193

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

„Aktywni charytatywni" to inicjatywa integrująca pracowników **Grupy Energa**, ich bliskich i znajomych wokół idei pomagania. Biegając, maszerując, jeżdżąc na rowerze, na rolkach, a nawet pływając, uczestnicy akcji dążą do osiągnięcia określonego wyniku, będącego limitem kilometrów. Fundacja Energa w przypadku osiągnięcia celu przekazuje konkretną kwotę wybranym placówkom z terenu działania Grupy. Do tej pory wsparcie finansowe o łącznej wartości 350 tys. zł otrzymało 655 podopiecznych z wybranych placówek.

2015 9700

Fundacja „Kropelka Energii" zainicjowana przez dwóch pracowników **Grupy Energa** od 2012 roku organizuje zbiórki krwi, propaguje i popularyzuje ideę honorowego krwiodawstwa jako metody ratowania życia ludzkiego oraz prowadzi edukację w celu obalania mitów na temat oddawania krwi. Dzięki licznemu zaangażowaniu pracowników Grupy oraz ich przyjaciół, dotychczas zebranych zostało 1500 litrów krwi.

2015 9700

Całoroczne stypendium naukowe Fundacji Eurocash (powstałej przy **Grupie Eurocash**) przyznawane jest młodzieży wyróżniającej się wynikami w nauce oraz zaangażowaniem społecznym. Wypłacane jest co miesiąc na cele edukacyjno-rozwojowe i realizację pasji, niezależnie od obszaru zainteresowania. W 2019 roku przyznano 120 stypendiów.

2017 22500

Od 2010 roku **Grupa Polsat (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel)** aktywnie włącza się w akcję Fundacji Polki Mogą Wszystko (wcześniej Fundacja Przyjaciółka) – **Qurier Świętego Mikołaja**. Akcja ma spełniać marzenia dzieci, które na co dzień borykają się z biedą, problemami alkoholowymi i bezrobociem rodziców, brakiem akceptacji szkolnej i dużymi zaległościami w edukacji.

2014 5000

Shaping Futures to międzynarodowa inicjatywa marki Schwarzkopf Professional, należącej do firmy Henkel. Jej celem jest stworzenie adeptom fryzjerstwa, znajdującym się w trudnej sytuacji społeczno-materialnej, warunków do nauki zawodu pod okiem doświadczonych stylistów. W 2019 roku w dwutygodniowym kursie zorganizowanym przez **Henkel Polska** wzięło udział 20 uczniów z całej Polski. Po zakończeniu warsztatów uczestnicy mają szansę rozwijać się podczas staży w salonach partnerskich Schwarzkopf Professional w Polsce.

2014 500

Firma **Henkel Polska** we współpracy z Fundacją Polki Mogą Wszystko po raz kolejny przyznała stypendia naukowe wychowankom domów dziecka oraz podopiecznym rodzin zastępczych w ramach programu **„Wiem, że warto się uczyć"**. Program ma na celu zmniejszanie nierówności w dostępie do edukacji. Do tej pory w 12 edycjach projektu wsparcie finansowe w wysokości 437 tys. zł otrzymało 325 uczniów mających najlepsze wyniki w nauce lub wyróżniających się innymi osiągnięciami.

2017 500

Akcja Krwiodawstwa i Rejestracja Dawców Szpiku polega na popularyzowaniu wśród pracowników firmy **Hewlett Packard Enterprise** inicjatywy honorowego krwiodawstwa. Partnerem akcji jest Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa we Wrocławiu. W 2019 roku zebrano 70l krwi i zarejestrowano 17 potencjalnych dawców szpiku.

2013 900

Celem programu **„Start w dorosłe życie"** jest pomoc młodym osobom opuszczającym placówki opiekuńczo-wychowawcze w rozpoczęciu dorosłego życia. Firma **Holding 1** remontuje i wyposaża mieszkania, które młodzi ludzie otrzymują od urzędu gminy. Współpraca z placówkami opiekuńczo-wychowawczymi umożliwia odpowiedzialne dzielenie się zasobami, realne wsparcie wychowanków i przyczynianie się do zmniejszania nierówności.

2018 1578

Kampania **„Zabawa to poważna sprawa"** ma na celu podkreślenie wagi zabawy w rozwoju dzieci. Cały dochód ze sprzedaży kolekcji Sagoskatt w Polsce **IKEA Retail** przekazuje na granty dla lokalnych organizacji pozarządowych, wspierających rozwój dzieci. W 2019 roku granty przeznaczone były na realizację pięciu programów edukacyjno-wychowawczych z zakresu edukacji ekologicznej dzieci i młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. Kolekcja SAGOSKATT składa się z pluszaków zaprojektowanych przez dzieci.

2017 5091

Od 2017 roku **ING Bank Śląski** jest partnerem generalnym biegu **„Biegnij, Warszawo"**. W 2019 roku w biegu wzięło udział 5 tys. pracowników biegaczy i maszerujących. Bank przekazuje za nich pieniądze na rzecz Fundacji ING Dzieciom. Fundacja z kolei finansuje z tych środków projekty sportowo-edukacyjne dla dzieci i młodzieży.

2017 8100

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

InterKadra wspiera wybraną przez siebie rodzinę w akcji **Szlachetna Paczka**.

2017 287

We wszystkich centrach rekrutacyjnych firmy **InterKadra** w Polsce odbywa się **zbiórka darów na rzecz Krakowskiego Towarzystwa Opieki nad Zwierzętami**. Zebrano posłania (koce, ręczniki itp.), pełnowartościową karmę mokrą i suchą oraz zabawki, smycze i obroże.

2017 287

W 2019 roku już po raz drugi firma **Jeronimo Martins Polska** przeznaczyła ponad 10 mln zł na **program wsparcia seniorów „Na codzienne zakupy"**. Przeszło 6600 potrzebujących otrzymywało miesięcznie 150 zł na zakupy w Biedronce. Środki te znajdowały się na specjalnej karcie. Karty trafiły do potrzebujących seniorów wskazanych przez diecezjalne oddziały Caritas. Każdemu seniorowi przydzielono także wolontariusza.

2018 70000

Celem konkursu **„Piórko 2019. Nagroda Biedronki za książkę dla dzieci"** jest popularyzacja czytelnictwa wśród najmłodszych i wspieranie debiutujących pisarzy i ilustratorów. Laureaci w obu kategoriach otrzymali po 100 tys. zł. Książka *O królewiczu, który się odważył* autorstwa Katarzyny Wierzbickiej, zilustrowana przez Julię Hanke, została sprzedana w 21,5 tys. egzemplarzy. W dotychczasowych czterech edycjach konkursu **Jeronimo Martins Polska** sprzedano ponad 155 tys. książek.

2015 70000

W 2019 roku Biedronka po raz siódmy wsparła **Mistrzostwa Świata Dzieci z Domów Dziecka w Piłce Nożnej** organizowane przez Stowarzyszenie Nadzieja na Mundial. W imprezie wzięło udział 27 drużyn z całego świata. Obok zaangażowania finansowego **Jeronimo Martins Polska** zapewnia też napoje i przekąski dla zawodników oraz funduje nagrody m.in. sprzęt elektroniczny i sportowy.

2012 70000

Celem programu **„LECHSTARTER"** jest zmiana przestrzeni polskich miast dzięki realizacji oryginalnych projektów przeznaczonych dla mieszkańców. W 2019 roku **Kompania Piwowarska** odświeżyła założenia programu, co pozwoliło na zaangażowanie architekta – Jakuba Szczęsnego. W rezultacie powstał projekt PRZESTRZEŃ, o który walczyło 15 polskich miast reprezentowanych przez organizacje pozarządowe.

2018 2726

Akcja honorowego krwiodawstwa „Podaruj krew, podaruj życie" organizowana jest przez **Kopalnię Soli Wieliczka** od roku 2016 – zawsze dwukrotnie: w lipcu (na powierzchni – w nadszybiu szybu Regis) oraz w grudniu (pod ziemią – w komorze Haluszki). Dwie zbiórki w 2019 roku przyniosły blisko 115 l krwi od 265 osób. W sumie do tej pory zebrano ponad 445 l od przeszło 900 krwiodawców.

2016 884

KPMG w Polsce organizuje wśród pracowników **akcje prozdrowotne** (wcześniej opisane jako Dzień Dawcy DKMS w KPMG), dzięki którym można pomóc osobom potrzebującym. We współpracy z Fundacją DKMS zorganizowany został Dzień Dawcy Szpiku. We współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Warszawie odbyła się akcja krwiodawstwa.

2017 2000

Przez cały kwiecień 2019 roku we wszystkich biurach **KPMG** trwała wewnętrzna zbiórka książek. W ramach **kampanii „Zaczytani"** zebrano blisko 1 tys. książek dla dzieci, młodzieży i dorosłych. Zasiliły one biblioteki otwierane przez Fundację Zaczytani w placówkach medycznych na terenie całego kraju. W 2019 roku dotychczas powstałe biblioteki pod patronatem KPMG odświeżono i uzupełniono o nowe publikacje.

2015 2000

W okresie wakacyjnym 111 wolontariuszy **KPMG** odwiedziło dziewięć schronisk dla bezdomnych zwierząt w całej Polsce, od dużych miast po małe miejscowości. W ramach **wolontariatu pracowniczego w schroniskach dla zwierząt** pracownicy zaangażowali się w spacery i socjalizację podopiecznych, czesanie, czyszczenie naczyń, sprzątanie kojców czy prace porządkowe.

2016 2000

Program grantowy dla pracowników KPMG ma zapewnić finansowanie wolontariackich projektów pracowniczych, dotyczących wspierania społeczności lokalnych, ochrony środowiska naturalnego i edukacji na ten temat, promowania idei przedsiębiorczości, a także zaangażowania w rozwój kultury. W 2019 roku 37 wolontariuszy **KPMG** zrealizowało siedem projektów wolontariackich.

2015 2000

W ramach działań **Fundacji Leroy Merlin Polska** prawie 4 tys. pracowników **Leroy Merlin Polska**, po otrzymaniu grantów, przeprowadziło już ponad 400 remontów placówek publicznych oraz należących do organizacji pożytku publicznego. Założono też kilkanaście ogrodów, z czego część pełni funkcję terapeutyczną i dydaktyczną.

2013 11000

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Celem **Fundacji LPP** powołanej przez firmę **LPP** jest działalność prospołeczna i prośrodowiskowa. Realizowane są projekty nakierowane na: pomoc w usamodzielnianiu się osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, ochronę zdrowia, projekty wspierające otoczenie firmy, innowacyjne i ekologiczne rozwiązania. Pomoc rzeczowa przekazywana jest na terenie całego kraju. Działania obejmują darowizny pieniężne (ponad 800 tys. zł w 2019 roku) i rzeczowe (ponad 2 mln zł) oraz wolontariat pracowniczy.

2018 25000

W ramach programu **„Lyreco for education"** zbierane są środki służące zapewnieniu dostępu do edukacji dzieciom żyjącym w złych warunkach w różnych krajach. **Lyreco Polska** wybiera międzynarodową organizację pozarządową wspierającą edukację dzieci i opracowuje plan działań na podstawie lokalnych potrzeb. W każdej miejscowości powoływany jest lokalny komitet, który przejmuje odpowiedzialność za projekt.

2012 577

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego przyczynia się do wzrostu kapitału społecznego i rozwijania podejmowanych przez społeczność lokalną inicjatyw, prowadząc **działalność charytatywno-sponsoringową**. Wsparciem objęte są przede wszystkim fundacje, stowarzyszenia, organizacje i instytucje działające na rzecz promocji gospodarki, przedsiębiorczości, podejmujące inicjatywy społeczne, kulturalne czy edukacyjne.

2018 218

Fundacja Medicover, powołana przez **Medicover**, od 2018 roku udostępnia samorządom, pielęgniarkom i higienistkom szkolnym **Elektroniczny System Medycyny Szkolnej**. To program komputerowy do badań przesiewowych uczniów, usprawniający przeprowadzanie bilansów. Poszerza je też o trzy nowe elementy: ocenę masy i składu ciała, postawy ciała oraz trzyminutowy test wydolnościowy.

2018 7751

W 2019 roku w ramach **wolontariatu wśród pracowników spółek Medicover** zrealizowano 60 projektów pomocowych. 600 pracowników Medicover przepracowało w wolontariacie 8 tys. godzin na rzecz 5,4 tys. beneficjentów.

2015 7751

Wolontariusze **MetLife** z regionu EMEA (Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki) po raz kolejny wzięli udział w **Tygodniu Aktywności Społecznej**. W Polsce w programie uczestniczyło 49 osób, które pomagały organizować gry i zabawy dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną podczas Dnia Młodego Sportowca MetLife i olimpiad specjalnych, pomagali podczas ceremonii wręczania nominacji olimpijskich polskiej reprezentacji na Światowe Letnie Igrzyska Olimpiad Specjalnych w Abu Zabi, uczestniczyli w wolontariacie Fundacji Habitat for Humanity.

2016 320

Od 2010 roku **Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice** wspiera finansowo lokalne inicjatywy z terenu gmin bezpośrednio sąsiadujących z lotniskiem w ramach **programu grantowego „Wspieramy sąsiadów"**. Dotychczas dofinansowano 160 projektów na łączną kwotę ponad 1,16 mln zł, w realizację których zaangażowało się ponad 900 wolontariuszy.

2013 722

Charytatywny Bal Noworoczny to integracyjno-edukacyjne wydarzenie, na które firma **Nowy Styl** zaprasza podopiecznych domów dziecka, ośrodków szkolno-wychowawczych, placówek opiekuńczych, organizacji pracujących z osobami z niepełnosprawnością i rodzin zastępczych do wspólnego świętowania. Firma przygotowuje dzieciom prezenty oraz udziela organizacjom wsparcia finansowego.

2014 6883

Podczas **Biegu Szklarskiego** w Chmielowie zebrano 4 tys. zł, które przekazano na przygotowanie imprez mikołajkowych dla dzieci z regionu. Organizatorem imprezy były firma **NSG Group**, właściciel marki Pilkington, oraz Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji im. Alfreda Freyera w Tarnobrzegu i Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Sandomierzu.

2018 4200

Edukacyjno-artystyczny program **„Szklany ekran Pilkingtona"** to warsztaty dla dzieci i młodzieży, które mają przybliżyć uczestnikom proces powstawania filmów. Wydarzenie towarzyszy Festiwalowi Filmów–Spotkań NieZwykłych w Sandomierzu. W ramach projektu **NSG Group** pod opieką reżyserów i animatorów powstają etiudy, reportaże i animacje. Młodzież poznaje także tajniki pracy dziennikarza i filmowca.

2014 4200

Pay-roll to nowoczesny i jednocześnie najłatwiejszy sposób pomagania. Pracownicy spółek **Pelion** mogą wspierać działania DOZ Fundacji Dbam o Zdrowie oraz Fundacji Urtica

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Dzieciom, gdy zadeklarują przekazywanie końcówki (resztówki) swojego wynagrodzenia na rzecz tych fundacji w programie pay-roll.

2013 9000

PGE Polska Grupa Energetyczna, we współpracy z lokalnymi samorządami i ośrodkami pomocy społecznej, przekazuje co roku potrzebującym dzieciom wyprawki szkolne. W 2019 roku w ramach akcji **„Energetyczny tornister"** spółki razem z Fundacją PGE przekazały wyprawki pierwszoklasistom z rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej. Od początku trwania akcji pomoc przekazano ponad 17 tys. dzieci.

2014 40000

Współpraca z Placówką Opiekuńczo-Wychowawczą w Giżycach polega na organizowaniu dla jej podopiecznych kilka razy w roku wydarzeń edukacyjnych, kulturalnych, sportowych i rozrywkowych przez spółkę PGE Energia Odnawialna (**PGE Polska Grupa Energetyczna**).

2018 40000

W ramach **akcji krwiodawczej pracowników Grupy PGE** (wcześniej pod nazwą honorowi krwiodawcy krwi w PGE GiEK) pracownicy, oprócz całorocznych zbiórek, mogli również oddawać krew w regionalnych punktach krwiodawczych, przyłączając się do ogólnopolskiej akcji Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad na rzecz ratowania ofiar wypadków drogowych. W 2019 roku 490 pracowników **PGE Polskiej Grupy Energetycznej** oddało łącznie ponad 220 l krwi.

2017 40000

W 2019 roku **PKO Bank Polski** zorganizował jubileuszowy **piąty PKO Bieg Charytatywny** pod hasłem „Pomagamy z każdym krokiem". Start odbył się 14 września, jednocześnie na stadionach lekkoatletycznych w 12 miastach w Polsce. W piątej edycji w sumie 9248 osób przebiegło 44862 okrążeń stadionów. W zamian za ich zaangażowanie Fundacja Banku przekazała około 1 mln zł na edukację dla blisko 750 dzieci z 47 placówek opiekuńczo-wychowawczych w całym kraju.

2015 27600

PKO Bank Polski realizuje autorski program „PKO biegajmy razem" i wspiera największe imprezy biegowe w całej Polsce. Podczas wszystkich tych wydarzeń organizowane są **akcje charytatywne „Biegnę dla..."** na rzecz osób potrzebujących wsparcia w ratowaniu życia lub zdrowia. Od początku powstania programu Fundacja PKO Banku Polskiego zorganizowała już 447 takich akcji i wsparła 510 beneficjentów kwotą niemal 6,030 mln zł.

2014 27600

Celem **Bankowej Akcji Honorowego Krwiodawstwa**, praktyki zainicjowanej przez pracowników **PKO Banku Polskiego** w 2009 roku, jest, oprócz zbiórki krwi, podniesienie poziomu wiedzy na temat krwiodawstwa i krwiolecznictwa oraz pozyskiwanie nowych dawców. W dotychczasowych edycjach wzięło udział blisko 16,7 tys. osób, dzięki którym zebrano blisko 7,5 tys. l krwi.

2012 27600

Grupa PKP CARGO jest największym kolejowym przewoźnikiem towarowym w Polsce. Oprócz swojej codziennej działalności **PKP CARGO** pełni funkcję **mecenasa zabytków kolejowych**. Od 156 lat utrzymuje historyczny i zabytkowy tabor kolejowy w małopolskiej Chabówce, współfinansuje działalność 112-letniej Parowozowni w Wolsztynie, popularyzuje historię i tradycje kolei w Polsce.

2016 17000

Program grantowy „Moje miejsce na Ziemi" to ogólnopolski konkurs, który ma na celu rozwój lokalnych społeczności. Fundacja powołana przez **Polski Koncern Naftowy ORLEN** wyróżniła 276 organizacji, przyznając wsparcie finansowe na łączną kwotę 2,1 mln zł. Blisko połowa laureatów to organizacje wiejskie, a 25% to podmioty z miejscowości do 20 tys. mieszkańców.

2018 5250

PwC jest partnerem **Ogrodów Polsko-Niemieckich**, realizowanych przez Ambasadę Niemiec, miasto stołeczne Warszawa oraz biznes. Projekt polega na rewitalizacji zieleni w warszawskim parku Skaryszewskim. Główne elementy koncepcji Ogrodów, czyli kultura, społeczeństwo obywatelskie i ekologia, uwzględniane są w fazie projektowania, budowy i nasadzeń roślin. Organizowane są wykłady, warsztaty oraz wspólne akcje wolontariackie.

2017 6000

W 2019 roku 870 pracowników **PwC** włączyło się w przygotowanie paczek o wartości 78 tys. zł dla 21 rodzin w ramach **Szlachetnej Paczki**.

2017 6000

PwC współpracuje z **Fundacją Big Brothers Big Sisters**. Pracownicy PwC mogą zgłosić się jako mentorzy dla dziecka lub nastolatka, które ma trudności w realizowaniu swojego potencjału. Spotykają się jeden na jeden kilka razy w miesiącu przynajmniej przez rok. Nad procesem czuwają pracownicy Fundacji oraz psycholog.

2015 6000

Fundacja PZU, powołana przez **PZU**, od 15 lat prowadzi ogólnopolskie **konkursy dotacyjne**, umożliwiające organiza-

cjom pozarządowym realizację projektów na rzecz środowisk lokalnych w małych miejscowościach i wsiach. W 2019 roku przyznano dotacje na realizację 68 projektów, które objęły 6070 osób.

2015 9900

W ramach **„Programu pomocy wybitnie zdolnym"** Fundacja PZU finansuje stypendia dla uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych – młodych naukowców, muzyków, plastyków, tancerzy. Celem programu **PZU** jest wsparcie uczestników przez organizację różnych form zajęć we współpracy z wiodącymi placówkami naukowymi. W roku szkolnym 2018/2019 do programu zakwalifikowano 533 uczniów.

2018 9900

PZU prowadzi kompleksowy system wsparcia psychologicznego dla poszkodowanych w wypadkach, którego sprawca był posiadaczem polisy OC w PZU. Finansuje **turnusy rehabilitacyjne dla dzieci z traumą powypadkową** oraz dla ich opiekunów w ośrodkach terapeutycznych Stowarzyszenia Misie Ratują Dzieci w Dźwirzynie oraz Stowarzyszenia Siemacha w Odporyszowie. Rocznie z turnusów korzysta około 120 osób.

2018 9900

Akcja prewencyjna „Pomoc to Moc" jest skierowana do społeczności lokalnych i organizacji pozarządowych. Dzięki finansowemu wsparciu **PZU** realizowane są projekty, które podnoszą poziom bezpieczeństwa i zwiększają ochronę zdrowia. W roku 2019 roku dofinansowano 389 pomysłów.

2018 9900

Rödl & Partner od lat angażuje się w **działalność charytatywną i wsparcie społeczności** (w poprzednim raporcie opisane jako zbiórki na cele charytatywne). Firma finansowo i rzeczowo wsparła: sekcję piłki nożnej kobiet Klubu Sportowego Ślęza, Szkołę Podstawową nr 27 w Rudzie Śląskiej, Katowicką Fundację Pomocy Dzieciom Kalekim, Klubokawiarnię „Życie jest fajne – miejsce pracy dorosłych autystów", a także X Mazowiecki Konkurs Plastyczny „Tęczowy świat Krzysia". W akcji „Zaczytani" zebrano 522 książki dla bibliotek w szpitalach, a w akcji „Ubrania do oddania" – 71 kartonów używanej odzieży. Wraz z Domem Dziecka w Sieborowicach zorganizowano konkurs na kartkę świąteczną.

2018 525

Program **„Give Time Together"** to zbiór akcji wolontariackich organizowanych przez pracowników **Sabre Polska** na rzecz organizacji charytatywnych i lokalnych społeczności.

W 2019 roku w 18 akcjach wzięło udział w sumie 238 wolontariuszy, czyli około 15% pracowników firmy. Każdemu pracownikowi przysługują cztery wolne i płatne dni w roku, które może przeznaczyć na udział w działaniach charytatywnych.

2016 1500

Program stypendialny Fundacji Santander przeznaczony jest dla uzdolnionej młodzieży w wieku 11–20 lat z całego kraju. Swoje aplikacje złożyło blisko 400 osób. Komisja wybrała spośród nich 21 osób. Od Fundacji powołanej przez **Santander Bank Polska** stypendyści otrzymują wsparcie finansowe w wysokości 5 tys. zł, które mogą przeznaczyć na działania związane z rozwojem talentu.

2018 11000

Sodexo Benefits and Rewards Services Polska w ramach programu „Pajacyk" **współpracuje z Polską Akcją Humanitarną**. W 2019 roku, podobnie jak w latach poprzednich, współpraca koncentrowała się wokół wprowadzenia na rynek specjalnej edycji świątecznych kart podarunkowych z Pajacykiem. Firma przekazuje na posiłki dla podopiecznych programu Pajacyk pieniądze pochodzące z każdej zakupionej przez pracodawców świątecznej karty podarunkowej.

2016 130

Sodexo Polska corocznie organizuje **kiermasze świąteczne w restauracjach**, które prowadzi. Produkty przygotowywane są podczas warsztatów terapii zajęciowej (WTZ) dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Dochód ze sprzedanych wyrobów w całości trafia do WTZ.

2018 2248

Firma **Solaris Bus & Coach** w 2012 roku powołała **Fundację Zielony Jamnik**, która wspiera potrzebujących i bezbronnych. Wśród jej beneficjentów są pracownicy firmy, mieszkańcy województwa wielkopolskiego, organizacje niosące pomoc w sytuacjach nadzwyczajnych oraz pomagające zwierzętom.

2018 2300

Stypendia SumiRiko Poland przeznaczone są dla uczniów dwóch lokalnych szkół podstawowych. Celem programu jest wsparcie finansowe dzieci, które mimo problemów materialnych i ciężkiej sytuacji rodzinnej osiągają dobre wyniki w nauce.

2011 1400

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

„Domy pozytywnej energii" to akcja organizowana co roku przez Fundację Tauron i spółkę Tauron Dystrybucja (**TAURON Polska Energia**) skierowana do całodobowych placówek opiekuńczo-wychowawczych działających na terenie województw: dolnośląskiego, opolskiego, śląskiego, małopolskiego i podkarpackiego. Projekt ma postać konkursu plastycznego, w którym 15 zwycięzców otrzymuje co roku nagrody pieniężne w wysokości po 10 tys. złotych każdy.

2012 24000

Podczas **Biegu Charytatywnego Fundacji Tesco** uczestnicy zbierają pieniądze na pomoc dla dzieci. Do tej pory przekazano 1 269 108 zł na rzecz Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego w Krakowie. Dzięki biegaczom, wolontariuszom i partnerom **Tesco Polska** wyremontowano oraz doposażono w sprzęt medyczny i rehabilitacyjny oddziały szpitala, zakupiono robota rehabilitacyjnego oraz karetkę neonatologiczną.

2012 13300

Celem programu **„Zdrowo jeść"** jest zakup żywności i sprzętu niezbędnego do przyrządzania posiłków oraz edukacja dzieci ze świetlic środowiskowych Towarzystwa Przyjaciół Dzieci w zakresie zdrowego trybu życia i racjonalnego odżywiania. Skierowany jest do podopiecznych. W ciągu siedmiu edycji programu **Tesco Polska** ponad 6 tys. dzieci otrzymało ponad milion posiłków.

2013 13300

W ramach programu **„Orszaki Mikołaja"** pracownicy **Tesco Polska** pomagają dzieciom i młodzieży ze środowisk zagrożonych marginalizacją społeczną. Zespoły przebranych wolontariuszy odwiedzają podopiecznych domów dziecka, świetlic środowiskowych, szpitali i hospicjów, przygotowują dla nich zajęcia i wręczają prezenty. W ciągu siedmiu lat obdarowano ponad 6 tys. dzieci. Akcję organizuje Fundacja Tesco, a Tesco wspiera ją rzeczowo i finansowo.

2014 13300

Każdego roku w okresie świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkanocy w sklepach **Tesco Polska** organizowane są **zbiórki żywności** dla potrzebujących.

2013 13300

Tesco Polska od 2013 roku **przekazuje nadwyżki żywności** oraz inicjuje dyskusje i współpracę międzysektorową, by walczyć z problemem marnowania żywności. Współpracując z Bankami Żywności, Caritas Polska oraz innymi organizacjami charytatywnymi, firma przekazuje żywność z ponad 250 sklepów.

2013 13300

Program **„Decydujesz, pomagamy"** powstał, aby wspierać lokalne społeczności – aktywnych mieszkańców oraz organizacje pozarządowe, które chcą zmienić najbliższe otoczenie. Program **Tesco Polska** ma przyczynić się do rozwoju postaw obywatelskich przez angażowanie interesariuszy wokół wspólnego celu – poprawy jakości życia w lokalnych społecznościach.

2016 13300

W ramach akcji **„Aktywny TIM dla przyjaciół"** pracownicy zbierają pokonane kilometry, które następnie przeliczane są na pieniądze. Firma **TIM** przekazała je na rzecz dwóch fundacji (Fundacja Avalon - Bezpośrednia Pomoc Niepełnosprawnym oraz Fundacja Dzieciom Zdążyć z Pomocą).

2018 254

Świąteczna aukcja charytatywna odbyła się po raz 18. Pracownicy **T-Mobile Polska** przygotowywali prezenty pod hasłem „Podaruj innym cząstkę siebie!". Zebrane środki przeznaczone zostaną na działania wolontariatu pracowniczego, które firma wspiera finansowo w ramach projektu „Radość pomagania".

2012 5063

Pracownicy **T-Mobile Polska** **zbierają plastikowe nakrętki** przekazywane później na wsparcie wybranych celów społecznych. W 2019 roku wspierano schronisko dla zwierząt w Nowym Dworze Mazowieckim i Łódzkie Hospicjum dla Dzieci na Łupkowej.

2014 5063

„Fajne granty T-Mobile" to projekt grantowy promujący naukę programowania oraz nowe technologie. Do udziału w nim **T-Mobile Polska** zaprasza organizacje pozarządowe, szkoły i biblioteki publiczne. Jednostki, które przygotują najciekawszy scenariusz zajęć z dziedziny nowych technologii, otrzymują wybrany sprzęt, który finansuje T-Mobile. Inicjatywa realizowana jest w partnerstwie z Fundacją Coder Dojo.

2017 5063

Fundacja Lotto i **Totalizator Sportowy** ufundowały 100 rocznych stypendiów dla studentów z wybitnymi osiągnięciami w nauce, szerokimi zainteresowaniami oraz wykazującymi się zaangażowaniem społecznym w środowiskach lokalnych. Kwotę przyznaną w **„Programie stypendialnym 100 na 100 im. H. Konopackiej i I. Matuszewskiego"** można wykorzystać na dalszy rozwój naukowy, zainteresowania, działalność społeczną oraz w 30% na indywidualne potrzeby bytowe.

2018 2364

Turnusy terapeutyczne Urtica Dzieciom Camp to bezpłatne turnusy dla pacjentów dziecięcych oddziałów onkologicznych i hematologicznych. Na miejscu **Urtica** zapewnia pacjentom i ich rodzicom wsparcie specjalistów z zakresu psychoonkologii, dietetyki, sportu i rekreacji. Dotychczas odbyły się cztery edycje (18 turnusów), w których uczestniczyło 360 osób.

2016 260

Projekt „VWolontariat" polega na wsparciu finansowym – każdorazowo do 10 tys. zł – inicjatyw pomocowych realizowanych przez pracowników **Volkswagen Motor Polska** w czasie wolnym od pracy.

2014 1300

W ramach programu wolontariatu pracowniczego **„1 + 1 = 3"** pracownicy **Volkswagen Poznań** deklarują przekazanie złotówki na rzecz wybranej w głosowaniu fundacji.

2013 11000

Szkoła Małego Inżyniera wspiera placówki oświatowe i przekazuje im sprzęt niezbędny do nauki automatyki i robotyki, w szczególności w szkołach podstawowych. Każdego roku najbardziej zaangażowane placówki otrzymują zestawy LEGO® MINDSTORMS® EV3 i stają się miejscem organizacji festiwalu nowych technologii. **Volkswagen Poznań** realizuje program we współpracy z Fundacją Małego Inżyniera z Poznania.

2016 11000

Kids Camp to inicjatywa **UBS** oraz Project Management Institute Poland, przeznaczona dla dzieci z domów dziecka oraz pochodzących z uboższych rodzin z południowej Polski. Jej celem jest organizacja letniego obozu, który obejmuje zajęcia z zarządzania projektami i spotkania z inspirującymi ludźmi, zajęcia z języka angielskiego, warsztaty plastyczne, taneczne i pokazy rzemiosła artystycznego, a także aktywności sportowe. W 2019 roku w programie uczestniczyło 30 dzieci.

2018 4200

EDUKACJA DOROSŁYCH

Firma **Bayer** od 19 lat **wspiera Nagrodę Prezesów Polskiego Towarzystwa Kardiologicznego**, fundując grant finansowy dla laureata: 5 tys. euro. Nagroda przyznawana jest za oryginalne osiągnięcie naukowe lub nowatorskie rozwiązanie wdrożeniowe. Kandydatami są uczeni ze światowym dorobkiem. Kolejną nagrodą, fundowaną przez Bayer od 2017 roku, jest **AgroBioTop** – konkurs organizowany przez Komitet Biotechnologii Polskiej Akademii Nauk. Nagroda honoruje młodych uczonych, których uznane dokonania z zakresu biotechnologii przyczyniły się do rozwoju nauk rolniczych. Firma Bayer oprócz fundowania nagród pieniężnych dla laureatów, wspiera również promocję ich dokonań w mediach.

1140

Celem **kampanii „Martwe pola"** przygotowanej przez firmę **ENERIS Ochrona Środowiska** było uświadomienie mieszkańcom zagrożeń w ruchu drogowym, występujących w sektorze gospodarki odpadami. Zgodnie z hasłem „Nie bądź śladem na jezdni – zachowaj odstęp" podkreślano potencjalne niebezpieczeństwa, na które narażeni są mieszkańcy, a szczególnie dzieci przechodzące zbyt blisko śmieciarek odbierających odpady. A kierowcy samochodów ciężarowych mają ograniczone pole widzenia. W ramach kampanii zostały przygotowane plakaty, specjalne naklejki na samochodach oraz krótki film, pokazujące te zagrożenia. Rozpoczęcie działań informacyjnych odbyło się w całej Polsce przy okazji Europejskiego Tygodnia Redukcji Odpadów w listopadzie 2019 roku.

1100

Grupa OLX zorganizował **warsztaty dla Wielkopolskich Uniwersytetów Trzeciego Wieku** poświęcone zarządzaniu treścią, copywritingowi i prowadzeniu profilów firmowych w mediach społecznościowych dla uczestników wydarzenia. W zajęciach wzięło udział 30 przedstawicieli uniwersytetów trzeciego wieku, którzy wzbogacili swoją wiedzę z zakresu prowadzenia profilów firmowych w social mediach.

500

MeeTech to cykl otwartych, bezpłatnych i dostępnych dla uczestników z zewnątrz spotkań typu meetup. Odbywają się raz w miesiącu, w biurze firmy **ING Tech Poland** w Katowicach. Prelegentami są pracownicy firmy, którzy chcą podzielić się wiedzą ze swojego obszaru. Po każdym wystąpieniu uczestnicy rozpoczynają dyskusję na omawiany temat.

1160

Organizacja staży zawodowych dla nauczycieli ma pogłębić ich wiedzę branżową od strony praktycznej. W 2019 roku firma **Kuehne + Nagel** umożliwiła odbycie 40-godzinnego stażu zawodowego nauczycielowi uczącemu w Zespole Szkół Budowlanych w Brzegu. W ramach tej praktyki firma nawiązała współpracę z Regionalnym Zespołem Placówek Wsparcia Edukacji w Opolu, który od wielu lat realizuje projekty edukacyjne dla uczniów i nauczycieli szkół prowadzących kształcenie zawodowe. W ubiegłorocznej akcji firma gościła w swoich lokalizacjach nauczyciela kształcącego

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

młodzież do zawodu technik logistyk. Przekazywanie wiedzy i dzielenie się doświadczeniem z nauczycielami jest jedną z dróg kształcenia przyszłych logistyków.

2300

Gra edukacyjna *Zrównoważona mapa świata* to aktywna zabawa łącząca w sobie element rywalizacji, warsztatów i quizu wiedzy, przygotowana przez **Małopolską Agencję Rozwoju Regionalnego**. Angażuje uczestników w grę i zabawę, a jednocześnie zapoznaje z zagadnieniami i faktami związanymi z ustaleniem 17 celów zrównoważonego rozwoju i kluczowymi kwestiami związanymi z ich realizacją. Gra edukuje przez zabawę, angażuje uczestników w szukanie rozwiązań światowych problemów, uczy właściwych postaw i zachowań. W grze wzięło udział 54 dzieci.

218

Od października do połowy grudnia 2019 roku pracownicy **NSG Group** prowadzili bezpłatne **zajęcia dla seniorów**. Podczas kursów językowych można było się nauczyć podstawowych zwrotów po włosku, hiszpańsku i niemiecku. Program warsztatów informatycznych obejmował podstawy obsługi komputera i poruszania się w sieci, korzystanie z poczty elektronicznej i bezpłatnych komunikatorów oraz bezpieczeństwo w sieci. W kursach językowych mogły wziąć osoby, które ukończyły 50 lat. Warsztaty informatyczne były przeznaczone dla osób w wieku 60+.

4200

Rozumiemy Twoje emocje i piszemy dla Ciebie – to cykl artykułów przygotowanych przez firmę **Ovum Rozrodczość i Andrologia**,w których uwaga przeniesiona jest całkowicie na czytelnika, czyli osoby zmagające się z problemem niepłodności. Publikowane treści są pozbawione typowo marketingowych określeń, schematów sprzedażowych oraz stricte medycznego języka. Cykl uzupełniany jest materiałami informacyjnymi, które mają dopełnić zakres wiedzy odbiorcy. Artykuły publikowane są regularnie.

25

Dni Otwartego Biznesu to bezpłatne, odbywające się w siedzibie **PZU**, całodzienne warsztaty dla wybranych studentów, dotyczące różnych dziedzin biznesu. Ich celem jest przybliżenie studentom realnych problemów i projektów biznesowych, przekazanie im wiedzy, której często nie mają okazji poznać na studiach. Podczas grudniowych warsztatów blisko 200 uczestników mierzyło się z następującymi tematami: fundusze inwestycyjne, innowacje, aktuariat, robotyka, negocjacje, IT, cyberbezpieczeństwo, e-commerce, analiza finansowa.

9900

„Samsung CyfrOFFy kONtakt" to program, w ramach którego **Samsung Electronics Polska** podejmuje działania skierowane przede wszystkim do dorosłych, którzy mają wpływ na kształtowanie postaw zarówno młodszych dzieci, jak i młodzieży wobec świata nowych technologii. Program skupia się na zagadnieniach świadomego korzystania z nowych technologii od najmłodszych lat, czyli dbania o cyfrowy dobrostan każdego użytkownika cyfrowego świata. Jednym z elementów wspierających tę inicjatywę było otworzenie pracowni edukacyjnej Samsung EduLab w Szkole Podstawowej nr 234 im. Juliana Tuwima w Warszawie. Jest to przestrzeń do wymiany doświadczeń i współpracy uczniów, rodziców i nauczycieli.

6500

Aby nauczyć mamy, jak bez skrępowania rozmawiać z córką o dojrzewaniu, powstała kampania **„Porozmawiajmy, mamo"**, której inicjatorem jest firma **Sanofi**. Na specjalnej stronie edukacyjnej www.porozmawiajmymamo.pl można zapoznać się z materiałami przygotowanymi przez ekspertów.

900

Santander Bank Polska w ramach projektu edukacji finansowej „Finansiaki" przygotował przyjazny poradnik dla rodziców ***Finansiaki to my***. Podpowiada on, jak towarzyszyć dziecku w pierwszych podróżach po świecie pieniądza i oparty jest na aktualnej wiedzy z zakresu zachowań finansowych dzieci i młodzieży. Pierwszy nakład książki to 6 tys. egzemplarzy.

11000

Santander Bank Polska zaangażował się w **stypendium Santander IE-Digital DNA – międzynarodowy intensywny projekt rozwojowy online**. 100 osób z 15 państw otrzymało szkolenia online w języku angielskim i hiszpańskim prowadzone przez IE School of Human Sciences and Technology. Program jest przeznaczony dla studentów ostatnich dwóch lat studiów oraz absolwentów. Stypendyści wzięli udział w dwóch pięciotygodniowych kursach Hiops (High Impact Online Programs).

11000

Program **„IT for She"**, realizowany przez **Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc)**, służy zwiększeniu udziału kobiet w branży technologicznej, przez pomoc utalentowanym studentkom kierunków informatycznych w wejściu na rynek pracy. Jego elementy to: największy w Europie obóz tematyczny dla dziewczyn w IT – Women in Tech Camp, program mentoringowy w najlepszych firmach technologicznych oraz kampania wolontariacka w małych miejscowościach, zachęcająca do nauki programowania.

2017 3700

„Biznes w kobiecych rękach" to program realizowany przez **Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc** we współpracy z Fundacją Przedsiębiorczości Kobiet. Skierowany jest do kobiet, które chcą założyć własną firmę. Dzięki wykładom, szkoleniom i indywidualnej pracy

z mentorkami daje uczestniczkom szansę na rozpoczęcie własnej działalności. Podczas pięciu edycji programu powstało ponad 180 firm prowadzonych przez kobiety. Partnerem projektu jest Urząd Miasta Stołecznego Warszawy.

2014 3700

Nagroda „Emerging Market Champions" ma na celu promocję przedsiębiorstw rozwijających z sukcesem działalność za granicą. Nagroda przyznawana jest przez **Citi Handlowy** polskim firmom wykraczającym ze swoją działalnością poza granice kraju oraz podmiotom z emerging markets z sukcesem inwestującym w Polsce.

2014 3700

W ramach programu **„Ambasadorskie duety"** studenci w ciągu dwóch semestrów współpracują z **BNP Paribas Bank Polska**. Prowadząc wiele aktywności merytorycznych i promocyjnych, zdobywają doświadczenie w realizowaniu własnych przedsięwzięć, pozyskują specjalistyczną wiedzę oraz przechodzą szkolenia. Otrzymują też stypendium, a na najlepsze duety czekają atrakcyjne nagrody.

2018 10000

Cognifide Polska ściśle współpracuje z uczelniami wyższymi, angażując się we wzmocnienie związku edukacji i biznesu. **Cognifide & Wiedza** to staże i praktyki oraz wykłady dla studentów. Firma wchodzi w skład Rady Pracodawców działającej przy Politechnice Poznańskiej i jest partnerem Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu. Wspiera inicjatywy środowiska informatycznego, angażuje się w organizację i sponsorowanie konferencji branżowych oraz włącza się w przygotowanie imprez, takich jak Devoxx4Kids czy Rails Girls.

2015 233

W ramach cyklu **„Wyborcza na żywo"** odbywają się spotkania, podczas których prowadzone są rozmowy na temat wydarzeń politycznych, gospodarczych, kulturalnych i sportowych, a także spraw lokalnych. Gośćmi **Grupy Agora** są dziennikarze, a także bohaterowie tekstów lub autorzy, którzy pojawili się na łamach „Gazety Wyborczej" i Wyborcza.pl, lokalni samorządowcy, społecznicy, artyści i sportowcy. W 2019 roku spotkania odbyły się m.in. w Lublinie, Katowicach i Łodzi.

2016 2586

W **„Wielkim teście wiedzy o miastach", organizowanym przez „Gazetę Wyborczą"** należącą do **Grupy Agora**, tematami konkursu były Warszawa, Wrocław oraz Kraków. Z 60 pytaniami przygotowanymi przez organizatorów i partnerów zmierzyło się ponad 400 osób. Dla zwycięzców przewidziano cenne nagrody, w tym pieniężne. Organizatorami wydarzeń były lokalne redakcje „Gazety Wyborczej" i serwisów lokalnych Wyborcza.pl – z Krakowa, Warszawy i Wrocławia, a także lokalni partnerzy: władze miasta, uczelnie i biznes.

2018 2586

W 2019 roku zorganizowano **#Usłysz... – cykl debat Radia TOK FM**, zachęcających do aktywności obywatelskiej i udziału w wyborach. W maju 2019 roku odbyło się sześć debat pt. „Nasza Europa" z kandydatami do europarlamentu, a przed wyborami do Sejmu i Senatu miało miejsce 17 debat pod hasłem „Usłysz swojego posła" z kandydatami na parlamentarzystów. Dodatkowo Radio TOK FM, należące do **Grupy Agora**, przygotowało przewodniki parlamentarne, audycje z udziałem słuchaczy i podcast podsumowujący dany dzień kampanii.

2017 2586

„Enea dla pokoleń. Wspólnie o bezpieczeństwie" to autorski projekt stworzony przez Fundację Enea, powołaną przez **Grupę Enea**, Stowarzyszenie My50+ oraz Komendę Wojewódzką Państwowej Straży Pożarnej w Poznaniu. Od lutego do grudnia 2019 roku odbyło się 13 spotkań w dziewięciu miastach, w których wzięło udział 2830 uczestników. Podczas 100 godzin warsztatów omawiane były kwestie bezpieczeństwa konsumenckiego, bezpieczeństwa przeciwpożarowego oraz przypominane były podstawy udzielania pierwszej pomocy.

2018 16193

Szkoła Liderów Miast Fundacji Veolia Polska (działającej przy **Grupie Veolia w Polsce**) i Fundacji Szkoła Liderów, realizowany w partnerstwie z urzędami miast, kształci miejskich liderów. Rocznie w programie bierze udział około 50 liderek i liderów miejskich. W 2019 roku, w trakcie pięciomiesięcznego szkolenia grup z Łomży, Dobrego Miasta, Lidzbarka Warmińskiego, Ornety i Braniewa, wypracowano 13 pomysłów na rozwiązanie lokalnych wyzwań tych miast.

2017 4300

Henkel Polska był **opiekunem merytorycznym ścieżki edukacyjnej „Komunikacja a CSR" XV edycji Ligi Odpowiedzialnego Biznesu**. W ramach współpracy studenci – ambasadorki i ambasadorzy CSR – uczestniczyli w dwudniowym zjeździe w siedzibie Henkel Polska. Studenci poszerzali swoją wiedzę o społecznej odpowiedzialności biznesu, zapoznawali się też z przykładami wdrażania strategii CSR w organizacji.

2018 500

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

„L'Oréal dla Kobiet i Nauki" to program, który wspiera rozwój naukowy kobiet, walczy z dyskryminacją i niedocenianiem kobiet w środowisku naukowym. Zmienia też społeczne postrzeganie kobiet i podejście społeczeństwa do różnorodności zespołów badawczych. Podczas 19 edycji realizowanego przez **L'Oréal Polska** programu przyznano stypendia 99 Polkom reprezentującym różne dyscypliny naukowe. Program organizowany jest we współpracy z Polskim Komitetem do spraw UNESCO, Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Polską Akademią Nauk.

2004 1120

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego prowadzi działania edukacyjne i informacyjne z zakresu CSR. Istotną inicjatywą jest porozumienie z Politechniką Krakowską im. Tadeusza Kościuszki w realizacji **studiów podyplomowych CSR management**. Zasadniczym celem tej inicjatywy jest wyposażenie uczestników studiów w wiedzę i umiejętności niezbędne do zarządzania procesami CSR w organizacjach.

2018 218

„mBank jest kobietą" (praktyka opisana wcześniej pod nazwą „Jutro należy do kobiet") to cykl seminariów **mBanku** adresowanych do kobiet zarządzających finansami w korporacjach, zasiadających w zarządach, właścicielek przedsiębiorstw. Składają się z części merytorycznej, części lifestyle'owej oraz ze spotkania z gościem specjalnym – kobietą sukcesu. Od 2019 roku po raz pierwszy spotkania odbyły się poza Warszawą: w Bielsku-Białej, Wrocławiu, Olsztynie oraz Szczecinie i zgromadziły 320 uczestniczek.

2014 7068

„Krok w przyszłość" – nagroda Fundacji mBanku za studencką pracę z matematyki kierowana jest do studentów, których prace magisterskie, licencjackie lub naukowe promują nowatorskie, oryginalne rozwiązania lub wskazują nowe kierunki bądź metody badawcze. Pula nagród ufundowanych przez Fundację **mBanku** wynosi 40 tys. zł. W roku 2019 do konkursu zgłoszono 52 prace. Laureat konkursu otrzymuje statuetkę „Stefcia", która powstała dla upamiętnienia osiągnięć Stefana Banacha – wybitnego polskiego matematyka.

2017 7068

Lokalne punkty informacyjne działają w każdej z trzech gmin lokalizacyjnych dla pierwszej polskiej elektrowni jądrowej i są pierwszym miejscem kontaktu, gdzie mogą się zgłosić przedstawiciele lokalnej społeczności po informacje na temat energetyki jądrowej, programu inwestycyjnego realizowanego przez PGE EJ 1 (**PGE Polska Grupa Energetyczna**), badań lokalizacyjnych i środowiskowych oraz bieżącej pracy spółki. Pracownikami punktów informacyjnych są mieszkańcy gmin, którzy pełnią funkcję lokalnych ambasadorów programu.

2018 40000

PGE Ventures, spółka z Grupy Kapitałowej **PGE Polska Grupa Energetyczna**, organizuje **warsztaty z wiedzy o rynku Venture Capital dla młodzieży ze szkół i uczelni wyższych w Polsce**. Ich celem jest biznesowa aktywizacja młodych ludzi, w tym podniesienie świadomości na temat zakładania własnych przedsiębiorstw na bazie innowacji i kreatywnego myślenia o biznesie. Uczestnicy warsztatów uczyli się, jak budować dobry biznesplan i rozpocząć własną działalność gospodarczą, gdzie szukać środków na dofinansowanie projektu, jak wygląda współpraca z inwestorem typu PGE Ventures.

2018 40000

Stypendia Bona Fide umożliwiają najlepszym polskim studentom naukę za granicą. W dwóch edycjach programu **Polski Koncern Naftowy ORLEN** przyznał stypendia 13 studentom, a łączna kwota dofinansowania wyniosła prawie 2 mln zł. Stypendysta w zamian za otrzymane wsparcie zobowiązuje się do przepracowania określonego czasu w spółkach Skarbu Państwa, administracji państwowej lub innych podmiotach działających na rzecz Polski. O przyznaniu stypendium nie decydują kryteria dochodowe ani wiekowe. Nie jest to stypendium socjalne.

2018 5250

Polski Koncern Naftowy ORLEN od blisko 10 lat przygotowuje przekrojowe **raporty analityczne** dotyczące kluczowych zagadnień i wyzwań dla branży paliwowo-energetycznej oraz całej gospodarki. W ramach projektu „Napędzamy przyszłość" w 2019 roku został opublikowany zeszyt ekspercki pt. *Petrochemia ma przyszłość*.

2012 5250

Głównym elementem **programu praktyk „Złoża kariery"** są realizowane cyklicznie płatne praktyki, które umożliwiają studentom i absolwentom zdobywanie praktycznego doświadczenia zawodowego w **Polskim Górnictwie Naftowym i Gazownictwie**. Praktykanci biorą też udział w szkoleniach i wyjazdach terenowych oraz innych aktywnościach. Najlepsi praktykanci mogą pozostać w spółce na sześciomiesięcznym stażu.

2017 24700

„WEX" to program płatnych praktyk w **PwC** dla studentów pierwszego i drugiego roku. Firma daje szansę początkującym na zdobycie doświadczenia i poznanie możliwości na rynku pracy, a także ukierunkowanie dalszej ścieżki nauki i kariery. Każdy uczestnik dostaje indywidualnego opiekuna, dostęp do platformy szkoleniowej oraz korzysta z doradztwa zawodowego i doradztwa kariery.

2017 6000

Akademia PZU LAB to semestralne studium podyplomowe, które jest odpowiedzią **PZU** na niedostateczną wiedzę rynku

o świadomym zarządzaniu ryzykiem w przedsiębiorstwie. W 2019 roku zakończono pierwszą edycję studium.

2018 9900

Samsung Electronics Polska organizuje **warsztaty technologiczne dla seniorów**. W Warszawie prowadzone są spotkania, na których trener produktowy wraz z wolontariuszami pomaga osobom starszym lepiej poznać podstawowe możliwości smartfonów, a także prezentuje użyteczne funkcje i aplikacje, mogące ułatwić ich życie codzienne. Łącznie przeszkolono blisko 200 osób.

2018 6500

Cykl warsztatów „Sanofi on Tour" jest kierowany do studentów na uczelniach wyższych. Menedżerowie **Sanofi** prowadzą warsztaty, dzielą się ekspertyzami i doświadczeniem w wybranej dziedzinie. Warsztaty wspierane są organizacyjnie przez ambasadorów Sanofi obecnych na uczelniach.

2018 900

„Zwykła karta niezwykły dar" to akcja przygotowana wspólnie z Fundacją Pasjonaci Życia oraz organizatorami Biegu po Nowe Życie przez **Santander Consumer Bank**. Ma na celu promocję transplantologii i budowania u Polaków świadomości na temat wyzwań i korzyści płynących z posiadania podpisanego oświadczenia woli oraz otwartej rozmowy z bliskimi osobami na ten temat. Z końcem grudnia 2019 roku rozdano 100 tys. oświadczeń woli ze zgodą na przeszczep.

2018 2600

„Green Living" to projekt budujący społeczność wokół tematu życia w centrum miasta w zgodzie z naturą i wykorzystaniem mądrych rozwiązań, podnoszących poczucie komfortu. Projekt **Skanska w Polsce** promuje najważniejsze wartości marki, jednocześnie przybliżając inwestycje dewelopera.

2018 4000

Tauron Dystrybucja (**TAURON Polska Energia**) prowadzi program edukacyjny **„Bezpieczniki Taurona. Włącz w pracy"** skierowany do operatorów maszyn budowlanych i rolniczych oraz zwykłych użytkowników, osób prywatnych, których praca zawodowa lub majsterkowanie domowe łączą się z używaniem prądu. W tych działania informacyjno-edukacyjnych spółka stara się dotrzeć do możliwie największej liczby osób, przekazując treści w prosty sposób.

2018 24000

Konkurs na najlepszą pracę magisterską, którego organizatorem jest Tauron Dystrybucja (**TAURON Polska Energia**), przeznaczony jest dla absolwentów studiów magisterskich kierunków elektroenergetyka, elektrotechnika lub pokrewnych. Kryteriami, które są brane pod uwagę podczas oceny prac, są ich poziom merytoryczny i innowacyjność opisywanego zagadnienia. Laureaci otrzymują nagrodę pieniężną.

2017 24000

Firma Tauron Dystrybucja Serwis (**TAURON Polska Energia**) jest inicjatorem szkoleń dla nauczycieli zawodu elektryka. Inicjatywa **Bliżej Energetyki** jest odpowiedzią na potrzebę kształcenia nowych pokoleń.

2016 24000

Volkswagen Motor Polska od 18 lat wspiera edukację historyczną prowadzoną na terenie obozu koncentracyjnego i zagłady Auschwitz. Projekt **„Praca w miejscu pamięci"** przeznaczony jest dla uczniów, pracowników oraz kadry kierowniczej firmy i polega na wspólnej pracy przy porządkowaniu poobozowych zabudowań czy też renowacji przedmiotów osobistych byłych więźniów obozu.

2014 1300

Konkurs Verba Veritatis to organizowany od 14 lat przez **Związek Przedsiębiorstw Finansowych** (wcześniejsza nazwa: Konferencja Przedsiębiorstw Finansowych) oraz Akademię Leona Koźmińskiego konkurs na najlepszą pracę dyplomową, magisterską, licencjacką, doktorską lub MBA z zakresu etyki biznesu. Celem konkursu jest podnoszenie wśród młodych ludzi poziomu wiedzy z zakresu etyki biznesu, jego społecznej odpowiedzialności i ładu korporacyjnego. Konkurs objęty jest patronatem Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

2016 11

EDUKACJA DZIECI I MŁODZIEŻY

„To się liczy" to **program edukacyjny dla dzieci z klas I–III szkół podstawowych** prowadzony przez **BNP Paribas Securities Services**, w ramach którego realizowane są: ścieżka edukacyjna, naziemne gry, murale oraz scenariusze zajęć poświęconych edukacji finansowo-matematycznej. Podczas programu 382 wolontariuszy firmy odwiedziło pięć szkół w trzech miastach. Zbudowali pięć ścieżek edukacyjnych, przygotowali ponad 20 gier edukacyjnych i namalowali 25 murali na ścianach budynków szkolnych. Z efektów ich pracy korzysta 2500 uczniów.

10000

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

W **kampanii „Bezpieczne lato"** zorganizowanej przez **CEETRUS Polska** w 2019 roku wzięło udział 17 centrów handlowych Auchan, a podczas spotkań rozdano maluchom 26,5 tys. opasek niezgubek. Oznakowane danymi kontaktowymi gadżety miały pomóc w przypadku rozłąki dziecka z rodzicami, które może się zdarzyć podczas wakacyjnych wyjazdów. Dodatkowo w pasażach galerii na specjalnych tablicach informacyjnych znalazły się ważne zasady bezpiecznego lata, z którymi mogło się zapoznać każde dziecko.

77

Zespół CSR (GRiP) z **Fujitsu Technology Solutions** uruchomił projekt **„Skauty GRiP"** dla dzieci pracowników, aby zaangażować je w działania wolontariackie. Skauci byli edukowani w kwestiach praw dzieci, ekologicznego stylu życia, podstawowej wiedzy o sprzęcie, bezpiecznego korzystania z internetu, ochrony danych osobowych, segregacji odpadów. Skaut za każdą aktywność dostawał pin, który przyczepiał sobie jako sprawność. Podczas ośmiu spotkań szesnaścioro skautów zebrało 55 pinów.

2300

„Przedszkolaki na stacji paliw Lotosu" to inicjatywa, którą podjęła Spółka Lotos Paliwa z **Grupy Kapitałowej LOTOS** w celu edukacji młodych uczestników ruchu drogowego. Dzieci zapoznawały się z obowiązkami pracowników stacji, poznawały infrastrukturę, proces powstawania paliwa oraz podstawowe zasady ruchu drogowego. Dodatkowo zorganizowano konkurs dla dzieci połączony z oglądaniem materiału edukacyjnego.

5105

Nokia Junior Academy to edukacyjny cykl wydarzeń dla dzieci pracowników **Nokia Solutions and Networks**. Podczas pierwszej edycji najmłodsi uczestnicy programowali roboty z klocków lego. Druga edycja przeznaczona była dla starszej grupy, która pracuje już na komputerze. Poruszane były także tematy związane ze środowiskiem i ze zdrowiem: rozmawiano o pszczołach i ich znaczeniu dla środowiska, jak w codziennym życiu możemy zastąpić cukier i jakie produkty wybierać, by zdrowo się odżywiać.

4000

Do realizacji praktyki **Akademia Gazusia** przez **Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo** Oddział w Zielonej Górze zaproszono Centrum Nauki Keplera – Centrum Przyrodnicze oraz Miejskie Przedszkole nr 34 w Zielonej Górze. W programie uczestniczyły najstarsze grupy przedszkolaków. Centrum Przyrodnicze przygotowało sześć spotkań edukacyjnych: Poznajemy owady, Kolorowa chemia, Budowanie brył, Magiczna woda, Widzę – czuję – słyszę, Poszukiwanie skarbów.

24700

Fundacja **SuperDrob** zainicjowała w ramach **Akademii Uskrzydlamy** bezpłatne weekendowe zajęcia dla dzieci z języka angielskiego w Lublinie i robotyki w Karczewie, dzięki którym uczniowie mogą poprawić swoje szkolne wyniki i poznać nowe hobby. Zajęcia przeprowadzane były przez wieloletnich praktyków w swoich zawodach. Skorzystało z nich 30 dzieci.

2000

„Dobro od dziecka" to autorski program społeczny wspierający świetlice środowiskowe w codziennej pracy z dziećmi i młodzieżą, przygotowany przez Fundację Wawel z Rodziną firmy **Wawel**. Pilotażowa edycja rozpoczęła się w 2018 roku i objęła 18 krakowskich świetlic środowiskowych. W ramach programu organizowane są cykliczne warsztaty dla wychowawców świetlic środowiskowych, skupione wokół czterech bloków tematycznych: poczucie własnej wartości, emocje – jak je komunikować, współpraca w grupie, wartość – dobro od dziecka. W warsztatach wzięło udział 40 przedstawicieli z 21 świetlic środowiskowych, którzy w swoich placówkach wykorzystywali zdobytą wiedzę podczas zajęć z 400 podopiecznymi.

1140

Program **„IT Girls rEvolution Academy"** realizowany przez **Capgemini Polska** pokazuje możliwości kariery w branży IT beneficjentkom, które są przed podjęciem ważnych decyzji – wyboru przyszłych studiów i ścieżki kariery. Program realizowany jest przez zespół 35 wolontariuszy i składa się z serii weekendowych warsztatów informatycznych poświęconych testingowi, programowaniu, zarządzaniu projektami, komunikacji, skierowanych do 64 uczennic szkół średnich. Program zakończył konkurs IT Diamonds, który odbył się na Uniwersytecie Śląskim.

9000

„The Code" to program **Dentsu Aegis Network Polska**, którego zadaniem jest edukowanie młodych ludzi w dziedzinie kompetencji cyfrowych. Działania realizowane były we współpracy z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości. Program miał trzy odsłony: odwiedziny licealistów w biurze firmy, job shadowing i warsztaty. Wizytę dla 45 osób obsługiwało 25 wolontariuszy firmy. Odbyły się również warsztaty dla liceów, gdzie podczas lekcji 18 wolontariuszy firmy uczyło 470 młodych ludzi, jak przygotowywać kampanię reklamową, ćwiczyło kreatywność, przedsiębiorczość i komunikację.

850

Akademia HPE Junior w **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** powstała, by uświadomić młodzieży w wieku szkolnym, jakie ryzyko kryje szeroko pojęty internet, a w szczególności ilość przetwarzanych danych i łatwy dostęp do materiałów z negatywnymi treściami przez media społecznościowe. Grupą docelową byli uczniowie ostatnich dwóch klas szkół podstawowych i liceów. W roku szkolnym 2018/2019 w projekcie wzięło udział

ponad 400 dzieci i młodzieży z Wrocławia. Firma zamierza kontynuować projekt.

900

„Bakcyl programowania" to projekt realizowany przez **Nokia Solutions and Networks**, który odpowiada na potrzeby młodzieży z mniejszych miast w kontekście poznania tajemnic programowania. Grupą docelową akcji byli uczniowie szkół średnich z miejscowości niedaleko Wrocławia. Co miesiąc pracownicy prowadzili w biurze we Wrocławiu szkolenia z zakresu podstaw programowania w języku C++, oprócz tego dostępne były konsultacje online i zadania do samodzielnego wykonania w domu.

4000

W siedzibie **T-Mobile Polska** we współpracy z Fundacją CoderDojo Polska odbywały się **warsztaty Coder Dojo** z kodowania. Kilkunastu mentorów w kilku grupach tematycznych prowadziło zajęcia dla dzieci między innymi z projektowania 3D, JavaScrpit, projektowania stron internetowych czy scratcha. Warsztaty programowania były okazją dla dzieci, żeby pokazać rodzicom swoje pasje, a dla rodziców – żeby spędzić z nimi czas i zobaczyć, co je interesuje. W 2019 roku odbyło się kilkadziesiąt warsztatów, w każdym udział brało około 50–60 osób. Na spotkaniu SuperDojo pojawiło się ponad 350 osób.

5063

DNB Bank Polska w ramach programu „Kierunek na wiedzę" zorganizował **dni przedsiębiorczości** dla uczniów szkół średnich, z zakresu finansów i bankowości. W ramach odbywającego się w banku cyklu spotkań z młodzieżą pracownicy dzielą się swoją wiedzą i kompetencjami zawodowymi z uczniami szkół ekonomicznych oraz prezentują, jak wygląda praca w bankowości. Zorganizowano cztery spotkania, w których wzięło udział około 80 uczniów.

216

Firma **Górażdże Cement** z Grupy Górażdże zorganizowała **Dni Otwarte dla Edukacji** dla uczniów średnich szkół technicznych Opolszczyzny. 140 uczniów uczestniczyło w spotkaniu z dyrekcją i kadrą inżynierską Cementowni Górażdże, podczas którego dowiedzieli się, jak w praktyce firma wykorzystuje nowoczesne technologie. Do udziału w spotkaniu zaproszono także studentów i przedstawicieli kadry Politechnik Opolskiej i Śląskiej, którzy zapoznali uczniów z ofertą edukacyjną.

1300

„Kopalnia wiedzy JSW" to projekt **Jastrzębskiej Spółki Węglowej** dla dzieci i młodzieży, realizowany z ich udziałem. W ramach projektu zorganizowano wystawy interaktywne i warsztaty, konkursy dla szkół na ekologiczną kampanię edukacyjną, grę miejską dla mieszkańców regionu, pokazy naukowe oraz warsztaty proekologiczne podczas COP24, a także Wielki Piknik Naukowy pod siedzibą JSW dla 5 tys. uczestników.

29881

Stacja Santander to mobilna przestrzeń edukacyjno-rozrywkowa udostępniona przez **Santander Bank Polska**. Oferowała odwiedzającym gry i zabawy związane m.in. z edukacją finansową czy multimedialne wycieczki w świat finansów przyszłości. Prowadzone były gry edukacyjne, goście mogli wziąć udział w warsztatach pierwszej pomocy oraz przekonać się, że hologramy i roboty to już nie tak odległa przyszłość. Do atrakcji należały też koncerty Santander Orchestra. Stacja Santander odwiedziła 5 miast: Pruszcz Gdański, Świdnik, Kostrzyn nad Odrą, Bielsk Podlaski i Wrocław. Przyjęła prawie 4 tys. gości.

11000

Grupa Enea aktywnie włącza się w rozwój kompetencji uczniów klas elektrycznych i energetycznych w szkołach należących do jej sieci patronackiej. W konkursie **„Moc na start"** dwuosobowe zespoły uczniów, we współpracy z nauczycielami, opracowywały koncepcję swojej wizji energetyki przyszłości. W drugim, finałowym etapie sześć najlepszych zespołów prezentowało przygotowane rozwiązania. Podczas finału zorganizowanego w Centrum Wykładowym Politechniki Poznańskiej konkursowe jury, składające się z ekspertów Enei i Politechniki Poznańskiej, wyróżniło trzy zwycięskie zespoły uczniów z Chodzieży, Połańca i Szczecina.

16193

Energa Elektrownie Ostrołęka z **Grupy Energa** i miasto Ostrołęka rozpoczęły współpracę w kwestii rozwoju szkolnictwa zawodowego i powołania **klasy patronackiej w Ostrołęce**. Celem działań było objęcie opieką oddziału szkolnego w Zespole Szkół Zawodowych nr 3, kształcącego w zawodzie energetyka. Firma zobowiązała się m.in. do wyposażenia w pomoce naukowe, organizowania wizyt studyjnych dla uczniów oraz objęcia klasy opieką koła Stowarzyszenia Energetyków Polskich. W 2019 roku w klasie I o profilu technik energetyk kształci się 20 uczniów, a w klasie II – 21 uczniów.

9700

Akademia Umiejętności działająca w **Grupie Eurocash** opracowała **program na rzecz promocji zawodu sprzedawcy w szkołach branżowych**, który prowadzony jest pod patrona-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

tem Ośrodka Rozwoju Edukacji. W roku szkolnym 2018/2019 zorganizowano cykl szkoleń i warsztatów edukacyjnych, w których wzięło udział ponad 130 uczniów z sześciu szkół branżowych. Opracowano także program płatnych praktyk zawodowych. W ramach Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych firma przeprowadziła spotkania przybliżające uczniom szkół branżowych i techników zawód sprzedawcy.

22500

„Energ(i)a do nauki!" to program współpracy ze szkołami średnimi i wyższymi, w ramach którego Energa Operator z **Grupy Energa** od 2012 roku obejmuje swoim patronatem klasy i kierunki kształcące w dziedzinach związanych z energetyką. Najlepsi uczniowie i studenci otrzymują stypendia naukowe i nagrody rzeczowe, a szkoły średnie zyskują nowe wyposażenie laboratoriów elektroenergetycznych. W programie uczestniczy 18 szkół średnich i pięć szkół wyższych, rocznie nagradzanych jest około 180 uczniów. W 2019 roku do programu dołączył Zespół Szkół Technicznych w Turku, który otrzymał 50 tys. zł. na wyposażenie szkolnego laboratorium.

9700

Chcąc być **inspiracją dla młodzieży**, JSW Innowacje z **Jastrzębskiej Spółki Węglowej** oraz Przemysłowa Akademia Rozwoju zaprosiły do udziału w pilotażowym programie Śląskie Techniczne Zakłady Naukowe w Katowicach. Przez sześć miesięcy 28 uczniów mogło m.in. uczestniczyć w warsztatach z kreatywnego myślenia, które odbyły się w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Oprócz tzw. design thinking kluczową rolę w projekcie odgrywała aplikacja komunikacyjno-e-learningowa Młody Przemysł.

29881

W związku z **objęciem szkoły patronatem** w Zespole Szkół Technicznych w Grodzisku Wielkopolskim firma **Job Impulse** prowadziła warsztaty praktyczne dla uczniów. Podejmowane były takie zagadnienia jak: pierwsze kroki na rynku pracy, jak napisać swoje CV, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, wyszukiwanie ofert pracy/zleceń, szeroko pojęte doradztwo zawodowe. Wiedza była poparta doświadczeniem i przykładami pracowników Job Impulse.

150

Akademia Inspiracji **MAKRO Polska** w ramach **edukacji w branży gastronomicznej** współpracuje m.in. ze szkołami gastronomicznymi i wydziałami żywienia uczelni wyższych. Organizuje konkursy, pokazy, szkolenia i warsztaty oraz cykliczne praktyki dla uczniów partnerskich szkół gastronomicznych. Podczas spotkań z młodzieżą przekazywana jest wiedza na temat HACCP, zero waste czy certyfikowanych produktów.

5000

Rok 2019 ogłoszono Rokiem Matematyki. Z tej okazji mFundacja z **mBanku** zorganizowała **konkurs „Wielcy polscy matematycy znani i nieznani"**. Jego celem była popularyzacja osiągnięć najwybitniejszych polskich uczonych z pięciu najważniejszych polskich ośrodków naukowych. Zadaniem było przygotowanie pracy w dowolnej formie na jeden z siedmiu tematów konkursowych. Nagrodami były granty od 3 do 6 tys. zł oraz Grand Prix w wysokości 10 tys. zł. Jury oceniło 146 zgłoszeń: filmów, komiksów, blogów i prac plastycznych. Granty o łącznej wysokości 85 tys. zł trafiły do 18 szkół i organizacji pozarządowych. W przygotowaniu zwycięskich prac uczestniczyło łącznie 35 nauczycieli i 117 uczniów.

7068

Sodexo Polska w ramach **ułatwiania wejścia w zawodowe życie młodzieży nieuprzywilejowanej** współpracuje z branżowymi szkołami specjalnymi, oferując ich wychowankom z niepełnosprawnością intelektualną zrealizowanie praktyk zawodowych w takich zawodach gastronomicznych, jak kucharz i pracownik pomocniczy gastronomii. W 2019 roku praktyki odbyło 10 uczniów.

2248

Fundacja Zielony Jamnik należąca do **Solaris Bus & Coach** wraz z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu zorganizowała pierwsze z cyklu warsztaty **„Dzielimy się wiedzą"**. Przedsięwzięcie jest wkładem w realizację celów zrównoważonego rozwoju. Wolontariusze, będący słuchaczami różnych wydziałów UAM, przeprowadzili warsztaty z uczniami Zespołu Szkół Specjalnych w Kowanówku. Odbyły się trzy warsztaty: radiowe, z zakresu zagospodarowania przestrzeni, teatralne.

2300

SumiRiko Poland prowadzi **współpracę z techniczną szkołą średnią**, w ramach której zapoznała uczniów z japońskimi technikami organizacji pracy stosowanymi w firmie. Uczniowie wolbromskiego technikum uczestniczyli w spotkaniu, w czasie którego zapoznali się z firmą i odbyli warsztaty na temat japońskiej metody szybkich przezbrojeń, czyli tzw. SMED. Uczniowie po wysłuchaniu krótkiego szkolenia wzięli udział w ćwiczeniach praktycznych – rywalizacji w przezbrojeniu na czas.

1400

Laboratoria Taurona realizowane przez **TAURON Polska Energia** to program społeczny, w ramach którego w klasach patronackich Grupy Tauron zakładane są nowoczesne pracownie do nauki przedmiotów technicznych. W roku 2019 do programu przystąpiły pierwsze dwie placówki: Zespołu Szkół Energetycznych i Usługowych w Łaziskach Górnych oraz Zespołu Szkół Techniczno-Informatycznych w Gliwicach. Otrzymały środki na kompleksowe wyposażenie klasopracowni do nauki przedmiotów ścisłych.

24000

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Fundacja Orange z **Orange Polska** w ramach **Platformy Otwarta MegaMisja** pokazuje, jak w twórczy i bezpieczny sposób korzystać z technologii i rozwijać kompetencje cyfrowe. Do programu w 2019 roku przyjęto kolejnych 150 szkół, ale chętnych było więcej. Dlatego Fundacja postanowiła otworzyć zasoby edukacyjne MegaMisji dla wszystkich i pozwolić im realizować scenariusze zajęć w bardziej dowolnym trybie. Otwarta MegaMisja zawiera scenariusze zajęć w dwóch wersjach dla dzieci w wieku sześć–siedem i osiem–dziewięć lat z 10 obszarów merytorycznych, a także filmy animowane dla dzieci, które prowadzą nauczyciela przez kolejne wykonywane kroki na zajęciach. Z platformy skorzystało 18 nauczycieli (szkół). Zrealizowali oni 73 zajęcia w których wzięło udział już 265 uczniów.

13500

Bitwa o Neta to **gra edukacyjna online**, z zakresu cyberbezpieczeństwa, stworzona przez **PKO Bank Polski**. Powstała z myślą o młodzieży w wieku 13–16 lat i jest udostępniona bezpłatnie na komunikatorze Messenger. Jest to kompilacja mikrogier, czyli kilkusekundowych, prostych zadań, które gracze rozgrywają jedno po drugim. Gra porusza kwestie związane z codziennym surfowaniem po internecie, takie jak konieczność ochrony swoich danych osobowych, instalacja programów antywirusowych czy otwieranie załączników wiadomości z nieznanych źródeł.

27600

„ABC ekonomii" to kompleksowy program edukacji finansowej dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym. W ramach projektu firma **ABC–Czepczyński** opracowała książkę ABC ekonomii, czyli pierwsze kroki w świecie finansów oraz scenariusze zajęć warsztatowych, karty pracy, a także pakiet infografik i plansz dydaktycznych. Instytucje i placówki oświatowe otrzymują materiały po wypełnieniu formularza online. Programem objęto 120 tys. uczniów. Partnerem działań jest UNICEF Polska.

2017 200

„Tacy sami" to projekt mający na celu niwelowanie negatywnych postaw w stosunku do osób z niepełnosprawnością. **ABC–Czepczyński**, wspólnie ze Stowarzyszeniem na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami Homini w Międzychodzie, uczy dzieci szkół podstawowych, jak odbierają świat osoby z niepełnosprawnością. Innowacyjność projektu doceniło wiele instytucji, został on również trzykrotnie nagrodzony, w tym nagrodą internautów.

2017 200

Firma **ABC-Czepczyński** objęła **patronatem klasę kształcących się w zawodzie technik spedytor** w Zespole Szkół Technicznych w Międzychodzie. Wsparciem objętych jest sześć klas technikum, do których uczęszcza ponad 130 uczniów.

2017 200

„Adamed SmartUP" to naukowo-edukacyjny program Fundacji Adamed powołanej przez **Adamed Pharma**. Popularyzuje on nauki ścisłe i przyrodnicze oraz wspiera w rozwoju pasji i zainteresowań uzdolnioną młodzież ze szkół ponadpodstawowych. Najważniejszymi jego elementami są platforma internetowa, program stypendialny oraz warsztaty naukowe Adamed SmartUP Academy. Dotychczas zorganizowano pięć obozów naukowych dla 250 uczniów i uczennic. 50 z nich nagrodzono konsultacjami naukowymi a 12 zostało stypendystami.

2015 2000

Aquanet podjął działania w sferze kształcenia zawodowego i zorganizował **klasę patronacką**, aby w ten sposób zapobiegać powstawaniu luki kompetencyjnej i pokoleniowej. Aquanet współpracuje z Zespołem Szkół Budowlanych. W kolejnych latach większy nacisk zostanie położony na kształcenie kadry pedagogicznej i dzielenie się wiedzą oraz budowanie wśród młodzieży i rodziców wiedzy na temat marki pracodawcy.

2018 850

Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc) we współpracy z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości realizuje program **„Moje finanse"**, którego celem jest przygotowanie młodych ludzi do podejmowania racjonalnych i korzystnych decyzji finansowych, popartych stale aktualizowaną wiedzą. Honorowy patronat nad projektem objęło Ministerstwo Finansów.

2005 3700

„Finansowy elementarz" to projekt Fundacji **Banku Millennium** pod patronatem honorowym ministra edukacji i rzecznika praw dziecka. Jego celem jest wyjaśnienie dzieciom pojęć z zakresu finansów podczas warsztatów organizowanych w przedszkolach. Łącznie podczas prawie 2200 warsztatów zostało przeszkolonych niemal 53 tys. dzieci z około 630 przedszkoli w całej Polsce. Na potrzeby programu przygotowano książeczki, które są dostępne także w kącikach dla dzieci w oddziałach banku.

2016 6270

„Zdrowo jem, więcej wiem" to projekt edukacji prozdrowotnej dla dzieci z zerówek i klas I-III szkół podstawowych.

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

W trakcie zajęć, prowadzonych przez nauczycieli zgodnie ze scenariuszami przygotowanymi przez **Bank Ochrony Środowiska**, dzieci zdobywają wiedzę na temat zdrowego stylu życia. Łącznie do 10 edycji projektu zapisało się 265 tys. uczniów i 13 500 nauczycieli. Działania edukacyjne objęły także 1 600 tys. rodziców i pozostałych uczniów, którzy nie brali bezpośredniego udziału w projekcie.

2016 1212

Konkurs plastyczny na projekt znaczka pocztowego „Świat oczami młodych" dla młodzieży w wieku 10–19 lat to inicjatywa powołanej przez **Bank Ochrony Środowiska** Fundacji BOŚ i Poczty Polskiej. Celem trzeciej edycji konkursu była edukacja z zakresu ratowania starych odmian drzew owocowych i zwiększania różnorodności biologicznej. Do konkursu zgłosiło się ponad 880 szkół i domów kultury z całej Polski.

2017 1212

Projekt edukacyjny Chemiatomy skierowany jest do młodzieży szukającej odpowiedzi na pytania związane z chemią i nauką. W 2019 roku w laboratorium chemicznym Centrum Nauki Kopernik w Warszawie, którego **BASF Polska** jest wyłącznym partnerem, zrealizowano warsztaty dla około 130 dzieci. Tematem była gospodarka obiegu zamkniętego. Zorganizowano też warsztaty podczas Festiwalu Skołowany Weekend przygotowanego przez Politechnikę Warszawską. Uczestniczyło w nich 30 dzieci.

2015 800

W **Centrum Naukowym Baylab** podczas otwartych warsztatów firma **Bayer** przekazuje wiedzę z dziedzin, w których jest ekspertem: nauk medycznych i przyrodniczych, zgodnie z misją „Science for a better life". Najnowszy temat warsztatów to „Tropem śladu węglowego". Zajęcia podpowiadają, jak ograniczać emisję gazów cieplarnianych, zmieniać nawyki na bardziej odpowiedzialne.

2012 1140

Fundacja BNP Paribas, powołana przez **BNP Paribas Bank Polska**, wraz z Fundacją Ocalenie uruchomiła program **„Wiedza do potęgi"** by pomóc młodzieży uchodźczej w kontynuacji nauki w nowym miejscu przy wsparciu tutorów wolontariuszy. Organizowane są dla nich warsztaty, wyjścia edukacyjne, kulturalne oraz półkolonie. Najbardziej potrzebujący otrzymują stypendium finansowe. Od 2019 roku program realizowany jest w ramach europejskiej inicjatywy Grupy BNP Paribas.

2018 10000

Projekt **„Bakcyl"** Warszawskiego Instytutu Bankowości to stały proces, w którym pracownicy banków przekazują młodzieży praktyczną wiedzę i umiejętności wykorzystywania usług finansowych. Program ma ułatwić młodym ludziom świadomy i pomyślny start w dorosłe życie w nowoczesnym społeczeństwie. Obecnie w **BNP Paribas Banku Polska** w „Bakcylu" uczestniczy 97 pracowników wolontariuszy, którzy regularnie prowadzą lekcje w szkołach.

2016 10000

W ramach autorskiego programu **„Agrotalenty"** Fundacja BNP Paribas przyznaje stypendia laureatom ogólnopolskiej Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych oraz stypendia pomostowe – dla najlepszych studentów kierunków rolniczych. Od 2012 roku Fundacja udzieliła wsparcia ponad 350 studentom. Program realizowany jest przy wsparciu obszaru agro w **BNP Paribas Bank Polska**.

2013 10000

Projekt **„To MY tworzymy świat"** jest formą edukacji młodzieży w wieku 13–19 lat. Na terenie kraju **Canon Polska** prowadzi warsztaty filmowo-fotograficzne, zachęcając młodych ludzi do pokazywania swojego punktu widzenia za pomocą obrazu i inspirowania innych do działania. W 2019 roku warsztaty odbyły się w: Opolu, Gliwicach, Warszawie, Sanoku i Gnieźnie, w których łącznie wzięło udział 70 uczestników.

2016 235

„Kierunek Castorama" to program edukacyjny dla uczniów średnich szkół technicznych i branżowych, którego celem jest kształtowanie i wzmacnianie świadomych wyborów zawodowych w oparciu o kontakt i współpracę z profesjonalistami, doświadczonymi pracownikami firmy **Castorama Polska**. Ramy programu są opracowywane we współpracy z dyrekcją szkoły.

2018 11730

Program edukacyjny „Majsterkowo" to zajęcia prowadzone w sklepach **Castorama Polska** dla grup szkolnych w wieku od sześciu do 12 lat. Ich celem jest pobudzanie wyobraźni, rozwijanie umiejętności manualnych, a także zwiększanie wiedzy i świadomości ekologicznej, np. przez edukację na temat jakości powietrza.

2015 11730

„Warsztaty na okrągło" (w poprzednim raporcie opisane jako Akademia Zrównoważonego Rozwoju) skierowane są do uczniów liceów ogólnokształcących i techników. **CEMEX Polska** oferuje modułowy program zajęć prowadzony na podstawie przystępnie przygotowanych prezentacji oraz wspólnych gier i zadań, w trakcie których uczniowie poznają teoretyczne i praktyczne zagadnienia dotyczące koncepcji zrównoważonego rozwoju.

2018 1000

Projekt **„Linux Gateway"** polega na organizacji kursu z systemu operacyjnego Linux w Zespole Szkół Łączności w Poznaniu. Zajęcia odbywały się w szkole, a ostatnie spotkanie zorganizowano w siedzibie **Cognifide Polska**. W ramach współpracy ze szkołą firma oferuje w czasie roku szkolnego praktyki dla uczniów, a w wakacje płatne staże dla najlepszych.

2018 233

Wolontariusze **Cognifide Polska** wprowadzają najmłodszych w tajniki programowania w trakcie projektu **„Akademia Scottie Go"**. Dotychczas w naukę zaangażowało się ponad 35 wolontariuszy, a zajęcia były prowadzone dla prawie 250 dzieci z klas I–III. Dzieci dowiadują się też, na czym polega praca programisty i w jakich dziedzinach wykorzystuje się jego umiejętności.

2017 233

Wolontariusze **Cognifide Polska** oraz członkowie Stowarzyszenia Gier Planszowych Honte w ramach **projektu „Poznaj go z Cognifide"** tłumaczą dzieciom zasady gry w go, czuwają nad rozgrywkami, pomagają w nauce logicznego i strategicznego myślenia. Dzieci ćwiczą koncentrację, pamięć, uczą się analitycznego myślenia, budują pewność siebie i integrują się z kolegami. Obecnie projekt obejmuje swym zasięgiem Szkołę Podstawową Cogito, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza i dwa poznańskie przedszkola.

2016 233

Inicjatywa **Shoebox** polega na zbiórce kosmetyków i produktów do makijażu przez pracowników **Cognifide Polska** i przekazywaniu ich potrzebującym kobietom. Od początku trwania projektu przygotowano ponad 1 tys. pudełek, które trafiły do potrzebujących kobiet z 16 ośrodków.

2017 233

Celem programu **„Podziel się umiejętnościami"** jest rozwinięcie wśród młodzieży umiejętności, które w dalszej perspektywie zwiększą ich szanse na znalezienie miejsca na rynku pracy, a także wpłyną pozytywnie na jakość ich życia. W 2019 roku projekt wsparło 56 wolontariuszy **Credit Suisse (Poland)**, poświęciwszy na niego prawie 300 godzin.

2016 5000

Założeniem programu **„Dentsu Maker Lab Kids"** jest wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci i młodzieży w dostępie do wiedzy z zakresu nowych technologii oraz budowanie dobrego sąsiedztwa ze świetlicą środowiskową. W 2019 roku firma **Dentsu Aegis Network Polska** zorganizowała warsztaty prowadzone przez Fundację Digital University z pomocą firmowej wolontariuszki. Wzięło w nich udział łącznie 107 dzieci. Warsztaty dotyczyły m.in. programowania, robotyki, inżynierii, elektroniki, gier.

2015 850

DOZAMEL współpracuje z wrocławskimi szkołami i uczelniami, angażując się w wiele projektów służących **rozwojowi i promowaniu najzdolniejszych uczniów i studentów** oraz budowaniu relacji nauki z biznesem.

2017 220

Pracownicy **Europ Assistance Polska** przez aktywną współpracę z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości **wspierają przedsiębiorczą młodzież**.

2013 220

Warsztaty kulturowe to zajęcia dla dzieci i młodzieży prowadzone zarówno przez obcokrajowców, jak i osoby z Polski, które są zainteresowane danym krajem. Uczestnicy organizowanych przez **EY GDS Poland** warsztatów, dzieci i młodzież, mają okazję do nauki oraz budowania swojej inteligencji kulturowej.

2017 1300

W regularną pomoc w odrabianiu lekcji dzieciom z wrocławskiego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej zaangażowanych jest siedmioro wolontariuszy **EY GDS Poland**. Większość wolontariuszy udziela **korepetycji** i pracuje z jednym dzieckiem przez cały semestr, co sprzyja nawiązaniu dobrych relacji i pozytywnie wpływa na wyniki wspólnej pracy.

2017 1300

W szóstej edycji akcji **„Matematyka się liczy!"**, którą redakcja „Gazety Wyborczej" (**Grupa Agora**) prowadzi wspólnie z Fundacją mBanku, wzięło udział 1500 osób. Przygotowano 10 różnych, merytorycznych warsztatów, 17 stoisk z atrakcjami a także 500 książek Dziecinnie prosta matematyka wydanych przez mFundację.

2017 2586

„Kino na temat" w sieci Helios oraz „Kino na temat junior" to programy edukacyjne dla dzieci i młodzieży szkolnej, działające we wszystkich kinach należących do **Grupy Agora** od 2013 roku. „Kino na temat" to cykl spotkań filmowych

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

połączonych z debatą z ekspertami i dziennikarzami. „Kino na temat junior" to lekcje w kinie dla najmłodszych połączone z warsztatami. W 2019 roku odbyło się 3,2 tys. seansów z ponad 150 filmami. Wzięło w nich udział 300 tys. uczestników.

2016 2586

Projekt **„Bezpieczny przedszkolak"** uczy zachowania w sytuacjach niebezpiecznych, numerów alarmowych do poszczególnych służb oraz – co najważniejsze – jak się zachować, gdy ktoś potrzebuje pomocy, i jak bezpiecznie obchodzić się z prądem. W 2019 roku w ramach akcji Elektrownię Połaniec (**Grupa Enea**) odwiedziło 903 dzieci. Dodatkowo projekt realizowany był łącznie w 15 placówkach oświatowych na terenie powiatu poznańskiego.

2018 16193

Lekcje edukacyjne **„Nie taki prąd straszny"** przeznaczone są dla dzieci przedszkolnych i wczesnoszkolnych. Lekcje prowadzone przez wolontariuszy **Grupy Enea** dotyczą powstawania prądu, zasad bezpiecznego i oszczędnego korzystania z niego oraz uczą proekologicznej postawy. W 2019 roku przeszkolono ponad 9500 dzieci.

2011 16193

Program **Grupy Enea** zakłada objęcie patronatem szkół wyróżniających się wysokim poziomem kształcenia uczniów w zawodach, na które jest największe zapotrzebowanie. W ramach **współpracy ze szkołami branżowymi i technicznymi** wybrane ośrodki otrzymają wsparcie rzeczowe w postaci doposażenia pracowni. Grupa ma udział w rozwijaniu programów edukacyjnych oraz organizuje szkolenia dla uczniów i nauczycieli, konkursy, warsztaty i wycieczki edukacyjne.

2018 16193

Celem konkursu **„Modelowanie rynku energii"**, organizowanego przez **Grupę Enea**, jest popularyzacja tematyki funkcjonowania rynku energii oraz zapoznanie studentów polskich uczelni ze specyfiką branży energetycznej w Polsce. Nagrodą główną jest wyjazd zwycięskiej drużyny na Uniwersytet Stanforda w USA na kilkudniowy kurs.

2016 16193

„Planeta Energii" to program edukacyjny **Grupy Energa** realizowany od 2010 roku, który pomaga przekazywać dzieciom wiedzę o tym, skąd bierze się energia elektryczna, jakie są jej źródła i jakie ma znaczenie we współczesnym świecie. W 2019 roku beneficjentami programu zostały szkoły podstawowe z miejscowości Koziegłowy, Tujsk i Kłodawa. Uruchomiono też Akademię Planety Energii - dwudniowe warsztaty dla nauczycieli.

2016 9700

W ramach programu **„Zdolni z Lotosem"** realizowane są projekty dla uzdolnionych uczniów pochodzących z regionów, w których funkcjonują spółki **Grupy Kapitałowej LOTOS**. Projekt obejmuje doskonalenie nauczycieli w zakresie pracy z uczniami zdolnymi, przeprowadzenie zajęć pozalekcyjnych i spotkań akademickich, organizację konkursów, objęcie uczniów opieką mentorską, wsparcie stypendialne.

2015 5105

Program **„Ciepło dla miast"** (w poprzednim raporcie „Ciepło dla Pragi") Fundacji Veolia Polska, powołanej przez **Grupę Veolia w Polsce**, i Centrum UNEP/GRID Warszawa zakłada edukację środowiskową i obywatelską w zakresie efektywności energetycznej oraz zaangażowanie mieszkańców miast w jej poprawę. Stworzono narzędzie Ecocraft – ekologiczną odsłonę gry Minecraft©. Najlepsze pomysły graczy na zrównoważony rozwój miast mają szansę na realizację. Program prowadzony był w Warszawie i Poznaniu we współpracy z urzędami miasta i pod patronatem prezydentów miast.

2018 4300

„Ambasadorzy zrównoważonego rozwoju" to program edukacji proekologicznej dla uczniów szkół podstawowych. Pracownicy **Henkel Polska**, na zasadach wolontariatu pracowniczego, prowadzą w szkołach zajęcia, które przybliżają dzieciom ideę zrównoważonego rozwoju, kształtują w nich proekologiczną postawę oraz uczą dbania o środowisko. W Polsce od 2013 roku w projekcie wzięło udział ponad 4200 dzieci.

2014 500

„Świat młodych badaczy" realizowany jest w Polsce od 2016 roku w formie interaktywnych warsztatów dla uczniów szkół podstawowych (klas II–IV) przez **Henkel Polska**. Dzieci biorące udział w warsztatach wykonują eksperymenty badawcze. Na zakończenie zajęć otrzymują broszurę edukacyjną z propozycjami kolejnych doświadczeń do przeprowadzenia w domu. Do końca 2019 roku w projekcie uczestniczyło ponad 4 tys. dzieci z kilkudziesięciu szkół.

2016 500

Firma **Higma Service** po raz kolejny przygotowała kampanię edukacyjną **„Mistrzostwa świata w myciu rąk"**, której celem jest uświadomienie dzieciom, jaki wpływ mają czyste ręce na zdrowie, oraz nauczenie ich poprawnej techniki mycia dłoni.

2018 67

W ramach **projektu Akademia Horusa** firma **Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe** prowadzi zajęcia z uczniami w szkołach średnich. Firma udostępnia uczniom wiedzę, technologie i produkty. Zajęcia mają formę

warsztatów z wykorzystaniem nowych technologii, a uczniowie mogą wzbogacić swoją wiedzę praktyczną i teoretyczną.

2015 46

Wolontariusze **ING Banku Śląskiego** w ramach projektu **„Bakcyl"** (przygotowanego przez Warszawski Instytut Bankowości i realizowanego wraz z innymi bankami) prowadzili lekcje finansów dla młodzieży szkolnej. Cykl lekcji stanowi kompendium wiedzy na temat finansów dla młodych osób.

2015 8100

„Zielona kraina" to program edukacyjny, który promuje zdrową dietę i właściwe nawyki żywieniowe. Składa się on z 90-minutowych zajęć teoretyczno-praktycznych prowadzonych przez dietetyków i jest przeznaczony dla uczniów klas IV i V szkoły podstawowej. Nauczyciele mają możliwość pobrania ze strony projektu **Jeronimo Martins Polska** bezpłatnych scenariuszy zajęć. W roku szkolnym 2018/2019 warsztaty odbywały się w siedmiu miastach w około 400 klasach.

2016 70000

Bezpłatna akcja edukacyjna **„Dzień Górnika i przedszkolaki"** skierowana jest do wielickich i krakowskich dzieci. Górnicy odwiedzają dzieci, opowiadają o barbórkowych zwyczajach, o historii **Kopalni Soli Wieliczka** i pracy pod ziemią. Gry, zabawy, konkursy, wspólne czytanie bajek to sposób na przekazanie najmłodszemu pokoleniu górniczych tradycji Małopolski. W 2019 roku 10 górników w ciągu 12 dni odwiedziło 139 placówek i spotkało się z około 10 tys. przedszkolaków.

2016 884

W ramach projektu **„Wspieranie przedsiębiorczości młodzieży"** pracownicy **KPMG** przez cały dzień pokazywali licealistom, na czym polega codzienna praca w firmie profesjonalnych usług audytorskich i doradczych. Opowiadali o ścieżce kariery, skończonych studiach i kursach. Spotkania odbyły się w dwóch biurach, w Warszawie i w Katowicach. W spotkaniu wzięło udział 10 wolontariuszy KPMG oraz 16 uczniów. Praktyka została zrealizowana w partnerstwie z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości.

2017 2000

Firma **Lafarge w Polsce** objęła patronatem klasę w Zespole Szkół Niepublicznych w Piechcinie, kształcącej uczniów w zawodach: ślusarz, spawacz i mechanik, by **wspierać szkolnictwo zawodowe w regionie**.

2018 1450

MAKRO Polska, odpowiadając na potrzeby współczesnej gastronomii, kontynuuje projekt **„Szef dla młodych talentów"**. Firma integruje szkoły z sektorem HoReCa oraz umożliwia naukę od najlepszych szefów w formie warsztatów kulinarnych, staży i materiałów edukacyjnych. Organizuje cykliczne spotkania dla uczniów z całej Polski. W 2019 roku Makro zorganizowało „Test kulinarny" – pierwszy konkurs w Polsce w formie ścieżki wyzwań, składającej się z zadań teoretycznych i praktycznych, w którym uczestniczyło 17 szkół.

2018 5000

Program grantowy „mPotęga" popularyzuje matematykę wśród uczniów. Jest on prowadzony przez **mBank** od 2014 roku i składa się z dwóch konkursów grantowych: dla uczniów klas IV–VI oraz VII–VIII szkoły podstawowej. W 2019 roku, w szóstej edycji programu szkoły, organizacje pozarządowe, uczelnie wyższe i biblioteki publiczne realizowały 111 projektów edukacyjnych. Fundacja przekazała na ich wykonanie ponad 650 tys. zł.

2014 7068

Celem programu **„MetLife LifeChanger"** jest promowanie wiedzy finansowej wśród uczniów ze szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Projekt realizowany jest przez **MetLife** we współpracy z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości. Pracownicy firmy w ramach wolontariatu przekazują informacje na tematy związane z finansami, ubezpieczeniami i planowaniem kariery, pomagają młodym ludziom w zdobywaniu wiedzy i umiejętności z tego zakresu. Z programu skorzystało ponad 1 tys. uczniów.

2015 320

W **Międzynarodowym Porcie Lotniczym im. Jana Pawła II Kraków-Balice** działa ośrodek edukacyjny – **Centrum Edukacji Lotniczej Kraków Airport**, w którym można poznać najistotniejsze aspekty podróży samolotem i dowiedzieć się, na czym polega specyfika funkcjonowania lotniska. W 2019 roku Centrum otrzymało od Polskiej Organizacji Turystycznej certyfikat specjalny „Najlepszy polski produkt turystyczny 2019" oraz zostało włączone w struktury ogólnopolskiego Stowarzyszenia SPIN.

2017 722

Kancelaria **Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba Radcowie Prawni** prowadzi pro bono lekcje w szkołach, których celem jest m.in. zwiększenie świadomości prawnej młodzieży i pokazanie specyfiki pracy radcy prawnego. W 2019 roku w ramach **współpracy ze szkołami w zakresie edukacji dzieci i młodzieży** przeprowadzo-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

no lekcję w V Liceum Ogólnokształcącym w Toruniu podczas Europejskiego Dnia Prawnika, a w Zespole Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich z okazji Tygodnia Konstytucyjnego.

2018 8

Lekcje ekonomii dla dzieci z klas V szkół podstawowych w Krośnie odbywają się raz w tygodniu i są nieobowiązkowe. Prowadzą je przeszkoleni nauczyciele, na podstawie podręcznika wydanego przez firmę **Nowy Styl**.

2018 6883

Inicjatywa **kształcenia dualnego** została podjęta przez **NSG Group** we współpracy ze Świętokrzyskim Związkiem Pracodawców Prywatnych Lewiatan. Firma nawiązała współpracę z Zespołem Szkół Technicznych i Ogólnokształcących im. prof. Z. Strzeleckiego w Sandomierzu, z którą podpisana została trzyletnia umowa. W roku szkolnym realizowanych jest 20 godzin lekcyjnych. W każdym semestrze organizowany jest dzień otwarty, podczas którego 20 uczniów klasy o profilu informatycznym poznaje pracę firmy.

2017 4200

Program **klas patronackich PGE** ma na celu odrodzenie szkolnictwa zawodowego i wykształcenie pracowników o kompetencjach odpowiadających potrzebom polskiej gospodarki, w tym energetyki. Uczniowie w klasach, którym patronuje PGE GiEK (**PGE Polska Grupa Energetyczna**), kształcą się w zawodach: technik elektryk, technik mechanik, technik energetyk, technik mechatronik oraz technik automatyk. Dla wyróżniających się uczniów fundowane są stypendia naukowe.

2018 40000

PGE Polska Grupa Energetyczna prowadzi akcje edukacyjne dotyczące bezpiecznego użytkowania energii elektrycznej i właściwych zachowań podczas awarii linii energetycznych. W ramach kampanii edukacyjnej **„Bezpieczna energia"** w 2019 roku z zasadami bezpiecznego użytkowania energii elektrycznej zapoznało się ponad 1 tys. dzieci z przedszkoli i szkół podstawowych.

2016 40000

Jak Pstryk i Bzik zostali oświeceni to spektakl teatralny o bezpiecznym i oszczędnym korzystaniu z energii elektrycznej, przygotowany dla dzieci w wieku od pięciu do dziewięciu lat we współpracy GK PGE (**PGE Polska Grupa Energetyczna**) z Fundacją PGE. W latach 2017–2019 przedstawienie gościło w 600 placówkach w całej Polsce.

2017 40000

„PROgram wsparcia kształcenia zawodowego" polega na współpracy ze szkołami kształcącymi w zawodach związanych z sektorem energetycznym. Współpraca z **PGE Polską Grupą Energetyczną** obejmuje m.in.: tworzenie klas patronackich, organizację nauki zawodu połączoną z wizytami w oddziałach firmy, przygotowanie do zdobycia wybranych uprawnień kwalifikacyjnych oraz przeprowadzenie egzaminów itp.

2018 40000

„PROjektuj karierę" to program praktyk letnich dla studentów w **PGE Polskiej Grupie Energetycznej**. Po zakończeniu drugiej edycji praktyk do GK PGE dołączyło 13 z 48 praktykantów.

2018 40000

W Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Siedlcach, pod auspicjami PGE Energia Odnawialna (**PGE Polska Grupa Energetyczna**), został uruchomiony kierunek technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej. Spółka **wyposażyła nowoczesną pracownię w specjalistyczny sprzęt dydaktyczny OZE**, m.in. kolektor słoneczny, panel fotowoltaiczny i turbinę wiatrową. Podobne działania miały miejsce w szkołach w Zgorzelcu, Opolu, Radomiu, Wejherowie i Gorlicach.

2018 40000

Praktyka **„Z klasą w przyszłość – model kształcenia dualnego w Starogardzie Gdańskim"** jest odpowiedzią na potrzeby rynku i firmy **Polpharma** jako pracodawcy. Kształcenie w zawodach technik analityk (profil chemiczny) i technik automatyk opiera się na systemie dualnym, czyli połączeniu kształcenia teoretycznego w szkole ze zdobywaniem praktycznych umiejętności u pracodawcy.

2016 7500

Głównym filarem projektu **„Być jak Ignacy"** jest konkurs dla szkół podstawowych na Naukową Szkołę Ignacego, do którego mogą przystąpić nauczyciele i uczniowie zrzeszeni w kołach naukowych założonych na potrzeby konkursu. **Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo** przygotowuje narzędzia atrakcyjne z punktu widzenia młodego człowieka. Umożliwiają one zdobywanie wiedzy, pozwalają poznać inspirujące historie przodków i budują atmosferę sprzyjającą nauce przez zabawę.

2016 24700

„Co z tym hajsem?!" to projekt edukacji finansowej dla młodych ludzi realizowany od 2016 roku przez **Provident Polska**. Zagadnienia dotyczące oszczędzania, planowania budżetu, a także ciekawostki z dziedziny finansów i ze świata przekazywane są na kanale YouTube i profilu na Facebooku.

2016 1800

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Akademia Bezpieczeństwa to projekt Fundacji PZU, powołanej przez **PZU**, którego głównym założeniem jest edukacja dzieci w wieku szkolnym w zakresie bezpieczeństwa na drodze, pierwszej pomocy, zwiększenia świadomości zagrożeń związanych z używkami, właściwego zachowania w sytuacji zagrożenia, bezpieczeństwa w sieci i bezpiecznego dorastania, a także sposobów obrony przed naruszeniem praw dzieci. W 2019 roku w projekcie wzięło udział 30 szkół.

2018 9900

Dzięki istnieniu **Oddziału Szkolenia Zawodowego Rafako**, szkoły przyzakładowej, spółka gwarantuje sobie wysoką jakość produkcji dzięki pracownikom, którzy są przygotowywani do zawodu od podstaw przez **RAFAKO**. W 2019 roku podjęto działania, aby wprowadzić szkolenie dualne w ościennych gminach.

2018 1515

„Dobry start z Roto" to projekt edukacyjny dla uczniów, łączący naukę z praktyką z zakresu nowoczesnego zarządzania i rozwoju technologii branży budowlanej. Realizowany jest we współpracy z uczelniami wyższymi oraz szkołami zawodowymi. Eksperci firmy **Roto Okucia Budowlane** odwiedzili szkoły ponadpodstawowe w Bytomiu i Zbąszynie i uczestniczyli w konferencji „Od szkoły do sukcesu na zawodowym rynku pracy", organizowanej przez Państwowe Szkoły Budownictwa w Gdańsku.

2018 89

Projekt „KiDS" to program edukacyjny realizowany na poziomie globalnym przez firmę **Sanofi** i International Diabetes Federation, którego celem jest szerzenie wiedzy na temat cukrzycy typu pierwszego oraz prewencji cukrzycy typu drugiego. Przeznaczony jest dla dzieci w wieku 9–10 lat, rodziców, nauczycieli i personelu szkolnego. W Polsce najważniejszym partnerem jest Polskie Stowarzyszenie Diabetyków. W 2019 roku przeprowadzono lekcje w 50 szkołach dla około 2 tys. uczniów w województwie podlaskim.

2017 900

Zaktualizowany w 2019 roku **portal Finansiaki.pl** wspiera rodziców i nauczycieli w przekazywaniu wiedzy z zakresu szeroko rozumianych finansów. To zbiór porad, bezpłatnych pomocy naukowych, gier i zabaw do wykorzystania w szkole i poza nią, materiałów edukacyjnych przygotowanych przez **Santander Bank Polska**. Portal dostępny jest na urządzenia mobilne i ma certyfikat strony internetowej bez barier WCAG 2.0 na poziomie AA.

2016 11000

W ramach projektu **„Finansiaki" – scenariusze lekcji dla wolontariuszy**, którzy prowadzą zajęcia w przedszkolach i szkołach, w 2019 roku **Santander Bank Polska** udostępnił pracownikom dwa kolejne scenariusze lekcji wraz z materiałami pomocniczymi. Wolontariusze przeprowadzili zajęcia w przedszkolach i lekcje w szkołach dla około 1 tys. dzieci.

2018 11000

W 2019 roku w ramach programu **„Mali bohaterowie ratują życie"** w Niepublicznym Przedszkolu Happy Days Szczęśliwe Dni w Zielonej Górze z inicjatywy firmy **Sela** ratownik ze Sztabu Ratownictwa przeszkolił z pierwszej pomocy 60 osób – dwie grupy dzieci oraz kilkoro pedagogów. Dodatkowo, w ramach promocji zdrowego odżywiania, dzieciom rozdawano owoce.

2017 16

Firma **SITECH** kontynuuje projekt **„Jestem bezpieczny w podróży"**, który ma edukować dzieci na temat bezpiecznego podróżowania samochodem i prawidłowego zapinania pasów bezpieczeństwa. Spotkania z przedszkolakami i dziećmi ze szkół podstawowych odbywają się na zasadzie pogadanki o bezpieczeństwie. Dzieci mogą sprawdzić prawidłowe zapinanie pasów bezpieczeństwa na przygotowanym symulatorze siedziska.

2016 1850

Skanska w Polsce realizuje projekt **„Bezpieczni w domu i mieszkaniu"**. Jest to lokalna kampania społeczno-edukacyjna prowadzona od 2016 roku w Warszawie. W wybranych szkołach, zlokalizowanych w pobliżu inwestycji spółki mieszkaniowej Skanska, odbywają się przedstawienia. Bohaterowie spektaklu uczą dzieci zasad domowego BHP. Od początku kampanii już ponad 4 tys. dzieci poznało zasady BHP. W 2019 roku bajkowi bohaterowie odwiedzili osiem placówek, odegrali osiem spektakli i przeszkolili ponad 620 najmłodszych.

2016 4000

Solaris Bus & Coach od 2007 roku angażuje się w projekt kształcenia zawodowego. Firma realizuje praktykę **klasa patronacka i studia dualne**. Pierwsza klasa patronacka powstała w zakładzie w Bolechowie, a po czterech latach podobny program powstał także w Środzie Wielkopolskiej. Pozytywne efekty programu klas patronackich zachęciły przedsiębiorstwo do poszerzenia edukacji dualnej o współpracę z Politechniką Poznańską.

2018 2300

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

„Razem zmieniamy świat" – program grantowy promujący realizację 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju wśród młodzieży to dobra praktyka firmy **SumiRiko Poland**. W dwóch szkołach podstawowych oraz w Liceum Ogólnokształcącym w Wolbromiu zorganizowano warsztaty przygotowujące uczniów do realizacji projektu. Warsztaty były wprowadzeniem do konkursu, w którym uczniowie mogli ubiegać się o granty na wykonanie projektów związanych z jednym lub wieloma Celami Zrównoważonego Rozwoju.

2018 1400

W ramach programu **„Od uprawy do potrawy"** pracownicy **Tesco Polska** przekazywali dzieciom z kilkudziesięciu lokalizacji w Polsce informacje o zdrowym odżywianiu. Od września 2019 roku program ma nową formułę – każdy z zarejestrowanych nauczycieli może założyć Klub Niemarnowania. Nauczyciele mają również dostęp do 19 kreatywnych scenariuszy lekcji. Dodatkowo pierwszych 50 nowych klubów otrzymuje edukacyjną grę planszową Zakupowe mistrzostwa, która poszerza wiedzę najmłodszych na temat zdrowego i racjonalnego odżywiania.

2016 13300

Volkswagen Motor Polska prowadzi działania na rzecz edukacji, realizując program **„Edukacja przez silniki"**. Młodzież szkolna i nauczyciele mogą zwiedzać zakład w Polkowicach, a uczniowie poznają budowę i sposób funkcjonowania silników wysokoprężnych. Zakład przekazuje też bezpłatnie szkołom wyprodukowane u siebie silniki jako pomoce dydaktyczne.

2014 1300

INNOWACJE SPOŁECZNE

Grupa 47 pracowników lokalnych oddziałów **BNP Paribas Bank Polska** zaangażowała się w **mentoring w ramach olimpiady „Zwolnieni z teorii"**. Mentoring miał na celu nawiązanie relacji partnerskiej, dzięki której eksperci dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym. Ze wsparcia ekspertów skorzystało 47 zespołów, odbyły się 82 spotkania. Działania projektowe wpłynęły na 26 tys. beneficjentów.

10000

Program **„NaprawiaMY z Veolią"** został zainicjowany przez Fundację Veolia Polska z **Grupy Veolia w Polsce** i realizowany jest w partnerstwie z Fundacją Ashoka. Jego celem jest wspieranie i rozwój kawiarenek naprawczych. W warsztatach wzięło udział 150 uczestników. Naprawiono 100 przedmiotów. Programem treningowym objęto 20 lokalnych liderów, a wsparcie merytoryczne otrzymało 10 organizacji pozarządowych. Przyznano pięć grantów, w wysokości 8 tys. zł każdy, na rozwój najlepszych pomysłów

4300

Henkel Polska zainicjował we współpracy z platformą edukacyjną Zwolnieni z Teorii **program społeczny „Rebelki"**. Celem programu jest rozwijanie postaw liderskich wśród młodych, aktywnych społecznie dziewczyn. Do udziału w programie zgłosiło się blisko 100 kandydatek w wieku 15–19 lat. Wyłoniono 20 uczestniczek, które stworzyły pięć czteroosobowych zespołów. Celem każdego zespołu było opracowanie pomysłu na program społeczny, a następnie jego realizacja. Zespoły współpracowały z mentorkami z Henkla. Jeden z projektów, „Akcja Menstruacja", wprowadził temat ubóstwa menstruacyjnego do debaty publicznej.

500

Fundacja Orange z **Orange Polska** wraz z partnerem – Stowarzyszeniem FabLab Gdańsk stworzyła **FabLab Gdańsk powered by Orange** wyposażony w zaawansowane technologie: drukarki 3D, plotery laserowe, frezarki CNC, elektronikę. W pracowni można nauczyć się, jak twórczo korzystać z technologii. Pracownia jest otwarta dla wszystkich bez względu na umiejętności i doświadczenie. W ramach projektu w FabLabie realizowane są darmowe projekty społeczne dla dzieci, młodzieży i dorosłych. W pierwszym półroczu 2019 roku w otwartych i bezpłatnych warsztatach uczestniczyły 234 osoby. W ciągu roku od otwarcia FabLabu odbyły się dwie edycje projektu „Młodzi technicy", z którego skorzystało 24 młodych ludzi w wieku 12–15 lat.

13500

#Ideathon „Chcieć to MOC" to przykład wolontariatu kompetencji, zastosowania metody hackathonu i design thinkingu do tworzenia projektu społecznego. Do projektu zaproszono pracowników z programów talentowych dziewięciu firm z programu Human Explorers: DHL, Dentsu Aegis Network Polska, **Orange Polska**, **Alior Bank**, Grupa Żywiec, **PwC**, Budimex, Polpharma, Leroy Merlin. Wyzwanie, które postawiła uczestnikom Fundacja Integracja dotyczyło przełamywania barier w zatrudnieniu takich osób. 100 uczestników w ciągu 25 godzin pracy opracowało 12 kreatywnych rozwiązań. Najlepsze zostały nagrodzone i są podstawą do dalszej pracy Fundacji Integracja.

8099 Alior Bank | 13500 Orange Polska | 6000 PwC

PwC był partnerem merytorycznym projektu **„Hacking Carrots"**, który miał na celu budowanie świadomości na temat Celów Zrównoważonego Rozwoju w społeczności IT. Firma objęła opieką merytoryczną Cel 11 – Zrównoważone miasta i społeczności oraz współorganizowała spotkanie na temat smart cities. W dniach 7–9 czerwca odbył się hackathon, w którym 13 zespołów pracowało nad nowatorskimi rozwiązaniami w obszarze czterech Celów Zrównoważonego Rozwoju. Jury spośród 13 zgłoszeń wyłoniło najlepsze rozwiązania. Zwycięska aplikacja funDAO zdobyła 25 tys. zł na dalszy rozwój i wdrożenie. Uczestnikami hackathonu było 78 osób (59% kobiet) w wieku 18+. Uczestniczkami, prelegentkami oraz mentorkami podczas Hacking Carrots były w 60% kobiety.

6000

W ramach autorskiego podejścia do współpracy z młodymi firmami technologicznymi eksperci **BNP Paribas Bank Polska** poświęcili setki godzin na analizę ponad 800 rozwiązań z rynku. **Office hours**, będące elementem uproszczonego procesu zakupowego dla technologii pochodzących od start-upów, umożliwiły wdrożenie 16 innowacyjnych pomysłów, które przyczyniają się do ciągłego doskonalenia usług banku.

2017 10000

Coca-Cola Poland Services, we współpracy z Social Wolves oraz Skriware, zaprosiła uczniów, którzy mają ukończone 13 lat, do zrobienia projektu społecznego na platformie edukacyjnej Zwolnieni z Teorii. Zadanie polegało na **przygotowaniu projektu na temat plastiku i nauczeniu się kreatywnego rozwiązywania problemów**.

2018 260

PwC realizuje program mentoringowy **„E(x)plory"** w ramach prac Fundacji Zaawansowanych Technologii. Jest to konkurs dla gimnazjalistów i licealistów, którzy są zainteresowani tworzeniem nowych rozwiązań technologicznych. Nagrodą dla najwybitniejszych osób i najlepszych projektów jest opieka mentorska pracowników PwC w zakresie rozwoju osobistego oraz wsparcia biznesowego projektów.

2018 6000

Firma **PwC** prowadziła z partnerami dwa **inkubatory innowacji społecznych**, których misją było stworzenie jak najlepszych warunków do testowania innowacji społecznych w zakresie pokonywania barier na rynku pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem. Program zakładał wsparcie finansowe (dotacje), merytoryczne i networkingowe. Najbardziej efektywne rozwiązania były promowane wśród przedstawicieli działów HR, agencji zatrudnienia oraz publicznych instytucji rynku pracy.

2016 6000

Wraz z promocją *Raportu odpowiedzialnego biznesu* **Santander Bank Polska**, przy współpracy z Outriders, został przeprowadzony **konkurs #MamyWspólneCele**. Spośród zgłoszeń wybrano trzy propozycje rozwiązań problemów. Zwyciężył projekt „Green Power Hackathon" Fundacji Pierwsze Miejsca Są Zawsze Wolne, która otrzymała grant na jego realizację. Uczestnicy hackathonu, młodzież w wieku 13–18 lat, pracowali w czterech grupach przy wsparciu ekspertów.

2018 11000

„Dystrybucja innowacji – maraton innowacyjności" (DIN) to wydarzenie promujące innowacyjność dla pracowników **TAURON Polska Energia** (Tauron Dystrybucja, Tauron Dystrybucja Serwis i Tauron Dystrybucja Pomiary). Cele inicjatywy to tworzenie innowacyjnego klimatu organizacyjnego, nawiązanie dialogu z pracownikami, dostarczenie im inspiracji i wiedzy, pozyskanie innowacyjnych pomysłów.

2017 24000

Zespół wolontariuszy firmy **UBS** we współpracy z Fundacją Kraków Miastem Start-upów stworzył program **„KRK InnoTech Starter"**, który wspiera przedsiębiorczość i zrównoważony rozwój. Przyszli biznesmeni są szkoleni w dziedzinie tworzenia innowacyjnego biznesu, a następnie łączeni w zespoły z naukowcami. Zespoły pod okiem mentorów opracowują pomysły biznesowe, które kolejno z sukcesami prezentują przed potencjalnymi inwestorami.

2018 4200

INWESTYCJE SPOŁECZNE

PwC jest długoletnim partnerem Konkursu [eS] Przedsiębiorstwo Społeczne Roku im. J. Kuronia. Firma wspiera konkurs finansowo i merytorycznie. Nagrodą jest **mentoring przedsiębiorstw finansowych** – półroczna praca mentorów z PwC nad zdefiniowanymi celami rozwoju. Do tej pory w ośmiu edycjach udział wzięło 46 przedsiębiorstw i 126 mentorów.

2013 6000

KAMPANIA SPOŁECZNA

Projekt **„Amica for others"** firmy **Amica** to cykl filmowych nowel, przedstawiających różne życiowe historie, skupione wokół ważnych społecznie zagadnień. W pierwszej edycji firma skupiła się na osobach starszych i ich osamotnieniu. W drugiej wskazała na niemal milionową rzeszę niewidzialnych sąsiadów, jakimi są imigranci z Ukrainy, którzy pracują z nami, żyjąc z dala od domu i najbliższych.

2440

Redakcja Gazeta.pl z **Grupy Agora** przyłączyła się do **obchodów Światowego Dnia Świadomości Autyzmu**, prezentując materiały na ten temat. Użytkownicy portalu dowiedzieli się m.in., jak osoby ze spektrum autyzmu odbierają świat, a także mogli sprawdzić swoją wiedzę w quizie poświęconym temu zagadnieniu. Portal przygotował test wiedzy, można było również zobaczyć, jak osoby z autyzmem postrzegają świat, i obejrzeć materiał filmowy. Redakcja zachęcała również do

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

pomocy osobom cierpiącym na zaburzenia autystyczne przez wsparcie Fundacji JiM.

2586

W ramach kampanii **„A co gdyby?"** **Grupa OLX** opublikowała siedem filmów. Punktem wyjścia była obserwacja autentycznych, niekulturalnych zachowań użytkowników serwisu. W przedstawionych kreacjach nie piętnowano ludzi, tylko złe postawy, a wystąpił w nich Janusz Chabior. Kampania dotarła do 23,8 mln osób. Teksty kampanii stały się osnową memów, a użytkownicy napominali się w mediach społecznościowych, cytując kampanię.

500

W ramach projektu **„Odcięci od świąt"** serwis OLX z **Grupy OLX**, razem ze Stowarzyszeniem mali bracia Ubogich i agencją BBDO Warszawa, przypomniał internautom o starszych i samotnych, zachęcając do wpłaty na ufundowanie im wieczerzy wigilijnej. Firma wykorzystała fakt, że ponad 30% internautów szuka świątecznych prezentów w serwisie OLX. Agencja BBDO przygotowała podstronę z upominkowymi inspiracjami. Strona miała swoją ukrytą wersję, która ukazywała się dopiero po przejściu w tryb offline. Na ekranach komputerów i smartfonów pojawiał się komunikat z informacją o tym, że dla niektórych towarzystwo w święta to największy prezent. Stronę z komunikatem o samotnych w święta odwiedziło prawie 200 tys. użytkowników. W kolejnym etapie planowana jest adaptacja 250 mkw pomieszczeń.

500

Kampanię **„Rodzina jest dla dzieci"** Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Łodzi serwis OLX z **Grupy OLX** wykorzystał jako kanał komunikacji i narzędzie do rekrutacji rodziców zastępczych. Serwis OLX postanowił wesprzeć inicjatywę poszukiwania zawodowych rodziców zastępczych i umożliwić nieodpłatne dodawanie ogłoszeń o wyjątkowej i szczególnie wymagającej pracy. Celem kampanii było promowanie rodzicielstwa zastępczego oraz wspieranie już istniejących rodzin zastępczych.

500

Kampania wpływu społecznego **„Dobry klimat zaczyna się w domu"** została przeprowadzona przez **IKEA Retail** w odpowiedzi na wyniki badań dotyczących zmian klimatycznych oraz zidentyfikowane potrzeby konsumentów. Jej celem jest inspirowanie i oferowanie klientom prostych rozwiązań ułatwiających bardziej zrównoważone życie w domu. Kampania zachęca do wspólnego wprowadzania pozytywnych nawyków i zmian w swoim otoczeniu na rzecz planety. Jej elementem jest aplikacja marki IKEA Better Living.

5091

Kampania społeczna „Pełnosprawni, jazda stąd!" zrealizowana przez **Infosys Poland** zwraca uwagę na to, że koperta do parkowania ma swoje przeznaczenie. Firma zaprojektowała kampanię, w której w bezpośredni sposób zwraca się do kierowców. To, że koperta chwilowo jest pusta, nie oznacza, że można z niej korzystać bez stosownych uprawnień. Kampania została przygotowana we współpracy z Urzędem Miasta Łodzi i agencją Bonjour. Firma wykonała mailing do bazy 1 tys. organizacji pozarządowych, z których 500 udostępniło informację o akcji na swoich stronach www i w mediach społecznościowych.

2275

#jestnaswiecej to **kampania społeczna** **Orange Polska** skierowana do młodzieży w wieku 13+, ich nauczycieli i rodziców. Jej celem jest edukacja w zakresie reagowania na hejt i pokazanie nastolatkom, że ludzie, którzy nie hejtują w sieci, stanowią większość. Choć hejt może być dramatyczny w skutkach, to stoi za nim niewielka grupa sprawców: około 5% – ten fakt eksponuje kampania. Jej symbolem jest pomarańczowa sznurówka wpleciona w jeden but, która ma pokazywać sprzeciw wobec hejtu. Kampania obejmuje działania edukacyjne – szkoła może przeprowadzić zajęcia dla młodzieży o tym, jak reagować na hejt, na podstawie scenariusza przygotowanego z ekspertami z Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę – partnerem kampanii. Edukacji służy także portal www.jestnaswiecej.pl. Do grudnia 2019 roku do kampanii przystąpiło prawie 1 tys. szkół. Z pakietami edukacyjnymi do szkół wysłano 80 tys. sztuk pomarańczowych sznurówek.

13500

Zainicjowana przez **Sanofi** kampania edukacyjna **„Nie sam na SM"** podkreśla rolę relacji społecznych w życiu osób ze stwardnieniem rozsianym (SM). Odbiorcami kampanii są niedawno zdiagnozowani chorzy oraz ich otoczenie. Przygotowano materiały poradnikowe dla chorych i ich bliskich, nagrania edukacyjne oraz cykl warsztatów rehabilitacyjnych. Osoby z SM razem ze swoimi bliskimi mogły uczestniczyć w specjalnie opracowanych warsztatach rehabilitacyjnych z elementami pilatesu i mindfulness, organizowanych razem z Polskim Towarzystwem Stwardnienia Rozsianego w kilku miejscowościach w Polsce. We współpracy z NeuroPozytywnymi powstało NeuroPozytywne Miejsce, w którym osoby z SM i ich bliscy mogli spotkać się z ekspertami kampanii, porozmawiać i wspólnie inspirować się do aktywnego życia.

900

Zrozumieć AZS to ogólnopolska kampania społeczna Fundacji Edukacji Społecznej w partnerstwie z **Sanofi** poświęcona atopowemu zapaleniu skóry (AZS). W ramach prowadzonych działań została stworzona internetowa platforma edukacyjna, stanowiąca bazę wiedzy o AZS. Zainteresowani tematem mogą znaleźć na portalu najważniejsze informacje na temat choroby, teksty eksperckie, wyszukiwarkę placówek dermatologicznych, alergologicznych i psychologicznych oraz historie pacjentów w postaci krótkich materiałów wideo.

900

„Kobiety wiedzą, co robią" to cykl wydarzeń organizowanych przez „Wysokie Obcasy" (**Grupa Agora**), których celem jest stworzenie wspólnoty kobiet opierającej się na wzajemnym wsparciu i inspiracji do działania oraz rozmowach o sprawach związanych z płcią. Na spotkania zapraszane są ekspertki i liderki – artystki, polityczki, naukowczynie, badaczki i kobiety biznesu oraz czytelniczki. Redakcja przygotowuje też pokazy niezależnych filmów i dyskusje oraz koncerty.

2018 2586

Dzięki akcji „Wysokich Obcasów" (**Grupa Agora**) – **„Kobiety na mury"** – powstał szlak murali portretujących wyjątkowe kobiety, które zmieniły historię regionu, Polski czy świata. W Rybniku powstały dwa murale (z pianistką Lidią Grychtołówną oraz z lokalną bohaterką – położną Anną Kozub). Na przystanku PKM Gdańsk-Strzyża pojawiły się „Kobiety Wolności" – kilkadziesiąt kobiet, które w PRL zaangażowane były w działalność opozycyjną. W Słupsku powstał mural z wizerunkiem Anny Boguckiej-Skowrońskiej.

2018 2586

Podczas finału prowadzonego przez zespół „Gazety Wyborczej" (**Grupa Agora**) projektu **„Jutronauci"** ogłoszono zwycięzców konkursu stypendialnego „Bilet za horyzont". Nagradzani są zainteresowani postępem technologicznym artyści, naukowcy i przedsiębiorcy. Projektowi towarzyszyły wydarzenia organizowane we Wrocławiu i Krakowie.

2018 2586

„Zwierzę też człowiek" – pod takim hasłem odbyła się 20. edycja konkursu **Galerii Plakatu AMS**. Wyróżnione prace można oglądać na citylightach należących do AMS (**Grupa Agora**) w całej Polsce. Celem projektu jest rozbudzenie społecznego zainteresowania reklamą zewnętrzną, promowanie dobrze zaprojektowanego plakatu oraz zbliżenie środowisk reklamowego i akademickiego.

2018 2586

„Gazeta Wyborcza" należąca do **Grupy Agora** wspiera seniorów w akcji **„DŁUGOwieczni"**. Mieszkańcy Słupska mogli uczestniczyć w inauguracji akcji „Szczęśliwy senior" w październiku 2019 roku. Podczas spotkania miały miejsce: porady dietetyków, warsztat pielęgnowania wspomnień, tańce latynoskie, wystąpienie psychologa. Oprawę muzyczną zapewniła DJ Wika. Przy wyjściu seniorzy otrzymali upominek –prenumeratę cyfrową dziennika i zestaw kosmetyków.

2018 2586

Bohaterami **cykli krótkich reportaży wideo Gazeta.pl: #zwykliniezwykli i #microdoc** są zwykli ludzie, których postawa jest godna naśladowania. Twórcy podejmują trudne tematy, np. bezdomności, biedy, choroby, niepełnosprawności itp., które stają się dla odbiorców okazją do przemyśleń. W 2019 roku na portalu należącym do **Grupy Agora** zamieszczono 13 multimedialnych materiałów, m.in. o mechaniku geju i katoliku, niepełnosprawnym kierowcy rajdowym, klinice ratującej zwierzęta czy akcji „Daj obiad".

2018 2586

Gazeta.pl po raz kolejny została partnerem akcji **„Adoptuj pszczołę"**. Redakcja portalu **Grupy Agora** przygotowała m.in. artykuły i quiz na temat życia pszczół. W siódmej edycji kampanii adoptowano ponad 140 tys. pszczół.

2016 2586

W 2019 roku **mBank** uruchomił czwartą edycję **kampanii społecznej „Uważni w sieci"** (we wcześniejszych raportach opisanej jako „Nie robisz tego w realu? Nie rób tego w sieci!"). To akcja skierowana nie tylko do klientów banków, lecz także do wszystkich użytkowników internetu. Bank demaskuje najpopularniejsze metody cyberprzestępców i wyjaśnia, jak się przed nimi bronić.

2015 7068

KULTURA I SZTUKA

Spektakl na dachu w ramach projektu „Widokowisko" był częścią Festiwalu Dotknij Teatru i obchodów Międzynarodowego Dnia Teatru. **ALDI** włączył się w nią, udostępniając parking i dach sklepu, a także jako partner strategiczny i sponsor wydarzenia. Publiczność stanowili mieszkańcy okolicznych wieżowców, którzy współtworzyli spektakl za pomocą świetlistych balonów. Jednym z elementów przygotowań był również osiedlowy piknik z okazji Pierwszego Dnia Wiosny. Po spektaklu sklep zaprosił uczestników na poczęstunek.

2951

CEETRUS Polska zorganizował cykl **bezpłatnych przedstawień teatralnych** dla rodzin w dziewięciu obiektach. W wybranych centrach handlowych Auchan odbyło się łącznie ponad 220 przedstawień teatralnych. W ten sposób firma realizowała ważny cel programu „Dobry sąsiad" przeznaczonego dla społeczności lokalnych, jakim jest ułatwienie dzieciom dostępu do kultury i sztuki.

77

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

UBS organizuje **musical charytatywny**, wystawiany na deskach krakowskich teatrów. Twórcami muzycznego show są wolontariusze – pracownicy firmy, którzy od początku do końca tworzą całe przedsięwzięcie: zarządzają projektem, piszą scenariusz, stanowią obsadę aktorsko-muzyczno-taneczną, scenografię, obsługę techniczną. Całkowity dochód ze sprzedaży biletów przeznaczony jest na wsparcie wybranej wcześniej fundacji.

4200

Forum Gdańsk powołało grupę trójmiejskich artystów tworzących sztukę ulicy pod nazwą **Kolektyw Forum**. Centrum handlowe znalazło kompromis, organizując najlepsze warunki do pracy artystów, a jednocześnie dostosowując projekty do wymagań technicznych obiektu. Instalacje artystyczne tworzą wyjątkową przestrzeń publiczną. Dotychczas swój ślad w Gdańsku pozostawili m.in.: NeSpoon, Monstfur, Tomasz Górnicki, Ryszard Kaja, SC Szyman, Simpson, Ryszard Paprocki.

10

W siedzibie toruńskiego oddziału spółki Energa Operator z **Grupy Energa** powstało **Muzeum Energetyki – Ośrodek Tradycji Energetyków Polskich**. Muzeum ulokowane jest w budynku po XIX-wiecznej elektrowni miejskiej. Udostępnione archiwalia i eksponaty ilustrują wiedzę o podstawowych dziedzinach energetyki: szkolnictwie, piśmiennictwie, elektroenergetyce, telekomunikacji, przemyśle oraz instalacjach elektrotechnicznych. Podczas organizacji muzeum zaadaptowano 350 mkw. pomieszczeń poelektrownianych. Wykonano też 1500 skanów dokumentów, odrestaurowano 200 eksponatów, 20 poddano konserwacji i opracowano ponad 600 opisów wystawowych. Kolejny etap działań zostanie wykonany w 2020 roku.

9700

Firma **RAFAKO** przekazała środki finansowe na organizację wystawy **„Kossakowie"** w Raciborzu. Dzieła polskich artystów Juliusza i Wojciecha Kossaków były prezentowane kolejno w Muzeum Polskim w Rapperswilu, Bibliotece Polskiej w Paryżu i Muzeum Okręgowym w Suwałkach. Udostępniono ponad 50 prac. Wystawę odwiedziło ponad 1700 osób. Zorganizowano 40 lekcji muzealnych z których skorzystało 508 uczestników; oraz warsztaty dla seniorów, w których wzięło udział 123 uczestników.

1515

Polski Koncern Naftowy ORLEN w ramach działań **Orlen dla Płocka „Dzieciństwo z uśmiechem" i „Kultura z pasją"** zorganizował cykl bezpłatnych spotkań ze sztuką teatralną. Celem inicjatywy „Dzieciństwo z uśmiechem" jest propagowanie właściwych postaw u dzieci w wieku od trzech do dziewięciu lat, rozwijanie ich wrażliwości, nauka przez zabawę i sztukę. Dzieci mają możliwość obejrzeć 11 różnych spektakli w roku. „Kultura z pasją" to oferta kulturalna dla seniorów. Osoby starsze spotykają się raz w miesiącu i mają możliwość obcowania ze sztuką oraz wymieniać się informacjami w grupie równolatków. Rocznie we wszystkich spektaklach bierze udział około 5500 osób.

5250

Akcja **„Opowiem Ci bajkę"** firmy **Unum Życie TUiR** jest skierowana do uzdolnionych literacko dzieci z domów dziecka, których zadaniem jest napisać opowiadanie na temat wybrany przez organizatora. Jury złożone z wolontariuszy: pracowników i współpracowników firmy ocenia nadesłane bajki i wybiera spośród nich zwycięskie prace, które są nagradzane przez firmę. W 2019 roku na konkurs nadesłano 40 opowiadań.

230

„Gazeta Wyborcza" z **Grupy Agora** we współpracy z międzynarodowymi partnerami realizowała **działania na rzecz wolności w mediach** – debaty pod hasłem „Free World Free Press" oraz warsztaty dla branży medialnej towarzyszące wręczeniu prestiżowej nagrody European Press Prize Award 2019. Gośćmi debat byli dziennikarze, przedstawiciele organizacji pozarządowych i ludzie mediów. Udział w wydarzeniu był bezpłatny, przygotowano również transmisję ze spotkania w mediach społecznościowych i na Wyborcza.pl, która miała 43 tys. wyświetleń.

2586

ANG Spółdzielnia założyła **bibliotekę zakładową** dla własnej społeczności. Ma w niej ponad 650 tytułów. Opracowała niezbędny regulamin i stworzyła na potrzeby biblioteki aplikację webową i na iOS. Dzieli się również wiedzą i pomaga w zakładaniu bibliotek zakładowych. Wszystkie informacje niezbędne do założenia i prowadzenia biblioteki zakładowej udostępniane są na stronie bibliotekizakladowe.pl.

2017 850

Fundacja Kronenberga powołana przez **Citi Handlowy** oraz Narodowe Centrum Kultury pracują wspólnie na rzecz profesjonalizacji projektów z udziałem wolontariuszy w instytucjach kultury oraz propagują wolontariat w tych instytucjach. Od trzech lat wspólnie organizują **konferencję „Wolontariat w kulturze"**. W 2019 roku w konferencji wzięło udział ponad 150 osób reprezentujących ponad 50 instytucji z całego kraju.

2017 3700

Od 15 lat **Credit Agricole Bank Polska** włącza się w **promocję kultury francuskiej w Polsce**, aby pokazać jej bogactwo i różnorodność. Bank jest stałym partnerem Dni Krajów Francuskojęzycznych, a także sponsorem wydarzeń w ramach Festiwalu Frankofonii. W 2019 roku po raz kolejny bank znalazł się w gronie partnerów konkursu francuskojęzycznych filmów krótkometrażowych FrankoFilm – Zielona

Góra. Kolejny rok z rzędu bank sponsorował obchody Święta Narodowego Francji w Polsce.

2017 4703

„Przystanek WAJDA" od AMS to projekt **Grupy Agora**, w ramach którego powstały przystanki tematyczne związane z twórczością Andrzeja Wajdy. Stanęły one w miastach, których historia wybrzmiewała w jego filmach. Ikoniczne fotosy z filmów wybitnego reżysera wkomponowane w miejski pejzaż mogli podziwiać mieszkańcy Szczecina, Gdańska, Poznania, Warszawy, Łodzi, Wrocławia, Katowic i Krakowa. Firma AMS jest pomysłodawcą i mecenasem kampanii „Przystanek WAJDA".

2017 2586

Nagroda fotograficzna „Gazety Wyborczej" im. Krzysztofa Millera za odwagę patrzenia przyznawana jest od 2018 roku, a jej celem jest promocja fotografii o wyjątkowych wartościach dziennikarskich, wyróżniających się pogłębionym i odważnym spojrzeniem na trudne tematy społeczne, polityczne, ekonomiczne i kulturowe. Do drugiej edycji konkursu organizowanego przez „Gazetę Wyborczą" z **Grupy Agora** zgłoszono 4,5 tys. zdjęć. Swoje prace przesyłali zarówno profesjonaliści, jak i amatorzy fotografii, indywidualni autorzy oraz kolektywy fotografów.

2018 2586

„Kultura Dostępna" w sieci kin Helios to program **Grupy Agora**, którego celem jest dotarcie z polską sztuką filmową do szerokiego grona odbiorców dzięki przystępnej cenie biletu. Promuje on również polską sztukę filmową. W 2019 roku w kinach w całej Polsce co czwartek odbywały się seanse blisko 37 polskich filmów, które obejrzało ponad 114 tys. kinomanów. Program jest częścią ogólnopolskiego projektu Kultura Dostępna – Narodowego Centrum Kultury oraz Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

2016 2586

Centrum Premier Czerska 8/10 to miejsce spotkań poświęconych twórcom i dziełom z dziedziny literatury, filmu, teatru i muzyki. Organizuje je „Gazeta Wyborcza" należąca do **Grupy Agora** w swojej siedzibie w Warszawie, m.in. we współpracy z markami Agory. Każde wydarzenie to spektakl multimedialny pełen filmów przybliżających bohaterów i ich działalność, relacja w mediach społecznościowych oraz transmisja na portalu Wyborcza.pl.

2017 2586

Od 2017 roku na zakończenie wakacji **Kopalnia Soli Wieliczka** zaprasza wieliczan do tężni solankowej na **koncert WieliczkART** (wejście na podstawie bezpłatnych zaproszeń). Na plenerowej scenie występują artyści w różny sposób związani z górniczym miastem. W tężni spotykają się różne gatunki muzyczne, a publiczność (zwykle około 600 osób) może przekonać się o ich uniwersalności.

2018 884

Od 2015 roku **Nowy Styl** współpracuje z Europejskim Centrum Muzyki Krzysztofa Pendereckiego w Lusławicach jako mecenas programów edukacyjnych i koncertowych. Od 2016 roku w ramach praktyki **Rok Muzyki Nowego Stylu** firma wspiera Young Arts Festival. W 2019 roku wydarzenie trwało pięć dni, a na scenie wystąpiły cztery gwiazdy muzyki instrumentalnej. Wśród innych projektów znalazły się patronat nad płytą *Lusławickie talenty muzyczne* i organizacja koncertu absolwentów Centrum w Lusławicach na terenie fabryki Nowego Stylu w Jaśle.

2015 6883

„Elektromagnetyczne opowiadania, czyli naukowa przygoda w Muzeum Energetyki Podkarpackiej" to dobra praktyka **PGE Polskiej Grupy Energetycznej**. Bezpłatne, interaktywne zajęcia edukacyjne w Muzeum Energetyki Podkarpackiej łączą naukę z zabawą. Uczestnicy biorą udział w pokazach i eksperymentach z zakresu elektryczności, magnetyzmu i elektrostatyki. Spotkania kierowane są do uczniów szkół podstawowych i średnich oraz studentów uniwersytetu trzeciego wieku. Dodatkowo przygotowywane są warsztaty i materiały dydaktyczne dla nauczycieli.

2018 40000

W roku 2017 z okazji 20-lecia działalności firma **Provident Polska** rozpoczęła współpracę z Fundacją Zaczytani.org. W ramach praktyki **„Zaczytany biznes"** pracownicy i doradcy klienta zebrali łącznie ponad 28 tys. książek, które zostały przekazane do szpitali. Dzięki wsparciu Providenta powstało 39 bibliotek. Firmowi wolontariusze po szkoleniu z bajkoterapii regularnie odwiedzają oddziały pediatryczne i czytają małym pacjentom. Provident został dwukrotnie wyróżniony przez Fundację za wsparcie Zaczytanej Akademii oraz wspólną realizację celów edukacyjnych.

2017 1800

Santander Orchestra to autorski projekt **Santander Bank Polska** wspierający rozwój kariery młodych muzyków. Jest to projekt edukacyjny łączący praktykę muzyczną na najwyższym poziomie z dodatkowymi zajęciami, najczęściej pomijanymi w tradycyjnym kształceniu. Oprócz zajęć ze światowej sławy muzykami studenci i absolwenci szkół muzycznych brali udział w wykładach teoretycznych dotyczących prawa autorskiego, zarządzania finansami, biomecha-

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

niki ciała czy psychologii muzyki. Łącznie w 13 koncertach Santander Orchestra w 2019 roku wzięło udział 12 tys. słuchaczy.

2015 11000

MARKETING ZAANGAŻOWANY SPOŁECZNIE

Gazeta.pl z **Grupy Agora** wydała **ostatni numer „Twojego Weekendu" na rzecz kobiet**. „Twój Weekend" był najdłużej ukazującym się w Polsce magazynem erotycznym. W grudniu 2018 roku w serwisie Allegro ukazało się ogłoszenie o sprzedaży tytułu. Zespół portalu Gazeta.pl wraz z VMLY&R Poland i partnerami: MasterCard, Bank BNP Paribas, Wavemaker, Papaya Films, Fundacją Sukcesu Pisanego Szminką, zdecydował się go kupić, aby przygotować ostatnie wydanie, będące zaczynem dyskusji o wizerunku płci, relacjach partnerskich, równouprawnieniu i o tym, jak codziennie wprowadzać je w życie. Z okazji Dnia Kobiet wydano specjalny, ostatni numer magazynu, który poświęcono m.in. niezwykłym kobietom. Zamknięcie pisma, które przez 27 lat sprowadzało kobiety do roli wyłącznie obiektów seksualnych, to symboliczny sprzeciw wobec ich uprzedmiotowienia. W ostatnim numerze zamiast typowych dla pisma erotycznego zdjęć i tekstów znalazły się materiały o sile, mądrości i pięknie.

2586

Mikołajkowy Blok Reklamowy to akcja **Grupy Polsat (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel)**, dzięki której firmy i widzowie Telewizji Polsat wspólnie pomagają podopiecznym Fundacji Polsat. Każdego roku, 6 grudnia, przed głównym wydaniem „Wydarzeń" emitowany jest blok reklamowy. W 2019 roku Mikołajkowy Blok Reklamowy obejrzało ponad 5 mln widzów (badanie Nielsen Audience Measurement). Na konto Fundacji wpłynęło dzięki temu ponad 1,2 mln zł. W ciągu dotychczasowych 16 edycji Mikołajkowego Bloku Reklamowego dzięki zaangażowaniu wielu firm i milionów widzów udało się zebrać ponad 20 mln zł.

5000

Akcja **„OLX lecimy z pomocą"** została przeprowadzona przez **Grupę OLX** na rzecz wsparcia Oddziału Dziecięcego Ortopedyczno-Rehabilitacyjnego Szpitala Klinicznego im. W. Degi w Poznaniu. W przestrzeni publicznej obok galerii handlowej postawiono butik, w którym wystawiano rzeczy przyniesione przez darczyńców. Przez ponad 30 dni trwania akcji w prace w butiku zaangażowało się ponad 120 pracowników. W efekcie zbiórki do szpitala trafiło 123 720 zł.

500

Firma **Henkel Polska** nawiązała współpracę z UNICEF, przekazując część zysku ze sprzedaży produktów marek Somat i Pril (Pur) w dziesięciu krajach Europy na **wsparcie globalnego programu odżywiania UNICEF**. Zebrane w ten sposób fundusze zostaną wykorzystane na bezpośrednie dożywianie dzieci, a także na działania edukacyjne dla matek i opiekunów w ośrodkach zdrowia. Łączne środki przekazane przez firmę pozwolą sfinansować około 28 mln posiłków, w tym 3 mln przez fundusze zebrane w Polsce.

500

Henkel Polska wspólnie z firmą Carrefour przeprowadził kampanię promocyjną **„Spraw dzieciom frajdę"**. Część dochodu ze sprzedaży swoich środków do prania i czystości oraz kosmetyków w sklepach sieci Carrefour w całej Polsce firma przekazała Fundacji Czerwone Noski Klown w Szpitalu na kontynuację ich szpitalnego programu. Darowizna w wysokości 50 tys. zł została przeznaczona na realizację programu „Klown w Szpitalu" i kontynuowanie regularnej terapii humorem na szpitalnych oddziałach dziecięcych w Warszawie i Krakowie.

500

Procter & Gamble DS Polska wraz siecią sklepów Kaufland oraz Stowarzyszeniem SOS Wioski Dziecięce zorganizował program **„Czyste pomaganie"**. Kupując produkty marek P&G, takich jak Fairy, Ariel, Pampers i innych, konsumenci wspierali dofinansowanie posiłków dzieci niedożywionych, będących pod opieką organizacji SOS Wioski Dziecięce. Ufundowano 10 tys. talerzyków z posiłkiem.

3700

Z okazji Dnia Dziecka **Pasibus** włączył się w **działania na rzecz dzieci z zaburzeniami ze spektrum autyzmu**. Dołączył do zbiórki funduszy wrocławskiego Stowarzyszenia na rzecz Edukacji Terapii i Wspomagania Dzieci z ASD Unlock na organizację branżowej szkoły fotograficznej. Wybrany zawód fotografa wynika z zainteresowań uczniów, ale też mieści się w obszarze optymalnego funkcjonowania z uwagi na ograniczenia ASD. 2 zł z zakupu jednego z burgerów było przekazywane na zbiórkę.

450

W ramach akcji charytatywnej **„Pomagajmy gigabajtami"** klienci **Orange Polska** mogą przeznaczyć swoje niewykorzystane pakiety danych na cel społeczny. Gigabajty są zamieniane na darmowy internet dla potrzebujących rodzin. Akcja organizowana jest we współpracy z Fundacją Dorastaj z Nami, opiekującej się rodzinami pracowników służb publicznych, którzy zginęli na służbie lub doznali znacznego uszczerbku na zdrowiu. Fundacja Orange zapewnia również rodzicom oraz dzieciom webinarium z bezpieczeństwa w internecie.

13500

Coca-Cola HBC Polska zaangażowała się we wsparcie polskiego start-upu EcoBean, który opracował technologię przetwarzania odpadów z fusów kawy w filozofii zero waste na

brykiet opałowy oraz do grilla. Firma nagrała dwuminutowe wideo o swoim **wpływie społeczno-ekonomicznym** i zaprosiła interesariuszy do zapoznania się z nim. Każde wyświetlenie oznaczało dotację dla start-upu, który pracuje nad usprawnianiem swojej technologii. Zebrano ponad 10 tys. zł.

1810

Prenumeratorzy cyfrowej „Gazety Wyborczej" wspierają cele społeczne to dobra praktyka **Grupy Agora**. Cały przychód z akcji został w 2019 roku przekazany na wsparcie strajkujących nauczycieli. W działaniach prowadzonych pod hasłem #Wspieramynauczycieli zebrano 200 tys. zł – na specjalny fundusz, który ma zrekompensować protestującym nauczycielom utratę części pensji. Redakcja aktywnie też wspierała pracowników oświaty w czasie ich strajku, wydając bezpłatne numery dziennika dla nauczycieli, uczniów i ich rodziców.

2018 2586

#RabenExpress to kampania bazująca na marketingu influencerskim. Kierowca ciężarówki zabiera ze sobą w trasę na stopa znanego influencera. W 2019 **Grupa Raben** zrealizowała dwie takie akcje. Pierwszą z youtuberem Motodoradcą, promując platformę www.niebadzdziki.pl i bezpieczeństwo za kółkiem. Druga zaś to cykl filmów z Dr Lifestyle w konwencji #FreshExpress na temat szeroko pojętego zdrowego żywienia.

2018 5000

Oferta „Prąd od serca" od Lumi – marki należącej do **PGE Polskiej Grupy Energetycznej** – to oferta, dzięki której klienci, którzy kupią energię elektryczną, mogą wspomóc jedną z trzech wybranych organizacji charytatywnych: Rak'n'Roll, Caritas lub Viva!. W ramach oferty Lumi przekazuje danej fundacji 100 zł oraz 10 zł za każdą zużytą megawatogodzinę energii.

2018 40000

Klub Rossmann „Pomagamy, jak umiemy" firmy **Rossmann SDP** to program dla organizacji społecznych działających lokalnie. W 2019 roku każdy z klubowiczów mógł sam wskazać jedną z 250 organizacji w całej Polsce, dla której w ciągu roku zbierał punkty, zamieniane następnie na produkty wybrane przez organizacje. W 2019 roku przekazano darowizny do 250 organizacji na kwotę 5 mln zł.

2017 18404

Santander Consumer Bank, w ślad za hiszpańską tradycją grupy Santander, realizuje praktykę **20 zł za kredyt w Santander Consumer Banku**. Pieniądze na realizację projektów społecznych są przekazywane za każdy kredyt udzielony w okolicach święta Trzech Króli. W akcji bierze udział cała sieć sprzedaży Banku, czyli ponad 330 oddziałów w Polsce i ponad 30 tys. sklepów i e-sklepów, punktów usługowych, salonów i komisów. W związku z akcją w 2019 roku do 14 organizacji społecznych trafiło ponad 120 tys. zł.

2018 2600

W 2019 roku **Henkel Polska** wspólnie z firmą Kaufland przeprowadził czwartą edycję akcji dobroczynnej **„Kupujesz – Pomagasz!"**, z której część dochodu przekazano na rzecz Stowarzyszenia SOS Wioski Dziecięce. Każdy, kto między 22 sierpnia a 3 października kupił w jednym ze sklepów Kaufland produkty marek należących do firmy Henkel, przyczynił się do wsparcia Stowarzyszenia. W efekcie wspólnej akcji przekazano 60 tys. zł.

2017 500

PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

Adamed Pharma w ramach programu **„Głęboki oddech"** podejmuje działania edukacyjne społeczeństwa i zachęca do profilaktyki w zakresie schorzeń układu oddechowego. W spirobusie z darmowego badania i konsultacji ze specjalistą pulmonologiem skorzystało ponad 380 pacjentów z miast w całej Polsce. 20% z nich wykazało problemy układu, z których nie zdawali sobie sprawy bądź bagatelizowali objawy.

2000

„Narodowy program wykrywania POChP" – przewlekłej obturacyjnej choroby płuc to prowadzone przez firmę Polpharma badania przesiewowe, mające na celu poprawę skuteczności diagnozowania oraz akcje edukacyjne dotyczące tej choroby. **Polpharma** nawiązała współpracę z innowatorami ze start-upu HealthUp, twórcami kompleksowego systemu spirometrycznego AioCare. Lekarzom POZ udostępniono przenośne, niewielkie spirometry AioCare wraz z dostępem do aplikacji mobilnej. Obecnie w całej Polsce działa 400 przekazanych spirometrów. Od początku przeprowadzono około 16 tys. badań. U 40% badanych wykryto obturacje.

7500

Polski Koncern Naftowy ORLEN organizuje **„Miasteczko zdrowia"**, projekt związany z profilaktyką zdrowotną oraz edukacją w zakresie aktywnego i zdrowego stylu życia. Dwudniowe wydarzenie przygotowane we współpracy z partnerami medycznymi, skierowane jest do mieszkańców

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Płocka i okolic oraz pracowników Grupy Kapitałowej Orlen. Uczestnicy miasteczka mają okazję wziąć udział w darmowych wykładach, badaniach i konsultacjach lekarskich, a na najmłodszych czeka strefa z animacjami.

5250

Servier Polska zorganizował **szkolenie dla nauczycieli i lekcję pokazową na temat depresji (Nie)widzialna Nastoletnia Depresja w ramach kampanii społeczno-edukacyjnej Forum Przeciw Depresji**. Działania skierowane były do nauczycieli, pedagogów, psychologów, dyrektorów szkół ponadpodstawowych i klas VII–VIII szkół podstawowych. Ideą szkolenia było przekazanie wiedzy merytorycznej oraz praktycznych wskazówek i narzędzi, które ułatwią możliwość samodzielnego realizowania przez nauczycieli lekcji na temat depresji. W szkoleniu wzięło udział 150 uczestników.

500

Ponad 900 km pokonali uczestnicy zorganizowanej przez **BNP Paribas Bank Polska** sztafety **„Podaj zmianę – razem wybiegnijmy z depresji"**. Biegacze spędzili na trasie nieprzerwanie ponad 95 godzin. Bieg prowadzony był przez profesjonalistów – 16 znanych lekkoatletów. Każdy mógł dołączyć na jednym z ponad 100 punktów na trasie i pokonać dystans 5 lub 10 kilometrów. Całkowity dochód przekazano Stowarzyszeniu Aktywnie Przeciwko Depresji.

10000

PZU w ramach praktyki **„Opaski medyczne na oddziałach"** zrealizował pilotażowy program wspierający pacjentów i personel medyczny Szpitalnego Oddziału Ratunkowego szpitala wojewódzkiego w Siedlcach. Zakupiono 50 opasek, w które wyposażono pacjentów trafiających na SOR. Stan wybranych parametrów zdrowotnych pacjenta oczekującego na swoją kolej był na bieżąco monitorowany przez urządzenie. W przypadku nagłego pogorszenia się parametrów urządzenie powiadamiało personel medycznyPo opuszczeniu oddziału przez pacjenta opaskę dezynfekowano i wykorzystywano ponownie.

9900

Profilaktyka raka szyjki macicy i uświadomienie kobietom, jak ważne są regularne badania ginekologiczne, to cel ogólnopolskiej kampanii społecznej **„Piękna, bo zdrowa"** prowadzonej przez organizację Kwiat Kobiecości. Od 2018 roku jest ona wspierana przez firmę **Amica** oraz Fundację Amicis. Firma i fundacja podejmują też działania na gruncie lokalnym, organizując badania cytologiczne i spotkania edukacyjne.

2018 2440

W ramach strategii transformacji żywieniowej **Carrefour** promuje uprawianie sportu i angażuje się w **Biegi z Carrefour Polska**. W 2019 roku firma wsparła m.in. piąty Gdańsk Maraton, 11 PKO Półmaraton Bytomski i szósty PZU Cracovia Półmaraton Królewski. Carrefour wspierał też mniejsze, lokalne biegi, w które włączyły się sklepy. Przez zaangażowanie w wydarzenia sportowe Carrefour zachęca klientów, pracowników oraz wszystkich Polaków do aktywności fizycznej i zdrowego trybu życia.

2016 14000

Grupa Muszkieterów od 12 lat promuje profilaktykę raka piersi, a także zwiększanie świadomości ogromnego znaczenia badań. W ramach akcji **„Muszkieterowie dla Polek"** przeprowadzane są bezpłatne badania przed wybranymi sklepami Intermarché i Bricomarché w województwach wielkopolskim, lubuskim i dolnośląskim. W 2019 roku przebadano ponad 6 tys. pacjentek w wieku 50–69 lat. Natomiast w ciągu 12 lat trwania akcji badaniu poddano około 66 tys. kobiet.

2012 13300

Wiosną i jesienią fizjoterapeuci z uzdrowiska **Kopalnia Soli Wieliczka** organizują dla wielickich i krakowskich przedszkoli spotkania **„Zdrowie na 5+ z wielicką kopalnią"**, podczas których dzieci uczą się dbałości o zdrowie, poznają ćwiczenia oddechowe, gry i zabawy mobilizujące do aktywnego spędzania czasu. Dowiadują się też, jak działa układ oddechowy, jak radzić sobie z alergiami czy skutkami smogu. W roku 2019 w tej bezpłatnej akcji uczestniczyło około 3400 dzieci ze 111 wielickich i krakowskich przedszkoli.

2017 884

Dni Spirometrii z Kopalnią Soli Wieliczka są częścią inicjatywy European Respiratory Society i European Lung Foundation. W Polsce akcję koordynuje Polska Federacja Stowarzyszeń Chorych na Astmę, Alergie i POChP (czyli przewlekłą obturacyjną chorobę płuc). **Kopalnia Soli Wieliczka** włącza się w przedsięwzięcie, proponując bezpłatne badania spirometryczne – od roku 2017 skorzystało z nich ponad 220 osób z Wieliczki i okolic (mniejsze miejscowości, sołectwa), a także z Krakowa.

2017 884

Program **„Rodziny Lipikar"** zorganizowany przez **L'Oréal Polska** poprawia jakość życia dzieci chorych na atopowe zapalenie skóry i pomaga ich rodzinom. Na podstawie ankiet wypełnionych na stronie infoatopia.pl jury złożone z lekarzy dermatologów wybiera kilkadziesiąt rodzin, które otrzymują od marki La Roche-Posay produkty do całorocznej pielęgnacji skóry atopowej. Jest też możliwość konsultacji online z dermatologiem, a jedna z rodzin wyjeżdża na trzytygodniową kurację do Centrum Termalnego w La Roche-Posay. Do programu w 2019 roku zgłosiło się 1850 rodzin.

2015 1120

Ogólnopolski program profilaktyki cukrzycy i chorób cywilizacyjnych „PoZdro!" to bezpłatny program firmy **Medicover**, w ramach którego uczniowie z grupy ryzyka

oraz ich rodziny obejmowani są specjalistyczną opieką lekarza, dietetyka, specjalisty aktywności fizycznej oraz psychologa. Profilaktyka nadwagi i otyłości w standardzie „PoZdro!" jest skuteczna u ponad 60% uczestników. W ramach programu odbyło się ponad 50 tys. indywidualnych bezpłatnych spotkań ze specjalistami, przebadanych zostało ponad 24 tys. dzieci.

2014 7751

Z okazji **Światowego Dnia Walki z Rakiem** **Nationale-Nederlanden Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie** wraz ze stowarzyszeniem Polskie Amazonki Ruch Społeczny zachęca do regularnego wykonywania badań profilaktycznych. Podczas wydarzenia,uczestnicy mogą skorzystać z bezpłatnych badań przesiewowych i konsultacji z lekarzami. Można było wykonać USG piersi, USG tarczycy, zbadać skórę pod kątem znamion i skonsultować się z lekarzem onkologiem.

2017 768

„Motyle pod ochroną" to pierwsza w Polsce kampania edukacyjna stworzona z myślą o osobach z rakiem tarczycy. W jej ramach firma **Sanofi** przygotowuje wiele aktywności edukacyjnych: poradniki oraz spotkania dla pacjentów, akcje informacyjne, bezpłatne badania profilaktyczne tarczycy wraz z badaniem USG dla pracowników.

2015 900

W ramach programu **BadamyGeny.pl** firmy **Warsaw Genomics** powstała metoda kompleksowej prognostyki nowotworów, oparta na danych medycznych, rodzinnych i genetycznych każdego pacjenta. Badany otrzymuje rekomendacje i ma zapewnioną odpowiednią opiekę. Właściwa profilaktyka może uratować życie, co jest szczególnie istotne z perspektywy osób obciążonych genetycznie, u których choroba zaczyna się znacznie wcześniej. Usługa jest płatna, można uzyskać wsparcie finansowe.

2017 14

ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

„Hello Entrepreneurship" to projekt **Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc)**, który ma na celu wsparcie przedsiębiorczości społecznej migrantów w Polsce. Firma oferuje trzymiesięczne wsparcie dostosowane do indywidualnych potrzeb. Najlepsze rozwiązania otrzymują bezzwrotne wsparcie finansowe w wysokości około 12 tys. zł. Dzięki zaangażowaniu w projekt Ashoka w Unii Europejskiej uczestnicy mogli skorzystać z wsparcia przez migrantów, których inicjatywy powstały poza Polską.

3700

Vive Group wspiera działalność **miniprzedsiębiorstwa Animalki**. Jest ono projektem szkolnym, w którym uczniowie podjęli współpracę z fundacją zajmującą się wspomaganiem procesów adopcyjnych bezdomnych zwierząt. Zajmują się produkcją własnoręcznie wykonanych produktów dla zwierząt – kocyków, mat sensorycznych oraz szarpaków. Vive Group przekazała materiały tekstylne. Uczniowie sprzedali 24 maty węchowe, siedem koców, a także 30 szarpaków. 10% kwoty ze sprzedaży produktów przekazano na rzecz schroniska dla zwierząt.

3000

Sieć **CCC** razem z partnerami uruchomiła **Retail aCCCelerator**, platformę akceleracyjną dla młodych i innowacyjnych firm, rozwijających nowe rozwiązania dla rynku retail. To szansa dla najlepszych zespołów na przyspieszenie ich rozwoju i adaptację do prawdziwych warunków rynkowych.

2018 6900

„Herosi innowacyjności" to ogólnopolski konkurs organizowany przez **Grupę Eurocash** dla właścicieli prowadzących lokalne sklepy detaliczne i współpracujących z Grupą. W pierwszym etapie przedsiębiorcy mogli zgłosić swoje projekty w trzech kategoriach: „Zmieniam świat lokalnie", „Inwestuję w technologię" oraz „Stawiam na praktyczne rozwiązania". W drugim etapie spośród 661 zgłoszonych projektów konsumenci w głosowaniu i jury po ocenie biznesowego potencjału wybrali do realizacji 54 projekty. Łączna wartość dofinansowania wyniosła 1 mln zł.

2017 22500

Kancelaria **Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba Radcowie Prawni** zorganizowała serię **bezpłatnych szkoleń dla przedsiębiorców**, a jej przedstawiciele byli prelegentami m.in. podczas Toruńskiego Forum Biznesowo-Gospodarczego i konferencji „Twoja Firma 2020 – prawo w biznesie – podatki – marketing".

2018 8

Kancelaria **Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba Radcowie Prawni** w ramach **wspierania lokalnych przedsiębiorstw** za każdym razem przy wyborze oferty stara się, aby było to przedsiębiorstwo działające na terenie Torunia bądź województwa kujawsko-pomorskiego. Dotyczy to m.in. kwiaciarni, kawy, tekstyliów i materiałów biurowych.

2018 8

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Przez **Inkubator InnVento** **Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo** rozwija współpracę ze start-upami i poszukuje technologicznych rozwiązań dla wyzwań stojących przed branżą energetyczną. To pierwsza tego typu inicjatywa w sektorze naftowo-gazowniczym w Polsce. Łączy ustabilizowaną międzynarodową korporację oraz młodych przedsiębiorców, pełnych nowych pomysłów. Oprócz zaplecza merytorycznego w postaci mentoringu i coachingu ekspertów inkubator zapewnia powierzchnię biurową, dostęp do baz danych, wsparcie administracyjne i operacyjne, a także pomoc w uzyskaniu finansowania.

2017 24700

Start-up Collider ma na celu wspieranie i promowanie start-upów w Europie Środkowo-Wschodniej. Firma **PwC** uruchomiła program, by wzmacniać transgraniczne więzi przedsiębiorców ze społecznością start-upów i inwestorów, wspierać wchodzenie start-upów na rynek oraz przyspieszać ich rozwój. Rozwiązania opracowane przez start-upy będą wdrażane w ramach usług PwC lub pozyskają nowych klientów i partnerów.

2017 6000

Samsung Electronics Polska przez **Samsung Inkubator** wspiera młodych innowatorów i start-upy z Podkarpacia, Lubelszczyzny i Podlasia. Sieć inkubatorów tworzą laboratoria w Rzeszowie, Lublinie i Białymstoku. Do współpracy zapraszane są start-upy tworzące rozwiązania w dziedzinie nowych technologii, internetu rzeczy, cyberbezpieczeństwa, a także z pomysłami w duchu Celów Zrównoważonego Rozwoju. Najlepsze pomysły mogą liczyć na wsparcie finansowe. Od 2017 roku w inkubatorach zorganizowano ponad 200 wydarzeń.

2017 6500

TWORZENIE MIEJSC PRACY I ROZWÓJ KOMPETENCJI

Adamed Pharma zaprasza studentów do zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych w ramach programu stażowego **Adamed Super League**. Podczas sześciu miesięcy stażu uczestnicy mają za zadanie zrealizować swój własny projekt pod opieką mentora, a pod koniec roku zaprezentować jego efekty. W trakcie stażu mają możliwość rozwoju zarówno przez kontakt z mentorem, jak i udział w szkoleniach rozwojowych.

2000

Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne realizuje **program staży dla studentów**. W ramach staży wakacyjnych przyjęto 11 osób do działów: kontroli jakości, sekcji utrzymania ruchu, produkcji, zapewnienia jakości i logistyki. Stażyści mogli również zobaczyć w praktyce, jak odbywa się proces wytwarzania i pakowania leków, niezależnie od tego, w jakim dziale odbywają staż. Pod koniec stażu studenci przygotowali prezentację podsumowującą, w której dzielili się swoimi doświadczeniami z pracy w firmie.

208

Program praktyk letnich **Akademia Żubra** realizowany przez **Bank Pekao** jest skierowany do studentów i absolwentów uczelni wyższych. Realizowany jest przez dwa miesiące. Założenia programu są co roku modyfikowane na podstawie informacji zwrotnych od studentów oraz wniosków ze strony mentorów praktykantów. Uczestnicy wspierają jednostki banku, realizują indywidualne projekty oraz zaproszeni są do udziału w różnorodnych warsztatach z zakresu kompetencji miękkich i technicznych.

13779

W czasie wakacji letnich zorganizowano w poznańskim biurze **Cognifide Polska** praktyki **First steps @Cognifide** dla dzieci w wieku 16–18 lat z rodzin pracowników. Każdemu praktykantowi przydzielono mentora, który wprowadził ich w obowiązki, wzięli też udział w programie wdrożeniowym dla nowych pracowników firmy. Praktykanci byli traktowani jak pełnoprawni członkowie zespołu, brali udział w spotkaniach i pracowali nad swoimi projektami.

233

Firma **Credit Suisse (Poland)** przygotowała **Compliance Academy**, która daje uczestnikom możliwość zdobycia wiedzy i doświadczenia w dziedzinie zgodności (compliance) i globalnych regulacji finansowych. 12-miesięczny program stażowy dla studentów i absolwentów uczelni wyższych z kierunków związanych z ekonomią, finansami, zarządzaniem, prawem i administracją. Program oferuje również wiele szkoleń branżowych, m.in. z zakresu finansów, regulacji prawnych, sposobów przeciwdziałania oszustwom finansowym i innych.

5000

W maju 2019 roku **wonga.pl** wystartowała z pierwszym programem płatnych praktyk. Kandydaci byli pozyskiwani w biurach karier warszawskich uczelni oraz przez portal Pracuj.pl. Założeniem było, aby dać szansę utalentowanym studentom na rozwój ich umiejętności oraz pozwolić im poprowadzić swój własny projekt pod opieką mentora. Do programu **letnich praktyk** napłynęło ponad 300 CV. Zatrudnionych zostało sześcioro studentów, a po dwu- lub trzymiesięcznej praktyce pięcioro z nich otrzymało propozycje pracy i na stałe związało się z firmą.

100

Z okazji 10-lecia istnienia **PwC** Service Delivery Center zainicjowano **program stypendialno-rozwojowy** dla studentów uczelni współpracujących z firmą: Uniwersytetu Śląskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach,

Politechniki Śląskiej, Uniwersytetu Opolskiego i Politechniki Opolskiej. 10 studentów wyłonionych w procesie rekrutacji, wyróżniających się na polu naukowym i zaangażowanych społecznie, otrzymało stypendium o wartości 5 tys. zł. Mogli oni także wziąć udział w organizowanym przez PwC SDC cyklu 10 szkoleń rozwijających spektrum kompetencji. Przez cały okres trwania programu mogli również liczyć na wsparcie liderów i przedstawicieli firmy.

6000

Szósta edycja **„Seeds for the Future"** realizowana była przez **Huawei Polska** wraz z sześcioma szkołami wyższymi. Program prowadzony jest w Polsce od 2014 roku. Mogą do niego przystąpić studenci pierwszego i drugiego stopnia kierunków ścisłych z zakresu telekomunikacji, informatyki, elektroniki, którzy nie ukończyli 30 lat. Uczestnicy mają za zadanie przygotować pracę na jeden z tematów konkursowych związanych z branżą ICT. Wyłonieni najzdolniejsi uczestnicy wyjeżdżają na dwa tygodnie do Chin, gdzie mają możliwość poznania tradycji i kultury chińskiej oraz czerpania z wiedzy ekspertów Huawei podczas warsztatów.

900

Celem **„Women in Tech Camp"** realizowanego przez **Citi w Polsce (Citi Handlowy i Citibank Europe Plc)** jest pomoc utalentowanym studentkom kierunków informatycznych i technologicznych. Jest to czterodniowy obóz inspiracyjny dla studentek informatyki z polskich uczelni technicznych. Realizuje go dziewięć firm technologicznych: Citi w Polsce, Ericsson, Facebook, Goldman Sachs, Google, Intel, P&G, RBS, TomTom oraz Fundacja Edukacyjna Perspektywy. W 2019 roku odbyła się czwarta edycja obozu. Wzięło w nim udział 150 studentek z 32 uniwersytetów. Odbyło się 300 sesji mentoringowych prowadzonych przez 100 mentorów. Zorganizowano 30 warsztatów z zakresu tech skills i 30 soft skills.

3700

Program mentoringowy **„Girls for girls"** realizowany przez **Nokia Solutions and Networks** przeznaczony jest dla kobiet, które ukończyły 18 lat i chciałyby rozwijać swoje umiejętności w branży IT, przywództwie i zarządzaniu projektami. 19 mentorów zdecydowało się zaangażować w inicjatywę, dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem. Podczas pierwszej edycji odbyło się pięć spotkań, w których wzięło udział 300 uczestniczek. 36 prowadzących przemawiało na spotkaniach, a mentorzy opiekowali się 45 kandydatkami.

4000

Dentsu Aegis Network Polska weszło w **partnerstwo w edukacyjnym programie zawodowym – Uniwersytet Sukcesu** stworzonym przez Fundację Digital University. Program edukacyjno-zawodowy skierowany jest do młodych kobiet – podopiecznych opuszczających domy dziecka, placówki opiekuńczo-wychowawcze czy pochodzących z ubogich rodzin, które wchodzą na rynek pracy, a także poszukują swojej drogi zawodowej i pasji. Na spotkaniach, warsztatach, wyjazdach, praktykach otrzymują wsparcie, edukację, inspirację ze strony ekspertów dużych korporacji, prawników, psychologów, przedsiębiorców.

850

Klub Młodego Przedsiębiorcy to inicjatywa **Europejskiego Funduszu Leasingowego** realizowana we współpracy z Wrocławskim Centrum Opieki i Wychowania – największą placówką opiekuńczo-wychowawczą we Wrocławiu, w której okres dorastania przeżywa około 200 wychowanków. Polega na zorganizowaniu cyklu wykładów i zajęć praktycznych prowadzonych, na zasadzie wolontariatu, przez pracowników EFL lub innych firm, które zgłoszą się do programu. Celem jest zdobycie przez wychowanków wiedzy i umiejętności potrzebnych do wejścia na rynek pracy oraz wskazanie aktywności zawodowej jako jednej z dróg kreowania własnej przyszłości.

662

Digital University – łatwiejszy start dla nastoletnich podopiecznych z domów dziecka to program edukacyjno-zawodowy **Nationale-Nederlanden Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie** skierowany do dziewcząt w przedziale wiekowym 17–24 lata, które są lub były wychowankami domów dziecka, pochodzą z rodzin zastępczych albo objętych opieką świetlic środowiskowych. W pilotażu projektu 350 uczestniczek miało szansę rozwijać swoje kompetencje w zakresie nowych technologii. Dla najbardziej zmotywowanych dziewcząt partnerzy projektu przewidzieli staże zawodowe.

768

Sodexo Polska w ramach współpracy z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie – Centrum DZWONI zorganizowało **warsztaty kulinarne dla osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną**. Miały one na celu rozwój kompetencji zawodowych i podniesienie szans tych osób na otwartym rynku pracy. W warsztatach wzięli udział przedstawiciele firmy – szefowie kuchni i menedżerowie restauracji. Podczas dwóch spotkań objęto wsparciem 20 osób, których profil pozwala im na pracę w zawodach gastronomicznych.

2248

„Możesz ITy" to projekt z udziałem wolontariuszy z firmy **UBS**, realizowany we współpracy z Fundacją Możesz ITy, skierowany do osób z rodzinnych domów dziecka, znajdujących

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

się u progu dorosłości. Obejmuje siedmiotygodniowy kurs programowania oraz warsztaty z komunikacji, pracy w zespole i zarządzania czasem. Uczestnicy korzystają również ze szkoleń przygotowujących do rozmowy kwalifikacyjnej, pisania CV oraz efektywnego poszukiwania pracy. Wolontariusze firmy UBS pełnią w projekcie funkcję trenerów i mentorów.

4200

Maraton Projektowania Usług (Service Jam) organizowany przez **Bank Pekao** to cykliczne, weekendowe spotkanie organizowane dla osób spoza banku, często spoza branży finansowej. Uczestnicy zapraszani są do tworzenia interdyscyplinarnych zespołów, które w określonym czasie pracują nad realnym wyzwaniem z dziedziny usług finansowych. Podczas zmagań uczestnicy zazwyczaj walczą o nagrody pieniężne. Eksperci moderują przebieg maratonu, ale nie ingerują w proces poszukiwania rozwiązań.

13779

DevHours to **seria darmowych warsztatów**, prowadzonych przez ekspertów branży IT pracujących w **Capgemini Polska**. Spotkania odbywają się w Krakowie i Katowicach, a każdy temat poświęcony jest innej technologii. Liczba uczestników jest ograniczona do maksymalnie 20 osób, co pozwala prowadzącemu na indywidualne podejście do ich potrzeb. Każda sesja trwa osiem godzin, aby umożliwić udział osobom pracującym. W ramach serii odbyło się dziewięć warsztatów z technologii takich jak: Docker, Angular, Azure czy Xamarin. W spotkaniach wzięło udział 107 osób.

9000

Program **„Gotowi na przyszłość"** (#FutureReadyPL) zainicjwany przez **NatWest** ma ułatwić pozyskanie kluczowych umiejętności cyfrowych w dobie automatyzacji i przyspieszającej transformacji cyfrowej. Ponad 700 osób było odbiorcami sesji wykładowych i warsztatowych na temat cyfrowych zawodów przyszłości (AI, RPA, Data, blockchain), a 80 zostało certyfikowanymi scrum masterami.

1500

DataTalentLab realizowany w **PwC** to trzymiesięczny program mentoringowy dla studentów I i II roku studiów, zainteresowanych data science. Uczestnicy pod okiem mentorów pracują w grupie projektowej nad przygotowaniem realnego narzędzia w oparciu o prawdziwe dane i rzeczywisty problem biznesowy. Dodatkowo uczą się programowania i pracy zespołowej. Spośród zgłoszonych kandydatów wybrano sześć osób, które miały okazję współpracować z mentorami nad wypracowaniem narzędzia do analizy danych.

6000

Risk Secured to projekt rekrutacyjny do zespołu zarządzania ryzykiem w **PwC** w formie zdigitalizowanej gry w czterech obszarach: audyt IT, compliance, data analytics, cyber security. Studenci zdobywali wiedzę i umiejętności przez udział w zabawie. Uczestnicy odkrywali tożsamość tajemniczego Mr. IOSO – wzięli udział w case studies dotyczących zarządzania ryzykiem, zdobyli dodatkową wiedzę, rozwiązując specjalnie przygotowane zadania na tabletach, odwiedzili biuro PwC (40 osób w jeden dzień) oraz zbudowali networking z pracownikami. 14 uczestników otrzymało ofertę sześciomiesięcznych płatnych praktyk w PwC.

6000

Youth Empowered Program (YEP) to długofalowy program **Coca-Cola Poland Services** i **Coca-Cola HBC**, który kierowany jest do osób pomiędzy 18 a 30 rokiem życia. Program wspiera proces włączenia zawodowego, oferując uczestnikom narzędzia zwiększające ich potencjał i możliwości na rynku pracy. Składa się z: platformy YEP Academy, programu mentoringowego z pracownikami różnych szczebli obu firm i gry mobilnej wzmacniającej kompetencje pożądane na rynku pracy.

2017 | 1810 Coca-Cola HBC Polska | 260 Coca-Cola Poland Services

Bezpłatne, udźwiękowione lekcje języka niemieckiego to praktyka **Grupy Aterima**. Na chętnych czeka ponad 110 bezpłatnych lekcji dostępnych online, a wśród nich także testy sprawdzające wiedzę z przyswojonego materiału. Realizując praktykę, firma pomaga podnosić kompetencje językowe osób pracujących lub szukających pracy w opiece w Niemczech.

2012 | 170

Bezpłatne lekcje niemieckiego dla początkujących to lekcje przygotowane i udostępniane przez **Grupę Aterima**. Kurs jest bezpłatny i dostępny bez ograniczeń. Tematem lekcji jest opieka nad osobami starszymi. Powstało 16 dwuczęściowych lekcji, które zawierają m.in. dialogi, uproszczone zapisy wymowy, nagrania audio. Lekcje pomagają kandydatom zainteresowanych wyjazdem zarobkowym do Niemiec w otrzymaniu bezpiecznej i legalnej pracy.

2017 | 170

W ramach **programu staży i praktyk „Zainstaluj się w Enei"** studentom i absolwentom oferowany jest roczny, płatny staż w różnych obszarach biznesowych. **Grupa Enea** daje szansę na rozwój pod okiem biegłych specjalistów i wykonanie samodzielnych projektów w różnych spółkach Grupy. Realizowane są także trzymiesieczne płatne praktyki letnie.

2017 | 16193

„W drodze do pracy" firmy **Henkel Polska** to projekt zainicjowany w 2013 roku i realizowany we współpracy z Fundacją Miejsce Kobiet. Jest skierowany do kobiet z województwa mazowieckiego, a jego celem jest pomoc długotrwale nieaktywnym zawodowo kobietom w powrocie na rynek pracy. Trwający trzy miesiące kurs obejmuje m.in. trening

psychologiczny, wzmacniający pewność siebie i poczucie sprawczości oraz zajęcia z przedsiębiorczości. Do tej pory w dziewięciu edycjach projektu wzięło udział 180 kobiet. 60% z nich wróciło z powodzeniem na rynek pracy.

2013 500

Akademia HPE to trzydniowy cykl szkoleń **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center**, których adresatami są studenci ostatnich lat studiów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu i Uniwersytetu Wrocławskiego. Podczas HPE Academy odbywa się m.in. prezentacja firmy z perspektywy pracodawcy, prowadzone są szkolenia z umiejętności miękkich, w tym również sesja dotycząca właściwego przygotowania się do procesu rekrutacyjnego i pisania CV.

2018 900

Celem **Infosys Finance Campus** realizowanego przez **Infosys Poland** jest wsparcie młodych ludzi w pozyskaniu wiedzy z dziedziny finansów i rachunkowości oraz dostosowanie poziomu ich kompetencji do aktualnych potrzeb rynku pracy. Każdy uczestnik programu ma możliwość wykonania praktycznych ćwiczeń i studiów przypadków odzwierciedlających rzeczywiste środowisko operacyjne.

2014 2275

Głównym celem projektu **„Postaw na przyszłość, postaw na siebie"** jest optymalizacja procesu przekwalifikowania i poszukiwania nowego miejsca pracy przez osoby, które utraciły pracę bądź odeszły z rolnictwa. Beneficjenci projektu **InterKadry** uzyskali wsparcie w postaci szkoleń, poradnictwa zawodowego i staży.

2016 287

Program „Pierwsza przymiarka" to projekt społeczny **LPP**, którego założeniem jest pomoc młodym osobom w pieczy zastępczej. Firma umożliwia im zdobycie pierwszych zawodowych szlifów i wspiera ich wejście w dorosłe życie. W 2019 roku w ramach współpracy z Gdańską Fundacją Innowacji Społecznej, Fundacją Rodzinny Gdańsk oraz Fundacją Atalaya staż w salonach marek LPP w Gdańsku i Warszawie ukończyło siedem osób pod opieką sześciu mentorów z LPP.

2017 25000

„Lider CSR – zarządzanie wiekiem" to projekty **Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego** dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw mających siedzibę, filię, delegaturę lub jednostkę organizacyjną na terenie województwa małopolskiego. W ramach projektów zrealizowano działania doradcze z zakresu zarządzania wiekiem, przygotowano też bony wdrożeniowych na doposażenie lub wyposażenie stanowisk pracy.

2018 218

„Program rozwoju młodych talentów" w **mBanku** dotyczy praktyk i staży rotacyjnych. Każdy uczestnik ma opiekuna merytorycznego i opiekuna HR. Staż odbywa się w kilku działach firmy i trwa 12 miesięcy w wymiarze pełnego etatu. Praktyka odbywa się natomiast w jednym dziale, trwa od trzech do 12 miesięcy i ma wymiar od pół do całego etatu. W 2019 roku przyjęto 16 stażystów i 69 praktykantów, z czego po programie zatrudniono odpowiednio ośmiu stażystów i siedmiu praktykantów.

2014 7068

Program praktyk „Need Help" **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice** zainicjowano w Kraków Airport w 2007 roku W trakcie czterech tygodni praktykanci zapoznają się m.in. z topografią lotniska, zasadami bezpieczeństwa, zadaniami służb i bieżącym funkcjonowaniem portu. Uczestnicy programu służą także pomocą pasażerom i wspierają służby operacyjne w terminalu. Najlepsi studenci otrzymują propozycję stałego zatrudnienia.

2016 722

„GeoTalent" – program edukacyjny PGNiG powstał z myślą o studentach zainteresowanych branżą poszukiwawczo-wydobywczą. Jego celem jest poszerzanie wiedzy i rozwój umiejętności praktycznych studentów w dziedzinie poszukiwań, rozpoznania i wydobycia węglowodorów ze źródeł konwencjonalnych i niekonwencjonalnych. Program **Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa** jest realizowany na trzech uczelniach partnerskich.

2016 24700

„One Level Up" to realizowany od 12 lat program praktyk studenckich firmy **Provident Polska**. Obejmuje wakacyjne płatne praktyki dla studentów już po pierwszym roku studiów. Praktykanci oprócz realizacji samodzielnych projektów uczestniczą w szkoleniach i spotkaniach z ekspertami. Każdy praktykant otrzymuje telefon służbowy oraz prywatną opiekę medyczną. W minionym roku 1699 osób kandydowało na 20 stanowisk. Blisko 30% praktykantów zostaje w firmie na dłużej.

2007 1800

PwC w partnerstwie z UBS, Objectivity, SoftServe, Akademią Sztuk Pięknych we Wrocławiu, Fundacją Laboratorium Odpowiedzialnego Biznesu i Dolnośląskim Ośrodkiem Polityki

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Społecznej współtworzy **Akademię BIZnES Class**. Celem programu jest zachęcanie podmiotów ekonomii społecznej do skuteczniejszego funkcjonowania na otwartym rynku oraz do wdrożenia innowacyjnego produktu lub usługi.

2018 6000

Program staży „Student on Board" kierowany jest do studentów ostatnich lat studiów. Poznają oni branżę i pracę w **Sanofi** oraz zdobywają pierwsze doświadczenia zawodowe. Płatny staż trwa od sześciu do 12 miesięcy. W 2019 roku firma oferowała 41 miejsc stażowych. Do młodszych studentów kierowany jest program „Ambasador".

2013 900

Santander Bank Polska realizuje **stypendia Santander Universidades**. Studenci z polskich uczelni wyjechali na stypendia do Stanów Zjednoczonych, gdzie brali udział w projektach skoncentrowanych na: rozwoju kompetencji przyszłych przedsiębiorców i pracowników, rozwiązywaniu problemów współczesnego świata, takich jak wykluczenie ekonomiczne czy zanieczyszczenie środowiska. W 2019 roku w programach globalnych wzięło udział 12 uczestników z Polski.

2017 11000

SumiRiko Poland od 2014 roku prowadzi program letnich praktyk dla studentów wyższych uczelni: **„Twoja ścieżka kariery"**. Program ten skierowany jest do studentów IV i V roku studiów technicznych, chcących zdobyć doświadczenie zawodowe w branży motoryzacyjnej.

2014 1400

SumiRiko Poland współpracuje z **wyższymi uczelniami**, przedstawiciele firmy wygłaszają prelekcje dla studentów. Prezentowane tematy dotyczą sposobów organizacji stanowisk pracy, metod i technik rozwiązywania problemów w branży motoryzacyjnej. Część wykładów poświęcona jest narzędziom zarządzania oraz organizacji procesów produkcyjnych.

2012 1400

Od 2014 roku firma **UBS** wraz z Fundacją Stella Virium prowadzi projekt **„Career Turn"** – cykl szkoleń dla osób bezrobotnych. Trwający trzy tygodnie kurs składa się z 16 modułów i jest prowadzony przez wolontariuszy UBS. Zajęcia odbywają się w większości w języku angielskim. Kończy je certyfikowany egzamin i indywidualny program coachingu. Najlepsi absolwenci są zapraszani do procesów rekrutacyjnych UBS. W 13 edycjach projektu wzięło udział około 180 osób, a inicjatywę realizowało dotąd około 300 wolontariuszy UBS.

2018 4200

Program „Stażysta" prowadzony przez **Volkswagen Motor Polska** przeznaczony jest nie tylko dla absolwentów kierunków technicznych. Od 2012 roku staż odbyło 38 osób, które dołączyły do zespołów serwisu technicznego, działu jakości, personalnego, finansowego, logistyki oraz IT.

2014 1300

Z myślą o dalszym rozwoju firmy **Volkswagen Poznań** i konieczności zapewnienia wysoko wykwalifikowanych pracowników powstał program **kształcenia zawodowego**. Spółka na stałe współpracuje z Zespołem Szkół nr 1 w Swarzędzu oraz Zespołem Szkół Politechnicznych we Wrześni. Dotychczas udało się wykształcić i przygotować do zawodu 525 uczniów, z czego prawie 88% znalazło zatrudnienie w fabrykach firmy.

2014 11000

WSPARCIE ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

AkzoNobel przez swój projekt **„Let's Colour"** angażuje się w działania na rzecz poprawy jakości życia lokalnych społeczności. Firma wyremontowała kuchnię i świetlicę „Jutrzenka" w Lublinie. Przeprowadzono również cykl warsztatów zawodowych i szkoleń, które mają pomóc podopiecznym w udanym starcie w dorosłe życie. Zajęcia objęły techniki malarskie i lakiernicze, techniki sprzedaży oraz część dotyczącą pisania CV i rozmów rekrutacyjnych. W sześciu warsztatach uczestniczyło w sumie 38 osób.

800

Pracownicy **ALDI** wzięli udział w **Katowice Business Run**. Firma dokonała opłat za ich uczestnictwo, które przekazywane są przez organizatorów biegu na cele charytatywne. Ponadto firma wspiera i motywuje pracowników podczas biegu. Wystartowało 147 osób tworzących 34 drużyny ALDI. Jako sponsor główny firma rozdała 3350 pakietów dla biegaczy.

2951

Celem Allianz Charity World Cup jest pomoc potrzebującym. 18 drużyn z różnych działów siedziby **Allianz Polska** w Warszawie wzięło udział w **charytatywnym turnieju piłkarzyków**. Zwycięzcy turnieju przekazują zebrane podczas rozgrywek środki na wybrany przez siebie cel charytatywny. W tegorocznej akcji zebrano 655 zł, a dzięki podwojeniu środków przez Zarząd Allianz, kwota w wysokości 1310 zł została przekazana Fundacji Chcę Żyć.

2000

Firma **Allianz Polska** w ramach akcji **#wdobrejsprawie** za pomocą mediów społecznościowych zaangażowała użytkowników Facebooka, Instagrama i Twittera do udziału w akcji charytatywnej. Każde udostępnienie świąteczne-

go postu z użytym w opisie hashtagiem odpowiadało 1 zł przekazanemu przez firmę na ferie zimowe podopiecznych Stowarzyszenia SOS Wioski Dziecięce. W akcję włączyło się ponad 13 tys. osób. Firma podwoiła zebraną kwotę, przekazując 20 tys. zł na rzecz partnera społecznego.

2000

AmHero to program wsparcia organizacji pozarządowych przez pracowników **AmRest**. Program powstał na podstawie pomysłu jednej z pracownic, która chciała przekazać przyznaną jej pulę pieniędzy w ramach benefitów pracowniczych na jedną z organizacji pozarządowych. W kilka miesięcy zespół projektowy złożony z przedstawicieli działów finansów, HR, CSR i prawników opracował specjalną procedurę, dzięki której takie pieniądze mogą zostać przekazane jako darowizna. Pierwsza, pilotażowa edycja programu realizowała współpracę z 10 organizacjami, wybranymi przez pracowników AmRest w głosowaniu online.

13017

Firma **Bandi Cosmetics** wspólnie z pracownikami zdecydowała, że rok 2019 będzie rokiem wsparcia dla zwierząt. Wyprodukowano 1 tys. sztuk płynu micelarnego przeznaczonego na akcję **#pomagamzbandi**. Cały dochód ze sprzedaży płynu trafił na konto Fundacji Zwierzęca Polana. Zainteresowanie było tak duże, że po dwóch miesiącach firma powtórzyła akcję i wyprodukowała kolejne 1 tys. sztuk płynu micelarnego. Tym razem cały dochód ze sprzedaży płynu trafił na konto Fundacji dla Szczeniąt Judyta.

90

BNP Paribas Bank Polska przeprowadził **kampanię społeczną „Ty jesteś zmianą"**, włączającą interesariuszy do działania na rzecz zmieniania świata. Przygotowano stronę zostanzmiana.pl, na której internauci mogli głosować na wybrany przez siebie projekt zmieniający otoczenie. Fundacja Kosmos dla Dziewczynek, Stowarzyszenie Lambda Warszawa, Fundacja Ocalenie uzyskały najwięcej głosów, a na realizację swoich projektów każda z organizacji otrzymała po 50 tys. zł.

10000

BNP Paribas Securities Services w ramach współpracy z akcją **Szlachetna Paczka** postanowił dofinansować każdą z 10 paczek przygotowanych przez pracowników kwotą 1 tys. zł. Poza wsparciem materialnym firma zapewniła sale konferencyjne do składowania darów, którymi zajmowali się wolontariusze. Dzięki osobistemu zaangażowaniu i wsparciu blisko 600 pracowników firmy udało się spełnić wszystkie potrzeby obdarowanych rodzin. Łącznie wartość paczek przekroczyła 42 tys. zł.

1000

Grupa OLX przygotowała **cykl szkoleń social media dla organizacji pozarządowych**, w tym wykłady z zakresu obsługi i prowadzenia profilów w mediach społecznościowych oraz omówienie obowiązujących podstawowych zagadnień z zakresu prawa. Celem warsztatów było podzielenie się wiedzą przez pracowników Grupy OLX. Przedstawiciele trzeciego sektora wykorzystali zdobyte informacje do ulepszenia swoich działań z zakresu marketingu online i obsługi social mediów. W warsztatach wzięło udział 30 uczestników.

500

Sklepy bi1 i Auchan należące do **Grupy Schiever w Polsce** wzięły udział w **Ogólnopolskiej Zbiórce Żywności Caritas „Tak, POMAGAM!"**. W ramach akcji wolontariusze Caritas zachęcali do wsparcia osób najbardziej potrzebujących przez zakup artykułów spożywczych z długim terminem przydatności, łatwych do przechowywania, jak np.: makarony, kasze, konserwy, przetwory, oliwy, słodycze czy bakalie. Wszystkie zebrane produkty jeszcze przed świętami zostały przekazane tym, którzy ze względu na trudną sytuację finansową nie mogli zakupić niezbędnych artykułów spożywczych. Zbiórki Caritas zrealizowano w dziewięciu sklepach Grupy Schiever w Polsce: w Białymstoku, Bielsku-Białej, Czeladzi, Legnicy, Wałbrzychu, Rzeszowie, Szczecinie, Zielonej Górze i Raciborzu.

1297

Inicjatywa **„Hand in hand"** zrealizowana w **Hewlett Packard Enterprise Global Business Center** przedstawiała możliwości kooperacji z NGO, opierającej się na różnych formach wolontariatu pracowniczego. Realizowana była podczas trzydniowej konferencji i warsztatów. Konferencja była też platformą bezpośredniego dialogu między obiema stronami, wymiany opinii i networkingu. Wzięło w niej udział blisko 200 osób. W warsztatach uczestniczyło 120 słuchaczy z różnych lokalnych organizacji pozarządowych. W działanie zaangażowało się sześć innych firm.

900

Jeronimo Martins Polska, właściciel sieci Biedronka, rozpoczął sprzedaż limitowanej edycji toreb papierowych **Dobra Torba**, z której część przychodu została przekazana na wsparcie działalności Banków Żywności. Ze sprzedaży każdej torby firma przekazywała na rzecz Banków Żywności 20 gr. W 2019 roku przekazano 200 tys. zł dzięki sprzedaży 1 mln toreb. Pieniądze zostały przekazane na wsparcie ratowania żywności przez 31 Banków Żywności odbierających produkty spożywcze z sieci, czyli m.in. koszty transportu jedzenia, jego magazynowania i dystrybucji.

70000

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

LOTTE Wedel od 2001 roku **współpracuje ze Stowarzyszeniem „Serduszko dla Dzieci"**. Stowarzyszenie działa na warszawskiej Pradze, gdzie siedzibę ma firma. Organizacja działa na rzecz dzieci i młodzieży z trudnych środowisk Pragi-Północ. Jednym ze wspólnie realizowanych projektów jest pasieka na dachu wedlowskiej fabryki. Firma wspiera także prowadzoną przez stowarzyszenie budowę farmy na Wawrze, która będzie stanowić przyjazną przestrzeń edukacyjną.

1232

Firma **Pigment S.C.Tomasz Marzec, Jolanta Stelmach**, we współpracy ze Stowarzyszeniem Towarzystwo Wspierania Domu Helclów, zorganizowała akcję , której celem była poprawa **jakości życia osób w starszym wieku**. W grudniu w trzech sklepach stacjonarnych w Krakowie można było nabyć kartkę świąteczną, przygotowaną przez podopiecznych Stowarzyszenia. Pracownicy drogerii brali udział w zajęciach plastycznych dla seniorów, w trakcie których przygotowywane były kartki. Całkowity dochód z akcji – 3095,38 zł – został przekazany na rzecz Stowarzyszenia.

43

W ramach akcji **„Daj swoim ubraniom drugie życie"**, zorganizowanej przez firmę **Reckitt Benckiser (Poland)** we współpracy z siecią Biedronka, w 300 sklepach zebrano 40 t ubrań. Przy ich odbiorze, segregacji i praniu pracowało 50 osób. Odnowione, dobrej jakości ubrania przekazano Caritas Polska.

220

Firma **Sela** włączyła się w **działania Sztabu Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy** przez dzielenie się wiedzą specjalistów BHP i ratowników medycznych, dotyczącą znajomości zasad udzielania pierwszej pomocy, użycia AED, pozycji bocznej bezpiecznej. Firma propagowała wiele dobrych zachowań, zdrowe odżywianie, pokazywała, jak bardzo zgubne mogą być efekty braku odpowiedzialnych zachowań na drodze i po spożyciu alkoholu, przeprowadzała ćwiczenia z użyciem alkogogli. W zajęciach mogły uczestniczyć osoby odwiedzające Sztab.

16

SPOKO – Społeczny Kosz zorganizowany przez **Studio 102** ma na celu usprawnienie współpracy międzysektorowej biznesu i podmiotów ekonomii społecznej. Od lokalnych organizacji samorządowych kupowane są wytwarzane przez nie rzemieślnicze produkty. Zestawy pakowane w ekologiczne pudełka proponowane są biznesowi jako alternatywa dla tradycyjnych koszy prezentowych. Środki pozyskane ze sprzedaży przeznaczone są na wsparcie rozwoju ekonomicznego lokalnych NGO. W pierwszej edycji projektu sprzedano blisko 1 tys. zestawów.

12

Od 2017 roku realizowane jest **partnerstwo strategiczne w Siemacha Spot Wrocław**. **AmRest** jest partnerem placówki dla dzieci i młodzieży, w której młodzi ludzie mogą rozwijać swoje pasje i zdobywać nowe doświadczenia pod okiem wykwalifikowanej kadry. Pracownicy firmy w ramach wolontariatu na bieżąco wspierają działalność Spotu, organizując warsztaty i specjalne wydarzenia, np. Olimpiadę Sportową KFC.

2018 13017

W ramach **programu niemarnowania żywności „Harvest"** realizowanego przez **AmRest** we współpracy z Bankami Żywności, restauracje KFC oraz Pizza Hut przekazują niewykorzystaną żywność organizacjom społecznym w swojej okolicy. Procedura mrożenia i przechowywania gotowych posiłków pomaga wykorzystać generowane nadwyżki produktów. Odbierane kilka razy w tygodniu bezpośrednio przez lokalne organizacje społeczne jedzenie trafia na stoły ich podopiecznych. Miesięcznie przekazywanych jest około 12 t jedzenia. Program realizowany jest w pięciu krajach Europy.

2018 13017

Program minigrantów ArcelorMittal Poland „Działamy lokalnie" ma wspierać finansowo organizacje pozarządowe lub grupy nieformalne działające na rzecz lokalnych społeczności. W 2019 roku program zrealizowany został w Krakowie, Dąbrowie Górniczej oraz w gminie Zdzieszowice. W każdej lokalizacji firma **ArcelorMittal Poland** przeznaczyła na ten cel po 100 tys. zł.

2018 11000

Od 2013 roku Centrum Handlowe **Blue City** **współorganizuje Finał Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy** wspólnie z Młodzieżowym Domem Kultury Ochota. Blue City finansuje scenę, na której odbywają się koncerty i licytacje, nagłośnienie oraz udostępnia pomieszczenia na garderoby. Zachęca do zaangażowania w zbiórkę pieniędzy najemców i klientów.

2018 14

Pracownicy **BNP Paribas Bank Polska** w ramach praktyki **Szlachetna Paczka – wolontariat pracowniczy** (wcześniej „Pomaganie jest fajne!") po raz drugi zaangażowali się w działania Szlachetnej Paczki. Akcję koordynowało 100 przygotowanych do tej roli liderów – pracowników, którzy otrzymali wsparcie merytoryczne (m.in. szkolenia), logistyczne, komunikacyjne oraz finansowe – dofinansowanie do paczek od Fundacji BNP Paribas. W efekcie 3317 pracowników przygotowało paczki dla ponad 100 rodzin.

2018 10000

Centrala **Carrefour**, **wspierając Fundację Pomoc Transportowcom**. przekazuje produkty na wielkanocne i bożonarodzeniowe spotkania dla podopiecznych fundacji.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

W 2019 roku firma podarowała artykuły spożywcze o wartości ponad 15 tys. zł przeszło 750 podopiecznym.

2017 14000

Grupa **CCC** to **pierwszy globalny partner UNICEF z Polski**. W ciągu trzech lat CCC będzie przekazywać pieniądze na pomoc dzieciom na świecie. Partnerstwo będzie komunikowane w salonach obuwniczych CCC w 21 krajach.

2018 6900

Cognifide Polska w ramach **Diversity & Inclusion@ Cognifide** wspiera lokalne społeczności, korzystając ze społecznie odpowiedzialnych usług. Od pięciu lat świąteczne kartki pocztowe, wysyłane przez firmę, przygotowywane są przez uczestników warsztatów terapii zajęciowej, prowadzonych przez Stowarzyszenie na Tak. Wraz z Fundacją Wózkowicze.pl przeprowadzono warsztaty na temat różnych niepełnosprawności. W biurze zorganizowano dzień otwarty dla dzieci pracowników.

2017 233

Od 2014 roku pracownicy **Credit Suisse (Poland)** sami wybierają organizację charytatywną, którą wspierają finansowo przez kolejny rok. Środki dla wybranego **Partnera Charytatywnego Roku** zbierane są w trakcie akcji organizowanych przez wolontariuszy firmy (w 2019 roku było to hospicjum dla dzieci Formuła Dobra).

2016 5000

Credit Suisse (Poland) organizuje **Charity Hero (Charytatywny Wyścig Dywizji)**. Jego głównym zadaniem jest zebranie jak największej ilości środków dla wybranego Partnera Charytatywnego Roku oraz wyłonienie departamentu, który za aktywność otrzyma tytuł Bohatera Charytatywnego Roku. Kryteria wyboru to ilość zebranych środków oraz procentowe zaangażowanie pracowników. Punkty przyznawane są też za zaangażowanie kadry menedżerskiej i kreatywność.

2018 5000

Media Grupy Agora wspierają Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy (WOŚP) i wspólnie z siecią kin Helios zebrały łącznie 486 tys. zł na zakup nowoczesnego sprzętu medycznego dla specjalistycznych szpitali dziecięcych w 27. Finale WOŚP. „Gazeta Wyborcza", Radio TOK FM, Rock Radio oraz Helios przygotowały aukcje internetowe. Wszystkie media Grupy Agora informowały o Finale WOŚP.

2016 2586

Akcja charytatywna Rock Radia Grupy Agora wspiera organizacje pozarządowe i cele charytatywne. W czerwcu 2019 roku stacja zorganizowała „Wielki test z klasyki rocka", który otworzył warszawski Co Jest Grane 24 Festiwal. Drużyny gwiazd muzyki, sceny i sportu oraz słuchacze Rock Radia zmierzyli się w walce na wiedzę o klasyce rocka. Zwycięzcy przekazali nagrodę finansową Fundacji Warszawskie Hospicjum dla Dzieci.

2018 2586

Dzień Motyla to akcja organizowana przez **Grupę Enea** w dwóch poznańskich lokalizacjach. Zaangażowanie pracowników polega na wspólnym malowaniu motyli – cegiełek, dzięki którym Hospicjum Palium w Poznaniu zbiera datki na cele statutowe. W tym roku do wspólnego malowania zaproszone zostały także dzieci z okolicznych szkół i przedszkoli. Powstało ponad 550 kolorowych motyli.

2018 16193

Sportowa akcja charytatywna **„Biegamy – zbieramy – pomagamy"** polega na zbieraniu punktów, które przeliczane są na złotówki, by wesprzeć sportowy rozwój dzieci. Punkty zbierają pracownicy **Grupy Enea**, angażując się w zawody w całej Polsce. W minionym roku biegacze ukończyli 493 biegi i zebrali 50 tys. zł. W 2019 roku program został rozszerzony o zawody rowerowe oraz nordic walking.

2018 16193

Kaufland Polska Markety podejmuje działania mające **przeciwdziałać marnowaniu żywności**. Wybrane sklepy sieci przekazują żywność lokalnym Bankom Żywności. W celu zachowania bezpiecznych i higienicznych warunków dostarczania jedzenia opracowano procedurę jego odbioru. W okresie od października 2017 roku do grudnia 2019 roku Kaufland przekazał wsparcie w postaci darowizny żywnościowej w wysokości 2 342 578,14 zł.

2018 15000

MAKRO Polska kontynuuje działania, które mają zminimalizować marnowanie żywności na etapie dystrybucji. **Współpraca Makro z Bankami Żywności** opiera się na systematycznym przekazywaniu produktów z kończącym się terminem przydatności i dotyczy przede wszystkim produktów z kategorii: nabiał, warzywa i owoce, mięso oraz wędliny.

2018 5000

Świąteczne charytatywne kartki dobroczynne są wysyłane do partnerów biznesowych firmy **Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba Radcowie**

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Prawni. Część kwoty ze sprzedaży kartek przekazywana jest na rzecz organizacji humanitarnych bądź dobroczynnych, które następnie wykorzystują te środki na realizację własnych celów.

2018 8

Provident Run to bieg charytatywny organizowany przez firmę **Provident Polska** od 2017 roku w Łodzi. Impreza obejmuje bieg i marsz nordic walking na dystansie 5,5 km. W drugiej edycji biegu wzięło udział około 400 dorosłych zawodników oraz około 100 dzieci – w tym dzieci pracowników, a także podopiecznych świetlicy środowiskowej i domu dziecka w Łodzi. Dzieci w zależności od wieku mają do pokonania dystans 300, 500 i 1 tys. m. Dochód z biegu przekazywany jest Fundacji Gajusz.

2018 1800

Program coachingowy dla liderów społecznych „Dwa sektory – jedna wizja" firmy **PwC** to wymiana wiedzy i inspiracji między liderami biznesu a liderami społecznymi. Do tej pory w 10 edycjach programu wzięło udział 167 liderów społecznych i 70 wolontariuszy z PwC. Uczestnicy otrzymali ponad 1620 godzin indywidualnego wsparcia coachingowego oraz 296 godzin szkoleń.

2011 6000

Celem **współpracy z Fundacją Akogo?**, realizowanej przez **T-Mobile Polska**, jest pomoc finansowa i technologiczna dzieciom po ciężkich urazach mózgu. T-Mobile zapewnia także stałe łącze internetowe na terenie należącym do Fundacji Kliniki Budzik.

2013 5063

Od 2017 roku Fundacja **Totalizatora Sportowego** prowadzi projekt **„odLOTTOwa jazda"**, czyi konkurs dla organizacji pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego. Uczestnicy zgłaszają projekt społeczny i mobilizują społeczność lokalną do wyrażenia poparcia przez wyjeżdżanie kilometrów na rowerze. Projekty, na rzecz których przejechano najwięcej kilometrów lub które miały największe oddziaływanie społeczne, otrzymały dotacje na realizację.

2017 2364

Fundacja Lotto **Totalizatora Sportowego** w ramach **programu grantów** wspiera działania organizacji pozarządowych, religijnych, jednostek samorządu terytorialnego czy instytucji kultury. Współpraca może przybierać różne formy: darowizn finansowych czy rzeczowych, zaangażowania wolontariuszy - pracowników firmy. Nabór wniosków jest ciągły. W 2019 roku rozpatrzono ponad 1 tys. wniosków i wsparto ponad 240 projektów.

2017 2364

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

RedStorm – Leader Talks to cykl spotkań z członkami zarządu **Coca-Cola HBC Polska**, organizowany na warszawskich uczelniach. Spotkania składają się z dwóch modułów. Pierwszy, będący wprowadzeniem do obszaru, którym dany dyrektor zarządza, zwiększa świadomość rynku FMCG i poszczególnych działów oraz dostarcza praktycznej wiedzy. Drugi – warsztatowy – umożliwia swobodne prowadzenie dialogu i zadawanie pytań. W 2019 roku firma zorganizowała pięć spotkań, w których wzięło udział około 400 osób.

1810

Grupa Raben na różnych polach **współpracuje z Wyższą Szkołą Logistyki**. W ramach projektu „Logistyka stawia na technika" szkoła zaprosiła Fresh Logistics do wzięcia udziału w przygotowaniu filmu pokazującego logistykę produktów świeżych. Film został nakręcony w technologii 360 stopni i stanowi wirtualny spacer po magazynie. Filmy są również rezultatem prowadzonych przez Grupę Raben sesji dialogowych. Raben wspiera szkołę w zakresie prowadzenia wykładów dla studentów. Działania realizowane są w ramach wolontariatu kompetencyjnego. Prowadzone są również w innych częściach Polski we współpracy z uczelniami wyższymi, liceami, technikami czy szkołami zawodowymi.

5000

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center prowadzi **program mentoringowy dla studentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**. Pracownicy firmy przez 10 miesięcy pełnią funkcję mentorów wybranej grupy studentów. Cykliczne spotkania mentorskie mają na celu wsparcie studentów w ich rozwoju osobistym oraz przygotowanie do świadomego kształtowania przyszłej kariery zawodowej. W programie wzięło udział czterech mentorów z czterema studentami. Wszystkie pary zrealizowały cały program według ustalonych planów.

900

Korporacja Budowlana Doraco podjęła współpracę z Politechniką Gdańską. Brak fachowców w zakresie budownictwa morskiego związanego z portami, stoczniami i innymi obiektami będącymi na granicy morza i lądu, był przyczyną powstania nowego, międzywydziałowego kierunku studiów drugiego stopnia – inżynieria morska i brzegowa. Korporacja została patronem kierunku. Gwarantuje studentom wyjazdy na prowadzone budowy, specjalistyczne wykłady oraz praktyki i staże, a następnie możliwość zatrudnienia absolwentów. Studenci pierwszego roku rozpoczęli naukę w lutym 2019 roku. **Współpraca Korporacji Budowlanej Doraco z Politechniką Gdańską** jest przykładem dopasowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynkowych w regionie.

290

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego współuczestniczyła w opracowaniu programu i objęła mece-

natem **studia podyplomowe zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa** uruchomione na Akademii Górniczo-Hutniczej. Studia przeznaczone są dla osób zainteresowanych poszerzeniem swoich kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju w organizacjach, realizacją programów środowiskowych i społecznych, nawiązywaniem współpracy z partnerami społecznymi.

218

Projekt **„Agro Ambasadorzy"** firmy **BASF Polska** to pierwszy w Polsce program ambasadorski dla studentów uczelni rolniczych. Jego celem jest szerzenie wiedzy o innowacjach, bezpiecznym stosowaniu środków ochrony roślin i zrównoważonym rolnictwie. Projekt ma charakter długofalowy. Partnerami są uczelnie: Uniwersytety Przyrodnicze w Poznaniu i Wrocławiu, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego i Uniwersytet Warmińsko-Mazurski oraz Centrum UNEP GRID Warszawa.

2018 800

„Maksymalni" to **cykl spotkań dla studentów i młodzieży**, które organizuje **Credit Agricole Bank Polska**. Program koncentruje się na poszukiwaniu pasji, odkrywaniu własnego potencjału zawodowego, a także pomnażaniu kapitału finansowego. Te trzy zagadnienia stały się motywem przewodnim cyklicznych wydarzeń w miastach Polski. W 2019 roku podczas eventów młodzi ludzie mogli zastanowić się nad swoim rozwojem zawodowym i dowiedzieć się więcej o kompetencjach miękkich.

2018 4703

Współpraca partnerska z Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu zakłada prowadzenie wykładów i warsztatów dla studentów przez ekspertów banku **Credit Agricole Bank Polska**. Celem jest przekazanie praktycznej, biznesowej wiedzy studentom uczelni. Działanie pozwala na dostosowanie wymogów rozwijającego się biznesu do potrzeb młodych ludzi.

2011 4703

Program kształcenia dualnego – praktycznego to system zakładający równoczesne zdobywanie wiedzy akademickiej i doświadczenia praktycznego. Program studiów obejmuje niezbędny zakres wiedzy teoretycznej zdobywanej w trakcie wykładów, ćwiczeń, laboratoriów i warsztatów na Politechnice Poznańskiej, przeplatających się z okresami odbywania zajęć praktycznych – laboratoryjnych i projektowych w firmie, pod okiem specjalistów **Grupy Enea**.

2018 16193

Celem kształcenia na **kierunku studiów przemysł farmaceutyczny i kosmetyczny** jest przygotowanie absolwentów do praktycznych zadań w przemyśle farmaceutycznym. Studia łączące teorię z praktyką pozwalają na rozszerzenie i pogłębienie współpracy nauki z biznesem. Obecnie na kierunku studiuje kilkudziesięciu studentów, którzy odbywają praktyki w **Polpharmie** oraz piszą prace magisterskie pod okiem ekspertów firmy. W 2019 roku prace magisterskie z zakresu przemysłu farmaceutycznego obroniło 14 absolwentów tego kierunku.

2017 7500

Przedstawiciele **Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN** **prowadzą zajęcia z przedmiotu bezpieczeństwo techniczne na Politechnice Warszawskiej**. Ideą jest kształcenie przyszłej kadry inżynierskiej w dziedzinach istotnych dla przemysłu przerobu ropy i energetyki oraz zacieśnianie współpracy z uczelniami wyższymi. W 2019 roku już po raz trzeci serię wykładów poprowadził zespół ekspercki pracowników Biura Techniki i Biura BHP PKN Orlen S.A.

2017 5250

„Młodzi innowacyjni dla PGNiG" to konkurs **Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa** przeznaczony dla studentów, doktorantów i młodych naukowców, który ma na celu wyszukanie innowacyjnych projektów i pomysłów z obszarów działalności Grupy Kapitałowej PGNiG. Za pośrednictwem konkursu firma wspiera działaność badawczo-rozwojową. W 2019 roku odbyła się już piąta edycja konkursu, w której zgłoszono ponad 50 pomysłów. Laureaci otrzymują nagrody finansowe.

2015 24700

Od 2007 roku **Provident Polska** prowadzi program **„Kultura dzielenia się wiedzą"**. Eksperci – pracownicy firmy dzielą się wiedzą i doświadczeniem z młodzieżą akademicką. Spotkania ze studentami na uczelniach w całym kraju obejmują różne zagadnienia biznesowe: komunikację wewnętrzną i zewnętrzną, tworzenie strategii, zarządzanie projektem. W 2019 roku firma była partnerem konferencji „Kobiety w biznesie" zorganizowanej we współpracy z Uniwersytetem Mikołaja Kopernika w Toruniu.

2011 1800

Działalność edukacyjna firmy **Rödl & Partner** na rzecz studentów obejmuje dzielenie się z nimi ekspercką wiedzą branżową oraz doświadczeniem zawodowym. Firma organizuje warsztaty i prelekcje, bierze udział w targach pracy, organizuje staże i praktyki oraz konkursy dla studentów. Firma w 2019 roku współpracowała m.in. ze szkołami prawa niemieckiego w całej Polsce, Fundacją Polska Jutra, studenckimi

Rozszerzone opisy wszystkich praktyk znajdziesz na: www.odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

kołami naukowymi na uczelniach. W 2019 roku we wszystkich wydarzeniach wzięło udział 550 studentów.

2018 525

Firma **Sanofi współpracuje z Uniwersytetem Rzeszowskim** w celu podniesienia efektywności działań prowadzonych w sferach naukowej, dydaktycznej, edukacyjnej i promocyjnej. Strony przyjęły m.in. następujące priorytety: wymiana dobrych praktyk i doświadczeń, współpraca w zakresie wykorzystania potencjału laboratoryjnego Zakładu Produkcyjnego Sanofi w celach dydaktycznych, współpraca przy działalności promocyjnej i komercjalizacji badań naukowych.

2018 900

Program Santander Universidades wspiera wyższe uczelnie i ich słuchaczy w 20 krajach z całego świata. Współpraca opiera się na przekonaniu, że najlepszym sposobem pobudzania wzrostu i rozwoju społeczno-gospodarczego jest wspieranie edukacji uniwersyteckiej, rozwoju nowych technologii, programów badawczych oraz stymulowania współpracy środowiska akademickiego z biznesem. Obecnie w Polsce do programu należy 58 uczelni. Projekt realizuje **Santander Bank Polska**.

2012 11000

Placówki relacyjne Santander Universidades funkcjonują obecnie na 12 uczelniach wyższych w Polsce. W ramach tej inicjatywy **Santander Bank Polska** doradcy Santander Universidades angażują się w działania społeczności akademickich, aby zidentyfikować ich największe potrzeby. Wnioski z tych spotkań przeradzają się w konkretne projekty wychodzące naprzeciw oczekiwaniom społeczności akademickiej. W 2019 roku podjęto ponad 50 inicjatyw, w których wzięło udział ponad 2500 uczestników.

2016 11000

Volkswagen Motor Polska współpracuje ze szkołami wyższymi. Studenci są informowani o prowadzonych rekrutacjach, tworzonych ścieżkach rozwoju kariery oraz profilach poszukiwanych pracowników. Program umożliwia realizowanie praktyk zawodowych, a także pisanie prac dyplomowych odpowiadających na bieżące zapotrzebowanie firmy.

2014 1300

ZRÓWNOWAŻONE MIASTA

PKO Bank Polski w procesach inwestycyjnych i modernizacyjnych uwzględnia kryteria środowiskowe. Podejście to zostało wykorzystane podczas rewitalizacji budynku **PKO Rotundy** w Warszawie. Na konsultacje społeczne poświęcone wyglądowi i przeznaczeniu budynku wpłynęło ponad 10 tys. wypełnionych ankiet, powstało 1500 pomysłów na funkcje społeczne budynku. W budynku wykorzystano standardy budownictwa zrównoważonego oraz położono nacisk na integrację z otoczeniem. Projekt bierze udział w procesie certyfikacji ekologicznej LEED i BREEAM.

27600

W ramach projektu **Access Lodz** pracownicy **Infosys Poland** pracowali nad autorską aplikacją mobilną, której celem jest ułatwienie osobom z niepełnosprawnością i czasowym ograniczeniem sprawności ruchowej poruszanie się po mieście. Aplikacja zawiera kompleksową bazę miejsc przyjaznych takim osobom, dostosowanym do ich potrzeb. Projekt powstał we współpracy z Fundacją TUS oraz Urzędem Miasta Łodzi. Realizacja projektu oparta jest na wolontariacie pracowniczym. Wolontariusze audytują kawiarnie, kina, muzea, budynki użyteczności publicznej. W roku 2019 przeprowadzono 54 audyty.

2275

„Pracownia miast" to akcja społeczna „Gazety Wyborczej", należącej do **Grupy Agora**, poświęcona wyzwaniom, przed którymi stoją polskie miasta. Na warsztatach i konferencjach podejmowane są tematy poprawy jakości życia w miastach. W styczniu 2019 roku odbyło się dwudniowe spotkanie w Katowicach „Kolej na metropolię" o przyszłości kolei metropolitalnej. Podczas warsztatów ponad 40 aktywistów i społeczników przygotowało ocenę sytuacji i własne rekomendacje. Następnie odbyły się debaty ekspertów, w których wzięło udział około 140 osób.

2017 2586

Projekt **„Miasta Idei"** **Grupy Agora** zwraca uwagę na procesy, które zachodzą we współczesnych miastach, na ich problemy, ale też na poszukiwanie kierunków rozwoju, aby miasta stały się atrakcyjne dla swoich mieszkańców. Spotkania organizowane w ramach projektu mają rozbudzać kreatywność i entuzjazm uczestników oraz pomóc wypracować ciekawe rozwiązania. W 2019 roku rzeszowska redakcja „Gazety Wyborczej" wspólnie z partnerami zorganizowała konferencję „Zawodowcy i amatorzy. Sport w dużym mieście".

2017 2586

WYBRANE ARTYKUŁY 2019 R.

Łączna liczba artykułów podejmujących tematykę odpowiedzialnego biznesu i powiązane z nią zagadnienia:

120 100

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r.

Frazy monitorowane przez Instytut Monitorowania Mediów dla Forum Odpowiedzialnego Biznesu: *zrównoważony rozwój, odpowiedzialny biznes, etyka biznesu, wolontariat pracowniczy, społeczna odpowiedzialność, zarządzanie różnorodnością.* Od 2017 roku liczba artykułów podawanych w raporcie obejmuje również internet.

Zdj. Blair Fraser (Unsplash)

CZY PRZEDSIĘBIORSTWA PRAKTYKUJĄ DIALOG Z INTERESARIUSZAMI, TAK JAK TO DEKLARUJĄ?

Liczne teorie nauk o zarządzaniu wskazują na dialog z interesariuszami jako na warunek skuteczności organizacji, wpływający na jej wyniki. O dialogu wspomina się zwłaszcza w kontekście społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Celem artykułu jest ocena, czy przedsiębiorstwa faktycznie angażują się w dialog z interesariuszami. *Jolanta Mazur* **(„Marketing i Rynek", 1.01.2019)**

TRUDNA WALKA O CZYSTE POWIETRZE

Ambitne cele klimatyczne Unii zmuszają spółki chemiczne do ograniczania wpływu na środowisko. Największy gracz w Europie poszedł krok dalej i zapowiada rewolucyjne zmiany. *Barbara Oksińska* **(„Parkiet", 28.01.2019)**

TEMAT WART DIALOGU

Zieleń miejska to obszar, w którym ściera się bardzo wiele różnych interesów. Administracja samorządowa i publiczna, mieszkańcy, inwestorzy prywatni oraz biznes czy wreszcie organizacje pozarządowe – każdy z tych podmiotów ma własne, często odmienne wymagania i oczekiwania w stosunku do wykorzystania miejskiej przestrzeni. Pojawia się więc potrzeba dyskusji, a ta nie byłaby możliwa bez dostępu do informacji i otwartości na dialog. *Karolina Maliszewska* **(„Zieleń Miejska", 1.02.2019)**

JAK PRZYSPIESZYŁA MODA NA SLOW FASHION?

Przemysł odzieżowy w bardzo dużym stopniu odpowiada za zanieczyszczenie środowiska. Pod względem emisji gazów cieplarnianych, co dość zaskakujące, ale niestety prawdziwe, branża mody wyprzedza lotnictwo czy branżę transportową. *Łukasz Łachecki* **(„Esquire", 1.03.2019)**

GOSPODARKA ODPADAMI. KIERUNEK – GOZ

Wszechobecny konsumpcjonizm doprowadził do tego, że wokół nas rosną góry odpadów, z którymi nawet najbogatsze kraje nie są sobie w stanie poradzić. Taka sytuacja zmusza do szukania nowych rozwiązań. Jednym z nich jest przyjęty

przez unijne władze pakiet dyrektyw „okołoodpadowych", które kraje członkowskie muszą wdrożyć w niedalekiej perspektywie czasowej. Pojawia się też propozycja gospodarki w obiegu zamkniętym (GOZ). Czy jesteśmy w stanie sprostać tej idei? *Kinga Gamańska* **(„Pośrednik Komunalny", 1.03.2019)**

ODPOWIEDZIALNOŚĆ LIDERÓW W ERZE 4.0

Każde przejście do kolejnej ery wiąże się z przyspieszeniem rozwoju cywilizacyjnego. Tak było w przypadku wynalezienia maszyny parowej, rozwoju elektryczności i komputeryzacji. Wyzwania związane z erą 4.0, jak robotyzacja, cyfryzacja, wykorzystanie AI, szybsze operowanie big data, silniej odczuwalna i schodząca pod strzechy rzeczywistość VUCA, stawiają wszystkich ludzi w obliczu pytania: „Kim jest człowiek w erze cyfrowej?". *Renata Kozłowska* **(„World Business Class Magazine", 1.03.2019)**

NAJWIĘKSZĄ PRZESZKODĄ W PRACY CSR-OWCA JEST BRAK ZROZUMIENIA ZE STRONY ZARZĄDU

„Decyzję ministerstwa o wpisaniu zawodu CSR-owca do klasyfikacji zawodów poprzedziły prawie dwuletnie prace Forum Odpowiedzialnego Biznesu z ekspertami organizacji partnerskich Forum. Między innymi złożyły się na nie warsztaty, badanie opinii, przeprowadziliśmy również wywiady z osobami zajmującymi się CSR-em w Polsce" – wywiad z Marzeną Strzelczak, dyrektorką Forum Odpowiedzialnego Biznesu o charakterystyce zawodu CSR-owca. *Małgorzata Baran* **(PRoto.pl, 13.03.2019)**

RÓWNOŚĆ PŁCI NA RYNKU PRACY NIE JEST TEMATEM ELITARNYM

Równość to wartość sama w sobie i element praw człowieka, stanowi więc podstawę etycznego, odpowiedzialnego biznesu. Firmy mają jednak także wiele innych powodów, by zadbać o równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Dzięki różnorodnym zespołom mogą lepiej korzystać z potencjału pracowników i zarządzać ryzykiem, tworzyć bardziej innowacyjne produkty i usługi czy wreszcie liczyć na większą satysfakcję i lojalność pracowników. *Marzena Strzelczak* **(„Rzeczpospolita", 20.03.2019)**

MŚP NA RZECZ ŚRODOWISKA NATURALNEGO

Naukowcy i aktywiści biją na alarm – mamy coraz mniej czasu, żeby zatrzymać nieodwracalne i katastrofalne dla życia na ziemi skutki zmian klimatu i powstrzymać degradację różnorodności biologicznej. Stopniowe, choć wciąż niewystarczające zmiany można obserwować nie tylko wśród dużych korporacji, ale także w MŚP czy start-upach, które troskę o środowisko wpisują w swój model biznesowy. *Agnieszka Kłopotowska* **(„Firmer", marzec 2019)**

MILIARDY NA MIASTA PRZYSZŁOŚCI

W południowo-zachodniej Hiszpanii powstaje od podstaw ultranowoczesne miasto. Elysium City w pierwszym roku od otwarcia ma przyciągnąć ponad 4 miliony turystów. *Jacek Przybylski* **(„Do Rzeczy", 4.03.2019)**

OCHRONA KLIMATU ZAMIAST LEKCJI

Latem 2018 roku środkowa Szwecja zmagała się z potężnymi pożarami, które pochłonęły 25 tysięcy hektarów lasu. To wstrząsnęło 15-letnią Gretą Thunberg, która pewnego sierpniowego dnia zamiast do szkoły wybrała się pod szwedzki parlament. Przez kilka godzin siedziała tam sama z transparentem „Skolstrejk för klimatet" (Strajk szkolny dla klimatu), protestując przeciwko zmianom klimatycznym wynikającym ze szkodliwej działalności człowieka. *Barbara Warpechowska* **(„Puls Biznesu", 15.03.2019)**

ZA BIZNESEM STOI ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Społeczna odpowiedzialność biznesu nie jest jednorazowym wydarzeniem, filozofią na papierze czy jedynie deklaracją. Działania CSR (ang. corporate social responsibility) to codzienność towarzysząca funkcjonowaniu firm. *Ilona Nabiał* **(„Gazeta Wyborcza" Wrocław, 26.03.2019)**

SPÓŁKI RAPORTUJĄ CORAZ PÓŹNIEJ

Na zachodnich rynkach inwestorzy mają dostęp do sprawozdań finansowych spółek zdecydowanie szybciej niż na rodzimym parkiecie. Co gorsza, u nas z roku na rok termin oczekiwania na publikację jeszcze się wydłuża. *Katarzyna Kucharczyk* **(„Parkiet", 12.03.2019)**

MŁODSI I STARSI W JEDNEJ PRACUJĄ FIRMIE

Im większa firma, tym większe prawdopodobieństwo, że wiek zatrudnionych będzie bardzo zróżnicowany. Młodszy ze starszym mogą się dogadać. To znaczy: o ile chcą? *Katarzyna Piojda* **(„Dziennik Łódzki", 8.04.2019)**

JAK POLSKI BIZNES REALIZUJE CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU?

Blisko cztery lata temu na posiedzeniu Zgromadzenia Ogólnego ONZ w Nowym Jorku przyjęto Agendę 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju. W jej ramach wyznaczono 17 celów, które stały się ważnym drogowskazem dla biznesu. *Joanna Socha* **(„Harvard Business Review Polska", 1.05.2019)**

KTO DAJE, A KTO BIERZE

Jakie firmy są najaktywniejsze w działaniach CSR? Kto korzysta ze społecznego zaangażowania biznesu? Czy są branże bardziej i mniej odpowiedzialne? Eksperci próbują odpowiedzieć na te pytania. *Danuta Hernik* **(„Puls Biznesu Weekend", 28.06.2019)**

ZMIENIA SIĘ, CZYLI RÓWNOWAGA I DOBROSTAN W PRAKTYCE

Kluczem do transformacji, która już trwa, są dwa słowa: równowaga i dobrostan. WLB – work life balance, czyli równowaga między życiem prywatnym a pracą, któremu towarzyszy też drugie: dobrostan, wellbeing. Oba pojawiają się coraz częściej w kontekście pracy i odpowiedzialnych firm. Dlaczego i co oznaczają w praktyce? *Marzena Strzelczak* **(„Gazeta Finansowa", 7.06.2019)**

ZALANI PLASTIKIEM

Torby, torebki, foliówki, pudełka, butelki, kartoniki, tacki, kubeczki, miseczki, talerzyki, tuby, saszetki – po każdych zakupach zostajemy z górą plastikowych opakowań. Najgorzej jest z butelkami po wodzie. Latem wyrzucamy ich setki milionów miesięcznie. Co z tym zrobić? *Adam Grzeszak* **(„Polityka", 18.06.2019)**

NADZIEJA W RÓŻNORODNOŚCI

Forum Odpowiedzialnego Biznesu wraz z firmą badawczą PBS i we współpracy z Instytutem Organizacji i Zarządzania w Przemyśle „Orgmasz" zorganiozwało badanie, którego tematem było zarządzanie różnorodnością w polskich firmach. Badanie przeprowadzono wśród sygnatariuszy Karty Różnorodności oraz na próbie ogólnopolskiej. *Marzena Strzelczak* **(„Dziennik Gazeta Prawna", 19.06.2019)**

ZIELONO I ELASTYCZNIE W CAŁEJ POLSCE

Korzystny dla naszej gospodarki czas przełożył się na aktywność biurowych deweloperów. Nowe inwestycje powstają zarówno w dużych, jak i małych miastach. Są bardziej przyjazne pracownikom, środowisku naturalnemu, a także mniejszym firmom. *Robert Mierwiński* **(„My Company Polska", 1.07.2019)**

PRASA

PRACA CZEKA NA STUDENTA

Osoby wkraczające na rynek pracy chcą się rozwijać i dobrze zarabiać, a negocjacje warunków pracy ułatwia im deficyt na rynku. Obok nowoczesnych technologii widzą siebie w branży finansowej czy kreatywnej. Interesują ich także psychologia i prawo. *Dorota Kaczyńska* **(„Wprost", 24.06.2019)**

JAK ZAPŁACIĆ ZA CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU?

Przy realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju kraje rozwijające się w coraz większym stopniu muszą liczyć na siebie – a więc na własne systemy podatkowe. A sprawne pobieranie podatków zależy od tego, czy władza wykonawcza podlega instytucjonalnym ograniczeniom. *Tania Masi, Roberto Ricciuti, Antonio Savoia, Kunal Sen* **(KrytykaPolityczna.pl, 17.08.2019)**

BRANŻA SPOTKAŃ PRZYJAZNA DLA ŚRODOWISKA

Działania na rzecz środowiska i społecznej odpowiedzialności biznesu stają się ważnym aspektem funkcjonowania branży spotkań. O wpływie wydarzeń MICE na globalne emisje gazów cieplarnianych oraz produkcję zanieczyszczeń stało się głośno po szczycie klimatycznym COP24 w Katowicach. Na szczęście organizatorzy eventów mają do dyspozycji wiele narzędzi pozwalających zadbać o przyrodę. I coraz chętniej je wykorzystują. *Łukasz Kuś* **(„THINK MICE", 1.09.2019)**

POROZMAWIAJMY O DIALOGU

„Mówimy o bardzo różnorodnych obliczach dialogu, ponieważ każda firma ma liczne, specyficzne relacje i kontakt z interesariuszami, których potrzeby i oczekiwania mogą być bardzo różne, a czasem nawet sprzeczne ze sobą" – mówi Marzena Strzelczak, dyrektorka generalna i członkini zarządu Forum Odpowiedzialnego Biznesu. *Agnieszka Żądło* **(„Rynek Inwestycji", 1.09.2019)**

ODPOWIEDZIALNE INWESTOWANIE CORAZ BARDZIEJ POPULARNE

Indeksy spółek odpowiedzialnych społecznie istnieją na parkietach od dawna. W Polsce takie firmy wskazywać będzie nowy wskaźnik WIG-ESG, który pojawia się w miejsce Respect Index. *Dominik Osowski* **(„Parkiet", 2.09.2019)**

POLAK NA ZAKUPACH CORAZ BARDZIEJ EKOLOGICZNY

U polskich konsumentów prośrodowiskowe nawyki dopiero się kształtują. Ale już teraz widać stojący za nimi ogromny potencjał. Pytanie, czy rodzime firmy pójdą za ciosem i wykorzystają ten ekotrend, pozostaje otwarte. *Tadeusz Joniewicz* **(Forbes.pl, 9.10.2019)**

POLSKA NA SZARYM KOŃCU W BADANIU RÓWNOŚCI PŁCI W KRAJACH UE. JEST GORZEJ NIŻ DWA LATA TEMU

„Nie czuję się gorsza od mężczyzn", „Nigdy nikt nie robił mi problemów ze względu na płeć", „Parytety nie są fair" – to opinie kobiet dotyczące równouprawnienia, które można znaleźć online. Tyle że większość form dyskryminacji jest cicha. Często nie wiedzą o niej nawet same zainteresowane. Właśnie ukazały się wyniki badania „Gender Equality Index" (wskaźnik równości płci) – zamiast gonić resztę Europy, plasujemy się na coraz niższej pozycji. *Helena Łygas* **(Onet.pl, 16.10.2019)**

CO ZROBIĆ PRZED KOŃCEM ŚWIATA?

Michael E. Mann, jeden z najważniejszych współczesnych klimatologów, którego prace przyczyniły się do rozwoju wiedzy o procesach globalnego ocieplenia, stawia sprawę wprost. W niedawnym wywiadzie dla „The Observer" powiada krótko: „Żyjemy w czasach wojny klimatycznej. Stawką w tej wojnie jest – ni mniej, ni więcej – tylko przetrwanie ludzkości". *Tomasz Stawiszyński* **(Tokfm.pl, 12.11.2019)**

KAŻDY Z NAS MUSI WZIĄĆ UDZIAŁ W BUDOWIE LEPSZEGO ŚWIATA

Cztery lata po ogłoszeniu 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju wiele wskazuje na to, że tak ujęty plan dla świata stał się obecny w naszym życiu. To już ogromny sukces. Faktyczna zmiana jednak wciąż przed nami. Czego potrzeba, by stała się faktem? *Marzena Strzelczak* **(„Rzeczpospolita", 15.11.2019)**

CIAŁO NA SPRZEDAŻ

Akcja #metoo nie wstrząsnęła polską branżą reklamowo-marketingową. Kuso ubrane hostessy wciąż królują na targach branżowych, a biuściaste modelki sprzedają silikon przy drogach. *Paulina Nowosielska* **(„Dziennik Gazeta Prawna", 22.11.2019)**

JAK NAPRAWIAĆ ŚWIAT?

Myślę, że każdemu z nas – w którymś momencie życia – ten świat się nie podoba. Ale zamiast narzekać, trzeba zakasać rękawy i ten kawałeczek, który nam nie odpowiada, zmienić. *s. Małgorzata Chmielewska* **(Odpowiedzialny biznes - Kompendium CSR, grudzień 2019)**

NAPRAWIANIE ŚWIATA. JAK CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU KREUJĄ TRENDY ORAZ WSKAZUJĄ KIERUNKI DZIAŁANIA DLA FIRM?

Rynek pracy zmienia się dziś równie dynamicznie, jak cała rzeczywistość wokół nas. Głównym motorem jest przystosowanie do zmian, takich jak transformacja cyfrowa, która wpływa na funkcjonowanie rynku, konsumentów, przedsiębiorstw, państwa, pracowników, wreszcie globalnej gospodarki. Choć to niełatwe, nie sposób pozostać obojętnym wobec tej konieczności. *Katarzyna Mróz* **(„Personel i Zarządzanie", 1.12.2019)**

JAK UCHRONIĆ SIĘ PRZED OSKARŻENIAMI O GREENWASHINGU

„Świat zzieleniał" – można westchnąć, patrząc nie na drzewa, a na opisy usług i produktów. Przedrostki „eko-" i „bio-" dodawane są już bowiem nie tylko do kosmetyków, warzyw i owoców, lecz także do pożyczek w bankach, wypożyczalni elektrycznych czy banerów z martwymi roślinami, które rzekomo oczyszczają powietrze w centrach miast. *Maciej Przybylski* **(PRoto.pl, 17.12.2019)**

W CSR ANGAŻUJĄ SIĘ NIE TYLKO FIRMY, LECZ TAKŻE ZATRUDNIENI. A TO RODZI RYZYKA

Społeczne zaangażowanie firm coraz częściej przekłada się na udział zatrudnionych w podejmowanych akcjach. Wielu pracodawców jednak nie reguluje tej kwestii ani nie dba o formalności m.in. przy nawiązywaniu współpracy z organizacjami pożytku publicznego. A w ten sposób naraża się na pewne ryzyka, np. w razie wypadku pracownika przy wykonywaniu przez niego prac społecznych. *Karolina Topolska* **(„Dziennik Gazeta Prawna", 20.12.2019)**

GWIAZDKOWA FILANTROPIA W FIRMACH

Prawie co piąty pracodawca w Polsce włącza się przed Bożym Narodzeniem w jakieś akcje charytatywne. Dla wielu z nich to stały element strategii CSR, czyli społecznej odpowiedzialności biznesu. *Anita Błaszczak* **(„Parkiet", 24.12.2019)**

WYBRANE WYDARZENIA 2019 R.

Fot. Han Chau (Unsplash)

KONFERENCJE, SEMINARIA, SPOTKANIA

02

27 lutego
Gospodarka o obiegu zamkniętym – rozwiązania dla gminy w perspektywie 2025
Kielce
Vive Textile Recykling
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem wydarzenia

27 lutego
II Kongres Czystego Powietrza
Warszawa
Samorząd Województwa Mazowieckiego, Zespół Doradców Gospodarczych TOR

03

2 marca
X Bal Charytatywny Gwiazdy Dobroczynności
Warszawa
Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem wydarzenia
Forum Odpowiedzialnego Biznesu przyznało nagrodę Gwiazda Dobroczynności Forum Odpowiedzialnego Biznesu

11 marca
Raportowanie niefinansowe
Warszawa
Ministerstwo Finansów

28 marca
Ogłoszenie raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2018. Dobre praktyki"
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

04

9 kwietnia
Ogłoszenie Listy Najlepszych Miejsc Pracy
Warszawa
Great Place to Work
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem honorowym wydarzenia
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem medialnym wydarzenia

KALENDARIUM

11 kwietnia
Gala X edycji plebiscytu Złoty Bankier
Warszawa
Bankier.pl, Puls Biznesu
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem plebiscytu

16 kwietnia
Konferencja „HR – prawo, inspiracje, narzędzia"
Warszawa
Instytut Spraw Publicznych, Fundacja Fundusz Współpracy, Obserwatorium Równości Płci, Fabryka Dobrych Praktyk, Konfederacja Lewiatan
Karta Różnorodności patronem wydarzenia

25-26 kwietnia
Kongres Profesjonalistów Public Relations
Rzeszów
Newsline.pl

05
13-15 maja
XI Kongres Gospodarczy
Katowice
Grupa PTWP SA

17 maja
III edycja Forum Inspiracji. Cele Zrównoważonego Rozwoju z perspektywy biznesu.
Warszawa
CSR Consulting
Forum Odpowiedzialnego Biznesu partnerem merytorycznym wydarzenia

23 maja
VI Ogólnopolski Dzień Różnorodności
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

28 maja
Gala Finałowa XXII edycji konkursu Dobroczyńca Roku
Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem konkursu
odpowiedzialnybiznes.pl patronem medialnym wydarzenia

29 maja
Regionalne ogłoszenie raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2018. Dobre praktyki"
Gdańsk
Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Grupa LOTOS

06
6 czerwca
Konferencja „Społecznie odpowiedzialni – regionalnie o przyszłości"
Poznań
Forum Odpowiedzialnego Biznesu, ENEA

11 czerwca
Humanitarian Expo – Międzynarodowe Targi Pomocy Humanitarnej i Rozwojowej
Warszawa
Ministerstwo Spraw Zagranicznych, PTAK WARSAW EXPO, LUBAWA SA

13 czerwca
Gala 13. Rankingu Odpowiedzialnych Firm
Warszawa
Koźmiński Business Hub
Forum Odpowiedzialnego biznesu partnerem merytorycznym rankingu

09
12 września
Gala 3. edycji nagrody „Ludzie, którzy zmieniają biznes"
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

17 września
Edukacja interesariuszy w działaniach firmy
Warszawa
Antalis Poland
Forum Odpowiedzialnego Biznesu partnerem merytorycznym wydarzenia

19 września
Forum Zrównoważonych Opakowań
Warszawa
Centrum Zrównoważonych Opakowań

20-21 września
XI Kongres Kobiet
Warszawa
Stowarzyszenie Kongres Kobiet

25-27 września
Europejskie Forum Nowych Idei
Sopot
Konfederacja Lewiatan

27-28 września
IV Festiwal Filmów Odpowiedzialnych „17 Celów"
Poznań
Fundacja Res Severa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem wydarzenia
odpowiedzialnybiznes.pl patronem medialnym wydarzenia

10
10-11 października
23. Międzynarodowy Kongres Ochrony Środowiska EVICON
Warszawa
ABRYS

19 października
XIV Kongres Obywatelski
Warszawa
Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową

21 października
XIII gala konkursu Raporty Społeczne
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Deloitte

26 października
Jubileusz 15 lat Ligi Odpowiedzialnego Biznesu
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

28 października
Konferencja „DO BUSINESS, MAKE IMPACT"
Warszawa
Fundacja Fundusz Współpracy, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem wydarzenia

29 października
VIII Forum Inicjowania Rozwoju
Gdańsk
Fundacja Inicjowania Rozwoju
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem wydarzenia
odpowiedzialnybiznes.pl patronem medialnym wydarzenia

11
6 listopada
VII Konferencja Nienieodpowiedzialni
Warszawa
Fundacja Będę Kim Zechcę
odpowiedzialnybiznes.pl patronem medialnym wydarzenia

23-24 listopada
Targi Zero Waste
Warszawa
Fundacja alter eko, Little Greenfinity

26 listopada
VII konferencja Koalicji Prezesi – Wolontariusze
Warszawa
Koalicja Prezesi - Wolontariusze
Forum Odpowiedzialnego Biznesu partnerem merytorycznym wydarzenia

12

5 grudnia
Konferencja „Equality and inclusion in the workplace: best practices from CEE"
Warszawa
Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju
Karta Różnorodności partnerem merytorycznym wydarzenia

6 grudnia
Gala Wręczenia Złotych Spinaczy
Warszawa
Związek Firm Public Relations

13-14 grudnia
III Kongres Praw Obywatelskich
Warszawa
Rzecznik Praw Obywatelskich, Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR)

KONKURSY I NAGRODY

LUDZIE, KTÓRZY ZMIENIAJĄ BIZNES
NAGRODA

LUDZIE, KTÓRZY ZMIENIAJĄ BIZNES
LAUREACI KONKURSU 2019:

BIZNES
AGNIESZKA KARWALA
Skanska Residential Development Poland
Za odważne myślenie o projektach mieszkaniowych i prospołeczne podejście do budownictwa, dzięki którym w 2018 roku oddano do użytku pierwsze w Polsce osiedle z certyfikatem „Obiekt bez barier".

DAMIAN KUPCZYK
ABC-Czepczyński
Za pokazanie, że jedna osoba w firmie średniej wielkości może inspirować zmiany, angażować w działania pozostałych pracowników oraz sprawić, że społeczna odpowiedzialność staje się podstawową zasadą działania przedsiębiorstwa.

MAGDALENA SUŁEK-DOMAŃSKA
ENERIS Ochrona Środowiska
Za innowacyjne działania na rzecz ochrony środowiska, edukację w zakresie segregacji śmieci i współpracę z szerokim gronem interesariuszy, dzięki czemu ciekawa idea jednej firmy zyskała szansę szerokiego oddziaływania.

SEKTOR POZABIZNESOWY
JACEK BASTIAN
Stowarzyszenie Ultrakrew
Za oryginalną inicjatywę i realizację projektu „Ultrakrew", promocję krwiodawstwa poprzez sport, co pokazuje że jedno nie wyklucza drugiego.

PAWEŁ ŁUKASIAK
Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce
Za wspieranie kompetencyjne zarządu Fundacji Hospicjum Onkologiczne św. Krzysztofa w Warszawie w rozwoju Poradni Leczenia Bólu oraz rozwijanie koalicji Prezesi-Wolontariusze.

JOANNA SKAŁUBA
CSR Res Severa
Za edukowanie i promowanie Celów Zrównoważonego Rozwoju w ciekawej formie tematycznego festiwalu filmowego.

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ
KAROLINA DŁUGOSZ
Capgemini Polska
Za prowadzenie kompleksowych działań związanych z zarzadzaniem różnorodnością, szczerość w pokazywaniu barier i wyzwań zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz osobiste zaangażowanie w ich przezwyciężanie.

Wyróżnienie
MARTA GARSZTKA-RIMER
Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN
Za promowanie różnorodności i działania na rzecz pracowników w muzeum, czyli aktywność wyjątkową w świecie instytucji kultury.

WOLONTARIAT PRACOWNICZY
MAŁGORZATA MAREK
PwC
Za mnogość i jakość działań podejmowanych na rzecz szerokiego grona interesariuszy, w tym organizacji pozarządowych, młodzieży, środowiska.

GOSPODARKA W OBIEGU ZAMKNIĘTYM
MARTYNA ZASTAWNA
WoshWosh
Za działania wymykające się ramom jednej kategorii, przeciwstawienie się bezmyślnemu konsumpcjonizmowi, wsparcie małych zakładów szewskich.

OCHRONA KLIMATU
Jury nie przyznało nagrody w tej kategorii.
Pomimo, że pewne działania zostały podjęte w ciągu dwóch minionych lat, pragniemy wysłać sygnał, że środowiska biznesowe i pozabiznesowe, muszą wykazać się jeszcze większa aktywnością. Efekty dotychczasowych aktywności (zwłaszcza biznesu i administracji) są niewystarczające. W obliczu kryzysu klimatycznego, który nas dotyka, jesteśmy przekonani, że można oczekiwać i osiągnąć dużo więcej.

ZRÓWNOWAŻONE INNOWACJE SPOŁECZNE
MARIA LIPIAK
Fundacja Leżę i Pracuję
Za wyjątkowe podejście do zatrudniania osób z niepełnosprawnością, umożliwiające im rozwój zawodowy na bardzo nieoczywistej ścieżce kariery.

Forum Odpowiedzialnego Biznesu co dwa lata przyznaje nagrody dla osób z biznesu i środowiska okołobiznesowego, które poprzez swoją działalność zawodową oraz zaangażowanie poza miejscem pracy przyczyniały się do promocji idei społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce, a także do dokonania realnych zmian w instytucjach, w których pracują, prowadzących do tego, aby zarządzanie nimi było bardziej odpowiedzialne. Trzecia edycja Nagrody została przyznana za działania zrealizowane w latach 2017 – 2018 w kategoriach Biznes, Sektor pozabiznesowy oraz w kategoriach specjalnych: zarządzanie różnorodnością, wolontariat pracowniczy, gospodarka w obiegu zamkniętym, ochrona klimatu, zrównoważone innowacje społeczne.

K O N K U R S

Raporty Społeczne

KONKURS RAPORTY SPOŁECZNE 2019

LAUREACI KONKURSU RAPORTY SPOŁECZNE 2019:

NAGRODA GŁÓWNA ZA NAJLEPSZY RAPORT ZINTEGROWANY
LPP
Globalna marka, polska firma.
Raport zintegrowany LPP za 2018 rok
Nagroda przyznana za raport przemyślany, napisany przystępnym językiem, interesujący także dla osób nie związanych z raportowaniem, atrakcyjny graficznie, pokazujący zarówno pozytywne, jak i negatywne obszary oddziaływania. Tegoroczny raport LPP jest jeszcze lepszy niż zeszłoroczny, (który otrzymał nagrodę za debiut), pokazuje rozwój całej firmy i jej rosnące aspiracje.

NAGRODA GŁÓWNA ZA NAJLEPSZY RAPORT SPOŁECZNY
SANTANDER BANK POLSKA
Raport Odpowiedzialnego Biznesu 2018.
Santander Bank Polska
Nagroda przyznana za bezsprzecznie najlepszy raport wśród ocenianych, wyraźnie wyróżniający się z najlepiej ocenianych raportów. Za przyjazną, interesującą formę, widoczny postęp w porównaniu z wcześniejszymi latami. Jury zwróciło uwagę na szeroki opis oddziaływania firmy, w szczególności na wpływ środowiskowy oraz na rzetelne podejście do przygotowania raportu.

WYRÓŻNIENIE W KATEGORII RAPORT ZINTEGROWANY
Orange Polska
Raport Zintegrowany 2018
Orange Polska

WYRÓŻNIENIE W KATEGORII RAPORT SPOŁECZNY
Kompania Piwowarska
Raport zrównoważonego rozwoju 2018.
Nasz wkład w realizację Agendy 2030

NAGRODA MINISTERSTWA INWESTYCJI I ROZWOJU
Grupa Energa
Nasza odpowiedzialność 2018

NAGRODA GIEŁDY PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH
LPP
Globalna marka, polska firma.
Raport zintegrowany LPP za 2018 rok

WYRÓŻNIENIE W KATEGORII NAGRODA JURY DZIENNIKARZY
LPP
Globalna marka, polska firma.
Raport zintegrowany LPP za 2018 rok

WYRÓŻNIENIE W KATEGORII NAGRODA JURY DZIENNIKARZY
Grupa Energa
Nasza odpowiedzialność 2018

Nagroda internautów:
Benefit Systems
Raport niefinansowy Grupy Benefit Systems

W Konkursie Raporty Społeczne przyznawane są nagrody za najlepiej sporządzone raporty z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Organizowany jest przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i firmę Deloitte. 13 edycja objęta była patronatem Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie, Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych, Federacji Konsumentów, Polskiej Izby Biegłych Rewidentów oraz Centrum Edukacyjnego PIBR.

ranking odpowiedzialnych firm

RANKING ODPOWIEDZIALNYCH FIRM W 2019 ROKU

Od 2018 roku organizatorem rankingu jest Koźmiński Business Hub. Partnerem ROF jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Partnerem merytorycznym odpowiedzialnym za przegląd odpowiedzi jest Deloitte, zaś partnerem medialnym jest Dziennik Gazeta Prawna.

Bank Gospodarstwa Krajowego jest partnerem Rankingu Startupów Pozytywnego Wpływu. Partnerem technologicznym ROF jest SMART CSR. Autorami zestawienia są Profesor Bolesław Rok z Centrum Badań Przedsiębiorczości Pozytywnego Wpływu Akademii Leona Koźmińskiego oraz Jarosław Horodecki, dziennikarz.

W 2019 roku odbyła się 13. edycja Rankingu Odpowiedzialnych Firm. W czołówce rankingu – TOP 10 – znalazły się następujące firmy: *(pogrubioną czcionką zaznaczono partnerów Forum Odpowiedzialnego Biznesu)*:

1	**BNP Paribas Bank Polska**
1	**Polpharma**
2	**Coca-Cola HBC Polska**
2	**Orange Polska SA**
2	**Santander Bank Polska**
3	**STU ERGO Hestia**
4	**Kompania Piwowarska**
4	Schenker sp. z o.o.
4	Żywiec Zdrój
5	**CCC S.A.**
5	Danone Sp z o.o.
5	**Grupa LOTOS**
5	NUTRICIA
5	**PGE Polska Grupa Energetyczna**
5	Signify Poland Sp. z o.o.
6	**Bank Handlowy w Warszawie SA**
6	Carlsberg Polska
6	Grupa Azoty PUŁAWY

LISTKI CSR TYGODNIKA POLITYKA

Tygodnik POLITYKA wspólnie z firmą doradczą Deloitte oraz Forum Odpowiedzialnego Biznesu już po raz ósmy przyznali Listki CSR POLITYKI. To wyróżnienia dla najbardziej odpowiedzialnych i zaangażowanych społecznie firm.

(Firmy w kolejności alfabetycznej. Pogrubioną czcionką zaznaczono partnerów Forum Odpowiedzialnego Biznesu)

ZŁOTY LISTEK

ArcelorMittal Poland SA
CEMEX Polska Sp. z o.o.
Adamed Pharma S.A.
Grupa Azoty PUŁAWY SA
Grupa Raben
ING Bank Śląski SA
Orange Polska SA
Polpharma SA
PKN Orlen SA
Polskie Sieci Elektroenergetyczne SA
Provident Polska SA
Santander Bank Polska SA
Schenker Sp. z o.o.

SREBRNY LISTEK

Agora SA
ANG Spółdzielnia
Auchan Polska Sp. z o.o.
Bank Millennium SA
BNP Paribas Bank Polska SA
Carlsberg Polska
Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o.
Górażdże Cement SA
Grupa Enea
Grupa Lotos SA
Grupa Lubawa SA
Grupa VELUX
Grupa Żywiec SA
Kompania Piwowarska SA
Lafarge w Polsce
Lubelski Węgiel Bogdanka SA
PGE Polska Grupa Energetyczna SA
SITECH Sp. z o.o.
T-Mobile Polska SA

BIAŁY LISTEK

Animex
ANWIL SA
Bank Gospodarstwa Krajowego
Bank Handlowy w Warszawie SA
Benefit Systems SA
Bank Ochrony Środowiska SA
Carrefour Polska Sp. z o.o.
CHEP Polska Sp. z o.o.
Cognifide Polska Sp. z o.o.
Comarch SA
Danone Sp. z o.o.
GK Glaxosmithkline
Fujitsu Technology Solutions
Grupa Aviva
Grupa Eurocash SA
Grupa Muszkieterów
Grupa Nowy Styl
Sanofi
Hanplast Sp. z o.o.
Henkel Polska
Jeronimo Martins Polska SA
L'Oréal Polska Sp. z o.o.
Mercedes-Benz Polska
Michelin Polska
Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice Sp. z o.o.
Nationale-Nederlanden Polska
NUTRICIA Polska Sp. z o.o.
Pelion SA
PKO Bank Polski SA
Signify Poland Sp. z o.o.
STU ERGO Hestia SA
SumiRiko Poland Sp. z o.o.
Tesco Polska Sp. z o.o.
Urtica Sp. z o.o.
Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.
Volkswagen Poznań Sp. z o.o.
Volvo Polska
Wawel SA
Wyborowa SA
Zespół Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA SA
Żywiec Zdrój SA

6	**ING Bank Śląski**
6	**Lyreco**
6	**Polskie Sieci Elektroenergetyczne SA**
7	**Bank Gospodarstwa Krajowego**
7	Bank Millennium
7	GSK
7	**PKN Orlen**
7	**PZU**
8	Energa
8	Wyborowa Pernod Ricard
9	**Provident Polska SA**
10	Capgemini
10	Fabryki Mebli Forte SA
10	**LPP**
10	**Tesco Polska**
10	**VELUX Polska**
10	Volkswagen Poznań

Wyróżnieni zostali także branżowi liderzy. W branży „Bankowość, sektor finansowy i ubezpieczeniowy" zwyciężył BNP Paribas Bank Polska, w kategorii „Dobra konsumpcyjne, farmacja" – firma Polpharma, w sektorze „Paliwa, energetyka, wydobycie" – Grupa Lotos i PGE Polska Grupa Energetyczna, w gronie firm sklasyfikowanych w sekcji „Produkcja przemysłowa" liderem została firma Signify Poland, natomiast w branży „Usługi, handel i transport" – Orange Polska.

WYBRANE BADANIA

Analiza odpowiedzialności społecznej profesjonalnych klubów sportowych
Sportimpakt

Badanie świadomości i zachowań ekologicznych mieszkańców Polski. Adaptacja do zmian klimatu
Ministerstwo Środowiska

CSR w praktyce – barometr Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej
Francusko-Polska Izba Gospodarcza

Kondycja organizacji pozarządowych 2018
Stowarzyszenie Klon/Jawor

Measuring Distance to the SDG Targets 2019
OECD

The 2019 BSR/GlobeScan State of Sustainable Business Survey
GlobeScan, BSR

The European environment – state and outlook 2020
European Environment Agency

Workforce View in Europe 2019
ADP

Więcej o badaniach w artykule „CSR w badaniach w roku 2019" Tadeusza Joniewicza

WYBRANE PUBLIKACJE

15 polskich przykładów społecznej odpowiedzialności biznesu. Część IV
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Artificial Intelligence and the Circular Economy
Ellen MacArthur Foundation

Branża hostess w Polsce. Główne problemy i kontrowersje
Komitet Dialogu Społecznego KIG, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Circular economy strategies and roadmaps in Europe
European Economic and Social Committee

Completing the Picture: How the Circular Economy Tackles Climate Change
Ellen MacArthur Foundation

Czwarta rewolucja przemysłowa
Klaus Schwab

Disability in Sustainability Reporting
Global Reporting Initiative

Edukacja dla zrównoważonego rozwoju
Centrum UNEP/GRID

Emissions Gap Report 2019
UNEP

ESG Disclosure Handbook
WBCSD

Global Compact Yearbook Poland 2019/20
Global Compact Network Poland

Indeks Odpowiedzialnego Rozwoju
Polski Instytut Ekonomiczny

Measuring Progress. Towards achieving the environmental dimension of the SDGs
UNEP, Global Environment Outlook

Między feudalizmem a personalizmem. Medialny obraz relacji pracowniczych w Polsce
Komitet Dialogu Społecznego KIG

O kobiecie pracującej. Dlaczego mniej zarabia, chociaż więcej pracuje
Kamil Fejfer

Oblicza zarządzania różnorodnością w Polsce
Wydawnictwo Nieoczywiste

Praca bez sensu. Teoria
David Graeber

Równe traktowanie w pracy ze względu na wyznanie – analiza i zalecenia RPO
Rzecznik Praw Obywatelskich

Różne oblicza dialogu. Inspirator dla firm
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Społeczna odpowiedzialność – znaczenie dla uczelni i sposoby wdrażania
Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju

Sustainable finance in Poland. The state of play and prospects for progress
WiseEuropa

Sustainable inclusion of migrants into society and labour market
Komisja Europejska

Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance
EIGE

Work for a brighter future
Międzynarodowa Organizacja Pracy

Zarządzanie różnorodnością pracowników
Sylwia Przytuła

Zarządzanie z ludzką twarzą. Personalizm jako narzędzie rozwoju firm, organizacji i instytucji publicznych
Laboratorium „Więzi"

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Cel 1
58 praktyk

Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie

Cel 2
31 praktyk

Wyeliminować głód, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i lepsze odżywianie oraz promować zrównoważone rolnictwo

Cel 3
360 praktyk

Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt

Cel 4
442 praktyki

Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie

Cel 5
74 praktyki

Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

Cel 6
17 praktyk

Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi

Cel 7
44 praktyki

Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie

Cel 8
336 praktyk

Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

Cel 9
105 praktyk

Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność

Cel 10
218 praktyk

Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami

Cel 11
186 praktyk

Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu

Cel 12
277 praktyk

Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

Cel 13
103 praktyki

Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

Cel 14
14 praktyk

Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony

Cel 15
89 praktyk

Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczać pustynnienie, powstrzymywać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej

Cel 16
52 praktyki

Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu

Cel 17
53 praktyki

Wzmocnić środki wdrażania i ożywić globalnego partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju

O FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Biznes, który zmienia świat
Ludzie, którzy zmieniają biznes

Forum Odpowiedzialnego Biznesu jest najdłużej działającą, od 2000 roku, i największą organizacją pozarządową w Polsce, która zajmuje się koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu w kompleksowy sposób.

Forum to organizacja ekspercka, pozostająca inicjatorem i partnerem przedsięwzięć kluczowych dla polskiego CSR. Inspirujemy biznes, który zmienia świat, i łączymy ludzi, którzy zmieniają biznes. Działamy na rzecz zrównoważonego rozwoju.

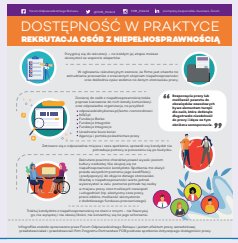
KONTAKT

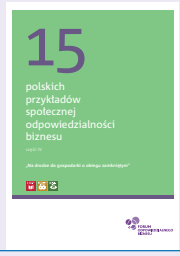
ul. Szpitalna 5/20, 00-031 Warszawa
biuro@fob.org.pl
odpowiedzialnybiznes.pl
@FOB_Poland
ForumOdpowiedzialnegoBiznesu
@FOB_poland
/company/responsible-business-forum

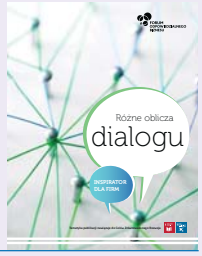
WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI MIĘDZYNARODOWYMI

World Business Council for Sustainable Development
CSR EUROPE
CSR360 GLOBAL PARTNER NETWORK
Business in the Community
THE GLOBAL COMPACT
SDSN Member
GRI

WYBRANE PUBLIKACJE 2019 R.







WSPÓŁPRACA W POLSCE

KONKURS Raporty Społeczne

13. edycja Konkursu Raporty Społeczne (współpraca z Deloitte)

VIII edycja Listków CSR POLITYKI (Organizatorem jest Tygodnik Polityka, partnerami Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Deloitte).

ranking odpowiedzialnych firm

XIII Ranking Odpowiedzialnych Firm 2019 (od 2018 roku organizatorem jest Koźmiński Business Hub, partnerem merytorycznym jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu). Za weryfikację odpowiada Deloitte. Partnerem medialnym jest Dziennik Gazeta Prawna.

Współorganizacja grup roboczych w ramach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, działającego przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej.

FOB W LICZBACH / 2019

PROGRAM PARTNERSTWA

Kompleksowy program współpracy Forum Odpowiedzialnego Biznesu z firmami, które poprzez swoje zaangażowanie i działania przyczyniają się do szerzenia idei CSR w Polsce.

52 partnerów strategicznych

3 nowych Partnerów w 2019 roku

8 spotkań i webinariów dla Partnerów

3 spotkania w cyklu o wolontariacie pracowniczym

ODPOWIEDZIALNY BIZNES.PL

Najdłużej działający w Polsce portal zajmujący się CSR, administrowany przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. #CSRwPL

579 314 odsłon

188 450 unikalnych użytkowników i użytkowniczek

KARTA RÓŻNORODNOŚCI

Zobowiązanie pracodawcy do aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji, wprowadzenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

271 sygnatariuszy

7. rok obecności Karty w Polsce

VI Ogólnopolski Dzień Różnorodności

RADA ODPOWIEDZIALNEGO PRZYWÓDZTWA

Nowa inicjatywa FOB, której przyświeca założenie, że inicjowanie i realizowanie działań na rzecz zrównoważonego rozwoju i CSR jest zadaniem również osób zarządzających firmami.

3 spotkania Rady

4 rekomendacje Rady

LUDZIE, KTÓRZY ZMIENIAJĄ BIZNES
NAGRODA

Nagroda przyznana osobom, które w latach 2017-2018 aktywnie działały na rzecz upowszechniania koncepcji CSR i zrównoważonego rozwoju w praktyce.

7 kategorii **11** laureatów i laureatek

PIÓRO ODPOWIEDZIALNOŚCI

Konkurs dla dziennikarzy/dziennikarek, ekspertów/ekspertek piszących na temat CSR/zrównoważonego rozwoju.

64 zgłoszenia

SZKOLENIA
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Oferta szkoleniowa skierowana do małych, średnich i dużych firm, które chcą dowiedzieć się o CSR i zrównoważonym rozwoju lub uporządkować dotychczasową wiedzę.

14 szkoleń

LIGA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Program edukacyjny Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Jest płaszczyzną wymiany wiedzy i doświadczenia między praktykami CSR a młodymi ludźmi.

15. edycja

20 ambasadorów

4 ścieżki edukacyjne

28 warsztatów i spotkań

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Strony
		Liczba praktyk w obszarze							
1	**ABC-Czepczyński**							3	189
2	**Adamed Pharma**	2		3		1		4	28, 32, 62, 93, 138, 171, 189, 203, 206
3	**AkzoNobel**							1	210
4	**ALDI**	1	1	1	8	1	3	5	34, 42, 73, 118, 122, 125, 126, 143, 150, 157, 164, 166, 199, 210
5	**Alior Bank**			1				1	72, 196
6	**Allianz Polska**			1				4	93, 161, 167, 210
7	**Alstom Konstal**				1			3	131, 167
8	**Amica**	1		9				4	32, 52, 54, 57, 59, 64, 88, 93, 171, 197, 204
9	**AmRest**			5	1			3	67, 71, 73, 80, 130, 211, 212
10	**ANG Spółdzielnia**	4		4	1	2	1	4	30, 32, 35, 36, 73, 76, 80, 93, 113, 141, 152, 171, 172, 200
11	**Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne**			1	2			3	93, 104, 128, 167, 206
12	**Antalis Poland**				1				105
13	**ANWIL**			11	3	1		3	54, 57, 62, 80, 86, 88, 93, 109, 121, 124, 144, 163, 171, 172
14	**Aquanet**	1	1	1	2	1		3	36, 43, 80, 102, 109, 138, 165, 172, 189
15	**ArcelorMittal Poland**			7	1			3	52, 53, 73, 80, 86, 88, 93, 126, 165, 172, 212
16	**Asseco Poland**				1				122
17	**AVENIR MEDICAL POLAND**				1				128
18	**AVON COSMETICS POLSKA**			1					91
19	**Bandi Cosmetics**							1	211
20	**Bank Handlowy w Warszawie działający pod marką Citi Handlowy**	1	3	4	1			9	33, 40, 44, 47, 76, 80, 131, 172, 182, 183, 189, 200, 205, 207
21	**Bank Millennium**			2	1	1	2	2	59, 80, 126, 141, 148, 154, 172, 189
22	**Bank Ochrony Środowiska**			1	4			4	80, 103, 111, 122, 172, 190,
23	**Bank Pekao**			4	2		1	2	61, 76, 102, 122, 154, 206, 208
24	**BASF Polska**			2	3			2	54, 61, 105, 119, 130, 190, 215
25	**Bayer**							2	181, 190
26	**Benefit Systems**	1						2	36, 160, 161
27	**BEST**	1		1			2		31, 68, 155
28	**BIBUS MENOS**			1				2	68, 172
29	**Blue City**							2	165, 212
30	**BNP Paribas Bank Polska**		2	3	5	6	1	15	41, 43, 61, 80, 93, 103, 116, 123, 126, 139, 140, 144, 145, 148, 161, 173, 183, 190, 196, 197, 204, 211, 212
31	**BNP Paribas Securities Services**			1				2	68, 185, 211
32	**Brown-Forman Polska**			1		1			69, 140
33	**Budimex**							1	173
34	**Canon Polska**			2				2	73, 93, 167, 190

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Strony
		Liczba praktyk w obszarze							
35	**Capgemini Polska**		5	4	3			3	41, 43, 47, 67, 80, 90, 91, 123, 132, 133, 173, 186, 208
36	**Carlsberg Polska**	2		4	3		1		28, 33, 54, 63, 80, 81, 113, 116, 119, 153
37	**Carrefour**	1		7	16	8	9	4	37, 63, 73, 94, 103, 116, 118, 121, 122, 125, 126, 128, 131, 138, 139, 141, 144, 148, 149, 150, 154, 155, 173, 204, 212
38	**Castorama Polska**			7	6			3	57, 66, 67, 69, 73, 76, 105, 109, 113, 118, 167, 190
39	**CCC**	1	2	5	6	2		5	33, 42, 65, 68, 76, 81, 86, 111, 114, 126, 128, 133, 141, 144, 160, 161, 173, 205, 213
40	**CEETRUS Polska (d. Immochan)**	1		2	5			3	31, 66, 94, 103, 106, 114, 132, 167, 186, 199
41	**CEMEX Polska**			4	1			4	90, 94, 107, 162, 164, 190
42	**Centrum Sportowo-Konferencyjne Gniewino**				1				125
43	**Clear Channel Poland**	1	1	2	1				31, 44, 63, 123
44	**Coca-Cola HBC Polska**			3	6			3	52,81, 105, 109, 124, 128, 130, 132, 202, 208, 214
45	**Coca-Cola Poland Services**			1	2			1	81, 108, 129, 197, 208
46	**Cognifide Polska**			3	1			7	81, 91, 94, 133, 183, 191, 206, 213
47	**Credit Agricole Bank Polska**	3	2	8		1	3	3	29, 33, 37, 42, 44, 65, 68, 74, 81, 86, 144, 148, 149, 155, 200, 215
48	**Credit Suisse (Poland)**		9	10	2			6	41, 42, 44, 47, 58, 66, 69, 81, 90, 94, 109, 126, 168, 191, 206, 213
49	**CSR Consulting**				1	4			130, 139, 140, 141
50	**CSRinfo**			1					67
51	**Dalpo**	1						1	35, 168
52	**DB Cargo Polska**	1		7	1				35, 54, 57, 67, 77, 81, 105
53	**DEKO EKO**				1				120
54	**Dentsu Aegis Network Polska**		1	5				3	42, 59, 68, 74, 87, 186, 191, 207
55	**DIAGEO**						3		150, 152, 154
56	**DNB Bank Polska**			2	3		1	1	77, 86, 104, 111, 117, 151, 187
57	**Dorota Dymek Gabinet Kosmetyczny**							1	168
58	**DOZAMEL**			1		1	1	3	94, 138, 156, 173, 174, 191
59	**Drivemebikini Shoelove**				1				118
60	**Eiffage Polska Budownictwo**	1		5		2			28, 54, 57, 69, 72, 90, 140, 142
61	**Emitel**	1	1	10	1				33, 43, 54, 62, 68, 69, 74, 86, 87, 88, 104
62	**ENERIS Ochrona Środowiska**	1		3	3	2		2	31, 61, 63, 74, 106, 109, 120, 139, 140, 164, 181
63	**ENERIS Surowce/Altvater Piła**				4				106, 107, 129
64	**epruf**	1		1					32, 61
65	**Europ Assistance Polska**					1		2	141, 174, 191
66	**Europejski Fundusz Leasingowy**		1	3	2	1		1	44, 69, 74, 94, 121, 132, 139, 207
67	**Expom**			1					66

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Strony
		Liczba praktyk w obszarze							
68	**EY GDS Poland**							3	174, 191
69	**Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka**							2	168, 174
70	**FABRYKI MEBLI „FORTE"**	1		7	1				31, 53, 58, 59, 66, 67, 71, 81, 105
71	**Ferrero Polska Commercial**							1	161
72	**FORUM GDAŃSK**							1	200
73	**Fujitsu Technology Solutions**		1	1				1	40, 77, 186
74	**Geberit**			2	1			1	87, 104, 166
75	**Go Responsible**					2			143, 144
76	**Górażdże Cement**			3	3			2	54, 72, 82, 102, 107, 166, 187
77	**GPEC**	1	1	4				1	36, 47, 62, 71, 82, 95, 168
78	**GRUPA AGORA**	3	3	3	3	2	3	29	33, 35, 36, 44, 47, 58, 75, 95, 108, 116, 138, 141, 148, 149, 168, 174, 183, 191, 197, 199, 200, 201, 202, 203, 213, 216
79	**Grupa ATERIMA**		1	1		1		2	40, 82, 138, 208
80	**Grupa Enea**	1	1	7	4		1	16	33, 44, 55, 77, 82, 90, 95, 103, 109, 110, 124, 149, 161, 166, 168, 174, 183, 187, 192, 208, 213, 215
81	**Grupa Energa**	1		1	2			7	28, 52, 102, 105, 160, 175, 187, 188, 192, 200
82	**Grupa Eurocash**			1	2	2	1	3	63, 111, 134, 141, 145, 155, 175, 187, 205
83	**Grupa Kapitałowa LOTOS**	1		5	2	1		6	35, 55, 68, 82, 92, 95, 126, 132, 144, 161, 164, 186, 192
84	**Grupa Muszkieterów**							1	204
85	**Grupa OLX**					1	1	7	138, 151, 168, 181, 198, 202, 211
86	**Grupa Polsat (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel)**				1			4	108, 162, 175, 202
87	**Grupa Raben**	2		9	1	1		4	30, 33, 55, 62, 69, 82, 88, 95, 113, 140, 163, 203, 214
88	**Grupa Schiever w Polsce**			1	2			1	82, 131, 211
89	**Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce**			1	2				61, 110, 114
90	**Grupa Veolia w Polsce**	1	1	4	6			4	30, 42, 52, 63, 67, 82, 102, 104, 106, 114, 119, 162, 183, 192, 196
91	**Henkel Polska**		5	8	1		1	10	42, 43, 45, 47, 65, 74, 82, 87, 95, 121, 151, 175, 183, 192, 196, 202, 203, 208
92	**Hewlett Packard Enterprise Global Business Center**		3	9				5	42, 45, 47, 60, 74, 82, 83, 95, 175, 186, 209, 211, 214
93	**HIGMA SERVICE**			2	1			1	62, 77, 110, 192
94	**Holding 1**		1	3				1	47, 63, 89, 95, 175
95	**Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe**			4			1	1	58, 74, 96, 152, 192
96	**Huawei Polska**							1	207
97	**IKEA Retail**			1	3			2	75, 119, 120, 131, 175, 198
98	**Infosys Poland**		1	2	1			3	48, 90, 96, 112, 198, 209, 216
99	**ING Bank Śląski**			6	3		4	2	55, 69, 83, 87, 120, 126, 133, 151, 152, 154, 175, 193

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Strony
		Liczba praktyk w obszarze							
100	**ING Tech Poland**			3	2			1	57, 70, 92, 124, 132, 181
101	**InterKadra**			1	1			3	96, 134, 176, 209
102	**intive**			1	1				77, 121
103	**Jastrzębska Spółka Węglowa**				1			2	102, 187, 188,
104	**Jeronimo Martins Polska**			2	1			5	96, 128, 176, 193, 211
105	**Jet Line**			1				2	77, 162, 163
106	**Job Impulse**	2	2	1				1	31, 35, 48, 70, 187
107	**Jula Poland**				1				120
108	**Kaufland Polska Markety**	1		1	4			3	29, 91, 107, 114, 120, 123, 169, 213
109	**KNK Production & Development**				3				118
110	**Kompania Piwowarska**			6	3	1	2	1	55, 61, 77, 83, 96, 121, 129, 130, 143, 153, 154, 176
111	**Kopalnia Soli Wieliczka**			2	2			7	52, 87, 114, 115, 160, 166, 176, 193, 201, 204
112	**Korporacja Budowlana Doraco**							1	214
113	**KPMG**			1	4			5	77, 106, 110, 123, 134, 176, 193
114	**KRUK**			2	1		3		88, 91, 108, 151, 152
115	**Kuehne + Nagel**			2	3	1		1	52, 106, 115, 138, 181
116	**Lafarge w Polsce**			1	2	1		2	83, 107, 121, 141, 169, 193
117	**LeasingTeam**							1	169
118	**Leroy Merlin Polska**			3	11		1	1	55, 83, 89, 102, 107, 110, 112, 115, 116, 124, 132, 134, 155, 176
119	**Lidl Polska**		1		1	1	2	1	45, 116, 142, 151, 169
120	**L'Oréal Polska**			1	2			2	88, 103, 121, 184, 204
121	**LOTTE Wedel**	1		6	1	1		1	30, 53, 59, 78, 86, 92, 130, 142, 212
122	**LPP**	3	1	4	2	1		2	31, 34, 36, 45, 78, 83, 88, 89, 111, 119, 144, 177, 209
123	**Lubelski Węgiel Bogdanka**			2	1			1	71, 78, 108, 165
124	**Lyreco Polska**	1		2	11	2	1	2	33, 55, 93, 105, 110, 113, 114, 115, 129, 131, 133, 134, 145, 152, 165, 177
125	**MAKRO Polska**	1	1	2	3		2	3	28, 40, 70, 116, 123, 133, 151, 152, 188, 193, 213
126	**Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego**	2		2	2	2		5	33, 37, 65, 89, 119, 132, 140, 141, 177, 182, 184, 209, 214
127	**mBank**			3	1		9	6	65, 75, 123, 149, 152, 153, 154, 155, 184, 188, 193, 199, 209
128	**Medicover**							3	177, 204
129	**MetLife**							2	177, 193
130	**Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice**	3		3	3		8	5	30, 33, 35, 55, 83, 87, 110, 114, 134, 148, 149, 155, 156, 165, 166, 177, 193, 209
131	**MindBlowing**				2				108, 120
132	**Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba Radcowie Prawni**			1	1			6	83, 124, 169, 193, 205, 213

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Strony
		Liczba praktyk w obszarze							
133	**Mondelēz International w Polsce**				3				127
134	**Monika Klonowska – Szkolenia**		1						40
135	**Nationale-Nederlanden Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie**			2				3	59, 84, 160, 205, 207
136	**NatWest**							1	208
137	**Nokia Solutions And Networks**			4				3	78, 91, 92, 186, 187, 207
138	**Nowy Styl**	1		3	3			4	31, 58, 62, 64, 113, 119, 130, 169, 177, 194, 201
139	**NSG Group właściciel marki Pilkington**			2				4	56, 78, 177, 182, 194
140	**OEM ENERGY**			3		1			70, 86, 142
141	**Orange Polska**	1	1	1		1	1	5	35, 45, 57, 142, 152, 189, 196, 198, 202
142	**OVUM Rozrodczość i Andrologia**							1	182
143	**Pasibus**				1			2	124, 169, 202
144	**Pelion**	1		1	1			1	34, 96, 127, 177
145	**PepsiCo Consulting Polska**				2	1			115, 121, 143
146	**PGE Polska Grupa Energetyczna**	4		8	14	2	7	16	29, 34, 56, 64, 65, 68, 70, 75, 84, 103, 104, 110, 111, 113, 116, 122, 127, 130, 134, 143, 145, 148, 149, 150, 153, 156, 165, 166, 178, 184, 194, 201, 203
147	**Philip Morris Polska**		1	2					40, 59, 86
148	**Pigment S.C. Tomasz Marzec, Jolanta Stelmach**							1	212
149	**PKO Bank Polski**	1		1			1	5	32, 66, 156, 178, 189, 216
150	**PKP CARGO**			3	1			1	53, 62, 96, 127, 178
151	**PKP Energetyka**	2		2	2				30, 32, 53, 84, 106, 112
152	**Polpharma**	2	1	6	12	2	1	3	34, 36, 46, 53, 65, 72, 84, 89, 110, 113, 115, 117, 127, 134, 143, 145, 156, 194, 203, 215
153	**Polski Instytut Odszkodowań**						1		156
154	**Polski Koncern Naftowy ORLEN**	1	1	6	3	1		9	35, 46, 56, 62, 70, 84, 88, 102, 127, 143, 165, 170, 178, 184, 200, 203, 215
155	**Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo**			4	2		1	6	56, 84, 91, 96, 104, 110, 156, 184, 186, 194, 206, 209, 215
156	**Polskie Sieci Elektroenergetyczne**							2	160, 165
157	**Poznański Park Naukowo-Technologiczny**							1	164
158	**Procter & Gamble DS Polska**			1	3			2	59, 106, 108, 128, 170, 202
159	**Provident Polska**	1		5				5	34, 60, 78, 84, 89, 96, 194, 201, 209, 214, 215
160	**PwC**	1	1	8	4			15	34, 42, 68, 78, 79, 84, 87, 104, 111, 123, 135, 178, 184, 196, 197, 206, 208, 209, 214
161	**PZU**	2		4	1		4	13	29, 37, 79, 85, 97, 112, 150, 155, 156, 160, 163, 164, 170, 178, 179, 182, 184, 195, 204
162	**RAFAKO**			2				3	61, 64, 160, 195, 200
163	**Reckitt Benckiser (Poland)**							1	212
164	**Refinitiv Poland**			2	1				79, 143

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Strony
		Liczba praktyk w obszarze							
165	**Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań**				3				105, 109, 130
166	**Relations Maria Pawłów**		1						40
167	**Rödl & Partner**	2		6	1	1		2	32, 37, 66, 67, 70, 71, 72, 75, 132, 138, 179, 215
168	**Rossmann SDP**		1					1	46, 203
169	**Roto Frank Okucia Budowlane**					1		3	142, 160, 170, 195
170	**Sabre Polska**			2				1	59, 60, 179
171	**Sage**			2		1			85, 140
172	**Samsung Electronics Polska**		1	1	1			3	40, 60, 108, 182, 185, 206
173	**Sanofi**			3	1			8	75, 111, 182, 185, 195, 198, 205, 210, 216
174	**Santander Bank Polska**	4	2	6	2		1	15	35, 37, 42, 48, 61, 65, 67, 71, 97, 107, 112, 150, 161, 162, 164, 170, 179, 182, 187, 195, 197, 201, 210, 216
175	**Santander Consumer Bank**			2				3	72, 75, 162, 185, 203
176	**Scalac**			1					57
177	**Schenker (DB Schenker)**				1				133
178	**SEGRO Poland**				1				102
179	**Sela**							3	170, 195, 212
180	**Servier Polska**							1	204
181	**Shell Polska**		2	2	1			2	46, 79, 92, 115, 163
182	**SITECH**	2	2	12	1			1	29, 37, 43, 48, 56, 58, 62, 65, 76, 85, 89, 97, 128, 195
183	**Skanska w Polsce**	1	1		2		1	2	28, 46, 105, 113, 150, 185, 195
184	**Smurfit Kappa Polska**							1	170
185	**Sodexo Benefits and Rewards Services Polska**							1	179
186	**Sodexo Polska**		2	1				4	41, 42, 56, 170, 179, 188, 207
187	**Solaris Bus & Coach**		1	2	1			3	41, 56, 60, 133, 179, 188, 195
188	**Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia**		1	5	3				46, 64, 71, 72, 91, 92, 125, 133
189	**Stena Recycling**			1	1	1			64, 120, 142
190	**Studio 102**							1	212
191	**SumiRiko Poland**	1		6	1			6	29, 53, 58, 62, 66, 85, 112, 164, 179, 188, 196, 210
192	**SuperDrob**	1		4	1			1	30, 60, 62, 72, 89, 116, 186
193	**Sustainable Beauty**				1				125
194	**TAURON Polska Energia**			7	4	1	4	9	56, 60, 66, 76, 85, 89, 97, 103, 104, 117, 122, 142, 150, 153, 156, 162, 171, 180, 185, 188, 197
195	**Tesco Polska**			3	5			7	60, 85, 89, 117, 130, 131, 180, 196
196	**TIM**	3		2	1	1		1	30, 34, 36, 79, 92, 112, 142, 180

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Strony
		Liczba praktyk w obszarze							
197	**T-Mobile Polska**	2		4	2	1		7	29, 34, 56, 60, 76, 124, 125, 142, 163, 171, 180, 187, 214
198	**Totalizator Sportowy**	1		2				4	28,85, 92, 162, 180, 214
199	**Toyota Bońkowscy**				1				107
200	**TVN Discovery Polska**		1		1				41, 112,
201	**UBS**			1				5	79, 181, 197, 200, 207, 210
202	**Unum Życie TUiR**			1				1	85, 200
203	**Urtica**				1			2	135, 171, 181
204	**VIVE Group**							1	205
205	**Volkswagen Motor Polska**	1	1	13	5			5	29, 48, 56, 60, 65, 71, 76, 85, 90, 97, 112, 117, 128, 132, 181, 185, 196, 210, 216
206	**Volkswagen Poznań**	1	1	8	3			4	30, 43, 58, 60, 64, 79, 90, 97, 98, 115, 122, 133, 163, 181, 210
207	**Warsaw Genomics**							1	205
208	**Wawel**				2		2	1	117, 135, 152, 156, 186
209	**wonga.pl**	6		3	1		1	1	28, 29, 32, 34, 64, 68, 92, 112, 153, 206
210	**WoshWosh**				1				120
211	**Zakład Utylizacyjny**	1			2			1	31, 129, 135, 166
212	**ZT Kruszwica**				1	1			111, 140
213	**Związek Pracodawców Polski Przemysł Spirytusowy**						1		153
214	**Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce**	1					1	1	34, 153, 185

www.odpowiedzialnybiznes.pl

Dziesiątki ważnych informacji.
Od ręki. Online.

PARTNERZY STRATEGICZNI FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

PGNiG, Provident, SKANSKA, LOTOS, ORLEN, Deloitte., KOMPANIA PIWOWARSKA, PZU, SIEMENS, ERGO HESTIA, Amica for living, ADAMED, BNP PARIBAS, Enea, PSE, Biedronka, polpharma, Fundacja VEOLIA, Carrefour, LPP, citi handlowy, CEMEX, KPMG, Raben, CCC, TOTALIZATOR SPORTOWY, PGE, orange, IKEA, TESCO, T..., SANOFI, Henkel, Santander, Chiesi, BGK, Nestlé, BROWN-FORMAN POLSKA, Coca-Cola Polska, Coca-Cola HBC Polska, ING, antalis, L'ORÉAL POLAND·BALTIC, VELUX, CEETRUS, Lyreco, ROSSMANN, LEROY MERLIN, AkzoNobel, abc, STENA RECYCLING, VIVE Group, castorama, ArcelorMittal

PARTNERZY KOMUNIKACYJNI: SARE way to sell, newslink

PARTNER ANALITYCZNY: IMM

PARTNER WSPIERAJĄCY: PROGRESSIVE PARTNERS

PARTNER POLIGRAFICZNY: dobra-drukarnia.pl

PARTNER TŁUMACZENIOWY: KONTEKST

PARTNER BADAWCZY: pbs 25 lat