



RAPORT ODPOWIEDZIALNY BIZNES W POLSCE

Dobre praktyki

2015

Forum Odpowiedzialnego Biznesu





17 LISTOPADA, PGE NARODOWY W WARSZAWIE



fot. 5. Targi CSR / 2014r.

6. TARGI CSR:

- to **największe wydarzenie** promujące ideę CSR w Polsce i pokazujące działania firm w tym zakresie
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu organizuje je już **od 2008 roku**
- każda edycja przyciąga **coraz więcej wystawców i uczestników**
- będziemy w mediach społecznościowych pod **#TargiCSR**

ZOSTAŃ PARTNEREM TARGÓW CSR!

Mamy już pierwszych partnerów 6. Targów CSR.



Lista nie jest zamknięta. Czekamy na kolejne firmy, które chcą zaangażować się w to ważne wydarzenie. Nie zwlekaj, skontaktuj się z nami!

POKAŻ DZIAŁANIA FIRMY!

Targi CSR to doskonała okazja, aby pokazać, co firma robi, aby działać w sposób odpowiedzialny. Coraz więcej ludzi chce wiedzieć, jak firmy wpływają na poprawę warunków życia oraz dbają o środowisko naturalne. Na Targach możesz im o tym odpowiedzieć. Zostań Wystawcą!

Działania FOB w 2016

czerwiec - wrzesień Konkurs Raporty Społeczne

W konkursie przyznawane są nagrody za najlepiej sporządzone raporty z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.

17 listopada 6. Targi CSR

Część merytoryczną Targów poświęcimy szeroko pojętej edukacji, która jest w naszym przekonaniu kluczem do budowania odpowiedzialności.

Kluczowe inicjatywy Forum Odpowiedzialnego Biznesu w 2016 roku

24 maja Ogólnopolski Dzień Różnorodności

Organizowana po raz 3. coroczna konferencja poświęcana zarządzaniu różnorodnością, adresowana do menedżerów/ek HR i CSR, a także wszystkich zainteresowanych różnorodnością.

10-11 czerwca Akademia Odpowiedzialnego Biznesu

Największa studencka konferencja poświęcona społecznej odpowiedzialności biznesu.

cały rok ABC odpowiedzialnej firmy

Pilotażowy cykl szkoleń skierowanych do małych, średnich i dużych firm, które chcą dowiedzieć się więcej o CSR i zrównoważonym rozwoju lub uporządkować dotychczasową wiedzę.

Więcej informacji na portalu odpowiedzialnybiznes.pl i w naszych mediach społecznościowych

- @ForumOdpowiedzialnegoBiznesu
- @FOB_Poland
- responsible-business-forum

Czytaj o odpowiedzialnym biznesie w Polsce, pisz i komentuj pod hashtagem **#CSRWPL**

SPIIS TREŚCI

ARTYKUŁY

Słowo wstępne <i>Marzena Strzelczak</i>	3
#CSRwPL2015 <i>Mirella Panek-Owsiańska</i>	4
Nowe cele dla zrównoważonego rozwoju <i>Ewa Wojciechowicz</i>	8
W trosce o zielone ptaka świata <i>dr Agata Rudnicka</i>	9
Co w trawie piszczy... czyli o CSR w badaniach w 2015 roku <i>dr Agata Gruszecka-Tieśluk</i>	10
Strategia CSR, czyli the Oscar goes to... <i>Magdalena Andrejczuk</i>	13
Zarządzanie wielokulturowością w miejscu pracy – jak biznes może wspierać integrację pracowników cudzoziemskich w Polsce? <i>Joanna Łozińska</i>	14
Warto łączyć siły <i>Marzena Strzelczak</i>	16

DOBRE PRAKTYKI

Ład organizacyjny	19
Prawa człowieka	31
Praktyki z zakresu pracy	37
Środowisko	69
Uczciwe praktyki operacyjne	87
Zagadnienia konsumenckie	95
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	105

MEDIA

Wybrane artykuły z 2015 roku	152
------------------------------------	-----

KALENDARIUM WYDARZEŃ

Konferencje, seminaria, spotkania ..	155
Badania, publikacje	159
Konkursy, nagrody	160
O Forum Odpowiedzialnego Biznesu	162
Indeks firm i dobrych praktyk	167

Szanowni Państwo,

po raz czternasty oddajemy w Państwa ręce Raport „Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre praktyki”. Jak zawsze znajdujemy w nim Państwo praktyki długoletnie, czasem powiązane ściśle ze strategią biznesową, a także innowacyjne produkty, nowe pomysły dotyczące miejsca pracy, rozwiązania na rzecz ochrony środowiska bądź doskonalenia regulacji wewnętrznych firm.

Niezmiennie, najbardziej popularne są działania społeczne, w tym na rzecz społeczności lokalnych. Bywa to powodem do narzekań, a czasem krytyki ze strony organizacji, które nie uznają tego rodzaju zaangażowania firm za liczący się element CSR. Niemniej, niewątpliwie mają one realny, pozytywny wpływ na otaczającą nas rzeczywistość. Oznaczają konkretne korzyści dla beneficjentów programów stypendialnych, edukacyjnych czy prozdrowotnych, wreszcie dla społeczności lokalnych, w otoczeniu których firmy funkcjonują.

Osobną kwestią jest dojrzałość i strategiczny wymiar odpowiedzialności społecznej firm, które ograniczają swoją aktywność CSR tylko do tego jednego wymiaru – zaangażowania społecznego. Chcą odpowiedzialnie dzielić się wypracowanym zyskiem, ale zupełnie pomijają wyzwanie i szansę zmierzenia się z tym, jak on powstaje. To wielka strata dla ich otoczenia, ale także dla nich samych. W ten sposób nie tylko otwierają pytania dotyczące spójności deklarowanych wartości z praktyką biznesową, czasem również wątpliwości co do intencji tej aktywności, a nierzadko krytyki. Rezygnują też z potencjału innowacji, tworzenia biznesu, który trwale może zmieniać świat na lepsze. Z ich udziałem czy bez, zmiany są nieuchronne. Na naszych oczach rodzą się nowe, nieznane wcześniej produkty i usługi, a nawet modele biznesowe. Konkurencję wygrywają pomysły wyłaniające się z „błękitnego oceanu”, również takie, które u swoich podstaw mają łączenie dobra wspólnego i tworzenie zysku, przeciwdziałanie wykluczeniu (inclusive business models), przedsiębiorczość społeczna (social entrepreneurship) bądź ekonomia współpracy (collaborative economy, sharing economy). A dziennikarze i ekonomiści coraz częściej pytają, czy to koniec kapitalizmu i czy dobrze znane modele ekonomiczno-społeczne są nadal wystarczające. Niejasne poczucie, że świat znalazł się w czasie zmian i przelomu, staje się coraz bardziej dominujące nie tylko w medialnych dyskusjach. W tym kontekście oczywistością staje się przekonanie, że business as usual nie wystarczy.

Niemniej, jak mówią, najdłuższa podróż zaczyna się od pierwszego kroku. Niezależnie więc od tego, jak bardzo zaawansowane w rozwoju strategicznego CSR są firmy, które już ją zaczęły, zmierzając ku bardziej zrównoważonej przyszłości, bardzo cieszymy się, że w niej uczestniczą. Dlatego też, wszystkim firmom, których praktyki znalazły się w najnowszym raporcie, serdecznie gratulujemy w imieniu własnym oraz całego Zespołu Forum. Korzystając z okazji, chcę też podziękować Pracownikom i Współpracownikom FOB za to, że po raz kolejny z powodzeniem zmierzali się z zadaniem wymagającym tak dużej dozy cierpliwości, wytrwałości, ale też kreatywności.

Gorąco zachęcam również do lektury artykułów, które otwierają naszą publikację. A przekazując ją w Państwa ręce, już myślimy o jej jubileuszowym, piętnastym wydaniu i życzymy Państwu oraz sobie powodzenia w realizacji wielu ciekawych przedsięwzięć, których opisy ją wypełnią.

Marzena Strzelczak
dyrektorka generalna,
członkini Zarządu Forum Odpowiedzialnego Biznesu

#CSRwPL2015

Świętując 15-lecie partnerstwa na rzecz CSR oraz kolejne urodziny Forum Odpowiedzialnego Biznesu, zadaliśmy sobie pytania: co jest sukcesem, a co porażką odpowiedzialnego biznesu, które obszary możemy uznać za dojrzałe i rozwinięte, a które potrzebują ciągle naszej uwagi. Refleksje i podsumowania można znaleźć w publikacji „Biznes, który zmienia świat. 15 lat biznesu społecznie odpowiedzialnego w Polsce”. W tym artykule przyglądam się temu, co wydarzyło się w roku 2015.

ZWIĄZKI ZAWODOWE DLA WSZYSTKICH

Ograniczenie udziału w związkach zawodowych do pracowników zatrudnionych na etacie jest niekonstytucyjne – orzekł Trybunał Konstytucyjny. Ten ważny wyrok TK oznacza, że zatrudnieni na podstawie umów powszechnie zwanych „śmieciowymi” mogą należeć do związków zawodowych. Sprawozdawca pięcioosobowego składu orzekającego, sędzia Marek Zubik, powiedział w uzasadnieniu, że „skoro Konstytucja wyraźnie oznaczyła wolność tworzenia związków zawodowych, to ustawodawca nie ma prawa zawężyć i określać, kto się może w nich zrzeszać”. Pozostaje obserwacja, jak wyrok będzie wdrażany w praktyce i czy centrale istniejących związków zawodowych zdołają przeprowadzić skuteczne akcje edukacyjne i mobilizacyjne oraz pomóc założyć związki zawodowe tam, gdzie ich do tej pory brakowało.

FIRMA=IDEA

5. edycja organizowanego przez Konfederację Lewiatan Europejskiego Forum Nowych Idei w Sopocie poświęcona była Europie w obliczu rosnących nierówności społecznych, radykalizmów i zagrożeń geopolitycznych. Jedną z sesji zatytułowano wprost „Jak naprawić kapitalizm”, ale nie znaleziono jednej recepty. Profesor Hausner ogłosił na EFNI swoją koncepcję „firma = idea”, opartą na dwóch głównych założeniach: „Po pierwsze – ludzkie działania, w tym także gospodarcze, mają kulturową podbudowę. W tym sensie gospodarka jest także kulturą, czyli obszarem nasyconej aksjologicznie komunikacji i współdziałania. Po drugie – sensu konkretnego działania nie da się wyprowadzić z niego samego. Można go uchwycić przez refleksję odnoszącą się do trajektorii rozwoju podmiotu, który te działania podejmuje. Dotyczy to zarówno jednostek, jak i zbiorowości, w tym organizacji, także organizacji gospodarczych. Aby działanie firmy było sensowne, musi mieć ona swoją ideę, swój system wartości, który wynika z jej »życiowej trajektorii« i który wyznacza jej dalszy kurs”. Czy bę-

dzie to polski model CSV, czy tylko kolejne opakowanie CSR – czas pokaże.

ANTYKORUPCYJNIE

Indeks Percepcji Korupcji (CPI), przygotowywany corocznie przez organizację Transparency International, służy oszacowaniu skali problemu korupcji na świecie i powstaje przy wsparciu ludzi biznesu, analityków z całego świata, w tym ekspertów zamieszkałych w ocenianym kraju. Najbardziej skorumpowanym krajem Unii Europejskiej jest Bułgaria zajmująca się na 69. miejscu. Na 169 ocenionych krajów Polska zajęła 30. pozycję (62 punkty). Względem poprzedniego roku oznacza to wzrost o jeden, a w porównaniu z 2013 r. – o dwa punkty. Sytuacja nieco się zatem poprawiła?

MNIEJ WĘGLA

W światowym sektorze bankowym nie dziwi już coraz częstsze odchodzenie od finansowania inwestycji związanych z węglem, w polskim kontekście politycznym nie są to jednak działania tak oczywiste. Dlatego należy zauważyć decyzję Banku ING, który ze skutkiem natychmiastowym postanowił zakończyć finansowanie nowych elektrowni węglowych i kopalń węgla energetycznego na całym świecie. ING nie będzie również finansować żadnych nowych klientów, których działalność jest w ponad 50% zależna od eksploatacji elektrowni węglowych oraz kopalni węgla energetycznego. Bank zwrócił uwagę na swoje zaangażowanie w finansowaniu projektów energetyki odnawialnej; 43% projektów finansowanych przez ING na całym świecie w 2014 r. związanych było z projektami OZE (wiatr, słońce, woda i energia geotermalna). To wzrost np. w porównaniu z rokiem 2009, kiedy finansowanie OZE stanowiło 23% zaangażowania banku. Czy w ślad za ING pójdą inne banki? Czy może to być początek rozwoju inwestycji odpowiedzialnych społecznie, które w wielu krajach wiążą się z decyzjami inwestorów o niefinansowaniu projektów opartych na paliwach kopalnych, na rzecz inwestycji w projekty wspierające energię odnawialną?

WIĘCEJ KLAUZUL SPOŁECZNYCH

Warszawa dołączyła do miast aktywnie wykorzystujących mechanizmy społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych. Prezydentka Warszawy Hanna Gronkiewicz-Waltz 1 września 2015 r. podpisała zarządzenie, na mocy którego stosowanie klauzul społecznych w kilku grupach zamówień

publicznych będzie obowiązkowe: w zamówieniach dotyczących usług gastronomicznych i cateringowych, usług opiekuńczych, usług związanych z utrzymaniem czystości i ze sprzątaniem wewnątrz, zimowego oraz letniego oczyszczania ulic i chodników, utrzymywania terenów zieleni bądź robót budowlanych. W pozostałych kategoriach zamówień oraz w przypadku zamówień poniżej progu 30 tys. euro, do których nie trzeba stosować przepisów Pzp, klauzule społeczne są zalecane.

Także rząd przyjął zalecenia w sprawie stosowania przez administrację rządową klauzul społecznych w zamówieniach publicznych, co w kontekście sumy 160 mld zł co roku wydawanej na zamówienia dla administracji rządowej i samorządowej jest informacją obiecującą.

MONITORING UDOSTĘPNIANIA DANYCH POZAFINANSOWYCH

Fundacja CentrumCSR.PL przeprowadziła obywatelski monitoring sprawdzający, czy biznes udostępnia dane o kluczowych pozafinansowych aspektach swojej działalności. Wyniki dla poszczególnych firm i branż można znaleźć w specjalnie stworzonym narzędziu online. Fundacja CentrumCSR.PL wzięła pod lupę pod kątem zrównoważonego rozwoju także Specjalne Strefy Ekonomiczne. Swoje siedziby lokują tam dziesiątki firm zatrudniających blisko 300 tys. osób. Korzystają z dużych subsydiów przyznawanych przez państwo. Wyniki badania nie napawają optymizmem. Firmy najlepiej wypadają pod względem uwzględniania CSR w serwisie WWW (66,9%). Osobę odpowiedzialną za kwestie społecznej odpowiedzialności zatrudnia tylko 16,3% firm. Kodeks etyczny ma jedynie 31,7%, a spójną politykę CSR – 42,7%. Wydawanie raportów społecznych to, niestety, nie norma, ale zjawisko marginalne. Robi to 13,2% przedsiębiorstw (z czego 86,6% z tych, które podejmują ten trud, opiera się na wskaźnikach GRI. Spółki notowane na giełdzie mają też możliwość zamieszczenia informacji o CSR w raporcie rocznym. Skorzystało z niej 48,6%. Najwięcej podmiotów wspomina o zaangażowaniu na rzecz ekologii (66%), prawa człowieka interesują 50,2% z nich, łańcuch dostaw – 33,4%, a zapobieganie korupcji – 32,5%. Każda firma otrzymała szczegółowe dane na temat tego, jak wypadła. Mam nadzieję, że monitoring będzie cykliczny i zmobilizuje firmy do działania.

CO Z PRAWAMI CZŁOWIEKA?

W marcu 2015 r. ponad 30 organizacji pozarządowych, w tym FOB, wystosowało apel do premier Ewy Kopacz, o podjęcie przez rząd RP inicjatyw mających na celu wypracowanie Krajowego Planu Działań w zakresie biznesu i praw człowieka, zgodnego z Wytocznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, przyjętymi jednogłośnie w czerwcu 2011 r. rezolucją Rady Praw Człowieka ONZ. Sygnatariusze apelu podkreślali fakt, że odpowiednio opracowany Krajowy Plan Działania w zakresie biznesu i praw człowieka jest istotnym krokiem w kierunku zapewnienia stabilnego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju opartego na poszanowaniu podstawowych praw człowieka. Zaakcentowali także pilną potrzebę wskazania resortu/resortów odpowiedzialnych za realizację ww. zadania i/lub powołanie na poziomie KPRM międzyresortowego zespołu w tym celu, jak również konieczność konsul-

tacji z wszystkimi grupami interesariuszy planu prac prowadzącego do wypracowania Krajowego Planu Działań. W lipcu organizacje otrzymały odpowiedź, iż za koordynację działań będzie odpowiedzialne Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Czekamy na konkrety w roku 2016.

RÓŻNORODNOŚĆ NADAL W CENIE

2015 to kolejny rok wzrostu zainteresowania kwestiami zarządzania różnorodnością. Karta Różnorodności zakończyła rok ze 122 sygnatariuszami. Uczestnicy II Ogólnopolskiego Dnia Różnorodności wzięli udział w dyskusjach i warsztatach poświęconych zwalczaniu stereotypów oraz budowaniu odpowiedzialnego przywództwa. Gość specjalny, Manfred Wondrak, opowiadał o nieuświadomionych uprzedzeniach, które wpływają na podejmowane decyzje – zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym.

Także podczas Kongresu Różnorodności zastanawiano się nad skutecznością różnorodnych zespołów, a prof. Mike Thompson przybliżył pojęcie mądrego przywództwa.

Fundacja LGBT Business Forum przygotowała pierwszy podręcznik dobrych praktyk w zatrudnianiu osób LGBT w Polsce „Otwierając się na różnorodność”, zawierający także badanie, z którego wynika, że 45,6% osób LGBT doświadczyło w miejscu pracy dyskryminacji, a aż 4,2% osób badanych doświadczyło przemocy fizycznej. Fundacja przyznała po raz kolejny nagrodę Tęczowej Pszczoły, firmą najbardziej przyjazną środowisku LGBT w Polsce w 2015 r. została Agora, w kategorii „Niespodzianka” nagrodę odebrał mBank, zaś w kategorii „Organizacja” – Austriackie Forum Kultury. Antynagroda Tęczowej Osy powędrowała do właściciela marki piwa Ciechan.

ETYKA

Podczas konferencji Global Compact powołana została Koalicja Rzeczników Etyki. W jej pracach uczestniczy ponad 70 firm i instytucji, takich jak NBP, NFOŚ i ZUS. Koalicja stała się miejscem wymiany informacji praktycznych, dotyczących zarządzania programem etyki. Osoby, które planują w swoich firmach stworzenie takiego systemu, mogą skorzystać z pomocy bardziej doświadczonych rzeczników. W ramach UN Global Compact powstała także grupa robocza, która przygotowuje standardy etyczne dla polskich firm.

NOWE FORMY WOLONTARIATU

Od kilku lat w firmach rozwija się wolontariat kompetencyjny, w którym główny nacisk jest położony na dzielenie się przez pracowników swoimi kluczowymi kompetencjami zawodowymi. Kolejną ciekawą grupą pracowników, której proponuje się wolontariat, są programy dla osób dojrzałych 55+ aktywnych zawodowo. Osoby te poprzez naukę wolontariatu i działania społeczne przy wsparciu pracodawcy mogą przygotować się do przejścia na emeryturę bez obaw, że staną się niepotrzebne bądź wykluczone. Dzięki wolontariatowi znajdują sposób na ciekawą aktywność społeczną w tym okresie życia. W 2015 r. funkcjonowała nadal Koalicja Prezesi-wolontariusze, tworząca przestrzeń do społecznego zaangażowania liderów biznesu – prezesów i członków zarządów firm zaangażowanych społecznie; 34 członków i członkiń Koalicji

przepracowało kilkadziesiąt godzin na rzecz 2100 beneficjentów – młodzieży, studentów, młodych przedsiębiorców, środowisk defaworyzowanych.

RZĄDOWO

W 2015 r. Zespół ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw będący organem pomocniczym ministra gospodarki spotkał się na czterech posiedzeniach. Pomiedzy posiedzeniami Zespołu prace toczyły się w Grupach Roboczych, które wypracowały m.in. rekomendacje dla ministra finansów obejmujące transparyzję do polskiego prawa dyrektywy 2014/95/UE na temat ujawniania danych pozafinansowych; opracowywały projekty dotyczące zwiększenia świadomości społecznej na temat CSR poprzez działania adresowane do uczelni, szkół i mediów oraz poradnik dla raportujących, opracowywały także projekty odnoszące się do kształcenia w obszarze CSR; rekomendacje dotyczące wdrażania zasad CSR na poziomie regionalnym poprzez współpracę z Urzędami Marszałkowskimi. Zawiązano także partnerstwo na rzecz tłumaczenia na język polski standardu raportowania społecznego GRI G4. Kontynuowano projekt Wizja 2050, pracując m.in. nad zagadnieniami innowacji społecznych, zrównoważonej produkcji i konsumpcji oraz odnawialnych źródeł energii i efektywności energetycznej. W gronie sygnatariuszy Deklaracji Polskiego Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju znalazło się 99 firm.

W związku ze zmianami strukturalnymi w ramach Ministerstwa Gospodarki, Zespół zakończył swoją działalność wraz z końcem roku, czekamy na nowe rozporządzenie i powołanie nowego składu, licząc, że ta wyjątkowo zaangażowana grupa ekspertów i ekspertek CSR z różnych sektorów będzie miała okazję nadal ze sobą współpracować.

STANDARDY FUNDACJI KORPORACYJNYCH

Forum Darczyńców ogłosiło wypracowane wspólnie z 45 fundacjami korporacyjnymi standardy działania fundacji powołanych przez firmy oraz zaprezentowało podręcznik dla osób zarządzających takimi fundacjami. Opracowanie zawiera standardy działania wraz z mechanizmem ich weryfikacji, praktyczne wskazówki, dobre przykłady i bazę wiedzy.

Standardy działania fundacji korporacyjnych zostały wypracowane w sposób oddolny i partycypacyjny przez przedstawicieli i przedstawicielki 45 fundacji z całej Polski, którzy w latach 2012–2015 co trzy miesiące spotykali się w Warszawie, aby podczas seminariów podnosić swoją wiedzę o fundacjach w Polsce i na świecie oraz w toku dyskusji budować wspólne zasady działania dla poszczególnych obszarów z zakresu zarządzania organizacją i prowadzenia działalności grantodawczej.

Wytyczne zawarte w podręczniku wskazują, jak fundacja ma definiować swoją misję i cele strategiczne; jak ma wybrać obszary aktywności; jak sprawdzić, czy prowadzone działania przynoszą pożądane rezultaty. Ponadto definiują optymalne reguły udzielania wsparcia zarówno innym organizacjom, jak i osobom indywidualnym, a także zasady budowania relacji z beneficjentami i innymi interesariuszami fundacji. Standardy dotyczą również finansowania fundacji korporacyjnych

i zarządzania finansami oraz – co w tej grupie szczególnie istotne – budowania partnerskich relacji z fundatorem, które jednocześnie nie podważają niezależności fundacji. Podpowiadają też, jakie organy powinny funkcjonować w fundacji korporacyjnej i jaki powinien być ich skład, jak budować oraz utrzymać zespół pracowników i wolontariuszy. Wszystkim tym standardom przyświecają nadrzędne zasady odpowiedzialności, jawności i przejrzystości.

RADA ZAMIAST KOMISJI

Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego obowiązuje od 11 września 2015 r. i zastąpiła ustawę o Komisji Trójstronnej. Jest ona efektem zainicjowanych przez związki zawodowe wspólnych prac ze stroną pracodawców, a później z rządem. Komisja od 26 czerwca 2013 r. nie zbierała się w pełnym składzie po tym, jak związki zawodowe zawiesiły swój udział w niej „zawiedzione brakiem dialogu” ze strony rządu. Związki uznały, że dialog w KT jest pozorowany, a rząd jedynie komunikuje swoje decyzje.

W Radzie znaleźli się m.in. prezydent Lewiatana – Henryka Bochniarz, prezydent Pracodawców RP – Andrzej Malinowski, prezes ZRP – Jerzy Bartnik, wiceszef BCC – Zbigniew Żurek i szef konwentu BCC – Wojciech Warski. Pracowników reprezentują w Radzie m.in. przewodniczący OPZZ – Jan Guz, wiceprzewodniczący – Andrzej Radzikowski, prezes Związku Nauczycielstwa Polskiego – Sławomir Broniarz, szefowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych – Lucyna Dargiewicz i przewodniczący Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP – Stanisław Stolorz, zastępca szefa „S” – Bogdan Kubiak i Henryk Nakonieczny z Prezydium Związku. Na ile skutecznym i partycypacyjnym ciałem będzie nowa Rada – zobaczymy w kolejnym roku.

POCHWALONY BĄDŹ

O podjęcie dialogu nad stanem Ziemi, zerwanie z obojętnością oraz realizację wyptywającej z Ewangelii troski o rzeczywistość stworzoną zaapelował papież Franciszek w pierwszej w dziejach Kościoła encyklice całkowicie poświęconej ochronie naturalnego środowiska człowieka, „Laudato si” („Pochwalony bądźź”). Przypomniał, że każdy z nas jest częścią przyrody i od niej zależy, zaś aktualne zagrożenia wymagają zdecydowanego „nawrócenia ekologicznego”. W swoim dokumencie papież podkreśla ścisłą więź między ubogimi a kruchością naszej planety, wzajemne powiązanie różnych zjawisk, krytykuje paradygmat technokratyczny i wywodzące się z niego nowe formy władzy, zachęca do poszukiwania alternatywnych dróg ekonomii i postępu. Wskazuje na wartość włościwą każdemu stworzeniu, ludzki sens ekologii, potrzebę otwartej i szczerzej dyskusji, poważną odpowiedzialność polityki międzynarodowej i lokalnej, ale także konsekwencje kultury odrzucenia oraz proponuje nowy, bardziej wstrzemięźliwy styl życia. Encyklika była szeroko komentowana przez międzynarodowe środowiska biznesu, w Polsce, niestety, przeszła bez większego echa.

WARTO PRZECZYTAĆ

Oprócz publikacji FOB, które oczywiście polecam Państwu uwadze (m.in. analizę tematyczną o Celach Zrównoważone-

go Rozwoju, kolejną edycję badania Menedżerowie CSR bądź też publikację o etyce i compliance), warto sięgnąć do naukowego opracowania „CSR Trends. Beyond Business as Usual” pod redakcją dr. Janusza Reichela z Uniwersytetu Łódzkiego, publikacji „Polscy dyrektorzy o społecznej odpowiedzialności biznesu” pod redakcją prof. Piotra Płoszajskiego z SGH czy też książkę „Społeczna odpowiedzialność organizacji. Perspektywa badawcza i wyzwania praktyczne” pod redakcją Zdzisława Piza i dr. Magdaleny Rojek-Nowosielskiej z Uniwersytetu Wrocławskiego. Bardziej publicystyczny charakter mają „Foresight CSR” wydawany przez Go Responsible i „Annual CSR Outlook” przygotowany przez CSRIinfo. „Global Compact Yearbook Poland 2015” to z kolei publikacja przedstawiająca najnowsze trendy, zmieniające się standardy oraz strategię firm na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju. Właściciele i właścicielki małych i średnich przedsiębiorstw mogą poszukać inspiracji i dobrych praktyk w publikacjach: „Odpowiedzialność się opłaca, czyli CSR w MŚP” wydanej przez PARP oraz „Zarządzanie wiekiem skierowane na osoby 50+ – poradnik dla małych i średnich przedsiębiorców i nie tylko” przygotowanej przez Akademię Rozwoju Filantropii. W raporcie Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie autorstwa Beaty Faracik i Jolanty Szymanek „Zrównoważone zamówienia publiczne. Możliwości, bariery, strategię” znajdziemy informacje o stanie prawnym oraz analizę praktyki stosowania zrównoważonych zamówień. Nowatorską publikacją na rynku był raport „Wpływ społeczny Orange Polska” przygotowany przez Pracownię Badań i Innowacji Społecznych Stocznia.

IDZIE NOWE

Rok 2015 był rokiem wyborów i zmiany rządu. Wydarzenia te już pod koniec roku przełożyły się na zmiany personalne w spółkach Skarbu Państwa, rządowe plany wpłyną zapewne na sektor bankowy i handlowy. Słowo „odpowiedzialność” pojawiło się w ogłoszonym przez wicepremiera Morawieckiego Planie Odpowiedzialnego Rozwoju – na ile przełoży się to na kwestie wartości i standardów CSR oraz priorytety dla polskiej gospodarki – będziemy obserwować w 2016 r., a relacja znajdzie się z pewnością w artykule do następnego Raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki”.

Przypomnienia i inspiracje do tego tekstu dostarczyli: Natalia Ćwik-Obrębowska, Karolina Długosz, Jacek Dymowski, Beata Faracik, Agnieszka Gajek, Zbigniew Gajewski, Ewa Gałka, Małgorzata Jelińska, Jacqueline Kacprzak, Paulina Kaczmarek, Marta Karwacka, Monika Kulik, Agnieszka Łukasik, Artur Nowak-Goctawski, Magdalena Pękacka, Magdalena Rojek-Nowosielska, Izabella Rokicka, Agata Rudnicka-Reichel, Jacek Wojciechowicz.

Dziękuję za współpracę!

Mirella Panek-Owsiańska
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Nowe cele dla zrównoważonego rozwoju

We wrześniu 2015 r. podczas Zgromadzenia Ogólnego ONZ w Nowym Jorku przyjęto 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (Sustainable Development Goals, SDG). Ujęte w 169 bardziej szczegółowych zadaniach, są efektem prac, jakie prowadzono już od Szczytu Ziemi w Rio de Janeiro w 2012 r. Punktem wyjścia dla dokumentu „Przekształcanie naszego świata: Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju – 2030” były działania związane z realizacją Milenijnych Celów Rozwoju, przyjętych w 2000 r.

Pomimo że większości Celów Milenijnych nie udało się w pełni zrealizować, w ciągu ostatnich 15 lat osiągnięto znaczny postęp na różnych płaszczyznach rozwoju. O ponad połowę spadł globalny wskaźnik umieralności dzieci, a 91% dzieci w krajach rozwijających się jest zapisanych do szkoły. Tak sam odsetek mieszkańców świata ma dostęp do bezpiecznych źródeł wody pitnej. O 40% spadły nowe zakażenia HIV.

Świat nie uporał się jednak w pełni z dotychczasowymi trudnościami, a już stanął w obliczu kolejnych wyzwań społecznych, ekonomicznych i środowiskowych. Przejawem tego są nowe, bardziej złożone Cele Zrównoważonego Rozwoju. Może się wydawać, że Grupa Robocza, która opracowała nowe cele, zbyt wysoko postawiła poprzeczkę krajom członkowskim ONZ. W obliczu takich światowych problemów, jak głód i ubóstwo, wymieranie gatunków zwierząt, zmiany klimatu czy przesadne wylesianie, trudno jednak szukać kompromisów, a jedyną słuszną decyzją jest zdecydowane działanie.

Cele Zrównoważonego Rozwoju powstały w wyniku prac 193 państw członkowskich ONZ, przy udziale przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego i biznesu. Dzięki temu uwzględnione zostały opinie i potrzeby różnych środowisk.

Uwaga skupia się już nie tylko na ubogich krajach i trosce o ich mieszkańców. Rozwój gospodarczy i technologiczny, będący udziałem krajów bogatych, zobowiązuje je do wzięcia odpowiedzialności za realizację takich działań SDG, jak: zapewnienie wszystkim dostępu do zrównoważonej i nowoczesnej energii w przystępnych cenach; promowanie trwałego i inkluzyjnego wzrostu gospodarczego; dążenie do zrównoważonej konsumpcji i zrównoważonych wzorców produkcyjnych; podjęcie działań zwalczających zmiany klimatyczne; ochrona oceanów i mórz; przywrócenie i promowanie zrównoważonego wykorzystywania ekosystemów lądowych, zapobiegającego kolejnym stratom w bioróżnorodności; czy wreszcie budowa pokojowych i inkluzyjnych społeczeństw.

Za realizację tych globalnych aspiracji odpowiedzialne są przede wszystkim rządy, od których oczekuje się konkretnych regulacji prawnych, ale położenie akcentu na kwestie środowiskowe, gospodarcze i społeczne powinno zmotywować do działania także sam biznes. Firmy są tego faktu coraz bardziej świadome.

Jakie jednak działania podjąć, aby były one skuteczne? World Business Council for Sustainable Development poszukiwał rozwiązania wspólnie z Global Compact i Global Reporting Initiative. W efekcie opracowano SDG Compass – przewodnik dla firm, który wyjaśnia, jaki wpływ nowe Cele Zrównoważonego Rozwoju będą miały na biznes. Celem SDG Compass jest wspieranie przedsiębiorstw w dostosowywaniu swoich strategii do nowych potrzeb, mierzeniu postępów oraz zarządzaniu podejmowanymi działaniami. W przewodniku omówiono pięć kroków, które firma powinna uwzględnić, aby wykazać się jak największym wkładem w realizację nowych wyzwań. Są to:

1. Poznanie i zrozumienie celów.
2. Określenie priorytetów firmy w oparciu o ryzyka i możliwości biznesowe.
3. Określenie celów z uwzględnieniem założeń SDG.
4. Uwzględnienie zrównoważonego rozwoju we wszystkich obszarach działalności firmy.
5. Sprawozdawczość, raportowanie i komunikowanie o postępach.

Za to, jak cele będą wdrażane oraz na ile uda się je zrealizować, odpowiedzialne będą głównie państwowe organy ustawodawcze. Poszczególne kraje powinny dostosować programy i strategie dotyczące zrównoważonego rozwoju do podjętych zobowiązań, a także opracować własne wskaźniki, dzięki którym możliwa będzie ocena realizowanych działań. Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju podlegać będzie również monitoringowi i analizie na poziomie globalnym, a postępy podsumowane zostaną w raporcie Sekretarza Generalnego ONZ „SDG Progress Report”. Najlepiej jednak z realizacji postawionych celów rozliczą nas planeta i przyszłe pokolenia.

Poszczególne kraje, ale także przedsiębiorstwa, z pewnością szukać będą kompromisów pomiędzy własnym rozwojem gospodarczym a zrównoważonym rozwojem. Warto już teraz uzmysłowić sobie, że na dłuższą metę nie da się ich od siebie oddzielić.

Ewa Wojciechowicz
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

W trosce o zielone płuca świata

Zyjemy na kredyt. Zaciągamy go na każdym kroku, czerpiąc z nieodnawialnych zasobów środowiska i burząc równowagę przyrodniczą. Cena rozwoju czy brak głębszej refleksji? Jako konsumenci chętnie korzystamy z dobrodziejstw współczesności, jednak nie zawsze dostrzegamy bezpośrednią zależność między naszymi wyborami a jakością życia i stanem środowiska, które przestano nawet nazywać naturalnym.

Konsumentom, czyli nam wszystkim, trudno się pogodzić z tym, że koszt niskich cen i szerokiej dostępności dóbr jest wysoki i odciska trwałe piętno na przyrodzie – w postaci np. zmniejszającej się różnorodności biologicznej, kurczących się zasobów wody bądź niskiej jakości powietrza – oraz życiu wielu milionów ludzi, których prawa są łamane. Lista problemów i wyzwań jest naprawdę długa.

Rok 2015 zapisze się na kartach historii jedną z największych katastrof ekologicznych XXI w., za którą stoi człowiek. Pożar lasów w Indonezji i niszczenie zielonych płuc świata to niezwykle smutny obraz, w którym człowiek nie zadbał o najcenniejsze niematerialne bogactwo Ziemi, myśląc o zysku ekonomicznym. Za pożar indonezyjskich lasów odpowiedzialni jesteśmy wszyscy. To chęć szybkiego zysku popycha korporacje do nieodpowiedzialnych decyzji, ale są one podejmowane w oparciu o to, co dzieje się na rynku. A rynek domaga się produktów zawsze dostępnych i w dobrej cenie. Biznes wykorzystał okazję do pozyskania taniego surowca, a tamtejszy rząd, jak podają media, mimo oficjalnych zakazów pozwala na trwanie tego nieuczciwego dla świata procederu.

Wycinanie potaci cennych przyrodniczo obszarów pod uprawę, osuszanie torfowisk i wypalanie ziemi na plantacjach palmy olejowej nie mogło skończyć się dobrze. Wyjątkowo sucha pogoda potęgowana przez El Niño doprowadziła do niekontrolowanego rozlewu ognia. Skutki pożarów są katastrofalne dla ludzi i środowiska. Wielkość dziennej emisji gazów z obszarów objętych żywiołem przekraczała emisję całej gospodarki USA, a dane szacunkowe wskazują, że za 6 lat może zniknąć 98% indonezyjskich naturalnych lasów deszczowych, co dobrze obrazuje skalę zniszczenia.

Czy biznes odrobi lekcję po Indonezji? Problemy społeczne i środowiskowe wywołane przez biznes rozwiązywane są bardzo powoli. Nie znaczy to jednak, że nie można nic zrobić, by przyspieszyć oczekiwane zmiany w sposobie działania korporacji.

Potrzebna jest masa krytyczna, za którą stoją konsumenci coraz odważniej mówiący o swoich bólach i potrafiący zjednoczyć się na rzecz wspólnej sprawy. Tak stało się np. po głośnej tragedii w Rana Plaza, gdzie w wyniku wielu nacisków ze strony kupujących podjęto konkretne decyzje dotyczące zapewnienia bezpiecznych i bardziej higienicznych warunków pracy w fabrykach szyjących dla największych marek odzieżowych. Świadomość konsumentka rośnie, o czym doskonale wie biznes, niekiedy sam inicjując potrzebne zmiany, jak ma to miejsce np. w przypadku certyfikacji ekologicznej lub wdrażania rozwiązań przyjaznych dla środowiska.

Trzeba mieć świadomość, że zmiany muszą mieć charakter systemowy i nie powiodą się, jeśli biznes jednowyślnie nie będzie zachowywał się w podobny sposób, wpływając na wszystkich zaangażowanych w łańcuch dostaw swoich produktów. Wymuszenie na dostawcach potwierdzania legalności miejsca pozyskania oleju czy nalożenie obowiązku posiadania certyfikatu ekologicznego nie zmieni nic, jeśli będzie działaniem tylko jednej korporacji. Potrzeba jednogłosu, bo tylko wspólna strategia jest w stanie doprowadzić do przetomu. I już teraz wiemy, że ten proces będzie trwał latami, ale jest konieczny do zahamowania negatywnych trendów.

Dzięki społecznej odpowiedzialności biznes nauczył się patrzeć wokół siebie i rozumieć więcej. Wie też o swoim istotnym wpływie na społeczeństwo i środowisko. Nadal jednak racjonalność ekonomiczna liczona bieżącym zyskiem dominuje nad zapewnieniem międzypokoleniowej sprawiedliwości w dostępie do zasobów czy jakości życia na poziomie podobnym do tego, którym cieszymy się obecnie.

Przykład Indonezji pokazuje, jak niewystarczające są deklaracje o chęci bycia odpowiedzialnym społecznie. CSR powinien zaczynać się tam, gdzie są największe wyzwania społeczne i środowiskowe. Dopóki biznes nie zacznie traktować środowiska jako ważnego zasobu, który podlega specjalnej ochronie, nadal będziemy świadkami katastrof ekologicznych, których skutki odczujemy wszyscy.

dr Agata Rudnicka
Prezeska CSR Impact
Pracownik Wydziału Zarządzania UŁ

Co w trawie piszczy... czyli CSR w badaniach w 2015 roku

Temat społecznej odpowiedzialności jest na tyle szeroki i wielowątkowy, że daje spore pole do popisu, jeśli chodzi o badania. Rok 2015, jak i poprzednie lata, także obfitował w różnego rodzaju analizy dotyczące zarówno ogólnej kondycji biznesu w zakresie CSR, jak i bardziej szczegółowych tematów. Poniżej przedstawiam wybrane polskie i zagraniczne badania wraz z krótkim omówieniem.

KONDYCJA BIZNESU I CSR – PERSPEKTYWA MIĘDZYNARODOWA

Rok 2015 to odłona siódmej już edycji badania BSR/Globe Scan „State of Sustainable Business Survey”, w którym odpowiedzi udzieliło 440 badanych z 200 firm będących członkami organizacji BSR (Business for Social Responsibility). Kluczowe wnioski płynące z badania ukazują, że firmy coraz częściej włączają działania z zakresu CSR do strategii biznesowej, głównie dzięki dostrzeganiu korzyści finansowych przez kadre zarządzającą. O zmianie prowadzącej w kierunku dojrzałości idei społecznej odpowiedzialności świadczy również większe zaangażowanie liderów firm, a co za tym idzie zwrot ku działaniom wewnątrz firmy w miejsce sporadycznych akcji zewnętrznych. Podobnie jak w poprzednich latach – kwestia praw człowieka otwiera listę priorytetów działań w zakresie CSR w opinii badanych, ale coraz ważniejsze staje się przeciwdziałanie problemom związanym ze zmianami klimatu oraz zapewnienie powszechnego dostępu do podstawowych usług. Na znaczeniu zyskuje również temat zarządzania łańcuchem dostaw, w tym w kontekście praw człowieka.

Znaczenie kwestii związanych ze społeczną odpowiedzialnością dostrzegają również inwestorzy. Jak pokazują badania Institute for Sustainable Investing, **ponad 70% amerykańskich inwestorów indywidualnych jest zainteresowanych odpowiedzialnymi inwestycjami**. Prawie dwóch na trzech uważa, że odpowiedzialne inwestowanie stanie się dominującą praktyką na rynku inwestycyjnym w ciągu najbliższych 5 lat. I, pomimo że dostrzegają korzyści płynące z CSR dla firmy, to **jedynie połowa z nich widzi bezpośrednie przełożenie na własne korzyści** w tym zakresie. Poza tym na aspekty związane z odpowiedzialnym prowadzeniem biznesu zwracają częściej uwagę panie niż panowie (40% vs 23%) oraz ludzie młodzi (18–32 lata).

KONSUMENTY W CENTRUM UWAGI

O tym, że konsumenci pozostają w centrum uwagi biznesu, świadczy fakt, że **lojalność konsumentów jest najczęściej**

wskazywaną obawą wyrażaną przez liderów międzynarodowych firm w badaniu zrealizowanym przez KPMG „Global CEO Outlook 2015” (aż 86% wskazań). Mniejszy odsetek respondentów obawia się agresywnej konkurencji bądź też nadążania za rozwojem technologicznym w branży. A w jaki sposób utrzymać konsumentów? Jak pokazują opisane poniżej wyniki, duży wpływ może mieć nie tylko oferta innowacyjnych produktów, ale również zwrócenie uwagi na społecznie odpowiedzialne funkcjonowanie firmy.

Po raz kolejny Nielsen zrealizował międzynarodowe badania, w których przygląda się zachowaniom ponad 30 tys. konsumentów z 60 państw. Mimo że badania opisane w „Global Sustainability Report” obejmują jedynie użytkowników internetu, to warto zauważyć, że **konsumenty zwracają coraz większą uwagę na społeczną odpowiedzialność marek**, co wyraźnie przekłada się na deklaracje, że są w stanie zapłacić więcej za „odpowiedzialny” produkt lub usługę (66% respondentów, wzrost w stosunku do poprzednich lat: 55% – 2014, 50% – 2013). Co więcej, badania te pokazują, że **duża liczba konsumentów czyta etykiety przed kupnem, sprawdza proces wytwarzania produktu, opinie o producencie** (60% badanych przy zakupie kieruje się zaufaniem do marki, 59% badanych sprawdza, czy produkt jest zdrowy, blisko 45% – czy firma produkująca jest kojarzona z poszanowaniem środowiska naturalnego lub z zaangażowaniem społecznym). Inne badania Nielsena również pokazują, że konsumenci (zwłaszcza młodzi) poszukują produktów zdrowych, wytwarzanych w odpowiedzialny sposób, ale jednocześnie takich, na które ich stać. Jak pokazuje raport „Looking to Achieve New Product Success? Listen to Your Consumers”, istnieje bowiem duża luka w dostępności takich produktów, co przekłada się na decyzje zakupowe (26% konsumentów oczekuje takich produktów, a tymczasem jedynie 10% deklaruje kupno).

Konsumentów w centrum uwagi stawia również kolejne międzynarodowe badanie, tym razem zrealizowane przez Cone Communications we współpracy z Ebiquity. „Global CSR Study” 2015 to trzecia edycja międzynarodowego badania postaw, poglądów i zachowań konsumentów w stosunku do społecznej odpowiedzialności biznesu, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii komunikacji działań z zakresu CSR. Przeprowadzone badanie online objęło ponad 9700 osób z dziewięciu największych pod względem wielkości PKB państw (tj. Brazylii, Chin, Francji, Indii, Japonii, Kanady, Niemiec, USA oraz Wielkiej Brytanii). „Global CSR Study” pokazuje, że **konsumenty oczekują od firm działania w sposób społecznie odpowiedzialny, co więcej: potrzebują na to konkretnych i wyraźnie im komunikowanych**

dowodów (np. za pośrednictwem mediów społecznościowych). Zwracają uwagę nie tylko na to, co robi firma, ale również na to, czego nie robi (np. na brak komunikacji o działaniach prośrodowiskowych). Świadczy to nie tylko o wysokich oczekiwaniach wobec organizacji, ale również o coraz bardziej świadomym odczytywaniu komunikatów z zakresu CSR. Warto również dodać, że **co prawda jedynie 1/4 badanych czyta raporty CSR, ale za to zawarte w nich dane opisuje jako istotne, lecz zaprezentowane w mało przystępny sposób**. Firmy powinny zatem przedstawiać zawartość raportów CSR w bardziej przejrzysty sposób, np. za pomocą infografik czy wykorzystując media społecznościowe.

RAPORTOWANIE

Firmy zdają sobie sprawę z tego, że nadal niewielki odsetek interesariuszy czyta raporty społeczne. Mimo to nieustannie rośnie (choć obecnie coraz wolniej) liczba organizacji raportujących dane pozafinansowe, o czym przekonują autorzy badania „Currents of Change: The KPMG Survey on Corporate Responsibility Reporting”. W opracowaniu duży nacisk położony jest na **raportowanie kwestii środowiskowych, zwłaszcza emisji dwutlenku węgla**: zanalizowany został sposób przedstawienia danych na ten temat **wśród 250 największych firm świata, z których 92% przygotowuje raporty społeczne**. Przyglądając się trendom w raportowaniu, badacze zwracają uwagę na rosnącą rolę wymagań formalnych: wzrost liczby raportujących firm jest odzwierciedleniem wprowadzenia obowiązku raportowania m.in. w Indiach, Korei Południowej, Norwegii czy na Tajwanie. Badania pokazały także, że coraz więcej organizacji ujmuje kwestie związane z CSR w raportach rocznych (trzy na pięć przebadanych firm, podczas gdy w 2011 była to jedna na pięć). Poza tym coraz więcej przedsiębiorstw decyduje się na audyty zewnętrzne raportów w celu zapewnienia wiarygodności podawanych danych.

POLSKIE PODWÓRKO

Mówiąc o polskim kontekście, nie sposób pominąć najnowszego raportu Fundacji CentrumCSR.PL „**Spółeczna odpowiedzialność biznesu w polskich realiach**”, będącego wynikiem półrocznego monitoringu 227 największych firm z 16 branż pod kątem 12 wskaźników – od praw człowieka, przez raportowanie społeczne, do eliminacji korupcji. Zasadniczą część badawczą stanowiła analiza treści publikowanych na stronach internetowych spółek w języku polskim. Jak wskazują autorzy raportu, publikowane informacje są „mało konkretne, ubogie w jasne deklaracje i pozbawione weryfikowalnych danych”, a społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa utożsamiana jest głównie z filantropią. Wiele firm z czołówki polskiego biznesu w ogóle nie podejmuje tego tematu w swojej komunikacji z interesariuszami. Na uwagę zasługują także ujęte w raporcie porównania pomiędzy branżami i, jak pokazują badania, **na czele stoi branża surowcowo-paliwowo-energetyczna, z której ponad 90% firm informuje o swoich działaniach z zakresu CSR**, a zaraz za nią finansowa (ponad 80% firm). „Spółeczna odpowiedzialność biznesu w polskich realiach” to **obszerna analiza, w której wyniki badań zostały uzupełnione o liczne komentarze ekspertów z różnych środowisk**. Całość daje **dosyć krytyczny obraz polskich firm i pokazuje, że jest jeszcze wiele do zrobienia** w kontekście nie tylko zachęcania biznesu do podejmowania działań w zakresie CSR, ale również w obszarze jakości i treści komunikacji o podejmowanych przedsięwzięciach.

CSR Z TWARZĄ, CZYLI O MENEDŻERACH CSR

O kondycji społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce wypowiadali się menedżerowie i menedżerki CSR w badaniu Forum Odpowiedzialnego Biznesu przeprowadzonym we współpracy z instytutem PBS oraz Deloitte. Okazuje się, że **ponad 80% (na 133 osoby) badanych dostrzega wpływ CSR na sposób funkcjonowania biznesu w Polsce**. Przełożenia działań z zakresu CSR na aktywność biznesową zdecydowanie nie dostrzega zaledwie 0,8% respondentów, a 15,8% raczej nie widzi tu interakcji. Zmiany dostrzegane są przede wszystkim w sposobie funkcjonowania firmy (ponad 60% wskazań), a także w zwracaniu większej uwagi na kwestie społeczne bądź środowiskowe. Co ważne, korzyściami wdrażania działań z zakresu CSR w firmie w opinii badanych nie są już przede wszystkim kwestie reputacyjne, jak to miało miejsce jeszcze kilka lat temu (por. badania FOB „Menedżerowie 500” z 2003 i 2010 roku), ale etyka i zaangażowanie pracowników.

Jak wygląda praca badanych w praktyce? **Niezbędne jest wsparcie „z góry”** – pomaga przykład płynący z międzynarodowej korporacji-matki (78%) czy od członków zarządu, bowiem z drugiej strony **główną barierą we wdrażaniu i rozwoju CSR w organizacji jest brak zrozumienia idei przez kadry zarządzające** (46% wskazań). Co ciekawe, to będzie również główna bariera do pokonania w perspektywie kolejnych 15 lat – tak twierdzi 66% badanych, równoległe z powszechnie panującym przekonaniem, że CSR się nie opłaca, nie płyną z niego żadne korzyści (64%).

W przekładaniu idei na praktykę niezbędne jest również zaangażowanie jednostek – menedżerów i menedżerek CSR, którym idea społecznej odpowiedzialności dostarcza przydatnych narzędzi i metod działania. Mimo wszystko w ich opinii o wciąż krótką i zamkniętą listą, m.in. dlatego, że **odpowiedzialny biznes jest często sprowadzany do działań operacyjnych**, a także nadal traktuje się go wybiórczo. **Dialog z interesariuszami** (46%) i **wolontariat pracowniczy** (35%) to **najwyżej oceniane przez menedżerów narzędzia CSR w pracy**, zaś najniżej (11%), co dość zaskakujące, cenione są systemy zarządzania (jak normy ISO czy SA 8000) oraz działania charytatywne i filantropia (13%). Zdaniem badanych największym wyzwaniem na kolejne lata będzie nie tylko przekonanie kadry zarządzającej o sensowności idei CSR, ale mierzenie efektywności działań. A pracy będzie coraz więcej, badani prognozują bowiem, że firmy będą miały coraz większy wpływ na rozwój gospodarczy kraju, głównie w zakresie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy (89% respondentów zgadza się z tą opinią) oraz budowania kapitału społecznego (również 89% wskazań). W perspektywie 15 lat badani prognozują także przeobrażenia wewnątrz firm w wyniku coraz większych oczekiwań konsumentów (79%) oraz wytycznych zewnętrznych (dyrektywa unijna dotycząca raportowania danych pozafinansowych).

Badania „Menedżerowie CSR” Forum Odpowiedzialnego Biznesu ukazują również **ludzką twarz społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce**. I w zdecydowanej większości przypadków jest to twarz kobieca. Blisko 4/5 respondentów stanowiły kobiety, co odzwierciedla silną feminizację branży. W badaniu udało się uchwycić zarówno perspektywę osób młodych, które CSR zajmują się od niedawna, jak i tych o długoletnim doświadczeniu: 1/3 badanych miała staż w CSR 8 lat i więcej, mniej doświadczeni (staż 5–7 lat) to grupa 28%, zaś poniżej 4 lat – 38%.

Polskie badanie „Menedżerowie CSR” warto porównać z wynikami równoległe prowadzonego przez Deloitte badania „CSR Managers Survey 2015 in Central Europe”. Badanie to było realizowane tą samą metodologią w 10 krajach: w Bułgarii, Czechach, Kosowie, na Litwie, Łotwie, w Rumunii, Serbii, na Słowacji, w Słowenii i na Węgrzech. Wnioski z badania regionalnego Deloitte są w dużej mierze zbliżone z wynikami polskimi. Wskazują jednak, że polski CSR jest już na innym etapie w porównaniu z krajami Europy Wschodniej. Dla przykładu polscy menedżerowie mają większe wymagania w stosunku do działań CSR-owych, kładą większy nacisk na budowanie relacji z pracownikami i innymi interesariuszami, a przede wszystkim mierzą efekty działań coraz bardziej profesjonalnymi narzędziami. Inne są również wskazywane przyszłe wyzwania we wdrażaniu CSR, w kontekście europejskim są to przede wszystkim: mylenie CSR ze sponsoringiem (59% deklaracji) lub też brak inicjatyw rządowych (52%). Najistotniejsza w Polsce kwestia zrozumienia idei przez zarząd uzyskała 39% wskazań.

Omawiane badania pokazują również, że polscy respondenci są bardziej sceptyczni, oceniając wpływ biznesu na gospodarkę (65% uznało, że biznes przyczynił się do rozwiązania problemów społecznych) w stosunku do europejskich badanych – tutaj wpływ widzi 80% respondentów, z czego najwyższy odsetek wskazań jest wśród badanych Słoweńców (96%).

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W MIEJSCU PRACY

Miejsce pracy przyjazne różnym grupom pracowników i pracownic było przedmiotem rozmaitych mniejszych badań. Na uwagę zasługują przede wszystkim ogólnopolskie badanie „Pracodawca na TAK” przeprowadzone przez Grupę Job. Nowatorskość tego badania polega na ujęciu perspektywy dwóch stron: zarówno pracodawców (225 firm), jak i ludzi z niepełnosprawnościami (825 osób z różnymi orzeczeniami). Główną barierą wśród pracodawców w zatrudnianiu osób z orzeczeniami jest **brak wystarczającej wiedzy i doświadczenia w kontakcie z niepełnosprawnymi** (58% wskazań), a co za tym idzie stereotypy (44%) oraz **obawa przed mniejszą efektywnością takich ludzi w pracy** (45%). Bardzo ważne są również bariery architektoniczne uniemożliwiające podjęcie pracy przez poruszających się na wózkach (wg deklaracji 58% pracodawców) oraz postrzegany brak wykwalifikowanych pracowników wśród tej grupy (48%). Z czynników tych w mniejszym stopniu zdają sobie sprawę osoby niepełnosprawne, które jako główne bariery wskazują: **brak dostępu do informacji o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych** (40%) oraz **skomplikowane i często zmieniające się przepisy prawne** (39%). Z drugiej zaś strony wśród czynników sprzyjających zatrudnieniu wymieniane są osobiste doświadczenia z niepełnosprawnością, otwarta kultura organizacyjna oraz wcześniejsze doświadczenie w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Przytaczany raport z badań, prócz danych liczbowych, zawiera opis dobrych praktyk związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami, stanowiącym tym samym cenne źródło informacji praktycznych. Jest to temat niezwykle ważny, ponieważ wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2015 roku wyniósł 24,5%, podczas gdy osób pełnosprawnych – 72%.

Młodzi na rynku pracy to grupa, która rokrocznie obejmowana jest licznymi badaniami. W tym roku warto zwrócić uwagę na analizę Cone Communications zatytułowaną „Millennial CSR

Study”. W raporcie tym czytamy, że **młodzi odbiorcy w wieku 18–34 lata są grupą entuzjastycznie nastawioną w stosunku do działań z zakresu CSR podejmowanych przez firmy**. Szukając pracy, zwracają uwagę na poczynania potencjalnego pracodawcy w tym zakresie (zwłaszcza osoby w wieku 18–24 lata – 82% wskazań). Duża grupa reprezentująca to pokolenie jest w stanie zrezygnować z wyższego wynagrodzenia na rzecz pracy u pracodawcy wykazującego się społeczną odpowiedzialnością (ponad 60% badanych tak deklaruje). Jako konsumenci młodzi ludzie również mają wysokie oczekiwania w zakresie społecznej odpowiedzialności producentów. Badanie „Millennial CSR Study” jest warte uwagi również ze względu na wyróżnioną segmentację młodych ludzi, w podziale na kobiety/mężczyzn, na młode matki, na ludzi z wyższymi niż przeciętne zarobkami.

Badanie zrealizowane przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu i PBS, koncentrowało się na ścieżkach zawodowych absolwentów wszystkich edycji programu **Liga Odpowiedzialnego Biznesu** od 2004 do 2014 r. (próba badania: 107 osób – komponent ilościowy, 15 – jakościowy). To program edukacyjny FOB, którego celem jest edukowanie i budowanie nowych kadr menedżerów, przedsiębiorców, animatorów społecznych i liderów zmian. Wyniki badania ukazują, że **młodzi ludzie chętnie pozyskują wiedzę z zakresu CSR, zarówno w kontekście swojej przyszłej pracy** (działania potencjalnych pracodawców oraz kompetencje własne w tym zakresie), **jak również życia prywatnego** (świadomości konsumenci). Badani widzą dużą lukę w systemie edukacji wyższej, w której temat społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest często pomijany lub poruszany bardzo wybiórczo. Niedobór ten uzupełnia właśnie program Liga Odpowiedzialnego Biznesu, który przez jego absolwentów został bardzo wysoko oceniony.

Dr Agata Gruszecka-Tieśluk
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Omówione badania:

- BSR/Globe Scan, State of Sustainable Business Survey, 2015
- Cone Communications, Ebiquty, Global CSR Study, 2015
- Cone Communications, Millennial CSR Study, 2015
- Deloitte, CSR Managers Survey 2015 in Central Europe. How CSR has influenced Central European societies and economies. Lessons learnt and future trends, 2015
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Badanie Alumnów Programu Ambasadorów CSR, 2015
- Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Menedżerowie CSR, 2015
- Fundacja CentrumCSR.PL, Społeczna odpowiedzialność biznesu w polskich realiach. Teoria a praktyka, 2015
- Grupa Job, Pracodawca na TAK, 2015
- Institute for Sustainable Investing, Sustainable Signals: The Individual Investors Perspective, 2015
- KPMG International, Global CEO Outlook, 2015
- KPMG, Currents of Change: The KPMG Survey on Corporate Responsibility Reporting, 2015

Strategia CSR, czyli the Oscar goes to...

Długoterminowe planowanie nie wiąże się z przyszłymi decyzjami, ale z przyszłością dzisiejszych decyzji
Peter Drucker

Dwie na trzy firmy, które zgłosiły swoją praktykę do niniejszego Raportu, deklarują, że posiadają strategię CSR, w przeważającej mierze dotyczy to dużych organizacji (wśród średnich i małych przedsiębiorstw jest to odpowiednio co piąta i co ósma firma)¹. W badaniu z 2014 roku 68% osób z najwyższej kadry kierowniczej i 60% pozostałych pracowników stwierdziło, że CSR powinien pełnić ważną rolę w tworzeniu strategii biznesowej, 63% badanych firm formalnie uwzględniła CSR w swojej strategii, zaś 7% rozważyła włączenie tej koncepcji do strategii².

Tak przedstawiają się statystyki, a jak wygląda rzeczywistość? Strategia CSR jako oddzielny dokument jest wciąż wyzwaniem dla wielu firm, również tych, które mają długofalowe doświadczenie ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. W 2016 roku Forum Odpowiedzialnego Biznesu rozpoczęło cykl spotkań dla Partnerów FOB pod hasłem: „Strategiczne podejście do CSR”. Pierwsze wnioski z tych spotkań i rozmów z firmami znajdują się poniżej. Używając terminologii filmowej, można podsumować, że przy wdrażaniu strategii CSR najważniejsze są trzy elementy: reżyseria, scenariusz i efekty specjalne³.

OSCAR ZA NAJLEPSZĄ REŻYSERIĘ

Bez wątpienia główną rolę w przygotowaniu strategii CSR odgrywa zarząd, który stoi na straży strategii biznesowej i pilnuje spójnej wizji organizacji. Częste zmiany w najwyższym kierownictwie, brak jakiegokolwiek wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności bądź ignorowanie tej kwestii to główne grzechy zarządów polskich firm. Badania menedżerów CSR potwierdzają, że wśród największych barier w rozwoju odpowiedzialnego biznesu znajdują się: niezrozumienie idei przez zarządy firm (66%) oraz brak adekwatnej edukacji adresowanej do osób kierujących przedsiębiorstwami (66%)⁴. Remedium na to może być wyodrębnienie się w organizacji grupy współpracującej na rzecz CSR. W idealnej sytuacji w jej składzie, poza menedżerem/ką CSR lub pracownikami departamentów odpowiedzialnych za strategię, powinien być również przedstawiciel/ka najwyższej kadry zarządzającej.

ZA SCENARIUSZ TAKŻE OSCAR

CSR w Polsce rozwija się dwutorowo. Z jednej strony aktywne są korporacje międzynarodowe, które mają wiele zadań wyznaczonych przez swoje centrale, z drugiej są to polskie firmy, zwykle spółki skarbu państwa, które nie mogą sobie pozwolić na nonszalancję związaną z CSR. Scenariuszem adaptowanym możemy określić rozwiązanie, gdy cała strategia biznesowa,

a także strategia CSR jest literalnie przeniesiona z zagranicznej centrali firmy. Wówczas nie ma za wiele możliwości na improvizację, podejmowane są jedynie działania uprzednio określone. Rozwiązaniem pośrednim jest strategia, która ma globalne ramy, ale sposób jej realizacji został przystosowany do lokalnego rynku, zaś poszczególne elementy są na tyle elastyczne, że firma ma większą swobodę w wyborze sposobu jej realizacji. Zarówno korporacje transnarodowe, jak i polskie firmy mogą wdrażać również scenariusz oryginalny – a więc tworzenie strategii od podstaw, opierając ją na dialogu z interesariuszami, angażując pracowników, włączając cele biznesowe, mierniki i konsekwentnie ją realizując.

OSCAR RÓWNIEŻ ZA NAJLEPSZE EFEKTY SPECJALNE

Dobre praktyki CSR opisywane w tym Raporcie to bez wątpienia ważny element komunikacji o swoich działaniach i okazja do podzielenia się szeroko swoimi doświadczeniami. Jednak prawdziwe efekty specjalne przynieść może wdrożenie strategii stworzonej przez ludzi i dla ludzi, która jest mocno osadzona w koncepcji biznesowej (a być może nawet jest z nią tożsama), która jest konsekwentnie realizowana i umiejętnie wpisuje się w zmieniającą się rzeczywistość, a także w należyty sposób odpowiada na wyzwania społeczne, środowiskowe i gospodarcze.

W idealnej firmie nie tylko reżyseria, scenariusz i efekty specjalne są ważne. Istotni są też aktorzy (wszyscy pracownicy), kostiumy, charakteryzacja, muzyka i zdjęcia (sprzedaż, komunikacja, marketing), montaż (dział strategii) i tak dalej. W tworzeniu strategii CSR nie chodzi o skoncentrowanie się na jednej kategorii, lecz o umiejętnie połączenie wszystkich elementów biznesowej układanki, co przeloży się na uznanie osób oceniających (najczęściej klientów i partnerów biznesowych).

Magdalena Andrejczuk
menedżerka Programu Partnerstwa FOB

¹ Dane własne na podstawie zgłoszeń do raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2015. Dobre praktyki”.

² Badanie „Społeczna odpowiedzialność biznesu: fakty a opinie”, KPMG w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2014.

³ „Metafora oscarowa” jest zainspirowana wypowiedzią Mileny Hagemajer z Castoramy podczas spotkania FOB „Rozmowy o strategii” 2 marca 2016 roku.

⁴ „Menedżerowie CSR”, badanie Forum Odpowiedzialnego Biznesu, zrealizowane przez PBS, Warszawa, 2015.

Zarządzanie wielokulturowością w miejscu pracy – jak biznes może wspierać integrację pracowników cudzoziemskich w Polsce?

Mobilność jest cechą charakterystyczną współczesnego świata. Zintegrowane rynki światowe, szybki rozwój technologii komunikacyjnych oraz struktura społeczno-demograficzna społeczeństw uprzemysłowionych sprzyjają coraz większej mobilności pracowników.

Ciesząca się relatywnie stabilnym rozwojem gospodarczym Polska staje się coraz bardziej atrakcyjna dla cudzoziemskich pracowników. Choć w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej liczba migrantów pracujących w Polsce jest wciąż marginalna, to jednak systematycznie wzrasta. Coraz częściej pracowników cudzoziemskich spotykamy nie tylko w międzynarodowych korporacjach, ale też małych i średnich przedsiębiorstwach.

MIGRACJE SZANSĄ DLA GOSPODARKI I BIZNESU?

Czy możemy się spodziewać, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy będzie wzrastać? Zdecydowanie tak. Z jednej strony będzie to związane z rozwojem gospodarczym Polski, a z drugiej z niżem demograficznym, który z pewnością przełoży się na sytuację na rynku pracy i niedobory kadrowe. Ponieważ różnorodność w miejscu pracy coraz częściej będzie się wiązała także z różnorodnością etniczną i kulturową, większego znaczenia nabierze odpowiednie przygotowanie kadr do pracy w środowisku wielokulturowym.

Migracje z pewnością mogą być szansą dla polskiego biznesu i konkurencyjności. Konieczne jest jednak stworzenie odpowiednich warunków, aby ten potencjał w pełni wykorzystać. Wydaje się jednak, że wciąż niedoceniana jest rola, jaką w tym procesie może odegrać sektor prywatny.

DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA WIELOKULTUROWOŚCIĄ W FIRMIE

Na kwestię zarządzania wielokulturowością należy patrzeć w sposób holistyczny – dobre praktyki to bardzo wiele aspektów składających się w jedną całość. Z pewnością podstawą powinno być tu poszanowanie praw człowieka oraz praw pracowniczych, co zresztą stanowi jeden z elementów społecznej odpowiedzial-

ności biznesu. Kolejnym kluczowym aspektem jest wspieranie szeroko pojętej integracji migrantów – zarówno w nowym środowisku pracy, jak i w sferze społecznej. Integracji rozumianej jako proces dwustronny, którego powodzenie zależy od zaangażowania cudzoziemców adaptujących się do nowego środowiska, ale też od gotowości pracodawcy i pozostałych pracowników do ich zaakceptowania. Z tego też względu działania wspierające integrację pracowników cudzoziemskich w organizacji powinny być skierowane zarówno do samych migrantów, jak również pozostałych pracowników oraz kadry zarządzającej.

Choć pojęcie zarządzania wielokulturowością jest bardzo szerokie, można tutaj wyodrębnić trzy główne obszary:

Rekrutacja

Stosowanie dobrych praktyk zaczyna się już na samym początku, czyli w trakcie procesu rekrutacji – w tym zakresie migranci są bowiem grupą szczególnie narażoną na nieuczciwe praktyki. Społeczna odpowiedzialność biznesu powinna się przejawiać poprzez przestrzeganie standardów etycznej rekrutacji – sprawiedliwej i transparentnej dla obydwu stron. Dla pracodawcy oznacza ona zatrudnienie pracownika o odpowiednich kwalifikacjach i posiadającego prawną możliwość podjęcia pracy w Polsce. Dla pracownika – znalezienie zatrudnienia zgodnego z przedstawioną ofertą, kwalifikacjami oraz bez jakiegokolwiek dyskryminacji bądź nadużyć w procesie rekrutacji.

Odpowiednie przygotowanie pracowników cudzoziemskich do pracy w nowym środowisku

Kolejnym krokiem jest odpowiednie przygotowanie pracowników cudzoziemskich do podjęcia pracy w nowym kraju. Jednym ze skutecznych narzędzi w tym zakresie jest system szkoleń, które cudzoziemcy mogą ukończyć jeszcze przed przyjazdem do Polski lub niedługo po nim. Przykładem takich praktyk są np. prowadzone przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM) tzw. warsztaty orientacji kulturowej. Ich celem jest przekazanie cudzoziemcom podstawowej wiedzy na temat Polski i Polaków oraz budowanie postaw sprzyjających integracji. Szkolenia składają się na szybszą adaptację pracowników cudzoziemskich w nowym środowisku pracy, realistyczne oczekiwania co do życia i pracy w Polsce oraz efektywniejszą współpracę z pozostałymi pracownikami i pracodawcą.

Budowanie kompetencji międzykulturowych

Niezwykle istotne jest również wdrożenie kompleksowego systemu działań wzmacniających kompetencje międzykulturowe kadry zarządzającej oraz wszystkich – także cudzoziemskich – pracowników. Chodzi tu o wyposażenie kadr w wiedzę na temat innych kultur oraz praktyczne umiejętności komunikacji i pracy w zespole wielokulturowym. Działania te powinny przełożyć się na lepszą komunikację wewnętrzną, przeciwdziałać dyskryminacji migrantów w miejscu pracy oraz wzmacniać poczucie identyfikacji z firmą. Warto, aby zarówno pracownicy polscy, jak i cudzoziemscy mieli możliwość partycypacji w procesie tworzenia polityki wielokulturowości w firmie. W ramach społecznej odpowiedzialności biznesu firmy mogą też odegrać istotną rolę we wsparciu integracji cudzoziemców w lokalnej społeczności i wpływać na ich postrzeganie m.in. jako wartościowych pracowników.

NASTĘPNE KROKI

Odpowiednie przygotowanie kadr do pracy w międzynarodowym środowisku staje się jednym z wymogów dzisiejszej globalnej rzeczywistości. Warto więc, aby dobre praktyki w zakresie zarządzania wielokulturowością były nie tylko wdrażane, ale też promowane jako ważny element społecznej odpowiedzialności biznesu.

Joanna Łozińska

Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji (IOM)

Warto łączyć siły

Interariusze – termin dziś dobrze znany wszystkim, którzy zajmują się CSR, obecny w każdej z wielu definicji odnoszących się do strategii CSR. Rzetelne zdefiniowanie kluczowych interesariuszy, mapy wpływu firmy i związanych z nią wyzwań biznesowych to początek i podstawa dobrej strategii CSR. Takiej, która pozwala firmie realizować cele biznesowe i zarazem odpowiada na ważne potrzeby jej otoczenia. Każda organizacja musi szukać tu własnych, specyficznych rozwiązań i nie ma jednego wzorca, który będzie pasował do wszystkich. Niemniej praktycznie każda firma ma również takie wyzwania, które są istotne dla innych podmiotów w jej branży, a często także w innej branży czy innym sektorze. To potencjalne obszary do współpracy, wyzwania, które organizacje na co dzień konkurujące ze sobą mogą podejmować, realizując wspólne projekty.

W Polsce jest coraz więcej takich przykładów. Jednym z pierwszych była inicjatywa, która połączyła firmy z branży chemicznej – program „Odpowiedzialność i Troska” (Responsible Care) sięgający lat osiemdziesiątych, który z Kanady przez Europę Zachodnią trafił do Polski. Firmy działające w ramach „Odpowiedzialności i Troski” poszukują możliwości zrównoważonego rozwoju dzięki programom środowiskowego zarządzania i czystym technologiom. Projekt koordynuje w Polsce Polska Izba Przemysłu Chemicznego (PIPC), która, widząc potencjał współpracy w ramach branży chemicznej, powołała w ubiegłym roku Komisję ds. Zrównoważonego Rozwoju. Jej zadaniem jest nie tylko wzmocnienie praktyk zrównoważonego rozwoju w przemyśle chemicznym, ale także wspólna komunikacja, promocja bądź szkolenia. Podobnie działa branża paliwowo-energetyczna, w której od 2009 r. pod hasłem „Deklaracji na rzecz zrównoważonego rozwoju w branży energetycznej” podpisało się ponad 20 firm. Co roku, podczas konferencji „Odpowiedzialna energia”, firmy i przedstawiciele administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych podsumowywały efekty swoich działań i wymieniały się praktykami, poszukując odpowiedzi na wspólne wyzwania.

Podobne przykłady branżowego jednoczenia sił można odnaleźć w sektorze AGD. Związek Pracodawców AGD stworzył Kodeks Dobrych Praktyk Sprzedaży AGD wyznaczający standardy etyczno-biznesowe branży, zobowiązując do przestrzegania

zasad uczciwej konkurencji i norm na rzecz konsumentów. Tym samym podjął jeden z najistotniejszych tematów branżowych, wspólny dla wszystkich firm. Kodeks ma charakter otwarty, przyłączyć mogą się także dystrybutorzy i sklepy online, a więc nie tylko producenci, ale także sprzedawcy. To dobry przykład samoregulacji branży służącej konsumentom. Dzięki temu mogą oni podejmować lepsze decyzje zakupowe, a ewentualne nieetyczne praktyki eliminowane są przez same firmy.

Siły jednoczą także branża spirytusowa i piwna, które koncentrują wspólne działania wokół edukacji i profilaktyki. W sektorze alkoholi mocnych to przede wszystkim takie kampanie, jak „Piłeś? Nie jedź!”, „Zdrowa ciąża” bądź też program kierowany do sprzedawców „Tu się sprawdza dorosłość”. Trwający właśnie proces opracowywania nowej strategii społecznej odpowiedzialności branży na lata 2017–2020 podlega szerszym, kilkuetapowym konsultacjom, z udziałem niezależnych ekspertów. Jej ogłoszenia należy się spodziewać w czwartym kwartale 2016 r.

Podobne cele – promocji odpowiedzialnej konsumpcji – przyświecają współpracy branży piwowarskiej. Z inicjatywy Związku Pracodawców Przemysłu Piwowarskiego przyznawana jest nagroda Piwne Pozytywy dla osób działających na rzecz upowszechniania właściwych wzorców i przeciwdziałania nieodpowiedzialnej sprzedaży alkoholu, propagowania abstynencji wśród kierowców oraz ograniczania dostępu do alkoholu osób niepełnoletnich. To m.in. takie kampanie, jak „Pozory mylą, dowód nie” oraz „Nigdy nie jeżdżę po alkoholu”. Co ciekawe: w ich realizację włączyła się branża paliwowa poprzez Polską Izbę Paliw Płynnych, dzięki czemu udało się zwiększyć świadomość sprzedawców zatrudnionych na stacjach paliw w zakresie odpowiedzialnej sprzedaży alkoholu i dotrzeć z przekazem do setek tysięcy kierowców. „Porozumienie o współpracy pomiędzy Związkiem Pracodawców Przemysłu Piwowarskiego a Komendą Główną Policji”, które zostało podpisane w 2015 r., sankcjonuje zaś lata skutecznego partnerstwa publiczno-prywatnego i otwiera pole do dalszej współpracy w zakresie m.in. działań informacyjno-edukacyjnych.

To z kolei przykład korzystnej dla wszystkich stron współpracy międzysektorowej, kiedy siły łączą firmy, ale także podmioty re-

prezentujące różne sektory – NGO, uczelnie czy administrację, by działać razem na rzecz wspólnego celu. Aktywność platformy pod patronatem Światowej Rady Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju (WBCSD) koordynowanej w Polsce przez Biuro Happold dotyczącej efektywności energetycznej w budynkach (EEB) łączy nie tylko firmy budowlane, jak np. Skanska, bądź chemiczne, jak BASF, ale skupia także organizacje pozarządowe czy przedstawicieli administracji publicznej.

Innym przykładem współpracy ponadsektorowej są działania w ramach programu Rzeczników Etyki koordynowanego od 2015 r. w Polsce przez Global Compact. Zainicjowany przez kilka firm, połączył przedstawicieli praktycznie wszystkich branż.

Czasem firmy i organizacje jednoczą siły, działając na rzecz określonego regionu, społeczności lokalnej, w której funkcjonują. Taki przykład stanowi Fundusz Inicjowania Rozwoju, którego celem jest zwiększenie potencjału rozwojowego Pomorza poprzez budowanie współpracy międzysektorowej. Dzięki zaangażowaniu największych pomorskich firm, w tym Zakładów Farmaceutycznych Polpharma SA, Grupy LOTOS S.A. – Partnera Generalnego Funduszu i Grupy ENERGA SA, można pozyskać fundusze, które przysłużą się realizacji nowatorskich przedsięwzięć poprawiających jakość życia mieszkańców województwa pomorskiego. A jedną z pierwszych inicjatyw tego rodzaju, jeśli nie pierwszą w Polsce, był Fundusz dla Płocka, który połączył PKN ORLEN, Urząd Miasta Płocka, UNDP i Levi Straussa.

Jak widać, bardzo różne mogą być zarówno cele, jak i modele współpracy. Łączenie sił, szukanie sojuszników sprawia, że nasze zamierzenia realizujemy szybciej i bardziej efektywnie. Ogłoszone kilka miesięcy temu przez ONZ Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDG) wskazują kierunki zmian, które muszą nastąpić, by świat z powodzeniem zmierzył się w ciągu kolejnych 15 lat z wyzwaniami klimatycznymi i społeczno-ekonomicznymi. Każda firma może, a nawet powinna wybrać te, na których rozwiązanie może mieć największy wpływ. Zarazem warto pamiętać o celu 17 – współpracy i partnerstwach, budowaniu wspólnych inicjatyw, koalicji na rzecz zrównoważonego rozwoju, a także roli organizacji pozarządowych w tym procesie. Ale to już temat na osobny tekst. W całości poświęcona mu jest najnowsza praca dr Marty Karwackiej „Siła współpracy”, do której lektury gorąco zachęcam.

Marzena Strzelczak
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

ŁAD ORGANIZACYJNY

36
praktyk

COMPLIANCE
DIALOG Z INTERESARIUSZAMI
ETYKA
RAPORTOWANIE
ZARZĄDZANIE

28
firm

Ład organizacyjny to system, poprzez który organizacja podejmuje i wdraża decyzje, zmierzające do realizacji jej celów. (...)

Zalecane jest, aby struktury i procesy organizacji umożliwiały:

- opracowanie strategii oraz wyznaczenie celów i wartości docelowych odzwierciedlających zaangażowanie organizacji w działania na rzecz społecznej odpowiedzialności;
- wykazywanie zaangażowania i rozliczalność kierownictwa; (...)
- propagowanie równych szans grup niedostatecznie reprezentowanych (w tym kobiet oraz grup rasowych i etnicznych) w dostępie do wyższych stanowisk w organizacji;
- osiągnięcie równowagi między potrzebami organizacji a potrzebami jej interesariuszy, z uwzględnieniem potrzeb bieżących, jak również potrzeb przyszłych pokoleń;
- ustanowienie procesów dwustronnej komunikacji z interesariuszami organizacji; identyfikowanie obszarów zbieżnych i rozbieżnych interesów oraz prowadzenie negocjacji w celu rozwiązywania ewentualnych konfliktów;
- propagowanie skutecznego uczestnictwa pracowników wszystkich szczebli w działaniach organizacji na rzecz społecznej odpowiedzialności (...).

Norma PN-ISO 26000:2012 // Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności

W obszarze ładu organizacyjnego opisanych jest 36 dobrych praktyk zgłoszonych przez 28 firm. Dane te są niemalże identyczne z zeszłorocznymi: w Raporcie za rok 2014 znalazło się 35 praktyk. W ubiegłym roku po raz kolejny firmy najwięcej uwagi poświęciły kwestiom związanym z etyką w firmie. W tej kategorii zgłoszono aż 15 dobrych praktyk. Ważnym zagadnieniem było także odpowiedzialne zarządzanie, czego wyrazem jest 10 opisanych praktyk z tej kategorii. Wyzwaniem dla firm w tym obszarze na pewno jest budowanie efektywnych strategii społecznej odpowiedzialności, które łączą się z podstawową, biznesową działalnością przedsiębiorstwa, stanowią wsparcie w tym zakresie, a jednocześnie odpowiadają na najpoważniejsze wyzwania społeczne. Bardzo istotna zmiana czeka nas także w obszarze raportowania społecznego, na które bez wątpienia wpłynie już w przyszłym roku unijna dyrektywa dotycząca ujawniania danych pozafinansowych.

COMPLIANCE

W Banku BPH działa ponad 60 Compliance Championów, którzy – poza wykonywaniem swoich obowiązków służbowych – na co dzień wspierają kulturę compliance poprzez dzielenie się doświadczeniem i wiedzą na temat stosowania najwyższych standardów etycznych. Pomagają oni pracownikom w zrozumieniu i praktycznym stosowaniu zasad compliance, koncentrując się na zagadnieniach z obszaru ich jednostek organizacyjnych. Dzięki obecności Championów część spraw może być szybko wyjaśniona i rozwiązana już na poziomie danej jednostki. Raz w roku przeprowadzana jest ankieta badająca świadomość pracowników w zakresie funkcjonowania sieci Compliance Championów. Skuteczność ich działań oceniana jest również w poszczególnych pionach banku zgodnie ze specyfiką działania danego obszaru. W Pionie Sprzedaży weryfikacji podlegają działania konsultacyjne oraz szkoleniowo-warsztatowe, których celem jest zapewnienie satysfakcjonujących wyników kontroli. Pion Operacji prowadzi kwartalną ocenę pracy Championów na spotkaniach kadry menedżerskiej. W pionie IT oceniana jest komunikacja, która adresuje najpoważniejsze ryzyka związane z bezpieczeństwem w sieci informatycznej i bezpieczeństwem danych.

DIALOG Z INTERESARIUSZAMI

Bank BPH przykłada dużą wagę do dialogu ze swoimi partnerami biznesowymi. Doradztwo i opiniowanie działań banku w zakresie jego współpracy z franczyzobiorcami to główne zadania Rady Partnerów Banku BPH, która – reprezentując interesy wszystkich partnerów franczyzowych – zgłasza w ich imieniu postulaty. Radę tworzy sześciu franczyzobiorców, reprezentujących trzy makroregiony, członek honorowy i przewodniczący. Członkowie wybierani są w drodze głosowania (zarówno przez bank, jak i partnerów), co wpływa na budowę zaufania do Rady Partnerów, a jej przewodniczący jest powoływany przez wiceprezesa Zarządu. Wiele pomysłów Rady zostało już wdrożonych i tym samym przyczyniło się do usprawnienia współpracy banku z franczyzobiorcami.

Firma Naspers Classifieds w ramach Dialogu społecznego OTOMOTO zorganizowała cztery sesje dialogowe z interesariuszami: przedstawicielami sprzedawców, rzeczoznawców, konsumentów, administracji, TNS Polska i mediów. Celem spotkań była dyskusja o możliwych sposobach podniesienia standardów w handlu autami używanymi w Polsce oraz poznanie oczekiwań względem serwisu OTOMOTO. Przygotowanie, przeprowadzenie i podsumowanie sesji dialogowych zostało przeprowadzone zgodnie z zapisami normy AA1000APS, SES. Trzygodzinne sesje dialogowe odbyły się w Poznaniu i Krakowie (po jednej sesji) oraz Warszawie (dwie sesje). Zgłaszane sugestie dotyczyły zaufania, wizerunku branży, komunikacji i marketingu, procesu sprzedaży samochodu oraz świadomości i wiedzy kupujących: 186 pomysłów zostało przyporządkowanych do czterech bloków strategicznych. Następnie w ramach każdego z bloków wyłoniono najczęściej wskazywane, istotne dla interesariuszy tematy. W ten sposób powstała lista priorytetów – punkt wyjścia dla II fazy projektu, której realizacja planowana jest na 2016 r. Etap I (warsztaty oraz sesje dialogowe) trwał od lipca do października 2015 r.

W grudniu 2015 r. Polska Spółka Gazownictwa zorganizowała pierwszą sesję dialogową „Dialog to nasz biznes” z kluczowymi interesariuszami zewnętrznymi firmy. Spotkanie przeprowadzono w oparciu o międzynarodowy standard AA1000SES. Zaprezentowano

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Naspers Classifieds

www.olx.pl
zatrudnienie w 2015: 150 os.



Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.

Strategię PSG na lata 2015–2022 oraz działania spółki z zakresu CSR. W sesji dialogowej aktywny udział wzięło ponad 50 gości związanych z różnymi obszarami działalności przedsiębiorstwa, m.in. klienci, przedstawiciele administracji publicznej i kadry akademickiej. Interesariuszy pytano o ich oczekiwania dotyczące działalności PSG oraz potrzeby informacyjne w 4 obszarach: rynek i relacje z klientem, rozwój i innowacje, działania operacyjne, a także zaangażowanie społeczne. Zebrano ponad 60 uwag i opinii. Wnioski ze spotkania będą uwzględnione przy tworzeniu „Strategii budowania i zarządzania relacjami z kluczowymi interesariuszami Polskiej Spółki Gazownictwa sp. z o.o.”. Firma planuje kolejne sesje dialogowe w 2016 r.

Grupa Tauron przeprowadzała Konsultacje treści Raportu zrównoważonego rozwoju Grupy TAURON z otoczeniem za 2014 i 2015 r. Spółka rozesłała ankiety online do swoich interesariuszy. Zadaniem respondentów było wskazanie tematów, które ich zdaniem powinny się znaleźć w raporcie społecznym Taurona. W wyborze zagadnień do raportu za 2014 r. udział wzięły 3694 osoby (głównie klienci i pracownicy), a za 2015 r. w typowaniu tematów uczestniczyło 4617 osób. Ankiety uzupełniły inne formy dialogu z otoczeniem, tj. panel dyskusyjny oraz wywiady indywidualne, w których brali udział m.in. przedstawiciele organizacji branżowych, partnerów społecznych Grupy Tauron, uczelni wyższych oraz stowarzyszeń konsumenckich.

Forum Dialogu Społecznego, zainicjowane przez Zakłady Azotowe „Puławy”, rozpoczęło działalność w listopadzie 2015 r. Na pierwsze spotkanie przybyło prawie 50 przedstawicieli środowiska edukacyjnego Puław i powiatu puławskiego. Dyrektorzy, nauczyciele, przedstawiciele samorządów uczniowskich, reprezentanci stowarzyszeń, fundacji i Puławskiego Parku Naukowo-Technologicznego zostali zapoznani z „Polityką społeczną i sponsoringową” oraz „Polityką współpracy ze szkołami i uczelniami na rzecz rozwoju kapitału intelektualnego” w Grupie Azoty PUŁAWY. Dyskutowano o tym, jak wspierać edukację młodzieży, by osoby wchodzące na pracy posiadały kompetencje odpowiadające jego potrzebom, mówiono także o przyszłości organizowanych w ubiegłych latach akcji „Drzewko za Butelkę” oraz „Ekologiczna Akademia Umiejętności”. Podjęto również decyzję o formule dalszego współdziałania w ramach Forum Dialogu, która ma skupiać się na pracy nad konkretnymi tematami i wyzwaniami.

ETYKA

Agencja Rozwoju Przemysłu wdrożyła Kodeks Etyki, który ma na celu tworzenie świadomej kultury organizacyjnej oraz zasad właściwego postępowania w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych. Prezentuje on normy postępowania zawodowego pracowników, jednocześnie odzwierciedla wartości i postawy etyczne bliskie ARP S.A. oraz określa wzorce postępowania wobec współpracowników, partnerów biznesowych, społeczności lokalnych i pozostałych interesariuszy.

Wdrożenie Kodeksu Etyki, utworzenie Komisji Etyki oraz powołanie Rzecznika ds. Etyki to działania podjęte przez ANG Spółdzielnię Doradców Kredytowych. Kodeks powstał na bazie konsultacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Dokument jest elementem szkoleń, a każdy współpracownik ma obowiązek zapoznania się z jego treścią. Na straży przestrzegania zasad zapisanych w Kodeksie Etycznym stoi Komisja Etyki oraz Rzecznik ds. Etyki. Komisja została powołana do promowania standardów etycznych oraz oceny przestrzegania etycznego zachowania przez współpracowników ANG. Każdy ze współpracowników może zgłosić naruszenie zasad Kodeksu do Komisji Etyki. Zawiadomienie to jest rozpatrywane z zachowaniem obowiązującej w Spółdzielni zasady ochrony osób informujących o naruszeniach. Osoba zgłaszająca ma prawo pozostać anonimowa, a jej tożsamość pozostaje wtedy znana tylko Rzecznikowi ds. Etyki.

Kodeks Etyki w firmie BEST odnosi się do kluczowych wartości, którymi kieruje się spółka w codziennej działalności. Prezentuje wskazówki, jak postępować w kontaktach z różnymi grupami interesariuszy, przyjęte zasady zarządzania konfliktem interesów oraz dbania o mienie firmy. Kodeks wskazuje także na ważność poszanowania i ochrony informacji oraz danych osobowych. Jest on dostępny na stronie internetowej spółki oraz w intranecie. Każdy pracownik otrzymał również jego drukowany egzemplarz. W BEST istnieje skrzynka wykroczeń etycznych, za pomocą której można zgłaszać przypadki łamania zasad Kodeksu Etyki oraz ogólnie przyjętych norm związanych z funkcjonowaniem spółki.

TAURON Polska Energia SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.

www.pulawy.com
zatrudnienie w 2015: 3300 os.

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych

www.angkredyty.pl
zatrudnienie w 2015: 550 os.

BEST S.A.

www.best.com.pl
zatrudnienie w 2015: 400 os.

ŁAD ORGANIZACYJNY

Stena Recycling Sp. z o.o.

www.stenarecycling.pl
zatrudnienie w 2015: 490 os.

Kodeks Postępowania stworzony przez **Stena Recycling** wyznacza standardy dotyczące etyki biznesu, walki z korupcją, działań z zakresu poszanowania środowiska i kwestii społecznych, niezależnie od miejsca działalności firmy. Kodeks wspiera realizację celów przedsiębiorstwa, jakimi są: zapewnienie rentowności, zawieranie dobrych kontraktów i utrzymanie konkurencyjności. Dzięki Kodeksowi Postępowania możliwe jest spełnianie oczekiwań klientów firmy w zakresie zrównoważonego biznesu. Dokument ten służy także poszukiwaniom nowych możliwości biznesowych, wyznaczając standardy postępowania i przyczyniając się do rozwoju biznesu, jak również pomaga zmniejszać potencjalne ryzyka w działalności Stena Recycling.

PEKAES SA

www.pekaes.pl
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

PEKAES posiada własny **Kodeks etyczny**, którego celem jest budowanie w świadomości osób związanych z organizacją istoty postępowania etycznego. W ramach Kodeksu promowana i wymagana jest uczciwość, przejrzystość umów, zachowanie wysokich standardów rachunkowości i sprawozdawczości, działanie z poszanowaniem zasad prawa. Dokument wskazuje standardy w budowaniu relacji z interesariuszami i podstawy społecznej odpowiedzialności w przedsiębiorstwie.

Scanmed S.A.

www.scanmed.pl
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

W **Scanmed Kodeks Etyki** wytycza najważniejsze zasady postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych w spółkach grupy. Zadaniem Kodeksu Etyki jest określenie wspólnych wartości, celów i misji. Stanowi on również informację dla interesariuszy dotyczącą tego, czego mogą oczekiwać i wymagać od pracowników.

KPMG Sp. z o.o.

www.kpmg.pl
zatrudnienie w 2015: 200 os.

Firma **KPMG** propaguje zasady określone w jej **Kodeksie Etycznym** oraz szkoli pracowników w tym zakresie. Dzięki normom spisany w Kodeksie organizacja posiada przejrzyste zasady zachowań biznesowych oraz pracowniczych, co w dużym stopniu wpływa na kulturę pracy.

Vivus Finance Sp. z o.o.

www.vivus.pl
zatrudnienie w 2015: 260 os.

Firma **Vivus Finance**, tworząc swój **Kodeks Wartości**, przeprowadziła kompleksowe konsultacje z pracownikami. Celem ich było wyodrębnienie wiodących wartości firmowych. Za najważniejsze uznano: otwartość, uczciwość, pasję, energię i kreatywność. Kodeks reguluje postawy wszystkich pracowników wobec klientów, partnerów biznesowych oraz całego otoczenia organizacji. Jest także zbiorem wskazówek uczciwego i godnego postępowania w życiu zawodowym. Pracownicy są zapoznawani z jego treścią podczas cyklu spotkań i szkoleń kadry menedżerskiej.

UPC Polska

www.upc.pl
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

UPC Polska działa zgodnie z **Kodeksem postępowania w biznesie Liberty Global**, który zawiera streszczenie wymagań prawnych oraz praktyk biznesowych obowiązujących w miejscu pracy. Wszystkie osoby zatrudnione w UPC przechodzą szkolenie ze znajomości procedur zawartych w Kodeksie i Zasadach przeciwdziałania korupcji. W razie wątpliwości każdy pracownik może zgłosić się do przełożonego lub do osoby kontaktowej ds. zgodności z praktykami firmy. Pracownicy UPC mają do dyspozycji całodobowy telefon zaufania, obsługiwany przez niezależną firmę, której konsultanci przygotowani są do udzielania pomocy w zgłaszanych kwestiach etycznych.

Skanska w Polsce

www.skanska.pl
zatrudnienie w 2015: 7700 os.

W 2015 r. w **Skanska** uruchomione zostały nowe **strony intranetowe poświęcone etyce**. Znajdują się na nich m.in. informacje o działaniach podejmowanych w tej dziedzinie przez firmę; „Biblioteka dylematów etycznych”, czyli zestawienie zapytań i zgłoszeń, jakie wpłynęły do Komitetu ds. Etyki wraz z rekomendacją postępowania w danej sytuacji; najważniejsze dokumenty etyczne obowiązujące w Skanska oraz informacje o Komitecie ds. Etyki i możliwościach kontaktu z nim. Na stronach znajdują się także przypadki etyczne analizowane w trakcie szkoleń „Nasza praca, nasze wartości”, e-learning dotyczący Kodeksu postępowania Skanska oraz filmy o etyce. Zamieszczono również Mapę Etyki – narzędzie wspierające dążenia jednostki biznesowej do liderstwa w zakresie etyki – oraz „Kartę wyników z zakresu etyki” dla Polski, pozwalającą mierzyć postępy poczynione w zakresie etyki przez jednostki biznesowe i całą Grupę Skanska.

TAURON Polska Energia SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

W kilku spółkach **TAURON Polska Energia** realizowane jest obowiązkowe **szkolenie e-learningowe „Etyka w pracy”**, dla pracowników posiadających dostęp do komputera. Dla pozostałych osób przygotowano szkolenia, które przeprowadzili pracownicy Wydziałów Personalnych. Celem wdrożenia praktyki było zaznajomienie pracowników z Polityką Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji oraz przedstawienie tych zagadnień na przykładach, a także przypomnienie informacji o wartościach firmy i Kodeksie Etyki Biznesowej Grupy TAURON.

ŁAD ORGANIZACYJNY

Grupa Kapitałowa LOTOS

www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.

Rada ds. etyki, działająca w **Grupie Kapitałowej LOTOS** przyjęła **komunikację z pracownikami jako jeden z filarów Programu etycznego**. Celem strategii jest zapewnienie pracownikom dostępu do informacji budujących oczekiwane rozumienie znaczenia kwestii etycznych w zarządzaniu organizacją oraz pomoc w sytuacjach wymagających praktycznego zastosowania Kodeksu etyki. W ramach strategii komunikacji prowadzone są działania, takie jak: publikacja w intranecie materiałów poświęconych etyce w biznesie (LOTOSTRADA); publikacja wywiadów z autorytetami w dziedzinie etyki biznesu i CSR oraz materiałów eksperckich w miesięczniku pracowników („LOTOSFERA”); wydawanie kwartalnika („Dynamiczni”) skierowanego do osób zatrudnionych na stacjach paliw LOTOS; organizacja regularnych spotkań z Rzecznikiem ds. etyki.

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

W **ING Banku Śląskim** wdrożono **Pomarańczowy Kod**. Składają się na niego Wartości i Zachowania ING, które wspierają budowanie spójnej kultury organizacyjnej oraz pomagają realizować strategię. Na potrzeby wdrażania Pomarańczowego Kodu został powołany zespół projektowy, w skład którego wchodzi przedstawiciele wszystkich większych jednostek w banku. Odbyło się ponad 400 spotkań i warsztatów oraz utworzono stronę intranetową Kodu. W wewnętrznym konkursie zaś, który nawiązywał do kampanii marketingowej banku, wzięło udział 80 pracowników. Zorganizowano także kolejną edycję Akademii Umiejętności (coroczne dwudniowe wydarzenie dla menedżerów), dedykowaną Pomarańczowemu Kodowi.

Provident Polska S.A.

www.csr-provident.pl
zatrudnienie w 2015: 2200 os.

W 2015 r. już po raz drugi firma **Provident** zorganizowała **Tydzień Etyczny**, podczas którego odbyły się warsztaty oraz konkursy dla pracowników, mające na celu szerzenie odpowiedzialnych praktyk w biznesie. Swoim doświadczeniem podzielili się pracownicy najwyższego szczebla. Wyłoniony został także Bohater Etyki – pracownik, który w sposób szczególnie zaangażował się w promowanie dobrych praktyk zarówno w firmie, jak i w kontakcie z klientem lub partnerem biznesowym. Do akcji zaproszono również dzieci pracowników, które wzięły udział w konkursie plastycznym „Jak wygląda uczciwość”.

Skanska w Polsce

www.skanska.pl
zatrudnienie w 2015: 7700 os.

W pierwszej połowie 2015 r. w **Skanska** odbyły się **szkolenia dla pracowników** pod hasłem „Nasza praca, nasze wartości”, w ramach których mogli oni odnowić swoją wiedzę z zakresu etyki. Warsztaty objęły wszystkich pracowników Skanska zatrudnionych na polskim rynku, w podziale na trzy grupy uwzględniające oczekiwania pracowników oraz specyfikę ich pracy. Dzięki warsztatom oraz e-learningowemu szkoleniu na temat Kodeksu postępowania Skanska każdy pracownik firmy miał okazję odnowić wiedzę z zakresu Kodeksu oraz wartości Skanska, a także przedyskutować dylematy etyczne z menedżerami.

RAPORTOWANIE

Grupa LOTOS, raportująca nieprzerwanie od 2008 r., **opublikowała swój Zintegrowany Raport Roczny jedynie w wersji elektronicznej**. Publikacja ma postać interaktywnej, przyjaznej użytkownikowi platformy internetowej, której odbiorcy mają do dyspozycji wiele funkcjonalności ułatwiających dotarcie do interesujących ich danych, a także mogą m.in. porównywać wyniki, samodzielnie generować analizy oraz wykresy itd. Od momentu opublikowania w czerwcu 2015 r. raportu za 2014 r. odnotowano ponad 16,5 tys. wejść na stronę.

Grupa Kapitałowa LOTOS

www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.

Kopex Group przeprowadził w 2015 r. **raportowanie pozafinansowe zgodnie ze standardem GRI G4**. Proces rozpoczął badanie różnych interesariuszy Grupy Kopex. Następnie, podczas spotkania z pracownikami, wybrano priorytetowe obszary raportowania. Dla firmy ważne było, aby dostęp do bieżących informacji związanych z procesem raportowania (cele, harmonogram, przebieg, wyniki) mieli również pracownicy niez zaangażowani bezpośrednio w ten proces. W pracach przy tworzeniu raportu wzięło udział około 50 osób. Cel projektu, jakim był wzrost świadomości i wiedzy pracowników na temat firmy oraz w zakresie CSR, a także procesu raportowania pozafinansowego, został zrealizowany. Zdecydowana większość osób biorących udział w ankiecie podsumowującej przyznała, że raport spełnił ich oczekiwania.

Kopex Group

www.kopex.com.pl
zatrudnienie w 2015: 5000 os.

Badanie wpływu społecznego, przeprowadzone przez **Orange Polska**, pozwoliło ocenić oddziaływanie dziesięcioletniej obecności marki Orange na polskim rynku na gospodarkę, innowacyjność, społeczność lokalne, konsumentów, środowisko naturalne i pracowników.

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

Firma chciała pokazać, jak wyglądają inwestycje w infrastrukturę i społeczeństwo obywatelskie, jak dzięki usługom Orange zmienia się dostęp do wiedzy, kultury oraz rynku pracy. Efektem przeprowadzonego badania było pozyskanie informacji do wprowadzenia zmian w firmie służących zwiększeniu pozytywnego, a zmniejszeniu negatywnego wpływu na otoczenie. Celem było również wywołanie publicznej dyskusji nad rolą biznesu w społeczeństwie, dlatego efektywność działań mierzono poprzez liczbę publikacji na temat wpływu Orange Polska (prawie 200 w 2015 r.), obecnością tematu w komunikacji wewnętrznej czy liczbą debat realizowanych w partnerstwach medialnych.

Polski Koncern Naftowy ORLEN SA

www.orlen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

Schenker Sp. z o.o. (DB Schenker Logistics)

www.logistics.dbschenker.pl
zatrudnienie w 2015: 1900 os.

W 2015 r. został wydany pierwszy **Raport Zintegrowany PKN ORLEN**, obejmujący rok 2014. Połączył on sprawozdawczość finansową z raportowaniem CSR (według Global Reporting Initiative) oraz wytycznymi International Integrated Reporting Council. Raport zatytułowany „Napędzamy przyszłość” został opublikowany wyłącznie w wersji online w języku polskim i angielskim. Dokument przedstawia relacje i zależności pomiędzy finansowymi oraz pozafinansowymi aspektami działalności PKN ORLEN i wybranych spółek Grupy ORLEN. Prezentuje działania ukierunkowane na budowę wartości spółki. Raport został wyposażony w interaktywne narzędzia, które podnoszą jego funkcjonalność (są to m.in. wskaźniki KPI, model biznesowy, matryca istotności, mapa interesariuszy). Zawiera także materiały wideo, porównywarke danych, interaktywny słownik i tabelę wskaźników GRI oraz ankietę online.

DB Schenker Logistics przygotowuje raporty społeczne co dwa lata. Ostatni z nich jest efektem **nowego podejścia do raportowania społecznego**. Struktura Raportu Społecznej Odpowiedzialności Biznesu to efekt przyjętej przez firmę strategii zrównoważonego rozwoju. Działania organizacji ukazane zostały w podziale na jej trzy filary: ekonomię, społeczeństwo i środowisko. Dokument został opracowany według standardu GRI G4 na poziomie aplikacji Core. Zgodnie z nowymi wytycznymi, w raporcie akcentowane są przede wszystkim obszary kluczowe dla interesariuszy firmy, m.in. zrównoważony transport, aspekty związane z bezpieczeństwem i ekologią, zarządzanie pracownikami i dostawcami, współpraca z klientami. Praca nad raportem przebiegała wieloetapowo. Na początku pracownicy oraz dostawcy ocenili poprzedni raport i określili wymagania dotyczące kolejnego. O oczekiwania względem firmy i raportu zostali zapytani klienci, partnerzy i współpracujące organizacje. W ten sposób wyłoniono obszary priorytetowe. Dokument został opublikowany na dedykowanej stronie internetowej. W jego przygotowaniu uczestniczyło około 100 osób.

ZARZĄDZANIE

Agencja Rozwoju Przemysłu wdrożyła **Strategię Społecznej Odpowiedzialności Biznesu**, której celem jest osiągnięcie równowagi pomiędzy efektywnością gospodarczą a interesem społecznym. W dokumencie określono główne obszary odpowiedzialności oraz wymieniono kluczowych interesariuszy ARP S.A. Wyznaczono cztery kierunki obejmujące inicjatywy adresowane do poszczególnych grup interesariuszy. Zgodnie z nimi Agencja Rozwoju Przemysłu za cel stawia sobie bycie: rzecznikiem innowacji polskiej gospodarki, partnerem i opiekunem klienta, pracodawcą dbającym o przyjazne i etyczne miejsce pracy oraz mecenasem działań społecznych.

W wielomiesięcznych pracach nad **stworzeniem i wdrożeniem Strategii CSR Grupy Polpharma** uczestniczyli kluczowi interesariusze zewnętrzni oraz przedstawiciele najważniejszych obszarów biznesowych w firmie. Wyłoniono trzy kluczowe dla firmy elementy odpowiedzialności społecznej: służba pacjentom i społeczeństwu, etyczne prowadzenie biznesu, innowacje i rozwój wiedzy. W ramach tych wzajemnie przenikających się obszarów przyjęto 14 zobowiązań wobec społeczeństwa, które grupa chce wypełnić do 2018 r. Będą one realizowane przez różnorodne działy z różnych lokalizacji Grupy Polpharma, a nad każdym z nich czuwać będzie lider.

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice przyjął **Strategię społeczną odpowiedzialności Kraków Airport na lata 2016–2018**. Dokument określa wizję CSR, priorytetowe obszary zaangażowania lotniska, kierunki i cele działań na kolejne lata, a także wskaźniki, którymi będą monitorowane postępy w przeprowadzaniu tych koncepcji. W ramach obszarów priorytetowych będą realizowane tzw. projekty flagowe, a ich wdrożenie ma dać spółce oraz interesariuszom wymierne korzyści. W związku z tym

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków – Balice Sp. z o.o.

www.krakowairport.pl
zatrudnienie w 2015: 584 os.

w strategii położono nacisk na budowanie relacji z klientami, przejrzyste zasady współpracy z partnerami biznesowymi oraz dalszy rozwój kompetencji zawodowych pracowników. Wizja społecznej odpowiedzialności Kraków Airport zakłada także dalszą troskę o środowisko. Nad strategią pracował zespół ds. CSR powołany przez Zarząd portu spośród pracowników reprezentujących różne obszary działań. Zespół wspierała zewnętrzna firma doradcza.

Ład Spółdzielni to zbiór zasad i regulacji, których celem jest zapewnienie równowagi pomiędzy interesami wszystkich podmiotów zaangażowanych w funkcjonowanie **ANG Spółdzielni Doradców Kredytowych**. Pomaga on działać w sposób etyczny, z zachowaniem wysokich standardów obsługi klientów. Przejrzyste zapisy są wsparciem dla pracowników w ich codziennej pracy i pozwalają na jednolitą interpretację kwestii, które są ważne w organizacji. Ład Spółdzielni obejmuje m.in. takie zagadnienia, jak: standardy pracy doradców, rekrutacja i wynagrodzenia, różnorodność w miejscu pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, compliance, wykorzystywanie informacji poufnych, przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy, uczciwa reklama i komunikacja marketingowa, przyjmowanie i oferowanie prezentów, odpowiedzialne zakupy i zarządzanie łańcuchem dostaw, zrównoważony rozwój, relacje z konkurencją. Znajomość i przestrzeganie zapisów Ładu jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników.

W **Banku BGŻ BNP Paribas** wprowadzono proces monitorowania transakcji oraz finansowania firm pod kątem aspektów społecznych, ekonomicznych i środowiskowych. Jest to wyraz strategii **odpowiedzialnego finansowania gospodarki, czyli analiza ryzyk CSR w polityce kredytowania firm**. W tym celu wyodrębnione zostały sektory wrażliwe, w których transakcje są szczegółowo rozpatrywane przez zespół ekspertów pod kątem zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju. Obecni i potencjalni klienci działający w tych sektorach są informowani o politykach CSR dotyczących sektorów wrażliwych oraz otrzymują wsparcie w celu zrozumienia procesu takiej analizy. Jeśli w wyniku analizy okazuje się, że monitorowana działalność nie opiera się w pełni na standardach zrównoważonego rozwoju, ale partner deklaruje i przedstawia plan na konkretne rozwojowe kroki, uwzględniana jest możliwość warunkowego finansowania według ściśle określonych kryteriów. W ten sposób klient zyskuje szansę na dostosowanie się do zasad zrównoważonego rozwoju. Jednak gdy bank stwierdza, że działalność partnera może mieć negatywny wpływ na otoczenie, gotowy jest odstąpić od transakcji, świadomie rezygnując z potencjalnych zysków.

Aby zwiększyć efektywność prowadzonych działań CSR Grupy Kapitałowej ORLEN, w **PKN ORLEN** przeprowadzono ich analizę w kontekście **strategii CSR**. Określono priorytetowe obszary działań społecznych. Pierwszy to organizacja, czyli budowanie trwałych relacji z pracownikami w oparciu o różnorodność, poczucie bezpieczeństwa, możliwości rozwoju oraz łączenia ról społecznych i zawodowych. Kolejny – otoczenie bliskie – dotyczy rozwijania wrażliwości społecznej oraz odpowiedzialności partnerów biznesowych i klientów. Ostatni – otoczenie dalekie – odnosi się do promowania innowacyjności i wyznaczania najwyższych standardów branżowych w zakresie etyki biznesu i ochrony środowiska. Istotnym elementem strategii było ustalenie mierników jej realizacji, które są weryfikowane w kwartalnych sprawozdaniach.

Dołączenie do **partnerstwa projektu Wizja 2050** było dla **T-Mobile Polska** kolejnym krokiem w ramach działań z zakresu odpowiedzialnego biznesu. Ta inicjatywa jest dla firmy okazją do podkreślenia istotnej roli wspólnych działań biznesu na rzecz zrównoważonego rozwoju.

W 2015 r. **Bank Gospodarstwa Krajowego** przygotował system związany z procesem przyznawania finansowania o nazwie „**Rating konwergencji**”. Polega on na poddaniu projektów o znacznej wartości szczegółowej analizie pod kątem ich oczekiwanego wpływu na rozwój społeczno-gospodarczy kraju lub regionu, zarówno na etapie jego realizacji, jak i późniejszej eksploatacji. Brane jest pod uwagę bardzo szerokie spektrum możliwego oddziaływania, obejmujące m.in. rynek pracy, środowisko naturalne, a także czynnik społeczny, dzięki czemu promowany jest zrównoważony rozwój. System oceny jest skonstruowany tak, by móc jednym narzędziem oceniać różnorodne projekty, od dużych inwestycji z branży transportowej po rewitalizację przestrzeni miejskiej czy zakup specjalistycznego sprzętu dla szpitala. Uwzględnia nie tylko efekty pozytywne, które są bezpośrednim celem inwestycji, ale również te, które pojawiają się dodatkowo, w tym ewentualne skutki niepożądane.

ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych

www.angkredyty.pl
zatrudnienie w 2015: 550 os.

Bank BGŻ BNP Paribas

www.bgzbnpparibas.pl
zatrudnienie w 2015: 8000 os.

Polski Koncern Naftowy ORLEN SA

www.orlen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

T-Mobile Polska S.A.

www.t-mobile.pl
zatrudnienie w 2015: 4800 os.

Bank Gospodarstwa Krajowego

www.bgk.pl
zatrudnienie w 2015: 1337 os.

ŁAD ORGANIZACYJNY

BASF Polska

www.basf.pl
zatrudnienie w 2015: 647 os.

Strategia firmy **BASF Polska** jest nierozdzielnie związana ze zrównoważonym rozwojem. W związku z progresem firmy w Polsce istotne było przekazanie pracownikom wiedzy z tego zakresu. Zorganizowano **szkolenie dla pracowników z zakresu zrównoważonego rozwoju**. W tym celu uruchomiono specjalne narzędzia online. Szkolenie obejmowało m.in. tematykę strategicznych obszarów zrównoważonego rozwoju w kontekście obecnych trendów rynkowych i wdrażania związanych z nim innowacji. Pracownicy mogli dowiedzieć się np., w jaki sposób założenia zrównoważonego rozwoju wpływają na działalność firmy oraz jak oni sami mogą się przyczynić do wdrażania tej koncepcji w codziennej pracy.

Scanmed S.A.

www.scanmed.pl
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

System zarządzania stosowany w **Grupie Scanmed** zapewnia zgodność polityk i procedur firmy z wymaganiami międzynarodowej normy **SA8000:2008**. Norma jest narzędziem zapewniającym w miejscu pracy standardy w zakresie systemu zarządzania. Ułatwia angażowanie wszystkich interesariuszy w podejmowane przez organizację działania, zapewniając przy tym przestrzeganie zasad równego traktowania i etycznego postępowania. Zgodność podejmowanych działań z wymaganiami normy została potwierdzona przez zewnętrzny audyt. Przeprowadzono także szkolenie dla pracowników z zakresu znajomości wymogów normy.

Praktyki długoletnie

(opisane w jednej z poprzednich edycji raportu, realizowane również w 2015 roku)

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
1	ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych	Dialog z interesariuszami ANG Spółdzielni Doradców Kredytowych	Dialog z interesariuszami prowadzony zgodnie ze standardami AA1000. Spotkania pozwalają zgłosić oczekiwania – na które firma daje odpowiedź w formie raportu – oraz określić ważne kwestie, które zostaną później opisane w raporcie CSR.	2014
2	ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych	Drugi Zintegrowany Raport Społeczny Spółdzielni	Publikacja zintegrowanego raportu społecznego w oparciu o dialog z interesariuszami, GRI G.4 oraz standardy raportowania zintegrowanego IIRC. Raport został nagrodzony w konkursie Raporty Społeczne 2015.	2014
3	CEMEX	Dialog z interesariuszami	Spotkania w ramach dialogu organizowane są w cementowniach spółki w Chełmie i w Rudnikach. Co roku podczas sesji firma rozmawia z interesariuszami i informuje ich o bieżących działaniach oraz planach biznesowych. Od 2013 r. dialog prowadzony jest według standardu AA1000SES.	2013
4	Credit Agricole Bank Polska S.A.	Kodeks etyki Credit Agricole Bank Polska S.A.	Zbiór zasad etycznych obowiązujących w Credit Agricole Bank Polska S.A. Kodeks jest na bieżąco aktualizowany.	2011, 2014
5	Fortum Power and Heat Polska	Aktualizacja Kodeksu etycznego Fortum	Uaktualniony Kodeks etyczny Fortum określa zasady relacji międzyludzkich i biznesowych, ochrony majątku firmy, komunikacji ze wszystkimi interesariuszami oraz postępowania w sytuacji konfliktu interesów i nieprzestrzegania przyjętych norm.	2012

ŁAD ORGANIZACYJNY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
6	Grupa Kapitałowa LOTOS	Dzień z CSR	Cykliczne spotkania z udziałem kadry kierowniczej Grupy LOTOS oraz spółek zależnych. Dwudniowe wydarzenie jest okazją do przyjrzenia się zarówno trendom w obszarze CSR, jak i globalnym wyzwaniom oraz sytuacji Spółki.	2011
7	Grupa Saint-Gobain	Principia Zachowania i Postępowania	Zbiór wartości Grupy Saint-Gobain, które są wspólne dla pracowników firmy na całym świecie. Są to: zaangażowanie zawodowe, szacunek dla innych, prawość, lojalność, solidarność, przestrzeganie prawa, poszanowanie środowiska, przestrzeganie zasad w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz poszanowanie praw pracowniczych.	2013, 2014
8	Grupa Żywiec S.A.	Dialog z interesariuszami	Od 2015 r. zmieniono formułę dialogu Grupy Żywiec ze swoimi interesariuszami z lokalnej na centralną. W dialogu wzięło udział 30 przedstawicieli rządu, organizacji pozarządowych oraz władz lokalnych. Podczas sesji dialogowej obecny był prezes Grupy Żywiec.	2011, 2013, 2014
9	Grupa Żywiec S.A.	Raport wpływu Grupy Kapitałowej Żywiec	Raport społeczny Grupy Kapitałowej Żywiec za 2014 r. jest pierwszym raportem w historii firmy przygotowanym na podstawie wytycznych GRI G4.	2014
10	Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o.	Wdrożenie normy SA8000	Poddając się certyfikacji standardu SA8000, firma musiała zadbać o wszystkie kwestie wymagane przez normę w następujących blokach tematycznych: praca dzieci, praca przymusowa, BHP, prawo do zrzeszania się, dyskryminacja, praktyki dyscyplinujące, godziny pracy, wynagrodzenie, systemy zarządzania.	2014
11	Job Impulse Polska Sp. z o.o. (Grupa Job)	Kodeks Etyczny Grupy Job	Opracowany w 2012 r., a zaktualizowany w 2014 r. kodeks to deklaracja przestrzeganych przez firmę reguł w biznesie. Zebrane są one w 3 najważniejsze obszary: polityka antykorupcyjna; etyczne zarządzanie zasobami ludzkimi; polityka ekologiczna.	2012, 2013, 2014
12	Pelion S.A.	Kodeks Etyki	Dokument określa najważniejsze wartości obowiązujące w firmie i definiuje sposób postępowania pracowników. Jest wskazówką dla partnerów biznesowych, jakimi wartościami kieruje się firma i określa zasady współpracy z kontrahentami.	2013, 2014
13	PKP S.A.	Kodeks Etyki – Koalicja Rzeczników Etyki Polskich Firm	W kwietniu 2015 r. firma PKP S.A. we współpracy z United Nations Global Compact zainicjowała projekt Koalicja Rzeczników Etyki. Została ona powołana w celu wypracowania standardów pozwalających na wdrożenie w firmach zapisów kodeksów etycznych. Projekt umożliwi komunikację pomiędzy osobami zajmującymi się wdrażaniem kodeksów etycznych.	2014
14	Polska Spółka Gazownictwa sp. z o.o.	Etyka w praktyce	Kodeks etyki PSG jest konsultowany i aktualizowany. Firma wprowadziła klauzule etyczne i środowiskowe w „Wymaganiach dla wykonawców wykonujących prace na rzecz PSG” oraz zorganizowała wraz z UKSW konferencję naukową „Etyka w gospodarce”.	2014

ŁAD ORGANIZACYJNY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
15	PwC	Etyka	Szkolenie z zakresu etyki jest elementem kursu wprowadzającego dla każdego nowego pracownika, który otrzymuje także egzemplarz Kodeksu postępowania. Firma cyklicznie organizuje szkolenia z zakresu etyki przedstawiające pracownikom prawidłowe wzorce postępowania i na konkretnych przypadkach wskazuje właściwe ścieżki działania i podejmowania decyzji.	2014
16	Skanska w Polsce	Ethics Roadmap	Ethics Roadmap to matryca obejmująca główne obszary związane z etyką w Skanska w Polsce. Pomaga ona w analizie takich strategicznych kwestii, jak dobre praktyki, polityka firmy i procedury dotyczące etyki. Dzięki zawartym w niej wskaźnikom możliwe jest dobranie odpowiednich szkoleń, inicjatyw i narzędzi, by stale podnosić świadomość etyczną pracowników.	2014
17	Skanska w Polsce	Kodeks Postępowania Skanska	Kodeks Postępowania Skanska to zbiór zasad obowiązujących pracowników jednostek Grupy Skanska na całym świecie, odnoszący się do wszystkich aspektów działalności firmy: kwestii prawnych, relacji z pracownikami, ochrony środowiska oraz etyki w biznesie.	2013, 2014
18	Skanska w Polsce	Komitet ds. Etyki	Zadaniem Komitetu jest zapewnienie wytycznych dotyczących pytań natury etycznej oraz badanie podejrzeń naruszenia Kodeksu Postępowania Skanska. Komitet stanowi organ opiniodawczo-doradczy dla prezesów poszczególnych jednostek Skanska w Polsce w przedmiocie zagadnień natury etycznej.	2014
19	T-Mobile Polska S.A.	DRC Days w T-Mobile	Projekt DRC Days ma na celu podniesienie wiedzy pracowników w zakresie wartości firmy, regulacji wewnętrznych, etyki zawodowej, a także odpowiednich norm, ustaw prawnych i telekomunikacyjnych.	2013, 2014
20	T-Mobile Polska S.A.	Dzień Wartości Firmy	Inicjatywa podejmowana przez spółki Grupy Deutsche Telekom w celu zaakcentowania wspólnie podzielanych wartości kultury korporacyjnej. Wartości firmowe opisują kulturę korporacyjną firmy, określają sposób działania pracowników. Są one wspólne dla wszystkich pracowników Grupy Deutsche Telekom.	2013, 2014
21	T-Mobile Polska S.A.	Polityka przyjmowania prezentów	Praktyka polega na dostarczeniu pracownikom i współpracownikom T-Mobile Polska jasnych i łatwych w zastosowaniu zasad dotyczących przyjmowania prezentów od dostawców, klientów i stron współpracujących z T-Mobile. Dodatkowo w 2015 r. wszyscy dostawcy i partnerzy T-Mobile otrzymali list z propozycją niewysyłania prezentów na święta, a założoną wartość pieniężną przekazali na Fundację Mam Marzenie lub na inny cel społeczny.	2013, 2014

ŁAD ORGANIZACYJNY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
22	T-Mobile Polska S.A.	Zarządzanie Zgodnością	Praktyka polega na stworzeniu i utrzymywaniu spójnego zbioru zasad i regulacji, skupionego na zapewnieniu działania Spółki w zgodzie z przepisami prawa i wymogami opisanymi w regulacjach wewnętrznych (polityki i procedury). Zarządzanie Zgodnością opiera się przede wszystkim na Kodeksie Etyki Biznesu.	2012, 2013, 2014
23	TRI (Poland)	Kodeks Postępowania w praktyce	W firmie cyklicznie przeprowadzane są szkolenia dla pracowników (również nowo zatrudnionych) z zakresu Kodeksu Postępowania. Wszyscy otrzymali kieszonkową wersję kodeksu. W gazetce zakładowej istnieje stała rubryka poświęcona zagadnieniom z zakresu kodeksu.	2014
24	Unilever Polska	Bright Future in Action	Platforma intranetowa, której zadaniem była edukacja pracowników i poszerzanie ich wiedzy z założeń Planu „Życie w sposób zrównoważony”.	2015
25	Unilever Polska	Plan „Życie w sposób zrównoważony”	Do 2020 r. Unilever zamierza pomóc ponad 1 mld ludzi w poprawie ich zdrowia i samopoczucia, pozyskiwać surowce rolne tylko ze źródeł zarządzanych w sposób zrównoważony oraz ograniczyć wpływ swojej działalności na środowisko naturalne. Cele te zostały opisane w ogłoszonym w 2011 r. przez firmę planie „Życie w sposób zrównoważony”.	2011, 2013
26	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Compliance	Compliance obejmuje bezpieczeństwo i higienę pracy, ochronę zdrowia, środowiska, unikanie konfliktu interesów i korupcji oraz równość szans. Wątpliwości zgłaszane są do oficera compliance.	2014
27	ING Bank Śląski	Odpowiedzialność w obiektywie. Raport Społecznej Odpowiedzialności Biznesu ING Banku Śląskiego S.A. 2013–2014	Raport CSR przygotowany zgodnie z wytycznymi GRI G4. Prace nad nim poprzedzone zostały panelem interesariuszy zrealizowanym w oparciu o standard AA1000SES. W jego efekcie powstała matryca istotności z 29 aspektami raportowania. W raporcie omówione są wszystkie aspekty, ale najszerszej te, które interesariusze uznali za kluczowe dla organizacji.	2013



PRAWA CZŁOWIEKA

12
praktyk

KOBIETY W BIZNESIE
PRZECIWDZIAŁANIE ŁAMANIU
PRAW CZŁOWIEKA
RÓŻNORODNOŚĆ

10
firm

Organizacja jest zobowiązana do przestrzegania praw człowieka, w tym również w obrębie swojej sfery oddziaływania. (...) Często największa możliwość organizacji wspierania poszanowania praw człowieka dotyczy własnych operacji i pracowników. Dodatkowo, organizacja będzie miała możliwość pracy ze swoimi dostawcami, organizacjami partnerskimi lub innymi organizacjami, jak również z ogółem społeczeństwa. W niektórych przypadkach organizacje mogą uznać za pożądane wzmocnienie swojego oddziaływania poprzez podjęcie współpracy z innymi organizacjami i dostawcami.

Norma PN-ISO 26000:2012 // Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności

W obszarze prawa człowieka opisanych jest 12 dobrych praktyk realizowanych przez 10 firm. W raporcie podsumowującym rok 2014 było 14 praktyk. Nic się zatem nie zmieniło: nadal w tym obszarze zgłaszana jest najmniejsza liczba praktyk. Dużym wsparciem dla firm mogą być tu Wytyczne ONZ ds. biznesu i praw człowieka, dostępne również w języku polskim. Wśród praktyk zgłoszonych do Raportu przoduje tematyka zarządzania różnorodnością, a także wsparcia kobiet w miejscu pracy.

KOBIETY W BIZNESIE

Kobiety wciąż stanowią mniejszość wśród kadry menedżerskiej polskich przedsiębiorstw, co często wynika nie z indywidualnych praktyk firm, ale uwarunkowań społecznych i naleciałości kulturowych, powszechnych nie tylko w naszym kraju. W odpowiedzi na to zjawisko w Banku BPH działa organizacja Women's Network, propagująca i realizująca założenia idei różnorodności płci w firmach. Działalność organizacji koncentruje się na promowaniu rozwoju kobiet, doskonaleniu ich umiejętności menedżerskich i planowaniu ścieżki kariery oraz pomocy w nawiązywaniu współpracy z innymi kobietami. Cele te realizowane są poprzez organizowanie szkoleń i warsztatów, dedykowanych programów rozwojowych, spotkań z kadrą menedżerską wyższego szczebla oraz osobami, które odniosły sukces w korporacji i biznesie. Udział w tych wydarzeniach jest dobrowolny i finansowany z budżetu banku.

Organizacją wspierającą działania kobiet jest również GE Women's Network. Przyłącza się ona do akcji społecznych zachęcających dziewczyny do studiowania na kierunkach technicznych, promuje zawód inżyniera wśród pań oraz organizuje szereg akcji dla pracowników EDC. Działania GE Women's Network koncentrują się na rozwoju kobiet, doskonaleniu ich umiejętności menedżerskich i planowaniu ścieżki kariery oraz nawiązywaniu współpracy z koleżankami z innych działów i biur GE na całym świecie.

Łoża Kobiet Biznesu to platforma networkingowa, której istotnym elementem spotkań są warsztaty będące okazją do wymiany doświadczeń zawodowych oraz dzielenia się wiedzą. Łoża jest obecna we wszystkich oddziałach PwC w Polsce. Gospodyniami spotkań są partnerki i menedżerki firmy. Uczestniczą w nich zawsze goście specjalni, którzy dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem.

Chcąc zwiększyć udział kobiet wśród kandydatów do pracy w The Boston Consulting Group, firma zorganizowała serię inicjatyw skierowanych do studentek najlepszych uczelni biznesowych i technicznych w kraju. W trakcie wydarzeń odbywały się warsztaty, konsultacje i spotkania z ekspertkami. BCG organizuje także próbne rozmowy kwalifikacyjne skierowane do kobiet, na których kandydatka może sprawdzić swoje przygotowanie i otrzymać informację zwrotną o rozmowie. W czasie rozmów kwalifikacyjnych do firmy obecna jest zawsze co najmniej jedna rekruterka. Ponadto kobiety pracujące w BCG mają możliwość okolicznościowego zatrudnienia w zmniejszonym wymiarze godzin.

PRZECIWDZIAŁANIE ŁAMANIU PRAW CZŁOWIEKA

Grupa Aterima opracowała publikację „Przeciwdziałanie handlowi ludźmi wśród pracowników delegowanych do pracy za granicą. Casebook dla pracodawców”. Jej celem jest przekazanie wiedzy merytorycznej i zaangażowanie polskich firm delegujących pracowników za granicę w walkę z procederem handlu ludźmi. Casebook adresowany jest do kadry zarządzającej w firmach i osób mających bezpośredni kontakt z kandydatami i pracownikami wysyłanymi za granicę. Bazą dla treści zawartych w publikacji są warsztaty dla pracowników ATERIMA MED przeprowadzone przez ekspertów ze Stowarzyszenia PoMOC i z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji. W trakcie szkoleń omawiane były sytuacje ryzyka związane z zagrożeniem handlem ludźmi, z jakimi spotkać się mogą pracownicy firm delegujących pracowników za granicę.

RÓŻNORODNOŚĆ

W ramach programu TAKpełnosprawni od października 2014 r. do lipca 2015 r. firma Job Impulse Polska zrealizowała pierwsze na polskim rynku badanie łączące potrzeby praco-

dawców oraz osób z niepełnosprawnością Pracodawca na TAK. Jego celem była identyfikacja i analiza wyzwań, jakie stoją przed osobami niepełnosprawnymi na rynku pracy, a także poznanie opinii pracodawców na temat zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością. Udział w badaniu wzięło ponad 1 tys. respondentów – 225 pracodawców (reprezentantów firm) oraz 825 osób z niepełnosprawnością. Sondaż zwieńczony został raportem zawierającym wyniki badania oraz rekomendacje dla pracodawców, obejmujące przygotowanie organizacji do przyjęcia pracownika z niepełnosprawnością, edukację zespołu, właściwą rekrutację, zatrudnienie oraz wdrożenie nowej osoby.

Kampania na rzecz Poczucia Własnej Wartości realizowana przez Grupę Job ma na celu wyjście naprzeciw potrzebom grup narażonych na dyskryminację w procesach rekrutacji, m.in. osób 50+, kobiet, niepełnosprawnych, przedstawicieli środowisk LGBT czy więźniów. W ramach Kampanii podkreślany jest potencjał, jaki niosą ze sobą reprezentanci grup defaworyzowanych i promowane jest tworzenie zespołów różnorodnych. Materiały dotyczące Kampanii dystrybuowane są na spotkaniach biznesowych, targach pracy oraz publikowane w czasopiśmie branżowym. W ramach Kampanii wydawane są także cykliczne artykuły eksperckie poruszające tematykę zarządzania różnorodnością w miejscu pracy.

W Orange Polska zorganizowano Tydzień Różnorodności, podczas którego zwracano uwagę na wybrane tematy związane z różnorodnością. Kolejne dni poświęcone były różnorodności kulturowej, kwestii płci, wieku, niepełnosprawności oraz godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Pracownicy poznali zwyczaje i punkty widzenia osób z różnych grup oraz zostali poinformowani o działaniach firmy w tych obszarach i możliwościach skorzystania z dedykowanych im programów.

W maju 2015 r. Skanska podpisała Kartę Różnorodności. W efekcie tego prowadzona jest wewnętrzna kampania pod hasłem „Włączamy różnorodność”. Jej celem jest zwiększenie wiedzy pracowników na temat różnorodności i włączania. Skanska realizuje stałą komunikację do pracowników zarówno umysłowych, jak i fizycznych. Działania prowadzone są za pośrednictwem różnych kanałów: intranetu, kwartalnika dla pracowników produkcyjnych, newslettera, profilu na FB.

Przedstawiciele Powiatowego Polskiego Związku Niewidomych przeprowadzili w firmie TRI (Poland) warsztaty Na własne oczy mające uwrażliwić pracowników na specyficzne potrzeby osób niepełnosprawnych. Przy użyciu prostych rekwizytów uczestnicy warsztatów mogli sprawdzić, z jakimi problemami borykają się osoby niewidome oraz niedowidzące, a także jak wiele wysiłku muszą one włożyć w wykonanie codziennych, z pozoru prostych czynności. Spotkanie to pozwoliło pracownikom wczuć się w perspektywę widzenia świata osób z problemami narządu wzroku.

EDC promuje różnorodność w biznesie na wielu płaszczyznach w ramach programu Siła w różnorodności. Podpisanie Karty Różnorodności przełożyło się na szereg działań dotyczących równego dostępu do szkoleń i awansów, edukacji w zakresie dyskryminacji i ochrony przed mobbingiem oraz możliwości godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. W 2015 r. przeprowadzono warsztaty podnoszące świadomość i poszanowanie odmienności. Powołano EDC Diversity Team, grupę, która na co dzień organizuje wydarzenia wspierające zarządzanie różnorodnością oraz zachęca do większej otwartości i tolerancji w organizacji. Po raz drugi zorganizowany został także Diversity Day, w trakcie którego przeprowadzono quizy i konkursy oraz promowano kulturę przyjazną różnorodności.

Projekt „Siła różnorodności” został utworzony w Grupie Scanmed w ramach przedsięwzięcia „Równość kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji ekonomicznych – narzędziem zmiany społecznej” realizowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Działania w ramach projektu polegają na budowaniu atmosfery i kultury organizacyjnej, która zapewni szacunek dla różnorodności oraz przeciwdziała dyskryminacji i mobbingowi. Projekt w głównej mierze dotyczy budowania świadomości w zakresie zarządzania różnorodnymi zespołami ze szczególnym uwzględnieniem: dwustronnej komunikacji z pracownikami, uwrażliwienia na czynnik różnorodności, budowania klimatu do awansu kobiet i mężczyzn, diagnozy potencjału – budowania zespołów różnorodnych pod względem płci, wieku, doświadczenia, kompetencji, zwiększenia satysfakcji zawodowej pracowników wraz ze wzrostem motywacji i zaangażowania.

Job Impulse Polska Sp. z o.o. (Grupa Job)

www.takpełnosprawni.pl
zatrudnienie w 2015: 100 os.



Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

Skanska w Polsce

www.skanska.pl
zatrudnienie w 2015: 7700 os.

TRI (Poland)

www.tri.pl
zatrudnienie w 2015: 1400 os.

EDC – GE Company Polska Sp. z o.o. i Instytut Lotnictwa

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

Scanmed S.A.

www.scanmed.pl
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

EDC – GE Company Polska Sp. z o.o. i Instytut Lotnictwa

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

PwC

www.pwc.pl/pl/
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

The Boston Consulting Group Sp. z o.o.

www.bcg.com.pl
zatrudnienie w 2015: 130 os.



Grupa Aterima

www.grupaaterima.pl
zatrudnienie w 2015: 115 os.



Job Impulse Polska Sp. z o.o. (Grupa Job)

www.takpełnosprawni.pl
zatrudnienie w 2015: 100 os.



Praktyki długoletnie

(opisane w jednej z poprzednich edycji raportu, realizowane również w 2015 roku)

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
1	Capgemini Polska Sp. z o.o.	Win with Capgemini	Tworzenie środowiska sprzyjającego zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, budowanie świadomości oraz wprowadzanie mechanizmów wspierających zatrudnienie i adaptację stanowisk pracy.	2014
2	Capgemini Polska Sp. z o.o.	Tydzień Różnorodności	Tydzień seminariów i spotkań z pracownikami poświęconych różnorodności ze względu na płeć, wiek, stan zdrowia – w kontekście metod pracy, sposobów komunikacji itp.	2014
3	Dentsu Aegis Network Polska	Różnorodność w Dentsu Aegis Network	W 2015 r. przeprowadzono warsztaty dla ojców z okazji Dnia Ojca, uruchomiono Program Coachingowy dla rodziców wracających do pracy po narodzinach dziecka, a w nowym biurze firmy stworzono Wonderland – punkt opieki dla dzieci pracowników. Dodatkowo firma angażowała się w projekt Kobieta Aktywna realizowany przez członków Klubu Dyrektora HR.	2013, 2014
4	Grupa Aterima	Bezpieczna praca za granicą	Projekt edukacyjno-informacyjny, którego celem jest promocja legalnych i bezpiecznych wyjazdów zarobkowych i zwrócenie uwagi osób zainteresowanych pracą za granicą na zjawisko handlu ludźmi. Praktyka realizowana jest we współpracy ze Stowarzyszeniem PoMOC (NGO). W ramach projektu tworzone są bezpłatne materiały edukacyjne, odbywają się ciekawe eksperymenty i akcje informacyjne w mediach.	2011, 2012, 2013, 2014
5	Grupa Saint-Gobain	Różnorodność	Jednym z 4 filarów strategii HR w Grupie Saint-Gobain jest różnorodność. Przez cały rok w firmie prowadzone są projekty i działania promujące to zagadnienie, m.in.: podpisanie w 2013 r. Karty Różnorodności; od 2014 r. Dzień Różnorodności; wzmocnienia przekazu o uczestnictwie zarówno kobiet, jak i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych; powstał „Projekt 50+ A Mature Response”; współpraca ze Spółdzielnią „Aktywni”, aktywizującą zawodowo osoby niepełnosprawne.	2013
6	Infosys BPO Poland	Diversity Team	Zadaniem specjalnego zespołu Diversity Team jest integracja wszystkich pracowników Infosys oraz wsparcie promowania i rozwijanie idei różnorodności w firmie i poza nią.	2013, 2014

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
7	Job Impulse Polska Sp. z o.o. (Grupa Job)	TAKpełnosprawni	Firma aktywnie promuje zatrudnianie osób z niepełnosprawnością wśród swoich klientów. Oferuje nadzór merytoryczny oraz doradztwo przy dwóch odstępach programu TAKpełnosprawni – Rekrutacji na TAK i Deklaracji na TAK. Pomaga zatrudnić osoby z niepełnosprawnością, wspierać kulturę szacunku dla niepełnosprawności oraz tworzyć efektywne zespoły zróżnicowane pod kątem sprawności.	2011, 2012, 2013, 2014
8	Monika Klonowska – Szkolenia; Relations Maria Pawłów	Edukacja w zakresie wdrażania polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz dobrych praktyk zarządczych	Bezpłatny, dostępny dla wszystkich newsletter z bloga, w którym co tydzień publikowane są artykuły z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji: www.mobbingidyskryminacja.pl/blog	2013, 2014
9	OTTO Polska Sp. z o.o.	Prawdziwy talent nie ma barier	Projekt ma na celu aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami. Firma w 2012 r. zatrudniła 20 osób niepełnosprawnych, w 2014 r. liczba ta wynosiła 16, a w 2015 r. zatrudnienie obejmowało 30 osób. Pracownicy niepełnosprawni objęli stanowiska w działach: rekrutacji, kadrowo-płacowym, IT i marketingu. Większość z nich funkcjonuje na zasadzie telepracy, przy czym firma zapewnia wyposażenie stanowisk pracy w telefon, komputer i dostęp do internetu. Osoby te mają też świadczenia dodatkowe.	2014
10	PwC	PwC bez barier	Wyrównanie szans osób z niepełnosprawnościami wkraczających na rynek pracy, poprzez umożliwienie zdobycia profesjonalnego doświadczenia, zachęcenie studentów niepełnosprawnych do aplikowania na staże w firmie, sprawdzenie, czy istniejące w firmie rozwiązania są dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, zmianę kultury organizacji i przełamanie ewentualnych obaw bądź barier wśród pracowników.	2014
11	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Respect!	Propagowanie współzycia społecznego pełnego wzajemnego szacunku i tolerancji bez względu na pochodzenie etniczne, płeć, religię, poglądy, wiek, wygląd bądź orientację seksualną. Grupa projektowa zrzesza przedstawicieli różnych działów zakładu, w tym także związku zawodowego. W ramach programu realizowane są kampanie informacyjne, prelekcje ekspertów oraz konkursy.	2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

113
praktyk

BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY
FIRMA PRZYJAZNA RODZICOM
INTEGRACJA PRACOWNIKÓW
PARTYCYPACJA PRACOWNICZA
PRZECIWDZIAŁANIE NADUŻYCIOM
W MIEJSCU PRACY
REKRUTACJA I ADAPTACJA
SZKOLENIA I ROZWÓJ
WOŁONTARIAT PRACOWNICZY
WORK-LIFE BALANCE
WSPARCIE PRACOWNIKÓW
ZDROWIE PRACOWNIKÓW

55
firm

Praktyki organizacji z zakresu pracy obejmują wszystkie polityki i praktyki związane z pracą wykonywaną przez organizację, w jej obrębie lub w imieniu organizacji, łącznie z pracą zlecaną podwykonawcom. (...) Tworzenie miejsc pracy, jak również wynagrodzenie wypłacane za wykonaną pracę należą do najważniejszych dziedzin gospodarczych i społecznych, do których organizacja wnosi swój wkład. Sensowna i produktywna praca jest podstawowym elementem w rozwoju człowieka; dzięki pełnemu i bezpiecznemu zatrudnieniu podnoszone są standardy życia. Brak pracy jest główną przyczyną problemów społecznych. Praktyki z zakresu pracy mają poważny wpływ na poszanowanie prawa oraz na poczucie sprawiedliwości w społeczeństwie: społecznie odpowiedzialne praktyki z zakresu pracy mają podstawowe znaczenie dla sprawiedliwości społecznej, stabilności i pokoju.

Norma PN-ISO 26000:2012 // Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności

Obszar praktyki z zakresu pracy składa się w tegorocznym raporcie ze 113 praktyk realizowanych przez 55 firm. W roku 2015 opisane były w tym obszarze 84 praktyki. Widać zatem bardzo wyraźnie, że kwestie pracownicze są dla firm jednymi z najważniejszych zagadnień w obszarze społecznej odpowiedzialności. Potwierdzają to wyniki badania „Menedżerowie CSR”, zrealizowanego przez FOB w 2015 r. – jako największe korzyści osiągnięte przez firmy dzięki wdrażaniu działań CSR w ostatnich dwóch latach respondenci wskazali na dwóch pierwszych miejscach podniesienie poziomu świadomości pracowników w zakresie etyki oraz podniesienie poziomu zaangażowania pracowników. W obszarze praktyki z zakresu pracy firmy największy nacisk kładą na działania ukierunkowane na bezpieczeństwo w miejscu pracy, szkolenia i rozwój oraz zdrowie pracowników.

BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

W ramach programów propagujących stosowanie zasad z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska firma 3M zrealizowała kilka projektów. Celem „Walk and talk – obserwuj i rozmawiaj” jest propagowanie właściwych postaw pracowników poprzez nagradzanie tych, którzy stosują się do wymaganych zasad i przepisów w zakresie BHP, bezpieczeństwa pożarowego i ochrony środowiska. Pracownicy mogą też skorzystać z gabinetu medycznego we Wrocławiu, który realizuje m.in. badania z zakresu medycyny pracy. We Wrocławiu przeprowadzono również akcje propagujące zdrowie i profilaktykę. W Rabce i Janinowie zorganizowano kursy i szkolenia BHP („Dni Bezpieczeństwa”), natomiast rodziny pracowników zaproszono na zwiedzanie zakładu, któremu towarzyszyły przygotowane wcześniej atrakcje („Dzień w bezpiecznej fabryce”, około 2 tys. uczestników). Programy przyczyniają się do zmniejszenia liczby i ciężkości wypadków. W 2015 r. 3 zakłady zdobyły nagrodę CEO Safety and Health Award za co najmniej 2 lata bez wypadku z dniem straconym (Zakład ASD w Rabce, Purification Wrocław, ACTD Wrocław). Zakład ACTD we Wrocławiu do grudnia 2015 r. przepracował bez wypadku z dniem straconym 5 lat.

W ANWIL po raz drugi odbył się Tydzień Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia, którego głównym celem było pogłębianie wiedzy pracowników na temat szeroko pojętego BHP, w tym umiejętności oceny zagrożeń dla zdrowia, życia oraz środowiska. Przeprowadzono specjalistyczne szkolenia dotyczące m.in. właściwego doboru środków ochrony indywidualnej (prowadzone przez ekspertów Centralnego Instytutu Ochrony Pracy) oraz szkolenie z zakresu udzielania pierwszej pomocy dla osób posiadających auta służbowe (wykłady specjalistów z Państwowej Inspekcji Pracy) i praktyczne ćwiczenia gaszenia pożarów gaśnicami przenośnymi, a także zajęcia z resuscytacji. Dla dzieci pracowników zorganizowano konkurs rysunkowy „Mój rodzic pracuje bezpiecznie”. Tydzień zakończony został Piknikiem Bezpieczeństwa. Do dyspozycji uczestników oddano mobilny gabinet, w którym udzielano porad zdrowotnych. W Tygodniu Bezpieczeństwa uczestniczyło niemal 700 pracowników (54% załogi). Wskaźnik TRR będący wynikiem iloczynu liczby wypadków i stałej liczby milion podzielonego przez liczbę godzin przepracowanych przez pracowników wynosi w ANWIL 0,9, a w 2015 r. odnotowano tylko 2 wypadki.

W zakładach Polpharmy w Starogardzie Gdańskim, Duchnicach, Nowej Dębie, Warszawie (Polfa Warszawa) i Sieradzu (Medana) od 2012 r. organizowany jest Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Razem z CIOPIB Polpharma przygotowała konferencję na temat współpracy pracodawców i pracowników na rzecz kultury bezpieczeństwa (około 120 uczestników). Można było m.in. poddać się badaniom profilaktycznym (skorzystało ponad 200 pracowników różnych spółek), odbyć szkolenia z gaszenia pożarów, kurs pierwszej pomocy (udział około 400 osób). Rozpoczęto tworzenie First Response Team, co ma usprawnić działania w pierwszych chwilach po niebezpiecznym zdarzeniu. Rozstrzygnięto również konkurs na hasło dotyczące BHP. W ramach promocji używania środków ochrony indywidualnej z firmą 3M zorganizowany został konkurs „Chroń swój świat”. Zwycięzcy reprezentowali Grupę Polpharma w finale, gdzie zdobyli 2. miejsce na 9 drużyn.

CEMEX Polska, chcąc zachęcić pracowników do dbałości o bezpieczeństwo i zdrowy tryb życia, zorganizował cykl pikników adresowanych do pracowników i ich rodzin. Podczas Dni Zdrowia i BHP pracownicy mieli możliwość zbadania swojego stanu zdrowia. Odbyły się pokazy udzielania pierwszej pomocy, prac na wysokości, prezentacje środków ochrony

3M Poland

www.3m.pl
zatrudnienie w 2015: 2000 os.

ANWIL S.A.

www.anwil.pl
zatrudnienie w 2015: 1250 os.

Polpharma

www.polpharma.pl
zatrudnienie w 2015: 4200 os.

CEMEX

www.cemex.pl
zatrudnienie w 2015: 1130 os.

indywidualnej i odzieży roboczej oraz wozu strażackiego. Pracownicy byli zachęceni do zdrowego gotowania posiłków dla całej rodziny. Najmłodszych edukowano w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Za wdrożenie programu odpowiadał Dział BHP, Dział Komunikacji oraz kierownicy i dyrektorzy Zakładów. W programie uczestniczyły też służby Państwowej Straży Pożarnej, Policji i Państwowej Inspekcji Pracy.

Dzień Bezpieczeństwa to inicjatywa mająca na celu zwiększenie promowania bezpieczeństwa i zdrowia oraz zwiększanie świadomości pracowników Skanska w Polsce w zakresie wybranej tematyki BHP. Przygotowywane są prezentacje, broszury i plakaty. Materiały dodatkowo opracowywane są w 4 językach: angielskim, czeskim, ukraińskim i słowackim, dzięki czemu każda osoba pracująca nad projektem w Polsce ma możliwość zapoznania się z nimi.

Grupa LOTOS po raz szósty zorganizowała w Gdańsku Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, podczas którego pracownicy mogli poddać się badaniom i konsultacjom lekarskim, wziąć udział w warsztatach doskonalących wiedzę i umiejętności w zakresie ochrony zdrowia oraz w organizowanych konkursach BHP i ochrony zdrowia. W 2015 r. tematem były choroby płuc, kręgosłupa i czynniki ryzyka chorób układu krążenia. W 8 zorganizowanych w spółce gabinetach lekarskich w ciągu dwóch dni wykonano łącznie 600 badań profilu lipidowego, spirometrii i kręgosłupa. Wzięło w nich udział 66% kobiet i 34% mężczyzn, a średnia wieku wynosiła 42 lata.

Pracownicy firmy ANWIL mają do czynienia z substancjami, które stosuje się w ściśle określonych warunkach, z przestrzeganiem rygorystycznych zasad postępowania. Dzięki programowi Zgłoś zagrożenie sami identyfikują potencjalne niebezpieczeństwa, proponując sposób ich wyeliminowania. Odbywa się to poprzez specjalny formularz, dostępny w intranecie dla każdego pracownika. Na potrzeby programu została opracowana również szybka ścieżka realizacji zgłoszeń. Do początku grudnia 2015 r. w ramach programu zidentyfikowano 371 potencjalnych zagrożeń, z których wyeliminowano 344, czyli 91% (w 2014 r. ze 166 zgłoszonych zagrożeń wyeliminowano 89, czyli 54%).

Celem Programu ciągłego doskonalenia jest wzrost świadomości i dbałości pracowników Grupy VELUX o bezpieczeństwo pracy oraz wprowadzenie usprawnień w tym zakresie. Każdy pracownik może zgłosić pomysł na udoskonalenie procesów produkcyjnych. W 2015 r. wdrożono 5539 z nich. Najlepsze zostały nagrodzone i zastosowane w różnych zakładach. Dodatkowo świętuje się brak wypadku na wydziale w miesiącu i roku kalendarzowym oraz 500 dni i 1000 dni bez wypadku na wydziale produkcyjnym. Efektem działań jest mniej wypadków przy pracy. W latach 2010–2014 ich liczba w polskich zakładach VELUX zmniejszyła się sześciokrotnie, a niemal ośmiokrotnie w przeliczeniu na godziny pracy.

Program Stop Wypadkom polega na zbudowaniu modelu zgłaszania i reagowania na sytuacje potencjalnie niebezpieczne. Stworzono regułę, na której oparto wskaźnik dla realizacji i oceny programu. Wskaźnik S3 uzależniony jest od liczby rejestrowanych wypadków w danym miejscu pracy. Zakłady produkcyjne zostały podzielone na obszary funkcjonalne, a ich menedżerom został przydzielony wskaźnik S3 w konkretnej wartości. Zaistnienie wypadku powoduje konieczność osiągnięcia wskaźnika S3 wyższego o 1 niż zaplanowany dla danego obszaru. Większa liczba zdarzeń wypadkowych oznacza więc oczekiwanie większej aktywności od menedżerów i pracowników w zakresie zapobiegania wypadkom. Program funkcjonuje w Polpharmie od 2012 r. Dzięki niemu w 2013 r. wyeliminowano 547 zdarzeń potencjalnie wypadkowych, w 2014 r. – 580, a do listopada 2015 r. – 892.

System rozwoju bezpieczeństwa przez innowacje pozwolił na usystematyzowanie działań promujących twórczość oraz wdrażanie pomysłów dotyczących bezpieczeństwa do działalności praktycznej. Co tydzień w działach BHP i BP w PKN ORLEN określony czas przeznaczony jest na rozwój wiedzy i innowacje. Co 2–3 tygodnie podczas spotkań prowadzonych przez moderatora następuje generowanie pomysłów na rozwój bezpieczeństwa, przewidywanie nowych potrzeb i opracowywanie sposobów ich zaspokajania. Sugestie trafiają do Banku Pomysłów, a następnie są przekazywane do Banku Wiedzy ORLEN 3.0. Raz na kwartał są oceniane i selekcjonowane. System wspomaga rozwój bezpieczeństwa pracy oraz zarządzanie zagrożeniami jeszcze niezidentyfikowanymi. Od listopada 2015 r. zgłoszono około 100 pomysłów cząstkowych, 15 z nich wybrano do realizacji.

Skanska w Polsce

www.skanska.pl
zatrudnienie w 2015: 7700 os.

Grupa Kapitałowa LOTOS

www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.

ANWIL S.A.

www.anwil.pl
zatrudnienie w 2015: 1250 os.

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

www.velux.pl
zatrudnienie w 2015: 3500 os.

Polpharma

www.polpharma.pl
zatrudnienie w 2015: 4200 os.

Polski Koncern Naftowy ORLEN SA

www.orklen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

CEMEX

www.cemex.pl
zatrudnienie w 2015: 1130 os.

Pomysł powołania zakładowej służby ratowniczej zrodził się w **CEMEX Polska**, we współpracy z Państwową Strażą Pożarną w Chełmie. Do **Zakładowej Grupy Ratowniczej**, na podstawie wyników testów, ćwiczeń i rozmów, wybrano najlepszych ochotników. Wspólnie z firmą zewnętrzną przygotowano cykl szkoleń na kolejne trzy lata. Program zawiera m.in. kurs pierwszej pomocy, ratownictwo w zakładzie pracy, organizację ratownictwa w zdarzeniach mnogich, masowych i awariach przemysłowych oraz podstawy ratownictwa wysokościowego. Szkolenia kończy egzamin uprawniający pracowników do wykonywania obowiązków w ramach grupy. Na każdej zmianie jest obecny dowódca grupy ratowniczej oraz dwóch ratowników, którzy mają dostęp do profesjonalnego sprzętu. Pracuje też dodatkowa grupa ratownicza dyspozycyjna 24 h/dobę.

Kompania Piwowarska SA

www.kp.pl
zatrudnienie w 2015: 2985 os.

Aby dobrze kontrolować ryzyko operacji z wózkami widłowymi, **Kompania Piwowarska** postanowiła zadbać nie tylko o aspekty techniczne i organizacyjne, ale również o świadomość operatorów. W ramach projektu **Bezpieczna logistyka** firma m.in. wprowadziła dodatkowy moduł do szkolenia BHP, położyła nacisk na samokształcenie operatorów (przygotowano specjalne materiały edukacyjne), raz w roku sprawdza poziom wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pokazując znajomość podstawowych zasad bezpiecznej pracy z wózkiem widłowym.

Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.

www.lw.com.pl
zatrudnienie w 2015: 4555 os.

Lubelski Węgiel „Bogdanka” zdecydował się na wprowadzenie zmian w polityce BHP w ramach praktyki **Przed wszystkim bezpieczeństwo!** W ramach akcji powstał specjalistyczny blok diagnostyczny chorób układu krążenia; na terenie kopalni rozlokowano telekardiografy do samodzielnego zapisu pomiaru pracy serca; udostępniono defibrylator oraz aparaty „Kazik” do poboru środków ochrony osobistej; zorganizowano wydarzenia tematyczne tzw. dni bezpieczeństwa.

Mostostal Warszawa

www.mostostal.waw.pl
zatrudnienie w 2015: 500 os.

Celem projektu **BARIERA Ochronna** jest systemowe wprowadzenie rozwiązań z zakresu zabezpieczenia „słabego punktu” rusztowań i uniknięcie wypadków przy pracy. Zaproponowano 2 koncepcje rozwiązań technicznych – barierę (w 2 wariantach) oraz siatkę ochronną. Projekt jest realizowany przez Dział Badań i Rozwoju oraz Dział BHP **Mostostalu Warszawa**. Rozwiązanie będzie mogło zostać wdrożone w przedsiębiorstwach, w których prowadzone są prace na wysokości. Projekt otrzymał pozytywną ekspertyzę Instytutu Górnictwa, a także Złotą Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy przyznaną przez Forum Liderów Bezpiecznej Pracy.

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.

www.gaz-system.pl
zatrudnienie w 2015: 2520 os.

Mistrzostwa udzielania pierwszej pomocy o Puchar Prezesa GAZ-SYSTEM S.A. to wewnętrzne wydarzenie organizowane cyklicznie od 2012 r., o charakterze prewencyjno-edukacyjnym skierowane do wszystkich pracowników spółki. Głównym elementem jest dwudniowe szkolenie z zakresu udzielania pierwszej pomocy prowadzone przez wykwalifikowanych ratowników medycznych. Szkolenie prowadzone jest w formie wykładów z ćwiczeniami praktycznymi w mniejszych grupach. Drugą część mistrzostw stanowią zawody obejmujące test merytoryczny oraz konkurencje medyczne, czyli zainscenizowane zdarzenia, z jakimi pracownik **GAZ-SYSTEM** może spotkać się w pracy i nie tylko.

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.

W siedzibie **Pelion** zorganizowano szkolenia z **pierwszej pomocy** dla pracowników ze spółek grupy zlokalizowanych w Łodzi. W 7 szkoleniach (z teorii i praktyki) prowadzonych przez ratownika medycznego wzięło udział 76 pracowników biurowych i magazynowych.

DOZAMEL Sp. z o.o.

www.dozamel.pl
zatrudnienie w 2015: 210 os.

Celem programu **Świadomi i Aktywni**, przeprowadzanego na zasadzie konkursu, jest aktywizacja pracowników i kontrahentów firmy **DOZAMEL** w zakresie dostrzegania i zgłaszania tzw. zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Służą do tego formularze dostępne w intranecie lub przy skrzynkach BHP. Regularne sprawdzanie zgłoszeń umożliwia szybką reakcję. Komisja konkursowa raz na kwartał dokonuje analiz formalnych i merytorycznych wszystkich zgłoszeń, przyznaje punkty, a następnie wyłania zwycięzców, którzy otrzymują nagrody pieniężne. W realizację programu zaangażowana jest służba BHP, Społeczna Inspekcja Pracy oraz dział marketingu. Pierwsza edycja wystartowała w 2014 r.

EDF Polska

www.edf.pl
zatrudnienie w 2015: 3000 os.

Na przełomie 2014 i 2015 r. **EDF Polska** zainicjowała proces kreowania i wzmocnienia partnerstwa w stosunkach ze swoimi wykonawcami celem ugruntowania zbiorowej odpowiedzialności za bezpieczeństwo. Projekt **Partnerstwo dla bezpieczeństwa** angażuje firmę i jej podwykonawców w identyfikowanie problemów i ich rozwiązywanie. Razem z partnerami zorganizowane zostały 2 seminaria BHP (w 2014 i 2015 r.). Utworzono 12 zespołów zadaniowych, a każdy z nich wyznaczył cele do realizacji. Do tej pory zrealizowano 16 z 27 wyznaczonych działań.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Polpharma

www.polpharma.pl
zatrudnienie w 2015: 4200 os.

Dla zwiększenia bezpieczeństwa na terenie **Polpharmy** firma, w ramach praktyki **Bezpieczeństwo podwykonawców**, objęła pracowników zewnętrznych dodatkowymi działaniami proceduralnymi i szkoleniami. Wymagania dotyczące bezpieczeństwa pracy podane są do publicznej wiadomości oraz uwzględnione w warunkach umów na wykonanie prac. Podwykonawcy przed rozpoczęciem prac zostają zapoznani z zagrożeniami występującymi w danym zakładzie oraz opracowują ocenę ryzyka zawodowego dla realizowanych prac, zgodnie z obowiązującym wzorem. Poświadczają zapoznanie się z zagrożeniami i zasadami postępowania. Osoba działająca w imieniu pracodawcy dodatkowo składa podwykonawcy oświadczenie bezpieczeństwa. Działania pracowników są monitorowane. Zachowania niepożądane i niebezpieczne odnotowuje się w rejestrze elektronicznym – może to skutkować nalożeniem kar zgodnie z umową lub wydaleniem z zakładu.

Schenker Sp. z o.o. (DB Schenker Logistics)

www.logistics.dbschenker.pl
zatrudnienie w 2015: 1900 os.

Wdrożenie BBS (Behavioral Based Safety) w oddziale w Łodzi firma **DB Schenker Logistics** rozpoczęła projektem „Widzę i reaguję”. Pracownicy oddziału wzięli udział w trzech szkoleniach zapoznających z metodą, a w trakcie zajęć ćwiczyli m.in. praktyczne elementy przeprowadzania obserwacji. BBS to metoda, która uczy współodpowiedzialności w eliminowaniu ryzykownych zachowań przy jednoczesnym wzmocnianiu dobrych praktyk. Po odkryciu przyczyny ryzyka, obserwator wraz z pracownikiem wykonującym daną czynność określają, jak wykonać pracę bezpiecznie, dzięki czemu obie strony uczą się poprawnego zachowania. W ciągu 3 miesięcy pracownicy przeprowadzili prawie 300 obserwacji. Wskaźnik bezpiecznych zachowań po pierwszych miesiącach wyniósł 85%.

Stanley Black & Decker Polska

www.stanleyblackanddecker.com
zatrudnienie w 2015: 313 os.

Firma **Stanley Black & Decker Polska**, w celu stworzenia skutecznej i wymiernej metody poprawienia warunków pracy, wprowadziła **Audyty dzienny BHP – pracuj bezpiecznie, zdrowo i kolorowo**. Wdrażanie audytu rozpoczęto od zdefiniowania podstawowych, zrozumiałych standardów bezpieczeństwa oraz podziału na 4 działy stanowiące odrębne zespoły pracownicze z przypisanym odrębnym kolorem, co umożliwiło wdrożenie 5S (selekcja, systematyka, sprzątnięcie, standaryzacja, samodyscyplina) i stworzenie listy kontrolnej z pytaniami obejmującymi kluczowe standardy BHP. Każdy dział ma przypisaną taką samą liczbę punktów kontrolnych, które audytor może odjąć po stwierdzeniu nieprawidłowości. Kolejnym wprowadzonym narzędziem stały się czytelne wskaźniki.

Stena Recycling Sp. z o.o.

www.stenarecycling.pl
zatrudnienie w 2015: 490 os.

Program „Stena bez wypadków” obejmuje wszystkie lokalizacje **Stena Recycling** na terenie Polski. W jego ramach firma wprowadziła regularne zgłaszanie i analizowanie wypadków oraz incydentów, monitorowanie stanu bezpieczeństwa, wdrożyła systemy motywacyjne promujące bezpieczne zachowania (system przyznawania zielonych, żółtych i czerwonych kartek) oraz zapewniła pracownikom odpowiednie szkolenia. Został ponadto opracowany podręcznik **Stena Safety Book**, organizowane są również spotkania dotyczące bezpieczeństwa, a także nadzorowany jest stan bezpieczeństwa w oparciu o wewnętrzny system kontroli.

FIRMA PRZYJAZNA RODZICOM

W ramach projektu **Firma przyjazna rodzicom**, wspierając sposoby godzenia życia zawodowego i rodzinnego, **Agencja Rozwoju Pomorza** wdrożyła rozwiązania przyjazne rodzicielstwu, takie jak pokój dla matki z dzieckiem, opieka medyczna dla członków rodzin pracowników w ramach tzw. Pakietu Rodzinnego oraz dofinansowanie do wczasów i wyjazdów dla dzieci. Spółka organizuje także Dzień Dziecka i przygotowuje paczki świąteczne dla dzieci.

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

Firma **Dentsu Aegis Network Polska**, chcąc wesprzeć pracowników, stworzyła projekt **Wonderland – opieka dla dzieci w miejscu pracy**. W Międzynarodowy Dzień Rodziny, 15 maja 2015 r., otworzono **Wonderland**, czyli miejsce, w którym profesjonalna niania z firmy **Nanny Bell**, zgodnie z ustalonym planem dnia i przewodnim tematem miesiąca, zajmuje się dziećmi w godzinach pracy ich rodziców. Niania pomaga również w organizacji imprez okolicznościowych. **Wonderland** odwiedza około 80 dzieci miesięcznie, a w wakacje było ich nawet 200. Ponad 80% rodziców ocenia **Wonderland** na 5 w skali od 1 do 5.

Dentsu Aegis Network Polska

www.dentsuaegisnetwork.pl
zatrudnienie w 2015: 700 os.

W ramach programu **Pracodawca Przyjazny Rodzinie** 1 września 2015 r. uruchomiono w Płocku żłobek dla dzieci pracowników Grupy **ORLEN**. **Żłobek przyzakładowy** oferuje 30 miejsc dla dzieci w wieku od 1 roku do 3 lat i zapewnia wykwalifikowaną kadrę opiekunów (m.in. pielęgniarka, psycholog, dietetyk). Jest czynny przez cały rok od 6.00 do 18.00. Pracownicy **PKN ORLEN** uiszczają opłatę częściową w wysokości 350 zł, pozostałe koszty ponoszą pracodawcy. Partnerem projektu jest Centrum Edukacji w Płocku.

Polski Koncern Naftowy ORLEN SA

www.orklen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

EDF Polska

www.edf.pl
zatrudnienie w 2015: 3000 os.

Firma **EDF Polska**, aby zapewnić kobietom w ciąży bezpieczną drogę do pracy, w swoich lokalizacjach wyznaczyła **miejsca parkingowe dla kobiet w ciąży**. Pracownica zgłasza wniosek do lokalnego koordynatora HR, który na podstawie dokumentu potwierdzającego ciążę przyznaje takie miejsce. Jeśli w danym momencie nie ma w lokalizacji kobiet w ciąży, wówczas jest ono dostępne dla wszystkich.

INTEGRACJA PRACOWNIKÓW

Celem **Dnia Dziecka w Antalis** było pokazanie dzieciom pracowników miejsca pracy ich rodziców. Dzieci mogły zapoznać się z ich obowiązkami i branżą. Brały też udział w zorganizowanych przez **Antalis** konkursach i zabawach.

Antalis Poland

www.antalispoland.pl
zatrudnienie w 2015: 350 os.

SuperDrob S.A.

www.superdrob.pl
zatrudnienie w 2015: 2000 os.

SuperDrob przygotował dla pracowników firmy i ich dzieci **Konkurs Bombkowy**, zachęcając do wspólnego spędzania czasu w rodzinie przy malowaniu świątecznych bombek. Poprzez zabawę i zaangażowanie w proces kreacji dzieci i rodzice wzmacniają więzi. Ponad 60 bombek ozdobiło choinę w holu firmy. Nagrodą był całonocny wyjazd integracyjny dla 120 osób do Centrum Nauki Kopernik w Warszawie.

Grupa Kęty S.A.

www.grupakety.com
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

Grupa Kęty od kilku lat organizuje programy o charakterze społeczno-edukacyjnym, w tym cieszące się dużą popularnością **konkursy plastyczne dla dzieci pracowników**. W 2015 r. spółka postawiła na edukację ekologiczną, proponując dzieciom i młodzieży temat: „EkoMocni – co robię, aby być ekologicznym?”. Nadeszło 737 prac, czyli o blisko 50% więcej niż rok wcześniej.

Luxoft Poland Sp. z o.o.

www.luxoft.com
zatrudnienie w 2015: 1749 os.

Praktyka **ONE TEAM** to szereg działań i projektów, które mają wesprzeć pracowników zagranicznych w adaptacji w Polsce oraz integrację z polskimi pracownikami **Luxoft Poland**. W pierwszych dniach firma zapewnia wsparcie związane z legalizacją pobytu pracownika. Wśród działań są też m.in.: szkolenia na temat różnic kulturowych i sposobów na adaptację, spotkania z HR Partnerem sprawdzające poziom zadowolenia i adaptacji, lekcje polskiego dla pracownika i jego rodziny, regularne spotkania i wydarzenia sportowe, konkursy wiedzy o Polsce czy szkolenia dla partnerów expatów wspierające ich w poszukiwaniu pracy na rynku polskim.

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.

Z okazji 25. urodzin **Grupa Pelion** uruchomiła jubileuszową stronę: www.wspolnelata.pl, na której publikowane były wydarzenia związane z obchodami, ciekawostki, wywiady i wspomnienia z życia firmy. Pracownicy **Pelion** nadsyłali swoje archiwalne zdjęcia związane z firmą. W ramach akcji **Wspólne lata** ogłoszony został też konkurs m.in. na najciekawsze wspomnienie, wizję firmy w przyszłości, film z pracy działu. Dla dzieci pracowników zorganizowano konkurs plastyczny, w którym miały przedstawić swojego rodzica w pracy. Przez ponad miesiąc pracownicy mogli odpowiadać na pytanie dnia dotyczące historii firmy. Stronę odwiedzało miesięcznie około 1400 osób.

Polski Koncern Naftowy ORLEN SA

www.orklen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

W ramach **I Mistrzostw Sportowych Regionu Małopolskiego** pracownicy **PKN ORLEN** rywalizowali w trzech dyscyplinach: piłka nożna, piłka siatkowa i bieg przetajowy. Dodatkowo zorganizowano wycieczkę rowerową. Pracownicy również wspólnie trenują i przygotowują się do zawodów, co wpływa na ich integrację.

Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.

Projekt **Ocalmy od zapomnienia historię gazownictwa** skierowany jest przede wszystkim do pracowników **Polskiej Spółki Gazownictwa**. Zebrane, skatalogowane materiały dotyczące dziedzictwa historycznego PSG zaprezentowane zostały chronologicznie w intranecie pracowniczym. Dostęp do nich jest ograniczony ze względu na lokalizację pierwotnych materiałów w 6 oddziałach PSG. Uzupełnienie luk historycznych jest możliwe tylko dzięki współpracy z obecnymi i emerytowanymi pracownikami PSG.

Grupa Saint-Gobain

www.saint-gobain.pl
zatrudnienie w 2015: 6000 os.

W 2015 r. Grupa **Saint-Gobain** świętowała 350. rocznicę swojego powstania. Z tej okazji zorganizowano **rocznicowy konkurs dla pracowników „Świętuj z nami w Paryżu 350-lecie Saint-Gobain”**. Składał się on z interaktywnego quizu na specjalnie przygotowanej stronie internetowej i pytań otwartych dotyczących najciekawszego doświadczenia w Saint-Gobain oraz powodów, aby wierzyć w przyszłość (zgodnie z rocznicowym hasłem „350 powodów, by wierzyć w przyszłość”). Wzięło w nim udział 800 osób, a 80 zwycięzców otrzymało nagrodę główną: wyjazd do Paryża, w którego programie znalazło się m.in. spotkanie z prezesem Grupy w siedzibie głównej Saint-Gobain, zwiedzanie Wersalu i Mobilnych Pawilonów Saint-Gobain.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Konkurs pomysłów „Życie w mieście” miał na celu wydajniejsze rozwijanie przedsiębiorczości w roku jubileuszowym **BASF**. Wspierał rozwój talentów, kreatywność i oryginalność pracowników. W jego ramach pracownicy zgłaszali propozycje rozwiązań w obszarach dotyczących mobilności, powietrza i wody. Na platformie online dyskutowano na temat propozycji, a także przeprowadzono głosowanie. Najlepszym przyznano wsparcie finansowe umożliwiające udoskonalenie oraz wdrożenie pomysłu. Zwycięzca otrzymał także dodatkową nagrodę.

Z inicjatywy **Rady Pracowników**, powstałej w celu wzmocnienia dialogu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem oraz usprawnienia przepływu informacji w **Infosys BPO Poland**, wypracowano narzędzia ułatwiające rozwiązywanie zgłaszanych problemów. W specjalnym pliku zapisywane są tematy, którymi zajmuje się Rada. Pozwala to na monitoring działań oraz podział zadań pomiędzy członków Rady. Powstał wewnętrzny regulamin Rady, ustalono tryb głosowania spraw, w których nie uzyskano konsensusu, wprowadzono funkcję wiceprzewodniczącego Rady oraz roczną kadencyjność. Ustalono zasady komunikacji z pracodawcą – Rada wysyła mu pytania i prośby, ten odnosi się do nich drogą pisemną. Na spotkaniu Rady z pracodawcą ustalane są szczegóły podjętych decyzji.

ING Bank Śląski traktuje **innowacje jako integralny element kultury organizacji** i wspiera je m.in. poprzez takie działania, jak: Innovation Bootcamp (w każdej edycji pracownicy na specjalnej platformie rejestrują pomysły odnoszące się do wyzwań, przed którymi stoi organizacja; autorzy zgłoszeń, przy wsparciu Zespołu Innowacji i mentorów, rozwijają je zgodnie z metodologią opartą na Design Thinking, Lean Start-up i Agile; zwycięski projekt otrzymuje wsparcie finansowe na wdrożenie rozwiązania); stworzenie Społeczności Innowacyjnej w intranecie (platforma edukacyjna, informacyjna i inspiracyjna); inspirujące sesje dla pracowników; elektroniczny magazyn o innowacjach; treningi dla mentorów z innowacyjnej metodologii wdrażania produktów i usług; a także utworzenie Zespołu Innowacji (interdyscyplinarny zespół, którego zadaniem jest m.in. wspieranie lokalnych pomysłów, inspirowanie pracowników, prowadzenie warsztatów, komunikacja).

Chcąc wykorzystać kreatywność pracowników IT, którzy na co dzień pracują z nowymi technologiami, **ING Bank Śląski** organizuje **IT TECH DAY**, gdzie można zaprezentować pomysły usprawniające działalność banku. Regularne spotkania odbywają się średnio co pół roku. Prezentowane są wtedy działające prototypy rozwiązań, co pozwala na lepsze zrozumienie technologii, jaka stoi za proponowanym rozwiązaniem. Mogą to być pomysły wpływające np. na zwiększanie wygody i zadowolenia klientów, bezpieczeństwo systemów, efektywność działalności lub warunki i narzędzia pracy. Na wydarzenia poza pracownikami pionu IT zapraszani są przedstawiciele linii biznesowych. Dzięki temu rozwiązania można na bieżąco konfrontować z wiedzą i doświadczeniem biznesowym innych pracowników.

Centrum Innowacji oparte jest na idei crowdsourcingu. Służy wykorzystaniu zaangażowania, pomysłów, doświadczenia i wiedzy pracowników **PKO Banku Polskiego** w celu ułatwienia rozwiązywania konkretnych zadań, usprawnienia istniejących procesów, umożliwienia proponowania nowatorskich koncepcji i wymiany opinii. Do zarządzania zgłaszanymi inicjatywami stworzono specjalne narzędzie informatyczne, udostępniane w intranecie – aplikację Centrum Innowacji. Umożliwia ona zbieranie pomysłów pracowników, ich prezentację oraz ocenę przez współpracowników. Pomysły zgłaszane są w ramach tzw. kampanii innowacyjnych, dotyczących określonego wyzwania lub zadania biznesowego. Kampania jest definiowana przez menedżera (tzw. sponsora) oraz Biuro Innowacji i Doświadczeń Klienta (właściciel narzędzia). W pierwszym etapie zgłaszane są pomysły, w drugim osoby merytorycznie zaangażowane w analizowany problem oceniają zgłoszenia według ustalonych kryteriów. Następnie menedżer zapoznaje się z pomysłami i ocenami oraz decyduje, które zostaną wdrożone. Autorzy najlepszych pomysłów są nagradzani. W ponad 15 kampaniach udział wzięło blisko 53 tys. uczestników i zgromadzono ponad 750 pomysłów.

W ramach budżetu firmy **PRESS-SERVICE Monitoring Mediów** od 2014 r. wydzielana jest kwota – tzw. **Budżet Pracowniczy** – o wydatkowaniu której mogą zdecydować wszyscy pracownicy. Projekty na wykorzystanie środków mogą być zgłaszane przez minimum trzyosobowe zespoły. O realizacji konkretnego pomysłu decydują wszyscy pracownicy w głosowaniu. Zgłoszono 10 projektów a w głosowaniu wzięło udział 54% pracowników. W pierwszym roku (2014) realizacji praktyki pracownicy zdecydowali o zakupie ekspresów do kawy. W drugim roku środki przeznaczyci na imprezę integracyjną (wycieczka).

BASF Polska

www.basf.pl
zatrudnienie w 2015: 647 os.

Infosys BPO Poland

www.infosysbpo.com
zatrudnienie w 2015: 2300 os.

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

PKO Bank Polski

www.pkobp.pl
zatrudnienie w 2015: 26 000 os.

PRESS-SERVICE Monitoring Mediów Sp. z o.o.

www.psmm.pl
zatrudnienie w 2015: 300 os.

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.**Bank BPH**www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.**Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA**www.pgnig.pl
zatrudnienie w 2015: 5000 os.**ING Bank Śląski**www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.**Orange Polska**www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.**Provident Polska S.A.**www.csr-provident.pl
zatrudnienie w 2015: 2200 os.**PRZECIWDZIAŁANIE NADUŻYCIOM W MIEJSCU PRACY**

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa zawiera zasady służące przeciwdziałaniu zjawisku mobbingu w **Agencji Rozwoju Przemysłu**. Jej powstawaniu przyświeca idea tworzenia przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy. Wprowadzenie dokumentu ma sprzyjać budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami.

Bank BPH, dbając o przestrzeganie zasad kodeksu etycznego, stworzył funkcję **rzecznika praw pracowników** – Ombudsperson. To niezależna osoba, której pracownicy banku mogą zgłaszać (bezpośrednio, listownie, telefonicznie, e-mailem lub pośrednio poprzez korporacyjnego Ombudsperson, działającego w strukturach Grupy GE, do której należy Bank BPH) wszelkie trudne sprawy związane z pracą. Jest ona zobowiązana do udzielenia pomocy w sytuacji naruszenia zasad i wytycznych kodeksu etycznego GE. Sprawy kierowane do Ombudsperson powinny zostać rozstrzygnięte w ciągu 45 dni od daty zgłoszenia. Ombudsperson działa poza hierarchią służbową. Na życzenie osoby zgłaszającej problem może on zachować w tajemnicy informację, od kogo pochodzi zgłoszenie.

Dla pracowników **PGNiG** zostały zorganizowane szkolenia „Czym jest mobbing?”. Rozmawiano o konkretnych zachowaniach, które można, lub nie, określić jako mobbing. W tym kontekście dyskutowano o procedurach zapisanych w polityce antymobbingowej obowiązujących w PGNiG. W pierwszym cyklu szkoleń wzięło udział około 120 osób.

ING Bank Śląski buduje zróżnicowaną komunikację podnoszącą **świadomość ryzyka** wśród pracowników. Wykorzystuje do tego narzędzia komunikacji wewnętrznej, a także szkolenia stacjonarne z trenerami wewnętrznymi i zewnętrznymi oraz instruktaże prowadzone przez menedżerów. W banku przeprowadzono cykliczne akcje przed sezonem urlopowym „Spokojna głowa, czyli o co warto zadbać przed urlopem”, szkolenie „Ważny jest każdy szczegół” skupiające się na zapobieganiu oszustwom, rozmowy z pracownikami dotyczące ochrony dokumentów i reakcji na obecność w miejscu pracy osób nieznanych, szkolenie dla menedżerów na bazie gry strategicznej o zarządzaniu ryzykiem. Aby przeciwdziałać zagrożeniom związanym z przekupstwami i korupcją odbyło się szkolenie e-learningowe w ramach Programu Promowania Rzetelnych Zachowań Biznesowych, w intranecie cyklicznie publikowane są akcje przypominające o wymogach Regulaminu przeciwdziałania przekupstwom. O rygorystycznym podejściu banku do zagadnień informowani są również partnerzy biznesowi, od których oczekuje się zaakceptowania zasad określonych w „Deklaracji ING Banku Śląskiego w sprawie standardów przeciwdziałania przekupstwom”.

Orange Polska prowadzi szkolenia pracowników (m.in. poprzez platformę e-learningową) aby budować ich świadomość w zakresie przeciwdziałania korupcji i efektywnie wcielić w życie założenia Polityki Antykorupcyjnej w firmie. Praktyka ma charakter multimedialnej gry, której celem jest pokazanie, jak identyfikować sytuacje korupcyjne i jak na nie reagować. Osoba realizująca szkolenie może wpływać na bieg wydarzeń i wybór prawidłowego rozwiązania – zachowania zgodnego z zasadami compliance, respektującego przepisy prawa, standardy i normy biznesowe. Został przygotowany także słownik terminów związanych z korupcją oraz materiały informacyjne, które pracownicy mogą pobrać w formie PDF. W szkoleniu wzięło udział ponad 10,5 tys. pracowników.

Fair Player – Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości została wprowadzona w marcu 2015 r. O nieprawidłowościach pracownicy **Provident Polska** mogą poinformować na trzy sposoby: kontaktując się z HR Biznes Partnerem (e-mail, telefon, spotkanie); zgłaszając sprawę do Rzecznika ds. Etyki (formularz zwykłą pocztą, elektronicznie lub telefonicznie); dzwoniąc pod numer zewnętrznej infolinii, obsługiwanej przez niezależny podmiot. Rzecznik zobligowany jest do rejestracji zgłoszenia i przekazania go do rozpatrzenia członkom Komitetu ds. Etyki nie później niż w ciągu 3 dni roboczych od wpłynięcia zawiadomienia, a w przypadku jego nieobecności najpóźniej w dniu powrotu. Czas rozpatrywania zgłoszeń nie powinien trwać dłużej niż 2 miesiące. Członkami Komitetu ds. Etyki są: dyrektor Departamentu Personalnego, dyrektor Departamentu Corporate Affairs, dyrektor Pionu Prawnego i Ładu Korporacyjnego, dyrektor operacyjny, dyrektor Departamentu Kontroli Wewnętrznej oraz 6 wspierających członków Komitetu ds. Etyki.

REKRUTACJA I ADAPTACJA

Proces adaptacji, przygotowany przez zespół HR firmy **BEST**, skupia się na pracownikach, menedżerach oraz osobach nowo zatrudnionych. Wyodrębniono też adaptację dla pracowników awansujących wewnętrznie. Do samodzielnego prowadzenia działań mają przygotować szkolenia z teorii i praktyki. Dla osób zmieniających stanowisko stworzono krótsze szkolenia, podczas których przekazuje się niezbędną wiedzę ułatwiającą samodzielną pracę. Adaptacja trwa 2 dni pod hasłem „BEST w pigułce”. Nowi pracownicy zapoznawani są także z rynkiem wiarygodności i zagadnieniami finansowymi. Spotykają się z przedstawicielem każdego pionu, by zapoznać się z działaniami tam prowadzonymi.

Program adaptacyjny Wsparcie na starcie ma ułatwić integrację z zespołem, zapoznanie się z wartościami i kulturą organizacyjną. Nowo zatrudniony pracownik **Grupy Kapitałowej LOTOS** otrzymuje wsparcie w postaci opiekuna pomagającego we wdrożeniu w zadania i funkcjonowanie w firmie; materiałów informacyjnych o firmie i sposobach dotarcia do ważnych informacji; cyklu szkoleń, uzupełnionych o zagadnienia dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu i etyki biznesu; wizyty na instalacjach produkcyjnych. Ścieżka wdrożenia pracownika jest zaplanowana i opisana w specjalnym arkuszu. Zależnie od stanowiska program trwa od 4 do 12 tygodni, podczas których pracownicy poznają nowe obowiązki, zadania oraz obowiązujące procedury. Do udziału w programie zaangażowano pracowników 50+, którzy dzielą się swoim doświadczeniem.

W 2015 r. **ING Bank Śląski** w ramach globalnego projektu przeprowadził badanie EVP, by wyłonić charakterystyczne cechy banku jako pracodawcy. Umożliwiło to bardziej szczegółowe zaplanowanie strategii **Employer Branding**. Na stronie banku uruchomiono zakładkę „Kariera”. Promocji instytucji jako pracodawcy towarzyszyła nowa kampania wizerunkowo-rekrutacyjna, wykorzystująca elementy graficzne kampanii marketingowej „Liczą się ludzie”. W 2015 r. kontynuowano długoletnie działania kierowane do studentów i absolwentów, na które składały się: Program Ambasadorski, udział w 18 targach pracy; program praktyk Praktyka z Lwem (przyjęto 51 osób); program stażowy ChallengING (zatrudniono 4 osoby); ING International Talent Programme (zatrudniono 5 osób); Corporate Readiness Certificate – program edukacyjny IT we współpracy z ING Services oraz IBM na śląskich uczelniach; Young Innovators – udział w programie dla studentów różnych kierunków nauk ścisłych, organizowanego przez Fundację im. L. Pagi; cykl warsztatów; współpraca z biurami karier, organizacjami studenckimi i uczelniami.

SZKOLENIA I ROZWÓJ

Autorski, wewnętrzny **program dzielenia się wiedzą „Let's Share”** uruchomiła firma **Dentsu Aegis Network**. Wyłonionych zostało 20 osób z kilku spółek, którzy zostali przeszkoleni z umiejętności trenerskich. Przez cały rok prowadzili oni szkolenia z różnych tematów, zarówno „miękkich”, jak i „twardych” (np. techniki autoprezentacji i wystąpień, budowanie wizerunku podczas rekrutacji, planowanie mediów online oraz analityka social media). Trenerzy byli odpowiedzialni m.in. za prowadzenie szkoleń, logistykę, przygotowanie materiałów i przeprowadzenie ankiet ewaluacyjnych. Na koniec roku wyróżniono 5 trenerów, którzy przeprowadzili najwięcej szkoleń, uzyskując jednocześnie wysokie noty od uczestników. Zrealizowano założone cele: większy pakiet szkoleń w firmie i ich większa dostępność, rozwój pracowników i ich integracja, lepsze zarządzanie budżetem szkoleniowym, dodatkowe benefity dla trenerów. Łącznie przeprowadzono 34 szkolenia, w których wzięło udział ponad 370 osób.

Na podstawie badań rynkowych oraz dobrych praktyk polskich i światowych firm, **mBank** stworzył strategiczny **Program zarządzania wiedzą w organizacji**. Wdrażany jest on trój etapowo. W czasie pierwszego etapu zespół komunikacji Wewnętrznej i Relacji z Pracownikami motywował pracowników do tworzenia oddolnych inicjatyw dzielenia się wiedzą oraz wspierał w ich organizacji i promocji. Wdrożono intranetowe narzędzie do popularyzacji spotkań, na których dzielono się wiedzą (pracownik tworzy stronę swojego wydarzenia w intranecie). Wydział Rozwoju i Szkoleń przeprowadzał szkolenia z udziałem wewnętrznych trenerów (w miejsce ekspertów z zewnątrz). Jednocześnie prowadzone były działania wspierające łamanie silosów w organizacji, sprzyjające swobodnemu przepływowi wiedzy w organizacji. Drugi etap miał na celu usamodzielnienie pracowników, którzy z własnej inicjatywy tworzą spotkania dzielenia się

BEST S.A.www.best.com.pl
zatrudnienie w 2015: 400 os.**Grupa Kapitałowa LOTOS**www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.**ING Bank Śląski**www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.**Dentsu Aegis Network Polska**www.dentsuaegisnetwork.pl
zatrudnienie w 2015: 700 os.**mBank**www.mbank.pl
zatrudnienie w 2015: 6512 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

wiedzą, korzystając z udostępnionego im narzędzia intranetowego. Podczas trzeciego etapu zaprojektowano i przygotowano do wdrożenia narzędzia intranetowe wspierające wydobywanie wiedzy w organizacji oraz oddolne inicjatywy dzielenia się wiedzą, czyli wyszukiwarkę intranetową, profil pracownika oraz mapę przepływu wiedzy w organizacji. W 2015 r. podczas spotkań dzielenia się wiedzą pracownicy przeszkolili 2600 osób (w 2014 r. – około 1 tys.). Podczas szkoleń prowadzonych przez wewnętrznych trenerów przeszkolonych zostało 7,5 tys. pracowników.

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM postanowił wdrożyć rozwiązanie wspierające kulturę dzielenia się wiedzą i wymianę zawodowych doświadczeń. W ramach **Akademii GAZ-SYSTEM** w 2015 r. zorganizowano trzy cykle wykładów i paneli dyskusyjnych (w centrali oraz w oddziałach). Wykłady i dyskusje przygotowane były przez pracowników dla pozostałych osób zatrudnionych w spółce. Miały zróżnicowaną tematykę z zakresu gazownictwa, rynku gazu w kraju i UE, a także projektów prowadzonych w spółce. Prelegentami Akademii mogli zostać pracownicy wszystkich szczebli i komórek organizacyjnych. Dodatkową korzyścią dla nich była możliwość konsultacji przygotowanej prezentacji ze specjalistą od wystąpień publicznych. Wykłady były transmitowane online w intranecie, gdzie publikowano także quizy zawierające pytania dotyczące tematów związanych z działalnością spółki i wykładami Akademii. Podsumowaniem każdego cyklu był krótki reportaż filmowy dokumentujący wydarzenie.

Aby podnieść kwalifikacje zawodowe pracowników, **Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.** organizuje i finansuje szkolenia, warsztaty, umożliwia także udział w konferencjach i refinansuje studia podyplomowe. W ARP prowadzone są kursy konwersacyjne z języka angielskiego. W 2015 r. pracownicy mieli możliwość uczestniczyć m.in. w szkoleniach dotyczących zarządzania ryzykiem, zarządzania projektami, MS Office, Adobe Photoshop, CSR, systemu ocen okresowych, mobbingu w miejscu pracy oraz tworzenia nowoczesnych prezentacji i raportów.

Program **Coach for Better** daje pracownikom **Banku BPH** możliwość uczestniczenia w sesjach coachingowych prowadzonych przez coachów wewnętrznych wyszkolonych zgodnie ze standardami ICF (International Coaching Federation). Zespół Coach for Better tworzy 13 pracowników banku, którzy świadczą usługi coachingu obok swoich standardowych obowiązków. Ich rolą jest dążenie do wydobywania umiejętności, zasobów i potencjału, jakie drzemią w osobach, z którymi pracują, aby mogły z powodzeniem osiągać swoje cele. W 2015 r. odbyło się blisko 190 sesji coachingowych poświęconych przede wszystkim rozwojowi kompetencji przywódczych, podejmowaniu decyzji, motywacji, adaptacji do zmian, budowaniu relacji, rozwiązywaniu konfliktów, definiowaniu swojej roli w zespole oraz planowaniu rozwoju w ramach struktury firmy. Wzięło w nich udział 60 pracowników.

W I edycji **Programu Mentoringu w Grupie Sanofi** wzięło udział 26 osób z każdej części organizacji, pełniących różne funkcje w Grupie, z członkami Management Teamu włącznie, pracując w 14 parach mentoringowych. Mentorzy pracowali ze swoimi Mentee przez półtora roku, wspierając ich w realizacji celów rozwojowych powiązanych z celami, które Mentee mieli ustalone ze swoimi przełożonymi. Głównymi tematami, nad którymi pochylali się Mentorzy i Mentee w ramach programu, były: przywództwo w zarządzaniu podległym zespołem oraz przywództwo w zarządzaniu zespołem projektowym. Firma zorganizowała też spotkanie podsumowujące I edycję Programu Mentoringu, na którym zebrano informacje zwrotne o akcji, a także propozycje udoskonalenia modelu w przyszłości, które zostaną uwzględnione w II edycji programu w 2016 r.

Carrefour Polska w obliczu trudności, jakie firma miała z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach zawodowych, rozpoczął realizację projektu „Przepis na mistrza”. To program obejmujący szkolenia i kursy umożliwiające pracownikom zdanie egzaminu i uzyskanie certyfikatu czeladniczego w zawodzie wędliniarza, piekarza i cukiernika. Został on skierowany w pierwszej kolejności do obecnych pracowników, mających długoletnią staż i będących ekspertami w swojej dziedzinie, jednak nieposiadających odpowiednich certyfikacji. Zajęcia merytoryczne oraz praktyczne, prowadzone przez doświadczonych pracowników z firmy oraz ekspertów zewnętrznych z cechów rzemieślniczych, odbywają się w centrum szkoleniowo-konferencyjnym Smak Kariery uruchomionym przez Carrefour w ubiegłym roku. Zarówno kursy, jak i egzaminy są optacane przez pracodawcę. W 2015 r. program ukończyło 19 osób, w 2016 r. firma chce zaprosić do niego kolejnych 40 pracowników.

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.

www.gaz-system.pl
zatrudnienie w 2015: 2520 os.

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Grupa Sanofi

www.sanofi.pl
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

Carrefour Polska Sp. z o.o.

www.carrefour.pl
zatrudnienie w 2015: 16 000 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Program **Licence to Lead** realizowany w **Engineering Design Center (EDC)** ma zapewnić dynamiczny i skuteczny rozwój kompetencji menedżerskich, tak aby menedżerowie mogli lepiej zarządzać zespołem. Elementami programu jest zbudowanie modelu kompetencji, ocena 360 stopni oraz działania rozwojowe dopasowane do potrzeb.

W **Engineering Design Center** prowadzony jest także **Talent Development Program**. Skupia on doświadczonych pracowników i młodych menedżerów zainteresowanych swoim rozwojem. Ma na celu rozwinięcie umiejętności liderkich tak na ścieżce technicznej, jak i menedżerskiej. Program trwa około 2 lat i realizowany jest w EDC od 2009 r.

Program **Kierunek Rozwój** jest skierowany do młodych pracowników **Grupy EDF** na stanowiskach specjalistycznych, zidentyfikowanych jako osoby o wysokim potencjale rozwojowym do przejścia w przyszłości roli menedżerskiej, eksperckiej lub związanej z zarządzaniem projektami. Celem programu jest związanie najlepszych pracowników z firmą, umożliwienie im wejścia na szybką ścieżkę rozwojową oraz rozwój ich kompetencji menedżerskich, czyli umiejętności zarządzania projektami/procesami, angażowania innych, komunikacji i współpracy, budowania własnej świadomości biznesowej. Nominacje do programu zgłaszane są w procesie Przeglądu Potencjału Pracowników. Program trwa rok, w tym czasie uczestnicy biorą udział w sesjach szkoleniowych prowadzonych przez trenerów zewnętrznych i ekspertów wewnętrznych oraz pracują w grupach nad projektami biznesowymi w celu przygotowania rekomendacji do projektów realizowanych w Grupie EDF. W programie wzięło udział 84 pracowników, z czego awansowano 37.

You Grow to projekt rozwojowy dla najbardziej utalentowanych pracowników firmy **Henkel Polska**. Powstał z myślą o osobach, które nie pełnią jeszcze funkcji menedżerskich, ale wyróżniają się ponadprzeciętnym zaangażowaniem i potencjałem do objęcia stanowisk kierowniczych w przyszłości. O wyłonieniu uczestników decyduje kilka czynników: wynik w procesie oceny pracowników z zakresu efektów w pracy oraz potencjału rozwojowego i predyspozycji do pełnienia funkcji przywódczych, mobilność i gotowość do pracy w różnych lokalizacjach, otwartość na zmianę działu bądź stanowiska, a także motywacja do rozwoju w ramach struktury firmy Henkel. Program opiera się na czterech kluczowych elementach: indywidualnym planie rozwoju, współpracy międzydziałowej, programie szkoleniowym Mini-MBA i grach symulacyjnych. Uczestnicy mają możliwość realizowania dodatkowych projektów oraz bliskiej współpracy z kadrą zarządzającą. Biorą także udział w cyklach szkoleń i warsztatów rozwijających kompetencje menedżerskie. Dopełnieniem szkoleń są gry symulacyjne, które pozwalają zrozumieć złożone procesy biznesowe, wykorzystać zdobytą wiedzę w praktyce, a także sprawdzić się w roli lidera.

Program nakierowany na rozwój pracowników utworzyła również **Grupa Kopex Akademia Rozwoju**, dzięki wykorzystaniu m.in. elektronicznej platformy, skierowana jest do wszystkich pracowników firmy. Szkolenia przeprowadzane są zgodnie z harmonogramem kluczowych potrzeb rozwojowych w Grupie Kopex. W projekcie biorą udział pracownicy różnych szczebli organizacyjnych, zaczynając od najwyższych i kaskadowo schodząc z projektem na niższe szczeble. Dzięki Akademii Rozwoju pracownicy Grupy Kopex mają szansę nie tylko podnoszenia swoich kwalifikacji, ale także dzielenia się wiedzą, umiejętnościami i wartościami.

Podczas **Dni rozwoju dla pracowników Grupy mBanku** odbył się szereg spotkań, warsztatów i konsultacji indywidualnych, podczas których inspirowano pracowników do rozwoju, również z wykorzystaniem narzędzi na co dzień dla nich dostępnych. Było m.in. spotkanie z coachem, z ekspertem ze szkoły językowej, a także ze specjalistką ds. tematyki znaczenia ptci w biznesie. Członkowie Zarządu opowiadali o swoim przepisie na rozwój, inspirując pracowników do działania. Przedstawiono również bliżej inne możliwości rozwoju, jakie daje firma: transfery wewnętrzne, dzielenie się wiedzą, Scrum – metodę zwinnego rozwoju produktów oraz pracę lub staż w mBanku czeskim lub słowackim. Certyfikowani konsultanci zabrali pracowników w podróż z Insight Discovery, a duża grupa osób zatrudnionych w banku opowiadała, jak można się rozwijać poprzez pasje, które uczą i podnoszą jakość życia. Pracownicy mogli również wziąć udział w skróconej wersji gry BANRISK – the Stanford Game, dowiedzieć się więcej o współprowadzeniu zajęć na studiach na Uniwersytecie Łódzkim, które mBank współtworzy, a także wziąć udział w wielu indywidualnych konsultacjach. Projekt realizowano w Łodzi i Warszawie, w obu lokalizacjach trwał 2 dni, pierwszego dnia w Łodzi wzięło udział w wydarzeniach około 450 osób, drugiego dnia – 300, a w Warszawie, odpowiednio, 200 i 150 osób.

EDC – GE Company Polska Sp. z o.o. i Instytut Lotnictwa

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

EDF Polska

www.edf.pl
zatrudnienie w 2015: 3000 os.

Henkel Polska Sp. z o.o.

www.henkel.pl
zatrudnienie w 2015: 950 os.

Kopex Group

www.kopex.com.pl
zatrudnienie w 2015: 5000 os.

mBank

www.mbank.pl
zatrudnienie w 2015: 6512 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Polskie Górnictwo
Naftowe i Gazownictwo
SAwww.pgnig.pl
zatrudnienie w 2015: 5000 os.Operator Gazociągów
Przesyłowych
GAZ-SYSTEM S.A.www.gaz-system.pl
zatrudnienie w 2015: 2520 os.

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.

IKEA Retail

www.ikea.pl/przyszlosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.

W efekcie analizy kultury organizacyjnej w **PGNiG SA** zdefiniowano główne deficyty w kompetencjach zarządczych w firmie. Na tej podstawie postanowiono stworzyć indywidualny program diagnostyczny (w postaci Development Center) oraz rozwojowy dla menedżerów w celu poprawy jakości współpracy między pracownikami oraz pracownikami i menedżerami. Projektem **Akademia menedżera** objęci zostali liderzy inicjatyw strategicznych w Grupie Kapitałowej, dyrektorzy i zastępcy dyrektorów departamentów w Centrali Spółki i Oddziałach PGNiG SA, a także zarządy kilku spółek z GK PGNiG. Diagnozowane oraz rozwijane były następujące kompetencje: przywództwo i kierowanie ludźmi, nastawienie na cel, planowanie i organizacja pracy, zarządzanie zmianą, komunikacja i współpraca między obszarami, podejmowanie decyzji oraz odpowiedzialność.

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM stanął przed problemem starzejącej się demograficznie grupy kluczowych ekspertów, szczególnie w obszarach technicznych. W związku z tym duża część wiedzy nie zostaje ujawniona, gdyż pracownicy nie chcą bądź nie potrafią się nią dzielić. **Program Zarządzania Talentami** dedykowany jest pracownikom zatrudnionym na stanowiskach poniżej poziomu dyrektora. Ma on charakter elitarny – poszukiwane były osoby o najwyższym potencjale, zaś wyselekcjonowana grupa Talentów liczy 17 osób (co stanowi mniej niż 1% pracowników spółki). Aktywności rozwojowe w ramach programu są dodatkowe do zadań wykonywanych w ramach zakresu obowiązków i pracownik nie pobiera z tego tytułu specjalnego wynagrodzenia. Program zakładał profesjonalne przygotowanie menedżerów (bądź innych pracowników) pełniących rolę Opiekunów Talentów do tego, aby świadomie i odpowiedzialnie wspierali podopiecznych w zdefiniowaniu celów rozwojowych i określeniu sposobu ich realizowania.

Wykorzystanie **grywalizacji** jest dla **Orange Polska** sposobem na zwiększenie skupienia uwagi i zaangażowania pracowników w uczenie się nowych rzeczy. Projekt polegał na zastosowaniu gier w trzech obszarach: komunikacja i budowanie zaangażowania (Gra Miasto Orange – komunikacja nowej strategii do wszystkich pracowników; niemal 18 tys. aktywnych graczy, 1600 potwierdzonych spotkań zespołów wokół strategii); rozwój konkretnej kompetencji (Gra Zarządzanie Różnorodnością – czterogodzinna gra biznesowa przeznaczona dla menedżerów, gracze podejmują decyzje w realnych sytuacjach biznesowych i menedżerskich dotyczących tematu różnorodności, mają możliwość omówienia wyborów w rzeczywistości, podczas sesji z trenerem; 150 uczestników gry i sesji z trenerem); wdrażanie zmian i łączenie doświadczeń z edukacją (Gra o Dystrykt – przygotowanie pracowników działu sprzedaży do działania w nowym modelu biznesowym; 700 graczy).

Program **DOZ Akademia** skierowany jest do pracowników DOZ centrali, zainteresowanych uczestnictwem w panelu warsztatowym o danej tematyce. Tematy inicjowali sami pracownicy firmy **Pelion**. Zagadnienia poruszane w ramach spotkań dotyczyły m.in.: prawa, finansów, marketingu i trendów rynkowych, współpracy, budowania wartości firmy, organizacji pracy, sportu i aktywnego spędzania wolnego czasu, work-life balance. Spotkania prowadzili eksperci zewnętrzni.

IWitness Global Citizens Programme to inicjatywa skierowana do pracowników **IKEA**, w ramach której organizowane są wyjazdy do krajów objętych pomocą **IKEA Foundation**. W maju 2015 r. w programie po raz pierwszy wzięli udział polscy pracownicy **IKEA**: 5 osób przez tydzień odwiedzało szkoły w Kambodży, w których realizowane są programy edukacyjne finansowane ze środków zbieranych w ramach kampanii **IKEA „Pluszaki dla Edukacji”**. Po powrocie dzielili się z klientami, współpracownikami i innymi zainteresowanymi osobami swoimi wrażeniami z podróży. Zdjęcia wykonane podczas podróży stały się inspiracją do zorganizowania wystawy fotografii w kilku klubokawiarniach w Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie i we Wrocławiu, gdzie w wakacje ich klienci mogli zapoznać się z Kambodżą widzianą oczami pracowników **IKEA**. Powstał też album zawierający relacje podróżników dostępny w klubokawiarniach podczas wystaw. W październiku i listopadzie w sklepach **IKEA** w Polsce zorganizowano spotkania piątki podróżników ze współpracownikami, aby opowiedzieli oni o swojej wyprawie, by zachęcić do udziału w podobnym wyjeździe w przyszłości i motywowali do zaangażowania się w kolejną, 13. edycję kampanii „Pluszaki dla Edukacji”, która rozpoczęła się w sklepach **IKEA** 8 listopada. Planowane są również spotkania na uczelniach wyższych – ze studentami kierunków marketing, zarządzanie, społeczna odpowiedzialność biznesu.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.PGE Polska Grupa
Energetyczna S.A.www.gkpgge.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

Skanska w Polsce

www.skanska.pl
zatrudnienie w 2015: 7700 os.PGE Polska Grupa
Energetyczna S.A.www.gkpgge.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

Provident Polska S.A.

www.csr-provident.pl
zatrudnienie w 2015: 2200 os.ANG Spółdzielnia
Doradców Kredytowychwww.angkredyty.pl
zatrudnienie w 2015: 550 os.

Celem programu **Mój dzień bliżej Apteki i Pacjentów** jest zapoznanie pracowników centrali firmy **Pelion** z codzienną pracą farmaceutów oraz bezpośrednie spotkanie z pacjentami. Projekt jest skierowany do wszystkich pracowników DOZ centrali. Jego głównym założeniem jest zaplanowanie i przepracowanie jednego dnia w wybranej przez siebie aptece. Pracownik może odwiedzić wybraną przez siebie aptekę tylko raz. Możliwość osobistego poznania farmaceutów oraz potrzeb i oczekiwań pacjentów pozwala pracownikom centrali poznać i zrozumieć specyfikę firmy, a co za tym idzie, efektywniej wykonywać swoją pracę.

Grupa **PGE** zapewnia kilka narzędzi kontaktu klienta z firmą, ale pracownicy obsługujący jeden z kanałów komunikacji nie mają wiedzy, jak przebiega w szczegółach kontakt z klientem w pozostałych kanałach. **Job rotations** to projekt wymiany dobrych praktyk i wiedzy, który ma za zadanie wymianę doświadczeń wśród pracowników **PGE Contact Center**, pracowników Biur Obsługi Klientów i pracowników zespołów wsparcia. Pracownicy oraz kierownicy jeden dzień pracy spędzają, towarzysząc osobom z innego kanału obsługi klienta, niż ten, w którym pracują na co dzień. Spotkania pracowników różnych biur obsługi połączone są z wymianą doświadczeń, pozwalają poznać lepiej zarówno firmę **PGE**, jak i cały obszar obsługi klienta. Wymiana wiedzy służy wypracowaniu większej spójności w ramach współpracy z klientami.

Program **Unlimited** jest dostępny dla pracowników umysłowych **Skanska** na całym świecie, pracujących w firmie od co najmniej 2 lat. Pozwala na wewnątrzfirmowe staże w innych krajach i wymianę wiedzy oraz doświadczeń. Okres pracy za granicą trwa od 3 do 6 miesięcy. Staże ustalane są zgodnie z potrzebami **Skanska** w Polsce oraz jednostki przyjmującej **Skanska** na świecie. Program zakłada realizację szczegółowo określonego celu i przypisanie pracownika do konkretnej grupy roboczej w kraju przyjmującym. Na czas pobytu każdy z uczestników otrzymuje wsparcie swojego opiekuna i ma możliwość szczegółowego zapoznania się ze standardami pracy oraz sposobem realizacji zadań w ramach swoich kompetencji.

Grupa **PGE** zatrudnia ponad 38 tys. osób w ponad 200 lokalizacjach w całym kraju – często są to specjaliści w wąskiej dziedzinie, którzy chcą poszerzyć swoją wiedzę o Grupie i elektroenergetyce, aby lepiej rozumieć biznes i organizację oraz podzielić się własną wiedzą. Brakowało im miejsca, gdzie mogliby samodzielnie przekazać swoją wiedzę na większą skalę i czerpać z doświadczenia współpracowników. Dzięki **Wiki PGE – wewnętrznej bazie wiedzy dla pracowników** uzyskali oni możliwość aktywnego korzystania z rozwiązania informatycznego Wiki w intranecie Grupy. Jest to miejsce stworzone na potrzeby dzielenia się wiedzą – usystematyzowane i skategoryzowane kompendium tworzone przez pracowników dla pracowników. Mogą tam samodzielnie zamieszczać stworzone przez siebie hasła oraz czytać, komentować i oceniać przydatność haseł utworzonych przez innych.

Tydzień bez Długów to część kampanii edukacyjnej **Nasze Długi** zainicjowanej przez Grupę **KRUK**. Jej celem jest edukacja społeczna w zakresie zarządzania domowymi finansami oraz wskazanie możliwych rozwiązań trudnej sytuacji zadłużenia. **Provident Polska** włączył się do akcji, dużą część swoich działań edukacyjnych kierując do pracowników i doradców klienta. Każdy dzień poświęcony był innej tematyce, wśród poruszanych zagadnień ważne miejsce zajęto odpowiedzialne pożyczanie i wsparcie konsumentów, aby nadmiernie się nie zadłużali. Drugim przewodnim tematem była upadłość konsumencka. W trakcie Tygodnia bez Długów zorganizowane zostały 3 warsztaty dla pracowników poświęcone zarządzaniu budżetem domowym.

WOLONTARIAT PRACOWNICZY

Grupa **ANG** w ramach zaangażowania społecznego powołała Fundację **Będę Kim Zechcę**, która wspiera młode i zdolne osoby, niemające wsparcia otoczenia w swoim rozwoju. Współpracownicy Grupy **ANG**, w tym Spółdzielni **ANG**, angażują się jako tutorzy, wspierając młodych stypendystów fundacji. Tutoring jest narzędziem pracy wolontariuszy i jednocześnie metodą edukacji zindywidualizowanej, polegającą na długotrwałej, systematycznej i indywidualnej pracy, której celem jest wspieranie podopiecznego w rozwoju zgodnie z jego zainteresowaniami, predyspozycjami i możliwościami. W ramach **Programu tutoring** – **wolontariatu pracowniczego** 11 wolontariuszy wspiera 11 stypendystów, zaś inicjatywa realizowana jest w partnerstwie z Kolegium Tutorów.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

Wolontariat w **Banku Zachodnim WBK** jest rozwijany od wielu lat, dlatego wyzwanie stanowi zaproponowanie wolontariuszom inicjatywy, która mogłaby jeszcze bardziej ich zaangażować. **Liderzy Europy na Kresach** to praktyka polegająca na zorganizowaniu wolontariatu w Wilnie. Wyjazd wolontariuszy połączony został z przekazaniem darów dla pięciu instytucji i organizacji wspierających ludzi potrzebujących i chorych na Kresach. Dodatkowo odbyło się szkolenie na temat dziedzictwa kulturowo-historycznego Kresów, dzięki czemu udało się zainteresować pracowników tematyką kresową oraz zintegrować w poczuciu solidarności z potrzebującymi. Przyniosło to też satysfakcję z zaangażowania w ważne i potrzebne sprawy. Projekt ma być kontynuowany wraz z nowym elementem: zajęciami w polskich szkołach z zakresu przedsiębiorczości i wiedzy o finansach przy wykorzystaniu narzędzi edukacyjnych Banku Zachodniego.

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

Wolontariat kompetencyjny to nie tylko wsparcie merytoryczne, ale też wiedza i nowe umiejętności, które pracownicy **Banku Zachodniego WBK** zdobywają dzięki współpracy z organizacjami, czy też możliwość poznania problemów, z jakimi borykają się inni, np. osoby z niepełnosprawnością. W 2015 r. około 150 pracowników banku wsparło swoimi umiejętnościami i doświadczeniem takie organizacje pozarządowe, jak: ASHOKA, OFOP, Eudajmonia, Wrocławskie Hospicjum, Polska Bez Barrier, Stowarzyszenie Four Kings. Wolontariusze zaangażowali się w: przygotowanie biznesplanu, pomoc w przygotowaniu promocji, wsparcie w pozyskiwaniu sponsorów czy w uzyskaniu 1% podatku. Po zakończeniu współpracy przeprowadzona została ankieta, dzięki której firma otrzymała informacje zwrotne od organizacji.

Bank BGŻ BNP Paribas

www.bgzbnpparibas.pl
zatrudnienie w 2015: 8000 os.

Program wolontariatu pracowniczego „Możesz na mnie polegać” realizowany jest w **Banku BGŻ BNP Paribas** systemowo – obejmuje edukację, tworzenie różnorodnych możliwości działania oraz merytoryczne i finansowe wsparcie dobrych pomysłów pracowników. Podstawę programu stanowią cztery filary zaangażowania: wolontariat indywidualny (pracownicy działają na rzecz wybranej organizacji), wolontariat kompetencyjny (współpraca z Warszawskim Instytutem Bankowości, aktywny udział w programie Bakcył), wolontariat akcyjny (m.in. akcje Krwinka i Dobre Kilometry) oraz wolontariat zespołowy – Konkurs na Najlepsze Projekty Społeczne, w ramach którego zespoły pracowników otrzymują środki na lokalną pomoc społeczną. Od 2012 r., dzięki dotacjom wygranym w Konkursie, ponad 260 pracowników z całej Polski zrealizowało 54 inicjatywy we współpracy z miejscowymi organizacjami społecznymi. Wolontariusze mogą skorzystać z wolnego dnia pracy i wykorzystać go zarówno na wolontariat indywidualny, jak i zespołowy. Wolontariat jest ewaluowany i stale rozwijany.

BEST S.A.

www.best.com.pl
zatrudnienie w 2015: 400 os.

W **BEST wolontariat pracowniczy** rozpoczyna się od weryfikacji zgłoszonych inicjatyw. Następnym krokiem jest wybór kolejności przeprowadzania akcji w firmie oraz utworzenie planu komunikacji wewnątrz organizacji (poszukiwania wolontariuszy, ustalenie miejsca zbiórki itd.). Założeniem wszystkich projektów jest zaangażowanie w każdą inicjatywę co najmniej 70% pracowników firmy, którzy mają koordynować całą akcję wsparcia: od organizacji inicjatywy po przekazanie darów. Za swoją pracę są oni nagradzani w ramach gry firmowej Play BEST.

DB Schenker Rail Polska

www.dbschenker.com
zatrudnienie w 2015: 3500 os.

W 2015 r. **DB Schenker Rail Polska** po raz drugi zorganizował konkurs na Dobre Pomysły Wolontariackie, w ramach którego wyłonionych zostało 5 inicjatyw. Każda z nich uzyskała wsparcie finansowe pracodawcy na jej realizację (zakup materiałów, sprzętu, narzędzi itp.). Kryteria oceny to m.in. zgodność ze wskazanymi celami (działania na rzecz dzieci, ekologiczne, promujące zdrowy styl życia) oraz liczba zadeklarowanych wolontariuszy – pracowników. Zespoły wolontariackie mogą być też rozszerzone o przyjaciół, znajomych i krewnych. Najaktywniejsi wolontariusze są nagradzani podczas Gali Wolontariatu DBSR. **Kolej na Pomaganie – Wolontariat Pracowniczy** to również możliwość zgłaszania dodatkowych pomysłów wolontariackich.

EDC – GE Company
Polska Sp. z o.o.
i Instytut Lotnictwa

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

Engineering Design Center w ramach inicjatywy **GE Volunteers** wspiera lokalną społeczność w obszarach edukacji dzieci i młodzieży oraz pomocy dla zwierząt, poprzez m.in.: prowadzenie zajęć i korepetycji, remonty świetlic, placówek opiekuńczych czy wsparcie schronisk. Dodatkowo pracownicy EDC we współpracy z Akademią Przyszłości organizują cykliczne spotkania w ramach Klubu Młodego Odkrywcę. Zajęcia dla dzieci i młodzieży odbywają się na terenie Instytutu Lotnictwa i polegają na przeprowadzaniu eksperymentów z fizyki, chemii czy nauk przyrodniczych. Ich celem jest zaszczepienie zainteresowań naukami ścisłymi, jak w przypadku Gimnazjum nr 114 w Warszawie, które oferuje swoim uczniom program lotni-

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

czy. Wolontariusze odwiedzają również gimnazja, gdzie dzielą się swoją wiedzą inżynierską i lotniczą pasją.

Jet Line wolontariuszy w firmie angażuje poprzez Fundację Rejs Odkrywców, ale także inne akcje, które mogą realizować pracownicy. Każdy pracownik – wolontariusz ma możliwość skorzystania z firmowego sprzętu, służbowego auta czy zastosowania elastycznego czasu pracy w ramach wolontariatu. **Otwarcie idei wolontariatu pracowniczego** to również 3 inicjatywy, w których w 2015 r. uczestniczyli wszyscy Zarządcy firmy. Biorą oni udział w zbiórkach na rzecz potrzebujących, w tym kombatantów w ramach akcji „Rodacy Bohaterom” Stowarzyszenia Odra – Niemen z Wrocławia.

Pracownicy **MSD** mogą poświęcić do 40 godzin rocznie (5 opłaconych przez pracodawcę dni) na **wolontariat pracowniczy**: na wybrane przez siebie cele społeczne. Projekty mogą być realizowane indywidualnie oraz przez dowolne grupy pracowników. W planowanie i sam projekt wolontariatu zaangażował się cały Zarząd, a także 130 pracowników (w stosunku do 30 z pierwszej edycji), co dało ponad 1,1 tys. godzin pracy wolontariackiej. Dzięki temu, że pracownicy sami wybierają organizację, na której rzecz pracują, są bardziej zmotywowani do aktywności.

Wolontariat pracowniczy istnieje w **PKN ORLEN** od 2004 r. Rok 2015 to okres nowego otwarcia programu **Wolontariatu ORLEN**. Główny cel stanowią proste i przejrzyste zasady, brak barier oraz dostępność dla każdego pracownika, bez względu na stanowisko czy miejsce w organizacji. Wolontariat ORLEN 3.0 to trzy nowe programy: Wolontariat cykliczny – „Mamy energię. Pomagamy!” (akcje przygotowuje ORLEN i zaprasza do udziału pracowników), Wolontariat grantowy – „Mam dobry pomysł. Pomagam!” (przyznawanie grantów na inicjatywy własne pracowników), Wolontariat integracyjny – „Działamy razem. Pomagamy!” (wsparcie finansowe i organizacyjne akcji pracowników organizowanych przez Biura/obszary firmy). Program wolontariatu zyskał też nowe logo – bumerang, jako symbol dobrej energii, która zawsze powraca. Wolontariat poprzez m.in. program grantowy przekazał inicjatywę w ręce samych pracowników, którzy mogą pomagać też w wybranych przez siebie obszarach, angażując swoje koleżanki i kolegów z pracy czy rodzinę. W 2015 r. w działaniach wolontariatu udział wzięło ponad 1,5 tys. pracowników firmy.

Wolontariat rodzinny PZU jest jednym z obszarów strategii wolontariatu pracowniczego w **PZU**, który odpowiada na potrzeby pracowników chcących włączyć się w działania wolontariackie razem ze swoimi rodzinami. Pomaganie zostało połączone z dobrą zabawą w ramach InteGRY – PZU Rodzinne Gry Terenowe w Katowicach, Krakowie i we Wrocławiu. Rodziny tworzyły drużyny i zdobywały punkty na kolejnych stacjach gry terenowej. Punkty były zamieniane przez Fundację PZU na złotówki i przekazane wybranym lokalnym organizacjom pozarządowym (po trzy w każdym miesiącu). W InteGRACH wzięło udział 248 rodzin (948 osób), w tym 46 (183 osoby) z PZU, które uzyskały 7496 punktów/złotych, w tym 1525 zostało zdobytych przez drużyny PZU. Oprócz gry terenowej działa również wolontariat stały, który angażuje rodziny we wsparcie takich instytucji, jak: domy dziecka, świetlice środowiskowe, hospicja czy szkoły specjalne.

W **PZU** działa również **wolontariat pracowniczy**, który pracownikom wszystkich szczebli daje możliwość zaangażowania się zgodnie z ich potrzebami i możliwościami. „Lekcja z prezesem” to spotkania prezesów z licealistami w wybranych szkołach warszawskich. Kadra kierownicza może zaangażować się w charakterze mentorów w licealnych zespołach projektowych, realizujących autorskie projekty społeczne w ramach olimpiady „Zwolnieni z teorii”. Pozostali pracownicy mogą w ramach gry edukacyjnej „Bezpieczne wędrówki latem” prowadzić w klasach I i II szkół podstawowych zajęcia edukacyjne na temat bezpiecznych zachowań podczas wakacji. Pracownicy mogli też angażować się w patrolach policyjnych. W wolontariat włączyło się: 4 prezesów, 14 kierowników i dyrektorów zostało mentorami, zaś 24 pracowników przeprowadziło zajęcia o bezpieczeństwie w ponad 80 klasach, ucząc blisko 2 tys. dzieci. W patrolach wzięło udział 205 wolontariuszy. Partnerami merytorycznymi programu wolontariatu kompetencyjnego Fundacji PZU są Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości, Fundacja Social Wolves oraz Koalicja Prezesi-wolontariusze.

Jet Line Sp. z o.o. Sp. k.

www.jetline.pl
zatrudnienie w 2015: 27 os.

MSP

MSD Polska Sp. z o.o.

www.msd.pl
zatrudnienie w 2015: 200 os.

MSP

Polski Koncern Naftowy
ORLEN SA

www.orlen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

PZU

www.pzu.pl
zatrudnienie w 2015: 7960 os.

PZU

www.pzu.pl
zatrudnienie w 2015: 7960 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

WORK-LIFE BALANCE

BEST S.A.

www.best.com.pl
zatrudnienie w 2015: 400 os.

W ramach programu **Work-Life Balance BEST S.A.** szuka rozwiązań związanych z zadaniem o komfort pracy pracowników, ich zdrowie psychiczne, a także czas spędzony z rodzinami i harmonię pomiędzy pracą a życiem prywatnym. W ramach programu zrealizowano dni czekolady, owoców i warzyw, warsztaty i szkolenia rozwojowe, siatkówkę firmową i wspólne bieganie z trenerem, pakiety Multisport i dofinansowanie do opieki zdrowotnej. Efektywność praktyki mierzona była ogólnym poziomem satysfakcji z pracy w organizacji.

**EDC – GE Company
Polska Sp. z o.o.
i Instytut Lotnictwa**

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

W EDC w ramach **work-life balance** pracownicy mogą korzystać z elastycznych godzin pracy, co umożliwia dostosowanie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy do indywidualnych potrzeb. Pozwala to na lepsze łączenie z pracą różnych stylów życia, sytuacji rodzinnych, godzenie ze studiami itd. Dodatkowo firma umożliwia pracownikom okazjonalne wykonywanie pracy z domu (po wypełnieniu elektronicznego wniosku o pracę z domu), przy wykorzystaniu sprzętu służbowego i połączenia z siecią firmową.

WSPARCIE PRACOWNIKÓW

**Agencja Rozwoju
Przemysłu S.A.**

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

W ramach praktyki **Zdrowie pracowników, wsparcie pracowników, Agencja Rozwoju Przemysłu** przygotowała szereg działań skierowanych do pracowników: pakiet medyczny – indywidualny, rodzinny lub skierowany do par, karta sportowa, działa również fundusz świadczeń socjalnych (jako zapomoga czy pożyczka). Rowerzyści mogą skorzystać ze stojaków oraz podstawowego zestawu naprawczego, jak również pryszniców. ARP zapewnia także elastyczne godziny pracy. Firma zadbała również o byłych pracowników: emeryci o najniższych dochodach otrzymują dofinansowanie na święta, mogą również ubiegać się o bezzwrotną zapomogę finansową ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

**EDC – GE Company
Polska Sp. z o.o.
i Instytut Lotnictwa**

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

Engineering Design Center oferuje swoim pracownikom szereg świadczeń socjalnych wspierających dbanie o zdrowie, odpoczynek i poczucie bezpieczeństwa. Każda zatrudniona osoba może skorzystać z prywatnej opieki medycznej czy karty sportowej dla siebie lub członka rodziny. EDC wspiera pracowników w ramach świąt i wakacji, udziela pożyczek i oferuje dofinansowanie do pobytu w domu wczasowym Lotnia w Jastrzębiej Górze. W ramach **Programu wsparcia pracowników** przygotowano również wsparcie psychologiczne, gdzie pracownicy anonimowo mają możliwość konsultacji ze specjalistą (psychologiem, terapeutą) przez telefon.

**Międzynarodowy Port
Lotniczy im. Jana Pawła II
Kraków – Balice Sp. z o.o.**

www.krakowairport.pl
zatrudnienie w 2015: 584 os.

W związku z trudną sytuacją kilku rodzin pracowników **Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice** postanowiono zmienić coroczny charakter świątecznej pomocy i przeprowadzić wewnętrzną akcję na rzecz współpracowników. W ramach **Świątecznej akcji pomocy współpracownikom** wybrano cztery rodziny, których potrzeby były najpilniejsze. Aby zachować anonimowość, do informacji podano wyłącznie wiek i płeć dzieci, które podzieliły się swoimi świątecznymi życzeniami. Zbiórka darów pieniężnych i rzeczowych przeprowadzona przez wolontariuszy trwała tydzień, zaś Kraków Airport przekazał drewno pochodzące z wycinki drzew na terenie lotniska, a także potrzebny sprzęt.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Równosprawni – działania na rzecz pracowników z niepełnosprawnością to inicjatywa zapoczątkowana w 2014 r. W jej ramach **Bank BPH** przeprowadził m.in. ankietę badającą świadomość praw i potrzeb osób z niepełnosprawnością oraz zainicjował zmiany w polityce parkingowej. Prowadzono także spotkania informacyjne oraz warsztaty z kadrą menedżerską, pracownikami oraz przedstawicielami zespołu Ombudsperson (rzecznika praw pracownika) przedstawiające założenia tej inicjatywy. Dodatkowo na etapie rekrutacji bank korzysta ze współpracy z portalami przeznaczonymi dla osób z niepełnosprawnością, aby aktualne oferty pracy były dostępne również dla tej grupy osób.

ZDROWIE PRACOWNIKÓW

**Agencja Rozwoju
Przemysłu S.A.**

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

ARP na zdrowie – promocja zdrowego stylu życia to program przeznaczony dla pracowników **Agencji Rozwoju Przemysłu**. Jego tematyka obejmowała: dbanie o zdrowie, właściwe odżywianie oraz promocję aktywności fizycznej. Zorganizowano szereg spotkań eksperckich, m.in. dla rowerzystów, biegaczy, związanych z dietą oraz szkolenie z udzielania pierwszej pomocy. W ramach programu trwała akcja „Liczymy kroki”, podczas której rywalizowały ze sobą dru-

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

żyny, a uczestnik, który pokonał najdłuższy dystans, otrzymał nagrodę-niespodziankę. Celem było osiągnięcie minimum 10 tys. kroków dziennie. W sumie 42 uczestników zrobiło 27 mln kroków. Zorganizowano też bieg firmowy oraz bieg charytatywny „Warszawa Business Run”. Przygotowano również spotkania ze specjalistami (m.in. od kręgosłupa) i badania profilaktyczne, a także zebrano 14 litrów krwi w ramach akcji krwiodawstwa.

Bank BGŻ BNP Paribas zorganizował **Dni Zrównoważonego Rozwoju** pod hasłem „Jesteśmy CSR”. Pierwszego dnia pracownicy byli zachęceni do przyjazdu do pracy na rowerze, w sumie przejechali tego dnia na rowerach 2145 km, co pozwoliło na zmniejszenie emisji CO₂ o ponad 385 kg. W kolejnym dniu pracownicy mieli możliwość bezpłatnego zbadania poziomu cholesterolu i cukru, z tych badań skorzystało ponad 300 osób. Trzeci dzień był pod znakiem relaksu – w samo południe pracownicy wzięli udział w krótkich ćwiczeniach.

Dni Zdrowia i Bezpieczeństwa to cykl skierowany do pracowników **DB Schenker Rail Polska**, który zorganizowano w dwóch największych lokalizacjach firmy i który zorientowany był na promocję aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia. W Dniach wzięło udział 270 osób, zaś w Pikniku Rodzinnym uczestniczyło 700 pracowników wraz z rodzinami. Podczas wydarzeń zorganizowano: ćwiczenia z rehabilitantem, porady, jak dbać o kondycję, konsultacje z dietetykiem oraz badania, a także zapewniono zdrowe przekąski i soki.

Bank BPH dołączył do **Programu Health Ahead**, który ma na celu tworzenie i promowanie kultury zdrowia. Program koncentruje się na elementach zdrowego życia: profilaktyce zdrowotnej, zdrowym odżywianiu, aktywności fizycznej, radzeniu sobie ze stresem, zdrowiu emocjonalnym, walce z nałogiem tytoniowym oraz bezpieczeństwie w miejscu pracy. W projekcie ważną jest komunikacja mająca na celu: bieżące informowanie o prowadzonych działaniach (e-mail, intranet), ocenę programu (ankieta) oraz zbieranie pomysłów i uwag (dedykowana skrzynka e-mail).

Program Health Ahead jest realizowany również w **EDC**. Zdrowe żywienie, profilaktyka i badania stanu zdrowia, sprawność fizyczna, bezpieczeństwo, zarządzanie stresem oraz rzucenie palenia to najważniejsze aspekty, na które szczególnie zwracają uwagę liderzy programu. W 2015 r. po raz kolejny został zorganizowany Health Ahead Week. Przez cały tydzień na inżynierów czekały atrakcje, takie jak: testy wytrzymałościowe, szkolenia z pierwszej pomocy, a także konsultacje ze specjalistami na temat zdrowego odżywiania. Uzupełnieniem programu są cykliczne treningi i zajęcia sportowe, a także badania profilaktyczne.

Program prozdrowotny dla pracowników w wieku 50+ to przedsięwzięcie **CEMEX**, którego celem jest poprawa samopoczucia, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników powyżej 50. roku życia. Pierwszy etap obejmował badania dla pracowników oraz ocenę: stanu zdrowia, wydolności fizycznej i ogólnej sprawności. W drugim etapie dla 25 osób z całej grupy został przygotowany indywidualny plan ćwiczeń oraz cykl 10 szkoleń (m.in. z zakresu radzenia sobie ze stresem, wypalenia zawodowego, asertywności, komunikacji między pracownikami i wsparcia społecznego). W czasie trwania programu pracownicy byli wyposażeni w monitor aktywności fizycznej rejestrujący m.in. dzienny czas trwania aktywności. Po zakończeniu akcji wszyscy zostali ponownie przebadani, aby porównać wyniki. Partnerem projektu był Centralny Instytut Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Ambulatorium Volkswagen Motor Polska zapewnia całodobową opiekę medyczną przez siedem dni w tygodniu. Pracownicy w godzinach pracy mogą korzystać z finansowanych przez pracodawcę programów promujących zdrowie oraz konsultacji lekarskich. Przygotowano również broszury i ćwiczenia dla pracowników, a także wprowadzono dla nich edukację zdrowotną.

Punktem wyjścia do uruchomienia **Centrum Rehabilitacji** był program „Ocena postawy ciała na stanowisku pracy” realizowany wśród załogi **Volkswagen Motor Polska**, z którego wynikało, że problem chorób układu ruchu stanowi istotne zagrożenie dla pracowników. Centrum zostało wyposażone w najnowocześniejszy sprzęt do fizykoterapii. Oprócz profesjonalnych urządzeń znajduje się tam również sala gimnastyczna i siłownia.

Profilaktyka na wyciągnięcie ręki ma na celu maksymalne ułatwienie wykonania badań profilaktycznych w miejscu pracy. Do siedziby **PKN ORLEN** w Płocku i Warszawie zaproszono specjalistów dysponujących mobilnym sprzętem diagnostycznym. Terminy badań komuniko-

Bank BGŻ BNP Paribas

www.bgzbnpparibas.pl
zatrudnienie w 2015: 8000 os.

DB Schenker Rail Polska

www.dbschenker.com
zatrudnienie w 2015: 3500 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

**EDC – GE Company
Polska Sp. z o.o.
i Instytut Lotnictwa**

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

CEMEX

www.cemex.pl
zatrudnienie w 2015: 1130 os.

**Volkswagen Motor Polska
Sp. z o.o.**

www.vwmp.com.pl
zatrudnienie w 2015: 1344 os.

**Volkswagen Motor Polska
Sp. z o.o.**

www.vwmp.com.pl
zatrudnienie w 2015: 1344 os.

**Polski Koncern Naftowy
ORLEN SA**

www.orlen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

wano pracownikom z odpowiednim wyprzedzeniem, zarządzając jednocześnie w taki sposób, aby maksymalnie zoptymalizować czas pracy specjalistów oraz czas, który pracownik poświęci na badanie. W badaniach profilaktycznych wzięto udział niemal 300 pracowników i członków ich rodzin. Zorganizowano również akcję rejestrowania w Banku Niespokrewnionych Dawców Szpiku Kostnego i Krwi Pępowinowej.

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.

Program PULS jest z kolei kompleksowym projektem ochrony zdrowia dla pracowników **Pelion**. W jego ramach działa: kompleksowa opieka medyczna, profilaktyka, TelePULS – telefoniczne informacje o zdrowiu, udzielane przez specjalistów PULS oraz komunikacja i utrzymanie stałego kontaktu z pracownikami poprzez newsletter, materiały informacyjne w postaci plakatów i broszur. W 2015 r. odbyło się ponad 1200 wizyt lekarskich, przeprowadzono ponad 3600 badań diagnostycznych i obrazowych. W ramach profilaktyki zorganizowano 40 akcji obejmujących wykłady, warsztat bądź badania.

Postaw na zdrowie to program **Kompanii Piwowarskiej**, który ma na celu budowanie świadomości i promowanie zdrowego stylu życia wśród pracowników. Został zainaugurowany akcją „Dni zdrowia”, która miała zachęcić do wykonania podstawowych badań lekarskich, dzięki wizytom lekarzy we wszystkich lokalizacjach firmy. W trakcie półtoramiesięcznych wizyt można było sprawdzić BMI, poziom cukru i cholesterolu oraz skonsultować się z lekarzem.

Henkel jeszcze w 2014 r. rozpoczął inicjatywę o nazwie **(Y)our move – program dopracowniczy Henkel Polska**, która promując zasady zrównoważonego rozwoju wśród pracowników, ma także zachęcać ich do prowadzenia zrównoważonego stylu życia i pracy. W 2015 r. w ramach projektu odbył się szereg akcji ściśle związanych z promocją zdrowia, zrównoważonej konsumpcji, aktywnego trybu życia i szeroko pojętego dobrostanu. Wśród nich wymienić można spotkania z ekspertem, ekologiem, akcją promującą oszczędzanie energii, inicjatywę służącą ograniczaniu wytwarzania plastikowych odpadów, akcją promującą jazdę na rowerze, spotkania dedykowane tematyce zdrowego żywienia i zrównoważonej konsumpcji oraz bezpłatne treningi drużyn sportowych: biegowej Henkel Running Team, piłkarskiej Henkel Football Team, treningu funkcjonalnego Henkel Workout Challenge, a także udostępnienie tzw. pokojów „break out rooms”, służących do odpoczynku w godzinach pracy.

Program **Wellness** jest częścią globalnego przedsięwzięcia realizowanego przez **HP Global Business Center**. Koncentruje się on na działaniach podejmowanych w 3 obszarach: forma fizyczna, „zdrowe” finanse oraz zarządzanie stresem. Plan działań ustalany jest przez grupę ochotników zgodnie z wytycznymi co do tych obszarów, ze szczególnym uwzględnieniem aktualnych potrzeb pracowników. Oprócz stałych elementów (karta sportowa, program wsparcia pracowniczego, zdrowa żywność, komfortowe miejsce pracy) prowadzone są również akcje profilaktyczne, warsztaty i wykłady kulinarne, ćwiczenia w biurze: pilates, joga, nauka tańca, zdrowy kręgosłup, czy zajęcia z zakresu edukacji finansowej i konsumenckiej oraz warsztaty z zarządzania czasem, stresem, radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

Kopex Group zorganizował dla swoich pracowników **Dzień Bezpiecznej Jazdy**, który był odpowiedzią na potrzebę zwrócenia uwagi na kwestię bezpieczeństwa w miejscu pracy. Wydarzenie poświęcone zostało tematyce bezpieczeństwa w ruchu drogowym, zagrożeniom wynikającym z prowadzenia auta pod wpływem alkoholu, braku zapięcia pasów oraz skutków dachowania. Przygotowano symulator dachowania oraz zderzenia, algogogle z torem przeszkód, miasteczko ruchu drogowego dla dzieci z rowerami, a dla dorosłych z samochodami rajdowymi. Odbył się także wykład kierowcy rajdowego – pracownika firmy, który zaprezentował techniki jazdy, fizykę auta i reguły właściwego zachowania na drodze. Zorganizowano również przejazdy samochodami rajdowymi pomiędzy zakładami. W przygotowanie wydarzenia zaangażowali się pracownicy firmy.

Kultura organizacyjna **Steny Recycling** opiera się na idei CARE – dbałość (troska), dlatego firma, dbając o zdrowie pracowników i propagując ideę work-life balance, wdrożyła program **Stena Strefa Zdrowia**. Inicjatywa łączy pracowników wokół wspólnych sportowych pasji, pozwala dzielić się doświadczeniami i pomysłami. Powstała strona w intranecie, dzięki której pracownicy mogą wymieniać się przepisami na zdrowe potrawy, planami treningowymi oraz łączyć w grupy na sportowe wydarzenia i treningi. Aktywnie uczestniczą oni w takich imprezach, jak masowe biegi organizowane w całej Polsce, turnieje siatkówki i rajdy rowerowe. W 2015 r. wzięli udział w ośmiu akcjach tego typu.

HP Global Business Center Sp. z o.o.

www.hpe.com
zatrudnienie w 2015: 2690 os.

Kopex Group

www.kopex.com.pl
zatrudnienie w 2015: 5000 os.

Stena Recycling Sp. z o.o.

www.stenarecycling.pl
zatrudnienie w 2015: 490 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Unilever Polska

www.unilever.pl
zatrudnienie w 2015: 3600 os.

Jednym z trzech głównych celów **Unilever** zawartych w Planie „Życie w sposób zrównoważony” jest poprawa stanu zdrowia i samopoczucia ludzi. Program **Lamplighter** skupia się zarówno na poprawie fizycznych, jak i psychicznych aspektów zdrowia osób zatrudnionych w firmie. Działania opierają się na trzech filarach: aktywności fizycznej, zdrowym odżywianiu oraz odporności psychicznej. Warsztaty tematyczne, zajęcia tai-chi, profesjonalne treningi biegowe oraz opieka fizjoterapeuty to tylko przykłady działań. Lamplighter opiera się na indywidualnej diagnozie stanu zdrowia i potrzeb każdego pracownika, następnie jest proponowany cykl aktywności. Program jest ewaluowany, sprawdzany jest również stan zdrowia pracowników. W pierwszej fazie wzięto udział 800 osób.

Antalis Poland w ramach zachęcenia pracowników do aktywnego spędzania wolnego czasu zorganizował **XIV Antalis Triathlon 2015**, którego celem była integracja pracowników i ich rodzin z oddziałów w całej Polsce. Firma udostępniła pracownikom również bilety na mecze piłki nożnej, a także zaprasza do uczestniczenia w corocznych rozgrywkach piłki nożnej wszystkich oddziałów Antalis w Europie.

Program **ANWIL na sportowo** jest rezultatem ankiety przeprowadzonej wśród pracowników firmy **ANWIL**. Obejmuje on najbardziej popularne dyscypliny sportu: biegi, koszykówkę, siatkówkę, piłkę nożną, kolarstwo, fitness, tenis stołowy i nordic walking. Zajęcia prowadzone są przez zawodowych trenerów. Koordynatorami poszczególnych grup są animatorzy wolontariusze zrekrutowani spośród pracowników **ANWIL**, amatorsko uprawiających poszczególne dyscypliny sportu. W programie regularnie uczestniczy ponad 120 osób, co stanowi około 10% załogi. W imprezach towarzyszących, takich jak rozgrywki międzywydziałowe „ANWIL przy siatce”, wzięto udział ponad 400 pracowników, czyli 1/3 załogi.

Wspieranie rozwoju sportu wśród pracowników DOZAMEL i przedsiębiorstw z terenu Wrocławskiego Parku Przemysłowego to cykl działań skierowanych do osób zatrudnionych w firmie **DOZAMEL**. Jedną z aktywności jest strzelectwo w ramach sekcji Bractwa Kurkowego miasta Wrocławia. Spółka wspiera również pracowników startujących w biegach i maratonach. Firma zakupiła stroje do biegania, w tym koszulki z logo, opłaca również starty pracowników. W 2015 r. pracownicy wystartowali w 11 zawodach (m.in. w Biegu Solidarności oraz Maratonie Wrocławskim). Mają oni również dostęp do karty sportowej.

W ramach Towarzystwa Krzewienia Kultury Fizycznej **LOTOS** działa kilka sekcji sportowych, w tym **LOTOS Running Team**, który łączy promocję kultury fizycznej z ideą wolontariatu pracowniczego. W ramach programu **Rusz się z LOTOS Running Team!** odbyło się 5 otwartych treningów dedykowanych pracownikom **Grupy LOTOS**. Dzięki zajęciom sekcja biegowa **LOTOS** liczy blisko 60 osób, które biorą udział we wspólnych treningach, ale również razem startują w zawodach. Wsparcie pracodawcy kierowane jest do zawodników zarówno rozpoczynających swoją przygodę ze sportem, jak i tych, którzy zmagają się z wyzwaniami triathlonowymi czy ultramaratońskimi. Z inicjatywy pracowników-biegaczy firma angażuje się również w biegi charytatywne, np. Bieg Urodzinowy Gdyni, w ramach którego każdy z pracowników, który ukończył bieg, pomógł konkretnej osobie w jej walce z rakiem, oraz PKO Bieg Charytatywny, w którym wzięto udział 90 pracowników, a spółka przekazała 20 tys. zł na wsparcie leczenia choroby nowotworowej jednego z pracowników.

Infosys MTB Team powstał, aby zachęcać pracowników **Infosys BPO Poland** do zainteresowania się kolarstwem i aktywnością rowerową. Uczestnicy wycieczek rowerowych, prowadzonych przez mistrza Polski w kolarstwie zjazdowym – Artura Miśkiewicza, to pracownicy firmy oraz ich rodziny i znajomi. Od maja do października odbyło się osiem wycieczek po Lesie Łągiennickim oraz Parku Krajobrazowym Wzniesień Łódzkich.

Z kolei na **Infosys Run** składają się zarówno biegi uliczne, jak i przełajowe. Projekt powstał z uwagi na rosnące zainteresowanie pracowników **Infosys BPO Poland** uczestnictwem w wydarzeniach biegowych. Firma finansuje starty, zapewnia koszulki biegowe oraz organizuje treningi z wyspecjalizowanymi trenerami dla zainteresowanych. Powołano również zespół **Infosys Run Committee**, który wspiera organizacyjnie te działania. W grupie **Run** jest około 160 osób, z czego 14 to maratończycy.

Pelion prowadzi dla swoich pracowników kilka programów prozdrowotnych. W grupie powstały m.in. dwie **Drużyny Nordic Walking**. W Łodzi, gdzie uczestniczy około 30 pracowników łódzkich spółek grypy, oraz drużyna **Urtica TEAM** zrzeszająca pracowników spółek

Antalis Poland

www.antalis.pl
zatrudnienie w 2015: 350 os.

ANWIL S.A.

www.anwil.pl
zatrudnienie w 2015: 1250 os.

DOZAMEL Sp. z o.o.

www.dozamel.pl
zatrudnienie w 2015: 210 os.

MŚP

Grupa Kapitałowa LOTOS

www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.

Infosys BPO Poland

www.infosysbpo.com
zatrudnienie w 2015: 2300 os.

Infosys BPO Poland

www.infosysbpo.com
zatrudnienie w 2015: 2300 os.

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

z Wrocławia i Katowic. Treningi odbywają się regularnie pod czujnym okiem trenerów, którzy mobilizują grupę, dbają o poprawną technikę oraz eliminują błędy. Drużyny nie tylko wspólnie trenują, ale też biorą udział w różnych turniejach.

Praktyki długoletnie

(opisane w jednej z poprzednich edycji raportu, realizowane również w 2015 roku)

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
1	Bank BPH	Witaj Szkoło	W związku z rozpoczęciem roku szkolnego wolontariusze Banku BPH (centrali i oddziałów) skompletowali ponad 500 wyprawek szkolnych dla dzieci z niezamożnych rodzin i przekazali je do 30 placówek edukacyjnych i opiekuńczych w całym kraju.	2011
2	Bank BPH	Wolontariat	„Wiosna z GE Volunteers” to coroczny konkurs na najlepsze projekty wolontariatu nadesłane przez pracowników banku. Spośród zgłoszeń w 2015 r. jury wybrało 10 projektów, których autorzy otrzymali granty umożliwiające ich realizację, m.in. plac zabaw, ogród w domu opieki, sale do muzykoterapii i doświadczania światłem. W akcje zaangażowało się ponad 200 wolontariuszy.	2011, 2012, 2013
3	Bank Gospodarstwa Krajowego	Bractwa sportowe BGK	Celem działalności Bractw sportowych BGK jest promocja zdrowego trybu życia, propagowanie pasji do sportu oraz umacnianie ducha współpracy poprzez wspólne działania sportowe.	2011, 2013, 2014
4	Bank Gospodarstwa Krajowego	Wolontariat jest super!	W ramach programu pracownicy i klienci BGK zrealizowali 111 projektów społecznych na rzecz szkół, przedszkoli, świetlic, szpitali, schronisk, hospicjów i organizacji pozarządowych.	2009, 2010, 2013, 2014
5	Bank Gospodarstwa Krajowego	Wolontariat kompetencji	Pracownicy banku prowadzą lekcje o finansach dla młodzieży w ramach programu edukacji obywatelskiej „Młody Obywatel” i w ramach projektu Bankowcy dla Edukacji Finansowej Młodzieży BAKCYL oraz biorą udział w pracach zespołu ekspertów oceniających wnioski w Konkursie na Najlepsze Przedsiębiorstwo Społeczne Roku.	2014
6	Bank Millennium SA	Rodzice na TAK	Firma zapewnia wsparcie pracownikom-rodzicom: w intranecie zamieszczone są informacje dotyczące praw i formalności związanych z rodzicielstwem; istnieje możliwość zgłaszania projektów promujących rodzinne spędzanie czasu (50% kosztów dofinansowuje bank); w centrali banku udostępnione są 3 pokoje do karmienia dzieci; organizowane są eventy dla dzieci i rodziców.	2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
7	BASF Polska	Work-Life Balance Days	Zajęcia tematyczne skierowane do pracowników firmy. Ich celem jest promocja idei work-life balance.	2013
8	Capgemini Polska Sp. z o.o.	Program Grantowy Capgemini „Inwestujemy w dobre pomysły”	Firma udziela wsparcia finansowego i merytorycznego na projekty społeczne zgłaszane przez pracowników.	2012
9	CEMEX	Elektroniczny system zgłaszania oraz obiegu kart zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz zagrożeń	Usprawnienie dotychczasowego systemu zgłaszania zagrożeń poprzez wdrożenie elektronicznego narzędzia, dostępnego dla wszystkich pracowników. System umożliwia precyzyjne monitorowanie stanu bezpieczeństwa w firmie. Dodatkowo osoby niebędące pracownikami CEMEX mają możliwość zgłaszania zagrożeń.	2014
10	Citi Handlowy	Klub Wolontariusza	Oddolna inicjatywa wolontariuszy Citi Handlowy poszukujących sposobu na integrację oraz inspirację osób angażujących się w wolontariat.	2013, 2014
11	Citi Handlowy	Program Wolontariatu Pracowniczego w Citi Handlowy	Wspieranie i rozwijanie zaangażowania społecznego obecnych i byłych pracowników Banku.	2004, 2005, 2006, 2010, 2012, 2013, 2014
12	Citi Handlowy	Wolontariat Seniorów	Aktywizacja społeczna osób starszych oraz danie im możliwości dzielenia się swoim doświadczeniem życiowym i zawodowym.	2012, 2013, 2014
13	Citi Handlowy	Żyj dobrze	Inicjatywa koncentruje się wokół zdrowego, aktywnego stylu życia. Zakłada komunikację wspierającą takie podejście, ale także organizację inicjatyw i wydarzeń dla pracowników oraz kompleksowe podejście do pakietu świadczeń dodatkowych.	2013, 2014
14	Cognifide Polska Sp. z o.o.	Cognifide Job & Fun	Praktyka zapewniająca pracownikom przestrzeń na rozwój umiejętności przy zachowaniu work-life balance. Obejmuje m.in.: program Induction, wspierający integrację nowych pracowników; rozbudowany program dzielenia się wiedzą; dedykowaną przestrzeń socjalną, wyposażoną zgodnie z decyzją pracowników.	2013
15	Credit Agricole Bank Polska S.A.	Dzielmy się wiedzą	Praktyka składa się z 2 inicjatyw: wewnętrznych szkoleń/warsztatów specjalistycznych dla pracowników banku prowadzonych przez pracowników-ekspertów w danej dziedzinie oraz wewnętrznej biblioteki banku – BiblioteCA.	2011, 2012
16	Credit Agricole Bank Polska S.A.	Kodeks Współpracy	Zbiór 5 reguł dobrej współpracy z klientami wewnętrznymi, mający na celu zwiększenie sprawności i efektywności realizacji indywidualnych zadań oraz międzyzespołowych projektów.	2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
17	Credit Agricole Bank Polska S.A.	Program grantowy – element programu wolontariatu pracowniczego Credit Agricole Bank Polska „Działam, bo lubię”	Program daje szansę pracownikom na zdobycie dofinansowania na realizację własnych działań wolontariackich. O tym, które z projektów zostają dofinansowane, decydują wszyscy pracownicy banku w otwartym głosowaniu w intranecie. W jego wyniku granty zostają przyznane projektom, które zdobyły najwięcej głosów aż do wyczerpania puli 30 tys. zł.	2013
18	Dentsu Aegis Network Polska	Odwiedziny dzieci w firmie – inwestycja w kompetencje nowych pokoleń	Inspirowanie i edukowanie najmłodszego pokolenia w najważniejszych w przyszłości obszarach, tj. nowe technologie, komunikacja cyfrowa, programowanie. W 2015 r. firmę odwiedziła grupa licealistów z okazji Dnia Przedsiębiorczości. Przeprowadzono też po raz kolejny cyfrowe mikotajki dla dzieci pracowników.	2014
19	Dentsu Aegis Network Polska	Wellbeing Dentsu	Program skierowany do pracowników grupy Dentsu Aegis Network promujący ideę work-life balance. W 2015 r. wspierano nadal firmowe drużyny sportowe, przeprowadzono cykl masaży biurowych dla pracowników, w nowej siedzibie stworzono siłownię oraz podziemny parking rowerowy.	2012, 2013, 2014
20	Dentsu Aegis Network Polska	Wolontariat kompetencji liderów Dentsu	Wsparcie Wrocławskiego Hospicjum dla Dzieci. Przygotowano i zaprezentowano szczegółową analizę kampanii 1% wraz z rekomendacjami na kolejny rok oraz pozyskano specjalny grant z FB na darmową kampanię w social mediach.	2014
21	EDF Polska	Wiadomość bezpieczeństwa	Budowanie kultury bezpieczeństwa poprzez codzienne uświadamianie, że BHP jest priorytetem. Raz w tygodniu pracownicy otrzymują mail z wiadomościami na każdy dzień, a raz w miesiącu specjalną wkładkę umieszczoną w biuletynie firmy.	2012
22	EDF Polska	Zdrowy EDF	Promocja zdrowia i zachęcanie pracowników do prowadzenia zdrowego trybu życia. Projekt obejmuje: zarządzanie stresem, aktywność fizyczną, zdrowe odżywianie, zdrowy styl życia, równowagę: praca – życie.	2013
23	Grupa Raben	Konkurs „Tańczący z paletami” dla operatorów wózków widłowych (pracowników magazynowych) Grupy Raben	Propagowanie bezpiecznych zachowań w magazynie. Turniej składał się z 2 etapów. Pierwsza tura – lokalna – podzielona została na 2 części: teoretyczną i praktyczną. Następnym etapem był przejazd wózkiem widłowym – tu liczyła się precyzja i bezpieczeństwo. Zwycięzcy lokalnych edycji spotkali się w finale konkursu, który odbył się w centrali Grupy Raben.	2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
24	Grupa Raben	Wellness Week	Podczas Wellness Week do pracowników codziennie wysyłane są newslettery, które w 2015 r. dotyczyły zbilansowanej diety, właściwości wody, wpływu aktywności fizycznej na kondycję zdrowotną, siły pozytywnego myślenia oraz wyrażania wdzięczności. Uczestnicy mogli wziąć udział w spotkaniach m.in. z dietetykami, trenerami, ergonomistami, lekarzami, kosmetyczkami.	2014
25	Grupa Saint-Gobain	Dzień EHS	Firma zobowiązała się do przestrzegania zasad Trzech Zer: zero wypadków przy pracy, zero chorób zawodowych, zero wypadków środowiskowych oraz minimalizowanie wpływu działalności organizacji na środowisko naturalne. Podczas Międzynarodowego Dnia EHS (Environment, Health, Safety), 7 października, pracownicy uczestniczyli w cyku szkoleń, wykładów oraz brali udział w konkursach.	2014
26	Grupa Saint-Gobain	Saint-Gobain SQUAD „Wybiegaj w przyszłość z Saint-Gobain”	Akcja polega na zachęceniu pracowników do udziału w wybranych biegach w drużynie Saint-Gobain SQUAD. Następnie wszystkie przebiegnięte przez pracowników kilometry są przeliczane na kwotę pieniędzy, która zasila wybrany cel charytatywny.	2013, 2014
27	Grupa Żywiec S.A.	PoMOCNA Grupa – wolontariat pracowniczy	Od 2009 r. w Grupie Żywiec działa program wolontariatu pracowniczego. Ma on charakter konkursu grantowego. W 2015 r. w wolontariacie wzięło udział 151 pracowników w 13 projektach. Kwota grantów wyniosła 53 450 zł, a wolontariusze przepracowali 2477 godzin.	2014
28	Grupa Żywiec S.A.	Tydzień Bezpieczeństwa	5 dni, 9 stacji tematycznych w 14 lokalizacjach – w 2015 r. Grupa Żywiec po raz drugi zorganizowała Tydzień Bezpieczeństwa. Zamiast wykonywania codziennych obowiązków, pracownicy firmy uczestniczyli w przygotowanych aktywnościach z zakresu bezpieczeństwa na drodze, bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także zdrowia i bezpieczeństwa w życiu codziennym.	2014
29	Henkel Polska Sp. z o.o.	Program wolontariatu pracowniczego MIT	Za pośrednictwem światowego Programu Wolontariatu Pracowniczego MIT Henkel wspiera lokalne społeczności w rozwiązywaniu problemów. Inicjatywa działa na zasadzie wewnętrznego konkursu zgłoszeń, a pomoc może mieć charakter wsparcia finansowego, rzeczowego, w gotowych produktach lub w dodatkowym wymiarze urlopu, udzielonego pracownikowi na rzecz realizowanego projektu.	2010, 2012
30	Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o.	Inspirujące sesje wideo	Prezentowanie raz w miesiącu wszystkim pracownikom firmy „sesji wideo” – wystąpień motywacyjnych (np. z konferencji TEDx). Spotkania te spełniają funkcję motywującą i inspirującą.	2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
31	Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o.	Komunikacja w firmie	W firmie zostały stworzone 3 dodatkowe kanały komunikacji: 1. Dedykowana skrzynka mailowa na sugestie dotyczące rozwoju firmy lub innych pomysłów i uwag. 2. Skrzynka fizycznie umieszczona w firmie na anonimowe uwagi/skargi. 3. Narzędzie informatyczne pozwalające zgłaszać (również anonimowo) naruszenia zasad i norm etycznych w firmie.	2014
32	Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o.	Program motywacyjny dla pracowników	Kilka razy w roku pracownicy otrzymują możliwość odebrania darmowych biletów/wejściówek/karnetów na proponowane wydarzenie lub do ośrodka sportowo-rekreacyjnego (basen, siłownia itp.). Raz w roku organizowane jest spotkanie integracyjne, połączone z rywalizacją sportową (kręgle, gokarty, paintball itp.).	2013, 2014
33	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Dni Seniora	Wolontariusze Hewlett Packard Enterprise nawiązali współpracę z Wrocławskim Centrum Seniora i prowadzą szkolenia z zakresu: korzystania z internetu, bezpieczeństwa w sieci, praw konsumenta, edukacji międzykulturowej, nauki języków, malowania na szkle oraz układania kompozycji kwiatowych.	2014
34	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Dni Wolontariatu	W 2015 r. wolontariusze Hewlett Packard Enterprise podczas Wrocławskich Dni Wolontariatu organizowanych przez Miasto Wrocław przeprowadzili otwarte szkolenia m.in. dotyczące literatury współczesnej.	2013
35	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Happy Horizon	Regularne spotkania i warsztaty dla podopiecznych Wrocławskiego Centrum Opieki i Wychowania organizowane od kilku lat przez wolontariuszy Hewlett Packard Enterprise. Pomoc dotyczy nauki języków obcych oraz zdobywania praktycznych umiejętności, jak np. gotowanie, organizowane są zawody sportowe i wydarzenia kulturalne.	2013, 2014
36	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Jarmark Świąteczny	Wolontariusze Hewlett Packard Enterprise zorganizowali Jarmark Świąteczny – tym razem w oddziale firmy w Łodzi. Celem akcji było przygotowanie paczek świątecznych dla 10 potrzebujących rodzin, wskazanych przez łódzki Caritas.	2013, 2014
37	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Take Our Children To Work	W ramach jednodniowej akcji, organizowanej od 2012 r., dzieci pracowników Hewlett Packard Enterprise są zapraszane do biura, gdzie poznają pracę rodziców, zapoznają się z nowymi technologiami i wartościami propagowanymi przez HPE, jak wielokulturowość oraz znaczenie edukacji i współdziałania na rzecz innych.	2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
38	Infosys BPO Poland	Corporate Kindergarten	Infosys, poprzez założenie firmowego przedszkola, wspiera pracowników, którzy godzą rolę rodzica małego dziecka z obowiązkami zawodowymi oraz ułatwia powrót do pracy rodzicom.	2013, 2014
39	ING Bank Śląski	Dobry Pomysł	Od 2006 r. pracownicy uczestniczą w konkursie wolontariackim Dobry Pomysł, realizowanym we współpracy z Fundacją ING Dzieciom. Ich projekty mają najczęściej charakter długofalowy i dotyczą renowacji lub wyposażenia szpitali, szkół, przedszkoli i świetlic środowiskowych. W 2015 r. wdrożono 47 pomysłów.	2009
40	ING Bank Śląski	Ekologiczna edukacja pracowników	Działania komunikacyjne, akcje, konkursy, quizy, materiały w wewnętrznym magazynie i intranecie na rzecz podniesienia ekologicznej świadomości pracowników banku.	2011
41	ING Bank Śląski	ING dla rodziców	Gdy pracownicy zostają rodzicami, dostają ulotkę informującą o przysługujących im prawach i benefitach ze strony firmy. Są to m.in. dodatkowe nieobecności związane z przyjściem dziecka na świat, a także od 2015 r. 5 dodatkowych dni z tytułu niepełnosprawności dziecka. W zależności od sytuacji finansowej rodziny dzieciom przysługuje również świadczenie pieniężne.	2013
42	ING Bank Śląski	Staże dla pracowników	Bank umożliwia pracownikom czasowe pobyty w innej jednostce na zdobycie nowego doświadczenia lub wiedzy. Pracownicy mogą korzystać z 2 form stażu: 1) ministra (dostępny w systemie ciągłym lub przez kilka godzin/dni w miesiącu) lub 2) staż rozwojowy (od 1 do 3 miesięcy, w pełnym wymiarze godzin, charakteryzuje go sformalizowana rekrutacja i projektowy charakter pracy).	2013
43	ING Bank Śląski	Życie jest darem – Pierwsza pomoc	Od sześciu lat bank realizuje program ogólnodostępnych szkoleń z pierwszej pomocy dla pracowników.	2011
44	Luxoft Poland sp. z o.o.	Movember	Nie goląc zarostu przez cały miesiąc, uczestnicy akcji Movember w Luxofcie i na całym świecie stają się „chodzącymi plakatami” prowokującymi do debaty na temat przedmiotu kampanii – raka prostaty i jąder.	2014
45	mBank	Program Wolontariatu Pracowniczego „Zróbmy razem coś dobrego”	mBank realizuje program w formie konkursu grantowego od 2009 r. Trzy razy w roku pracownicy mogą zgłaszać swoje propozycje działań wolontariackich i uzyskać na nie do 2 tys. zł grantu. Dofinansowano już ponad 100 inicjatyw, w tym 5 w 2015 r., w ich ramach 25 wolontariuszy zaangażowało się m.in. w przygotowanie warsztatów o tematyce oszczędzania dla grupy zuchów i harcerzy oraz działania edukacyjne z zakresu ekonomii i matematyki w szkołach podstawowych.	2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
46	NSG Group w Polsce	Dzień Bezpieczeństwa w zakładach NSG Group w Polsce	Długofalowy program edukacyjny na rzecz poprawy standardów bezpieczeństwa i przeciwdziałania wypadkom przy pracy zainicjowany został przez polskie spółki Pilkington, a obecnie realizowany jest we wszystkich zakładach koncernu na świecie. Działania obejmują m.in. prezentacje i konkursy BHP – angażujące także szkoły i mieszkańców, pokazy udzielania pierwszej pomocy, prezentacje zasad użytkowania ochron indywidualnych, badania profilaktyczne dla pracowników.	2011, 2012, 2013, 2014
47	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.	Wolontariat pracowniczy	Polityka wolontariatu pracowniczego zakładu realizację 4 programów: „GAZ-SYSTEM. Wspólnie dla innych”, „GAZ-SYSTEM. Wspólnie dla społeczności lokalnych”, „GAZ-SYSTEM. Wspólnie dla natury” i „GAZ-SYSTEM. Wspólnie dla edukacji”. W 2015 r. realizowane były 3 programy.	2013, 2014
48	PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.	Wolontariat pracowniczy PGE „Pomagamy”	Program powstał w 2014 r. jako projekt realizowany przy współpracy PGE Polskiej Grupy Energetycznej oraz Fundacji PGE – Energia z Serca. Polega na przyznawaniu dofinansowania dla realizacji prospołecznych projektów opracowanych i zgłoszonych przez zespoły wolontariackie.	2014
49	PKO Bank Polski	Pracowniczy Program Emerytalny	Systematyczne gromadzenie pieniędzy na przyszłe świadczenie emerytalne.	2013
50	PKO Bank Polski	System kafeteryjny My Benefit	Umożliwienie wszystkim pracownikom wykorzystania środków z Funduszu Świadczeń Socjalnych, rozszerzenie katalogu świadczeń oraz uproszczenie procesu ich przyznawania.	2014
51	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	ORLEN Olimpiada	Rozgrywki sportowe w 11 dyscyplinach, w których udział wzięto ponad 2 tys. pracowników. Poza zawodami zorganizowane zostały rodzinne pikniki integracyjne, które zgromadziły w ciągu dwóch dni prawie 20 tys. uczestników.	2014
52	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Pracodawca Przyjazny Rodzinie	Wprowadzenie dodatkowych rozwiązań dla pracowników wychowujących dzieci do 3 r.ż. – dodatkowa przerwa na karmienie, dodatkowe 2 dni opieki, upominek dla nowo narodzonego dziecka, zapewnienie świadczeń z ZFŚS, podtrzymywanie kontaktu z pracodawcą.	2013
53	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Program zachęt BHP	W ramach programu realizowany jest konkurs działań naprawczych (rozwiązań) zaproponowanych przez pracowników w celu eliminacji lub ograniczenia zidentyfikowanych zagrożeń bezpieczeństwa pracy.	2014
54	Prologis	Globalny Dzień Wolontariatu Pracowniczego Prologis	W 2015 r. pracownicy polskiego oddziału firmy wyremontowali dwa domki jednorodzinne, pomalowali i odnowili plac zabaw oraz zasadzili drzewa w siedleckiej Wiosce Dziecięcej SOS, która pomaga osieroconym i opuszczonym dzieciom.	2013, 2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
55	Provident Polska S.A.	Forum Pracownika	Działająca od 12 lat platforma komunikacyjna zrzesza reprezentantów pracowników wszystkich oddziałów spółki, w jej skład wchodzi 100 osób. W ciągu roku odbywa się 12 spotkań (9 w oddziałach, 3 w biurze głównym).	2004, 2005
56	Provident Polska S.A.	Pasjonaci Providenta	Konkurs dla pracowników i doradców klienta, którzy mają pasję i potrafią zainspirować innych. Wśród laureatów są biegacze, ultramaratońcownicy, wędkarze, filmowcy, fotograf i wizażystka. Do tej pory odbyły się trzy edycje konkursu.	2014
57	PwC	Flexibility w miejscu pracy	Flex@PwC to system umożliwiający dopasowanie systemu pracy do indywidualnych potrzeb. Obejmuje on 4 rozwiązania: 1) Zredukowane godziny pracy. 2) Flextime – dopasowanie godzin, w których pracownik pracuje. 3) PwC@Home – ustalenie dni w tygodniu/miesiącu, które pracownik pracuje z domu. 4) 4-3-2-1 Sabbatical – możliwość wzięcia od 1 do 4 miesięcy przerwy w pracy, w ramach których firma zobowiązuje się płacić relatywnie do okresu nieobecności 25% pensji za każdy miesiąc urlopu.	2014
58	RWE Polska	Pracuj zdrowo i sportowo	W ramach kampanii zorganizowano kilka akcji prozdrowotnych, np. wykłady i spotkania z ekspertami na temat zdrowia oraz zdrowego odżywiania, a także przeprowadzono szereg wydarzeń sportowych, takich jak wycieczki rowerowe, rejsy żeglarskie, zajęcia sportowo-rekreacyjne oraz lekcje salsy i pilatesu. Program powstał z inicjatywy pracowników i jest przez nich prowadzony przy wsparciu finansowo-logistycznym firmy.	2013
59	RWE Polska	Rodzic w pracy	Inicjatywy skierowane do rodziców – pracowników RWE Polska oraz RWE Stoen Operator.	2012, 2013
60	Schenker Sp. z o.o. (DB Schenker Logistics)	Wolontariat pracowniczy „Czas Pomagania DB Schenker Logistics”	Organizowany od 2008 r. program wolontariatu pracowniczego ma dwie edycje: wiosenną (związaną z ekologią i bezpieczeństwem) i świąteczną. Łącznie zrealizowano już 319 projektów. W każdej edycji uczestniczy średnio 600 pracowników, działających w partnerstwie zarówno z organizacjami pozarządowymi, jak również instytucjami publicznymi, takimi jak szkoły, domy kultury i hospicja. W projekty angażują się również klienci i dostawcy firmy.	2004, 2013, 2014
61	Skanska w Polsce	Badanie zaangażowania pracowników	Jeden z kluczowych procesów realizacji polityki personalnej w firmie. W badaniu biorą udział wszyscy pracownicy. Pracownicy umysłowo wypełniają ankietę online, natomiast pracownicy produkcyjni wersję papierową.	2014
62	Skanska w Polsce	Tydzień Bezpieczeństwa	Inicjatywa służąca poprawie bezpieczeństwa na budowach w Polsce, na których w ciągu roku ginie blisko 120 osób.	2011, 2012, 2013, 2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
63	Tesco Polska Sp. z o.o.	Program stypendialny „Mądry Start”	W ramach programu rekrutowani są stypendiści – dzieci pracowników Tesco, dla których wsparcie finansowe edukacji jest nagrodą za wzorowe zachowanie i wyróżniające wyniki w nauce oraz niezbędną pomocą, dającą szansę na osiągnięcie jeszcze lepszych wyników. Fundacja zrealizowała trzy edycje programu i przekazała 401 stypendiów.	2014
64	T-Mobile Polska S.A.	Autorskie projekty wolontariackie pracowników T-Mobile, w ramach programu wolontariatu pracowniczego „Radość pomagania”	Roczny program wolontariatu pracowniczego składający się z 3 etapów: Tworzymy-Licytujemy-Pomagamy. Pracownicy wraz z rodzinami tworzą przedmioty, które następnie trafiają na aukcję charytatywną. Przekazują również na licytację „prezenty pełne pasji”. Uczestnicy aukcji starają się uzyskać jak najwyższe kwoty za przedmioty. T-Mobile podwaja to, co uzbierają pracownicy.	2014
65	T-Mobile Polska S.A.	Firma Przyjazna Pracownikom	Podstawowym założeniem programu jest dostarczanie pracownikom możliwości zapoznawania się z narzędziami służącymi poprawie jakości własnego życia i utrzymaniu równowagi między intensywną pracą a życiem prywatnym.	2012, 2013, 2014
66	T-Mobile Polska S.A.	Kids Day	Kids Day to dzień, kiedy dzieci pracowników T-Mobile odwiedzają swoich rodziców w pracy. Uczestniczą w różnych konkursach, zabawach i przedstawieniach oraz mają możliwość odwiedzenia swoich rodziców przy ich miejscach pracy.	2013, 2014
67	T-Mobile Polska S.A.	Pokój Przyjazny Rodzicom	Pokój Przyjazny Rodzicom to specjalnie wydzielona przestrzeń w Biurze Głównym T-Mobile, gdzie pracownicy mogą wypełniać swoje obowiązki służbowe, jednocześnie mając pod opieką swoje dzieci. Praktyka ułatwia godzenie roli rodzicielskiej z rolą zawodową, jest formą wsparcia w sytuacjach nagłych, trudnych do przewidzenia.	2014
68	T-Mobile Polska S.A.	Śniadania z Członkami Zarządu	Praktyka ma na celu integrację pracowników na różnych szczeblach zatrudnienia z członkami Zarządu firmy w celu wymiany doświadczeń, poglądów zawodowych. Forma spotkania ma charakter wspólnego śniadania, podczas którego każdy ma możliwość i swobodną przestrzeń na wyrażenie swoich opinii biznesowych.	2014
69	T-Mobile Polska S.A.	Zakładowa Jednostka Ratownicza T-Mobile Polska S.A. „Rescue Team”	Do najważniejszych zadań Zakładowej Jednostki Ratowniczej „Rescue Team” należy podejmowanie czynności ratowniczych na terenie TMPL, w tym reagowanie na system powiadamiania ratunkowego SMS na Ratunek oraz podejmowanie czynności ratowniczych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej podczas wystąpienia zagrożeń (np. powódź).	2013, 2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
70	Totalizator Sportowy	Program wolontariatu pracowniczego „Kumulacja Dobrej Woli”	Pracownicy Totalizatora Sportowego kolejny rok angażują się w działania na rzecz społeczności lokalnych. W ramach programu w 2015 r. ponad 700 wolontariuszy LOTTO zrealizowało 68 projektów społecznych skierowanych do około 6000 beneficjentów.	2011, 2012, 2013, 2014
71	TRI (Poland)	Dzień Zdrowia i Bezpieczeństwa z TRI Poland	Dzień dedykowany jest pracownikom oraz ich rodzinom. Program imprezy składał się z atrakcji z zakresu bezpieczeństwa, dobrego odżywiania się i sportu. Zorganizowane zostały specjalne stanowiska, na których uczestnicy mogli wykonać badania: pomiar ciśnienia, poziom glukozy, cholesterolu, EKG, analizę składu ciała oraz uzyskać poradę dietetyka.	2014
72	TRI (Poland)	Program Grantowy „Aktywne TRI”	Wsparcie inicjatyw pracowników firmy, którzy chcą działać na rzecz lokalnej społeczności. Dofinansowane są projekty dotyczące edukacji, ekologii, promocji zdrowia, sportu, kultury oraz pomocy społecznej. Odbyło się 8 edycji programu, w ramach których ponad 200 wolontariuszy zrealizowało 31 projektów.	2011, 2014
73	TRI (Poland)	Równe szanse i przeciwdziałanie dyskryminacji w pracy	Mobbing, dyskryminacja, molestowanie to zagadnienia omawiane w 2015 r. w firmie. Organizowane były spotkania, prelekcje i szkolenia mające na celu podniesienie świadomości pracowników, na łamach gazetki zakładowej publikowane były przydatne informacje, przygotowane zostały specjalne tablice informacyjne na terenie fabryki, wszyscy pracownicy otrzymali broszurki podsumowujące informacje prezentowane w ramach kampanii.	2014
74	TRI (Poland)	Szkolenie KYT	Skrót KYT z języka japońskiego (kiken yochi training) oznacza bezpieczeństwo i przewidywanie. Trwające około 20 minut interaktywne szkolenie ma na celu ćwiczenie umiejętności przewidywania zagrożeń w miejscu pracy i podejmowania kroków w celu ich uniknięcia.	2014
75	Unilever Polska	BeSafe	Uusprawnienie zarządzania kwestiami bezpieczeństwa wewnątrz firmy oraz wpisanie ich w DNA kultury organizacyjnej. W jego ramach, w regionie CEE, powołana została komisja nadzorująca prace 5 zespołów, które wprowadzają działania w obszarach narażonych na największe ryzyko.	2014
76	UPC Polska	In Heroes	Konkurs dla pracowników-wolontariuszy. Jego celem jest wsparcie finansowe organizacji, na rzecz których lokalnie działają pracownicy UPC Polska.	2012, 2013, 2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
77	UPC Polska	Uwolnij energię!	Przedsięwzięcie zachęcające pracowników do prowadzenia aktywnego i zdrowego stylu życia oraz zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.	2011, 2012, 2013, 2014
78	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Kalendarz zdrowia	Ambulatorium w pierwszym miesiącu każdego roku udostępnia pracownikom plan działań w zakresie profilaktyki prozdrowotnej. Kalendarz zdrowia to spisane i uporządkowane terminy wizyt lekarzy specjalistów, akcje profilaktyczne dopasowane do wyników z analizy badań oraz działania powiązane z narodowym planem zdrowia i zaleceniami WHO.	2014
79	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Karta Stosunków Pracy	Dokument, definiując prawa i obowiązki pracodawcy oraz reprezentacji pracowników, stanowi podstawę dialogu i współpracy dla przedstawicieli firmy i załogi. Karta definiuje prawa do powiadamiania, konsultacji i współdecydowania. Współdecydowanie gwarantuje pracownikom aktywny udział w rozwoju przedsiębiorstwa w 8 obszarach. Pracownicy są aktywnie włączani w rozwój przedsiębiorstwa, ale i współodpowiedzialni za nie.	2014
80	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Ocena postawy ciała na stanowisku pracy	Ocena postawy ciała na stanowisku pracy pozwoliła na zdefiniowanie stanowisk jako lekkie lub ciężkie. Zalecono rotację co godzinę, tak aby każdy pracownik wykonywał inne czynności. Fizjoterapeuci dokonują korekcji postawy ciała, udzielają indywidualnych konsultacji oraz prowadzą fizykoterapię, gimnastykę korekcyjną i terapię manualną w Centrum Rehabilitacji na terenie zakładu.	2014
81	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Program Autonomicznego Utrzymania Ruchu	Firma posiada własne Centrum Kompetencji, w którym pracownicy-eksperti dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem m.in. z zakresu Autonomicznego Utrzymania Ruchu. W trakcie 20-tygodniowego programu każdorazowo 20 pracowników zdobywa nowe kompetencje. Po odbyciu szkolenia i zdaniu egzaminu osoby te wracają do pracy na linii, gdzie wdrażają nową wiedzę w praktyce.	2014
82	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Przyszła Mama	Kobiety w ciąży mogą pracować od 6,5 do 8 godzin przy pełnym wynagrodzeniu. Mają też możliwość elastycznego czasu pracy: jeżeli w ciągu dnia kobieta pracuje dłużej niż 6,5 godziny, pozostały czas gromadzi na swoim koncie „godzin na plus”, które może wykorzystać w dogodnym dla siebie terminie.	2014

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
83	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Szkolenia z udzielania pierwszej pomocy	Stanowią obowiązkowy blok podczas szkoleń BHP, które pracownicy odbywają raz na dwa lata. Oprócz tego w firmie są również grupy ratowników: jedna osoba na każde 20 osób w dziale. Zakład dysponuje również najnowocześniejszymi defibrylatorami AED, ratującymi życie w przypadku nagłego zatrzymania krążenia.	2014
84	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Zdrowa kobieta, zdrowy mężczyzna	Kompleksowe badania pracowników, przeprowadzane bezpłatnie co dwa lata w godzinach pracy (udział w nich jest dobrowolny). Ich celem jest wczesne wykrycie chorób cywilizacyjnych, takich jak cukrzyca, choroby serca bądź nowotworowy. W przypadku ciężkich chorób zakład finansuje leczenie, zabieg operacyjny czy badania specjalistyczne z funduszu socjalno-zapomogowego. Z badań korzysta około 70% załogi.	2014

ŚRODOWISKO

57
praktyk

BIORÓŻNORODNOŚĆ
CERTYFIKACJA
EDUKACJA EKOLOGICZNA
EKOBIURO
EKOBUDOWNICTWO
EKOEFEKTYWNOŚĆ
EKOPRODUKTY
ODNAWIALNE ŹRÓDŁA ENERGII
PROGRAMY PROŚRODOWISKOWE
RECYKLING
ZRÓWNOWAŻONY TRANSPORT

37
firm

Decyzje i działania organizacji zawsze mają wpływ na środowisko, niezależnie od lokalizacji organizacji. Wpływy te mogą mieć związek z wykorzystywaniem zasobów, umiejscowieniem działań organizacji, emisją zanieczyszczeń, wytwarzaniem odpadów oraz wpływem działań organizacji na siedliska naturalne. W celu ograniczenia wpływu na środowisko zaleca się, aby organizacja przyjęła zintegrowane podejście uwzględniające bezpośrednie i pośrednie skutki ekonomiczne, społeczne, zdrowotne i środowiskowe swoich decyzji i działań.

Norma PN-ISO 26000:2012 // Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności

W obszarze środowisko zaprezentowanych jest 57 praktyk realizowanych przez 37 firm. W zeszłym roku obszar ten zawierał opisy 50 działań. Podobnie jak rok temu liczne są inicjatywy zwłaszcza w zakresie edukacji ekologicznej – zarówno skierowanej do pracowników, jak i lokalnej społeczności – oraz akcje prośrodowiskowe firm. W praktykach dominuje podejście naprawcze. Firmy szukają rozwiązań, jak naprawić to, co wcześniej „zepsuły”. Wykorzystują nowoczesne technologie i rozwiązania w celu ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko, podejmują liczne ekoinwestycje. Szukają oszczędności i pomysłów na ograniczanie wykorzystania zasobów naturalnych. Dostrzegają także otoczenie, zwłaszcza zwierzęta, w swoim sąsiedztwie. Tworzą warunki do ich rozmnażania się i życia. W ostatnich dwóch Raportach nie pojawił się temat odnawialnych źródeł energii. W tym roku są 3 praktyki w tej kategorii, co wskazuje na wagę tego zagadnienia w gospodarce. Nadal ważny jest temat odpadów i polityki ponownego ich użycia. Przenika nie tylko akcje skierowane do społeczności, ale też działania z kategorii ekobiuro oraz obecny jest w programach środowiskowych firm, zwłaszcza dużych zakładów produkcyjnych.

BIORÓŻNORODNOŚĆ

Program ochrony pszczołotwórcy „Pszczoty i trzmiele nasi przyjaciele” firmy CEMEX odpowiada na problem masowego ginięcia pszczół, które są niezwykle ważnymi dla człowieka zwierzętami. Podejmuje działania sprzyjające poprawie warunków ich bytowania i żerowania. Program jest realizowany na terenie Cementowni Chełm oraz szkół w Borowcach, Chełmie i Trąbkach Wielkich. Na terenie cementowni został utworzony „kącik dla owadów”, czyli miejsce, w którym owady znajdują schronienie, a na posadzonych roślinach będą mogły żerować. W skład „kącika” wchodzi także „hotel dla owadów” – konstrukcja pełna otworów, w których owady będą mogły zimować i się rozmnażać. Dla sześciu klas każdej ze szkół zorganizowano warsztaty edukacyjne na temat owadów, a na terenie przyległym do szkół utworzono klomby kwiatowe dla pszczołotwórcy, „hotele” dla owadów i tablice edukacyjne.

Z analizy przeprowadzonej w 2014 r. przez Ogólnopolskie Towarzystwo Ochrony Ptaków wynika, że to ptaki stanowią najliczniej reprezentowaną grupę gatunków rzadkich i zagrożonych na terenach kopalń surowców mineralnych należących do Grupy Górażdże. Podpisana w grudniu 2014 r. trójstronna umowa – między Grupą Górażdże, OTOP oraz międzynarodową organizacją BirdLife International – zakłada ochronę ptaków wodnych gniazdujących na wyspach, występujących na terenie trzech kopalń surowców mineralnych należących do Grupy Górażdże. W każdej zostały podjęte inne działania. Najbardziej spektakularne – bo podjęte po raz pierwszy w Polsce – było zwodowanie w kwietniu 2015 r., na wyeksploatowanym zbiorniku wodnym w Nowogrodzie Bobrzańskim, dwóch betonowych wysp dla ptaków. Ich zadaniem jest zapewnienie ptakom dogodnych warunków do gniazdowania na terenach poeksploatacyjnych. Projekt został zrealizowany głównie z myślą o dwóch gatunkach zagrożonych w skali Unii Europejskiej: rybitwie rzecznej i rybitwie białoczelnej. Na jedną betonową wyspę składają się 3 bloki wykonane z tworzywa sztucznego pokrytego warstwą zbrojonego włóknem betonu.

W sąsiedztwie zakładu Grupy Azoty PUŁAWY została zauważona obecność sokoła wędrownego. Na wniosek ornitologów, Zarząd spółki wyraził zgodę na ulokowanie na kominie elektrociepłowni specjalnej budki lęgowej dla sokoła wędrownego, która w 2012 r. została zasiedlona. W opiece nad budką i ptakami firma współpracuje ze Stowarzyszeniem na Rzecz Dzikich Zwierząt „Sokół”.

Na słupach energetycznych zarządzanych przez TAURON znajduje się około 1,5 tys. bocianich gniazd. Z jednej strony sieć energetyczna często zagraża życiu ptaków, z drugiej ważące kilkaset kilogramów gniazdo może być przyczyną poważnych awarii. Stąd konieczność Akcji Bocian nasz, w ramach której każdego roku pracownicy TAURON Dystrybucja oczyszczają bocianie gniazda i wynoszą je na specjalne kojce, powyżej przewodów, w których płynie energia. Energetycy na co dzień współpracują z ornitologami i konsultują swoje działania, aby jak najlepiej pomagać ptakom. Zorganizowano wystawy „W bocianim gnieździe”. Wyprodukowano także film prezentujący, jak dbać o bocianie gniazdo.

CEMEX

www.cemex.pl
zatrudnienie w 2015: 1130 os.

Górażdże Cement SA

www.gorazdze.pl
zatrudnienie w 2015: 1200 os.

Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.

www.pulawy.com
zatrudnienie w 2015: 3300 os.

TAURON Polska Energia SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

CERTYFIKACJA

Grupa Energa w swoich kluczowych spółkach w wyniku 2 lat pracy wprowadziła system zarządzania środowiskowego zgodny z Rozporządzeniem EMAS. Podstawowym elementem systemu zarządzania środowiskowego jest Polityka Środowiskowa GK Energa, która określa ogólne kierunki działania spółek Grupy, zaś narzędziem do wywiązania się z deklaracji złożonych w polityce jest Program Zarządzania Środowiskowego. W połowie 2015 r. zostały przeprowadzone audyty zewnętrzne zgodności systemu wdrożonego w spółkach Grupy z Rozporządzeniem EMAS (łącznie 159 lokalizacji). Po uzyskaniu pozytywnej rekomendacji audytora, Energa SA złożyła w październiku 2015 r. wniosek o rejestrację w rejestrze EMAS prowadzonym przez Generalną Dyrekcję Ochrony Środowiska.

Działania w polskich fabrykach są częścią globalnej strategii Grupy VELUX, której celem jest ograniczenie o połowę emisji CO₂ w 2020 r. w porównaniu z 2007 r. Założenia te przewyższają unijne cele o 15%. Wdrożenie systemu zarządzania energią zgodnego z normą ISO 50001 w Gnieźnie i Namysłowie to kolejny krok w realizacji tej strategii. Oznacza stałą i systematyczną koncentrację na efektywności energetycznej wszystkich procesów operacyjnych, maszyn, sprzętu itd. oraz podnoszenie świadomości pracowników poprzez szkolenia. Istotną rolę odgrywa również zapewnienie właściwych zasobów i niezbędnych informacji, wymiana doświadczeń wewnątrz firmy oraz z innymi zakładami VELUX, także stałe monitorowanie, analiza wskaźników wyniku energetycznego i ustalanie priorytetowych działań w obszarach znaczącego wykorzystania energii. Projekt pilotażowy przeprowadzony w fabrykach w Niemczech w latach 2013–2014 wykazał, że – dzięki podobnym działaniom jak w polskich zakładach – uzyskano roczne oszczędności w wysokości blisko 200 tys. euro i 700 ton CO₂ w okresie próbnym.

EDUKACJA EKOLOGICZNA

Jak wynika z badania świadomości i zachowań ekologicznych mieszkańców Polski, przeprowadzonego w 2014 r. przez Ministerstwo Środowiska, „poziom świadomości ekologicznej Polaków wciąż nie jest zadowalający (...), a zachowania konsumenckie wspierające ochronę środowiska są ograniczone”. Credit Agricole Bank Polska w odpowiedzi na to wyzwanie podjął działania w ramach projektu Edukacja klientów z ochrony środowiska. Klienci 252 placówek w całej Polsce na ekranach Digital Signage mogli zapoznać się z informacjami na tematy związane z: redukcją emisji CO₂ związanej z transportem, oszczędzaniem energii, zmniejszeniem zużycia papieru, zmniejszeniem zużycia wody, ochroną natury i zmniejszeniem ilości odpadów.

Stałym elementem strategii ANWIL jest troska o środowisko, m.in. ochrona zasobów naturalnych oraz edukacja ekologiczna. Poprzez realizowaną we współpracy z Towarzystwem Promocji Ryb akcję Pan Karp zarybia Wistę w szkołach podstawowych Włocławka i okolic, spółka podnosi świadomość znaczenia Wisty oraz jej fauny i flory dla ekosystemu. W ramach przedsięwzięcia każde dziecko mogło przedstawić pracę plastyczną lub poetycką, której motywem przewodnim była Wista i zamieszkujące ją gatunki ryb. Nagrodą główną w konkursie, do którego napłynęło 300 prac z 18 placówek, był udział zwycięzców w zarybieniu Wisty narybkiem suma. Akcja miała miejsce w czerwcu 2015 r. na nabrzeżu Wisty należącym do ANWIL. Laureaci konkursu pod okiem specjalistów wpuścili do rzeki ponad 13 tys. narybku suma.

Zgodnie z założeniami Misji Środowiskowej Bridgestone Stargard podejmuje działania na rzecz środowiska i ekologii. Współpracuje z Proeuropejskim Centrum Ekologicznym ze Stargardu, które organizuje eventy ekologiczne dwa razy w roku. W marcu jest to Dzień Ziemi, a we wrześniu Dzień Ekologii, w którego organizację zaangażowany jest firmowy Komitet CSR, pracownicy Bridgestone Stargard oraz lokalna społeczność. Dzięki przekazanej dotychczas wsparciu finansowemu w Stargardzie powstała baza edukacji ekologicznej Bobrowa Polana wyposażona w wiatę z ławostółem, mównicą i oświetleniem solarnym do prowadzenia zajęć edukacyjnych, tablicą z mapą poglądową terenu i różą kierunków, tablicami dydaktycznymi i interaktywnymi, stojakami na rowery oraz Leśną Edukacyjną Ścieżkę Zdrowia.

Energa SA

www.energa.pl
zatrudnienie w 2015: 111 os.

MŚP

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

www.velux.pl
zatrudnienie w 2015: 3500 os.

Credit Agricole Bank Polska S.A.

www.credit-agricole.pl
zatrudnienie w 2015: 5300 os.

ANWIL S.A.

www.anwil.pl
zatrudnienie w 2015: 1250 os.

Bridgestone Stargard

www.bridgestone.pl
zatrudnienie w 2015: 106 os.

ŚRODOWISKO

ENERIS Surowce

www.grupa-eneris.pl
zatrudnienie w 2015: 900 os.

Firma **ENERIS Surowce** od lutego 2015 r. realizuje działania związane z odzyskiem surowców w blisko 100 gminach w Polsce. Podstawą efektywnego i chroniącego środowisko odzysku jest odpowiedzialne sortowanie odpadów przez mieszkańców, zgodnie z wytycznymi gmin i możliwościami przetworzenia ich w nowoczesnych zakładach. W październiku 2015 r. uruchomiono pierwszą **Ścieżkę Edukacji Ekologicznej w Balinie** dla dzieci i młodzieży z Małopolski i woj. śląskiego. W prowadzenie lekcji zaangażowani są pracownicy ENERIS, którzy w czasie dwugodzinnego spotkania omawiają 3 pola tematyczne zgodne z koncepcją ROP: Redukuj (swój wpływ na środowisko), Odzyskuj (tak wiele surowców jak to możliwe), Przetwarzaj (to, czego nie da się już odzyskać, można przetworzyć w energię). Firma przygotowała także mobilną wersję ścieżki edukacyjnej, która wykorzystywana jest w czasie lokalnych imprez.

Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.

lw.com.pl
zatrudnienie w 2015: 4555 os.

Lokalizacja Kopalni „Bogdanka” wymusza dbałość o środowisko, gdyż cała infrastruktura kopalni oraz obszar górniczy „Puchaczów IV” otoczone są terenami chronionymi. **Lubelski Węgiel „Bogdanka”** we współpracy z Ogólnopolskim Towarzystwem Ochrony Ptaków otworzył **ścieżkę edukacyjną „Nadrybie”** w obrębie Parku Krajobrazowego Pojezierza Łęczyskiego, na szczególnie cennym przyrodniczo terenie chronionym dzięki sieci Natura 2000. Ścieżka edukacyjna umożliwia obserwację różnych typów siedlisk i charakterystycznych gatunków zwierząt. Na przeszło dwukilometrowej trasie znajdują się miejsca do odpoczynku, a także przystanki z tablicami edukacyjnymi opisującymi możliwe do zaobserwowania ptaki, ptazy, rośliny, motyle, ważki, ssaki i gady.

IKEA Retail

www.ikea.pl/przyszlosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.

Pomysł na **cykl warsztatów dla najmłodszych „Drobne rzeczy zmieniają świat na lepsze”** wpisuje się w działania **IKEA Łódź** polegające na edukowaniu klientów, aby poprzez różne ekologiczne czynności wprowadzić zasady zrównoważonego rozwoju do codziennego życia. W ramach warsztatów „Mały ogrodnik” dzieci uczyły się podstaw ogrodnictwa – pod okiem animatorów sadziły zioła i warzywa. Na warsztatach „Ekologiczna lampka” dowiedziały się o tym, jak wygląda świat oraz jak ważna dla naszej planety jest woda i zieleń. W ramach warsztatów „Domowy zielnik” dzieci przekonały się, że praca w ogródku może być ciekawa i przyjemna, a opiekowanie się roślinami nie jest trudne.

Stena Recycling Sp. z o.o.

www.stenarecycling.pl
zatrudnienie w 2015: 490 os.

Główną działalnością firmy **Stena Recycling** są kompleksowe usługi gospodarki odpadami dla firm. Organizacja stawia sobie za cel edukowanie społeczeństwa oraz rozwój i wzrost recyklingu w Polsce. Stąd angażowanie się oraz prowadzenie projektów o charakterze edukacyjnym skierowanych zarówno do firm – klientów, jak również osób indywidualnych, w tym dzieci i młodzieży. Stena Recycling od kilku lat prowadzi konkurs dla szkół i przedszkoli pod hasłem **„Zbieramy makulaturę – oszczędzamy lasy”**. Zadaniem jest zebranie jak największej ilości materiału do przetworzenia. Uczestnicy jednocześnie dowiadują się, na czym polega recykling oraz jak ważny jest dla ochrony środowiska i naturalnych zasobów ziemi. W konkursie przyznawane są nagrody w kategoriach: Najlepsza szkoła/przedszkole; Najlepszy uczeń/przedszkolak; Najlepszy opiekun. Każdego roku w konkursie bierze udział około 500 placówek z całej Polski. Placówki uczestniczące w akcji zbierają średnio ponad 2,5 tys. ton makulatury. Oznacza to, że przed wycięciem ocalonych może zostać nawet 43 tys. drzew.

TAURON Polska Energia SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

Edukacja ekologiczna dzieci i młodzieży to działanie podejmowane także przez firmę **TAURON**. Kampania ekologiczno-artystyczna **TAURON Zielona Wyspa Śląsk** ma na celu pokazanie „zielonej” strony woj. śląskiego, a także edukację młodego pokolenia w tematyce proekologicznej. W kwietniu 2015 r. w ramach VII edycji w miastach partnerskich: Katowice, Rybnik, Zabrze i Żory, przeprowadzone zostały warsztaty ekologiczno-artystyczne oraz happeningi „Rowerem po drzewka”. W Chorzowie z okazji finału kampanii odbył się Rodzinny Piknik Ekologiczny wraz z Rodzinnym Rajdem rowerowym, podczas którego można było zwiedzić śmieciarkę, wziąć udział w warsztatach ekologicznych, kulinarnych i tanecznych, obejrzeć np. ul. z pszczołami, dzięki stoiskom edukacyjnym Nadleśnictw Katowice i Brynek, a także posłuchać „zielonej muzyki” w wykonaniu zespołów Carrantuohill i Duan. W działaniach tych udział wzięto łącznie ponad 3,5 tys. osób.

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

www.gkppe.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

Zapora nad Jeziorem Solińskim to jedna z głównych atrakcji Bieszczadów. Na tej monumentalnej budowli – za sprawą **PGE Polskiej Grupy Energetycznej** – powstał największy, mający 91 m szerokości i 54 m wysokości – ekologiczny mural na świecie, wykonywany techniką clean (reverse) graffiti. Polega ona na tworzeniu obrazu za pomocą wody pod wysokim ciśnieniem i czyszczeniu poszczególnych warstw powstałego na przestrzeni lat osadu. **Ekologiczny mural nad Soliną** – powstały bez użycia żadnych substancji chemicznych – pełni funkcje nie tylko estetyczne, ale też edukacyjne. Przedstawia bowiem charakterystyczne dla tego regionu okazy fauny i flory.

ŚRODOWISKO

Oknoplast Sp. z o.o.

www.oknoplast.com.pl
zatrudnienie w 2015: 1100 os.

Oknoplast jest partnerem strategicznym międzynarodowego projektu Fundacji The Bridge pt. „Edukacja oknem na świat”. Inicjatywa ta ma na celu propagowanie idei zrównoważonego rozwoju wśród młodzieży gimnazjalnej – firma udziela także merytorycznego wsparcia w zakresie najnowszych technologii stosowanych w energooszczędnych oknach i drzwiach z PCV. Podejmuje temat **edukacji ekologicznej** konsumentów – na swojej stronie internetowej dostarcza wiedzy na temat ekologicznych aspektów i rozwiązań pomagających oszczędzać energię w zakresie stolarki okiennej.

Sprzątanie Doliny Wodącej – działanie na rzecz środowiska było przedsięwzięciem pracowników stacji regionu małopolskiego prowadzących stacje jako partner biznesowy w imieniu **PKN ORLEN**. W akcji wzięło udział 250 osób. Posprzątano obszar około 10 km² – szlak położony na Wyżynie Krakowsko-Częstochowskiej. Zebrano 25 worków śmieci o pojemności 120 litrów każdy. Dodatkowo przekazano zakupione z własnych środków karmniki i budki lęgowe dla ptaków.

Edukacja ekologiczna „EkoLudek Leon radzi” wpisuje się w jeden z filarów strategii **DB Schenker Rail Polska**, czyli poszanowanie środowiska naturalnego, zwłaszcza ograniczanie emisji hałasu oraz CO₂. Proste, codzienne zachowania pracowników wzmacniają cele długofalowe i strategiczne, stąd tak ważna w firmie edukacja ekologiczna, która objęła: cykl szkoleń z zakresu gospodarowania odpadami, włączenie ekoinicjatyw do konkursu wolontariatu, stałą rubrykę w wewnętrznym dwumiesięczniku „Dobre rady EkoLudka Leona”, które to rady nadsyłałi pracownicy, minikampanie „Zgaś światło”, „Wytłącz urządzenie”, „Oszczędzaj wodę” – nalepki, wobblersy we wszystkich lokalizacjach i na elektronarzędziach, nagrodę za innowacje ekologiczne w ramach konkursu „DB Awards for Excellence”, cykliczne e-mailingi przypominające o ekonawykach, konkursy zachęcające do udziału w Godzinie dla Ziemi i Dniu bez Samochodu.

EKO Społeczność to inicjatywa pracowników **Banku BPH** licząca ponad 20 osób reprezentujących obszary Operacji, Ryzyka, Finansów, Sprzedaży, Marketingu oraz IT. Celem zespołu jest promowanie ekokultury zarówno wśród pracowników, jak i klientów banku poprzez inicjowanie i wspieranie przedsięwzięć służących ochronie środowiska. Dzięki działaniom zespołu ponad 100 osób rocznie angażuje się w inicjatywy sprzątania lasów. Rocznie udaje się uratować blisko 1800 drzew oraz zapobiec emisji 260 ton CO₂ dzięki racjonalnemu użytkowaniu sprzętu. Ponad 1000 kg plastiku w ciągu roku pracownicy zbierają w centralach banku, dzięki czemu materiał poddawany jest recyklingowi. Pracownicy angażują się w liczne konkursy, m.in. ekologiczne i rowerowe. W 2015 r. udało się im przejechać 195 tys. km.

EKOBIURO

Ochrona środowiska w Agencji Rozwoju Przemysłu to codzienne zachowania pracowników, tj. segregacja odpadów we wszystkich pomieszczeniach, zbieranie makulatury, elektrośmieci oraz zbędnych rzeczy, baterii. Zgromadzone przedmioty są sukcesywnie przekazywane do specjalistycznej firmy prowadzącej utylizację i recykling. Pracownicy korzystają także z energooszczędnych żarówek i urządzeń do gromadzenia i utylizacji środków higienicznych. Zbierają nakrętki, które wspomagają kampanię społeczną „Wkręć się w pomaganie”. Dochód z ich sprzedaży przeznaczony jest na zakup wózków inwalidzkich bądź finansowanie rehabilitacji.

Kompleksową gospodarką odpadami wdrożył także **ING Bank Śląski**, już w trzech lokalizacjach. **Segregacja surowców wtórnych w ING** opiera się na podziale odpadów na trzy frakcje: plastik, szkło, metal. Specjalnie oznakowane kosze do gromadzenia poszczególnych rodzajów odpadów są rozstawione w aneksach kuchennych na każdym piętrze. Pracownicy mają również możliwość zbierania baterii oraz – w ramach umowy bezpiecznego niszczenia nośników danych – papieru i bezpiecznej makulatury, która jest poddawana w 100% recyklingowi.

W kwietniu 2015 r. w **Cognifide** przeprowadzono badanie dotyczące zrównoważonego rozwoju. Pracownicy dostrzegli potrzebę zwiększenia zaangażowania na rzecz ochrony środowiska. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, w biurze wprowadzono **Akcję segregacji!** Działania zostały poprzedzone utworzeniem forum dyskusji i warsztatami ze wszystkimi najemcami i administracją budynku. Zakupiono 92 nowe pojemniki w odpowiednich kolorach. Kosze, które były wcześniej stosowane w biurze (ponad 100 sztuk), zyskały nowe

Polski Koncern Naftowy ORLEN SA

www.orlen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

DB Schenker Rail Polska

www.dbschenker.com
zatrudnienie w 2015: 3500 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

Cognifide Polska Sp. z o.o.

www.cognifide.com
zatrudnienie w 2015: 162 os.

oznaczenia i również służą teraz do recyklingu. Pracownicy firmy sprzątajacej przeszli specjalistyczne szkolenie z zasad selektywnej zbiórki odpadów, a dla pracowników Cognifide przygotowano kampanię informacyjną.

Grupa Sanofi

www.sanofi.pl
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

Reorganizując przestrzeń biurową, Grupa Sanofi na każdym etapie zadbała o to, by przedsięwzięcie przebiegało zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, poczynając od wyboru podwykonawców po selekcję materiałów i zastosowanych rozwiązań. Do elementów projektu **My Office My Place** należą m.in. nowoczesne systemy oświetlenia LED, energooszczędne sprzęty AGD czy systemy segregacji śmieci. Łączą w sobie aspekt edukacyjny, przyczyniając się do zmiany postaw i nawyków pracowników na bardziej ekologiczne i kształtując ich świadomość w tym zakresie. Zastosowane rozwiązania radykalnie zmniejszyły pobór prądu (około 11% w stosunku do roku poprzedniego) i zużycia wody (30% w skali roku).

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

Także **modernizacja oddziałów i biur ING Banku Śląskiego** w 2015 r. przebiegała w myśl standardów ekologicznych. Wdrożono rozwiązania techniczne i technologiczne zmniejszające zużycie energii (energooszczędne oprawy oświetleniowe, samoczynne systemy sterujące oświetleniem, reklamy zewnętrzne w technologii LED). Zdemontowane zostały klimatyzatory z freonem i zastąpiono je urządzeniami wypełnionymi czynnikiem chłodzącym. W aneksach kuchennych zamontowano filtry wody, co umożliwia picie wody bezpośrednio z kranu, a równocześnie ogranicza zakup wody do dyspozytorów oraz wody w butelkach. W większych oddziałach i biurach wstawiono energooszczędne zmywarki. Modernizacją objęto 64 oddziały i 6 pięter budynków centrali.

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

System **e-dokumenty w ING Bank Śląski** został wprowadzony w 2015 r. zarówno w odniesieniu do dokumentów zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Dokumenty przychodzące do banku rejestrowane są i skanowane przez pracowników kancelarii, a następnie skany przesyłane są do właściwych jednostek. Poszerzony został też katalog tytułów prasy o wydawnictwa elektroniczne (e-prasa). W dokumentacji wewnętrznej zastosowano: elektroniczną listę obecności, e-oświadczenia (zastąpiono papierowe umowy dotyczące użytkowania telefonów służbowych elektronicznymi), e-rezerwację (rezerwacja elektroniczna salek spotkań), e-delegacje (aplikacja na smartfona umożliwiająca rejestrowanie i rozliczanie delegacji bez drukowania) oraz e-bilety (pracownik może zarezerwować sobie bilet na pociąg i samolot, a dzięki służbowym telefonom okazać go w razie kontroli).

PEKAES SA

www.pekaes.pl
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

PEKAES zatrudniający niemal 1 tys. pracowników w oddziałach w całej Polsce ma duże zapotrzebowanie na energię elektryczną, sprzęt elektroniczny czy papier do drukarek. Dlatego firma korzysta z wielu rozwiązań, które pozwalają na ograniczenie zużycia zasobów i produkcji odpadów oraz buduje **zespół świadomy ekologicznie**. Między innymi na korytarzach znajdują się umożliwiające segregację pojemniki na śmieci, a nad każdym włącznikiem światła naklejona została informacja przypominająca o jego wyłączeniu.

EKOBUDOWNICTWO

Dynamiczny rozwój spółki **Amplus**, która zajmuje się produkcją oraz dystrybucją świeżych warzyw i owoców, sprawił, że konieczna była **budowa nowej, ekologicznej siedziby**. Powstała najnowocześniejsza w Polsce i jedna z najnowocześniejszych w Europie baza przechowalniczo-chłodnicza w miejscowości Prandocin-Iły (gm. Słomniki, woj. małopolskie). Wśród użytych do budowy materiałów 99% nadaje się do recyklingu, a dużo wysokiej zieleni izolacyjnej niweluje ingerencję w otoczenie i krajobraz. Każda z chłodni ma możliwość ustawienia temperatury, atmosfery i wilgotności. Powierzchnie utwardzone generują dużą ilość wody deszczowej z dachów oraz z placów manewrowych i parkingów, która – po oczyszczeniu – gromadzona jest w zbiorniku retencyjnym w celu wykorzystania do mycia, podlewania zieleni itp. oraz w wydzielonym zbiorniku przeciwpożarowym. Obiekt jest nie tylko ekologiczny i efektywny energetycznie, ale zapewnia też doskonałe warunki pracy. Otrzymał nagrodę Przemysłowej Inwestycji Roku 2014 pod patronatem Ministerstwa Gospodarki i Business Center Club w kategorii Inwestycja Roku MŚP.

Amplus Sp. z o.o. S.K.A.

www.amplusfoods.com
zatrudnienie w 2015: 500 os.

EKOEFEKTYWNOŚĆ

Jednym z elementów realizujących strategiczny cel związany z minimalizowaniem wpływu na środowisko **Ambry** było **wdrożenie rozwiązań przyjaznych środowisku w usługach utrzymania czystości**. Firma w usłudze sprzątania zastosowała systemy dozujące środki czystości. Szafy dozujące wydają gotowe roztwory robocze. Ogranicza to nie tylko zużycie chemii, ale również wody potrzebnej do sporządzenia roztworów. Montaż szaf dozujących i związana z tym zmiana w procesie świadczenia usług przyniosła firmie ponad 10-proc. oszczędności finansowe w okresie pierwszych 12 miesięcy od chwili montażu.

Employee Jamming to nowa metoda kreatywnej współpracy pracowników zainicjowana globalnie w **BASF** z okazji 150-lecia firmy z wykorzystaniem programu Creator. Myślą przewodnią wszystkich sesji było wykreowanie pomysłu na zminimalizowanie zużycia energii w codziennym życiu. W Polsce w przedsięwzięciu uczestniczyło 27 osób.

EKOPRODUKTY

Wdrożenie **zielonych kart produktów LEED i BREEAM** dla betonów i kruszyw jest odpowiedzią na rozwijający się sektor zielonego budownictwa w Polsce. W ciągu 2015 r. liczba certyfikowanych budynków wzrosła w Polsce o 60%. **CEMEX** stworzył zielone karty dla wybranych betonów i kruszyw, zawierające informacje o produktach istotne w procesie certyfikacji budynku. Umożliwiają one klientom świadomy wybór produktów CEMEX i osiągnięcie dzięki nim lepszych wyników w certyfikacjach LEED i BREEAM.

W 2014 r. **Henkel** otworzył **Międzynarodowe Centrum Innowacyjnych Technologii Budowlanych Ceresit w Stąporkowie**, którego zadaniem jest poszukiwanie i opracowywanie nowoczesnych technologii pozwalających efektywniej wykorzystywać naturalne zasoby i surowce przy budowie domów, a tym samym chronić środowisko naturalne. Najważniejsze kierunki prac badawczych to: wysoka izolacyjność termiczna, technologia eco-hybrid oraz eco-biocydy. Technologia eco-hybrid ma pozwolić tworzyć produkty budowlane na bazie cementu i gipsu. Zwiększanie udziału gipsu oznacza zużywanie mniejszej ilości energii cieplnej w procesie produkcji klejów, a przez to ograniczenie emisji CO₂. Eco-biocydy, wykazujące neutralny wpływ na środowisko i człowieka, służą do tworzenia produktów elewacyjnych. Centrum w Stąporkowie jest odpowiedzią na wyzwania współczesnego świata – kurczenie się zasobów surowcowych i wyczerpywanie naturalnych źródeł energii. Dzięki bliskiej współpracy z najlepszymi polskimi ośrodkami akademickimi zespół ekspertów Henkla ze Stąporkowa będzie w stanie eksplorować pionierskie kierunki badawcze.

Od września 2015 r. **IKEA przeszła w 100% na oświetlenie LED** w Polsce, co wpisuje się w realizowaną globalną strategię zrównoważonego rozwoju „People & Planet Positive”, mającą na celu m.in. zwiększenie wśród konsumentów wiedzy na temat korzyści związanych z wyborem produktów bardziej przyjaznych środowisku. W sklepach firmy dostępne jest oświetlenie wykonane wyłącznie w technologii LED lub z nią kompatybilne. Technologia LED jest przyjazna środowisku m.in. poprzez brak zastosowania szkodliwej rtęci oraz długą żywotność, bowiem żarówki mogą świecić nawet przez 20 lat (do 25 tys. godzin). Firma prowadzi też proces wymiany oświetlenia przemysłowego w swoich sklepach na LED-owe. Aby upowszechnić technologię LED, **IKEA obniżyła ceny żarówek**, niektórych nawet o 80%. Ponadto przygotowano przewodniki internetowe na temat zalet korzystania z oświetlenia LED.

OAK BAGS to jedyna marka proponująca torby ze znakiem „V” – znak przyznawany przez Fundację VIVA! dla produktów odpowiednich dla wegan i vegetarian. Są 100% **VEGE**. Nie zawierają elementów pochodzenia zwierzęcego. Szyte są z tkaniny korkowej, która jest przyjazna środowisku – powstaje z kory drzew korkowych, ich plantacje to lasy, w których żyją dzikie zwierzęta oraz wiele gatunków roślin. Raz na 7 lat kora jest zdejmovana. Ten proces jest nieszkodliwy dla drzew. Rosną one dalej, osiągając wiek 150–200 lat. Tkanina korkowa jest lekka, wytrzymała, wodoodporna i estetyczna.

Ekologiczna produkcja okien i drzwi firmy Oknoplast spełnia najwyższe standardy. Przedsiębiorstwo posiada m.in. certyfikat Q-Zert wydany przez Instytut Ift Rosenheim, który poświadcza zgodność produkcji z wymogami europejskiej normy EN 14351-1:2006. Firma została odznaczona certyfikatem Zielone okno potwierdzającym, że jej produkty nie zawierają

Ambra Sp. z o.o.

www.ambra.gda.pl
zatrudnienie w 2015: 94 os.

**BASF Polska**

www.basf.pl
zatrudnienie w 2015: 647 os.

CEMEX

www.cemex.pl
zatrudnienie w 2015: 1130 os.

Henkel Polska Sp. z o.o.

www.henkel.pl
zatrudnienie w 2015: 950 os.

IKEA Retail

www.ikea.pl/przyslosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.

OAK BAGS

www.oak-bags.com
zatrudnienie w 2015: 1 os.

**Oknoplast Sp. z o.o.**

www.oknoplast.com.pl
zatrudnienie w 2015: 1100 os.

ŚRODOWISKO

rtęci. Dzięki zastosowaniu zaawansowanych rozwiązań użytkownicy okien firmy oszczędzają w znacznym stopniu energię. Przykładem jest okno pasywne Winergetic Premium Passive – wyposażone w barierę termiczną SpaceBlock, w której zastosowano najlepszy na rynku materiał termoizolacyjny: aerożel wykorzystywany w produkcji skafandrów i promów kosmicznych.

ODNAWIALNE ŹRÓDŁA ENERGII

Udział BOŚ Banku w Programie Polskich Gwarancji Pochodzenia Energii wiąże się ze wsparciem polskich producentów energii odnawialnej oraz zwiększaniem świadomości ekologicznej. Włączając się do programu – poprzez zakup gwarancji wprowadzonych do polskiego porządku prawnego Ustawą o odnawialnych źródłach energii – wykupuje się poświadczenie, że zużywana energia pochodzi z polskiego źródła odnawialnego. Program dopiero rusza. Wraz z kolejnymi uczestnikami będzie rosła rynkowa świadomość korzyści płynących z energetyki odnawialnej – dla gospodarki, środowiska naturalnego oraz społeczeństwa.

PGE Polska Grupa Energetyczna oddała do użytku pierwszą elektrownię fotowoltaiczną – na Górze Żar, na wysokości 740 m n.p.m. Projekt ten świadczy o zaangażowaniu w świadomą i stopniową dywersyfikację źródeł wytwarzania energii Grupy PGE. Obecnie Grupa produkuje około 12% energii ze źródeł odnawialnych w kraju i chce rozwijać ten obszar działalności. W elektrowni zainstalowanych zostało 2400 paneli fotowoltaicznych. Łączna powierzchnia paneli wynosi 3,5 tys. m². Zakładana roczna produkcja energii ma osiągnąć poziom co najmniej 550 MWh brutto.

Z myślą o potrzebach odbiorców biznesowych powstała limitowana oferta **Eko Energia** PGE. Energia proponowana w ramach oferty pochodzi w 100% z odnawialnych źródeł i jest wytworzona w elektrowniach wodnych i wiatrowych należących do **PGE Polskiej Grupy Energetycznej** oraz energii odnawialnej zakupionej od innych elektrowni wodnych i wiatrowych.

PROGRAMY PROŚRODOWISKOWE

Polpharma jako firma farmaceutyczna prowadząca też produkcję chemiczną – dzieląc się wiedzą z zakresu ochrony środowiska oraz dobrymi praktykami z firmami z całej Polski, zorganizowała w latach 2014–2015 **cykl spotkań Porozmawiajmy o środowisku**. W czasie spotkań poruszane były zagadnienia związane z wymaganiami prawnymi dotyczącymi m.in. opakowań wprowadzanych na rynek, awarii przemysłowych, pozwoleń na wytwarzanie odpadów, jak też ze śladem węglowym, inicjatywami obniżającymi uciążliwe oddziaływanie przedsiębiorstw na otoczenie, wpływem ścieków przemysłowych. Uczestniczyli w nich przedstawiciele takich firm, jak: Grupa LOTOS, Polfa Pabianice, Remondis, Fosfory, EDF, Naftoport, OLPP, Solwit, Ipochem, Pewik Gdynia, Krajowa Izba Gospodarcza Przemysłu Spożywczego i Opakowań, Comal, Dovista czy też Jeronimo Martins. Firmy te z dużym zaangażowaniem realizują działania prośrodowiskowe, a ze spotkań mogą wynieść cenne inspiracje dla udoskonalenia własnych inicjatyw.

ENERIS realizuje działania związane z odzyskiem surowców w blisko 100 gminach w Polsce. Wyzwaniem jest to, aby mieszkańcy nie odczuwali obniżenia komfortu życia spowodowanego odorami związanymi z powstawaniem gazu składowiskowego, który jest naturalnym efektem procesów zachodzących w składowanych odpadach. Jedną z pierwszych **ekoinwestycji ENERIS** było uruchomienie w 2015 r. nowoczesnej Instalacji Mechaniczno-Biologicznego Przetwarzania w Balinie, składającej się z sortowni oraz hermetycznych bioreaktorów. Instalacja redukuje negatywny wpływ składowiska odpadów poprzez znaczące ograniczenie emisji gazu składowiskowego; znacznie ogranicza składowanie wynikające ze skutecznego odzysku surowców; produkuje paliwo alternatywne RDF dla procesów energetycznych w cementowniach; redukuje masy frakcji trafiających do bioreaktorów; przedłuża żywotność obecnego składowiska, co oznacza brak konieczności poszukiwania nowej lokalizacji. Udało się także utrzymać dotychczasowe miejsca pracy i stworzyć nowe.

TAURON Wytwarzanie i **TAURON** Wydobycie postawiły sobie cel uzyskania do 2020 r. możliwości zagospodarowania 90% odpadów poprodukcyjnych powstałych w należących do nich kopalniach, elektrowniach i elektrociepłowniach. W ramach **koncepcji kopalni i elektrowni bezodpadowej** podejmują liczne specjalistyczne działania, które mają doprowadzić

ŚRODOWISKO

do odzysku i ponownego zagospodarowania. Realizują projekt Grey2Green, którego celem jest wspólne zagospodarowanie wytwarzanych przez spółki odpadów wewnątrz Grupy oraz wytworzenie na bazie odpadów jak największej zbywalnych produktów. W 2013 r. w Grupie powstało ponad 5,5 mln ton odpadów. W 2014 r. było ich blisko 1 mln ton mniej. W 2013 r. zagospodarowaniu poprzez ponowne wykorzystanie, recykling i odzyskiwanie (w tym odzysk energii) poddano prawie 89% odpadów innych niż niebezpieczne, w 2014 – 99%.

Inwestycja na rzecz czystego powietrza w Bydgoszczy – zbudowanie instalacji odsiarczenia spalin – zredukuje roczną emisję pyłu o około 13 ton oraz zmniejszy emisję dwutlenku siarki o około 1380 ton rocznie. Dzięki tej inwestycji **Polska Grupa Energetyczna PGE** dostosuje urządzenia wytwórcze oddziały w Bydgoszczy do norm emisyjnych określonych w Dyrektywie IED – Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie emisji przemysłowych, a tym samym ograniczy wpływ na środowisko.

Technologia produkcji gazu w gazowniach klasycznych powodowała zanieczyszczenie środowiska m.in. przez produkt uboczny spalania – smołę, która była przechowywana w zbiornikach nie zawsze szczelnych. Istnieje więc duże prawdopodobieństwo wystąpienia zanieczyszczeń produktami smotopochodnymi na terenach dawnych gazowni. Celem praktyki **Badamy wodę i glebę, by cofnąć czas** jest identyfikacja zanieczyszczonych terenów poprzez wykonywanie badań sozologicznych na wytypowanych terenach dawnych klasycznych gazowni. Prowadzone przez **Polską Spółkę Gazownictwa** mają dać informacje na temat stanu środowiska gruntowo-wodnego, ale także określić koszty przywrócenia go do standardów określonych w odrębnych przepisach. Kwoty te są następnie rezerwowane na kontaktach celowych oddziałów PSG w postaci tzw. rezerw na doły smołowe i wliczane do ogólnego bilansu ekonomicznego oddziały i całej spółki. Projekt jest prowadzony przez pracowników służby ochrony środowiska. Dzięki wsparciu emerytowanych pracowników PSG zidentyfikowane zostały obszary działalności wszystkich gazowni na terenie kraju.

W ramach projektu **Ekoakademia LOTOS** Paliwa sprawdził znajomość przestrzegania przepisów, procedur oraz praktycznych rozwiązań dotyczących ochrony środowiska na 28 stacjach paliw prowadzonych w modelu franczyzowym. Audytorzy wzięli pod uwagę 29 obowiązków prawnych (m.in. obowiązki związane z posiadaniem stosownych decyzji środowiskowych i zgłoszeń, obowiązki sprawozdawcze, opłaty za korzystanie ze środowiska oraz rozwiązania infrastrukturalne). Przeprowadzali wizje lokalne na stacjach, rozmawiali z pracownikami i analizowali dokumenty. Efektem były indywidualne raporty dla każdej stacji. Z audytu wynika, że 100% obiektów spełniło w pełnym zakresie wszystkie wymagania dotyczące standardu wyposażenia stacji zgodnego z kryteriami ochrony środowiska. Każda z nich wymagała jednak pewnych korekt działań. Dlatego po audycie przeszkolono blisko 160 pracowników partnerskich stacji. Wszystkie otrzymały również specjalny materiał szkoleniowy objaśniający kluczowe zadania związane z ochroną środowiska oraz sposób ich realizacji.

W ostatnich latach wskutek wzrostu ilości związków organicznych pogorszyły się właściwości wody powierzchniowej rafinerii LOTOS na rzece Mottawie, a jej uzdatnianie było coraz trudniejsze i droższe. Rozwiązaniem stało się **oczyszczanie wody przemysłowej w Grupie LOTOS z wykorzystaniem innowacyjnej instalacji słomianej**: 8 ton słomy jęczmieńnej umieszczono na powierzchni zbiornika w ażurowych workach połączonych stalowymi linami. Po kilku tygodniach rozpoczęła się tlenowa mineralizacja słomy z udziałem grzybów wodnych i bakterii, a do wody wydzielane są substancje organiczne (polifenole), które nawet w niewielkim stężeniu blokują podziały komórek glonów i sinic. Ta metoda stosowana była do tej pory w Polsce jedynie przy rekultywacji jezior, a w przemyśle jest innowacyjna. Przyniosła zarówno korzyści środowiskowe (w bezpośrednim sąsiedztwie gnieździ się i żeruje wiele gatunków ptaków), jak i redukcję kosztów uzdatniania wody dla rafinerii. Catkowiła ilość wody pobranej ze środowiska uległa obniżeniu o 6% rok do roku (mimo wzrostu przerobu ropy). Znacząco zmniejszyły się straty oraz ilość i koszt stosowanych chemikaliów. Wstępne uzdatnianie wody wpłynęło na wydajność kolejnych instalacji, głównie demineralizacji wody, co pozwoliło na obniżenie kosztów produkcji wody w zakładzie o mniej więcej 4%.

Bawełna jest dla **IKEA** jednym z najważniejszych surowców naturalnych. Używana jest do produkcji wielu artykułów, m.in. ręczników, pokryć na sofę i pościeli. Tradycyjne sposoby jej uprawy są często szkodliwe dla środowiska (erozja gleby, niedostatek wody, stopniowe naruszenie bioróżnorodności) i ludzi, którzy ją uprawiają – zdrowotne skutki stosowania dużej ilości pestycydów i nawozów sztucznych. Większość bawełny jest uprawiana w małych gospodarstwach, w krajach rozwijających się, gdzie farmerzy codziennie walczą o wypracowanie zysku. Dlatego firma dąży do posiadania 100% **bawełny bardziej przyjaznej dla ludzi**

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

www.gkpgge.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.

Grupa Kapitałowa LOTOS

www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.

Grupa Kapitałowa LOTOS

www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.

IKEA Retail

www.ikea.pl/przyszlosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.

Bank Ochrony Środowiska

www.bosbank.pl
zatrudnienie w 2015: 1522 os.

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

www.gkpgge.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

www.gkpgge.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

Polpharma

www.polpharma.pl
zatrudnienie w 2015: 4300 os.

ENERIS Surowce

www.grupa-eneris.pl
zatrudnienie w 2015: 900 os.

TAURON Polska Energia SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

i środowiska w asortymencie IKEA. W ramach realizowanej globalnej strategii zrównoważonego rozwoju „People & Planet Positive” IKEA ogłosiła, że od września 2015 r. cała bawełna, która używana jest do produkcji, pochodzi wyłącznie ze zrównoważonych źródeł.

Nowa Szkoła prowadzi działania prośrodowiskowe w dwóch obszarach: lokalnym i globalnym. Pierwsze dotyczy zakładu produkcyjnego: założono i osiągnięto utrzymanie lub zwiększenie wydajności urządzeń produkcyjnych, spadek ilości odpadów, zmniejszenie strat na produkcji, lepsze wykorzystanie parku maszynowego i poprawę jego zarządzania. Drugie polega na propagowaniu ujednoczonych opakowań z brązowego kartonu nadającego się do recyklingu lub wykorzystania do zabawy. Klienci są przyzwyczajeni, że zabawki i pomoce edukacyjne są pakowane w wielokolorowe opakowania. Firma chce pokazać, że wartością jest zawartość opakowania, to ona ma wartość edukacyjną i merytoryczną. Proste, jednobarwne opakowanie daje możliwość wtórnego wykorzystania.

Troska o środowisko naturalne nie dotyczy jedynie firm produkcyjnych, ale powinna być istotna dla każdej firmy. **Bank BPH** od kilku lat realizuje Politykę Środowiskową, jej celem jest budowanie świadomości ekologicznej u pracowników, wdrażanie działań zmierzających do ochrony środowiska oraz propagowanie tej idei wśród wszystkich grup interesariuszy. Program EKO BPH składa się z konkretnych działań, które prowadzone są w kilku kluczowych obszarach: ekokultura, energia, woda, papier, podróże służbowe, promowanie postaw ekologicznych w otoczeniu.

RECYKLING

Temat gospodarki odpadami wciąż wymaga promocji. Brak spójnego i efektywnego systemu sprawia wiele kłopotów. **IKEA**, wychodząc naprzeciw tym potrzebom, 23 maja zorganizowała w Jankach i na Targówku zbiórkę odpadów. Zbierano: makulaturę, PET, puszki aluminiowe, zużyty sprzęt elektryczny i elektroniczny (ZSEiE) oraz baterie. Oddający mogli otrzymać sadzonki kwiatów rabatowych, spryskiwacze do roślin lub konewki. Dodatkowo ogłoszono konkurs dla szkół (organizator: Park Handlowy Janki). Nagrodą dla szkoły, która przyniesie najwięcej ZSEiE, był bon na zakupy w PH i IKEA o wartości 1 tys. zł.

Intensywny rozwój oznacza szybkie starzenie się produktów, co wiąże się z problemem z utylizacją wycofywanych z użytku urządzeń. W 2015 r. w salonach **Orange** uruchomiono program **Buy Back**. Przynosząc do salonu działający telefon komórkowy, można uzyskać rabat na nowy smartfon, tablet czy modem. Używany sprawny telefon jest wyceniany przez konsultanta, a następnie wymieniany na kupon rabatowy do wykorzystania przy zakupie nowego urządzenia. Wartość rabatu zależy od oszacowanej wartości telefonu i jest wielokrotnością 50 zł. Kupon rabatowy można przekazać dowolnej osobie.

Jedną z zasad polityki środowiskowej w **PwC** jest 3-R (Reduce-Reuse-Recycle). Chodzi o ograniczenie używanych zasobów, ponowne ich użycie oraz recykling. W ramach filozofii **Reuse** firma zachęca pracowników do oddawania używanych przedmiotów czy ubrań w dobrym stanie, które mogą posłużyć rodzinom wielodzietnym lub ubogim. Pracownicy oddają je do specjalnych koszy. Rzeczy te są następnie przekazywane Fundacji Praw Dziecka, która – w ramach cyklicznych kiermaszów – przekazuje rzeczy potrzebującym rodzinom. Drugą opcją jest współpraca z Fundacją Family for Family, za której pośrednictwem pracownicy mają możliwość przekazania odzieży, sprzętu sportowego, książek itp. rodzinom będącym w trudnej sytuacji materialnej.

Grupa Azoty Puławy we współpracy ze Starostwem Powiatowym w Puławach (wcześniej z Urzędem Miasta Puławy) i Zakładem Usług Komunalnych w Puławach bierze udział w Akcji **Drzewko za butelkę**. W 2015 r. skierowana była do placówek edukacyjnych z pow. puławskiego. Celem jest zebranie jak największej ilości pustych butelek PET, które trafią do ponownego przerobu. W zamian placówki otrzymują sadzonki drzew i krzewów, a zwycięzcy – nagrody, dyplomy i upominki. Z edycji na edycję udaje się zebrać rekordowe ilości butelek i posadzić coraz więcej drzew.

W dniach 17–23 sierpnia 2015 r. na plaży w Helu można było wymienić puste opakowania po napojach na butelki wody **Żywiec Zdrój** o pojemności 0,5 l. Do maszyny wrzucało się puste, niezgniecione opakowania po napojach: z plastiku (PET), aluminium oraz szkła o pojemności

Nowa Szkoła Sp. z o.o.

www.nowaszkoła.com
zatrudnienie w 2015: 201 os.

MŚP

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

IKEA Retail

www.ikea.pl/przyszlosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

PwC

www.pwc.pl/pl/
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.

www.pulawy.com
zatrudnienie w 2015: 3300 os.

Żywiec Zdrój SA

www.zywiec-zdroj.pl
zatrudnienie w 2015: 516 os.

od 0,2 l do 2,5 l. Na urządzeniu zamocowany został ekran LED emitujący materiały informacyjne zachęcające do bycia eko na co dzień. Koordynatorzy akcji **Dbaj o naturę, tak jak natura dba o Ciebie** udzielali także informacji o recyklingu – nie tylko przyczynia się on bowiem do zmniejszenia ilości odpadów, ale też jest cennym źródłem surowca, który może być powtórnie przetworzony – dzięki czemu oszczędzamy zasoby naturalne. W ciągu 7 dni oddano 13 615 pustych opakowań i wydano 13 615 butelek wody. Puste opakowania zniknęły nie tylko z plaży, ale też z terenu całego miasteczka, które w trakcie akcji było jednym z najczystszych miejsc Wybrzeża.

ZRÓWNOWAŻONY TRANSPORT

We wrześniu w ramach Europejskiego Tygodnia Zrównoważonego Transportu zorganizowano w **Cognifide** Rowerowy Tydzień mający na celu zachęcenie jak największej liczby osób do przyjazdów do pracy rowerem. Każdy, kto wybrał w tym czasie ten środek transportu (ok. 31% pracowników), dostawał mały upominek oraz specjalne śniadanie przygotowane przez Dobre Kawiarnię, zatrudniającą osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Latem każdego dnia do pracy przyjeżdża rowerem około 25% osób. Wychodząc naprzeciw temu trendowi, rozbudowano w firmie usprawnienia dla rowerzystów: monitorowany parking, infrastrukturę sanitarną. W ramach zakupów z budżetu socjalnego pracownicy zdecydowali o zakupie samoobsługowej stacji rowerowej, pozwalającej dokonywać drobnych napraw. Praktyka **Prześiądź się na rower z Cognifide** spotkała się z dużym zainteresowaniem i będzie rozwijana.

Szkolenie z ekologicznej jazdy samochodem dla pracowników banku pokazało, że umiejętna ekojazda pozwala zmniejszyć zużycie paliwa, co przekłada się na: konkretne oszczędności i dbałość o środowisko oraz obniżenie zmęczenia u kierowcy i wzrost bezpieczeństwa w ruchu drogowym. W e-learningowym szkoleniu uczestniczyło 440 pracowników **Credit Agricole Bank Polska**. Efektywność praktyki mierzono, analizując raporty zużycia paliwa.

Standaryzacja floty samochodowej **ING Banku** miała na celu ograniczenie leasingowania samochodów charakteryzujących się wysoką pojemnością silników, a co za tym idzie wysoką emisją spalin i CO₂. Wystandaryzowano pojemności silników, mając na uwadze obowiązujące normy emisji spalin Euro 5 oraz Euro 6. Umożliwiono większej liczbie pracowników korzystanie z aut, co zwiększyło mobilność i ograniczyło ilość leasingowanych samochodów. Na koniec 2015 r. niemal 80% samochodów zostało wystandaryzowanych.

Także firma **Uni-logistics** dokonuje regularnej wymiany floty samochodowej – zarówno samochodów ciężarowych, jak i osobowych. Wszystkie ciężarowe spełniające wymogi Euro 5 zostały wymienione na nowe modele spełniające kryteria Euro 6, co zmniejszyło emisję tlenków azotu o 80% oraz o 66% emisję cząstek stałych. Flota aut osobowych została wymieniona na przyjazną środowisku rodzinę ecoFLEX o zmniejszonym zużyciu paliwa oraz emisji CO₂. Firma zwiększyła udział transportu intermodalnego w transporcie drogowym, szczególnie w zakresie przewozu kontenerów z i do portów morskich.

Transport intermodalny polega na korzystaniu z różnych gałęzi transportu bez zmiany jednostki transportowej, np. kontenera. Pozwala na częściową rezygnację z transportu drogowego na rzecz środków transportu o niższej szkodliwości dla środowiska i ogranicza eksploatację zasobów naturalnych. **PEKAES** dba o ciągły rozwój transportu intermodalnego. Firma wykorzystuje transport kolejowy, morski oraz lotniczy. To właśnie wzrost udziału transportu kolejowego i morskiego ma bezpośredni wpływ na ochronę środowiska.

Cognifide Polska Sp. z o.o.

www.cognifide.com
zatrudnienie w 2015: 162 os.

Credit Agricole Bank Polska S.A.

www.credit-agricole.pl
zatrudnienie w 2015: 5300 os.

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

Uni-logistics

www.unilogistics.pl
zatrudnienie w 2015: 55 os.

MŚP

PEKAES SA

www.pekaes.pl
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

Praktyki długoletnie

(opisane w jednej z poprzednich edycji raportu, realizowane również w 2015 roku)

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
1	ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych	Ekologiczna polityka marketingowa	W 2015 r. firma kontynuowała proekologiczną politykę marketingową: korzystała z ekologicznego papieru pochodzącego w 100% z recyklingu i ekologicznych materiałów marketingowych.	2013, 2014
2	Bank BGŻ BNP Paribas	Ograniczanie emisji CO ₂ podczas Dni Zrównoważonego Rozwoju oraz Dnia bez Samochodu	Pracownicy banku zachęceni są do przesiadania się z samochodów na rowery. Motywowani są akcjami, takimi jak Dobre Kilometry, Dzień bez Samochodu oraz Dni Zrównoważonego Rozwoju.	2013, 2014
3	Bank Ochrony Środowiska	Raport Ekologiczny	Od 1998 r. BOŚ sporządza corocznie Raport Ekologiczny prezentujący proekologiczną działalność banku.	2009, 2012, 2013, 2014
4	Bank Zachodni WBK	Certyfikaty Zielone Biuro	Certyfikacja oddziałów banku przez Fundację Partnerstwa dla Środowiska, która prowadząc audyt, potwierdza spełnienie listy wymogów i norm ekologicznych. W oddziałach wprowadzane są zmiany polegające na oszczędzaniu energii elektrycznej, segregacji odpadów, zakupie sprzętów przyjaznych środowisku, dodatkowo prowadzone są szkolenia dla pracowników z ekologicznego zarządzania placówką. Obecnie certyfikat posiadają 53 placówki banku.	2013, 2014
5	BASF Polska	Autorska metoda kategoryzacji produktów według kryteriów zrównoważonego rozwoju: Metoda Sustainable Solution Steering	BASF przeprowadził kompleksową analizę swojego portfolio pod kątem zrównoważonego rozwoju. Stoi za tym przekonanie, że tylko przez pełne zrozumienie charakterystyki produktów pod kątem ich dopasowania do kryteriów zrównoważonego rozwoju firma może odpowiednio zarządzić przyszłością biznesu i adekwatnie zaadresować oczekiwania klientów.	2014
6	Capgemini Polska Sp. z o.o.	Platforma wspólnych dojazdów do pracy	Portal carpoolingowy dla pracowników, który umożliwia wspólne dojazdy do i z pracy.	2014
7	CEMEX	Oferta edukacyjno-rekreacyjna ścieżki w kopalni „Lipówka”	CEMEX dąży do tego, aby ścieżka „Kopalnia przywrócona naturze” na terenie byłej kopalni Lipówka była miejscem edukacji oraz spędzania aktywnie wolnego czasu. Firma angażuje w działania nauczycieli lokalnych szkół. Wydała m.in. segregator z zadaniami i scenariuszami lekcji do prowadzenia na terenie kopalni, przewodnik audio oraz prowadziła konkursy dla uczniów. W „Lipówce” odbyły się także m.in. zlot harcerski i zawody rowerowe Rock Rędziny.	2013

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
8	Citi Handlowy	Utrzymanie Systemu Zarządzania Środowiskowego (SZŚ) w grupie finansowej Banku Handlowego i wdrożenie Systemu Zarządzania Energią (SZE) w Banku Handlowym w Warszawie S.A. oraz Domu Maklerskim Banku Handlowego S.A.	Prowadzenie działalności proekologicznej poprzez wdrożenie i utrzymanie SZŚ oraz SZE w Banku Handlowym w Warszawie oraz Domu Maklerskim Banku Handlowego zgodnie z PN-EN ISO 14001 oraz PN-EN ISO 50001.	2013, 2014
9	Dentsu Aegis Network Polska	Ekobiuro	Kompleksowe działania proekologiczne i edukacja pracowników w tym obszarze. W 2015 r. w nowym biurze firmy wprowadzono ledowe oświetlenie całego budynku, inteligentne systemy sterowania budynkiem, automatycznie dostosowujące klimatyzację, wentylację i oświetlenie oraz użyto materiały recyklingowe, np. wykładziny NetEffect wykonane ze zużytych sieci rybackich.	2011, 2013, 2014
10	Grupa Kapitałowa LOTOS	Kierunek Bałtyk	Projekt spina aktywność ekologiczną Grupy LOTOS realizowaną w ramach programów „LOTOS pomaga bałtyckiej przyrodzie” oraz „Chronimy Naturę na Wyspie Sobieszewskiej”. Zbiera w jednym miejscu informacje, jakie są w posiadaniu partnerów działających na rzecz ochrony bioróżnorodności regionu i tworzy bazę informacyjną oraz kalendarium dotyczące szeroko pojętej tematyki związanej z Morzem Bałtyckim.	2014
11	Grupa Saint-Gobain	Strategia Habitat	Strategia Saint-Gobain to Habitat (zrównoważone budownictwo). Zawiera się w niej wszystko, co dotyczy domów, mieszkań, pomieszczeń, przestrzeni, w której ludzie żyją, pracują i wypoczywają. Firma łączy troskę o komfort, bezpieczeństwo i estetykę z dbałością o ochronę środowiska. Realizacja strategii wsparta jest prowadzonymi badaniami naukowymi tej problematyki.	2014
12	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Bike Days	W ramach praktyki wolontariusze firmy propagują bezpieczne poruszanie się rowerem po mieście. W lipcu 2015 r. odbyły się bezpłatne przeglądy techniczne rowerów dla pracowników HP, połączone z konkursem fotograficznym na najciekawsze zdjęcie z podróży rowerowej. W czerwcu zaś 2015 r. ponad 120 pracowników wzięło udział w European Cycling Challenge.	2014
13	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Fashion for Ecology	Spotkania zorganizowane przez wolontariuszy firmy, podczas których kilkudziesięciu pracowników wymieniło się ubraniami, a także znaczną ilość (20 worków) przekazało Towarzystwu Pomocy im. św. Brata Alberta.	2014

ŚRODOWISKO

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
14	ING Bank Śląski	Certyfikat Zielone Biuro	Poddawanie audytom biur w ramach certyfikacji Zielone Biuro. W listopadzie 2015 r. uzyskano certyfikat Zielone Biuro dla biur w Katowicach przy ul. Sokolskiej 34 i Chorzowskiej 50.	2014
15	ING Bank Śląski	Pomarańczowy rower	W ramach akcji w latach 2013–2015 firma udostępniła 59 rowerów dla pracowników 13 biur regionów i 2 centrali oraz postawiła 337 stojaków rowerowych przed 97 lokalizacjami.	2014
16	ING Bank Śląski	Wdrożenie Systemu Zarządzania Środowiskowego według normy ISO 14001	W 2010 r. bank wdrożył system zarządzania według normy ISO 14001. Regularne audyty i przeglądy środowiskowe potwierdzają stosowanie wymaganych standardów przez bank.	2010
17	Kompania Piwowarska SA	Zgrani z naturą – współpraca KP z Biedronką i Rekopolem	Edukacja pracowników i konsumentów na temat segregacji odpadów oraz korzyści płynących z kupowania butelek zwrotnych. Program od 2012 r. rozwijany jest we współpracy z siecią sklepów Biedronka oraz firmą Rekopolek poprzez rozdawanie ekologicznych upominków (ekotoreb, sadzonek kwiatów) za przyniesienie opakowań aluminiowych lub szklanych. Łącznie podczas czterech odstępów akcji zebrano: 34,5 t szkła i 1065 kg aluminium.	2008, 2012
18	KPMG	No printing Day	Akcja społeczno-ekologiczna, w ramach której firma zachęca do ograniczenia drukowania – przede wszystkim w miejscu pracy.	2012
19	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.	Fundusz Naturalnej Energii	Program grantowy, którego celem jest opracowanie autorskiego pomysłu na podtrzymanie lub ratowanie środowiska naturalnego w regionie.	2011, 2012, 2013, 2014
20	PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.	Lasy pełne energii	Akcja ekologiczna spółki PGE Dystrybucja, realizowana we współpracy z Regionalnymi Dyrekcjami Lasów Państwowych. Projekt ma na celu budowę postaw proekologicznych wśród dzieci i młodzieży i adresowany jest przede wszystkim do społeczności lokalnych. W akcji biorą udział uczniowie, którzy w ramach nauki szkolnej prowadzą również własne projekty ekologiczne.	2014
21	PKO Bank Polski	Projekt Deregulacja	Usprawnianie środowiska pracy i czynienie go bardziej przejrzystym i przyjaźniejszym.	2013
22	Polpharma	Nagroda Zielonych Procesów	Nagroda ustanowiona w celu docenienia inicjatyw pracowników, które przyczyniają się do ograniczenia wpływu firmy na środowisko. Wręczana od 2008 r. Potwierdzeniem zaangażowania pracowników jest rosnąca liczba inicjatyw.	2013

ŚRODOWISKO

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
23	Polpharma	Wszyscy na Rowery	Celem praktyki realizowanej od 2011 r. jest zmotywowanie pracowników do regularnych dojazdów rowerem do pracy. Zbudowano parkingi rowerowe bezpośrednio przy stanowiskach pracy. Każdy zarejestrowany przyjazd na rowerze jest nagradzany punktami w systemie kafeteryjnym My Benefit, które można wymieniać na nagrody rzeczowe. W 2015 r. na rowerze dojeżdżało do pracy 480 osób ze wszystkich zakładów Grupy w Polsce.	2012
24	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Odbudowa populacji sokoła wędrownego	Na dwóch kominach Zakładu Produkcyjnego w Płocku od 17 lat istnieją budki lęgowe, w których przyszło na świat ponad 40 piskląt zagrożonego gatunku. Bytowanie sokołów implikuje czteroczną obserwację, przegląd budek, sporządzenie dokumentacji oraz obrączkowanie piskląt. Projekt realizowany jest we współpracy ze Stowarzyszeniem na Rzecz Dzikich Zwierząt SOKÓŁ.	2010
25	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Program Odpowiedzialność i Troska	Światowa inicjatywa przemysłu chemicznego zobowiązująca zakłady chemiczne do wspólnej pracy w osiągnięciu ciągłej poprawy w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska (tzw. triada HSE) oraz otwartej komunikacji o swoich działaniach. Realizacja deklarowanych co roku zadań, dzięki którym sukcesywnie następuje poprawa warunków bezpieczeństwa prowadzonych procesów technologicznych i logistycznych.	2009, 2014
26	Provident Polska S.A.	Zielony Provident	Program ekologiczny skierowany do pracowników i doradców klienta, w ramach którego m.in. cyklicznie organizowane są pikniki ekologiczne oraz przygotowywane materiały edukacyjne.	2013
27	RWE Polska	ECO Prestige	Produkt umożliwiający zakup energii ze źródeł odnawialnych potwierdzonych Gwarrantami Pochodzenia. Skierowany jest do grupy klientów biznesowych, którzy mają do wyboru energię pochodzącą z elektrowni wodnych, lądowych i morskich farm wiatrowych, źródeł geotermalnych lub fotowoltaiki. Mogą z niego skorzystać firmy i instytucje, których roczne zużycie energii przekracza 1,5 GWh.	2013
28	RWE Polska	E-mobility	Punkty do bezpłatnego ładowania samochodów elektrycznych.	2011, 2013
29	Schenker Sp. z o.o. (DB Schenker Logistics)	Szkolenia oraz Mistrzostwa Bezpiecznej i Ekonomicznej Jazdy	Firma prowadzi szkolenia z zakresu bezpiecznej, ekonomicznej i ekologicznej jazdy dla przewoźników oraz kierowców. Łącznie przeszkolono 4504 kierowców. Zwieńczeniem kursów są Mistrzostwa Bezpiecznej i Ekonomicznej Jazdy, które odbyły się już sześciokrotnie.	2011, 2012, 2013, 2014

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
30	Skanska w Polsce	Dni Środowiska	Organizowane od 10 lat wydarzenie, którego celem jest pogłębienie wiedzy i świadomości pracowników firmy związanej z zagadnieniami ekologicznymi. Każdego roku organizowane są pod innym hasłem przewodnim, w 2015 r. brzmiało ono „W związku z przyrodą”.	2013, 2014
31	Stanley Black & Decker Polska	Dzień Ziemi	Akcja łączy inicjatywy: ECOlogical training (edukacja ekologiczna i warsztaty umiejętności praktycznych) oraz ECOSmart (projekty ekologiczne pracowników). Ma na celu uświadomienie pracownikom wpływu działalności firmy oraz ich samych na środowisko naturalne.	2014
32	Tesco Polska Sp. z o.o.	Tesco dla Szkół	Program edukacyjny dla szkół podstawowych i gimnazjalnych trwający od 2002 r. Poświęcony jest tematyce związanej z żywnością (zdrowe odżywianie, nauka gotowania, produkcja żywności, walka z marnotrawstwem). Od 2 lat oparty jest na metodzie grywalizacji, która pozwala angażować uczniów oraz lokalne społeczności.	2010
33	T-Mobile Polska S.A.	Szanuję naturę – samochody elektryczne we flocie samochodowej T-Mobile	Firmowa flota wzbogacona została o auta elektryczne Mitsubishi i-MiEV, nie emitują one CO ₂ , zużywają mniej materiałów eksploatacyjnych, generują niższe koszty i niski poziom hałasu. Przy siedzibie firmy funkcjonuje stacja ładowania takich pojazdów, z której bezpłatnie mogą korzystać pracownicy i klienci firmy.	2013, 2014
34	Volkswagen Motor Polska sp. z o.o.	Think Blue. Factory	Strategia koncernu, w ramach której zakład dąży do ograniczenia zużycia energii, wody, emisji CO ₂ oraz ilości wyprodukowanych odpadów o 25% do 2018 r. W tym celu firma prowadzi działania redukujące zużycie tych wskaźników oraz organizuje dla pracowników warsztaty i szkolenia z tego zakresu.	2014

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

22
praktyki

EDUKACJA RYNKU
PRZECIWDZIAŁANIE NADUŻYCIOM
RELACJE Z DOSTAWCAMI
RELACJE Z INTERESARIUSZAMI

20
firm

Uczciwe praktyki operacyjne dotyczą postępowania etycznego w kontaktach organizacji z innymi organizacjami. Obejmuje to relacje między organizacjami a instytucjami rządowymi, jak również między organizacjami a ich partnerami, dostawcami, wykonawcami, klientami, konkurentami i stowarzyszeniami, do których należą te organizacje. Zagadnienia związane z uczciwymi praktykami operacyjnymi dotyczą obszarów przeciwdziałania korupcji, odpowiedzialnego angażowania się w działalność w sferze publicznej, uczciwej konkurencji, działań odpowiedzialnych społecznie, relacji z innymi organizacjami oraz poszanowania praw własności.

Norma PN-ISO 26000:2012 // Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

Obszar uczciwe praktyki operacyjne zawiera opisy 22 praktyki realizowane przez 20 firm. W raporcie za 2014 r. zaprezentowanych było 29 praktyk. W ramach tego obszaru firmy edukują rynek z zakresu zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu lub z tematów powiązanych z ich podstawową działalnością biznesową. Ważną kwestią są relacje z interesariuszami – coraz częściej regulowane kodeksami postępowania, opisującymi ramy współpracy i akceptowalne zasady prowadzenia biznesu. Mimo mniejszej liczby praktyk w tym obszarze, wydaje się, że będzie on dla firm coraz istotniejszy. Szczególnie przedsiębiorstwa o dojrzałym podejściu do swojej społecznej odpowiedzialności powinny patrzeć na nią szerzej i szukać możliwości zaangażowania swoich dostawców bądź innych grup interesariuszy.

EDUKACJA RYNKU

ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych od 2013 r. prowadzi coroczną Konferencję Nienieodpowiedzialni, której celem jest zaadresowanie problemów w branży finansowej, zachęcenie jej przedstawicieli do dyskusji o odpowiedzialności i służebnej roli sektora finansowego oraz wspólnego działania na rzecz odzyskania przez sektor zaufania społecznego. Konferencja organizowana jest w partnerstwie z Konferencją Przedsiębiorstw Finansowych, Akademią Leona Koźmińskiego, Instytutem Filozofii i Socjologii PAN, Towarzystwem Naukowym Prakseologii i firmą doradczą Deloitte.

CSR Brunch to cykl spotkań z nowymi i potencjalnymi klientami **Antalis Poland**. Głównym celem inicjatywy jest edukacja rynku na temat wykorzystania i recyklingu surowca, jakim jest papier. Grupą docelową są firmy związane z branżą papierniczą oraz drukarnie certyfikowane. W 2015 r. firma przeprowadziła 5 spotkań, w trakcie których przeszkolono około 200 osób.

„Praktyki odpowiedzialnego biznesu – rola zarządów i rad nadzorczych” to pierwszy projekt edukacyjno-promocyjny skierowany do członków rad nadzorczych uwzględniający ich potrzeby i oczekiwania w obszarze CSR. Działanie realizowane przez **CSRinfo** składało się z trzech komponentów. Były to: 1. Badania jakościowe i ilościowe wśród członków rad nadzorczych 200 największych spółek w Polsce oraz panel interesariuszy według standardu AA1000 pozwalający na dialog środowiska spółek w zakresie roli i oczekiwań członków rad nadzorczych w obszarze CSR. 2. Bezpłatny poradnik dla członków rad nadzorczych, który ułatwi im pełnienie roli nadzorczej w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju, wesprze w skutecznym wykorzystywaniu narzędzi i zasad CSR oraz w realizacji nowych obowiązków sprawozdawczych nałożonych na spółki w tym zakresie. 3. Cykl konferencji zorganizowanych w 5 największych miastach Polski skierowanych do członków rad nadzorczych i zarządów, przedstawicieli instytucji publicznych, audytorów i biegłych rewidentów oraz do wszystkich osób zainteresowanych tematyką odpowiedzialnego biznesu.

Realizując praktykę **CSR in Progress** przedstawiciel **Mind Progress Group** uczestniczył w pracach dwóch grup roboczych działających w Ministerstwie Gospodarki RP: ds. promocji i edukacji CSR przy zespole ds. społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw oraz grupy MŚP w ramach projektu Wizja 2050. Zrealizowane zostało badanie dotyczące potrzeb edukacyjnych MŚP w kontekście działań CSR. Firma prowadziła także akcje edukacyjne o charakterze warsztatowym wśród klientów i partnerów biznesowych oraz studentów i słuchaczy studiów podyplomowych we Wrocławiu. Ich tematem było wdrażanie idei zrównoważonego rozwoju m.in. w działaniach sprzedażowych, HR oraz marketingowych. Przygotowano także artykuły eksperckie na potrzeby mediów marketingowych, biznesowych i HR dotyczące wykorzystania różnych aspektów CSR w codziennym funkcjonowaniu firmy.

Mistrzostwa udzielania pierwszej pomocy dla branży gazowniczej i naftowej organizowane przez **GAZ-SYSTEM** to wydarzenie o charakterze prewencyjno-edukacyjnym służące popularyzacji zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zasad udzielania pierwszej pomocy, zapobiegania i eliminowania zagrożeń w środowisku pracy. Inicjatywa skierowana jest do firm z branży gazowniczej i naftowej. W ramach wydarzenia promowano prawidłowe postawy i aktywne zachowania pracowników w sytuacjach zagrożenia życia bądź zdrowia. Podczas szkolenia 50 pracowników z 10 firm zdobyło wiedzę oraz umiejętności postępowania w sytuacjach zagrożenia życia i zdrowia osób poszkodowanych.

ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych

www.angkredyty.pl
zatrudnienie w 2015: 550 os.

Antalis Poland

www.antalis.pl
zatrudnienie w 2015: 350 os.

CSRinfo

www.csrinfo.org
zatrudnienie w 2015: 5 os.

MŚP

Mind Progress Group

www.mindprogress.pl
zatrudnienie w 2015: 8 os.

MŚP

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.

www.gaz-system.pl
zatrudnienie w 2015: 2520 os.

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

Inspiracje Biznesowe to spotkania, w trakcie których eksperci BSS SA, spółki z grupy **Pelion**, dzielili się wiedzą z przedsiębiorcami działającymi w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej. Szkolenia dotyczyły głównie finansowych aspektów działalności firm, wzięty w nich udział również małe spółki, które szczególnie potrzebują wsparcia merytorycznego w tym zakresie. Spotkania cieszyły się dużym zainteresowaniem uczestników, co zaowocowało kolejnymi planami na tego typu wydarzenia.

Koalicja Bezpieczni w Pracy zawiązana została z inicjatywy firm **CWS-boco Polska**, **PW Krystian**, **LafargeHolcim**, **SEKA** oraz **TenCate Protective** w 2014 r. Najważniejszym celem przedsięwzięcia jest promowanie kultury bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy wśród pracodawców i pracowników. W ramach inicjatywy co roku publikowany jest raport dotyczący bezpieczeństwa w pracy, który powstaje w oparciu o ogólnopolskie badania opinii publicznej. Koalicja zorganizowała także Mistrzostwa Kadry BHP – ogólnopolski konkurs wiedzy dla wszystkich ekspertów związanych z branżą BHP – oraz stworzyła portal internetowy prezentujący najlepsze praktyki i materiały eksperckie z tej dziedziny.

W październiku 2015 r. w siedzibie Och-Teatru w Warszawie, wraz z firmą **GoodBrand**, **Henkel Polska** zorganizował **II Kongres Różnorodności**. To coroczne spotkanie przedstawicieli biznesu, NGO, administracji publicznej i środowiska akademickiego dotyczące kluczowego znaczenia różnorodności w zarządzaniu współczesną firmą. Podczas wydarzenia zaprezentowane zostały różne spojrzenia na kwestie różnorodności przedsiębiorstw oraz sposoby rozumienia i realizacji tej idei w praktyce biznesowej. Zaproszeni goście poruszali tematy skutecznego zarządzania różnorodnością w organizacji, odpowiedzialnego przywództwa, skracania dystansu między pokoleniami pracowników oraz roli wartości w procesie budowania relacji w biznesie.

Tydzień Odpowiedzialnego Raportowania 2015 tworzony był w partnerstwie **CSRinfo** z firmami **ArcelorMittal Poland**, **DB Schenker Logistics**, **Farm Frites Poland**, **Kompania Piwowarska**, **PZU** oraz **Krajową Izbą Biegłych Rewidentów**. Umożliwił on wszystkim, którzy są zainteresowani praktycznym wymiarem raportowania CSR, poznanie jego zasad i dobrych praktyk w różnych branżach, spółce notowanej na giełdzie, jak i w średniej wielkości firmie. W ramach projektu zorganizowano 5 bezpłatnych, interaktywnych seminariów w 5 miastach Polski – w Gdańsku, Katowicach, Poznaniu, Warszawie i we Wrocławiu.

Firma **Sotrender** stworzyła darmową aplikację mobilną **Sombrero**, która krok po kroku uczy, w jaki sposób skutecznie promować własny biznes w popularnych sieciach społecznościowych: Facebooku, Twitterze i Instagramie oraz prowadząc własnego bloga. Obok krótkich instrukcji – „zadań do wykonania” – aplikacja oferuje dostęp do obszernych artykułów merytorycznych dotyczących marketingu. W procesie powstawania aplikacji wzięły udział lokalne firmy.

W październiku 2015 r. firma **GoodBrand** uruchomiła interaktywną platformę dialogu **BE.NAVIGATOR**, gdzie regularnie publikowane są najświeższe komentarze, opinie i artykuły tworzone przez praktyków i teoretyków CSR, zrównoważonego rozwoju i innowacji społecznych. W dalszym etapie projektu planowane jest uruchomienie e-thinktanka, który łączył będzie osoby i organizacje poszukujące rozwiązań, porad, insightów dotyczących tematyki odpowiedzialności społecznej z grupą ekspertów i eksperetek.

PRZECIWDZIAŁANIE NADUŻYCIOM

Celem **Polityki Antykorupcyjnej** wprowadzonej przez **Agencję Rozwoju Przemysłu** jest ustalenie jednolitych zasad dotyczących postępowania i przeciwdziałania nadużyciom o charakterze korupcyjnym. Dokument precyzyjnie określa okoliczności, w jakich może dojść do konfliktu interesów oraz sposoby reagowania w takich sytuacjach. Polityka ma pomóc wszystkim pracownikom ARP w wyjaśnieniu kwestii związanych zarówno z przyjmowaniem, jak i oferowaniem korzyści majątkowych. Wątpliwości związane z postępowaniem w przypadku dopuszczalności korzyści majątkowych rozstrzyga Rzecznik ds. Etyki.

Polityka antykorupcyjna Liberty Global to dokument rozstrzygający kwestie związane z przekazywaniem środków pieniężnych lub wręczaniem łapówek jakimkolwiek osobom, w szczególności funkcjonariuszom publicznym. Adresatami polityki są wszyscy pracownicy **Liberty Global Inc.** (w tym **UPC Polska**) oraz podmioty zależne, w których obowiązuje Kodeks

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.

CWS-boco Polska

www.cws-boco.pl
zatrudnienie w 2015: 480 os.

Henkel Polska Sp. z o.o.

www.henkel.pl
zatrudnienie w 2015: 950 os.

CSRinfo

www.csrinfo.org
zatrudnienie w 2015: 5 os.

MŚP

Sotrender

www.sotrender.com
zatrudnienie w 2015: 23 os.

MŚP

Goodbrand

www.pl.goodbrand.com
zatrudnienie w 2015: 7 os.

MŚP

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

UPC Polska

www.upc.pl
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

Postępowania w Biznesie Liberty Global, a także wszystkich pośredników, przedstawicieli, konsultantów i niezależnych podwykonawców działających w imieniu spółki lub któregośkolwiek z jej podmiotów zależnych. Wdrożenie praktyki pozwoliło na precyzyjne określenie, jakie zdarzenia mogą budzić wątpliwości i jakie postępowanie należy w takiej sytuacji wdrożyć.

RELACJE Z DOSTAWCAMI

Celem warsztatów dla projektantów i wykonawców robót budowlanych jest wypracowanie jednolitych standardów komunikacji ze społecznością lokalną na etapie projektowania i realizacji inwestycji. Podczas warsztatów GAZ-SYSTEM dzieli się z wykonawcami usług projektowych, robót budowlanych i nadzoru inwestorskiego standardami komunikacyjnymi obowiązującymi w spółce oraz uczy stosowania jednolitych technik w informowaniu i utrzymaniu właściwych relacji ze społecznością lokalną, a także innymi interesariuszami w poszczególnych gminach, w których prowadzona jest inwestycja liniowa.

Od marca 2014 r. w CEMEX Polska wdrożono audyty BHP kierowców i środków transportu dostawców usług transportowych oraz miejsc dostaw produktów. Projekt ma na celu podniesienie bezpieczeństwa u dostawców usług i odbiorców produktów firmy oraz poprawę standardów BHP CEMEX Polska. Audytorzy kontrolują wszystkie elementy bezpieczeństwa, a także sprawdzają dokumenty i części wyposażenia wymagane prawem polskim oraz standardami CEMEX. Podczas audytu miejsca rozładunku sprawdzany jest obszar, w którym odbywa się rozładunek, oraz dojazd do miejsca rozładunku. Audyty są rejestrowane w aplikacji, która pozwala na monitorowanie postępu prac i ocenę obszarów wymagających poprawy. Narzędzie udostępnione jest dostawcom usług, którzy online mają wgląd do dokonanej oceny.

W związku z faktem, iż istotna część produkcji LPP zlecanej podmiotom zewnętrznym lokowana jest w krajach rozwijających się, konieczne było określenie standardów dotyczących przestrzegania praw człowieka, w tym także praw pracowniczych oraz BHP i dbałości o środowisko naturalne, a także narzędzia umożliwiającego weryfikowanie ich przestrzegania przez dostawców. Kodeks Postępowania LPP powstał wewnątrz firmy przy współpracy Działu Komunikacji Korporacyjnej i Zrównoważonego Rozwoju oraz Działu Audytu, przy wsparciu zewnętrznych ekspertów. Zawarte w nim treści uwzględniają kluczowe zapisy konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy i zapisy Powszechnej deklaracji praw człowieka, a także rekomendacje międzynarodowych organizacji społecznych, monitorujących warunki pracy w przemyśle odzieżowym.

Dla firmy Polpharma ważnym aspektem współpracy z dostawcami są wartości wspólnie uznane za fundamentalne z punktu widzenia etyki biznesu i CSR. W związku z tym opracowano Kodeks postępowania Dostawców Grupy Polpharma, określający zasady prowadzenia biznesu w sposób uczciwy i przejrzysty, przy zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, poszanowaniu praw człowieka, odpowiedzialności za jakość produktu oraz za środowisko. Dokument obowiązuje wszystkich dostawców. Wraz z kodeksem przygotowano instrukcję jego wdrażania, zorganizowano całodzienne sesje informacyjne, stworzono specjalną sekcję informacyjną, strony WWW oraz udostępniono adres e-mail, na który dostawcy mogą zgłaszać wszelkie pytania i wątpliwości w zakresie wdrażania Kodeksu postępowania.

CSR w łańcuchu dostaw jest dla PKN Orlen ustrukturyzowanym procesem uwzględniającym kryteria odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju w procesie kwalifikacji, wyboru i zarządzania portfolio dostawców. Działania te były podstawą do opracowania Kodeksu postępowania dla dostawców. Stanowi on zbiór zasad, których przestrzegania firma oczekuje od dostawców, oparty jest na obowiązujących regulacjach prawnych, wymaganiach BHP, aspektach społecznych, etycznych i środowiskowych.

RELACJE Z INTERESARIUSZAMI

Firma BASF Polska zorganizowała warsztaty edukacyjne poświęcone tematyce efektywności energetycznej w budownictwie, skierowane do lokalnej społeczności, małych przedsiębiorców, architektów, projektantów, a także do lokalnych władz i samorządów w powiecie średkim. Warsztaty pozwoliły odbiorcom zapoznać się z nowinkami technicznymi i innowacjami

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.

www.gaz-system.pl
zatrudnienie w 2015: 2520 os.

CEMEX

www.cemex.pl
zatrudnienie w 2015: 1130 os.

LPP SA

www.lppsa.com
zatrudnienie w 2015: 1300 os.

Polpharma

www.polpharma.pl
zatrudnienie w 2015: 4200 os.

Polski Koncern Naftowy ORLEN SA

www.orken.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

BASF Polska

www.basf.pl
zatrudnienie w 2015: 647 os.

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

z branży budowlanej. Poruszono także tematy głównych wyzwań zrównoważonego rozwoju dla branży budowlanej oraz przybliżono tematykę korzystania z funduszy unijnych dla samorządów i przedsiębiorców.

Amplus rozpoczął dialog w całym łańcuchu produktu: od firm nasiennych, producentów, dystrybutorów aż po odbiorców. W zakresie każdego z elementów (w szczególności produkcji rolnej) zostały stworzone specjalistyczne jednostki, które stanowią regularne wsparcie rolników w kontekście ochrony, pielęgnacji, czasu zbiorów, przechowywania bądź systemów jakości. Amplus organizuje szkolenia i konferencje, w których biorą udział zarówno przedstawiciele firm nasiennych, producentów rolnych, ekspertów naukowych, jak i odbiorcy produktu, którymi są sieci detaliczne i najważniejsze ogniwo, czyli konsumenci.

Konferencja Odkryj CSR odbywa się raz do roku. W 2015 r. głównym tematem była współpraca międzysektorowa na rzecz innowacji społecznych w województwie śląskim. Do przygotowania wydarzenia Kopex Group zaprosił po jednym przedstawicielu biznesu, NGO, instytucji publicznych, mediów i uczelni. Do głównych celów konferencji należało zaangażowanie do aktywnego uczestnictwa szerokich grup interesariuszy. W ramach wydarzenia przeprowadzono panel dyskusyjny, panel otwarty dla uczestników, równoległe podgrupy tematyczne, a także całość transmitowana była online.

Klub Innowatorów Społecznych to forum dla interesariuszy PwC (m.in. pracowników, uczniów, klientów, studentów, liderów organizacji pozarządowych), którzy chcą współpracować na rzecz innowacyjnych, prospołecznych rozwiązań. Działania Klubu opierają się na 3 filarach: wymianie wiedzy w formie warsztatów, projektów oraz platformy komunikacji; inspiracji czerpanej podczas spotkań z gośćmi: innowatorami, którzy odnieśli sukces; a także akcji – inicjatywach wspierających wdrożenie najbardziej innowacyjnych pomysłów prospołecznych. U podstaw powstania Klubu leży założenie, że łączenie różnych perspektyw, narzędzi i wiedzy przyczynia się do powstania niestandardowych rozwiązań.

Amplus Sp. z o.o. S.K.A.

www.amplusfoods.com
zatrudnienie w 2015: 500 os.

Kopex Group

www.kopex.com.pl
zatrudnienie w 2015: 5000 os.

PwC

www.pwc.pl/pl/
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

Praktyki długoletnie

(opisane w jednej z poprzednich edycji raportu, realizowane również w 2015 roku)

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
1	ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych	Nienieodpowiedzialni – promujemy zrównoważony rozwój branży finansowej	Promocja odpowiedzialnej sprzedaży, etyki i zrównoważonego rozwoju w branży finansowej poprzez portal, gazetę i cyklicznie organizowaną konferencję. Projekt powołany do życia w 2013 r.	2013, 2014
2	Carrefour Polska Sp. z o.o.	Autodiagnostyk – konkurs dla dostawców Marki Własnej Carrefour na rzecz Biznesu Odpowiedzialnego Społecznie	Projekt prowadzony na rzecz współpracy z dostawcami marki własnej, którym Carrefour zapewnia know-how w zakresie rozwoju i oceny działań w dziedzinie zrównoważonego rozwoju, bezpłatnie udostępniając stosowne narzędzia. W 2015 r. Carrefour rozpoczął kampanię „Wielkie wyzwanie dla dostawców w zakresie ochrony klimatu”, w ramach której odbył się konkurs dla dostawców.	2013

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
3	Credit Agricole Bank Polska S.A.	Odpowiedzialna polityka zakupowa	Uwzględnienie w polityce zakupowej banku CSR jako stałego kryterium oceny w procesie wyboru dostawców. Na etapie składania ofert odpowiadają na pytania dotyczące ich zaawansowania w stosowaniu zasad CSR. Dodatkowo bank organizuje „Dzień dostawcy”, podczas którego omawia kwestie CSR z kluczowymi dostawcami.	2014
4	CSRinfo	Annual Outlook CSR 2015	Bezpłatna doroczna publikacja podsumowująca trendy i wyzwania CSR w Polsce i na świecie. W 2015 r. została opracowana w partnerstwie z PKN ORLEN, a część publikacji była dedykowana praktykom i trendom CSR w branży paliwowo-gazowej.	2014
5	Europ Assistance Polska Sp. z o.o.	Zasady Dobrych Praktyk Assistance	Utworzenie oraz stosowanie reguł postępowania firmy świadczącej usługi assistance z klientami, partnerami biznesowymi, podwykonawcami, mediami oraz konkurencją.	2010
6	Goodbrand	Działalność CR Navigator	Projekt integrujący środowisko biznesu i NGO wokół edukacji na temat zrównoważonego rozwoju. W 2015 r. został wydany 14 numer kwartalnika CR Navigator poświęcony tematyce różnorodności.	2011, 2012, 2013, 2014
7	Grupa Raben	KOSSmiczna współpraca (KOSSmiczna usługa)	Grupa Raben kontynuuje kooperację ze Spółdzielnią Socjalną KOSS z Kościana, zatrudniającą osoby niepełnosprawne intelektualnie. Spółdzielnia zapewnia etykietowanie produktów oraz ich przepakowywanie i konfekcjonowanie.	2014
8	ING Bank Śląski	Procedura Zarządzania Dostawcami w ING Banku Śląskim	Zasady i kryteria wyboru dostawców są ściśle powiązane z procesem biznesowym, systemem kontroli i informacji zwrotnej. Obieg informacji wspiera e-platforma, gdzie przechowuje się i aktualizuje dokumenty związane z dostawcami. Mają oni dostęp do Formularza Samorejestracji oraz Kodeksu postępowania dla dostawców.	2012
9	Luxoft Poland sp. z o.o.	LoGeek	Cykl otwartych spotkań, prelekcji edukacyjno-informacyjnych prezentujących sposoby wykorzystania nowych technologii, nowinek z branży IT i internetu oraz umożliwiających wymianę doświadczeń i nawiązanie kontaktów. Skierowany jest do programistów, przedsiębiorców działających w branży IT oraz wszystkich środowisk wykorzystujących internet i nowe technologie.	2014
10	Nikon Polska	Projekt fotopravo.pl	Firma kontynuuje działania z zakresu szerzenia wiedzy i propagowania dobrych wzorców ochrony praw autorskich oraz prawa do wizerunku. W 2015 r. powstała nowa strona fotopravo.pl, realizowany jest monitoring podpisów pod zdjęciami publikowanymi w prasie i portalach internetowych, zainicjowano także działania w środowisku fotograficznym na temat dobrych praktyk w oznaczaniu autorstwa fotografii.	2014

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
11	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.	Warsztaty dla dostawców	Celem warsztatów dla przedstawicieli biur projektowych i wykonawców robót budowlanych było omówienie roli wykonawców w procesie inwestycyjnym, a także wskazanie wymagań z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony przeciwpożarowej oraz komunikacji ze społecznościami lokalnymi.	2014
12	Polska Spółka Gazownictwa sp. z o.o.	Zanim kupisz lub sprzedasz – porozmawiajmy o tym!	PSG stosuje dialog techniczny do lepszego przygotowania postępowań przetargowych. Podjęto też szerszy dialog z dostawcami w zakresie procedury zakupowej w firmie – w pierwszym spotkaniu wzięło udział ponad 50 firm.	2014
13	Provident Polska S.A.	Polityka odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw	Przy wyborze dostawców, produktów lub usług oraz przy podejmowaniu decyzji zakupowych Provident sprawdza, czy kontrahenci prowadzą swój biznes w sposób odpowiedzialny, z poszanowaniem standardów etycznych, kwestii społecznych i środowiskowych.	2012
14	PwC	Debaty międzysektorowe	Projekt realizowany wspólnie przez PwC, Urząd Miasta Wrocławia, RCWIP oraz Stowarzyszenie TRATWA polega na organizacji debat międzysektorowych. Istotną częścią każdego spotkania jest prezentacja zgłoszonych wcześniej projektów, do których uczestnicy poszukują partnerów z innych sektorów.	2014
15	PwC	Włączenie przedsiębiorstw społecznych do grona dostawców PwC	PwC systematycznie włącza przedsiębiorców społecznych do grona dostawców usługi, dąży do stałego wzrostu wartości zamówień. Zakup produktów i usług u przedsiębiorców społecznych firma promuje także zewnętrznie.	2013
16	PwC	Współpraca z EKON	PwC włącza do grona dostawców przedsiębiorstwa społeczne. EKON m.in. regularnie odbiera od firmy elektroodpady.	2014
17	T-Mobile Polska S.A.	Międzynarodowy dzień przeciwdziałania korupcji	Warsztaty podnoszące świadomość na temat prawa, zasad jego stosowania i unikania sytuacji mogących prowadzić do działań korupcyjnych, skierowane do pracowników, realizowane w Międzynarodowy Dzień Przeciwdziałania Korupcji obchodzony 9 grudnia.	2014
18	Totalizator Sportowy	„Odpowiedzialny Sprzedawca IV” – szkolenia dla sprzedawców LOTTO	W 4. edycji programu szkoleń dla kolektorów LOTTO z zakresu odpowiedzialnej sprzedaży przeprowadzono 15 szkoleń dla 219 uczestników w 12 miastach Polski.	2012, 2013, 2014
19	Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.	Centrum Kompetencji Puławy	Pierwszy w Polsce rolniczy think tank (konsorcjum biznes-nauka-rolnictwo), będący platformą współpracy między przedsiębiorcami rolnymi, doradcami rolnymi, instytucjami nauki i biznesem. Jego misją jest dostarczanie dodatkowych wartości wszystkim uczestnikom rynku rolnego.	2012



ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

26
praktyk

DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTÓW I USŁUG
EDUKACJA KONSUMENTÓW
ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA
ODPOWIEDZIALNY MARKETING
UŁATWIENIA DLA KLIENTÓW
ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO
KONSUMENTÓW

17
firm

Organizacje, które dostarczają produkty i usługi konsumentom oraz innym klientom, mają wobec tych konsumentów i klientów określone obowiązki. (...) Obowiązki obejmują edukowanie i rzetelne informowanie, stosowanie uczciwych, przejrzystych i pomocnych informacji marketingowych oraz procesów dotyczących umów, promowanie zrównoważonej konsumpcji oraz projektowanie produktów i usług, do których dostęp mogą mieć wszyscy oraz, w razie potrzeby, umożliwienie dostępu do nich odbiorcom szczególnie wrażliwym i znajdującym się w niekorzystnej sytuacji społecznej.

Norma PN-ISO 26000:2012 // Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności

W obszarze zagadnienia konsumentów opisanych jest 26 dobrych praktyk zgłoszonych przez 17 firm. W ubiegłym roku w tym obszarze znalazło się 21 praktyk. Firmy duży nacisk kładą na kwestie dostępności swoich produktów i usług, także dla grup defaworyzowanych. Odbiorcami tych działań są m.in. osoby z niepełnosprawnościami (np. niesłyszące) bądź osoby starsze. Wydaje się jednak, że nadal obszar zagadnienia konsumentów jest w raporcie niedoreprezentowany i warto, aby firmy, planując swoje działania z zakresu społecznej odpowiedzialności, w większej mierze brały pod uwagę tę grupę interesariuszy.

DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTÓW I USŁUG

Od kilku lat narasta problem wykluczenia finansowego osób w wieku emerytalnym. W 2014 r. Bank BPH postanowił stworzyć produkt w postaci Kapitałnego Konta w ramach projektu **Bank BPH i ZUS wspólnie przeciwko wykluczeniu finansowemu osób starszych**. Oferta charakteryzuje się prostą i przejrzystą konstrukcją, bezpłatnymi usługami tzw. codziennej bankowości oraz pakietem ubezpieczeń assistance. W ramach oferty o połowę obniżono opłaty za prowadzenie konta oraz wprowadzono zwrot 5% wydatków w aptekach, zrealizowanych za pomocą płatności kartą do konta. W oparciu o doświadczenia związane z wprowadzeniem produktu bank wziął udział w konkursie organizowanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i opracowano strategię działań mających zachęcić emerytów i rencistów do bezgotówkowego pobierania świadczeń z ZUS.

Biura Obsługi Klienta oraz infolinie często stanowią dla osób starszych skomplikowany system. Wiele niejasności powstaje również przy przyjętych standardach obsługi – postawa doradcy, mała czcionka w pismach – które nie zawsze są dostosowane do możliwości danej grupy. Firma **Orange Polska**, wdrażając **obsługę Klientów 70+/Senior**, wprowadziła szereg zmian, takich jak uproszczenie drzewa IVR (Interactive Voice Response) dla Call Center, specjalne oznaczenie Klientów Senior w systemie zarządzania danymi klientów (łatwa identyfikacja dla doradcy Klientów Senior) oraz kierowanie połączeń od seniorów (stacjonarne i mobilne) do dedykowanych doradców, wybranych pod kątem kompetencji miękkich (cierpliwość, empatia). Ważnym krokiem jest również zniesienie ograniczeń w zakresie czasu trwania rozmowy z seniorami.

Seniorzy nie są jedyną grupą konsumentów, dla której zmodyfikowano standardy firmy. **Orange Polska** ma świadomość, że w Polsce żyje obecnie ponad 470 tys. osób niesłyszących, których podstawowym językiem jest Polski Język Migowy (o odrębnej od polskiego składni i gramatyce), a sam język polski nauczany jest jako język obcy. Do skutecznej komunikacji nie wystarczają zwykłe napisy w filmach czy kartka i długopis (70% osób głuchych ma trudności ze zrozumieniem tekstu pisanego w języku polskim). Niesłyszący klienci Orange mogą skorzystać z **tłumacza polskiego języka migowego** lub systemu językowo-migowego. Rozmowa przez tłumacza jest umawiana w ciągu trzech dni roboczych od zgłoszenia przez klienta takiej potrzeby. Do kontaktu z tłumaczem języka migowego wykorzystywana jest platforma LYNC. Dodatkowo przygotowano napisy i tłumaczenie migowe dla kilkunastu najbardziej popularnych filmów instruktażowych Orange Expert.

PKP od kilku lat poszukuje innowacyjnych rozwiązań przyczyniających się m.in. do poprawy komfortu podróżnych o ograniczonej mobilności. W związku z tym we współpracy z Fundacją Grupy PKP, Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości oraz Business Link zainaugurowano I edycję konkursu skierowanego do młodych przedsiębiorców. Konkurs stanowił również dobrą okazję do dialogu społecznego z otoczeniem w obszarze innowacyjności. Za zwycięski projekt uznano **Program Tłumacz Migam**, który ma na celu poprawę komfortu podróżnych głuchych i słabosłyszących na dworcach, poprzez możliwość tłumaczenia języka migowego online. Program został udostępniony do użytku 13 grudnia 2015 r. w 10 InfoDworcach (punktach pomocy podróżnym zlokalizowanych na największych dworcach na terenie całego kraju), a w kolejnych 2 pojawił się w połowie stycznia 2016 r.

Projekt łączymy Wszystkich Wszędzie ma budować świadomość z zakresu niepełnosprawności w aspekcie globalnym oraz udostępniać technologie, aby ułatwić funkcjonowanie we współczesnej rzeczywistości osobom niepełnosprawnym. **T-Mobile** wdraża te założenia w praktyce, stosując aplikację Tłumacza Migam online. Od 10 kwietnia 2016 r. będzie ona dostępna w blisko 130 salonach firmy w całej Polsce. Dzięki aplikacji komunikacja z osobami

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

PKP S.A.

www.pkpsa.pl
zatrudnienie w 2015: 2602 os.

T-Mobile Polska S.A.

www.t-mobile.pl
zatrudnienie w 2015: 4800 os.

niestyszającymi jest prostsza i skuteczniejsza. Ponadto dla konsultantów w salonach został stworzony manual komunikacyjny na temat dobrych praktyk w kontakcie z osobami niepełnosprawnymi. Projekt założył także stworzenie dedykowanej oferty dla osób niesłyszących – Mig Jump! W ramach działań wewnętrznych związanych z projektem trwała kampania uświadamiająca pracowników w zakresie dobrych praktyk w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi, z elementami nauki języka migowego.

T-Mobile w ramach partnerstwa **Karty Dużej Rodziny** przygotował specjalną ofertę dla rodzin wielodzietnych – posiadacze Karty Dużej Rodziny otrzymują 20% rabatu na każdą dedykowaną ofertę usług telefonicznych i internetu. Rabat 20% nalicza się co miesiąc od opłaty miesięcznej abonamentu i obowiązuje przez cały okres umowy. Nie jest on uwarunkowany zakupem pełnego pakietu złożonego z kilku kart SIM, przysługuje zarówno przy aktywacji pierwszej nowej umowy, jak i każdej kolejnej.

Lokalizacja placówek banku **Credit Agricole** była uzależniona od atrakcyjności położenia. Niestety, często z powodu ścistej, miejskiej zabudowy dostęp do lokalu był bardzo utrudniony dla osób niepełnosprawnych. Podjęto decyzję, że wszystkie placówki posiadające przy wejściu schody o wysokości nieprzekraczającej 50 cm zostaną wyposażone w **przenośne teleskopowe szyny najazdowe**, umożliwiające osobom na wózkach inwalidzkich dostanie się do wnętrza. Szyny są lekkie i rozkładane przez pracowników banku na życzenie osoby niepełnosprawnej. Dzięki temu rozwiązaniu z usług placówek mogą korzystać ci, którzy wcześniej byli pozbawieni takiej możliwości.

EDUKACJA KONSUMENTÓW

Institucje finansowe, dbając o bezpieczeństwo pieniężne swoich klientów, podejmują się coraz częściej ich edukacji. Osoby, które znalazły się w trudnej sytuacji finansowej i mają problem ze spłatą swoich zobowiązań, mogą skontaktować się z ekspertami **Banku BPH** dyżurującymi pod dedykowanym numerem telefonu, gdzie otrzymają profesjonalną poradę oraz wsparcie w ramach programu **Telecentrum doradcze dla klientów z trudnościami finansowymi**. Z infolinii skorzystać może każda osoba – niezależnie od tego, czy jest klientem banku. Doradcy Telecentrum udzielają informacji w zakresie: podstaw Prawa bankowego i ustawy o kredycie konsumenckim, standardowych procedur windykacyjnych, zasad działania baz informacyjnych BIK, BIG, ERIF BIG, KRD, restrukturyzacji kredytów, outsourcingu i sprzedaży wierzytelności, podstaw Prawa spadkowego w zakresie dziedziczenia wierzytelności, zabezpieczeń kredytów konsumenckich, egzekucji komorniczej oraz upadłości konsumentów.

Program informacyjno-edukacyjny **Bezpieczniki TAURONA**, ma na celu zwiększenie poziomu bezpieczeństwa klientów **Grupy TAURON** w sferach związanych z działalnością branży energetycznej. W jego ramach funkcjonują inicjatywy skierowane do osób dorosłych („Bezpieczniki TAURONA. Włącz dla domu i rodziny”), seniorów („Bezpieczniki TAURONA. Włącz dla seniora”), dzieci („Bezpieczniki TAURONA. Włącz dla dobra dziecka”) oraz pracowników firm remontowo-budowlanych („Bezpieczniki TAURONA. Włącz w pracy”). Koncentrują się one na edukowaniu klientów co do możliwości reakcji na nieuczciwe działania przedstawicieli handlowych, a tym samym chronieniu ich przed nieuczciwymi praktykami sprzedawców energii; edukacji dzieci w zakresie bezpiecznego korzystania z energii elektrycznej, informowaniu skąd się bierze prąd, jak prawidłowo używać urządzeń nim zasilanych, jak zachować się w trakcie burzy czy awarii energetycznej; budowaniu świadomości oraz propagowaniu wiedzy na temat bezpiecznej pracy z wykorzystaniem urządzeń elektrycznych.

ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA

Najpopularniejszym napojem alkoholowym w Polsce jest piwo. **Grupa Żywiec** jako jego czołowy producent zobowiązała się do zwiększania świadomości swoich konsumentów. W 2015 r. zaprezentowano nową odsłonę kampanii odpowiedzialnościowej – **Królestwo Żenady**. Każdy z królów-antybohaterów kampanii (Bolesław Mieszaniec, Wacław Wstydlivy, Krystian Krzywousty i Zygmunt Gadatlwy) prezentował efekty nieprzeżegnania zasad odpowiedzialnej konsumpcji podczas zabawy. Komunikacja przedsięwzięcia została przeprowadzona zarówno przez kanały wewnętrzne firmy (portal pracowniczy PrzyPiwie.net,

T-Mobile Polska S.A.

www.t-mobile.pl
zatrudnienie w 2015: 4800 os.

Credit Agricole Bank Polska S.A.

www.credit-agricole.pl
zatrudnienie w 2015: 5300 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

TAURON Polska Energia SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

Grupa Żywiec S.A.

www.grupazywiec.pl
zatrudnienie w 2015: 3200 os.

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

plakaty na terenie biura), jak i bezpośrednio do wybranych grup jej interesariuszy (plakaty i tabliczki z zasadami mocnej piątki i wizerunkami króli były obecne podczas imprezy w studenckim klubie Hybrydy oraz w warszawskiej Piwiarni Warki). Dodatkowo zaangażowano Dział Sprzedaży, aby informować klientów o **Dniu Odpowiedzialnej Konsumpcji**, jak i branżowej platformie dla sprzedawców www.odpowiedzialnysprzedawca.pl.

IKEA Retail

www.ikea.pl/przyszlosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.

Ostatnie badania pokazują, że aż 90% światowych zasobów ryb jest nadmiernie eksploatowanych, a stan dziko żyjących populacji ryb jest drugim, zaraz po zmianach klimatu, najpoważniejszym wyzwaniem ekologicznym. Oferta IKEA Food obejmuje w sumie ponad 23 gatunki ryb, które są dostępne w sklepach IKEA na 47 rynkach na świecie. Firma zobowiązując się od września 2015 r. do **serwowania i sprzedawania ryb i owoców morza wyłącznie objętych certyfikatami MSC i ASC**, dającymi gwarancję, że produkty pochodzą ze zrównoważonych łowisk i hodowli, które prowadzone są z troską o środowisko – została największym światowym dostawcą żywności oferującym tak szeroką gamę certyfikowanych ryb i owoców morza. Decyzja IKEA o przejściu na tego rodzaju produkty to kolejny krok w realizacji globalnej strategii zrównoważonego rozwoju firmy – „People & Planet Positive” – wytyczającej określone cele do 2020 r. Każda organizacja, która chce postąpić się logo MSC lub ASC, musi przejść proces certyfikacji łańcucha dostaw przeprowadzony przez niezależną jednostkę certyfikującą. Tylko z takimi dostawcami współpracuje obecnie IKEA.

Kompania Piwowarska SA

www.kp.pl
zatrudnienie w 2015: 2985 os.

Kompania Piwowarska, jako firma działająca w branży alkoholowej, również podejmuje działania edukujące jej klientów w zakresie odpowiedzialnej konsumpcji. Głównym punktem odniesienia jest chęć minimalizacji negatywnych skutków nieodpowiedzialnego spożycia alkoholu w Polsce. Jednym z najbardziej niebezpiecznych zachowań w przestrzeni publicznej jest prowadzenie pojazdów po wypiciu alkoholu. Kompania Piwowarska jest sponsorem wielu imprez plenerowych, w trakcie których sprzedawany jest alkohol. Większość uczestników imprez przyjeżdża na nie samochodami. W sezonie letnim 2015 r. wytypowano 9 największych imprez (Przystanek Woodstock, Jarocin Festiwal, Off Festiwal, Air Show, Beerfest, Festiwal Piwnych Smaków, Festiwal Legend Rocka, ReggaeLand, Olszyn Green Festival), na których poza nalewkami z piwem pojawiło się także mobilne stanowisko badania trzeźwości – **Trzeźwobus**. Można było sprawdzić przed powrotem do domu stan trzeźwości profesjonalnymi alkomatami (3 urządzenia), przejrzeć w algokoglach, jak alkohol wypacza postrzeganie rzeczywistości, oraz zapoznać się z bezpłatną aplikacją mobilną Kompanii Piwowarskiej „Sprawdź promile”, która pomaga oszacować zawartość alkoholu w organizmie przy braku alkomatu.

ODPOWIEDZIALNY MARKETING

Rynek produktów i usług finansowych jest złożony, różnorodny i szybko się rozwija. Pojawia się na nim coraz więcej skomplikowanych produktów finansowych, których konstrukcja może wprowadzić klienta w błąd. Reklama jest często pierwszym kontaktem klienta z ofertą, powinna więc w sposób możliwie prosty i zrozumiały przekazywać, jak wygląda produkt i jakie są jego koszty. Obecnie w Kodeksie Etyki Reklamy brakuje zapisów regulujących bezpośrednio reklamy produktów i usług finansowych. **Provident Polska** jako pierwsza firma sektora finansowego został sygnatariuszem Kodeksu Etyki Reklamy i tym samym poddaje swoje reklamy pod ocenę Rady Reklamy. Program **Odpowiedzialna reklama – certyfikat „Reklamuję etycznie”** zakłada, że każdy materiał reklamowy przeznaczony do kanałów TV jest opiniowany przez Radę Reklamy pod kątem zgodności z Kodeksem Etyki Reklamy. Dodatkowo firma zainicjowała prace nad stworzeniem kodeksu dobrych praktyk reklamy produktów i usług finansowych. Do współpracy zaproszono szerokie grono firm i instytucji z sektora finansowego. Spotkanie inauguracyjne działania grupy, która wypracuje zestawienie wytycznych, odbyło się w listopadzie 2015 r.

UŁATWIENIA DLA KLIENTÓW

Bank BPH, przyjmując strategię Fair Play, dba o zapewnienie swoim klientom przejrzystych produktów opartych na jasnych i zrozumiałych procesach. Aby ułatwić zapoznanie się z najważniejszymi warunkami umowy, przy jej podpisaniu każdy klient otrzymuje **jednostronicowe podsumowanie warunków umowy**, w którym znajdują się przejrzyste informacje o produkcie. Jest to istotne uzupełnienie wielostronicowej dokumentacji kredytowej.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

W wyciągu do umowy są takie kluczowe informacje, jak: wskazanie najistotniejszych elementów zobowiązania (m.in. terminów i sposobów dokonywania płatności z naciskiem na polecenie zapłaty/ zlecenie stałe), przekazanie informacji o najważniejszych korzyściach płynących z umowy (np. ubezpieczenie, nagradzanie za posługiwanie się kartą kredytową cashback), poinformowanie o prawie do odstąpienia od umowy.

Realizowany przez **mBank projekt zmiany dokumentacji dla klienta „Akcja – renowacja”** służy klientom poprzez pomoc w zrozumieniu treści umów. W nowych umowach zawieranych pomiędzy bankiem a klientami nie ma paragrafów, wyniośtej formy, określeń typowych dla środowisk prawniczych. Pomijają one bezosobowe formy, takie jak „kredytobiorca”, „posiadacz rachunku”. Zawierają natomiast: tabele i kolor, pytania i wyjaśnienia, symbole wskazujące, co jest informacją pomocniczą, a co obowiązkiem i uprawnieniem klienta, pisanie w języku bliskim naszej codzienności. Taka konstrukcja dokumentu jest przyjazna dla klienta, ułatwia szybkie wyszukanie najistotniejszych treści, łatwo można z niego zrozumieć zasady działania produktu.

W ramach realizacji strategii Fair Play **Bank BPH** w lipcu 2013 r. powołał **Rzecznika Klientów**, którego głównym zadaniem jest wsparcie klientów w kontaktach z bankiem. W praktyce Rzecznik pełni funkcję instancji odwoławczej w przypadku różnicy stanowisk i niezadowolenia z decyzji banku lub niezadowolających wyjaśnień uzyskanych w odpowiedzi na reklamację. Klient kierujący sprawą do Rzecznika może mieć pewność, że jego sprawa zostanie przeanalizowana niezależnie od wcześniejszych decyzji banku, z uwzględnieniem okoliczności sprawy, obowiązków i praw stron umowy, a także standardów etycznych. Wsparcie Rzecznika w przypadku reklamacji uzależnione jest od spełnienia następujących kryteriów: korespondencja klienta powinna stanowić odwołanie od decyzji banku, ze wskazaniem okoliczności sprawy oraz oczekiwanego od banku rozwiązania. Korespondencja ta winna być skierowana do Rzecznika Klientów na piśmie. **Bank BPH** chce poprzez podejmowanie tego typu działań wyznaczać standardy na rynku w zakresie ochrony praw konsumenta.

W celu zapewnienia pełnej dostępności swoich produktów i usług **Bank Zachodni WBK** wprowadził program **Doradca online**, za pomocą którego można uzyskać połączenie z doradcą banku posługującym się **Polskim Językiem Migowym**. Połączenie jest możliwe z bankowej strony WWW, po zalogowaniu do konta w usłudze BZWBK24 internet oraz w aplikacji BZWBK24 mobile. We wszystkich oddziałach banku doradca za pomocą aplikacji BZWBK24 mobile dostępnej na urządzeniach mobilnych może połączyć się z doradcą infolinii, który wesprze obsługę niestyszającego klienta.

Z badań **Idea Banku** wynika, że 59% mikroprzedsiębiorców zarządza firmą z domu lub mieszkania, gdzie nie może się odpowiednio skupić przy pracy. Jeszcze większy problem mają przedsiębiorcy z miejscem, w którym dałoby się zorganizować ważne spotkanie. Ponad 56% badanych umawia się w pomieszczeniach należących do kontrahentów. Bank wyszedł naprzeciw potrzebom swoich klientów, tworząc **Idea Huby**, czyli nowatorskie placówki coworkingowe, które bezpłatnie udostępnia klientom. Przestrzenie pozwalają właścicielom małych firm wygodnie pracować, poznać się nawzajem, inspirować, a także dzielić wiedzą i doświadczeniami. Każdy Idea Hub wyposażony jest w urządzenia biurowe (skanery, drukarki, słuchawki, kopiarki, ładowarki i inne), sale konferencyjne objęte mobilnym systemem rezerwacji, a także kafejki. Dodatkowo codziennie na gości czeka świeża prasa, literatura biznesowa, bezpłatne Wi-Fi. Huby spełniają także funkcje bankowe, więc znajdują się w nich stanowisko kasowe i pomieszczenia przeznaczone do spotkań z doradcą. Obecnie Huby zlokalizowane są w Katowicach, Krakowie, Łodzi i Warszawie.

Właściciele małych firm deklarują, że nadal przyjmują płatności wyłącznie w gotówce lub łączą gotówkowe z bezgotówkowymi. Mali przedsiębiorcy nie korzystają z usług konwoju i we własnym zakresie dostarczają zarobione pieniądze do banku. Aż 80% badanych deklaruje, że robi to nierzadko po zmroku: korzystając z komunikacji miejskiej, przewożą swój utarg osobiście. **Idea Bank** stworzył w związku z tym specjalne auta z wbudowanymi bankomatami-wpłatomatami, które firmy mogą zamówić przez aplikację mobilną analogicznie jak taksówkę. Właściciel firmy ma możliwość zarezerwowania konkretnej godziny, na którą zamówi **Mobilny Wpłatomat**. Czas dojazdu wynosi około 30 minut. Wpłatomaty jeżdżą w Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Warszawie i we Wrocławiu.

mBank

www.mbank.pl
zatrudnienie w 2015: 6512 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

Idea Bank

www.ideabank.pl
zatrudnienie w 2015: 1600 os.

Idea Bank

www.ideabank.pl
zatrudnienie w 2015: 1600 os.

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

www.gkpgge.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

PKP S.A.

www.pkpsa.pl
zatrudnienie w 2015: 2602 os.

mBank

www.mbank.pl
zatrudnienie w 2015: 6512 os.

BEST S.A.

www.best.com.pl
zatrudnienie w 2015: 400 os.

Rosnące wymagania klientów odnośnie do pozyskiwania informacji i wymiany doświadczeń wymuszają na firmach otwartą postawę i gotowość konfrontowania się z ich opiniami. Bank ING postanowił zapewnić klientom przestrzeń, gdzie mogą swobodnie wymieniać się opiniami m.in. na tematy bankowe i wchodzić w interakcje z marką. **Spoleczność ING** to forum, blog oraz miejsce spotkań offline, które pozwala czerpać wiedzę, jak poprawiać produkty i usługi.

Inteligentny system pomiaru energii METEUS to odpowiedź na potrzeby klientów biznesowych. Dzięki nowemu narzędziu PGE mogą oni za pośrednictwem internetu z dowolnego miejsca na świecie analizować poziom zużycia energii nawet w kilku zakładach jednocześnie. System opiera się na aplikacji służącej do monitorowania oraz zarządzania energią elektryczną i pozwala zoptymalizować jej zużycie nawet o 10%. Dane pomiarowe pozyskiwane są z systemu inteligentnych liczników i czujników. Aplikacja analizuje pozyskane parametry i jednocześnie generuje szczegółowe raporty z danych, które docierają do niej w czasie rzeczywistym. W aplikację wpisana jest również możliwość generowania raportów w postaci tabelarycznej lub graficznej z funkcją eksportu danych do programów biurowych, jak Excel i Access. System jest przeznaczony przede wszystkim do pomiaru energii w budynkach użyteczności publicznej, biurowych, galeriach handlowych, zakładach przemysłowych itp. Jego zaletami są także niskie koszty implementacji w obiekcie klienta oraz brak konieczności zakupu jakichkolwiek dodatkowych urządzeń czy systemów informatycznych – wszystko to klient otrzymuje wraz z usługą.

PKP S.A. posiada w swoich zasobach lokale mieszkalne. Najemcy, którzy nie dokonują terminowych opłat, są obsługiwani przez Departament Windykacji – Wydział Windykacji Mieszkaniowej, który zajmuje się dochodzeniem należności od osób zalegających na etapie polubownym oraz od klientów posiadających należności zabezpieczone tytułami wykonawczymi na etapie sądowym i egzekucyjnym. PKP, chcąc zmotywować najemców do terminowych opłat czynszu, uruchomiło specjalny **Program Oddłużeniowy dla Klienta Mieszkaniowego PKP S.A.**, który zakłada zawarcie elastycznej umowy przy jednoczesnym częściowym zwolnieniu z długu. Do klientów zakwalifikowanych do programu skierowano pisma informujące o przedsięwzięciu i rozpoczęto obsługę zainteresowanych osób (39% klientów zadeklarowało chęć udziału w programie). Ci, którzy przystąpili do programu, zawarli umowy z PKP S.A. Terminowe wywiązywanie się z warunków umowy pozwoliło na: częściowe zwolnienie z długu, przywrócenie tytułu prawnego do lokalu, zawieszenie egzekucji komorniczej, wstrzymanie naliczania odsetek ustawowych. Zarówno samo przygotowanie programu, jak i kompetencje pracowników zaangażowanych w projekt pozytywnie oceniono 91% klientów.

mBank uruchomił program „**Oko w oko z klientem firmowym**”. Polega on na organizowaniu spotkań „oko w oko” z przedsiębiorcami, dzięki którym pracownicy banku mogą skonfrontować swoją wiedzę (czerpaną z badań marketingowych i danych statystycznych) z tym, kim faktycznie są klienci. Program uświadamia pracownikom, że „klient statystyczny” nie istnieje, a oferta bankowa powinna odzwierciedlać oczekiwania prawdziwych ludzi. Spotkania umożliwiają poznanie klienta firmowego, a także wspólne testowanie koncepcji nowych usług. Krytyczne uwagi i sugestie klientów mają swoje odzwierciedlenie w ostatecznym kształcie usługi. W 2015 r. w spotkaniach uczestniczyli wszyscy pracownicy Departamentu Małych i Średnich Firm oraz część kadry menedżerskiej. Łącznie odbyło się 66 zgrupowań, większość w centrali banku w Łodzi i Warszawie. Wzięli w nich udział chętni przedsiębiorcy z różnych branż. Ponadto raz w miesiącu jeden klient zapraszany jest na spotkanie ze wszystkimi pracownikami Departamentu Małych i Średnich Firm oraz innymi pracownikami banku. Zapraszani są m.in. najbardziej inspirujący przedsiębiorcy oraz przedstawiciele „mniej rozpoznanych” segmentów klientów, którzy mają specyficzne podejście do prowadzenia firmy oraz inne potrzeby.

W branży windykacyjnej edukacja finansowa jest nie tylko dobrze widziana, ale wręcz niezbędna. Opinia społeczna dotycząca firm windykacyjnych jest różna. Klienci często nie wiedzą, skąd wzięto się ich zadłużenie, nie rozumieją mechanizmu naliczania odsetek i dodatkowych kosztów. Celem wdrożenia portalu **BEST Online** jest obalenie stereotypów dotyczących współpracy z firmą windykacyjną i przekonanie dłużników do aktywnego kontaktu. Wdrożenie platformy firmy **BEST** ma na celu stworzenie możliwości sprawdzenia swoich zobowiązań, jednocześnie zarządzania nimi w łatwy, wygodny i bezpieczny sposób (np. za pomocą możliwości spłaty zadłużenia – jednorazowo lub w ratach – czy też skorzystania ze specjalnych propozycji umownych).

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO KONSUMENTÓW

Gaz ziemny dystrybuowany przez **Polską Spółkę Gazownictwa** jest bezpiecznym źródłem energii, jednak w przypadku niewłaściwego użytkowania może stanowić zagrożenie. **Dyspozytor – wrażliwy strażnik bezpieczeństwa** to praktyka, która podnosi jakość funkcjonowania służb Pogotowia Gazowego na wszystkich etapach realizacji zgłoszenia. Projekt poprzedzony był obserwacją pracy dyspozytorów i diagnozą punktów wymagających zmiany. Na tej podstawie opracowano standardy obsługi zgłoszeń. Program szkoleniowy w formie warsztatów i e-learningu, podnoszący kompetencje komunikacyjne dyspozytorów, obejmował najistotniejsze problemy w przyjmowaniu zgłoszeń oraz wiedzę techniczną związaną z eksploatacją urządzeń instalacji i sieci gazowej. Ponadto podczas szkoleń prezentowano techniki radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami i paniką dzwoniących, udzielania dokładnych i jasnych odpowiedzi. Cykl szkoleń technicznych objął eksploatację urządzeń instalacji i sieci gazowej, monitoring parametrów pracy systemu sieci oraz zasady postępowania w przypadku awarii. Dyspozytorzy mieli możliwość oceny skutków swoich decyzji i ich następstw podczas symulacji zgłoszeń awaryjnych.

Polska Spółka Gazownictwa odpowiada za dostarczanie gazu ziemnego do odbiorców, montaż i odczyt urządzeń mierzących pobór gazu. Niestety, niektórzy odbiorcy dokonują nielegalnego poboru gazu, który stwarza niebezpieczeństwo podtrucia lub wybuchu. Nielegalny pobór gazu to zagrożenie zdrowia i życia nie tylko kradnących gaz, ale i ich otoczenia – rodziny oraz sąsiadów. W ramach programu **Łączymy siły dla bezpieczeństwa**, przy aktywnej współpracy z Policją, PSG chce zwiększyć bezpieczeństwo społeczności lokalnej, zminimalizować ilość sytuacji kryzysowych oraz zapobiegać kradzieży gazu. W całej Polsce służby PSG wykonują około 50 tys. kontroli rocznie, w ramach których udaje się wykryć około 10 tys. przypadków nielegalnego poboru gazu, z czego 800 to bardzo niebezpieczne sytuacje, związane z rażącymi ingerencjami w instalacje i sieć gazową, mogące skutkować wybuchem gazu. Powstał również film edukacyjny, zamieszczony w serwisie YouTube, na stronie www.psgaz.pl oraz w firmowym intranecie. Aby ułatwić odbiorcom zgłaszanie przypadków nielegalnego poboru, uruchomiona została specjalna infolinia i adres mailowy.

Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.

Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

Praktyki długoletnie

(opisane w jednej z poprzednich edycji raportu, realizowane również w 2015 roku)

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
1	Bank BGŻ BNP Paribas	Pakiet Społeczny Lider – bezpłatne konto dla organizacji non profit	Pakiet zapewnia bezpłatne korzystanie z rachunku bankowego, bezpłatne przelewy, wpłaty, wypłaty, dodatkowe ułatwienia w bankowości elektronicznej, rachunek oszczędnościowy, a także kompleksową opiekę doradcy bankowego oraz preferencyjne warunki na usługi pozapakietowe. Od 2012 r. z pakietu skorzystało prawie 11,5 tys. organizacji.	2012, 2014
2	Bank Millennium SA	Udogodnienia dla osób niepełnosprawnych	Bank zwiększa dostępność swoich usług dla osób niepełnosprawnych poprzez: zmniejszenie barier architektonicznych, dostosowanie bankomatów oraz serwisów internetowych do potrzeb osób z dysfunkcją wzroku, wdrożenie obsługi telefonicznej za pomocą komend głosowych, wprowadzenie odpowiednich wytycznych dla pracowników oddziałów oraz udogodnień w podpisywaniu umów. W 2015 r. rozpoczęto ulepszanie serwisów internetowych i mobilnych pod kątem dostępności dla osób z niepełnosprawnościami.	2014
3	Citi Handlowy	Budowanie Niezależności Finansowej Kobiet	Poprawa pozycji ekonomiczno-finansowej kobiet doświadczających przemocy.	2012, 2013, 2014
4	Citi Handlowy	Moje Finanse	Przygotowanie młodych ludzi do podejmowania racjonalnych i korzystnych dla siebie decyzji finansowych, popartych stale aktualizowaną wiedzą.	2005, 2008, 2012, 2013, 2014
5	Citi Handlowy	Tydzień dla Oszczędzania – Światowy Dzień Oszczędzania	Promowanie wśród Polaków oszczędzania, a także propagowanie rozwijania umiejętności racjonalnego gospodarowania swoimi zasobami finansowymi.	2009, 2012, 2013, 2014
6	Diageo Polska Sp. z o.o.	Alkohol to odpowiedzialność. Pij rozważnie	Edukacja oraz promowanie odpowiedzialnego podejścia do alkoholu w oparciu o 4 proste zasady: nie pij, jeśli prowadzisz; po każdym drinku wypij szklankę wody; kiedy pijesz, pamiętaj też o jedzeniu; nie pij, jeśli nie jesteś pełnoletni.	2012, 2013, 2014
7	Grupa Żywiec S.A.	18+. Jestem pełnoletni, nie kupuję alkoholu nieletnim	Zwiększenie poziomu świadomości wśród sprzedawców i konsumentów w Polsce odnośnie do odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu i sprzedaży piwa wyłącznie osobom pełnoletnim. W 2015 r. w imprezach, gdzie obecne było „18+” uczestniczyło ponad 700 tys. osób, rozdano ponad 60 tys. opasek odpowiedzialnościowych i przeszkolono 834 barmanki i barmanów.	2013, 2014
8	Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o.	Kreowanie klienta świadomego w dokonywaniu zakupów	Od 4 lat firma prowadzi specjalistyczny blog, na którym publikuje materiały dotyczące produktów, technologii, rozwiązań i zastosowań, jakie proponuje na co dzień klientom. W przygotowanie materiałów angażują się wszyscy pracownicy będący doradcami technicznymi z poszczególnych działów.	2013, 2014

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
9	ING Bank Śląski	Po prostu	Bank współpracuje z językoznawcami, ekspertami od języka wizualnego i psychologami, aby korespondencja, umowy i wszelkie komunikaty, które kieruje do klientów, były dla nich zrozumiałe. Od 2014 r. ponad 200 pracowników, np. odpowiadających na maile i reklamacje, przygotowujących oferty, wzięło udział w szkoleniach i warsztatach z prostego pisania.	2014
10	ING Bank Śląski	Smart Saver – sposób na oszczędzanie	Narzędzie umożliwiające oszczędzanie niewielkich kwot przy okazji wykonywania transakcji płatniczych. Posiadacz konta osobistego aktywuje narzędzie, deklarując przy okazji, do jakiej kwoty mają się zaokrąglać jego wydatki. Te drobne kwoty odkładają się jako oszczędności.	2013
11	ING Bank Śląski	Wideo tłumacz języka migowego	Program obsługi osób niesłyszących prowadzony we współpracy z portalem Migam.pl prowadzony jest od czerwca 2014 r. W 2015 r. bank udostępnił wideo tłumacza online we wszystkich swoich oddziałach detalicznych (około 400).	2014
12	PKO Bank Polski	Aplikacja mobilna IKO	Nowoczesne bankowanie poprzez aplikację mobilną stanowiącą bazę krajowego systemu płatności mobilnych BLIK.	2013
13	PKO Bank Polski	Karty i gadzety prepaid	Wspieranie nauki zarządzania budżetem oraz szeroko rozumianej edukacji finansowej najmłodszych, umożliwienie płatności bezgotówkowych przy pełnej kontroli przez dorosłych.	2014
14	PKO Bank Polski	PKO Junior	Rozwiązanie skierowane dla dzieci poniżej 13 roku życia i ich rodziców umożliwiające nowoczesną i bezpieczną edukację finansową najmłodszych.	2013
15	PKO Bank Polski	Rzecznik Klienta	Reprezentowanie klientów i ułatwianie im kontaktu z bankiem, zwłaszcza w kwestiach dyskusyjnych.	2014
16	Tesco Polska Sp. z o.o.	Zdrowy Apetyt	Strona WWW oraz aplikacja mobilna, która podpowiada klientom, jak zdrowo się odżywiać. Użytkownik, po wpisaniu kilku danych, może opracować swój indywidualny plan żywieniowy, dobrać przepisy, a nawet otrzymać wiadomość przypominającą o wypiciu szklanki wody.	2012
17	Unilever Polska	NaroDove Piękno Dove	Celem akcji jest podtrzymywanie ogólnopolskiej dyskusji wokół mylnego i powierzchownego postrzegania piękna po to, aby zredefiniować jego znaczenie w świadomości kobiet. W 2015 r. firma realizowała akcję „NaroDove Piękno”. Miała ona zachęcić kobiety do pochwalenia się swoim pięknem. Do manifestu przyłączyło się ponad 320 tys. Polek.	2013, 2014
18	UPC Polska	Udogodnienia dla osób o szczególnych potrzebach	Wdrażanie kolejnych zmian i audyt nowych rozwiązań następuje we współpracy z Fundacją Widzialni. Wzięto pod uwagę potrzeby osób starszych oraz posiadających tymczasowe ograniczenia. Dodatkowo 3 biura zostały wyposażone w pętlę indukcyjną.	2014

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

186
praktyk

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA
BEZPIECZEŃSTWO NA DRODZE
DOBRY SĄSIAD
DZIAŁANIA CHARYTATYWNO-FILANTROPIJNE
EDUKACJA DOROSŁYCH
EDUKACJA DZIECI I MŁODZIEŻY
KAMPANIA SPOŁECZNA
KULTURA I SZTUKA
MARKETING ZAANGAŻOWANY SPOŁECZNIE
PROFILAKTYKA ZDROWOTNA
ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
TWORZENIE MIEJSC PRACY I ROZWÓJ KOMPETENCJI
WSPARCIE ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH
WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

99
firm

Zaangażowanie społecznej i rozwój społeczności lokalnej są integralnymi elementami zrównoważonego rozwoju. (...) Kwestie związane z rozwojem społeczności lokalnej, w które organizacja może wnieść swój wkład, obejmują tworzenie miejsc pracy poprzez rozszerzanie i dywersyfikację działalności gospodarczej oraz poprzez rozwój technologiczny. Organizacja może również wnieść swój wkład na drodze inwestycji społecznych w tworzenie bogactwa i dochodu poprzez: lokalne inicjatywy rozwoju ekonomicznego, szerzenie edukacji i programów rozwijania kompetencji, promowanie i ochronę kultury i sztuki oraz dostarczanie i/lub upowszechnianie usług zdrowotnych dla społeczności. Rozwój społeczności może obejmować instytucjonalne wzmocnienie społeczności, jej grup i forów zbiorowych, programów kulturalnych, społecznych i środowiskowych oraz sieci lokalnych obejmujących wielorakie instytucje.

Norma PN-ISO 26000:2012 // Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Obszar zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej zawiera, jak co roku, największą liczbę praktyk – 186 działań realizowanych przez 99 firm. W Raporcie podsumowującym rok 2014 opisanych było 187 dobrych praktyk. Tradycyjnie też zdecydowanie najwięcej praktyk zaliczyć można do kategorii działań charytatywno-filantropijnych, w ramach których firmy wspomagają osoby potrzebujące. Bardzo dużo projektów ukierunkowanych jest także na edukację – zarówno osób dorosłych, jak i młodzieży oraz dzieci. Projekty te są szczególnie cenne, jeśli obejmują tematy powiązane z podstawową działalnością firm i angażują pracowników. Obszar zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej daje firmom różnorakie możliwości podejmowania działań, warto jednak pamiętać, iż CSR jest zagadnieniem zdecydowanie szerszym i realizowanie projektów charytatywnych nie zwalnia firm z myślenia o innych obszarach odpowiedzialności.

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

Firma **BEST S.A.** zainicjowała akcję **Trójaktywni**, której celem była promocja sportu i zdrowego stylu życia poprzez zachęcenie dzieci oraz młodzieży z Elbląga i okolic do triathlonu jako dyscypliny sportowej zapewniającej wszechstronny rozwój. Zorganizowano zawody biegowe i rowerowe połączone z festywnem. Warunkiem uczestnictwa było przyniesienie w dniu wydarzenia artykułów szkolnych („Start za fant”), które następnie zostały przekazane wychowankom Domu Dziecka w Elblągu. Udział wzięło blisko 100 uczestników, a wartość zebranych materiałów wyniosła około 5 tys. zł. W realizację projektu zaangażowani byli pracownicy BEST S.A. oraz lokalny samorząd i firmy.

Rowerowa Opolszczyzna to inicjatywa Fundacji Góraźdze, która promowała regionalne trasy rowerowe, nowe szlaki, a także korzyści, jakie daje jazda na rowerze. Akcja, skierowana do mieszkańców Opolszczyzny, była realizowana razem z dziennikiem „Nowa Trybuna Opolska”. W ramach projektu zorganizowano rajdy rowerowe, w których uczestniczyło około 600 mieszkańców regionu. Wydano też przewodnik „Rowerowa Opolszczyzna”, w którym znalazło się 36 wybranych tras. Cały nakład, 5 tys. egzemplarzy, **Grupa Góraźdze** przekazała nieodpłatnie do punktów informacji turystycznej, bibliotek, urzędów gmin i szkół.

Z inicjatywy **PKN ORLEN**, pod patronatem Ministra Sportu i Turystyki oraz przy współudziale Miasta Płocka blisko 40 sportowców przeprowadziło szereg lekcji WF-u we wszystkich publicznych szkołach podstawowych i wybranych gimnazjach w Płocku. Projekt **Lekcja WF-u z Mistrzem** jest skierowany nie tylko do uczniów, ale także do rodziców, nauczycieli i kadry dydaktycznej. Objął 20 szkół, w których ponad 4100 dzieci ćwiczyło z mistrzami podczas 170 godzin lekcyjnych.

Bank Ochrony Środowiska postawił na promocję biegania wśród dorosłych i dzieci oraz edukację ekologiczną najmłodszych. W akcji **BOŚ EKObiegaton** wzięło udział ponad 300 osób, a cały dochód uzyskany z rejestracji biegaczy został przeznaczony na rozwój infrastruktury rekreacyjnej Parku Kultury w Powsinie.

BEZPIECZEŃSTWO NA DRODZE

Z myślą o najmłodszych uczestnikach ruchu drogowego **ANWIL** zorganizował akcję **Odblaskiem po oczach**, w ramach której wolontariusze – pracownicy firmy ANWIL – rozdawali przedszkolakom odblaski. W efekcie przekazano 2 tys. kamizelek odblaskowych i 2 tys. opasek w 19 (na 20 funkcjonujących) przedszkolach publicznych we Włocławku. W przedsięwzięcie zaangażowało się 46 wolontariuszy oraz 36 policjantów.

Poprawa bezpieczeństwa dzieci i młodzieży na drogach oraz propagowanie noszenia odblasków były również celem akcji **Zabłyśnij na drodze – Akademia Bezpieczeństwa Bridgestone Stargard**. W szkołach w województwie zachodniopomorskim uczniowie pod opieką nauczycieli brali udział w konkursie, który m.in. miał promować noszenie odblasków. Projekt Bridgestone Stargard wsparła Komenda Wojewódzka Policji w Szczecinie.

Do najmłodszych skierowana jest też inicjatywa **Bezpieczne drogi z CEMEX. Uważaj Zuch na Auta w Ruchu!** Angażowane są w nią dzieci z przedszkoli i szkół podstawowych znajduj-

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

cych się przy trasach, którymi transportowany jest surowiec z zakładów CEMEX. Wydarzenie zostało podzielone na trzy części – rozmowę z przedstawicielem lokalnej policji, spektakl edukacyjny prowadzony przez aktorów oraz konkurs wiedzy o bezpieczeństwie w ruchu drogowym. Średnio w jednym spotkaniu uczestniczy 100 dzieci.

Akcja edukacyjna – Świadomie na drodze to inicjatywa dotycząca zachowania bezpieczeństwa na drodze po zmroku, skierowana do uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych. **PGE Polska Grupa Energetyczna** zlokalizowała 3 gminy (Choczewo, Gniewino, Krokowa), które są obszarami wiejskimi z nieoświetlonymi drogami bez zaznaczonego pobocza. Głównym elementem programu przeprowadzanego na ich terenie jest spotkanie z przedstawicielami lokalnej policji. Dzieci otrzymały materiały edukacyjne o bezpieczeństwie na drodze dla siebie i swoich rodziców oraz komplety odblasków. Program trafił do około 3 tys. uczniów.

Idea działań społecznych **Pozytywne Obroty** bezpośrednio łączy się z zaangażowaniem **Skandii** we wspieranie kultury rowerowej w Polsce. Druga odsłona akcji towarzyszącej Skandia Maraton Lang Team 2015 miała zwrócić uwagę na problem bezpieczeństwa rowerzystów oraz pieszych na drogach, a także zwiększanie świadomości bezpiecznej jazdy na rowerze. Każdy kilometr przejechany podczas Skandia Maraton na jednej z 4 tras lub na specjalnym trenerze w strefie kibica przekładał się na pakiet bezpieczeństwa dla młodych rowerzystów i pieszych w regionie. Inicjatywa miała charakter ogólnopolski (7 miast w Polsce, możliwość włączenia się w akcję poprzez aplikację Endomondo). Uczestnicy łącznie przejechali 5 105 842 km, co zaowocowało przeszkoleniem 4430 dzieci i rozdaniem 6 tys. odblasków.

Opiekun PZU – Zespół Organizacji Pomocy Poszkodowanym w Wypadkach to system pomocy, w ramach którego grupa doświadczonych ekspertów oferuje wsparcie poszkodowanym, aby możliwie szybko odzyskali sprawność fizyczną i psychiczną. Świadczenia kierowane są do ofiar wypadków, których sprawca posiada ubezpieczenie OC w PZU. Opiekunowie PZU aktywnie współpracują z organizacjami pozarządowymi oraz profesjonalnymi ośrodkami rehabilitacyjnymi na terenie Polski. Podejmują też interwencje pomocowe w wypadkach drogowych, w których były ofiary śmiertelne i ranni. W wyniku tych działań wsparcie otrzymało 1,5 tys. poszkodowanych i ich rodzin.

DOBRY SĄSIAD

Apsys Management na terenach przylegających do parku handlowego Europa Centralna w Gliwicach zorganizował serię bezpłatnych wydarzeń promujących zdrowy styl życia i uczestnictwo w kulturze. W ramach projektu **TAK dla aktywności** w ciągu roku otwarto letnie kino plenerowe, bezpłatne lodowisko i pełnowymiarowe, oświetlone boiska do plażowej piłki siatkowej. Na miejscu można było skorzystać z pomocy instruktorów lub wziąć udział w otwartych turniejach siatkówki. W ramach inicjatywy odbyły się również akcje charytatywne.

W ramach **Nocy Laboratoriów** we Wrocławiu **Nokia Solutions and Networks** zaprosiła mieszkańców do zwiedzania zazwyczaj zamkniętych dla osób postronnych przestrzeni badawczych, w których na co dzień odbywają się prace nad innowacyjnymi rozwiązaniami w obszarach technologii. Udostępniono nowoczesny sprzęt, można było też poznać naukowców, którzy poprzez swoją pracę przyczyniają się do rozwoju nauki. W wydarzeniu wzięło udział blisko 4 tys. osób. Głównym partnerem było Wrocławskie Centrum Badań EiT+. Dodatkową atrakcją stanowił konkurs Urban Game, w którym można było wykazać się wiedzą na temat laboratoriów.

DZIAŁANIA CHARYTATYWNO-FILANTROPIJNE

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A. współorganizuje **kiermasze świąteczne**, na których można nabyć ozdoby wykonane przez podopiecznych Warsztatów Terapii Zajęciowej w Warszawie. Dochód przeznaczony jest m.in. na cele kulturalne i integracyjne dla uczestników kiermaszu.

Świąteczna akcja **Listy do Świętego Mikołaja – spełnij marzenie** polegała na zachęceniu pracowników do zrealizowania marzeń podopiecznych wrocławskich domów dziecka. Pracownicy ANWIL spełnili życzenia 70 dzieci.

PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.

www.gkpge.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

Skandia Życie TU S.A.

www.skandia.pl
zatrudnienie w 2015: 170 os.



PZU

www.pzu.pl
zatrudnienie w 2015: 7960 os.

Apsys Management Sp. z o.o., Oddział Gliwice

www.europacentralna.eu
zatrudnienie w 2015: 7 os.



Nokia Solutions and Networks Sp. z o.o.

www.networks.nokia.com
zatrudnienie w 2015: 3800 os.

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

ANWIL S.A.

www.anwil.pl
zatrudnienie w 2015: 1250 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

ArtGroup

www.artgroup.pl
zatrudnienie w 2015: 19 os.

MŚP

Bridgestone Stargard

www.bridgestone.pl
zatrudnienie w 2015: 106 os.

Citi Handlowy

www.citihandlowy.pl
zatrudnienie w 2015: 4278 os.

Grupa Sarigato

www.sarigatogroup.com
zatrudnienie w 2015: 35 os.

MŚP

PEKAES SA

www.pekaes.pl
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

Bank BGŻ BNP Paribas

www.bgzbnpparibas.pl
zatrudnienie w 2015: 8000 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Energa SA

www.energa.pl
zatrudnienie w 2015: 111 os.

MŚP

IKEA Retail

www.ikea.pl/przyszlosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.

Lubelski Węgiel
„Bogdanka” S.A.

lw.com.pl
zatrudnienie w 2015: 4555 os.

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.

W okresie świątecznym na pomoc zdecydowała się też agencja reklamowa **ArtGroup**. Korzystając ze wsparcia Stowarzyszenia Piękne Anioły, podjęła się realizacji projektu Słoneczne Pokoje polegającego na remontowaniu dziecięcych pokoi w domach dotkniętych ubóstwem. Pod szyldem akcji **Pokój na święta** pracownicy agencji przeprowadzili generalny remont trzech pokoi dla ośmiorga dzieci potrzebującej rodziny z pobliskiej miejscowości. Materiały zostały dostarczone przez firmy zewnętrzne, a do akcji włączyła się również lokalna firma budowlana.

Z kolei **Bridgestone Stargard** zaangażował się w ogólnopolską **Akcję Gwiazdor**, przenosząc ją na teren Szczecina. W listopadzie pracownicy odebrali ze Stargardzkiego Domu Dziecka listy do Świętego Mikołaja i przygotowali paczki z prezentami. Zrealizowano wszystkie ze 125 listów.

Idea kolejnej inicjatywy świątecznej, organizowanej już od 10 lat, **Zostań Asystentem Św. Mikołaja**, to wsparcie dzieci z placówek wychowawczych, pogotowi opiekuńczych, ośrodków interwencji kryzysowej, domów samotnej matki oraz świetlic socjoterapeutycznych. Wolontariusze z **Citi Handlowy** angażują się w szereg akcji: List do Mikołaja, bale świąteczne i karnawałowe, wpłaty na „święteczne konto”, świąteczne zbiórki, Pracownię Św. Mikołaja, a także spotkanie świąteczne, podczas którego wspólnie z dziećmi m.in. nagrywają słuchowisko „Opowieść wigilijna”. W ostatniej edycji udział wzięło 1132 podopiecznych z 25 placówek oraz 428 wolontariuszy.

Grupa Sarigato natomiast w ramach akcji **Świąteczne pomaganie** w okresie przedświątecznym sponsoruje wyjazdy lub przygotowuje paczki kilkogru dzieciom. Zamiast kupowania prezentów dla klientów, firma przekazuje fundusze na pomoc Fundacji Mam Marzenie.

W Błoniu z kolei 50 pracowników firmy **PEKAES** przygotowało 30 paczek dla rodzin wskazanych przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w ramach akcji **Paczki dla potrzebujących**.

Od 2009 r. **Bank BGŻ BNP Paribas** wspiera Centrum Krwiodawstwa i kampanię „Twoja Krew – moje życie” poprzez organizowanie corocznej akcji **Krwinka** angażującej pracowników. Zbiórkę poprzedzają działania informacyjno-edukacyjne. Podczas ostatniej edycji Krwinki do krwiobusów w Centralach Banku (Warszawa i Kraków) zgłosiło się 138 pracowników i zebrano 42 litry krwi.

W promocję krwiodawstwa zaangażował się również **Bank BPH**. W Gdańsku, Warszawie i Krakowie co kwartał organizowane są dni krwiodawstwa. Odbywają się one pod hasłem **Daj Siebie Innym – Akcja honorowego dawstwa** i są koordynowane przez wolontariuszy banku we współpracy z regionalnymi centrami krwiodawstwa. Akcja ma zachęcić do oddawania krwi i rejestracji w bazie dawców szpiku kostnego oraz zwiększyć świadomość dotyczącą tych działań wśród pracowników. Do lokalnych szpitali łącznie trafiło prawie 65 litrów krwi (143 jednostki). W 2015 r. kolejne 25 osób zarejestrowało się w bazie dawców szpiku.

Projektem propagującym ideę honorowego krwiodawstwa jest również Nieformalny Klub Honorowych Dawców Krwi **Kropelka Energii**, czyli inicjatywa powołana w 2012 r. przez pracowników **Grupy Energa**. W ciągu czterech lat działania Klubu pracownicy oraz ich przyjaciele zebrali 347 litrów krwi, zorganizowano 29 zbiórek, w tym 8 z udziałem jednego ambulansu, oraz 2 z dwoma ambulansami jednocześnie.

IKEA Janki natomiast na terenie swojego parkingu zorganizowała dwie zbiórki krwi. **IKEA Retail** do działań zaprosiła również Fundację DKMS. Akcja **KREWni potrzebni** trwała 4 godziny. W tym czasie zebrano 30 litrów krwi, a 30 osób zarejestrowało się w bazie dawców szpiku.

Z kolei **Lubelski Węgiel „Bogdanka”**, Fundacja „Solidarni Górnicy” oraz Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Lublinie podpisały trójstronne porozumienie dedykowane promocji honorowego krwiodawstwa, krwiolecznictwa oraz rejestru do banku dawców i dawczyń. **Międzysektorowe partnerstwo na rzecz krwiodawstwa i szpiku** przewiduje regularną organizację akcji krwiodawczo-szpikowych oraz spotkań informacyjno-profilaktycznych służących ochronie zdrowia i życia.

W akcji **Oddajemy krew** wzięło udział 65 osób. Odbyła się ona pod patronatem Fundacji **Dbam o Zdrowie** (powołanej przez **Pelion**). Działaniom towarzyszyła kampania informacyj-

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

na dotyczącą honorowego krwiodawstwa i przygotowania się do oddania krwi. W firmie zawiązał się klub honorowych dawców, którzy stali się ambasadorami i propagatorami idei. Partnerem było Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Łodzi.

PKN ORLEN natomiast razem z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Radomiu zorganizował akcję „**Krew dla Adasia**”, której celem było wsparcie konkretnego dziecka chorego na białaczkę. W autobusie ustawionym na parking stacji **PKN ORLEN** oddano ponad 18 litrów krwi. Firma zorganizowała bezpłatny poczęstunek dla uczestników, a rodzice chłopca przygotowali dla nich poczekalnię.

Głównym celem inicjatywy **Popularyzacja idei honorowego krwiodawstwa we Wrocławskim Parku Przemysłowym** jest zaangażowanie pracowników firm z terenu Parku oraz integracja środowiska biznesowego wokół tej idei. **DOZAMEL** w ramach projektu współorganizuje uroczyste obchody Dni Honorowego Krwiodawstwa w Centrum Konferencyjnym WPP. 8 grudnia 2015 r. odbyła się gala potężona z obchodami 70-lecia PCK na Dolnym Śląsku, 21 maja 2015 r. odbyła się zaś VII Wielka Akcja Krwiodawcza WPP, organizowana we współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa we Wrocławiu, z wrocławskim oddziałem Alstom Power Sp. z o.o. oraz Klubem HDK PCK Dolmel-Dozamel, w której wzięli udział pracownicy firm z terenu Parku.

Firma **Amplus** w swojej strategii kieruje się **odpowiedzialnością społeczno-lokalną**. Jej działania obejmują promocję zdrowego żywienia poprzez partnerstwo przy lokalnych wydarzeniach (np. krakowskiej Wigilii Jana Kościuszki zorganizowanej dla osób bezdomnych i potrzebujących), wdrażanie programów edukacyjnych (m.in. program Owoce i Warzywa w Szkole) oraz wsparcie aktywności poprzez dostarczanie zdrowej żywności. Firma uczestniczy w imprezach okolicznościowych, targach, wydarzeniach charytatywnych i angażuje w ich realizację lokalną społeczność oraz pracowników.

Fundacja ANWIL dla Włocławka, powstała przy firmie **ANWIL**, wspiera projekty służące lokalnej społeczności. Pomaga w realizacji przedsięwzięć m.in. z zakresu edukacji, ochrony zdrowia i środowiska, bezpieczeństwa, sportu, kultury i sztuki. Organizuje konkursy grantowe, np. „Aktywni 50+” oraz „Wakacje we Włocławku – aktywnie i wesoto”. We wrześniu Fundacja ogłosiła Program Stypendialny dla zdolnej młodzieży szkolnej. Przyznano 30 stypendiów. Szacuje się, że z programu skorzystał co piąty młody włocławianin.

Politechnika Dziecięca to natomiast program, który polega na organizacji weekendowych zajęć dla dzieci w wieku od 6 do 12 lat z regionu dębickiego. Celem wykładów jest wspieranie ich rozwoju i zachęcanie do pogłębiania wiedzy w zakresie nauk ścisłych (m.in. fizyki, astronomii, architektury oraz chemii). Przedsięwzięcie organizowane jest przez Fundację Wspierania Edukacji przy Stowarzyszeniu Dolina Lotnicza, a jego realizację wspiera finansowo **Firma Oponiarska Dębica**.

Program edukacyjny Dream Up skierowany jest do dzieci i młodzieży z warszawskiej Pragi pochodzących z rodzin dysfunkcyjnych, uczęszczających do środowiskowych ognisk wychowawczych Towarzystwa Przyjaciół Dzieci. Celem przedsięwzięcia jest zapewnienie podopiecznym profesjonalnej edukacji muzycznej oraz wielowymiarowe wsparcie ich rozwoju osobistego. **Bank BGŻ BNP Paribas** razem z Fundacją Muzyka jest dla Wszystkich oraz Towarzystwem Przyjaciół Dzieci wspiera blisko 100 osób. Projekt obejmuje trzyletnie działania z zakresu edukacji muzycznej, w tym regularną grę na instrumentach najbardziej zmotywowanych uczestników. **Dream Up** jest programem Grupy BNP Paribas realizowanym w 26 krajach.

Z kolei Fundacja **BGK**, działająca przy **Banku Gospodarstwa Krajowego** wsparła cykl warsztatów **Trening Pewności Siebie** dla dzieci – ofiar przemocy rówieśniczej – i ich rodziców, realizowanych przez Stowarzyszenie „Blżej Dziecka” od kwietnia do grudnia 2015 r. w woj. mazowieckim i lubelskim. Przeprowadzono 5 takich warsztatów. Wzięło w nich udział 57 uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych oraz 64 rodziców. Opracowano także koncepcję rozwoju programu poprzez stworzenie sieci trenerów w 5 województwach. Program kładzie nacisk na zwiększanie poczucia własnej wartości, naukę asertywności i nawiązywania pozytywnych relacji w grupie. Ważnym elementem jest warsztatowa lub indywidualna praca z rodzicami. **Trening** obejmuje 16 godzin warsztatów – po dwa spotkania dla dzieci i rodziców. Prowadzone są też indywidualne konsultacje.

Polski Koncern Naftowy
ORLEN SA

www.orlen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

DOZAMEL Sp. z o.o.

www.dozamel.pl
zatrudnienie w 2015: 210 os.

MŚP

Amplus Sp. z o.o. S.K.A.

www.amplusfoods.com
zatrudnienie w 2015: 500 os.

ANWIL S.A.

www.anwil.pl
zatrudnienie w 2015: 1250 os.

Firma Oponiarska
Dębica S.A.

www.debica.com.pl
zatrudnienie w 2015: 2900 os.

Bank BGŻ BNP Paribas

www.bgzbnpparibas.pl
zatrudnienie w 2015: 8000 os.

Bank Gospodarstwa
Krajowego

www.bgk.pl
zatrudnienie w 2015: 1337 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Nowa Szkoła Sp. z o.o.

nowaszkoła.com
zatrudnienie w 2015: 201 os.



PwC

www.pwc.pl/pl/
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

PwC

www.pwc.pl/pl/
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

Bridgestone Stargard

www.bridgestone.pl
zatrudnienie w 2015: 106 os.

Cognifide Polska Sp. z o.o.

www.cognifide.com
zatrudnienie w 2015: 162 os.

DOZAMEL Sp. z o.o.

www.dozamel.pl
zatrudnienie w 2015: 210 os.



**EDC – GE Company
Polska Sp. z o.o.
i Instytut Lotnictwa**

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

Energa SA

www.energa.pl
zatrudnienie w 2015: 111 os.



Nowa Szkoła chce zaś wspierać łatwy dostęp do kultury i aktywnej nauki wśród dzieci z różnych środowisk, dzieci z niepełnosprawnościami oraz promować twórczych nauczycieli. W ramach **działań na rzecz środowiska lokalnego** firma współpracuje z Muzeum Miasta Łodzi jako mecenas edukacji, a w Łódzkim Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego wyposażyła w pełni salę zajęć dla dzieci i salę dla nauczycieli.

Teens Matter to program edukacyjny stworzony, by pomóc młodzieży znajdującej się w trudnej sytuacji materialnej lub rodzinnej poprzez motywowanie jej do rozwoju, wspieranie jej talentów oraz umiejętności cenionych na rynku pracy. Program zapewnia młodym ludziom m.in. spotkania z wykładowcami, szkolenia z języka angielskiego, praktyki zawodowe, wsparcie psychologa. **PwC** wspiera program od 2000 r., czyli od początku jego istnienia, zapewniając wolontariuszy, przestrzeń, sprzęt oraz materiały dydaktyczne do prowadzenia cotygodniowej nauki angielskiego i do spotkań z gośćmi. Podopieczni **Teens Matter** biorą udział w stażach podczas wakacji i ferii zimowych, co często przedkłada się na ich późniejsze długoterminowe zatrudnienie.

Pracownicy **PwC** mogą też zgłosić się jako mentorzy dla dziecka lub nastolatka, który ma trudności w realizowaniu swojego potencjału. Podopieczni Fundacji Big Brothers Big Sisters pochodzą z niepełnych rodzin, w których często nie mają wzorów do naśladowania. W ramach **Współpracy z Big Brothers Big Sisters** wolontariusze spotykają się z dziećmi „1 na 1” kilka razy w miesiącu przynajmniej przez rok. W trakcie tych spotkań mogą wybrać się na wycieczkę, pójść na spacer do parku, obejrzeć film lub po prostu porozmawiać. Nad procesem czuwają pracownicy Fundacji oraz psycholog.

Organizatorem **Międzynarodowego Biegu o Błękitną Wstęgę** jest Stargardzki Związek Weteranów Lekkiej Atletyki. **Bridgestone Stargard** wspiera przedsięwzięcie od 2008 r. Każdego kolejnego roku w biegu bierze udział coraz więcej pracowników. Oprócz założeń organizatora, firma wprowadziła własną inicjatywę w ramach biegu. Za każdy kilometr przebiegnięty przez pracownika firma przekazuje 10 zł na rzecz Stargardzkiego Domu Dziecka. W 2015 r. całą trasę przebiegł każdy z 41 pracowników, co pozwoliło na ufundowanie wyjazdów wakacyjnych dla podopiecznych Domu Dziecka.

Cognifide z kolei współpracuje z Centrum Wspierania Rodzin „Swoboda” od 2012 r. Wolontariusze w ramach akcji **Cognifide & Dzieci** organizują spotkania i warsztaty dla dzieci z domu dziecka i rodzin zastępczych, których celem ma być integracja, zaszczepianie pozytywnych wzorców i kształtowanie postaw. W roku 2015 były to: warsztat podróźniczy, Międzynarodowy Dzień Książki oraz warsztaty z podstaw programowania. Pracownicy wspierają CWR „Swoboda” także materialnie. W ramach obchodów Święta Administratora Sieci, dział IT zaproponował zbiórkę pieniędzy na zakup artykułów szkolnych dla jednego z podopiecznych Centrum, a w grudniu pracownicy zaangażowali się w zbiórkę prezentów dla dzieci.

W ramach **Wspierania Domu Pomocy Społecznej w Opolnicy (Bardo)** dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej intelektualnie pracownicy firmy **DOZAMEL** kilka razy w roku starają się rozpoznać i odpowiedzieć na potrzeby wspieranej placówki. Organizowane są kiermasze świąteczne, z których dochód przekazywany jest na wybrany cel. Podopieczni dostali wspólny prezent z okazji Dnia Dziecka i Bożego Narodzenia, a firma pośredniczyła również w przekazaniu im odzieży.

Z kolei pracownicy **Engineering Design Center** nawiązali **Współpracę z warszawskim Domem Dziecka nr 9** i włączają się w szereg akcji charytatywnych: udzielają korepetycji podopiecznym, organizują pikniki i wspólne spotkania w okresie przedświątecznym. Co roku odbywają się również Pchli Targ oraz kiermasze świąteczne, z których zebrane środki przeznaczone są na wybrany cel.

Aktywni Charytatywni to natomiast akcja łącząca pracowników **Grupy Energa** oraz ich bliskich wokół aktywnego trybu życia i niesienia pomocy innym. W ramach prowadzonej inicjatywy pracownicy jeżdżą na rowerach, biegają oraz chodzą, mierząc pokonane kilometry, które następnie przeliczane są na złotówki. Zgromadzone w ten sposób środki przekazywane są podopiecznym placówek opiekuńczo-wychowawczych z obszaru działania Grupy Energa. Zakupiono także np. sprzęt sportowy za 240 tys. zł dla podopiecznych placówek opiekuńczo-wychowawczych z 9 miast Polski. W 2015 r. w okresie świąt Bożego Narodzenia pracownicy

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

indywidualnie podarowali ponad 350 wychowankom tych samych placówek paczki o wartości ponad 35 tys. zł.

Skanska Property Poland i Skanska Residential corocznie latem spotykają się zespołami w ramach tzw. **Summer Team Meeting**. Od 2015 r. w trakcie jednego z dwóch dni spotkania realizowane są na wniosek pracowników działania oparte na wolontariacie pracowniczym na rzecz inicjatywy wybranej w grupach roboczych. Ponad 100 pracowników **Skanska w Polsce** zbudowało plac zabaw, zaaranżowało boisko oraz pomogło w dekoracji domków z ośrodka Domów Dzieci w Łbiskach.

PKO Bank Polski zorganizował specjalną inicjatywę – **PKO Bieg Charytatywny** – włączając w akcję niesienia pomocy lokalne społeczności. Na stadionach lekkoatletycznych w 12 miastach, pod hasłem „Pomagamy z każdym krokiem”, pięcioosobowe drużyny przez godzinę pokonywały kolejne okrążenia. Każde z nich przeliczane było na obiad dla dziecka. Inicjatywę można też było wspierać poprzez przekazywanie dobrowolnej wpłaty na specjalne konto utworzone na rzecz organizacji zajmujących się dożywianiem dzieci w danym regionie. W sztafetach wzięło udział 3665 zawodników, którzy przebiegli 26 720 okrążeń. Fundacja PKO Banku Polskiego przekazała ponad 630 tys. zł na posiłki dla dzieci we wszystkich regionach, w których odbył się bieg.

Z kolei warunek udziału w **II Maratonie Fitness**, którego celem była pomoc 10 rodzinom na terenie gminy Zagórz, stanowiła darowizna od uczestnika. Maratończycy dostarczyli dary w postaci żywności i środków czystości dla wytypowanych rodzin. Zbiórka została przeprowadzona na stacjach paliw **PKN ORLEN** na obszarze woj. podkarpackiego. W akcji uczestniczyło około 100 osób, w tym pracownicy 17 stacji paliw PKN ORLEN województwa podkarpackiego.

Polpharma, świętując 80-lecie, zorganizowała **Sztafetę jubileuszową „POLRUN”** na trasie o długości 960 km od najmłodszego zakładu w Nowej Dębicy, przez wszystkie lokalizacje grupy w Polsce, do Starogardu Gdańskiego, gdzie firma rozpoczęła swoją działalność. W pięciu miastach na trasie (Nowa Dęba, Sieradz, Łódź, Płock, Toruń) biegowi towarzyszyły strefy bezpłatnych badań oraz aktywności sportowych dla społeczności lokalnych. Kilometry przebiegnięte przez każdego z biegaczy zostały dodane i przeliczone na wyjazdy wakacyjne dla dzieci z domów dziecka. Za każde przebiegnięte 10 km jeden wychowanek z domu dziecka z regionów, w których znajdują się zakłady Polpharmy, pojechał na wakacje; 733 uczestników (w tym 701 pracowników grupy) „wybiegało” łącznie 524 wyjazdy dla podopiecznych 35 domów dziecka z 4 województw.

W grupie **Gaspol Energy** każdy pracownik może zgłosić temat projektu, który chciałby realizować w ramach akcji **Ludzie o Wielkich Sercach** na rzecz społeczności lokalnej w jednej z lokalizacji Gaspolu lub miejscowości, w której firma posiada swoje centrum obsługi klienta. W edycji z 2015 r. uczestniczył co trzeci pracownik, a wśród inicjatyw znalazły się: udział w Warsaw Business Run (opłaty startowe przeznaczono na protezę nogi dla 29-latk), wycieczka do Ciechocinka i Aeroklubu Włocławskiego dla około 120 dzieci z domu samotnej matki w Rypinie, wycieczka i zakup rowerów dla podopiecznych Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej z Kijan, stworzenie kącika grillowego i odnowienie boiska do siatkówki dla Stowarzyszenia Pomocy Dzieciom „Bratek” w Barlinku, wycieczka nad jezioro i rejs statkiem dla Środowiskowego Domu Samopomocy „Chatka” działającego przy Polskim Stowarzyszeniu na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Nowym Targu.

KPMG od lat wspiera dwa domy dziecka. W ostatnim tygodniu sierpnia firma organizuje jednodniową wycieczkę dla podopiecznych. W 2015 r. w ramach praktyki **Wycieczka dla dzieci i młodzieży z domów dziecka** zwiedzano Narodowy Instytut Audiowizualny, gdzie miał miejsce minikoncert hip-hopowy, nauka breakdance, zapoznano uczestników z montażem teledysków oraz zorganizowano spotkanie ze znanym wykonawcą hip-hopowym.

Bank BPH ma w swojej ofercie kartę kredytową, za pomocą której klienci banku, płacąc za codzienne zakupy, mogą wspierać akcję **Karta kredytowa z fundacją „Na ratunek dzieciom”** i pomagać dzieciom cierpiącym na choroby nowotworowe. Od każdej transakcji bezgotówkowej dokonanej za pomocą karty Bank BPH przekazuje środki finansowe na rzecz fundacji. Klienci nie ponoszą dodatkowych kosztów. W okresie współpracy z fundacją (2011–2015) przekazano na jej rzecz 210 tys. zł.

Skanska w Polsce

www.skanska.pl
zatrudnienie w 2015: 7700 os.

PKO Bank Polski

www.pkobp.pl
zatrudnienie w 2015: 26 000 os.

**Polski Koncern Naftowy
ORLEN SA**

www.orlen.pl
zatrudnienie w 2015: 4543 os.

Polpharma

www.polpharma.pl
zatrudnienie w 2015: 4200 os.

Gaspol Energy

www.gaspol.pl
zatrudnienie w 2015: 450 os.

KPMG Sp. z o.o.

www.kpmg.pl
zatrudnienie w 2015: 200 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

HP Global Business Center Sp. z o.o.

www.hpe.com
zatrudnienie w 2015: 2690 os.

Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.

www.lw.com.pl
zatrudnienie w 2015: 4555 os.

MetLife

www.metlife.pl
zatrudnienie w 2015: 486 os.

Procter & Gamble Polska

www.pg.pl
zatrudnienie w 2015: 3800 os.

Bank BGŻ BNP Paribas

www.bgzbnpparibas.pl
zatrudnienie w 2015: 8000 os.

ICP Group SA

www.icpgroup.pl
zatrudnienie w 2015: 38 os.

MSP

IKEA Retail

www.ikea.pl/przyszlosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.

NIVEA Polska Sp. z o.o.

www.nivea.pl
zatrudnienie w 2015: 200 os.

Współpraca **Hewlett Packard Enterprise** z Wrocławskim Hospicjum dla Dzieci rozpoczęła się kilka lat temu. Realizując projekt **Wolontariat dla Hospicjum**, wolontariusze HPE wspierają hospicjum w pracach administracyjno-organizacyjnych, co pozwala na minimalizację zatrudnienia w administracji, a oszczędności przeznaczyć na zatrudnienie personelu medycznego oraz zakup sprzętu czy leków. W 2015 r. współpraca nabrała bardziej regularnego charakteru – dedykowana i stała grupa 20 wolontariuszy wspierała hospicjum w codziennych zadaniach, takich jak administracja biura, przygotowywanie akcji, tłumaczenia, kwestowanie, a nawet praca za kierownicą.

Spółka **Lubelski Węgiel „Bogdanka”** natomiast dołączyła do grona podmiotów zbierających nakrętki. W ramach akcji **Pozytywnie nakręćni** w skali miesiąca udaje się zebrać kilkadziesiąt kilogramów dla Lubelskiego Hospicjum Dziecięcego im. Małego Księcia.

MetLife regularnie współdziała z organizacjami społecznymi poprzez: **wsparcie hospicjum dla dzieci „Nadzieja” w Toruniu** (m.in. zasadzenie 140 drzewek na terenie ośrodka, zakup 2 łóżek rehabilitacyjnych), **wsparcie SOS Wiosek Dziecięcych, współpracę z Fundacją Integracja, współpracę z Fundacją Mam Marzenie** (od 2014 r. zrealizowano 40 marzeń), **współpracę z Fundacją Szachową oraz współpracę z Radą Pań przy PCK** (zrealizowano kolonie dla 110 dzieci z Podkarpacia i Małopolski).

W ramach kampanii **Dziękuję Ci, Mamo** wolontariusze **Procter & Gamble Polska** wraz z przedstawicielami Fundacji Polsat przeprowadzili remont części Kliniki Chirurgii i Urologii Instytutu Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi. Odnowionych zostało 5 sal dla noworodków i dzieci. Stworzono również specjalną przestrzeń dla mam i ojców, która umożliwia im komfortowy pobyt w szpitalu – mieści się tam obecnie 10 łóżeczek oraz 10 łóżek dla rodziców, a także łazienka i aneks kuchenny z jadalnią. Wybór szpitala nie był przypadkowy, to specjalistyczny ośrodek, w którym leczone są dzieci z różnych zakątków kraju. P&G włączył się w ten sposób w bezpośrednią poprawę warunków życia bliskiej sobie społeczności lokalnej. W Łodzi i Aleksandrowie Łódzkim znajdują się bowiem trzy fabryki firmy.

Wsparcie szpitala było też celem pilotażowej akcji **Dobre Kilometry** zorganizowanej w ramach wolontariatu pracowniczego w **Banku BGŻ BNP Paribas**. Pracownicy, dzięki aplikacji i specjalnym formularzom, przez miesiąc liczyli kilometry przemierzone podczas uprawiania sportu. Celem było osiągnięcie 10 tys. km, które zostały przeliczone na złotówki i przekazane na Centrum Onkologiczne w Warszawie. Pracownicy pokonali jednak 70 tys. km. Ideą akcji jest działalność dobroczynna i zachęcenie pracowników do aktywności fizycznej. Dobre Kilometry będą kontynuowane i rozwijane w kolejnych latach.

W 2013 r. **ICP Group** rozpoczęła współpracę ze świetlicą Caritas w Łodzi, do której uczęszczają m.in. dzieci z rodzin dysfunkcyjnych. W ramach długofalowego programu **Go4Help** w 2015 r. comiesięcznie przekazywano środki (w skali roku: 18 744 zł), z których dofinansowywane były posiłki oraz zajęcia dodatkowe dla dzieci (basen i lekcje tańca), wyposażono świetlicę, przygotowano prezenty świąteczne. Flagowym wydarzeniem był Dzień Dziecka dla dzieci z 4 świetlic Caritas w Łodzi i 5 wychowanków warszawskiego Domu Dziecka nr 9. Dzieci odwiedziły Centrum Nauki Kopernik i Stadion Narodowy oraz wzięły udział w pikniku zorganizowanym w siedzibie ICP Group. Oprócz pracowników ICP w organizację zaangażowali się też studenci z Afib Vistula, wolontariuszki z InfoPraca, Koalicja Prezesi-wwolontariusze oraz Centrum Nauki Kopernik.

IKEA Retail natomiast w ramach programu **IKEA dla dzieci z Piotrkowa Trybunalskiego i okolic** zaangażowała się w gruntowny remont świetlicy Środowiskowego Hufca Pracy w Piotrkowie Trybunalskim. Na co dzień odbywają się w niej zajęcia dla dzieci z rodzin będących w trudnej sytuacji materialnej. Miejsce zapewnia opiekę wychowawczą nakierowaną na profilaktykę, socjalizację i resocjalizację, a także możliwość kształcenia i przygotowania zawodowego. Centrum Dystrybucji IKEA Jarosty oraz sklep IKEA Łódź pomogły w gruntownej rewitalizacji tego miejsca: przygotowano projekty wnętrz, odmalowano pomieszczenia, ozdobiono je dodatkami z asortymentu IKEA oraz wymieniono meble.

Badania przeprowadzone przez **NIVEA Polska** stały się podstawą do stworzenia projektu **Podwórko NIVEA – Rodzinne Miejsce Zabaw**. Firma postanowiła stworzyć 40 retro-nowoczesnych placów zabaw, które dzięki zastosowanym elementom nawiązują do klasycznych zabaw. Marka aktywizowała również lokalne społeczności do pracy na rzecz wspólnego

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

dobra. Mechanizm konkursu zakładał bowiem, że ostateczne lokalizacje Rodzinnych Miejsz Zabaw całkowicie zależą od mieszkańców. W konkursie wzięło udział 1117 gmin i spółdzielni mieszkaniowych z całej Polski. W głosowaniu internetowym na zwycięskie lokalizacje Polacy oddali łącznie ponad 18 mln głosów. Planowane są kolejne edycje projektu.

Program grantów lokalnych to dla placówek sieci detalicznej model wsparcia darowiznami działalności społecznej prowadzonej lokalnie przez małe organizacje pozarządowe. Celem projektu jest podnoszenie jakości życia społeczności lokalnych. Pracownicy oddziałów **Banku BGŻ BNP Paribas** corocznie przekazują granty na rzecz wybranych lokalnych organizacji społecznych, które działają aktywnie na rzecz realnej zmiany. W 2015 r. w ramach programu zostało przyznanych ponad 45 grantów, a od 2011 r. łącznie przekazano ponad 565 dotacji na lokalne działania.

Bank BPH w 2015 r. na fanpage’u Make Life Fair, który należy do banku, przeprowadził kolejną edycję akcji społecznej **Zmieniaj świat wokół siebie**, w której organizacje pozarządowe walczyły o 40 tys. zł na realizację zgłoszonych przez siebie programów. Przedstawiono 17 projektów, na które oddano 1700 głosów. Zwyciężył pomysł renowacji wybranych sztyłów rzemieślników przy ul. Starowiejskiej w Gdyni.

Wykorzystanie fanpage’a Make Life Fair było też jednym z elementów przeprowadzenia przez **Bank BPH** akcji **Tak na dobrą sprawę**, w ramach której bank przekazał łącznie 100 tys. zł na cele statutowe trzech organizacji pozarządowych. Na stronie akcji taknadobrasprawę.pl zaprezentowano działania siedmiu organizacji pożytku publicznego. W głosowaniu na organizacje w sumie oddano ponad 8800 głosów, a ich liczba decydowała o wysokości przyznanej darowizny. Fundacja Synapsis otrzymała 50 tys. zł, Fundacja Rak’n’Roll – 30 tys. zł, a Krajowy Fundusz na rzecz Dzieci – 20 tys. zł.

Grupa LOTOS jest natomiast Partnerem Generalnym **Funduszu Grantowego w ramach Forum Inicjowania Rozwoju** oraz jednym z grantodawców inicjatywy skierowanej do partnerstw międzysektorowych. Oferowane środki (nawet do 25 tys. zł dotacji) mają wesprzeć realizację projektów na rzecz społeczności z regionu. Do II edycji konkursu, który zapoczątkowano w 2014 r., zgłoszono 24 projekty, spośród których do realizacji wybrano 4. W przypadku części zrealizowanych projektów stworzono nowe miejsca pracy dla osób pochodzących z tzw. grup wykluczonych w ramach kooperatyw spółdzielczych oraz innych podmiotów ekonomii społecznej.

Celem konkursu grantowego dla NGO **Bezpiecznie TU i TAM** było zwiększenie poziomu bezpieczeństwa społeczności lokalnej. Do komisji konkursowej **Polska Spółka Gazownictwa** zaprosiła przedstawicieli samorządów, którzy oceniali wnioski ze swojego terenu pod kątem efektywności i realnego zapotrzebowania społecznego. Wyróżniono 13 spośród 105 NGO, z czego 6 otrzymało granty po 10 tys. zł. W ramach wolontariatu kompetencyjnego firma ufundowała też szkolenie „Jak mierzyć efekty działań społecznych”, w którym wzięły udział wyróżnione organizacje, przedstawiciele samorządów oraz pracownicy PSG obsługujący konkurs. Bezpośrednimi odbiorcami projektów było ponad 1800 osób, a pośrednimi adresatami, dzięki promocji lokalnej i ogólnopolskiej, było około 300 tys. osób.

Od 11 lat Fundacja **PZU** prowadzi ogólnopolskie konkursy umożliwiające organizacjom pozarządowym realizację projektów na rzecz środowisk lokalnych w małych miejscowościach i wsiach. **Konkursy dotacyjne Fundacji PZU** są źródłem wsparcia m.in. dla programów edukacyjnych („Z PZU po lekcjach”), systemowych programów zwiększających samodzielność i aktywność osób niepełnosprawnych, oferujące też trwałe wsparcie ich rodzicom i rodzeństwu („Młodzi niepełnosprawni – sprawni z PZU”) oraz inicjatyw ułatwiających dzieciom i młodzieży dostęp do kultury („PZU z Kulturą”). Dotacje przyznawane są organizacjom, które potrafią opracować i przetestować metody nowatorskich działań edukacyjnych i społecznych. W 2015 r. zorganizowały one 81 akcji, docierając do 30 tys. mieszkańców. W konkursach preferowane są projekty pozwalające na kontynuowanie podjętych działań również po wykorzystaniu dotacji. Organizacje biorą też udział w szkoleniu poprzedzającym realizację przedsięwzięcia (z promocji, komunikacji, budowania partnerstw lokalnych i zarządzania finansami).

Natomiast Dobra Kawiarnia – w ramach praktyki **Dobry Duch „Dobrej”** – otrzymuje od **Cognifide Polska Sp. z o.o.** wsparcie merytoryczne i materialne. Kawiarnia to miejsce założone przez Spółdzielnię Socjalną „Dobra” z Poznania, która wspiera i zatrudnia osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Bank BGŻ BNP Paribas

www.bgzbnpparibas.pl
zatrudnienie w 2015: 8000 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Bank BPH

www.bph.pl
zatrudnienie w 2015: 5424 os.

Grupa Kapitałowa LOTOS

www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.

Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.

PZU

www.pzu.pl
zatrudnienie w 2015: 7960 os.

Cognifide Polska Sp. z o.o.

www.cognifide.com
zatrudnienie w 2015: 162 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Wśród podejmowanych przez wolontariuszy aktywności były m.in. firmowa loteria fantowa, z której dochód przeznaczono na potrzeby Dobrej Kawiarni; przekazanie przez wolontariuszy z działu IT sprzętu komputerowego; zakup kartek świątecznych wykonanych przez uczestników WIZ „Przylesie” – organizacji współpracującej z Dobrą Kawiarnią. Współpraca ma też wymiar biznesowy – w czasie spotkań Cognifide firma korzysta z usług cateringowych kawiarni.

Grupa EDF Polska każdego roku angażuje się w działania w ramach akcji **Integracja przez sport**: Międzynarodowe Mistrzostwa Polski w Narciarstwie Alpejskim EDF CUP (organizowane wraz z Beskidzkim Zrzeszeniem Sportowo-Rehabilitacyjnym „START”) czy Mistrzostwa Polski w Kolarstwie Szosowym EDF TOUR, w których niepełnosprawni sportowcy rywalizują z pełnosprawnymi amatorami. Grupa wspiera mityng lekkoatletyczny rangi EAA – Memoriał Żyłowicza, Toruńską Olimpiadę Osób Niepełnosprawnych, niepełnosprawnych tenisistów w Międzynarodowym Turnieju Tenisa na Wózkach Wrocław CUP oraz żeglarzy w Regatach Żeglarskich i Kajakowych w Rybniku. Funduje też nagrodę dla najlepszego niepełnosprawnego biegacza w Cracovia Maraton.

Poland Business Run to biegowa impreza charytatywna w Polsce, która łączy pomoc osobom po amputacjach z promocją kultury fizycznej, a także aktywnością biznesową. **Luxoft Poland** wspiera i współorganizuje bieg od pierwszej edycji. Uczestnikami pierwszego biegu były osoby reprezentujące firmy, które działają w Małopolsce – w sumie 1000 osób. We wrześniu 2015 r. na linii startu w 6 miastach w Polsce stanęło około 13 635 biegaczy. Poland Business Run to sukces trzysektorowej współpracy: biznesu, NGO oraz samorządów. Dochód przekazywany jest Fundacji Jaśka Meli „Poza Horyzonty” na zakup profesjonalnych protez. Tylko w 2015 r. dzięki Poland Business Run Fundacja „Poza Horyzonty” zakupiła 24 protezy, a pracownicy Luxoft współorganizowali bieg w Krakowie oraz we Wrocławiu. Ponadto jedna z beneficjentek biegu z 2014 r. została pracowniczką Luxoft Poland.

Fundusz Stypendialny Natalii Partyki, który jest wspierany przez **Jeronimo Martins Polska**, powstał, aby wspierać młodych sportowców, którzy mają utrudniony dostęp do profesjonalnego zajmowania się sportem. W 2015 r. po raz pierwszy zorganizowano konkurs stypendialny dla osób osiągających wysokie wyniki w sporcie. Warunkiem zgłoszenia było także pochodzenie z rodziny będącej w trudnej sytuacji materialnej lub orzeczenie o niepełnosprawności. Spośród 120 zgłoszeń Kapituła Konkursowa (w skład której weszli: Natalia Partyka, Anna Rogowska, Elżbieta Łebkowska, Andrzej Person, Przemysław Babiarski i Alfred Kubczak) wybrała 12 młodych sportowców. Otrzymali oni roczne stypendia w wysokości od 10 do 15 tys. zł na rozwój kariery.

Kluby Sportowe Orange wspierają natomiast działania sportowe w kilku dyscyplinach – piłka ręczna, piłka siatkowa, koszykówka, piłka nożna, lekkoatletyka. Inicjatywa ma zwrócić uwagę na konieczność inwestycji i promowania zróżnicowanych dziedzin sportu oraz zainspirować działające już ugrupowania sportowe, jak i społeczności lokalne do popularyzacji aktywności fizycznej wśród najmłodszych. W wyniku dwóch rekrutacji do programu firma **Orange Polska** objęła wsparciem sprzętowym i merytorycznym 100 klubów sportowych z 16 województw. Obecnie w Klubach Sportowych Orange trenuje ponad 6200 uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych. Wsparciem merytorycznym zostało objętych 300 trenerów. Dotychczas Orange Polska przekazała ponad 4 tys. piłek do gier zespołowych, 2,5 tys. strojów, 100 tabletek (wraz z nieodpłatnym dostępem do internetu) oraz sprzęt ogólnorozwojowy.

W ramach Projektu „**TAURON sportowym partnerem SIEMACHY**” firma od 2014 r. wspiera aktywizację sportową najmłodszych. Dzięki wsparciu ze strony **TAURON Polska Energia** zorganizowano m.in.: Piłkarski Dzień Dziecka z TAURONEM (2014 i 2015 r.), w którym wzięło udział ponad 2 tys. piłkarzy i piłkarek; projekt Pływam z TAURONEM; Juliadę 2014 i 2015, wydarzenie, w którym w 9 dyscyplinach rywalizuje około 9 tys. młodych ludzi; turniej koszykówki TAURON Basket Cup, w którym uczestniczyło ponad 100 koszykarek i koszykarzy. TAURON objął również patronat Akademię Sportu Progres, w której setki młodych sportowców trenują swoje ulubione dyscypliny (piłka nożna, koszykówka, siatkówka).

Sportowa Akademia Veolii to program edukacyjny adresowany do utalentowanej młodzieży w wieku 14–18 lat. Celem programu zainicjowanego przez **Veolia Energia Polska** jest przygotowanie młodych ludzi do planowania i rozwoju ich karier sportowych oraz zawodowych poprzez szkolenia dotyczące marketingu sportowego, coachingu kariery, żywienia, PR i sztuki wystąpień publicznych, psychologii sportu, mediów społecznościowych, a także prawa

EDF Polska

www.edf.pl
zatrudnienie w 2015: 3000 os.

Luxoft Poland Sp. z o.o.

www.luxoft.com
zatrudnienie w 2015: 1749 os.

Jeronimo Martins Polska S.A.

www.biedronka.pl
zatrudnienie w 2015: 55 000 os.

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

TAURON Polska Energia SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

Veolia Energia Polska S.A.

www.veolia.pl
zatrudnienie w 2015: 107 os.

MŚP

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

sportowego. Zajęcia prowadzą profesjonalni trenerzy. Beneficjenci programu otrzymują też wsparcie stypendialne. Akademia funkcjonuje w Warszawie, Poznaniu, Łodzi, Tarnowskich Górach oraz Chrzanowie. W każdym regionie kapituły złożone z przedstawicieli urzędów miast i lokalnych mediów wybierają od trzech do sześciu beneficjentów. W obecnej, VII edycji, wsparcie otrzymuje 21 sportowców. Dotychczas z programu skorzystało 120 sportowców. Dwoje z nich reprezentowało Polskę na igrzyskach olimpijskich. W akcję zaangażowało się dotychczas 65 związków i 363 kluby sportowe, które mogły zgłaszać swoich kandydatów.

BIBUS MENOS zaangażował się w promocję możliwości wykorzystania druku 3D w medycynie. Firma podjęła współpracę przy ostatniej edycji Pomorskiej Wiosny Ortopedycznej, poświęconej w szczególności wykorzystaniu technologii przyrostowych w dziedzinach ortopedii i traumatologii. Głównym punktem praktyki był wspólny projekt BIBUS MENOS oraz lekarzy Klinicznego Oddziału Ortopedii i Traumatologii Narządu Ruchu GUMed: wykorzystanie technologii druku 3D do wykonania jednej z pierwszych w Polsce protez dłoni dla siedemnastolatka. **Wydruk dłoni** daje możliwości dostosowania go dla dzieci i dorosłych.

W ramach projektu **Architekci naszej rzeczywistości** grupy młodzieży z całej Polski odnajdują historyczne postacie, które miały wpływ na swój region lub cały kraj. Głównym celem akcji jest przywrócenie pamięci o osobach, które wpłynęły na daną społeczność, a nie są wystarczająco docenione. W ramach konkursu organizacje młodzieżowe i nieformalne grupy młodzieży starają się o granty w wysokości od 3 do 5 tys. zł. **Bank Zachodni WBK** przyznał 16 grantów, w tym 11 dla organizacji pozarządowych, 3 dla szkół i 2 dla grup nieformalnych.

Firma **DOZAMEL** dba o **pielęgnowanie historii firmy i obszaru Wrocławskiego Parku Przemysłowego**, na terenie którego znajduje się jej siedziba. Idea ta realizowana jest m.in. poprzez obchodzenie rocznic wydarzeń historycznych oraz jubileuszów związanych z pracownikami i WPP.

Bank Zachodni WBK wsparł projekt naukowy, który pozwolił grupie młodych studentów Politechniki Poznańskiej na zbudowanie własnego bolidu, wystartowanie w międzynarodowych zawodach oraz zaprezentowanie swojego biznesplanu związanego z realizowanym przedsięwzięciem przed ekspertami w dziedzinie motoryzacji. Dzięki zaangażowaniu się Santander Universidades w projekt **PUT Motorsport** zespół wystartował w sezonie 2015 w międzynarodowych zawodach Student Formula i został uznany za najlepszego debiutanta w historii.

Pharma Concept jest natomiast organizatorem polskiej edycji międzynarodowego konkursu Prix Galien, nagradzającego osiągnięcia w dziedzinie medycyny i farmacji. W ramach konkursu firma utworzyła **fundusz stypendialny Prix Galien Polska**, który ma służyć wyróżnieniu i wspieraniu młodych badaczy. W 2015 r. stypendia, przyznawane tylko w Polsce, o łącznej wartości 20 tys. zł otrzymało 5 osób. Fundusz wsparły też: Takeda, Bristol-Meyers Squibb, MSD oraz Boehringer Ingelheim i Grupa Neuca.

W ramach wsparcia studentów oraz absolwentów kierunków architektonicznych i technicznych, **Porta KMI Poland** od dwóch lat organizuje **Konkurs Porta by Me**. Zadanie polega na przedstawieniu projektu drzwi odpowiadającego na potrzeby klientów, a zwycięskie pomysły mają szansę na wdrożenie do produkcji przez Porta. W ostatniej edycji należało zaprezentować projekt zgodny z hasłem „Ona i On”. łączna pula nagród w tym roku wyniosła 15 tys. zł. Zgłoszono 60 prac i wyłoniono jednego laureata. Konkurs realizowano w partnerstwie z Międzynarodowymi Targami Poznańskimi – Arena Design.

Z okazji 25-lecia firmy **Deloitte** postanowiono zrealizować projekt **25 inicjatyw społecznych na 25. urodziny Deloitte**, którego celem było zrealizowanie inicjatyw pracowników. Do akcji włączyli się również członkowie rodzin, znajomi, uczestnicy programu Deloitte Alumni oraz studenci. Firma wspiera ich działania finansowo, organizacyjnie i logistycznie. Ze 100 pomysłów wybrano 25 inicjatyw pracowników oraz 2 zgłoszone przez studentów. Inicjatywy są realizowane w Polsce i w niewielkiej wiosce Dumre w Nepalu. Każdy projekt otrzymał wsparcie w wysokości 10 tys. zł. Zostały one zrealizowane do 31 marca 2016 r. Projekty dotyczą m.in.: pomocy dzieciom z autyzmem, ze świetlic środowiskowych i domów dziecka, hospicjów, pomocy zwierzętom, wsparcia bezdomnych, aktywizacji zawodowej kobiet z orzeczeniem o niepełnosprawności. Wiele z nich wykorzystuje specjalistyczne kompetencje ekspertów Deloitte. W realizację projektów zaangażowało się ponad 130 osób.

BIBUS MENOS

www.bibusmenos.pl
zatrudnienie w 2015: 110 os.

MŚP

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

DOZAMEL Sp. z o.o.

www.dozamel.pl
zatrudnienie w 2015: 210 os.

MŚP

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

Pharma Concept Sp. z o.o.

www.pharmaconcept.pl
zatrudnienie w 2015: 6 os.

MŚP

Porta KMI Poland Sp. z o.o. Sp. K.

www.porta.com.pl
zatrudnienie w 2015: 1600 os.

Deloitte

www.deloitte.com/pl

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**Grupa Kęty S.A.**www.grupakety.com
zatrudnienie w 2015: 1000 os.**Grupa Kapitałowa LOTOS**www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.**Rhenus Data Office
Polska Sp. z o.o.**www.rhenus-data.pl
zatrudnienie w 2015: 100 os.**ING Bank Śląski**www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.**Medicover Sp. z o.o.**www.medicover.pl
zatrudnienie w 2015: 1650 os.**KPMG Sp. z o.o.**www.kpmg.pl
zatrudnienie w 2015: 200 os.**Polska Spółka
Gazownictwa Sp. z o.o.**www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.**Citi Handlowy**www.citihandlowy.pl
zatrudnienie w 2015: 4278 os.

Program **Razem z Grupą** polega na zaangażowaniu się 20 pracowników **Grupy Kęty**, przy wsparciu finansowym firmy, w działalność na rzecz lokalnej społeczności. Zaangażowanie finansowe Grupy Kęty wyniosło 40 tys. zł.

Co roku **Grupa LOTOS** organizuje **Dzień Dziecka**, na który zaprasza najmłodszych ze swego sąsiedztwa. Podczas imprezy firma pokazuje, jak powstaje paliwo sprzedawane na stacjach grupy. W 2015 r. dzień poświęcony był technice kolejowej, pozwalając na zapoznanie się z najnowocześniejszymi technologiami wykorzystywanymi w transporcie kolejowym w Polsce i Europie. Zorganizowano zabawy związane z obszarami CSR wspieranymi przez Grupę LOTOS, atrakcje rekreacyjne, sportowe i artystycznych, quizy, warsztaty i konkursy wykorzystujące zdobytą wiedzę z zakresu działalności firmy. W imprezach uczestniczy średnio 1 tys. osób.

Działania prośrodowiskowe i prospołeczne na bazie programu lojalnościowego dla klientów pn. **Ekoaktywni.com** realizowane są we współpracy z OTPO i Fundacją Synapsis. W programie **Ekoaktywni.com** klienci **Rhenus Data Office Polska** zbierają punkty, które wymieniają na działania prośrodowiskowe i prospołeczne.

W ramach praktyki **Z myślą o potrzebujących** – zaangażowanie pracowników w akcje charytatywne wolontariusze **ING Banku Śląskiego** biorą udział w różnych działaniach: od 8 lat angażują się w lokalne akcje gwiazdkowo-świąteczne (w ubiegłym roku przygotowali paczki dla 592 dzieci, organizują kiermasze świąteczne, z których dochód przekazywany jest na cele charytatywne); od 2008 r. przygotowują wyprawki w ramach akcji „Pomarańczowy plecak”; realizują projekt „Dobry Pomysł” (opisany jako praktyka długoterminowa). W 2015 r. w pomoc zaangażowało się 1515 pracowników.

Wolontariat w ramach Grupy Medicover to inicjatywa oddolna, w ramach której pracownicy **Medicover** zrealizowali w 2015 r. 35 projektów, a wśród nich: wsparcie Ośrodków Preadopcyjnych w Otwocku oraz Częstochowie; współpraca z Instytutem Matki i Dziecka; Biata Niedziela (bezpłatne badania mammografii, densytometrii, poziomu glukozy, RR i innych); Dzień Dawcy Szpiku; wsparcie dla obywateli Ukrainy; Szlachetna Paczka; Rajd Rowerowy wolontariuszy Fundacji Medicover (w zorganizowanych Niebieskich Miasteczkach przebadano prawie 1 tys. osób), organizacja akcji świątecznych. Fundacja wspiera również Klinikę Budzik, szkołę dla dzieci z autyzmem, Dom Dziecka im. Korczaka oraz jest partnerem szpitala w Kongu (współpraca z Fundacją Dobra Fabryka). Ponad 500 osób spędziło na wolontariacie w sumie 55 tys. godzin. Z projektów skorzystało ponad 1,5 tys. osób. Wsparcie otrzymały 24 instytucje.

Program grantowy dla pracowników KPMG również ma na celu zapewnienie finansowania dla projektów pracowniczych z obszarów wspierania społeczności lokalnych, ochrony i poszerzania wiedzy o środowisku naturalnym, promowania idei przedsiębiorczości, a także zaangażowania w rozwój kultury (Corporate Cultural Responsibility). **KPMG** planuje cykliczną realizację programu.

W ramach inicjatywy **SHIFT-X** i funkcjonującego w jej obrębie projektu **Szlak Wody, Przemysłu i Rzemiosła TeH2O**, przy współpracy z Urzędem Miejskim w Bydgoszczy, **Polska Spółka Gazownictwa** umożliwiła społeczności lokalnej zwiedzanie Izby Tradycji w Zakładzie w Bydgoszczy. Obecnie w Izbie znajduje się ponad 170 eksponatów dostępnych dla zwiedzających. Od rozpoczęcia projektu do połowy 2015 r. ekspozycję zwiedziło niemal 350 osób. Działanie zawarto się w praktyce **Na szlaku dziedzictwa**.

Ideą konkursu **Mikroprzedsiębiorca Roku** jest docenienie mikroprzedsiębiorstw ze wszystkich branż, które z sukcesem prowadzą i rozwijają biznes. Celem jest wspieranie przedsiębiorców oraz wyróżnianie i promowanie najlepszych z nich. Inicjatywę prowadzonej przez **City Handlowy** towarzyszą badania diagnozujące klimat prowadzenia działalności. Do ostatniej edycji konkursu zgłosiło się 528 firm. Partnerem merytorycznym konkursu był Microfinance Centre for Central and Eastern Europe. Stworzono też Koalicję na rzecz mikroprzedsiębiorczości, w której skład wchodzi: Konfederacja Lewiatan, Krajowa Izba Gospodarcza, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Polska Przedsiębiorca, Inicjatywa Firm Rodzinnych, Związek Rzemiosła Polskiego i Business Centre Club.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**Elektrownia Puławy
Sp. z o.o.**www.elektrowniapulawy.pl
zatrudnienie w 2015: 4 os.**Grupa Sarigato**www.sarigatogroup.com
zatrudnienie w 2015: 35 os.**Mars Polska Sp. z o.o.**www.mars.com/poland/pl/
zatrudnienie w 2015: 1500 os.**HP Global Business
Center Sp. z o.o.**www.hpe.com
zatrudnienie w 2015: 2690 os.**HP Global Business
Center Sp. z o.o.**www.hpe.com
zatrudnienie w 2015: 2690 os.**Dentsu Aegis Network
Polska**www.dentsuaegisnetwork.pl
zatrudnienie w 2015: 700 os.**Jeronimo Martins
Polska S.A.**www.biedronka.pl
zatrudnienie w 2015: 55 000 os.

Rodzina Światłoczuła to inicjatywa **Elektrowni Puławy**. Dotyczyła ona odpowiedzialności za wpływ, jaki produkcja energii elektrycznej wywiera na środowisko, cen energii i ich oddziaływanie na społeczeństwo, a także ograniczenia zjawiska ubóstwa energetycznego. Akcja polegała na wymianie całego oświetlenia na energooszczędne żarówki LED w gospodarstwach domowych rodzin najbardziej zagrożonych ubóstwem energetycznym, przy wsparciu ośrodków pomocy społecznej z powiatu puławskiego. **Elektrownia Puławy** zakupiła 1744 żarówki i 100 lampek biurkowych dla 187 rodzin z regionu. Do inicjatywy przyłączyła się także hurtownia elektryczna **Elmax** z Puław. Celem było ograniczenie zużycia energii w gospodarstwie domowym i obniżenie rachunków nawet o 400 zł rocznie.

Fundacja **Grupy Sarigato** zajęła się realizowaniem akcji **Karmimy Psiaki**, która objęła trzy główne działania: zbiórkę karmy, pośrednictwo w adopcji psów oraz działania edukacyjne. W realizację projektów zaangażowani byli pracownicy, wolontariusze oraz tzw. internetowa społeczność. Zakupiono 5155 kg karmy i znaleziono dom dla 155 psów.

Firma **Mars** promuje adopcję i wiedzę na temat prawidłowej opieki nad zwierzętami, a także bezpośrednio pomaga schroniskom. Marka **Pedigree** należąca do Marsa w 2015 r. przeprowadziła kampanię edukacyjną, której działania skupiały się na promowaniu odpowiedzialnej opieki i adopcji zwierząt ze schronisk. Filary kampanii to m.in. sponsorowanie programu „Przygarnij mnie” (TVP2), akcje w sieciach handlowych oraz platforma adopcyjna www.psadoptuj.pl, której celem jest pomoc w znalezieniu domów dla psów. W ramach praktyki **Lepszy świat dla zwierząt** firma wspiera schroniska, aktywizując swoich pracowników, konsumentów i przekazując karmę bezpośrednio do schronisk. W ubiegłym roku dzięki akcjom adoptowano 134 zwierzęta, przekazano 300 ton karmy oraz 2 mln posiłków dla psów i kotów, a 127 wolontariuszy przepracowało na rzecz schronisk 1040 godzin.

Grupa pracowników z oddziału **Hewlett Packard Enterprise** w Łodzi zorganizowała akcję **Dni Nepalu** w celu zebrania środków na wsparcie poszkodowanych w wyniku trzęsienia ziemi. Podczas kiermaszu potraw regionalnych z Nepalu przygotowanych przez wolontariuszy HPE pracownicy przekazywali datki na rzecz poszkodowanych, które następnie wpłacone zostały na konto Polskiej Akcji Humanitarnej. Dodatkowo organizatorzy przekazali uczestnikom kluczowe informacje na temat kraju i jego mieszkańców.

Współpraca z amerykańską organizacją **Stop Hunger Now** jest inicjatywą globalną, skupioną na dostarczaniu pełnowartościowych posiłków do szkół i sierocińców, co ma zmotywować dzieci do nauki i trwałej poprawy swojego losu. W lipcu 2015 r. **Hewlett Packard Enterprise** zorganizował we Wrocławiu akcję pakowania posiłków SHN, w której wzięło udział ponad 100 wolontariuszy z HPE oraz zaprzyjaźnionych wrocławskich firm. Spakowano blisko 50 tys. posiłków, które docelowo trafiły do siedmiu sierocińców w Liberii i Sierra Leone. Dodatkową wartością było działanie integracyjne akcji, zwłaszcza dla expatów pracujących we Wrocławiu – to jedna z niewielu okazji wolontariackich, gdzie brak znajomości języka nie stanowił bariery. Instytut Sportowy Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu udostępnił salę sportową na czas przygotowania i przeprowadzenia akcji.

Celem projektu **Twój głos się liczy podwójnie** jest zachęcenie pracowników do udziału w globalnym badaniu satysfakcji pracowniczej (Global Check-In), a przez to zbudowanie przez firmę **Dentsu Aegis Network** szkoły w Darfurze. W 2014 r. za każdą wypełnioną ankietę zakupiono 1 szczepionkę dla dzieci na Haiti (w 2015 r. przekazano darowiznę w wysokości 10 tys. funtów na rzecz Haiti Hospital Appeal, za co zostało zakupione około 2,5 tys. szczepionek dla niemowląt). W 2015 r. za każdą ankietę przekazano jedną symboliczną cegłę potrzebną do wybudowania szkoły (realizacja projektu nastąpi w 2016 r.). W akcję są co roku zaangażowani wszyscy pracownicy grupy **Dentsu** na całym świecie. W Polsce w badaniu satysfakcji wzięło udział 96% pracowników. Projekt realizowany jest z fundacją **Kids for Kids**.

Konkurs „Piórko 2015. Nagroda Biedronki za książkę dla dzieci” to projekt **Jeronimo Martins Polska** mający na celu popularyzację czytelnictwa wśród najmłodszych, a także wspieranie debiutujących pisarzy i ilustratorów. Składał się on z dwóch etapów: najpierw wybrano najlepszy tekst książki dla dzieci w wieku 4–10 lat, a następnie najlepsze prace obrazujące zwycięski tekst. Na debiutującego pisarza oraz ilustratora czekały nagrody finansowe w wysokości 100 tys. zł każda. Sprzedano 30 tys. egzemplarzy zwycięskiego „Szarego domku” autorstwa Katarzyny Szestak zilustrowanego przez Natalię Jabłońską.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

KPMG Sp. z o.o.

www.kpmg.pl
zatrudnienie w 2015: 200 os.

Z kolei Kampania „Zaczytani” w ramach globalnej akcji KPMG „KPMG’s Family for Literacy” to projekt, którego założeniem jest szerzenie czytelnictwa i walka z analfabetyzmem. Polskim akcentem jest Kampania „Zaczytani”, inicjatywa powołana w 2013 r. przez Fundację „Rozwój”, której główny cel stanowi tworzenie bibliotek dla dzieci i młodzieży przebywającej w szpitalach, świetlicach, rodzinnych domach dziecka i hospicjach. Działania ułatwia stała współpraca z tzw. Komitetem Honorowym, w skład którego wchodzi m.in. Minister Pracy i Polityki Społecznej, Rzecznik Praw Dziecka, a także osoby publiczne. W marcu 2014 i 2015 r. pracownicy wszystkich 7 biur KPMG w Polsce zebrali ponad 1 tys. książek. Otwarto też dwie biblioteki w warszawskich szpitalach dla dzieci.

Luxoft Poland Sp. z o.o.

www.luxoft.com
zatrudnienie w 2015: 1749 os.

Luxoft Poland wsparł projekt **Profesor wnuczek**, w ramach którego gimnazjaliści 18 szkół Społecznego Towarzystwa Oświatowego w 14 różnych miastach uczyli seniorów podstaw wykorzystania nowych technologii. Osoby starsze dowiedziały się m.in.: jak bezpiecznie korzystać z komputera, jak wysłać wiadomość, korzystając z internetu oraz jak przeglądać prasę internetową, co służyło zmniejszeniu skali wykluczenia cyfrowego. W II edycji z programu skorzystało 181 seniorów (w I 101), 160 uczniów (w I 115). Zajęcia prowadziło 18 nauczycieli (po jednym w każdej szkole), a całość koordynowało 12 dodatkowych osób. Razem inicjatywa potoczyła 370 osób.

T-Mobile Polska S.A.

www.t-mobile.pl
zatrudnienie w 2015: 4800 os.

W akcję kierowaną do seniorów, która ma im ułatwić funkcjonowanie w cyfrowym świecie, zaangażowało się również **T-Mobile Polska**. Razem z Microsoftem, Intellem oraz Siecią Centrów Wolontariatu firma stworzyła program **Aktywni do setki**, w którym, poza aktywizacją technologiczną, seniorzy mieli możliwość zaangażować się społecznie. Dzięki specjalnej aplikacji zainstalowanej na urządzeniach mogli w łatwy sposób wyszukać w swojej okolicy atrakcyjne projekty wolontariackie. Przeprowadzono cykl spotkań w 10 polskich miastach, podczas których seniorzy dowiedzieli się, jak korzystać z nowych technologii i jak wyszukać interesujący ich projekt pomocowy. Uruchomiono też infolinię, dzięki której mogli uzyskać poradę na temat akcji.

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

Projekt **e-motywacja** to cykl webinarów realizowanych przez Fundację Orange, adresowanych do organizacji współpracujących z osobami starszymi. W placówkach zgłoszonych do projektu (500 organizacji) spotykały się osoby starsze (łącznie na każdym spotkaniu ponad 7,5 tys.), by wspólnie oglądać transmitowane przez Fundację Orange webinarium. Wśród gości zaproszonych przez **Orange Polska** byli: aktorka Zofia Czerwińska, pisarka Krystyna Kofta, aktorka Emilia Krakowska, modelka Helena Norowicz, profesor antropologii Ewa Nowicka-Rusek i Hanna Sienkiewicz, lokalna aktywistka, która odmieniła życie jednej z podlaskich wsi. Uczestnicy mogli na czacie zadawać gościom pytania oraz uzyskać wsparcie psychologa.

Polpharma

www.polpharma.pl
zatrudnienie w 2015: 4200 os.

Do udziału w konkursie **Samorząd od Serca** zostały zaproszone wszystkie jednostki samorządowe w kraju, które miały opisać opracowane i wdrożone na przestrzeni ostatnich 10 lat zdrowotne programy samorządowe dotyczące profilaktyki chorób układu krążenia. Zgłoszenia ocenili specjaliści. W konkursie **Polpharmy** nagrodzono 14 jednostek samorządowych. Realizację praktyki wsparły Związki Powiatów Polskich i Związki Miast Polskich.

Skanska w Polsce

www.skanska.pl
zatrudnienie w 2015: 7700 os.

Nowa Towarowa to wspólne działanie Muzeum Woli, oddziału Muzeum Warszawy, SARP Oddziału Warszawskiego, Pracowni Badań i Innowacji Społecznej „Stocznia” oraz dwóch deweloperów, w tym **Skanska w Polsce**. Inicjatywa łączy potencjał wiedzy architektów, urbanistów, socjologów, ekonomistów oraz mieszkańców Warszawy. Poprzez cykl warsztatów eksperckich, a także warsztatów i konsultacji społecznych zostanie przeprowadzony proces budowania nowej tożsamości rejonu ulicy Towarowej dzięki wydobyciu najcenniejszych elementów identyfikacji przestrzennej i społecznej tej części Warszawy. Ważnym elementem projektu Nowa Towarowa jest wystawa Trwa Budowa – interaktywna ekspozycja w Muzeum Woli, uruchamiająca myślenie o zasadach koncepcyjnych towarzyszących odbudowie Warszawy. Celem warsztatów jest opracowanie czterech programów przemian otoczenia ulicy Towarowej, które mają dotyczyć sfery przestrzennej w powiązaniu z czynnikami społecznymi i gospodarczymi.

Skanska w Polsce

www.skanska.pl
zatrudnienie w 2015: 7700 os.

Superścieżka jest pionierskim projektem mającym na celu zagospodarowanie przestrzeni miejskiej w Krakowie, zgodnie z potrzebami mieszkańców. **Skanska w Polsce** jako jeden z inicjatorów Superścieżki, wraz z Urzędem Miasta Krakowa i innymi partnerami – NGO, architektami, podmiotami prywatnymi – przeprowadziła warsztaty z mieszkańcami Krakowa, podczas których wypracowali oni i wskazali w formie głosowania najlepszy pomysł na

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

zagospodarowanie odcinka miasta między rondami Mogilskim a Grzegorzeczkim. W zorganizowanej serii warsztatów udział wzięło około 200 osób. W finalnej debacie i głosowaniu uczestniczyło niemal 150 osób. Superścieżka będzie realizowana etapami, a pierwszy z nich rozpocznie się wiosną 2016 r.

TAURON Polska Energia od 2009 r. współpracuje z Górskim Ochotniczym Pogotowiem Ratunkowym. W ramach partnerstwa edukuje turystów w kwestii konieczności zachowania bezpieczeństwa w górach. Podczas ferii zimowych 2015 r. w siedmiu najpopularniejszych w Polsce stacjach narciarskich, w ramach cyklicznej akcji społecznej „Bezpieczna Zima z GOPR”, ratownicy górscy promowali odpowiedzialne zachowania. Turyści mogli poznać zasady panujące w górach, dowiedzieć się, jak zapobiec nieszczęśliwym wypadkom, czym grozi niedostateczne wyposażenie na stoku, jak udzielić pierwszej pomocy, a także otrzymali książeczki z „Dekalogiem Narciarza”.

Pracownicy **Transition Technologies** stworzyli społecznie użyteczne aplikację. **IT dla Gór** powstało jako efekt spotkania z Grupą Beskidzką GOPR. Jest to portal dla ratowników oraz darmowa aplikacja Pomoc w Górach, która umożliwia kontakt z ratownikami i podanie dokładnego położenia. W ramach **IT dla Niewidomych** stworzono zaś aplikację ułatwiającą codzienne zadania osobom niewidomym i niedowidzącym. Powstała grupa aplikacji Seeing Assistant (nawigują one po mieście, rozpoznają kolory i źródła światła, a także pozwalają korzystać z telefonu jak z lupy). Natomiast celem **IT dla Środowiska** jest obniżenie emisji tlenku węgla i azotu w elektrowniach kotlewych, w których firma wdraża oprogramowanie SILO II służące optymalizacji spalania.

EDUKACJA DOROSŁYCH

Celem programu edukacyjnego o nazwie **Kupuj u sąsiada** jest promowanie świadomych postaw konsumenckich wśród dzieci i młodzieży. Odbiorcami są uczniowie i nauczyciele oraz mali i średni przedsiębiorcy działający na lokalnych rynkach. Pierwszy etap projektu objął zajęcia edukacyjne prowadzone przez wolontariuszy (pracowników **Banku Zachodniego WBK**) z wykorzystaniem opracowanych materiałów w formie prezentacji i scenariuszy lekcji promujących świadome postawy oraz zachowania konsumenckie. Drugi etap projektu to tworzenie programów rabatowych, których uczestnikami są lokalni przedsiębiorcy. Konsumenci swoimi decyzjami wspierają biznes „swojego sąsiada”, a Bank Zachodni WBK jako partner programu nagradza najbardziej aktywne społeczności lokalne.

Konferencje Sieci Przedsiębiorczych Kobiet organizowane przez **City Handlowy** poruszają tematykę kluczową dla pań, które pragną osiągnąć sukces w biznesie. W 2015 r. zorganizowane zostały dwie konferencje. Celem pierwszej, zatytułowanej „Czy stać mnie na własną firmę? Jak finansować start i rozwój”, było przekazanie uczestniczkom wiedzy, która pozwoli im z sukcesem prowadzić i rozwijać własny biznes. Drugie wydarzenie, zatytułowane „Po co firmie nowoczesność? Technologia w biznesie”, miało na celu przekazanie uczestniczkom wiedzy, jak usprawnić i zoptymalizować działalność poprzez wykorzystanie nowych technologii. Konferencje były nie tylko okazją do pogłębienia wiedzy na temat prowadzenia biznesu, ale także pozwoliły na nawiązanie nowych kontaktów biznesowych.


Na terenie kopalni powstała strefa edukacyjna **C-Strefa**, w której spółka **Lubelski Węgiel „Bogdanka”** organizuje specjalne zajęcia i oprowadzania po ekspozycji, podczas których pracownicy upowszechniają wiedzę na temat górnictwa: tradycji, zwyczajów górniczych oraz charakterystyki pracy w kopalni.

Portal **Bankowiki** jest nowoczesnym ogólnodostępnym narzędziem edukacji ekonomicznej. Za jego pośrednictwem **PKO Bank Polski** informuje i edukuje wszystkich internautów. Pełni on funkcję słownika pojęć z obszarów finansów, bankowości i ekonomii. Ponadto jest interaktywnym źródłem wiedzy na temat produktów i usług bankowych. Dzięki elektronicznemu formularzowi każdy może zaproponować nowe terminy, a hasła Bankowiki mogą być komentowane przez innych internautów. Atrakcyjność zakładki zwiększają elementy multimedialne, m.in. filmy tłumaczące najważniejsze hasła związane z bankowością. Definicje i odpowiedzi na pytania pisane są prostym, zrozumiałym dla każdego językiem. Narzędzie jest ważnym elementem portalu Bankomania.

TAURON Polska Energia
SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

Transition Technologies
S.A.

www.tt.com.pl
zatrudnienie w 2015: 140 os. 

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

Citi Handlowy

www.citihandlowy.pl
zatrudnienie w 2015: 4278 os.

Lubelski Węgiel
„Bogdanka” S.A.

www.lw.com.pl
zatrudnienie w 2015: 4555 os.

PKO Bank Polski

www.pkobp.pl
zatrudnienie w 2015: 26 000 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Polskie LNG S.A.

www.polskieng.pl
zatrudnienie w 2015: 120 os.

Spółka **Polskie LNG** realizuje program edukacyjny, którego celem jest dostarczanie rzetelnych informacji o LNG. Głównym narzędziem programu jest portal www.lng.edu.pl, który stanowi rozbudowaną bazę wiedzy na temat technologii skraplania gazu ziemnego, światowego i europejskiego rynku LNG oraz roli, jaką będzie na nim odgrywał terminal LNG w Świnoujściu. Portal, w którego tworzenie zaangażowani zostali eksperci naukowcy oraz pracownicy merytoryczni spółki, pozwolił zagregować dostępną wiedzę w tej dziedzinie, tworząc podstawowe źródło informacji dla wszystkich zainteresowanych nowymi technologiami, bezpieczeństwem energetycznym i społeczną odpowiedzialnością realizowanego projektu.

The Boston Consulting Group Sp. z o.o.

www.bcg.com.pl
zatrudnienie w 2015: 130 os.

Spółka **The Boston Consulting Group** dla wzmocnienia współpracy ze środowiskiem studentów w Wielkiej Brytanii nawiązała współpracę ze stowarzyszeniem Imperial College London Polish Society. W 2015 r. obie instytucje wspólnie zorganizowały konferencję **Poland 2.0**, na którą zaproszono przedstawicieli dużych polskich przedsiębiorstw oraz polskich studentów kierunków technicznych uczących się na brytyjskich uczelniach. Celem podejmowanych działań jest zainteresowanie pracą w Polsce oraz pracą w BCG absolwentów o profilu technicznym, motywowanie przedsiębiorstw do oferowania wysokiej jakości programów stażowych oraz budowa kapitału intelektualnego w polskich firmach.

The Boston Consulting Group Sp. z o.o.

www.bcg.com.pl
zatrudnienie w 2015: 130 os.

The Boston Consulting Group od 2012 r. współorganizuje – w partnerstwie ze stowarzyszeniem Polish Business Society – również konferencję **Polskie Forum Ekonomiczne**, na którą każdego roku zaprasza przedstawicieli polskich przedsiębiorstw oraz około 500 młodych Polaków uczących się na Wyspach. Konferencja z inicjatywy studenckiej przetrwała się w największe wydarzenie poświęcone polskiej gospodarce odbywające się poza granicami kraju. W ciągu 5 lat w konferencji uczestniczyło ponad 2 tys. studentów oraz około 80 przedstawicieli polskich firm. Celem podejmowanych działań jest zainteresowanie zatrudnieniem w Polsce, motywowanie przedsiębiorstw do prowadzenia wysokiej jakości programów stażowych oraz odwrócenie procesu drenażu mózgow i budowa kapitału intelektualnego w polskich firmach.

Cognifide Polska Sp. z o.o.

www.cognifide.com
zatrudnienie w 2015: 162 os.

Program **Cognifide & Wiedza** polega na wspieraniu edukacji oraz rozwoju potencjału i budowy kapitału społecznego poprzez organizację staży i praktyk oraz wykładów dla studentów. Firma **Cognifide** ściśle współpracuje z poznańskimi uczelniami wyższymi, angażując się we wzmocnienie związku edukacji i biznesu. Popiera inicjatywy środowiska informatycznego, łączy się w organizację i wspieranie finansowe konferencji branżowych oraz spotkań lokalnych grup programistycznych. Pracownicy **Cognifide** nie tylko uczestniczą w spotkaniach, ale w ramach wolontariatu dzielą się wiedzą jako prelegenci. W celu promocji zawodu programisty wśród dzieci i kobiet, **Cognifide** uczestniczy także w organizacji imprez skierowanych do tych grup: **Rails Girls Poznań dla kobiet** i **Devoxx4Kids Poznań dla dzieci**.

ING Bank Śląski

www.ingbank.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

Główny cel programu **ING Banku Śląskiego Od oszczędzania do inwestowania** to przekazanie wiarygodnych treści dotyczących finansów. Akcja polegała na publikowaniu cotygodniowych artykułów, w których wyjaśniane było, jak pomnażać swoje pieniądze i w jakim zakresie wykorzystywać inwestycje. W programie została wykorzystana również forma wideo. Aby dotrzeć do jak najszerszego grona odbiorców, materiały publikowane były w internecie (wyborcza.biz, wyborcza.pl, gazeta.pl), prasie („Gazeta Wyborcza”, Metrocafe.pl) oraz radiu (Złote Przeboje). Do tworzenia opracowań zaproszony został dziennikarz Maciej Samcik, specjalista od finansów osobistych („Gazeta Wyborcza”). **ING Bank Śląski** przygotował również własną sekcję w ramach serwisu banku, polegającą na przedstawieniu Zasady 3 skarbonek. Idea ta proponowana jest klientom banku jako sposób na zadbanie o swoje finanse, poprzez dzielenie ich na 3 grupy, zależnie od czasu oszczędzania. Na zakończenie projektu uruchomiony został quiz sprawdzający wiedzę. W trakcie trwającej półtora miesiąca akcji informacje dotarły do prawie 3 mln Polaków, w tym prawie 430 tys. osób trafiło na dedykowaną stronę serwisu banku.

MasterCard Europe, oddział w Polsce

www.mastercard.pl
zatrudnienie w 2015: 50 os.

Firma **MasterCard Europe** uruchomiła bezpłatny internetowy kurs **Pokonaj Swoje Długi** dostępny dla wszystkich. Kurs udostępniony został na stronie www.pokonajswojedlugi.pl. Program powstał z myślą o osobach zadłużonych. Skonstruowany jest w postaci prowadzącego krok po kroku wideoporadnika pomagającego zbudować fundament zdrowych finansów osobistych i scenariusz samodzielnego wyjścia z długów. W trakcie programu uczestnik dowiaduje się, gdzie szukać oszczędności i jak ograniczać wydatki, a wreszcie jak zdobywać dodatkowe środki na spłatę długów i jak nimi zarządzać. Każda z 25 lekcji wideo jest również dostępna w wersji audio, co pozwala np. na wysłuchanie danej lekcji w drodze do pracy czy na uczelni oraz transkryptów pozwalających skorzystać z kursu osobom niesłyszącym.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

Internetowy kurs **Bezpiecznie Tu i Tam**, przygotowany przez **Orange Polska**, to dedykowany rodzicom i pedagogom serwis internetowy, dostępny nieodpłatnie w sieci. Jest to program e-learningowy w zakresie bezpieczeństwa dziecka w sieci. Kurs zawiera informacje o zasadach bezpiecznego korzystania z internetu, uczy rodziców, jak pomóc dziecku unikać zagrożeń, jak przygotować najmłodszych do ostrożnego korzystania z technologii i jak reagować, gdy coś niepokojącego zdarzy się w sieci. Całość podana jest w formie interaktywnych treści, filmów, animacji i krótkich quizów, które pomogą zapamiętać najważniejsze informacje. Przejście jednego z 5 modułów trwa około 20 minut. Promocji kursu towarzyszy kampania **Orange Polska**, w ramach której poruszane są zagadnienia i porady ekspertów na temat problemów i zasad bezpieczeństwa dzieci w internecie.

Podręcznik dla lekarzy i studentów kierunków medycznych „Nieprzestrzeganie zaleceń terapeutycznych. Od przyczyn do praktycznych rozwiązań” wydany przez Naukową Fundację **Polpharma** przy wsparciu **Polpharma** ma wypełnić lukę współpracy pomiędzy lekarzem a pacjentem, poprzez szerzenie wiedzy opartej na aktualnych osiągnięciach naukowych – ma poprawić efektywność leczenia pacjentów w Polsce. Dzięki podręcznikowi przyszli lekarze zyskali bogate kompendium wiedzy nie tylko na temat skali, przyczyn i konsekwencji nieprzestrzegania zaleceń, ale także wiele praktycznych rad pomagających w rozwiązywaniu problemów nieprzestrzegania zaleceń lekarskich.

T-Mobile stworzył stronę edukacyjną **W Cyfrowym Świecie**, na której umieszczone zostały praktyczne porady i zasady bezpieczeństwa w sieci, aby zapewnić rodzicom dostęp do użytecznej wiedzy, pomocnej w edukacji i rozwoju dzieci. W ramach programu **Bezpieczni w Cyfrowym Świecie**, rodzice na platformie znajdą m.in. przydatne informacje i wskazówki, w jaki sposób uświadamiać swoich podopiecznych o zasadach bezpieczeństwa w sieci oraz dowiedzą się o dostępnych, wspierających ich w tym celu rozwiązaniach technologicznych.

W 2015 r. **Fundacja Kronenberga przy Citi Handlowy** po raz dziewiąty przeprowadziła coroczne badania „**Postawy Polaków wobec finansów**”. Jest to jedyny w Polsce raport prezentujący finansowy portret Polaków. Badania wypełniają lukę na rynku związaną z brakiem rzetelnej i pogłębionej diagnozy postaw i zachowań oraz wiedzy dotyczącej podstawowych zagadnień związanych z finansami osobistymi w społeczeństwie. Prowadzone są na reprezentatywnej próbie 1 tys. dorosłych Polaków i obejmują 3 obszary związane z finansami osobistymi: zarządzanie budżetem domowym, oszczędzanie (w tym z myślą o emeryturze) oraz inwestowanie. W ramach badania analizowane są m.in.: kontrola i planowanie wydatków, oszczędzanie, jego cele i kwoty, poziom awersji do ryzyka, zaufanie oraz źródła wiedzy w kwestiach związanych z oszczędzaniem i inwestowaniem, a także to, czy w codziennych domowych rozmowach podejmowane są kwestie finansowe. Badania opublikowane zostały w Światowy Dzień Oszczędzania – 31 października, a wydarzeniu towarzyszyła szeroka kampania edukacyjna.

EDUKACJA DZIECI I MŁODZIEŻY

W ramach **Wykładów Ekspertkich** specjaliści z firmy **Capgemini Polska** prowadzą zajęcia na wybranych uczelniach w Małopolsce oraz na Śląsku. Program ich jest dostosowany do profilu uczelni, np. dla Politechniki Opolskiej prowadzone są zajęcia z zakresu IT, zaś na Uniwersytecie Jagiellońskim jest to wstęp do świata biznesu i dotyczy takich obszarów, jak: finanse, HR oraz CSR. Poprzez realizację projektu firma wspiera studentów w uzupełnieniu wiedzy teoretycznej o praktykę. Dzięki dobrej współpracy z uczelniami zajęcia wpisane są w siatkę zajęć dydaktycznych. Do współpracy zaproszona została również firma **IBM**, zapewniając studentom ostatnich lat odbycie obowiązkowej praktyki zawodowej.

Firma **ANWIL** we współpracy z Krajowym Centrum Edukacji Rolniczej przygotowała autorski **Program Edukacyjny Tropiciele Mitów**. Polega on na wsparciu ponadgimnazjalnych szkół rolniczych w przygotowaniu przyszłych rolników do stosowania efektywnego nawożenia nieorganicznego. Program weryfikuje mity związane ze zużyciem nawozów mineralnych w sposób przystępny i pełen humoru, bazując na języku młodego pokolenia, dzięki czemu uczniowie łatwiej przyswajają sobie prezentowaną tematykę oraz chętniej angażują się w analizę mitów. Lekcje, wsparte materiałami dydaktycznymi, stają się tym samym dla uczniów przygodą.

Polpharma

www.polpharma.pl
zatrudnienie w 2015: 4200 os.

T-Mobile Polska S.A.

www.t-mobile.pl
zatrudnienie w 2015: 4800 os.

Citi Handlowy

www.citihandlowy.pl
zatrudnienie w 2015: 4278 os.

Capgemini Polska Sp. z o.o.

www.pl.capgemini.com
zatrudnienie w 2015: 6500 os.

ANWIL S.A.

www.anwil.pl
zatrudnienie w 2015: 1250 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**ArcusLink Tłumaczenia
Specjalistyczne S.C.**www.arcuslink.pl
zatrudnienie w 2015: 7 os.**BASF Polska**www.basf.pl
zatrudnienie w 2015: 647 os.**BASF Polska**www.basf.pl
zatrudnienie w 2015: 647 os.**BASF Polska**www.basf.pl
zatrudnienie w 2015: 647 os.**Capgemini Polska
Sp. z o.o.**www.pl.capgemini.com
zatrudnienie w 2015: 6500 os.**Castorama Polska
Sp. z o.o.**www.castorama.pl
zatrudnienie w 2015: 10 000 os.**Dentsu Aegis Network
Polska**www.dentsuaegisnetwork.pl
zatrudnienie w 2015: 700 os.

Program **Pracodawcy gimnazjalistom** skierowany jest do uczniów i ma na celu przedstawić im rzeczywiste możliwości zawodowych zgodnie z ich zainteresowaniami, z uwzględnieniem indywidualnych predyspozycji i szczególnych uzdolnień. Inicjatywa firmy **ArcusLink Tłumaczenia Specjalistyczne** ma za zadanie pomóc młodym ludziom zapoznać się z lokalnymi firmami przed podjęciem decyzji o wyborze profilu klasy w szkole ponadgimnazjalnej. Cykliczne spotkania z poszczególnymi firmami pozwolą im zdobyć wiedzę o rynku pracy i potencjalnych możliwościach, a także niezbędnych do spełnienia warunkach i potrzebnych umiejętnościach.

W ramach projektu **chemiatomy – warsztaty edukacji ekologicznej** uczniowie klas I–III z czterech szkół podstawowych w Środzie Śląskiej mogli wziąć udział w warsztatach ekologicznych: **Oszczędzamy wodę!, Oszczędzamy środowisko!** oraz **SegRRRegacja**. Celem zajęć było podniesienie świadomości dzieci na temat problemu ochrony środowiska poprzez zaznajomienie ich z zasadą 3R. Projekt firmy **BASF Polska** odbywał się w szkołach oraz Humanitarium Ogrodach Doświadczonych. Inicjatywa została zorganizowana we współpracy z Wrocławskim Centrum Badań EIT+, Humanitarium oraz **Plastics Europe Polska**. W okresie trzech miesięcy w projekcie uczestniczyło 717 dzieci.

Warsztaty w ramach programu **chemiatomy – weekend z pierwiastkami w Centrum Nauki Kopernik** prowadzili pracownicy firmy, wspólnie z partnerami: Polską Izbą Przemysłu Chemicznego (PIPC), Polskim Towarzystwem Chemicznym (PTChem) oraz **Plastics Europe**. Wydarzenie dotyczyło tematycznych warsztatów w laboratorium chemicznym firmy **BASF Polska** zorganizowanych zarówno dla dzieci, jak i dorosłych. Uczestnicy mieli okazję poznania świata reakcji chemicznych.

We wrześniu 2015 r. odbyło się **otwarcie laboratorium chemicznego dla dzieci i młodzieży w Humanitarium** na terenie Kampusu Pracze Wrocławskiego Centrum Badań EIT+. W ramach laboratorium odbywają się warsztaty skierowane do dzieci i młodzieży w różnych grupach wiekowych – od 4 do 16 lat. Zajęcia powstają w oparciu o program nauczania, uczestnicy mają więc okazję wykorzystać tutaj zdobytą w szkole wiedzę teoretyczną. Dzięki programowi uczestnicy mogą przeprowadzać samodzielne eksperymenty pod okiem kompetentnych animatorów. W ciągu roku w warsztatach wzięło udział około 10 tys. młodych ludzi. Już w 2016 r. planowane jest otwarcie drugiego laboratorium **BASF Polska** w Humanitarium.

W ramach akcji **RoboCap – Warsztaty z Programowania i Robotyki dla Dzieci** organizowane są zajęcia przeznaczone dla dzieci w wieku 6–13 lat, przez grupę pracowników spółki **Capgemini Polska** we Wrocławiu oraz wolontariuszy spoza firmy. Dzieci biorą udział w różnorodnych projektach, podczas których w duchu współpracy uczą się planowania zadań, programowania, a także robotyki i elektroniki. W zajęciach równie chętnie uczestniczą zarówno dziewczynki, jak i chłopcy. Warsztaty prowadzone są w oparciu o różne technologie, dzięki czemu każde dziecko znajdzie coś dla siebie.

Program **Majsterkowo** to zajęcia prowadzone w sklepach **Castorama**, dla grup szkolnych w wieku od 6 do 12 lat. W ich trakcie dzieci sadzą rośliny, malują na szkle, budują drewniane samoloty, pociągi czy pudełka. Celem zajęć organizowanych przez **Castoramę** jest dzielenie się pasją do majsterkowania, pobudzanie wyobraźni, rozwijanie umiejętności manualnych, a także zwiększanie wiedzy i świadomości ekologicznej. Poza standardowymi zajęciami prowadzone są warsztaty dla uczestników wymagających większego zaangażowania. W ramach programu **Majsterkowo** pracownicy sklepu w Opolu prowadzą zajęcia wspierające terapię z integracji sensorycznej oraz warsztaty **Kraina kobiecości w Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych „Dziekanka”** w Gnieźnie, realizowane na oddziale leczenia uzależnień dla kobiet. Pracownicy sklepu w Lublinie prowadzą zaś zajęcia dla osób niepełnosprawnych w pobliskim Świdniku.

W ramach II edycji programu **Dentsu Maker Lab Kids** zostały przeprowadzone regularne, odbywające się co tydzień (przez jeden semestr), warsztaty dla dzieci w zaprzyjaźnionej stołecznej świetlicy. Tematy warsztatów dotyczyły programowania, druku 3D, prowadzenia blogów, tworzenia muzyki elektronicznej, **Minecrafta**, elektroniki i wielu innych nowatorskich rozwiązań technologicznych. W ramach programu wyposażona została również pracownia komputerowa. Jednym z elementów inicjatywy było zorganizowanie wycieczki dzieci do siedziby **Dentsu Aegis Network Polska**. Zajęcia były prowadzone przez trenerów z Fundacji **„Ruszyła Maszyna”** w ramach współpracy z firmą.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**Fortum Power and Heat
Polska**www.fortum.pl
zatrudnienie w 2015: 600 os.**BASF Polska**www.basf.pl
zatrudnienie w 2015: 647 os.**Grupa Adamed**www.adamed.com.pl
zatrudnienie w 2015: 1600 os.**Grupa Kapitałowa LOTOS**www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.**Horus Innowacyjne
Materiały Przemysłowe
Sp. z o.o.**www.horus.net.pl
zatrudnienie w 2015: 35 os.**IKEA Retail**www.ikea.pl/przyszlosc
zatrudnienie w 2015: 2812 os.**PGE Polska Grupa
Energetyczna S.A.**www.gkpge.pl
zatrudnienie w 2015: 41 000 os.

Wolontariusze firmy **Fortum Power and Heat Polska** we wszystkich lokalizacjach firmy zorganizowali spotkania edukacyjne dla dzieci pt. „Energia – jak z niej mądrze korzystać? Bezpieczeństwo – jak je zapewnić?” w ramach projektu **Bezinteresowna sieć ciepła Fortum – program wolontariatu pracowniczego**. Tematem przewodnim spotkań były zasady bezpieczeństwa i mądrego korzystania z energii. Dzieci miały do dyspozycji kolorowe materiały dydaktyczne: plansze, gry edukacyjne oraz kolorowanki. Przedszkolaki otrzymały kamizelki odblaskowe, dzięki którym będą mogły bezpiecznie poruszać się po ulicach podczas wycieczek. Zajęcia z przedszkolakami odbywały się od września do grudnia 2015 r.

Program **chemiatomy – BASF Polska i Polskie Towarzystwo Chemiczne razem dla przyszłych chemików** skupia się na popularyzowaniu chemii w mediach społecznościowych. Jego celem jest łączenie wiedzy i doświadczenia. Ma za zadanie pomóc młodym ludziom rozwijać chemiczne pasje. Daje użytkownikom mediów społecznościowych stały dostęp do ciekawostek chemicznych, informacji na temat tego, w jakim kierunku rozwija się chemia na świecie oraz konkursów, w których będą mieli szansę sprawdzić swoją wiedzę. Wszystko na znanej już, prowadzonej przez firmę **BASF Polska**, platformie edukacyjnej **chemiatomy** na Facebooku oraz zintegrowanej z nią stronie internetowej.

ADAMED SmartUP to projekt naukowo-edukacyjny dla uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, mający na celu popularyzację nauk ścisłych i przyrodniczych, a także wsparcie rozwoju pasji i zainteresowań uzdolnionej młodzieży. Podstawą jest program stypendialny **Grupy Adamed** przeznaczony dla osób w wieku 15–19 lat oraz platforma internetowa **www.adamedsmartup.pl**, na której znajdują się materiały umożliwiające poszerzenie wiedzy z zakresu nauk ścisłych. Laureaci programu wyjeżdżają na obóz naukowy, a najlepsi z nich otrzymują pakiet konsultacji edukacyjnych, wsparcie w rozwoju kariery naukowej oraz stypendia. W ramach programu organizowane są warsztaty naukowe w całej Polsce dla młodzieży oraz konkurs dla szkół, w którym można wygrać wyposażenie szkolnej pracowni naukowej.

Od 2013 r. pod nazwą **Zdolni z LOTOSEM** realizowany jest projekt, w którego skład wchodzi dwa programy: „Zdolni z Pomorza” oraz „Jasielska Liga Naukowa z LOTOSEM”. Ten drugi to projekt edukacyjny, którego celem jest wyłonienie najzdolniejszych uczniów i umożliwienie im rozwijania swoich talentów. Celem programu **Grupy Kapitałowej LOTOS „Zdolni z Pomorza”** jest wsparcie nauczycieli oraz niemal 1200 uczniów, którzy posiadają wybitne uzdolnienia w zakresie matematyki, fizyki i informatyki, poprzez zapewnienie im możliwości rozwoju. Uczniowie uczestniczą m.in. w zajęciach pozaszkolnych, spotkaniach na uczelniach oraz w parkach naukowo-technologicznych, gdzie biorą udział w konkursach czy ligach zadaniowych. Najwybitniejsi objęci są opieką mentorską ze strony kadry naukowej szkół wyższych.

W ramach projektu **Akademia Horusa** dwóm zespołom szkół technicznych w Bydgoszczy zaproponowana została współpraca. W szkołach prowadzone są zajęcia z uczniami, podczas których firma udostępnia im wiedzę, technologie i produkty z zakresu takich obszarów, jak: bhp, materiały ściernie, systemy zabezpieczania niebezpiecznych źródeł energii czy taśmy klejące i kleje przemysłowe. Zajęcia prowadzone przez spółkę **Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe** organizowane są w formie warsztatów z wykorzystaniem nowych technologii, a uczniowie mają możliwość wzbogacenia swojej wiedzy praktycznej i teoretycznej.

Firma **IKEA Retail** zorganizowała teatrzyk cieni o charakterze edukacyjnym. Dzieci uczestniczące w **Tatrze cieni** dowiedziały się, kim są uchodźcy, dlaczego opuszczają swoje domy, zdobyły także wiedzę o wpływie zmian klimatycznych na ich życie. Piętnastominutowe spektakle dla dzieci odgrywane były co godzinę między 11.00 a 15.00 w sklepie **IKEA Janki**, w jedną z sobót podczas kampanii „Jaśniejsza przyszłość dla uchodźców”.

Celem serii **warsztatów teatralnych „Energia teatru”** prowadzonych we współpracy z Teatrem im. H.Ch. Andersena w Lublinie jest zapoznanie uczniów szkół podstawowych i przedszkoli z zagadnieniami bezpieczeństwa związanego z prądem, poprzez wykorzystanie elementów teatru. Dzieci dowiadują się o zagrożeniach płynących z kontaktu z elektrycznością. Uczestnicy projektu pod opieką pracowników teatru prezentują krótkie przedstawienia skierowane do swoich rówieśników, wykorzystując rekwizyty, scenografię i oprawę muzyczną. W pierwszej edycji projektu zorganizowanego przez spółkę **PGE Polska Grupa Energetyczna** udział wzięło ponad 300 dzieci z przedszkoli i szkół podstawowych z 15 placówek z woj. lubelskiego. Projekt dotarł do blisko 2 tys. dzieci w różnym wieku.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

ING Bank Śląski

www.ing.pl
zatrudnienie w 2015: 8500 os.

Job Impulse Polska Sp. z o.o. (Grupa Job)

www.takpelnosprawni.pl
zatrudnienie w 2015: 100 os.

MSP

MetLife

www.metlife.pl
zatrudnienie w 2015: 486 os.

Orange Polska

www.orange.pl
zatrudnienie w 2015: 17 000 os.

Pelion S.A.

www.pelion.eu
zatrudnienie w 2015: 8992 os.

PKP S.A.

www.pkpsa.pl
zatrudnienie w 2015: 2602 os.

Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.

Wolontariusze **ING Banku Śląskiego** w ramach projektu **BAKCYL**, realizowanego wraz z 17 innymi bankami, przeprowadzili 35 lekcji finansów dla gimnazjalistów w 2015 r. Uczniowie uczestniczyli w lekcjach na temat: „Twoje pieniądze”, „Pożyczaj z głową”, „Mądre inwestowanie” oraz „Finanse na całe życie”. Cykl czterech lekcji stanowi kompendium wiedzy na temat finansów dla młodych osób. Banki uczestniczące w projekcie wspierają efektywne przygotowanie młodzieży do korzystania z usług finansowych w sposób świadomy i bezpieczny.

W marcu 2015 r. przeprowadzone zostały warsztaty przez spółkę **Job Impulse Polska (Grupa Job)**, mające na celu wsparcie jednej z najbardziej defaworyzowanych grup na rynku pracy – osób z dysfunkcją narządu słuchu. Dzięki warsztatom w ramach programu **Rekrutacja na TAK dla uczestników programu Comenius** słabosłyszący i niesłyszący uczniowie szkół średnich (w wieku 16–18 lat) z Polski, Niemiec i Łotwy mogli przejść pełny proces rekrutacji w realnym środowisku pracy od aplikowania na ogłoszenie po udział w rozmowie kwalifikacyjnej. Warsztaty stanowiły dla nich praktyczne przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

Celem kampanii **MetLife LifeChanger** realizowanej przez firmę **MetLife** jest promowanie wiedzy z zakresu finansów wśród uczniów szkół podstawowych, gimnazjów i liceów. Część dydaktyczna została opracowana wspólnie z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości, wieloletnim partnerem Fundacji MetLife. Adresatami programu są dzieci i młodzież w wieku od 5 do 18 lat. Pracownicy firmy MetLife oprócz przekazywania wiedzy z zakresu finansów realizują się w ramach wolontariatu pracowniczego, wpływając tym samym na zmiany w obrębie swojej społeczności lokalnej.

Ogólnopolski program edukacyjny **MegaMisja** skierowany jest do szkół podstawowych. Celem inicjatywy **Orange Polska** jest podniesienie wiedzy i cyfrowych kompetencji wychowawców świetlic oraz ich uczniów. Dzieci poprzez zabawę poznają m.in.: zasady bezpiecznego korzystania z internetu i informacji, podstawy komunikacji i netykiety, ochrony prywatności i prawa w mediach. Wychowawcy otrzymują materiały potrzebne do realizacji zajęć. Rodzice zaś mają m.in. możliwość śledzenia postępów dzieci, dostęp do relacji z prowadzonych zajęć, szansę komentowania postępów i aktywnego włączenia się w kształtowanie kompetencji cyfrowych dzieci. W edycji pilotażowej bierze udział 50 świetlic szkolnych. Do grudnia 2015 r. świetlice zrealizowały 126 zadań, a w programie wzięło udział 447 dzieci.

Od kilku lat realizowany jest program edukacyjny spółki **Pelion** mający na celu przybliżenie historii zawodu aptekarza poprzez zajęcia warsztatowe aktywizujące grupy dziecięce i młodzieżowe, zwracając przez to uwagę na historyczną rolę aptekarza jako wytwórcy. W ramach projektu dzieci uczą się również, jak należy prawidłowo się odżywiać; nacisk położony jest na jedzenie owoców i warzyw. Każda grupa dzieci i młodzieży z przedszkoli i szkół podstawowych uczestnicząca w projekcie **Muzealnych warsztatów dla dzieci i młodzieży**, przed rozpoczęciem zajęć zwiedza z przewodnikiem Muzeum Farmacji im. prof. J. Muszyńskiego, którego firma Pelion jest mecenasem. W 2015 r. muzeum odwiedziło około 900 dzieci, które wzięły udział w ponad 50 lekcjach muzealnych.

Ogólnopolski program edukacyjny **Szkoła Przyjazna Bezpieczeństwu** realizowany przez **PKP S.A.** organizowany jest dla uczniów pierwszych klas szkół podstawowych. W ramach projektu dzieci edukowane są w zakresie bezpieczeństwa związanego z drogą do szkoły i ze szkoły, w podróży, jak również bezpieczeństwa na terenach kolejowych. Dodatkowym aspektem są zajęcia związane z ochroną środowiska. Efektem projektu jest motywowanie dzieci do wywierania wpływu na rodziców i swoich opiekunów w zakresie poruszanych tematów. W I edycji programu wzięło udział 5 tys. dzieci z 93 szkół w 13 województwach oraz około 100 nauczycieli.

Realizacja projektu **Bezpieczna energia z Polską Spółką Gazownictwa** obejmowała dwa wydarzenia: Piknik Rodzinny w sierpniu oraz konferencję naukową dla uczniów szkół podstawowych we wrześniu. Celem inicjatywy było zapoznanie dzieci z właściwościami gazu ziemnego jako ekologicznego źródła energii, z zagadnieniami ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa związanego z użytkowaniem gazu. W ramach Pikniku Rodzinnego EduPark dzieci uczestniczyły w warsztatach ekologicznych, podczas których mogły poznać m.in. tajemnicę działania odnawialnych źródeł energii i samodzielnie skonstruować np. minifarmę wiatrową. W ramach konferencji naukowej zaś uczniowie mieli okazję porozmawiać z ekspertami, obejrzeć pokaz doświadczeń chemicznych oraz zwiedzić specjalną ekspozycję naukową dla dzieci. W pikniku wzięło udział 758 odbiorców bezpośrednich, natomiast w konferencji 192 uczniów klas IV–VI szkół podstawowych.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Polskie LNG S.A.

www.polskielng.pl
zatrudnienie w 2015: 120 os.

RWE Polska

www.rwe.pl
zatrudnienie w 2015: 1500 os.

Stanley Black & Decker Polska

www.stanleyblackanddecker.com
zatrudnienie w 2015: 313 os.

T-Mobile Polska S.A.

www.t-mobile.pl
zatrudnienie w 2015: 4800 os.

UPC Polska

www.upc.pl
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

Carrefour Polska Sp. z o.o.

www.carrefour.pl
zatrudnienie w 2015: 16 000 os.

UPC Polska

www.upc.pl
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

Program Bezpieczne Miasto, realizowany przez **Polskie LNG** od 2014 r., podzielony jest na 3 moduły: Bezpieczna szkoła, Bezpieczna plaża i Kompetentne służby. Pierwszy moduł skupia się na instruktażach z zakresu udzielania pierwszej pomocy, w ramach których przeszkolono 3 tys. uczniów, 10 szkół zaś wyposażono w sprzęt do udzielania pierwszej pomocy, a na koniec przeprowadzone zostały mistrzostwa w udzielaniu pierwszej pomocy wśród zaangażowanych szkół. W ramach modułu Bezpieczna plaża zrealizowano zaś cykl pokazów ratownictwa wodnego wraz z zaprezentowaniem pierwszej pomocy. Moduł Kompetentne służby skierowano do pielęgniarek, ratowników medycznych ze Szpitala Miejskiego i strażaków z Państwowej Straży Pożarnej, a w 2015 r. również do dziennikarzy z woj. zachodniopomorskiego oraz pracowników transportu miejskiego w Świnoujściu. Jego celem było podniesienie skuteczności wykonywania czynności ratunkowych.

Program edukacyjny **RWE Power Box** opiera się na specjalnie zaprojektowanym zestawie doświadczalnym pozwalającym skonstruować m.in. elektrownię słoneczną i wiatrową oraz samochód zasilany energią elektryczną. Projekt ma na celu zachęcenie uczniów do samodzielnego i swobodnego eksperymentowania oraz zainspirowanie nauczycieli do stosowania w swojej pracy aktywnych metod nauczania. Program został dotychczas zrealizowany w 9 miastach i adresowany był do nauczycieli i uczniów gimnazjów oraz szkół podstawowych z klas IV–VI. Dzięki temu przedsięwzięciu 177 nauczycieli i kilkadziesiąt tysięcy uczniów przeprowadziło eksperymenty energetyczne, zdobywając wiedzę na temat energii i ochrony klimatu. Akcja prowadzona jest przez **Fundację RWE** oraz Centrum Nauki Kopernik.

Narzędziownia SBD to akcja edukacyjna wspierająca programy nauczania w szkołach zawodowych i technikach. Uczniowie brali udział w zajęciach prowadzonych przez doradców technicznych **Stanley Black & Decker Polska**. Zdobywali dzięki temu wiedzę i doświadczenie z zakresu nowoczesnych technologii stosowanych do produkcji narzędzi. Spotkania odbywały się w różnych terminach w trakcie trwania roku szkolnego, wzięło w nich udział blisko 200 uczniów klas o profilu budowlanym.

Celem programu **Wolontariuszy Mentorów** realizowanego przez **T-Mobile Polska** w ramach projektu Zwolnieni z Teorii jest rozwój praktycznego doświadczenia i umiejętności młodych ludzi z zakresu zarządzania projektami oraz inspirowanie do aktywności społecznej. Uczestnicy projektu otrzymali problem do rozwiązania i przy wsparciu wolontariuszy T-Mobile (jako partnera strategicznego projektu) wcielali w życie zaproponowane przez siebie rozwiązania. Oprócz udzielenia merytorycznego wsparcia w roli mentorów, T-Mobile przekazało sprzęt technologiczny oraz nagrodziło studentów za najlepszy projekt technologiczny.

W ramach zorganizowanego warsztatu **DigiKids UPC Polska** niemal 100 dzieci pracowników firmy **UPC Polska** oraz Domu Dziecka w Kole, w wieku od 6 do 12 lat, wzięło udział w cyklu zajęć, podczas których poznało zasady działania robotów, dowiedziało się, jak zeskanować osobę do komputera, sprawdziło, czy drukarka 3D może wydrukować wszystko, o czym zamarzą, i nakręciło własne wideo. Równoległe do zajęć dla dzieci odbywały się warsztaty dla rodziców z bezpieczeństwa dzieci w sieci oraz na temat wykorzystywania nowych technologii w procesie uczenia się i wychowywania dzieci. Celem inicjatywy było rozbudzenie w dzieciach pasji do programowania, chęci poznawania nowych technologii, a wśród rodziców podniesienie świadomości bezpieczeństwa dzieci w sieci. Warsztaty DigiKids UPC Polska to działania realizowane w partnerstwie z Foundation for Strategic Competence Development.

W ramach programu edukacyjnego **Smak Kariery** realizowanego przez firmę **Carrefour Polska** realizowane są dwa projekty: Przepis na Mistrza oraz Apetyt na Handel. Mają one na celu promowanie równych szans w zatrudnieniu ze wskazaniem na perspektywę w obszarze handlu spożywczego, poprzez przygotowanie uczniów i studentów do sprawnego wchodzenia na rynek pracy oraz aktywne angażowanie się w praktyczną edukację jeszcze na etapie planowania ścieżki przyszłego rozwoju zawodowego. Przepis na Mistrza to projekt dedykowany uczniom szkół zawodowych oraz gimnazjów. Opiera się on na klasach patronackich, praktykach zawodowych oraz pomocy w uzyskaniu certyfikatu czeladnika. Apetyt na Handel z kolei to program rozwoju menedżerskiego skierowany do studentów i absolwentów szkół wyższych, realizowany poprzez program ambadorski, program stażowy oraz warsztaty.

Projekt **Technikariera** realizowany przez **UPC Polska** we współpracy ze szkołami średnimi oraz uczelniami wyższymi, dedykowany młodym ludziom, umożliwia im dostęp do wiedzy z zakresu wykorzystania nowoczesnych technologii komunikacyjnych. Do przedsięwzięcia

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

zaangażowani zostali pracownicy firmy UPC Polska, którzy podczas wykładów przekazują uczestnikom swoją wiedzę. Podstawowym celem inicjatywy jest podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych osób wiążących swoją przyszłość z telekomunikacją. Od 2007 r. projekt sukcesywnie zwiększa swój zakres w szkołach średnich. Najlepsi uczniowie mają możliwość odbycia praktyk w działach technicznych i IT firmy.

Konkurs językowy „English adventure” to program wsparcia dzieci pracowników firmy **Tesco Polska**, realizowany przez Fundację Tesco. W jego ramach – na podstawie trzyetapowego konkursu – wyłaniane są osoby, dla których wsparcie finansowe edukacji językowej jest z jednej strony nagrodą, z drugiej zaś niezbędną pomocą dającą szansę na osiągnięcie lepszych wyników i poszerzającą kompetencje. W kryteriach programu brane są pod uwagę możliwości finansowe rodzin uczniów. Głównym celem przedsięwzięcia jest wsparcie dzieci pracowników w procesie edukacji. W ramach pierwszej edycji programu (prowadzonej od marca do lipca 2015 r.) 30 dzieci wzięło udział w intensywnym kursie języka angielskiego w Wielkiej Brytanii. Był on połączony z zajęciami dodatkowymi oraz wycieczkami. Na program przeznaczono 251 tys. zł.

KAMPANIA SPOŁECZNA

W lipcu 2015 r. fundacja korporacyjna **Banku Ochrony Środowiska** zorganizowała wakacyjną akcję społeczną **#BrudnoTu**. W jej ramach zachęcano do identyfikowania, zgłaszania i monitorowania publicznych miejsc wymagających posprzątania za pośrednictwem specjalnego serwisu. Dzięki zgłoszeniom stworzono mapę dzikich wysypisk w kraju, o których poinformowano lokalne samorządy. Do inicjatywy dołączyła firma Xentivo, która stworzyła na ten cel aplikację mobilną, a partnerem była organizacja Watchdog Polska.

„Nie robisz tego w realu? Nie rób tego w sieci!” – pierwsza w historii mBanku kampania społeczna dotycząca bezpieczeństwa w internecie ma uświadomić osobom korzystającym z usług banków w sieci zagrożenia, których powinny się spodziewać. **mBank** poprzez spoty telewizyjne, serwis internetowy (mbank.pl/uwazniwsieci) i ambasadorów edukuje, co i dla czego może być zagrożeniem oraz jak się przed nim chronić.

TAURON Polska Energia razem z policją pracuje nad najbardziej efektywnymi narzędziami w walce z kradzieżami prądu. Patronat nad akcją **Stop dla nielegalnego poboru energii** objął Wojewoda Śląski oraz Wojewoda Małopolski. W ramach projektu zorganizowano konferencje dla Policji i zarządców nieruchomości w Bielsku-Białej, Częstochowie, Katowicach i Krakowie, zrealizowano kampanię promującą telefon bezpieczeństwa oraz przeprowadzono szkolenia pracowników Centrum Inspekcji Energetycznej.

Kampania **Woda na Start** została zainicjowana przez **Żywiec Zdrój SA**. Jej celem jest poprawa wiedzy oraz zmiana postaw i nawyków związanych z nawodnieniem organizmu. Program jest wspierany merytorycznie przez Instytut Żywności i Żywienia oraz Instytut Matki i Dziecka. Działania, które są realizowane w ramach programu, obejmują akcję edukacyjno-informacyjną oraz wydarzenia specjalne w przestrzeni publicznej.

KULTURA I SZTUKA

Bank Zachodni WBK był Mecenaszem XVII **Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. Fryderyka Chopina**, jednego z najstarszych i najbardziej prestiżowych konkursów pianistycznych na świecie. Odbywa się on co 5 lat w Warszawie, a podczas jego trwania wykonywane są dzieła Fryderyka Chopina. Do konkursu zgłosiła się rekordowa liczba ponad 450 pianistów z 45 krajów. BZ WBK z okazji konkursu otworzył specjalną kawiarnię Cafe Forte Piano, w której można było na bieżąco śledzić transmisję przestuchań konkursowych. Organizowane były w niej również koncerty laureatów oraz zaproszonych gości.

Santander Orchestra to natomiast projekt kulturalny **Banku Zachodniego WBK** skierowany do młodych muzyków, studentów polskich uczelni artystycznych. Pod okiem Johna Axelroda i tutorów – uznanych w Polsce i za granicą muzyków i wykładowców – swój warsztat doskonaliło 64 muzyków. Dodatkowo uczestnicy programu szkolili się z dziedzin, takich jak autoprezentacja, komunikacja medialna, finanse i prawo autorskie. Całość zakończyło ogólnopolskie

Tesco Polska Sp. z o.o.

www.tesco.pl
zatrudnienie w 2015: 29 000 os.

Bank Ochrony Środowiska

www.bosbank.pl
zatrudnienie w 2015: 1522 os.

mBank

www.mbank.pl
zatrudnienie w 2015: 6512 os.

TAURON Polska Energia SA

www.tauron.pl
zatrudnienie w 2015: 25 000 os.

Żywiec Zdrój SA

www.zywiec-zdroj.pl
zatrudnienie w 2015: 516 os.

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

tournée **Santander Orchestra**, które odbiło się szerokim echem w środowiskach artystycznych głównych ośrodków muzycznych w Polsce. Projekt zrealizowany został we współpracy z Fundacją Młodych Talentów MyWay i Europejskim Centrum Muzyki Krzysztofa Pendereckiego.

Program Wspierania Polskiego Kina Niezależnego **multimediaOFF** prowadzony jest od 12 lat. Jego celem jest wsparcie polskich twórców offowych i popularyzowanie ich dorobku wśród abonentów i pracowników **Grupy Multimedia Polska**, społeczności lokalnych, przedstawicieli instytucji kultury i samorządów. Dla początkujących twórców organizowane są warsztaty filmowe, doświadczonych zaś wspiera się finansowo przy okazji festiwali filmowych. Organizowane są ogólnopolskie pokazy, a wybrane filmy mogą liczyć m.in. na dofinansowanie, promocję oraz udostępnienie w wypożyczalni VoD.

Program **Rok Muzyki Grupy Nowy Styl** zakładał wsparcie obiecujących młodych instrumentalistów. W 2015 r. w ramach Mecenatu Programów Edukacyjnych i Koncertowych Europejskiego Centrum Muzyki Krzysztofa Pendereckiego w Łustawicach odbyło się 65 koncertów i 33 specjalne zajęcia edukacyjne. **Grupa Nowy Styl** sfinansowała wydanie płyty „Łustawicka Orkiestra Talentów” oraz wydarzenia kulturalne, organizowała koncerty dla pracowników. W programach edukacyjnych i koncertowych wzięło udział 1160 młodych twórców oraz 23 900 słuchaczy.

The Boston Consulting Group globalnie realizuje program Social Impact, w ramach którego wszystkie biura BCG na świecie, w tym oddział w Warszawie, mogą przeznaczyć 1% czasu pracy konsultantów na działania mające znaczący wpływ społeczno-kulturowy. W Polsce firma opracowała **Strategię Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN** na najbliższe lata w obszarze marketingowym, programowym oraz finansowym.

Celem konkursu **Digital Art** było wsparcie młodych artystów, wykorzystujących w swoich projektach technologie cyfrowe, np. ilustratorów, twórców muzyki i animacji. Uczestnicy mieli stworzyć animację przy wykorzystaniu technik analogowych i cyfrowych. Do konkursu zorganizowanego przez **UPC Polska** mogły zgłaszać się pojedyncze osoby i zespoły. Twórcy zwycięskiej animacji zdobyli 20 tys. zł i promocję swojej pracy.

MARKETING ZAANGAŻOWANY SPOŁECZNIE

Przez trzy tygodnie pod koniec 2015 r. **Grupa Kapitałowa LOTOS** przekazywała na cele społeczne część środków z każdego litra paliwa kupionego przez klientów indywidualnych. Zebrane w ramach **Kampanii „Pomaganie przez tankowanie”** środki (w sumie 318 tys. zł) zostały przekazane wychowankom Gdańskiej Fundacji Innowacji Społecznej oraz podopiecznym projektu Osiedle Sitowie realizowanego przez Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku.

Inicjatywa **Z serca dla dzieci** polega na przekazaniu 1% dochodu ze sprzedaży produktów **Procter & Gamble Polska** w sklepach Kaufland na rzecz podopiecznych organizacji Polski Czerwony Krzyż. W sumie w ramach projektu zebrano 251 756,34 zł i przekazano pieluszki dla ponad 40 tys. dzieci. To część globalnego projektu realizowanego we współpracy z Czerwonym Krzyżem i siecią sklepów Kaufland w czterech krajach Europy Środkowej – w Polsce, Czechach, na Słowacji i w Chorwacji. Działania wpisują się w jeden z długoterminowych celów firmy, jakim jest poprawa życia 50 mln ludzi co roku poprzez wszystkie programy społeczne P&G.

PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

Głównym elementem kampanii **Motyle pod ochroną** realizowanej przez **Grupę Sanofi** było stworzenie poradnika z informacjami na temat tarczycy, raka tarczycy, leczenia i badań kontrolnych. Poradnik dystrybuowany jest przez 9 wiodących ośrodków medycznych zajmujących się leczeniem tego typu nowotworu. Jest też dostępny na stronie internetowej kampanii, na której można odnaleźć szczegółowe informacje na temat przedsięwzięcia. Dodatkowo zorganizowano również spotkanie dla pracowników Grupy Sanofi, na którym zapoznano ich z akcją, wyjaśniono istotę badań profilaktycznych i zachęcono do wykonania USG tarczycy. Chęć dołączenia do akcji wyraziły kolejne 4 ośrodki.

Grupa Multimedia Polska

www.multimedia.pl
zatrudnienie w 2015: 1837 os.

Nowy Styl Sp. z o.o.
(Grupa Nowy Styl)

www.nowstylgroup.pl
zatrudnienie w 2015: 6000 os.

The Boston Consulting Group Sp. z o.o.

www.bcg.com.pl
zatrudnienie w 2015: 130 os.

MSP

UPC Polska

www.upc.pl
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

Grupa Kapitałowa LOTOS

www.lotos.pl
zatrudnienie w 2015: 4850 os.

Procter & Gamble Polska

www.pg.pl
zatrudnienie w 2015: 3800 os.

Grupa Sanofi

www.sanofi.pl
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Grupa Sanofi

www.sanofi.pl
zatrudnienie w 2015: 1000 os.

JZO Sp. z o.o.

www.jzo.com.pl
zatrudnienie w 2015: 250 os.

Wrigley

www.wrigley.com/pl/
zatrudnienie w 2015: 800 os.

Kompania Piwowarska SA

www.kp.pl
zatrudnienie w 2015: 2985 os.

L'Oréal Polska

www.loreal.pl
zatrudnienie w 2015: 598 os.

Avon Cosmetics Polska Sp. z o.o.

www.avon.pl
zatrudnienie w 2015: 656 os.

Kampania **P.S. Mam SM** jest zaproszeniem do wymiany historii i doświadczeń mogących stać się motywacją dla osób, u których zdiagnozowano stwardnienie rozsiane, do realizowania swoich pasji. Projekt prowadzony przez **Grupę Sanofi** razem z Fundacją NeuroPozytywni ma również na celu edukację społeczeństwa. Pracownicy Sanofi 27 maja 2015 r. zostali zaproszeni do obchodów Światowego Dnia Stwardnienia Rozsianego. Tego dnia oficjalnie ruszyła kampania, w którą do tej pory zaangażowało się 130 osób.

Firma **JZO** angażuje się w profilaktykę i korekcję wzroku dzieciom. W ramach swoich działań od 2003 r. realizuje program **Ratujmy Wzrok Dzieciom**, którym objęci są uczniowie pierwszych klas szkół podstawowych i gimnazjów. Na terenie danej szkoły corocznie prowadzone są bezpłatne badania wzroku (finansują je samorządy miast), a następnie JZO przekazuje uczniom korekcyjne soczewki okularowe z powłoką antyrefleksyjną. W roku szkolnym 2015/2016 program prowadzony jest w Jeleniej Górze, Kowarach i w Zgierz. Od początku trwania projektu przebadano 35 tys. uczniów i wystawiono prawie 5 tys. recept na okulary.

Polska jest jednym z krajów o najwyższym poziomie próchnicy zębów wśród dzieci w Europie. Według danych Ministerstwa Zdrowia, próchnicę ma 99% polskiego społeczeństwa. WHO postawiło sobie za cel, aby we wszystkich krajach europejskich do 2020 r. 80% dzieci w wieku 6 lat było wolnych od próchnicy. Dlatego **Wrigley Poland** wspólnie z partnerami poprzez realizację trzeciej już edycji programu „**Chroń Dziecięce Uśmiechy**” pragnie realnie wpłynąć na poprawę stanu uzębienia wśród polskich dzieci. W jego ramach realizowano bezpłatne przeglądy stomatologiczne i lekcje o prawidłowej higienie jamy ustnej u dzieci ze szkół podstawowych na terenie Polski. Każde dziecko, które wzięło udział w przeglądzie dentystycznym, otrzymało paczkę z pastą i szczoteczką do zębów oraz kartę z wynikami badania stanu uzębienia dla rodziców wraz z informacją, gdzie mogą szukać dalszej pomocy. Do uczniów trafiły materiały edukacyjne Klubu Wiewiórki PCK „Ja i moje zęby” (klasy I–III) oraz „Ja i mój uśmiech” (klasy IV–VI), omawiające najważniejsze zasady i zalety dbania o zęby.

Kompania Piwowarska, we współpracy z Fundacją Fastryga, od lat prowadzi kampanię edukacyjną w zakresie **działań zapobiegających FAS (płodowego zespołu alkoholowego)**. W 2015 r. odbyła się akcja „Będę Mamą – nie piję”. Trwała od września (9 września – Światowy Dzień FAS) przez miesiąc oraz w okresie świątecznym. Na Facebooku, we współpracy z mamaklub.pl, przeprowadzono konkurs „Będę Mamą – nie piję” (napłynęło 450 zgłoszeń). Przygotowano też kalendarz ścienny, który ma przypominać pacjentkom blisko tysiąca gabinetów ginekologicznych i szkół rodzenia w Polsce o abstinencji alkoholowej w okresie ciąży. We współpracy z Present Service wydano 3 tys. egzemplarzy kart ciąży z informacjami na temat zagrożeń związanych z FAS.

Celem ogólnopolskiego programu **Rodziny Lipikar** jest poprawa jakości życia dzieci chorych na atopowe zapalenie skóry i pomoc ich rodzinom. Rekrutacja do programu zorganizowanego przez **L'Oréal Polska** prowadzona jest poprzez stronę internetową www.infoatopia.pl. Na podstawie wypełnionych ankiet jury złożone z lekarzy dermatologów wybrało 50 rodzin, które otrzymały od marki La Roche-Posay gamę produktów do czterocząstkowej pielęgnacji skóry atopowej. Każda z rodzin ma możliwość konsultacji online z dermatologiem i dołącza do społeczności rodzin borykających się z problemem. Jedna z nich wyjechała na trzytygodniową kurację do Centrum Termalnego w La Roche-Posay. Do pierwszej edycji programu (2014/2015) zgłosiło się 560 rodzin.

Gabinety z Różową Wstążką to program umożliwiający kobietom wykonanie badań USG piersi, kontrolnych badań diagnostycznych oraz zapewniający edukację na temat profilaktyki. Akcja prowadzona jest w ramach kampanii „Avon kontra rak piersi”. W 2015 r. odbyła się ósma edycja projektu, podobnie jak poprzednie prowadzona razem ze Stowarzyszeniem „Amazonki” Warszawa Centrum. Dzięki informacjom na stronie **Avon Cosmetics Polska** pacjentki mogły znaleźć gabinet w dogodnej lokalizacji i zapisać się na badanie USG piersi w ramach limitu przyznanego gabinetowi. Koszt badania wynosił 20 zł i był równoważony Produktem Avon z Różową Wstążką, który każda kobieta otrzymała podczas wizyty. Dofinansowano 5,5 tys. badań w całej Polsce (o 1,5 tys. więcej niż w poprzedniej edycji). Akcja była finansowana ze sprzedaży Produktów Avon z Różową Wstążką oraz dzięki wsparciu partnerów – Aviva, SKODA i Nestlé FITNESS.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Celem **I Turnieju Wrocławskich Strategicznych Gier Biznesowych**, zorganizowanego przez **ALNAIR** przy współpracy z lokalnymi firmami, organizacjami biznesowymi i urzędami, była nieodpłatna aktywizacja zawodowa oraz propagowanie przedsiębiorczości wśród licealistów, studentów oraz osób poszukujących pracy. W trakcie gry prezentowana jest paleta barier i ograniczeń, których przezwyciężenie pozwala na rozpoczęcie przygody z biznesem. Po przejściu rozgrywki zmienia się świadomość uczestników o zakresie wymaganej wiedzy, umiejętnościach, predyspozycjach osobistych do bycia menedżerem i o podejmowaniu decyzji na konkurencyjnym rynku.

Firmowe ewolucje to pierwszy telewizyjny program dla małych i średnich przedsiębiorstw, w którym eksperci i mentorzy branżowi udzielają praktycznych wskazówek, jak rozwijać biznes, wspólnie wypracowują rekomendacje oraz pomagają wdrożyć zaproponowane rozwiązania. Jednym z etapów programu jest wizyta w firmie po kilku miesiącach i sprawdzenie, czy zmiany są implementowane i czy skutkują rozwojem. W ramach projektu **Banku Zachodniego WBK** wsparcie zostało udzielone 10 przedsiębiorstwom z różnych branż, a obroty każdej z tych firm po emisji wzrosły minimum o 20%. Średnio każdy z odcinków programu obejrzało blisko 800 tys. widzów.

Kraków Business Starter to program szkoleniowo-grantowy tworzony przez **UBS Business Solutions Poland** we współpracy z Urzędem Miasta Krakowa oraz Akademickimi Inkubatorami Przedsiębiorczości. Poza udziałem w szkoleniach uczestnicy programu ubiegali się o granty o wartości do 10 tys. zł na realizację własnych projektów biznesowych; 10 uczestnikom zapewnia się okres 6-miesięcznej preinkubacji w Inkubatorach AIP w Krakowie, w ramach której otrzymują: rejestrację startu-upu pod osobowością prawną inkubatorów AIP, firmę bez ZUS, pełną obsługę księgową i prawną, możliwość korzystania z przestrzeni biurowej AIP Kraków oraz uczestnictwa w wydarzeniach i spotkaniach organizowanych przez AIP Kraków.

TWORZENIE MIEJSC PRACY I ROZWÓJ KOMPETENCJI


W 2015 r. **Agencja Rozwoju Przemysłu** ufundowała praktyki w ramach 2 konkursów stażowych: dla 3 stażystów w konkursie „Grasz o staż”, a dla 5 stażystów w konkursie „Budujemy wartość polskiej gospodarki, pracuj dla nas!”, w którym najlepsi zdobyli doświadczenie zawodowe w firmach z udziałem Skarbu Państwa. Praktyki były płatne i trwały od 2 do 3 miesięcy. Dzięki projektowi **Współpraca z uczelniami ARP** pozyskała 3 nowych pracowników.

Ambra nawiązała współpracę z Osiedlem Sitowie w Gdańsku i zaferowała miejsca pracy dla podopiecznych projektu, który powstał we współpracy Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Gdańsku z organizacjami pozarządowymi. Firma zaferowała **wsparcie w usamodzielnieniu się podopiecznym projektu Osiedle Sitowie**, ich aktywizację społeczną i zawodową poprzez rekrutację sześciora z nich. Rozmowy rekrutacyjne prowadzone były na terenie Osiedla, w dogodnym dla zainteresowanych terminie i w obecności koordynatorów projektu. Nowo zatrudnione osoby zostały przeszkolone przez pracowników – mentorów, co miało im ułatwić adaptację na stanowisku pracy. Firma zapewniła zatrudnienie na umowy o pracę, a także elastyczność związaną z dostosowaniem zarówno zakresu obowiązków, jak i wymiaru czasu pracy do potrzeb i predyspozycji kandydatów.

Warsztaty organizowane w ramach projektu **#KarieraBankiera**, a kierowane do studentów z uczelni należących do Santander Universidades opierały się na case studies i były prowadzone przez praktyków z **Banku Zachodniego WBK**. Podczas warsztatów najlepszych uczestników nagrodzono możliwością uczestniczenia w indywidualnym programie mentoringowym, dodatkowych warsztatach zewnętrznych lub międzypaństwowych negocjacji biznesowych. Ponadto uczestnicy warsztatów mogli na preferencyjnych warunkach wziąć udział w rekrutacji na płatne staże w jednostkach Banku Zachodniego WBK.

Capgemini Polska, chcąc zwiększyć kompetencje młodych osób na rynku pracy, a także pozyskać specjalistów, stworzył program **IT T@lk**. W ramach projektu firma zorganizowała spotkania poświęcone m.in.: środowiskom wysokiej dostępności, wirtualizacji, cloud computingowi i metodykom zwinnym w projektach IT. W programie swoją wiedzę i doświadczeniem dzielą się profesjonalści IT z Capgemini. W spotkaniach brało udział średnio 70 osób. Planowana

ALNAIR Sp. z o.o.

www.alnair.pl
zatrudnienie w 2015: 6 os. 

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.


UBS Business Solutions Poland Sp. z o.o.

<https://www.ubs.com/microsites/ubs-poland/en/about-us.html>
zatrudnienie w 2015: 1500 os.

Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.

www.arp.pl
zatrudnienie w 2015: 270 os.

Ambra Sp. z o.o.

www.ambra.gda.pl
zatrudnienie w 2015: 94 os. 

Bank Zachodni WBK

www.bzwbk.pl
zatrudnienie w 2015: 11 000 os.

Capgemini Polska Sp. z o.o.

www.pl.capgemini.com
zatrudnienie w 2015: 6500 os.

ZAAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

jest kontynuacja przedsięwzięcia, które będzie obejmowało kolejne obszary działalności projektowej firmy, a szczególnie Centrum Infrastructure Services.

EDC – GE Company Polska Sp. z o.o. i Instytut Lotnictwa

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

EDF Polska

www.edf.pl
zatrudnienie w 2015: 3000 os.

EDISONDA

www.edisonda.pl
zatrudnienie w 2015: 5 os.

MŚP

Jet Line Sp. z o.o. Sp. k.

www.jetline.pl
zatrudnienie w 2015: 27 os.

MŚP

BIBUS MENOS

www.bibusmenos.pl
zatrudnienie w 2015: 110 os.

MŚP

UBS Business Solutions Poland Sp. z o.o.

https://www.ubs.com/microsites/ubs-poland/en/about-us.html
zatrudnienie w 2015: 1500 os.

PwC

www.pwc.pl/pl/
zatrudnienie w 2015: 1700 os.

Raben Group

www.raben-group.com
zatrudnienie w 2015: 4500 os.

Inżynierowie i specjaliści z działu HR Engineering Design Center odbyli 9 spotkań ze studentami i absolwentami podczas inżynierskich targów i gościnnych wizyt m.in. na Politechnice Warszawskiej, Politechnice Rzeszowskiej, Politechnice Krakowskiej oraz uczestniczyli w wielu ogólnopolskich programach i wydarzeniach, promując EDC, zawód inżyniera i zachęcając do udziału w **programie płatnych praktyk**.

Z kolei **EDF Polska**, poprzez stworzenie **programu praktyk letnich**, wspiera rozwój kompetencji studentów uczelni technicznych zainteresowanych branżą energetyczną: 31 praktykantów pracowało nad własnymi projektami i odpowiadało za ich efekt końcowy w każdym obszarze – od produkcji, przez finanse i zakupy, po sprzedaż i obsługę klientów. Część osób została zatrudniona w firmie na stałe.

Studio **EDISONDA** od 2012 r. organizuje konkurs **Projektsonda**, w którym oprócz nagród rzeczowych studenci mogą wygrać płatny, wakacyjny staż w firmie. W ostatniej edycji nawiązano współpracę ze Stowarzyszeniem WIOSNA i poproszono chętnych o zaprojektowanie aplikacji dla wolontariuszy Szlachetnej Pączki. Każdy z uczestników miał wcześniej przeprowadzić wywiad z wolontariuszami. W 2015 r. w akcji wzięło udział około 20 studentów. Staże wygrały dwie osoby, jednej z nich zaproponowano stałą współpracę. Stowarzyszenie otrzymało dostęp do trzech projektów aplikacji, które mogą zostać wykorzystane po wcześniejszym porozumieniu z autorem narzędzia.

Firma **Jet Line** również stworzyła dwa miejsca pracy w ramach **Programu stażowego Jet Line** dla dwóch studentów zainteresowanych pracą w mediach. Podczas stażu studenci mieli swoich dedykowanych opiekunów/mentorów po stronie firmy. Staże trwały trzy miesiące i były płatne.

Firma **Bibus Menos** stworzyła **program stażowy dla studentów** lokalnej Politechniki Gdańskiej, w ramach którego młodzi ludzie mogli zapoznać się z interesującą ich dziedziną i postawić swoje pierwsze kroki w pracy zawodowej. Praktyki są tematyczne i odbywają się w działach dopasowanych do kierunku studiów aplikanta. Wprowadzone zostały również specjalne programy stażowe przy współpracy z projektem Open Minds dla studentów zajmujących się inżynierią medyczną. Korzystając z parku maszynowego firmy, mają oni okazję wykonywać swoje projekty urządzeń ułatwiających funkcjonowanie osobom niepełnosprawnym. W 2015 r. w programie wzięło udział 29 osób.

Celem projektu **UBS Business Solutions Poland** jest przekonanie pracodawców do włączania się w proces kształcenia oraz formowania oczekiwań kompetencyjnych względem przyszłych pracowników i wyposażenia pracowników w odpowiednie kwalifikacje. W ramach programu **Career Turn** wyróżniono 5 grup, do których jest adresowany: młodzi bez formalnego wykształcenia wyższego (do 25. roku życia), osoby dojrzałe (powyżej 45. roku życia), kobiety powracające do pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci, osoby niepełnosprawne, nauczyciele, którzy utracili zatrudnienie w oświacie. W 2015 r. po trzech edycjach programu już 40% uczestników pracuje. W sumie ponad 50% osób do tej pory znalazło zatrudnienie.

WSPARCIE ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Standard Sprawozdawczości Społecznej (SRS) wypracowany został przez grupę niemieckich partnerów, w tym PwC. Nad polską wersją standardu pracował zespół Fundacji Ashoka oraz **PwC w Polsce**. Raport sporządzony według SRS składa się z trzech podstawowych części. Część A – opis celu sprawozdania oraz jego zakres; część B – szczegóły dotyczące działań, ich skutków oraz wpływu na rozwiązywanie danego problemu społecznego; w części C opisany jest całościowy profil organizacji, sposobów finansowania, przychodów i kosztów, struktury organizacyjnej, zarządu i pracowników. Do tej pory w szkoleniu dotyczącym standardu wzięło udział 10 organizacji.

Grupa Raben w ramach **współpracy z Bankami Żywności** zapewnia wsparcie przy transporcie żywności i produktów podarowanych przez firmy. Przez pierwszych 100 dni współpracy Grupa Raben przewiozła za darmo 3 tys. palet, czyli 2 tys. ton żywności, która następnie trafiła do potrzebujących.

ZAAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

Celem projektu **Hi-Tech Startup** jest komercjalizacja koncepcji technologicznych, dzięki czemu ich autorzy mają możliwość zatrudnienia w organizacjach zainteresowanych ich wdrożeniem bądź rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Projekt realizowany jest przez **Fundację Kronenberga przy Citi Handlowy** we współpracy z Instytutem Badań Stosowanych Politechniki Warszawskiej oraz Akademickim Inkubatorem Przedsiębiorczości. W ramach przedsięwzięcia 50 młodych inżynierów/naukowców specjalizujących się w hi-tech przedstawia strategię dla komercyjnego wykorzystania ich koncepcji technologicznych, uczestnicząc w warsztatach poświęconych tematyce wspierania biznesu z możliwością wykorzystania infrastruktury Politechniki Warszawskiej oraz Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości.

Firma **Mostostal Warszawa S.A.** od wielu lat prowadzi **działalność badawczo-rozwojową we współpracy z jednostkami naukowymi** w Polsce w zakresie nowoczesnych rozwiązań budowlanych związanych z energooszczędnością, ekologią i niskim zużyciem surowców potrzebnych do budowy. Jednostki naukowe, współpracując z Mostostalem Warszawa, mają możliwość przetestowania swoich rozwiązań w warunkach normalnej eksploatacji. Przykładem takiej współpracy jest eksperymentalna instalacja sezonowego magazynowania energii dla Szpitala w Drewnicy oraz most zbudowany w całości z kompozytu FRP (www.com-bridge.pl).

Stypendium im. Justyny Moniuszko ma na celu wsparcie finansowe najbardziej uzdolnionych studentów Wydziału Mechanicznego Energetyki i Lotnictwa Politechniki Warszawskiej. Fundator, centrum inżynierijno-projektowe **EDC**, skupiające pracowników polskiego Instytutu Lotnictwa i amerykańskiej korporacji General Electric, wyłonił w 2015 r. dwóch laureatów konkursu (na 28 zgłoszeń).

Projekt **Bonjour EDF!** adresowany jest do studentów kierunków związanych z energetyką i pokrewnych. W jego ramach młodzi ludzie mają możliwość spotkania się na warsztatach ze specjalistami **EDF Polska**. Poświęcone są one przekazaniu wiedzy inżynierskiej odnoszącej się do energetyki w Polsce, a także szkoleniom z umiejętności miękkich, debat i prelekcji.

Dzięki współpracy banku **mBank** z firmą Accenture, w 2015 r. uruchomione zostały studia **Bankowość i finanse cyfrowe** na Uniwersytecie Łódzkim, których największym atutem jest interdyscyplinarny charakter kształcenia z zakresu finansów i bankowości, wykorzystujący wiedzę kadry naukowo-dydaktycznej Uniwersytetu Łódzkiego oraz praktyków biznesu. Pracownicy mBanku prowadzą część ćwiczeń i wykładów. W ramach programu 3-letnich studiów licencjackich prowadzone są dwie specjalności: Bankowość 3.0 oraz IT w finansach. Spośród 316 osób chętnych na studia przyjętych zostało 100. Celem programu jest stworzenie absolwentom kierunku szerokich możliwości przyszłego zatrudnienia w firmach zajmujących się finansami.

Celem inicjatywy konkursu **Młodzi innowacyjni dla PGNiG** było odkrycie nowatorskich rozwiązań związanych z wydobyciem gazu z łupków. Uczestnicy konkursu (studenci, młodzi naukowcy oraz doktoranci) prezentowali swoje koncepcje technologiczne, w których musiał zawierać się aspekt finansowy, ekologiczny, a także możliwy do zastosowania w praktyce biznesowej. Do konkursu zgłoszono 50 innowacyjnych projektów z całej Polski. Zwycięzcy konkursu otrzymała nagrodę finansową oraz możliwość realizacji swojej koncepcji przy wsparciu działu badawczego **Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa S.A.**

W ramach projektu **Współpracy z wyższymi uczelniami** w 2015 r. zorganizowany został cykl spotkań na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, na których przedstawiciele firmy **TRI (Poland)** dzielili się ze studentami praktyczną wiedzą i doświadczeniem związanym ze sposobem organizacji stanowisk pracy oraz z metodami i technikami rozwiązywania problemów branży motoryzacyjnej. Część wykładów poświęcona była metodom zarządzania, jak również organizacji procesów produkcyjnych wykorzystywanych w firmie.

Program współpracy partnerskiej między **Polską Spółką Gazownictwa** a Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie polega na dzieleniu się doświadczeniem związanym z branżą górniczą oraz organizacji praktyk dla studentów Wydziału Wiertnictwa, Nafty i Gazu. Dzięki projektowi **Innowacje, praktyki, wymiana doświadczeń** promowane są dobre praktyki inżynierskie oraz przekazywana jest praktyczna wiedza z zakresu górnictwa. W ramach projektu organizowane są wspólne konferencje naukowe, jak również opracowywane innowacyjne plany pozwalające na unowocześnienie przedsiębiorstwa.

Citi Handlowy

www.citihandlowy.pl
zatrudnienie w 2015: 4278 os.

Mostostal Warszawa

www.mostostal.waw.pl
zatrudnienie w 2015: 500 os.

EDC – GE Company Polska Sp. z o.o. i Instytut Lotnictwa

www.edc.pl
zatrudnienie w 2015: 1940 os.

EDF Polska

www.edf.pl
zatrudnienie w 2015: 3000 os.

mBank

www.mbank.pl
zatrudnienie w 2015: 6512 os.

Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA

www.pgnig.pl
zatrudnienie w 2015: 5000 os.

TRI (Poland)

www.tri.pl
zatrudnienie w 2015: 1400 os.

Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.

www.psgaz.pl
zatrudnienie w 2015: 10 630 os.

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Praktyki długoletnie

(opisane w jednej z poprzednich edycji raportu, realizowane również w 2015 roku)

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
1	24/7 Communication	24/7 START	Program szkoleniowy, którego celem jest przekazanie praktycznej wiedzy na temat pracy w branży komunikacji marketingowej osobom zainteresowanym rozwojem kariery zawodowej w tym kierunku. Przeznaczony dla studentów oraz absolwentów wszystkich rodzajów uczelni.	2013
2	ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych	Programy Fundacji „Będę Kim Zechcę”	W programach edukacyjnych Fundacji „Odpowiedzialna Przedsiębiorczość” i „Finanse na Wesolo” wzięto udział 18 szkół, 800 uczniów, wolontariusze poprowadzili w sumie 150 godzin zajęć. Stypendia otrzymało 11 osób, które są wspierane przez 11 tutorów – współpracowników Spółdzielni i całej grupy ANG.	2013
3	ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych	Wspieramy konkurs na Najlepsze Przedsiębiorstwo Społeczne Roku	Współpracownicy Spółdzielni oceniali od strony ekonomicznej nadesłane wnioski, wsparło finansowo organizację gali finałowej konkursu oraz ufundowano nagrodę ANG Spółdzielni Doradców Kredytowych dla przedsiębiorstwa społecznego, które wyróżnia się w działaniach marketingowych.	2013
4	Apsys Management sp. z o.o., Oddział Gliwice	Fundusz Małych Grantów Europy Centralnej	Realizacja dwóch edycji programu grantowego wspierającego organizacje pozarządowe i projekty społeczne z Gliwic, Zabrze i okolic. W 2015 r. przyznano 10 grantów w wysokości 2 tys. zł. Oprócz pieniędzy beneficjenci otrzymują także wsparcie doradcze i pomoc z obszaru PR.	2013
5	Asseco Poland S.A.	Asseco Pomagamy	Wsparcie finansowe instytucji i fundacji wskazanych przez pracowników. Akcja powstała z inicjatywy Zarządu Asseco Poland, który zrezygnował z kupowania prezentów świątecznych dla swoich klientów, a zaoszczędzone w ten sposób środki przekazuje na rzecz akcji.	2012, 2013
6	Bank BGŻ BNP Paribas	Agrotalenty – edukacja dla rolnictwa	Program kierowany do młodych talentów rolniczych, w ramach którego m.in. przyznawane są stypendia laureatom Olimpiady Wiedzy i Umiejętności Rolniczych oraz stypendia pomostowe dla najlepszych studentów kierunków rolniczych (ponad 150 stypendystów od 2011 r.).	2013
7	Bank BGŻ BNP Paribas	Program stypendialny Klasa	Program kierowany do absolwentów gimnazjów z małych miejscowości, w trudnej sytuacji bytowej, wyróżniających się ponadprzeciętnymi osiągnięciami. Obejmuje wsparcie podczas 3 lat nauki w liceum oraz stypendium pomostowe na pierwszy rok studiów. Od 2003 r. stypendystami zostało ponad 600 osób.	2009

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
8	Bank BPH	Projekt edukacyjny „Bankowość jest OK!”	Zapoznanie dzieci i młodzieży z zasadami funkcjonowania banku oraz przekazanie wiedzy z podstaw bankowości. Program zakłada przeprowadzenie lekcji dla dzieci w wieku szkolnym. W 2015 r. przeprowadzono zajęcia dla blisko 4 tys. dzieci i młodzieży.	2012, 2013
9	Bank Gospodarstwa Krajowego	Dzień dobry biznes	Dzielenie się wiedzą z zakresu zarządzania firmą i jej finansowania wśród studentów i absolwentów, którzy prowadzą firmę lub planują założyć działalność gospodarczą.	2013
10	Bank Gospodarstwa Krajowego	Konferencja BGK dla JST	Wymiana wiedzy i doświadczeń dająca możliwość podnoszenia kompetencji samorządów terytorialnych w zakresie zarządzania finansami oraz finansowania inwestycji o charakterze rozwojowym.	2012
11	Bank Gospodarstwa Krajowego	Mała ojczyzna – wspólna sprawa	Zwiększenie aktywności lokalnej młodzieży gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej z miejscowości do 20 tys. mieszkańców.	2013
12	Bank Gospodarstwa Krajowego	Młody Obywatel	Celem programu prowadzonego przez Fundację BGK i CEO, jest angażowanie młodych ludzi w działania na rzecz lokalnych społeczności i rozwijanie lokalnego kapitału społecznego.	2012, 2013
13	Bank Gospodarstwa Krajowego	Program grantowy „Na dobry początek!”	Wyrównywanie szans edukacyjnych i wspieranie społeczności lokalnych w tworzeniu inspirującego otoczenia do rozwoju dzieci wiejskich.	2013
14	Bank Gospodarstwa Krajowego	Program szkoleń dla uczestników praktyk letnich w BGK	Wspieranie młodych ludzi w pogłębianiu wiedzy i zdobywaniu kompetencji, które pozwolą im na znalezienie w przyszłości zatrudnienia.	2013
15	Bank Millennium SA	BAKCYL – Bankowcy dla Edukacji Finansowej Młodzieży	Wolontariusze z Banku Millennium uczestniczą w projekcie BAKCYL. Celem przedsięwzięcia jest przekazanie gimnazjalistom praktycznej wiedzy finansowej. W ramach programu wolontariusze banku przeprowadzili 89 lekcji.	2013
16	Bank Millennium SA	Come and Grow with Us	Program umożliwia zdobycie doświadczenia zawodowego studentom i absolwentom. Edycja 2015 składała się z 5 modułów: płatnych praktyk Millennium Bankers, Akademii Millennium – bezpłatnych szkoleń prowadzonych przez specjalistów banku, programu rozwoju kompetencji menedżerskich People Grow, sprofilowanych praktyk zawodowych Expert Start Up oraz konkursu Grasz o staż. W programie wzięły udział 252 osoby.	2013
17	Bank Millennium SA	NIKIFORY – projekt wsparcia niepełnosprawnych artystów	Realizowany wspólnie z Fundacją United Way Polska program, którego celem jest pokonywanie izolacji osób niepełnosprawnych intelektualnie poprzez rozwój i promocję ich twórczości artystycznej. W 2015 r. w siedzibie centrali banku zaprezentowano wystawę prac artystów niepełnosprawnych połączoną z aukcją intranetową.	2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
18	Bank Millennium SA	Świąteczna Aukcja Dobroczyzna	Licytacja intranetowa, na której wystawiane są przedmioty wykonane własnoręcznie przez pracowników. Zebrana na aukcji kwota, po podwojeniu przez bank, zostaje przekazana na leczenie niepełnosprawnych dzieci pracowników banku. W 2015 r. było to około 49 tys. zł.	2012, 2013
19	Bank Ochrony Środowiska	Kampania „Postaw na Stołce”	Projekt realizowany przez fundację korporacyjną banku w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Składa się z 2 konkursów. W konkursie badawczym młodzi ludzie przeprowadzają np. audyty energetyczne wybranych budynków. W konkursie filmowym przygotowują edukacyjne spoty filmowe wyjaśniające pojęcie „prosument”.	2013
20	Bank Zachodni WBK	Akademia Przedsiębiorcy	Ogólnopolski program edukacyjno-motywacyjny dla przedsiębiorców. Podczas edycji 2015 prelegenci z firm doradczych zapoznawali przedsiębiorców z zasadami pozyskiwania funduszy europejskich w nowej perspektywie 2014–2020. W warsztatach wzięło udział ponad 5,5 tys. przedsiębiorców.	2013
21	Bank Zachodni WBK	BZ – Business Zone	Gra internetowa, która uczy, jak założyć małą firmę i jak nią zarządzać oraz jak oszczędzać i inwestować. W systemie zarejestrowało się ponad 3 tys. użytkowników. Gra w 2015 r. została dostosowana do obsługi na urządzeniach mobilnych.	2012, 2013
22	Bank Zachodni WBK	Grand Tour – poznaj samego siebie!	Program kierowany do studentów uczelni zrzeszonych w ramach Santander Universidades. W ramach konkursu wyłoniona zostaje grupa najlepszych studentów, którzy z pomocą trenerów przez 6 dni rozwijają takie kompetencje, jak: komunikacja, praca w grupie oraz zdolność do adaptacji.	2013
23	Bank Zachodni WBK	Karta Szkolna	Bank wyposaża i przekazuje szkole na własność system, który pozwala na kontrolę dostępu do pomieszczeń szkolnych (czytniki kart przy drzwiach). Karty mają również funkcję kart płatniczych. Co roku organizowany jest też Ogólnopolski Kongres Karty Szkolnej m.in. z wykładami dla kadry pedagogicznej oraz wspierane są inne działania społeczne.	2013
24	Bank Zachodni WBK	Tu mieszkam, tu zmieniam	Konkurs polega na wyborze najciekawszych inicjatyw społecznych i przyznaniu najlepszym z nich wsparcia finansowego w postaci grantu na realizację podjętych działań.	2010, 2012, 2013
25	BASF Polska	Akademia BASF	Program szkoleniowy skierowany do studentów Politechniki Warszawskiej i Politechniki Wrocławskiej, którego celem jest przygotowanie studentów do podjęcia pracy w zawodzie, pomoc w zdobyciu kompetencji potrzebnych w pracy w nowoczesnym koncernie chemicznym, w tym wiedzy merytorycznej, umiejętności jej prezentacji, a także umiejętności autoprezentacyjnych i komunikacyjnych.	2011, 2012, 2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
26	Capgemini Polska Sp. z o.o.	Baza Potrzebujących 1% w Capgemini	Co roku aktualizowana baza i kampania informacyjna na rzecz wspierania członków rodzin i przyjaciół pracowników poprzez mechanizm 1%.	2012, 2013
27	Capgemini Polska Sp. z o.o.	Projekt Teatr	Spektakl charytatywny grany w 100% przez pracowników Capgemini – wolontariuszy. Spektakl jest wzbogacony o audiodeskrypcję dla osób z niepełnosprawnościami. Zysk z biletów przeznaczony jest na wsparcie edukacyjne osób niepełnosprawnych i rozwój ich kompetencji na rynku pracy.	2012, 2013
28	Capgemini Polska Sp. z o.o.	Zbiórka Krwi	Doroczna zbiórka krwi i rejestracja potencjalnych dawców szpiku kości do bazy regionalnego CKiK oraz Fundacji DKMS.	2011, 2012, 2013
29	Carrefour Polska Sp. z o.o.	Kampania „Z miłości do Zdrowia”	Kampania składa się z 3 elementów: programu edukacyjnego „ABC Zdrowego Żywienia” (w warsztatach w 8 miastach wzięło w nim udział 405 dzieci i młodzieży oraz 418 seniorów); sponsoringu najważniejszych maratonów w Polsce; promocji lokalnych produktów pochodzących od polskich dostawców (Jakość z Natury Carrefour).	2013
30	Citi Handlowy	Biznes w kobiecych rękach	Projekt wsparcia dla kobiet, realizowany we współpracy z Fundacją Przedsiębiorczości Kobiet i Urzędem m.st. Warszawy, w kompleksowy sposób przygotowuje je do założenia własnej firmy. W ramach projektu powstało 65 firm prowadzonych przez kobiety.	2013
31	Citi Handlowy	Być przedsiębiorczym	Przekazanie uczniom szkół ponadgimnazjalnych wiedzy z zakresu przedsiębiorczości oraz wykształcenie postaw i umiejętności przedsiębiorczych w tym obszarze.	2013
32	Citi Handlowy	Gra internetowa „Pierwszy milion”	Poszerzenie wiedzy z zakresu działania rynku i produktów finansowych oraz podniesienie umiejętności zarządzania finansami osobistymi.	2012, 2013
33	Citi Handlowy	Konkurs Emerging Market Champions	Nagroda przyznawana jest zarówno polskim firmom wykraczającym ze swoją działalnością poza granice kraju, jak i podmiotom z emerging markets, które z sukcesem inwestują w Polsce, tworząc tym samym nowe miejsca pracy oraz wpływając pozytywnie na rozwój naszego kraju.	2012, 2013
34	Citi Handlowy	Nagroda Banku Handlowego w Warszawie S.A. za szczególny wkład w rozwój nauki w sferze ekonomii i finansów	Nagroda przyznawana jest, by doceniać i promować wartościowe publikacje w dziedzinie ekonomii i finansów.	2013
35	Citi Handlowy	Nagroda im. prof. Aleksandra Gieysztora	Promocja oraz wsparcie tych, którzy podejmują się działań służących ochronie polskiego dziedzictwa kulturowego zarówno w kraju, jak i za granicą.	2013
36	Citi Handlowy	Odzyskiwanie Dzieł Sztuki	Odzyskiwanie dóbr kultury utraconych przez Polskę w czasie i w wyniku II wojny światowej.	2013

**ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
37	Citi Handlowy	„Policz się”	Program odpowiada na zapotrzebowanie wychowanków placówek szkolno-wychowawczych na wiedzę związaną z ich samodzielną egzystencją, m.in. prowadzeniem gospodarstwa domowego, zarządzaniem budżetem, aktywnym poszukiwaniem pracy. Pracownicy – wolontariusze Citi opracowują materiały, prowadzą warsztaty, dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem.	2012, 2013
38	Citi Handlowy	Program Business Startup	Pobudzenie przedsiębiorczości młodych ludzi oraz pomoc w urzeczywistnianiu pomysłów na własny biznes.	2013
39	Citi Handlowy	Program Korzenie	Upowszechnianie wiedzy o historii Banku Handlowego w Warszawie oraz prezentacja dorobku i osiągnięć jego inicjatora i założyciela – Leopolda Kronenberga.	2013
40	Credit Agricole Bank Polska S.A.	Kampania edukacyjna „Bank z klasą. Cała wiedza o bankowości”	Wsparcie edukacji uczniów z klas 1–3 z podstawowej wiedzy bankowej, finansowej i przedsiębiorczości. Lekcje prowadzą przeszkoleni pracownicy banku – wolontariusze, na podstawie scenariuszy zgodnych z wymogami MEN.	2012
41	Credit Agricole Bank Polska S.A.	Współpraca partnerska z Uniwersytetem Ekonomicznym we Wrocławiu	Partnerstwo w projekcie Studiów Dualnych, których idea jest połączenie nauki na uczelni z pracą zawodową. Ponadto bank zaangażował się we współfinansowanie remontu jednej z sal na uczelni.	2013
42	Dentsu Aegis Network Polska	Wsparcie kompetencjami organizacji pozarządowych	Dzielenie się kompetencjami z organizacjami pozarządowymi poprzez pomoc w realizacji kampanii społecznych. W 2015 r. wsparto pro bono Fundację ITAKA – firma przygotowała i zrealizowała kampanię „Znani zaginiony”, w ramach której celebryci pozwolili, trzymając zdjęcia osób, które zaginęły w ostatnich tygodniach.	2012, 2013
43	Diageo Polska Sp. z o.o.	Spoleczności Lokalne	Grupa Podaj Dalej wspiera pracowników i ich przyjaciół w akcjach pomocy społeczności lokalnym.	2013
44	DOZAMEL Sp. z o.o.	Tydzień dla Zdrowia we Wrocławskim Parku Przemysłowym	Celem akcji skierowanej do pracowników firm we Wrocławskim Parku Przemysłowym i mieszkańców Wrocławia jest edukacja i promocja zdrowego trybu życia oraz motywowanie do aktywności sportowej. W jej ramach zorganizowano całonocne wydarzenie, ogłaszano także na Facebooku konkursy o tematyce sportowej i zdrowotnej.	2013
45	Europ Assistance Polska Sp. z o.o.	Wsparcie honorowych dawców krwi	Promocja idei honorowego oddawania krwi. Organizacja zbiórki krwi wśród pracowników i partnerów biznesowych oraz wsparcie materialne Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa.	2012, 2013

**ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
46	Europ Assistance Polska Sp. z o.o.	Wsparcie przedsiębiorczej młodzieży	Firma przyłączyła się do akcji „Dzień Przedsiębiorczości” i „Otwarta Firma”. W ich ramach pracownicy szerzą wiedzę o finansach i ubezpieczeniach wśród młodzieży ze szkół gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych.	2012
47	Fortum Power and Heat Polska	Dni Otwarte w elektrociepłowniach Fortum w Zabrzu i Częstochowie	W ramach Dni Otwartych w elektrociepłowni w Zabrzu Fortum zaprosiło mieszkańców oraz uczniów szkół podstawowych do zwiedzenia zabytkowego zakładu i zapoznania się ze strategią zrównoważonej produkcji energii Fortum. Z kolei częstochowianie mieli okazję przyjrzeć się, w jaki sposób funkcjonuje nowoczesna, przyjazna środowisku, elektrociepłownia.	2013
48	Fortum Power and Heat Polska	Fortum dla Śląskich Dzieci	Program stypendialny realizowany we współpracy z Fundacją Pomocy Dzieciom Ulica ma na celu pomoc dzieciom i młodzieży z marginalizowanych środowisk w wyrównywaniu szans oraz stwarzaniu im warunków do rozwoju talentów, a także zwiększaniu ich potencjału edukacyjnego. Projekt składa się z warsztatów tematycznych oraz spotkań ze znanymi Ślązakami.	2013
49	Fortum Power and Heat Polska	Honorowy Dawca Energii Fortum	Specjalna aplikacja na smartfona, w czasie aktywności fizycznej (bieganie, rower, nordic walking) zlicza przemierzone kilometry i przelicza je na energię. Na zakończenie akcji Fortum przekazuje darowizny na cele charytatywne w każdej z pięciu lokalizacji.	2013
50	Fortum Power and Heat Polska	Lato z Teatrem	Wakacyjny projekt, w ramach którego mieszkańcy Zabrze w wieku 9–18 lat biorą udział w zajęciach łączących elementy zabawy i wypoczynku z edukacją teatralną oraz twórczą pracą nad przygotowaniem spektaklu.	2012
51	Gaspol Energy	Tropiciele Cząstek Stałych	Projekt zwracający uwagę na zagrożenie dla zdrowia i klimatu spowodowane obecnością w powietrzu cząstek stałych powstających w rezultacie spalania paliw. W 2015 r. realizowana była kampania społeczna, działania skierowane do samorządów oraz do pracowników firmy.	2012
52	Grupa Aterima	Bezpłatne udźwiękowione lekcje języka niemieckiego	Podnoszenie kompetencji językowych osób pracujących lub szukających pracy w Niemczech poprzez bezpłatne udostępnienie kursu online języka niemieckiego. Tematy i słownictwo związane są z opieką nad osobami starszymi.	2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
53	Grupa Sanofi	Rzadkie choroby są częste	W ramach edycji 2015, 1 października (Międzynarodowy Dzień Choroby Gauchera) Grupa Sanofi (firma Genzyme) zorganizowała akcję „Steps ahead of Gaucher”. Drużyny biorące udział w biegu „Biegnij Warszawo” (w tym pracownicy Sanofi) zawiązały zielone sznurówki, jako symbol choroby, akt wsparcia i oryginalny sposób informowania o chorobie Gauchera.	2013
54	Grupa Sanofi	Stacja ETZ	Program Stacja ETZ (enzymatyczna terapia zastępcza), prowadzony przez Grupę Sanofi, został stworzony z myślą o osobach z lizosomalnymi chorobami spichrzeniowymi. To nieliczne z chorób genetycznych, które można skutecznie leczyć poprzez podawanie kroplówek z enzymem. W 5 specjalistycznych szpitalach powstaną odpowiednie pokoje, w których pacjenci będą mogli komfortowo przyjmować kroplówki.	2013
55	Grupa Sanofi	Student on Board	Program stażowy dla studentów ostatnich lat studiów oraz absolwentów. Mają oni możliwość bliższego poznania firmy, jej pracowników i specyfiki branży farmaceutycznej. Po zakończeniu programu około 50% z nich pozostaje w firmie.	2013
56	Henkel Polska Sp. z o.o.	Ambasadorzy Zrównoważonego Rozwoju	Globalne przedsięwzięcie firmy Henkel, którego głównym zamierzeniem jest zwiększanie świadomości proekologicznej dzieci na całym świecie poprzez szkolenia prowadzone przez wolontariuszy – pracowników firmy. W Polsce do końca 2015 r. w warsztatach wzięło udział ponad 2900 dzieci.	2012, 2013
57	Henkel Polska Sp. z o.o.	W drodze do pracy	Projekt aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet realizowany z Fundacją Miejsce Kobiet. Trzymiesięczne kursy (było ich już 5, każdy dla 20 kobiet) obejmują m.in. trening psychologiczny, ćwiczenia z autoprezentacji, zajęcia z przedsiębiorczości oraz konkretne szkolenia zawodowe i warsztaty z pracowniczkami firmy Henkel.	2013
58	Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o.	Bądź Widoczny – Bądź Bezpieczny	Edukacja różnych środowisk w zakresie bezpieczeństwa osób poruszających się po lub przy drodze, pod kątem ich widoczności dla podróżujących pojazdami. Szkolenia i przekazywanie materiałów odblaskowych dla rowerzystów i dzieci w przedszkolach publicznych.	2013
59	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Akcja krwiodawstwa	Popularyzowanie wśród pracowników inicjatywy honorowego krwiodawstwa. W 2014 r. w 4 kampaniach wzięło udział 99 dawców, którzy oddali łącznie prawie 45 litrów krwi. W jednorazowej akcji w 2015 r. 32 dawców oddało łącznie blisko 15 litrów krwi.	2013
60	HP Global Business Center Sp. z o.o.	Praktyki Studenckie	Program Praktyk Studenckich ruszył w połowie 2013 r. i od tego czasu blisko 300 studentów odbyło staż zawodowy w HPE, w tym kilkanaście za granicą w centrum HPE w Bukareszcie.	2012, 2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
61	IKEA Retail	I Ty możesz zostać małym przedsiębiorcą	Konkurs skierowany do uczniów klas III szkół podstawowych. Ma za zadanie rozbudzić w nich zainteresowanie tematyką ekonomii, a także pomaga w kształtowaniu postaw przedsiębiorczych i zachowań konsumenckich. W 2015 r. zadania konkursowe poruszyły temat zrównoważonego rozwoju.	2013
62	IKEA Retail	Minigranty IKEA Warszawa	Konkurs dla organizacji pozarządowych. Organizacje przysyłają gotowe propozycje projektów społecznych, które mają być zrealizowane we współpracy i przy pomocy IKEA Janki i IKEA Targówek. Program obejmuje zarówno darowizny rzeczowe, jak i wolontariat pracowniczy, usługę projektowania i wsparcie medialne dla projektu.	2012
63	IKEA Retail	Program „Na Rodzinę Można Liczyć”	Program stypendialny dla zaangażowanych społecznie i zdolnych uczniów, których sytuacja życiowa nie pozwala na pełny dostęp do edukacji pozaszkolnej i rozwój talentów. Dodatkowym elementem jest konkurs grantowy dla stypendystów na realizację projektów na rzecz ich społeczności lokalnych.	2012
64	IKEA Retail	Uszyj Jasia	IKEA Janki ponownie zaprosiła do współpracy Natalię Bielawską – pomysłodawczynię akcji Uszyj Jasia. Dzięki akcji sklep przekazał ponad 400 poszewek uszytych przez klientów i pracowników IKEA Janki do Instytutu Matki i Dziecka.	2012
65	Infosys BPO Poland	Christmas Charity Action	Coroczna zbiórka świąteczna na cele charytatywne wśród pracowników Infosys. Każdy może zgłosić instytucję/fundację/podmiot, dla którego chciałby zorganizować zbiórkę i ją wesprzeć.	2010
66	Infosys BPO Poland	Infosys Finance Campus	Wsparcie młodych ludzi, szczególnie po kierunkach filologicznych oraz ze znajomością języków obcych, w pozyskaniu wiedzy z obszaru finansów i rachunkowości poprzez uzupełnienie luki kompetencyjnej i dostosowanie poziomu kompetencji uczestników do potrzeb rynku pracy.	2013
67	Infosys BPO Poland	Moving beyond the limits of talent	Współpraca z uczelniami wyższymi, wsparcie finansowe inicjatyw akademickich, organizacja warsztatów, wykładów i staży.	2011
68	ING Bank Śląski	Akcje krwiodawstwa ING	W 2015 r. odbyło się 6 akcji krwiodawstwa. Wzięło w nich udział 101 pracowników, którzy oddali łącznie 46 litrów krwi.	2013
69	ING Bank Śląski	ALEO – bezpłatna platforma handlowa dla firm	Pierwsza na polskim rynku platforma handlowo-aukcyjna dla firm, stanowiąca połączenie e-commerce, narzędzi wspierających procesy zakupowe oraz platformy społecznościowej. W 2015 r. dołączono specjalistyczny blog z poradami.	2003

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
70	ING Bank Śląski	Biegnij Warszawo	Pracownicy banku biegną charytatywnie na rzecz Fundacji ING Dzieciom dystans 10 km w Biegnij Warszawo. Koszt pakietu startowego pokrywa bank, a za każdego biegacza przekazuje Fundacji 100 zł. Co roku biegnie około 200 pracowników banku.	2012, 2013
71	ING Bank Śląski	Praktyka z Lwem	Program płatnych praktyk dla studentów 2–5 roku różnych kierunków. Trwają 2–3 miesiące. Praktyki odbywają się w centrali i w oddziałach banku.	2012, 2013
72	ING Bank Śląski	Sztuka współczesna dostępna na licencji Creative Commons	Kolekcja Fundacji Sztuki Polskiej ING to około 160 prac polskich artystów malarzy, fotografików, twórców wideo. Fundacja działa od 15 lat, a od 2013 r. udostępnia prace ze swojej kolekcji na licencjach Creative Commons 3.0 (uznanie autorstwa, bez utworów zależnych, użytek niekomercyjny), co umożliwia korzystanie z niej osobom spoza środowisk artystycznych.	2007, 2012, 2013
73	IQ Marketing	Warsztaty kreatywne „Gwiazdki z nieba”	Projekt realizowany na rzecz dzieci zagrożonych wykluczeniem społecznym z SOSW Piaseczno. W 2015 r. dzieci, przy wsparciu pracowników firmy, namalowały dwa obrazy na płótnie 2 x 1,5 m oraz stworzyły film wykonany techniką timelapse.	2012, 2013
74	Jeronimo Martins Polska S.A.	Kino z Biedronką	W bezpośrednim sąsiedztwie wybranych sklepów Biedronka w całym kraju odbywają się w wakacje plenerowe pokazy filmowe. W ciągu trzech lat trwania projektu 150 seansów filmowych obejrzało blisko 30 tys. osób.	2013
75	Jeronimo Martins Polska S.A.	Młodzi projektanci dla Biedronki	Konkurs skierowany do studentów Katedry Ubioru Akademii Sztuk Pięknych w Łodzi. Zadaniem jest zaprojektowanie odzieży, która trafia do sprzedaży w sklepach Biedronka. W ciągu trzech edycji konkursu sprzedano ponad 52 tys. sztuk odzieży sygnowanej nazwiskami studentów.	2013
76	Jeronimo Martins Polska S.A.	Projekt społeczny „Codziennie bądźmy razem”	W ramach projektu w sklepach sieci Biedronka pojawiają się wydawnictwa w postaci płyt CD z książeczkami. Środki z ich sprzedaży przeznaczone są na pomoc chorym dzieciom oraz ich rodzinom w trakcie rehabilitacji i powrotu do zdrowia. Od 2012 r. sprzedanych zostało ponad 178 tys. egzemplarzy płyt, dzięki którym pomoc została przekazana ponad 150 dzieciom.	2012, 2013
77	Jeronimo Martins Polska S.A.	Współpraca z Fundacją DKMS Polska	Sieć sklepów Biedronka i duet projektantów Paprocki & Brzozowski połączyli siły, aby zwrócić uwagę Polaków na problem dawstwa szpiku kostnego. Wspólnie zorganizowane zostały dwie akcje powiązane ze sprzedażą produktów z banderolami, na których zawarto informację o rejestracji w bazie dawców DKMS. JMP przekazało także w 2014 i 2015 r. po 100 tys. zł na cele statutowe Fundacji.	2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
78	Jet Line Sp z o.o. Sp. k.	Fundacja Rejs Odkrywców	Fundacja prowadzi stałą współpracę z pięcioma ośrodkami opiekuńczo-wychowawczymi. Zrealizowano dwa pełnomorskie Rejsy Odkrywców 2015 dla 36-osobowej grupy dzieci i młodzieży, zorganizowano pierwszą szkółkę żeglarską dla czworga uczestników kilku dotychczasowych Rejsów.	2011, 2013
79	KPMG	Citi Day	Akcja wolontariacka pracowników KPMG – co roku angażują się oni w projekty społeczne, poświęcając cały dzień na ich realizację. Akcja ta realizowana jest jednocześnie w wielu krajach.	2013
80	L'Oréal Polska	L'Oréal dla Kobiet i Nauki	Każdego roku 5 kobiet naukowców zostaje nagrodzonych rocznymi stypendiami naukowymi: 30 tys. zł w przypadku stypendiów doktoranckich i 35 tys. zł za uznanie pracy habilitacyjnej. W ciągu 15 lat działalności przyznano 70 stypendiów.	2012
81	Luxoft Poland sp. z o.o.	Zabawa choinkowa dla dzieci	Organizacja wspólnej gwiazdki dla podopiecznych podkrakowskiego Ośrodka „Dzieło Pomocy Dzieciom” oraz dzieci wszystkich pracowników firmy.	2013
82	mBank	Jutro Należy Do Kobiet	Program adresowany do przedsiębiorczych kobiet przyjął formę cyklu seminariów składających się z części merytorycznej prowadzonej przez ekspertów oraz spotkania z gościem specjalnym – kobietą sukcesu. Do tej pory odbyły się 22 spotkania (w tym 3 w 2015 r.).	2013
83	mBank	Program grantowy mPotęga	Program grantowy realizowany przez Fundację mBanku ma na celu poprawę poziomu edukacji matematycznej w Polsce. Podzielono go na dwa konkursy grantowe, wspierające inicjatywy skierowane zarówno do uczniów klas 4–6, jak i uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.	2013
84	mBank	Program Rozwoju Młodych Talentów	Na program składają się praktyki i staże. Program stażowy pozwala na bezpośrednie poznanie kilku obszarów działalności firmy, trwa 9–12 miesięcy i ma wymiar pełnego etatu. Program praktyk pozwala poznać funkcjonowanie jednego z obszarów działalności banku, trwa do 12 miesięcy. W 2015 r. przyjęto 18 stażystów i około 80 praktykantów.	2013
85	Medicover Sp. z o.o.	Ogólnopolski Program Profilaktyki Cukrzycy i Chorób Cywilizacyjnych PoZdro! Fundacji Medicover	W ramach programu przebadanych zostanie 30 tys. uczniów pierwszych klas gimnazjalnych w 4 miastach w Polsce. Dzieci znajdujące się w grupie ryzyka obejmowane są specjalistyczną opieką. Dla rodzin przygotowano warsztaty edukacyjne i zajęcia sportowe. W ramach programu dostępne są także Lekcje Multimedialne (40 tys. pakietów) oraz Poradnik PoZdro!	2011, 2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
86	Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice Sp. z o.o.	Konkurs grantowy „Wspieramy sąsiadów”	Finansowe wsparcie inicjatyw lokalnych z terenu gmin bezpośrednio sąsiadujących z lotniskiem i znajdujących się w obszarze ograniczonego użytkowania. Do tej pory odbyło się 7 edycji konkursu, podczas których dofinansowano ponad 100 projektów.	2013
87	MSD Polska Sp. z o.o.	Programy edukacyjne Fundacji MSD dla Zdrowia Kobiet	Programy edukacyjne „Wybierz Życie – Pierwszy Krok” i „Nie Płać za Błędy. Zapobiegaj!” (profilaktyka HPV, raka szyjki macicy) dla młodzieży oraz kobiet zagrożonych wykluczeniem społecznym realizowane przez Fundację MSD. Edukacją objęto ponad 900 tys. uczniów szkół ponadgimnazjalnych w 11 województwach oraz 5 tys. kobiet.	2011, 2012, 2013
88	Nikon Polska	Program Akcja (foto) edukacja	Zwiększenie dostępu do wiedzy na temat fotografii poprzez organizację konkursów fotograficznych dla uczniów. W czwartej edycji zarejestrowanych jest łącznie 110 szkół i domów kultury z całej Polski. W 2015 r. przeprowadzono także roadshow w ramach wystawy podsumowującej trzy edycje projektu.	2013
89	NSG Group w Polsce	Szklany ekran Pilkingtona – warsztaty filmowe dla dzieci	Edukacyjno-artystyczny projekt, którego celem jest angażowanie najmłodszych mieszkańców województwa świętokrzyskiego w zagadnienia związane z kulturą. Działania obejmują bezpłatne warsztaty filmowo-dziennikarskie, zabawy integracyjne i prace zadaniowe związane z produkcją filmową z udziałem instruktorów, dziennikarzy, aktorów, reżyserów, scenarzystów itp.	2011, 2012, 2013
90	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.	GAZ-SYSTEM S.A. partnerem Akademii Energii	„Akademia Energii” to cykl wykładów, warsztatów i debat, w których, oprócz uczestników, udział biorą eksperci, naukowcy, politycy i przedstawiciele firm mających największy wpływ na kształt rynku energii w Polsce. Celem projektu jest zbudowanie instytucji edukacyjnej oraz szerokiej koalicji z udziałem różnych instytucji, na rzecz bezpieczeństwa energetycznego i stabilnego rozwoju rynku energii w Polsce.	2012, 2013
91	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.	Wyprawki szkolne dla pierwszoklasistów	Przekazywanie wyprawek szkolnych dla pierwszoklasistów na terenach, na których spółka realizuje inwestycje.	2013
92	OTTO Polska Sp. z o.o.	Sztafeta firm „Podaję dalej”	W sztafecie biorą udział czteroosobowe zespoły, które biegną półmaraton w czasie Maratonu Opolskiego, po 5,3 km na osobę. Każdy z zespołów wybiera cel charytatywny, któremu poświęca swój trud. Główną nagrodę wygrywa drużyna, która zbierze najwięcej środków.	2013
93	PEKAES SA	Konkurs CSR 10/10	Pomoc lokalnym społecznościom w zapewnieniu powszechnego dostępu do książek i czasopism, poprzez remont 10 wybranych w drodze głosowania bibliotek.	2010, 2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
94	Pelion S.A.	I Ty możesz zostać Św. Mikołajem	Pracownicy spółek grupy Pelion spełniają marzenia chorych dzieci – podopiecznych Fundacji Dbam o Zdrowie i kupują wymarzone prezenty.	2013
95	Pelion S.A.	Payroll	Pracownicy wszystkich spółek grupy Pelion mają możliwość przystąpienia do akcji payroll i przekazania końcówki pensji lub zadeklarowanej dowolnej kwoty na rzecz Fundacji Dbam o Zdrowie.	2013
96	Pelion S.A.	Razem Możemy Więcej	Konkurs grantowy skierowany do organizacji pozarządowych, które działają w sektorze ochrony zdrowia i wspierają osoby chore, wykluczone społecznie, których nie stać na zakup leków. W 2015 r. z grantów skorzystały 102 organizacje. Kwota wspólnych projektów to około 4 mln zł.	2013
97	Pelion S.A.	Samotna mam, nie jesteś sama	Wsparcie placówek, w których przebywają samotne matki z dziećmi. Przekazana pomoc przeznaczana jest na zakup leków i artykułów medycznych oraz mleka dla dzieci. Pomocą objętych jest 15 placówek z całej Polski.	2013
98	PKO Bank Polski	Bankowa Akcja Honorowego Krwiodawstwa	Edukowanie z zakresu krwiodawstwa, angażowanie w zbiórki krwi i pozyskiwanie nowych krwiodawców.	2012
99	PKO Bank Polski	Charytatywne akcje „Biegnę dla...”	Angażowanie pracowników, klientów, lokalnych społeczności w akcje biegowe. Za udział w nich przekazywana jest darowizna na rzecz osób chorych.	2013
100	PKO Bank Polski	Karta Inteligo Visa PayWawe „Dobro procentuje”	Przekazywanie części dochodów banku z transakcji bezgotówkowych dokonywanych kartą na rzecz beneficjenta.	2013
101	PKO Bank Polski	Program Edukacji Ekonomicznej Najmłodszych	Wpajanie dzieciom zasad oszczędzania oraz gospodarowania pieniędzmi i zarządzania własnym budżetem.	2013
102	PKP S.A.	Zmniejszenie skali bezdomności na dworcach kolejowych oraz w ich otoczeniu	Działania nakierowane na zmniejszanie zjawiska bezdomności na dworcach kolejowych. W lipcu 2015 r. zorganizowano warsztat z udziałem organizacji pozarządowych pomagających osobom bezdomnym w powrocie do społeczeństwa. PKP S.A. uczestniczyło w 5 spotkaniach dialogowych, których celem było omówienie bieżących problemów, wymiana doświadczeń, prezentacja zmian zachodzących na dworcach.	2013
103	Polpharma	Cięśnienie na Życie	Kampania edukacyjna dotycząca nadciśnienia tętniczego. Edukuje poprzez działanie – nie tylko uczy pacjentów, jak dbać o serce, ale umożliwia im też bezpłatne badania na terenie całej Polski. Przez 3 lata odwiedzone 120 miast, przeprowadzono 350 tys. pomiarów ciśnienia krwi i 150 tys. badań „wieku serca”.	2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
104	Polpharma	Przygotuj się na wstrząs!	Ogólnopolski program edukacyjno-informacyjny dotyczący anafilaksji. Prowadzona jest kampania medialna oraz warsztaty z pierwszej pomocy we wstrząsie anafilaktycznym, przygotowywane są materiały edukacyjne, wykłady. Do końca 2015 r. przeszkolono około 15 tys. osób.	2013
105	Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.	Pokaż, że pamiętasz. Przypnij kokardę!	Akcja społeczna prowadzona przez PSG w partnerstwie z firmami województwa wielkopolskiego. Upamiętnia powstanie wielkopolskie –mieszkańcy zachęceni są do noszenia symbolu powstańców i udziału w uroczystościach patriotycznych.	2013
106	Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.	Pomagamy Polakom żyć na Litwie	Wsparcie Polaków mieszkających na Litwie przekazywane dobrowolnie przez pracowników. Trzy razy w roku na Litwę dociera około 1,5 t darów: odzież, żywność, zabawki, chemia gospodarcza, artykuły higieniczne, szkolne, meble. Pomoc otrzymały szkoły, dom dziecka, hospicjum i około 40 polskich rodzin. Do akcji pracowników oddziału w Tarnowie w 2015 r. dołączyli pracownicy z Olsztyna, Radomia i Zabrze.	2012, 2013
107	Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.	W służbie bezpieczeństwa. Współpraca Państwowej Straży Pożarnej i Polskiej Spółki Gazownictwa	Rozszerzenie współpracy na teren całego kraju. Zawarto 10 nowych porozumień z komendami wojewódzkimi PSP. W ich ramach prowadzone są wzajemne szkolenia i ćwiczenia ratownicze. W 2015 r. przeprowadzono 11 szkoleń, przeszkolono 270 strażaków.	2013
108	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Akcja „NIE DLA DYMU”	PKN ORLEN i Fundacja ORLEN–DAR SERCA prowadzą od kilku lat akcję „NIE DLA DYMU” promującą bezpieczeństwo. Klienci stacji ORLEN, przekazując punkty VITAY na cel społeczny, otrzymują urządzenia poprawiające bezpieczeństwo w ich domach (gaśnice, czujniki dymu itd.).	2011
109	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Charytatywny marszobieg – dzień przed biegami ORLEN Warsaw Marathon	W trzech edycjach charytatywnego marszobiegu wzięto udział ponad 30 tys. osób. Za każdego uczestnika PKN ORLEN przekazał 10 zł na edukację sportową dzieci z Rodzinnych Domów Dziecka.	2013
110	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Konkurs plastyczny na projekt kartki świątecznej PKN ORLEN	Konkursem objęte są Rodzinne Domy Dziecka i placówki wychowawczo-opiekuńcze typu rodzinnego mieszczące się na terenie całego kraju. Każdego roku do udziału w konkursie zapraszanych jest około 300 placówek.	2012, 2013
111	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Kontynuacja i rozwój projektu Future Fuelled by Knowledge	Współorganizowanie debat podczas najważniejszych konferencji w kraju. Rozwijanie platformy internetowej Napędzamy Przyszłość poprzez publikowanie relacji oraz komentarzy eksperckich i opinii.	2009, 2012, 2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
112	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	ORLEN. Bezpieczne Drogi	Długofalowy program edukacyjny, którego celem jest uświadamianie społeczeństwu problemów oraz zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa ruchu drogowego, jak też propagowanie właściwych zachowań.	2008, 2009, 2012, 2013
113	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	ORLEN na rzecz ochrony zdrowia i życia	Program na rzecz straży pożarnych. Jego celem jest podwyższanie poziomu bezpieczeństwa, budowanie dobrych relacji ze społecznościami lokalnymi oraz wspieranie lokalnych inicjatyw służących poprawie jakości życia mieszkańców.	2010, 2012, 2013
114	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Plebiscyt „Polacy z werwą”	Projekt prezentujący i promujący mniej znanych, ale bardzo zdolnych młodych Polaków i ich osiągnięcia, dzięki którym Polska staje się krajem nowoczesnym i atrakcyjnym.	2013
115	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	Społeczna wartość programu lojalnościowego VITAY	Klienci stacji ORLEN, uczestniczący w programie lojalnościowym VITAY przekazują otrzymane od firmy punkty na stypendia, rehabilitację, obiady lub przybory szkolne dla podopiecznych Rodzinnych Domów Dziecka lub na cele ekologiczne.	2013
116	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA	Akcje krwiodawcze „Dar krwi na Dzień Dziecka” i „Dar Krwi na Barbórkę”	Akcja zbiórki krwi i promocji krwiodawstwa kierowana do mieszkańców Zielonej Góry i pracowników firmy.	2011, 2012, 2013
117	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA	Górnik w przedszkolu/ szkole	Akcja wolontariatu, w której udział biorą pracownicy PGNiG SA Oddziału w Zielonej Górze oraz Oddziału Geologii i Eksploatacji. Górnicy w galowych mundurach odwiedzają dzieci i opowiadają o pracy górnika naftowego.	2012, 2013
118	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA	Otwarte działania twórcze	Międzyszkolny projekt edukacyjno-wychowawczy. W jego ramach spotykają się grupy młodzieży sprawnej oraz niesprawnej intelektualnie. Myślą przewodnią spotkań jest przyswojenie elementarnej wiedzy o krajach Unii Europejskiej w grupach integracyjnych.	2013, 2014
119	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA	Projekt edukacyjny Geotalent	Dla studentów trzech uczelni partnerskich (AGH w Krakowie, UAM w Poznaniu i UW) organizowane są warsztaty specjalistyczne, praktyki studenckie i konkursy. Zajęcia prowadzą mentorzy – pracownicy podmiotów PGNiG, którzy przekazują uczestnikom praktyczną wiedzę dotyczącą eksploatacji konwencjonalnych i niekonwencjonalnych źródeł energii.	2014
120	Polskie LNG S.A.	Fundusz Wspierania Inicjatyw Lokalnych (FWIL)	Program grantowy umożliwiający ubieganie się o wsparcie w obszarach: edukacja, sztuka i kultura, sport, bezpieczeństwo oraz ekologia. Nad podziałem środków czuwa Rada Funduszu, której członkami są: przedstawiciele władz lokalnych i społeczności lokalnej Warszawa. Dofinansowane inicjatywy służą rozwojowi Warszawa i całego Świnoujścia.	2014

**ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
121	Procter & Gamble Polska	Polskie Nadzieje Olimpijskie	Inicjatywa na rzecz propagowania sportu wśród dzieci i młodzieży oraz rozpowszechniania aktywności fizycznej wśród dzieci chorych i niepełnosprawnych. Program, realizowany we współpracy z PKOl oraz Fundacją Polsat, polega na udzieleniu wsparcia zrzeszeniom, szkołom i innym podmiotom zajmującym się organizacją zajęć sportowych.	2014
122	Procter & Gamble Polska	Wolontariat pracowniczy w ramach współpracy z organizacją Habitat for Humanity	Poprawa jakości życia mieszkańców warszawskiego Targówka. P&G pomaga rodzinom na warszawskim Targówku, gdzie mieści się fabryka firmy: pracownicy P&G angażują się w renowację mieszkań rodzin w potrzebie, a firma te remonty finansuje.	2013
123	Provident Polska S.A.	Akademia Rodzinnych Finansów	Bezpłatne warsztaty edukacyjne, podczas których uczestnicy uczą się zasad zarządzania swoimi budżetami domowymi. Do tej pory w ponad 120 warsztatach wzięło udział prawie 5 tys. osób z całej Polski.	2008, 2010
124	Provident Polska S.A.	Kultura dzielenia się wiedzą	Cykl wykładów dla studentów, obejmujących wiedzę na temat: PR, komunikacji wewnętrznej, CSR, HR, marketingu. Do tej pory odbyło się 167 spotkań, w których uczestniczyło ponad 5 tys. studentów.	2011
125	Provident Polska S.A.	Program Praktyk Studenckich	Wybrani studenci odbywają w Biurze Głównym i w oddziałach firmy dwumiesięczne, płatne praktyki wakacyjne. Do edycji 2015 zgłosiło się 1014 studentów, z czego udział w praktykach wzięło 29.	2012
126	Provident Polska S.A.	Tak! Pomagam	Program wolontariatu pracowniczego. Wolontariusze – pracownicy i doradcy klienta – sami wybierają adresatów pomocy. Remontują szkoły, przedszkola, place zabaw, organizują wycieczki, mikołajki i Dzień Dziecka. W sumie odbyło się 19 edycji programu, w każdej bierze udział blisko 400 wolontariuszy, zrealizowano 456 projektów. Firma przekazała na wsparcie ponad 1,4 mln zł.	2006, 2007, 2012, 2013, 2014
127	PwC	Program coachingowy dla liderów społecznych „Dwa sektory – jedna wizja”	Wymiana wiedzy i inspiracji między liderami biznesu i liderami społecznymi. W ramach 6 edycji wzięło w niej udział 95 liderów społecznych i 48 wolontariuszy z PwC. Łącznie to prawie 800 godz. indywidualnego wsparcia i 250 godz. szkoleń.	2011, 2012, 2013, 2014
128	PwC	Program mentoringu dla przedsiębiorstw społecznych	Półroczna praca mentorów z przedsiębiorstwem społecznym nad zdefiniowanymi celami rozwoju. Do tej pory (4 edycje) wzięło w nim udział 21 przedsiębiorstw i 58 mentorów. Liderzy przedsiębiorstw społecznych otrzymali łącznie 450 godz. indywidualnego wsparcia.	2013, 2014

**ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
129	PZU	Kochasz? Powiedz STOP Wariatom Drogowym	Kampania społeczna, której celem było zwiększenie poczucia odpowiedzialności za bezpieczeństwo na drodze. Jej narzędziami były zapachowe serduszka dla kierowców oraz odblaski dla wszystkich uczniów pierwszych klas szkół podstawowych w Polsce. W 20 miejscach zgłoszonych przez władze samorządowe powstały „Aktywne przejścia dla pieszych”.	2014
130	Schenker Sp. z o.o. (DB Schenker Logistics)	Program stażowy Sales Consulting Trainee Programme	Program stażowy skierowany do absolwentów i studentów, zainteresowanych sprzedażą i logistyką. Ponad 90% uczestników edycji 2015 rozpoczęło pracę w firmie.	2012, 2013, 2014
131	Siemens Sp. z o.o.	Raport „Potencjał kobiet dla branży technicznej”	Kobiety stanowią między 20 a 25% pracowników polskich innowacyjnych firm technologicznych. Dużo mniej jest ich na stanowiskach merytorycznych i menedżerskich. Przyczyny tego analizuje Raport Fundacji Edukacyjnej „Perspektywy” i firmy Siemens „Potencjał kobiet dla branży technologicznej”.	2014
132	Skanska w Polsce	Bezpieczni w pobliżu budowy	Edukacja najmłodszych z zakresu bezpieczeństwa na drogach i w pobliżu budowy, gdzie jest duże natężeniem ruchu. Przez 7 lat w spotkaniach w szkołach w pobliżu budów Skanska wzięło udział ponad 111 tys. dzieci.	2010, 2013, 2014
133	Skanska w Polsce	Prezentacje inżynierskie na uczelniach	W marcu 2015 r. na 22 uczelniach w całej Polsce odbyły się prezentacje inżynierskie prowadzone przez pracowników Skanska. Prezentowana była firma i jej najciekawsze projekty oraz omawiane były doświadczenia z ich realizacji.	2013, 2014
134	Skanska w Polsce	Program Praktyk Letnich	Przez 12 tygodni studenci pracują pod okiem doświadczonych opiekunów oraz uczestniczą w szkoleniach rozwojowych i spotkaniach integracyjnych. Udział w praktykach gwarantuje zatrudnienie w Skanska tym studentom, którzy otrzymają pozytywną ocenę praktyki, czyli sprawdzą się w realnych działaniach.	2013, 2014
135	Stanley Black & Decker Polska	Świąteczne pomaganie	Organizacja wydarzeń potączonych ze zbiórką pieniędzy oraz darów rzeczowych, przeznaczanych na wsparcie akcji „Szlachetna Paczka”. W dwóch kolejnych edycjach dodatkowo zbierano dla potrzebujących 2700 zł w 2014 r. oraz blisko 2800 zł w 2015 r. W całej akcji wzięło udział około 250 osób.	2014

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
136	Tesco Polska Sp. z o.o.	Akademia dla Młodych	Wsparcie nauki młodych ludzi w gimnazjach, liceach i uczelniach wyższych. Program składa się z warsztatów prowadzonych przez trenerów Tesco, bezpłatnej platformy e-learningowej oraz szkoleń dla nauczycieli i wykładowców. Uczestnicy mogą zdobyć wiedzę o kompetencjach miękkich, jak: współpraca, osiąganie celów, budowanie własnego wizerunku, wytrwałość i innowacyjność. Do tej pory odbyły się warsztaty dla kilku tysięcy osób oraz 16 tys. szkoleń online.	2014
137	Tesco Polska Sp. z o.o.	Bieg Charytatywny Fundacji Tesco Dzieciom	Biegi są inicjatywą otwartą dla wszystkich chętnych. To, ile osób i partnerów zaangażuje się w tę inicjatywę, decyduje o wysokości dochodu z biegu, który jest co roku przekazywany na rzecz małych pacjentów Uniwersyteckiego Szpitala Dziecięcego w Krakowie. W ramach przeprowadzonych czterech edycji programu przekazanych zostało ponad 400 tys. zł.	2012
138	Tesco Polska Sp. z o.o.	Orszaki Mikołajowe	Wolontariusze – pracownicy Tesco angażują się w pomoc dla dzieci i młodzieży ze środowisk zagrożonych marginalizacją społeczną. Wolontariusze przebiegają się i w zespołach odwiedzają podopiecznych placówek opiekuńczych, wręczając im prezenty. Program rocznie dociera do blisko 1 tys. dzieci.	2014
139	Tesco Polska Sp. z o.o.	Pasaż Tesco. Poznaj bliskiego sąsiada	W 2015 r. odbyło się 100 wydarzeń z udziałem lokalnych organizacji społecznych, które prezentowały swoją działalność. We wrześniu 2015 r. został ogłoszony Plebiscyt Sąsiedzki, w ramach którego wsparto finansowo projekty wpływające na rozwój lokalnych społeczności. Wzięto w nim udział 100 organizacji, wyłoniono 16 zwycięzców.	2014
140	Tesco Polska Sp. z o.o.	Przekazywanie nadwyżek żywności	Przekazywanie nadwyżek owoców, warzyw i pieczywa bezpośrednio ze sklepów (75 hipermarketów) do lokalnych Banków Żywności. Łącznie do podopiecznych Banków Żywności trafiło ponad 1400 ton produktów – ilość wystarczająca do przygotowania 3,5 mln posiłków.	2013, 2014
141	Tesco Polska Sp. z o.o.	Spotecznicy	W ramach programu ambasadorami strategii CSR zostali pracownicy Tesco. Kilkudziesięciu Spoteczników poświęca 10% swojego czasu pracy na budowanie relacji międzysąsiedzkich oraz organizowanie wydarzeń integrujących i edukujących klientów.	2013
142	Tesco Polska Sp. z o.o.	Zbiórki Żywności	Organizacja zbiórek żywności w partnerstwie z Federacją Polskich Banków Żywności. Zbiórki przeprowadzane są trzy razy w roku, średnio zbierane jest 170 ton żywności rocznie. Podczas Świątecznej Zbiórki Żywności Tesco przekazuje dodatkowe 20% żywności do puli uzbieranej przez klientów, a pracownicy pomagają jako wolontariusze.	2013

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
143	Tesco Polska Sp. z o.o.	„Zdrowo jeść, by rosnąć w siłę”. Program dożywiania potrzebujących dzieci	Program obejmuje pomocą około 1 tys. dzieci – podopiecznych ognisk środowiskowych Towarzystwa Przyjaciół Dzieci. Korzystają oni z darmowych posiłków oraz biorą udział w warsztatach edukacyjnych o tematyce zdrowego trybu życia oraz w zajęciach kulinarnych. Program finansowany jest ze zbiórek publicznych w sklepach Tesco.	2013, 2014
144	T-Mobile Polska S.A.	Charytatywna Kartka Marzeń na Święta Bożego Narodzenia	Z okazji świąt Bożego Narodzenia wszyscy pracownicy T-Mobile oraz partnerzy biznesowi w miejsce tradycyjnych prezentów otrzymują charytatywne kartki, dzięki którym mogą przekazać środki na pomoc dzieciom, podopiecznym Fundacji Siepomaga.	2013, 2014
145	T-Mobile Polska S.A.	T-Mobile Pomoc Mierzona Kilometrami	Kilometry pokonywane w biegu, na rowerze lub podczas spaceru i zliczone poprzez dedykowaną aplikację zamieniane są na wsparcie finansowe dla dzieci niepełnosprawnych ruchowo, podopiecznych Fundacji TVN Nie jesteś sam. W sezonie 2015 dzięki zaangażowaniu 800 tys. Polaków milion złotych został przekazany na rehabilitację i protezy dla najmłodszych potrzebujących.	2013, 2014
146	T-Mobile Polska S.A.	Współpraca z Fundacją Akogo?	Długofalowe partnerstwo i wsparcie działań Fundacji Ewy Błaszczak „Akogo?”, zakłada wsparcie finansowe oraz technologiczne.	2013, 2014
147	T-Mobile Polska S.A.	Zbieraj Nakrętki – pomagaj dzieciom	Zbiórka nakrętek po napojach w biurach w firmie T-Mobile i przekazywanie ich na cel społeczny – sprzęt rehabilitacyjny i wózki inwalidzkie.	2014
148	TRI (Poland)	Bezpieczna droga do szkoły.	Akcja skierowana do uczniów szkół podstawowych. Podczas spotkań nacisk położony jest na promowanie zasad poprawiających bezpieczeństwo: bycie widocznym na drodze dzięki używaniu odblasków, konieczność używania kasków rowerowych i fotelików podczas podróży samochodem. Dzieci otrzymują też odblaski.	2011, 2014
149	TRI (Poland)	Stypendium TRI Poland	Stypendia dla uczniów dwóch lokalnych szkół podstawowych, osiągających dobre wyniki w nauce, a będących w ciężkiej sytuacji rodzinnej.	2011
150	TRI (Poland)	Twoja ścieżka do kariery	Program letnich praktyk dla studentów IV i V roku studiów technicznych. Studenci odbywają m.in. szkolenia z San Gen Shugi, podczas którego omawiane są narzędzia zarządzania procesami produkcyjnymi w firmie.	2014
151	UBS Business Solutions Poland Sp. z o.o.	Musical Poza Horyzonty – „Hijack!”	Wydarzenie charytatywne organizowane przez Fundację Jaśka Meli oraz pracowników UBS Kraków. Widowisko z muzyką na żywo, podczas którego występuje ponad 20 artystów. Cały dochód ze sprzedaży biletów przeznaczony jest na zakup protezy kończyny dla podopiecznego Fundacji.	2013

**ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
152	UBS Business Solutions Poland Sp. z o.o.	Poland Business Run	Bieg charytatywny. Projekt współtworzony z Fundacją Poza Horyzonty Jaśka Meli. Celem jest finansowanie zakupu nowych protez dla podopiecznych Fundacji.	2013
153	Unilever Polska	Ogólnopolski Program Walki z Cholesterolem „Proaktywnie dla Serca”	Program dający możliwość zamówienia nieodpłatnego drukowanego pakietu obejmującego poradnik, kalendarz z przepisami kulinarnymi i ćwiczeniami oraz zbiór wskazówek przydatnych do podjęcia walki z podwyższonym cholesterolem. W 2015 r. po pakiet sięgnęło ponad 850 tys. Polaków, a z bezpłatnych badań cholesterolu skorzystało prawie 45 tys. osób.	2014
154	Unilever Polska	Światowy Dzień Mycia Rąk	Prowadzone przez kilkudziesięciu pracowników-wolontariuszy specjalne zajęcia w przedszkolach, podczas których tysiące dzieci uczą się pozytywnych nawyków związanych z higieną rąk oraz korzystaniem z toalety.	2012, 2013, 2014
155	Unilever Polska	Wzorowa Łazienka	Konkurs marki Domestos na temat poprawy warunków sanitarnych w polskich szkołach: 100 szkół, które zdobyły najwięcej punktów w konkursie, otrzymało roczny zapas środków czystości. Trzem zwycięskim placówkom Unilever Polska przekazał fundusze na przeprowadzenie remontu toalet.	2014
156	UPC Polska	Akademia e-Bezpieczeństwa	Edukacja w zakresie bezpieczeństwa dzieci i młodzieży w internecie, która obejmuje cykl warsztatów oraz dystrybucję bezpłatnych materiałów edukacyjnych. Wzięto w nich udział dotychczas ponad 15 tys. rodziców, nauczycieli, pedagogów i bibliotekarzy.	2009, 2012, 2013, 2014
157	UPC Polska	Koalicja Cyfrowego Włączenia Generacji 50+ „Dojr@łość w sieci”	Koalicja jest partnerstwem publiczno-prywatnym, którego celem jest wykorzystanie synergii działań członków na rzecz walki z wykluczeniem cyfrowym osób 50+ i łączenie pokoleń dzięki nowym technologiom.	2010, 2012, 2013, 2014
158	UPC Polska	Think Big	Konkurs adresowany do przedsiębiorców chcących rozwijać swoją firmę. Właściciele małych firm mogą zgłaszać innowacyjne, wykraczające poza schematy pomysły na rozwój swoich przedsiębiorstw. Zwycięzcy otrzymują wsparcie w postaci nagród pieniężnych i sesji mentorskich z ekspertami UPC oraz praktykami biznesu.	2014
159	Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	Edukacja poprzez silniki	Udostępnianie zakładu w Polkowicach młodzieży szkolnej i nauczycielom. Podczas zwiedzania uczniowie poznają budowę i zasadę działania silników wysokoprężnych. Program zakłada również bezpłatne przekazywanie szkółom – jako pomoc dydaktyczną – silników wyprodukowanych przez zakład.	2014

**ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE
I ROZWOJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ**

Lp.	Nazwa firmy	Nazwa praktyki	Na czym polega dobra praktyka?	Raporty, w których praktyka została opisana
160	Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	Praca w Miejscu Pamięci	Edukacja historyczna prowadzona na terenie byłego obozu koncentracyjnego w Oświęcimiu. Uczestnikami projektu są uczniowie, pracownicy i kadra zarządzająca firmy, którzy wspólnie pracują przy porządkowaniu poobozowych zabudowań oraz renowacji przedmiotów byłych więźniów.	2014
161	Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	Program VWolontariat	Wolontariat pracowniczy połączony z dofinansowaniem do 10 tys. zł. Kryterium wyboru projektów jest liczba wolontariuszy (w tym spoza VW MP) zaangażowanych w projekt oraz lokalizacja.	2014
162	Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	Projekt Mechatronik	Firma prowadzi dualne kształcenie zawodowe w zawodzie monter mechatronik. Nauka trwa 3 lata, podczas których uczniowie otrzymują wynagrodzenie. Pracownicy młodociani po ukończeniu szkoły i pozytywnym zdaniu egzaminu końcowego otrzymują ofertę pracy w VW MP.	2014
163	Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	Projekt „Stażysta”	Projekt skierowany do absolwentów studiów magisterskich z maksymalnie półrocznym doświadczeniem zawodowym. Uczestnicy projektu otrzymują wynagrodzenie i świadczenia dodatkowe.	2014
164	Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	Współpraca ze szkołami wyższymi	Program Współpracy ze szkołami wyższymi (m.in. z Politechniką Wrocławską, UE oraz AGH w Krakowie) ma na celu prowadzenie wspólnych prac badawczo-rozwojowych, a także realizację prac dyplomowych, których tematyka odpowiada bieżącym potrzebom rynku i firmy. Studentom piszącym pracę przydziela się promotora z ramienia VW MP oraz stypendium.	2014
165	Y-Consulting	Program Rozwoju Ygreków	Program stażowy realizowany w 3 ścieżkach rozwoju jest propozycją dla przedstawicieli pokolenia Y – odpowiedzią na potrzeby rynku pracy oraz programem rozwoju kompetencji i budowania świadomości biznesowej. Bazą programu jest stała informacja zwrotna, indywidualny program szkoleń i mentoringu oraz miniocena pracownicza 360°.	2013
166	Żywiec Zdrój SA	Po Stronie Natury	Edukacja i działania prowadzone we współpracy z partnerami: Fundacją Nasza Ziemia, Lasami Państwowymi i PTTK. Do tej pory posadzono w Beskidzie Żywieckim 5 mln drzew i odnowiono ponad 300 km szlaków turystycznych w Beskidach. Przez 5 lat przyznano także 100 grantów na realizację projektów ekologicznych.	2010

- Łączna liczba artykułów podejmujących tematykę odpowiedzialnego biznesu i powiązane z nią zagadnienia:

6930

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 roku

- Monitorowane frazy: zrównoważony rozwój, odpowiedzialny biznes, etyka biznesu, wolontariat pracowniczy, społeczna odpowiedzialność, zarządzanie różnorodnością

Wybrane artykuły z 2015 roku

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W EUROPIE

Umiejętność budowy zespołu w taki sposób, by różnice nie dzieliły pracowników, lecz tworzyły dodatkową wartość, jest niezwykle cenna. Obecnie liderzy zarządzania różnorodnością – pracodawcy, którzy podpisali Kartę Różnorodności już w ponad 1/3 krajów UE – największy nacisk kładą na takie obszary, jak równość płci w miejscu pracy, zarządzanie zróżnicowanym wiekowo zespołem i zatrudnienie osób niepełnosprawnych. *Piotr Domański* („Personel Plus. Vademecum Pracodawcy”, 01.01.2015)

SMART CITY – MIASTO PRZYSZŁOŚCI

Funkcjonalność miast można znacznie podnieść za pomocą technologii teleinformatycznych, ale by mogło to nastąpić, konieczna jest ich integracja z istniejącą już i modernizowaną infrastrukturą. Do

tego niezbędny jest jednak zrównoważony rozwój, inteligentne zarządzanie oraz rozwiązania przyjazne i wygodne do życia. *Wojciech Gryciuk* („Manager”, 01.01.2015)

SPÓŁDZIELNIA POMOŻE W JESIENI ŻYCIA

Pomysł na biznes. Przedsiębiorcy seniorzy zrzeszyli się i wspólnie szukają zleceń, dzięki którym poczują się potrzebni i dorobią do emerytury. *Sylwia Wedziuk* („Puls Biznesu”, 14.01.2015)

PRZEPIS NA KAMPANIĘ SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNA

Spółeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) zyskuje w Polsce na popularności. Konsumenci, mając wybór, coraz częściej sięgają po produkty marek realizujących działania z zakresu marketingu społecznie odpowiedzialnego. Wciąż jednak niewiele firm ma pomysł na to,

jak przeprowadzić angażującą kampanię CSR-ową. *Katarzyna Dyrzc* („Marketer”, 01.02.2015)

PRZYCHODZI BIZNES DO NGO [CZĘŚĆ 2]

Współpraca biznesu i NGO na partnerskich zasadach to już nie tylko dobra praktyka, ale wręcz trend, za którym stara się podążać coraz więcej firm i organizacji. Język korzyści przemawia wszak najskuteczniej. Jednak dobre chęci nie wystarczą. Stworzenie partnerstwa nie jest zadaniem łatwym. Ale z drugiej strony jest to „ćwiczenie”, które warto podjąć – nawet dla samej jego nauki. *Marta Marczuk-Komisze* – Laureatka konkursu *Pióro odpowiedzialności* („lepszenego.pl”, 10.02.2015)

DAWAĆ I KONTROLOWAĆ

Organizacje charytatywne różnie sobie radzą z pomaganiem biednym i chorym.

Ale w nieszczęściu na efektywną pomoc państwa nie ma co liczyć. Im bardziej zbliża się termin składania rocznych deklaracji podatkowych, tym więcej w mediach mówi się o sensie lub bezsensie przekazywania 1 proc. podatku organizacjom pożytku publicznego. *Ewa Wesotowska* („W Sieci”, 16.02.2015)

PORA NA RAPORTOWANIE ZINTEGROWANE

Dyrektywa unijna jest pierwszym krokiem na drodze do wdrożenia docelowego modelu, czyli raportowania zintegrowanego. Czy zyskają na tym inwestorzy? *Katarzyna Kucharczyk* („Parkiet”, 16.02.2015)

UCZCIWIE ZARABIAJ I UCZCIWIE WYDAWAJ

W Polsce w 2017 r. wejdzie w życie dyrektywa UE nakazująca firmom raportowanie ich działań pozafinansowych. Wiele spółek wyprzedza ten obowiązek i już teraz przygotowuje roczne raporty na temat swojego wpływu na środowisko i społeczeństwo. *Joanna Dobosiewicz* („Puls Biznesu”, 24.02.2015)

BUDOWANIE RELACJI

Czy CSR, jak sama nazwa wskazuje, to dziś domena jedynie korporacji? W jaki sposób mali i średni przedsiębiorcy mogą angażować się w działania społecznie odpowiedzialne? Jak odróżnić faktyczne dobre praktyki od prób wybielenia wizerunku firmy? *Dominika Bulska* („Brief”, 01.03.2015)

Z MYŚLĄ O PRODUCENTACH, NIE TYLKO KONSUMENTACH

Żyjemy w XXI w., czyli epoce dobrobytu – jeżeli mówimy o krajach Pierwszego Świata. Patrząc globalnie, dla naszych czasów charakterystyczne jest to, że bogaci się bogacą, a biedni ubożają. Jedni popadają w nadkonsumpcję, inni muszą oddawać owoce swojej pracy za bezcen. *Anna Chwałczyńska* („Galerie Handlowe”, 01.03.2015)

KIERUNEK – SPÓJNE PRZYWÓDZTWO

Rozwijanie przywództwa nie może się opierać tylko na wzmacnianiu kompetencji przydatnych w pracy. Jego podstawą powinno stać się dążenie do spójności we wszystkich życiowych rolach. Bo przywództwo to nie tylko to, co się robi, ale przede wszystkim to, kim się jest. *Zofia Dzik* („Think Tank”, 01.03.2015)

PREZESEK ZE ŚWIECĄ SZUKAĆ

Całe dekady zajmie nadganie dystansu między kobietami a mężczyznami na rynku pracy. Nierówności dochodów między kobietami i mężczyznami to nie tylko domena biedniejszych czy rozwijających się państw. Ameryka też płaci nierówno. *Patrycja Maciejewicz*, *Anna Popiołek* („Gazeta Wyborcza”, 07.03.2015)

HR A SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Kompetencje, zdolności i doświadczenie pracowników i pracowników, wraz z ich motywacją do twórczej, zaangażowanej pracy, to kapitał, który nierzadko przesądza o sukcesie firmy. Coraz częściej odgrywa rolę strategiczną, tym samym podnosząc biznesowe znaczenie działań HR. *Justyna Kozera* („Benefit”, 01.04.2015)

MIASTA, KTÓRYCH NIE MA

Miały być najbardziej inteligentnymi i ekologicznymi metropoliami współczesnego świata, ale na razie świecą pustkami i... przykładem. Urbanistycznej, społecznej, a przede wszystkim gospodarczej porażki. *Magdalena Krukowska* („Forbes”, 01.04.2015)

ODPOWIEDZIALNOŚĆ TRZEBA ROZUMIEĆ SZERZEJ

Poziom znajomości pojęcia społecznej odpowiedzialności biznesu jest w Polsce bardzo niski, kilka lat temu w badaniach Pracodawców RP osiągnął on zaledwie 3 proc. Inne dane pozyskane regionalnie czy wśród pewnych grup, np. studentów, przedsiębiorców MSP, mówią o poziomie kilkunastu procent. *Katarzyna Mazur* („Home & Market”, 01.04.2015)

JAK PIENIĄDZE PUSTOSZA NASZ ŚWIAT

Po co się użerać z robotnikami w Polsce? Po co stawiać fabryki? Lepiej niech pan kupi nasz fantastyczny CDS, ten instrument finansowy pozwoli panu zarobić 20 procent rocznie! Wywiad z prof. Stanisławem Owsiakiem. *Grzegorz Sroczyński* – Laureat konkursu *Pióro odpowiedzialności* („Gazeta Wyborcza Magazyn Świąteczny”, 04.04.2015)

MADE IN BANGLADESH

Praca dzieci w Bangladeszu to nie tylko problem biznesu, ale każdego z nas, kupujących. Każdego, kto ma w szafie cokolwiek z metką „made in Bangladesh”. Problem bardziej złożony, niż może się wydawać na pierwszy rzut oka. *Dominika Kulczyk* („Rzeczpospolita”, 14.04.2015)

PRESJA NA WYNIKI RODZI PATOLOGIE

Szara strefa jest tak duża, że nawet uczciwi dotąd przedsiębiorcy zaczynają oszukiwać. Inaczej by poupadali. Receptą może być zobowiązanie firm do stworzenia polityki antykorupcyjnej. *Patryk Słowik* („Dziennik Gazeta Prawna”, 25.05.2015)

RAPORTOWANIE SIĘ OPLACA

Zarówno zmiany klimatu, jak i wyczerpywanie się zasobów naturalnych to istotne ryzyka, przed jakimi stoją tak firmy, jak i inwestorzy. *Michał Bielecki* („CR Navigator”, 01.06.2015)

NAUKA TO POTĘGI CSR KLUCZ

Stypendia, staże, programy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa – społeczna odpowiedzialność biznesu coraz prężniej rozwija się w dziedzinie edukacji. Inicjatywa zwana społeczną odpowiedzialnością biznesu, której zadaniem jest równoważenie negatywnych skutków biznesu, przybiera coraz to nowe formy. *Marian Maciejewski* („Press”, 01.06.2015)

MĄDRY LIDER

Jak prezesi mogą zdobyć praktyczną mądrość, która pomoże im działać w sposób dobry dla firm i dla społeczeństwa? W czasach gdy jedyną stałą tendencją jest zmiana, prawie znikła umiejętność mądrego przywództwa. W 2008 roku cała wiedza świata nie wystarczyła, aby zapobiec zapaści globalnego systemu finansowego i uchronić przed upadkiem bank Lehman Brothers oraz holding Washington Mutual. *Ikujiro Nonaka*, *Hirota Takeuchi* („Harvard Business Review Polska”, 01.06.2015)

PĘKAJĄCE MURY MIĘDZY SEKTORAMI

Sukces we współczesnym świecie będą odnosiły te osoby, organizacje i firmy lub instytucje, które poza męskimi, posiadają także cechy charakterystyczne i powszechnie przypisywane kobietom. Nie chodzi tu jednak o przeciwstawianie sobie obu płci, ale o wprowadzenie równowagi do zarządzania, balansu, w którym mniej będzie rywalizacji, a więcej otwartości na współpracę. *Mirella Panek-Owsiańska*, *dr Marta Karwacka* („Rzeczpospolita. Odpowiedzialny biznes – Kompendium CSR”, 25.06.2015)

STRATEGIE CSR SĄ CORAZ BARDZIEJ POPULARNE NA POLSKIM RYNKU

Zdecydowana większość dużych i średnich firm uważa, że działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu przekładają się na wzrost ich wyników finansowych. Mają również pozytywny wpływ na wizerunek przedsiębiorstw. *Tomasz Furman („Parkiet”, 01.07.2015)*

ŚWIAT WYCHODZI Z BIEDY

Jest ponad miliard nędzarzy mniej, dwa miliardy ludzi zyskały dostęp do wody pitnej, kobiety rzadziej umierają w potługu i częściej chodzą do szkoły. Raport ONZ o realizacji Milenijnych Celów Rozwoju pokazuje, jak bardzo zmienił się świat w ciągu ostatnich 25 lat. *Robert Stefanicki („Gazeta Wyborcza”, 10.07.2015)*

NIKTÓRZY MÓWIĄ, ŻE TO LISTEK FIGURY

CSR w kontrowersyjnych branżach. Czy firmy tytoniowe, alkoholowe, chemiczne i zbrojeniowe mogą być społecznie odpowiedzialne? A może działania społeczne pomagają im poprawić wizerunek? *Dorota Czerwińska („Puls Biznesu”, 14.07.2015)*

GENERACJA Z – KIM SĄ, CZEGO CHCĄ, DOKĄD ZMIERZAJĄ?

Z dużą dozą prawdopodobieństwa jesteś członkiem generacji X lub Y. Znasz też na pewno wiele stereotypów i etykiet dotyczących leniwych, nieznoszących krytyki igreków czy zagubionych w rzeczywistości, cynicznych iksów. Podstawową „gębą”, jaką dokleja się najmłodszej generacji Z, jest kompletne uzależnienie od ekranów, internetu oraz umiejętność koncentracji uwagi godna muszki owocówki. *Szymon Paroszkiewicz („Brief”, 01.08.2015)*

KWESTIE SPOŁECZNE W BIZNESIE MAJĄ GRANICĘ. FINANSOWĄ

Spółki z udziałem Skarbu Państwa deklarują, że problem umów śmieciowych w nich nie istnieje. Nieco ponad miesiąc temu rząd przyjął zalecenia w sprawie stosowania przez administrację rządową klauzul społecznych w zamówieniach publicznych. *Małgorzata Kwiatkowska („Dziennik Gazeta Prawna”, 31.08.2015)*

CZYM NAPRAWDĘ JEST CSR?

Większość programów społecznej odpowiedzialności nie ma znaczenia strategicznego. I bardzo dobrze. Gros przedsiębiorstw od dawna podejmuje inicjatywy z obszaru ekologicznej i społecznej odpowiedzialności biznesu,

mając na względzie bardziej ogólny cel. *Kasturi Rangan, Lisa Chase, Sohel Karim („Harvard Business Review Polska”, 01.09.2015)*

MAPA ETYKI I COMPLIANCE W FIRMIE

Ostatni skandal w FIFA pokazał, że nadużycia i korupcja mogą dotyczyć nie tylko przedstawicieli administracji publicznej i dużych korporacji, lecz także federacji sportowych. Chociaż FIFA od 2012 r. posiada kodeks etyczny, to jednak infrastruktura etyczna organizacji okazała się na tyle nieskuteczna, że nie udało się zapobiec nieuczciwym praktykom wśród działaczy. Czego biznes może się nauczyć z tej lekcji? *Magdalena Andrejczuk („Personel Plus”, 01.09.2015)*

CZEGO MŁODE POKOLENIA OCZEKUJĄ OD PRACY?

Wiele firm bierze dziś udział w dziwnym spektaklu – konkursie piękności połączonym z festiwalem hojności. Wszystko po to, by przyciągnąć i zatrzymać najlepszych pracowników. Jak to się stało, że na rynku pracy nastąpiły takie zmiany? *Bartosz Sendrowicz, Marta Piątkowska („Gazeta Wyborcza”, 28.09.2015)*

KAPITALIZM NAPRAWIĆ

Na początku 2009 roku, w szczycie kryzysu finansowego, gdy najtwardsi traciли nadzieję, Steve Forbes na okładce polskiej edycji „Forbes” przekonywał: „Kapitalizm nas ocali”. Co takiego się stało, że po sześciu latach trzeba zadać pytanie: „Jak naprawić sam kapitalizm”? *Paweł Zielewski („Forbes”, 01.10.2015)*

CSR POMAGA ZWIĘKSZYĆ ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKA

Realizacja idei Społecznej Odpowiedzialności Biznesu wpływa na sposób funkcjonowania polskich firm i rozwiązywanie problemów społecznych. Na wdrożeniu idei Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (CSR) korzystają firmy, ich pracownicy oraz całe społeczeństwo – wynika z tegorocznego badania, które przeprowadzono na zlecenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu. *Anita Błaszczak („Rzeczpospolita”, 21.10.2015)*

DUZI ZMIENIAJĄ MNIEJSZYCH

Wprowadzenie w firmie zasad CSR – na serio, a nie pod publiczność – wymaga zapału, solidnego przygotowania i cierpliwości. Przykład dają wielkie firmy, które zresztą coraz częściej egzekwują etyczne podejście u swych mniejszych kontrahentów. *Jarostaw Horodecki („My Company Polska”, 01.11.2015)*

INDONEZJA. WGRYZASZ SIĘ W PALCE ORANGUTANA

Za wafel z olejem palmowym damy przy kasie dwa złote. Ale to tylko zaliczka. Prawdziwy rachunek dopiero przyjdzie nam zapłacić. Największa katastrofa ekologiczna naszego stulecia. *Maciej Jarkowiec („Gazeta Wyborcza. Magazyn Świąteczny”, 14.11.2015)*

MŁODE KOBIETY RZĄDZĄ W ŚWIATOWYM BIZNESIE

W USA są najlepsze warunki dla przedsiębiorczości, ale to w Polsce powstaje najczęściej odnoszących sukces firm, prowadzonych przez kobiety. Autorzy Globalnego Raportu Przedsiębiorczości BNP Paribas 2016 przeanalizowali zachowania około 2600 zamożnych i bardzo zamożnych przedsiębiorców z 18 państw Azji, Ameryki Północnej i Europy. *Sylvia Wedziuk („Puls Biznesu”, 16.11.2015)*

CZY EMPATIA W BIZNESIE TO SCIENCE-FICTION?

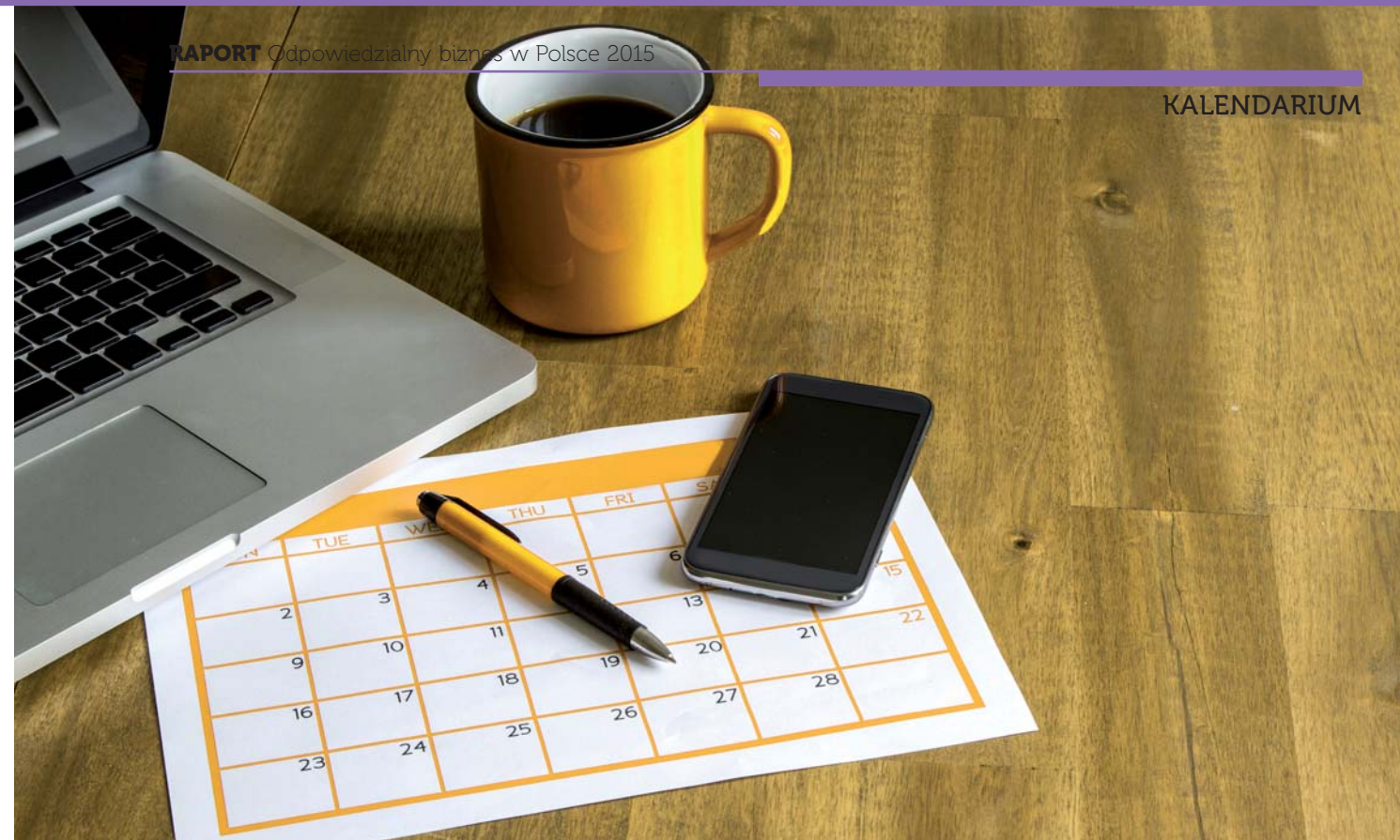
W cyberpunkowej biblii wielbicieli Philipa K. Dicka, „Blade Runnerze”, destylatem człowieczeństwa jest właśnie empatia, czyli umiejętność wczuwania się w stan wewnętrzny drugiej osoby. Tylko test na posiadanie uczuć wyższych umożliwia skuteczne odsianie ludzi od ich doskonałych mechanicznych imitacji, androidów. *Martyna Skibińska – Laureatka konkursu Pióro odpowiedzialności („BE.NAVIGATOR”, 17.11.2015)*

POKOLENIE Y STAWIA WARUNKI

Optymiści, sprawni technologicznie, wiedzą, czego chcą, mało pokorni – takie jest pokolenie Y. Wchodzi na rynek pracy, stawia warunki i wygrywa. Te cechy to oczywiście nie jest charakterystyka wszystkich ludzi wchodzących dziś na rynek pracy. Socjologowie pokusili się jednak o ukucie pojęcia „pokolenie Y”. *Patrycja Maciejewicz („Gazeta Wyborcza”, 23.11.2015)*

POLSKA ZADOWOLONA Z KOMPROMISU KLIMATYCZNEGO

Dla Polski dokument przyjęty w sobotę na konferencji klimatycznej ONZ jest dobry w dwóch aspektach. Zobowiązania do wspólnych wysiłków na rzecz redukcji emisji zadeklarowało 196 krajów świata, a każdy z nich może dowolnie określić swój wkład i realizować go metodami przez siebie wybranymi. *Aneta Wieczerek-Krusińska („Rzeczpospolita”, 14.12.2015)*



Wybrane wydarzenia z 2015 roku

KONFERENCJE, SEMINARIA, SPOTKANIA

7 stycznia
Forum Dyskusyjne „Polityka Klimatyczno-Energetyczna UE z polskiej perspektywy”

Warszawa
Ośrodek Analiz Polilogicznych, Instytut Nauk Polilogicznych Uniwersytetu Warszawskiego

7 stycznia
Ogłoszenie składu RESPECT Index przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie

Warszawa
Giełda Papierów Wartościowych

8 stycznia
Rozpoczęcie II edycji programu Orange Labs

Warszawa
Orange Polska

12 stycznia
Konferencja „Konsumpcja a innowacje”

Warszawa
Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur

14 stycznia
Debaty: Zanim wyciągniesz rękę (po)jdaj dłoń

Łódź
Centrum KLUCZ

20 stycznia
CSR KRK #1 „Przychodzi biznes do NGO”

Kraków
Stowarzyszenie Wzmacniasz.org, Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

22 stycznia
4. Miasteczko Myśli

Warszawa
Orange Polska

22 stycznia
Finale akcji „Projekt Praca”

Warszawa
Nestlé Polska

KALENDARIUM

II 8 lutego
V Bał Gwiazd Dobroczynności
Warszawa
Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

13 lutego
3. urodziny Karty Różnorodności
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

17 lutego
CSR KRK #2 „Strategicznie o CSR”
Kraków
Stowarzyszenie Wzmacniasz.org, Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

23 lutego
Spółecznie Odpowiedzialny Biznes na Warmii i Mazurach
Olsztyn
Warmińsko-Mazurska Agencja Rozwoju Regionalnego

24 lutego
Integracja się optaca
Warszawa
Fundacja dla Somalii
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

III 17 marca
CSR KRK #3 „Gra o CSR”
Kraków
Stowarzyszenie Wzmacniasz.org, Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

18 marca
Konferencja: Model LBG w praktyce. Działania społeczne – korzyści dla firmy, efekty dla społeczeństwa
Warszawa
SGS Polska

25 marca
Konferencja Eko-standardy – szansa dla nowych produktów i usług
Kraków
Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Fundacja Partnerstwo dla Środowiska

26 marca
Forum Gospodarki Odpadami – Europa na drodze energetycznego wykorzystania odpadów i selektywnej zbiórki odpadów
Wrocław
Dolnośląska Izba Gospodarcza
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

26 marca
Ogłoszenie najlepszych miejsc pracy Polska 2015
Warszawa
Great Place to Work

31 marca
Opublikowanie raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2014. Dobre praktyki”
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

IV 20–22 kwietnia
Europejski Kongres Gospodarczy Katowice
Grupa PTWP SA

25 kwietnia
Inauguracja IV etapu działań projektu „Wizja Zrównoważonego Rozwoju dla polskiego biznesu 2050”
Warszawa
Ministerstwo Gospodarki
Forum Odpowiedzialnego Biznesu partnerem wydarzenia

27 kwietnia
CSR KRK #4 „O #CSRwPL i #nonprofitPL” Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2014. Dobre praktyki”
Kraków
Stowarzyszenie Wzmacniasz.org, Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

V 12–14 maja
9. Międzynarodowa Konferencja Fundraisingu
Warszawa
Polskie Stowarzyszenie Fundraisingu
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem konferencji

15 maja
IV Łódzki Dzień CSR
Łódź
CSR IMPACT
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

19 maja
IV Konferencja „Audyt dla bezpieczeństwa i rozwoju biznesu”
Warszawa
Krajowa Rada Biegłych Rewidentów

19 maja
Gala wręczenia nagród w konkursie Kampania Spoleczna Roku 2014
Warszawa
Fundacja Komunikacji Społecznej

19 maja
Konferencja: CSR – sposoby na efektywną i odpowiedzialną ekologicznie strategię
Warszawa
M&M Consulting

21 maja
Sesja „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2014. Dobre praktyki” na Pomorzu w ramach X Pomorskiego Forum Przedsiębiorczości
Gdynia
Agencja Rozwoju Pomorza S.A.
Forum Odpowiedzialnego Biznesu partnerem merytorycznym

22 maja
II Ogólnopolski Dzień Różnorodności Cała Polska
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

23 maja
Warszawski Dzień Różnorodności
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Lambda Warszawa

25–26 maja
IV Forum Kobiet w Logistyce
Jachranka
Pracujwlogistyce.pl
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem honorowym

26 maja
CSR KRK #5 „Moda na CSR, CSR w modzie”
Kraków
Stowarzyszenie Wzmacniasz.org, Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

29–30 maja
Akademia Odpowiedzialnego Biznesu 2015
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

KALENDARIUM

VI 2 czerwca
Debata i warsztaty „Jak z sukcesem wejść na rynek pracy”
Szczecin
Uniwersytet Szczeciński
Fundacja Kronenberga przy Citi Handlowy

3 czerwca
NGO – Biznes Mixer. Szybka randka czy dobre małżeństwo?
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

8–9 czerwca
XV Forum Edukacyjne dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw „Rozwój pracowników – to się optaca”
Warszawa
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

9 czerwca
III Forum Odpowiedzialnej Przedsiębiorczości
Gdańsk
Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej „Dobra Robota”, Gdański Park Naukowo-Technologiczny

9 czerwca
Wystawa „Włącz zieloną energię”
Warszawa
Siemens Polska, Fundacja Dr Clown

15–16 czerwca
III Międzynarodowa Konferencja Beyond voluntariness. CSR Trends III
Łódź
Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, CSR IMPACT
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem konferencji

16 czerwca
I Forum Biznes i Bioróżnorodność „Inteligencja ekologiczna w biznesie”
Warszawa
Polska Fundacja Biznes dla Bioróżnorodności

16 czerwca
II edycja Konferencji „Dostępność POLSKA 2015 – nieświadome wykluczenie cyfrowe”
Fundacja Integracja
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem konferencji

17 czerwca
CSR KRK #6 „Czas na wolontariat pracowniczy!”
Kraków
Stowarzyszenie Wzmacniasz.org, Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

17 czerwca
Rozpoczęcie programu „Biznes w kobiecych rękach”
Warszawa
Sieć Przedsiębiorczych Kobiet, Fundacja Kronenberga

17–18 czerwca
Mazowieckie Forum Inicjatyw Pozarządowych „Szanse i nadzieje dialogu obywatelskiego”
Warszawa
Stowarzyszenie BORIS, Federacja MAZOWIA

22 czerwca
„Dzień Etyki w Biznesie”
Warszawa
Sanofi Polska

29 czerwca
Konferencja Naukowa „Konsumpcja. Innowacje. Zrównoważony rozwój”
Warszawa
Instytut Badań Rynku Konsumpcji i Koniunktur

VII 15 lipca
Seminarium Szkoleniowe „Rozwój sektora ekonomii społecznej z wykorzystaniem innowacyjnych rozwiązań w kontekście nowej perspektywy finansowej UE”
Katowice
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

IX 8–10 września
XXXV Forum Ekonomiczne w Krynicy, panel firmy Deloitte „Trzeba być odpowiedzialnym, żeby osiągnąć sukces”
Krynica
Fundacja Instytut Studiów Wschodnich

11–12 września
VII Kongres Kobiet „Jak nie my, to kto? Jak nie teraz, to kiedy?”
Warszawa
Stowarzyszenie Kongres Kobiet
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem wydarzenia

15 września
Konferencja „Biznes a wyzwania społeczne, środowiskowe i gospodarcze kraju. Rola i odpowiedzialność”
Warszawa
Ministerstwo Gospodarki, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Deloitte, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Krajowa Izba Biegłych Rewidentów

16 września
Konferencja „Marketing a CSR. Czy polski konsument jest gotowy na odpowiedzialny biznes?”
SGS Polska
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem wydarzenia

29 września
CSR – strategia bez wielkich budżetów
Magazyn Brief
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

30 września – 1 października
XII Forum Ekologiczne Branży Chemicznej
Toruń
Sekretariat Programu „Odpowiedzialność i troska”, Polska Izba Przemysłu Chemicznego

X 6 października
II Kongres Różnorodności: Diversity 2.0 – w stronę wartości
Warszawa
CSR Nawigator, Henkel Polska
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem wydarzenia

13 października
CSR KRK #7 „Innowacje społeczne”
Kraków
Stowarzyszenie Wzmacniasz.org
Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

15 października
Forum inspiracji CSR „Networking is working”
Poznań
White leaf Łukasz Smolarek
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

20 października
Przyjęcie przez Rząd „Krajowej Polityki Miejskiej”
Warszawa
Rada Ministrów

KALENDARIUM

20–21 października
Międzynarodowa konferencja „Biznes, który zmienia świat”
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

22 października
V Konferencja Sieci Przedsiębiorczych Kobiet „Jak porażkę przekuć w sukces?”
Warszawa
Fundacja Przedsiębiorczości Kobiet
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem konferencji

24 października
UN Day
Warszawa
UN Global Compact

26–27 października
19. Międzynarodowy Kongres Ochrony Środowiska ENVICON
Poznań
ABRYS Sp. z o.o.

29 października
Konferencja „Wdrażanie innowacji społecznych w Polsce”
Warszawa
Akademia Leona Koźmińskiego, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

4 listopada
III Konferencja NJENIEODPOWIEDZIALNI „Źródła wartości firm branży finansowej”
Warszawa
Spółdzielnia Doradców Kredytowych
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

4 listopada
CopyCamp 2015 Spoteczne aspekty prawa autorskiego
Warszawa
Fundacja Nowoczesna Polska

7 listopada
X Kongres Obywatelski – „Polska jutra. Możemy być lepsi!”
Warszawa
Instytut Badań Nad Gospodarką Rynkową
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem honorowym wydarzenia

12 listopada
Warsztaty „UN Guiding Principles Reporting Framework: Putting the UN Guiding Principles on Business and Human Rights into practice”
Warszawa
Polish Institute for Human Rights and Business, Firma Shift
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

17 listopada
CSR KRK #8 Change Makers
Kraków
Stowarzyszenie Wzmacniasz.org, Wydział Humanistyczny Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

18 listopada
VII Konferencja Sieci Przedsiębiorczych Kobiet „Po co firmie nowoczesność? Moja firma w sieci”
Warszawa
Stowarzyszenie Sieć Przedsiębiorczych Kobiet
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

19 listopada
Wielka Gala Integracji
Warszawa
Fundacja Integracja

19 listopada
Konferencja „Praktyki odpowiedzialnego biznesu – rola zarządów i rad nadzorczych
Warszawa
Grupa LOTOS, GAZ-SYSTEM, CSRinfo

19 listopada
I spotkanie branżowe z CSR „Przemysł tekstylny-odzieżowy w Polsce w XXI wieku”
Łódź
CSR IMPACT
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

25 listopada
III Kongres Koalicji Prezesi-Wolontariusze „Wolontariat kompetencji. Jak dzielić się wiedzą i doświadczeniem?”
Warszawa
Koalicja „Prezesi-wolontariusze 2011”
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

29 listopada
Dzień bez Kupowania
Cała Polska
Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

2 grudnia
IV Forum Inicjowania Rozwoju
Gdańsk
Fundacja Inicjowania Rozwoju UP „Foundation”
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem wydarzenia

7 grudnia
Konferencja Raporty Społeczne 2015
Warszawa
Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Deloitte, SGS Polska

10 grudnia
CSR Case Study Day
Warszawa
Skill Group

10 grudnia
Konferencja „Biznes i prawa człowieka. Implementacja Wytycznych ONZ ds. biznesu i praw człowieka 2014–2020”
Warszawa
UN Global Compact

14 grudnia
Warsztaty „Organizacje pozarządowe jako partnerzy w projektach CSR”
Łódź
CSR IMPACT

KALENDARIUM

BADANIA

CSR Managers Survey 2015 in Central Europe. How CSR has influenced Central European societies and economies. Lessons learnt and future trends
Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Deloitte, Instytut PBS

Kobiety w finansach
Instytut Innowacyjna Gospodarka

Korupcja i nadużycia gospodarcze w Polsce i na świecie
Ernst & Young

Menedżerowie CSR
Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Deloitte, Instytut PBS

Poradnik dla Prezesów i Prezesek dotyczący działań na rzecz klimatu
World Business Council For Sustainable Development

Potencjał kobiet dla branży technologicznej
Siemens Polska, Fundacja Edukacyjna Perspektywy

Pracodawca na TAK
TAKpełnosprawni, Grupa Job

Raport „Badanie Alumnów Programu Ambasadorów CSR”
Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Instytut PBS

Zdrowie i produktywność w zrównoważonych budynkach
Construction Marketing Group

Stosowanie zrównoważonych zamówień publicznych w Polsce
Fundacja Centrum CSR.PL

PUBLIKACJE

Analiza tematyczna „Cele Zrównoważonego Rozwoju – plan działania na rzecz ludzi i planety”
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Analiza tematyczna „Młodzi na rynku pracy”
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Analiza tematyczna „Przegląd mediów – CSR w Polsce 2014”
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Annual CSR Outlook 2015
CSRinfo.pl

CSR biznes, społeczeństwo, środowisko
Warsaw Press

Etyka i compliance w organizacji. Przegląd zagadnień
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Global Compact Yearbook Poland 2015
UN Global Impact

Innowacyjna przedsiębiorczość w Polsce. Odkryty i ukryty potencjał polskiej innowacyjności
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Negatywny wpływ pestycydów na zdrowie. Rosnący problem
Greenpeace

Odpowiedzialność się optaca, czyli CSR w MŚP
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Odpowiedzialny biznes kompendium CSR
Rzeczpospolita

Otwierając się na różnorodność – dobre praktyki w zatrudnianiu osób LGBT w Polsce
LGBT Business Forum

Polscy dyrektorzy o społecznej odpowiedzialności biznesu
red. Piotr Płoszajski

Publikacja Jubileuszowa Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Biznes, który zmienia świat – 15 lat partnerstwa na rzecz CSR w Polsce”
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Standardy działania fundacji korporacyjnych
Forum Darczyńców

Sustainability and reporting trends in 2025 preparing for the future
Global Reporting Initiative

Towards a Social Capital Protocol a Call for Collaboration
World Business Council for Sustainable Development

Uszyte w Polsce. Raport na temat płacy i warunków pracy w przemyśle odzieżowym w Polsce
Clean Clothes Polska, Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

Wolontariat kompetencyjny od pomysłu do sukcesu
CSRinfo.pl, Bank Zachodni WBK

Wybrane narzędzia CSR sprzyjające budowaniu kultury innowacyjności
ICP Group, The Sustainers

Zarządzanie wiekiem skierowane na osoby 50+. Poradnik dla małych i średnich przedsiębiorstw i nie tylko
Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

Zmierzyć najbardziej niemierzalne. Dobre praktyki pomiaru kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach
Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Zrównoważone zamówienia publiczne. Możliwości, bariery, strategie
Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

KALENDARIUM

KONKURSY, NAGRODY

VI edycja Plebiscytu „Gwiazdy Dobroczyńności”
Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

Top Employers Poland 2015
Top Employers Institute

Najlepsze Miejsca Pracy Polska 2015
Instytut Great Place to Work

Pióro Odpowiedzialności
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

XVII edycja konkursu o tytuł „Dobroczyńca Roku 2015”
Akademia Rozwoju Filantropii w Warszawie

Firmy z listkiem
Polityka

Idealni Pracodawcy 2015
Universum

Kampania Społeczna Roku 2014

Kampaniespoleczne.pl
Fundacja Komunikacji Społecznej
Odpowiedzialny biznes partnerem konkursu

Superfirmy 2015
Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Gazeta Wyborcza, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Nagroda Gospodarcza Prezydenta RP
Kancelaria Prezydenta RP, PwC

Konkurs na Przedsiębiorstwo Odpowiedzialne Społecznie WaMaBOSS
Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego

Liderzy Zrównoważonego Rozwoju 2015
Forbes, PwC
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem medialnym konkursu

Lodołamacze 2015
Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

X edycja Konkursu Verba Veritatis
Konferencja Przedsiębiorstw Finansowych, Akademia Leona Koźmińskiego
Forum Odpowiedzialnego Biznesu patronem honorowym konkursu

Ekobiuro 2015
Fundacja Aeris Futuro
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem konkursu

Ekolaury PIE
Polska Izba Ekologii
Ekoodpowiedzialni w biznesie
Firma Abrys – właściciel portalu Ecomanager.pl

GreenEvo
Ministerstwo Środowiska

Najlepsi Pracodawcy 2015
Aon Hewitt

Najlepsze Partnerstwo Społeczne 2014 roku
Krajowy Ośrodek Funduszu Społecznego

Najlepsze Przedsiębiorstwo Społeczne Roku
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem konkursu

Firma Dobrze Widziana
Business Centre Club
Liderzy Filantropii
Forum Darczyńców
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem medialnym konkursu

Eko-Inspiracja 2015
Ekologia i Rynek
Forum Odpowiedzialnego Biznesu partnerem merytorycznym

Pracodawca Przyjazny Pracownikom
NSZZ „Solidarność”

Przedsiębiorstwo Fair Play
Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym

Złote Spinacze
Związek Firm Public Relations
Odpowiedzialnybiznes.pl patronem medialnym konkursu



LAUREACI KONKURSU RAPORTY SPOŁECZNE 2015:

Nagroda główna: CEMEX Polska Sp. z o.o.,
Raport zrównoważonego rozwoju CEMEX Polska 2013–2014

Nagroda dziennikarzy: ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych,
Zintegrowany raport społeczny 2014.
Kim jesteśmy i dokąd zmierzamy

Konkurs „Raporty Społeczne” organizowany jest przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Deloitte i SGS, pod patronatem Ministerstwa Gospodarki.

Najlepszy debiut: Castorama Polska Sp. z o.o.,
Raport Odpowiedzialności Społecznej Castorama Polska 2013–2014

Nagroda internautów: Bank Zachodni WBK S.A.,
Raport Społecznej Odpowiedzialności Biznesu 2014

Nyróżnienia:
Grupa LOTOS S.A., Zintegrowany Raport Roczny 2014 Grupy LOTOS S.A. – Współpraca inspiruje zmiany,
Polskie LNG S.A., Raport Społeczny Spółki Polskie LNG
Bank Zachodni WBK S.A., Raport Społecznej Odpowiedzialności Biznesu 2014

KALENDARIUM



LIDERZY BRANŻ

Bankowość, sektor finansowy i ubezpieczeniowy
1. Bank Handlowy w Warszawie S.A.
2. Bank Zachodni WBK S.A.
3. Provident Polska S.A.

Dobra konsumpcyjne

1. Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o.
2. Danone Sp. z o.o.
3. Kompania Piwowarska S.A.

Farmacja i medycyna

1. Polpharma S.A.
2. GlaxoSmithKline Pharmaceuticals S.A.
3. Scanmed Multimedis S.A.

Paliwa, energetyka i wydobywanie

1. Grupa LOTOS S.A.
2. PKN ORLEN S.A.
3. EDF Polska S.A.

Produkcja przemysłowa i chemiczna

1. Volkswagen Poznań Sp. z o.o.
2. CEMEX Polska Sp. z o.o.
3. Toyota Motor Manufacturing Poland Sp. z o.o.

Telekomunikacja, technologia, media i rozrywka

1. Orange Polska
2. Capgemini Polska Sp. z o.o.
3. Totalizator Sportowy Sp. z o.o.

Transport, usługi, handel

1. DB Schenker Logistic
2. Tesco Polska Sp. z o.o.
3. Grupa Raben

RANKING ODPOWIEDZIALNYCH FIRM 2015 ROKU

1. DB Schenker Logistics
2. Orange Polska
3. Polpharma S.A.
4. Coca-Cola HBC polska Sp. z o.o.
5. GlaxoSmithKline Pharmaceuticals S.A.
6. Bank Handlowy w Warszawie S.A.
7. Bank Zachodni WBK S.A.
8. Danone Sp. z o.o.
9. Kompania Piwowarska S.A.
10. Grupa LOTOS S.A. (ex aequo)
PKN ORLEN S.A.

Ranking Odpowiedzialnych Firm jest publikowany przez Dziennik Gazetę Prawną od 2007 roku. Tworzy go prof. Bolesław Rok z Centrum Etyki Biznesu Akademii Leona Koźmińskiego, za weryfikację wyników odpowiada PwC. Patronem Rankingu Odpowiedzialnych Firm jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu.



Biznes:

1. **Artur Nowak-Goctawski**, pomysłodawca, współzałożyciel i szef ANG Spółdzielni Doradców Kredytowych
2. **Zenon Pokojski**, wiceprezes Zarządu Grupy Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.
3. **Krzysztof Przyłucki**, właściciel, Folwark Łęku

TVP Info – nagroda widzów

1. **Izabella Rokicka**, dyrektor Działu Komunikacji, Zrównoważonego Rozwoju i Public Affairs, członek Zarządu; prezeska Fundacji CEMEX Budujemy Przyszłość, CEMEX Polska Sp. z o.o.

Sektor pozabiznesowy

1. **Zbigniew Canowiecki**, prezes Zarządu „Pracodawcy Pomorza”
2. **Monika Hinc**, prezes Fundacji Inicjowania Rozwoju „UP Foundation”
3. **Magdalena Rojek-Nowosielska**, adiunkt, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Nagroda jubileuszowa

1. **s. Małgorzata Chmielewska**, polska siostra zakonna, przełożona Wspólnoty „Chleb Życia”
2. **prof. Bolesław Rok**, dyrektor Centrum Etyki Biznesu i Innowacji Społecznych, Akademia Leona Koźmińskiego

Organizatorem inicjatywy jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu, partnerem medialnym jest TVP Info. Nagroda „Ludzie, którzy zmieniają biznes” to pierwsze wyróżnienie w Polsce poświęcone w pełni docenieniu osób zaangażowanych na rzecz rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu. Dotyczy zarówno przedstawicieli firm, jak i otoczenia biznesu. Nagroda została ustanowiona w 2015 r., czyli roku jubileuszu 15 lat partnerstwa na rzecz CSR w Polsce. Inicjatorem jej powołania jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Pierwszą edycję Nagrody swoim honorowym patronatem objął Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Andrzej Duda.

O FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



Ludzie, którzy zmieniają biznes
Biznes, który zmienia świat

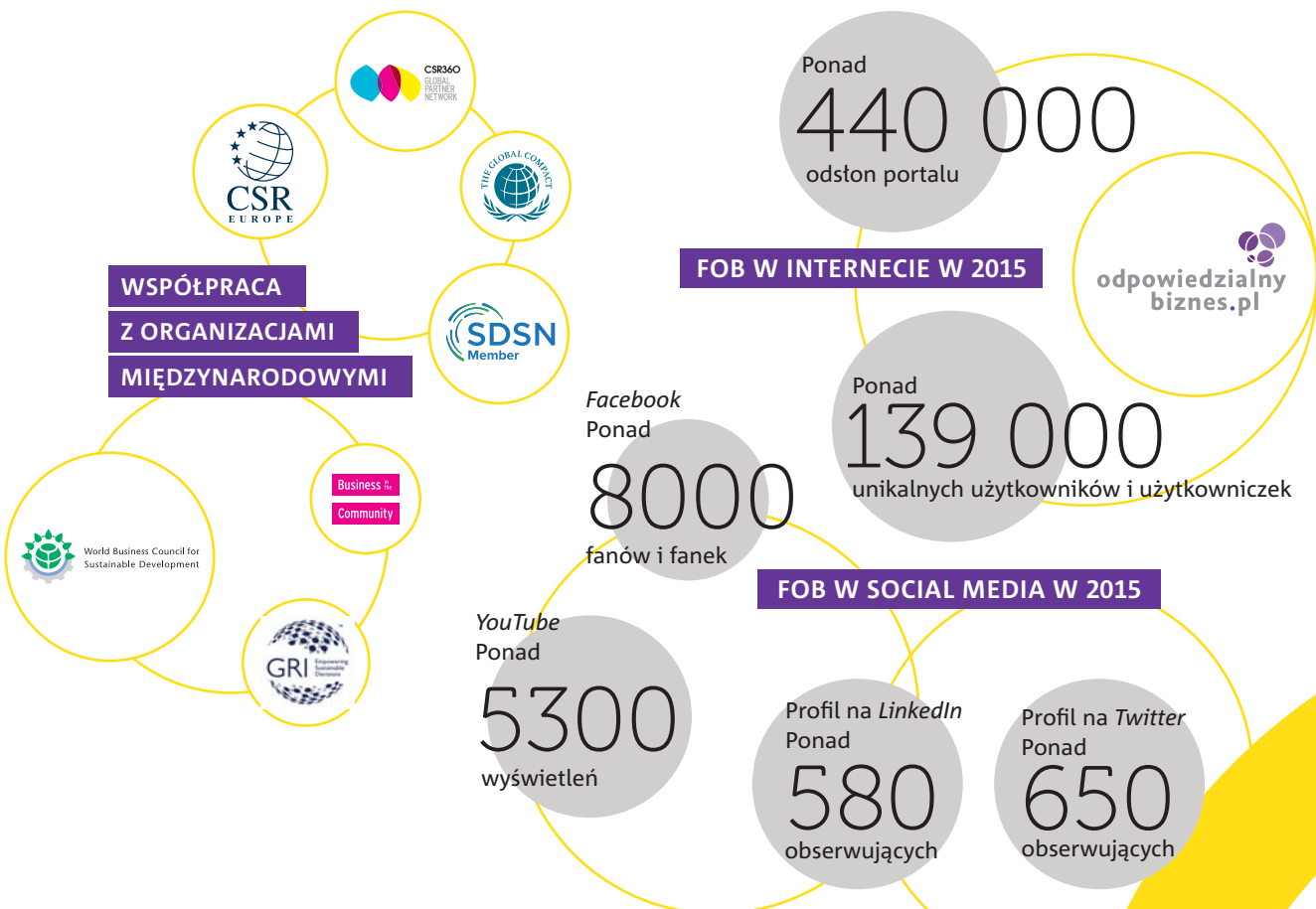
KONTAKT
ul. Szpitalna 5/20, Warszawa
biuro@fob.org.pl
odpowiedzialnybiznes.pl
@FOB_Poland
/ForumOdpowiedzialnegoBiznesu
/company/responsible-business-forum

nowa siedziba

Ponad **15** lat na rynku

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU
JEST NAJSTARSZĄ I NAJWIĘKSZĄ ORGANIZACJĄ POZARZĄDOWĄ
W POLSCE, KTÓRA ZAJMUJE SIĘ KONCEPCJĄ SPOŁECZNEJ
ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU W KOMPLEKSOWY SPOSÓB.

Forum to organizacja typu think-and-do-tank,
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.



O FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU





PROGRAM PARTNERSTWA

to kompleksowy program współpracy FOB z firmami, które poprzez swoje zaangażowanie i działania przyczyniają się do szerzenia idei CSR w Polsce.

KONTAKT
Magdalena Andrejczuk
Menedżerka Programu Partnerstwa
magdalena.andrejczuk@fob.org.pl
tel. 663 020 358, 22 627 18 71

Wymiana wiedzy i doświadczeń

Partnerzy Strategiczni

To firmy, liderzy odpowiedzialnego biznesu, którzy chcą dzielić się swoimi doświadczeniami w zakresie odpowiedzialnego biznesu, zobowiązują się długofalowo wspierać rozwój idei CSR i rozwijać swoje działania.

W 2015 ROKU

Współpraca z
48

Partnerami Strategicznymi

(stan na 31.12.2015)
lista Partnerów FOB znajduje się na 4. stronie okładki Raportu

Filary Programu Partnerstwa

KOMUNIKACJA
i budowanie
relacji

Ekspozycja firmy
jako Partnera FOB
Budowanie relacji
z Partnerem

WŁĄCZANIE
Partnera
do działań FOB

Konferencje
i spotkania
Partnerstwo
przy inicjatywach

EDUKACJA
i dostęp
do wiedzy

Szkolenia, spotkania,
webinaria, publikacje
Dzielenie się wiedzą
i dobrymi praktykami

13

wydarzeń edukacyjnych:
spotkania tematyczne,
szkolenia, spotkania
z ekspertami, webinaria

3

badania

2

infografiki

7

publikacji FOB



Tematy poruszane w 2015 roku:

Employer Branding Innowacje społeczne

Etyka i compliance Działania na rzecz klimatu

Raportowanie społeczne

Wolontariat pracowniczy

Zarządzanie zespołem międzykulturowym

Work-life balance Komunikacja zewnętrzna wolontariatu

Współpraca międzysektorowa: biznes i NGO

Edukacja w zakresie bezpieczeństwa drogowego

Cele Zrównoważonego Rozwoju



KARTA RÓŻNORODNOŚCI

to zobowiązanie pracodawcy do aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji, wprowadzenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy. Podpisanie Karty jest dobrowolne i bezpłatne.

KONTAKT
Marzena Strzelczak
Dyrektorka Generalna
marzena.strzelczak@fob.org.pl
www.kartaroznorodnosci.pl
facebook.com/zarządzanieroznorodnoscia

Od 2012 roku Karta Różnorodności w Polsce, koordynowana przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, pomaga pracodawcom tworzyć przyjazne miejsca pracy.

KARTA RÓŻNORODNOŚCI W POLSCE

- ponad **125** sygnatariuszy
- ponad **200 tys.** pracowników

- konferencje
- publikacje
- szkolenia, webinaria i spotkania eksperckie
- badania zarządzania różnorodnością
- wizyty studyjne



>> 22 maja 2015, Warszawa,
Drugi Ogólnopolski Dzień Różnorodności

Polska Karta Różnorodności należy do Europejskiej Platformy Kart Różnorodności przy Dyrekcji Generalnej ds. Sprawiedliwości Komisji Europejskiej.

Wspieraj
różnorodność
w miejscu pracy!

Ludzie w różnym wieku, odmiennie płci, sprawności fizycznej, o innym pochodzeniu etnicznym, doświadczeniach czy stylu życia to różne pomysły, większa efektywność zespołu, potencjał rozwojowy organizacji!

KARTA RÓŻNORODNOŚCI W EUROPIE

PONAD
7,1 tys.
SYGNATARIUSZY
W CAŁEJ EUROPIE

Kraje, które
podpisały Kartę

Kraje, które się
przygotowują



15

KRAJÓW,
KTÓRE WDROŻYŁY KARTĘ

SYGNATARIUSZE KARTY RÓŻNORODNOŚCI – PARTNERZY FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Stan na 21.03.2016



PROGRAMY FORUM
ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



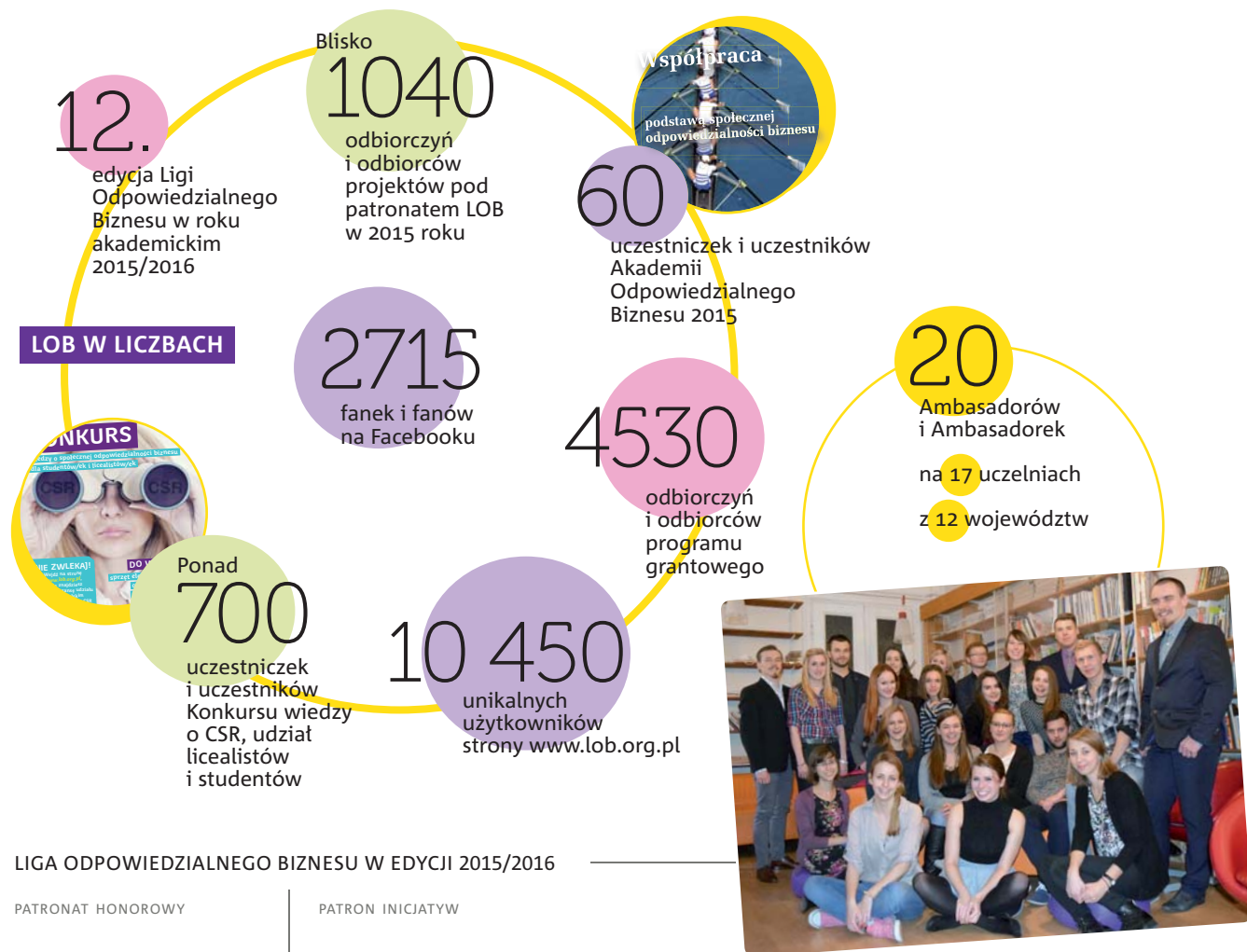
KONTAKT
Marta Górska
marta.gorska@fob.org.pl
www.lob.org.pl

facebook.com/LigaOdpowiedzialnegoBiznesu

LIGA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

to program edukacyjny Forum Odpowiedzialnego Biznesu budujący nowe kadry menedżerów i przedsiębiorców, animatorów społecznych, liderów zmian i przede wszystkim odpowiedzialnych ludzi.

Jest platformą wymiany wiedzy i doświadczenia między praktykami CSR a młodymi ludźmi.



LIGA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU W EDYCJI 2015/2016

PATRONAT HONOROWY



PATRON INICJATYW



PATRONI MEDIALNI



INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
1	3M Poland	1	Programy 3M w Polsce propagujące stosowanie zasad z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	38
2	Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.	2	ARP na zdrowie – promocja zdrowego stylu życia	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	52
		3	Firma przyjazna rodzicom	Praktyki z zakresu pracy	firma przyjazna rodzicom	41
		4	Kiermasze świąteczne	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	107
		5	Ochrona środowiska	Środowisko	ekobiuro	73
		6	Polityka antykorupcyjna	Uczciwe praktyki operacyjne	przeciwdziałanie nadużyciom	89
		7	Szkolenia i rozwój	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	46
		8	Wdrożenie Kodeksu Etyki	Ład organizacyjny	etyka	21
		9	Wdrożenie Strategii Społecznej Odpowiedzialności Biznesu w ARP S.A.	Ład organizacyjny	zarządzanie	24
		10	Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w ARP S.A.	Praktyki z zakresu pracy	przeciwdziałanie nadużyciom w miejscu pracy	44
		11	Współpraca z uczelniami	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	129
		12	Zdrowie pracowników, wsparcie pracowników	Praktyki z zakresu pracy	wsparcie pracowników	52
		3	ALNAIR Sp. z o.o.	13	Strategiczna Gra Biznesowa – I Wrocławski Turniej	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej
4	Ambra Sp. z o.o.	14	Wdrożenie rozwiązań przyjaznych środowisku w usługach utrzymania czystości	Środowisko	ekoefektywność	75
		15	Wsparcie w usamodzielnieniu się podopiecznych projektu Osiedle Sitowie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	129
5	Amplus Sp. z o.o. S.K.A.	16	Budowa nowej, ekologicznej siedziby spółki	Środowisko	ekobudownictwo	74
		17	Promocja zdrowego żywienia	Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z interesariuszami	91
		18	Wsparcie społeczne i lokalne	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	115
6	ANG Spółdzielnia Doradców Kredytowych	19	Konferencja Nienieodpowiedzialni	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	88
		20	Ład Spółdzielni	Ład organizacyjny	zarządzanie	25
		21	Program tutoringu – wolontariat pracowniczy	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	49
		22	Wdrożenie Kodeksu Etyki, utworzenie Komisji Etyki oraz powołanie Rzecznika ds. Etyki	Ład organizacyjny	etyka	21
7	Antalis Poland	23	CSR Brunch	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	88
		24	Dzień Dziecka w Antalis	Praktyki z zakresu pracy	integracja pracowników	42
		25	XIV Antalis Triathlon 2015	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	55

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
8	ANWIL S.A.	26	ANWIL na sportowo	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	55
		27	Fundacja ANWIL dla Włocławka	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	109
		28	Listy do Świętego Mikołaja – spełnij marzenie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	107
		29	Odblaskiem po oczach	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	bezpieczeństwo na drodze	106
		30	Pan Karp zarybia Wisłę	Środowisko	edukacja ekologiczna	71
		31	Program edukacyjny Tropiciele Mitów	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	121
		32	Tydzień Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	38
		33	Zgłoś zagrożenie	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	39
9	Apsys Management Sp. z o.o., Oddział Gliwice	34	TAK dla Aktywności	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	dobry sąsiad	107
10	ArcusLink Tłumaczenia Specjalistyczne SC	35	Pracodawcy Gimnazjalistom	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	122
11	ArtGroup	36	Pokój na święta	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
12	Avon Cosmetics Polska Sp. z o.o.	37	Gabinety z Różową Wstążką	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	profilaktyka zdrowotna	128
13	Bank BGŻ BNP Paribas	38	Akcja Krwiodawstwa „Krwinka”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
		39	Dni Zrównoważonego Rozwoju	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	53
		40	Dobre Kilometry	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	112
		41	Odpowiedzialne finansowanie gospodarki, czyli analiza ryzyk CSR w polityce kredytowania firm	Ład organizacyjny	zarządzanie	25
		42	Program edukacyjny Dream Up	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	109
		43	Program grantów lokalnych	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	113
		44	Program wolontariatu pracowniczego „Możesz na mnie polegać”	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	50
14	Bank BPH	45	Bank BPH i ZUS wspólnie przeciwko wykluczeniu finansowemu osób starszych	Zagadnienia konsumenckie	dostępność produktów i usług	94
		46	Coach for Better	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	46
		47	Daj Siebie Innym – Akcja honorowego dawstwa	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
		48	Działalność organizacji Women's Network w Banku BPH	Prawa człowieka	kobiety w biznesie	32
		49	EKO Społeczność	Środowisko	edukacja ekologiczna	73

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.		
	Bank BPH	50	Jednostronicowe podsumowanie warunków umowy	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	97		
		51	Karta kredytowa z Fundacją „Na Ratunek Dzieciom”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	111		
		52	Make Life Fair „Zmieniaj świat wokół siebie”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	113		
		53	Make Life Fair „Tak na dobrą sprawę”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	113		
		54	Program EKO BPH	Środowisko	programy prośrodowiskowe	78		
		55	Program HealthAhead	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	53		
		56	Rada Partnerów Banku BPH	Ład organizacyjny	dialog z interesariuszami	20		
		57	Równospawni – działania na rzecz pracowników z niepełnosprawnością	Praktyki z zakresu pracy	wsparcie pracowników	52		
		58	Rzecznicy praw pracowników	Praktyki z zakresu pracy	przeciwdziałanie nadużyciom w miejscu pracy	44		
		59	Rzecznik Klientów Banku BPH	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	97		
		60	Sieć Compliance Championów	Ład organizacyjny	compliance	20		
15	Bank Gospodarstwa Krajowego	61	Telecentrum doradcze dla klientów z trudnościami finansowymi	Zagadnienia konsumenckie	edukacja konsumentów	95		
		62	Rating konwergencji	Ład organizacyjny	zarządzanie	25		
		63	Trening Pewności Siebie – Program wsparcia dla dzieci – ofiar przemocy rówieśniczej	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	109		
		16	Bank Ochrony Środowiska	64	Akcja #BrdnoTu	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kampania społeczna	126
				65	BOŚ EKObiegaton	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	aktywność fizyczna	106
				66	Udział BOŚ Banku w Programie Polskich Gwarancji Pochodzenia Energii	Środowisko	OZE	76
		17	Bank Zachodni WBK	67	#KarieraBankiera	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	129
				68	Architekci naszej rzeczywistości	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	115
				69	Doradca online w Polskim Języku Migowym	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	97
				70	Firmowe ewolucje	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	rozwój przedsiębiorczości	129
				71	Kupuj u sąsiada	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	119
72	Liderzy Europy na Kresach			Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	50		
73	Międzynarodowy Konkurs Pianistyczny im. Fryderyka Chopina			Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kultura i sztuka	126		

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
c.d. 17	Bank Zachodni WBK	74	PUT Motorsport	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	115
		75	Santander Orchestra	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kultura i sztuka	127
		76	Wolontariat kompetencyjny	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	50
18	BASF Polska	77	„Employee Jamming”	Środowisko	ekoefektywność	75
		78	Chemiatomy – warsztaty edukacji ekologicznej dla szkół podstawowych w Środzie Śląskiej	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	122
		79	Chemiatomy – weekend z pierwiastkami w Centrum Nauki Kopernik	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	122
		80	Chemiatomy – BASF Polska i Polskie Towarzystwo Chemiczne razem dla przyszłych chemików	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	123
		81	Chemiatomy – otwarcie laboratorium chemicznego dla dzieci i młodzieży w Humanitarium	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	122
		82	Konkurs pomysłów „Życie w mieście”	Praktyki z zakresu pracy	partycypacja pracownicza	43
		83	Szkolenie dla pracowników z zakresu zrównoważonego rozwoju	Ład organizacyjny	zarządzanie	26
		84	Warsztaty edukacyjne poświęcone tematyce efektywności energetycznej w budownictwie	Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z interesariuszami	90
19	BEST S.A.	85	BEST ONLINE	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	99
		86	Kodeks Etyki BEST S.A.	Ład organizacyjny	etyka	21
		87	Proces adaptacji	Praktyki z zakresu pracy	rekrutacja i adaptacja	45
		88	Trójaktywni 2015 – triathlon dla dzieci	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	aktywność fizyczna	106
		89	Wolontariat pracowniczy	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	50
		90	Work-Life Balance	Praktyki z zakresu pracy	work-life balance	52
20	BIBUS MENOS	91	Programy stażowe dla studentów	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	130
		92	Wydruk protezy	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	115
21	Bridgestone Stargard	93	Akcja Gwiazdor	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
		94	Dzień Ekologii	Środowisko	edukacja ekologiczna	71
		95	Międzynarodowy Bieg o Błękitną Wstęgę	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	110
		96	Zabłyśnij na drodze – Akademia Bezpieczeństwa Bridgestone Stargard	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	bezpieczeństwo na drodze	106
22	Capgemini Polska Sp. z o.o.	97	Capgemini IT T@lk	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	130
		98	RoboCap – Warsztaty z Programowania i Robotyki dla Dzieci	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	122

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.		
c.d. 22	Capgemini Polska Sp. z o.o.	99	Wykłady Eksperckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	121		
23	Carrefour Polska Sp. z o.o.	100	„Przepis na mistrza” – program certyfikacji zawodowej dla pracowników, realizowany w ramach programu edukacyjnego „Smak Kariery”	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	46		
		101	W ramach programu edukacyjnego „Smak Kariery” Carrefour Polska prowadzi dwa projekty: „Przepis na Mistrza” oraz „Apetyt na Handel”, skierowane do uczniów oraz absolwentów szkół zawodowych i wyższych	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	125		
24	Castorama Polska Sp. z o.o.	102	Majsterkowo	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	122		
25	CEMEX	103	Audyty BHP kierowców i środków transportu	Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z dostawcami	90		
		104	Bezpieczne drogi z CEMEX. Uważaj Zuchu na Auta w Ruchu!	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	bezpieczeństwo na drodze	106		
		105	Dni Zdrowia i BHP	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	38		
		106	Program ochrony pszczołowatych „Pszczoty i trzmielę nasi przyjaciele”	Środowisko	bioróżnorodność	70		
		107	Program prozdrowotny dla pracowników w wieku 50 +	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	53		
		108	Zakładowa Grupa Ratownicza	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	40		
		109	Zielone karty produktów LEED i BREEAM	Środowisko	ekoprodukty	75		
		26	Citi Handlowy	110	„Zostań Asystentem Św. Mikołaja”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
				111	Badania „Postawy Polaków wobec finansów”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	121
112	Hi-Tech Startup			Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	współpraca z uczelniami	131		
113	Konferencje Sieci Przedsiębiorczych Kobiet			Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	119		
27	Cognifide Polska Sp. z o.o.	114	Konkurs Mikroprzedsiębiorca Roku 2015	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	116		
		115	Akcja segregacja!	Środowisko	ekobiuro	73		
		116	Cognifide & Dzieci	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	110		
		117	Cognifide & Wiedza	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	120		
		118	Dobry Duch „Dobrej”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	113		
		119	Prześiądź się na rower z Cognifide	Środowisko	zrównoważony transport	79		

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
28	Credit Agricole Bank Polska S.A.	120	Edukacja klientów z ochrony środowiska	Środowisko	edukacja ekologiczna	71
		121	Szkolenie z ekologicznej jazdy samochodem dla pracowników	Środowisko	zrównoważony transport	79
		122	Szyny dla niepełnosprawnych w placówkach	Zagadnienia konsumenckie	dostępność produktów i usług	95
29	CSRinfo	123	Praktyki odpowiedzialnego biznesu – rola zarządów i rad nadzorczych	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	88
		124	Tydzień Odpowiedzialnego Raportowania 2015	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	89
30	CWS-boco Polska	125	Koalicja Bezpieczni w Pracy	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	89
31	DB Schenker Rail Polska	126	Dni Zdrowia i Bezpieczeństwa	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	53
		127	Edukacja ekologiczna „EkoLudek Leon radzi”	Środowisko	edukacja ekologiczna	73
		128	Kolej na Pomaganie – Wolontariat Pracowniczy	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	50
32	Deloitte Polska	129	25 inicjatyw społecznych na 25. urodziny Deloitte	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	115
33	Dentsu Aegis Network Polska	130	Dentsu Maker Lab Kids	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	122
		131	Let's Share – dzielenia się wiedzą	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	45
		132	Twój głos się liczy podwójnie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	117
		133	Wonderland – opieka dla dzieci w miejscu pracy	Praktyki z zakresu pracy	firma przyjazna rodzicom	41
34	DOZAMEL Sp. z o.o.	134	„Świadomi i Aktywni” – program zapobiegania wypadkom przy pracy	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	40
		135	Pielęgnowanie historii firmy i obszaru Wrocławskiego Parku Przemysłowego	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	115
		136	Popularyzacja idei honorowego krwiodawstwa we Wrocławskim Parku Przemysłowym	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	109
		137	Wspieranie Domu Pomocy Społecznej w Opolnicy (Bardo) dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej intelektualnie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	110
		138	Wspieranie rozwoju sportu wśród pracowników DOZAMELU i firm z terenu Wrocławskiego Parku Przemysłowego	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	55
35	EDC – GE Company Polska Sp. z o.o. i Instytut Lotnictwa	139	Inicjatywa GE Volunteers	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	50
		140	Licence to Lead	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	47
		141	Program HealthAhead	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	53
		142	Program płatnych praktyk	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	129
		143	Program wsparcia pracowników	Praktyki z zakresu pracy	wsparcie pracowników	52
		144	Siła w różnorodności	Prawa człowieka	różnorodność	33
		145	Stypendium im. Justyny Moniuszko	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	współpraca z uczelniami	131
		146	Talent Development Program	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	47

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
c.d. 35	EDC – GE Company Polska Sp. z o.o. i Instytut Lotnictwa	147	Women's Network – zapraszamy do świata kobiet	Prawa człowieka	kobiety w biznesie	32
		148	Work-life balance	Praktyki z zakresu pracy	work-life balance	52
		149	Współpraca z warszawskim Domem Dziecka nr 9	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	110
36	EDF Polska	150	Bonjour EDF!	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	współpraca z uczelniami	131
		151	Integracja przez sport	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	114
		152	Kierunek Rozwój	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	47
		153	Miejsca parkingowe dla kobiet w ciąży	Praktyki z zakresu pracy	firma przyjazna rodzicom	42
		154	Partnerstwo dla bezpieczeństwa	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	40
37	EDISONDA	155	Program praktyk letnich	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	130
		156	Projektosonda 2015 – studencki konkurs stażowy	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	130
38	Elektrownia Puławy Sp. z o.o.	157	„Rodzina Światłoczuła”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	117
39	Energa SA	158	„Kropelka Energii”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
		159	Aktywni Charytatywni	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	110
		160	System zarządzania środowiskowego zgodny z Rozporządzeniem EMAS	Środowisko	certyfikacja	71
40	ENERIS Surowce	161	Ekoinwestycje ENERIS	Środowisko	programy prośrodowiskowe	76
		162	Ścieżka Edukacji Ekologicznej w Balinie	Środowisko	edukacja ekologiczna	72
41	Firma Oponiarska Dębica S.A.	163	Firma Oponiarska Dębica S.A. wspiera rozwój Politechniki Dziecięcej w Dębicy	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	109
42	Fortum Power and Heat Polska	164	Bezinteresowna sieć ciepła Fortum – program wolontariatu pracowniczego	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	122
43	Gaspol Energy	165	Ludzie o Wielkich Sercach	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	111
44	Goodbrand	166	Interaktywna platforma dialogu BE.NAVIGATOR	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	89
45	Górażdże Cement SA	167	„Rowerowa Opolszczyzna”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	aktywność fizyczna	106
		168	Betonowe wyspy dla ptaków	Środowisko	bioróżnorodność	70
46	Grupa Adamed	169	Program ADAMED SmartUP	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	123

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
47	Grupa Aterima	170	Stworzenie casebooka na temat przeciwdziałania handlowi ludźmi dla pracodawców	Prawa człowieka	przeciwdziałanie łamaniu praw człowieka	32
48	Grupa Kapitałowa LOTOS	171	Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	39
		172	Dzień Dziecka	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	116
		173	Ekoakademia – LOTOS Paliwa	Środowisko	programy prośrodowiskowe	77
		174	Fundusz Grantowy w ramach Forum Inicjowania Rozwoju (FIR)	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	113
		175	Kampania „Pomaganie przez tankowanie”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	marketing zaangażowany społecznie	127
		176	Komunikacja z pracownikami jako jeden z filarów Programu etycznego Grupy Kapitałowej LOTOS	Ład organizacyjny	etyka	23
		177	Oczyszczanie wody przemysłowej w Grupie LOTOS z wykorzystaniem innowacyjnej instalacji słomianej	Środowisko	programy prośrodowiskowe	77
		178	Program adaptacyjny dla nowo zatrudnionych pracowników „Wsparcie na starcie”	Praktyki z zakresu pracy	rekrutacja i adaptacja	45
		179	Projekt „Rusz się z LOTOS Running Team!”	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	55
		180	Publikacja online Zintegrowanego Raportu Rocznego Grupy Kapitałowej LOTOS	Ład organizacyjny	raportowanie	23
		181	Zdolni z LOTOSEM	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	123
49	Grupa Kęty S.A.	182	Konkursy plastyczne dla dzieci pracowników	Praktyki z zakresu pracy	integracja pracowników	42
		183	Program „Razem z Grupą”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	116
50	Grupa Multimedia Polska	184	multimediaOFF	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kultura i sztuka	127
51	Grupa Saint-Gobain	185	Rocznicy konkurs dla pracowników	Praktyki z zakresu pracy	integracja pracowników	42
52	Grupa Sanofi	186	Motyle pod ochroną	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	profilaktyka zdrowotna	127
		187	My Office, My Place	Środowisko	ekobiuro	74
		188	Program Mentoringu w Sanofi	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	46
		189	PS. Mam SM	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	profilaktyka zdrowotna	127
53	Grupa Sarigato	190	Akcja Karmimy Psiaki	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	117
		191	Świąteczne pomaganie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
54	Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce	192	Program ciągłego doskonalenia	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	39
		193	Wdrożenie systemu zarządzania energią zgodnego z normą ISO 50001	Środowisko	certyfikacja	71

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
55	Grupa Żywiec S.A.	194	Dzień Odpowiedzialnej Konsumpcji	Zagadnienia konsumenckie	odpowiedzialna konsumpcja	97
56	Henkel Polska Sp. z o.o.	195	(Y)ourmove – program dopracowniczy	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	54
		196	II Kongres Różnorodności	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	89
		197	Międzynarodowe Centrum Innowacyjnych Technologii Budowlanych Ceresit w Stąporkowie	Środowisko	ekoprodukty	75
		198	Yougrow	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	47
57	Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o.	199	Akademia Horusa	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	123
58	HP Global Business Center Sp. z o.o.	200	Pomoc dla Nepalu	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	117
		201	Stop Hunger Now	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	117
		202	Wellness	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	54
		203	Wolontariat dla Hospicjum	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	112
59	ICP Group SA	204	Wsparcie podopiecznych Świątlicy Środowiskowej Caritas „Przystanek 13” w ramach programu Go4Help	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	112
60	Idea Bank	205	Idea Hub	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	99
		206	Mobilny Wpłatomat	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	99
61	IKEA Retail	207	100% bawełny bardziej przyjaznej dla ludzi i środowiska w asortymencie IKEA	Środowisko	programy prośrodowiskowe	77
		208	Cykl warsztatów dla najmłodszych „Drobne rzeczy zmieniają świat na lepsze”	Środowisko	edukacja ekologiczna	72
		209	IKEA dla dzieci z Piotrkowa Trybunalskiego i okolic	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	112
		210	IKEA przechodzi w 100% na oświetlenie LED	Środowisko	ekoprodukty	75
		211	IWitness Global Citizens Programme – edycja polska	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	48
		212	KREWni potrzebni	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
		213	Teatr cieni	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	123
62	Infosys BPO Poland	214	Wyłącznie certyfikowane (MSC i ASC) ryby i owoce morza w IKEA	Zagadnienia konsumenckie	odpowiedzialna konsumpcja	98
		215	Zbiórka odpadów	Środowisko	recykling	78
		216	Infosys MTB Team	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	55
		217	Infosys Run	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	55
		218	Rada Pracownicza	Praktyki z zakresu pracy	partycypacja pracownicza	43

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
63	ING Bank Śląski	219	BAKCYL – Bankowcy dla Edukacji Finansowej Młodzieży	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	123
		220	Działania Employerbranding	Praktyki z zakresu pracy	rekrutacja i adaptacja	45
		221	e-dokumenty w ING Bank Śląski	Środowisko	ekobiuro	74
		222	Innowacje jako integralny element kultury organizacji	Praktyki z zakresu pracy	partycypacja pracownicza	43
		223	IT TECH DAY	Praktyki z zakresu pracy	partycypacja pracownicza	43
		224	Modernizacja oddziałów i biur ING Banku Śląskiego	Środowisko	ekobiuro	74
		225	Od oszczędzania do inwestowania – akcja edukacyjna	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	120
		226	Pomarańczowy Kod	Ład organizacyjny	etyka	23
		227	Segregacja surowców wtórnych w ING	Środowisko	ekobiuro	73
		228	Spółeczność ING	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	100
		229	Standaryzacja floty samochodowej ING Bank	Środowisko	zrównoważony transport	79
		230	Świadomości ryzyka	Praktyki z zakresu pracy	przeciwdziałanie nadużyciom w miejscu pracy	44
		231	Z myślą o potrzebujących – zaangażowanie pracowników w akcje charytatywne	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	116
64	Jeronimo Martins Polska S.A.	232	Fundusz Stypendialny Natalii Partyki	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	114
		233	Konkurs „Piórko 2015. Nagroda Biedronki za książkę dla dzieci”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	117
65	Jet Line Sp. z o.o. Sp. k.	234	Otwarcie idei wolontariatu pracowniczego	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	51
		235	Program stażowy Jet Line	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	129
66	Job Impulse Polska Sp. z o.o. (Grupa Job)	236	Badanie „Pracodawca na TAK”	Prawa człowieka	różnorodność	32
		237	Kampania Grupy Job na rzecz Poczucia Własnej Wartości	Prawa człowieka	różnorodność	33
		238	Rekrutacja na TAK dla uczestników programu Comenius – warsztat dla uczniów niesłyszących i słabosłyszących z Polski, Niemiec i Łotwy	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	124
67	JZO Sp. z o.o.	239	Program profilaktyki i korekcji wzroku „Ratujmy Wzrok Dzieciom”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	profilaktyka zdrowotna	128
68	Kompania Piwowarska SA	240	Bezpieczna logistyka	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	40
		241	Działania zapobiegające FAS (płodowy zespół alkoholowy)	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	profilaktyka zdrowotna	128
		242	Postaw na zdrowie	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	54
		243	Trzeźwobus	Zagadnienia konsumenckie	odpowiedzialna konsumpcja	98

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
69	Kopex Group	244	Akademia Rozwoju	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	47
		245	Dzień Bezpiecznej Jazdy	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	54
		246	Konferencja Odkryj CSR	Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z interesariuszami	91
		247	Raport wewnętrzny CSR jako budowanie umiejętności wewnątrz GK, by przygotować się do procesu raportowania zewnętrznego	Ład organizacyjny	raportowanie	23
70	KPMG	248	Etyka w KPMG – „Code of Conduct”	Ład organizacyjny	etyka	22
		249	Kampania „Zaczytani” w ramach globalnej akcji KPMG „KPMG’s Family for Literacy”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	118
		250	Program grantowy dla pracowników KPMG	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	116
		251	Wycieczka dla dzieci i młodzieży z domów dziecka	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	111
71	L’Oréal Polska	252	Rodziny Lipikar	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	profilaktyka zdrowotna	128
72	LPP SA	253	Kodeks Postępowania LPP	Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z dostawcami	90
73	Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.	254	Edukacja w C-Strefie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	119
		255	Międzysektorowe partnerstwo na rzecz krwiodawstwa i szpiku	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
		256	Pozytywnie nakręcenie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	112
		257	Przede wszystkim bezpieczeństwo!	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	40
74	Luxoft Poland Sp. z o.o.	258	Ścieżka Przyrodnicza „Nadrybie”	Środowisko	edukacja ekologiczna	72
		259	One Team	Praktyki z zakresu pracy	integracja pracowników	42
		260	Poland Business Run	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	114
75	Mars Polska Sp. z o.o.	261	Profesor wnuczek	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	118
		262	Lepszy świat dla zwierząt	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	117
		263	Pokonaj Swoje Długi	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	120
76	MasterCard Europe, oddział w Polsce	264	„Nie robisz tego w realu? Nie rób tego w sieci!”. Pierwsza w historii mBanku kampania społeczna dotycząca bezpieczeństwa w internecie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kampania społeczna	126
		265	Dni rozwoju dla pracowników Grupy mBanku – Znajdź własny przepis na rozwój	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	47
		266	Myślenie klientem – projekt zmiany dokumentacji dla klienta „Akcja – renowacja”	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	99
		267	Oko w oko z klientem firmowym	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	100
77	mBank	267	Oko w oko z klientem firmowym	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	100

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
c.d. 77	mBank	268	Program zarządzania wiedzą w organizacji	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	45
		269	Współpraca z Uniwersytetem Łódzkim przy realizacji kierunku „Bankowość i finanse cyfrowe”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	współpraca z uczelniami	131
78	Medicover Sp. z o.o.	270	Wolontariat w ramach Grupy Medicover	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	116
79	MetLife	271	MetLife LifeChanger	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	124
		272	Wsparcie Hospicjum dla dzieci „Nadzieja” w Toruniu	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	112
80	Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II	273	Strategia społecznej odpowiedzialności Kraków Airport na lata 2016–2018	Ład organizacyjny	zarządzanie	24
		274	Świąteczna akcja pomocy współpracownikom	Praktyki z zakresu pracy	wsparcie pracowników	52
81	Mind Progress Group	275	CSR in Progress	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	88
82	Mostostal Warszawa	276	Działalność badawczo-rozwojowa we współpracy z jednostkami naukowymi	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	współpraca z uczelniami	131
		277	Zabezpieczenie boczne pionu komunikacyjnego w rusztowaniach systemowych	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	40
83	MSD Polska Sp. z o.o.	278	Wolontariat pracowniczy	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	51
84	Naspers Classifieds	279	Dialog społeczny OTOMOTO	Ład organizacyjny	dIALOG z interesariuszami	20
85	NIVEA Polska Sp. z o.o.	280	Podwórko NIVEA Rodzinne Miejsce Zabaw	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	112
86	Nokia Solutions and Networks Sp. z o.o.	281	Noc Laboratoriów	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	dobry sąsiad	107
87	Nowa Szkoła Sp. z o.o.	282	Działania na rzecz środowiska lokalnego	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	110
		283	Działania prośrodowiskowe	Środowisko	programy prośrodowiskowe	78
88	Nowy Styl Sp. z o.o. (Grupa Nowy Styl)	284	Rok Muzyki Grupy Nowy Styl – Mecenat Programów Edukacyjnych i Koncertowych Europejskiego Centrum Muzyki Krzysztofa Pendereckiego w Lusławicach oraz wsparcie organizacji niezapomnianych wydarzeń muzycznych	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kultura i sztuka	127
89	OAK BAGS	285	100% VEGE	Środowisko	ekoprodukty	75
90	Oknoplast sp. z o.o.	286	Edukacja ekologiczna	Środowisko	edukacja ekologiczna	73
		287	Ekologiczna produkcja	Środowisko	ekoprodukty	75
91	Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM S.A.	288	Akademia GAZ-SYSTEM	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	46
		289	Mistrzostwa z udzielania pierwszej pomocy dla branży gazowej i naftowej	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	88
		290	Mistrzostwa z udzielania pierwszej pomocy o Puchar Prezesa GAZ-SYSTEM S.A.	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	40
		291	Program Zarządzania Talentami	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	48
292	Warsztaty dla projektantów i wykonawców robót budowlanych w zakresie komunikacji ze społecznością lokalną	Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z dostawcami	90		

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
92	Orange Polska	293	Badanie wpływu społecznego Orange Polska	Ład organizacyjny	raportowanie	23
		294	Budowanie świadomości pracowników w zakresie przeciwdziałania korupcji	Praktyki z zakresu pracy	przeciwdziałanie nadużyciom w miejscu pracy	44
		295	Dedykowana obsługa Klientów 70+/Senior	Zagadnienia konsumenckie	dostępność produktów i usług	96
		296	e-motywacja	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	118
		297	Grywalizacja dla pracowników Orange Polska	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	48
		298	Kurs internetowy Bezpiecznie Tu i Tam dla rodziców i pedagogów o bezpieczeństwie dziecka w sieci	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	121
		299	MegaMisja	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	124
		300	Orange Sport Clubs	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	114
		301	Program Buyback	Środowisko	recykling	78
		302	Tłumacz migowy dla klientów Orange	Zagadnienia konsumenckie	dostępność produktów i usług	96
		303	Tydzień Różnorodności w Orange Polska	Prawa człowieka	różnorodność	33
93	PEKAES SA	304	Kodeks etyczny	Ład organizacyjny	etyka	22
		305	Paczki dla potrzebujących	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
		306	Rozwój transportu intermodalnego	Środowisko	zrównoważony transport	79
		307	Zespół świadomy ekologicznie	Środowisko	ekobiuro	74
94	Pelion S.A.	308	DOZ Akademia	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	48
		309	Drużyny Nordic Walking	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	56
		310	Inspiracje Biznesowe	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	89
		311	Mój dzień bliżej Apteki i Pacjentów	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	49
		312	Muzealne warsztaty dla dzieci i młodzieży	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	124
		313	Oddajemy krew	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	108
		314	Pierwsza pomoc	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	40
		315	Program PULS	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	54
		316	Wspólne lata	Praktyki z zakresu pracy	integracja pracowników	42
95	PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.	317	Akcja edukacyjna – Świadomie na drodze	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	bezpieczeństwo na drodze	107
		318	Eko Energia	Środowisko	OZE	76
		319	Ekologiczny mural nad Soliną	Środowisko	edukacja ekologiczna	72
		320	Inteligentny system pomiaru energii – METEUS	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	100
		321	Inwestycje na rzecz czystego powietrza w Bydgoszczy – Budowa instalacji odsiarczania spalin	Środowisko	programy prośrodowiskowe	77

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
c.d. 95	PGE Polska Grupa Energetyczna S.A.	322	Job Rotations – wymiana wiedzy wśród pracowników	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	49
		323	Pierwsza elektrownia fotowoltaiczna	Środowisko	OZE	76
		324	Warsztaty teatralne dla dzieci „Energia teatru”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	123
		325	Wiki PGE – wewnętrzna baza wiedzy dla pracowników	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	49
96	Pharma Concept Sp. z o.o.	326	Fundusz stypendialny Prix Galien Polska	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	115
97	PKO Bank Polski	327	Bankowiki, część portalu Bankomania	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	119
		328	Centrum Innowacji	Praktyki z zakresu pracy	partycypacja pracownicza	43
		329	PKO Bieg Charytatywny – Pomagamy z każdym krokiem	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	111
98	PKP S.A.	330	Organizacja konkursu na innowacyjne rozwiązanie przyczyniające się do poprawy komfortu podróżnych o ograniczonej mobilności na dworcach i wdrożenie zwycięskiego rozwiązania usługi tłumacza języka migowego online „Tłumacza Migam” w 12 InfoDworcach na terenie całego kraju	Zagadnienia konsumenckie	dostępność produktów i usług	96
		331	Program edukacyjny „Szkola Przyjazna Bezpieczeństwu”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	124
		332	Program Oddłużeniowy dla Klienta Mieszkaniowego PKP S.A.	Zagadnienia konsumenckie	ułatwienia dla klientów	100
99	Polpharma	333	Bezpieczeństwo podwykonawców	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	41
		334	Cykl spotkań „Porozmawiajmy o środowisku”	Środowisko	programy prośrodowiskowe	76
		335	Podręcznik dla lekarzy i studentów kierunków medycznych Nieprzestrzeganie zaleceń terapeutycznych. Od przyczyn do praktycznych rozwiązań	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	121
		336	Program „Stop Wypadkom”	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	39
		337	Samorząd od Serca	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	118
		338	Stworzenie i wdrożenie Strategii CSR Grupy Polpharma	Ład organizacyjny	zarządzanie	24
		339	Sztafeta jubileuszowa „POLRUN”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	111
		340	Tydzień Bezpieczeństwa	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	38
		341	Wdrożenie Kodeksu postępowania Dostawców w ramach realizacji strategii zrównoważonego łańcucha dostaw Grupy Polpharma	Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z dostawcami	90

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
100	Polska Spółka Gazownictwa Sp. z o.o.	342	Badamy wodę i glebę, by cofnąć czas	Środowisko	programy prośrodowiskowe	77
		343	Bezpieczna energia z Polską Spółką Gazownictwa	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	124
		344	Bezpiecznie TU i TAM	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	113
		345	Dialog to nasz biznes	Ład organizacyjny	dialog z interesariuszami	20
		346	Dyspozytor – wrażliwy strażnik bezpieczeństwa	Zagadnienia konsumenckie	zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów	101
		347	Historia z pełnym dostępem – wirtualne muzeum gazownictwa	Praktyki z zakresu pracy	integracja pracowników	42
		348	Innowacje, praktyki, wymiana doświadczeń	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	współpraca z uczelniami	131
		349	Łączymy siły dla bezpieczeństwa – współpraca z Policją	Zagadnienia konsumenckie	zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów	101
		350	Na szlaku dziedzictwa	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	116
		101	Polski Koncern Naftowy ORLEN SA	351	II Maraton Fitness – akcja charytatywna	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej
352	Akcja „Krew dla Adasia”			Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	109
353	Budowanie zrównoważonego łańcucha dostaw poprzez angażowanie dostawców			Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z dostawcami	90
354	I Mistrzostwa Sportowe Regionu Małopolskiego			Praktyki z zakresu pracy	integracja pracowników	42
355	Lekcja WF-u z Mistrzem			Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	aktywność fizyczna	106
356	Profilaktyka na wyciągnięcie ręki			Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	54
357	Raport Zintegrowany PKN ORLEN 2014			Ład organizacyjny	raportowanie	24
358	Sprzątanie Doliny Wodącej – działanie na rzecz środowiska			Środowisko	edukacja ekologiczna	73
359	Strategia CSR w PKN ORLEN			Ład organizacyjny	zarządzanie	25
360	System rozwoju bezpieczeństwa przez innowacje			Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	39
102	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA	363	„Czym jest mobbing?” – szkolenia dla pracowników	Praktyki z zakresu pracy	przeciwdziałanie nadużyciom w miejscu pracy	44
		364	Akademia menedżera w PGNiG SA	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	48
		365	Konkurs „Młodzi innowacyjni dla PGNiG”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	współpraca z uczelniami	131
		366	Portal edukacyjny #lng.edu.pl	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	120
103	Polskie LNG S.A.	367	Program „Bezpieczne Miasto”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	125

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
104	Porta KMI Poland Sp. z o.o. Sp. K.	368	Konkurs Porta by Me	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	115
105	PRESS-SERVICE Monitoring Mediów Sp. z o.o.	369	Budżet Pracowniczy	Praktyki z zakresu pracy	partycypacja pracownicza	43
106	Procter & Gamble Polska	370	„Przestrzeń Dziękuję Ci, Mamo”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	112
		371	Z serca dla dzieci	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	marketing zaangażowany społecznie	127
107	Provident Polska S.A.	372	Fair Player – Procedura Zgłaszania Nieprawidłowości	Praktyki z zakresu pracy	przeciwdziałanie nadużyciom w miejscu pracy	44
		373	Odpowiedzialna reklama – certyfikat „Reklamuję etycznie”	Zagadnienia konsumenckie	odpowiedzialny marketing	98
		374	Tydzień bez Długów	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	49
		375	Tydzień Etyczny	Ład organizacyjny	etyka	23
108	PwC	376	Klub Innowatorów Społecznych	Uczciwe praktyki operacyjne	relacje z interesariuszami	91
		377	Loża Kobiet Biznesu	Prawa człowieka	kobiety w biznesie	32
		378	Reuse	Środowisko	recykling	78
		379	Standard raportowania społecznego	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	wsparcie organizacji pozarządowych	130
		380	Teens Matter	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	110
		381	Współpraca z Big Brothers Big Sisters	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	110
109	PZU	382	Konkursy dotacyjne Fundacji PZU	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	113
		383	Opiekun PZU – Zespół Organizacji Pomocy Poszkodowanym w Wypadkach	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	bezpieczeństwo na drodze	107
		384	Wolontariat kompetencyjny	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	51
		385	Wolontariat Rodzinny PZU	Praktyki z zakresu pracy	wolontariat pracowniczy	51
110	Raben Group	386	Współpraca z Bankami Żywności	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	wsparcie organizacji pozarządowych	130
111	Rhenus Data Office Polska Sp. z o.o.	387	Działania prośrodowiskowe i prospołeczne na bazie programu lojalnościowego dla klientów pn. Ekoaktywni.com	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	116
112	RWE Polska	388	RWE Power Box	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	125
113	Scanmed S.A.	389	Kodeks Etyki	Ład organizacyjny	etyka	22
		390	Projekt „Siła różnorodności”	Prawa człowieka	różnorodność	33
		391	SA8000	Ład organizacyjny	zarządzanie	26
114	Schenker Sp. z o.o. (DB Schenker Logistics)	392	„Widzę i reaguję”: Wdrożenie BBS w Oddziale Łódź	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	41
		393	Nowe podejście do raportowania społecznego	Ład organizacyjny	raportowanie	24

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
115	Skandia Życie TU S.A.	394	Pozytywne Obroty	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	bezpieczeństwo na drodze	107
116	Skanska w Polsce	395	„Włączamy różnorodność” – kampania wewnętrzna dotycząca tematyki Diversity & Inclusion	Prawa człowieka	różnorodność	33
		396	Dzień Bezpieczeństwa	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	39
		397	Letnie Spotkanie Zespołu (funkcjonuje jako Summer Team Meeting)	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	111
		398	Nowa Towarowa	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	118
		399	Unlimited	Praktyki z zakresu pracy	szkolenia i rozwój	49
		400	Strona intranetowa poświęcona etyce	Ład organizacyjny	etyka	22
		401	Superścieżka	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	118
		402	Szkolenia dla pracowników „Nasza praca, nasze wartości”	Ład organizacyjny	etyka	23
117	Sotrender	403	Sombrero – trener e-marketingu dla MŚP	Uczciwe praktyki operacyjne	edukacja rynku	89
118	Stanley Black & Decker Polska	404	Audyt dzienny BHP – pracuj bezpiecznie, zdrowo i kolorowo	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	41
		405	Narzędziownia SBD – warsztaty szkolne	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	125
119	Stena Recycling Sp. z o.o.	406	Kodeks Postępowania	Ład organizacyjny	etyka	22
		407	Program „Stena bez wypadków”	Praktyki z zakresu pracy	bezpieczeństwo w miejscu pracy	41
		408	Program „Zbieramy makulaturę – oszczędzamy lasy”	Środowisko	edukacja ekologiczna	72
		409	Stena Strefa Zdrowia	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	54
120	SuperDrob S.A.	410	Konkurs Bombkowy	Praktyki z zakresu pracy	integracja pracowników	42
121	TAURON Polska Energia SA	411	Akcja „Bocian nasz”	Środowisko	bioróżnorodność	70
		412	Akcja ekologiczna – TAURON Zielona Wyspa Śląsk	Środowisko	edukacja ekologiczna	72
		413	Akcja społeczna „Bezpieczna Zima z GOPR”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	119
		414	Akcja społeczna „Bezpieczniki TAURONA”	Zagadnienia konsumenckie	edukacja konsumentów	97
		415	Akcja społeczna „Stop nielegalnemu poborowi energii elektrycznej”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kampania społeczna	126
		416	Koncepcja kopalni i elektrowni bezodpadowej	Środowisko	programy prośrodowiskowe	76
		417	Konsultacje treści Raportu zrównoważonego rozwoju Grupy TAURON z otoczeniem	Ład organizacyjny	dialog z interesariuszami	21
		418	Projekt „TAURON sportowym partnerem SIEMACHY”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	114
		419	Szkolenie e-learningowe „Etyka w pracy”	Ład organizacyjny	etyka	22

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
122	Tesco Polska Sp. z o.o.	420	Konkurs językowy English Adventure	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	126
123	The Boston Consulting Group Sp. z o.o.	421	Poland 2.0	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	120
		422	Polskie Forum Ekonomiczne 2015	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	120
		423	Strategia Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kultura i sztuka	127
		424	Zwiększenie udziału kobiet wśród kandydatów do pracy w BCG	Prawa człowieka	kobiety w biznesie	32
124	T-Mobile Polska S.A.	425	T-Mobile i Zwolnieni z Teorii, czyli program Wolontariuszy Mentorów	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	125
		426	Aktywni do setki	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	118
		427	Bezpieczni w Cyfrowym Świecie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dorosłych	121
		428	Łączymy Wszystkich Wszędzie	Zagadnienia konsumenckie	dostępność produktów i usług	96
		429	T-Mobile partnerem Karty Dużej Rodziny	Zagadnienia konsumenckie	dostępność produktów i usług	97
		430	T-Mobile sygnatariuszem projektu Wizja 2050	Ład organizacyjny	zarządzanie	25
		431	IT dla Gór, Niewidomych, Środowiska	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	119
126	TRI (Poland)	432	Na własne oczy – warsztaty dla pracowników TRI Poland	Prawa człowieka	różnorodność	33
		433	Współpraca z wyższymi uczelniami	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	współpraca z uczelniami	131
127	UBS Business Solutions Poland Sp. z o.o.	434	Career Turn	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	tworzenie miejsc pracy i rozwój kompetencji	130
		435	Krakow Business Starter	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	rozwój przedsiębiorczości	129
128	Unilever Polska	436	Lamplighter	Praktyki z zakresu pracy	zdrowiepracowników	55
129	Uni-logistics	437	Wymiana floty samochodowej	Środowisko	zrównoważony transport	79
130	UPC Polska	438	Digital Art	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	kultura i sztuka	127
		439	Kodeks postępowania w biznesie Liberty Global	Ład organizacyjny	etyka	22
		440	Polityka antykorupcyjna Liberty Global	Uczciwe praktyki operacyjne	przeciwdziałanie nadużyciom	89
		441	Technikariera	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	125
		442	Warsztaty DigiKids UPC Polska	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	edukacja dzieci i młodzieży	125

INDEKS FIRM I ICH DOBRYCH PRAKTYK

Lp.	Nazwa firmy	Lp.	Nazwa praktyki	Obszar wg ISO 26000	Kategoria	str.
131	Veolia Energia Polska S.A.	443	Sportowa Akademia Veolii	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	działania charytatywno-filantropijne	114
132	Vivus Finance Sp. z o.o.	444	Kodeks Wartości	Ład organizacyjny	etyka	22
133	Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	445	Ambulatorium	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	53
		446	Centrum Rehabilitacji	Praktyki z zakresu pracy	zdrowie pracowników	53
134	Wrigley	447	Program edukacyjno-profilaktyczny „Chroń Dziecięce Uśmiechy”	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	profilaktyka zdrowotna	128
135	Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.	448	Budka łęgowa dla sokoła wędrownego	Środowisko	bioróżnorodność	70
		449	Drzewko za butelkę	Środowisko	recykling	78
		450	Forum Dialogu Społecznego	Ład organizacyjny	dialog z interesariuszami	21
136	Żywiec Zdrój SA	451	Dbaj o naturę, tak jak natura dba o Ciebie	Środowisko	recykling	78
		452	Woda na Start	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Kampania społeczna	126

Dzięki wykorzystaniu papieru Cocoon Silk pochodzącego w 100% z recyklingu, zamiast papieru niemakulaturowego, negatywny wpływ na środowisko został zmniejszony o:



1 989 km
krótsza podróż samochodem
średniej klasy europejskiej



1 480 kg
mniej odpadów



53 413 litrów
mniej zużytej wody



2 406 kg
mniej zużytego drewna



199 kg
mniej gazów
cieplarnianych



3 274 kWh
mniej zużytej energii



FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Koordynator wydania:
Marcin Grzybek

Redakcja:
Ewa Albińska
Magdalena Andrejczuk
Marta Borowska
Mikołaj Buzafa
Marta Górską
Marcin Grzybek
Piotr Sobolewski
Ewa Wojciechowicz

Współpraca:
Agata Gruszecka-Tieśluk
Karol Krzyczkowski
Agnieszka Siarkiewicz
Marzena Strzelczak

Redakcja i korekta:
Beata Stadryniak-Saracyn

Monitoring rynku:
zespół Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Monitoring mediów:
na podstawie materiałów
dostarczonych przez



Źródło materiałów:
materiały własne firm

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

Druk:
Libra Print, www.libra-print.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](http://www.creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl)

ISBN 978-83-940034-5-6

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

www.odpowiedzialnybiznes.pl

Dziesiątki ważnych informacji.
Od ręki. Online.



PARTNERZY STRATEGICZNI



PARTNERZY WSPIERAJĄCY

PARTNER BADAWCZY

