

RAPORT

# CSR

## Społeczna Odpowiedzialność Biznesu

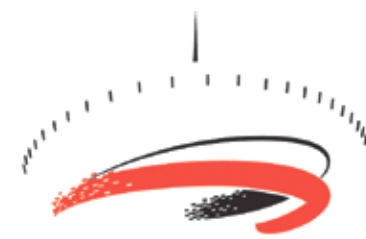
EDYCJA XXXVII

Partnerzy raportu



TERAZ POLSKA

Kurier365.pl



PGE  
NARODOWY

RAPORT  
CSR.PL



W 37. edycji Raportu Społeczna Odpowiedzialność biznesu wyróżnieni zostali:

👉 Firma EmiTel za działania proekologiczne i charytatywne na rzecz lokalnych społeczności

**emitel**

👉 Pracodawcy RP za organizację konkursu „Zdrowy Pracownik, Zdrowa Firma” dla firm, które w szczególny sposób dbają o swoich pracowników

 II Kongres Zdrowia  
Pracodawców RP  
ZDROWIE A ODPOWIEDZIALNY ROZWÓJ.

## CSR

**Drodzy Czytelnicy,**

oddajemy w Wasze ręce 37. numer Raportu CSR, specjalnego dodatku do Gazety Finansowej, stanowiący kompendium wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności biznesu.

W tym numerze szczególną uwagę zwróciliśmy na działania spółki EmiTel, której portfolio działań CSR, naprawdę robi wrażenie. – Nasza firma jest w ciągłym kon-

takcie z lokalnymi społecznościami w całej Polsce. Do nas należą obiekty nadawcze, z których emitujemy sygnał telewizji i radia do widzów – mówi Andrzej Kozłowski, prezes zarządu spółki. – Dlatego by dalej się rozwijać, a także kontynuować wdrożone już projekty cały czas dbamy o nasze otoczenie, nie tylko to społeczne, ale też środowisko naturalne.

Spółka w tym roku po raz pierwszy przedstawiła swój raport z angażowania społecznego. Bez wątplenia jest, o czym czytać i skąd czerpać inwencję. Drugim wyróżnionym jest organizacja Pracodawcy RP, których wyróżniliśmy za organizację konkursu „Zdrowy Pracownik, Zdrowa Firma” dla firm, które w szczególny sposób dbają o swoich pracowników. To szczególnie ważna inicjatywa, bo organizacja reprezentuje 19 tys.

firm, zatrudniających przeszło 5 mln osób. W tym numerze nie zabrakło też ciekawych tekstów związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Na kolejnych stronach Raportu przeczytamy m.in. o ciekawej inicjatywie, jaką jest Konferencja Młodych Liderów, która odbyła się w maju w Warszawie, a także o współpracy sieci Biedronka i Caritas, w ramach kolejnej edycji pikników rodzinnych „Bądźmy Razem”.

W imieniu całej redakcji chcieliśmy też podziękować naszym partnerom, którzy wspólnie z nami realizują idee społecznej odpowiedzialności biznesu: Fundacji Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska” oraz portalowi Kurier365.pl. Szczególne podziękowania należą się jednak Wam drodzy czytelnicy, za to, że jesteście z nami i po raz kolejny mamy przyjemność spotkać się na łamach naszego Raportu CSR.

Redakcja

# Jak pomagać ratownikom



Rozmowa z Janem Krzysztofem, naczelnikiem TOPR

**„Legendarni” turyści wchodzą na Giewont w klapkach naprawdę się zdarzają?**

Oczywiście w tej masie turystów zdarzają się wszelkie przypadki, włącznie z tymi klapkami. Ale proszę pamiętać, że podobnym błędem jest używanie typowych zimowych butów w warunkach letnich. Tak jak już wspomniałem dostępność do ekwipunku górskiego jest już nieograniczona i wymaga tylko zainteresowania się tematem by dobrać odpowiednie buty do planowanej aktywności. Zresztą ci w przysłowiowych klapkach bardzo rzadko są naszymi klientami.

**TOPR dysponuje bazą i śmigłowcem – to polski Sokół z PZL-Świdnik, który ostatnio obchodził okrągłą rocznicę. Jak się sprawuje maszyna w górach, które nie uznają kompromisów?**

Mija 25 lat korzystania z tego typu śmigłowca, bo jest to już trzecia maszyna. Niestety początki były trudne. W katastrofie w 1994 r. zginęło podczas akcji ratunkowej dwóch pilotów i dwóch ratowników. Kolejny śmigłowiec awaryjnie lądował w 2003 r. został poważnie uszkodzony, ale na szczęście nikomu nic się nie stało. Sokół zapewnia nam bardzo szerokie możliwości działania bez ograniczeń technicznych tzn. ma odpowiednio dużą moc by działać w górach nawet przy bardzo silnym wietrze i skrajnych temperaturach. Oczywiście wymaga to znakomitej, stałej obsługi technicznej i odpowiednio doświadczonych pilotów.

**Utrzymanie bazy, zespołu i eksploatacja maszyny wymagają stabilnego finansowania na odpowiednim poziomie, czy TOPR potrzebuje wsparcia zewnętrznych podmiotów?**

Na szczęście w ostatnich latach mamy zapewnione prawie w całości finansowanie śmigłowca ze środków Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w ramach zleconego z budżetu Państwa zadania. Gorzej jest z finansowaniem pozostałej działalności ratowniczej, gdzie z budżetu

Państwa mamy ok. 60 proc. środków. Bez dodatkowych pieniędzy np. z 15 proc. z biletów wstępu do Tatrzańskiego Parku Narodowego, wsparcia naszych partnerów i sponsorów utrzymanie działalności ratowniczej na dzisiejszym poziomie nie byłoby możliwe.

**Pomaga bardziej biznes czy trzeci sektor? Widzi Pan różnice w ich podejściu?**

Trzecim sektorem jest TOPR jako stowarzyszenie. Jesteśmy organizacją pozarządową wykonującą zadania zlecone przez MSWiA na mocy zapisów stosownej ustawy. Mamy wsparcie zarówno od biznesu i tu chciałbym podkreślić bardzo ważną, długoletnią i doskonałą współpracę z firmą Plus, BP, Skoda czy Salewa. Mamy też kilku mniejszych, ale bardzo ważnych partnerów jak choćby firmę Nokian Tyres. Bardzo ważnym wsparciem, o dużej wartości finansowej, jest pomoc naszej Fundacji Ratownictwa Tatrzańskiego TOPR, której środki pochodzą głównie z odpisów w ramach 1 proc. W ostatnich latach wspierały nas także inne fundacje jak np. TVN – nie jestem sam, czy też Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy.

Generalnie nasi partnerzy starają się nie wykorzystywać naszego wizerunku zbyt intensywnie i istotne jest dla nich wspieranie idei niesienia pomocy w górach z zachowaniem oczywiście odpowiednich proporcji.

**Czy TOPR aktywnie zabiega o wsparcie czy też sponsorzy sami do Was przychodzą?**

Bywa i tak i tak. Staramy się zawsze znaleźć partnerów rozumiejących nasze możliwości i w taki sposób by ta współpraca była atrakcyjna dla obu stron. Oczywiście nie zawsze udaje się znaleźć ten złoty środek i nie ze wszystkimi potencjalnymi partnerami udało się doprowadzić do współpracy. Istotne są nie tylko pieniądze – choć niezwykle ważne – ale również chęć dłuższej współpracy i wspólne pomysły możliwe do zrealizowania.

**Widzi Pan potrzebę akcji „naziemnych”, na przykład promocyjno-edukacyjnych, które mogłyby spowodować, że rządziej trzeba będzie podrywać „Sokoła”?**

**Czy firmy i organizacje trzeciego sektora mogłyby się w to włączyć?** Obserwujemy szereg zrywów i pomysłów nie tylko trzeciego sektora ale i innych podmiotów na promo-

cję tzw bezpiecznych zachowań. Muszę jednak szczerze powiedzieć, że często z dużego szumu medialnego pozostaje bardzo wątpliwy efekt. Jestem raczej zwolennikiem adresowanych do konkretnej grupy odbiorców specjalistycznych szkoleń związanych z zagrożeniami występującymi w Tatrach – choćby zagrożeniem lawinowym czy ryzykiem upadku z wysokości. Nie każde chodzenie pod górę to doświadczenia górskie i często nasi rodacy nie zauważają różnicy w ryzyku występującym choćby podczas spacerów w Gorcach a wyściami w teren wysokogórski w Tatrach. Wynika to przede wszystkim z tego, że Polska jest krajem nizinnym i trudno się tu porównywać do krajów alpejskich czy choćby Słowacji.

**Czego by Pan życzył sobie i służbie na kolejny rok?**

W tej chwili najważniejszy problem to brak środków na wzrost wynagrodzeń dla ratowników zawodowych, które nie rosną już od kilku lat. Mimo deklarowanego zrozumienia przez kolejne ekipy rządzące na efekty nie możemy się doczekać. Inne ważne tematy to działania na rzecz zakupu bazy wraz z lądowiskiem dla naszego śmigłowca bo jak na razie obecną bazę dzierżawimy. No i najważniejsze: chciałbym by turyści z większą troską o zdrowie i życie własne i innych podchodzili do swoich planów górskich tak by tych najtragiczniejszych wypadków było jak najmniej.

**Mamy za sobą podsumowanie kolejnego sezonu TOPR w górach, jak wypadło na tle poprzednich lat? Turyści stają się bardziej świadomi?**

Trudno o takie oceny. Wypadków jest więcej, ale też ludzi w Tatrach jest znacznie więcej niż w latach poprzednich. Kiedy porównujemy miejsca i przyczyny wypadków na przestrzeni tych 110 lat działalności TOPR to niewiele się zmieniło. Z pewnością turyści mają coraz lepsze wyposażenie, ale nie zawsze idzie za tym odpowiednie przygotowanie. Szczególnie dotyczy to realnej oceny własnych umiejętności i możliwości fizycznych. Obserwujemy też pewne trendy, mody. W tej chwili najważniejszy cel to wejście na Rysy jako najwyższej góry w Polsce. Inne cele stają się mniej atrakcyjne – oczywiście dotyczy to w dużej mierze „przypadkowych turystów wysokogórskich”. Ale o motywacjach trzeba by raczej rozmawiać z socjologami

**Jakie interwencje szczególnie utkwiły Panu w pamięci?**

Nie chciałbym tu raczej mówić o konkretnych wypadkach. My jako ratownicy i ludzie doświadczeni górsko czasem z niedowierzaniem patrzymy na podejmowane przez turystów ryzyko. To często bardzo poważne zagrożenie dla życia i zdrowia jest zazwyczaj podejmowane przez kompletną nieświadomość – dotyczy to np. działań zimą przy znacznym zagrożeniu lawinowym, czy ignorowanie prognoz pogody. Jak jednak powiedział jeden z naszych kolegów ratowników słowackich: „My się boimy, ale turyści się nie boją”

## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

➔ Firma EmiTel została wyróżniona w XXXVII edycji Raportu Społeczna Odpowiedzialność Biznesu za działania proekologiczne i charytatywne na rzecz lokalnych społeczności

# Przyjazny sygnał

Spółka, której działalność biznesowa obejmuje całą Polskę, szczególnie musi dbać o dobre relacje z lokalnymi społecznościami. Dobrym przykładem jest EmiTel, który wspiera szereg inicjatyw prospołecznych i proekologicznych.

Dariusz Kotara

### Działalność charytatywna

Spółka regularnie wspiera szpitale, przychodnie i fundacje. Z jej pomocy skorzystały m.in. Fundacja Polsat, Fundacja Anny Dymnej „Mimo Wszystko” czy Fundacja „Zdążyć z Pomocą”, które otrzymały wsparcie na leczenie i rehabilitację dzieci niepełnosprawnych, a także Fundacja Pomocy Osobom Niepełnosprawnym w Stróżach, której spółka przekazała pomoc finansową na budowę Ośrodka Rehabilitacyjnego oraz Polski Komitet Zwalczenia Raka, której przekazano fundusze na leczenie i rehabilitację dzieci.

EmiTel od lat promuje też ideę zaangażowania w działalność charytatywną, m.in. zachęcając pracowników do udziału w ogólnopolskiej akcji „Szlachetna Paczka”. W zbieranie funduszy, zakup produktów, przygotowanie i dostarczenie paczek angażuje się wiele osób, a w okresie poprzedzającym Święta Bożego Narodzenia organizowana jest także „Aukcja Świąteczna emiPaczka”, w której pracownicy wystawiają na licytację przygotowane przez siebie

przedmioty. Dochód z aukcji przeznaczony jest w całości na wsparcie akcji „Szlachetna Paczka”, a pula zgromadzonych środków jest podwajana przez zarząd EmiTela. Firma regularnie wspiera też Straż Pożarną, lokalne kluby sportowe i szkoły.

### Ochrona środowiska

Spółka szczególną troskę przykładą do ochrony środowiska natural-

nego, stosując w swojej działalności energooszczędne materiały oraz rozwiązania przyjazne środowisku. Co ciekawe, regularnie dokonuje pomiarów wpływu swojej działalności na otoczenie. Główne działania, które podjęła spółka to m.in. wdrożenie Polityki Zarządzania Ochroną Środowiska, zachowanie bioróżnorodności i ochrona siedlisk. W roku 2017, w ramach zachowania bioróżnorodności ekosystemów EmiTel zdecydował się wesprzeć finansowo Krajowy Plan Ochrony Kulika Wielkiego. EmiTel cyklicznie bierze też udział w Warsztatach PEM – jednym z najbardziej prestiżowych wydarzeń w za-

kresie ochrony ludzi i środowiska przed polami elektromagnetycznymi. W celu zwiększenia świadomości ekologicznej pracowników, począwszy od roku 2017 EmiTel prowadzi kampanie informacyjne związane z ochroną środowiska. Pierwsza akcja przebiegała pod hasłem: „Rok 2017 początkiem nowej ery w segregacji odpadów” i zbiegła się w czasie z wprowadzeniem w Polsce nowych zasad segregacji odpadów komunalnych. Głównym założeniem zmian jest nowe podejście do odpadów, które można opisać sformułowaniem: „Odpady to nie śmieci, lecz cenne surowce”.

### Inicjatywy proenergetyczne

W ramach projektów mających na celu dobro środowiska naturalnego EmiTel prowadzi szereg działań nakierowanych na optymalizację zużycia energii elektrycznej oraz przetwarzanie energii zużytej do pracy urządzeń telekomunikacyjnych na energię do ponownego wykorzystania. EmiTel z myślą o korzystnym dla środowiska zmniejszeniu zużycia energii elektrycznej i redukcji emisji CO<sub>2</sub> dokonał modyfikacji układów elektronicznych w 34 stacjach nadawczych dużej mocy oraz adaptacji konwencjonalnych wzmacniaczy na rozwiązanie nowej generacji typu Doherty.

### Karta Różnorodności

W 2017 r. spółka EmiTel dołączyła do grona Sygnatariuszy Wspierających Kartę Różnorodności. W ten sposób wyraża poparcie dla idei różnorodności, która jest istotnym aspektem zarządzania oraz budowania nowoczesnej organizacji i przyjaznego dla wszystkich miejsc pracy. Podpisując Kartę Różnorodności EmiTel stał się jednocześnie ambasadorem osiągania przewagi konkurencyjnej w oparciu o różnorodność i publicznie zobowiązał się do przeciwdziałania dyskryminacji oraz zarządzania różnorodnością w swojej organizacji.



## CSR to forma komunikacji biznesu z otoczeniem



Rozmawiamy z Andrzejem J. Kozłowskim, prezesem zarządu spółki EmiTel

nesu z otoczeniem. Dlatego miło mi jest poinformować, że EmiTel w tym roku po raz pierwszy przedstawił swój raport zaangażowania społecznego.

**Teoretycznie firma współpracuje z nadawcami, więc Wasz bezpośredni kontakt z ludźmi jest ograniczony, co jednak nie przeszkadza Wam wspierać i pomagać lokalnym szkołom, a nawet remizom. Jak te działania przekładają się na działalność firmy?**

Nasza firma jest w ciągłym kontakcie z lokalnymi społecznościami w całej Polsce. Do nas należą obiekty nadawcze, z których emitujemy sygnał telewizji i radia do widzów. EmiTel buduje również obiekty wysokościowe dla operatorów komórkowych. Dlatego by dalej się rozwijać, a także kontynu-

ować wdrożone już projekty cały czas dbamy o nasze otoczenie, nie tylko to społeczne, ale też środowisko naturalne. W celu zwiększenia świadomości ekologicznej naszych pracowników od roku 2017 prowadzimy kampanie informacyjne związane z ochroną środowiska, przeprowadzamy audyty energetyczne i zmodernizowaliśmy nasze nadajniki, wyposażając je m.in w energooszczędne systemy chłodzenia. EmiTel wsparł także Krajowy Plan Ochrony Kulika Wielkiego (gatunek chroniony – jeden z największych przedstawicieli rodziny ptaków bekasowatych).

**Należą Państwo do dużego, amerykańskiego funduszu. Czy czerpicie wzorce z działań CSR z „centrali”? Nie ma co ukrywać, że definicja CSR w polskiej i amerykańskiej wersji jest zupełnie inna. Tak, to prawda, czerpiemy również z amerykańskich wzorców. Amery-**

kańskie pojmowanie CSR jest bardziej kompletne, ale nie możemy się dziwić – tam działania społeczne firm zaczęły się latach 30 XX wieku, tuż po wielkim kryzysie. U nas natomiast ta idea zaczęła funkcjonować stosunkowo niedawno, ale za to jest bardzo dynamiczna i dzięki wielu zwolennikom już na stałe wpisała się obowiązujący system zarządzania i planowania. Dla funduszu Alinda Capital Partners Społeczna Odpowiedzialność Biznesu to stały element filozofii prowadzenia działalności biznesowej i dlatego fundusz silnie wspiera działania związane z CSR.

**Czy prowadzicie też działania o charakterze CSR wewnątrz firmy, czy dobrze jest być pracownikiem firmy? Jakie korzyści są z tym związane?** Podejmujemy szereg inicjatyw mających na uwadze dobro naszych pracowników – w zakresie poszanowania praw, etyki i zasad bezpiecznej pracy – oraz wspierających

pośrednio lub bezpośrednio naszych pracowników i ich bliskich. W 2017 r. EmiTel dołączył do grona Sygnatariuszy Wspierających Kartę Różnorodności. W ten sposób wyrażamy nasze poparcie dla idei różnorodności, która jest istotnym aspektem zarządzania oraz budowania nowoczesnej organizacji i przyjaznego dla wszystkich miejsc pracy. Dbałość o zdrowie naszych pracowników jest jednym z naszych priorytetów. Dlatego jako odpowiedzialny pracodawca zadbaliśmy by nasi pracownicy mogli korzystać z prywatnej opieki lekarskiej, która jest finansowana przez firmę. Rokrocznie organizujemy też szkolenia z zakresu doskonalenia techniki jazdy samochodem, w którym bierze udział kilkudziesięciu pracowników, którzy szczególnie dużo czasu pracy spędzają za kierownicą. Zawsze cieszymy się gdy powiększają się rodziny naszych pracowników i z tej okazji nowy rodzic otrzymuje upominek i kartkę z życzeniami od zarządu.

**Społeczna odpowiedzialność biznesu, brzmi dumnie. A jakie jest Wasze podejście? Czy CSR jest ważną składową polityki firmy?**

Społeczna odpowiedzialność biznesu odgrywa coraz większą rolę w każdej firmie. Już Henry Ford powiedział na początku XX wieku: „A business that makes nothing but money is a poor business”. (Biznes, który tylko robi pieniądze, to marny biznes). Raportowanie społeczne powinno być stałym elementem szerokiego systemu komunikowania się biz-

## CSR

➔ **Pracodawcy RP zostali wyróżnieni w XXXVII edycji Raportu Społeczna Odpowiedzialność Biznesu za organizację konkursu „Zdrowy Pracownik, Zdrowa Firma” dla firm, które w szczególny sposób dbają o swoich pracowników**

## Za sukcesem każdej firmy stoi zdrowie jej pracowników

Już po drugi Pracodawcy RP zorganizowali Kongres Zdrowia, którego kulminacyjnym punktem był konkurs dla firm i organizacji, które w swojej działalności wykraczają poza obowiązki ochrony zdrowia pracowników, określone przez ustawodawcę.

Artur **Niedzielak**

Tegoroczna edycja konkursu cieszyła się ogromnym zainteresowaniem - zgłosiło się kilkadziesiąt podmiotów, które w sposób szczególny podchodzą do kwestii dbania o zdrowie i samopoczucie swoich pracowników - gwarantując dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, podejmując działania zachęcające do zdrowego trybu życia i przeznaczając środki celowe na wszelkie formy działań prozdrowotnych wśród pracowników, ale przede wszystkim promując wśród nich zdrowy tryb życia i aktywność fizyczną.

Nagrody i wyróżnienia przyznane zostały na podstawie wypełnionych i przesłanych ankiet, w których opisano działania podejmowane przez każdą firmę na rzecz pracowników. Konkurs „Zdrowy Pracownik, Zdrowa Firma” był skierowany do firm, instytucji i organizacji zrzeszonych bezpośrednio bądź pośrednio w Pracodawcach RP. To wyzwanie dla kapituły konkursu, bo organizacja re-

prezentuje 19 tys. firm, zatrudniających przeszło 5 mln osób.

Kapituła nagrodziła trzy firmy, wyróżniła też kolejne trzy, których działania także powinny być stawiane za wzór dla pozostałych pracodawców. Wśród dużych firm zwyciężyła firma Samsung Electronics R&D Institute Poland za imponujące zaangażowanie w promocję zdrowia i zapobieganie powstawaniu najczęściej występujących problemów zdrowotnych wśród pracowników. Pracodawcy RP wyróżnili również firmę Pabianickie Centrum Medyczne Sp. z o.o. za podejmowanie działań z zakresu promocji zdrowia i profilaktyki chorób nie tylko wśród pracowników, ale także wśród ich rodzin.

Firma Novartis Poland Sp. z o.o. zwyciężyła w kategorii średnich firm, za skoordynowany proces działań z zakresu promocji zdrowia, w tym autorski program Be Healthy. Wyróżniona została natomiast firma Emitel S.A. za działania dedykowane do wszystkich pracowników z uwzględnieniem wieku i formy zatrudnienia; organizo-

wanie akcji edukacyjnych i program dodatkowych szczepień.

W kategorii małych przedsiębiorstw zwyciężyła firma Eximo Project Sp. z o.o. za trafność działań prewencyjnych w stosunku do czynników ryzyka powodujących określone schorzenia. Pracodawcy RP wyróżnili w tej kategorii firmę Horus Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o. za działania w obszarze profilaktyki trzeciorzędowej, w tym ułatwienie dostępu do prywatnej opieki medycznej.

Firmy, które zwyciężyły w każdej kategorii otrzymały statuetkę autorstwa Krzysztofa Renesa, absolwenta

Wydziału Rzeźby ASP w Warszawie, który wg brytyjskiego Aesthetica Magazine umieszczony w zestawieniu Future Now - setki współczesnych artystów ze świata (2016 rok). Statuetka przedstawia pracodawcę, ponieważ to jego wysiłek i zaangażowanie jest nagradzane niniejszą rzeźbą - pewnie stojącą postać, która trzyma abstrakcyjny obiekt w geście symbolizującym opiekuńczość, chęć dzielenia się, zaangażowanie. - Właśnie takie cechy charakteryzują tych pracodawców, którzy w szczególny sposób dbają o zdrowie swoich pracowników. Abstrakcyjna forma, nieforemnej bryły, symbolizuje cią-

głą pracę a jej wielościennosc odnosi się do grupy pracowników, którą to podmiot dzieła opiekuje się i o której witalność dba. Ważnym elementem rzeźby jest podstawa, która stawia laureata wysoko, ponad innymi. Jest to nobilitacja, która mówi, że jeśli chcesz więcej, opiekujesz się, dzielisz się, ciężko pracujesz to jesteś na szczycie - wygrałeś - przekonują organizatorzy.

II Kongres Pracodawców RP to wydarzenie, podczas którego eksperci z branży medycznej dyskutowali na temat kształtu polskiego systemu ochrony zdrowotnej i kierunku zmian, który wpłynie na poprawę jakości leczenia w Polsce. Wszystkie postulaty II Kongresu Zdrowia Pracodawców RP zostały przekazane Ministrowi Zdrowia, Łukaszowi Szumowskiemu, a także innym ministrom, których zadaniem jest poprawa jakości życia w Polsce oraz wzmacnianie konkurencyjności polskiej gospodarki.

Organizatorem Kongresu są Pracodawcy RP, natomiast współorganizatorami: Związek Pracodawców Innowacyjnych Firm Farmaceutycznych INFARMA, Grupa LUX MED, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Szpitali Prywatnych, Porozumienie Zielonogórskie, Pracodawcy Medycyny Prywatnej.



## Należy zachować zasady solidaryzmu społecznego

**Rozwój gospodarki opiera się na przedsiębiorczym i zdrowym społeczeństwie. Podczas gdy przedsiębiorczości Polakom nie brakuje, to ochrona zdrowia wymaga pilnych i gruntownych reform. Nasza populacja się starzeje, coraz częściej zapadamy na choroby cywilizacyjne, które na dodatek nie są leczone, bądź są leczone zbyt późno. Absencja pracowników z powodów zdrowotnych jest wysoka, a produktywność przedsiębiorstw doznaje przez to znaczącego uszczerbku. Dzieje się tak ze szkodą dla wszystkich - rynku, obywateli, całego państwa. Bez wprowadzenia zmian w obecnym funkcjonowaniu systemu ochrony zdrowia problemy będą narastać. Budowanie gospodarki na tak słabych fundamentach może skończyć się katastrofą, za którą przyjdzie płacić zarówno nam, jak i przyszłym pokoleniom.**

Andrzej **Mądrała**,  
wiceprezydent  
Pracodawców RP

Pracodawcom RP zależy, aby wspólnie ze wszystkimi interesariuszami służby zdrowia - lekarzami, pielęgniarkami, naukowcami, administracją, samorządami, przedsiębiorcami i samymi pacjentami, wypracować rozwiązania, które uzdrowią bardzo trudną dziś sytuację. Zorganizowaliśmy więc kolejną edycję Kongresu Zdrowia, który stał się forum dyskusji na temat kondycji zdrowotnej



Polaków i jej wpływu na rozwój gospodarki. Ważnym elementem tych rozważań jest ochrona zdrowia pracujących - nie w pełni wykorzystywana do tej pory dziedzina, która ma szansę stać się podstawową formą opieki lekarskiej dla osób aktywnych zawodowo.

Sposób funkcjonowania medycyny pracy został zdefiniowany ponad 20 lat temu i nie przystaje do dzisiejszych realiów. Skupia się ona przede wszystkim na narażeniach w miejscu pracy, chorobach zawodowych oraz stanowi o zdolności do zatrudnienia na danym stanowisku. Tymczasem obecnie przyczyną większości absencji i opóźnionego powrotu do aktywności zawodowej są schorzenia niezwiązane z narażeniami zawodowymi. Konieczna jest więc zmiana założeń i dostosowanie przepisów dotyczących medycyny pracy, aby koncentrowała się ona na kompleksowym wsparciu pracownika w utrzymaniu zdrowia, a nie tylko na jego roli w środowisku pracy. Takie podejście promowałoby profilaktykę, wczesne wykrywanie chorób, ale też zapewniłoby ciągłość opieki

w razie pojawienia się niepokojących wyników badań pracownika. Dlatego lepszym rozwiązaniem byłoby przejście z modelu orzeczniczego do modelu doradczego.

Warto przy tym poruszyć, jaką rolę w systemie mógłby pełnić sektor prywatny - w jaki sposób mógłby wspierać medycynę pracy i szeroko pojętą profilaktykę. Prywatni świadczeniodawcy posiadają bowiem infrastrukturę, zasoby kadrowe i doświadczenie, które mogą stanowić istotną wartość i uzupełnienie publicznej służby zdrowia w zabezpieczaniu potrzeb zdrowotnych obywateli. Biorąc dodatkowo pod uwagę, że sektor prywatny jest w polskim systemie ochrony zdrowia inkubatorem innowacji i nośnikiem jakości obsługi, lepsze wykorzystanie jego potencjału leży w najlepiej pojętym interesie polskich pacjentów.

Nie można nie wspomnieć o kluczowym problemie polskiego systemu ochrony zdrowia - finansowaniu. Lepsze wykorzystanie już wydawanych pieniędzy poprzez promowanie jakości i efektywności to

niewątpliwie priorytet. Deklaracja zwiększenia wydatków publicznych na zdrowie do 6 proc. PKB to również krok we właściwym kierunku, choć w porównaniu do innych krajów - nadal niewystarczający i zbyt rozciągnięty w czasie. Państwo powinno jednak wykorzystać wszelkie możliwości zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego obywateli, a temu może służyć tworzenie warunków do rozwoju dodatkowych ubezpieczeń zdrowotnych finansowanych przez obywateli lub pracodawców. Istnieje tu wiele potencjalnych rozwiązań. Najważniejsze to stworzyć odpowiednie ramy prawne, pozwalające na ewolucyjne wprowadzanie rozwiązań, z zachowaniem zasad solidaryzmu społecznego, w szczególności ochrony osób ekonomicznie najslabszych. Przejrzyste regulacje i zachęty dla obywateli lub przedsiębiorców są tu kluczowe, gdyż głównie dzięki skali ubezpieczenia mogą stać się przystępne cenowo. Takie dodatkowe źródło finansowania może stać ważnym uzupełnieniem zwiększającym stabilność całego systemu ochrony zdrowia.

## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

# Ponad normę

**Czym jest CSR każdy widzi, ale jak przychodzi do konkretów to okazuje się, że pod tą ideą upycha się wątki będące prawnym wymogiem lub obowiązkiem wynikającym z profilu prowadzonej działalności. Może, więc warto zadać przewrotne pytanie, czym CSR na pewno nie jest?**



**Natalia Witkowska**

redaktor naczelna portalu RaportCSR.pl

wprowadzi dodatkowe szkolenia i ułatwienia dla pracowników. Zastanowi się jak jeszcze bardziej zadbać o zdrowie i dobre warunki pracy. Jeszcze bardziej niż nałożone na niego obowiązki BHP w ramach kodeksu.

Ograniczanie uwalniania do ekosystemu toksycznych substancji nie jest zachowaniem CSR-owym, tylko przestrzeganiem

prawa. Jednak wiele firm stawia sobie o wiele wyżej poprzeczkę przestrzegając dużo bardziej restrykcyjnych norm. Dodatkowo wspierają proekologiczne akcje podejmowane przez lokalne społeczności lub sami je inicjują. I dopiero takie przedsiębiorstwa możemy nazwać społecznie odpowiedzialnymi.

Firmy działają nie tylko w okolicznościach przyrody, ale także w obrębie danej społeczności. I relacje z tą lokalną społecznością również reguluje prawo: poczynając od przepisów prawa miejscowego, aż po regulacje

krajowe. Społecznie odpowiedzialna firma dodatkowo włącza się w działania na rzecz rozwoju regionu, na terenie, którego prowadzi działalność. Ale dialog związany z utrudnieniami dla mieszkańców z powodu działalności firmy nie jest CSR-em tylko obowiązkiem.

Podsumowując: każda firma musi przestrzegać prawa lub ponosić odpowiedzialność karną. Jednak nie mylmy obowiązku z CSR-em. Dopiero podejmowanie dodatkowych działań, które wykraczają ponad normę, oznacza społeczną odpowiedzialność.

I tak – przestrzeganie kodeksu pracy nie czyni firmy społecznie odpowiedzialną, a pracodawcy mistrzem CSR-u. Kodeks pracy nakłada obowiązki, których pod groźbą kary każdy pracodawca musi przestrzegać. Przykładowo płaca za nadgodziny lub odpowiedni zwrot wolnych dni jest obowiązkiem pracodawcy. Społecznie odpowiedzialny pracodawca to taki, który dodatkowo zadba o *work life balance* swoich pracowników i postara się odpowiednio dostosować warunki pracy do życia prywatnego. Bo CSR to dodatkowe obowiązki i wsparcie dla pracowników, które nakłada na siebie pracodawca. Dodatkowo do tych już obowiązujących w ramach prawa pracy.

CSR-em nie jest również przestrzeganie zasad BHP. Społecznie odpowiedzialny pracodawca



**DEPESZE CSR**  
www.raportcsr.pl

**DANONE WSPIERA ROZWÓJ POLSKICH ROLNIKÓW**  
26 lutego 2018 r.

Promocja zrównoważonego rolnictwa oraz wspieranie rozwoju dostawców mleka, warzyw i owoców – te działania realizują, na co dzień pracownicy grupy spółek DANONE. We współpracy z przeszło 250 gospodarstwami rolnymi z całej Polski stawiają na rolnictwo, któremu przyświeca troska o zdrowie ludzi, ochrona planety oraz dbałość o dobrostan zwierząt. Wszystko po to, by móc produkować wartościową żywność. Działania te wspierają również rozwój polskiej gospodarki: tylko w 2016 r. wartość dodana, jaką spółki DANONE wniosły do polskiego rolnictwa, wyniosła aż 275 mln zł.



**#PKOBIEGAJMYRAZEM**  
W 2018

16 marca 2018 r.

Wystartował kolejny sezon biegowy z PKO Bankiem Polskim! W 2018 r., zarówno na zawodników, jak i na kibiców, czeka mnóstwo sportowych emocji. Wśród imprez, znajdą się zarówno biegi na krótkich dystansach – 5 km czy 10 km, jak i na dłuższych – półmaratony i maratony. Dużym wydarzeniem będzie kolejny już, 4. PKO Bieg Charytatywny, który odbędzie się 15 września br. w 12 miastach w całej Polsce. Propagując ideę biegania, Bank działa wielopoziomowo – promuje bieganie, jako najbardziej dostępną dyscyplinę sportu, rodzaj rekreacji, a także pomaganie potrzebującym.

REKLAMA

# RAPORT

# CSR.PL

**SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNI**  
AKTUALNOŚCI AKCJE EKSPERCI

## CSR

DEPESZE CSR  
www.raportcsr.plFINAŁ VICHY SIŁA KOBIEC  
27 marca 2018 r.

Zakończył się, trwający od października 2017 r., program skierowany do organizacji działających w obszarze pożytku publicznego, które zostały założone lub współzałożone przez kobiety i które nadal są przez kobiety zarządzane. W ostatnim etapie programu, internauci wybrali trzy zwycięskie organizacje. W kategorii Kobieta dla Społeczeństwa zwyciężyło Centrum Praw Kobiet Oddział w Gdańsku, w kategorii Kobieta dla Zdrowia – Fundacja „Rodzić po ludzku”, a w kategorii Kobieta dla Biznesu wygrało Stowarzyszenie Rodzin i Opiekunów Osób z Zespołem Downa „Bardziej Kochani”.

CARREFOUR DLA FUNDACJI  
KAPUCYŃSKIEJ  
29 marca 2018 r.

Sekretarz Generalny Carrefour Polska Robert Nociń, na ręce fundatora przekazał symboliczny czek o wartości 267 117 zł na wsparcie budowy Domu bł. Aniceta Koplińskiego Jałmużnika w ramach szerszego projektu „Szansa dla bezdomnych – pokonanie marginalizacji”. Wszystko wskazuje na to, że to początek współpracy pomiędzy Fundacją Kapucyńską a Fundacją Carrefour. Już w najbliższej przyszłości sieć sklepów Carrefour zacznie wspierać fundację regularnymi darami rzeczowymi, fundacja z kolei przekazywać je będzie osobom potrzebującym i bezdomnym.



## Popularna sieć ruszyła z cyklem pikników rodzinnych

Biedronka po raz kolejny udowodniła, jak ważny jest dla niej CSR – tym razem zaprosiła na wspólne obchody Dnia Dziecka. Z tej okazji w dwudziestu lokalizacjach w różnych częściach Polski odbywają się pikniki rodzinne „Bądźmy razem”. W ramach rodzinnego świętowania w plenerze organizatorzy przygotowali występy zespołów wokalnych, pokazy taneczne, przedstawienia teatralne, a dla najmłodszych dmuchane place zabaw. Na wszystkie dzieci czekają słodkie upominki – w tym roku Biedronka przygotowała aż 70 tys. paczek.

Anna Krawczyk

Pikniki trwać będą do 24 czerwca. Impreza organizowana jest we współpracy z diecezjalnymi Caritas. – Wydarzenie jest już tradycją – w tym roku przypada jego 13. edycja. Niezmiennie też cieszy się ogromną popularnością nie tylko wśród maluchów – mówi Anetta Jaworska-Rutkowska, kierownik ds. relacji zewnętrznych i CSR w Jeronimo Martins Polska. – Wspólnie spędzony czas, warsztaty artystyczne czy rywalizacja sportowa mogą być dobrą okazją do zacieśnienia więzi rodzinnych oraz edukacji poprzez zabawę – podkreśla. Jak dodaje Jaworska-Rutkowska, Biedronka chętnie wspiera lokalne przedsięwzięcia jak te, organizowane w ramach pikników i jako Partner Strategiczny, angażuje się finansowo oraz logistycznie w ich organizację.



Pierwszy z cyklu piknik rodzinny odbył się w Rzeszowie 20 maja. W programie znalazły się występy artystyczne lokalnych zespołów tanecznych i muzycznych. Na rzeszowskim rynku wystąpili m.in. Akademia Tańca Nowoczesnego – „Roztańczone Nutki”, artyści z Centrum Sztuki Wokalnej w Rzeszowie, zagrały też zespoły muzyczne ALEX oraz KLANG. Uczestnicy wydarzenia mieli okazję przejechać się bryczką i wziąć udział w pokazie motocykli. Na dzieci czekał szereg gier i konkursów z nagrodami o tematyce zdrowotnej. Uczestnicy mogli spróbować papieskiej kremówki. Wielką grę terenową z nagrodami przygotowali z kolei organizatorzy pikniku w Wieliczce (wydarzenie odbyło się 27 maja). Mnóstwo niespodzianek czekało tu też na najmłodszych. Specjalnie dla nich pojawiły się dmuchane zamki, wata cukrowa, a animatorzy malowali buźki i rozdawali kolorowe

baloniki. Każdy również mógł poszaleć na wodnym torze przeszkód, czy popływać w basenie, na który w dniu festynu bilet wstępu można było kupić w bardzo atrakcyjnej cenie.

W Elku (1 czerwca) organizatorzy przygotowali specjalną strefę pod nazwą „Aleja Misyjna”, w której można było zobaczyć m.in. eksponaty czy stroje misjonarzy, a w Szczecinie (także 1 czerwca) widzowie mogli podziwiać efektowne pokazy motocyklowe oraz rowerowe, a także umiejętności młodych sportowców karate i judo. Uczestnicy legnickiej imprezy (4 czerwca) mogli obejrzeć pokazy w wykonaniu funkcjonariuszy służb mundurowych, z bliska zobaczyć sprzęt policyjny oraz porozmawiać ze strażakami. Łódzki festyn (5 czerwca) rozpoczął się od specjalnego biegu charytatywnego z udziałem m.in. uczniów oraz wolontariuszy Szkolnego Koła Caritas.

Ostatni z cyklu pikników rodzinnych „Bądźmy razem” zaplanowano na 24 czerwca br. w Ostrowie Tumskim. Cykl pikników rodzinnych to nie jedyny przykład współpracy Biedronki z Caritas. Sieć wspiera tę organizację charytatywną już od 12 lat. W tym czasie wspólnie zrealizowano wiele inicjatyw. Sieć przekazała m.in. ponad 1,5 mln paczek podopiecznym Caritas. Biedronka jest również głównym partnerem „Spizarni Caritas” – programu polegającego na odbieraniu niesprzedanych, ale wciąż nadających się do spożycia produktów ze sklepów i przekazywania ich potrzebującym. Od marca tego roku Biedronka i Caritas wspólnie prowadzą nowy program społeczny skierowany przede wszystkim do seniorów. Jego głównym elementem jest karta „Na codzienne zakupy”, którą można dokonać płatności w sklepach sieci Biedronka. Programem objęto 5 tysięcy osób w całej Polsce.

REKLAMA

**Kurier365.pl**

Miejsca warte  
Twojego czasu

Nasza Europa

## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

# Dobra nigdy nie za wiele

**Spółeczna odpowiedzialność biznesu stała się wyrażeniem-wytrychem. Obecnie każda szanująca się firma stara się prowadzić program z tego obszaru, choć robi to z różnych pobudek. Z pozytywnej mody przeszliśmy do powszechności, ale proszę nie dać się zwieść! Po owocach ich poznacie – a każdy projekt społeczny jest potrzebny, chociażby po to, żeby podtrzymać ten bardzo pozytywny trend.**



**Michał Lipiński**

dyrektor konkursu „Teraz Polska”

W każdej edycji konkursu „Teraz Polska” myślimy przyszłościowo o marce, jaką jest Polska. Nagradzane są produkty, usługi, wdrożone rozwiązania innowacyjne i samorządy. Każdy wyróżniony produkt, czy usługa pokazują jak innowacyjny jest biznes w naszym kraju. Nie oznacza to, że nasi zwycięzcy to tylko spółki hi-tech – od tego są inne konkursy. My patrzymy całościowo. Dla nas w budowaniu marki Polska równie ważna, co innowacyjność i technologia, jest tradycja, idea, wytrwałość, a przede wszystkim kapitał ludzki. Dlatego aspekt CSR i działań społecznych był zawsze bardzo ważny w wyróżnianiu

marek, które w całości składają się na obraz polskiej przedsiębiorczości. Aspekt ludzki i niesienie pomocy są niezwykle ważne dla biznesu – są to cechy doceniane zarówno przez klientów, jak i pracowników firmy. Zatrudnieni łatwiej identyfikują się z pracodawcą, gdy stoją za nim wartości, które oni sami wyznają. I nie chodzi tu o wypisanie na ścianie biura kilku słów, ale o realne działanie na rzecz społeczności lokalnej czy środowiska naturalnego.

Dlatego w konkursie „Teraz Polska” stawiamy również na jakość pomysłu i skuteczność pomocy. W 2016 r. z dumą wręczyliśmy godło „Teraz Polska” księdzu Jackowi Stryczkowi, założycielowi Stowarzyszenia Wiosna, za organizację i rozwój akcji społecznej „Szlachetna Paczka”. Urzekła nas jego wizja, według której każdy obywatel Polski powinien radzić sobie w życiu, ale gdy jeden upada, reszta jednoczy się, by mu pomóc. „Szlachetna Paczka” to ucieleśnienie zasady „jeden za wszystkich, wszyscy za jednego”, która na nowo połączyła wszystkich rodaków. Dzięki tej akcji Polska staje się krajem spój-

nym, a Polacy narodem solidarnym, bez podziałów.

Godłem „Teraz Polska” nagrodziliśmy również „Koalicję na rzecz zdrowego starzenia się i polityki senioralnej” pod przewodnictwem prof. Bogdana Samolińskiego. Starzenie się społeczeństwa to problem, który w dobie głębokich przemian oraz niekorzystnych trendów demograficznych z każdym rokiem zyskuje na znaczeniu. Starzenie się jest naturalnym etapem życia a „zdrowa starość” zaczyna się w dzieciństwie. Dlatego też jesteśmy architektem konsorcjum „Teraz Polska trzyma formę”, aby wspierać inicjatywę Polskiej Federacji Producentów Żywności, skierowaną do młodzieży szkolnej.

„Trzymaj Formę” to program propagujący zdrowy styl życia o unikalnym, dwukierunkowym podejściu: łączący zbilansowane odżywianie z regularną aktywnością fizyczną. Również dlatego doceniliśmy „Czwartki Lekkoatletyczne” – zawody sportowe dla dzieci do lat 12, które firmuje Marian Woronin, były lekkoatleta i olimpijczyk. Jego rekord Polski w biegu na 100 m z roku 1984 wynosi 10 sek. i nie został pobity do dzisiaj. Wielu znanych sportowców, jak Przemysław Tytoń czy Adam Kszczot, zaczynało swoją przygodę sportową na tej imprezie. Od 1995 roku „Czwartki Lekkoatletyczne” wyławiają wielkie talenty sportowe, ale niestety problemem polskiego systemu szkolenia sportowego jest

fakt, że nie potrafimy zatrzymać ich przy sporcie i dobrze oszlifować. Sytuację mogłoby odwrócić jedynie zaangażowanie społecznie odpowiedzialnego sponsora aktywizacji ruchowej najmłodszych. A problem jest poważny, bo nie każdy zdaje sobie sprawę z tego, że przed 40 laty polska młodzież szkół podstawowych skakała o 40 cm dalej i 10 cm wyżej niż dzisiejsze pokolenie... Wspominam o tych nagrodach, aby pokazać, że godło „Teraz Polska” nie wędruje jedynie do firm. Działamy z rozmysłem, aby cała rodzina naszych laureatów była różnorodna i pokazywała wszystkie dobre aspekty polskiej przedsiębiorczości, jak choćby zaangażowanie w rozwiązywanie problemów grup najsłabszych a także odpowiedzialność za losy przyszłych pokoleń.

Już 18 czerwca poznamy nowych laureatów tegorocznej edycji „Teraz Polska”. Nie mogę teraz zdradzić, kto otrzyma godło i dołoży się do budowy silnej marki naszego kraju. Mogę jednak zapewnić, że kapituła godła „Teraz Polska” zwracała szczególną uwagę na etykę prowadzonego biznesu, a zaangażowanie społeczne i proekologiczne było ważnym elementem jej werdyktu.

Każda akcja społeczna czyni nas lepszymi. Dobra nigdy nie za wiele. Pokażmy, że polski biznes jest innowacyjny, również w działaniu na rzecz innych.

DEPESZE CSR  
www.raportcsr.pl

RUSZYŁA WYJĄTKOWA  
AKCJA PCK I P&G

10 kwietnia 2018 r.

Procter & Gamble, Carrefour Polska i Polski Czerwony Krzyż ponownie połączyły siły, by poprawić sytuację życiową dzieci z najuboższych rodzin w Polsce. W kwietniu ruszyła kolejna edycja akcji „Mała pomoc, wielka radość”, dzięki której kupując w sklepach Carrefour marki Procter & Gamble, jak m.in. Pampers, Fairy czy Gillette, konsumenci mogą wesprzeć podopiecznych PCK. Według PCK w najuboższych rodzinach problemem jest zaspokojenie podstawowych potrzeb – zapewnienie żywności, ubrań, a także środków higieny i czystości. Negatywne skutki ich braku najbardziej odczuwają dzieci.



SIEĆ BIEDRONKA FINALISTĄ  
KONKURSU „DOBROCYŃCA  
ROKU”

16 kwietnia 2018 r.

Biedronka stara się o tytuł „Dobrocyńca Roku 2018” w konkursie organizowanym przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce. Zgłoszenie do konkursu złożyła Caritas Polska za kilkunastoletnią współpracę przy organizacji wydarzeń na rzecz najbardziej potrzebujących oraz przekazywanie żywności. Od 12 lat Biedronka rozwija z Caritas w Polsce współpracę w zakresie pomocy potrzebującym i wykluczonym. Jednym z kluczowych programów stał się ogólnopolski program pomocy żywnościowej dla osób najuboższych oparty na wykorzystaniu niesprzedanej żywności.

KONKURS BANKU



ZACHODNIEGO WBK  
„EKOBEZPIECZNI”

17 kwietnia 2018 r.

Bank Zachodni WBK ruszył z ogólnopolskim konkursem „Ekobezpieczni” skierowanym do uczniów szkół podstawowych. Celem konkursu jest m.in. poszerzenie wiedzy dzieci i młodzieży o prawidłowym zachowaniu na drodze oraz ekologii na szosach. Szkoły podstawowe w kraju mogą zgłaszać do konkursu prace plastyczne i filmowe uczniów klas 1-6 przedstawiające ich wizję i pomysły na bezpieczne i jednocześnie ekologiczne pokonywanie drogi do szkoły. Zgłoszenia można wysłać przez specjalną aplikację dostępną na stronie [www.jakjezdziś.pl/ekobezpieczni](http://www.jakjezdziś.pl/ekobezpieczni).



## Rynek sam zadba o środowisko

**Ostatnimi czasy Polskę nawiedziła fala pożarów śmieci. Nielegalne składowiska zapłonęły w wielu miejscowościach, a sprawą zainteresowały się już służby i rząd. Tymczasem w ministerstwie środowiska trwają prace nad nowelą prawa śmieciowego, która może tylko pogorszyć sprawę – likwidując nieuczciwe przedsiębiorstwa, zabije również te, które działają zgodnie z prawem i troską o środowisko.**

**Marek Mrugalski**

Od 2013 r. w wyniku tzw. „rewolucji śmieciowej” gminy zajęły się odpadami na swoim terytorium. Szybko okazało się, że dla polityków najważniejsze jest zabranie śmieci sprzed posesji wyborcy, ale już dalsze losy odpadów są nieistotne. W przetargach zaczęto stosować jedynie kryterium najniższej ceny. Zwycięskie przedsiębiorstwa nie mogły zutylizować należycie odpadów, stąd te trafiały do zwirowni i lasów, a część została magazynowana w postaci łatwopalnych bloków. To krótkowzroczne podejście samorządów spowodowało, że teraz w Polsce płoną śmieci.

– Godna aprobaty jest zapowiedź rządu, że będą bezwzględnie ścigani nieuczciwi przedsiębiorcy, także ci którzy jako metodę pozbycia się śmieci przyjęli wzniesienie poza-

w przedsiębiorców za publiczne pieniądze i zabierać rynek prywatnym przedsiębiorcom, powinny skupić się na kontroli odbioru i zagospodarowania odpadów ze swojego terenu i na takim organizowaniu przetargów, by wygrywali profesjonalści, a nie oszuści i partacze – mówi Jerzy Ziaja, prezes Ogólnopolskiej Izby Gospodarczej Recydingu.

Równocześnie ministerstwo środowiska rozważa całkowitą monopolizację rynku śmieciowego

w samorządach, poprzez procedurę in-house, czyli bezprzetargowe powierzenie śmieci spółkom gminnym. Brak konkurencji spowoduje, że przedsiębiorstwa nie będą utrzymywały należytej jakości, a brak prywatnych firm, jako alternatywy spowoduje brak bufora bezpieczeństwa w przypadku niewydolności samorządu. Wydaje się, że problem śmieci może rozwiązać tylko odejście w procedurach przetargowych od kryterium najniższej ceny i wolna konkurencja.



## CSR

DEPESZE CSR  
www.raportcsr.plSTUDENCI AGH  
ZBUDUJĄ LAMPĘ SOLARNĄ  
W TADŻYKISTANIE  
17 kwietnia 2018 r.

Schneider Electric, lider cyfrowej transformacji w zarządzaniu energią i automatyce, objął patronatem wyjazd studentów energetyki z krakowskiej Akademii Górniczo-Hutniczej do Tadżykistanu, odbywającego się w ramach akcji „Projekt Tadżykistan – Energia Dla Edukacji”. Krakowscy studenci wsparli swoich rówieśników i mieszkańców Duszanbe w edukacji energetycznej. Celem wyprawy było zbudowanie przez studentów z obu krajów lampy solarnej na terenie kampusu uniwersyteckiego, jako symbolu nowoczesnej technologii pozyskiwania energii.

IKEA OPUBLIKOWAŁA  
RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO  
ROZWOJU  
18 kwietnia 2018 r.

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy IKEA przedstawia aktualne dane na temat zrównoważonych działań podjętych w roku finansowym 2017. Jednym z celów IKEA jest zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych i zwiększenie efektywności energetycznej, by przyczynić się do przeciwdziałania zmianom klimatu. Zgodnie ze strategią firmy, do 2020 r. Grupa IKEA planuje wytwarzać przynajmniej tyle zielonej energii, ile zużywają jej sklepy, biura i inne budynki, na razie osiągnięto wskaźnik na poziomie 73 proc. IKEA Retail Polska zrealizowała cel w 100 proc. już w 2016 r.

GOTUJĄ I POMAGAJĄ  
DZIECIOM W CAŁEJ POLSCE  
24 kwietnia 2018 r.

Zespół Futuro Finance – wrocławskiej spółki z branży finansowej, po raz kolejny udowadnia, że pomagać można na wiele sposobów. „Kulinarne Poniedziałki” to nowa inicjatywa, której celem jest wsparcie Akcji Pajacyk – programu Polskiej Akcji Humanitarnej. Założenia projektu są bardzo proste. Co drugi poniedziałek miesiąca każdy z Futuro Finance może wrzucić do specjalnych puszek Polskiej Akcji Humanitarnej datki i przy okazji zjeść coś smacznego, przygotowanego przez kulinarny zespół, złożony z pracowników firmy. Chętnych do gotowania nie brakuje, podobnie jak osób, które aktywnie wspierają inicjatywę.

## CSR psuje się od głowy

Występują paradoksalne sytuacje, gdy menedżer ds. CSR pada ofiarą intryg i mobbingu – to jeden z wniosków płynących z wywiadu udzielonego nam przez osobę zajmującą się realizacją strategii CSR w pewnej firmie. Rozmówca zastrzegł anonimowość.

## Może pan coś opowiedzieć o sobie i firmie, w której pracuje?

Mogę powiedzieć tyle, aby nie narazić się na problemy. Może ktoś powie, że brakuje mi cywilnej odwagi. Ale życie toczy się dalej. A teraz do rzeczy – od 8 lat jestem szefem komórki realizującej strategię CSR w średniej wielkości korporacji. Nie jest to gigant, ale mocna średnia biznesowa półka z aspiracjami do górnej. Branża produkcyjna. Tyle.

## Co się wydarzyło?

Przez 6 lat pracowało mi się, generalnie, dobrze. Owszem, człowiek niejednokrotnie harował w stresie po kilkanaście godzin. To jest w korporacjach na pewnych szczeblach dość powszechne i może budzić rozbawienie, że ludzie głoszący szczytne idee społecznej odpowiedzialności biznesu, również wobec pracowników, sami są wyciskani jak cytryny.

A teraz do rzeczy. Dwa lata temu zmienił się układ właścicielski i przyszedł nowy prezes. Inny typ osobowości niż poprzedni. Pierwszy był czasowo trudno dostępny, ale jednak choć raz na kwartał potrafił przegadać ze mną godzinę. Miał czujne oko, surowiej oceniał swych dyrektorów niż podległych im takich pracowników, jak ja. Umiał nawet niespodziewanie wpadać gdzieś do zakładu czy na stolówkę aby zobaczyć, jak sprawy się mają. Poza tym w prywatnych kontaktach był miły, potrafił zażartować, pozytywnie zmotywować. Bardzo doceniał szczerść. Do tego dochodził cały zestaw zawodowych kompetencji. Rzadki typ przywódcy, przy którym „chce się chcieć”.

Nowy jest kompetentny, ma wiedzę, lecz nie jest przywódcą. Zamknął się w wieży z kości słoniowej, zakopał w tabelkach, raportach i słupkach. Nie rozmawia praktycznie z nikim poza dyrektorami departamentów. O komunikacji z nim w atmosferze

szczerości trudno mówić, bo tej komunikacji w praktyce nie ma. A że jest nowy, to zatrudnił szybko paru swoich dyrektorów, w tym dyrektora ds. komunikacji korporacyjnej. No i ryba zaczęła się psuć...

## Rozumiem, że problemem jest dla pana nowy dyrektor a nie nowy prezes?

Bezpośrednio tak, jednak ten dyrektor jest z nominacji prezesa. Ów dyrektor ściągnął na zastępczynię swoją znajomą, zaczął się też szybko obstawiać innymi swojakami. A dla mnie zaczęła się jazda bez trzymanki. Nowy dyrektor i jego zastępczyni lubią wypinać pierś po nie swoje zasługi. Tyrałem jak tyram, wypracowuję projekty, organizuję eventy. Po czym oni idą do prezesa albo do zewnętrznych interesariuszy i mówią, że właśnie wszystko przygotowali. Przemawiają, kreują się na twórców sukcesu. Poprzedni dyrektor też lubił się podstawić, jednak umiał czasem pomóc, nie spychał mnie w cień. Ten potrafił jakiemś interesantowi pokazać gazetę: „Ja wczoraj dałem 25 tys. zł na kolonie letnie, patrz pan, tu jest wydrukowane”. Tak, jakby dawał z własnej kieszeni. Najgorsze jednak, że nowy z zastępczynią psują mi robotę. Potrafią zmieniać wytyczne w noc poprzedzającą prezentację albo event. Niespodziewanie na ostatnią chwilę dorzucają nowe zadania. Kapryszą. Miotają się. Nawet doby nie starczy aby to ogarnąć. I jak coś zaszwanuje, to wina leży oczywiście po mojej stronie.

## Podgrzywiają pana, czy są niekompetentni?

Sam się zastanawiam, chyba jedno i drugie. Może mają kogoś na mojej miejscu, lecz póki co, chcą pożywić się rezultatami tego, co robię? Ale czasem wylazi też niekompetencja. W dodatku dyrektor potrafi traktować ludzi brutalnie. Oczywiście nie



pracowników z produkcji, raczej podległy sobie personel administracyjny. Kiedyś słyszałem, jak zaczął krzyżać do jednego pracownika: „Ja za spanie panu nie płacę! Pracuj pan szybciej!”. Ów pracownik, zawałony robotą, odpowiedział, że obiema rękami pisać nie umie. Zrobiła się awantura. Pracownik wyleciał.

Mam też własne doświadczenie. Pewnego razu wspominałem, że warto coś przyszykować dla naszych pracujących matek i ciężarnych. I co usłyszałem? „W fabryce od pana nie wymaga się egzaminów na człowieczeństwo ani egzaminów na humanitarność”. Zmroziło mnie. Faktem jest jednak, że potem mnie przeprosił, mówił, że miał zły dzień. Chyba poczuł, że przeholował.

## Prezes tego nie widzi?

Chyba nie. W innych departamentach też jest mało ciekawie, co się już odbija na produkcji. W zakładzie nie ma komu pracować, robota źle zorganizowana, stanowiska nieobsadzone, nawet głównego technologa nie ma. Dyrektor ds. produkcji czeka, zdaje się, na jakiegoś znajomka czy kogoś z rodziny.

Do tej pory ludzie mieli co trzeba, wyprawki, stolówkę za darmo, wodę na czas. Teraz Sanepid nałożył karę, bo ktoś doniósł, że w stolówce jedzenie jest nieświeże. Okazało się, że lodówki w kuchni są zagrzebione. Zgroza. A kontrola sprzed 3 lat wy-

kazała, że wszystko było OK. Związkowcy, którzy poprzednio nie mieli co robić, zaczynają szumieć.

## Może nowy prezes mało czuje CSR?

Z moich obserwacji wynika, że czuje tylko deklaratorywnie. Traktuje CSR jako formę propagandy. Kiedyś sarknął, że tyle pieniędzy wydajemy na te działania, a on wie, że w wielu firmach o CSR dużo się mówi na zewnątrz, a pieniędzy daje tyle, żeby raz do roku gdzieś się pokazać.

## No i co pan z tym zrobi?

Rozglądam się za inną pracą. Szkoda mi życia, nawet nie chodzi o harówkę po 14 godzin, tylko na użeranie się. To absurd, żeby człowiek odpowiedzialny za CSR pracował w warunkach sprzecznych z regulacjami, które ma wdrażać. Poza tym mam wrażenie, że jeśli nic się nie zmieni, to firma zacznie podupadać. Już zaczyna.

P.S. Powyższy wywiad jest fikcyjny a wszelkie podobieństwo do prawdziwych postaci i sytuacji jest przypadkowe. Zresztą, czy to możliwe, aby w firmach głoszących realizację CSR takie sytuacje mogły mieć miejsce? P.S. 2. W tekście wykorzystano wątki nawiązujące do filmu „Konsul” w reżyserii Mirosława Borka i do „Ziemi Obiecanej” Władysława Reymonta.

Bolesław Glazur



## Podziękowania na słodko

Międzynarodowy Dzień Pielęgniarek i Pielęgniarzy, który przypada 12 maja, nie jest specjalnie hucznie obchodzony w Polsce. Nie wielu też pamięta o tym jak ciężka i odpowiedzialna jest to praca. Pracownicy firmy Diaverum, dostawcy usług nefrologicznych, zapamiętają jednak ten dzień nadzwyczaj słodko. To za sprawą ciekawej inicjatywy zarządu firmy.

## Przemysław Gruz

W tym dniu personel, pracujący we wszystkich ośrodkach firmy, otrzymał specjalne podziękowania. Ale obok słów uznania za wrażliwość i wyrozumiałość, czyli cechy, które predysponują do pracy pielęgniarskiej, do

każdego oddziału dotarł również specjalny tort!

Firma jest znana z indywidualnego podejścia nie tylko do pacjentów, ale też pracowników. W tym roku została wyróżniona nagrodą specjalną w konkursie o tytuł Pracodawca Godny Zaufania.



## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

# Administracja musi przestrzegać CSR

Rozmowa z Juliuszem Bolkiem Przewodniczącym Rady Dyrektorów Instytutu Biznesu



**Czy to prawda, że społeczna odpowiedzialność biznesu dotyczy administracji?**

To jest pewna pułapka intelektualna. Urzędnicy, aby zdyscyplinować przedsiębiorców, wymyślili ideę Corporate Social Responsibility, co w języku polskim odpowiada terminowi społeczna odpowiedzialność biznesu.

**Właśnie to biznes ma być odpowiedzialny, a nie administracja.**

Tak to sobie urzędnicy wymyślili. Proszę się jednak zastanowić, kto w Polsce jest największym pracodawcą? Administracja. Kto decyduje o inwestycjach? Administracja. I tak dalej. Administracja, tak jak przedsię-

biorcy, a nawet organizacje non profit, podlega pod zasady społecznej odpowiedzialności biznesu.

**Administracja wymyśla, a biznes ma wykonywać?**

Oczywiście, że to administracja wymyśla co biznes ma wykonywać. Jednak jak administracja źle coś wymyśli, to właśnie przedsiębiorcy zostają zobowiązani do „złej działalności”. Weźmy pierwszy z brzegu przykład: prawo do sprowadzania śmieci z zagranicy w celu ich segregacji w Polsce. Nikt się zastanowił, że przecież wszystkich śmieci nie da się efektywnie posegregować i część z nich będzie wymagała utylizacji i wieloletniego składowania, bo nie ulegają one biodegradacji. Innymi słowy twórcy tych przepisów skazali Polskę na wzrost zanieczyszczenia środowiska. To z pewnością było sprzeczne z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu. Nawet Chińczycy, którzy generalnie mają niski szacunek dla ochrony środowiska to rozumieją i nie pozwalają na import śmieci.

**Ale to była decyzja parlamentu, a nie administracji.**

To jeszcze gorzej. Władza ustawodawcza to przecież nic innego jak administracja i to najwyższego szczebla. Proszę nie ulegać iluzji znaczenia słów. Właśnie w ten sposób administracja uważa, że nie

jest biznesem, a to nie prawda. Jeśli urzędnicy decydują o budowie dróg, mostów, mieszkań, elektromobilności to właśnie zachowują się jak biznes. Oczywiście jest to specyficzne przedsiębiorstwo, bo samo nie wytwarza dóbr konsumpcyjnych, rzadko działa dla zysku, tylko zleca innym. Jednak decyzje administracji mają kluczowy wpływ na środowisko, zatrudnienie, wysokość wynagrodzenia, godziny pracy, przeciwdziałanie dyskryminacji itd.

**Tak, ale jak Pan sam zauważył administracja podejmuje decyzje, ale ich nie wykonuje.**

To jest takie bałamutne myślenie. Administracja wyszukuje generalnego wykonawcę, a on podwykonawców. Niemniej to administracja jest inwestorem, a inwestor to przecież przedsiębiorca. Skoro to jest trudne do zrozumienia, weźmy prostszy przykład. Proszę mi odpowiedzieć na pytanie, czy administracja zatrudnia ludzi?

**Tak.**

Właśnie, administracja zatrudnia pracowników na etatach, zleceniach, działalności gospodarczej czyli jest pracodawcą, a pracodawca to przedsiębiorca, który w określony sposób organizuje pracę, określa jej zasady. Przestrzeganie warunków pracy to jedno z głównych zadań społecznej odpowiedzialności biznesu.

**Administracja, jako pracodawca wykonuje wszystko zgodnie z przepisami, które przecież sama wymyśla.**

Na pewno? Nie wiem, czy Pan wie, że każdy przedsiębiorca, w tym administracja, który zatrudnia powyżej 25 osób, powinien zatrudniać co najmniej jedną osobę z niepełnosprawnością? Jeśli tego nie robi musi odprowadzać szczególną daninę na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W administracji zatrudnionych jest bardzo mało osób z niepełnosprawnością. To oznacza, że nie są tam przestrzegane zasady społecznej odpowiedzialności biznesu, które przewidują zrównoważony rozwój i działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji.

**Skoro danina jest płacona, to w porządku.**

To nie prawda. Po pierwsze nie jest to w zgodzie z założeniami społecznej odpowiedzialności biznesu, po drugie danina jest płacona z naszych podatków, po trzecie przepis o dodatkowej opłacie został wymyślony dla przedsiębiorstw, które ze względu na charakter pracy muszą zatrudniać osoby o najwyższym stopniu pełnosprawności. Tymczasem to właśnie w administracji najłatwiej jest znaleźć pracę, którą mogą wykonywać osoby z niepełnosprawnością. Trudno, żeby pracowały one w kopalniach czy hutach.

*Rozmawiał Jarosław Grudzień*

## Zaufani pracodawcy poszukiwani

**W październiku, już po raz 8, odbędzie się Konkurs o Tytuł „Pracodawca Godny Zaufania”. Organizatorzy, m.in. Krajowa Izba Gospodarcza i Fundacja Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”, nagrodzą firmy i instytucje, które w zakresie polityki pracowniczej sięgają po ciekawe i skuteczne rozwiązania. Wyróżniani są również dziennikarze i publicyści promujący idee wewnętrznego CSR.**

**Witold Kołodziej**

„Pracodawca Godny Zaufania” to inicjatywa zapoczątkowana w 2009 r. Jej podstawowym celem jest promowanie wśród pracodawców odpowiedzialnej, zgodnej z normami europejskimi polityki pracowniczej i polityki socjalnej. Przez kilka lat udało się nagrodzić największe polskie firmy, które realizują ciekawe i przynoszące znakomite rezultaty programy skierowane do pracowników. Tak jak w poprzedniej edycji w skład Kapituły Konkursu wchodzi przedstawiciele instytucji pozarządowych, organizacji przedsiębiorców, think-tanków i uczelni. Reprezentowane są m.in. przez Krajową Izbę Gospodarczą, Fundację Polskiego Godła Promocyjnego „Teraz Polska”, Instytut Staszica, Instytut Biznesu, Instytut Libertatis, Wyższą Szkołę Ekologii i Zarządzania, Stowarzyszenie Inte-

gracja i Współpraca (organizator Forum Gospodarczego w Toruniu) czy Polskie Towarzystwo Ekonomiczne. W minionej edycji nagrodzone zostały: Mokate – w kategorii programy stażowe – za tworzenie szans rozwoju zawodowego na lokalnym



rynku pracy, PL2012+ – kategoria wolontariat – za ofertę dla wszystkich ludzi dobrej woli, którzy chcą wesprzeć wydarzenia organizowane na PGE Narodowym, Grupa Mlekovita – kategoria motywacja – za programy motywacyjne, skierowane do pracowników, dzięki którym mają oni możliwość rozwoju, Polska Grupa Górnicza – kategoria edukacja – za kompleksową ofertę edukacyjną adresowaną do pracowników i potencjalnych pracowników wpisującą się w koncepcję „Organizacji uczącej się”, PKO BP – kategoria zdrowie – za zagwarantowanie

pracownikom kompleksowej, nieodpłatnej opieki medycznej, poszerzonej o program profilaktyczny „Zdrowie jak w Banku” – Poczta Polska – kategoria firma przyjazna niepełnosprawnym – za przystąpienie do pilotażowego Programu „Praca – integracja”, zakładając zatrudnienie w ciągu dwóch lat 400 osób niepełnosprawnych oraz ogólnopolską kampanię informacyjną „Poczta bez barier”.

Kapituła Konkursu o tytuł „Pracodawca Godny Zaufania” przyznała również Nagrody Dziennikarskie za rok 2017 dla dziennikarzy, którzy popularyzują pozytywne rozwiązania z zakresu polityki pracowniczej. Otrzymali je Marcin Piasecki z dziennika „Rzeczpospolita” oraz Wojciech Surmacz, dziennikarz „Trójki” Polskiego Radia, a obecnie szef Polskiej Agencji Prasowej.

Przyznano również dwie Nagrody Specjalne. Uhonorowano nimi pracodawców, którzy w szczególny sposób wyróżniają się w zakresie realizowanej polityki socjalnej – firmę Diaverum Polska i Centrum Językowe Konik.

Uroczysta Gala z wręczeniem nagród planowana jest na 24 października 2018 r. w siedzibie Krajowej Izby Gospodarczej w Warszawie.

**DEPESZE CSR**  
www.raportcsr.pl

**ECO-EDUKACJA GRUPY VIVE W PRZEDSZKOLACH**

24 kwietnia 2018 r.

Grupa VIVE nie ustaje w wysiłkach szerzenia wiedzy o recyklingu. Już po raz drugi swój projekt „Dbam o świat od najmłodszych lat”, promujący ochronę środowiska, kieruje do przedszkolaków. Przedsięwzięcie realizowane jest we współpracy MAC Edukacja z Fundacją VIVE Serce Dzieciom, należąca do Grupy VIVE. Kadra menedżerska Grupy VIVE i MAC Edukacja czyta dzieciom w przedszkolach opowiadanie z ekomorałem. Najmłodszy uczy się poprzez zabawę, sprząając zaśmieconą planszę lasu, segregacji odpadów. Edukacja dzieci ma za zadanie uczyć najmłodszych dbałości o Ziemię.



**METLIFE LIFECHANGER CUP W CENTRUM KREATYWNOŚCI**  
30 kwietnia 2018 r.

Aż 61 uczniów ze szkół gimnazjalnych z Warszawy oraz Żor wzięło udział w MetLife LifeChanger Cup. To wydarzenie podsumowujące realizację międzynarodowego programu MetLife LifeChanger w Polsce realizowanego przez Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości we współpracy z MetLife. Uczniowie, nauczyciele oraz wolontariusze MetLife już po raz czwarty wzięli udział w edukacyjno-integracyjnych warsztatach, rozwiązując zagadki i sprawdzając swoje umiejętności z zakresu przedsiębiorczości, m.in. poprzez grę ekonomiczną – symulację przedsiębiorstwa funkcjonującego na jednolitym rynku.



**FUNDACJA PGNIG: LEKCJA CZYSTEGO POWIETRZA W SKAWINIE**

30 kwietnia 2018 r.

Dzięki eksperymentom i zabawom uczniowie skawinińskich szkół dowiedzieli się jak walczyć ze smogiem. W zajęciach uczestniczyło ok. 360 uczniów z klas I-III szkół podstawowych w Skawinie. Prowadzący lekcję Radek Brzózka – dziennikarz, popularyzator nauki i ambasador programu „Rodzice i dzieci. Powietrze bez śmieci” – przeprowadził widowiskowe doświadczenia, które pokazały najmłodszym jak powstają zanieczyszczenia powietrza i jak im przeciwdziałać.



# Czas odpowiedzialnych firm

**O odpowiedzialności w biznesie mówi się od dekad. Firmy coraz częściej rozumieją, że ich sukces jest nierozdzielnie związany z wpływem społecznym, który generują. Wiodące światowe organizacje już dawno włączyły odpowiedzialność do swoich strategii biznesowych. Teraz, dzięki zmianom, które zachodzą przy udziale rosnących oczekiwań i aspiracji młodych ludzi, wpływ społeczny wchodzi mocno w nowy obszar – HR.**

Tematem raportu Deloitte Global Human Capital Trends 2018 jest radykalna zmiana, z którą będą musieli zmierzyć się liderzy biznesowi na całym świecie: gwałtowna popularyzacja idei firmy odpowiedzialnej, z misją, przyczyniającej się do pozytywnej zmiany społecznej.

## Co to oznacza dla działów HR?

To szansa na stanie się liderami zmian w organizacjach. Transformacja kultury organizacyjnej w oparciu o zmiany społeczne, oczekiwania nowych pracowników w zakresie elastyczności czasu i miejsca pracy, nowych ścieżek kariery, spłaszczania struktur zespołów – to wyzwania, z którymi będą mierzyły się działy Human Resources.

W 2018 roku jesteśmy świadkami ważnych zmian w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, miejsca pracy oraz technologii wykorzystywanych w celach biznesowych. Tegoroczne badanie, przeprowadzone wśród ponad 11 tysięcy liderów biznesowych i HR-owców w 124 krajach, w tym 198 z Polski, a także rozmowy z przedstawicielami kadry kierowniczej największych organizacji naszych czasów pozwalają stwierdzić, że czekają nas diametralne zmiany.

## Siła jednostki

W grupie mileniów kapitał społeczny w ogromnym stopniu determinuje wybór miejsca zatrudnienia i wpływa na decyzje zakupowe. Aż 86 proc. młodych ludzi uważa, że sukces przedsiębiorstwa należałoby postrzegać również w innych kategoriach, nie tylko w kategorii wyniku finansowego. W wielu krajach ta grupa już stanowi większość pracowników, a z czasem ich wpływ będzie się tylko zwiększał. Na umacnianie pozycji jednostki korzystnie wpływa rosnące usieciwienie, dzięki któremu możliwe jest wyszukiwanie informacji na temat firm i oferowanych przez nie produktów, wyrażanie swoich opinii szerokiej publiczności oraz angażowanie się w ruchy społeczne w czasie rzeczywistym na całym świecie.

## Wypełnienie misji społecznej

Firmy, które angażują się w życie ludzi i udowadniają, że są godne zaufania, poprawiają swój wizerunek, zyskują sprzymierzeńców, a także wywierają wpływ na tradycyjne mechanizmy rządzące polityką publiczną lub je zastępują. Podstawą oceny przedsiębiorstw nie są już tylko kryteria finansowe czy jakość produktów i usług. Obecnie firmy ocenia się na podstawie relacji z pracownikami, klientami

oraz lokalną społecznością, a także ich ogólnym wpływem na środowisko i społeczeństwo.

## Technologie w służbie zrównoważonego rozwoju

Postęp technologiczny otwiera przed firmami nowe możliwości pozytywnego oddziaływania na społeczeństwo. 87 proc. badanych wyraża przekonanie, że czwarta rewolucja przemysłowa – będąca połączeniem technologii cyfrowych i infrastruktury informatycznej – przyczyni się do wyrównania szans i zwiększenia stabilności, a zdaniem 75 proc. ankietowanych wpływ przedsiębiorstw na kształtowanie przyszłości w tym zakresie będzie dużo większy niż wpływ administracji publicznej i innych organizacji.

## 10 najważniejszych trendów HR 2018

W globalnym badaniu „Human Capital Trends” wzięło udział blisko 200 polskich liderów biznesowych i szefów HR zarówno z małych, średnich, jak i dużych firm. Wraz z firmą **Randstad** – partnerem analizy polskich wyników badania – przeanalizowaliśmy ich odpowiedzi i porównaliśmy z globalnymi wynikami. Promowanie organizacji ukierunkowanej na współpracę, tworzenie środowiska wyzwolającego prawdziwy potencjał jednostki, czy innowacyjność, stają się możliwe dzięki kompleksowemu podejściu do zarządzania doświadczeniami pracownika. Praca z poczuciem sensu i lider godny zaufania to najważniejsze elementy według ekspertów HR i kadry zarządzającej. Respondenci z firm działających w Polsce najwyższy priorytet przyznają tym dwóm obszarom – roli lidera w organizacji oraz poczuciu wpływu pracownika na rzeczywistość zawodową, wynikającą z treści pracy. Te same czynniki wymieniane są, jako priorytetowe w pozostałych krajach biorących udział w badaniu.

## Trend 1. – Współpraca na poziomie zarządu

Współpraca na poziomie zarządu to priorytet zarówno w polskich jak i światowych wynikach badania. Odejście od silosowego postrzegania organizacji na rzecz promowania pracy zespołowej oraz związana z tym elastyczność współczesnych przywódców, a przede wszystkim umiejętność przewodzenia zespołom stają się najważniejszymi wyzwaniami związanymi z tym trendem. Badanie pokazuje, że część firm w Polsce wdraża takie rozwiązania.

## Trend 2. – Ścieżki kariery XXI wieku

Współczesny pracownik coraz częściej oczekuje możliwości ciągłego rozwoju, zdobywania cennych doświadczeń i poszukiwania dla siebie nowych ról w firmie. Polskim przedsiębiorstwom wciąż brakuje w tym obszarze elastyczności. Dominujący model (34 proc. firm), uzależnia ścieżkę kariery od potrzeb organizacji oraz dostępności i specjalizacji pracowników. Poprawa tych wyników jest konieczna dla przyciągnięcia kluczowych talentów.



## Trend 3. – Dane osobowe pracowników

Trend, który badani plasują na trzecim miejscu, związany jest z ochroną danych osobowych i ich właściwym wykorzystaniem. Gwałtowny wzrost dostępności danych oraz nowe narzędzia analityki kadrowej z jednej strony stworzyły szerokie możliwości dla działów HR i przedsiębiorstw, jednak z drugiej – różne rodzaje ryzyka. Ten aspekt jest o tyle specyficzny, że dotyczy nie tylko zespołów Human Resources, ale to również wyzwanie dla działów IT. Wraz z wejściem w życie rozporządzenia RODO na pracodawców spoczną nowe obowiązki, które mogą okazać się wielkim wyzwaniem organizacyjnym.

## Trend 4. – Nowe metody nagradzania pracowników

Patrząc globalnie, pracownicy oczekują **spersonalizowanych, zwinnych i holistycznych metod nagradzania**, których ważnym elementem jest uczciwy i jawny system. Firmy w Polsce przyjmują różne strategie wynagradzania pracowników. Blisko połowa polskich ekspertów HR ocenia strategię zastosowaną w swojej firmie, jako umiarkowanie elastyczną. A 25 proc. specjalistów odczuwa, że w ich organizacji potrzebne jest nowe podejście, unowocześnienie systemu wynagrodzeń. Podobne wyniki pokazuje globalny raport – 37 proc. respondentów uznało systemy gratyfikacji za bardzo ważne, jednak tylko 9 proc. zadeklarowało gotowość podjęcia działań w tym zakresie.

## Trend 5. – Well-being jako siła napędowa wydajności

W miarę zacierania się granicy między pracą, a życiem prywatnym, pracownicy oczekują, że firmy rozszerzą swoją ofertę dodatkowych świadczeń o szereg programów na rzecz zdrowia psychicznego, fizycznego, rozwoju duchowego i poprawy sytuacji finansowej. Aby spełnić te oczekiwania, pracodawcy inwestują w programy na rzecz pracowników, które jednocześnie wpisują się w strategię społecznej odpowiedzialności biznesu oraz rozwoju talentów. 63 proc. badanych,

określa oferowany przez firmy w Polsce poziom programów sprzyjających budowaniu well-being, jako zaledwie podstawowy. Jeśli firmy sięgają po bardziej zaawansowane rozwiązania, to z reguły dają pracownikom możliwość pracy zdalnej (43 proc.) lub proponują elastyczny czas pracy (54 proc.), często deklarują również zwrot kosztów siłowni (65 proc.).

## Trend 6. – Usieciwienie miejsca pracy

W Polsce komunikacja w miejscu pracy opiera się głównie o dwa kanały: pocztę elektroniczną (98 proc.) oraz telefon (92 proc.). W najbliższym czasie to się zmieni. Rośnie znaczenie platform przeznaczonych do współpracy on-line (takich jak Basecamp, Trello, czy Slack), komunikatorów społecznościowych (typu Messenger, Skype), czy kontaktu za pośrednictwem mediów społecznościowych związanych ze środowiskiem pracy (np. LinkedIn, Workplace, Yammer). Firmy muszą wykorzystać własną wiedzę na temat zarządzania zespołem, wyznaczania celów i rozwoju pracowników, aby zapewnić wydajność ich używania.

## Trend 7. – Integracja ludzi, sztucznej inteligencji i robotów

Sztuczna inteligencja i technologia kognitywna wywierają coraz silniejszy wpływ na obecny kształt rynku pracy. To najdynamiczniej zmieniający się trend. Jeszcze rok temu 40 proc. polskich badanych twierdziło, że sztuczna inteligencja nie wpłynie na strukturę zatrudnienia w ich firmie. W perspektywie 2020 roku 31,5 proc. osób przewiduje dokładnie odwrotny

scenariusz. Wśród zadań związanych z integracją z AI, które obecnie stają się wyzwaniem w polskich firmach są: **reorganizacja pracy** (48 proc.) oraz **wykorzystywanie big data w procesach planowania i podejmowania decyzji** (35 proc.).

## Trend 8. – Zarządzanie wiekiem

Rośnie długość życia, a to skłania do pytań o to jak długo będą trwać kariery? Zatrudnienie seniorów wiąże się z zastosowaniem innowacyjnych praktyk i zasad sprzyjających dłuższej aktywności zawodowej, a także współpracy między liderami biznesowymi i pracownikami w celu rozwiązania takich problemów, jak uprzedzenia ze względu na wiek i deficyt emerytalny. W odpowiedzi na to polskie firmy wprowadzają już zmiany **w opiece medycznej** (27 proc.), tworzą elastyczny zakres obowiązków (27 proc.) oraz podejmują prace nad modyfikacją samego miejsca pracy (26 proc.).

## Trend 9. – Zarządzanie wpływem społecznym

30 proc. respondentów globalnego badania wskazuje poprawę jakości życia lokalnej społeczności jako kluczowy cel w strategii odpowiedzialnego biznesu. W Polsce odsetek ten sięga zaledwie 19 proc. Niespełna połowa polskich HR-owców przyznaje, że wdrażanie programów z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu wciąż stanowi wyzwanie w ich firmie – nie są one wystarczająco rozwinięte lub wsparte finansowo. Pozytywny jest jednak fakt, że w ciągu ostatnich 5 lat wzrasta rola tego typu programów w polskich firmach (49 proc.).

## Trend 10. – Zarządzanie siecią współpracowników

Uczestników badania poproszono, by spróbowali scharakteryzować skład swoich zespołów w roku 2020. W globalnych wynikach 37 proc. stwierdziło, że spodziewa się wzrostu liczby podwykonawców, 33 proc. przewidywało wzrost liczby freelancerów, a 28 proc. wzrost liczby tymczasowych pracowników kontraktowych. Inaczej sytuacja wygląda na polskim rynku. Ponad połowa polskich specjalistów z działów HR przyznaje, że w ich firmach głównie zatrudnia się pracowników w tradycyjny sposób, czyli na etacie.

## Trendy HR 2018:

### Kluczowe wnioski

Analiza polskich wyników badania pokazuje, że rodzimy rynek HR podąża za globalnymi trendami z pewną ostrożnością. W wielu aspektach działania w polskich firmach oraz kierunki strategiczne pokrywają się z ogólnosięciowymi, jednak nadaje się im inny priorytet. Warto uważnie analizować modele biznesowe powstające w oparciu o nowy sposób definiowania odpowiedzialnego biznesu. Raport Global Human Capital Trends 2018 to wyraźny sygnał dla przedsiębiorstw, że to najwyższy czas na zmiany.

Źródło: raport

Global Human Capital Trends 2018, Deloitte.

## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

# Marzec '68 oczami historyka

**W warszawskiej Galerii Delfiny miało miejsce niecodzienne spotkanie podczas którego rozmawiano o wydarzeniach Marca '68. Profesor Jerzy Eisler zwrócił uwagę, że wydarzenia tamtego czasu nie były tylko zrywem studenckim, ale w dużej mierze robotniczym. Podczas dyskusji profesor wskazał również cechy osobowości Władysława Gomułki, które mogły mieć wpływ na rozwój wydarzeń. Organizatorem wydarzenia był Instytut Libertatis, a partnerem Fundacja XX. Czartoryskich.**

**Emilian Kotowski**

Na początku spotkania został wyświetlony film dokumentalny ukazujący część przebiegu marcowych wydarzeń. Podczas projekcji prof. Eisler komentował niektóre fragmenty, np. zwracając uwagę, że znaczną część protestujących tworzyli młodzi robotnicy. Jego zdaniem, ocenianie Marca '68 jako protestu środowisk studenckich jest jednym z największych mitów. – Ponad 50 proc. aresztowanych to byli młodzi robotnicy – przypomniał.

Przy scenach w których tłum kierował się w kierunku gmachu KC PZPR, prof. Eisler przedstawił hipotezę dotyczącą rozgrywek w obozie władzy. Jego zdaniem, liczący ok. 20 tys. tłum nie został od razu rozpuśćony, ponieważ część partyjnych aparatczyków chciała pokazać I sekretarzowi KC Władysławowi Gomułce, że w obliczu zagrożenia są mu niezbędni. Profesor nie stronił też od ciekawostek. Np. przy scenach ilustrujących wejście studentów do gmachu Politechniki Warszawskiej opowiedział o metodzie sprawdzania, kto rzeczywiście był studentem lub pracownikiem na-

ukowym. – Każdy wchodzący musiał rozwiązać całkę – wyjaśnił.

Po zakończeniu projekcji prof. Eisler bardzo surowo ocenił okres lat 1967–1970 jako wyjątkowo ponury i nacechowany krwawymi zdarzeniami związanymi z wydarzeniami Grudnia '70, interwencją wojsk Układu Warszawskiego w Czechosłowacji oraz nagonką antysemitką i antyinteligentką. W swych wypowiedziach historyk opisał wpływ charakteru i dogmatycznych poglądów Gomułki na tok wydarzeń. – Z Gomułką mam pewien kłopot. Nigdy nie przytapałem go na kłamstwie. Mówił prawdę, nawet najstraszliwszą, gdy publicznie powiedział Stanisławowi Mikołajczykowi, że „władzy raz zdobytej nie oddamy nigdy!”. Wiedział, że to zdanie pójdzie w świat, ale się nie wahał – mówił prof. Eisler.

Jak opisywał, Gomułka coraz mniej rozumiał rzeczywistość i nie rozumiał mediów. – Gdy mówił, że robotnicy przed wojną mieli dwie koszule a teraz mają cztery, to trafił do części starszego czy średniego pokolenia, ale nie do młodych, wychowanych na telewizji – wyjaśniał. – Owszem, w telewizji pokazywano amerykańskich bezro-

botnych. Lecz młodzi ludzie widzieli, że bezrobotny wysiada z własnego samochodu. A samochody były w Polsce luksusem – dodał.

Gomułka był autorytarny, siermiężny, wygłaszał kilkugodzinne przemówienia a zarazem był „obłąkańczo pracowity”. Drobiazgowo regulował wszystkie dziedziny życia, czytał ogromne ilości dokumentów bez względu czy dotyczyły hodowli trzody chlewnej czy produkcji statków. – Żartowano, że na posiedzeniach kierownictwa PZPR zawsze przygotowane były tylko dwie osoby: referujący daną sprawę i Gomułka. Jak któryś aparatczyk próbował wtrącić trzy grosze, to Gomułka na niego wrzeszczał, że nie czytał dokumentu – mówił historyk.

Czy Gomułka był antysemitą? – Jego antysemityzm był nieświadomiony. Jeżeli ktoś mówi: „Zobacz, jaka ładna Żydóweczka”, może mu się wydawać, że powiedział komplement, podczas gdy jest to wypowiedź antysemita. Tak było u Gomułki – ocenił prof. Eisler. W tym kontekście przypomniał dowcip o radzieckiej orkiestrze symfonicznej, która na początku lat 50. pojechała do Wielkiej Brytanii. – Radziecki dyrygent pyta angielskiego: „A ilu jest u pana Żydów w orkiestrze?”. Przerazony Anglik odpowiada: „Nie wiem, mnie to nie interesuje”. Na to Rosjanin: „Trzeba się interesować. U mnie jest dziewięciu”. To jest przejaw antysemityzmu – tłumaczył.

Taki antysemityzm łączył się z antyinteligentką fobią. W opinii prof. Eislera, może to wynikać z przedwojennych doświadczeń, kiedy Gomułka

jako komunista siedział w więzieniu. Współwięźniowie, komunistyczni intelektualiści żydowskiego pochodzenia, świadomie używali trudnych słów, bawiąc się kosztem słabo wykształconego słuszarza.

Ale w opinii prof. Eislera przy ocenie Gomułki warto też zwrócić uwagę nie tylko na jednoznacznie negatywne czyny. Co prawda do gospodarki Gomułka miał podejście „jak domowa gospodyni, czyli że można mniej wydawać niż się zarabia” i nie pojmował bardziej subtelnych narzędzi ekonomicznych, z drugiej strony zostawił po sobie pewne osiągnięcia. – Miedź, czyli KGHM, siarka, fiat 125p, magnetofony Grundig, zakup nowych technologii – wyliczał profesor. – I gdzie byśmy dzisiaj byli, gdyby nie zdecydowanie Gomułki w sprawie negocjacji granicy Polski na Nysie Łużyckiej? Na pewno trudniej byłoby nam wynegocjować taki układ po zjednoczeniu Niemiec – mówił. Podczas spotkania prof. Eisler opisał wszystkie przyczyny Marca '68. Zarazem wyraził żal, że pochodzący z różnych środowisk uczestnicy marcowych wydarzeń, których losy potoczyły się bardzo różnie, nie umieją wspólnie świętować kolejnych rocznic.

Prof. dr hab. Jerzy Eisler, Dyrektor Oddziału Instytutu Pamięi Narodowej w Warszawie jest prekursorem badań poświęconych wydarzeniom Marca 1968 i wybitnym znawcą dziejów PRL, toteż poprowadzone przez Stanisława Wojterę, fundatora i prezesa Instytutu Libertatis spotkanie przyciągnęło wielu pasjonatów historii.

*Źródło: Polska the Times*

**DEPESZE CSR**  
www.raportcsr.pl

### WALKA Z OTYŁOŚCIĄ WŚRÓD DZIECI

**1 maja 2018 r.**

Beko poprzez kampanię Jedz jak Mistrz rozpoczyna swoją nową globalną misję, która ma na celu zapobieganie otyłości wśród dzieci. Wiodący producent urządzeń gospodarstwa domowego ogłasza współpracę z organizacją UNICEF i swoim obecnym Partnerem Sponsorującym – klubem piłkarskim FC Barcelona i jego Fundacją Barça. Cel jest szczytny – chodzi o zebranie 1 miliona euro na rzecz walki z otyłością wśród najmłodszych. Za każdy wpis, oznaczony hasztagiem #EatLikeAPro, który pojawi się na Instagramie lub Twitterze, Beko przekazuje UNICEF-owi 1 euro.



### MFUNDACJA DOFINANSUJE WAKACJE Z MATEMATYKĄ

**10 maja 2018 r.**

Z początkiem maja ruszyła kolejna edycja konkursu grantowego „Wakacje z matematyką”, organizowanego przez Fundację mBanku. W tym roku o 5 tys. zł dofinansowania mogą starać się organizacje pozarządowe, biblioteki publiczne i grupy nieformalne z Warszawy, Łodzi, Krakowa, Poznania, Wrocławia i Gdańska. Zgłaszane projekty powinny być skierowane do uczniów szkół podstawowych w podziale na klasy 1-3 i 4-8, zostać zrealizowane w trakcie szkolnych wakacji, upowszechniać matematykę, pokazywać jej przydatność w życiu codziennym.



### SOS DLA WZROKU

**16 maja 2018 r.**

Grupa Essilor i Stowarzyszenie SOS Wioski Dziecięce rozpoczęły w tym roku akcję SOS dla Wzroku. Jej celem jest wsparcie podopiecznych Stowarzyszenia SOS Wioski Dziecięce. Dzięki niej wolontariusze przebadali dzieciom wzrok, a tym, które potrzebowały jego korekcji, Grupa Essilor bezpłatnie przekazała okulary korekcyjne. Ambasadorką programu została Anna Dereszowska, współpracująca na co dzień ze Stowarzyszeniem. Chęć wyrównania szans i zadbanie o wzrok dzieci sprawiły, że wolontariusze zaangażowali się osobiście.



# Umiejętność słuchania, to cecha prawdziwego lidera

**W maju odbyła się Konferencja Młodych Liderów 2018, największe wydarzenie młodzieżowe w Europie Centralnej. Przez dwa dni w Teatrze Palladium ponad 500 Młodych Liderów przysłuchiwało się 20 prelegentom, którzy opowiadali o swojej drodze do sukcesu. Wśród mówców znaleźli się m.in. Leona Alleslev – przewodnicząca delegacji Kanady do ZP NATO, Janusz Gajos, Juliusz Machulski, prof. Paweł Buszman oraz Marek Belka.**

**Przemysław Gruz**

Projekt ten, który był zorganizowany przez uczniów warszawskich liceów, został uznany najlepszym wydarzeniem publicznym 2017 r. w Polsce przez Olimpiadę Projektów Społecznych „Zwolnieni z Teorii”.

Główną ideą konferencji było przybliżenie młodym ludziom, stojącym na progu najważniejszych życiowych decyzji, różnych ścieżek rozwoju zawodowego i osobistego, również tych rzadziej wybieranych i mniej popularnych w dzisiejszych czasach. Licealiści mieli okazję wysłuchać i zadać pytania mówcom ze świata biznesu, kultury, polityki i trzeciego sektora. Jak przekonywali sami organizatorzy – młodzi ludzie w wieku od 15 do 20 lat – nie ma lepszej pomocy w podjęciu tak ważnej decyzji, jak wybór ścieżki

rozwoju, niż wsłuchanie się w rady światowej klasy liderów i osób, które odniosły sukces w najróżniejszych dziedzinach zawodowych.

W tym roku na Konferencji Młodych Liderów wystąpili m.in. były premier RP i prezes NBP Marek Belka; wicepremier i Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego Jarosław Gowin, wiceminister Nauki i Szkolnictwa Wyższego Piotr Müller, chargé d'affaires Ambasady USA w Polsce John C. Law, dyrektor Banku Światowego na Polskę i Państwa Bałtyckie Carlos Piñerúa, Bogusław Winid, były ambasador Polski przy ONZ i NATO, Iwona Kozera, Managing Partner w EY Polska, Juliusz Machulski, Janusz Gajos, Paweł Buszman, założyciel sieci klinik American Heart of Poland, Andrzej J. Kozłowski, prezes zarządu EmiTel oraz Marcin



Schirmer, prezes Polskiego Towarzystwa Ziemiańskiego. W wydarzeniu wziął też udział również gość specjalny – Leona Alleslev – kanadyjska parlamentarzystka, przewodnicząca delegacji Kanady do Zgromadzenia Parlamentarnego NATO.

Wśród partnerów i sponsorów konferencji znaleźli się: Prezes Rady Ministrów Mateusz Morawiecki, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Rzecznik Praw Dziecka, Ambasada USA w Polsce, UNICEF oraz Bank Światowy. Konferencja była wspierana przez EmiTel S.A. i Fundację XX. Czartoryskich. Zgodnie z obietnicą, którą złożyli organizatorzy – zarząd fundacji Lu-

dwika Rajchmana, cały przychód z opłaty rejestracyjnej został przekazany na cele charytatywne. Stowarzyszenie Wiosna, organizator akcji Szlachetna Paczka oraz Komitet Ochrony Praw Dziecka otrzymali 4 tys. zł na swoją działalność. Krajowy Fundusz na rzecz Dzieci, którego stypendystką Aleksandra Snuzik była tegoroczną mówczynią Konferencji Młodych Liderów, został zasilony kwotą 5 tys. zł.

– Z ogromną radością wspomogliśmy powyższe cele i mamy nadzieję, że naszym rówieśnikom również udzieli się duch dzielenia się z innymi – przekonują organizatorzy.

## CSR

DEPESZE CSR  
www.raportcsr.plKULTURA I BIZNES – JAK JE  
ŁĄCZYĆ Z KORZYŚCIĄ DLA OBU  
STRON

16 maja 2018 r.

W Polsce nakłady na kulturę stanowią niespełna 1 proc. łącznych wydatków budżetu państwa. Wkład sektora prywatnego jest więc bardzo ważny w funkcjonowaniu instytucji kultury. W Polsce działalność ta nie jest jeszcze tak mocno zakorzeniona. Mimo to coraz częściej pojawiają się przykłady inicjatyw kulturalnych, wspieranych przez biznes. Przykładem takiego działania w zakresie CSR może być współpraca firmy AkzoNobel, globalnego producenta farb i lakierów, z Państwowym Muzeum Etnograficznym w Warszawie czy z Centralnym Muzeum Włókiennictwa w Łodzi.

ORANGE POLSKA PROMUJE  
DIALOG W ŻYCIU SPOŁECZNYM  
19 maja 2018 r.

Budowanie społeczeństwa, w którym szanowana jest godność każdego człowieka, to jedno z najważniejszych wyzwań współczesności. Orange Polska od lat wspiera małe społeczności. Teraz, dzięki współpracy z norweskim ośrodkiem Nansen Center for Peace and Dialogue, pomoże kształcić lokalnych liderów w prowadzeniu dialogu wolnego od ocen i uprzedzeń. Orange Polska umożliwi przedstawicielom kilkudziesięciu organizacji pozarządowych z całego kraju udział w profesjonalnych szkoleniach. Rekrutacja do projektu „Wyłącz ego. Zrozum drugiego” planowana jest na czerwiec tego roku.

OGÓLNOPOLSKI DZIEŃ  
DOBRYCH UCZYŃKÓW  
19 maja 2018 r.

W maju obchodziliśmy Ogólnopolski Dzień Dobrych Uczynków. Jak wynika z badania firmy Wawel, aż 80 proc. badanych uważa, że już drobny miły gest jest ważnym dobrym uczynkiem, który sprawia, że wszystkim żyje się lepiej. 74 proc. Polaków ceni miłe słowo, a 70 proc. uśmiech. Takie proste, codzienne czynienie dobra nie zawsze jest łatwe, ale jak twierdzi 93 proc. ankietowanych, znacznie łatwiej jest czynić dobro, kiedy sami czujemy się dobrze. Z okazji Dnia Dobrych Uczynków, Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w Krakowie oraz marka Wawel, wypuściły na ulice Krakowa Tramwaj Pełen Dobra.



Raport Społeczna Odpowiedzialność Biznesu tygodnika „Gazeta Finansowa” publikowany co kwartał i w całości poświęcony obszarowi CSR. Ukazały się już 37 edycje Raportu. W każdym numerze wyróżniane są dwa projekty, będące

przykładem dobrze przygotowanych programów wsparcia ważnych społecznie obszarów. W raporcie znajdują się również artykuły ekspertów i liderów opinii publicznej, którzy radzą, jak poruszać się w obszarze działań CSR.

## LAUREACI RAPORTU SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

I (2009)	POLKOMTEL GRUPA AXA
II (2009)	PKP CARGO I FUNDACJA ERA PAROWOZÓW FUNDACJA POLSAT I KANAŁ POLSAT NEWS
III (2010)	KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA, WYŻSZA SZKOŁA EKOLOGII I ZARZĄDZANIA, INSTYTUT GLOBALIZACJI, CENTRUM MONITORINGU WOLNOŚCI PRASY PRZY SDP, FUNDACJA POLSKIEGO GODŁA PROMOCYJNEGO „TERAZ POLSKA” POLKOMTEL
IV (2010)	NARODOWY BANK POLSKI „KOLEJE MAZOWIECKIE – KM”
V (2010)	CARITAS POLSKA I JERONIMO MARTINS POLSKA SUPER EXPRESS I SKOK-I
VI (2010)	PKP PLK DOZ
VII (2011)	FUNDACJA ANNY DYMNEJ „MIMO WSZYSTKO”, ANNA MIRSKA-PERRY I IMPEL CLEANING ELŻBIETA RADZISZEWSKA – PEŁNOMOCNIK RZĄDU DS. RÓWNEGO TRAKTOWANIA, HANNA GRONKIEWICZ-WALTZ – PREZYDENT MIASTA ST. WARSZAWY, KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA I STOWARZYSZENIE INICJATYWA FIRM RODZINNYCH
VIII (2011)	TESCO DANONE, LUBELLA, BIEDRONKA ORAZ INSTYTUT MATKI I DZIECKA
IX (2011)	FUNDACJA ŚW. JANA JEROZOLIMSKIEGO REDAKCJA PROGRAMU „BIZNES KURIER” I WARSZAWSKI OŚRODEK TELEWIZJI POLSKIEJ SA
X (2011)	PELION, APTEKI DBAM O ZDROWIE, HANNA ZDANOWSKA – PREZYDENT MIASTA ŁÓDŹ JACEK JANISZEWSKI – PRZEWODNICZĄCY RADY PROGRAMOWEJ STOWARZYSZENIA INTEGRACJA I WSPÓŁPRACA
XI (2011)	TVP2 I PROGRAM „PYTANIE NA ŚNIADANIE” PKP CARGO
XII (2012)	FUNDACJA UNIVERSITATIS VARSOVIENSIS I KLUB HYBRYDY STOWARZYSZENIE AKADEMIA ROZWOJU FILANTROPII
XIII (2012)	FUNDACJA BANKU GOSPODARSTWA KRAJOWEGO IM. J. K. STECZKOWSKIEGO KGHM POLSKA MIEDŹ SA
XIV (2012)	POLSKI ZWIĄZEK PIŁKI SIATKOWEJ DZIENNIK GAZETA PRAWNA I PROGRAM BIZON W RADIU PIN
XV (2012)	GRUPA FERRERO FUNDACJA „ENERGIA Z SERCA” POLSKIEJ GRUPY ENERGETYCZNEJ
XVI (2013)	WYDAWNICTWO MACMILLAN EDUCATION I EUROPEJSKI FUNDUSZ ROZWOJU WSI POLSKIEJ MINISTERSTWO SKARBU PAŃSTWA I REDAKCJA PULSU BIZNESU
XVII (2013)	GRUPA WYDAWNICZA POLSKAPRESSE PRACODAWCY RP
XVIII (2013)	INSTYTUT ŻYWIENIA I ŻYWIENIA, PRZY WSPÓŁPRACY Z JERONIMO MARTINS POLSKA ORANGE POLSKA I FUNDACJA ORANGE
XIX (2013)	CARITAS I „POROZUMIENIE NOWOCZESNA EDUKACJA”: WSIP, NOWA ERA, OXFORD UNIVERSITY PRESS, PEARSON, MACMILLAN, ŻAK, ZAMKOR, CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS I LEKTORKLETT JOHNSON & JOHNSON VISION CARE
XX (2014)	SUPER EXPRESS ORAZ PREZYDENT M.ST. WARSZAWY, HANNA GRONKIEWICZ-WALTZ POLSKIE RADIO PROGRAM 1
XXI (2014)	FUNDACJA PGNIG IM. IGNACEGO ŁUKASZEWICZA CENTRUM MONITORINGU WOLNOŚCI PRASY PRZY SDP
XXII (2014)	SPÓŁDZIELCZA KASA OSZCZĘDNOŚCIOWO-KREDYTOWA W WOŁOMINIE MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
XXIII (2014)	FUNDACJA CHLEB TO ZDROWIE AGENCJA ISBNEWS
XXIV (2015)	FUNDACJA DORASTAJ Z NAMI ASTRA CEE
XXV (2015)	STOWARZYSZENIE „MIASTA W INTERNECIE” JERONIMO MARTINS POLSKA, WŁAŚCICIEL SIĘCI SKLEPÓW BIEDRONKA
XXVI (2015)	RE PROJECT DEVELOPMENT PKP LINIA HUTNICZA SZEROKOTOROWA
XXVII (2015)	INSTYTUT FIZJOLOGII I PATOLOGII SŁUCHU TAURON POLSKA ENERGIA
XXVIII (2016)	DIAPERUM POLSKA FINMECCANICA HELICOPTER DIVISION
XXIX (2016)	KONKURS KAMPANIA SPOŁECZNA ROKU STADION PGE NARODOWY
XXX (2016)	ATC CARGO GRUPA PKP
XXXI (2016)	MINISTERSTWO SPORTU I TURYSTYKI PKN ORLEN
XXXII (2017)	PKP CARGO WOJEWÓDZTWO MAŁOPOLSKIE
XXXIII (2017)	INSTYTUT FIZJOLOGII I PATOLOGII SŁUCHU ONKOCAFE I NOVARTIS
XXXIV (2017)	BD ART I JEJ SPÓŁKA CÓRKA BD ART GLASS FUNDACJA XX. CZARTORYSKICH
XXXV (2017)	KONKURS PIÓRKO 2017 KANCELARIA HOGAN LOVELLS
XXXVI (2018)	GRUPA LUX MED POLSKA PRESS GRUPA
XXXVII (2018)	FIRMA EMITEL PRACODAWCY RP