

# Raport wyników oceny

## Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw

kod badanego podmiotu 8542346035-20140212112733

data wygenerowania raportu 2014-02-17

## Tytułem wprowadzenia

Koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (SOP lub CSR-ang.) jest ciekawym obiektem analizy. Jednak jak pokazują wyniki badań empirycznych [Ocena stanu wdrażania... 2011, s. 4], zaledwie 31% przedsiębiorców zna pojęcie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Jest to istotny argument za tym, by pole badawcze w ramach tej koncepcji wciąż eksplorować, poddawać ocenie i wyciągać wnioski, bo tylko w taki sposób może następować ciągły rozwój.

Jednym z przykładów definicji SOP stworzonych na początku XXI wieku jest ujęcie społecznej odpowiedzialności wg Campbela. W myśl tego ujęcia firmy nie powinny świadomie robić niczego, co mogłoby szkodzić ich interesariuszom (a szczególnie inwestorom, pracownikom, klientom, dostawcom czy społeczności lokalnej, w której działają). Jeśli jednak w wyniku ich działalności doszłoby do wyrządzenia szkody, wówczas jak tylko uzyskają wiedzę na temat powstałej szkody, muszą ją naprawić i zadośćuczynić wszystkim zainteresowanym stronom [Campbel 2006, s. 928].

Takie ujęcie definicyjne SOP pokazuje piętno naszych czasów, w których społeczeństwa dotknięte kryzysem zmagają się z problemami i często nie podejmują dodatkowych działań służących rozwiązywaniu kwestii społecznych. Zatem prospołeczna działalność jest „okrojona” do granic możliwości, a przecież ważne jest, by nie szkodzić innym, by swoim postępowaniem nie powodować strat, zaniedbań czy trudności, które dotkną również przyszłych pokoleń [Rojek-Nowosielska, 2012, s. 381].

Opracowana metodologia będąca podstawą oceny przedsiębiorstw pod kątem ich społecznej odpowiedzialności ujmuje SOP w zdecydowanie szerszej perspektywie. Analiza podmiotów dokonywana jest w odniesieniu do kilku poziomów, wyodrębnionych ze względu na stopień zaawansowania realizacji koncepcji SOP. Dlatego też niniejszy raport oceny społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw ma przybliżyć i ugruntować kwestie związane z SOP, ukazując jednocześnie indywidualne osiągnięcia badanego przedsiębiorstwa. Dopełnieniem raportu i dodatkową informację stanowią mają odniesienia i porównania badanego podmiotu do innych przedsiębiorstw wykonane w ramach wyodrębnionych kryteriów.

---

### Literatura:

- Campbel J.L., Institutional analysis and the paradox of corporate social responsibility, „American Behavioral Scientist” 2006, vol. 49, no. 925.
- Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności biznesu, raport, Warszawa 2011.
- Rojek-Nowosielska M., Zasady społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wobec pracowników w kontekście zasad Modelu Doskonałości EFQM, Prace Naukowe UE we Wrocławiu nr 264, Wrocław 2012, s. 381.

## Spis treści

1. Dane podmiotu poddanego badaniu
2. Istota badania poziomu CSR
3. Zasady punktacji
4. Wyniki ogólne badanego przedsiębiorstwa
5. Wyniki ogólne - benchmark
6. Wyniki badania w poszczególnych obszarach
  - 6.1. Obszar Pracownicy
  - 6.2. Obszar Klienci
  - 6.3. Obszar Dostawcy
  - 6.4. Obszar Środowisko Przyrodnicze
  - 6.5. Obszar Społeczność Lokalna
7. Podsumowanie

Autor raportu:

**dr Magdalena Rojek-Nowosielska**

e-mail: [magdalena.rojek-nowosielska@ue.wroc.pl](mailto:magdalena.rojek-nowosielska@ue.wroc.pl)

Katedra Socjologii i Polityki Społecznej  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

[www.ue.wroc.pl](http://www.ue.wroc.pl)

**Autor raportu nie ponosi odpowiedzialności za niewłaściwe lub niezgodne z prawem wykorzystanie treści raportu**

## 1. DANE PODMIOTU PODDANEGO BADANIU

<b>Identyfikator badanego pomiotu (REGON/NIP-time signature)</b>	<b>8542346035-20140212112733</b>
Rok powstania podmiotu	1990
Status organizacyjny	Firma samodzielna
Forma własności	sektor prywatny
PKD	H. TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA
Zatrudnienie w badanym roku	10-49 osób
Pochodzenie kapitału	tylko krajowy
Roczny obrót lub suma bilansowa aktywów w badanym roku (w mln EUR)	do 50 mln EUR rocznego obrotu lub
Data przeprowadzenia badania	12-lut-14
Stanowisko osoby, która wypełniła ankietę	recznik

## 2. ISTOTA BADANIA POZIOMU CSR

Model składa się z 34 pytań merytorycznych i kilku pytań tzw. metryczki, pozwalającej na grupowanie respondentów, a następnie poddawanie analizie danych, według ustalonych wcześniej kryteriów. Schemat działania modelu kontinuum polega na przyporządkowaniu poszczególnym pytaniom z kwestionariusza ankiety określonej liczby punktów, co pozwala następnie na umiejscowienie ocenianego przedsiębiorstwa w odpowiednim miejscu na skali kontinuum odpowiedzialności społecznej. Pytania, które są zadawane w trakcie badania ankietowego, dotyczą takich **obszarów** jak: **pracownicy, klienci, dostawcy, środowisko przyrodnicze, społeczność lokalna**. Punkty uzyskane w każdym ze wspomnianych obszarów, pozwalają na osobną ocenę tego obszaru i uzyskanie tzw. „częstkowej” oceny odpowiedzialności.

Zarówno w ujęciu ogólnym jak i „częstkowym”, badany podmiot uzyskuje symboliczną ocenę pozwalającą przyporządkować go do jednego z **trzech głównych poziomów odpowiedzialności (tzw. skala główna)**, określonych odpowiednio jako: **C- Częściowy, S - Standardowy i R – Rozszerzony**. W celu „uwrażliwienia” otrzymanych wyników skala główna została dodatkowo uszczegółowiona, dzieląc poziom C na C+ i C++ oraz poziom R na R+ i R++.

			Obszary SOP				
			Pracownicy	Klienci	Dostawcy	Środowisko przyrodnicze	Społeczność lokalna
Poziom instytucjonalny SOP	Rozszerzony	R++	Realizacja zadań podlega <b>doskonaleniu</b> , <b>analizowane</b> są <b>przyczyny</b> ich zmienności oraz podejmowane są akcje <b>korekcyjne</b> . Cele są na bieżąco <b>aktualizowane</b> , w zależności od zmieniającej się sytuacji biznesowej.				
		R+	Realizacja zadań podlega <b>obserwacji</b> , <b>analizuje</b> się <b>przyczyny</b> ich zmienności, możliw jest <b>przewidywalność</b> przebiegu realizacji zadań				
	Standardowy	S	Zadania są powtarzalne, dobrze zdefiniowane i precyzyjnie opisane – <b>ujęte w formalne dokumenty i procedury</b>				
	Częściowy	C++	Realizowane zadania są <b>planowane</b> i realizowane <b>zgodnie</b> z przyjętą <b>polityką</b> organizacyjną, zadania są <b>powtarzalne</b> ale <b>nie są ujęte w oficjalne dokumenty</b>				
		C+	Zadania wobec poszczególnych grup interesariuszy realizowane są <b>chaotycznie, niesystematycznie, bez planów</b>				

### 3. ZASADY PUNKTACJI

Podmiot, który przeprowadzi samoocenę odpowiedzialności społecznej, otrzyma informację o uzyskanej liczbie punktów na dwóch poziomach szczegółowości. Pierwszy poziom szczegółowości obejmuje wyniki **w każdym z badanych obszarów (tzn. pracownika, klienta, dostawcy, społeczności lokalnej i środowiska przyrodniczego)** – są to tzw. oceny cząstkowe. Drugim, bardziej ogólnym stopniem szczegółowości jest sumaryczna wartość wynikająca z ocen cząstkowych, dzięki której będzie możliwe odniesienie się do jednego z **trzech głównych poziomów CSR (Częściowego, Standardowego lub Rozszerzonego)** – tak zwana ocena główna.

W każdym z badanych obszarów cząstkowych można uzyskać maksymalnie po 60 punktów. Poniżej zaprezentowano zestawienie punktów obowiązujące w każdym z cząstkowych obszarów odpowiedzialności:

Punkty dla obszarów	Poziom w skali szczegółowej obszarów	Poziom w skali głównej obszarów
48,5 – 60	R++	R
36,5 – 48	R+	
24,5 – 36	S	S
12,5 – 24	C++	C
0 – 12	C+	
<b>Sumując wyniki z wszystkich obszarów otrzymujemy maksymalną liczbę punktów możliwą do zdobycia i punkty odnoszące badany podmiot do określonego poziomu</b>		
Punkty dla badanego podmiotu	Poziom badanego podmiotu (skala szczegółowa)	Poziom badanego podmiotu w skali głównej
240,5 – 300	R++	R
180,5 – 240	R+	
120,5 – 180	S	S
60,5 – 120	C++	C
0 – 60	C+	

#### 4. WYNIKI OGÓLNE BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA

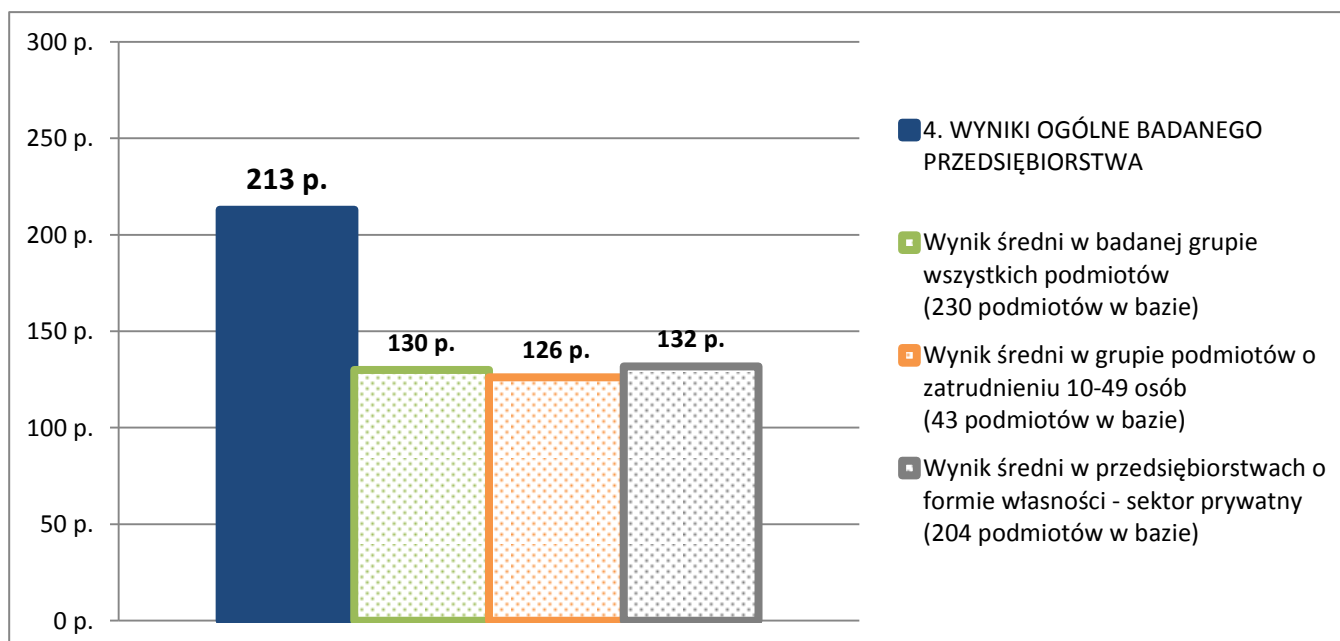
Łączna liczba punktów osiągnięta w wyniku samooceny	<b>213 p.</b>
Maksymalna możliwa liczba punktów	300 p.
Osiągnięty poziom CSR w skali głównej	<b>C S R</b>

#### Interpretacja ogólna

Państwa przedsiębiorstwo osiągnęło najwyższy - rozszerzony poziom w modelu kontinuum społecznej odpowiedzialności. Poniższe zestawienie zawiera szczegółowe informacje omawiające Państwa osiągnięcia w każdym z obszarów społecznej odpowiedzialności.

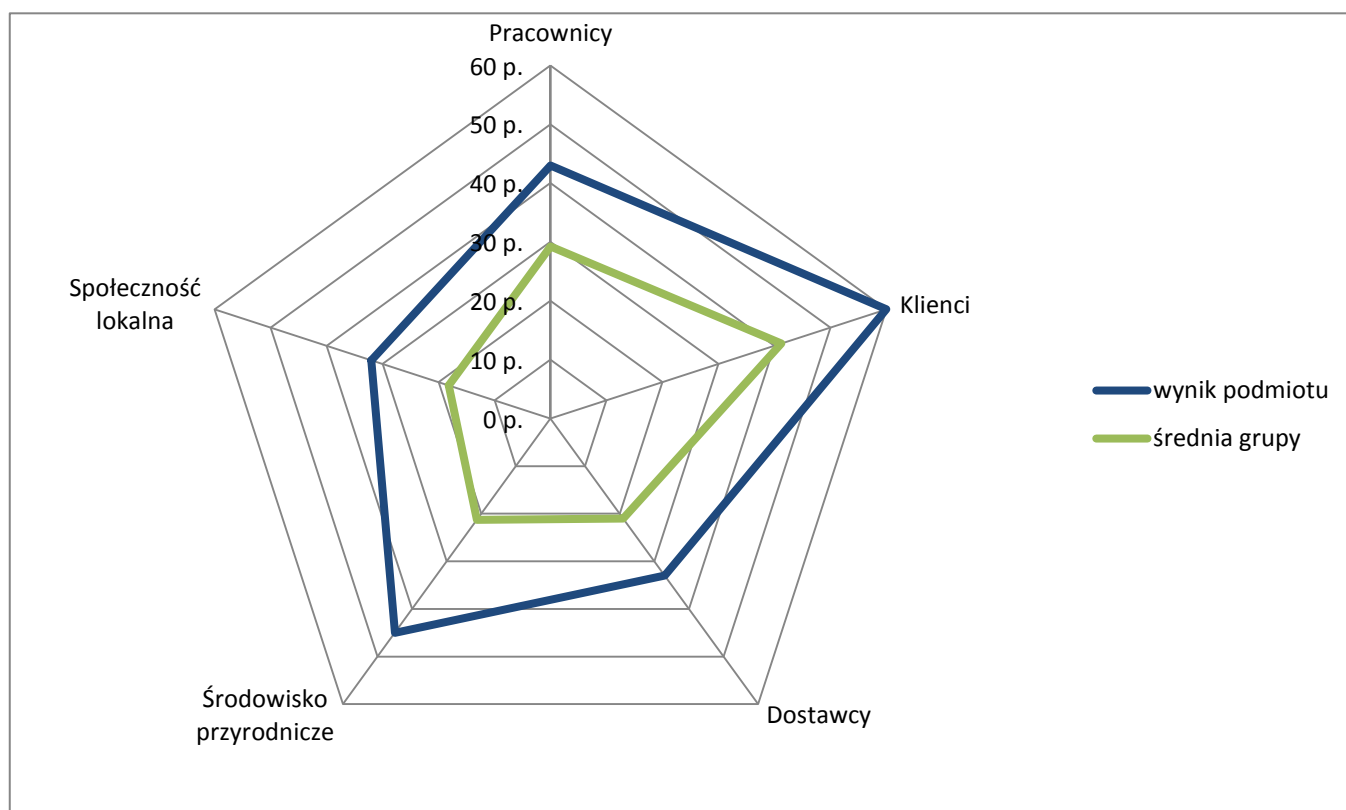
#### 5. WYNIKI OGÓLNE - BENCHMARK

Wynik średni w badanej grupie wszystkich podmiotów (230 podmiotów w bazie)	<b>130 p.</b>
Wynik średni w grupie podmiotów o zatrudnieniu 10-49 osób (43 podmiotów w bazie)	<b>126 p.</b>
Wynik średni w przedsiębiorstwach o formie własności - sektor prywatny (204 podmiotów w bazie)	<b>132 p.</b>



**6. WYNIKI BADANIA W POSZCZEGÓLNYCH OBSZARACH**

	OSIĄGNIĘTA		POZIOM CSR		
	PUNKTACJA	POZIOM (skala szczegółowa)	C	S	R
Pracownicy	43 p.	R+	C	S	R
Klienci	60 p.	R++	C	S	R
Dostawcy	33 p.	S	C	S	
Środowisko przyrodnicze	45 p.	R+	C	S	R
Społeczność lokalna	32 p.	S	C	S	

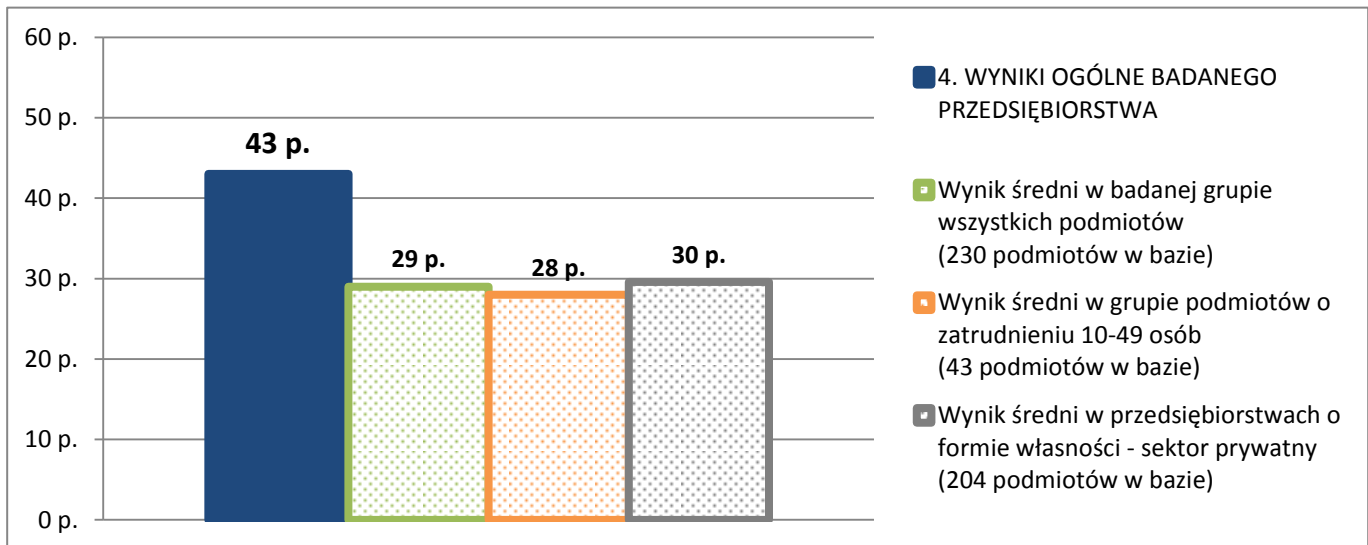


	Wynik średni we wszystkich badanych podmiotach	Wynik średni w grupie podmiotów o podobnym zatrudnieniu	Wynik średni w grupie podmiotów o podobnej formie własności	<b>BADANY PODMIOT</b>
Pracownicy	29 p.	28 p.	30 p.	<b>43 p.</b>
Klienci	41 p.	41 p.	42 p.	<b>60 p.</b>
Dostawcy	21 p.	21 p.	21 p.	<b>33 p.</b>
Środowisko przyrodnicze	21 p.	19 p.	22 p.	<b>45 p.</b>
Społeczność lokalna	18 p.	17 p.	18 p.	<b>32 p.</b>

## 6.1. Obszar pracownicy



W obszarze pracowniczym zdobyto punktów: 43, co oznacza osiągnięcie poziomu R+.



Na podstawie przeprowadzonej analizy, można dokonać próby syntezy otrzymanych wyników oraz zasugerować następujące rozwiązania dotyczące:

### 1. Dokumentów porządkujących wartości i sposób postępowania pracowników podczas codziennej działalności ●

Istnieje dokument porządkujący wartości i sposób postępowania pracowników oraz miary badające skuteczność podejmowanych działań. Wprowadzane są stosowne zmiany - ZNAKOMICIE. Warto podjąć starania, by utrzymać dotychczasowe osiągnięcia.

### 2. Procedury zgłaszania uwag, pomysłów i sugestii związanych z wykonywaną pracą ●

Istnieje procedura i miary badające skuteczność działań dotyczących zgłaszania pomysłów, uwag, sugestii związanych z wykonywaną pracą. Wprowadzane są stosowne zmiany - ZNAKOMICIE. Warto podjąć starania, by utrzymać dotychczasowe osiągnięcia.



### 3. Procedury udzielania pomocy pracownikom w sytuacji konieczności ich zwolnienia ●

*Prawdopodobnie w Państwa przedsiębiorstwie pracownicy mogą liczyć na pomoc w przypadku ich zwolnienia, ale podejmowane działania nie wynikają z opracowanych schematów postępowania lecz są efektem zdobytego doświadczenia. Należy w tym miejscu bardzo mocno podkreślić i docenić rolę doświadczenia w realizowaniu podjętych celów i podejmowaniu dalszych działań, jednak warto zastanowić się nad opracowaniem dokumentu porządkującego sposób postępowania w sytuacji zaistnienia konieczności zwolnienia pracownika. Byłoby to nie tylko ułatwienie postępowania i uporządkowanie podejmowanych decyzji w takiej sytuacji, ale i stanowiłoby też pakiet niezależnych i obiektywnych działań, które podejmowane bezstronnie dawałoby pracownikowi wsparcie w tej szczególnej sytuacji. Takie podejście świadczyć może o trosce i zaangażowaniu w sprawy pracownicze, nie tylko w czasie trwania umowy o pracę, ale także wówczas, gdy umowa ta została rozwiązana i zwolnione (odchodzące z pracy) osoby potrzebują dodatkowego wsparcia.*

### 4. Procedury umożliwiającej pracownikowi anonimowe zgłoszenie problemu ●

*Prawdopodobnie w Państwa przedsiębiorstwie pracownicy nie mogą w sposób anonimowy zgłosić problemu, który zaobserwowali. Warto zastanowić się nad wprowadzeniem takiej możliwości. Dla pracowników będzie to pewnego rodzaju pewność, że jeśli zaobserwują problemową sytuację, to będą mieli możliwość poinformowania o tym odpowiednie osoby. Dla pracodawcy zaś posiadanie informacji o wszelkich sytuacjach (szczególnie tych negatywnych) daje dużą przewagę i możliwość podjęcia stosownej decyzji zapobiegającej rozprzestrzenianiu się problemu. Słuchanie i odpowiednie reagowanie na potrzeby pracowników buduje atmosferę zaufania i zachęca do zaangażowania się w sprawy przedsiębiorstwa.*

### 5. Procedury regulującej wywiązywanie się ze zobowiązań finansowych wobec pracownika ●

*Prawdopodobnie w Państwa przedsiębiorstwie istnieje procedura regulująca wywiązywanie się ze zobowiązań finansowych wobec pracowników. Warto na tym etapie zastanowić się nad opracowaniem miar badających skuteczność funkcjonowania aktualnie przyjętych rozwiązań. Jako przykład można zasugerować miary badające częstotliwość ewentualnych rozbieżności planów względem wykonanych zadań, badające przyczyny ewentualnych rozbieżności, przepływ informacji o możliwych opóźnieniach w realizacji zobowiązań finansowych, czy sugestie innych usprawnień odnośnie tej procedury. Wprowadzone miary pozwalałyby dostosować przebieg tego procesu do potrzeb i oczekiwań pracowników oraz do zmieniających się warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa.*

### 6. Procedury regulującej sposób postępowania w sytuacji konfliktu ●

*Istnieje procedura regulująca sytuacje konfliktowe w firmie oraz miary badające jej skuteczność. Wprowadzane są stosowne zmiany - ZNAKOMICIE. Warto podjąć starania, by utrzymać dotychczasowe osiągnięcia.*

**7. Procedury regulującej przebieg procesu rekrutacji**

Istnieje procedura regulująca postępowanie podczas procesu rekrutacji i miary badające jego skuteczność, wprowadzane są stosowne zmiany - ZNAKOMICIE. Warto podjąć starania, by utrzymać dotychczasowe osiągnięcia.

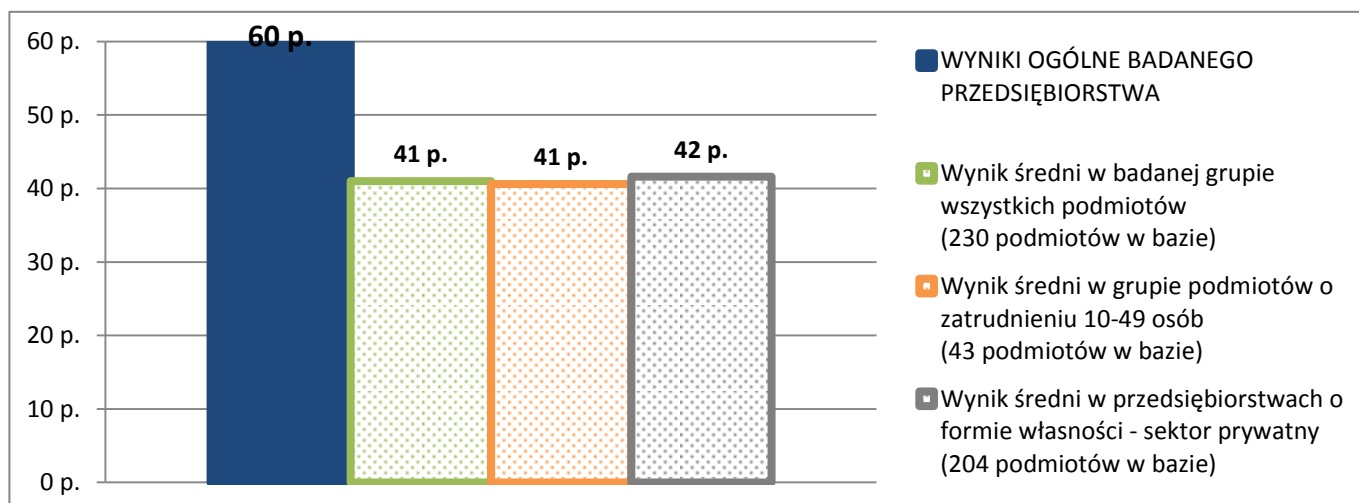
**8. Procedury badającej powody skłaniające pracownika do odejścia z pracy**

Prawdopodobnie w Państwa przedsiębiorstwie prowadzi się badania sprawdzające powody odejścia (rezygnacji) pracownika z pracy, ale nie ma opracowanej odpowiedniej procedury postępowania. Warto zastanowić się zatem nad opracowaniem dokumentu porządkującego sposób postępowania w sytuacji zgłoszenia przez pracownika zamiaru odejścia z pracy. Byłoby to nie tylko ułatwienie postępowania i uporządkowanie podejmowanych decyzji w takiej sytuacji, ale i stanowiłoby też pakiet niezależnych i obiektywnych działań, które podejmowane bezstronnie dawałoby pracownikowi wsparcie w tej szczególnej sytuacji. Dla pracowników będzie to pewnego rodzaju sygnał zainteresowania przedsiębiorstwa swoją osobą i być może szansa na zmiany (jeśli decyzja o odejściu spowodowana była warunkami pracy i sytuacją panującą w firmie). Dla pracodawcy zaś posiadanie informacji o wszelkich sytuacjach (szczególnie tych negatywnych) daje dużą przewagę i możliwość podjęcia stosownej decyzji zapobiegającej rozprzestrzenianiu się problemu. Słuchanie i odpowiednie reagowanie na potrzeby pracowników buduje atmosferę zaufania i zachęca do zaangażowania się w sprawy przedsiębiorstwa.

**6.2. Obszar Klienci**



W obszarze Klienci zdobyto punktów: 60, co oznacza osiągnięcie poziomu R++.



Na podstawie przeprowadzonej analizy, można dokonać próby syntezy otrzymanych wyników oraz zasugerować następujące rozwiązania dotyczące:

### 1. Sposobu podejmowania decyzji dotyczących uwzględnienia zgłoszonych reklamacji

Istnieje procedura obejmująca sposób podejmowania decyzji dotyczących zgłoszonych reklamacji i miary badające jej skuteczność, wprowadzane są stosowne zmiany - ZNAKOMICIE. Na tym etapie ważne jest dokonanie starań, by utrzymać dotychczasowe osiągnięcia.

### 2. Głównych motywów, którymi kierują się Państwo rozpatrując reklamacje

Głównym bodźcem jest chęć uczciwego postępowania; ZNAKOMICIE, warto dokonać starań by aktualnie prezentowane motywy skłaniające do podejmowania odpowiednich decyzji pozostały bez zmian.

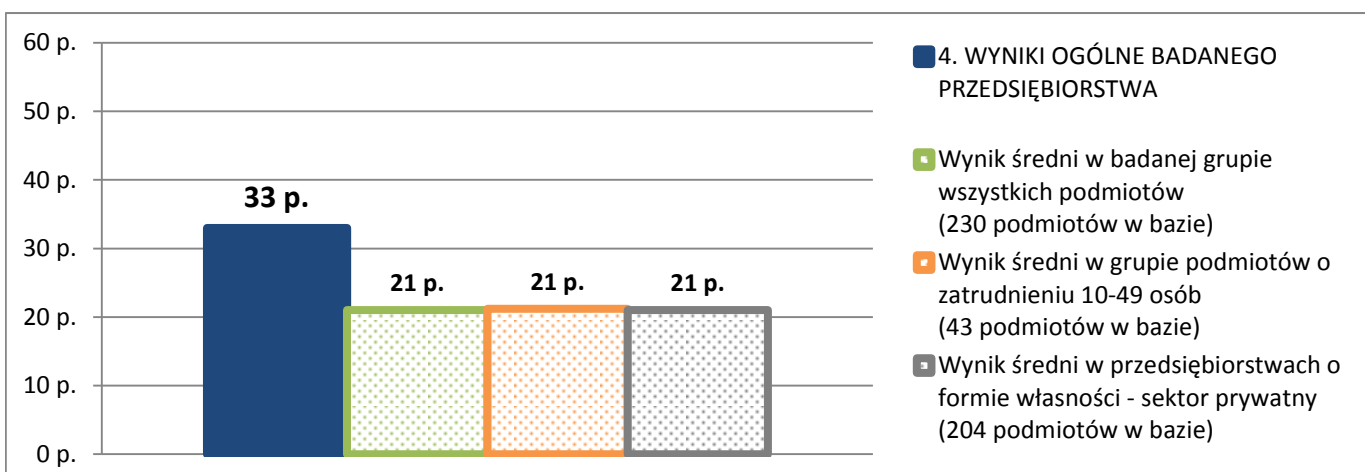
### 3. Głównych motywów, którymi kieruje się firma prezentując informacje w broszurach, ulotkach itp.

Głównym bodźcem jest chęć uczciwego postępowania; ZNAKOMICIE, warto dokonać starań by aktualnie prezentowane motywy skłaniające do podejmowania odpowiednich decyzji pozostały bez zmian.


## 6.3. Obszar Dostawcy



W obszarze Dostawców zdobyto punktów: 33, co oznacza osiągnięcie poziomu S.




Na podstawie przeprowadzonej analizy, można dokonać próby syntezy otrzymanych wyników oraz zasugerować następujące rozwiązania dotyczące:

**1. Procesu umożliwiającego weryfikację dostawców/kontrahentów pod kątem ich odpowiedzialności społecznej**   
*nie dotyczy Państwa Przedsiębiorstwa*

**2. Procedury regulującej wywiązywanie się ze zobowiązań finansowych wobec swoich dostawców** 

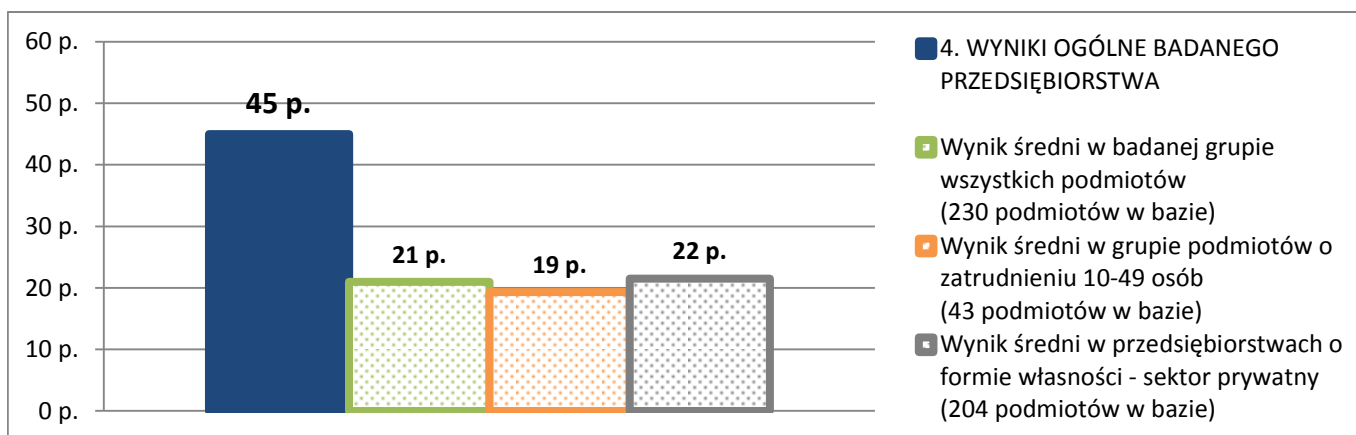
*Istnieje procedura regulująca wywiązywanie się ze zobowiązań finansowych wobec dostawców i miary badające jej skuteczność. Wprowadzane są stosowne zmiany - ZNAKOMICIE. Na tym etapie ważne jest dokonanie starań, by utrzymać dotychczasowe osiągnięcia.*

**3. Procedury badającej powody braku chęci przedłużania kontraktu ze strony dostawcy** 

*Istnieje procedura badania przyczyn braku chęci przedłużenia kontraktu ze strony dostawców oraz miary badające jej skuteczność. Wprowadzane są stosowne zmiany - ZNAKOMICIE. Na tym etapie ważne jest dokonanie starań, by utrzymać dotychczasowe osiągnięcia.*

## 6.4. Obszar Środowisko Przyrodnicze

W obszarze Środowiska Przyrodniczego zdobyto punktów: 45, co oznacza osiągnięcie poziomu R+.



Na podstawie przeprowadzonej analizy, można dokonać próby syntezy otrzymanych wyników oraz zasugerować następujące rozwiązania dotyczące:

### 1. Sposobu gospodarowania energią elektryczną

Prawdopodobnie proces gospodarowania energią elektryczną przebiega w oparciu o wcześniejsze doświadczenia, które zostały poddane formalizacji w postaci ogólnie obowiązującego dokumentu. Na tym etapie warto zastanowić się nad wprowadzeniem miar badających skuteczność funkcjonowania tego procesu. Wprowadzone miary powinny w sposób racjonalny badać zachodzące zmiany w zużyciu energii elektrycznej (wiadomym przy tym jest, że dla przedsiębiorstwa produkcyjnego zużycie energii będzie niewspółmiernie większe niż dla przedsiębiorstwa świadczącego usługi np. consultingowe). Dodatkowo można będzie zaobserwować wzrost (lub spadek) całkowitego zużycia energii w przedsiębiorstwie, w którym prowadzone są prace inwestycyjne i wprowadzane są dodatkowe linie produkcyjne. Dlatego ważne jest by równoległe z wprowadzaniem miar, określić zamierzone do osiągnięcia cele i przedziały czasowe ich realizacji. Pozwoli to lepiej zarządzać procesem gospodarowania energią elektryczną, a dzięki wprowadzonym celom i miarom, realizować wyznaczone plany i modyfikować je w miarę zmieniających się potrzeb.

### 2. Sposobu gospodarowania zasobami wodnymi w przedsiębiorstwie

Prawdopodobnie proces gospodarowania zasobami wodnymi w Państwie przedsiębiorstwie przebiega w oparciu o wcześniejsze doświadczenia, które zostały poddane formalizacji w postaci ogólnie obowiązującego dokumentu. Na tym etapie warto zastanowić się nad wprowadzeniem miar badających skuteczność funkcjonowania tego procesu. Oczywiście jest, że inna będzie ranga problemu zużycia wody w przedsiębiorstwie produkcyjnym, a inna w prowadzącym działalność np. szkoleniową - dlatego do tego problemu należy podejść z rozważą i inicjatywy mające na celu oszczędzanie wody oraz opracowanie miar, wprowadzać w sposób racjonalny i przemyślany. Miary powinny umożliwiać badanie skuteczności wprowadzonych rozwiązań. Przykładowo mogą dotyczyć stanu zużycia wody przed i po wprowadzeniu nowych rozwiązań. Mogą także (poprzez prosty kwestionariusz ankiety) badać stopień świadomości, zaangażowania i postawy pracowników wobec wprowadzanych zmian. Dodatkowo można umożliwić dodawanie własnych sugestii i propozycji zmian w dotychczas przyjętych rozwiązaniach.

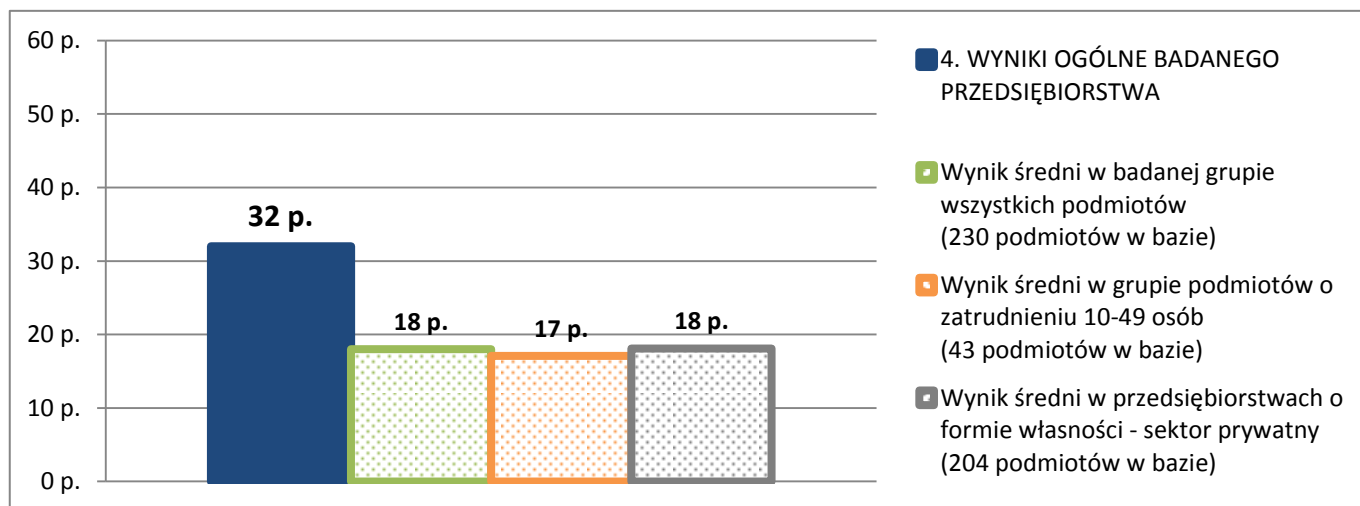
**3. Sposobu gospodarowania materiałami biurowymi w przedsiębiorstwie**

Prawdopodobnie proces gospodarowania materiałami biurowymi w Państwa przedsiębiorstwie przebiega w oparciu o wcześniejsze doświadczenia, które zostały poddane formalizacji w postaci ogólnie obowiązującego dokumentu. Na tym etapie warto zastanowić się nad wprowadzeniem miar badających skuteczność funkcjonowania tego procesu. Przykładowo mogą dotyczyć stanu zużycia np. papieru do drukarki przed i po wprowadzeniu nowych rozwiązań. Mogą także (poprzez prosty kwestionariusz ankiety) badać stopień świadomości, zaangażowania i postawy pracowników wobec wprowadzanych zmian. Dodatkowo można umożliwić dodawanie własnych sugestii i propozycji zmian w dotychczas przyjętych rozwiązaniach. Pozwoli to lepiej zarządzać procesem gospodarowania materiałami biurowymi, a dzięki wprowadzonym zmianom - unikać niepotrzebnych błędów w przyszłości.

**6.5. Obszar Społeczność Lokalna**



W obszarze Społeczności Lokalnej zdobyto punktów: 32, co oznacza osiągnięcie poziomu S.



Na podstawie przeprowadzonej analizy, można dokonać próby syntezy otrzymanych wyników oraz zasugerować następujące rozwiązania dotyczące:

**1. Uczestnictwa Państwa przedsiębiorstwa w tworzeniu nowych (lub modyfikacji już istniejących) regulacji prawnych w zakresie poprawy warunków pracy i życia społecznego**

Prawdopodobnie Państwa przedsiębiorstwo nie miało możliwości udziału w tworzeniu nowych (lub modyfikacji już istniejących) regulacji prawnych w zakresie poprawy warunków pracy i życia społecznego. Oczywiście taka forma aktywności z założenia często wykracza poza obszar podstawowej działalności przedsiębiorstwa. Może także wymagać zaangażowania zasobów materialnych jak i niematerialnych firmy. Warto jednak rozważyć możliwość zaangażowania się w takie inicjatywy w przyszłości, tym bardziej, że najlepszym ekspertem we wspomnianej dziedzinie są właśnie uczestnicy życia gospodarczego - czyli Państwo, którzy na co dzień spotykają się z różnymi problemami i trudnościami.



## 2. Uczestnictwa pracowników w akcjach wolontariackich ●

Prawdopodobnie Państwa pracownicy sporadycznie angażują w akcje wolontariackie. Pomimo tego, że częstotliwość tych akcji nie jest duża, to jednak zasługuje to na uznanie. Świadczy to o dużej inicjatywie i potencjale pracowników. Warto pamiętać, że podejmowane akcje wolontariackie nie tylko wzbogacają monotonię dotychczas wykonywanej pracy, ale także pozwalają poznać Państwa przedsiębiorstwo (w korespondencji do innych uczestników życia gospodarczego) jako takie, które nie tylko dba o pracowników ale i o ich rodziny czy społeczność lokalną. Możliwą sugestią na tym etapie jest zachęcenie do podtrzymania starań, by dotychczasowa inicjatywa nie była tylko jednorazowym wydarzeniem, a w przedsiębiorstwie powstały procedury regulujące i ułatwiające podejmowanie przez pracowników takich inicjatyw.

## 3. Zamieszczenia na stronie internetowej Państwa przedsiębiorstwa informacji o zaangażowaniu w społeczną odpowiedzialność biznesu ●

Prawdopodobnie na stronie głównej Państwa przedsiębiorstwa nie ma informacji o zaangażowaniu w społeczną odpowiedzialność biznesu. Jeśli utożsamiają się Państwo z tą ideą i zamierzeniem Państwa jest bycie rozpoznawanym między innymi jako podmiot odpowiedzialny społecznie, to warto rozważyć zamieszczenie takich informacji również na głównej stronie Państwa przedsiębiorstwa.

## 4. Przeprowadzania analizy potrzeb społecznych ●

Prawdopodobnie w Państwa przedsiębiorstwie dokonuje się analizy potrzeb społecznych. Głównym motywem, który decyduje o podjęciu takich działań, jest chęć poznania potrzeb społeczności lokalnej, by w miarę możliwości móc je realizować; ZNAKOMICIE, warto dokonać starań by aktualnie prezentowane motywy pozostały bez zmian.

## 5. Badania konsekwencji zaniechania prowadzenia inicjatyw społecznych ●

Prawdopodobnie w Państwa przedsiębiorstwie nie prowadzi się systematycznych badań konsekwencji zaniechania prowadzenia inicjatyw społecznych. Warto rozważyć wprowadzenie takich działań. Wiąże się to oczywiście z kosztami oraz zaangażowaniem przynajmniej jednej osoby do realizacji tego celu. Jednak w miarę możliwości warto rozważyć podjęcie takiej inicjatywy. Nie musi to być akcja przeprowadzana od razu na szeroką skalę, ale krótki (zestandardyzowany) wywiad przy okazji spotkania. Może on z jednej strony potwierdzić podjętą decyzję o zaniechaniu działań (problem został rozwiązany), albo też nakierować na zmodyfikowanie dotychczasowych działań lub (jeśli nie ma w danym momencie środków na kontynuację) przyczynić się do wznowienia inicjatywy (z uwagi na istotność problemu).

## 7. PODSUMOWANIE - kwestie CSR najlepiej i najłabiej oceniane

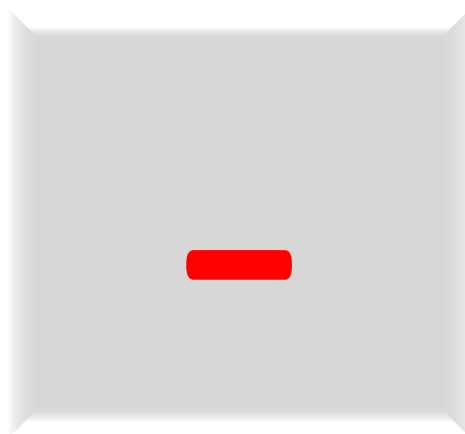


### Najlepiej oceniane kwestie dotyczą:

Głównych motywów, którymi kieruje się firma prezentując informacje w broszurach, ulotkach itp.

Głównych motywów, którymi kierują się Państwo rozpatrując reklamacje

Sposobu podejmowania decyzji dotyczących uwzględniania zgłoszonych reklamacji



### Najłabiej oceniane kwestie dotyczą:

Procedury umożliwiającej pracownikowi anonimowe zgłoszenie problemu

Procesu umożliwiającego weryfikację dostawców/kontrahentów pod kątem ich odpowiedzialności społecznej

Procedury udzielania pomocy pracownikom w sytuacji konieczności ich zwolnienia





Model kontinuum Społecznej  
Odpowiedzialności Przedsiębiorstw

Corporate Social  
Responsibility

How to Obtain 

# RAPORT WYNIKÓW OCENY

Miejsce i data wygenerowania  
*Wrocław, 2014-02-17, 18:17*