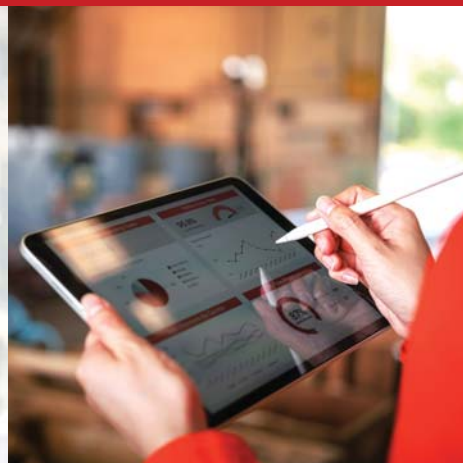


RAPORT

ODPOWIEDZIALNY BIZNES W POLSCE

Dobre praktyki

2023



Partner publikacji

mLeasing

SPIS, TREŚCI



3	Słowo wstępne <i>Maria Krawczyńska-Kaczmarek</i>	
5	O FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU	
8	Rynek potrzebuje rozwoju zrównoważonych inwestycji i finansów <i>Krzysztof Kamiński</i>	
10	Walka o klimat trwa <i>Kamil Wyszkowski</i>	
12	Potrójny kryzys planetarny <i>Maria Andrzejewska</i>	
14	ESG a zasady odpowiedzialnego prowadzenia biznesu <i>Jacqueline Kacprzak</i>	
16	Należyta staranność jako narzędzie budowania przewagi konkurencyjnej <i>Dr Daniel Kiewra</i>	
18	Mierzenie DEI to podstawa w budowaniu włączających organizacji <i>Marzena Strzelczak</i>	
20	Co CSRD oznacza w praktyce i jakie działania muszą podjąć firmy? <i>Robert Adamczyk</i>	
22	Odpowiedzialność biznesu: klucz do lepszych wyników finansowych? <i>Dr hab. Piotr Zaborek</i>	
23	Transformacja energetyczna małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce: wyzwania, szanse i rola edukacji <i>Sebastian Zientara</i>	
		DOBRE PRAKTYKI
		25 Ład organizacyjny
		37 Prawa człowieka
		61 Praktyki z zakresu pracy
		146 Środowisko
		213 Uczciwe praktyki operacyjne
		227 Zagadnienia konsumenckie
		243 Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej
		382 Cele Zrównoważonego Rozwoju
		KALENDARIUM WYDARZEŃ
		384 Konferencje, seminaria, spotkania
		387 Konkursy i nagrody
		390 Badania, publikacje
		391 Indeks firm

RAPORT ODPOWIEDZIALNY BIZNES W POLSCE Dobre praktyki 2023

Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki” to cykliczna publikacja Forum Odpowiedzialnego Biznesu, będąca zestawieniem działań firm w zakresie ESG i zrównoważonego rozwoju z danego roku. Stanowi największy w Polsce przegląd inicjatyw z zakresu odpowiedzialności biznesu i ESG. Zgłoszenia i publikacja dobrych praktyk są bezpłatne.

Zgłoszenia do Raportu przyjmowane są co roku poprzez specjalny formularz on-line, w okresie: połowa listopada – początek stycznia.

Szczegółowe informacje dostępne są na stronie www.odpowiedzialnybiznes.pl

Koordinacja wydania:

Karol Krzyczkowski,
Miłosz Marchlewicz

Nadzór merytoryczny:

Maria Krawczyńska-Kaczmarek

Redakcja:

Dagmara Cześnik,
Patrycja Godlewska,
Agata Kwiatkowska,
Alicja Rabsztyń,
Emilia Rogowska,
Kacper Wojtczak


Redakcja i korekta:

Beata Saracyń

Monitoring rynku:

zespół Forum
Odpowiedzialnego Biznesu

Monitoring mediów:

na podstawie materiałów
dostarczonych przez 

Źródło materiałów:

materiały własne firm

Opracowanie graficzne i skład:

Olga Figurska, LUNATIKOT

**Publikacja udostępniona
jest na licencji:**

Uznanie autorstwa-Użycie
niekomercyjne 3.0 Polska
(CC BY-NC 3.0 PL).

Prawa do zdjęć, grafiki i logo
są zastrzeżone. Treść licencji
jest dostępna na stronie:
[www.creativecommons.org/
licenses/by-nc/3.0/pl](http://www.creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl)

ISBN: 978-83-966693-7-7

Wydawca:

Forum Odpowiedzialnego Biznesu
ul. Szpitalna 5/20,
00-031 Warszawa
e-mail: biuro@fob.org.pl
www.odpowiedzialnybiznes.pl



**Maria
Krawczyńska-Kaczmarek**
CZŁONKINI ZARZĄDU
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU

Z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce najnowsze wydanie cyklicznej publikacji Forum Odpowiedzialnego Biznesu - to już dwudziesta druga edycja!

Ostatni rok przyniósł dużą dynamikę w obszarze odpowiedzialnego biznesu, zwłaszcza w odniesieniu do regulacji. Jednym z kamieni milowych było przyjęcie przez Komisję Europejską zestawu European Sustainability Reporting Standards (ESRS), wprowadzonych zgodnie z Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Opublikowano także kolejne akty delegowane do tzw. Taksonomii UE, czyli rozporządzenia w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje. Ubiegły rok upłynął również pod znakiem intensywnych prac nad Corporate Sustainability Due Diligence Directive. Firmy w Polsce coraz częściej, nie tylko ze względu na falę nowych regulacji, dostrzegają konieczność strategicznego podejścia do zrównoważonego rozwoju oraz korzyści wynikające ze zrównoważonej transformacji. To kierunek, w którym podążaliśmy – jako środowisko skupione wokół FOB – od wielu lat. Obecne trendy są zarówno szansą, jak i wyzwaniem. Aby im sprostać, potrzebujemy zaangażowania i wielostronnej współpracy, do której niezmiennie zapraszamy.

Wzrostowi zainteresowania tematyką związaną z ESG musi towarzyszyć jakościowa zmiana i skupienie na tym, co najbardziej istotne. Dlatego w tegorocznym raporcie ograniczyliśmy, do maksymalnie 5, liczbę dobrych praktyk, które mogła zgłosić dana firma. Celem była chęć zaprezentowania najciekawszych, najbardziej wartościowych działań. Ponadto, od tej edycji każda z praktyk mogła być przyporządkowana przez podmiot zgłaszający określonym ESRS. W raporcie opisaliśmy 1046 inicjatyw realizowanych przez 266 firm. Jesteśmy bardzo wdzięczni za podzielenie się informacjami o Państwa działaniach i za to, że razem tworzymy unikatową na polskim rynku bazę wiedzy.

Nieodłącznym elementem naszej publikacji są także artykuły poświęcone kluczowym aspektom zrównoważonego rozwoju. Serdecznie dziękuję autorkom i autorom za podzielenie się swoją wiedzą i refleksjami dotyczącymi najważniejszych z punktu widzenia biznesu tematów. Jak co roku, przygotowaliśmy również zestawienie ważnych wydarzeń i publikacji.

Liczymy, że Raport będzie stanowił źródło inspiracji i motywacji w rozwijaniu działań z zakresu zrównoważonego rozwoju, a zarazem praktyczne narzędzie pomocne w codziennej pracy.

Wraz z Zarządem i Zespołem FOB życzymy owocnej lektury oraz zapraszamy do wspólnych działań na rzecz zrównoważonej transformacji biznesu.





*Biznes, który zmienia świat
Ludzie, którzy zmieniają biznes*

Forum Odpowiedzialnego Biznesu jest najdłużej działającą, od 2000 roku, i największą organizacją pozarządową w Polsce, która zajmuje się koncepcją zrównoważonego rozwoju w kompleksowy sposób. Forum to organizacja ekspercka, inicjator i partner przedsięwzięć kluczowych dla ESG w Polsce.

Inspirujemy biznes, który zmienia świat, i łączymy ludzi, którzy zmieniają biznes. Działamy na rzecz zrównoważonego rozwoju.

KONTAKT

ul. Szpitalna 5/20, 00-031 Warszawa
biuro@fob.org.pl

- odpowiedzialnybiznes.pl
- @FOB_Poland
- ForumOdpowiedzialnegoBiznesu
- @FOB_poland
- /company/responsible-business-forum

WSPÓŁPRACA Z ADMINISTRACJĄ

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Ministerstwo Finansów

Ministerstwo Rozwoju i Technologii

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

WYBRANE PUBLIKACJE 2023 R.

WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI MIĘDZYNARODOWYMI

World Business Council for Sustainable Development

CSR EUROPE

Climate Governance Initiative

BUSINESS FOR NATURE

THE GLOBAL COMPACT

GRI

Open For Business

SDSN Member

FOB W LICZBACH / 2023



PROGRAM PARTNERSTWA

Sztandarowy program FOB skupia prawie 70 firm – liderów branż, którzy dzięki współpracy z gronem ekspertów_ek podnoszą swoje kompetencje w zakresie ESG i podejmują wspólne działania wspierające zrównoważoną transformację biznesu.



66 partnerów strategicznych na koniec 2023 roku

4 Grupy robocze: Raportowanie ESG, Net zero, Należyta staranność i Wolontariat pracowniczy

5 spotkań z cyklu „Eksperckim Okiem”

15 webinarów



KARTA RÓŻNORODNOŚCI

Międzynarodowa inicjatywa pod patronatem Komisji Europejskiej, realizowana w 26 krajach Unii Europejskiej. Jest zobowiązaniem pracodawcy do przeciwdziałania dyskryminacji, prowadzenia polityki równego traktowania i strategicznego zarządzania różnorodnością.



41 nowych Sygnatariuszy - łącznie to już ponad 300 pracodawców

3. edycja badania Diversity IN Check

4. Miesiąc Różnorodności w Polsce



Chapter Zero Poland
The Directors' Climate Forum



Polska odłona międzynarodowej inicjatywy, powołanej pod auspicjami Światowego Forum Ekonomicznego, mająca na celu edukację najwyższej kadry zarządczej i nadzorczej w obszarze transformacji klimatycznej.

Dynamicznie zmieniające się środowisko regulacyjne, konieczność przeprowadzania procesu transformacji klimatycznej w firmach, raportowanie ESG - to wyzwania, przed którymi stają obecnie członkowie i członkinie zarządów i rad nadzorczych. W odpowiedzi na ich potrzeby i oczekiwania w 2023 roku w Chapter Zero Poland zorganizowaliśmy szereg spotkań edukacyjnych, m.in. o roli sektora finansowego w transformacji klimatycznej, o technologii wobec ryzyk i szans klimatycznych czy też roli nieruchomości w procesie dekarbonizacji. W 2024 r. stawiamy na dalszy rozwój działań Chapter Zero Poland, w tym wydarzeń wspierających rady nadzorcze i zarządy w podnoszeniu kompetencji w zakresie ryzyk i szans w zakresie strategii klimatycznych.

Lucyna Stańczak-Wuczyńska,
Przewodnicząca Rady Nadzorczej
BNP Paribas Bank Polska, Przewodnicząca
Rady Programowej Chapter Zero Poland

10 wydarzeń w 2023 r.

196 członków/członkiń inicjatywy, w tym 66 członków/członkiń zarządu, 47 członków/członkiń rad nadzorczych i 83 członków/członkiń wspierających



LIGA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Bezpłatny program edukacyjny dla studentek_ów zainteresowanych zrównoważonym rozwojem. Celem programu jest budowanie nowych kadr menedżerskich i popularyzacja wiedzy w zakresie ESG oraz łączenie biznesu z młodymi ludźmi wchodzącymi na rynek pracy.



20.edycja, w której udział wzięło 35 Ambasadorów_ek

136 zgłoszeń do 20. edycji - rekrutacja 36 Ambasaderek_ów do 20. Edycji



KARTA PRAW DZIECKA W BIZNESIE

Inicjatywa adresowana do firm, NGO i instytucji, deklarujących chęć ochrony praw dziecka w całym łańcuchu wartości. Funkcjonuje jako przestrzeń wymiany dobrych praktyk oraz środowisko umożliwiające mapowanie i zwiększanie własnego stopnia zaawansowania.

Nowe regulacje unijne dotyczące zarządzania zrównoważonym rozwojem – CSRD oraz CSDDD zwracają przedsiębiorstwom większą uwagę na respektowanie praw człowieka – czyli także praw dziecka – w całym łańcuchu wartości. Dlatego w 2023 roku zainicjowaliśmy Kartę Praw Dziecka w Biznesie. To dobrowolna deklaracja, w której pracodawcy zobowiązują się, że w swoich działaniach będą uwzględniać interesy i prawa najmłodszych – w działaniach pracowniczych, w swojej działalności marketingowej oraz przy sprzedaży produktów czy usług, wobec dostawców i partnerów społecznych. To ważne, aby firmy dostrzegły i miały świadomość swojego wpływu na prawa dziecka i zarządziły nimi w sposób odpowiedzialny. Mamy nadzieję, że razem z Sygnatariuszami Karty będziemy wspólnie wypracowywać dobre standardy i promować najlepsze praktyki w tym obszarze

Monika Kulik,
Ekspertka ds. Komunikacji i CSR, Orange Polska,
członkini zarządu Forum Odpowiedzialnego
Biznesu Poland



8 NGO zaangażowanych w powstanie

ponad **25** dobrych praktyk w bazie online

33 Sygnatariuszy



● ● ●
**Krzysztof
 Kamiński**
 PREZES ZARZĄDU
 SUSTAINABLE INVESTMENT
 FORUM POLAND

Rynek potrzebuje rozwoju zrównoważonych inwestycji i finansów

Zrównoważone finanse typowo kojarzone są z finansowaniem projektów i działań uwzględniających lub wspierających środowisko, społeczeństwo bądź aspekty tańca korporacyjnego. Jednak moim zdaniem to przede wszystkim fundamentalna zmiana sposobu myślenia w finansach i funkcjonowaniu rynków finansowych, które mają być wsparciem dla klimatycznej transformacji poprzez swoje silne oddziaływanie na całą gospodarkę.

W lipcu 2021 r. Komisja Europejska przyjęła nowy pakiet dotyczący zrównoważonego finansowania, wyznaczający kierunki przepływu środków na finansowanie transformacji w UE w celu uzyskania przez nią neutralności klimatycznej do roku 2050. Główną rolę w tym procesie odgrywa sektor finansowy, którego zadaniem jest przekierowanie strumienia kapitału w stronę projektów i firm o bardziej zrównoważonym (odpowiedzialnym) charakterze. Banki i firmy inwestycyjne zostały zobowiązane do uwzględniania w swoich procesach zarządzania portfelem ryzyk ESG podmiotów, które finansują, i dokonywania ujawnień na ten temat. Obecnie instytucja finansowa przed podjęciem decyzji o inwestycji w daną spółkę powinna dokonać jej analizy pod kątem ryzyk środowiskowych, społecznych lub tańca korporacyjnego. Obserwujemy więc rosnący wpływ oceny poszczególnych aspektów ESG w działalności podmiotów gospodarczych na ich wiarygodność kredytową i atrakcyjność inwestycyjną.

Równoległe poprzez dyrektywę CSRD i nowe standardy raportowania niefinansowego podmioty gospodarcze są lub będą wkrótce zobowiązane do przedstawiania danych na temat ich wpływu na środowisko i społeczeństwo, a dane te będą wykorzystywane przez banki i fundusze w ocenie i procesach wyceny ich instrumentów rynku kapitałowego. Docelowo oczekuje się, że firmy niespełniające określonych standardów ESG będą miały utrudniony dostęp do finansowania swojej działalności lub to finansowanie będzie droższe. W konsekwencji należy bardzo poważnie brać pod uwagę wpływ czynników ESG na koszt pozyskania kapitału w przedsiębiorstwach.

Ciekawym wątkiem jest fakt, że firmy europejskie zmuszone są do raportowania danych ESG w całym swoim łańcuchu dostaw, co w konsekwencji może doprowadzić np. polskich dostawców komponentów lub surowców do utraty części rynków zbytu, jeśli nie spełnią standardów. W ten sposób Unia Europejska wymusza transformację klimatyczną rękami dużych firm oraz podmiotów z sektora finansowego. Jednocześnie bardzo istotną rolę w zrównoważonych finansach odgrywa finansowanie publiczne. W ślad za ogromnymi potrzebami finansowymi UE zadeklarowała w formie funduszy strukturalnych wsparcie krajów unijnych w procesach transformacyjnych, a Polska będzie jednym z największych beneficjentów tych programów (KPO, Europejski Fundusz Społeczny). Jednak bardzo ważne jest to, żeby polski rząd przygotował odpowiednie programy wspierające wykorzystanie środków unijnych przez polskie firmy, a także zapewnił możliwość rozwoju finansowania prywatnego poprzez wsparcie publiczne (np. z użyciem gwarancji Skarbu Państwa), czyli działania zawarte w pojęciu „blended finance”. Niezbędne jest dziś wypracowanie właściwej strategii umożliwiającej w Polsce rozwój zrównoważonych finansów – poprzez rozwój rynku zrównoważonych instrumentów kapitałowych i ułatwienia w dostępie do kapitału dla podmiotów deklarujących osiągnięcie określonych celów dekarbonizacyjnych bądź klimatycznych.

Wspieranie podmiotów z rynku inwestycyjnego i finansowego w rozwoju zrównoważonych inwestycji i finansów jest jednym z głównych celów Stowarzyszenia Sustainable Investment Forum Poland. To organizacja pozarządowa założona przez przedstawicieli wiodących towarzystw funduszy inwestycyjnych, banków, funduszy private equity, organizacji i izb branżowych oraz świata nauki. POLSIF jest częścią The European Sustainable Investment Forum (EUROSIF) – ogólnoeuropejskiej organizacji, która działa jako partnerstwo krajowych forów zrównoważonego inwestowania (SIF). Sieć forów obejmuje ponad 400 organizacji z siedzibą w Europie, wywodzących się z łańcucha wartości branży zrównoważonych inwestycji.

Organizacje to inwestorzy instytucjonalni, podmioty zarządzające aktywami, dostawcy indeksów oraz firmy zajmujące się badaniami i analizami ESG.

Misją POLSIF jest promowanie i rozwój polskiego rynku zrównoważonych inwestycji i finansów poprzez tworzenie i upowszechnianie najlepszych praktyk zrównoważonego rozwoju w instytucjach finansowych. Tworzymy platformę do współpracy inwestorów oraz podmiotów z rynku finansowego, zarówno krajowego, jak i międzynarodowego.

Działania POLSIF są realizowane poprzez:

- tworzenie platformy wymiany wiedzy i doświadczeń,
- opracowywanie wytycznych i standardów,
- prowadzenie działań edukacyjnych,
- opiniowanie regulacji prawnych w zakresie zrównoważonych inwestycji i finansów,
- przygotowywanie analiz i raportów,
- reprezentowanie branży w rozmowach z administracją publiczną,
- inicjowanie współpracy międzynarodowej.

Wierzymy, że poprzez strategiczne promowanie idei zrównoważonych finansów możemy wywołać zmiany, inspirując firmy, inwestorów i decydentów do przyjęcia bardziej odpowiedzialnych i perspektywicznych strategii w celu zmiany naszego dotychczasowego krajobrazu gospodarczego.



**Kamil
Wyszowski**

PRZEDSTAWICIEL I DYREKTOR
WYKONAWCZY UN GLOBAL
COMPACT NETWORK POLAND

Walka o klimat trwa

Walka wiedzy z głupotą trwa od zarania cywilizacji człowieka. Obecnie najważniejszą areną tej walki jest ochrona klimatu. Kolejna runda za nami. Zakończył się COP28 – szczyt ONZ w sprawie zmiany klimatu, i to od triumfu rozumu i nauki zależy przetrwanie człowieka, a wraz z nim większości zamieszkujących Ziemię gatunków. W tle trwa klimatyczna rewolucja przemysłowa mogąca zawrócić ludzkość ze ścieżki, która wiedzie nas w przepaść, i powstrzymać wielkie szóstę wymieranie gatunkowe.

Wiemy, co musimy zrobić. Trzeba zrealizować zapisy porozumienia paryskiego z 2015 r., wdrożyć rekomendacje wynikające z raportów IPCC czy IPBES i pilnie przebudować system wytwarzania energii i zużycia zasobów dla rosnącej populacji człowieka. Dziś tkwimy w głębokim uzależnieniu od kopalin. Bazując na danych Międzynarodowej Agencji Energetycznej, aż 81% energii jest wytwarzane z ropy (30,9%), węgla (26,8%) i gazu ziemnego (23,2%), 9,4% z biopaliw i odpadów, 5% z energetyki jądrowej, 2,5% z energetyki wodnej oraz 2,2% z pozostałych źródeł. Oznacza to, że udział zielonej energii to zaledwie 14%, jeśli dodamy 5% energii jądrowej, to przestrzeń nadziei zamyka się w 19%. Aby powstrzymać wzrost temperatur, musimy całkowicie przebudować planetarny system wytwarzania energii i trzeba to zrobić szybko, odwracając proporcje. Tylko wtedy ograniczymy emisje dwutlenku węgla (CO₂),

metanu (CH₄), tlenku azotu (N₂O), freonu (CFC), ozonu (O₃) i gazów przemysłowych (HFC, PFC, SF₆).

Sztafeta negocjacji klimatycznych trwa od dekad i nie przez przypadek jest prowadzona przez ONZ. Sukces negocjacji klimatycznych ma doprowadzić do zaprzestania wydobycia węgla, ropy i gazu ziemnego, co znacząco zmniejszy ryzyko wojen o zasoby energetyczne. Zmieni także radykalnie system wytwarzania energii na rozproszony i prosumencki, co z kolei przyniesie stabilizację kluczowego fundamentu dla rozwoju, w szczególności w tych państwach, gdzie bieda i nierówności są największe. Organizacja Narodów Zjednoczonych powstała w 1945 r., by uchronić ludzkość przed kolejną wojną światową i zagładą. Polityka klimatyczna ONZ i inicjatywy na rzecz przeciwdziałania skutkom zmiany klimatu to fundament dla światowego pokoju i utrzymania takich zdobyczy humanizmu jak Powszechna deklaracja praw człowieka. To najważniejsze zadanie dla ONZ, a sztafeta negocjacji klimatycznych i skala zaangażowania w ten proces kolejnych sekretarzy generalnych ONZ jest tego przykładem. Jeśli uchronimy świat przed wojnami klimatycznymi, to kolejne pokolenia będą mogły powiedzieć, że zrobiliśmy to, co do nas należało. Właśnie o to toczyła się gra w Dubaju i o to będziemy walczyć na COP29 w Baku.

Niewiele osób wie, że początki prac nad ochroną klimatu sięgają 1949 r., kiedy w Nowym Jorku ONZ zorganizowała konferencję naukową na temat ochrony i wykorzystania zasobów. Już wtedy naukowcy niepokoił się, że kurczące się zasoby mogą być przyczyną kolejnego globalnego konfliktu. Nowojorskie spotkanie skoncentrowało się na analizie, jak lepiej planować wykorzystywanie zasobów dla zmniejszenia globalnych nierówności i w efekcie obniżenia napięć, które mogły prowadzić do wojen. Kolejne dekady i wyścig zbrojeń oraz wyścig gospodarczy pomiędzy USA i ZSRR zniweczyły plany ONZ. Ale bronie nie złożono. W 1968 r. Rada Ekonomiczno-Społeczna zwróciła uwagę, że rozwój niesie ryzyka dla środowiska. W 1972 r. w Sztokholmie zwołano pierwszy Szczyt Ziemi (Earth Summit), podczas którego określono zasady ochrony i poprawy stanu środowiska oraz plan działań. W części poświęconej identyfikacji i kontroli zanieczyszczeń po raz pierwszy oficjalnie poruszono kwestię zmiany klimatu.

Od tej daty walka o ochronę klimatu zyskuje ważnego sojusznika. Organizacja Narodów Zjednoczonych wskazuje, że to Światowa Organizacja Meteorologiczna (WMO) będzie koordynować prace nad monitorowaniem właściwości atmosfery i propagować wiedzę na temat przyczyn – zarówno naturalnych, jak i będących wynikiem działalności człowieka – zmiany klimatu. Na Szczycie Ziemi doszło także do ustanowienia Rady Zarządzającej Programu Narodów Zjednoczonych ds. Ochrony Środowiska (UNEP) z sekreta-

riatem w Nairobi w Kenii, Funduszu Ochrony Środowiska i Rady Koordynacyjnej ds. Środowiska. Walka o klimat zyskuje formalne ramy i instytucje, które w ramach ONZ mają monitorować sytuację, prowadzić badania i przygotowywać rekomendacje. Przez kolejne 20 lat trwają prace przygotowujące grunt pod kamień węgielny dla działań na rzecz powstrzymania zmiany klimatu. Przyjęcie w Japonii w grudniu 1997 r. protokołu z Kioto było najbardziej doniosłym działaniem w zakresie ochrony klimatu, jakie do tej daty podjęto. Jego celem było zmniejszenie całkowitej emisji dwutlenku węgla i innych gazów cieplarnianych w krajach uprzemysłowionych o co najmniej 5% poniżej poziomu z 1990 r. Protokół otwarto do podpisu w marcu 1998 r., a wszedł w życie w dniu 16 lutego 2005 r., siedem lat po tym, jak został ratyfikowany przez 160 państw.

Przyjęcie protokołu z Kioto nie zrobiło się samo. Prowadziła do niego ścieżka, której początek wyznacza kolejny Szczyt Ziemi w Rio de Janeiro w 1992 r. To tam uzgodniono powstanie UN Framework Conventions on Climate Change (UNFCCC), która weszła w życie w 1994 r. Fundamentem dla jej działań jest coroczne spotkanie rządów, które nazywamy Conference of the Parties (COP). Zobowiązanie do cyklicznych spotkań w formule COP ratyfikowało 198 krajów.

To, że mamy COP-y, jest kluczowym dokonaniem ONZ i szansą na uzgodnienie globalnego porozumienia, które wyprowadzi nas z pułapki uzależnienia od paliw kopalnych. Pierwszy: COP1 odbył się w Berlinie w 1995 r. COP1 w Berlinie doprowadził ludzkość do COP3 w Japonii, gdzie przyjęto Kyoto Protocol, pierwsze międzynarodowe porozumienie zakładające redukcję emisji gazów cieplarnianych. Każdy COP jest sztafeta, w której kolejne prezydencje szukają kompromisu i ustalają następne elementy mechanizmu ochrony klimatu, którego filarem jest uzgodnione w 2015 r. porozumienie paryskie. Doprowadziły do niego porażki COP15 w Kopenhadze w 2009 r. czy sukcesy COP16 w Cancún, gdzie uzgodniono Zielony Fundusz Klimatyczny i globalny cel 2oC, COP17 w 2011 r., gdzie uzgodniono Durban Platform i określono, że termin końcowy dla globalnego porozumienia to 2015 r., COP19 w Warszawie w 2013 r., gdzie uzgodniono mechanizm deforestacyjny REED+ oraz mechanizm Loss and Damage i przygotowano grunt pod sukces COP21 w Paryżu. Bez wizji naukowców z 1949, ambicji ONZ z 1972 i determinacji polityków w 1992 r. nie byłoby sukcesu w 2015.

COP28 w Dubaju jest kolejnym krokiem we właściwą stronę. Nie udało się osiągnąć upragnionego porozumienia o odejściu od paliw kopalnych, ale znacząco się do tego celu przybliżyliśmy. Zapis o „woli odejścia od paliw kopalnych w 2050 roku” jest pierwszym zapisem w oficjalnych dokumentach COP od początku negocjacji klimatycznych. Od COP28 możemy już mówić o przetomowym porozumieniu. Państwa świata uznały, że czas zakończyć erę paliw kopalnych. Patrząc na negocjacje klimatyczne jako na proces po-

lityczny, gdzie mamy dużą grupę państw, które opierają swój PKB na wydobyciu i sprzedaży węgla, ropy i gazu, przyjęta w Dubaju deklaracja jest ważnym krokiem. Teraz czeka nas ustalenie, jaką ścieżką i jak najszybciej powinniśmy zakończyć erę paliw kopalnych w historii ludzkości. Kolejny plus to powszechny polityczny konsensus dla stanowiska nauki w sprawie wpływu człowieka na wzrost temperatur. Na pewno potencjalnie niebezpieczna jest uzgodniona na COP28 dowolność ścieżki dojścia do redukcji emisji. Dopuszczenie wychwytu dwutlenku węgla czy technologii przejściowych opartych na spalaniu gazu ziemnego może być pokusą dla wielu państw i przedstawicieli przemysłu paliw kopalnych, aby przyjąć postawę wyczekującą i trwać.

Zawarte w Dubaju porozumienie jest kompromisem pomiędzy wysokorozwiniętymi krajami globalnej Północy, które postawiły na OZE, a państwami Azji i Bliskiego Wschodu bazującymi na paliwach kopalnych. Elementem łączącym jest porozumienie – podpisane przez ponad 130 krajów – które zakłada aż trzykrotne zwiększenie produkcji energii z OZE. Kolejne ważne osiągnięcie COP28 to zgoda na przegląd porozumienia paryskiego, tzw. Global Stocktake. Jego celem jest podsumowanie postępów państw w realizacji celów klimatycznych, w szczególności celów redukcyjnych, określonych w porozumieniu paryskim, co otwiera drogę do jeszcze bardziej ambitnych działań przez poszczególne państwa i oczywiście stanowi szansę na bardziej precyzyjną kontrolę i nacisk na poszczególne rządy ze strony ONZ, think tanków, mediów, aktywistów klimatycznych i organizacji pozarządowych.

W Dubaju uzgodniono, że jedną z kluczowych zmian będzie także dodanie energetyki jądrowej jako narzędzia do walki z emisją CO₂ i osiągnięcia zeroemisyjności. Może to oznaczać zwiększenie strumienia kapitału na rozwój technologii jądrowych i co za tym idzie: dalsze zwiększenie udziału atomu w wytwarzaniu energii. Podczas COP28 utworzono fundusz strat i szkód, co jest ważnym gestem dla krajów rozwijających się, oraz kontynuowano rozmowy na temat mechanizmów rynkowych w ramach artykułu 6 porozumienia paryskiego, które były głównym elementem dialogu podczas COP26 w Glasgow w 2021 r. To dzięki Glasgow wiodącym stał się temat zielonych finansów i rewolucji w podejściu banków rozwoju i banków komercyjnych do finansowania inwestycji zero- i niskoemisyjnych. Nigdy wcześniej nie było tak dużo pieniędzy na zielone inwestycje, co jest szansą na rozpędzenie wielkiej klimatycznej rewolucji przemysłowej i wypchnięcie technologii opartych na spalaniu paliw kopalnych do technologicznego śmietnika.

Historia osądzi, czy COP28 był przetomowym szczytem klimatycznym, tymczasem walka o klimat trwa. COP29 już za rok w Baku. W państwie, które opiera swój rozwój na wydobyciu i transferze węglowodorów. Oby i tam wiedza i troska o przyszłe pokolenia wygrała z głupotą i krótkowzrocznością.



● ● ●
**Maria
 Andrzejewska**
 DYREKTORKA GENERALNA
 UNEP/GRID-WARSZAWA

Potrójny kryzys planetarny

Ekosystemy, których prawidłowe funkcjonowanie to podstawa przetrwania wielu gałęzi gospodarki, są obecnie pod olbrzymią presją. Wprowadzanie nowych przepisów prawnych zmusza firmy do zmiany swoich strategii biznesowych, aby lepiej dbać o środowisko i społeczeństwo.

Szóste Zgromadzenie ONZ ds. Środowiska (UNEA-6), które zakończyło się 1 marca 2024 r., podkreśliło znaczenie współpracy – niezbędnej, aby odwrócić negatywne trendy i efektywnie przeciwdziałać współzależnym problemom. W obliczu rosnących wyzwań, takich jak zmiana klimatu, utrata różnorodności biologicznej, degradacja gleby i zanieczyszczenie plastikiem, ochrona środowiska naturalnego jest fundamentem nie tylko działalności polityków i społeczeństwa, ale również sektora biznesowego.

Nasza planeta stoi przed trzema głównymi kryzysami spowodowanymi działalnością człowieka, które wymagają natychmiastowych i skoordynowanych przedsięwzięć na skalę globalną i lokalną. Dla świata biznesu aktywne działania na rzecz ochrony bioróżnorodności stają się zarówno moralnym obowiązkiem, jak i czynnikiem strategicznym, który wpływa na przyszłość każdej firmy.

Bioróżnorodność, czyli różnorodność życia na naszej planecie – od gatunków roślin, zwierząt, mikroorganizmów

po zróżnicowanie genetyczne i ekosystemy – jest kluczowa dla zrównoważonego rozwoju i przetrwania ludzkości. Wpływa ona na nasze zdrowie, jakość życia i funkcjonowanie biznesu. Choć na świecie istnieje około 8,7 mln gatunków, to ciągły rozwój cywilizacji odbywa się kosztem ekosystemów przyrodniczych, co prowadzi do ich eksploatacji i degradacji na skalę przekraczającą ich naturalne możliwości regeneracji.

Wzrost globalnej świadomości negatywnych skutków utraty bioróżnorodności skłania rządy wielu krajów, a także Komisję Europejską do zaostrzenia przepisów. Dostosowanie się do tych regulacji nie tylko minimalizuje ryzyka, ale także otwiera drzwi do nowych możliwości i szans biznesowych, zwłaszcza w branżach, w których zrównoważony rozwój jest szczególnie ważny.

Współczesny biznes musi uwzględniać bioróżnorodność jako kluczowy element strategii zrównoważonego rozwoju. Każda branża, bezpośrednio czy pośrednio, zależy od naturalnych zasobów i usług świadczonych przez ekosystemy. Świadomość tego, jak ważna jest odporność tych zasobów, staje się kluczowa m.in. dla stabilności łańcuchów dostaw.

Utrata bioróżnorodności wiąże się z ryzykiem operacyjnym i finansowym mogącym prowadzić do niedoboru zasobów, wzrostu kosztów i zakłóceń w działalności. Jednocześnie wzrastająca świadomość ekologiczna konsumentów czyni zrównoważony rozwój ważnym czynnikiem w ich decyzjach zakupowych. Firmy, które aktywnie dbają o bioróżnorodność, zyskują większą lojalność klientów i przewagę konkurencyjną. Zaangażowanie w zrównoważone praktyki, w tym ochronę bioróżnorodności, ma również pozytywny wpływ na wyniki finansowe i przyciąga inwestorów zainteresowanych kryteriami ESG.

Rekomendacje Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) - funkcjonującego w ramach UNEP Finance Initiative - wspierają firmy w ocenie i raportowaniu ich zależności, wpływu, ryzyk i możliwości wynikających z relacji ze środowiskiem przyrodniczym. Ważnym celem wytycznych TNFD jest przeciwdziałanie utracie bioróżnorodności poprzez włączenie oceny ryzyka i wpływu działań gospodarczych na środowisko w decyzje biznesowe i finansowe. Rekomendacje pomagają identyfikować i zarządzać ryzykami związanymi z bioróżnorodnością, ale także poznać możliwości wspierające jej zachowanie.

O tym, dlaczego i jak chronić bioróżnorodność, mówi ONZowska Dekada Odtwarzania Ekosystemów, której założenia realizuje w Polsce program Re:Generacja

ustanowiony przez UNEP/GRID-Warszawa w roku 2021. Program skupia się na ochronie i odtwarzaniu obszarów o szczególnym znaczeniu dla zdrowia człowieka i planety, istotnych z punktu widzenia pochłaniania dwutlenku węgla czy zachowania unikatowych, ginących gatunków. Program bazuje na bezpośredniej współpracy z parkami narodowymi, krajobrazowymi, zarządzającymi ekosystemami miejskimi, umożliwiając biznesowi zaangażowanie się w działania na rzecz ochrony i zwiększania poziomu bioróżnorodności.

Zaangażowanie biznesu na rzecz bioróżnorodności jest dziś nie tylko moralnym imperatywem, ale również może prowadzić do znaczących korzyści: pomaga w zmniejszeniu ryzyka, ale także przyczynia się do wzrostu poziomu innowacji, wzmacnia markę, poprawia wyniki finansowe i przyciąga inwestorów. Biznes odgrywa dziś kluczową rolę w obliczu wyzwań związanych z utratą bioróżnorodności i ze zmianami klimatu. Dlatego potrzebne są presja ze strony interesariuszy, regulacje rynkowe, standardy i zrozumienie wsparte aktywnością wśród przedstawicieli biznesu.



● ● ●
Jacqueline Kacprzak
 KRAJOWY PUNKT
 KONTAKTOWY OECD,
 MINISTERSTWO FUNDUSZY
 I POLITYKI REGIONALNEJ

ESG a zasady odpowiedzialnego prowadzenia biznesu

Mogłoby się wydawać, że odkąd skrót ESG pojawił się w agendzie odpowiedzialnego podejścia do prowadzenia działalności biznesowej, to ogromna siła przekazu medialnego związanego z ESG wyparła już wszystkie inne podejścia do tej kwestii. Przekonanie, że obecnie tylko ESG oraz przygotowanie sprawozdania z działalności zgodnie z ESRs mają znaczenie – jest jednak błędne. Nie tylko ze względu na fakt, że raportowanie ESG powinno być wynikiem prowadzonej odpowiedzialnie działalności przedsiębiorstw, a nie celem samym w sobie. Także ze względu na to, że mimo dużej siły oddziaływania ESG i innych związanych z ESG trendów – nadal obowiązują dotychczasowe standardy odpowiedzialnego biznesu (CSR/RBC).

Standardy CSR/RBC, które posiadają dotychczas status „miękkiego” prawa międzynarodowego (*soft law*), wskutek różnych regulacji przyjmowanych czy negocjowanych na forum Unii Europejskiej – zaczynają nabierać charakteru bardziej „twardego” prawa (*hard law*). W tym celu warto przeczytać artykuł 18 Taksonomii unijnej na temat minimalnych gwarancji i zadać sobie pytanie: dlaczego ustawodawca unijny w bezpośrednio obowiązującym w UE akcie prawnym, jakim jest rozporządzenie, zobowiązuje przedsiębiorstwa do przestrzegania „Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych” oraz „Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka”?

Ponieważ od 8 czerwca 2023 r. obowiązuje nowy tekst „Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych” (Wytyczne OECD), skupimy się tylko na tym dokumencie. Wytyczne OECD są najstarszym międzynarodowym standardem w zakresie odpowiedzialnego biznesu – zostały przyjęte w 1976 r. Obecnie funkcjonują w 51 krajach świata – wszystkich państwach członkowskich OECD (w tym w Polsce) oraz w 13 państwach niezrzeszonych w OECD, ale wdrażających Wytyczne OECD. Przy okazji warto wspomnieć, że OECD na określenie odpowiedzialnego podejścia do prowadzenia działalności biznesowej nie stosuje znanego dobrze w Polsce skrótu CSR, a skrót RBC od *responsible business conduct*.

Co jest nowego w Wytycznych OECD w porównaniu z poprzednim tekstem z 2011 r. i dlaczego ma to znaczenie? Istotne jest przede wszystkim to, że dokument ten nie powstał w zaciszu siedziby OECD bez konsultacji z właściwymi interesariuszami. Proces aktualizacji tego dokumentu rozpoczął się jeszcze w 2020 r., kiedy to OECD przeprowadziła przegląd zgodności Wytycznych OECD z aktualnymi trendami oraz regulacjami dotyczącymi odpowiedzialnego biznesu. W pracach przeglądowych uczestniczyli zarówno przedstawiciele wskazanych powyżej 51 państw wdrażających Wytyczne OECD, jak i przedstawiciele biznesu, związków zawodowych oraz organizacje pozarządowe i środowisko akademickie. Szczególną wagę OECD przywiązywała do konsultacji ze środowiskiem biznesu skupionym w Business at OECD (BIAC), związkami zawodowymi reprezentowanymi przez Komitet Doradczy Związków Zawodowych (TUAC) oraz z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego reprezentowanymi przez OECD Watch.

Aktualizacja Wytycznych OECD z 2023 r. nie zmienia ich struktury – nadal mamy w nich jedenaście rozdziałów – ale w dwóch z nich zmieniły się ich tytuły i zakres merytoryczny. Dotyczy to rozdziału VII „Zwalczanie przekupstwa i innych form korupcji” oraz rozdziału IX „Nauka, technologia i innowacje”.

Nowym aspektem wprowadzonym w Wytycznych OECD jest potrzeba zapewnienia przez przedsiębiorstwa bezpiecznego środowiska osobom oraz grupom osób narażonych na ryzyko, w tym ochrony osób oraz grup osób zgłaszających obawy dotyczące działalności przedsiębiorstw (rozdział II „Zasady ogólne”, część A pkt 10 oraz Komentarz do rozdziału II „Zasady ogólne” pkt 14).

Pomimo że w wielu obszarach Wytyczne OECD były zgodne z międzynarodowymi regulacjami w zakresie odpowiedzialnego biznesu, to jednak sporo zmian znajdziemy w treści rozdziału odnoszącego się do środowiska. Dotyczą one zaleceń w sprawie dostosowania się do uzgodnio-

nych na szczeblu międzynarodowym celów związanych ze zmianą klimatu i z różnorodnością biologiczną („Ramowa konwencja ONZ w sprawie zmian klimatu”, porozumienie paryskie, „Konwencja o różnorodności biologicznej” i in.) oraz odpowiednich konwencji regionalnych obejmujących dostęp do informacji oraz udział społeczeństwa w sprawach środowiska. Od przedsiębiorstw oczekuje się unikania negatywnych skutków ich działania dla środowiska, zapobiegania tym negatywnym skutkom oraz przyczyniania się do osiągnięcia celów w zakresie łagodzenia zmian klimatu i adaptacji do nich. Wytyczne OECD wskazują także na potrzebę zrównoważonego, wydajnego i zgodnego z prawem użytkowania gruntów, zasobów i energii; zrównoważonej konsumpcji i produkcji. Podkreślają również promowanie podejścia opartego na gospodarce o obiegu zamkniętym oraz na zapobieganiu zanieczyszczeniom, ich ograniczeniu i kontroli. Warto zwrócić uwagę, na fakt, że Wytyczne OECD zawierają obecnie także zalecenia dotyczące dobrostanu zwierząt.

Jeśli chodzi o zagadnienia związane z należytą starannością w prowadzeniu działalności biznesowej (*due diligence*) – termin ten wprowadzono podczas poprzedniej aktualizacji Wytycznych OECD w 2011 r. Należyta staranność w rozumieniu OECD jest procesem opartym na analizie ryzyka i ma ten proces (a niekiedy nawet wiele procesów) kluczowe znaczenie dla działań przedsiębiorstwa. Szczegółowo zostało to opisane w 2018 r. w „Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w odpowiedzialnym prowadzeniu działalności biznesowej”. Dokument ten ma ciekawą formę, ponieważ po krótkiej części opisowej poszczególnych kroków należytej staranności, w dalszej części znajdujemy szereg pytań, jakie potencjalnie mógłby zadać każdy przedsiębiorca, i odpowiedzi na te pytania.

Zmiany w treści Wytycznych OECD z 2023 r. wskazują na potrzebę stosowania procedur należytej staranności we wszystkich obszarach działalności przedsiębiorstwa, w tym również w kontekście zwalczania przekupstwa i innych form korupcji czy też w zakresie rozwoju, finansowania, sprzedaży, licencjonowania, handlu i wykorzystania technologii, w tym gromadzenia i wykorzystania danych. Nowością jest podkreślenie konieczności stosowania wzmocnionych procedur należytej staranności w kontekście konfliktu zbrojnego lub zwiększonego ryzyka naruszeń, w tym dotyczących międzynarodowego prawa humanitarnego.

Istotne są także zmiany w części II Wytycznych OECD, która odnosi się do procedur wdrażania mających na celu zapewnienie skuteczności działania Krajowych Punktów Kontaktowych OECD ds. odpowiedzialnego biznesu (KPK OECD). KPK OECD rozpatrują zawiadomienia o potencjalnych naruszeniach Wytycznych OECD i ich rolą jest wspierać strony postępowania w znalezieniu satysfakcjonującego rozwiązania. Zgodnie z nowym tekstem Wy-

tycznych OECD, KPK OECD mogą publikować w ocenach końcowych informacje na temat tego, czy dane przedsiębiorstwo przestrzegало lub nie przestrzegало Wytycznych OECD.

Więcej informacji na temat Wytycznych OECD na stronie [polskiego KPK OECD](#), tam też dostępna jest [polska wersja językowa Wytycznych OECD](#).



**Dr Daniel
Kiewra**

GŁÓWNY EKSPERT
DS. KLIMATU I ENERGII,
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU

Należyta staranność jako narzędzie budowania przewagi konkurencyjnej

Od pewnego czasu podstawowy dyskurs w polskiej gospodarce obejmuje także w dużym stopniu tematykę ESG. Kwestie środowiskowe, społeczne oraz ładu organizacyjnego stały się istotnym filarem zrównoważonego rozwoju, kształtują zmianę strategii biznesowych firm i pozwalają budować ich konkurencyjność. Zmiany te napędzane są przede wszystkim wymogami regulacyjnymi obejmującymi m.in. Taksonomię UE czy Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

CSRD zwiększa grupę spółek zobowiązanych do raportowania pozafinansowego z ok. 12 tys. do 50 tys. Mimo że dyrektywa dokładnie określa podmioty, które będą zobowiązane w najbliższym czasie do raportowania pozafinansowego, to lista ta nie jest zamknięta. W kręgu oddziaływania dyrektywy znajdują się również firmy, które nie będą w najbliższym czasie podlegać bezpośrednio regulacjom CSRD. Zgodnie z dyrektywą raportowanie dużych przedsiębiorstw będzie musiało uwzględniać całość łańcucha wartości: od dostawców i podwykonawców, przez sieć dystrybucji, po klientów. Tym samym kluczowe miejsce w tej układance zajmuje kwestia należytej staranności, która angażuje w zrównoważony rozwój nie tylko duży biznes, ale również sektor MŚP.

Kluczem do zrozumienia tej sytuacji jest dyrektywa CSDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) dotycząca należytej staranności przedsiębiorstw w obszarze zrównoważonego rozwoju, której głównym celem jest wsparcie podmiotów gospodarczych w zrównoważonym i odpowiedzialnym postępowaniu w globalnych łańcuchach wartości. Daje ona „właścicielom” łańcuchów wartości możliwość żądania określonych informacji od uczestników łańcucha. Mimo że sama dyrektywa CSDD nie przeszła jeszcze całego procesu legislacyjnego (stan na 4.04.2024 r.), to dzięki obowiązywaniu m.in. niemieckiej ustawy o należytej staranności (ang. German Supply Chain Due Diligence Act, niem. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG) już dziś możemy obserwować zmiany zachodzące w sposobach raportowania kluczowych wskaźników ESG, w tym emisji gazów cieplarnianych, pochodzenia produktów, warunków pracy czy pracy dzieci oraz zarządzania łańcuchami wartości.

Patrząc na proponowane zapisy dyrektywy CSDD, wiadać, że zdeterminuje ona w najbliższych latach nie tylko sukces rynkowy, ale wręcz przetrwanie wielu przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP. Kluczowe dla firmy stanie się sprostanie wymogom należytej staranności zapisanym w poszczególnych umowach w ramach łańcucha wartości.

Wydaje się że pierwszym wymogiem zapisanym w takich umowach będzie (choć w zasadzie już jest) kwestia śladu węglowego produktów i usług. Ślad węglowy produktów polskich firm jest śladem węglowym zakresu 3 ich europejskich kontrahentów. Europejskie firmy dążą do redukcji swoich emisji w zakresie 3, w tym w łańcuchu dostaw, w związku z realizacją swoich publicznie ogłoszonych celów redukcji emisji. Dlatego wiele dużych i średnich polskich firm otrzymuje już od swoich klientów konkretne zapytania o ślad węglowy produktów. Na razie jest to tylko zapytanie. Za chwilę niski ślad węglowy będzie formalnoprawnym wymogiem.

Dla polskich firm to istotny problem, bowiem krajowa produkcja jest wyraźnie obciążona wysokim śladem węglowym, wynikającym z miksu energetycznego zdominowanego przez węgiel. Udział węgla (kamiennego i brunatnego) w produkcji energii elektrycznej w 2023 r. wynosił ok. 61%. Posiadanie wyliczonego i zweryfikowanego śladu węglowego (firmy i produktu) oraz określenie działań zmierzających do jego redukcji (lub całkowitej eliminacji) staje się więc nieodzownym warunkiem kontynuowania współpracy z odbiorcami w ramach łańcucha dostaw.

Dobitnie pokazują to m.in. wyniki Supply Chain Program w ramach CDP (Carbon Disclosure Project); według ostatnich danych programu ok. 75% uczestniczących w nim firm już dziś deklaruje możliwość rezygnacji ze współpra-

cy z dostawcami, którzy nie osiągają określonych wyników w zakresie ochrony środowiska. Wniosek jest zatem jeden. Zaniechania w obszarze środowiskowym (i szerzej klimatycznym) stanowią poważne ryzyko dla przetrwania firm, dla ich konkurencyjności (określanej często jako konkurencyjność klimatyczna). Niestety, świadomość tego ryzyka w polskich firmach jest bardzo niska; większa jest jedynie w przypadku polskich oddziałów międzynarodowych organizacji.

Ryzyko wynikające z powyższych zaniechań dla polskich firm, zwłaszcza w kontekście dyrektywy CSDD, jest bardzo duże. Pamiętajmy, że polska gospodarka jest silnie obecna w łańcuchach dostaw, głównie na rynku niemiecki. Udział Niemiec w eksporcie w 2023 r. wyniósł 28,1%. Udział w eksporcie Czech, drugiego w strukturze polskiego eksportu kraju, wyniósł z kolei 6,3%. Znaczenie zatem Niemiec dla polskiej gospodarki i przełożenie na polskich uczestników niemieckich łańcuchów dostaw jest bardzo duże.

Biorąc to pod uwagę oraz fakt że już latem 2021 r. niemiecki parlament uchwalił ustawę o należytej staranności przedsiębiorcy w łańcuchu dostaw (jej postanowienia weszły w życie z początkiem 2023 r.), znaczna część polskich firm staje przed bardzo trudnym wyzwaniem. Ustawa niemiecka LkSG coraz częściej wpływa na polskie przedsiębiorstwa, wszak wiele z nich to dostawcy czy partnerzy biznesowi firm niemieckich. Już dziś muszą oni swoim niemieckim partnerom dostarczać informacji na temat własnych łańcuchów dostaw.



Marzena Strzelczak
DORADCZYNI ZARZĄDU
DS. DEI,
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU

Mierzenie DEI to podstawa w budowaniu włączających organizacji

„**T**o, co zostanie zmierzone, zostanie zrobione” („What gets measured gets done”) – wszyscy to słyszeliśmy. Jasne przesłanie: prawdopodobieństwo podjęcia skutecznych działań zdecydowanie wzrasta, kiedy opieramy się na konkretnych informacjach. Mierzenie daje wiedzę niezbędną do upewnienia się, że rzeczywiście osiągnięto to, co zamierzano.

Jednak mamy problem i z mierzeniem, i z osiąganiem satysfakcjonujących rezultatów w zarządzaniu DEI (*diversity, equity, inclusion*) – równości, różnorodności i włączania. Mimo że temat jest w agendzie globalnych korporacji dobre pół wieku, wciąż mamy trudności z tak podstawowymi, wydawałoby się, celami, jak: równość płci czy zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, nie mówiąc o innych kwestiach, np. dostrzeżenie potencjału i potrzeb osób neuroatypowych czy wagi statusu, pochodzenia społecznego osób z naszego zespołu.

Przyczyn tego, czemu tak się dzieje, można szukać zarówno na poziomie meta- (ogólnospołecznym), jak i mezo- (organizacji, pracodawców). Biznes (zwłaszcza jeśli skupimy się na globalnych korporacjach) wydaje się być w kwestiach zarządzania różnorodnością i budowania włączających organizacji liderem działań równościowych, wzmacniającym nie tylko równość w miejscu pracy, ale i spójność społeczną jako taką. Ma ku temu liczne powo-

dy: od tych natury etycznej po bardzo racjonalne. Istnieją dziesiątki badań potwierdzających związek między inkluzją a wynikami organizacji: rosnącą satysfakcją i motywacją pracowników/ pracownic i innowacyjnością, lepszymi wynikami finansowymi.

Prócz tego najpowszechniejszy w biznesie system motywowania – zarządzanie przez cele – daje dodatkowy, konkretny bodziec do działania. Wyznaczamy cele i mierzymy wyniki, które pokazują nam, co zrobiliśmy, nasz wpływ i co ewentualnie musimy robić inaczej, choć nie wszystko zależy od nas. DEI w organizacji jest ściśle powiązane z otoczeniem: współtworzone przez społeczną rzeczywistość, którą zarazem kształtuje. W pewnych wymiarach wręcz jest funkcją tego, jak równościowe i spójne jest społeczeństwo, a na pewno to, co dzieje się w organizacji – ściśle związane jest z otoczeniem społeczno-ekonomicznym.

Problem może stwarzać nie brak, ale wielość wskaźników odnoszących się do poziomu rozwoju społeczno-ekonomicznego krajów. O ułomności PKB trwają dyskusje od lat. Polski Instytut Ekonomiczny w 2019 r. zaproponował zresztą autorski pomysł mierzenia dobrobytu – Indeks Odpowiedzialnego Rozwoju, oparty na trzech filarach (obecnego dobrobytu, zdolności do kreacji dobrobytu w przyszłości oraz dobrostanu wynikającego z czynników pozapłacowych) i bazujący na jedynie ośmiu wskaźnikach z bazy Banku Światowego oraz Światowej Organizacji Zdrowia.

Alternatywą dla PKB, szczególnie adekwatną w kontekście DEI, są indeksy społeczne, takie jak Human Development Index, oraz bardziej specyficzne, jak np. Global Gender Gap Report Światowego Forum Ekonomicznego; Gender Equity Index Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn; ranking ILGA-Europe dotyczący poziomu równouprawnienia osób LGBT+ czy zestawienia Komisji Europejskiej dotyczące rozmaitych grup, niekoniecznie mniejszościowych, narażonych na dyskryminację. Warto wspomnieć także współczynnik Giniego mierzący nierówności rozkładu dochodów.

Tylko w relacji i w odniesieniu do tego rodzaju danych dla konkretnego kraju można zaproponować ambitne, ale i realne cele DEI dla organizacji oraz mające znaczenie mierniki. A wtedy ocenić, czy działania podejmowane przez pracodawcę są realną odpowiedzią na ryzyka i szanse społeczne istotne w jego otoczeniu (bliższym i dalszym – także w jego łańcuchu wartości) czy zwyczajnym „socialwashingiem”.

Nawet z tego pobieżnego podsumowania widać, jak wiele jest danych będących dobrym punktem odniesienia dla

działań organizacji w kontekście DEI. Jestem przekonana, że będzie ich także przybywać. Tak jak sukcesywnie rozszerza się lista wymiarów różnorodności, które należy uwzględniać, budując otwarte na różnorodność, włączające miejsce pracy. To też efekt przemian społeczno-kulturowych i zmieniających się (rosnących) oczekiwań pracowników/ pracownic, niepewnego otoczenia, błyskawicznie postępujących zmian technologicznych. Równocześnie, otwarciu na różnorodność nie pomaga postępująca polaryzacja.

Budowanie włączającego miejsca pracy to długotrwały proces wymagający nieustannego dialogu z interesariuszami, w tym pracownikami i pracownicami, oraz mierzenia – konkretnych wskaźników i celów. Tylko tak możemy mierzyć postęp.

Wśród naszych pracowników i pracownic niekoniecznie wszyscy muszą uznawać różnorodność za ważną wartość, a jednak bez zaangażowania osób zatrudnionych, nie tylko najwyższej kadry, inkluzja nie jest możliwa.



Robert Adamczyk
CZŁONEK ZARZĄDU
FORUM ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU

Co CSRD oznacza w praktyce i jakie działania muszą podjąć firmy?

Wprowadzenie obowiązkowego raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju przez Corporate Sustainability Reporting Directive, objęcie tak szerokiego grona podmiotów oraz zrównanie roli informacji ESG z finansowymi jest bezprecedensowym krokiem.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), czyli unijna Dyrektywa o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, obowiązuje od 5 stycznia 2023 r. i została wprowadzona w celu zapewnienia przejrzystości danych i informacji. Ma to pomóc inwestorom, analitykom, konsumentom i innym interesariuszom lepiej oceniać wyniki przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, a także powiązane skutki biznesowe i ryzyko.

Celem CSRD jest także ujednoczenie ujawnianych informacji w zakresie zrównoważonego rozwoju, dzięki czemu możliwa będzie porównywalność danych między podmiotami. Zgodnie z dyrektywą przedsiębiorstwa będą raportowały w oparciu o Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS, European Sustainability Reporting Standards), za których przygotowanie odpowiada EFRAG.

CO NOWEGO WNOSI CSRD?

CSRD poszerza merytoryczny zakres raportowania zrównoważonego rozwoju względem poprzedniej dyrektywy (NFRD). Wprowadza m.in. wymóg przeprowadzenia analizy podwójnej istotności, jako podstawy do ujawniania informacji ESG, analizy wpływów, ryzyk i szans wobec zrównoważonego rozwoju, opracowania długoterminowych strategii i raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju z perspektywy łańcucha wartości.

W nowej regulacji poszerzono przede wszystkim, katalog podmiotów objętych obowiązkiem raportowania o:

- wszystkie duże przedsiębiorstwa z UE spełniające co najmniej 2 z 3 kryteriów: 250 lub więcej pracowników; suma bilansowa > 25 mln EUR; obrót netto > 50 mln EUR,
- MŚP notowane na giełdach papierów wartościowych regulowanych przez UE,
- podmioty zależne, których spółki dominujące są spoza UE, czyli wszystkie duże spółki oraz małe i średnie spółki giełdowe, które mają spółkę dominującą najwyższego szczebla z kraju trzeciego (o ile jej skonsolidowane przychody netto na terenie UE przekroczyły 150 mln EUR w poprzednim i bieżącym roku obrotowym).

Zapisy dyrektywy przewidują wprowadzenie wymogu zewnętrznego audytu dla danych dot. zrównoważonego rozwoju celem zapewnienia dokładności, kompletności i wiarygodności prezentowanych danych. W Polsce, zgodnie z zapowiedzią Ministerstwa Finansów, odpowiedzialnego za implementację dyrektywy do Ustawy o rachunkowości, wiemy, że będzie to odpowiedzialność biegłych rewidentów.

CO OZNACZA DLA PRZEDSIĘBIORSTW Z PERSPEKTYWY ZARZĄDZANIA ORGANIZACJĄ? JAKIE DZIAŁANIA POTRZEBUJĄ PODJĄC?

Zgodnie z dyrektywą firmy powinny określić odpowiedzialność zarządu i rady nadzorczej za kwestie zrównoważonego rozwoju, strategiczne zarządzanie wpływem, szansami i ryzykiem, procesy należytej staranności, mechanizmy kontroli oraz dialogu z interesariuszami.

Kolejnym aspektem jest ujawnianie mechanizmów zarządczych dotyczących istotnych wymiarów działalności, związanych z zrównoważonym rozwojem - w odniesieniu do m.in. środowiska naturalnego, kwestii społecznych, czy zarządczych. Wymogi ujawnieniowe powinny być motywacją do fundamentalnych zmian w procesach zarządczych.

W CSRD kluczowe znaczenie ma także koncepcja podwójnej istotności. Organizacje muszą ujawniać informacje o wpływie, jaki ich przedsiębiorstwa mają lub mogą mieć na kwestie zrównoważonego rozwoju (np. emisje dwutlenku węgla, różnorodność pracowników, poszanowanie praw człowieka). Jednocześnie od raportujących wymaga się ujawnienia istotności finansowej, czyli faktycznego lub potencjalnego wpływu kwestii zrównoważonego rozwoju na finanse organizacji (np. przepływy pieniężne, ryzyko, dostęp do finansowania). Tym samym przedsiębiorstwa muszą zbudować system zarządzania i mierzenia danego oddziaływania. Wtedy bowiem mogą podejmować świadome i mające strategiczne znaczenie decyzje. Koniecznym krokiem będzie więc zweryfikowanie dotychczasowych strategii pod kątem uwzględnienia w nich powiązań między zrównoważonym rozwojem a tworzeniem wartości. Dotyczy to także powiązania strategii i celów z istotnymi skutkami, szansami i ryzykiem wynikającymi z czynników ESG.

CZY WYMOGI WPŁYWAJĄ NA ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW?

Dla powodzenia skutecznej transformacji niezbędne jest włączenie pracowników - w szerszym niż dotychczas stopniu - w proces realizacji strategii i inicjatyw w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wiąże się z tym także reorganizacja wewnętrznych procesów, w tym narzędzi dialogu z pracownikami i mechanizmów kontroli. Coraz większe znaczenie odgrywać będzie wprowadzenie systemu motywacyjnego promującego skuteczną realizację priorytetów dotyczących zrównoważonego rozwoju.

A INNI INTERESARIUSZE?

Jednym z priorytetowych obszarów są również relacje i transparentna, szersza niż dotychczas komunikacja z interesariuszami. To ważne w kontekście m.in. weryfikacji dostawców oraz wsparcia ich w dostosowaniu się do nowych wymogów związanych z realizacją celów strategicznych i operacyjnych przedsiębiorstwa.

Podsumowaniem i efektem opisanych powyżej prac będzie raport, stanowiący także ważne narzędzie komunikacji. W dyrektywie wskazano, że raporty muszą być publicznie dostępne, co zwiększa przejrzystość i znaczenie sprawozdawczości z zakresu zrównoważonego rozwoju.

RAPORTOWANIE ESG TO SZANSA I WSPIERAJĄCE NARZĘDZIE ZARZĄDCZE

Raportowanie zrównoważonego rozwoju stanowi szansę dla przedsiębiorstw w zakresie m.in. redukcji kosztów czy wprowadzania innowacyjnych rozwiązań procesowych, organizacyjnych, produktowych. Wspiera w strategicznym zarządzaniu czynnikami ESG w sposób zintegrowany oraz w kompleksowym podejściu do zarządzania ryzy-

kiem. To z kolei przekłada się na zwiększenie możliwości związanych z dostępem do finansowania oraz umożliwia budowanie wartości w długim okresie, co stanowi kluczową przewagę konkurencyjną. Firmy, które nie będą dysponowały niezbędnymi danymi, dotyczącymi na przykład łańcuchów dostaw, będą narażone na ryzyko utraty klientów. Mogą więc zostać wyparte przez przedsiębiorstwa dysponujące rzetelnymi informacjami z zakresu ESG, a tym samym - bardziej konkurencyjne na rynku.



**Dr hab. Piotr
Zaborek**

PROFESOR SZKOŁY GŁÓWNEJ
HANDLOWEJ W WARSZAWIE

Autor jest laureatem konkursu Verba
Veritatis – I miejsce w kategorii
„Prace doktorskie i habilitacyjne”

Odpowiedzialność biznesu: klucz do lepszycy wyników finansowych?

Pomimo istnienia dowodów na pozytywny wpływ CSR na sprawności operacyjną i finansową firm, aktualna luka badawcza dotyczy przede wszystkim braku konsensusu co do skali tych efektów, ich uwarunkowań oraz odpowiedzialnych za nie mechanizmów przyczynowo-skutkowych.

Nieco światła na rozważany temat rzucają badania, których pełny opis zawarłem w publikacji „Społeczna odpowiedzialność biznesu a wyniki przedsiębiorstw: krytyczna analiza metodyki i rezultatów badań”. Dane wykorzystane w analizie pochodzą z wywiadów przeprowadzonych w 2015 r. z menedżerami 330 polskich przedsiębiorstw produkcyjnych średniej wielkości, działających w branży spożywczej. Badanie uwzględnia wszystkie znaczące przejawy CSR, poczynając od relacji z pracownikami, poprzez oddziaływania ekologiczne i współpracę z lokalnymi społecznościami, na interakcjach w łańcuchu dostaw kończąc. Pierwszym wnioskiem z analizy statystycznej była obserwacja, że zaangażowanie w większość wymiarów CSR jest ze sobą silnie skorelowane, tak że na przykład przedsiębiorstwa o rozwiniętych programach zorientowanych na pracowników wykazywały również silne zaangażowanie w kwestie ochrony środowiska. Z drugiej strony, firmy o niskiej społecznej odpowiedzialności odznaczały się słabo rozwiniętą większością aspektów CSR.

Interesujące było to, że etyczne relacje w łańcuchu wartości, które opisują sposób traktowania klientów, dostawców

i partnerów handlowych, były w dużej mierze niezależne od innych przejawów CSR, stąd też na przykład firmy o wysokich standardach etycznych wcale nie musiały odznaczać się wysokim poziomem innych działań CSR. Na potrzeby analizy ogół przejawów CSR został pogrupowany w dwie kategorie: główne działania CSR oraz etyczne relacje w łańcuchu dostaw. Wyniki przedsiębiorstw mierzone za pomocą poziomu lojalności konsumentów (na podstawie wywiadów z menedżerami) oraz wskaźników rentowności sprzedaży i ROA, które zaczerpnięto z zewnętrznej bazy danych ze zweryfikowanymi danymi finansowymi. Główną konkluzją badania jest potwierdzenie istnienia pozytywnego związku pomiędzy poziomem zaangażowania w CSR a wynikami przedsiębiorstw. Skonstruowane modele regresji wyjaśniały 14,8% wariacji w poziomie lojalności klientów, 9,7% rentowności sprzedaży oraz 4,1% ROA. Równie, o ile nie bardziej interesujący jest sposób, w jaki oba rodzaje CSR wydają się wpływać na wyniki przedsiębiorstw. Etyczne relacje w łańcuchu dostaw łączyły się z miarami wyników prostoliniowo, co oznacza, że korzystne jest maksymalizowanie tego atrybutu. Inaczej przedstawia się rola innych działań CSR – związek z miarami wyników jest tutaj krzywoliniowy, przypomina odwróconą literę U.

Praktyczne i teoretyczne konsekwencje tych obserwacji są znaczące. Przede wszystkim wskazuje to, że modelowanie związków CSR z wynikami przedsiębiorstw nie powinno sprowadzać się jedynie do uwzględniania efektów prostoliniowych, jak ma to miejsce w większości badań. Wykonana przeze mnie hierarchiczna analiza regresji rozpoczynająca się od prostego modelu z efektami liniowymi dwóch aspektów CSR, a kończąca się na równaniu uwzględniającym efekty krzywoliniowe i interakcje wskazuje, że efekty prostoliniowe wyjaśniają zaledwie 2% wariacji w lojalności konsumentów, aby wzrosnąć w ostatnim modelu do 14,8%. Różnica ta jest o tyle znacząca, że powoduje zmianę w ocenie związku z neutralnego na pozytywny. Naturalnie 14,8% nie jest wartością w analizie regresji bardzo dużą, ale w kontekście sprawności przedsiębiorstw, na którą również wpływa wiele innych czynników oprócz CSR, jest dowodem na ekonomiczne znaczenie rozważnego podejścia do zaangażowania w społecznie odpowiedzialny i zrównoważony biznes. Warto podkreślić, że „rozważne podejście” oznacza nie tyle maksymalizację zaangażowania, co raczej jego optymalizację. W tym sensie, zarówno zaangażowanie niższe, jak i wyższe niż poziom optymalny może prowadzić do obniżenia korzyści. Drugi wymiar CSR implikuje maksymalizację, ale zważywszy, że dotyczy to – ogólnie rzecz biorąc – praktyk etycznego biznesu, jest to niejako powinnością wszystkich przedsiębiorstw. Niewątpliwie optymistyczne jest to, że moralna postawa jest najwyraźniej zauważana przez konsumentów, z tym jednak zastrzeżeniem, że powinny jej towarzyszyć proaktywna motywacja oraz inne działania CSR na przynajmniej przeciętnym poziomie (co wynika z obecności istotnych interakcji w modelu).



**Sebastian
Zientara**

DYREKTOR DEPARTAMENTU
AKTYWÓW ZIELONYCH,
MLEASING



Leasing

Transformacja energetyczna małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce: wyzwania, szanse i rola edukacji

Transformacja energetyczna stała się jednym z najbardziej palących zagadnień XXI w. W obliczu globalnych wyzwań związanych ze zmianami klimatycznymi małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) odgrywają kluczową rolę w tym procesie. Stanowią znaczącą część krajobrazu gospodarczego. Jednakże przejście ku bardziej zrównoważonemu modelowi biznesowemu napotyka wiele wyzwań, ale także otwiera nowe możliwości rozwoju. Identyfikujemy dwa podstawowe motywy MŚP:

- dekarbonizacja wymuszona regulacjami lub partnerstwem w łańcuchu dostaw,
- wysokie koszty operacyjne w obszarze zużywanych mediów.

Obydwa z nich dążą do tego samego, jednak rodzą się one często z innych potrzeb.

W procesie transformacji energetycznej zasadniczą rolę odgrywa – edukacja. Uzyskanie rzetelnych danych rynkowych może dodatkowo spowodować wzmocnienie świadomości przedsiębiorców na temat korzyści oraz możliwości związanych z dekarbonizacją.

Według raportów rynkowych z sektora MŚP w Polsce, znacząca część tych przedsiębiorstw nadal nie posiada odpowiedniej wiedzy na temat korzyści wynikających z transformacji energetycznej. Dane wskazują, że tylko niewielki odsetek spośród nich ma strategię zrównoważonego rozwoju, a jeszcze mniejsza liczba aktywnie inwestuje w ekologiczne technologie.

WYZWANIA TRANSFORMACJI ENERGETYCZNEJ DLA MŚP W POLSCE

- Świadomość: wiele MŚP nadal nie zdaje sobie sprawy z korzyści wynikających z transformacji energetycznej lub nie rozumie, jakie kroki należy wykonać, aby transformacji dokonać.
- Koszty inwestycji: jednym z głównych wyzwań dla MŚP jest koszt inwestycji w nowe, bardziej ekologiczne technologie. Często są one droższe niż tradycyjne rozwiązania, co stanowi barierę wejścia dla wielu przedsiębiorstw.
- Regulacje i polityka: nierzadko niewystarczająca klarowność regulacji oraz brak spójnej polityki rządowej w obszarze energetyki utrudniają MŚP podjęcie działań w kierunku bardziej zrównoważonej działalności.
- Presja partnerów biznesowych: wymuszanie działań w łańcuchu wartości przez partnerów biznesowych, którzy czekają na podjęcie konkretnych i szybkich działań.

SZANSE DLA MŚP W POLSCE

- Oszczędność kosztów operacyjnych: wdrożenie bardziej efektywnych energetycznie technologii może przynieść znaczne oszczędności kosztów operacyjnych w dłuższej perspektywie czasowej.
- Konkurencyjność: przejście na bardziej zrównoważone praktyki może zwiększyć konkurencyjność przedsiębiorstwa na rynku, przyciągając klientów preferujących firmy dbające o środowisko.
- Nowe rynki i innowacje: inwestowanie w nowe technologie otwiera drzwi do uczestnictwa w rozwijających się rynkach związanych z energią odnawialną oraz zachęca do innowacyjnych rozwiązań biznesowych.

NARZĘDZIE WSPIERAJĄCE TRANSFORMACJĘ ENERGETYCZNĄ

Leasing stanowi jedno z narzędzi finansowych dla MŚP, umożliwia korzystanie z nowych technologii bez konieczności ponoszenia wysokich kosztów początkowych. Połączenie finansowania zewnętrznego z budową świadomości w oparciu o wykonane audyty, jak również pozyskanie grantów UE pozwala nam skrócić czasy zwrotów, a jednocześnie budować świadomą politykę modernizacyjną i odpowiadać na powyższe wyzwania.

Dzięki elastycznym warunkom finansowania przedsiębiorstwa mogą szybko wprowadzać innowacje, zwiększając swoją efektywność energetyczną oraz redukując emisje.

PODSUMOWANIE

Transformacja energetyczna małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce to zarówno wyzwanie, jak i szansa. Edukacja odgrywa zasadniczą rolę w ułatwianiu tego procesu, a narzędzia finansowe, takie jak leasing, mogą być kluczowe dla sukcesu inwestycji związanych z dekarbonizacją.

Przy odpowiednim wsparciu oraz współpracy między sektorem publicznym a prywatnym, MŚP odegrają istotną rolę w osiągnięciu Celów Zrównoważonego Rozwoju i przyczynią się do budowy niskoemisyjnej gospodarki.

ŁAD ORGANIZACYJNY





Ład organizacyjny to zazwyczaj jeden z najmniej obszernych rozdziałów raportu. Tak jest i w tym roku. Przyczynia się do tego przede wszystkim fakt, że polityki, kodeksy i wewnętrzne regulacje to dokumenty, które opracowuje się z myślą o długofalowym podejściu i okresowej rewizji. Nie ulegają więc bardzo częstym zmianom.

W obszarze dotyczącym ładu organizacyjnego znalazły się 32 praktyki złożone przez 32 firmy. Najwięcej praktyk (23) dotyczy zarządzania, w szczególności przygotowania lub rewizji strategii zrównoważonego rozwoju. Jak wynika z opisów, odpowiednie ułożenie tych dokumentów pozwala na sprawniejszą organizację i podnoszenie jakości raportowania ESG. Firmy szukają też wsparcia włączając się w prace organizacji biznesowych i branżowych oraz poddając certyfikacji różne aspekty swoich działań w kontekście zgodności ze standardami i wytycznymi z obszaru zrównoważonego rozwoju.

Najpopularniejszymi Celami Zrównoważonego Rozwoju w tym obszarze są Cel 8: Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi (15 wskazań) i Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji (11 wskazań).

W odniesieniu do ESRS 16 firm wskazało ESRS G1 dotyczący prowadzenia działalności gospodarczej.

32 firmy

32 praktyki

COMPLIANCE

Ferrero Polska Commercial

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

351**System Compliance Ferrero**

Firma rozszerza obszar compliance, wprowadzając dla pracowników nowe funkcjonalności, do których należą: Legal Compliance Platform (stanowi repozytorium szkoleń, dokumentów i procedur, umożliwia łatwy dostęp do kluczowych informacji); Lawbot Sophia (asystentka AI odpowiadająca na pytania prawne, działa 24/7 i bazuje na wiedzy o procedurach wewnętrznych) czy System Contract Lifecycle Management (automatyzuje procesy związane z umowami, zaangażowaniem kluczowych osób i ich zarządzaniem). Dodatkowo, firma dostosowuje się do regulacji dotyczących podpisywania umów, ochrony danych osobowych, weryfikacji kontrahentów, przeciwdziałaniu korupcji, a także implementuje elektroniczne systemy do zgłaszania nieprawidłowości, zarządzania danymi osobowymi oraz opakowaniami produktów.



ESRS G1

Wonga

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

170**Compliance Week**

W trakcie Compliance Week '23 w firmie Wonga poruszono kluczowe zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów oraz etyką, takie jak ochrona danych osobowych, procedury AML/CFT, procedura antykorupcyjna oraz zadania UOKiK. Materiały przygotowane w formie atrakcyjnych grafik i wideo przyciągnęły uwagę pracowników, co przełożyło się na od 61 do 102 odston materiałów w Internecie przy 170 zatrudnionych pracownikach. Praktyka będzie kontynuowana, ma ona na celu zwiększenie świadomości i zrozumienia znaczenia compliance w firmie.

**Dalkia Polska**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400**Regulamin wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń prawa**

Grupa Dalkia Polska, kładąc nacisk na uczciwość i przejrzystość, wprowadziła pod koniec 2023 r. regulamin umożliwiający pracownikom bezpieczne zgłaszanie nieprawidłowości zarówno prawnych, jak i etycznych. Regulamin zapewnia zgłaszającą poufność i ochronę. W dokumencie zostało zaakcentowane, że żaden pracownik nie zostanie potraktowany niesprawiedliwie za podjęcie odpowiedzialnych działań. Dla Dalkii Polska to ważny krok w utrzymaniu wysokich standardów etyki i transparentności. Spółka chce być miejscem pracy, w którym każdy czuje się bezpiecznie i szanowany. Wprowadzenie regulaminu to także budowa atmosfery otwartości i zaufania, co sprzyja lepszemu wykrywaniu błędów i nieuczciwych praktyk, a więc przyczynia się do transparentności i efektywności firmy.



ETYKA

**Wirtualna
Polska Holding**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Nowy Kodeks Etyki

WP Holding rozszerzyło Kodeks Etyki, będący przewodnikiem po zasadach obowiązujących w organizacji. Ma on pomóc w prowadzeniu działalności w sposób uczciwy i transparentny. Nowy Kodeks Etyki organizacji określa wartości i standardy postępowania. Dokument został opracowany, by wspólnie kształtować kulturę organizacyjną we wszystkich spółkach WP Holding, zachować zgodność działań z regulacjami oraz budować zaufanie wśród pracowników i partnerów biznesowych. Równocześnie ze sfinalizowaniem prac nad nim powołany został rzecznik etyki Grupy WP.



ESRS G1

Pelion

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

12000**Kodeks Etyki**

Kodeks Etyki Pelion powstał, aby wspierać pracowników w przyjmowaniu właściwych postaw w sytuacjach, z jakimi stykają się w codziennej pracy. Został opracowany w oparciu o kluczowe dla firmy wartości i z myślą o ich utrwaleniu wśród pracowników oraz partnerów biznesowych. Kodeks odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych w Pelion, niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy, rodzaju i formy zawartej umowy, wymiaru etatu, zakresu powierzonych obowiązków. Pracownicy są zobligowani do znajomości Kodeksu Etyki oraz postępowania zgodnie z jego zasadami. Przyjmując Kodeks Etyki do stosowania pracownik zobowiązuje się w codziennej pracy do przestrzegania najlepszych praktyk oraz najwyższych standardów w zakresie świadczonej pracy, w relacji ze współpracownikami i partnerami biznesowymi, a także przestrzegania zasad uczciwej konkurencji oraz do troszczenia się o zasoby firmy i o środowisko naturalne. W przypadku wątpliwości natury etycznej pracownicy mogą się zwrócić do rzecznika etyki lub skorzystać z infolinii zaufania. Kodeks wskazuje najważniejsze wartości obowiązujące w firmie i definiuje sposób postępowania pracowników. Jest informacją dla partnerów biznesowych, jakimi wartościami kieruje się firma, a także określa zasady współpracy z kontrahentami.



ESRS S2

Dalpo

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

370**Wdrożenie kodeksu etyki pracy**

Filarami Grupy Dalpo są rozwój, odpowiedzialność, niezawodność i partnerstwo. Wartości te umożliwiają trwały rozwój firmy i budowanie wspólnoty wewnątrz organizacji oraz silnych relacji z partnerami. Wdrożenie „Kodeksu etyki” to kluczowy element tworzenia równego i bezpiecznego środowiska pracy. Kodeks zawiera zasady gwarantujące uczciwe i równoprawne traktowanie pracowników, niezależnie od różnic, takich jak płeć, rasa, religia czy orientacja seksualna. Firma przekazała „Kodeks etyki” pracownikom i partnerom biznesowym; dokument spotkał się z pozytywnym przyjęciem. Wprowadzono również anonimową skrzynkę do zgłaszania nieprawidłowości, która umożliwia pracownikom reagowanie na nieetyczne zachowania. Ten krok pomaga utrzymać wysokie standardy etyki i buduje zaufanie zarówno wśród pracowników, jak i partnerów biznesowych.



Elemental Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Compliance w Grupie Elemental

Grupa Elemental w ramach systemu zarządzania wprowadziła kompleksowe rozwiązania promujące zrównoważony i etyczny rozwój. „Kodeks etyki” stanowi nadrzędną regulację, która pracownikom, współpracownikom i kontrahentom komunikuje jasne wytyczne. Dodatkowo, wdrożono regulacje dotyczące whistleblowingu, przeciwdziałaniu korupcji, mobbingowi i związane z zaangażowaniem interesariuszy zewnętrznych. Efektywny system zarządzania obowiązuje we wszystkich spółkach grupy, umożliwiając zarządzanie ryzykiem, monitorowanie wskaźników i promowanie etycznej kultury organizacyjnej. Szkolenia z zakresu compliance wspierają budowanie ładu organizacyjnego.



KPMG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2100

Partner Strategiczny FOB

Tydzień Wartości KPMG

W KPMG pięć kluczowych wartości – integrity, excellence, courage, together i for better – stanowi fundament codziennej pracy. W 2023 r. firma zorganizowała globalny Tydzień Wartości KPMG, podczas którego każdy dzień poświęcony był jednej z tych wartości. Pracownicy na całym świecie uczestniczyli w wydarzeniach, które obejmowały rozmowy z gośćmi reprezentującymi różne dziedziny na tematy związane z poszczególnymi wartościami. Jednocześnie w biurach lokalnych pracownicy prezentowali, w jaki sposób wartości KPMG manifestują się w ich codziennej pracy. Tydzień zakończył się dniem wartości For Better, podczas którego pracownicy angażowali się w akcje charytatywne, wspierając organizacje działające na rzecz dzieci, młodzieży i osób z niepełnosprawnościami. Wydarzenie to pomogło pracownikom lepiej zrozumieć znaczenie wartości KPMG w kontekście ich pracy i zaangażowania społecznego.

RAPORTOWANIE

Grupa CCC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

13000

Partner Strategiczny FOB

Raportowanie do CDP w pełnym zakresie

Grupa CCC rozszerzyła swoje raportowanie do CDP, uwzględniając informacje dotyczące zasobów wodnych i lasów. Teraz spółka ujawnia dane we wszystkich obszarach (zmiana klimatu, zasoby wodne i lasy). Raportowanie ma na celu pokazanie zaangażowania Grupy w kwestie środowiskowe, istotne dla interesariuszy. Transparencja jest kluczowym aspektem śledzenia postępów w przeciwdziałaniu zmianom klimatu, deforestacji i w ochronie zasobów wodnych. Oceny CDP pozwalają na dokładną analizę działań Grupy, umożliwiając porównania rok do roku.



ZARZĄDZANIE

Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

606**Zielony ma znaczenie. Strategia Zrównoważonego Rozwoju Śnieżki 2023+**

Strategia Zrównoważonego Rozwoju Śnieżki 2023+ stanowi fundamentalne podejście firmy do kwestii ESG, ściśle związane z modelem biznesowym i planami rozwoju. Opracowana po wielomiesięcznych analizach i zaangażowaniu Zarządu, kadry menedżerskiej i pracowników stanowi oś transformacji Grupy Śnieżka. Strategia obejmuje 3 filary odpowiedzialności i 9 obszarów zrównoważonego rozwoju, definiuje 21 celów strategicznych i 71 operacyjnych, obejmujących praktycznie każdy obszar firmy. Dążąc do zaangażowania pracowników, przeprowadzono 2 autorskie webinaria, które wyjaśniały podstawy ESG i prezentowały proces tworzenia strategii, filary, priorytety i cele. Webinaria obejrzało 90% zatrudnionych.



ESRS 2

Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1750**Edukacja pracowników z obszaru ESG**

W 2023 r. Kuehne+Nagel w ramach strategii Roadmap 2026 skoncentrowało się na jednym z głównych filarów, tj. Living ESG. Działania obejmowały edukację z zakresu ESG (w tym ślad węglowy, standardy SBTi, analiza danych i planów strategicznych do 2026). Szkolenia dla kierownictwa zawierały tematy zmian klimatu z użyciem narzędzi takich jak Mozaika Klimatyczna. Powołano krajową grupę projektową, a celem było edukowanie pracowników na różnych szczeblach; zorganizowano webinaria, ogólne i szczegółowe szkolenia. Firma zaangażowała się także w edukację dotyczącą zmian klimatu na uczelniach wyższych, a miernikiem sukcesu była liczba uczestników szkoleń.



ESRS 2

ROHLIG SUUS Logistics

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000**SUUSustainability – strategia na lata 2024–2026**

ROHLIG SUUS Logistics wprowadza strategię SUUSustainability opartą na 3 filarach: wiarygodność klimatyczna (skoncentrowana na dekarbonizacji i gospodarce o obiegu zamkniętym), wsparcie społeczności (działania na rzecz pracowników i lokalnych społeczności) oraz logistyka wartości (promowanie etycznych działań i współpracy z partnerami biznesowymi). Proces rozwoju obejmował analizę otoczenia zewnętrznego, audyt wewnętrzny oraz konsultacje z pracownikami, co pozwoliło wyłonić priorytetowe cele na 3 lata.



ESRS 2

Samsic Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

90

Wdrażanie i certyfikacja zintegrowanego systemu zarządzania

W 2023 r. firma Samsic Polska skoncentrowała się na wdrożeniu zintegrowanego systemu zarządzania zgodnego z normami ISO 9001 (jakość), ISO 14001 (środowisko) oraz ISO 45001 (BHP) we wszystkich obszarach swojej działalności. Przeprowadzono ponad 60 audytów, dostosowując istniejące procedury i dokumentację wewnętrzną do wymogów prawnych. Implementacja jednolitego systemu uporządkowała procesy i usprawniła komunikację wewnętrzną, co zaowocowało transparentnością działań firmy. Identyfikując 9 procesów, tworząc 21 procedur i instrukcji systemowych, Samsic Polska opracowała także Zintegrowaną Politykę (jakość, BHP, środowisko), księgę ZSZ oraz inne dokumenty regulujące m.in. politykę antykorupcyjną, bezpieczeństwo IT oraz kodeks postępowania dostawców. W efekcie firma uzyskała certyfikat zgodności z wymienionymi normami w obszarach usług porządkowych, administracyjnych, prowadzenia recepcji oraz obsługi terenów zewnętrznych, magazynowych i innych.



ESRS 2

Stena Recycling

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

684

Partner Strategiczny FOB

„Strategia zrównoważonego rozwoju Stena Recycling 2025”

W 2022 r. Stena Recycling w Polsce przyjęła „Strategię zrównoważonego rozwoju Stena Recycling 2025”, opartą na 4 filarach: odpowiedzialny partner, cyrkularny biznes, nowoczesny pracodawca i dobry sąsiad. Strategia jest kluczowa dla firmy działającej w branży odpadowej i recyklingowej, wspiera i uzupełnia jej strategię biznesową oraz przyczynia się do transformacji rynku w kierunku zrównoważonego rozwoju. W ramach strategii uruchomiono kilkanaście projektów, a w 2023 r. uzyskano akceptację dla celów SBTi, rozpoczęto program Zrównoważonego Łańcucha Dostaw oraz podjęto działania w obszarze DEI. Ponadto firma aktywnie angażuje się w działania na rzecz lokalnych społeczności. W 2023 r. skupiono się na 4 filarach oraz 3 strategicznych projektach.



ESRS 2



Energopomiar

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

230

Kodeks etyki i postępowania biznesowego

Na podstawie zadań wynikających z przyjętej przez firmę Energopomiar strategii społecznej odpowiedzialności na lata 2023–2027 (w ramach której wyróżniony został cel „Zarządzanie wspierające realizację celów ESG”) przyjęto „Kodeks etyki i postępowania biznesowego”. Głównym celem dokumentu było zebranie najważniejszych zasad, którymi powinni kierować się zarówno pracownicy firmy, jak i jej interesariusze. Do wiodących założeń należały zasady dotyczące etyki w działalności spółki, ochrony konkurencji i dobrych praktyk rynkowych, polityki antykorupcyjnej, w tym przyjmowania i wręczania prezentów, zgłaszania nieprawidłowości. Wdrożenie postanowień kodeksu to ważny element zarządzania zgodnego z ESG oraz sygnał dla wszystkich interesariuszy o wartościach obowiązujących w firmie.



ESRS G1



Benefit Systems

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3689

Benefit Systems pierwszą polską spółką z recertyfikacją B Corp

W 2023 r. Benefit Systems, będący jedyną giełdową spółką w Polsce posiadającą certyfikat B Corp, odnowił swoją certyfikację na kolejne 3 lata. Przedłużenie potwierdza zaangażowanie firmy w zrównoważony rozwój, widoczne w konkretnych działaniach, takich jak programy wolontariatu, działalność Fundacji MultiSport oraz uwzględnienie kwestii ESG w ładzie korporacyjnym. Certyfikat B Corp jest dowodem na to, że Benefit Systems integruje zasady społecznej odpowiedzialności biznesu, angażując się w rozwiązywanie kluczowych problemów społecznych i uwzględniając pracowników, społeczność oraz środowisko w procesie podejmowania decyzji Zarządu.



ESRS G1

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4322

Partner Strategiczny FOB

Polityka zarządzania ryzykiem ESG w Credit Agricole Bank Polska S.A.

W 2023 r. Credit Agricole wprowadził „Politykę zarządzania ryzykiem ESG”. Stanowi ona ramy ogólne dla zarządzania tym ryzykiem w zgodzie z krajowymi i międzynarodowymi regulacjami. To pierwszy taki dokument w firmie, identyfikujący wpływ ryzyka ESG na inne ryzyka w banku, kluczowe procesy oraz jasno określone odpowiedzialności związane z zarządzaniem tym ryzykiem. Przygotowana bez zewnętrznego wsparcia polityka jest przejrzystym kompendium dla pracowników, skupia wszystkie istotne informacje dotyczące ryzyka ESG, a także definiuje jego miejsce w systemie zarządzania.



ESRS G1

Grupa AGORA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2586

Strategia ESG na lata 2023–2027

31 maja 2023 r. Grupa Agora przyjęła „Strategię ESG na lata 2023–2027”; Grupa skupia się na obszarach klimatu i środowiska, ludzi i społeczeństwa oraz ładu zarządczego. Jako wydawca niezależnych mediów i prowadzący różnorodne projekty biznesowe, Agora postawiła sobie priorytetowe cele, takie jak zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko, edukacja medialna oraz promocja różnorodności i równości płci. Pierwsze działania obejmują mitygację emisji gazów cieplarnianych i budowanie świadomości społecznej. Strategia ESG jest dostępna online, a pierwsze wyniki działań zostaną opublikowane w raporcie ESG za rok 2023.



ESRS G1

Lubelski Węgiel Bogdanka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4761

Partner Strategiczny FOB

Analiza wniosków inwestycyjnych oraz projektów

Spółka wprowadziła system oceny inwestycji i projektów pod kątem wpływu na środowisko i społeczeństwo, zgodnie z kryteriami Taksonomii UE i ze strategią ESG. Ocena obejmuje planowanie, a także proporcje inwestycji zrównoważonych w kontekście ogólnego portfela. System ten integruje działania projektowe z założeniami ESG. Informacje na temat planowanych wdrożeń są regularnie przekazywane osobom odpowiedzialnym za strategię ESG, wspierane dedykowanymi programami informatycznymi, co umożliwi efektywne zarządzanie przedsiębiorstwem.



ESRS G1

MAKRO Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Kultura bezpieczeństwa żywności

MAKRO, angażując wszystkich pracowników, konsekwentnie rozwija kulturę bezpieczeństwa żywności. Marka posiada certyfikat ISO 22000 od 2011 r., a system zarządzania jest regularnie aktualizowany. Pracownicy są szkoleni z zasad higieny, jakości i bezpieczeństwa żywności, a produkty przechodzą rygorystyczne kontrole. Przeprowadza się ok. 2 tys. badań rocznie dla marek własnych i 500 dla innych produktów, współpracując z ponad 300 dostawcami z certyfikatami GFSI. Wspólnie z partnerami tworzone są standardy jakościowe w łańcuchu dostaw. Dbłość o bezpieczeństwo żywności przekłada się na przeciwdziałanie marnowaniu żywności, zarówno w łańcuchu dostaw, jak i u klientów MAKRO, w tym u restauratorów i w sklepach detalicznych.



ESRS G1

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

151

„Strategia odpowiedzialnego biznesu” na lata 2023–2030

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. opracowała „Strategię odpowiedzialnego biznesu” na lata 2023–2030, zgodną ze Strategią Rozwoju Województwa „Małopolska 2030”. Dokument uwzględnia zmiany w środowisku lokalnym i globalnym oraz reaguje na aktualne wyzwania gospodarcze. Strategia jest spójna z koncepcją zrównoważonego rozwoju, obejmuje obszary gospodarcze, społeczne i środowiskowe. Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego podkreśla swoje silne związki z lokalną społecznością i angażuje się we wsparcie interesariuszy, adaptując działania do specyfiki rynku. Aktualizacja strategii pozwala na lepsze definiowanie i dostosowywanie działań, a także identyfikację nowych grup interesariuszy, umożliwiała spółce długofalowe i zrównoważone planowanie rozwoju.



ESRS G1

MODIVO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Pierwsza strategia i komitet zrównoważonego rozwoju Grupy MODIVO

Grupa MODIVO opracowała strategię zrównoważonego rozwoju North Star – Sustainability Appendix po przeprowadzeniu analizy konkurencji, oczekiwań interesariuszy oraz analizy luk związanych z przyszłymi regulacjami. Po 6 miesiącach zrewidowano zgodność z wynikami badania podwójnej istotności. Strategia zaadresowała 7 kluczowych grup interesariuszy i wyznaczyła cele strategiczne, ambicje i roadmapę 58 inicjatyw. Realizacja 1/3 z nich została zaplanowana na pierwszy rok obowiązywania dokumentu. Grupa MODIVO monitoruje postęp realizacji podczas posiedzeń Komitetu Zrównoważonego Rozwoju i zobowiązała się do publikowania efektów działań w corocznych raportach, spełniając tym samym założenia filara 4. strategii ESG.



ESRS G1

Polipack

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Zintegrowany system zarządzania

Firma Polipack posiada zintegrowany system zarządzania potwierdzony certyfikatami: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 15378:2017 (dotyczący opakowań produktów leczniczych z uwzględnieniem GMP), BRC Global Standard for Packaging and Packaging Materials (wydanie 6), Certyfikat Czystej Produkcji, wpis do Rejestru Czystszej Produkcji i Odpowiedzialnej Przedsiębiorczości, certyfikat zgodności dla zakrętek CRC oraz certyfikat zgodności z Farmakopeą. Posiadanie tych certyfikatów pozwoliło na poszerzenie działalności firmy, eliminując konieczność dodatkowych kontroli ze strony kontrahentów, co świadczy o utrzymaniu wysokich standardów i realizacji działań opartych na analizie ryzyka. Działalność Polipack jest regularnie weryfikowana przez zewnętrzne, niezależne jednostki certyfikujące.



ESRS G1

Velvet CARE

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Velvet CARE dołącza do grona B Corp

W 2023 r. firma Velvet CARE dołączyła do grona B Corp (Benefit Corporations), które zobowiązują się do przestrzegania priorytetów środowiskowych, społecznych i zarządczych, jednocześnie aktywnie działając na rzecz społeczeństwa i planety. Proces certyfikacji skupiał się na rozbudowanym audycie zrównoważonego rozwoju, oceniającym działalność firmy w obszarach: środowisko, społeczność, klienci, ład korporacyjny i zrównoważone zakupy. Proces oceny i weryfikacji trwał kilkanaście miesięcy, a audytowi poddana została również firma Moracell należąca do Velvet CARE Group. Dołączenie do B Corp oznacza dla Velvet CARE nie tylko certyfikat, ale przede wszystkim zobowiązanie do realizacji celów biznesowych z uwzględnieniem społeczeństwa oraz otoczenia. Podpisanie Deklaracji Współzależności stanowi zwieńczenie tego procesu, gwarantuje interesariuszom, że ich interesy będą brane pod uwagę w decyzjach biznesowych Velvet CARE. Aby utrzymać status, firma musi przejść proces recertyfikacji co 3 lata od otrzymania certyfikatu.



ESRS G1

VIVE Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Strategia ESG VIVE Group

W 2023 r. VIVE Group zdefiniowała strategię ESG do 2026 r., będącą naturalnym krokiem dla firmy działającej od ponad 30 lat zgodnie z zasadami gospodarki cyrkularnej. Strategia opiera się na 4 filarach: tworzenie nowej wartości tekstyliów, stawanie się cyrkularnym partnerem pierwszego wyboru, innowacyjność w cyrkularności oraz dbałość o ekologię życia. Projekt opracowania strategii ESG trwał kilka miesięcy, z udziałem zewnętrznego doradcy i kilkudziesięciu osób z całej organizacji. Prace obejmowały 3 spotkania będące warsztatami strategicznymi oraz 22 pogłębione wywiady wewnętrzne i zewnętrzne, a każdy filar strategii był analizowany (dlaczego jest ważny, jak zamierzamy go realizować oraz jakie będą efekty działań). Strategia ESG VIVE Group ma na celu odkrywanie wartości w świecie odpadów i przyczynia się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.



ESRS G1

VIVE Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Harmonizacja Kultury Organizacyjnej VIVE Group

Od 2020 r. VIVE Group realizuje Harmonizację, budując kulturę organizacyjną opartą na wspólnych wartościach i współpracy z Inner Mastering Institute. Projekt obejmuje wieloetapowy proces na wszystkich poziomach struktur firmy, skupia się na osiągnięciu celów zgodnie z wartościami: ekologia, świadomość, innowacyjność, zaangażowanie, współpraca, odpowiedzialność, rezultat i uczciwość. Diagnoza kultury organizacyjnej stanowiła początek projektu, który angażuje ponad 200 pracowników w budowę kultury organizacyjnej VIVE Group poprzez comiesięczne spotkania harmonizacyjne i rolę ambasadorów projektu.



ESRS G1

Rödl & Partner

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600

System zarządzania bezpieczeństwem informacji

W 2021 r. firma uzyskała certyfikat British Standards Institution potwierdzający działania w oparciu o system zarządzania bezpieczeństwem informacji zgodny z wymaganiami ISO/IEC 27001:2013 w zakresie realizacji usług kadrowych, płacowych i płacowo-kadrowych dla klientów zewnętrznych oraz świadczenia usług administracji, recepcji i procesów HR na potrzeby własne i spółek z grupy Rödl & Partner w Polsce. Norma została wdrożona, by dbać o bezpieczeństwo informacji klientów firmy i kandydatów. Przynajmniej raz w roku niezależna firma certyfikująca dokonuje audytów.

ESRS G1

Walstead Central Europe / Walstead Kraków

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Audyt SMETA

WALSTEAD Kraków Sp. z o.o. przeszła audyt SMETA, wspierając standardy pracy, zdrowia, bezpieczeństwa, etyki biznesowej, ochrony środowiska oraz zarządzania łańcuchem dostaw. Rejestracja na platformie Sedex umożliwiła monitorowanie ratingu wyników audytu, co pomogło firmie w ulepszaniu praktyk zakupowych i podnoszeniu standardów praw człowieka. Audyt SMETA korzystnie wpłynął na własną działalność oraz u dostawców firmy, zapewniając zgodność z etycznymi i zrównoważonymi praktykami biznesowymi.



ESRS S1

Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Certyfikaty ISO 27001 w zakresie bezpieczeństwa informacji w Grupie Polsat Plus

W ramach ryzyk ESG Grupa Polsat Plus wysoki priorytet kładzie na kwestie bezpieczeństwa informacji. Dlatego w 2022 r. z powodzeniem przeszła kompleksowy audyt i uzyskała przedłużenie ważności certyfikatu ISO/IEC 27001:2017 do września 2024 r. System zarządzania bezpieczeństwem informacji w zakresie świadczenia, sprzedaży, obsługi i utrzymania usług telekomunikacyjnych i informatycznych dla klientów działa w spółkach Polkomtel i Cyfrowy Polsat. W 2022 i 2023 r. zaplanowano intensywne szkolenia dla pracowników w tym temacie, aby zwiększyć profesjonalizm w zakresie przepływu informacji. Uzyskanie ISO 27001 to także usprawnienie procesów i podniesienie poziomu bezpieczeństwa danych klientów.



ESRS S4

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

737

Zespół ds. ESG

W Międzynarodowym Porcie Lotniczym im. Jana Pawła II Kraków-Balice sp. z o.o. powołano Zespół ds. ESG w celu uporządkowania i strukturyzacji działań społecznych, środowiskowych i ładu korporacyjnego. Zespół reaguje na prace legislacyjne Unii Europejskiej dotyczące raportowania zrównoważonego rozwoju. Skupia się na przygotowywaniu działań społecznie odpowiedzialnych, opracowywaniu raportów zrównoważonego rozwoju oraz tworzeniu procedur gromadzenia danych ESG. W 2023 r. zespół skoncentrował się na opracowaniu nowej strategii zrównoważonego rozwoju i szkoleniach dotyczących raportowania zgodnie z dyrektywą CSRD. Informacje o działalności zespołu są regularnie przekazywane Zarządowi.



ANWIL

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1730

Fundacja ANWIL

Firma utworzyła fundację korporacyjną w 2014 r. Jej misja brzmi „Wspierając lokalne inicjatywy, tworzymy przyszłość”. Cele statutowe fundacji zostały zdefiniowane w oparciu o społeczne preferencje i realne potrzeby lokalnej społeczności, które wynikały z przeprowadzonych wcześniej badań opinii. Wyniki ankiety pokazywały, że mieszkańcy oczekują wsparcia przede wszystkim inicjatyw skierowanych do dzieci i młodzieży oraz projektów w obszarach: sport i kultura, zdrowie i opieka społeczna. Fundacja prowadzi stały monitoring działań beneficjentów, zbiera na bieżąco dane liczbowe oraz opinie interesariuszy. Od 2014 r. fundacja na działalność statutową przeznaczyła blisko 13 mln zł. Dzięki tym środkom szkoły, przedszkola, uczelnie wyższe, organizacje pozarządowe, koła gospodyń wiejskich, ochotnicze straże pożarne i inne podmioty działające na rzecz dobra publicznego zrealizowały 715 projektów. Ponadto w ramach wolontariatu pracowniczego wolontariusze zrealizowali 126 akcji wolontariackich. Fundacja przyznała 347 stypendiów zdolnej młodzieży i studentom.



ESRS S3

Natura

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Drogerie Natura członkiem Global Compact

Sieć Drogerie Natura dołączyła do UN Global Compact, inicjatywy ONZ, zobowiązując się do przestrzegania 10 zasad dotyczących praw człowieka, pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji. Przystąpienie do tej globalnej inicjatywy jest wyrazem zaangażowania firmy w zrównoważony i odpowiedzialny biznes. Natura planuje uczynić te zasady integralną częścią swojej strategii, kultury i codziennych działań. Przystąpienie do UN Global Compact jest dla Natury szansą na udział w budowaniu przyszłości świata i wymianę doświadczeń w zakresie społecznej odpowiedzialności i działań ESG. To również potwierdzenie wartości firmy i zobowiązanie do wprowadzania pozytywnych zmian społecznych, ekologicznych i ekonomicznych.



ESRS G1

A young child with curly hair, wearing a light blue t-shirt and red pants, is kneeling on a wooden floor. They are painting a large, vibrant rainbow on a window pane with a paintbrush. The rainbow is composed of thick, horizontal brushstrokes in red, orange, yellow, green, and blue. In the foreground, there are several paint containers, including jars and small pots of various colors (red, blue, green, yellow, white), and a red cloth. A potted plant is visible on the left side of the frame. The scene is lit with warm, natural light from the window.

**PRAWA
CZŁOWIEKA**



W porównaniu z poprzednią edycją Raportu w obszarze praw człowieka odnotowaliśmy spadek liczby praktyk. Ma to związek z tym, że działania związane ze wsparciem udzielanym Ukrainkom i Ukrainom nie stanowią osobnej kategorii w obszarze praw człowieka. W tegorocznej publikacji można je znaleźć między innymi wśród działań skierowanych do pracowników, konsumentów czy otoczenia społecznego firm. Nie oznacza to więc, że taka pomoc ustata. Wręcz przeciwnie – praktyki te na stałe zaistniały bowiem w politykach i procedurach firm i zostały przyporządkowane właściwym dla tego podejścia obszarom.

W obszarze praw człowieka znalazły się 54 praktyki zgłoszone przez 48 firm. Najwięcej z nich odnosi się do kwestii edukacji (15) i kobiet w biznesie (15). Pierwsza z nich dotyczy upowszechniania wiedzy o dostępności, różnorodności, równości i włączania. Znamienne jest to, że w wielu praktykach pracodawcy zachęcają osoby zatrudnione do uczenia się od siebie i dzielenia się własnymi doświadczeniami, na przykład poprzez grupy pracownicze. Działania wspierające kobiety w biznesie dotyczą zarówno obecnych pracownic, jak i osób dopiero wchodzących na rynek pracy. Są to między innymi programy mentoringowe, stypendia czy programy edukacyjne.

Do 14 spadła liczba praktyk związanych z różnorodnością (14), niegdyś dominujących w tym obszarze. Nie oznacza to jednak spadku zainteresowania tym tematem. Wiele praktyk dotyczących DEI złożono w obszarze praktyk z zakresu pracy. Oznacza to, że kwestie różnorodności nie są już rozpatrywane jako działania niezwiązane bezpośrednio z biznesem i miejscem pracy. Coraz częściej są zaś uwzględniane w procesach rekrutacyjnych czy sposobach organizacji pracy.

Najczęściej wskazywanymi Celami Zrównoważonego Rozwoju w tym rozdziale są Cel 10: Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami (35

wskazań) i Cel 5: Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt (32 wskazania).

Pośród ESRS najczęściej firmy odwołują się do ESRS S1 (23 wskazania) dotyczącego własnej siły roboczej.

48 firm

54 praktyki

EDUKACJA

**Cargemini
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11500**Inclusion Circles**

Inclusion Circles to seria spotkań na temat różnorodności i włączenia prowadzonych przez osoby zarządzające. W kameralnych 12-osobowych grupach wymieniano się wiedzą, dzielono się doświadczeniami i inicjowano pozytywne zmiany. Spotkania są dobrowolne, nierejestrowane, prowadzone w atmosferze otwartości i zaufania, aby umożliwić jak najpełniejszą swobodę wypowiedzi. W Polsce odbyło się 30 spotkań z udziałem ponad 100 osób, których ugościło 27 menedżerek i menedżerów. Spotkania zostały oceniane pozytywnie. Najwyżej punktowane w formularzu feedbackowym były otwarta atmosfera i równe traktowanie. Promocja kampanii przybliżyła osobom w firmie wartości D&I, co wpisuje się w realizację celów strategii CSR organizacji. Kampania przeprowadzona była na poziomie globalnym w grupie Cargemini (1550 spotkań) w odpowiedzi na potrzebę większego dostępu do managementu oraz stworzenia możliwości osobistego zaangażowania w tematy D&I. Osoby uczestniczące zyskały dostęp zarówno do menedżerek i menedżerów ze swoich jednostek biznesowych, jak i tych liderów i liderki, z którymi na co dzień nie współpracują, również z Zarządu. Dla prowadzących hostów były przygotowane materiały wideo, artykuły i scenariusze spotkań, aby ułatwić ich pracę oraz poszerzyć ich wiedzę w zakresie D&I. Do wyboru mieli 2 tematy: Unconscious Bias oraz Value of D&I in Business. Praktyka była adresowana do wszystkich osób zatrudnionych w firmie.



ESRS S1

**Bank
Gospodarstwa
Krajowego**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2320

Partner Strategiczny FOB

„Rok dostępności w BGK”

„Rok dostępności w BGK” to czteroleczny projekt banku, który ma na celu budowanie świadomości i zwiększanie wiedzy, czym jest dostępność. W ramach projektu zostały zrealizowane: kampania informacyjna, warsztaty, prezentacje, webinar, podcast o neuro-różnorodności, poradnik savoir-vivre. Razem z partnerami z Business Accessibility Forum bank przygotował również raport o dostępności w polskim biznesie. Tematyka została na stałe dodana do onboardingu dla nowo zatrudnionych pracowników. Przygotowano i przeprowadzono konkurs Laur Dostępności. Bank współpracował m.in. z organizacjami: Integracja, ArtGroup, BAF.



ESRS S1

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4322

Partner Strategiczny FOB

Programy rozwojowe Inclusive Leader i Inclusive Teams

Bank wprowadził komplementarne inicjatywy: Inclusive Leader i Inclusive Teams – skierowane do menedżerów i menedżerek, pracowników i pracowniczek. Inclusive Leader wspiera kierowników i kierowniczkę we wdrożeniu praktyk sprzyjających intencjonalnemu włączaniu. Adresuje aspekty dotyczące m.in. nieświadomych uprzedzeń, różnorodności i inkluzywności w podejmowaniu decyzji oraz różnych grup społecznych: generacji, międzykulturowości, spoteczności LGBTQ+. Inclusive Teams edukuje z różnorodności i inkluzywności i zachęca do aktywnego promowania pozytywnych postaw. Celem działań było skuteczniejsze zarządzanie różnorodnością, poprzez kreowanie bardziej otwartego, integrującego i angażującego środowiska pracy. Bank dąży do zwiększenia świadomości i umiejętności z obszaru różnorodności oraz włączania, ma na celu stworzenie bardziej otwartego i zintegrowanego środowiska pracy. Inicjatywa bezpośrednio wspiera cele banku, wzmacniając kompetencje liderów i zespołów. Wpisuje się też w strategię banku oraz „Politykę różnorodności” wdrożoną w 2020 r.



ESRS S1

Spółka biurowa Skanska w regionie Europy Środkowo-Wschodniej

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

120

Raport i kampania „Neuroróżnorodni w biurze”

Choć 20% społeczeństwa to osoby neuroatypowe, brakuje praktycznych wskazówek przekładających wiedzę o tym zagadnieniu na język architektury biurowej. Dlatego spółka Skanska zainicjowała powstanie raportu o tworzeniu neuroinkluzywnych przestrzeni do pracy. Celem było zwiększenie świadomości o takich przestrzeniach wśród pracodawców, osób neuroatypowych i osób odpowiedzialnych za projektowanie biur. W efekcie kilkumiesięcznych prac powstał raport z jakościową wiedzą i praktycznymi wskazówkami autorstwa ekspertów z Workplace i Imprinta. Autorzy zadbali o to, aby publikacja sama w sobie była inkluzywna – dzięki odpowiedniemu doborowi słów, formatowaniu treści, projektowaniu graficznemu czy doborowi kolorów. Powstały nowe standardy dla projektowania biur, które spotkały się z pozytywnym odzewem ekspertów z dziedzin związanych z neuroróżnorodnością.



ESRS S1

Ferrero Polska Commercial

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

351

Warsztaty „Współpraca z osobami z niepełnosprawnościami”

Partnerem warsztatów „Współpraca z osobami z niepełnosprawnościami. Fakty i mity oraz dobre maniere” została agencja marketingowa Leżę i Pracuję, która powstała po to, by dać pracę osobom z niepełnosprawnością ruchową. Warsztaty były prowadzone w grupach do 20 osób, gdzie prowadzący z niepełnosprawnościami ruchowymi łączyli się online, natomiast uczestnicy byli obecni osobiście na sali szkoleniowej. Obowiązkowym szkoleniem zostało objętych 100 kierowników pierwszoplanowych oraz członkowie zarządów wszystkich trzech spółek Ferrero w Polsce. Dzięki warsztatom firma jest otwarta na podjęcie się współpracy z osobami z niepełnosprawnościami jako pełnowartościowymi pracownikami, a jej pracownicy zrozumieli, w jaki sposób współpracować w różnorodnym środowisku.



ESRS S1

Samsic Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

90

Obiekt dostępny dla wszystkich – różnorodność, akceptacja, tolerancja

Firmy Samsic Polska wraz z JLL oraz P&G na terenie obiektu należącego do P&G zorganizowały spotkanie równościowe poświęcone poszerzaniu wiedzy pracowników oraz budowaniu świadomości barier, z jakimi na co dzień spotykają się pracownicy z wadami słuchu (niedosłyszający lub niesłyszający). Podczas warsztatów dzięki obecności tłumacza języka migowego było możliwe przeprowadzenie kompleksowego procesu wdrożenia jednego z pracowników, dla którego jedyną formą komunikacji jest język migowy. Wsparcie tłumacza umożliwiło pracodawcy przekazywanie w dostępny sposób ważnych informacji dotyczących zatrudnienia i zasad współpracy, co jest niezwykle ważne dla wdrożenia pracownika w nowym środowisku pracy. Głównymi celami wydarzenia były: podniesienie świadomości pracowników w zakresie funkcjonowania osób z różnego typu niepełnosprawnościami w środowisku biznesowym, promowanie zrozumienia, akceptacji i tolerancji. Podczas spotkania pracownicy otrzymali podręczny słownik języka migowego, dzięki czemu mogli wzbogacić swoją wiedzę i nabyć nowe kompetencje. Uczestnicy mieli możliwość przeciwżyć kilka podstawowych zwrotów w języku migowym, które okazały się przydatne w codziennej komunikacji z kolegą posługującym się tylko tym językiem.



ESRS S1

Volkswagen Poznań

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9500

Partner Strategiczny FOB

#STOPhejt – kampania dla pracowników

W ramach integracyjnego miejsca pracy Volkswagen Poznań zorganizował kampanię #STOPhejt w mediach społecznościowych oraz działania online i offline skierowane do pracowników spółki (plakaty, naklejki, podkładki pod mysz, artykuły online na temat nienawiści), webinary dla pracowników firmy z ekspertami uniwersyteckimi (UAM) na temat nienawiści w sieci, zwłaszcza wśród młodych ludzi, warsztaty dla zespołów spółki na temat języka sprzyjającego włączeniu społecznemu (język inkluzywny). Firma poprzez kampanię #STOPhejt chciała podkreślić, że każdy pracownik ma równe szanse na to, by czuć się w miejscu pracy dobrze. Celami realizowanej kampanii #STOPhejt było promowanie znaczenia inkluzywnego języka, przeciwstawianie się mowie nienawiści w Volkswagen Poznań oraz wyjaśnienie niebezpieczeństw związanych z mową nienawiści w Internecie.



ESRS S1

Orange Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9356

Partner Strategiczny FOB

Prawa i podmiotowość dziecka

Inicjatywa powstała, aby podnosić świadomość ogółu społeczeństwa na temat praw dziecka w obliczu wielu wyzwań powodowanych m.in. rozwojem cyfrowym. Fundacja Orange włączyła się w propagowanie tworzenia standardów ochrony dzieci. Wydała „Dojrzyć do praw. Raport z monitoringu praw i podmiotowości dziecka w Polsce w dobie społeczeństwa informacyjnego” zawierający także wyniki badań jakościowych z młodzieżą, wsparta wydanie publikacji: „Empatyczne instytucje”, „Wychowanie przy ekranie”. Wycofała się z publikowania wizerunków dzieci w sposób możliwy do ich zidentyfikowania, aby wzmocnić dyskusję o prawach dziecka do prywatności w sieci. Brała udział w opracowaniu Karty Praw Dziecka w Biznesie. Celem inicjatywy jest wsparcie środowisk pracujących na rzecz dzieci w lepszym rozumieniu ich potrzeb i praw w erze cyfrowej oraz pobudzenie debaty publicznej na temat podmiotowego traktowania dzieci i młodzieży, także w środowisku cyfrowym. Fundacja dzieliła się swoim doświadczeniem na temat wdrożenia polityki ochrony dzieci w ramach Forum Darczyńców.



ESRS S3

TVN Warner Bros. Discovery

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400

Always Proud

Pride Month to inicjatywa, która na stałe wpisała się w kalendarz TVN Warner Bros. Discovery, w ramach działań na rzecz budowania różnorodnego, równego i włączającego środowiska pracy. Pracownicy i współpracownicy TVN WBD uczestniczyli w licznych spotkaniach i webinarach organizowanych w ramach międzynarodowej grupy pracowniczej Diversity & Pride. Były to m.in. warsztaty „Inkluzyność w praktyce, czyli o przestrzeganiu praw człowieka”, spotkanie z artystkami polskiej sceny ballroomowej, zajęcia z arteterapii „Uszyj flagę, daj odwagę”, panel dyskusyjny „Jak rozmawiać z dziećmi o różnorodności”. Firmowa biblioteczka została uzupełniona o lektury z obszaru LGBTQ+. TVN WBD zostało wyróżnione w badaniu Wavemaker Poland (GroupM Poland) za zaangażowanie i wspieranie społeczności LGBTQ+ w Polsce. TVN znalazło się na podium zestawienia z wynikiem 18% wskazań. HBO, które również zostało wyróżnione przez Polaków, zdobyło 7% wskazań.



ESRS S3

Circle K Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1886

Kampania przeciwdziałająca przemocy i nękanii

Circle K zainicjowało kampanię przeciwdziałającą przemocy i nękanii po przeprowadzeniu wewnętrznego badania wśród pracowników na temat doświadczenia nieodpowiednich zachowań ze strony osób trzecich. Celem firmy jest zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom oraz promowanie postawy życzliwości wśród klientów. Organizacja wdrożyła szereg rozwiązań, np. kampanię informacyjną, szkolenia dla pracowników stacji czy uproszczone procedury raportowania i rozpatrywania incydentów. Uprzejmość oraz wzajemny szacunek się promuje wśród klientów np. w ramach Dnia Życzliwości na stacjach, który odbywa się raz do roku. Circle K zostało partnerem kampanii Bliżej Siebie, postawiła sobie za cel promowanie dialogu i zrozumienia w miejscu pracy. Firma dąży do redukcji przypadków niewłaściwych zachowań doświadczanych przez pracowników, a także wyposaża ich w odpowiednie narzędzia w przypadku wystąpienia tego typu zdarzeń. W wyniku działań 93% przebadanych pracowników Circle K w Polsce wie, jak należy zachować się w sytuacji, gdy doświadczą złego zachowania ze strony klientów, oraz gdzie powinni szukać wsparcia wewnątrz firmy. Inicjatywa pomaga w realizacji celu strategii ESG firmy, jakim jest tworzenie przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy, promującego postawy równości.



Samsung

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

380

Partner Strategiczny FOB

Forum DEI

Forum DEI powstało dla wymiany informacji pomiędzy pracownikami na temat różnorodności, równości i włączenia. Projekt jest efektem przyjętych przez firmę globalnie Human Rights Principles i odpowiedzią na potrzeby pracowników w Polsce. W ramach Forum odbyły się 3 spotkania, na których wypracowano zapisy lokalnej polityki różnorodności oraz wyłoniono ambasadorów promujących DEI. Rozpoczęto też program mentoringowy dla kobiet, przeprowadzono warsztaty dla zawarcia Karty Różnorodności i szkolenie z podstaw różnorodności oraz języka inkluzywnego z udziałem ekspertek FOB w ramach partnerstwa. Dzięki Forum DEI polski oddział Samsung przygotował pracowników i Zarząd na wdrożenie lokalnej oraz pierwszej w historii oddziału polityki różnorodności, a także do zawarcia Karty Różnorodności w pierwszym kwartale 2024 r. W tym celu podjęto wewnętrzną kampanię informującą pracowników o kolejnych krokach w obszarze DEI. Wśród pracowników pozyskano też 26 ambasadorów promujących projekt. Firma jednocześnie wystąpiła do innych spółek Samsung działających w Polsce z zaproszeniem do wymiany dobrych praktyk w tym zakresie oraz przystąpienia do Karty Różnorodności.



UBS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

10000**Różnorodność, równość i inkluzywność w UBS**

W UBS w Polsce funkcjonuje 6 sieci pracowniczych: Wellbeing, Gender, Pride, Ability, Family i Cultural Awareness, oraz 2 streamy: Neuroróżnorodność i Male Allies, które przy wsparciu Zarządu firmy budują wśród pracowników świadomość w zakresie różnorodności i włączania, szerzą wiedzę w tych obszarach oraz inicjują i wspierają wprowadzanie przez UBS działań adresujących zróżnicowane potrzeby pracowników. Wachlarz aktywności networków jest szeroki: od prowadzenia sesji uświadamiających, zajęć jogi lub mindfulness, przez współorganizację wydarzeń, jak parady równości czy inkluzywne targi pracy, po konsultacje przy wdrażaniu pozytywnych zmian do wewnętrznych polityk i procesów firmy. Liczba osób zaangażowanych wynosiła ok. 3,5 tys. Działalność networków dostosowywana jest do potrzeb pracowników. Firma zorganizowała ponad 180 sesji uświadamiających, warsztatów i webinarów dotyczących zagadnień z zakresu DE&I. Przy wsparciu networków wprowadzono zmiany w procesie rekrutacyjnym, uwzględniając potrzeby osób neuroróżnorodnych, wprowadzono urlop związany z procesem zmiany płci, a w biurach wdrożono dodatkowe usprawnienia dla osób niepełnosprawnych.

**Sanofi**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

900

Partner Strategiczny FOB

Rzuć wyzwanie swoim uprzedzeniom

W ramach innowacyjnych praktyk DE&I firma Sanofi w Polsce zrealizowała warsztaty identyfikujące nieświadome uprzedzenia Challenge Your Bias oraz obchodziła Sanofi Pride Month. Challenge Your Bias rozwija umiejętności radzenia sobie z uprzedzeniami, zwłaszcza w zarządzaniu zespołami, skupiając się na codziennych sytuacjach w pracy. Sanofi Pride Month manifestuje zobowiązanie do tworzenia otwartego środowiska pracy i wsparcia społeczności LGBTQ+. Te inicjatywy to kluczowe elementy strategii Play to Win i integralna część dążenia firmy do budowy wspierającego środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Challenge Your Bias to seria webinarów, w których uczestniczyło ponad 100 pracowników. Efektem spotkań było wyposażenie pracowników w narzędzia do radzenia sobie z nieświadomymi uprzedzeniami. W Miesiącu Dumi na wszystkich drzwiach wejściowych Sanofi (zarówno w Warszawie, jak i Rzeszowie) pojawiły się naklejki „Tu jesteś u siebie”. Pracownicy wzięli udział w serii webinarów „Million conversations”, a media społecznościowe @SanofiPolska zmieniły barwy na solidaryzujące się ze społecznością LGBTQ+. Działania miały na celu edukację z DE&I w ramach strategii Play to Win.



mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

Savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnością – w praktyce

mBank buduje i zwiększa świadomość dostępności i potrzeb osób z niepełnosprawnością wśród wszystkich zatrudnionych, w tym kadry menedżerskiej. Kluczowych informacji na temat współpracy z pracownikami z niepełnosprawnościami dostarczają: e-learning, szkolenia online, webinaria i materiały edukacyjne. Wszystkie elementy programu mają charakter praktyczny, a pracownicy i pracownicy mogą poczuć na własnej skórze, jak to jest być osobą z niepełnosprawnością słuchu, wzroku i ruchu. Ponad 1,5 tys. osób z mBanku wzięło udział w warsztatach i szkoleniach, zdobywając umiejętności niezbędne do tworzenia bardziej dostępnego środowiska pracy. Dzięki odpowiedniej wiedzy również menedżerowie i menedżerki mogą zadbać o osoby z niepełnosprawnościami od momentu rekrutacji przez całą ścieżkę kariery w swoich zespołach.



ESRS S1

mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

Dialogi o etyce

mBank realizuje zatwierdzony w 2022 r. „Program etyczny” oraz „Politykę różnorodności i inkluzyjności”. „Dialogi o etyce” to forum do regularnych rozmów o kwestiach związanych z etyką. Inicjatywa jest prowadzona przez zespół ds. etyki i inkluzyjności w biznesie i jest skierowana do pracowników i pracowniczek całej grupy mBanku. Celem „Dialogów o etyce” jest uwrażliwianie na etyczne prowadzenie biznesu, przybliżanie tematów z zakresu problematyki praw człowieka, obalanie stereotypów i uprzedzeń. Spotkania odbywają się cyklicznie, raz w miesiącu, obejmują takie tematy, jak: dezinformacja, whistleblowing, różnorodność, ekologia, sztuczna inteligencja, media społecznościowe czy współpraca i rozwój. W 2023 r. firma przeprowadziła 12 spotkań w ramach cyklu. Poprowadziła też osobne spotkanie w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Osób z Niepełnosprawnością.



ESRS G1

KOBIETY W BIZNESIE**Ecol-Group**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

200**Różnorodność płci w „męskiej” branży**

W 2023 r. Rada Nadzorcza poszerzyła skład Zarządu spółki Ecol-Unicon o nowego członka: Joannę Sprengel piastującą wcześniej stanowisko dyrektora finansowej spółki. Pod koniec 2023 r. firma zanotowała 34-proc. udział kobiet w pełnieniu funkcji menedżerskich w organizacji, co pozwoliło firmie skutecznie aplikować do 30% Club Poland. Zwiększanie różnorodności na wyższych stanowiskach kierowniczych sprzyja lepszemu przywództwu, zarządzaniu i tym samym osiągnięciu zamierzonych celów. W branży, która uchodzi za „męską”, jest coraz więcej kobiet, co potwierdza struktura zatrudnienia w Ecol-Unicon.



ESRS S1

Ørsted Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Praktyki promujące i wspierające role kobiet w Ørsted

Ørsted chce wyrównywać różnice między kobietami a mężczyznami w oddziale firmy w Warszawie, gdzie do tej pory zdecydowaną większość pracowników stanowili mężczyźni. W ramach tego podejścia firma dba o zachowanie różnorodności podczas rekrutacji uwzględniającej w równych proporcjach kobiety i mężczyzn oraz używa języka inkluzywnego w ogłoszeniach. Kobiety w ciąży lub na urloпах macierzyńskich otrzymują takie same podwyżki lub premie jak pozostali pracownicy. Stworzono rozbudowane ścieżki kariery, do których przypisany jest określony zakres wynagrodzenia, zainicjowano program budowania kariery skierowany do osób bez doświadczenia w IT dający możliwość zmiany kariery w każdym wieku (IT Explorer). Firma jest zaangażowana w programy mentoringowe, np. Dare IT, Vital Voices. Od 2020 do 2022 r. liczba kobiet i mężczyzn, którzy skorzystali z urloпów rodzicielskich/macierzyńskich, wyrównała się, tj. w 2022 r. 13 kobiet i 13 mężczyzn skorzystało z takich urloпów. W sektorze zdominowanym przez mężczyzn firma obecnie zatrudnia 42% kobiet i 58% mężczyzn. Roczny procent rotacji zmniejszył się przeszło dwukrotnie.



ESRS S1

Polenergia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

498

Współpraca z Fundacją im. Lestawa A. Pagi – Akademia Liderów ESG

W październiku Polenergia została partnerem strategicznym projektu Fundacji im. Lestawa A. Pagi – Akademia Liderów ESG. Dla firmy istotne jest, aby wspierać rozwój kobiet w różnym wieku oraz odpowiedzialne za wdrażanie i promowanie rozwiązań ESG liderki zmian w organizacjach biznesowych. To właśnie do tej grupy odbiorczyń firma kieruje swoje działania. Polenergia zadeklarowała przeprowadzenie wykładu i warsztatów dotyczących obszaru „S” na przykładzie rozwoju budżetu partycypacyjnego. Dodatkowo, opiekuje się grupą liderów, która opracowuje projekt z uwzględnieniem przedstawionej tematyki budżetu partycypacyjnego.



ESRS S1

Philip Morris Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Reprezentacja kobiet na stanowiskach menedżerskich

Philip Morris International ogłosił osiągnięcie globalnego celu związanego z równowagą płci, zapewniając co najmniej 40-proc. udział kobiet na stanowiskach menedżerskich do 2022 r. W przypadku rynku polskiego, firma Philip Morris Polska przekroczyła ten cel, zatrudniając już ponad 45% kobiet na stanowiskach menedżerskich. Firma kontynuuje prace nad zwiększeniem liczby kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych, wyznaczając nowy cel 35% do 2025 r. Zróżnicowana kadra pracownicza jest kluczowym elementem transformacji firmy, a osiągnięcie celów dotyczących równości świadczy o jej zaangażowaniu w tworzenie środowiska pracy opartego na równych szansach dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci.



ESRS S1

Philip Morris Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Równość płci w rekrutacjach oraz Certyfikat Równych Płac

Firma Philip Morris Polska aktywnie promuje równość płci w rekrutacjach. Ogłoszenia są skierowane do kandydatów i kandydatek, z uwzględnieniem formy żeńskiej i męskiej. Firma podkreśla elastyczność benefitów dostosowanych do różnych potrzeb pracowników. Równość płac jest gwarantowana i potwierdzona certyfikatem. W rozmowach rekrutacyjnych uczestniczy kobieta, a firma dąży do zachowania równowagi płci na każdym etapie rekrutacji. Równość płci wspiera różnorodność, przynosząc korzyści biznesowe i tworząc atmosferę inkluzywności.



ESRS S1

Alstom Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000

Program mentoringowy z Fundacją Mamo Pracuj

Alstom Polska we współpracy z Fundacją Mamo Pracuj zorganizował program sesji mentoringowych online dla kobiet powracających na rynek pracy. Znając potrzeby swoich podopiecznych, Agnieszka Czmyr-Kaczonowska (założycielka Mamo Pracuj) dobrała odpowiednio mentorów. Kilkutygodniowa seria spotkań miała na celu podzielenie się doświadczeniem i wiedzą kadry zarządzającej Alstom Polska. Działania były rejestrowane na stworzonej w tym celu platformie internetowej, z której mogli korzystać zarówno mentorzy, jak i mentee. W programie wzięło udział 5 menterek i mentorów. Ponadto firma zorganizowała wspólnie webinar, w którym udział mogły wziąć nie tylko uczestniczki programu. Tematem było tworzenie treści na platformie LinkedIn oraz poszukiwanie tam ofert pracy. Szkolenie poprowadziła menedżerka komunikacji wewnętrznej w Alstom Polska – Alicja Majka. Była również zaangażowana w indywidualne rozmowy z biorącymi udział, świadcząc usługi doradcze w tym zakresie. Firma wspiera w ten sposób kobiety, budując tym samym różnorodność zawodową, szczególnie w produkcyjnych miejscach pracy.



ESRS S3

CD PROJEKT

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

„Dziewczyny w grze!”

„Dziewczyny w grze!” to pierwszy w Polsce, skierowany do uczennic szkół średnich, program stypendialno-mentoringowy, który oferuje możliwość poznania pracy w branży gier wideo. Projekt realizowany jest przez CD PROJEKT i Fundację Edukacyjną Perspektywy. Mentorami i mentorkami w programie zostali specjaliści i specjalistki z CD PROJEKT, którzy przez cały rok pracują z dziewczynami nie tylko merytorycznie, ale też budują ich pewność siebie, by nie kierowały się stereotypami i zawańczyły o swoją wymarzoną ścieżkę zawodową. Uczestniczki biorą udział w warsztatach i eventach, a także uzyskują wsparcie finansowe (1 tys. zł miesięcznie), które mogą przeznaczyć na rozwój i edukację. W trakcie programu dziewczyny zdobywają praktyczną wiedzę ze świata gier oraz znajomości, które w przyszłości ułatwią im wejście w branżę. Dziewczyny uczą się jak współpracować z innymi specjalistami i jak zarządzać dużymi projektami. Z pomocą mentorów ukierunkowują swoje zainteresowania i wytyczają dalszą ścieżkę rozwoju. Mentorzy z kolei dzięki dzieleniu się wiedzą mają szansę popatrzeć na swoją pracę świeżym okiem i odkryć na nowo pasję do swojego zawodu.



CK LEGAL Chabasiewicz Kowalska i Wspólnicy

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

20

Wyrównywanie szans kobiet w branży prawnej

CK LEGAL wsparł działania Fundacji Women in Law, a w czerwcu firma została jej oficjalnym partnerem. Współzałożycielka kancelarii Agata Kowalska już po raz czwarty (od 2020 r.), jako mentorka wiodąca – wolontariuszka, dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem z młodymi przedstawicielkami branży prawnej. Angażuje się w pracę z mentees od 1. edycji programu. Agata Kowalska oraz CEO Anna Pietruszka podczas konferencji „My, prawniczki”, organizowanej przez Fundację i Forbes Women Polska, włączyły się w dyskusję o wyzwaniach, z jakimi borykają się kobiety w branży prawnej. Jako sygnatariusz Karty Różnorodności firma prowadzi politykę równego traktowania w miejscu pracy. Celem współpracy z Fundacją jest wyrównywanie szans kobiet, promowanie różnorodności, innowacyjności i nowych technologii, dzielenie się wiedzą oraz dobrymi praktykami rynkowymi. Współpraca z początkującymi prawniczkami inspirowała, uczy, otwiera na nowe perspektywy. Agata Kowalska regularnie angażuje się w wydarzenia na rzecz kobiet (prelegentka panelu „Kobiety i pieniądze – jak empatycznie prowadzić biznes?” podczas XV Ogólnopolskiego Kongresu Kobiet, webinar „Path to parity, beyond 30% – 2 CPE”) oraz wdraża je w CK LEGAL (założenie kobiecego zespołu triathlonowego CK Legal Triwise Team, który m.in. wywalczył 3. miejsce na triathlonowych mistrzostwach świata Challenge Samorin 2023).



Deloitte Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400

Partner Strategiczny FOB

Program rozwoju młodych liderok: Woman That Matters

Woman That Matters to autorski program mentoringowy łączący ekspertki Deloitte ze studentkami, które poszukują swojej ścieżki zawodowej i chcą postawić na rozwój. Odbyła się 4. edycja programu, do której zgłosiło się 580 kandydatek oraz 78 menterek z firmy – w tym 24 z obszarów TECH. W ostatniej edycji powstała rekordowa liczba 88 par mentoringowych. Dzięki dedykowanym warsztatom rozwojowym i spotkaniom jeden na jeden uczestniczki miały możliwość poznać specyfikę pracy w danym obszarze oraz porozmawiać z doświadczonymi ekspertkami. Mentorki natomiast mogły rozwinąć swoje liderckie kompetencje i podzielić się wiedzą oraz doświadczeniem w duchu idei pay forward. Celem programu było wsparcie kobiet na początku ich drogi zawodowej poprzez połączenie ich z doświadczonymi ekspertkami Deloitte. Rekordowa liczba zgłoszeń dla obu ról, a także niezwykle wysoka ocena programu (średnio 9,42/10 pkt, 98% zadowolonych uczestniczek) świadczą o jego nieustannym rozwoju i sukcesie kolejnej edycji. Inicjatywa została również uznana za najlepszy projekt budujący wizerunek pracodawcy w kategorii D&I w Europie podczas Employer Brand Management Awards 2023 w Londynie.



Grenevii

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600

Róże wiatru

RÓŻE WIATRU to inicjatywa stworzona specjalnie dla kobiet pracujących w FAMUR (jednej ze spółek Grenevii), mająca na celu integrację, budowanie wsparcia oraz otwartej przestrzeni do dzielenia się doświadczeniami i potrzebami. Program obejmuje udział w szkoleniach i warsztatach dostosowanych specjalnie dla kobiet, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy miejsca zatrudnienia. Pod okiem profesjonalnego trenera, spotkania umożliwiają wzajemne wsparcie w rozwiązywaniu problemów i wyzwań codzienności. Celem jest stworzenie silnej i wspierającej społeczności kobiet w firmie FAMUR.



Dalkia Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400

Nagroda Women's Energy in Transition – edycja polska

Firma zorganizowała uroczystość rozdania nagród Women's Energy in Transition (WEIT) – Polish Edition we współpracy z Politechniką Śląską, Politechniką Warszawską i Akademią Górniczo-Hutniczą. Do programu WEIT zgłosiło się 25 studentek i absolwentek. Wyróżnione uczestniczki – za najlepsze prace dyplomowe poświęcone zagadnieniu transformacji energetycznej – otrzymały nagrody pieniężne i możliwość odbycia stażu w jednej ze spółek z Grupy Dalkia. Ideą programu było wspieranie kobiecych talentów w branży energetycznej i promowanie ich karier w działaniach związanych z transformacją energetyczną, a tym samym zmniejszanie nierówności dotyczących zatrudnienia kobiet w sektorze energii.



ESRS S3

Lingaro

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Globalny Program Mentoringu „IT Power Women”

Globalny Program Mentoringu „IT Power Women” to inicjatywa skierowana do studentek i absolwentek kierunków informatycznych i pokrewnych w Polsce i na Filipinach. Celem programu jest działanie na rzecz równości płci w sektorze IT, w którym kobiety są wciąż w mniejszości. Uczestniczki biorą udział w sesjach mentoringowych 1:1 z menedżerkami IT z Lingaro, w warsztatach HR i spotkaniach grupowych. Zdobyczą wiedzę o branży, możliwościach rozwoju, budują sieć kontaktów w IT i planują kolejne kroki rozwoju zawodowego. Mentorki uczestniczą w szkoleniu i otrzymują wsparcie. Do każdej z edycji programu zgłosiło się ponad 170 kandydatek na mentee oraz kilkadziesiąt menterek z Lingaro. W 2023 r. w programie pracowało w sumie 35 par, zmierzony w anonimowej ankiecie eNPS wyniósł 10. 100% mentees poleca program innym.



ESRS S3

L'Oréal Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1150

Partner Strategiczny FOB

Program L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki

L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki to program stypendialny, który wspiera rozwój naukowy kobiet i promuje różnorodność w środowisku naukowym. Partnerami programu są Polski Komitet ds. UNESCO, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Polska Akademia Nauk i UNGC Network Poland. Odnotowano rekordową liczbę zgłoszeń – o stypendium ubiegały się 274 naukowczynie, spośród których jury programu wyłoniło 6 utalentowanych kobiet, realizujących przełomowe projekty badawcze w dziedzinie nauk o życiu. Stypendia wręczono w multimedialnej przestrzeni Art Box, znajdującej się w warszawskiej Fabryce Norblina. W ciągu 23 edycji programu jury w Polsce wyróżniło 123 wybitne badaczki. Celem programu jest wyrównywanie szans kobiet w nauce, ich wsparcie finansowe, zachęcanie do kontynuacji kariery naukowej i popularyzacja ich osiągnięć oraz wkładu w rozwój nauki. Ponadto budowanie świadomości barier stojących na ścieżce kariery oraz korzyści płynących z różnorodności zespołów naukowych. Stypendystki programu wytrwale rozwijają się i uzyskują kolejne stopnie i tytuły naukowe. Zajmują prestiżowe stanowiska na uczelniach i w międzynarodowych instytucjach. Dotychczas aż 7 laureatek globalnego programu L'Oréal-UNESCO For Women in Science International Awards otrzymało Nagrody Nobla.



ESRS S3

Robert Bosch

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Mother Empower – program mentoringowy

Mother Empower to program mentoringowy dla kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim, współtworzony przez firmę Bosch i Fundację Mamo Pracuj. Uczestniczki zyskują wsparcie i narzędzia do osiągnięcia zawodowych celów, uczestnicząc w spotkaniach mentorskich, warsztatach i szkoleniach. Mentorkami są pracownicy Bosch, a mentees – osoby spoza firmy. Projekt przynosi korzyści obu stronom poprzez rozwój kompetencji miękkich i wymianę doświadczeń zawodowych. W 4. edycji programu było 30 uczestniczek, 22 mentorki i 8 mentorów z Bosch. W ankiecie po programie 52% uczestniczek oceniło swoje szanse na rynku pracy wysoko, 85% oceniło spotkania mentorskie bardzo dobrze, a ok. 1/3 kobiet znalazła nową pracę (dane z lipca 2023).

Huawei Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Huawei School for Female Leadership in the Digital Age 2023

W dniach 25-30 czerwca w hiszpańskiej Walencji odbyła się 4. edycja School for Female Leadership in the Digital Age, organizowanej przez Huawei szkoły dla ambitnych, młodych i zainteresowanych rozwojem w branży nowych technologii kobiet z krajów UE, Bałkanów i Ukrainy. Wydarzenie gromadzi ekspertki, menedżerki i mentorki, które dzielą się wiedzą z przyszłymi liderkami podczas tygodniowego programu. Program jest częścią konsekwentnego zaangażowania Huawei w pogłębianie integracji cyfrowej, w tym zmniejszanie różnic między płciami i tworzenie świata, w którym kobiety pracują na rzecz cyfrowej przyszłości i są stałą częścią ekosystemu biznesowego. Podczas tegorocznego wydarzenia odnotowano rekordową frekwencję – ponad 100 uznanych ekspertów i ekspertek podzieliło się swoją wiedzą w trakcie intensywnych kursów oraz wykładów z 29 najzdolniejszymi studentkami (w tym reprezentantką Polski), wyłonionymi spośród 9 tys. kandydatek. Podczas programu młode liderki miały szansę pogłębić swoją wiedzę na temat kluczowych zagadnień związanych z nowymi technologiami, takimi jak sztuczna inteligencja, sieci 5G, rozwiązania IoT i transformacja cyfrowa.



ESRS 3

POLITYKI I PROCEDURY

Samsung Electronics Poland Manufacturing

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3500

Uzyskanie certyfikatu RBA z wynikiem Platinum

Mając na względzie globalne problemy związane z przestrzeganiem praw człowieka i etycznym zatrudnianiem pracowników, w szczególności obcokrajowców, firma wprowadziła kodeks postępowania RBA (Responsible Business Alliance), który ustanawia standardy w zakresie warunków pracy. Ma na celu traktowanie pracowników z szacunkiem, godnością i prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny względem środowiska oraz etyczny. Dotyczy to zarówno samej firmy, jak i łańcucha dostaw. Kodeks składa się z 5 części: praca, zdrowie, bezpieczeństwo, środowisko naturalne, etyka i system zarządzania. W organizacji odbył się oficjalny audyt przeprowadzony przez zewnętrzną jednostkę certyfikującą (UL Solutions), potwierdzający pełną zgodność z normą RBA. Firma uzyskała maksymalną liczbę punktów (tzw. Platinum Grade). Stosowane praktyki to m.in. odpowiedzialne działanie we wszystkich procesach przedsiębiorstwa, zapewnienie zgodności na wszystkich etapach zatrudnienia, równe traktowanie wszystkich pracowników, nadzór nad dostawcami, z którymi firma współpracuje.



ESRS G1

Benefit Systems

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3689

Polityka Zarządzania Różnorodnością

Nowa Polityka Zarządzania Różnorodnością, Równym Traktowaniem i Kulturą Włączenia (DEI) powstała w ramach wieloetapowego projektu partycypacyjnego, w którym udział wzięli cały zespół Benefit Systems. Adresatami dokumentu są wszyscy pracownicy i współpracownicy firmy. Nowa polityka jest jednoznacznie deklaracją, że firma tworzy organizację, w której wzajemny szacunek, poczucie bezpieczeństwa i dobrostan każdej osoby są podstawą codziennego funkcjonowania. Dokument wpisuje się w podejście do zarządzania ESG, które od wielu lat firma rozwija i raportuje w ramach Grupy Kapitałowej. Polityka nawiązuje do wartości zawartych w innych dokumentach: w Kodeksie Etyki i procedurach wewnętrznych. Praca nad nową polityką miała na celu realne odzwierciedlenie podejścia firmy do obszaru DEI i uporządkowanie kwestii z nim związanych. Prace prowadzone były przy wsparciu zewnętrznego eksperta.



ESRS S1

Grupa ANG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Grupa ANG sygnatariuszem Karty Praw Dziecka w Biznesie

20 września Grupa ANG podpisała Kartę Praw Dziecka w Biznesie. Karta to inicjatywa Forum Odpowiedzialnego Biznesu, której celem jest mobilizowanie przedsiębiorstw do podejmowania konkretnych działań na rzecz ochrony praw dzieci w całym łańcuchu wartości. Podpisanie Karty Praw Dziecka w Biznesie oznacza włączenie się w działania na rzecz uznania podmiotowości dziecka w trzech obszarach, którymi są: 1) zobowiązania wewnątrz organizacji wobec osób zatrudnionych; 2) zobowiązania wobec klientów i klientek, użytkowników i użytkowniczek usług i produktów; 3) zobowiązania wobec partnerów i partnerek biznesowych i społecznych. Podpisanie Karty Praw Dziecka w Biznesie to kolejny krok w budowaniu przyjaznego, odpowiedzialnego i dobrego miejsca pracy. ANG jest organizacją wspierającą rodziców, nie tylko poprzez podstawowe zobowiązanie, jakim jest zapewnienie wynagrodzenia umożliwiającego stworzenie godnych warunków do życia i rozwoju dzieciom pracowników. Firma stara się także odpowiadać na aktualne potrzeby wynikające z różnych okoliczności czy sytuacji rodzinnych pracowników i ich dzieci.



ESRS G1

ISS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy – wyspecjalizowane rozwiązania

ISS realizuje szereg inicjatyw, które mają na celu aktywizację i zwiększenie poczucia przynależności wśród pracowników z niepełnosprawnością. Działania obejmują wsparcie rekrutacji, szkolenia dla liderów, adaptację stanowisk pracy oraz realizację szkoleń BHP z językiem migowym i spotkań wdrożeniowych dla osób głuchych i niedosłyszących. Priorytetem jest stworzenie przyjaznych miejsc pracy, gdzie każdy pracownik czuje się akceptowany i doceniany, a firma dąży do zapewnienia inkluzywnego i przyjaznego środowiska dla wszystkich pracowników i partnerów. Działania te przyczyniły się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością powyżej 10%, czyniąc polską spółkę liderem w regionie w ramach Grupy ISS.



ESRS S1

Philip Morris Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Dialog Pokoleń

Program Dialog Pokoleń, inicjowany przez Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej, to platforma wspierająca działania międzypokoleniowe w miejscach pracy. Philip Morris Polska został wyróżniony certyfikatem Pracodawcy Dialogu Pokoleń za efektywne zarządzanie różnorodnością wiekową. Firma bada trendy demograficzne i aktywnie uczestniczy w programie, co zostało potwierdzone przyznaniem certyfikatu.



ESRS S1

Kredyt Inkaso

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

548

Kredyt Inkaso dołączył do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności

Kredyt Inkaso był sygnatariuszem wspierającym Kartę Różnorodności. Od ponad 3 lat prowadzona jest transformacja procesowa, organizacyjna i kulturowa. Filarami kultury korporacyjnej organizacji stały się współpraca, wzajemny szacunek, otwarta komunikacja i inkluzywność. Każdy ma równe szanse na zatrudnienie, rozwój i awans. Różnorodne doświadczenie oraz punkty widzenia, jakie reprezentują pracownicy, umożliwiają spółce wdrażanie innowacyjnych rozwiązań udoskonalających jakość i szybkość procesów. Wykorzystywanie potencjału, jakim dysponują kobiety i mężczyźni, oraz synergia wynikająca z tej odmienności stały się kluczem do osiągnięcia długofalowego sukcesu organizacji. Wprowadzone zmiany zaowocowały 40-proc. wzrostem efektywności zespołu.



MSD Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400

DEI w MSD – zaangażowanie w działania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji oraz promowania inkluzywności w miejscu pracy i w społeczeństwie

Firma MSD przeprowadziła przegląd swoich wewnętrznych polityk pod kątem inkluzywności. Zdecydowano rozszerzyć definicję rodziny, aby partnerzy, również ci tej samej płci, mogli korzystać z programów socjalnych i benefitów. MSD podejmuje również działania w celu zapewnienia odpowiedniej partycypacji kobiet w zarządzaniu firmą. Przeprowadza regularne audyty Gender Gap oraz wspiera programy Women's Network, które mają na celu wsparcie kobiet w ich rozwoju, zachęcanie do mobilności zawodowej oraz aplikowania na stanowiska kierownicze. W ramach bezpieczeństwa psychologicznego pracowników promuje platformę Speak Up. Regularne badania satysfakcji pracowników uwzględniają kwestie inkluzywności. Na ich podstawie Zarząd opracowuje i wdraża plan działań oraz programy, które mają na celu poprawę obszarów zidentyfikowanych jako Opportunities. MSD jest sygnatariuszem Karty Różnorodności FOB oraz sygnatariuszem Women's Empowerment Principles. Przedstawiciele MSD Polska występowali w wydarzeniach promujących równość w miejscu pracy (debaty Rzeczpospolita Kobiet podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu, panele podczas konferencji Open Eyes Economy Summit oraz spotkania eksperckie z cyklu Kompas ESG w siedzibie Pracodawcy RP). Globalnie MSD jest członkiem UN Global Compact.



Pepco

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11269

Partner Strategiczny FOB

Współtworzenie i podpisanie Karty Praw Dziecka w Biznesie

Pepco wzięło udział w pracach grupy roboczej, która redagowała treść Karty Praw Dziecka w Biznesie. Firma podpisała Kartę, zobowiązując się do podejmowania działań na rzecz poszanowania praw dziecka w aktywności biznesowej i społecznej. Jedną z dobrych praktyk, która znalazła się w obszarze „Partnerzy biznesowi i dostawcy” jest dokument Grupy Pepco „Ethical Code of Conduct”. Ponadto kodeks Grupy opiera się na zasadzie zero tolerancji dla kwestii, takich jak przymus pracy czy zatrudnianie małoletnich. Pepco jako odpowiedzialny pracodawca wyznacza sobie wysokie standardy etyczne i tego samego oczekuje od swoich partnerów. Współtworzenie i podpisanie Karty Praw Dziecka w Biznesie jest kolejnym krokiem zwiększającym zaangażowanie Pepco w kwestie związane z odpowiedzialnym biznesem, który pozwala budować świadomość i wiedzę o prawach dziecka wśród interesariuszy firmy, w szczególności innych przedsiębiorstw konkurencyjnych.

Natural Pharmaceuticals

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

240

Ludzie i liczby – Diversity IN Check

Firma rozpoczęła zbieranie i analizę szczegółowych danych dotyczących zarządzania różnorodnością i inkluzywnością. Działania obejmują badanie luki płacowej oraz liczby szkoleń, uwzględniając podział na płci, wiek i inne czynniki. Inicjatywa ta ma na celu rozwiązanie problemu braku kompleksowych danych, co przyczyniło się do poprawy strategii zarządzania różnorodnością. Dzięki szczegółowym danym firma zwiększyła efektywność procesów decyzyjnych, dostosowując strategię do bieżących potrzeb organizacji, co ostatecznie przyczyniło się do stworzenia bardziej zrównoważonego i wspierającego środowiska pracy.



EY Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

EY Neurodiversity Center of Excellence w Polsce

EY, rozumiejąc wartość osób neuro różnorodnych na rynku pracy, w 2021 r. w Warszawie uruchomiło EY Neurodiversity Center of Excellence. Dzięki programowi firma dostosowuje procesy rekrutacji i warunki pracy, aby umożliwić osobom neuro różnorodnym rozwój ich zawodowego potencjału. Obecnie zatrudnionych jest 5 osób w zespole Cybersecurity, a kolejne 7 osób jest w trakcie rekrutacji do różnych działów, aby wykorzystać ich kompetencje w projektach zgodnych z ich potencjałem. Ponadto firma szkoli swoich pracowników na temat skutecznej komunikacji i potrzeb osób neuro różnorodnych, co przyczynia się do integracji tej grupy i wykorzystania ich umiejętności wewnętrznie i dla klientów.



RÓŻNORODNOŚĆ

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1227**Firmowe: Dzień Różnorodności i Narodowe Święto Niepodległości**

W LOTTE Wedel tworzenie otwartego miejsca pracy jest wspierane m.in. poprzez organizowanie tematycznych wydarzeń. W ramach Dnia Różnorodności dla pracowników przygotowano 6 stacji dialogowo-edukacyjnych poświęconych obliczom szeroko pojmowanych różnic, wielonarodowe menu w firmowej stołówce oraz przyłączono się do Tęczowego Piątku, czyli akcji Kampanii Przeciwdziałania Homofobii. Przy okazji Narodowego Święta Niepodległości zorganizowano wystawę „Różne oblicza patriotyzmu”, podkreślającą i celebrującą różnice w pojmowaniu pojęć ojczyzna, niepodległość czy wolność. W Dniu Różnorodności w siedzibie firmy wzięło udział ok. 100 osób.



ESRS S1

Grupa ANG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000**Kampania edukacyjno-społeczna #PowiedzCześćRóżnorodności**

W maju Grupa ANG wzięła udział w ogólnopolskiej kampanii społecznej #PowiedzCześćRóżnorodności. Jej inicjatorami były Fundacja DEI Alliance oraz firma Better. To inicjatywa o zasięgu ogólnopolskim mówiąca o tym, jak wielowymiarowa jest różnorodność, i o korzyściach, jakie różnorodność daje firmom i społeczeństwu. W kampanii wzięło udział ponad 20 firm i organizacji. Łącząc się w kampanii – zaangażowane firmy i organizacje pokazują, że dostrzeżenie różnorodności i budowanie włączających miejsc pracy jest dla każdego oraz przynosi wymierne korzyści: dostęp do szerszej puli talentów, większa innowacyjność i kreatywność zespołów, większa motywacja do pracy, lepsze decyzje biznesowe. Udział w kampanii był dla pracowników i społeczności ANG potwierdzeniem, że prawa człowieka oraz ich przestrzeganie stanowią filar tożsamości i dojrzałości firmy, która jest B Corpem. Kampanię wspierała Fundacja Nienieodpowiedzialni.



ESRS S1

Wirtualna Polska Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

„Listopad miesiącem różnorodności”

Po raz trzeci listopad w Wirtualnej Polsce był miesiącem różnorodności. W ramach akcji przybliżona została tematyka diversity & inclusion. Odbyły się 3 spotkania w formie hybrydowej: „Dasz się opisać jednym słowem? Nieoczywiste cechy naszych tożsamości i ich wpływ na nasze miejsce pracy”, „Różne sposoby wyrażania żeńskości w języku – o feminitywach”, „Praca w zespole wielopokoleniowym”. W spotkaniach wzięło udział ok. 600 pracowników. Była to też okazja do dyskusji, wymiany poglądów oraz integracji. Pracownicy otrzymali materiały edukacyjne i możliwość kontaktu z ekspertami. „Różnorodność to nasza siła” – pod tym hasłem rozwinął się program „WP razem”, w ramach którego firma ogłosiła i wdrożyła politykę różnorodności, przeprowadziła coroczny projekt „Listopad miesiącem różnorodności”, udzielała się w 30% Club Poland, którego jest członkiem-założycielem, stworzyła przestrzeń wymiany wiedzy i doświadczeń dla kobiet pracujących w spółkach Holdingu oraz objęła patronatem kampanię #PowiedzCześćRóżnorodności.



ESRS S1

Clariter Poland

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

19

Działania na rzecz wspierania różnorodności

Clariter Poland aktywnie angażuje się w promowanie różnorodności w miejscu pracy, zapobiegając dyskryminacji ze względu na różnorodne cechy osobiste. Firma wspiera różnorodność jako integralny element swojej kultury korporacyjnej i strategii HR oraz ESG. Zatrudnia pracowników z różnych krajów i różnych płci oraz promuje równość płci na różnych szczeblach hierarchii. Podpisanie Karty Różnorodności oraz proporcje pracowników z różnych grup demograficznych są dowodem na zaangażowanie firmy w promowanie różnorodności. Clariter ściśle przestrzega również zasad równości płac, co stanowi ważny element polityki firmy.



ESRS S1

ORLEN

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7534

Partner Strategiczny FOB

Festiwal różnorodności w ORLEN S.A.

2. edycja festiwalu różnorodności odbyła się w dniach od 13 do 17 listopada. ORLEN S.A. uświadamiał pracownikom, że różnorodność jest ich siłą oraz zachęcał ich do wykorzystania tego potencjału w codziennej pracy. Pracownicy mogli wziąć udział w licznych aktywnościach (szkolenia i wykłady tematyczne prowadzone przez uznanych trenerów oraz warsztaty stacjonarne na temat wrażliwości na niepełnosprawność, które były połączone z ćwiczeniami praktycznymi). Wydarzenie zorganizowano w 3 lokalizacjach, wzięło w nim udział 1 tys. pracowników. Firma promowała ideę różnorodności, pokazywała pracownikom różne punkty widzenia, chciała zmienić postawy i obalać stereotypy. Różnorodność pracowników firmy ORLEN jest kluczowym zasobem, który przyczynia się do rozwoju spółki oraz wspólnej realizacji celów biznesowych. Podejmowane przez firmę działania mają na celu wspólne tworzenie inkluzywnej kultury organizacyjnej, a co za tym idzie przyjaznego środowiska pracy opartego na szacunku, otwartości i wolnego od wszelkich przejawów dyskryminacji. W grudniu firma dołączyła do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności Forum Odpowiedzialnego Biznesu.



ESRS S1

Deloitte Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400

Partner Strategiczny FOB

Wsparcie różnorodności i inkluzywności – sieci pracownicze

D&I na stałe wpisano się w strategię biznesową Deloitte. Przykładem wsparcia tego obszaru jest funkcjonowanie sieci pracowniczych, które są oddolnymi inicjatywami. GenderBalance@Deloitte to sieć zrzeszająca osoby, dla których ważne jest umacnianie roli kobiet w miejscu pracy. Multicultural@Deloitte to społeczność postrzegająca różnice kulturowe jako atut oraz przestrzeń do rozwoju. Neurodiversity@Deloitte jest miejscem dla osób neuro różnorodnych oraz chcących zgłębiać wiedzę o neuro różnorodności. Parents@Deloitte to przestrzeń dla rodziców wymieniających się doświadczeniami i wiedzą związaną z wychowaniem dzieci. PROUD jest siecią dedykowaną osobom ze społeczności LGBT+ oraz ich sojusznikom. Działania sieci pracowniczych, zrzeszających obecnie niemalże 700 osób, są niezwykle istotne pod kątem budowy poczucia przynależności. Potrzeba akceptacji oraz wsparcia jest jednym z podstawowych oczekiwań pracowników.



ESRS S1

PKO Bank Polski

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

22000

#JestemUSiebie

#JestemUSiebie to inicjatywa wspierająca różnorodność pracowników PKO Banku Polskiego oraz zachowania inkluzywne. Idea – docenianie, promowanie i wykorzystywanie różnic w zespole – realizowana jest poprzez edukację w zakresie równości, a także szanowanie unikalnych wartości, wypracowywanie kompromisów oraz budowanie wspólnego stanowiska. Jest zgodna z celami strategii banku w zakresie m.in. równego traktowania pracowników bez względu na ich wiek, płeć, pochodzenie. Jej celem jest m.in. wzmocnienie kultury otwartości i innowacyjności, wzrost wartości wskaźnika eNPS, dotarcie do nowych grup na rynku pracy. Pracownicy mają do dyspozycji materiały edukacyjne. Na platformie e-learningowej dostępne jest szkolenie z rozwoju osobistego „Zarządzanie różnorodnością”. Bank przeprowadził analizę funkcjonujących w organizacji rozwiązań wspierających różnorodność i inkluzywność, aby zoptymalizować działania na rzecz środowiska pracy. Organizacja przeprowadziła wywiady z pracownikami, by lepiej zrozumieć ich obawy, potrzeby i oczekiwania związane z inicjatywą. Bank wsparł grupę osób neuroróżnorodnych, z różnych pokoleń, a także rodziców (w tym matek wracających po urlopie macierzyńskim).



ESRS S1

Wonga

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

170

Miesiąc Różnorodności

W Wonga pracują obcokrajowcy, osoby niebinarne, osoby homoseksualne, rozwodnicy, osoby różnych wyznań. Wonga chce, żeby pracownicy wzajemnie się szanowali, a także wiedzieli, że w firmie nie ma miejsca na jakąkolwiek formę dyskryminacji. Do wzięcia udziału w Tygodniu Różnorodności zatrudnionych zaprosił Zarząd. Tematy, jakie były poruszone, to: „Inkluzywny język – jak zmienić stopkę w mailu”, „Webinar o niepełnosprawności”, „Polityka równości szans w Wonga”, „Webinar D&I w procesie rekrutacji”, „Zwiedzanie Niewidzialnej Wystawy”, „Film – jacy jesteśmy”, „Mapa – skąd pochodzimy”. Wonga chciała pokazać pracownikom, że muszą rozumieć i akceptować różnorodność. Bez znaczenia, czy chodzi np. o płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, (nie)pełnosprawność, orientację seksualną, wyznanie, czy miejsce zamieszkania. W filmie wzięło udział blisko 30 osób, na Niewidzialną Wystawę wybrało się 36 pracowników, w webinarze o niepełnosprawności uczestniczyło 28 osób. W ankietach, w których firma pyta pracowników o płeć, była rubryka o niebinarności.



DB CARGO POLSKA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2800

Partner Strategiczny FOB

#różnoroDNI

W edycji Dni Różnorodności „różnoroDNI” w roku 2023 tematem przewodnim była współpraca międzypokoleniowa. Pracownicy podczas webinarów dowiedzieli się, jakie cechy reprezentują poszczególne pokolenia pracujące w firmie, jakie szanse wiążą się ze współpracą międzypokoleniową, a także o co szczególnie należy zadbać, pracując w zróżnicowanym wiekowo zespole. Dodatkowy wątek stanowiły formy zdrowego odpoczynku odpowiadające na potrzeby wynikające m.in. z rodzaju wykonywanej pracy (lumysłowa, fizyczna, zdalna). Do prowadzenia webinarów firma zaprosiła zewnętrznych ekspertów, w tym FOB, a także oddała głos pracownikom-mentorom, którzy posiadają doświadczenie w zarządzaniu różnorodnymi zespołami. Dni Różnorodności #różnoroDNI wspierają inkluzywną kulturę organizacyjną, są okazją do edukowania pracowników w zakresie różnorodności, a także tworzą przestrzeń do dyskusji na ten temat. W każdym ze zorganizowanych webinarów (3 spotkania) uczestniczyło ok. 150 pracowników różnych działów oraz szczebli.



ING Hubs Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Tydzień Różnorodności, Włączenia i Przynależności

W 2023 r. firma ING Hubs Poland po raz trzeci zorganizowała Diversity, Inclusion & Belonging Week. Tydzień różnorodności oferował szereg aktywności, w tym spotkania z ekspertami, zajęcia kulturalne i grupy pracownicze, koncentrując się na tematach transpłciowości, neuroróżnorodności, partnerstwa w biznesie oraz kultur innych krajów. Firma kontynuowała pracę w grupach społecznościowych, takich jak Diversity Group for Women, Diversity Culture Group i nowo utworzonej grupy Rainbow Lions, wspierającej osoby LGBTQ+. Działania grup skierowane są nie tylko na cele wewnętrzne, ale także na współpracę z zewnętrznymi organizacjami, podkreślając zaangażowanie społeczności ING Hubs Poland w promowanie różnorodności i włączenia. Ogłoszono także rekrutację do kolejnej grupy: Diversity Group for Neurodiversity & Disabilities.



Shell Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5400

Organizacja Sympozjum LGBT+

Shell po raz drugi zorganizował Sympozjum LGBT+. Wydarzenie zgromadziło przedstawicieli krakowskich firm z sektora BPO/SSC oraz instytucji pozarządowych odpowiedzialnych za obszar DE&I. Jego celem było stworzenie wspólnych standardów integracji osób LGBT+ w miejscu pracy. Sympozjum składało się z panelu dyskusyjnego i prelekcji na temat inkluzywnego miejsca pracy dla pracowników LGBT+; udział w nich wzięli: Miasto Kraków, Shell, Fundacja Znaki Równości, ABSL. Podczas części warsztatowej ustalano Deklarację Inkluzywnych Standardów w Miejscu Pracy dla Osób LGBT+. Dzięki obecności samorządu, biznesu i NGO omówiono istniejące dobre praktyki i wypracowano wspólne standardy. W Sympozjum LGBT+ uczestniczyło ponad 50 przedstawicieli biznesu i organizacji pozarządowych. Deklaracja zakłada skoncentrowanie się m.in. na budowaniu świadomości, inkluzywnej komunikacji i edukacji pracowników na temat społeczności LGBT+, wspieranie działalności networków pracowniczych zrzeszających osoby LGBT+ i ich sojuszników czy upewnienie się, że wszystkie procedury i benefity pracownicze uwzględniają potrzeby osób LGBT+. Deklaracja przewiduje pomiar skuteczności realizowanych zadań i regularną wymianę doświadczeń pomiędzy firmami i instytucjami.



Zentiva Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Zentiva Polska sygnatariuszem Karty Różnorodności

Zaangażowanie we wspieranie różnorodności i włączania społecznego jest nieodłącznym elementem wartości i zachowań, którymi kieruje się cała grupa Zentiva. Firma dołączyła w maju 2023 r. do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności w Polsce, aby dalej umacniać i promować kulturę różnorodności, szacunku, włączania społecznego i równego traktowania w miejscu pracy. Wydarzeniu towarzyszyła kampania informacyjno-edukacyjna, a jednym z jej elementów była możliwość osobistego podpisania Karty Różnorodności przez każdego pracownika. Firma zorganizowała także warsztaty o tematyce nieświadomych uprzedzeń, aby pogłębiać postawy DEI wśród pracowników. Zarządzanie różnorodnością jest jednym z kluczowych aspektów i zobowiązań firmy w ramach filaru people (ludzie) w Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Wraz z przystąpieniem do grona sygnatariuszy Karty Różnorodności firma wzmocniła zobowiązania w zakresie realizacji strategii. Realizuje cel, którym jest ciągła dbałość, aby wszyscy pracownicy, partnerzy biznesowi i społeczni byli traktowani z należytym szacunkiem. Podpisanie Karty Różnorodności to kolejny krok umacniania kultury organizacyjnej zgodnie z wartościami i zapisami Kodeksu Etyki Zentiva i „Polityki różnorodności i włączania” w firmie Zentiva.



IKEA Retail

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

Partner Strategiczny FOB

Działania IKEA na rzecz zatrudniania osób uchodźczych

IKEA Retail w Polsce podejmuje działania wspierające różnorodność, tworząc tym samym sprawiedliwe, równe i włączające miejsce pracy. Dobięta końca już 2. edycja programu stażowego dla osób uchodźczych „Liczą się umiejętności!”. Łącznie 56 osób z różnych krajów, m.in. Afganistanu, Iraku, Białorusi i Czeczenii, otrzymało szansę na zdobycie kluczowych kompetencji potrzebnych do rozpoczęcia aktywności na polskim rynku pracy. Aby dzielić się wiedzą i doświadczeniem, jak budować włączające miejsce pracy, IKEA zaprosiła do udziału w okrągłych stołach przedstawicieli sektorów biznesowego, samorządowego, organizacji pozarządowych, środowiska naukowego oraz osoby z doświadczeniem uchodźczym. Podczas spotkań dzielono się wiedzą w zakresie tworzenia włączającego rynku pracy, który jest otwarty na osoby z doświadczeniem uchodźczym. Zebrane podczas spotkań pomysły i przemyślenia stały się podstawą do przygotowania „Inspirownika”, publikacji poświęconej zatrudnianiu osób z doświadczeniem uchodźczym i migracyjnym. Poza krótkimi inspiracjami w publikacji znajdują się również dobre przykłady od IKEA oraz pozostałych firm, a nawet rozwiązania, które się nie sprawdziły – one też stanowią wartość w wiedzę dla organizacji przygotowujących podobne projekty.



ESRS S3

mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

Ambasadorzy i ambasadorki różnorodności w mBanku

W mBanku działa grupa pracownicza, która od 2022 do końca 2023 r. liczyła ok. 80 osób zaangażowanych w projekty na rzecz inkluzywności. Ambasadorzy i ambasadorki to osoby na różnych stanowiskach, w tym kierowniczych, pracujące w różnych zespołach i obszarach banku. Dzięki nim prowadzony jest dialog na rzecz różnych społeczności oraz wymiarów różnorodności. Grupa opracowuje projekty i pomysły w zakresie: równości płci i networkingu kobiet, pokoleń, LGBTQ+ i sojuszników, neuro różnorodności, dostępności i niepełnosprawności, zdrowia psychicznego, wielokulturowości, D&I w dialogu z oddziałami banku w całej Polsce, a także komunikacji inkluzywnej. W ciągu roku grupa zrealizowała kampanię wewnętrzną dotyczącą feminitywów i drugą – na temat dostępności i włączaniu osób z niepełnosprawnością, przygotowała artykuł burzący stereotypy o męskości, poradnik dla menedżerów i menedżerek o włączaniu osób LGBTQ+, słowniczek regionalizmów, który ukazuje różnorodność polskiego języka i kultury, biblioteczkę online na temat neuro różnorodności, serię artykułów i postów o generacjach na rynku pracy, materiały o rozwiązaniach wspierających zdrowie psychiczne. To wszystko przyczyniło się do dialogu o różnorodności oraz wysokiego wyniku świadomości D&I w mBanku: badanie pulse check wskazało ponad 96% pozytywnej percepcji.



ESRS S3



**PRAKTYKI
Z ZAKRESU
PRACY**



W tegorocznym Raporcie w obszarze działań z zakresu pracy znalazło się 249 praktyk zgłoszonych przez 142 firmy.

Największą grupę (62 praktyki) stanowią działania skupione wokół tematu zdrowia pracowników. Wiele z nich dotyczy zdrowia psychicznego i dobrostanu. Jest to rosnący trend, który obserwujemy od zakończenia pandemii, a wpływ na to może mieć coraz większa świadomość społeczeństwa i pracodawców.

Obszerną część raportu stanowią także praktyki związane ze szkoleniem i rozwojem pracowników (39) i bezpieczeństwem w miejscu pracy (26). Oba te obszary łączą nacisk na ciągłą edukację, budowanie świadomości i podnoszenie kompetencji. Wiele z praktyk dotyczących edukacji bazuje na angażowaniu osób zatrudnionych w roli ekspertów i ekspertek podczas spotkań czy szkoleń. Firmy zaczynają dostrzegać potencjał związany m.in. z różnorodnymi zespołami i korzystaniem z doświadczenia i wiedzy osób zatrudnionych.

W tegorocznym Raporcie więcej praktyk opisuje działania rozwojowe dla pracowników – reskiling i upskiling – niż kwestie rekrutacji i onboardingu, co może odzwierciedlać sytuację na rynku pracy i coraz większe trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników i pracownic.

Widocznym zjawiskiem jest to, że praktyki związane z kwestiami kultury organizacyjnej (25) dotyczą kwestii inkluzywności – włączania osób LGBT+, osób z niepełnosprawnościami i neuro różnorodnych.

Pokazuje to, że takie inicjatywy stały się elementem systemów zatrudniania, utrzymania i integracji zatrudnionych. W poprzednich raportach mieściły się one głównie w obszarze praw człowieka.

Obserwowana zmiana może świadczyć o tym, że firmy postrzegają już takie działania jako praktyki związane

z dbaniem o pracowników i pracownice, odchodząc od identyfikowania tego typu inicjatyw jako skierowanych raczej na zewnątrz organizacji działań związanych z dbaniem o prawa człowieka grup narażonych na dyskryminację.

Najczęściej realizowanym Celem Zrównoważonego Rozwoju jest Cel 8, który odnosi się do wzrostu gospodarczego i godnej pracy (116 wskazań). To właśnie w tym celu mieszczą się działania wspierające działalność produkcyjną, tworzenie włączających miejsc pracy, wspieranie przedsiębiorczości kreatywności i innowacyjności 80 praktyk dotyczyło realizacji Celu 3, związanego z zapewnieniem wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowego życia oraz promowaniem dobrobytu.

Jeśli chodzi o ESRS, to firmy zgłaszające praktyki z tego obszaru prawie w całości uwzględniłyby je w ramach ESRS S1 (168 wskazań) dotyczącym własnej siły roboczej. Drugi w kolejności, ale reprezentowany w symbolicznej liczbie, jest ESRS S3 (10 wskazań) dotyczący dotkniętych społeczności. Najczęściej dotyczyło to praktyk skupionych na działaniach organizacji wolontariatu pracowniczego, a więc angażujących także społeczności lokalne.

142 firmy

249 praktyki

BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

AB

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

419**Budowanie świadomości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**

W 2023 r. firma AB S.A. kontynuowała rozwój kultury bezpieczeństwa poprzez organizację cyklu szkoleń z udzielania pierwszej pomocy. Wzięło w nich udział blisko 70 pracowników, którzy podczas zajęć omawiali przykłady niebezpiecznych sytuacji wraz z wnioskami i zaleceniami na przyszłość. Szkolenia prowadzili profesjonalni ratownicy medyczni. Dodatkowo, w trakcie firmowej imprezy miłośnickiej dzieci pracowników oraz pracownicy mieli możliwość uczestniczenia w warsztatach „Super moc – pierwsza pomoc VR”, gdzie wykorzystywano gogle VR do praktycznego szkolenia z udzielania pierwszej pomocy.



ESRS S1

**Anpharm
Przedsiębiorstwo
Farmaceutyczne**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250**Bezpieczne środowisko pracy**

Bezpieczeństwo stanowi priorytet w firmie Anpharm, gdzie celem jest eliminacja wypadków, a najdłuższy okres bez incydentów wynosił 1774 dni. W 2023 r. firma przeprowadziła warsztaty BHP dla 136 pracowników oraz zajęcia ergonomiczne z użyciem kombinezonu Senior Suit. Dla 37 liderów zorganizowano warsztaty Safety Leadership Model wzmacniające kulturę bezpieczeństwa. Przez organizację szkoleń face to face firma stara się przywrócić praktyki sprzed pandemii, promując bezpieczne zachowania na każdym szczeblu organizacji i zwracając uwagę na odpowiedzialność każdego pracownika za bezpieczeństwo własne i kolegów.



ESRS S1

**Fabryka Farb
i Lakierów
Śnieżka**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

606**Bezpieczni+**

Firma zainwestowała w zakup defibrylatorów i przeprowadziła kompleksowe szkolenia z pierwszej pomocy Bezpieczni+ dla kierownictwa, pracowników ochrony oraz działów produkcyjno-magazytowych, mając na celu aktualizację wiedzy i zdobycie praktycznych umiejętności w udzielaniu pomocy w sytuacjach nagłego zagrożenia zdrowia. Program ma zapewnić przygotowanie zespołów do radzenia sobie z potencjalnymi zagrożeniami związanymi z obsługą maszyn i urządzeń w miejscu pracy.



ESRS S1

**Fabryka Mebli
BALMA**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200**Poprawa bezpieczeństwa pracowników**

Fabryka Mebli Balma SA we współpracy z Ochotniczą Strażą Pożarną w Tarnowie Podgórnym przeprowadziła ćwiczenia dotyczące ewakuacji i pierwszej pomocy. Pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie zachowania podczas alarmu oraz udzielania pierwszej pomocy, a firma zakupiła defibrylator AED. Szkolenia umożliwiły pracownikom nabycie nowych umiejętności i przekonania o łatwości udzielania pomocy w nagłych sytuacjach. Ważnym elementem było także podkreślenie znaczenia uważności i zgodnego działania, co przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.



ESRS S1

Ferrero Polska Commercial

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

351

Bezpieczeństwo w Ferrero – Punkt Medyczny w Zakładzie Produkcyjnym

Ferrero na terenie swojego zakładu produkcyjnego utworzyło Punkt Medyczny, który zapewnia całodobową opiekę medyczną pod nadzorem ratowników. Inicjatywa ta ma na celu zwiększenie bezpieczeństwa pracowników poprzez szybką i profesjonalną reakcję na ewentualne zdarzenia medyczne. Pracownicy regularnie uczestniczą w szkoleniach z pierwszej pomocy, co zwiększa ich gotowość do reagowania w nagłych sytuacjach. Działalność Punktu Medycznego przyczyniła się do zmniejszenia liczby interwencji Zespołów Ratownictwa Medycznego i skróciła czas reakcji od wystąpienia zdarzenia do udzielenia pomocy medycznej.



ESRS S1

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Dni Bezpieczeństwa w fabryce w Namysłowie

Dni Bezpieczeństwa w fabryce VELUX w Namysłowie są doskonałą okazją do podnoszenia świadomości pracowników na temat bezpieczeństwa własnego i współpracowników. Projekt ten integruje elementy gier, zabaw i spotkań z ekspertami, co stanowi zwieńczenie szeroko zakrojonych działań na rzecz kultury bezpieczeństwa. Pracownicy mają szansę zdobyć dodatkową wiedzę i zintegrować się, a firma realizuje cele związane z zapewnieniem bezpiecznego miejsca pracy i eliminacją wypadków. Tematyka dotyczy m.in. bezpieczeństwa na drodze, zdrowych nawyków, pierwszej pomocy i samoobrony. Projekt wspiera edukację pracowników i ich rodzin w zakresie bezpieczeństwa.



ESRS S1

GXO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Program BHP „Droga do zera wypadków”

Bezpieczeństwo jest priorytetem dla GXO, co podkreślano w 2023 r. w ramach kampanii „Droga do zera wypadków”. Firma zachęcała do dbałości o bezpieczeństwo w miejscu pracy, podobnie jak w życiu prywatnym. Dział BHP przygotował serię plakatów i zorganizował szkolenia oraz webinary, aby promować świadomość wśród pracowników na temat codziennych sytuacji związanych z bezpieczeństwem, takich jak stosowanie sprzętu ochronnego czy szukanie wsparcia w razie potrzeby. Dodatkowo, przeprowadzono szkolenia w magazynach z użyciem symulatorów oraz rozdano zestawy gadżetów odblaskowych.



ESRS S1

ISS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000**Bezpieczeństwo celem nr 1 – kampanie wspierające bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy**

Co roku ISS implementuje inicjatywy promujące bezpieczeństwo w pracy i proaktywne podejście pracowników. W 2023 r. były to program „Safety Hero 2.0”, grywalizacja motywująca do aktywności fizycznej, Tydzień Bezpieczeństwa skupiający się na kulturze BHP oraz publikacja „Kartka z kalendarza” przypominająca o zasadach bezpiecznej pracy i zdrowym stylu życia. Głównym celem działań jest wzmacnianie kultury BHP w celu zmniejszenia ryzyka wypadków i urazów, angażowanie pracowników ISS, użytkowników obsługiwanych obiektów oraz społeczności lokalnych. Działania te angażują również kierownictwo firmy, zachęcając do dawania przykładu i funkcjonowania zgodnie z priorytetowymi wartościami ISS, takimi jak tworzenie bezpiecznych, różnorodnych i inkluzywnych miejsc pracy.



ESRS S1

Mleczarnia Turek

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400**Behawioralne Wizyty Bezpieczeństwa**

Wizyty behawioralne, czyli obserwacja pracowników na stanowisku pracy, są kluczową praktyką firmy mającą na celu eliminację czynnika ludzkiego jako przyczyny wypadków. Przeprowadzane we wszystkich działach i na wszystkich stanowiskach, skupiają się na reakcji na ryzykowne zachowania oraz ocenie warunków pracy. Dialog z pracownikami pozwala na zgłaszanie sugestii i pomysłów poprawy bezpieczeństwa. Współpraca z DSS Sustainable Solution w 2023 r. zaowocowała wdrożeniem wielu sugestii pracowników, co przyczyniło się do realnego zmniejszenia liczby wypadków i sytuacji okołowypadkowych.

ESRS S1

MODIVO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Miesiąc Cyberbezpieczeństwa w Grupie MODIVO

Grupa MODIVO zorganizowała w październiku Miesiąc Cyberbezpieczeństwa, nawiązując do Europejskiego Miesiąca Cyberbezpieczeństwa. Edycja odbyła się pod hasłem „Bezpieczeństwo zaczyna się od Ciebie” i była skierowana do wszystkich pracowników organizacji. W ramach praktyki wewnętrzni eksperci MODIVO przygotowali 6 spotkań live dedykowanych zagadnieniom z obszaru cybersecuritiy, serię postów ze wskazówkami dotyczącymi bezpieczeństwa w sieci oraz konkurs z nagrodami. Grupa MODIVO podjęła temat cyberbezpieczeństwa, aby szerzyć wśród pracowników wiedzę dotyczącą zagrożeń w sieci oraz możliwości ochrony przed atakami hakerskimi. Przygotowane przez Grupę MODIVO materiały poświęcone były m.in. phishingowi, AI, bezpieczeństwu domowego Wi-Fi czy atakom hakerskim. Pracownicy otrzymali dostęp do materiałów i praktycznych wskazówek z zakresu cyberbezpieczeństwa.

ESRS S1

NSG Group właściciel marki Pilkington

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Dzień Bezpieczeństwa

W październiku w zakładach NSG Group, właściciela marki Pilkington, odbył się Dzień Bezpieczeństwa, którego celem było poszerzenie wiedzy pracowników w zakresie BHP oraz profilaktyki zdrowotnej i zachęcenie ich do udziału w badaniach. Głównymi tematami wydarzenia były substancje chemiczne oraz zdrowie psychiczne. Pracownicy uczestniczyli w webinarach na temat: pierwszej pomocy, zdrowego odżywiania, wzmocnienia zdrowia psychicznego, bezpieczeństwa chemicznego. W ramach programu firma zorganizowała spotkania, quizy, konkursy, a także warsztaty „Naturalne środki czystości”, zajęcia tai-chi oraz nordic walking. Pracownicy korzystali również z darmowych badań dermatologicznych (skorzystało łącznie 65 osób) oraz trychologicznych (56 osób).



ESRS S1

Sodexo Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1800

Nagrody BHP dla pracowników

Obszary zarządzania technicznego nieruchomościami i gastronomii to środowisko pracy, w którym kluczowa jest prewencja jakichkolwiek naruszeń bezpieczeństwa. Co kwartał wręczano nagrody pracownikom, którzy wykazali się szczególnym zaangażowaniem w zakresie BHP. Były one przyznawane w 3 kategoriach: innowacja, największa liczba zgłoszonych zagrożeń, wyjątkowe osiągnięcie w zakresie BHP. Wyróżnione osoby otrzymały pamiątkowy dyplom, a ich dobre praktyki zostały rozpowszechnione w firmie. Dążeniem Sodexo Polska jest uczynienie ambasadorem bezpieczeństwa każdego pracownika, a w konsekwencji uniknięcie wszelkich niepożądaných niebezpiecznych zdarzeń. Możliwość bycia docenionym podniosła innowacyjność wśród pracowników. Wzmocniona świadomość wystąpienia niebezpiecznej sytuacji przekłada się na większą uważność przy wykonywaniu czynności. W badaniu zaangażowania pracownicy Sodexo wskazali, że cenią firmę za troskę o bezpieczeństwo.



ESRS S1

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6398

Partner Strategiczny FOB

Świadomość cyberbezpieczeństwa – krok pierwszy

W Totalizatorze Sportowym stworzono cykl wewnętrznych artykułów edukacyjnych, których adresatami byli pracownicy. Praktyka dotyczyła zachowania bezpieczeństwa i czujności w erze cyfrowej. Pokazywały korzyści, jakie niesie ze sobą Internet, z którego korzystanie jest nieodłączną częścią naszej codzienności. Wskazywały również na zagrożenia w kontekście prywatności w sieci. Praktyka miała na celu m.in. edukację pracowników w zakresie rozpoznawania zagrożeń ataków phishingowych, ale również wzmocnienia dobrych nawyków, pozwalających zminimalizować ryzyko utraty danych, prywatnych i służbowych. Artykuły to odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie ze strony samych pracowników. Informacje o bieżących zagrożeniach stanowiły powtarzającą się odpowiedź w ankiecie przeprowadzonej po jednym ze szkoleń z zakresu cyberbezpieczeństwa. Treści poruszały aktualne zagrożenia, ale również sposoby ich unikania. Stanowiły bazę wiedzy dla wszystkich pracowników spółki, którzy wdrażają nowe aplikacje, zarządzają projektami lub korzystają z poczty służbowej.



ESRS S1

Clariter Poland

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

19

Dni Zdrowia i Bezpieczeństwa

Clariter we współpracy z firmą Jared BHP zorganizowała coroczne szkolenia Health & Safety Day obejmujące udzielanie pierwszej pomocy, bezpieczeństwo przeciwpożarowe, skutki substancji psychoaktywnych oraz pracę z materiałami niebezpiecznymi. Spotkania odbyły się w formie warsztatowej i promowały aktywne uczestnictwo. Dodatkowo, firma EnSafe.One przeprowadziła szkolenie dotyczące transportu osób poszkodowanych. Inicjatywa ta, wpisująca się w strategię Clariter, miała na celu zwiększenie świadomości pracowników na temat bezpieczeństwa w pracy. Zajęcia przyczyniły się do wzrostu zaangażowania pracowników, a ankietowa ocena satysfakcji potwierdziła sukces projektu.



ESRS S1

PKP CARGO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

14000

Kampania „Kierunek: Bezpieczni w pracy” i PWP

Adresatami kampanii „Kierunek: Bezpieczni w pracy” jest ok. 7 tys. pracowników na stanowiskach bezpośrednio związanych z ruchem pociągów (m.in. maszyniści, ustawiacze, rewidenci). Cel przedsięwzięcia to zwiększenie bezpieczeństwa poprzez budowanie kultury bezpiecznego miejsca pracy, zmianę świadomości i postaw pracowników – bezpieczeństwo jako priorytet. Realizowana jest w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu jako działanie firmy wzmacniające systemowe rozwiązania na rzecz bezpiecznego miejsca pracy. Kampanię zintegrowano z programem Psychologicznego Wsparcia Powypadkowego. Wzmocniono kolejną odstonę komunikacji. Materiały kampanii dotarły do ok. 7 tys. pracowników na stanowiskach kluczowych dla bezpieczeństwa ruchu kolejowego. Około 7 tys. pracowników miało też stały dostęp do infolinii Psychologicznego Wsparcia Powypadkowego.



ESRS S1

ROBYG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

500

Bezpieczeństwo zaczyna się od Ciebie

Firma ROBYG zorganizowała dla pracowników i współpracowników Tydzień Bezpieczeństwa i Higieny Pracy na Budowach. W tym czasie zostały przeprowadzone ćwiczenia w zakresie pierwszej pomocy z prezentacją systemów zabezpieczeń do prac na wysokości na budowie. Firma brała również udział w promowaniu kampanii „Budowa STOP wypadkom”, która została zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu. Temat bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezwykle istotny ze względu na charakter prowadzonej przez ROBYG działalności. Firma zdefiniowała bezpieczeństwo w miejscu jako nadrzędny cel podczas przygotowywania matrycy istotności w 2021 r. Działanie w branży budowlanej niesie za sobą duże ryzyko wypadków, dlatego firma wdrożył kompleksowy system regulacji w zakresie BHP oraz położyła bardzo duży nacisk na przestrzeganie zasad bezpieczeństwa, zarówno przez swoich pracowników, jak i osoby współpracujące. ROBYG dodatkowo prowadzi regularną edukację w zakresie BHP, gdyż zakłada, że zachowania i postawy każdego z pracowników mają przełożenie na poziom bezpieczeństwa ogółu.



ESRS S1

CEMEX Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Partner Strategiczny FOB

Elektroniczny system kontroli pojazdów przy pomocy modułu NFC

We wszystkich zakładach WBT w Polsce został wdrożony nowy system kontroli pojazdów. Nastąpiło przeniesienie z książek pojazdów do systemu elektronicznego, który umożliwia kierowcom dokonywanie codziennych kontroli pojazdów w czasie rzeczywistym poprzez skanowanie telefonem komórkowym. Projekt ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa użytkownika betonomieszarek i pomp do betonu poprzez monitorowanie przeglądów zgodnie z dokumentacją techniczną. Efektem projektu jest zwiększenie liczby rzetelnych kontroli pojazdów, co przyczynia się do wzrostu bezpieczeństwa transportu betonu w Cemex Polska. Długoterminowym celem jest poprawa monitoringu stanu technicznego pojazdów i zmniejszenie liczby incydentów w transporcie betonu.

Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1840

Partner Strategiczny FOB

Elektroniczny system zarządzania pozwoleniami na prace szczególnie niebezpieczne

Firma wprowadziła elektroniczny system wydawania i zarządzania pozwoleniami na prace szczególnie niebezpieczne w swoich zakładach produkcyjnych w Polsce. Nowa platforma internetowa usprawnia organizację tych prac i minimalizuje związane z nimi ryzyko poprzez standaryzację listy zagrożeń i sposobów ich redukcji oraz bieżące śledzenie prowadzonych działań. System pozwala na efektywną analizę danych oraz dostarcza statystyk dotyczących wykonywanych prac. Projekt skierowany został nie tylko do pracowników, ale także do podwykonawców i partnerów biznesowych, a jego realizacja odbyła się we współpracy z LimeAccess. W 2023 r. firma wystawiła ponad 3 tys. pozwoleń na prace szczególnie niebezpieczne w swoich zakładach w Polsce.

**DB CARGO POLSKA**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2800

Partner Strategiczny FOB

Dzień Bezpieczeństwa

Wydarzenie organizowane przez Dział BHP oraz doradców ds. bezpieczeństwa miało na celu zwiększenie świadomości pracowników na temat bezpieczeństwa w pracy i rozwijanie umiejętności reagowania w sytuacjach kryzysowych. Podczas symulacji awaryjnej omówiono procedury postępowania w przypadku wypadków oraz zaprezentowano techniki bezpiecznego wykonywania prac na dachu lokomotywy typu TEM-2 z wykorzystaniem uprząży alpinistycznych. W wydarzeniu wzięło udział ok. 70 osób, a prezentacje i moduły edukacyjne pomogły pracownikom zrozumieć procedury awaryjne, zwiększając w ten sposób kulturę bezpieczeństwa w organizacji i poprawiając bezpieczeństwo kolejowe.



Ekoenergetyka - Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

870

Ratownicy medyczni w Ekoenergetyka-Polska S.A.

Zarząd Ekoenergetyki wykazał bezpośrednią troskę o zdrowie i życie pracowników, wprowadzając do firmowej załogi ratowników medycznych. Ich obecność gwarantuje natychmiastową reakcję w sytuacjach zagrożenia, szczególnie w takich obszarach, jak produkcja czy serwis. Teraz, dzięki 6 ratownikom medycznym, pracownicy mają dostęp do pomocy od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 22.00. Dodatkowo firma inwestuje w szkolenia z pierwszej pomocy, prowadzone przez doświadczonych ratowników, oraz wykorzystuje gogle VR do realistycznych symulacji, co pomaga pracownikom w nauce ratowania życia w sytuacjach kryzysowych. Ekoenergetyka zdecydowanie stawia bezpieczeństwo na pierwszym miejscu, dba o wszechstronną opiekę zdrowotną swojej załogi.



Grupa Eurocash

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

20000

Bezpieczeństwo i dobrostan pracowników Grupy Eurocash

Bezpieczeństwo pracowników to priorytet Grupy Eurocash, co potwierdzają szeroko zakrojonych działaniach BHP. W 2023 r. zorganizowano szkolenia z udzielania pierwszej pomocy (obejmowały obsługę defibrylatora) oraz treningi z bezpiecznej jazdy (miały na celu rozwinięcie umiejętności prowadzenia pojazdów w trudnych warunkach). Ponadto zadbano o dobrostan pracowników poprzez promowanie zdrowych nawyków żywieniowych, warsztaty oddechu i uważności oraz badania wzroku. Kampania BHP obejmowała wszystkie lokalizacje Grupy Eurocash, zapewniając szkolenia dla 2065 pracowników w zakresie pierwszej pomocy i dla 87 osób z bezpiecznej jazdy. Dodatkowo, przeprowadzono pilotażowy program zdrowotny za pomocą Mobilnego Punktu Diagnostycznego.



Skanska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Zwiększenie atrakcyjności edukacji w zakresie bezpieczeństwa przez zastosowanie gry szkoleniowej dla pracowników nadzoru

Firma w ramach uatrakcyjnienia oferty szkoleniowej oraz w celu realizacji zwiększenia świadomości ryzyk, z którymi wiąże się prace budowlane, sięgnęła po nowe podejście do edukacji. We współpracy z dostawcą zewnętrznym zorganizowała szkolenia z bezpieczeństwa w formie gry planszowej. Rozgrywki miały pomóc pracownikom dostrzec długofalowe skutki podejmowanych przez nich decyzji. Angażowały uczestników w zagadnienie bezpieczeństwa. Umożliwiły przeprowadzenie podsumowania, które pozwoliło na przeniesienie wniosków z rozgrywek na codzienną pracę. W okresie od stycznia do marca zorganizowano 75 grup szkoleniowych w 6 różnych lokalizacjach, w ramach których przeszkolono 556 pracowników nadzoru. Jakość szkoleń była monitorowana przez ankiety ewaluacyjne. Pracownicy ocenili pozytywnie udział w szkoleniu. Trenerzy zwrócili uwagę na zaangażowanie uczestników, którzy pozostawali aktywni przez cały czas trwania warsztatów.



Kredyt Inkaso

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

548

Szkolenia z pierwszej pomocy przedmedycznej

Kredyt Inkaso przeprowadził dla pracowników szkolenie z pierwszej pomocy przedmedycznej, ponieważ organizacja dostrzegła, że sytuacje zagrożenia zdrowia i życia mogą wystąpić w różnym czasie i miejscu, dlatego tak ważne jest, aby posiadać wiedzę i umiejętności, które pozwolą na udzielenie pomocy poszkodowanym. Uczestnicy szkolenia poznali m.in. metody sprawdzania oddechu oraz udrażniania dróg oddechowych u dorosłych, dzieci i niemowląt, procedurę resuscytacji krążeniowo-oddechowej z użyciem AED, zasady pozycji bocznej bezpiecznej, a także techniki rolowania. Zajęcia obejmowały również zagadnienia dotyczące udzielania pomocy w przypadku zdarzeń komunikacyjnych, złamań, oparzeń, ataków epilepsji, krwotoków, wstrząsów, udarów, zawałów oraz zakrzepień. Zajęcia dla pracowników, którzy zgłosili chęć udziału w szkoleniu, odbyły się w Zamościu, Lublinie i Warszawie. Łącznie zostało przeszkolonych 80 osób.



ESRS S1

Capgemini Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11500

Akcja walentynkowa „To love means to care”

Akcja „To love means to care” była kampanią edukacyjną, która przypominała pracownikom firmy o najważniejszych zasadach pierwszej pomocy. Osoby pracujące w firmie mogły uczestniczyć w webinarach o pierwszej pomocy, a także sprawdzić swoje umiejętności w praktyce podczas szkoleń zorganizowanych we wszystkich biurach firmy w całej Polsce. Każdy uczestnik otrzymał specjalny odbłask z hasłem akcji, a podczas quizu wiedzy mógł wygrać specjalnie przygotowane apteczki. Przy realizacji projektu firma współpracowała z ratownikami medycznymi z firmy Safety Umbrella. Akcja spotkała się z dużym zainteresowaniem. Ponad 2 tys. osób wzięło udział w webinarach i prawie 900 osób sprawdziło swoją wiedzę z pierwszej pomocy. Pracownicy w ankiecie ocenili akcję bardzo wysoko (4,83/5). Pojawiły się również podziękowania za to, że szkolenie pokazało, co należy robić w nagłej sytuacji.



ESRS S1

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

150

Responsib'ALL Day

Responsib'All Day to coroczne wydarzenie – wszyscy pracownicy firmy poświęcają jeden dzień na realizację strategii zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności Grupy. W 2023 r. akcja koncentrowała się na dobrym samopoczuciu oraz bezpieczeństwie pracy. Projekt obejmował spotkania prowadzone przez ekspertów i organizacje non profit, które dotyczyły tego, jak lepiej dbać o siebie i innych z perspektywy psychicznej, społecznej i fizycznej. Ponadto część pracowników została objęta szkoleniami z pierwszej pomocy oraz bezpiecznej jazdy samochodem. W każdej edycji programu brało udział ok. 19 tys. pracowników Grupy.



ESRS S1

ArcelorMittal Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9000

Wdrożenie systemu audytowego HandS 2.0

HandS 2.0 to program firmy, który usprawnia rejestrację audytów i analizę danych bezpieczeństwa. Zastępuje starszą wersję, przynosząc szybszy i bardziej efektywny proces. Dzięki zaangażowaniu pracowników i dostosowaniu do potrzeb program umożliwia kompleksowe zarządzanie bezpieczeństwem oraz wzmacnia obecność kadry zarządzającej na hali produkcyjnej. Znakomita reakcja użytkowników, w tym ponad 2400 pracowników, potwierdza sukces wdrożenia. Innowacyjną cechą jest możliwość przeprowadzania audytów wykonawców.



DIALOG Z PRACOWNIKAMI

Emitel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

450

Kultura organizacyjna oparta na otwartej komunikacji i feedbacku

W firmie Emitel regularnie przeprowadza się rozmowy przełożonych z pracownikami, podczas których omawiane są sukcesy, wyzwania i cele rozwojowe. Proces ten opiera się na firmowym modelu kompetencyjnym, który został zaktualizowany po konsultacjach z kadrami zarządzającą i menedżerami. Pierwsza edycja rozmów w 2023 r. cieszyła się dużym zainteresowaniem. Ponad 400 spotkań odbyło się w ciągu 10 tygodni, osiągając wskaźnik realizacji na poziomie 96%. Ponad 90% pracowników wyraziło zadowolenie z przebiegu rozmów, co potwierdziła przeprowadzona ankieta. Informacje na temat wyników zostały udostępnione w wewnętrznym biuletynie.

Europejski Fundusz Leasingowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

409

Badanie IMR

Badanie opinii pracowników, w tym Accountability Index, to kluczowy element odpowiedzialności społecznej firmy. Anonimowa ankieta, obejmująca pytania o ocenę odpowiedzialności społecznej, jest realizowana od lat. Wyniki są porównywane rok do roku, a pracownicy mają istotny wpływ na planowanie biznesowe i strategiczne. Badanie prowadzi zewnętrzna firma badawcza.

Kredyt Inkaso

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

548

Cokwartalne czaty Zarządu z pracownikami

W Kredyt Inkaso regularnie organizowane są cokwartalne czaty Zarządu z pracownikami w formie online, uwzględniając rozproszenie biur spółki oraz pracę zdalną. Podczas spotkań członkowie Zarządu prezentują wyniki finansowe, omawiają istotne kwestie związane z transformacją procesową, organizacyjną i kulturową, odpowiadają również na pytania pracowników, które mogą być zadawane anonimowo. Dwukierunkowa komunikacja wspiera realizację strategii biznesowej, umożliwiając pracownikom lepsze zrozumienie sytuacji firmy, budowanie zaufania oraz przyczyniając się do rozwoju poprzez uwzględnianie inicjatyw i pomysłów pracowników. Spotkania angażują średnio 230 osób, zapewniają efektywną wymianę informacji i dialog między Zarządem a zatrudnionymi.



FIRMA PRZYJAZNA RODZINIE

dentsu Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800**Wonderland**

Wonderland to istniejący od 8 lat punkt opieki dla dzieci pracowników w dentsu. Jest to darmowy benefit, który pomaga rodzicom pogodzić pracę w szczególnie wymagającej branży reklamowej z życiem prywatnym. Dzięki niemu firma wspiera pracowników w sytuacjach nagłych, kiedy nie mają gdzie zostawić swoich pociech. Opiekę nad dziećmi zapewnia wykwalifikowana niania w godzinach 9.00–17.00 w specjalnie przygotowanej strefie w biurze. To bardzo ceniony przez pracowników benefit, korzysta z niego codziennie kilkanaścioro dzieci.



ESRS S1

**KGHM
Polska Miedź**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

18500**CUdowni Rodzice**

KGHM Polska Miedź kontynuuje inicjatywę „CUdowni Rodzice”, składając gratulacje pracownikom z okazji narodzin dziecka i wręczając specjalne prezenty. W 2023 r. przygotowano nowy pakiet dla świeżo upieczonych rodziców, obejmujący m.in. list gratulacyjny prezesa, miedzianą zawieszkę, vouchery zniżkowe i inne prezenty. Rekordowa liczba zgłoszeń oraz zwiększająca się każdego roku liczba uczestników potwierdzają sukces programu pokazującego, że firma przywiązuje wagę do wartości rodzinnych pracowników. Inicjatywa spotkała się także z uznaniem lokalnego samorządu, który wspiera rodziców, oferując im dodatkowe prezenty od KGHM przy odbiorze aktu urodzenia dziecka.



ESRS S1

**Sopockie
Towarzystwo
Ubezpieczeń
ERGO Hestia**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Mamy Taty Czas

Kampania „Mamy Taty Czas – partnerskie rodzicielstwo” zachęca do zaangażowania oboje rodziców w wychowywanie dzieci. W ramach działań skierowanych do pracowników odbyła się seria webinarów: „Kompetencje zawodowe, jakich możemy się nauczyć, opiekując się dzieckiem” (Tomasz Smaczny), „Partnerstwo w rodzicielstwie” (Fundacja Share the Care), „Zdrowie psychiczne nastolatków” (Przemysław Staroń). Powstał benefit „Miesiąc na start”, który zakłada, że po powrocie z urlopu rodzicielskiego można pracować 4 godziny przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia. Z benefitu „Miesiąc na start” skorzystało 60% uprawnionych. W webinarach udział wzięło 550 pracowników.



ESRS S1

**Wodociągi
Miasta
Krakowa**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200**Wyprawki dla nowo narodzonych dzieci pracowników spółki**

Dzięki wyprawkom dla nowo narodzonych dzieci pracowników firma Wodociągi Miasta Krakowa pokazuje pracownikom przebywającym na urlopach macierzyńskich lub ojcowskich, że są członkami zespołu, który czeka na ich powrót. Na wyprawkę składały się maskotka w kształcie kropelki, termos, segregator pediatryczny, okrycie kąpielowe i list gratulacyjny od prezesa spółki z okazji urodzenia dziecka. Zostało przekazanych 25 wyprawek.



ESRS S1

Philip Morris Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Program Happy Parents

Wdrożony w PHILIP MORRIS POLSKA program Happy Parents wspiera rodziców w momencie pojawienia się dziecka. Przełożony omawia z rodzicem plany związane z powrotem do pracy. Istnieje możliwość pracy na 50% wymiaru czasu przy pełnym wynagrodzeniu przez pierwszy miesiąc po powrocie. Na wniosek przełożonego przyznawana jest podwyżka wynagrodzenia wyrównująca ewentualną lukę płacową. W 2021 r. wystartowała druga odsłona programu oferująca zatrudnionym ojcom, którzy zdecydują się na urlop rodzicielski, możliwość uzyskania dopłaty do 100% wynagrodzenia przez 9 tygodni. Firma założyła, że liczba chętnych, którzy będą chcieli skorzystać z programu, powinna rosnąć co roku o 10–15%.



ESRS S1

Sii

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Power Mum

Power Mum to kompleksowy program dla wszystkich kobiet, które zostają mamami. Powstał, aby utrzymać więzi z pracownikiem podczas jego nieobecności, a przede wszystkim aby ułatwić powrót do pracy po urlopie macierzyńskim i pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Program obejmuje pomoc kobietom przed urlopem macierzyńskim, w jego trakcie oraz po nim. Dotyczy przede wszystkim kwestii organizacyjnych i formalnych, ale także możliwości kontaktu z firmą i uczestnictwa w wydarzeniach organizacji, wsparcia zespołu oraz innych Power Mums, reonboardingu, wdrożenia po powrocie do pracy oraz elastycznego podejście, m.in. do czasu pracy. Pomaga pogodzić życie osobiste i zawodowe. Każda Power Mum otrzymuje na powitanie upominki, żeby wiedziała, że jest dla firmy ważna. Dostaje je również dziecko, także w przypadku adopcji. Dodatkowym atutem jest szereg inicjatyw organizowanych dla dzieci: eventy, zajęcia rozwojowe, ferie w biurze Sii czy baby roomy w części biur. Ogromnym sukcesem programu jest jego wysoka ocena – 89% mam oceniło go bardzo dobrze.



ESRS S1



NatWest

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600

Partner Strategiczny FOB

Urlop partnerski

NatWest wprowadził dla pracowników dodatkowy, 100% płatny urlop partnerski w wymiarze 9 tygodni kalendarzowych, które można wykorzystać w całości lub w kilku częściach, do ukończenia przez dziecko 8. roku życia. Urlop przysługuje drugiemu rodzicowi lub opiekunowi, którym to opiekunem może być także partner bądź partnerka matki dziecka w przypadku związków partnerskich jednoopcjowych. Równość rodzicielska wpisuje się w wartości organizacji, wśród których jest m.in. inkluzywność. Firma wspiera pracowników w każdym aspekcie życia, stwarzając im możliwości i dając narzędzia do realizowania swoich celów zawodowych oraz prywatnych. Rozwiązanie nie tylko wyrównuje szanse kobiet i mężczyzn jako rodziców, ale też jest neutralne finansowo.



ESRS S1



DB CARGO POLSKA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2800

Partner Strategiczny FOB

„Kolej na dzieciaki”

Inicjatywa „Kolej na dzieciaki” to seria bezpłatnych warsztatów online dla dzieci pracowników w wieku od 10 do 16 lat, organizowanych przez ekspertów firmy. Tematy obejmowały myślenie wizualne, umiejętności planowania i funkcjonowanie mózgu. Celem było rozwijanie kompetencji miękkich i promowanie dbania o dobrostan młodzieży. Firma w ten sposób wspiera rozwój i edukację dzieci pracowników. W 2023 r. odbyły się 4 spotkania online, a podczas pikniku firmowego dla pracowników przeprowadzono dodatkowe warsztaty stacjonarne z myślenia wizualnego dla rodzin.



Kredyt Inkaso

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

548

„Dwie godziny dla rodziny”

W 2023 r. spółka Kredyt Inkaso ponownie włączyła się do akcji „Dwie godziny dla rodziny”, dając pracownikom możliwość wykorzystania dwóch godzin pracy na spędzenie czasu z najbliższymi. Inicjatywa, prowadzona przez Instytut Humanites, ma na celu wzmacnianie więzi rodzinnych i integrowanie życia zawodowego z prywatnym. Spółka zdaje sobie sprawę ze znaczenia równowagi między sferą prywatną a zawodową dla dobrostanu psychicznego pracowników, dlatego stara się tworzyć warunki pracy sprzyjające harmonijnemu funkcjonowaniu na obu płaszczyznach. Dzięki akcji pracownicy mieli okazję pogłębić relacje rodzinne i cieszyć się czasem spędzonym z najbliższymi.



Shell Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5400

Inkluzywny urlop rodzicielski

Firma Shell oferowała 9-tygodniowy 100% płatny urlop rodzicielski dla wszystkich rodziców: biologicznych, adopcyjnych oraz par tej samej płci. Jednocześnie starała się wspierać mężczyzn w podejmowaniu decyzji o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego. W firmie w 2023 r. z urlopu ojcowskiego skorzystało aż 119 mężczyzn, co względem 2022 r. stanowi wzrost o 20%. A z rodzicielskiego – 52 mężczyzn, co stanowi 13-krotny wzrost w stosunku do 2022 r. Dzięki większemu zaangażowaniu się mężczyzn w rodzicielstwo matkom łatwiej jest zaplanować powrót do pracy, a tym samym rośnie wskaźnik aktywności zawodowej kobiet, co przyczynia się do zmniejszenia luki płacowej. Wprowadzając inkluzywny urlop rodzicielski, firma chciała walczyć ze stereotypami ról rodzicielskich na rynku pracy i wspierać szeroko rozumiane rodzicielstwo. W Polsce jeszcze nie jest częsty urlop rodzicielski dla każdego rodzica, który nie rodzi, a w jego rodzinie pojawiło się nowe dziecko. Firma promuje temat brania urlopów – w tym również ojcowskich, poprzez organizowanie sesji edukacyjnych, na których pracownicy dzielą się swoimi osobistymi doświadczeniami. Dodatkowo firma wspiera działalność Parents Network (ERG), która stwarza forum dla edukacji i wzajemnego wsparcia.



GXO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Piknik edukacyjny na Dzień Dziecka

We współpracy z obsługiwany klientem z branży FMCG oraz swymi pracownikami biura i centrum logistycznego w Kutnie, firma GXO zorganizowała piknik edukacyjny z okazji Dnia Dziecka dla swoich pracowników i ich rodzin. W wydarzeniu wzięło udział ok. 100 osób, w tym prawie 50 dzieci. Podczas 3-godzinnego spotkania dzieci miały okazję poznać specyfikę pracy rodziców w magazynie, rozwiązania automatyzacji oraz zasady bezpieczeństwa pracy. Zapewniono im również plenerowe atrakcje, animacje oraz poczęstunek. Celem wydarzenia było promowanie wartości GXO, takich jak: bezpieczeństwo, szacunek, pozytywny wpływ, które tworzą bezpieczne, przyjazne miejsce pracy, integrują pracowników, budują poczucie przynależności oraz więzi z lokalnymi społecznościami, w których żyją pracownicy firmy.



ESRS S1

NatWest

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600

Partner Strategiczny FOB

Rodzinna sieć pracownicza w NatWest

W NatWest funkcjonuje oddolna sieć pracownicza, która ma na celu stworzenie bezpiecznej przestrzeni dla pracowników, aby łączyć, adresować i odpowiadać na ich potrzeby wynikające z bycia członkiem rodziny lub opiekunem. Sieć promuje wspierające środowisko, ułatwiające odpowiedni balans pomiędzy pracą a życiem poza nią oraz wyzwaniem, z którymi mierzą się rodzice i opiekunowie. Sieć wdrożyła następujące praktyki: dofinansowanie in vitro dla pracowników, inicjatywę keep in touch mającą na celu utrzymanie kontaktu z osobami przebywającymi na dłuższym zwolnieniu lekarskim oraz na urlopie macierzyńskim. Odbyły się również: Miesiąc Rodziny, w którym zorganizowano m.in. Dzień Dziecka pracownika w biurze, oraz liczne sesje związane z tematami okotorodzielskimi, akcje wolontariackie mające na celu odmalowanie przestrzeni dzieci w domach, promocja urlopu partnerskiego wewnątrz firmy, a także poza nią poprzez udział w raporcie Facet na 100Pro Fundacji Share The Care.



ESRS S1

Energopomiar

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

230

„Odkrywca talentów”

Energopomiar, w partnerstwie z Fundacją Cyryla i Metodego, zorganizował dla pracowników firmy oraz innych zainteresowanych osób warsztaty „Odkrywca talentów”. Projekt został sfinansowany ze środków w ramach programu „Potrzebna pomoc”. Inicjatorem i koordynatorem projektu był pracownik firmy. Uczestnicy warsztatów brali udział w dwudniowych zajęciach, których celem było wzmocnienie umiejętności poznawania predyspozycji i uzdolnień dzieci. Warsztaty były okazją do wymiany doświadczeń i dostarczyły uczestnikom inspiracji, jak skutecznie rozwijać talenty dzieci. Aby oboje rodzice mogli wziąć udział w pierwszym dniu warsztatów, firma zapewniła ich dzieciom opiekę na ten czas. Wspieranie rodzicielstwa, równości płci oraz równowagi między pracą a życiem osobistym stanowi zobowiązanie ujęte w strategii społecznej odpowiedzialności spółki.



ESRS S1

Kronospan Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

746

Przedszkole zakładowe KronoMiś

Firma, uruchamiając zakładowe przedszkole KronoMiś, postanowiła rozwiązać problem braku miejsc w szczecińskich przedszkolach, a jednocześnie umożliwić szybszy powrót pracowników po urlopie macierzyńskim. To placówka integracyjna, optymistyczna, ekologiczna i wielojęzyczna, prowadzona przez wykwalifikowanego operatora. Przedszkole jest nowoczesne (m.in. sale edukacyjne, rehabilitacyjna, logopedyczna, SI oraz edukacyjno-terapeutyczna dla dzieci autystycznych). Inicjatywa wymagała budowy nowego budynku i pokrycia kosztów jego funkcjonowania. Firma nie tylko dba o rozwój intelektualny dzieci przy pomocy innowacyjnych rozwiązań, ale także o zdrowie, stosując do przygotowywania posiłków wyłącznie żywność ekologiczną. Firma organizuje inicjatywy edukacyjne dla dzieci związane z ekologią, recyklingiem i nauczaniem technicznym. Placówka powstała w 2014 r. i obecnie uczęszcza do niej 77 podopiecznych. Dostępność miejsca w przedszkolu stanowi dla pracowników benefit oraz pomaga w kontekście ich rozwoju zawodowego.



ESRS S1

INTEGRACJA PRACOWNIKÓW

BNP Paribas Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8000

Partner Strategiczny FOB

Działania na rzecz neuro różnorodności

Bank BNP Paribas zobowiązał się do budowania różnorodnej i inkluzywnej kultury organizacyjnej zgodnie ze strategią GO beyond na lata 2022–2025. Współpracując z fundacją AsperIT, bank przeprowadził audyt gotowości organizacji do współpracy z osobami neuroatypowymi, co dobrze świadczy o kulturze organizacyjnej i komunikacji. Bank prowadził kampanię świadomościową „Inne spojrzenie na inne spojrzenie” oraz warsztaty doświadczenia neuroatypowości. Utworzona została sieć pracownicza – Neuronauci, wspierająca społeczność osób neuroatypowych. Działania te miały na celu budowanie świadomości o neuro różnorodności wśród pracowników oraz troskę o potrzeby neuroatypowych pracowników banku. Przeanalizowane rekomendacje po audycie AsperIT pomogły zidentyfikować obszary do poprawy, aby osoby neuroatypowe czuły się lepiej w banku, co obecnie jest wdrażane przez bank.



ESRS S1

Citi Handlowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2962

Partner Strategiczny FOB

Let's celebrate together! (Świątujmy razem!)

Let's celebrate together! to inicjatywa ambasadorów Voice of Employee oraz People Board w Citi Handlowy i Citi Solutions Center Poland. Cykliczne spotkania stacjonarne w danej lokalizacji miały na celu wzmacnianie więzi po pandemii oraz wspieranie przepływu informacji. Spotkania prezentowały sukcesy z poprzedniego kwartału i twarze ich autorów, promując integrację i motywację. Projekt spotkał się z pozytywnym odbiorem w Badaniu Opinii Pracowników, co zaowocowało 4 udanymi spotkaniami, które odbywały się raz na kwartał.

ESRS S1

EPP

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

214**Puchar Prezesa EPP**

EPP organizuje coroczny konkurs Puchar Prezesa EPP, integrując pracowników poprzez sportowe wyzwania i rozwijanie hobby. Za każdy kilometr pokonany podczas aktywności firma przekazuje 1 zł na rzecz wybranej organizacji charytatywnej. W 2023 r. wsparcie otrzymała Fundacja NON LICET, wspierająca osoby doświadczające przemocy domowej. Efekty to ponad 30 tys. km pokonanych, 1,4 mln kcal spalonych, 88 przeczytanych książek i 65 ugotowanych potraw. EPP przekazało 30 tys. zł na rzecz Fundacji, wspierając 13 dzieci i ich opiekunów.



ESRS S1

Job Impulse

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

150**Stacje doświadczeń podczas integracji**

Job Impulse regularnie angażuje się w zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, co firma podkreślała podczas corocznego spotkania integracyjnego, organizując warsztat „Zmień perspektywę z Agatami” we współpracy z Fundacją TAKpełnosprawni i HR Fair Play. Wolontariusze-pracownicy JI, przeszkoleni w savoir-vivre osób z niepełnosprawnościami, obsługiwali stacje, a każde wykonane zadanie przekładało się na wsparcie lokalnej organizacji charytatywnej. Wydarzenie nie tylko uwrażliwiło pracowników na potrzeby innych, ale także stanowiło ciekawą atrakcję na wyjazd integracyjny, zbudowano relacje z lokalną społecznością i wsparcie lokalnej organizacji charytatywnej.



ESRS S1

KPMG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2100*Partner Strategiczny FOB***Olimpiada sportowa KPMG**

W 2023 r. firma KPMG zorganizowała olimpiadę sportową, łączącą wellbeing, integrację i działania CSR. Przez 2 miesiące pracownicy mieli możliwość uczestniczenia w treningach 12 różnych dyscyplin sportowych, prowadzonych przez profesjonalnych trenerów we wszystkich 7 miastach, gdzie KPMG ma swoje biura. Zakończenie olimpiady odbyło się podczas finałowych rozgrywek na terenie AWF w Warszawie, które uświetnił piknik sportowy z atrakcjami, jak joga czy zumba. Dodatkowo, Fundacja KPMG przeprowadziła akcję charytatywną KILOMETRY UŚMIECHU, zamieniając pokonane kilometry na wsparcie dla Stowarzyszenia Integracyjny Klub Sportowy Druga Strona Sportu z Krakowa.



ESRS S1

NSG Group właściciel marki Pilkington

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Olimpiada NSG Group

W dniach 16–17 września w Tarnobrzegu odbyła się 9. edycja Olimpiady NSG Group. Wydarzenie zostało zorganizowane pod hasłem „Bądź sobą w pracy”. By zapewnić różnorodność zawodników, w regulaminie zawodów określono minimalną liczbę kobiet w danej dyscyplinie. Podczas trwającego dwa dni wydarzenia blisko 400 pracowników rywalizowało ze sobą w 5 dyscyplinach sportowych (koszykówka, siatkówka, piłka nożna, tenis stołowy, sztafeta). Zwycięskie drużyny otrzymały pamiątkowe puchary i medale. Olimpiadzie towarzyszyły aukcje charytatywne, dzięki którym firma zebrała środki finansowe na wsparcie wybranego celu, a także wydarzenia integracyjne, w tym dodatkowa atrakcja sportowa – ścianka wspinaczkowa. Celem wydarzenia była integracja pracowników jako wynik wspólnych treningów, rozgrywek, możliwości kibicowania i wspólnego celebrowania sukcesów oraz promocja zdrowego stylu życia. Ostatnia edycja miała na celu zwrócenie uwagi na potrzeby społeczne i zaangażowanie pracowników w działalność charytatywną.



ESRS S1

Orange Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9356

Partner Strategiczny FOB

„Bądź sobą” – sieć pracownicza osób LGBTQ+ i osób sojusznicznych

Inicjatywa „Bądź sobą” w Orange to sieć pracownicza promująca wsparcie i integrację pracowników LGBTQ+. Firma stworzyła platformę współpracy oraz wymiany doświadczeń dla społeczności LGBTQ+, co wpisuje się w szeroko rozumianą politykę różnorodności i inkluzyjności. Działania sieci „Bądź sobą” obejmowały spotkania zainteresowanych pracowników Orange Polska, spotkania z siecią LGBTQ+ w Grupie Orange oraz współpracę z międzyfirmową inicjatywą LGBTQ+ Network of Networks. Aktywność sieci dotyczyła edukacji, budowania świadomości i szacunku dla różnorodności oraz tworzenie przyjaznego środowiska pracy. Praktyka odpowiadała na potrzebę tworzenia bezpiecznego i akceptującego środowiska pracy, zwiększała świadomość, zrozumienie i tolerancję wśród wszystkich pracowników. Udało się osiągnąć większą integrację społeczności LGBTQ+ w firmie, a także podniesienie ogólnej świadomości na temat równości i różnorodności. Pracownicy czują się bardziej zaangażowani i docenieni. Firmie praktyka przyniosła wzrost reputacji jako pracodawcy wspierającego różnorodność i inkluzję, co przyczynia się do zwiększenia atrakcyjności na rynku pracy oraz pozytywnego wizerunku organizacji.



ESRS S1

Pepco

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11269

Partner Strategiczny FOB

Program doceniania pracowników Pepcoolture Masters

ESRS S1

W 2022 r. firma Pepco zainicjowała coroczny, globalny program doceniania – Pepcoolture Masters. Inicjatywa stawia w centrum pracownika, a jej celem jest wyróżnienie osób, które w wyjątkowy sposób realizują działania zgodnie z wartościami Pepco (rozwoj, szacunek, zespół, prostota). Program wzmacnia motywację oraz zaangażowanie pracowników, promuje różnorodność i rozwój umiejętności jako kluczową inicjatywę wspierającą kulturę organizacji (Pepcoolturę). W programie każdy pracownik może nominować swojego współpracownika. Musi uzasadnić swój wybór wraz ze wskazaniem wartości firmowej, za którą dana osoba powinna zostać wyróżniona. Konkurs odbywał się w 19 krajach w językach lokalnych, by każdy osoba, niezależnie od tego, czy jej miejscem pracy jest sklep, biuro czy centrum dystrybucji, mogła wziąć w nim udział. Podczas 1. edycji programu nominowanych zostało ponad 1200 pracowników. Lokalne zespoły ogłosiły 99 wygranych. Spośród nich za pomocą głosowania wyłoniono 6 zwycięzców globalnych.

SimCorp

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Coffee with a Colleague



ESRS S1

W 2023 r. liczba pracowników w Polsce wzrosła o ponad 32%. Warsaw Women's Network – jedna z employee resource group w SimCorp – postanowił zadbać o integrację pracowników i zainicjował Coffee with a Colleague. W każdym miesiącu algorytm parował pracowników z dwóch różnych zespołów, osoby te spotykały się potem na wirtualną lub stacjonarną kawę i miały szansę porozmawiać o swoich zainteresowaniach, doświadczeniach etc. Coffee with a Colleague było świetną okazją dla każdego SimCorpera, aby poznać kolegów z warszawskiego biura i dowiedzieć się więcej o różnych zespołach. Średnio każdego miesiąca w wydarzeniu brało udział 50 par.

Ten Square Games

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

330

Boost Week



ESRS S1

Boost Week to tygodniowe wydarzenie organizowane od 2021 r. w celu wymiany wiedzy i integracji zespołu. Składa się z serii merytorycznych warsztatów w godzinach pracy, którym towarzyszą wspólne zajęcia po pracy. Elementem wydarzenia jest Game Jam, podczas którego losowo dobrane zespoły rywalizują ze sobą, tworząc w pełni działające gry. Formuła wydarzenia integruje wokół projektu osoby, które nie pracowały ze sobą wcześniej. Muszą one szybko ustalić zasady współpracy, aby wykorzystać kompetencje zespołu w celu zdobycia głównej nagrody. Projekt realizowany własnymi siłami podnosi kompetencje zespołu w zakresie produkcji gier, co jest podstawową działalnością spółki, poprawia współpracę oraz komunikację.

Urtica

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Urtica Team

Firma realizuje działania sportowe, edukacyjne i integracyjne, w które angażuje swoich pracowników. Urtica Team stała się nieodłączną częścią kultury pracy – wzmacnia zespół, zwiększa jego zaangażowanie, motywuje do dbałości o siebie i o planetę. Dzięki wydarzeniom edukacyjnym i sportowym pracownicy mogli wziąć udział w aktywnościach sportowych, które angażują ich w dbanie o własne zdrowie fizyczne, jak i wellbeing. Celem projektu był rozwój zespołu. Akcja „Podziel się pasją” umożliwiła realizację oraz rozwój zainteresowań pracowników. Zespół wziął udział m.in. w akcji „Nakręć się na rower”, której celem jest dbałość o siebie i Ziemię. Wspólne inicjatywy sprawiają, że pracownicy mają okazję poznać się lepiej, dzięki czemu ich współpraca jest jeszcze efektywniejsza. Akcje związane z dbaniem o planetę poszerzają wiedzę na temat zanieczyszczeń CO₂.



ESRS S1

Job Impulse

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

150

Różnorodna drużyna sportowa

Organizacja ogłosiła wewnętrzną inicjatywę wśród pracowników polegającą na dobrowolnym zrzeszeniu się osób, które lubią i uprawiają sport. Nie zostały ustalone żadne kryteria ani preferencje dotyczące tematyki, dyscyplin i wyników. Zgłosiło się kilkanaście osób, które uprawiają (dla siebie) wybraną dziedzinę sportu, ale także takich, które po prostu lubią ruch i preferują zdrowy styl życia. W grupie znaleźli się biegacze, pływacy, rowerzyści, żeglarze, a także spacerowicze. Dzięki ich zaangażowaniu firma pokazała, że nieistotny jest rodzaj aktywności, każda jest dobra i można razem tworzyć drużynę interdyscyplinarną ponad podziałami. W ten sposób wzmocniony został aspekt zdrowego stylu życia.



ESRS S1

Santander Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9584

Partner Strategiczny FOB

Kluby zainteresowań

Od 2022 r. w banku funkcjonują kluby zainteresowań; zostały one stworzone na bazie koncepcji budżetów partycypacyjnych, w których pełnię decyzyjności mają pracownicy. W 2022 r. powstało 11 klubów (m.in. joga i medytacja, czytelnia, gotowanie, szachy i gry planszowe, wycieczki i trekking, lokalne kluby sportowe), którym przydzielono budżety. Odpowiadając na potrzeby pracowników, w 2023 r. powołano kolejne 9 klubów (m.in. gaming, żeglarstwo i wędkarstwo, fotografia i sztuka). Kluby same uzgodniły zasady działania, bank dostarczył platformę do prowadzenia inicjatyw, wsparcie merytoryczne, a także wsparł komunikację wewnętrzną. Działanie wpisuje się w realizację kierunku strategicznego banku „Troska o pracownika”. Koordynatorzy klubów są ambasadorami wellbeingu w organizacji. Obecnie w banku jest 20 klubów zrzeszających 70 koordynatorów oraz ponad 2 tys. członków. Dzięki ich osobistemu zaangażowaniu bank buduje kulturę zdrowia w organizacji, udział w organizowanych inicjatywach prozdrowotnych zwiększył się nawet 4-krotnie np. w Tygodniu Zdrowie zarejestrowało się prawie 5 tys. uczestników (w 2022 r. było 1300).



ESRS S1

Exorigo-Upos

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

One Team Day

Exorigo-Upos kładzie nacisk na wartość One Team, promuje współpracę i dobrą atmosferę pracy. Od 3 lat organizuje One Team Day, podczas którego pracownicy celebryją wspólne wartości. W 2023 r. wydarzenie to urozmaicono specjalnym eventem sokowym i masażami biurowych, przyciągając ok. 300 pracowników z biur i pracujących zdalnie. Inicjatywa ma na celu wzmacnianie współpracy, integrację zespołów oraz zachęcanie do aktywnego uczestnictwa w życiu firmowym.



ESRS S1

KRUK

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3500

Ambasadorzy ds. niepełnosprawności

W Grupie KRUK, w ramach operacjonalizacji celów strategicznych DEI, powołano ambasadorów ds. niepełnosprawności, którzy wspierają pracowników z niepełnosprawnościami i neuro różnorodnością oraz dostosowują środowisko pracy do ich potrzeb. Zadaniem ambasadorów jest także budowanie świadomości i edukacja pracowników w zakresie niepełnosprawności, neuro różnorodności oraz kultury empatii i integracji. KRUK wdrożył Politykę Praw Człowieka, a powołanie ambasadorów jest częścią realizacji tego celu. Firma wprowadziła procedurę monitorowania niepełnosprawności i organizuje szkolenia online, aby edukować pracowników na temat faktycznych informacji o niepełnosprawności i zasad komunikacji z osobami z niepełnosprawnościami. Te działania mają na celu stworzenie bardziej świadomej i inkluzywnej organizacji.



ESRS S1

Royal Canin Dystrybucja

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

99

Wzmacnianie komunikacji wewnętrznej w obrębie klastra kilku krajów

W 2023 r. Royal Canin w Europie Środkowej i Północnej przeprowadził rewizję i usprawnienie komunikacji wewnętrznej w klastrze obejmującym Polskę, Czechy, Słowację, Estonię, Łotwę i Litwę. Opracowano strategię opartą na wynikach ankiety pracowników, mającą na celu stworzenie środowiska pracy, w którym każdy jest doceniany. Wprowadzono biuletyn firmowy, ulepszono comiesięczne spotkania online oraz zorganizowano pierwsze osobiste spotkanie pracowników z 6 krajów. Priorytetami w pierwszym roku wdrażania strategii były rozwój newslettera, usprawnienie spotkań online, organizacja spotkania stacjonarnego dla 200 osób z 6 krajów oraz ustanowienie efektywnych metod pracy i komunikacji między zespołami. Te działania mają na celu budowanie optymalnej kultury komunikacyjnej, zwiększenie zaangażowania i satysfakcji pracowników oraz rozwój ich kompetencji. Firma planuje kontynuować monitorowanie i dostosowywanie działań poprzez kolejne ankiety i badania w 2024 r.



ESRS S1

InterKadra by Synergie

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

211

Zespół pełen kreatywności

Praktyka polegała na tworzeniu kreatywnych filmików promocyjnych dla firmy InterKadra by Synergie, związanych z różnymi tematami, jak synergia działań czy dzień z życia pracownika agencji pracy. Działanie to miało na celu zwiększenie zaangażowania pracowników i integrację zespołów poprzez udział w konkursie filmowym. Firma organizowała tę aktywność samodzielnie, a jej beneficjentów stanowili pracownicy oraz sama firma. Nagrodą dla najlepszego zespołu było wydarzenie integracyjne. Efektem stało się zwiększenie rozpoznawalności firmy w social mediach oraz wzrost zaangażowania zespołów, co miało pozytywny wpływ na atmosferę pracy.



Grupa PBI

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Dzień Ziemi

Pracownicy Grupy w dniach 19–21 kwietnia przybyli do pracy rowerami: łącznie przejechali 1874 km. Natomiast w Dzień Ziemi pracownicy aktywnie uczestniczyli w akcji „Wspólnie sprzątaMY Sandomierz”. Grupa sprzątała okolice swojej siedziby głównej w Sandomierzu.



GXO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Integracja rowerowo-ekologiczna dla pracowników

Organizacja uczestniczyła w firmowej integracji rowerowej FRRuuu w Warszawie, Poznaniu i we Wrocławiu. Pracownicy magazynowi i biurowi z całej Polski spotkali się, aby wspólnie wziąć udział w rajdzie połączonym z grą miejską; przedsięwzięcie było okazją do aktywnego spędzenia czasu, odkrywania miasta, rozwiązywania zadań zespołowych oraz propagowania działań na rzecz środowiska. Udział w wydarzeniu wzięło blisko 40 pracowników, którzy łącznie przejechali ok. 900 km, a dzięki ich zaangażowaniu organizatorzy posadzili 36 drzew. Firma pokryła koszt pakietów startowych dla pracowników i umożliwiła dotarcie na miejsce osobom zamieszkającym poza miejscem wydarzenia.



ESRS E1

TVN Warner Bros. Discovery

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400

Grupy pracownicze działające w ramach TVN Warner Bros. Discovery

Pracownicy TVN Warner Bros. Discovery mają możliwość uczestnictwa i zaangażowania się w działalność różnorodnych grup pracowniczych (BRGs). Grupy służą nie tylko lepszemu poznaniu się pracowników, ale przede wszystkim budowaniu otwartej i inkluzywnej kultury organizacyjnej. Wśród grup są: Diversity & PriDe (Różni i Dumni), zajmująca się tematyką LGBT+ i niepełnosprawności, WOW (Czas na Dziel_CZYNY), wspierająca kobiety w rozwoju, oraz Go Green, koncentrująca się na tematach ekologicznych. Każdego roku coraz więcej pracowników angażuje się w działalność grup.



ESRS S1

GXO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500**Wsparcie masowego udziału pracowników w biegu charytatywnym Avon Kontra Przemoc**

Z okazji 15-lecia współpracy z marką Avon, GXO zostało partnerem biegu „Avon Kontra Przemoc – biegnij w Garwolinie”. Firma GXO opłaciła udział swoich pracowników i sprezentowała im dodatkowy dzień wolny od pracy. W biegu wzięło udział ponad 70 pracowników biurowych i magazynowych, którzy przyjechali z całej Polski. Wydarzenie było okazją do uczestniczenia w życiu lokalnej społeczności, a także integracji (w trakcie wspólnego posiłku i robienia zdjęć) dla pracowników wielu narodowości pracujących na co dzień w różnych centrach logistycznych. Zgromadzone środki finansowe wsparły działania organizacji przeciwdziałających przemocy. Udział w biegu Avon Kontra Przemoc był kolejnym etapem budowania partnerstwa biznesowego i tworzenia atrakcyjnego miejsca pracy, promowania różnorodności, inkluzywności oraz kultury przynależności.



ESRS S1

Natural Pharmaceuticals

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

240**Aktywne lato z Natural Pharmaceuticals**

Firma Natural Pharmaceuticals zrealizowała wakacyjny program aktywizacji pracowników, obejmujący 2 lokalizacje: w Warszawie i Rzeszowie. Działanie to skupiło się na 2 istotnych problemach: zmniejszonej aktywności fizycznej pracowników po okresie pandemii oraz niskiej integracji między pracownikami z obu lokalizacji. Mieszane drużyny zdobywały punkty dzięki aktywności fizycznej, a team z największą liczbą punktów wybrał organizacje charytatywne, na rzecz których firma przekazała środki finansowe. Natural Pharmaceuticals poprzez budowanie zrozumienia i współpracy między oddziałami stawia na lepszą komunikację oraz efektywność działań, wiedząc, że zdrowy i aktywny pracownik to najlepsza inwestycja. Celem praktyki było zwiększenie aktywności fizycznej zespołu, integracja pracowników między lokalizacjami, a także ich zaangażowanie w działalność charytatywną firmy. W projekcie wzięło udział 40% pracowników.

**KULTURA ORGANIZACYJNA****GPEC**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

460**Praca na wymiar**

W roku 2023 Grupa GPEC sukcesywnie rozwijała hybrydową kulturę pracy, opartą na elastyczności i innowacyjnych rozwiązaniach, takich jak spotkania stand-up, elastyczne godziny i miejsce pracy, platformy rozwoju osobistego oraz różnorodne integracje. Transformacja kultury organizacyjnej przyniosła wzrost dynamiki pracy, zwiększoną zwinność projektową oraz efektywność zadań. Dodatkowo, firma osiągnęła oszczędności poprzez przystosowanie biura do nowej kultury pracy. Korzyściami dla osób pracujących hybrydowo są: większa elastyczność, możliwość równoważenia życia zawodowego i prywatnego, oszczędność czasu i pieniędzy na dojazdy oraz wsparcie finansowe na pracę zdalną i wyposażenie domowego biura.



ESRS S1

Pharmalink

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

180

Partnerskie zarządzanie – przywództwo służebne

Servant leadership odwraca tradycyjną hierarchię przywództwa, gdzie liderzy są na szczycie i mają kontrolę nad innymi, na rzecz podejścia, w którym liderzy służą swoim pracownikom oraz zespołom, wspierając ich potrzeby, rozwijając potencjał pracowników i pomagając im osiągnąć cele organizacji. To właśnie kierunek, w którym Pharmalink podąża, aby w pełni wykorzystywać mocne strony swoich pracowników, a przy tym dbać o ich rozwój oraz całą stronę organizacji. To również stwarza dobre miejsce pracy dla przyszłych zatrudnionych, którzy chcą się czuć swobodnie, a ich zdanie się liczy. Dzięki takiemu podejściu do zarządzania firma widzi większe zaufanie pracowników do swoich przełożonych, zacieśnianie relacji wewnątrzdziałowych oraz większą chęć angażowania się w nowe projekty. Servant leadership zakłada też większą swobodę w podejmowaniu decyzji przez pracowników, których lider wspiera na kluczowych etapach projektu. Kiedy stosuje się podejście partnera, a nie „wodza”, pracownicy są bardziej otwarci i chętni do angażowania się w nowe inicjatywy, mają swobodę mówienia szczerze o tym, co myślą na dany temat. W ramach servant leadership obowiązuje wewnętrzna zasada win-win, a partnerstwo i zaufanie są kluczowe.



ESRS S1

Urtica

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Przywództwo służebne

Praktyka servant leadership to koncepcja, w której menedżer wspiera swój zespół w osiąganiu celów, a nie bezpośrednio mikrozarządza jego działaniami. Servant leadership inicjatywę, decyzyjność i odpowiedzialność za realizację zadań oddaje pracownikom, a przełożonemu pozostawia obowiązek zapewnienia zasobów i środków do pracy. Cel praktyki stanowi równoległy rozwój pracowników oraz organizacji i wspólne osiąganie wyników. Rolą lidera jest uzbrajać w siłę, wspierać, wzmacniać oraz pomagać ludziom osiągać cele. Urtica chciała zwiększyć zaangażowanie zespołów w osiąganie efektów i sprawdzić, czy praktyka przełoży się na wyniki finansowe spółki. Partnerskie podejście menedżerów do swoich zespołów zaowocowało istotną mierzalną poprawą większości parametrów finansowych spółki na koniec roku. Projekt wpłynął także na poprawienie relacji i zauważalne zwiększenie zaufania pomiędzy zespołami oraz wewnątrz zespołów w poszczególnych działach. Dzięki praktyce servant leadership Urtica zaobserwowała zwiększenie zaangażowania pracowników, większą identyfikację z jej celami, a w konsekwencji znaczną poprawę wyników. Praktyka promuje współpracę, empatię i autentyczną życzliwość.



ESRS S1

MSD Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400

Budowanie i wzmacnianie kultury etycznego biznesu w MSD

Firma systematycznie organizuje obowiązkowe szkolenia dotyczące systemu wartości i etycznego prowadzenia biznesu. Tematy obejmują m.in. politykę antykorupcyjną, bezpieczeństwo danych, różnorodność i włączanie, a także proces due-diligence dla partnerów zewnętrznych. Nowi pracownicy otrzymują szkolenia podczas onboardingu. Komunikacja wewnętrzna, zarządzana przez Dział Compliance, jest kluczowa dla podtrzymywania kultury etycznej. Regularne spotkania edukacyjne z ekspertami zewnętrznymi, np. kancelariami prawnymi, pomagają pracownikom w pogłębianiu wiedzy na temat konkretnych zagadnień związanych z etyką biznesu, takich jak konflikty interesów.



ESRS G1

Adamed Pharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Wartościowanie stanowisk zgodnie z metodą Mercera

Adamed Pharma stosuje metodologię Międzynarodowego Systemu Wartościowania Mercer, opartą na 4 kryteriach wartościowania, w polityce wynagrodzeń. Celem tego procesu jest zapewnienie uczciwej oceny stanowisk pracy, eliminacja dyskryminacji płacowej i równość traktowania pracowników o podobnych kompetencjach. Wartościowanie umożliwia ustalenie odpowiedniego wynagrodzenia zgodnie z wartością stanowiska, co motywuje pracowników i ułatwia zarządzanie karierą oraz ścieżkami awansu. To strategiczne narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi wspiera sprawiedliwe i uczciwe wynagradzanie za pracę o równoważnej wartości.



ESRS S1

Clariter Poland

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

19

Pracownik Roku

Firma Clariter Poland zorganizowała konkurs na Pracownika Roku, aby wyróżnić osoby za ich wybitne osiągnięcia i wkład w misję, cele, wartości oraz plan strategiczny firmy. Każdy pracownik mógł nominować kolegę zgodnie z programem konkursu, a zwycięzca został ogłoszony podczas spotkania świątecznego. Celem konkursu było także promowanie misji, wizji i wartości firmy oraz nagradzanie pracowników za ich zaangażowanie.



ESRS S1

Exorigo-Upos

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Model Kompetencji Lidera Exo

W Exorigo-Upos opracowano Model Kompetencji Lidera Exo oparty na wartościach One Team, Ownership i Client-Centric, definiujący oczekiwane umiejętności i zachowania liderów w firmie. Proces tworzenia modelu trwał kilka miesięcy i zaangażował 50 menedżerów w warsztaty, podczas których wspólnie opracowywano cechy pożądane u liderów na różnych szczeblach oraz budowano wspólne rozumienie wartości firmy. Efektem jest ogólnofirmowy Model Kompetencji Lidera, który służy jako podstawa do rozmów feedbackowych, planowania rozwoju i szkoleń dla menedżerów. Inicjatywa ma na celu wzmacnianie kultury organizacyjnej i wartości firmy oraz zapewnienie spójności praktyk zarządczych.



ESRS S1

Hasco-Lek

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

935

Partner Strategiczny FOB

Budowanie kultury ciągłego doskonalenia w Hasco-Lek

W 2023 r. w Hasco-Lek powołano Dział Ciągłego Doskonalenia, który skupia się na budowaniu kultury ciągłego doskonalenia i transformacji LEAN. Celem jest stworzenie przyjaznego środowiska pracy i efektywnych biznesowo procesów. Współpraca z pracownikami produkcji i działami wspierającymi pozwoliła szybko identyfikować i eliminować straty oraz optymalizować bezpieczną pracę. Firma dąży do zrównoważonego rozwoju, reagując dynamicznie na zmiany i wyzwania. Transformacja LEAN eliminuje marnotrawstwo i wprowadza zarządzanie wizualne poprzez tablice informacyjne i planistyczne. Szkolenia wewnętrzne oraz baza wiedzy pomagają w utrzymaniu ciągłego doskonalenia, a informacje o postępach są regularnie przekazywane w gazecie LEAN NEWS.



ESRS S1

Hasco-Lek

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

935

Partner Strategiczny FOB

GO HASCO! Akademia Pomysłów – bo warto pracować razem dla lepszych rozwiązań.

GO HASCO! Akademia Pomysłów to projekt zainicjowany przez Zarząd Hasco-Lek, mający na celu efektywne wprowadzanie nowych produktów na rynek oraz zarządzanie nowymi pomysłami. Organizowane kreatywne warsztaty integrują pracowników z różnych obszarów firmy, co sprzyja wymianie wiedzy i doświadczeń. W rezultacie powstało ponad 130 pomysłów obejmujących nowe produkty, ulepszenia istniejących oraz rozwiązania digitalowe wspierające opiekę nad pacjentami. Po weryfikacji przez Niezależny Komitet ds. Wdrożeń, wyselekcjonowano 18 pomysłów do dalszej realizacji, a ich autorzy zostali nagrodzeni.



ESRS S1

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

HPE Wrocław Culture Catalyst Network

Kultura organizacyjna jest kluczowym elementem strategii Hewlett Packard Enterprise, wpływającym na zaangażowanie pracowników, ich satysfakcję oraz efektywność. Firma globalnie ogłosiła plan kulturowy, który określa sposób działania i wartości. Lokalnie, w ramach programu Culture Catalyst Network, budowana jest świadomość kultury firmy i zaangażowanie pracowników w jej realizację. Inicjatywy w HPE Wrocław przyczyniły się do wzrostu satysfakcji z pracy, przynależności do zespołu i firmy oraz poczucia bycia społecznością, co przełożyło się na poprawę wydajności pracy. W 2023 r. zorganizowano ponad 150 różnych wydarzeń, które przyciągnęły ponad 15 tys. uczestników.



ESRS S1

LG Energy Solution Wrocław

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Thank you Ensol – program motywacyjny dla pracowników

Pracownicy biurowi w firmie LG Energy Solution Wrocław, światowego lidera w produkcji baterii do samochodów elektrycznych, mają szansę dzielić się pozytywną energią dzięki programowi Thank you Ensol. Program polega na symbolicznej wymianie baterii, które są wyrazem podziękowania za wsparcie czy udział w realizacji projektu. Każda bateria reprezentuje wartość 30 zł, które finalnie trafiają na platformę benefitową obdarowanego. Pracownicy mogą rozdawać do 12 baterii rocznie, dodając do nich komentarz wyrażający wdzięczność. Program ten motywuje pracowników do wzajemnej gratyfikacji i dzielenia się pozytywnym feedbackiem, co przyczynia się do poprawy efektywności pracy. Jest to jedno z wielu działań firmy LG Energy Solution Wrocław, wspierających doskonalenie środowiska pracy i realizację celów globalnej wizji ESG marki „We CHARGE toward a better future”.



ESRS S1

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

151

Propracownicze zmiany w sposobie organizacji pracy

MARR SA wprowadziła strategiczne działania mające na celu kształtowanie wysokiej jakości środowiska pracy i edukację pracowników w tym zakresie. W 2023 r. firma zainicjowała możliwość pracy zdalnej przez 2 dni w tygodniu, elastyczne godziny pracy oraz dostosowanie infrastruktury teleinformatycznej. Te propracownicze rozwiązania sprzyjają łatwiejszemu pogodzeniu życia zawodowego i osobistego, promują korzystanie z komunikacji publicznej i redukują stres związany z ustalonymi godzinami pracy. Działania te przyczyniły się także do lepszej oceny miejsca pracy przez pracowników.



ESRS S1

Orange Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9356

Partner Strategiczny FOB

Inkluzywne przywództwo

Firma Orange w swojej strategii przyjęła cele w zakresie różnorodności i zmiany modelu przywództwa na bardziej inkluzywny. Cel ten realizowany był m.in. poprzez szkolenia oraz cykl warsztatów dla kluczowej kadry menedżerskiej dotyczące budowania kultury włączającej. Wszyscy menedżerowie zostali zaproszeni do udziału w ankiecie autodiagnozy, której bazę stanowiły różne rodzaje wykluczenia pracowników. Rezultatem było otrzymanie indywidualnego raportu z oceną stylu przywództwa pod kątem inkluzywnej kultury. Dodatkowo menedżerowie otrzymywali spersonalizowane wskazówki rozwojowe i podpowiedzi, jak radzić sobie w zarządzaniu różnorodnym zespołem. 50 kluczowych menedżerów zaproszono także na warsztaty. Ćwiczenia z menedżerami pozwoliły zrozumieć, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni spotykają się z wieloma ograniczeniami, które od lat są z nimi identyfikowane. Firma dzięki wynikom warsztatów zmieniła sposób komunikacji programów na rzecz inkluzywności. Efektem ćwiczeń było rozpoczęcie nowych inicjatyw w firmie, np. związanych ze wsparciem dla społeczności pracowników LGBTQ+ oraz osób neuro różnorodnych.



ESRS S1

Polpharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Partner Strategiczny FOB

Program wspierający rozwój kultury organizacyjnej poprzez rozwój menedżerów: ImpACT Culture Leadership Accelerators Program

Polpharma pracuje nad doskonaleniem kultury organizacyjnej, by wzmacniać identyfikację pracowników z firmą i wspierać jej rozwój. Ambasadorami nowej kultury są menedżerowie (75 osób z różnych obszarów i szczebli zarządzania), którzy zgłosili się do programu rozwojowego IMPACT. Celem programu jest rozwój kompetencji liderkich, budowanie zaangażowania pracowników i realizacja wartości firmy. Uczestnicy doskonalili się dzięki informacji zwrotnej z badania 360° (ocena zachowań lidera z perspektywy przełożonego, zespołu, współpracowników i samooceny), identyfikacji swoich talentów wg metodologii Gallupa; poznali także nowe narzędzie podczas warsztatów z partnerem Dale Carnegie Training. Menedżerowie doświadczyli różnych metod rozwojowych, mieli możliwość ćwiczenia nowych umiejętności w czasie warsztatów oraz action learningu – spotkania w grupach oparte na pozyskaniu szybkiego i konkretnego wsparcia w wybranym wyzwaniu oraz wdrażaniu zdobytych praktyk. Po pierwszym półroczu programu odnotowano wzrost wskaźnika zaangażowania wśród menedżerów uczestniczących w programie, mierzony wg metodologii Kincentric. Jest o 10 p.p. wyższy niż średnio wśród menedżerów w firmie, a o 30 p.p. od ogółu pracowników. Wzrósł także wskaźnik zaangażowania w zespołach uczestników. Był wyższy o 10 p.p od średniej w firmie. Menedżerowie ocenili program na 4,9/5. W ocenie 360° wzięło udział ok. 700 respondentów.



ESRS S1

Mars Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3300

Rozwijanie kultury równości, włączenia i różnorodności

Mars konsekwentnie dąży do budowy kultury organizacyjnej opartej na akceptacji i przynależności, umożliwiając każdemu rozwijanie kompetencji w atmosferze otwartego dialogu. Działania te są wspierane przez lokalne grupy Championów EI&D oraz Associates Resource Groups, które skupiają się na różnorodnych obszarach, jak rodzice, wielokulturowość, równość płci czy zdrowie psychiczne. Poprzez inicjatywy, m.in. cykle spotkań z ekspertami czy podcasty, Mars promuje świadomość i dialog na temat ważnych kwestii związanych z różnorodnością. Dodatkowo, poprzez wyzwania sportowe, warsztaty kulinarne oraz udział w wydarzeniach społecznych firma stara się tworzyć przestrzeń dla swoich pracowników, aby mogli aktywnie uczestniczyć w kulturze równości zarówno wewnątrz, jak i poza organizacją.



ESRS S1

NatWest

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600

Partner Strategiczny FOB

Rozwiązanie dotyczące wynagrodzeń

Firma wprowadziła transparentne podejście do modelu wynagrodzeń. W organizacji obowiązywały opublikowane widełki płacowe wynikające z corocznego przeglądu rynku i aktualizowane raz w roku. Dodatkowo każdy pracownik, na podstawie publikowanych „matryc płacowych” mógł dokładnie policzyć procent i wysokość swojej corocznej podwyżki. Podejście zakładało transparentność, otwartość oraz sprawiedliwy podział wzrostu wynagrodzenia bazujący na znanych pracownikom zasadach. Dodatkowo firma analizowała wynagrodzenia pracowników, dążąc do wyzerowania luki płacowej. Jedną z przyjętych praktyk mających przybliżyć firmę do tego celu była coroczna podwyżka wynagrodzeń również dla osób przebywających na długich absencjach. Firma, wdrażając praktykę, miała na uwadze: transparentne podejście, analitykę dotyczącą rynku pracy i wynagrodzeń, opublikowane i znane wszystkim pracownikom tabele płacowe, sprawiedliwy mechanizm przyznawania podwyżek (wszelkie subiektywne kryteria zostały wyeliminowane), zniwelowanie luki płacowej. Wszystkie cele zostały osiągnięte. Mierzono skuteczność podejścia poprzez dokładne analizy wynagrodzeń, ale również poprzez badanie zaangażowania pracowników (w kategorii Total Reward), gdzie od momentu wdrożenia rozwiązania wynik zwiększył się ponaddwukrotnie.



ESRS S1

epruf

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

30

Projekt Zwinny Proces

Projekt uporządkowania procesów w spółce rozpoczął się od etapu Zwinny Lider, który skupił się na uporządkowaniu kompetencji przywódczych menedżerów oraz opisanie procesu przepływu projektu od pomysłu do finalnej obsługi. Powstały w wyniku tego projektu standard pracy lidera obejmuje organizację pracy zespołu, weryfikację struktury odpowiedzialności, ustanowienie wspólnych standardów pracy oraz określenie ról i odpowiedzialności w projekcie. Celem projektu jest budowa efektywnej struktury organizacyjnej, poprawa współpracy międzyzespolowej oraz wdrożenie narzędzi wspierających efektywne zarządzanie zespołem, co ma umożliwić liderom skoncentrowanie się na pracach koncepcyjnych i efektywne prowadzenie projektów przy zachowaniu sprawnej komunikacji na każdym etapie.



epruf

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

30

Konkurs na Pracownika Roku

Coroczny konkurs na Pracownika Roku organizowany w spółce epruf ma na celu wyróżnienie pracowników w 6 kategoriach odpowiadających wartościom firmy. Głosowanie odbywa się anonimowo poprzez ankietę, co pozwala pracownikom wybrać osoby, które ich zdaniem najlepiej reprezentują te wartości. Przedsięwzięcie umożliwia utrwalenie wiedzy o firmowych wartościach, integruje zespół oraz sprawia, że laureaci czują się docenieni. Wyniki ogłoszane są podczas wigilii pracowniczej, a nagrody są personalizowane. W 2023 r. frekwencja w głosowaniu wyniosła ponad 70%, co świadczy o zaangażowaniu pracowników w wydarzenie.



epruf

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

30

Zespół ds. Szczęścia

W epruf Zespół ds. Szczęścia odgrywa kluczową rolę w budowaniu zaangażowania pracowników i wzmacnianiu kultury organizacyjnej. Dzięki aktywnej roli pracowników w tym zespole inicjatywy są dostosowywane do potrzeb pracowników. Działania Zespołu ds. Szczęścia spotykają się z dużym uznaniem zarówno pracowników, jak i menedżerów, a wysoki poziom zaangażowania w akcje tego zespołu świadczy o ich skuteczności. Inicjatywy, takie jak promowanie nawyków prozdrowotnych czy organizacja wydarzeń społecznościowych, przyczyniają się do budowania zgranych zespołów i wspierają realizację celów organizacji.



Grenea

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600

Aplikacja ServiceInGrid

FAMUR (Grenea SA) wdrożył innowacyjną aplikację ServiceInGrid by Locatick do usprawnienia swojej infrastruktury serwisowej. Dzięki temu każdy serwisant został wyposażony w tablet, co pozwoliło ograniczyć korzystanie z papierowej dokumentacji oraz poprawić komunikację w zespole. Pracownicy serwisu, jak i klienci mają teraz bieżący dostęp do pełnej dokumentacji dzięki aplikacji i jej wersji webowej. To rozwiązanie zostało wprowadzone zarówno w sektorze budowy i obsługi maszyn dla sektora wydobywczego, jak i w sektorze energetyki wiatrowej, co przyczynia się do efektywniejszej wymiany informacji i skuteczniejszej komunikacji.



Grupa CCC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

13000

Partner Strategiczny FOB

Dzień Koszulki

W akcji Dzień Koszulki pracownicy biurowi mają okazję wesprzeć kolegów z działów sprzedaży, pracując przez jeden dzień w sklepach CCC. Celem inicjatywy jest podkreślenie wartości współpracy i różnorodności w firmie oraz umożliwienie pracownikom biurowym zrozumienia codziennych wyzwań i procesów działalności sklepów. Akcja jest organizowana najczęściej w czasie intensywnych okresów sprzedażowych, aby zapewnić dodatkowe wsparcie pracownikom sieci sprzedaży. W 2023 r. w akcji wzięło udział 275 pracowników.



Rödl & Partner

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600

Wewnętrzny program talentowy Rödl & Talent

O odbyła się 1. edycja programu Rödl & Talent. Jego formuła polegała na docenieniu koleżanek i kolegów z pracy, w tym przełożonych, którzy swoją postawą w sposób szczególny realizują wartości firmowe w codziennej pracy. Pracownicy zgłaszali siebie nawzajem w 7 kategoriach odpowiadających wartościom firmowym. Zwycięzcy otrzymali nagrody finansowe oraz symboliczne statuetki podczas firmowej gali. Celem programu było zidentyfikowanie i zatrzymanie talentów w firmie, nadanie sensu ich dodatkowemu zaangażowaniu oraz budowanie kultury doceniania i identyfikacji z organizacją. Odnotowano blisko 140 zgłoszeń. Pracownicy bardzo pozytywnie ocenili wpływ programu na wewnętrzny wizerunek firmy podczas cyklicznego badania pulse check.

Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Tydzień Compliance i Etyki

Unum Życie co roku organizuje Tydzień Compliance i Etyki, podczas którego utrwalana jest wśród pracowników panująca w firmie kultura uczciwości i rzetelności, która pozwala skutecznie realizować misję. Edycja z roku 2023 była podróżą dookoła świata norm i procedur, poprzez quizy i komunikację, która w przyjazny sposób pozwalała na poznanie kodeksu etycznego.



Hochland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Zespół Columbus w Hochland

Organizacja przeprowadziła szereg działań w ramach akcji: Zespół Columbus. Zorganizowano 2 webinaria o rolnictwie regeneratywnym oraz potencjale zdrowotnym mleka i serów, a także Dzień Ochrony Środowiska. W konkursach i ekologicznej grze terenowej wzięło udział 105 osób. Nasadzono 12 lip w Kaźmierzu i 17 klonów w Węgrowie. W „Sprzątaniu świata” wzięło udział 100 osób: 85 uczniów szkół, 15 opiekunów i pracowników Hochland. Zebrano 39 worków odpadów. Zbiórka elektroodpadów za odbiór kwiatów zaangażowała 200 pracowników.



ESRS S1

VIVE Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Ekospektakl: „ATLANTYDA Historia Nieprawdziwa”

Pracownicy VIVE Textile Recycling we współpracy z reżyserką Ewą Pająk wystawili na deskach Kieleckiego Centrum Kultury spektakl „ATLANTYDA Historia Nieprawdziwa”. Scenariusz przedstawienia został oparty na jednym z ekologicznych opowiadań z książki „Magiczne Bajki VIVE”, napisanej i zilustrowanej rok wcześniej przez pracowników firmy. Spektakl edukował na temat ekologii i pokazywał, że każde nasze działanie ma znaczenie i wspólnie możemy zmienić świat na lepsze. Przedstawienie było częścią większego projektu – Harmonizacji Kultury Organizacyjnej VIVE, trwającej od 2020 r. Przy tworzeniu spektaklu pracowało ponad 100 pracowników firmy. Na widowni zasiedli pracownicy, ich rodziny, przyjaciele i najbliżsi partnerzy biznesowi – łącznie ponad 220 osób. Wszystkie elementy scenografii i kostiumy pochodziły z drugiego obiegu. Wykorzystano do nich materiały z sortowni.



PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250

Szkolenia dla kobiet w ramach sieci kobiet – Gender Equity

Projekt #WonDareWomen, mający na celu wsparcie rozwoju zawodowego kobiet w firmie Anpharm, rozpoczął się od ankiety anonimowej, która pomogła zidentyfikować potrzeby pracowniczek. Na podstawie wyników i wywiadów stworzono cykl szkoleń #WonDareMeetings obejmujący tematy budowania pewności siebie, marki osobistej, odkrywania mocnych stron i asertywności. Inicjatywa spotkała się z pozytywnym odbiorem pracownic, które doceniają jej wartość edukacyjną, integracyjną i inspirującą.



ESRS S1

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

„Wywarzone duety”, czyli współpraca międzypokoleniowa w Carlsberg Polska

Projekt „Wywarzone duety” Carlsberg Polska promuje współpracę międzypokoleniową, angażując osoby 50+ oraz generację Z w tworzenie innowacyjnych pomysłów na poprawę miejsc pracy. Firma uznaje wartość różnorodnych doświadczeń i historii pokoleń, wspiera budowanie relacji i realizuje wartości organizacji. W 2023 r. przeprowadzono badanie DEI we współpracy z Diversity Hub, prowadzono komunikację wyników i edukację pracowników. Jesienią uruchomiono duży projekt poprawy współpracy między różnymi pokoleniami pracowników, włączając osoby z różnym stażem pracy.



ESRS S1

Intrum

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

402

Odpowiedzialni, zdeterminowani, skuteczni – ambasadorzy Intrum

Intrum utworzyło grupę Ambasadorów Marki, zrzeszając ponad 50 zaangażowanych pracowników, którzy aktywnie działają na rzecz promocji firmy i budowania swoich własnych marek osobistych. Ich zaangażowanie manifestuje się w różnych obszarach, włączając wsparcie komunikacji zewnętrznej, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem w mediach oraz reprezentację firmy na wydarzeniach branżowych. Ambasadorzy angażują się również w działania CSR, organizując charytatywne inicjatywy wspierające dobrostan zespołu i samorozwój. Inicjatywa ta przyciągnęła pracowników, którzy już wcześniej przyczyniali się do budowania marki firmy, a ich zaangażowanie przyniosło korzyści zarówno pracodawcy, jak i samym ambasadorom, którzy zyskali rozpoznawalność i możliwość budowania swoich marek osobistych.



ESRS S1

TIM

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

320

Badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników

TIM po raz trzeci zrealizował badanie zaangażowania i satysfakcji pracowników. Kwestionariusz zawierał szereg pytań zamkniętych i otwartych pozwalających na zbadanie nastrojów na wielu płaszczyznach. Pytania dotyczyły kilku obszarów: moja praca, moja firma, kultura i wartości, kierownictwo, przyszłość, zmiany w firmie. Celem badania było sprawdzenie, jakie zmiany zaszyły w organizacji od czasu ostatniej diagnozy, która odbyła się w 2021 r., i wyodrębnienie obszaru do rozwoju. Głównym założeniem było zwiększenie efektywności i zadowolenia z pracy, co z kolei przekłada się na lepszą identyfikację z firmą, z jej wartościami i zaangażowanie w rozwój. Wyniki badania są wskazówką dla kadry menedżerskiej – pozwalają podejmować działania oparte na faktach, a nie przypuszczeniach. Według badania czynnikami pozytywnymi, które wyróżniają firmę, jest atmosfera w pracy, stabilność i bezpieczeństwo pracy, stawianie na rozwój i innowacje, elastyczność i możliwość pracy zdalnej, dobra komunikacja oraz zaangażowanie Zarządu. Zostały również wskazane elementy, które wymagają podjęcia działań.



ESRS S1

Diagnostyka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8700

Inicjatywy pracownicze

Po udanym pilocie w dwóch regionach firma rozpoczęła ogólnokrajowy projekt Inicjatyw Pracowniczych, dając wszystkim pracownikom możliwość zgłaszania propozycji usprawnień i nowych pomysłów na platformie wewnętrznej. Zespół ekspertów z różnych działów odpowiedzialny jest za analizę i wdrażanie pozytywnie rozpatrzonych inicjatyw. Praktyka ta ma na celu stworzenie otwartego środowiska, sprzyjającego wymianie pomysłów i wspieraniu innowacyjności w firmie.

ESRS S1

ISS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Podnoszenie standardów inkluzywności w miejscu pracy

ISS konsekwentnie dąży do tworzenia inkluzywnych miejsc pracy, aspirując jednocześnie do statusu Company of Belonging, gdzie każdy pracownik czuje się przynależny. W biurach ISS w Warszawie i Gdańsku wprowadzono liczne rozwiązania ułatwiające dostępność dla osób z niepełnosprawnością i neuroróżnorodnych, takie jak szerokie korytarze, kontrastowe kolory, panele akustyczne czy oznaczenia alfabetem Braille'a. Te innowacyjne pomysły zostały zaprojektowane i wdrożone przez samych pracowników, demonstrujących zaangażowanie firmy w tworzenie przestrzeni pracy dla wszystkich. Dążenie do zapewnienia równego dostępu do miejsca pracy przyniosło wymierne rezultaty, potwierdzone najwyższymi notami w międzynarodowej certyfikacji, co świadczy o wysokim standardzie dostępności i komfortu w biurach ISS.



ESRS S1

UBS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

10000

Zwalczanie barier w miejscu pracy dla osób niepełnosprawnych i osób neuroróżnorodnych

Stając się częścią Valuable 500, UBS zobowiązał się do wprowadzenia zmian systemowych i uczynienia biznesu bardziej inkluzywnym dla osób niepełnosprawnych. Firma przeprowadziła audyt powierzchni biurowych w Polsce pod kątem dostępności dla osób niepełnosprawnych oraz inkluzywności w ramach sieci pracowniczej Ability. Wprowadziła szereg innowacyjnych udogodnień w celu poprawienia komfortu użytkowania biur oraz uczynienia ich bardziej przyjaznymi. Uwzględnione zostały także potrzeby osób neuroróżnorodnych, m.in. stworzono specjalne pokoje ułatwiające wyciszenie się. Aktywności te szły w parze z sesjami informacyjno-edukacyjnymi dla pracowników. Krakowska siedziba firmy została nagrodzona złotym standardem dostępności Mobility Mojo.



UBS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

10000

Wprowadzanie ubrań i tekstyliów do powtórnego obiegu w ramach akcji „Ubrania do oddania”

W odpowiedzi na zwiększone zainteresowanie tematem zrównoważonej mody i zaobserwowany podczas akcji sprzątania okolicy problem wyrzucanych ubrań, Grupa UBS zorganizowała akcję „Ubrania do oddania”, podczas której pracownicy z Krakowa, Wrocławia i Warszawy oddawali nienoszone już ubrania i inne tekstylia (np. zabawki), aby wprowadzić je do powtórnego obiegu. Inicjatywa przyczyniła się do zredukowania ilości odpadów oraz wsparcia potrzebujących, poprzez przekazanie im części zgromadzonych dóbr. Zebrano 628 kg ubrań. Przy wsparciu 10 wolontariuszy koordynujących akcję zebrane ubrania i tekstylia przekazano partnerom społecznym, część wprowadzając do powtórnego obiegu, a część przekazując bezpośrednio potrzebującym (m.in. dzieciom z hospicjum i uchodźcom). Zgromadzone środki finansowe w kwocie ok. 600 zł przekazane zostały Fundacji Ekopotencjał – Przestrzeń Możliwości w celu wsparcia utworzenia kawiarenki naprawczej i dzielnika.



Capita Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

650

Zespół ds. Odpowiedzialnego Biznesu „Dobro”

W firmie powstał Zespół ds. Odpowiedzialnego Biznesu „Dobro”. Składa się z 14 pracowników ze wszystkich lokalizacji biur Capita w Polsce i działa w oparciu o demokratycznie podejmowane decyzje, wspólnie wypracowane cele, wartości i plan. Zespół odpowiada na potrzeby lokalnych organizacji pozarządowych, wspierając je w prowadzonych inicjatywach poprzez tworzenie akcji wewnątrz organizacji. Celem jest zaangażowanie pracowników w działania społeczne, rozwijanie ich odpowiedzialności, a także budowanie więzi wewnątrz firmy. Bezpośrednimi beneficjentami są pracownicy, a pośrednimi organizacje pozarządowe i społeczności lokalne. Zwiększył się udział pracowników korzystających z dodatkowego dnia wolnego na wolontariat z 5% do 13,5% (na ok. 600 pracowników). Zorganizowano zbiórki dla schronisk, biegi charytatywne, wsparcie Caritas oraz fundacji: Mam Marzenie, Słonie na Balkonie i Mimo Wszystko.



Energopomiar

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

230

„Pomysł z potencjałem”

Energopomiar zorganizował konkurs „Pomysł z potencjałem”. Pracownicy firmy mogli indywidualnie lub zespołowo zgłaszać autorskie pomysły na innowacyjne usługi lub produkty. Budżet konkursu wynosił 40 tys. zł. Celem było wyłonienie projektów, które mają szansę na wdrożenie w organizacji oraz sukces rynkowy. Ważne były także: aktywizacja pracowników do włączania się w prace nad nowymi usługami, budowanie kultury innowacyjności oraz wsparcie ścieżki rozwoju osobistego. W konkursie przyznano 15 tys. zł i rozpoczęto prace przedwdrożeniowe nad zwycięskimi projektami. Prace, które nie zwyciężyły, były na tyle wartościowe, że kapituła konkursu skierowała ich elementy do wdrożenia poprzez utworzenie celów MBO dla ich autorów.



ESRS S1

Bank Gospodarstwa Krajowego

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2320

Partner Strategiczny FOB

Program ambasadorski Zrównoważony Rozwój

W ramach programu ambasadorskiego Zrównoważony Rozwój, skierowanego do pracowników banku, prowadzone były szkolenia poświęcone wybranemu zagadnieniu ESG (np. wykład dotyczący gospodarki cyrkularnej, działania BGK w projektach GOZ, zbiórka ubrań i butów). Program obejmował też elementy grywalizacji. Celem było m.in.: podniesienie wiedzy w temacie ESG, promowanie idei zrównoważonego rozwoju i wprowadzenie nowych rozwiązań. Do 1. edycji programu przystąpiło ponad 130 osób z 76 jednostek banku, dzięki czemu wiedza na temat zrównoważonego rozwoju była szerzona w całej instytucji. Inicjatywa ma charakter długoterminowy.



ESRS S1

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Klub Seniora VELUX w fabryce NB Polska

Celem skupiającego byłych, emerytowanych pracowników Klubu Seniora jest utrzymanie ich zaangażowania, aktywności oraz utożsamiania się z firmą nawet na emeryturze. Obecnie KS skupia 32 seniorów. W ramach działań Klubu emeryci wyjeżdżają na wycieczki krajoznawcze, uczestniczą w życiu kulturalnym (kino, teatr, filharmonia itp.) oraz są członkami klubów pasjonatów działających w ramach firmy (jak Klub Nordic Walking), a w ten sposób dbają również o zdrowie. Cyklicznie spotykają się w fabryce na wydarzeniach edukacyjnych z różnymi ekspertami (np. z zakresu praw konsumenckich czy cyberprzestępczości i przestępczości na grupie seniorów). Środki na działalność KS pochodzą z Fundacji Pracowniczej VELUX. Klub Seniora jest wyrazem troski o pracownika, nawet gdy przestaje on już być członkiem organizacji; firma chce w ten sposób podziękować pracownikom za wkład, jaki wnieśli w jej rozwój, i jednocześnie zadbać o jakość życia na emeryturze. Emeryci mogą nadal czuć się częścią społeczności VELUX, a firma ma poczucie realizacji ważnych dla niej celów: bycia jak najlepszym pracodawcą, częścią lokalnej społeczności i inspiracją dla innych. Emeryci z chęcią odwiedzają były zakład pracy, gdzie są zawsze mile przyjmowani i biorą udział w wielu firmowych aktywnościach, co ma wpływ na ich poczucie wartości i kondycję psychiczną.



ESRS S1

Pelion

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

12000

Pay-roll

Pracownicy spółek Pelion mieli możliwość wsparcia działających w strukturach firmy fundacji – DOZ Fundacji dbam o zdrowie oraz Fundacji Urtica Dzieciom – poprzez zadeklarowanie określonej kwoty ze swojego miesięcznego wynagrodzenia na cele statutowe lub na pomoc konkretnym podopiecznym. Co miesiąc zadeklarowana przez pracownika kwota wsparcia była rozliczana przez jedną ze spółek Pelion, która opracowała system umożliwiający sprawne rozliczenie pay-rolla, a następnie przekazywana na konto wybranej przez pracownika fundacji. To dobrowolna deklaracja osób, które chcą pomagać i włączyć się w działania charytatywne fundacji. Wprowadzenie systemu pay-roll w Pelion zainicjowali sami pracownicy. Pay-roll to nowoczesny sposób finansowania działalności fundacji, wdrożony z myślą o osobach, które chciałyby wspierać aktywność prospołeczną, a nie mają czasu, aby włączyć się w przedsięwzięcia wymagające większego zaangażowania. Dzięki akcji pay-roll pracownicy mogą dołożyć swoją charytatywną cegiełkę, pomagając fundacjom w realizacji przyjętych przez nie celów statutowych i prospołecznych. Co miesiąc w ten sposób działania fundacji wspiera ponad 700 osób z różnych spółek Pelion.



ESRS S3

PRZECIWDZIAŁANIE NADUŻYCIOM

MODIVO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Loteria charytatywna

Grupa MODIVO zorganizowała 5. edycję loterii charytatywnej, w której udział wzięło 422 pracowników firmy. Działanie miało na celu zapobieganie zachowaniom korupcyjnym poprzez zachęcenie pracowników do przekazania otrzymanych prezentów od kontrahentów na cele loterii. Pozyskane środki pieniężne w wysokości 8440 zł firma przeznaczyła na cel charytatywny – pomoc dla ofiar trzęsienia ziemi w Turcji i Syrii. Dzięki temu działaniu Grupa MODIVO nie tylko wyeliminowała ryzyko nadużyć, ale także zaangażowała pracowników w działania z obszaru CSR.

ESRS G1

Polpharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Partner Strategiczny FOB

Budowanie włączającego miejsca pracy

DEI wspiera firmowe wartości: „Działamy z odpowiedzialnością”, „Działamy razem” i „Działamy z otwartością”. Działania podjęte w ramach akcji to ustanowienie „Polityki różnorodności”, powołanie pełnomocniczki Zarządu ds. różnorodności i włączania, promowanie otwartego dialogu i równych szans wypowiedzi, wdrażanie inkluzywnego języka w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, edukowanie menedżerów w zakresie obszarów inkluzywności, poczynając od rekrutacji po zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi. Firma wspiera oddolne inicjatywy pracowników, jak np. RóżniRazem. W ramach projektu powstały sieci pracownicze RazemDlaKobiet, RazemDlaPokoleń i RazemDlaRodziców, które realizują swoje działania poprzez regularne spotkania, szkolenia, webinary.



ESRS S1

Zentiva Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Speak-Up Line

Zentiva tworzy kulturę otwartego sygnalizowania naruszeń lub nieprawidłowości wśród swoich pracowników, jak i partnerów współpracujących. Firma zachęca do zadawania pytań związanych z przestrzeganiem zasad i przepisów poprzez anonimową platformę Speak-Up Line, która działa całodobowo, 7 dni w tygodniu. Platforma prowadzona jest przez niezależną firmę zewnętrzną, co zapewnia całkowitą poufność otrzymanywnych zgłoszeń i dbałość o zgodność z „Polityką prywatności” firmy Zentiva. Odwaga mówienia o faktycznych lub podejrzewanych naruszeniach prawa stanowi podstawę budowania zaufania wewnątrz i na zewnątrz firmy Zentiva Polska. Platforma Speak-up Line została utworzona w celu zgłaszania faktycznych lub podejrzewanych naruszeń prawa, wewnętrznych przepisów i zasad etycznych, zgłaszania wątpliwości i pytań związanych z przestrzeganiem przepisów oraz w celu podjęcia działań niezbędnych do ograniczenia potencjalnego lub rzeczywistego ryzyka, ochrony spółki i poszczególnych osób. Związane z obsługą platformy działania operacyjne, w tym dochodzenie w sprawie zgłoszenia, są prowadzone wewnętrznie przez Dział Compliance firmy Zentiva, zgodnie z obowiązującymi przepisami i procesami wewnętrznymi.



REKRUTACJA I ADAPTACJA

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1227

Program rozwoju zatrudnienia OzN CzekoSprawni

Program CzekoSprawni firmy Wedel skupia się na zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami (OzN), edukacji pracowników i kandydatów oraz dzieleniu się dobrymi praktykami. Projekt jest odpowiedzią na potrzeby organizacji dotyczące tworzenia różnorodnego i włączającego środowiska pracy oraz wykorzystania potencjału grupy OzN. W ramach programu firma przygotowała różnorodne inicjatywy, takie jak cykl wideo #AktywizujeMYRekrutujeMY, wirtualny spacer po biurze i udział w międzysektorowym partnerstwie Inclu(vi)lision z Fundacją Aktywizacja. Od startu programu w 2021 r. wskaźnik zatrudnienia OzN wzrósł z 0,85% do 5,79%, co było możliwe dzięki działaniom edukacyjno-komunikacyjnym skierowanym do nowych pracowników, całego zespołu i kandydatów. Firma planuje kontynuować program, dążąc do zwiększania inkluzyjności i wykorzystywania potencjału osób z niepełnosprawnościami. wersja 2: Program CzekoSprawni firmy Wedel skupia się na zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami (OzN) i edukacji pracowników. Od startu w 2021 r. wskaźnik zatrudnienia OzN wzrósł z 0,85% do 5,79%. Działania edukacyjne obejmują cykl wideo #AktywizujeMY-RekrutujeMY, wirtualny spacer po biurze i partnerstwo z Fundacją Aktywizacja w projekcie Inclu(vi)lision. Program jest działaniem na rzecz zwiększenia inkluzyjności i wykorzystania potencjału osób z niepełnosprawnościami.



ESRS S1

Auchan Retail Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17000

Integracja 2.0 – onboarding skierowany na człowieka

W 2022 r. Auchan wprowadziło projekt Integracja 2.0, mający na celu standaryzację i ulepszenie procesu onboardingu na poziomie ogólnopolskim. Poprzez częściową centralizację szkoleń online firma zapewnia jednolity start dla każdego nowego pracownika, niezależnie od stanowiska czy lokalizacji. Wdrożenie projektu miało na celu podniesienie satysfakcji nowo zatrudnionych pracowników oraz zmniejszenie rotacji, osiągając przy tym oszczędność czasu wynoszącą ok. 7632 godzin rocznie na poziomie ogólnopolskim. W ramach oceny efektywności Auchan zdefiniowało dwa kluczowe wskaźniki: Net Promoter Score (NPS) oraz odsetek pracowników kontynuujących pracę po 3 i 6 miesiącach od zatrudnienia. Aktualne wyniki NPS wynoszą 72, przekraczając cel ustalony na poziomie 70, natomiast odsetek pracowników kontynuujących pracę po 3 i 6 miesiącach wynosi odpowiednio 85% i 75%, osiągając cele wyznaczone przez firmę.



ESRS S1

Rödl & Partner

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600

Program poleceń „Poszukiwacze talentów”

W ramach wewnętrznego programu poleceń „Poszukiwacze talentów” pracownicy mogą zgłaszać osoby na wolne stanowiska, na które prowadzona jest rekrutacja. Warunkiem formalnym jest przesłanie CV do wewnętrznej bazy rekrutacyjnej za pośrednictwem formularza aplikacyjnego, ze wskazaniem pracownika, który polecił kandydata. Po pozytywnym zakończeniu rekrutacji pracownik polecający otrzymuje bonus 700 lub 2500 zł netto (w zależności od stanowiska, na jakie prowadzona była rekrutacja). Zatrudniona osoba musi przepracować minimum miesiąc. Z roku na rok wewnętrzny program poleceń cieszy się coraz większą popularnością wśród pracowników. W 2023 r. liczba poleceń wzrosła o 21% w porównaniu z 2022 r., natomiast liczba zatrudnionych osób o 50%. Jest to bardzo skuteczny sposób dotarcia do wartościowych kandydatów, a także budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy.

ESRS S1

Sii

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Power Umbrella

Power Umbrella to szereg działań, które mają na celu wsparcie pracowników LGBTQ+. Misją firmy jest Power People: identyfikowanie i promowanie najlepszych pracowników, ale także tworzenie im warunków pracy, które wspierają rozwój ich potencjału. Dotyczy to także pracowników LGBTQ+. Najważniejszą roku 2023 zmianą było wdrożenie procedury dotyczącej zatrudnienia osób transpłciowych i w trakcie korekty płci, która pozwala im na zmianę danych metrykalnych w systemach firmy. Dodatkowo procedura jest zbiorem najlepszych praktyk dotyczących komunikacji, języka i procesu włączania pracowników w takiej sytuacji. Wdrożenie procedury dotyczącej zatrudnienia osób transpłciowych daje Sii Polska możliwość zapewnienia najlepszych warunków pracy dla marginalizowanej grupy społecznej. Firma tworzy takie warunki pracy, w których każdy z pracowników czuje się częścią zespołu, jest włączony, szanowany i dobrze traktowany.



ESRS S1

SZKOLENIE I ROZWÓJ

**Grupa Schiever
w Polsce**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1100**Platforma e-learningowa**

Grupa Schiever w Polsce umożliwia pracownikom uczestnictwo w szkoleniach online poprzez elastyczną platformę e-learningową. Dzięki niej pracownicy mogą uczyć się w dowolnym miejscu i czasie, bez narzuconych sztywnych terminów. Platforma zapewnia także aktualizacje dotyczące regulaminów firmy i przepisów prawa. Skuteczność szkoleń e-learningowych mierzona jest poprzez logowania, ukończenie kursów i osiągnięcie oczekiwanych wyników. Dzięki temu firma podnosi jakość szkoleń i zapewnia pracownikom swobodę dostępu oraz samodzielnego planowania nauki.



ESRS G1

GPEC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

460**Całoroczny program rozwojowy dla kierowników**

W 2023 r. Grupa GPEC kontynuowała program rocznego rozwoju menedżerów, składający się z 4 rund, podczas których omawiano tematy zgłaszane przez uczestników i integrowano teorię z praktyką. Prowadzone przez doświadczonych szkoleniowców spotkania obejmowały różnorodne zagadnienia, jak rola lidera w zespole czy wellbeing. Uczestnicy mieli również okazję ustalić indywidualne cele rozwojowe i spotykać się z mentorami. Efektywność programu była oceniana za pomocą oceny 360 stopni, podsumowującej osiągnięcia menedżerów przez cały rok.



ESRS S1

**Santander Bank
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9584*Partner Strategiczny FOB***Risk Pro, Risk pro Banking School i Bohaterzy Ryzyka**

W Santander Bank Polska w ramach Risk Pro przez cały rok organizowane były wydarzenia edukujące pracowników, jak zarządzać ryzykiem oraz dbać o bezpieczeństwo banku i klientów. Corocznym wydarzeniem są Dni Risk pro Banking School i Tydzień Risk pro, podczas których pracownicy mogą uczestniczyć w eksperckich webinarach dotyczących m.in. zarządzania ryzykiem, cyberzagrożeń czy odpowiedzialnego biznesu. Organizowany jest także konkurs Bohaterzy Ryzyka, do którego każdy pracownik może zgłosić swojego bohatera – osobę, która swoją postawą wspiera i chroni klientów, bank i pracowników. Risk Pro zwiększa wiedzę pracowników na temat ryzyk i aktualnych zagrożeń i buduje ich świadomości w tym zakresie, co przekłada się na bezpieczeństwo klientów banku. W 2023 r. do konkursu Bohaterzy Ryzyka nominowanych było 120 osób, spośród których jury wyłoniło 19 finalistów, a pracownicy w głosowaniu wybrali 6 zwycięzców.



ESRS S1

Alior Bank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7034

Partner Strategiczny FOB

Alior Uniwersytet

Alior Bank założył stronę na SharePoint z propozycjami działań rozwojowych obejmujących biznesową wiedzę, programy rozwoju kompetencji przyszłości oraz umiejętności techniczne. To wsparcie umożliwia rozwój nowych kompetencji i reskilling pracowników, zaspokajając ich potrzeby rozwojowe, co potwierdzają badania zaangażowania pracowników. Firma oferuje programy odpowiadające zarówno na potrzeby biznesowe, jak i indywidualne, buduje relacje i przyczynia się do skutecznej realizacji zadań biznesowych.



ESRS S1

dentsu Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Mentoring

Program mentoringowy to wyjątkowa inicjatywa edukacyjna dla pracowników z Polski i całego regionu CEE, umożliwia rozwój kompetencji i karierę poprzez wsparcie ze strony doświadczonych mentorów. Firma inwestuje w talenty poprzez mentoring, angażując coraz więcej liderów i mentees. Program, realizowany od 3 lat, w 2023 r. zdobył nagrodę branżową Pracodawca Jutra, a zadowoleni z osiągnięcia założonych celów uczestnicy polecają go w ankietach satysfakcji (NPS 4,8).



ESRS S1

Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

606

Śnieżka Academy

Program Trenerów Wewnętrznych Śnieżka Academy to odpowiedź na potrzeby szkoleniowe pracowników; projekt opiera się na wykorzystaniu wewnętrznego potencjału trenerskiego. W 2023 r. 8 trenerów przeprowadziło 48 szkoleń m.in. z zakresu: wystąpienia publiczne, obsługa klienta i umiejętności techniczne. Uczestniczyło w nich 380 osób. Adresatem programu są wszyscy pracownicy, a zdobyte umiejętności przekładają się na wyższą efektywność w pracy, co potwierdzają wyniki ankiet. Projekt wpisuje się w cele strategii ESG, zwiększając rok do roku liczbę godzin szkoleń na jednego pracownika. Firma planuje kontynuację inicjatywy.



ESRS S1

KRUK

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3500

Akademia ESG

Firma KRUK stworzyła Akademię ESG, która była cyklem spotkań i webinarów dotyczących strategii ESG Grupy oraz jej różnych aspektów. Celem spotkań mających charakter edukacyjny było zwiększenie świadomości pracowników na temat zrównoważonego rozwoju, różnorodności, inkluzywności oraz etycznych praktyk biznesowych. Webinary były prowadzone przez ekspertów z firmy oraz zaproszonych gości specjalnych, jak Malwina Faliszewska, która omawiała temat DEI, oraz Marcin Popkiewicz, który przybliżył kwestie związane ze zmianami klimatycznymi i z transformacją energetyczną. Każdy pracownik otrzymał zaproszenie na webinar, a ci, którzy nie mogli wziąć udziału, mieli możliwość odsłuchania go w dogodnym dla siebie czasie. W webinarach wzięło udział kilkuset pracowników.



ESRS S1

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

151

Projekt Lider HR – Zarządzanie Zespołem Wielopokoleniowym

Projekt Lider HR MARR SA miał na celu podniesienie kompetencji kadry menedżerskiej oraz wdrożenie skutecznych rozwiązań z zakresu HR w małych i średnich przedsiębiorstwach z województwa małopolskiego. W ramach projektu opracowano 294 strategie zarządzania wiekiem, przeprowadzono 1600 spotkań doradczych i objęto wsparciem 2800 uczestników, w tym osoby kierujące i pracowników firm. Członkowie managementu uzyskali wiedzę w zakresie kształtowania kultury organizacyjnej, komunikacji menedżerskiej i zarządzania zespołami wielopokoleniowymi, a pracownicy podnieśli umiejętności komunikacyjne, w tym w zespołach rozproszonych. Firmy uczestniczące w projekcie otrzymały wsparcie w opracowaniu nowoczesnych procedur HR i dokumentacji z nimi związanej.



ESRS S1

Polpharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Partner Strategiczny FOB

Tydzień Zrównoważonego Rozwoju

W Polpharmie drugi raz odbył się Tydzień Zrównoważonego Rozwoju. Akcja miała na celu promowanie idei oraz propagowanie wdrażania Agendy 2030. Firma edukowała pracowników w zakresie zagadnień środowiskowych i odpowiedzialnych zachowań, co wspiera wspólne realizowanie strategii ESG. Wszyscy pracownicy zostali zaproszeni na webinary z prezentacjami, warsztatami, sesjami Q&A na tematy: „ESG: jak nasz wkład wpływa na nasz świat?”, „Różnorodność i włączanie w miejscu pracy”, „Samochody elektryczne – nowa moda czy przyszłość motoryzacji?”, „Ekożywność i greenwashing. Klimat i bioróżnorodność w pigułce – gdzie jesteśmy, dokąd zmierzamy?”. Spotkania prowadzili eksperci zewnętrzni. Łącznie w czasie wszystkich webinarów w ramach inicjatywy odnotowano ponad 750 wejść. Elementem sprawdzenia zainteresowania i wiedzy uczestników był konkurs z pytaniami dotyczącymi prezentowanych treści.



ESRS S1

SimCorp

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Bliżej neuro różnorodności

SimCorp wierzy, że siłą zespołu jest jego różnorodność. 15–20% populacji ma cechy neuro różnorodne. Mimo ponadprzeciętnych umiejętności analitycznych i matematycznych dla wielu osób znalezienie odpowiedniego miejsca pracy jest wyzwaniem. SimCorp dostrzega ich wyjątkowe cechy i potrzeby. Dlatego zorganizował 2 globalne webinary dla wszystkich pracowników oraz menedżerów. Pracownicy dowiedzieli się więcej o koncepcji neuro różnorodności, jej wpływie na codzienne postrzeganie świata, jak i na biznes. Warsztaty dla menedżerów skupiały się na tym, jak wspierać zespoły neuro różnorodne, a także jak stosować inkluzywny język w komunikacji z zespołem. SimCorp chciał przybliżyć wszystkim pracownikom ideę neuro różnorodności, a także wyposażać ich w wiedzę, jak wspierać osoby atypowe – zarówno w kontekście biznesowym, jak i prywatnym.



ESRS S1

Ten Square Games

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

330

Lekcje języków obcych

Spółka zaoferowała pracownikom lekcje języka angielskiego prowadzone w trakcie pracy. Od 2021 r. może z nich korzystać cały zespół. Oprócz regularnych zajęć, odbywają się kursy przyspieszone i dopasowane do indywidualnych potrzeb. Pracownicy uczą się w małych grupach, dobranych w zależności od poziomu znajomości języka i obszaru tematycznego. Spółka działa w międzynarodowym środowisku, jej oficjalnym językiem komunikacji wewnętrznej jest angielski. Dobra znajomość języka jest więc niezbędna do kontaktów z kontrahentami oraz graczami. Od lipca 2021 r. spółka oferuje także lekcje języka polskiego obcojęzycznym członkom firmy i ich rodzinom, aby pomóc w lepszej integracji z zespołem oraz adaptacji w Polsce. Celem wprowadzenia lekcji angielskiego była poprawa jakości komunikacji pracowników.



ESRS S1

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6398

Partner Strategiczny FOB

„Ty w roli głównej”

Inicjatywa „Ty w roli głównej” to cykl webinarów, gdzie w rolę ekspertów wcielają się pracownicy Totalizatora Sportowego. Inicjatywa jest częścią działań związanych z dzieleniem się wiedzą w organizacji. Podczas spotkań online pracownicy promowali wiedzę z obszarów swojej działalności zawodowej. Współtworzenie przyjaznego miejsca pracy z przestrzenią do dyskusji i wymiany wiedzy to jeden z 5 filarów strategii biznesowej spółki. Projekt „Ty w roli głównej” to praktyka o charakterze rozwojowym, inspiracyjnym i integracyjnym. Celem działania było popularyzowanie wiedzy specjalistycznej z różnych dziedzin. Działanie odnosiło się do realizacji strategii na lata 2022–2026, która zakłada „Wdrożenie procesu transferu wiedzy w organizacji”. Odbyły się 4 spotkania, w których wzięto udział średnio 77 słuchaczy. Wyniki ankiet przeprowadzonych po webinarach były bardzo pozytywne i pokazują, że pracownicy doceniają ten projekt oraz kompetencje i zaangażowanie prelegentów.



ESRS S1

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8500

Partner Strategiczny FOB

Program edukacyjny ESG

Program edukacyjny ESG w ING to kompleksowe narzędzie kształtowania kultury zrównoważonego rozwoju w organizacji. Przyczynia się on do wzrostu wiedzy i świadomości pracowników, dostarczając skuteczne narzędzia edukacyjne. Działania w ramach programu obejmowały pomoc pracownikom w zrozumieniu i reagowaniu na potrzeby klientów, aby pracownicy mogli wspomóc klientów w transformacji. Program wspiera realizację strategii ESG, budując jednocześnie eksperckość wśród pracowników. W rezultacie ponad 3200 osób uczestniczyło w programie podstawowym, z czego prawie 2,5 tys. ukończyło wszystkie moduły, a ponad 600 pracowników uczestniczyło w programie profesjonalnym, zwiększając poziom wiedzy i świadomości o ESG i zrównoważonym rozwoju. Efekty badania świadomości o grudniu 2023 r. potwierdzają wzrost wiedzy pracowników po roku realizacji programu.



ESRS S1

Lidl Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

24000

Lidl YOU #teamlidl

Inicjatywa Lidl YOU #teamlidl to międzynarodowy program zrównoważonego rozwoju, skierowany do ponad 360 tys. pracowników w 31 krajach. Program ma na celu zaangażowanie pracowników w działania CSR oraz inspirowanie do aktywności na rzecz środowiska i społeczeństwa. Poprzez międzynarodową strategię zrównoważonego rozwoju Lidl skupia się na 6 obszarach: ochrona klimatu, poszanowanie bioróżnorodności, ochrona zasobów, uczciwe postępowanie, promowanie zdrowia i zaangażowanie w dialog o zrównoważonym rozwoju. Program obejmuje różnorodne działania, takie jak komunikacja, szkolenia, platformy edukacyjne czy programy motywacyjne, aby zrównoważone praktyki były widoczne i dostępne dla wszystkich pracowników.



ESRS S1

GPEC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

460

Dzień Strategii

Dzień Strategii w Grupie GPEC to innowacyjne narzędzie edukacyjne, które skupia pracowników wokół kluczowych aspektów rozwoju firmy. To obowiązkowe wydarzenie, gdzie liderzy inicjatyw strategicznych prezentują swoje projekty w formie targów, quizów i zadań. Spotkanie nie tylko zwiększa świadomość dotyczącą projektów strategicznych, ale również integruje zespół, wykorzystując elementy grywalizacyjne do podniesienia zaangażowania wszystkich uczestników.



ESRS S1

Volkswagen Motor Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Coffee Talks – Bądź bezpieczny!

Coffee Talks to coroczny event dla wszystkich pracowników firmy. Spotkanie oferuje wykłady ekspertów na dany temat. Przy kawie toczą się rozmowy o rzeczach ważnych i potrzebnych. Ostatnie wydarzenie nosiło nazwę „Bądź bezpieczny na drodze i w bankowości internetowej”. Gośćmi specjalnymi byli policjanci, którzy odpowiadali na pytania i wątpliwości pracowników z zakresu interpretacji przepisów ruchu drogowego oraz przedstawiciele VW Banku, którzy radzili, jak się ustrzec przed cyberatakami i jak chronić się przed oszustwami. Edycja eventu w roku 2023 z udziałem psychologa miała nazwę „STOP HEJT – Przeciwdziałanie mowie nienawiści”.



ESRS S1

dmTECH

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

25

GrowTECH w dmTECH Polska

Praktyka GrowTECH w dmTECH GmbH w Polsce oferuje pracownikom bezpłatną możliwość kształcenia, w tym zajęcia z języka angielskiego i niemieckiego, szkolenia biznesowe i technologiczne, a także udział w konferencjach i seminariach. W 2023 r. pracownicy skorzystali z ponad 120 godzin zajęć językowych i blisko 1 tys. godzin kursów technicznych i biznesowych na różnych platformach szkoleniowych. Dodatkowo uczestniczyli w ponad 250 godzinach wewnętrznych konferencji i webinarów oraz w 37 wydarzeniach zewnętrznych. Jednemu pracownikowi udzielono wsparcia finansowego na studia podyplomowe, a firma umożliwia elastyczne zarządzanie czasem pracy związane z dojazdem na zajęcia.



ESRS S1

Samsic Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

90

Gra równościowa – „Zgrajmy się w pracy”

Fundacja Ajkum związana osobą fundatora z Samsic Polska zrealizowała innowację pt. „Zgrajmy się w pracy”, finansowaną m.in. ze środków Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS. Celem projektu była edukacja w zakresie zatrudniania osób z niepełnościami, a pierwszy test odbył się w Samsic Polska. Projekt ma formę gry szkoleniowej, gdzie uczestnicy wcielają się w OzN w sytuacji szukania pracy, zatrudniania, barier i uprzedzeń. Dzięki temu uczestnicy mogą lepiej poznać potrzeby, obawy oraz ograniczenia pracowników z niepełnosprawnościami, a firma, która zatrudnia takie osoby może lepiej przygotować się na ich przyjęcie. W ramach innowacji „Zgrajmy się w pracy” zostało przeszkolonych 5 osób z kadry menedżerskiej Samsic Polska. Podczas 16 godzin szkoleniowych, wcielając się w różne role, gracze odkrywali tajniki pracy z osobami, których aktywizacja zawodowa wymaga szczególnej uwagi, dowiedzieli się, jak udzielać pierwszej pomocy oraz jakie są zasady savoir-vivre'u w stosunku do OzN. Dzięki projektowi firma znacznie podniosła świadomość pracowników kadry zarządzającej w zakresie potrzeb, możliwości OzN oraz pomogła im bardziej świadomie spojrzeć na kreowanie ich ścieżki rozwoju i dopasowanie stanowiska pracy do ich możliwości.



ESRS 2

Lewiatan Holding

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80

Lokalnie odpowiedzialny – działania edukacyjne z zakresu zrównoważonego rozwoju

W ramach praktyki zrównoważonego rozwoju firma Lewiatan Biznes skupia się na edukacji pracowników poprzez publikację materiałów edukacyjnych na platformie wewnętrznej. Firma opracowała podręcznik edukacyjny z zakresu ESG, a pracownicy zostali zaangażowani w pracę nad strategią zrównoważonego rozwoju sieci oraz procesem zbierania danych do raportu ESG. Lewiatan Biznes współpracuje z zewnętrznymi ekspertami ds. ESG i integruje obszary ESG w strategii biznesowej na lata 2023–2025, koncentrując się na budowaniu świadomości, poczucia odpowiedzialności i oswojeniu zagadnień zrównoważonego rozwoju. Efekty to cykl 20 artykułów, raport ESG, dane od ponad 300 sklepów, strategia zrównoważonego rozwoju, podręcznik i badanie interesariuszy.



ESRS 1

Wonga

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

170

Tydzień Customer Experience

Celem Tygodnia Customer Experience było uświadomienie, jak dobrostan pracownika wpływa na doświadczenie klienta. Firma przygotowała wideo o tym, jak się komunikować i dawać feedback, jak troszczyć się o emocje oraz jak wspólnymi siłami wychodzić naprzeciw potrzebom klientów. W warsztatach Q-finalizacja, w trakcie których pracownicy odstuchiwali rozmowy z klientami oraz omawiali sposoby ich przeprowadzania, wzięło udział 45 osób. Prawie 60 osób uczestniczyło w webinarze o strategii CX. Pracownicy dowiedzieli się także, jak firmę oceniają klienci, za co ją chwalią, czego dotyczą reklamacje i jak firma bada ich satysfakcję.



ESRS 2

CK LEGAL Chabasiewicz Kowalska i Wspólnicy

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

20

Bezpłatny kurs prawniczego języka angielskiego

W CK LEGAL, jako firmie specjalizującej się w transakcjach międzynarodowych, językiem komunikacji jest angielski. Firma oferuje pracownikom bezpłatne lekcje tego języka, które odbywają się w godzinach pracy. Kurs – prowadzony na dwóch poziomach przez lektorkę z prawniczym wykształceniem – przygotowuje młodszych prawników do egzaminu TOLES, a starszych do pracy na dokumentach transakcyjnych i umowach. Dzięki temu pracownicy zyskują nowe umiejętności, poprawiają swobodę komunikacji i umożliwiają firmie poszerzenie działalności. Lekcje oparte są na autentycznych tekstach prawnych i zostały bardzo pozytywnie ocenione w wewnętrznym badaniu satysfakcji z benefitów.



Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1840

Partner Strategiczny FOB

Tydzień Innowacyjności w zakładach produkcyjnych

Coca-Cola HBC aktywnie angażuje się w poszukiwanie innowacji, aby zwiększać efektywność w obszarach produkcji i obsługi klienta. Firma organizuje coroczny Tydzień Innowacji dla pracowników w Polsce – oferuje różnorodne warsztaty, szkolenia, testy praktyczne i konkursy, dopasowane do lokalnych potrzeb. Współpraca z 20 dostawcami pozwala na wymianę wiedzy o najnowszych technologiach i innowacjach, które mogą być zastosowane w zakładach. Po zakończeniu Tygodnia Innowacji opracowywany jest raport z wnioskami i planem działania. Dzięki temu pracownicy poszerzają swoją wiedzę z obszarów środowiska, GMP, BHP oraz utrzymania maszyn. Wartością dodaną jest możliwość spotkania pracowników z ekspertami zewnętrznymi, dzielącymi się praktycznymi wskazówkami i ciekawostkami dotyczącymi codziennej pracy.



Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1840

Partner Strategiczny FOB

Tydzień benefitów #humanweek

Coca-Cola HBC wprowadziła praktykę #humanweek, podczas której zaprezentowano bogaty pakiet benefitów pracowniczych dla zespołu. W ciągu 5 dni wydarzenia firma zorganizowała 29 webinarów, 9 badań medycznych oraz 25 różnych aktywności, obejmujących relaksacyjne sesje i konkursy. Akcja koncentrowała się na obszarach zdrowia, atmosfery w pracy, osobistego rozwoju, aktywności fizycznej i korzyści pracowniczych. Celem było nie tylko promowanie benefitów, ale także budowanie przyjaznej atmosfery i integracja zespołu. Oprócz tego powstała dedykowana strona i ebook zbierający informacje na temat benefitów, co przyczyniło się do zwiększenia świadomości pracowników na temat dostępnych korzyści.



Ekoenergetyka - Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

870

Ekoenergetyka Training Center

Ekoenergetyka dba o rozwój swoich pracowników. W 2023 r. utworzyła Ekoenergetyka Training Center (ETC), reagując na potrzebę obsługi obszaru learning and development. Centrum Szkoleniowe odpowiada na wyzwania branży e-mobility, umożliwiając rozwój talentów i podnoszenie kwalifikacji pracowników. Procesy szkoleniowe, reskilling i upskilling stanowią kluczową strategię firmy i wpływają na przewagę rynkową. Od momentu powstania ETC wdrożyło proces onboardingu dla nowych pracowników produkcji, realizuje learning journey oraz oferuje kafeterię szkoleń technicznych i produktowych dla wszystkich pracowników poprzez wewnętrzną aplikację mobilną; przeszkolono już ok. 500 pracowników w różnych obszarach.



Emitel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

450

EmiAcademy – oferta szkoleniowa dostępna dla wszystkich pracowników

W ramach programu EmiAcademy firma Emitel umożliwia pracownikom nieograniczony dostęp do różnorodnych szkoleń, wspiera w ten sposób rozwój i ciekawość świata. Dzięki bogatej ofercie każdy pracownik, bez względu na stanowisko czy lokalizację, może kontynuować doskonalenie swoich umiejętności. W 2023 r. firma zorganizowała ponad 50 wydarzeń szkoleniowych obejmujących obszary kompetencji profesjonalnych, zdolności interpersonalnych, wiedzy technicznej i innych. Uczestnicy automatycznie zgłaszają chęć udziału, a ewaluacja szkoleń przeprowadzana jest za pomocą ankiety online. Szkolenia odbywały się w różnych formach (m.in. online, stacjonarne i e-learningowe), zapewniając pracownikom elastyczność i dostępność.

Emitel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

450

Transfer wiedzy w ramach programu Akademia Trenera Wewnętrznego

W firmie Emitel transfer wiedzy odgrywa kluczową rolę, gdzie pracownicy dzielą się swoją specjalistyczną wiedzą poprzez program trenerów wewnętrznych. Program Akademia Trenera Wewnętrznego zapewnia dostęp do profesjonalnych szkoleń i mentoringu. Obecnie w firmie status trenera wewnętrznego posiada ponad 20 osób (prowadzą one szkolenia z różnych dziedzin, takich jak radiodyfuzja czy zarządzanie projektami). W 2023 r. trenerzy przeprowadzili 38 szkoleń, w których uczestniczyło 322 pracowników (łącznie daje to 542 roboczodni szkoleniowe). Program Akademii Trenera Wewnętrznego oferuje szkolenia z różnych obszarów, takich jak komunikacja międzypokoleniowa czy design thinking, umożliwiając rozwój umiejętności trenerskich pracowników.

InterKadra by Synergie

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

211

Podziel się wiedzą

Praktyka miała na celu ułatwienie przepływu informacji wewnątrz organizacji oraz wykorzystanie potencjału i wiedzy pracowników poprzez organizację serii spotkań online z ekspertami w różnych dziedzinach. Prowadzący prezentowali swoje doświadczenia i wiedzę, a uczestnicy mieli możliwość zadawania pytań. W okresie od marca do grudnia 2023 r. firma zorganizowała 9 spotkań, które zgromadziły łącznie 445 uczestników i zostały przeprowadzone przez 10 ekspertów. Dla prowadzących przygotowano odznakę „Zaangażowany ekspert” jako podziękowanie za ich wkład. Akcja została przeprowadzona samodzielnie przez firmę, a pozytywne opinie oraz chęć udziału pracowników w kolejnych edycjach potwierdzają osiągnięcie zamierzonych celów.



PZU Zdrowie

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Wewnętrzny program wymiany wiedzy Bomba Rozwojowa

Bomba Rozwojowa to wewnętrzny program szkoleniowy PZU Zdrowie, w ramach którego pracownicy dzielą się z innymi wiedzą, doświadczeniem i pasjami. Inicjatywa w duchu „life-long learning” sprzyja poszerzaniu kompetencji i integracji pracowników. Program uzupełniany jest o eksperckie webinary lub warsztaty stacjonarne z zewnętrznymi ekspertami, które odpowiadają na potrzeby rozwojowe pracowników. Projekt obejmował różnorodną tematykę i różne aktywności: od praktycznych porad z zakresu IT, przez zajęcia sportowe, po ćwiczenia z miękkich umiejętności komunikacyjnych, a także pierwszą pomoc przedmedyczną, warsztaty z zarządzania sobą w czasie, warsztaty o prawach pacjenta, warsztaty z profilaktyki – zdrowy kręgosłup. Zostały zorganizowane 33 szkolenia, które poprowadziło 22 trenerów. W zajęciach wzięło udział 1179 pracowników PZU Zdrowie. Celem wdrożenia praktyki było umożliwienie pracownikom zdobycia nowych miękkich kompetencji oraz danie przestrzeni na działania związane z samorozwojem.



Samsung

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

380

Partner Strategiczny FOB

Akademia Klimatu

Dla zrozumienia globalnych celów środowiskowych firmy, polski oddział Samsung podjął się organizacji programu edukacyjnego dla pracowników: Akademia Klimatu. Patronat nad akcją objął polski CEO. Na inicjatywę złożyła się wewnętrzna kampania komunikacyjna oraz cykl szkoleń dla pracowników. Dla potrzeb kampanii przygotowano zestaw narzędzi, z których pracownicy mogli korzystać na spotkaniach z klientami i innymi interesariuszami firmy. W ramach szkoleń odbyły się 3 webinary przeprowadzone przez wewnętrznych ekspertów oraz pracownika odpowiedzialnego za ESG. Inicjatywa została zrealizowana w ramach projektu Climate Leadership w partnerstwie z UNEP/GRID-Warszawa. Akademia Klimatu przygotowała pracowników do procesu raportowania CSRD, wyjaśniając, na czym polegają zobowiązania klimatyczne firmy i jak decyzje wpłyną na działalność biznesową. W 1. edycji szkolenia udział wzięło 35% pracowników. Jego efektem jest znacząca poprawa oceny podejścia Zarządu do obszaru sustainability w rocznej globalnej ankiecie Samsung Culture Index dla pracowników. Materiały z Akademii Klimatu postużyły pracownikom firmy do przygotowania strefy edukacyjnej w Centrum Nauki Kopernik „Małe kroki. Duża zmiana” w partnerstwie z UNEP i ElektroEko. Ekspozycja prezentuje odpowiedzialność firmy Samsung za cykl życia produktów.



Wonga

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

170

Akademia Wonga

Kolejny rok pracownicy firmy Wonga dzielą się z koleżankami i kolegami swoją wiedzą. Akademia Wonga to szkolenia stacjonarne oraz baza wiedzy (intranet), biblioteka (papierowa i intranetowa). Akademia Wonga została uzupełniona o Erę Lidera – program szkoleń zarówno dla menedżerów rozpoczynających współpracę z zespołem, jak i tych, którzy w tym zakresie chcą się doskonalić. Celem programu było dostarczenie wiedzy, kompetencji oraz budowanie dobrych nawyków w zakresie prowadzenia zespołu. Szkoleniowcami byli doświadczeni menedżerowie z Wonga. Firma zorganizowała 22 wewnętrzne szkolenia prowadzone przez pracowników, w których wzięło udział 236 osób. Największym zainteresowaniem cieszyły się warsztaty ze zwinnych metod zarządzania, Jiry, SCRUMa, psychologii pracy, DNA Managera (budowanie zespołu) oraz warsztaty „Między słowami – siła komunikacji werbalnej i niewerbalnej”.



Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

15000

Partner Strategiczny FOB

Kampania pracownicza #TeamKaufland

Firma przez 5 miesięcy prowadziła kampanię #TeamKaufland, której adresatami i ambasadorami byli wszyscy pracownicy sieci. Inicjatywa miała na celu popularyzację proekologicznych i prospołecznych postaw, a także docenienie zaangażowania pracowników w działania przyczyniające się do tworzenia bardziej zrównoważonego świata. Wybrano 6 ambasadorów, którzy opowiadali o działaniach sieci Kaufland oraz własnym zaangażowaniu w następujących obszarach: ochrona środowiska, dobrostan zwierząt, świadome odżywianie, redukcja plastiku, promocja produktów regionalnych, pomoc potrzebującym. W ramach kampanii powstały m.in. materiały wideo, plakaty, spoty w radiu, wygaszacze ekranu. Inicjatywę zakończył konkurs, w którym pracownicy mogli sprawdzić swoją wiedzę na temat zrównoważonego rozwoju.



Skanska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Projekt: Równowaga – seria webinarów edukacyjnych

Firma od 2021 r. prowadzi edukację pracowników poprzez cykliczne webinary poprzedzone analizą potrzeb odbiorców i trendów rynkowych. Seria spotkań edukacyjnych w sezonie 2023–2024 skupiona była wokół tematu równowagi i jej znaczenia dla zdrowia psychicznego i fizycznego oraz budowania zrównoważonych relacji ze środowiskiem. Zewnętrzni eksperci przeprowadzili 4 spotkania dotyczące depresji, jej wpływu na zdrowie i na funkcjonowanie w rodzinie oraz na temat umiejętności odpoczynania. Udział w spotkaniach był dobrowolny, a frekwencja na każdym z nich wynosiła ok. 150 osób.



Grupa PBI

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Ekopracownik i ekotorba

Organizacja przeprowadziła kampanię Ekopracownik, w której wskazano 10 praktycznych wskazówek związanych z ochroną środowiska. Były to m.in. ograniczanie papierowych dokumentów, niepozostawianie urządzeń biurowych w trybie czuwania, ograniczanie zużycia wody w plastikowych butelkach na rzecz wody z kranu, segregowanie odpadów, docieranie do pracy pieszo, rowerem lub dzięki wspólnemu transportowi. Druga kampania to wyposażenie wszystkich pracowników w ekotorby, co ma przyczynić się do zmniejszenia zużycia jednorazowych, plastikowych toreb.



VanityStyle

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

100

Wewnętrzna kampania edukacyjna

VanityStyle, dążąc do zwiększania świadomości ekologicznej wśród pracowników, opublikowało w intranecie serię artykułów poruszających tematy, takie jak: cyfrowa ekologia, ograniczanie jazdy samochodem na rzecz np. jazdy rowerem, komunikacją miejską czy carpoolingu, oszczędzanie prądu oraz wody. Dzięki edukowaniu pracowników oraz angażowaniu ich w działania ekologiczne, przykładają oni większą wagę do segregacji śmieci oraz oszczędzania papieru i prądu.



Volkswagen Motor Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Nasz wkład w zielony świat

Po sukcesie 1. edycji, firma zorganizowała kolejne spotkanie pod nazwą „Fabryka przyjazna środowisku – Razem dla środowiska”; 2. edycja koncentrowała się na ochronie klimatu, zasobach naturalnych, ekosystemach oraz na przepisach o ochronie środowiska. Za kluczowe kwestie dotyczące wszystkich pracowników uznane zostały ekologiczna mobilność i zrównoważone odżywianie. 675 tys. pracowników koncernu wzięło udział w spotkaniu #Project1Hour dotyczącym osobistego wkładu w ochronę klimatu, na którym zdobywali wiedzę z zakresu ochrony środowiska i znajdowali sposoby na zmniejszenie własnego śladu węglowego.



ESRS S1

DSV International Shared Services

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Kampania ESG – DSV ISS

Kampania ESG – DSV ISS była odpowiedzią na wyniki przeprowadzonej globalnie pod koniec 2022 r. ankiety DSV People Survey, z której wynikało, że pracownicy potrzebują więcej informacji na temat działań firmy w obszarach środowiska, zrównoważonego rozwoju i współpracy z lokalnymi społecznościami. Należąca do Grupy spółka DSV ISS zapoczątkowała kampanię, której celem było zwiększenie świadomości pracowników wszystkich lokalizacji (Polska, Portugalia i Filipiny) o ESG. Wykorzystano w niej materiały, takie jak: raport DSV Sustainability, oferta Green Logistics, SDGs. Na kampanię składało się: 5 webinarów, 19 artykułów w intranecie na temat działań organizacji w zakresie ESG, impreza firmowa zrealizowana całkowicie wokół tematyki ESG, 7 quizów w oparciu o wcześniej wymienione źródła i 20 wydarzeń dotyczących niskoemisyjnych aktywności. Powołano również 7 ambasadorów ESG reprezentujących wszystkie lokalizacje spółki. Projekt ambasadorów ESG potrwa do czerwca 2024 r., a jego celem jest kontynuowanie kampanii i oddanie w ręce pracowników realizacji pomysłów zwiększających wiedzę w obszarach ESG. W kampanii uczestniczyło 140 zaangażowanych pracowników.



ESRS S1

Grenevia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600

Program GO! World!

GO! World! to program rozwojowo-językowy przygotowany we współpracy z TDJ Foundation dla dzieci i wnuków pracowników FAMUR (spółki Grenevia). Celem GO! World! była pomoc młodym osobom w określeniu ich osobistych celów oraz stworzeniu przestrzeni do odkrywania nowych doświadczeń i budowania silnych międzynarodowych relacji. W ramach inicjatywy zorganizowano 2 spotkania grupowe dla laureatów programu (z tutorem lub tutorem rówieśniczym dobranym odpowiednio przez zespół projektowy programu) oraz wyjazd zagraniczny zrealizowany przez British Summer School do Wielkiej Brytanii. Do programu zostało zakwalifikowanych 10 dzieci pracowników FAMUR, którzy w pierwszej połowie lipca uczestniczyli w obozie językowym w West Essex, a jesienią mieli okazję pracować z tutorami.



Alior Bank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7034

Partner Strategiczny FOB

Tydzień ESG

Firma zorganizowała Tydzień ESG mający na celu rozpowszechnianie wśród pracowników tematyki zrównoważonego rozwoju. Był to trwający 5 dni cykl spotkań online. Niemal 1 tys. pracowników włączyło się w dyskusję na temat odpowiedzialnych praktyk biznesowych w obszarach: środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego. Wykład na temat dylematów związanych z transformacją energetyczną i neutralnością klimatyczną prowadził znany analityk, dziennikarz i autor książek Marcin Popkiewicz. Firma omówiła również plany mające na celu minimalizację wpływu banku na środowisko. Każda prelekcja zakończona była quizem z nagrodami. Wydarzenie służyło wdrażaniu strategii banku w obszarze ESG oraz zachęceniu pracowników do integracji swoich celów biznesowych z Celami Zrównoważonego Rozwoju.



ESRS S1

TAURON Polska Energia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

26000

#MocRelacjiŚpiewaj

Projekt #MocRelacjiŚpiewaj miał na celu umożliwienie uzdolnionym muzycznie pracownikom Grupy TAURON nagrania swojego głosu w profesjonalnym studiu muzycznym oraz podtrzymanie tradycji kolędowania w okresie świąt Bożego Narodzenia. Dzięki zaangażowaniu pracowników i podopiecznych Fundacji Braci Golec nagrano 7 świątecznych piosenek w stylu góralskim i tradycyjnym. Projekt, realizowany we współpracy z CSR-owymi partnerami, uświadamia pracownikom wartość muzyki oraz pielęgnuje tradycję, wzmacniając więzi ze społecznościami lokalnymi i rozwijając umiejętności artystyczne pracowników. Warsztaty muzyczne zorganizowane dla pracowników cieszyły się dużym zainteresowaniem, pokazując istotę współtworzenia lokalnej kultury i wpływu wartości kulturowych na otoczenie.

WOLONTARIAT PRACOWNICZY

Exorigo-Upos

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

4 Linia Wsparcia

Firma Exorigo-Upos zainicjowała wolontariat pracowniczy, zaczynając od zbadania potrzeb pracowników, w jakie działania chcieliby się zaangażować. Każdy z pracowników mógł wziąć udział w ankiecie, zaproponować swoje pomysły i potrzeby oraz zgłosić chęć udziału w nowo otwartym programie 4 Linii Wsparcia. Pierwszą inicjatywą, w którą zaangażowali się wolontariusze, było wsparcie gliwickiego Stowarzyszenia Przyjaciół Chorych „Hospicjum”. 4 Linia Wsparcia Exorigo-Upos wykonała pierwszy etap prac polegający na przygotowaniu terenu pod przestrzeń wypoczynku dla podopiecznych Hospicjum. W pierwszej akcji wolontariatu wzięło udział 9 osób. Wolontariusze nagrali film, w którym podzielili się swoimi doświadczeniami i opowiedzieli o korzyściach, jakie widzą w tego typu działaniach. Celem praktyki było zainicjowanie oddolnych działań wolontariackich wśród pracowników firmy.



ESRS S1

Leroy Merlin Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

12600

Akcja „Sprzątanie świata”

Organizacja przystąpiła do 30 akcji „Sprzątanie świata”, prowadzonej przez Fundację. W akcji wzięto udział 2165 wolontariuszy z 76 sklepów oraz z centrali. W 1,5 miesiąca zebrano 21 ton śmieci.



ESRS E2
Zanieczyszczenie

SEGR0 Poland

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

45

Operacja Czysta Rzeka

SEGR0 po raz trzeci zostało oficjalnym partnerem Operacji Czysta Rzeka – społecznej akcji realizowanej przez pracowników, którzy w ramach lokalnych zespołów zbierają śmieci z okolic zbiorników wodnych. Filarami akcji jest dbałość o środowisko naturalne, która wpisuje się w program Odpowiedzialne SEGR0. Zespoły posprzątały okolice zbiorników wodnych w Warszawie, Poznaniu i Gliwicach, zbierając łącznie 2 tony śmieci. Efektem oczyszczenia środowiska naturalnego z odpadów jest m.in. zapobieganie przedostawaniu się mikroplastiku do wody czy uchronienie wielu gatunków zwierząt przed konsumpcją plastikowych elementów. Efekty Operacji Czysta Rzeka zostały zebrane w raporcie Fundacja Czysta Rzeka z 2023 r.



ESRS E3

Bank Gospodarstwa Krajowego

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2320

Partner Strategiczny FOB

Plebiscyt Dobra Energia, Wielkie Serce

Plebiscyt Dobra Energia, Wielkie Serce to inicjatywa zrealizowana z okazji Międzynarodowego Dnia Wolontariusza. W 2023 r. ponad 600 pracowników zaangażowało się w wolontariat, a wielu z nich było aktywnych również poza godzinami pracy. Plebiscyt powstał, aby wyróżnić wyjątkowych wolontariuszy, którzy inspirują i motywują innych do działania. Spośród zgłoszeń wyłoniono 20 osób, które zostały wyróżnione spersonalizowanymi prezentami. Działanie miało na celu podniesienie satysfakcji i zadowolenia wolontariuszy, a także docenienie ich pracy. Co ważne, to inni pracownicy wskazywali, kogo należy nagrodzić. Wolontariat pracowniczy pozwala wzmacniać wspólnotowość, budować relacje i zwiększać uważność na potrzeby innych.

ESRS S1

Grupa Żabka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000

Wolontariat pracowniczy

Grupa Żabka jako odpowiedzialna organizacja chętnie angażuje się w tematy społecznie ważne, chce mieć wpływ na lokalne środowisko i pozytywnie oddziaływać na najbliższe sąsiedztwo. Nie tylko zachęca swoich pracowników do włączania się w akcje charytatywne, ale przede wszystkim daje przestrzeń do niesienia pomocy. Każdy pracownik ma możliwość przeznaczenia 8 godzin pracy miesięcznie na wolontariat. Grupa Żabka zorganizowała i zrealizowała 16 zespołowych akcji społecznych, w ramach których pracownicy przeznaczali 936 godzin na wolontariat pracowniczy.



ESRS S1

Provident Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Partner Strategiczny FOB

Tak! Pomagam

Tak! Pomagam to program wolontariatu pracowniczego realizowany w firmie od 2006 r. Powstał w odpowiedzi na wyraźne głosy ze strony pracowników i doradców klienta, którzy od wielu lat angażowali się w lokalne działania charytatywne. Projekty wolontariackie obejmują wsparcie dla szkół, przedszkoli, ośrodków pomocy społecznej i schronisk dla zwierząt. Wolontariusze organizują czas wolny i imprezy okolicznościowe jak mikotajki, andrzejki, wigilie, przeprowadzają remonty i prace porządkowe, wyprowadzają psy na spacer. Partnerem programu jest Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu. Pracownicy zaangażowani w wolontariat mają dodatkowy płatny dzień wolny na realizację projektów. Program jest odpowiedzią firmowych wolontariuszy na lokalne problemy. Z racji pracy w terenie, blisko klienta, pracownicy i doradcy są bardzo dobrze zorientowani, gdzie i jaka pomoc jest potrzebna. Wolontariusze sami wybierają beneficjentów programu. Projekty są oceniane przez Radę Programową, a najlepsze otrzymują granty na realizację. Do tej pory odbyło się 30 edycji programu i zrealizowano 730 pomysłów. Firma przekazała na ten cel ponad 2 mln zł. Program był przedmiotem badań studentów i akademików m.in. ze Szkoły Biznesu w Aarhus w Danii i Uniwersytetu Warszawskiego. W 2023 r. program otrzymał wyróżnienie w konkursie „DNA – bo pomaganie mamy w genach” w kategorii pomoc społeczna.



ESRS S1

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Siła Dobra w soczewce

Koncepcja Force for Good, czyli Siła Dobra, jest jedną z kluczowych wartości w globalnej strategii Hewlett Packard Enterprise i polega na promowaniu wolontariatu jako formy zaangażowania w życie społeczności lokalnej i jako narzędzia do rozwoju osobistego pracowników. W serii spotkań Force for Good in a Spotlight zostały pokazane przykłady osób, które korzystają z programu wolontariatu pracowniczego i angażują się w życie społeczności lokalnych. Pracownicy HPE mieli okazję porozmawiać z osobami, które trudną historię choroby nowotworowej przekuły w pomaganiu innym, z jednym z Szerepów Nadziei czy członkami Zarządu firmy o ich motywacjach do aktywności społecznej. Spotkania organizowane są raz w miesiącu, online, w formie wywiadu z zaproszonym gościem. Sesje cieszą się ogromną popularnością – do każdej z 7 dotychczas przeprowadzonych dołączało 60–110 osób. Uczestnicy żywo reagują na poruszane tematy, zadają pytania i dzielą się przemyśleniami.



ESRS S1

Schenker (DB Schenker)

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2300

Moc zaangażowania – kampus Czasu Pomagania

Podczas jubileuszu programu wolontariatu pracowniczego Czas Pomagania firma zdecydowała się na nowe otwarcie, szczególnie doceniając 35 liderów wolontariatu poprzez zorganizowanie dla nich kampusu Czasu Pomagania. Uczestnicy spotkania brali udział w warsztatach edukacyjnych, wymianie doświadczeń oraz poznawali nowe zasady programu. Ankieta po wydarzeniu wykazała, że 73% uczestników oceniło spotkanie jako bardzo udane. Rekordowa liczba projektów zgłoszona do kolejnej edycji oraz dołączenie nowych wolontariuszy skłoniły firmę do decyzji o organizowaniu podobnych spotkań regularnie, raz w roku.



ESRS S1

ING Hubs Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Program Grantowy BeResponsible

Aby wesprzeć pracowników w inicjowaniu działań prospołecznych i zwiększyć zaangażowanie w wolontariat pracowniczy, firma ING Hubs Poland wdrożyła Program Grantowy BeResponsible, w którym każdy pracownik może ubiegać się o wsparcie finansowe i organizacyjne, by zrealizować swój pomysł. Program wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju, wskazanych przez firmę jako ważne strategicznie, a zgłoszone projekty są oceniane przez osoby zarządzające z różnych obszarów biznesu. Adresatami programu są pracownicy, których firma chce wspierać w rozwoju jako liderów działań prospołecznych i uczyć współpracy z sektorem NGO. Program BeResponsible promuje także ideę wolontariatu pracowniczego w firmie, co pozwala większej liczbie osób wykorzystać na wolontariat dzień wolny, który przysługuje każdemu pracownikowi. W 1. edycji programu firma postanowiła zrealizować 7 projektów wolontariackich.



ESRS S3

KPMG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2100

Partner Strategiczny FOB

„Make your mark”

Pracownicy KPMG z dużym zaangażowaniem włączają się w działania wolontariackie i charytatywne inicjowane przez firmę. Aby wspierać również inicjatywy własne pracowników Fundacja KPMG uruchomiła program „Make your mark”. Polega on na wsparciu finansowym oraz merytorycznym inicjatyw wolontariackich pracowników i współpracowników KPMG. Maksymalna kwota dofinansowania projektu wolontariackiego wynosi 3 tys. zł, natomiast inicjatywa ma charakter ciągły – wnioski o dofinansowanie swoich działań pracownicy mogą zgłaszać przez cały rok. Wsparcie finansowe przyznawane jest po uzyskaniu pozytywnej opinii ekspertów programu i akceptacji Zarządu Fundacji KPMG. Założeniem programu grantowego jest wspieranie projektów, których celem są: pomaganie społecznościom lokalnym, działania z obszaru ochrony środowiska, promowanie idei przedsiębiorczości oraz wsparcie instytucji działających na rzecz pomocy zwierzętom. Od czasu uruchomienia programu we wrześniu wolontariusze zrealizowali kilkanaście projektów. W KPMG pracownicy mają możliwość skorzystania w ciągu roku z 2 dodatkowych dni wolnych na wolontariat.

ESRS S3

PKP CARGO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

14000

Spółecznie Odpowiedzialni PKP CARGO

Spółecznie Odpowiedzialni to nowa inicjatywa Grupy PKP CARGO. Jej cele to współpraca z pracownikami na rzecz realizacji oddolnych inicjatyw z zakresu zrównoważonego rozwoju branży kolejowej i najbliższego otoczenia zakładów spółki. Poprzez wspólne, parasolowe wsparcie pracowników firma wspiera pośrednio lokalne społeczności, środowisko i dziedzictwo kolejowe. Program objął 5 kategorii: Mecenasi Kultury Kolejowej, Liderzy EKO, Liderzy Pomagania, Aktywni, Ratownicy. 13 najlepszych projektów zostało nagrodzonych i wypromowanych w komunikacji wewnętrznej, a nagrodzeni wzięli udział w Finale Spółecznie Odpowiedzialni w Centrali PKP CARGO. Nagrodzone projekty dotyczyły: inicjatyw na rzecz ochrony środowiska – bioróżnorodne miejskie ogrody w Olsztynie, pasieka z 200 pszczelimi rodzinami na Pomorzu; działań pomocowych – rozwój fundacji „z TYCH co Pomagają” i „Pomocja”; ochrony dziedzictwa kolejowego – m.in. Muzeum Medali Kolejowych; działań na rzecz lepszej jakości życia – sportowy piknik rodzinny dla 500 osób w Sosnowcu.



ESRS S3

TIM

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

320

Wolontariat pracowniczy

Od drugiej połowy 2019 r. pracownicy mają możliwość zgłaszania propozycji działań z zakresu wolontariatu, które firma może wesprzeć organizacyjnie i/lub finansowo. Od czwartego kwartału 2023 r. otrzymują płatny jeden dzień wolny na realizację, pozostałe zasoby pracownicy zapewniają samodzielnie. Beneficjentami działań mogą być organizacje pozarządowe, instytucje publiczne, szkoły, przedszkola, szpitale, domy pomocy społecznej itp. W roku 2023 pozytywnie oceniono 10 złożonych wniosków, z których potowa dotyczyła realizacji Szlachetnej Paczki. Dodatkowo przeprowadzono zbiórkę książek we współpracy z Fundacją Zacztyani.org, które zasiliły 2 Zaczytane Biblioteki utrzymywane przez TIM przez kolejne co najmniej 2 lata. Oprócz tego zorganizowano spotkanie z przedstawicielami następnej fundacji, aby zaproponować pracownikom kolejne możliwości realizacji wolontariatu.



ESRS S3

TIM

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

320

Program grantowy

Firma wspiera lokalne społeczności poprzez program grantowy, który umożliwia pracownikom zgłaszanie inicjatyw o charakterze edukacyjnym, oświatowym, prozdrowotnym, proekologicznym, kulturalnym i pomocowym. Granty o wartości od 1 tys. do 6 tys. zł są przyznawane dwukrotnie w roku na podstawie głosowania pracowników. Dotychczasowe 9 edycji przyniosło wsparcie dla 55 beneficjentów, a w 2023 r. łączna wartość wsparcia wyniosła 74,5 tys. zł. Projekty obejmowały m.in. profilaktykę nowotworową, wsparcie kobiet dotkniętych rakiem piersi oraz pomoc osobom doświadczającym przemocy domowej i kryzysu psychicznego. Praktyka jest kontynuowana w 2024 r.



ESRS S3

WORK-LIFE BALANCE

**Anpharm
Przedsiębiorstwo
Farmaceutyczne**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250**Akcje wellbeingowe dla pracowników**

Anpharm dba o dobre samopoczucie pracowników – organizuje dla nich różnorodne inicjatywy w ramach praktyk wellbeingowych. W 2023 r. firma zorganizowała liczne wydarzenia, takie jak piknik rodzinny, świętowanie jubileuszy pracy, wyjazdy szkoleniowe i narciarskie, wsparcie dla inicjatyw sportowych oraz konkursy dla pracowników i ich rodzin. Dodatkowo, firma organizuje wolontariat pracowniczy i eventy pożegnalne dla emerytów. Te działania sprzyjają budowaniu pozytywnej atmosfery pracy i zwiększają zadowolenie pracowników.



ESRS S1

Kredyt Inkaso

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

548**„Urodzinowa niespodzianka”**

Kredyt Inkaso, kontynuując trwającą od ponad 3 lat transformację kultury organizacyjnej, wprowadza szereg inicjatyw mających na celu zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym pracowników, co przekłada się na ich dobre samopoczucie i efektywność. Jedną z takich inicjatyw jest „Urodzinowa niespodzianka”, która umożliwia pracownikom korzystanie z 2 godzin wolnego w tygodniu swoich urodzin. Te działania zaowocowały dwucyfrowym wzrostem efektywności zespołu o 40% oraz znaczącym spadkiem rotacji pracowników, co stanowi bardzo dobry wynik w branży zarządzania wierzycelnościami.

**Natural
Pharmaceuticals**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

240**Elastyczny czas pracy**

Pracownicy biura w Warszawie, jak i w Rzeszowie korzystają z elastycznego czasu pracy, dostosowanego do ich indywidualnych potrzeb. W ciągu miesiąca mogą korzystać z pracy zdalnej. Pracownicy w głównej siedzibie firmy (Warszawa) mogą dostosować 8 h pracy do swoich potrzeb w przedziale czasu od 7.00 do 17.00. Spotkania umawiane są w godzinach od 9.00 do 15.00. Natomiast pracownicy Biura Obsługi Klienta w Rzeszowie korzystają z elastycznie wyznaczonych godzin, które dopasowywane są do ich życia osobistego, np. uwzględniają zajęcia na uczelni czy godziny nauki dziecka. Ten projekt odpowiada na współczesne wyzwania związane z równowagą między pracą a życiem prywatnym. Pracownicy mają możliwość dostosowania godzin pracy do swojego rytmu życia, co wpływa pozytywnie na ich efektywność i zadowolenie. Elastyczny czas wykonywanych zadań sprzyja także lepszemu dostosowaniu się do różnych preferencji dotyczących godzin największej produktywności.



WSPARCIE PRACOWNIKÓW

**Dom
Development**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

276**Cykl warsztatów „Legal Mondays & Security Fridays”**

Szybkie tempo zmian w regulacjach prawnych może powodować dezorientację pracowników w codziennym wykonywaniu obowiązków. Grupa Dom Development rozpoczęła wewnętrzne cykliczne spotkania i warsztaty „Legal Mondays & Security Fridays” ukierunkowane na rozwój kultury compliance w obszarze prawnym i bezpieczeństwa informacji. Branża budowlana i nieruchomościowa opiera się w dużej mierze na regulacjach, dlatego niezbędne jest poszerzanie wiedzy pracowników spółek w tematach prawnych. Beneficjentami szkoleń i warsztatów byli pracownicy Grupy Kapitałowej. Praktyka została zorganizowana z inicjatywy oddolnej.



ESRS S1

CD PROJEKT

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**Urlop menstruacyjny**

Grupa CD PROJEKT wprowadziła dodatkowy dzień wolny dla osób menstruujących, niezależnie od formy zatrudnienia. To krok w budowaniu inkluzywnego środowiska pracy, akceptującego różnice biologiczne. Po udanym pilotażu w 2022 r., urlop menstruacyjny został wprowadzony we wszystkich polskich spółkach grupy od kwietnia 2023 r. Badanie pokazało, że 90% pracowników uważa tę inicjatywę za ważną. Od kwietnia do listopada 2023 r. z urlopu korzystało średnio 35 osób miesięcznie.



ESRS S1

**Jeronimo
Martins Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

80000

Partner Strategiczny FOB

Wsparcie w Chorobie

Program Wsparcie w Chorobie, uruchomiony przez Biedronkę na początku 2023 r., zapewnia wsparcie finansowe pracownikom z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności lub chorobą zagrażającą życiu, aby pokryć koszty związane z leczeniem i rehabilitacją. W ramach programu pracownicy otrzymali wsparcie na zakup aparatów słuchowych, sprzętu medycznego, rehabilitację i leki. Inicjatywa jest częścią strategii wellbeing „Dla Nas. Razem. W każdym momencie”, stanowiąc dodatkowe wsparcie dla pracowników zdiagnozowanych w ramach innych programów. Proces aplikacji odbywa się online poprzez intranet firmy, co pozwala na łatwy dostęp dla 99% zatrudnionych. W 2023 r. wsparcie otrzymało 229 pracowników; w ten sposób Biedronka przyczyniła się do poprawy ich sytuacji zdrowotnej i dobrostanu.



ESRS S1

PKP CARGO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

14000**Porady Prawne PKP CARGO**

Porady Prawne to nowa inicjatywa Grupy PKP CARGO mająca na celu wsparcie pracowników i poprawę jakości ich codziennego życia poprzez zapewnienie im dostępu do bezpłatnej pomocy w problemach natury prawnej i urzędowej. Doradztwo prawne zapewniane pracownikom w ramach dedykowanej infolinii stanowi element budowania strategii wellbeingu. W PKP CARGO S.A., gdzie specyfika pracy wymaga dużej koncentracji uwagi, zwłaszcza w obszarze realizacji procesów przewozowych, nierozwiązane problemy prywatne mogą generować stres i napięcie – i negatywnie wpływać na poziom bezpieczeństwa pracy. Budowanie dobrostanu pracownika i poprawa jakości życia to filary koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu spółki. Konsultacji w ramach Infolinii Porad Prawnych udzielają doświadczeni adwokaci i radcy prawni, dedykowani specjalnie do tego celu. Pracownicy dzwoniący na infolinię pozostają w pełni anonimowi. Porady są bezpłatne, z wyłączeniem prawa pracy. Dyżury realizowane są 2 razy w tygodniu. Pilotaż projektu i monitoring miesięcznych raportów pokazały, że pracownicy korzystają z infolinii podczas każdego dyżuru.



ESRS S1

AB

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

419**Bezpłatny dostęp do internetowej poradni psychologicznej dla pracowników**

Firma AB kontynuowała udostępnianie bezpłatnej internetowej poradni psychologicznej dla wszystkich pracowników, reagując na lęk i napięcie związane z sytuacją wojenną w Ukrainie oraz z pandemią covid-19. Usługa obejmuje wsparcie w zakresie problemów osobistych oraz konfliktów w miejscu pracy. W 2023 r. firma zwiększyła pakiet sesji psychologicznych do 50 godzin miesięcznie, oferuje wsparcie w języku polskim, angielskim i ukraińskim.

**Medezin**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120**Małe zmiany, wielki efekt**

Tworzenie miejsca pracy przyjaznego menstruacji to dla Medezin sp. z o.o. istotne działanie, które ma na celu zapewnienie równości płci i zwiększenie komfortu kobiet. Bezpłatny dostęp do produktów menstruacyjnych oraz obecność pojemników na odpady higieniczne to tylko część inicjatyw podejmowanych przez firmę. Działania przyczyniające się do zwiększenia ogólnego komfortu w miejscu pracy zostały entuzjastycznie przyjęte przez pracownice, co potwierdzają liczne pozytywne opinie.



MSD Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400

Zdrowie psychiczne i satysfakcja z pracy w MSD

MSD zdaje sobie sprawę z wpływu zdrowia pracowników na ich satysfakcję z pracy, dlatego dba o ogólny dobrostan pracowników. Firma duży nacisk kładzie na programy wspierające równowagę między pracą a życiem osobistym (np. Płatny Rodzicielski Czas Wolny rozszerzony do 12 tygodni dla rodzica niezależnie od płci, w tym osób w związku partnerskim). MSD prowadzi edukację w zakresie zdrowia, odporności i bezpieczeństwa psychicznego. Finansuje konsultacje psychologiczne oraz psychiatryczne. Stosuje elastyczność w pracy (możliwość pracy zdalnej, w tym także za granicą, przez co pracownicy mają szansę dostosować swoje miejsce i czas pracy do własnych potrzeb oraz obowiązków). Wspiera również wolontariat pracowniczy (pracownicy mogą przeznaczyć do 5 dni roboczych płatnych na wolontariat na rzecz społeczności lokalnych). W perspektywie zarządzania organizacją, firma wprowadziła program Ways of Working (Sposoby Działania), który skupia się na priorytetach oraz uproszczeniu współpracy. Istotne jest prowadzenie dialogu z pracownikami w celu opracowania optymalnych rozwiązań mających prowadzić do zmniejszenia obciążenia pracą oraz priorytetyzacji działań operacyjnych w ramach zespołów.



Sanofi

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

900

Partner Strategiczny FOB

Akademia Świadomego Kierowcy

Akademia Świadomego Kierowcy to program edukacyjny Sanofi skupiający się na bezpieczeństwie drogowym. Pracownicy w ramach Akademii uczestniczyli w wideolekcjach, rozwiązywali wspólnie problematyczne zagadnienia związane z ruchem drogowym. W edycji w roku 2023 skoncentrowano się na Europejskim Dniu Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego, bezpiecznej odległości między pojazdami, podróżach wakacyjnych i zimowej jeździe. Dodatkowo, zrealizowano cykle szkoleń z bezpiecznej jazdy pod okiem instruktorów. Program obejmował również edukację w kontekście wyposażenia samochodu, poprawnej pozycji za kierownicą i najnowszych zmian w kodeksie drogowym. W webinarach, wideolekcjach i zajęciach praktycznych wzięło udział 250 pracowników Sanofi w Polsce. Największą wartością programu są realne korzyści w postaci zdobytych umiejętności związanych z prowadzeniem pojazdu w różnych warunkach. Dla Sanofi program stanowi kluczowy element misji wspierania pracowników w kwestiach bezpieczeństwa na drodze. Osiągnięcie większej świadomości pracowników przekłada się na poprawę ogólnego bezpieczeństwa i zdrowia w firmie.



CK LEGAL Chabasiewicz Kowalska i Wspólnicy

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

20

Dostęp do środków higieny menstruacyjnej

W styczniu 2023 r. firma CK LEGAL dołączyła do programu Kulczyk Foundation Cykl Kariery. Tym samym kancelaria zapewniła bezpłatny i swobodny dostęp do podstawowych środków menstruacyjnych w damskiej toalecie. Kwestia budowania środowiska pracy otwartego i równego dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć, była kluczowa przy wyborze miejsca na nowe biuro firmy. Nowa siedziba zapewnia dostęp do przestronnych łazienek z dużymi umywalkami, a także do ogólnodostępnego prysznicza. Firma angażuje się w promowanie równości płci, wspieranie zdrowia menstruacyjnego oraz różnorodności. Dołączenie do programu Kulczyk Foundation Cykl Kariery było jednym z elementów tworzenia dla pracowników przyjaznego i nowoczesnego miejsca pracy, a także przejawem dbania o ich dobre samopoczucie w pracy. Umieszczenie w toalecie różowej skrzyneczki zostało pozytywnie odebrane przez pracowników.



Grupa Eurocash

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

20000

Programy stypendialne Fundacji Grupy Eurocash

Grupa Eurocash jako znaczący polski przedsiębiorca w poczuciu odpowiedzialności za rozwój młodego pokolenia i wyrównywanie szans edukacyjnych dla szczególnie uzdolnionej młodzieży z mniejszych miejscowości stworzyła program stypendialny. Ma on na celu wsparcie rozwoju uzdolnionej młodzieży w dowolnej dziedzinie, którą się pasjonują. Firma kładzie też duży nacisk na zaangażowanie społeczne stypendystów i ich wrażliwość na potrzeby innych – to oni są ambasadorami i mentorami dla młodszych kolegów i koleżanek. O stypendia mogły się ubiegać dzieci pracowników Grupy oraz dzieci właścicieli, personelu sklepów z sieci franczyzowych zrzeszonych w Eurocash. W sumie w Programie Stypendiów Talentowych udzielono ponad 1,5 tys. stypendiów, a Programem Stypendiów Opiekuńczych objęto ponad 120 dzieci. Stypendyści mają również dostęp do eksperckiej wiedzy i bogatej oferty edukacyjnej z obszaru samorozwoju poprzez platformę edukacyjną Akademii Umiejętności Eurocash. Ogólna kwota wsparcia dla obu programów to prawie 10 mln zł. Te działania stanowią największy w Polsce program tego typu wspierający edukację młodych, finansowany przez firmę z sektora prywatnego.



LG Energy Solution Wrocław

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Komfortowe dojazdy do pracy dla niezmotoryzowanych

Firma LG Energy Solution Wrocław inicjuje przebudowę układu drogowego wokół swoich terenów, aby pracownikom zapewnić bezpieczne i komfortowe dojazdy. Dzięki kilkudziesięciu darmowym liniom autobusowym na terenie Dolnego Śląska oraz współpracy z lokalnymi władzami, setki pracowników mogą korzystać z wygodnej komunikacji zbiorowej. To nie tylko poprawa dobrostanu pracowników, ale także działanie zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju, zmniejszające emisję spalin i ślad węglowy.



ESRS 1

ISS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Pomoc Ukrainie. Wsparcie pracowników, ich rodzin oraz uchodźców

Wsparcie społeczności ukraińskich, w tym pracowników i ich rodzin, pracowników klientów oraz uchodźców to praktyka podejmowana przez ISS od początku wojny w Ukrainie. W pomoc zaangażowali się także pracownicy firmy (m.in. w roli mentorów). To część projektu Sunflower Project / Tent Partnership for Refugees, do którego dołączyła firma ISS, a który ma na celu wsparcie uchodźczyń z Ukrainy w wejściu na polski rynek pracy. Na uwagę zasługuje pracownik firmy, który za swoje działania na rzecz osób dotkniętych konfliktem w Ukrainie został wyróżniony spośród 350 tys. pracowników ISS z całego świata i otrzymał nagrodę główną w wewnętrznym konkursie. Celem działań jest integracja ukraińskich pracowników ze społecznością firmy, a także ułatwienie odnalezienia się w nowej sytuacji w nowym kraju. Oprócz uchodźców, działania skierowane są do osób z niepełnosprawnościami, do młodzieży w trudnej sytuacji i innych społeczności, które nie mają równego dostępu do rynku pracy. Dla firmy ISS, działającej w branży facility management, kluczowa jest mobilność społeczna, tj. umożliwienie godnego życia przez propozycję zatrudnienia i godnego wynagrodzenia, zapewnianie poczucia przynależności, oferowanie programów pomocy psychologicznej i prawnej, także w języku ukraińskim.



ESRS S3

ZDROWIE PRACOWNIKÓW

Business Support Solution

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Work-life balance w BSS

Firma dba o równowagę pracowników pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. W 2023 r. zaangażowała się we wspólne świętowanie Międzynarodowego Dnia Rodziny i akcją Dwie Godziny dla Rodziny. W okresie wakacyjnym dla dzieci pracowników przeprowadzony został konkurs plastyczny z nagrodami. „Portret Księgowej/ Księgowego”. W ramach wsparcia dla nowych rodziców każde nowo narodzone dziecko otrzymuje wyprawkę. Osoby, które potrafią zachować równowagę między życiem zawodowym i prywatnym, są mniej zestresowane i zdrowsze. Work-life balance pomaga również uniknąć wypalenia zawodowego.

ESRS S1

Diagnostyka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8700

Bezpłatny serwis rowerowy dla pracowników

Diagnostyka zachęca pracowników do przesiadki na rowery, organizuje akcje darmowych przeglądów serwisowych dla rowerów. W 2023 r. skorzystało z niej dwa razy więcej pracowników niż w poprzednim roku, co wskazuje na rosnące zainteresowanie i chęć poprawy zdrowia oraz środowiska. Przesiadka na rower może wpłynąć pozytywnie na aktywność fizyczną, kondycję oraz redukcję stresu związanego z dojazdem do pracy.



ESRS S1

Volkswagen Motor Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Zdrowie w głowie – zadbaj o swoją moc! Program budowania rezyliencji dla pracowników

ESRS S1

Aktywności podejmowane w ramach projektu „Rezyliencja – budowanie odporności psychicznej” skierowane zostały do wszystkich pracowników firmy. Były to działania wspierające komfort psychiczny, w tym umiejętności radzenia sobie ze stresem, lękiem i wypaleniem zawodowym. W ramach programu Mental Care pracownicy korzystali ze wsparcia psychologicznego na terapiach jeden na jeden, z konsultacji rodzicielskich, z terapii zaburzeń behawioralnych. W ramach Rezyliencji odbyły się szkolenia dla pracowników o tematyce: „Zdrowie psychiczne i utrzymanie dobrostanu”, „Stres – techniki radzenia sobie z nim”, „Podstawowe umiejętności regulacji emocjonalnej”, „Poczucie własnej wartości – lekarstwo na depresję”. Szkolenia organizowane były stacjonarnie i online (bezpłatnie dla pracownika). W ramach Tygodnia Walki z Depresją pracownicy mieli możliwość odbycia bezpłatnych konsultacji ze specjalistami: psychoterapeutami, psychologami, pedagogami, terapeutami dzieci i młodzieży oraz terapeutami uzależnień. Odbyły się również wykłady online o tematyce: „Jak zmniejszyć ryzyko depresji u nastolatków poprzez wspierające rodzicielstwo” i wiele innych.

Alior Bank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7034

Partner Strategiczny FOB

Inicjatywa ONA

Realizując strategię „Bank na co dzień, Bank na przyszłość”, Alior Bank nie ogranicza się jedynie do usług finansowych, lecz aktywnie promuje dbanie o zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników, klientów i ich rodzin. Organizuje cykliczne warsztaty z różnorodną tematyką, takie jak pierwsza pomoc, ćwiczenia oddechowe czy szkolenia profilaktyczne. Wspólnie z Alior Uniwersytetem organizuje festiwale rozwoju, a dzięki wsparciu HR pracownicy mają dostęp do Strefy Zdrowia. Bank umożliwia również wymianę punktów programu Bezczenne Chwile na wsparcie finansowe dla fundacji charytatywnych, zachęcając do aktywnego zaangażowania społecznego. Współpracując z Fundacją Różowa Skrzyńeczka, bank prowadzi zbiórki materiałów higienicznych i wyposaża swoje oddziały w Różowe Skrzyńeczki dla zapewnienia komfortu pracownikom i klientom.



ESRS S1

Alior Bank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7034

Partner Strategiczny FOB

Olimpiada Alior Banku

We wrześniu 2023 r. odbyła się 12. edycja Olimpiady Alior Banku, która zgromadziła 500 pracowników z całej Polski. Wydarzenie, organizowane dla pracowników z zacięciem sportowym, oferowało 9 dyscyplin indywidualnych i zespołowych, zakończone ceremonią dekoracji zwycięzców. Olimpiada jest integralną częścią strategii „Bank na co dzień, Bank na przyszłość”, podkreśla zaangażowanie pracowników i kulturę organizacyjną. Udział w wydarzeniu wzmacnia więzi pracowników z firmą, promuje zdrowy tryb życia i integrację z kolegami i koleżankami. Pozytywne opinie uczestników, e-maile i wpisy na stronie internetowej potwierdzają entuzjazm i sukces wydarzenia.



ESRS S1

dentsu Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Wellbeing dentsu

Dentsu od lat angażuje się we wzmacnianie dobrostanu pracowników poprzez różnorodne inicjatywy związane ze zdrowiem fizycznym i psychicznym, takie jak wsparcie klubów sportowych, organizacja wydarzeń zdrowotnych, webinary edukacyjne, badania medyczne, sesje mindfulness oraz dodatkowe dni wolne i skrócone godziny pracy. Firma zdaje sobie sprawę, że dbałość o dobrostan pracowników przekłada się na jakość pracy, satysfakcję i kreatywność, co potwierdzają badania wskazujące na to, że benefity związane z dobrostanem są jedną z najmocniejszych stron dentsu, uhonorowaną nagrodą Friendly Workplace 2023 – po raz trzeci z rzędu.



ESRS S1

Egis Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250

Różowy Movember 2023

W ramach kampanii edukacyjnej Różowy Movember w 2023 r. firma dla swoich pracowników zorganizowała szereg inicjatyw prozdrowotnych, takich jak spotkania edukacyjne, webinary i konkursy. Celem działań jest podniesienie świadomości na temat zdrowia i profilaktyki chorób nowotworowych, wsparcie pracowników w dbaniu o zdrowie i dobre samopoczucie. Inicjatywa cieszy się dużym uznaniem wśród pracowników i przyczynia się do promowania zdrowego stylu życia.



ESRS S1

Fabryka Mebli BALMA

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Wellbeing i bezpieczeństwo pracowników produkcyjnych

Balma, producent mebli biurowych – dbając o bezpieczeństwo i komfort pracowników – wpisuje wellbeing w swoje DNA. Dzięki innowacyjnemu podejściu firma zredukowała obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego pracowników produkcyjnych poprzez zastosowanie paletowych wózków elektrycznych i stołów z regulowanym blatem. Projekt, realizowany przez 4 miesiące i dofinansowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, przyniósł wyraźne korzyści, poprawiając komfort pracy i ograniczając ryzyko wypadków oraz chorób zawodowych.



ESRS S1

Generali Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

#DBAM O SIEBIE

Realizowany przez Generali program #DBAM O SIEBIE ma na celu przeciwdziałanie chronicznemu zmęczeniu, chorobom cywilizacyjnym oraz wypaleniu zawodowemu poprzez różnorodne aktywności wspierające dobre samopoczucie i energię do działania. Współpraca z zewnętrznymi dostawcami umożliwia organizację sesji oddechowych, warsztatów z radzenia sobie ze stresem, webinarów z produktywności oraz wykładów z psychiatrą. Działania te są dostosowane do preferencji, zainteresowań i możliwości pracowników, a ich różnorodność przyciąga coraz większą liczbę uczestników. Od uruchomienia programu w trzecim kwartale 2023 r. wzięto w nim udział ponad 20% zatrudnionych, przewyższyło to oczekiwaną firmę.



ESRS S1

Grupa spółek DANONE

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Program BeWell w trosce o dobrostan pracowników

Program BeWell, część globalnej inicjatywy Dan'Cares, został stworzony w DANONE, aby wspierać zdrowie i dobre samopoczucie pracowników. Skupia się na 3 obszarach: zdrowym odżywianiu, dobrym samopoczuciu psychicznym i fizycznym. DANONE oferuje szkolenia, konsultacje z ekspertami (z dietetykiem i psychologiem) oraz regularne webinary dotyczące zdrowia fizycznego i wellbeingu, a także comiesięczne masaże w biurze. Program ten wspiera równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, co jest kluczowe dla dobrego samopoczucia pracowników.



ESRS S1

Jeronimo Martins Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

80000

Partner Strategiczny FOB

Razem Zadbajmy o Zdrowie

Biedronka programem Razem Zadbajmy o Zdrowie kontynuuje swoją misję, oferując pracownikom bezpłatne badania profilaktyczne i konsultacje z ekspertami (m.in. psychologiem i dietetykiem). W 2023 r. firma rozszerzyła swoją ofertę o badania krwi w miejscu pracy lub najbliższym laboratorium, co doprowadziło do wzrostu frekwencji o imponujące 1137%. Inicjatywa obejmuje również wyzwanie sportowe, podczas którego pracownicy pokonali ponad 300 tys. km, przekładając ten wysiłek na wsparcie charytatywne. Program stanowi integralną część strategii wellbeing oraz wsparcia pracowników „Dla Nas. Razem. W każdym momencie”; jest to odpowiedź na rosnące zapotrzebowanie na regularne badania profilaktyczne wśród pracowników. Zaangażowanie firmy w inicjatywę wyniosło ponad 5 mln zł, co pozwoliło na przebadanie ponad 42% zatrudnionych, a wysoka ocena programu przez 96% ankietowanych potwierdza jego pozytywny wpływ na pracowników.



ESRS S1

KRUK

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3500

Akademia Zdrowia

Firma KRUK realizowała program Akademia Zdrowia mający na celu promowanie zdrowych nawyków i profilaktyki zdrowotnej wśród pracowników. W ramach programu organizowano zajęcia jogi, webinary z ekspertami medycznymi oraz badania profilaktyczne. Ponadto firma zwracała uwagę na rezyliencję pracowników, organizując spotkania z ekspertami na temat radzenia sobie ze stresem i trudnościami oraz traktowania niepowodzeń jako części rozwoju. Dobre samopoczucie pracowników przekłada się na kondycję całej firmy, dlatego KRUK zadbał o ich dobrostan poprzez różnorodne aktywności w ramach Akademii Zdrowia, co było dodatkowym benefitem poza standardowymi pakietami medycznymi. Firma mierzyła zainteresowanie poszczególnymi działaniami oraz zachęcała pracowników do zgłaszania ciekawych tematów, co świadczyło o sukcesie programu, który trwał już 2 lata.



ESRS S1

Lena Lighting

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Modernizacja biurowca Lena Lighting

Lena Lighting konsekwentnie dąży do stworzenia przyjaznych warunków pracy, co potwierdza kolejna modernizacja biur zgodnie z ideą Human Centric Lighting i ergonomii pracy. Nowe pomieszczenia zostały zaaranżowane tak, aby sprzyjać komfortowi i skupieniu, a energooszczędne oświetlenie ma jednocześnie zadbać o wzrok pracowników. Dodatkowo, firma wyposażyła biura w dwie nowe kuchnie oraz dużą przestrzeń wspólną sprzyjającą integracji. Projektowanie przestrzeni biurowych i socjalnych z myślą o dobrostanie pracowników, ich zdrowiu i równowadze między pracą a odpoczynkiem to priorytet dla Leny Lighting. Nowe miejsca spotkań, takie jak showroom, stanowią dodatkową przestrzeń do prezentacji innowacyjnych rozwiązań oświetleniowych, podnosząc komfort i efektywność pracy. Przestrzeń wspólna została zwiększona o 210 m², wpisując się w ideę wellbeingu.



ESRS S1

LG Energy Solution Wrocław

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Wzmacnianie sportowego ducha: Healthy Summer 2023

Program Healthy Summer – inicjatywa firmy LG Energy Solution Wrocław – promuje aktywność fizyczną i zdrowy styl życia wśród pracowników. W letniej edycji programu 3600 pracowników zarejestrowało ponad 275 tys. aktywności, pokonując łącznie rekordową odległość 1 653 049 km. Program obejmuje różnorodne formy aktywności, a najlepsi uczestnicy otrzymują nagrody na firmowej platformie benefitowej. Dodatkowo, firma organizuje wydarzenia sportowe, takie jak Energy Run, podkreślając tym samym znaczenie dbałości o dobrostan fizyczny i psychiczny pracowników, zgodnie z globalną wizją ESG firmy.



ESRS S1

LG Energy Solution Wrocław

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Wsparcie zdrowia pracowników

Firma konsekwentnie dba o dobrostan swoich pracowników poprzez promowanie zdrowia i regularne akcje informacyjne. W ramach inicjatyw, takich jak Pink October i Movember, ponad 2 tys. pracowników poddało się badaniom markerów nowotworowych, zorganizowano także wykłady, quizy i konkursy. LG Energy Solution Wrocław, jedno z największych miejsc pracy na Dolnym Śląsku, zatrudnia ponad 7 tys. osób, swoim pracownikom zapewnia dostęp do przyzakładowej przychodni Medicover od 2019 r., umożliwiając konsultacje z różnymi specjalistami oraz wykonywanie badań w nowo wyposażonym centrum medycznym z całodobowym dyżurem ratowniczym.

ESRS S1

Nestlé Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5500

Partner Strategiczny FOB

DbajMy

Od 2022 r. Nestlé Polska prowadzi projekt DbajMy, którego celem jest ZapobiegaMY, AngażujeMY, WspieraMY. Firma zorganizowała 7 webinarów na temat zdrowia, w których udział wzięło 1633 pracowników, uruchomiła linię wsparcia psychologicznego, z którego korzystało średnio 30 osób miesięcznie, oraz zorganizowała regularne kampanie edukacyjne. Tematyka kampanii obejmowała m.in. pierwszą pomoc i zdrowie psychiczne. Nestlé przystąpiło do globalnej inicjatywy WorkingWithCancer. Firma była partnerem Mazowieckiego Marszu Mocy organizowanego przez Fundację Marka Kamińskiego. Marsz miał za zadanie zwrócić uwagę na stan kondycji psychicznej polskiej młodzieży. W Mazowieckim Marszu Mocy udział wzięli pracownicy Nestlé, a środki przekazane przez firmę przeznaczone m.in. na utworzenie Centrum Mocy w Warszawie. Wraz z Grupą LUX MED Nestlé Polska zorganizowało spotkanie poświęcone profilaktyce onkologicznej, w trakcie którego umożliwiono pracownikom skorzystanie z indywidualnych konsultacji.



ESRS S1

Ørsted Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Wsparcie zdrowia psychicznego pracowników

Nagła zmiana okoliczności pracy związana z epidemią covid-19 miała znaczący wpływ na stan zdrowia psychicznego pracowników, dlatego Ørsted zdecydował się zaangażować we wsparcie w obszarze zdrowia psychicznego. Firma uruchomiła kompleksowy program, w ramach którego dostępne były dla pracowników m.in.: platforma wsparcia psychologicznego ze specjalistami, linia kryzysowa, webinary, a także badania i konsultacje. Pracownicy, którzy napotykały problemy w pracy, mieli możliwość skorzystania ze spotkań z coachem. Partnerem programu był Wellbee. Niektórzy pracownicy nie czują się komfortowo, rozmawiając o problemach z menedżerem, dlatego w ramach wdrożonego programu mieli możliwość anonimowego skorzystania z dedykowanego serwisu. Z usług takich skorzystało 30% pracowników.



ESRS S1

Polipack

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Benefity dla pracownika z zakresu zdrowia i sportu

Firma Polipack działa zgodnie z mottem „Firmę tworzą jej ludzie, a konkretnie ich wiedza, umiejętności i łączące ich relacje”. Prowadzi politykę relacyjną względem pracowników opartą na wartościach rodzinnych, takich jak: szacunek i wiarygodność. Firma Polipack dba o zdrowie pracowników; umożliwiła bezpłatne korzystanie z benefitów (fizjoterapia, zabiegi regeneracyjne, np. mata Bemera, wodór molekularny, tlenowa komora hiperbaryczna, generator plazmy oraz drenaż stóp i rąk, basen, nordic walking, ćwiczenia podczas pracy z trenerem personalnym, tenis ziemny, zajęcia fitness). Oprócz tego pracownicy otrzymali bony na badania z zakresu zdrowia kobiet i mężczyzn. Opieka trenera personalnego miała za zadanie oderwać pracowników na kilka minut od ekranów komputerów i porzucić zmęczone mięśnie. Firma udostępniła zabiegi polegające na leczeniu tlenem pod wysokim ciśnieniem.



ESRS S1

PZU

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Partner Strategiczny FOB

Program wellbeingowy „Jesień pełna #DobrejEnergii”

Powszechny Zakład Ubezpieczeń kontynuował realizację wdrożonej rok temu strategii wellbeingowej Dobry Stan. Jesienią zrealizowano pomysł wyjścia z programem do pracowników jednostek terenowych PZU. W ramach inicjatywy „Jesień pełna #DobrejEnergii” zorganizowano spotkania we Wrocławiu, w Rzeszowie i Opolu. Obejmowały one warsztaty, wykłady i konsultacje dostarczające praktycznych wskazówek, jak zadbać o ciało i umysł. Rozmawiano o tym, jak troszczyć się o siebie i bliskich, co robić, aby pracownikom nie brakowało energii. Celem projektu było pokazanie, że wprowadzanie zdrowych nawyków może przynosić radość, a nawet budować lepsze relacje. Zaangażowani w inicjatywę eksperci przekazali wiedzę na temat roli ruchu w pracy biurowej. Informowali, o czym pamiętać, aby ciało było dobrze odżywione i nawodnione oraz jak wykorzystać przerwę w pracy w sposób aktywny zgodnie z ideą regeneracji i dbałości o siebie. Dzięki projektowi pracownicy otrzymali wiedzę o narzędziach, co pozwoli na zachowanie lepszej kondycji psychofizycznej.



ESRS S1

**ROHLIG SUUS
Logistics**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000**Program wellbeingowy Stacja Dobrostan**

Dla firmy ROHLIG SUUS Logistics zawsze ważny był człowiek. W ramach wsparcia pracowników rozszerzono prowadzone projekty o kompleksowy program wellbeingowy Stacja Dobrostan. Program skupia się na wsparciu odporności psychicznej, dbałości zarówno o zdrowie ducha, jak i ciała oraz na psychoedukacji – jak być uważnym na siebie oraz na drugiego człowieka. Stacja Dobrostan składa się z 4 przystanków: ciało, głowa, wewnętrzna siła i relacje. Przeprowadzono szkolenia offline, spotkania online z ekspertami zewnętrznymi, konsultacje kryzysowe oraz zaproponowano liczne akcje wspierające diagnostykę medyczną. W ramach programu firma współpracowała z platformą HearMe i licznymi ekspertami zewnętrznymi. Celem programu było budowanie odporności psychicznej pracowników oraz stworzenie przestrzeni, gdzie osoby potrzebujące znajdują rzetelne informacje i realną pomoc. SUUS na bieżąco monitorował liczbę uczestników spotkań oraz webinarów. Poza wspomnianym wyżej wsparciem przeszkolono menedżerów, jak reagować na niepokojące sygnały mogące świadczyć o kryzysie psychicznym pracowników. Eksperti SUUS zorganizowali wiele rywalizacji sportowych oraz treningów ekspozycji na zimno. W ramach wsparcia pracownicy firmy mieli bezpłatny dostęp do platformy HearMe, gdzie mogli skorzystać z porad terapeutów i psychologów.



ESRS S1

SimCorp

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Miesiąc zdrowia

Pracownicy mieli możliwość indywidualnej konsultacji z dietetykiem, w trakcie której można było wykonać pomiar składu ciała oraz omówić nawyki żywieniowe. Elementem akcji były też lokalne i globalne challenge sportowe mające na celu zachęcenie pracowników do aktywnego trybu życia. SimCorp dołączył do kampanii Movember. W ramach akcji zorganizowano 2 webinary – globalny i lokalny, na których jeden z pracowników podzielił się swoją historią walki z rakiem jąder. Kolejną akcją był „Healthy month”, element działań corporate wellness mający na celu propagowanie wśród pracowników zdrowego stylu życia oraz profilaktykę zdrowotną. Globalna akcja Walkathon była wydarzeniem integrującym 853 pracowników z 31 krajów. Spacerowano, by razem osiągnąć jak największą liczbę kroków. W ciągu tygodnia wspólnie wychodzono 8 531 155 kroków. Zwieńczeniem akcji Movember były badania krwi przeprowadzone w siedzibie firmy. Do udziału w nich firma zapisała wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Chętni oprócz badań podstawowych, jak morfologia i OB, mogli sprawdzić markery nowotworowe charakterystyczne dla najczęstszych rodzajów nowotworów.



ESRS S1

Sodexo Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1800

Udział w kampanii Bliżej Siebie

W centrum działania Sodexo Polska od zawsze byli i są ludzie. Firma priorytetowo traktuje samopoczucie, bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Sodexo zostało partnerem ogólnopolskiej kampanii Bliżej Siebie skupiającej się na temacie zdrowia psychicznego w środowisku pracy. Wszyscy pracownicy Sodexo uzyskali dostęp do bazy wiedzy, z której mogli dowiedzieć się, jak zadbać o swój dobrostan, jak komunikować swoje samopoczucie, jak empatycznie zarządzać zespołem. Pracownicy wzięli też udział w badaniu problemów i potrzeb w zakresie zdrowia psychicznego oraz empatii w środowisku pracy, na podstawie którego powstał raport kampanii. Celem uczestnictwa w kampanii Bliżej Siebie jest uświadamianie i edukacja. Pracownicy Sodexo Polska zostali wyposażeni w nowe umiejętności komunikacji i empatycznego słuchania. To jeden z elementów, który wpłynął na poprawę wskaźnika zaangażowania pracowników o 8 p.p. w ostatnich 2 latach.



ESRS S1

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Jak się masz?

Luty został miesiącem zdrowia psychicznego. Pracowników zachęcano do zadania sobie pytania „Jak się macie?”, ale celem było uzyskanie odpowiedzi innej niż automatyczne „w porządku”. Program miał budować świadomość, że o zdrowiu psychicznym należy dbać tak samo jak o fizyczne. Projekt spełnił oczekiwania pracowników. Przed rozpoczęciem za pomocą ankiety zapytano ich o potrzeby związane z tematyką profilaktyki zdrowia psychicznego. Inicjatywa została dopasowana do potrzeb uczestników. W ramach programu pracownicy mogli skorzystać z bezpłatnej teleporady psychologicznej, webinaru z Marią Rotkiel, zajęć mindfulness, spotkania z psychologiem dla menedżerów, a także materiałów wideo i artykułów.



ESRS S1

Ten Square Games

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

330

Movember

Ten Square Games chce zwiększać poziom świadomości pracowników w zakresie zdrowia oraz profilaktyki nowotworowej. Głównym celem projektu było zwiększenie wiedzy pracowników oraz skłonienie ich do wykonywania profilaktycznych badań okresowych i samokontroli. Spółka zapewniła pracownikom vouchery na badania nowotworowe – pakiet dla kobiet i dla mężczyzn. Pracownicy mogli je zrealizować w dowolnej placówce partnera. W akcji wzięło udział 115 pracowników. Firma od 3 lat zachęca pracowników do profilaktycznych badań onkologicznych i przekazuje wiedzę na temat walki z chorobą. To jeden z dodatkowych benefitów, które spółka oferuje wszystkim zainteresowanym członkom zespołu.



ESRS S1

TVN Warner Bros. Discovery

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400

Miesiąc Zdrowia Psychicznego 2023

Kulminacją obchodów Miesiąca Zdrowia Psychicznego była premiera programu „Autentyczni” na antenie TVN. Nowy program stał się inspiracją do przeprowadzenia społecznej kampanii pod hasłem „Siła w spektrum”, promującej neuro różnorodność i zwracającej uwagę na sytuację osób żyjących w spektrum autyzmu. Specjalnie dla pracowników firma zorganizowała warsztaty z Fundacją Autism Team. Z myślą o osobach neuro różnorodnych powstał także firmowy pokój relaksu, czyli przestrzeń przyjazna sensorycznie, w której można odetchnąć, wyciszyć się i odpocząć od dużej ilości bodźców. Oprócz tematu neuro różnorodności firma zwraca uwagę także na inne aspekty dbania o zdrowie psychiczne. Na stałe w organizacji działa Employee Assistance Program: bezpłatna, poufna, całodobowa usługa zapewniająca fachowe wsparcie w różnych kwestiach – od spraw codziennych po bardziej poważne problemy z samopoczuciem.



ESRS S3

Urtica

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Mindgram – platforma psychologiczna dla pracowników

Firma umożliwiła korzystanie z darmowego benefitu w postaci dostępu do platformy psychologicznej i wellbeingowej. Mindgram działa przez całą dobę i jest dostępny dla pracowników oraz dla jednego członka rodziny. W ramach benefitu użytkownicy otrzymują m.in. kilkadziesiąt sesji grupowych na żywo skoncentrowanych na rozwoju osobistym i zawodowym, indywidualną opiekę psychologiczną, dziesiątki programów mindfulness oraz self-care, treningi relaksacyjne, medytacje. Platforma cieszyła się zainteresowaniem wśród pracowników firmy. Obecnie zarejestrowane są 144 osoby, co stanowi prawie 50% zatrudnionych. Pracownicy zrealizowali 219 sesji z terapeutami, 5815 razy wzięli udział w warsztatach i podcastach dostępnych na platformie. Celem firmy było zagwarantowanie pracownikom dostępu do wsparcia psychologicznego oraz danie możliwości rozwoju osobistego.



ESRS S1

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Dni Zdrowia

Zgodnie z globalną strategią Hewlett Packard Enterprise skupiającą się na dobrostanie pracowników, jednym z filarów firmy jest dbanie o zdrowie, co lokalnie realizowane jest poprzez coroczne Dni Zdrowia organizowane od 2017 r. W 2023 r. program ten został rozszerzony o webinary, sesje stacjonarne oraz badania markerów nowotworowych i dermatoskopowe znamion. Inicjatywa ta obejmuje różnorodne tematy związane z dietą, zdrowym odżywianiem, odpornością i postawą ciała, przyczynia się do wzrostu świadomości pracowników na temat znaczenia zdrowego stylu życia. W 2023 r. udział w wydarzeniach przekroczył 1200 rejestracji, z czego 200 pracowników skorzystało z badań markerów nowotworowych, wpływając tym samym na dobrostan i efektywność w życiu prywatnym i zawodowym.



ESRS S1

Intrum

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

402

Dbanie o dobrostan i zdrowie psychofizyczne pracowników

Intrum – dbając o zdrowie i dobrostan pracowników – realizuje projekt popularyzujący wiedzę na temat wellbeingu. Są to dedykowane warsztaty i webinary oraz regularnie udostępniane treści edukacyjne. Powstała dedykowana platforma Intrum Zdrowie. W ciągu roku pojawiło się ponad 125 webinarów + Czujnik Zdrowia, czyli możliwość skorzystania raz w miesiącu z całodziennego czasu ze specjalistą. Do każdego z oddziałów Intrum przyjeżdżał trener, z którym wykonywano ćwiczenia. Łącznie w ciągu roku było to ponad 85 godzin ćwiczeń dla zdrowia ciała i umysłu. Co czwartek publikowano treści edukacyjne na temat wellbeingu – cykl publikacji łącznie obejmuje ok. 50 odcinków. W projekcie wzięli udział wszyscy pracownicy. Uczestniczyli oni w akcjach „Dwie godziny dla Rodziny”, „1000 km z Intrum” i Healthy Cities. Skuteczność działań zmierzono badaniem satysfakcji pracowników My Voice 2023, wskaźnikiem Wellbeing Index: 88/100 pkt (2022 – 86 pkt), wskaźnikiem eNPS (stopień zadowolenia pracowników z tego, w jaki sposób pracodawca dba o ich potrzeby i dobrostan): +58 pkt (pkt od -100 do +100, 2022: +48 pkt).



ESRS S1

Walstead Central Europe /Walstead Kraków

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Zdrowie i edukacja

Firma zorganizowała szkolenia prozdrowotne skierowane do pracowników pracujących zmianowo – „Dieta w pracy zmianowej”, „Sen i regeneracja w pracy zmianowej”, „Zmotywuj się do zmian” – oraz akcją badania poziomu cukru w ramach programu „Profilaktyka cukrzycy”. Aby zachęcić do dobrych nawyków żywieniowych, firma oferuje benefit w postaci dopłaty do codziennego posiłku w zakładowej stołówce. W ramach promocji aktywnego spędzania czasu wolnego zorganizowała 5 górskich wycieczek z przewodnikiem. Podniesiono refundację za wizyty u lekarzy specjalistów o 50%. Oparta dostęp do platformy językowej dla wszystkich pracowników firmy. Pracownicy mogą uczyć się 3 języków. Do programu „Profilaktyka cukrzycy” zgłosiło się 170 pracowników. Program dał zatrudnionym szansę diagnozy własnego zdrowia. Z platformy językowej e-learningowej skorzystało ok. 15% pracowników.



ESRS S1

Biofarm

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

500

Wspieramy zdrowie pracowników

W 2023 r. Biofarm organizował badania tkanki tłuszczowej i znamion dla pracowników, dostarczając im także zestawy suplementów diety. Na jesień pracownicy otrzymali witaminy C i D dla wzmocnienia odporności. Drużyna biegaczy Biofarmu, stanowiąca blisko 10% zespołu, aktywnie uczestniczyła w wielu wydarzeniach charytatywnych, wspierając zdrowy styl życia. W ramach dbania o zdrowie firma skierowała pracowników na badania znamion, co doprowadziło do wykrycia istotnych zmian u 8 pracowników i zalecenia wycięcia zmiany u kolejnych 8. Firma zaangażowała się w dodatkowe biegi, promując się jako przyjazny pracodawca.



ESRS S1

Ecol-Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

200

Ecol-Active

Program Ecol-Active to inicjatywa firmy, która wspiera sportowe i ekologiczne aktywności pracowników. W 2023 r. firma rozszerzyła dyscypliny sportowe o rolki i nordic walking na wniosek pracowników, co zaowocowało większym zaangażowaniem i wzrostem wyników kilometrowych. Aktywizacja sportowa wpisuje się w wartości firmy, do których należą wytrwałość i pozytywna rywalizacja, a jednocześnie wspiera zdrowie i efektywność pracowników w życiu zawodowym i prywatnym.



ESRS S1

Exorigo-Upos

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Akcja Zdrowie

Exorigo-Upos wprowadziło serię inicjatyw zdrowotnych, w tym „Rośnie forma, rosną drzewa”, nagradzając najbardziej aktywnych pracowników za posadzenie drzew. Łącznie pracownicy przeszli 11 613 km, co zaowocowało zasadzeniem 20 drzew. Dodatkowo, odbył się webinar o zdrowym odżywianiu oraz „Pink & Blue Alert” skupiający się na profilaktyce nowotworów piersi i jąder. Te działania promują zdrowy styl życia i świadomość zdrowotną w firmie, świadczą jednocześnie o zaangażowaniu Exorigo-Upos w dobrostan pracowników.



ESRS S1

Generali Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Wsparcie terapeutyczne

Pandemia uświadomiła, że zdrowie psychiczne pracowników to priorytet każdej organizacji. W odpowiedzi na to Generali wprowadziło program wsparcia terapeutycznego dla pracowników, umożliwiając anonimowe sesje terapeutyczne w godzinach pracy. W 2023 r. z programu skorzystały 184 osób, co średnio przekładało się na 6 sesji na pracownika. Badania wykazały, że 90% uczestników doświadczyło poprawy samopoczucia, a 43% osób, które jeszcze nie skorzystały z pomocy, rozważa terapię w przyszłości. Generali dąży do wzmocnienia kondycji psychicznej pracowników w obliczu narastającego kryzysu zdrowia psychicznego, osiągając rekordowy wskaźnik NPS na poziomie 87 oraz 91% zaangażowania i satysfakcji pracowników.



ESRS S1

Mars Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3300

Zdrowie i dobre samopoczucie pracowników Mars Polska

W firmie Mars troska o zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników stanowi priorytetową część strategii. Działania obejmują szkolenia dla przełożonych, sesje edukacyjne oraz dedykowane materiały mające na celu wsparcie różnych grup pracowników. Corocznie organizowany jest Tydzień Świadomości Zdrowia Psychicznego, podczas którego odbywają się warsztaty radzenia sobie ze stresem oraz akcje badań profilaktycznych. Mars prowadzi także program wsparcia, zapewniając pracownikom dostęp do bezpłatnej pomocy psychologicznej. Działania te obejmują szeroki zakres pracowników, zarówno biurowych, jak i osób pracujących w terenie i fabrykach. Inicjatywy takie jak „Podejmij wyzwanie – badaj się regularnie”, zabiegi fizjoterapeutyczne w fabrykach, sportowe wyzwania „Aktywni na wiosnę”, angażują znaczną liczbę pracowników, umożliwiając im aktywne dbanie o swoje zdrowie. Dodatkowo, szkolenia zdrowego przywództwa oraz radzenia sobie ze stresem przyczyniają się do budowania wsparcia i kompetencji wśród liderów oraz zespołów.



ESRS S1

Pharmalink

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

180

Dobrze czuć się dobrze #dobrostan

Firma Pharmalink wdrożyła platformę Mindgram. Osoby zatrudnione otrzymały profesjonalną pomoc i wsparcie specjalistów, a także mogły doskonalić tzw. umiejętności miękkie dzięki nagraniom oraz warsztatom organizowanym za pośrednictwem portalu. Pracownicy Pharmalink mieli możliwość skorzystania z konsultacji z wykwalifikowanym psychologiem za pomocą aplikacji przez całą dobę. Usługi są w pełni anonimowe i w całości finansowane przez pracodawcę.



ESRS S1

Pharmalink

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

180

Joga dla pracowników Pharmalink

Od 2022 r. pracownicy Pharmalink mogą korzystać z zajęć jogi prowadzonych przez profesjonalną trenerkę. Zajęcia odbywały się dwa razy w tygodniu, po godzinach pracy. Relaks połączony z praktyką uważności, medytacją, rozciąganiem oraz ćwiczeniami oddechowymi spotkał się z bardzo dobrym przyjęciem. Firma, widząc duże zainteresowanie tą formą aktywności, w 2023 r. w okresie jesienno-zimowym poszerzyła działania i wdrożyła jogę w formie online. Pracownicy w trakcie pracy w ciągu kwadransu raz w tygodniu mogli odciąć się od codziennych zadań i skorzystać z treningu medytacyjno-oddechowego, odprężyć się w trakcie prostych ćwiczeń. Zarówno stacjonarne zajęcia jogi, jak i online pomagają poprawić nastrój oraz zredukować stres. Pracownicy dzięki praktyce jogi mogą liczyć na korzystne efekty dla swojego zdrowia: poprawa oraz wzmacnianie postawy ciała, zwiększanie elastyczności kręgosłupa oraz łagodzenie bólu. Joga poprawia też ukrwienie i wydolność płuc. Z ćwiczeń skorzystało ponad 100 osób.



ESRS S1

Schenker (DB Schenker)

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2300

#Uważność na zdrowie psychiczne

Wychodząc naprzeciw zgłaszanym przez pracowników potrzebom w zakresie dbania o zdrowie psychiczne, firma wdrożyła program #Uważność. Beneficjentami inicjatywy byli pracownicy, a pośrednio także ich rodziny. Wśród wielu działań (szkolenia, webinary, publikacje, kampanie uświadamiające, dodatkowy dzień wolny) rozszerzono dotychczasową współpracę z platformą Mindgram, która umożliwia pracownikom dostęp do pomocy psychologicznej, prawnej czy finansowej poprzez różnego rodzaju materiały szkoleniowe, spotkania i czaty ze specjalistami. Firma stworzyła także funkcję wellbeing officera. To osoby przeszkolone z pierwszej pomocy psychologicznej w zakresie wsparcia w kryzysie emocjonalnym. Celem inicjatywy było budowanie wśród pracowników świadomości i wrażliwości na tematy związane ze zdrowiem psychicznym i aktywne przeciwdziałanie potencjalnie negatywnym konsekwencjom takich problemów. Działania zostały zauważone oraz docenione przez pracowników, o czym świadczyło zainteresowanie platformą Mindgram. Liczba jej aktywnych użytkowników systematycznie rosta. W Polsce korzystało z niej ok. 25% pracowników. Firma regularnie zbierała informacje zwrotne poprzez ankiety w formule pulse check od uczestników, którzy deklarowali, że czuli się bardziej zadbani w tym obszarze. Akcja zyskała uznanie w strukturach globalnych firmy i była rozszerzana na kolejne kraje.



ESRS S1

Velvet CARE

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Dbajmy o siebie – akcje promocji zdrowia i profilaktyki przeciwnowotworowej

W firmie zostały przeprowadzone dwie akcje tematyczne zachęcające do kontroli swojego stanu zdrowia, ich celem było zwrócenie uwagi pracowników i podniesienie świadomości związanej z najczęstszymi chorobami nowotworowymi. „Różowy październik” zachęcał do profilaktyki raka piersi. W ramach akcji w recepcji rozstawiono stanowisko, na którym można było zapoznać się z instrukcją samobadania i przypiąć symboliczną różową wstążkę. Miesiąc później odbyła się druga akcja „Movember” – tym razem kierowana do męskiej części zespołu. Do działań dołączyli się pracownicy, którzy podzielili się swoimi historiami, by pokazać, że problemy zdrowotne mogą spotkać każdego z nas. Akcje te wpisywały się w szerszy wachlarz działań na rzecz zdrowia pracowników. Każdy pracownik miał możliwość skorzystania z dodatkowego prywatnego pakietu medycznego, który w połowie był finansowany przez Velvet CARE. Dodatkowo w tzw. sezonie największych zachorowań firma przekazała pracownikom witaminy wzmacniające odporność oraz finansowała szczepienia przeciw grypie.



ESRS S1

Dalkia Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400

„Wyrzuć to z siebie!” – program wsparcia psychologicznego dla pracowników

Dalkia Polska Energia kontynuuje program wsparcia psychologicznego dla pracowników, reagując na wyzwania ostatnich lat, takie jak pandemia, konflikt w Ukrainie czy niestabilność polityczna. Program umożliwił anonimowe konsultacje z psychologiem lub psychiatrą, pomagając pracownikom radzić sobie z lękami i stresem. Inicjatywa przyczyniła się do poprawy zdrowia psychicznego pracowników, co bezpośrednio przełożyło się na zwiększoną wydajność, komfort i satysfakcję z pracy.



ESRS S1

ING Hubs Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Program BeWell

Program BeWell to inicjatywa mająca na celu troskę o dobrostan pracowników i poszerzenie ich świadomości oraz wiedzy na temat zdrowia psychicznego, fizycznego i równowagi między pracą a życiem prywatnym. Działania programu obejmują m.in. infolinię wsparcia psychologicznego, platformę wellbeingową, organizację webinarów tematycznych oraz programy grantowe wspierające aktywność fizyczną i inicjatywy wellbeingowe pracowników. Program jest dostępny dla wszystkich pracowników, a firma współpracuje z zewnętrznymi ekspertami ds. wellbeingu. Realizacja programu ma na celu podniesienie wiedzy i świadomości pracowników, a także wsparcie ich pasji sportowych i indywidualnych inicjatyw. Firma regularnie ocenia skuteczność programu, zaangażowanie pracowników oraz ich poziom zadowolenia i dobrostanu za pomocą ankiet, a wyniki wskazują na systematyczny wzrost tego poziomu. Program BeWell będzie kontynuowany, utrzymując praktyki skierowane na dobrostan zespołu.



ESRS S1

Leroy Merlin Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

12600

Mindgram – platforma psychologiczna, edukacyjna i wellbeingowa dla pracowników i ich rodzin

W Leroy Merlin każdy pracownik ma dostęp do platformy Mindgram, oferującej anonimowe wsparcie psychologiczne, edukacyjne i wellbeingowe. Platforma umożliwia udział w warsztatach, treningach mindfulness, kursach psychoedukacyjnych oraz zapewnia nielimitowany dostęp do opieki psychologicznej i psychoterapeutycznej. Dodatkowo pracownicy mają możliwość czatu z mentorami biznesowymi, doradcami prawnymi i finansowymi. Co również ważne, platforma jest otwarta dla 1 bliskiej osoby dorosłej na zaproszenie pracownika. W styczniu 2024 r. 3340 użytkowników skorzystało z różnych funkcji platformy (w tym 433 osoby zaproszone). Czaty ze specjalistami i wizyty online były bardzo popularne, a na badanie dobrostanu Wellbeing vibe zdecydowało się aż 600 osób.



ESRS S1

Emitel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

450

Troska o zdrowie i dobrostan pracowników

Emitel konsekwentnie dba o zdrowie pracowników przez cały rok. Firma oferuje szkolenia w ramach programu „Pora na zdrowie”. Coroczna kampania „Październik miesiącem zdrowia” skupia się na profilaktyce zdrowotnej i bezpieczeństwie na drodze. Organizowany od 17 lat jesienny rajd górski jest otwarty dla wszystkich. W 2023 r. program obejmował 12 szkoleń oraz kampanię z udziałem ponad 100 osób. Emitel regularnie monitoruje wskaźnik dobrostanu pracowników, który wynosi obecnie 70%.

Grupa Enea

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17480

Misja Profilaktyka

„Twoja mapa zdrowia” to cykliczny projekt promujący zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników oraz ich rodzin. Podczas tegorocznej edycji pracownicy mieli możliwość skorzystania z bezpłatnych badań i konsultacji z internistą, diabetologiem, dermatologiem, dietetykiem i fizjoterapeutą. Dodatkowo, zorganizowano kampanię Bliżej Siebie, skupiającą się na zdrowiu psychicznym w miejscu pracy. Celem projektu jest nie tylko dbanie o dobrostan pracowników, ale także realizacja standardów społecznej odpowiedzialności biznesu, zwłaszcza w obszarze ochrony zdrowia. W ramach bezpłatnych badań przebadano 826 pacjentów, zalecając dalszą diagnostykę 14% z nich. Największą popularnością cieszyły się konsultacje dermatologiczne i internistyczne. Od początku projektu przebadano ponad 2 tys. pracowników, którzy również uczestniczyli w edukacyjnych działaniach dotyczących zdrowia psychicznego w miejscu pracy.



Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

737

#WeCare – profilaktyka pocovidowa oraz nowotworowa dla pracowników

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice kontynuuje zaangażowanie w dobro pracowników poprzez organizację bezpłatnych porad i badań specjalistycznych. W październiku 2023 r. skupiono się na profilaktyce pocovidowej, oferując m.in. konsultacje kardiologiczne, neurologiczne, pulmonologiczne oraz badania spirometryczne i USG płuc. W kolejnym miesiącu przeprowadzono badania profilaktyki nowotworowej, w tym USG brzucha, tarczycy, piersi i prostaty. Akcja #WeCare, zainicjowana w celu podniesienia świadomości pracowników na temat zdrowia i zachęcenia ich do regularnych badań, odniosła sukces, przyciągając setki uczestników.



Nest Bank

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

844

Inicjatywy na rzecz wspierania dobrostanu pracowników

Dbałość o dobrostan pracowników to dla Nest Banku kluczowy element zarządzania. Firma nie tylko dba o dobrostan fizyczny pracowników, ale również o dobrostan psychiczno-emocjonalny oraz społeczny, realizując regularnie różnorodne inicjatywy wewnętrzne, np. webinaria ze specjalistami. W Nest odbyło się 12 webinarów edukacyjno-profilaktycznych (w tym 2 na temat depresji u dorosłych, dzieci i młodzieży), 15 „aktywnych przerw w pracy” z trenerem personalnym i 13 „kwadransów dla uważności” z instruktorką jogi zrealizowanych online. Inicjatywy wewnętrzne były dobrze odbierane i wysoko oceniane przez pracowników Nest Banku. W ostatnim przeprowadzonym wewnętrznym badaniu dotyczącym oceny programów HR uzyskały 96% pozytywnych opinii na temat działań z tego obszaru. W ćwiczeniach z trenerem personalnym lub instruktorką jogi co tydzień, regularnie uczestniczyło średnio ponad 40 osób. Natomiast w każdym webinarze udział wzięło średnio ponad 100 osób, zaś łącznie wydarzenia zgromadziły ponad 1 tys. osób. Nagrania z webinarów były zamieszczane na intranecie i dostępne dla wszystkich pracowników.



PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Program BeWell@PwCSDC

Troska o dobrostan i zdrowie pracowników oraz łagodzenie stresu stanowią podstawę funkcjonowania programu BeWell@PwCSDC. W myśl tej inicjatywy PwC Service Delivery Center zapewniło wsparcie i narzędzia, które umożliwiły budowanie dobrych nawyków zarówno w pracy, jak i poza nią. Realizowane działania są na bieżąco dostosowywane do zaangażowania pracowników, zgodnie z informacją zwrotną od uczestników. Pracownicy mogli korzystać z katalogu cyklicznych aktywności oraz eventów wellbeingowych (m.in. masaże, power meetings, konsultacje specjalistyczne, webinary), a także oferty szkoleniowej uwzględniającej ścieżkę wellbeingu. Program BeWell@PwCSDC obejmuje inicjatywy w wymiarze indywidualnym, zespołowym i organizacyjnym. 45% pracowników wzięło udział w aktywnościach oferowanych przez program.

Vantage Development

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120

Inicjatywa: Wrześniowe Sportlove

We wrześniu firma skupiała się na promocji zdrowego stylu życia i sportowej rywalizacji. Inicjatywa: Wrześniowe Sportlove skierowana została do pracowników i współpracowników. Członkowie zespołu mieli możliwość uczestniczenia w miesięcznym wyzwaniu sportowym, organizowanym przy pomocy aplikacji Activity. Każda aktywność fizyczna podejmowana przez uczestników, a także każdy kilometr pokonany pieszo, na rowerze czy rolkach przeliczany był na punkty, za które najbardziej aktywni zdobywali atrakcyjne nagrody rzeczowe. Przez cały wrzesień uczestnicy wzajemnie się motywowali, publikując swoje aktywności na tablicy społecznościowej w aplikacji.



VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

250

Działania prozdrowotne w VML

Firma VML podjęła działania promujące zdrowy styl życia. Pracownicy zostali włączeni w akcję Activity, która miała za zadanie zmotywować do podejmowania aktywności fizycznej. W wyzwaniu wzięto udział 180 osób z 5 różnych biur. Uczestnicy Activity pokonali 34 906 km, spalili 992 881 kcal w ciągu 2 miesięcy. W ramach dni zdrowia psychicznego firma zorganizowała 6 webinarów, udzieliła dostępu do platform Lifeworks i Headspace. Organizacja wraz z reprezentacją pracowników promowała badania profilaktyczne, a zwieńczeniem akcji były miesiące Pink October i Movember, podczas których wzmacniano świadomość potrzeby dbania o zdrowie. Zgodnie ze strategią – VML szczególną uwagę skierowała na działania prozdrowotne. Rzeczywistość po pandemii, praca hybrydowa, siedzący tryb i idące za tym konsekwencje wzmogły potrzebę komunikacji o profilaktyce zdrowotnej. Pracując z tak różnorodną i liczną grupą, VML postawiła sobie za cel zapewnienie kompleksowej oferty pracowniczej, skupionej na dobrostanie. Podjęte działania zapewniły odbiorcom dostęp do zasobów umożliwiających dbałość o zdrowie psychiczne, poszerzenie świadomości co do wagi profilaktyki, jak również ułatwiły szybki dostęp do potrzebnych specjalistów, dały także możliwość integrującej sportowej aktywizacji, w której wzięto udział blisko 180 osób.



Nest Bank

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

844

Wirtualna Tablica Doceniania

Nest Bank dba o dobrostan pracowników, inicjując różnorodne działania i programy wewnętrzne. W ramach obchodów Dnia Doceniania Pracownika wprowadzono Wirtualną Tablicę Doceniania. Inicjatywa promuje kulturę otwartości i feedbacku, umożliwiając pracownikom wysyłanie pozytywnych wiadomości na wirtualnej tablicy. Kampania zyskała dużą popularność wśród pracowników i menedżerów, promując motywację i dobry klimat w miejscu pracy.



Avon Operations Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Troska o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników

W fabryce Avon w Garwolinie priorytetem są zdrowie, bezpieczeństwo pracy i standardy BHP. W ramach kampanii Avon Kontra Rak Piersi oraz Movember firma zorganizowała bezpłatne badania cytologiczne, USG piersi, USG układu moczowego i nerek oraz badanie krwi PSA dla pracowników. Pracownicy otrzymują dodatkowy dzień wolny na profilaktykę zdrowia. Program ZIP umożliwił pracownikom zgłaszanie pomysłów na poprawę bezpieczeństwa, a cykliczne szkolenia podnoszą jakość pracy. AOP angażuje się w walkę z problemem rzadkich badań kontrolnych, oferując bezpłatne badania na terenie fabryki. Organizacja pikniku firmowego oraz Dni Bezpieczeństwa wspiera ideę bezpieczeństwa zarówno w pracy, jak i poza nią. Rezultatem tych działań było osiągnięcie rekordu – 400 dni pracy bez wypadku. Program ZIP w 2023 r. zgromadził ok. 15 tys. obserwacji, co świadczy o zaangażowaniu pracowników w poprawę warunków pracy.



ESRS S1

Dalkia Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400

#DalkiaPolskaBikeChallenge2023

Firma uruchomiła sportowe wyzwanie dla swoich pracowników, zachęcając ich do aktywności ruchowej i wybrania roweru zarówno jako preferowanego środka transportu z i do pracy, jak i pojazdu wykorzystywanego rekreacyjnie. Za pośrednictwem aplikacji Activy pracownicy rejestrowali przebyte na rowerze kilometry i wspólnie ograniczali emisję CO₂. Wyzwanie miało charakter zarówno zespołowy, jak i indywidualny; pracownicy firmy przejechali łącznie 38 853 km.



ESRS E1

Wonga

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

170

Krok po Zdrowie

Krok po Zdrowie to działania mające na celu poprawę kondycji fizycznej i psychicznej pracowników, zachęcenie ich do uprawiania sportu, dbania o siebie i myślenia o środowisku. W 2023 r. firma zorganizowała 2 wyzwania sportowe trwające miesiąc. W lutym pracownicy zbierali punkty za każdy rodzaj aktywności: biegi, spacer, basen, gry zespołowe, fitness itd., natomiast we wrześniu otrzymywali punkty za jazdę na rowerze lub bieg/spacer. W pierwszym wyzwaniu aktywny udział brały 34 osoby, które przeszły i przebiegły razem 4462,8 km oraz spaliły 407 189 kcal. Dzięki wyzwaniu zaoszczędziły one 1,1 tony emisji CO₂. W drugim wyzwaniu wzięło udział 40 pracowników. Przejechali oni 7734 km i przeszli 3717 km. Wonga zachęcała też do udziału w Biegu Firmowym (wystartowały 3 zespoły) i promowała w intranecie treści związane z profilaktyką antynowotworową, regeneracją i odpornością na stres. Firma zorganizowała w biurze szczepienia przeciw grypie. Pracownicy wykazali zainteresowanie dalszą aktywnością sportową, powstała drużyna siatkarska, dla której firma opłaca wynajem boiska.



ESRS S1

Armatis Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000**Pink October**

Pink October to globalna akcja prowadzona we wszystkich oddziałach spółki Armatis. Inicjatywa polega na budowaniu świadomości na temat raka piersi. W 2023 r. kampania polegała przede wszystkim na dystrybuowaniu wśród pracowników materiałów promujących i przypominających o regularnym badaniu oraz samokontroli. Adresatami byli wszyscy pracownicy oraz współpracownicy i ich najbliżsi. Firma starała się, aby materiały promocyjne były atrakcyjne i w związku z tym chętniej trafiły do znajomych i rodzin pracowników. Akcja cieszyła się dużą popularnością we wszystkich 6 lokalizacjach firmy Armatis Polska.



ESRS S1

Business Support Solution

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400**Dawka Zdrowia**

W ramach akcji Dawka Zdrowia firma podjęła działania mające na celu wzmocnienie odporności i utrzymanie dobrej kondycji zdrowotnej pracowników. Organizowane były m.in. pełnowartościowe i zróżnicowane śniadania tematyczne, które stały się również okazją do integracji pracowników. „Jesienna dawka zdrowia” to program profilaktyki jesiennej, który był skoncentrowany na wspieraniu odporności pracowników w okresie jesienno-zimowym. W kuchniach znajdowały się wówczas dodatkowe porcje witamin w postaci świeżych owoców, cytrusów, ziół, soków oraz suplementów diety. Poprzez akcję firma dążyła do stworzenia środowiska pracy sprzyjającego zdrowym nawykom.



ESRS S1

Business Support Solution

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400**Kierunek -> Zdrowy Kręgosłup**

Praca przy komputerze w dłuższej perspektywie mocno obciąża kręgosłup i utrzymuje mięśnie w stanie długotrwałego napięcia. Przeciwstawiając się siedzącemu trybowi życia, firma od 2021 r. organizuje projekt Kierunek -> Zdrowy Kręgosłup. W jego ramach pracownicy mieli możliwość zapisania się na 30-minutowy masaż wykonywany przez doświadczonego fizjoterapeutę. Zabiegi odbywały się w budynku firmy przy zachowaniu wszelkich środków bezpieczeństwa i prywatności. Program miał na celu zwiększenie świadomości pracowników w zakresie dbania o siebie i swój kręgosłup. Inicjatywa przyczyniła się do zmniejszenia absencji z powodu chorób oraz poprawy ogólnej atmosfery w miejscu pracy. Ze względu na dużą popularność wśród pracowników projekt będzie kontynuowany w kolejnych latach.



ESRS S1

InterKadra by Synergie

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

211

InterKadrowa Korona Gór Polski (IKnaSzczycie)

InterKadra przeprowadziła akcję, której beneficjentem byli pracownicy organizacji oraz turystyka lokalna. Cel to zdobycie przez pracowników wszystkich 28 szczytów należących do Korony Gór Polski w określonym czasie (od początku marca do końca października). Swoją obecność na danym szczycie potwierdzano zdjęciem z formularzem, na którym została przybita odpowiednia pieczęć ze schroniska lub punktu informacyjnego. Działanie miało na celu zwrócenie uwagi na zdrowy tryb życia, a także promocję lokalnej turystyki oraz zwiększenie zaangażowania pracowników w życie firmy. Akcja została bardzo dobrze przyjęta przez pracowników, zarówno tych, którzy w niej aktywnie wzięli udział, jak i obserwatorów. Pracownicy zrealizowali 90 wycieczek lokalnych, promując działania wewnątrz oraz na zewnątrz organizacji.



Nationale-Nederlanden

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1045

Dzień na U z Fundacją Rak'n'Roll

Od 2022 r. Nationale-Nederlanden angażuje się w kampanię społeczną Fundacji Rak'n'Roll – Dzień na U. Dzień na U to dzień, którego potrzebuje każdy z nas, by raz w roku potwierdzić swoje zdrowie. Celem Dnia na U jest zbudowanie nawyku regularnego wykonywania badań profilaktycznych. Pracownicy Nationale-Nederlanden mogą korzystać z Dnia na U – dodatkowego dnia wolnego na badania. Nationale-Nederlanden poprzez swoje działania chce nieustannie przekonywać, że troska o własne zdrowie jest najważniejsza, a organizacji jako ubezpieczycielowi zależy, by dla jak największej liczby osób profilaktyka zdrowotna stała się pozytywnym nawykiem, dlatego firma została partnerem kampanii Dzień na U. W ramach akcji „Zrób sobie Dzień na U” przeprowadzonej w czerwcu w polskich miastach (Białystok, Biała Podlaska, Zamość, Przemysław i Rzeszów) w mobilnym medbusie wykonano łącznie 670 badań profilaktycznych. Listopadowa odsłona kampanii społecznej Dzień na U, koncentrująca się na mężczyznach, miała ok. 8 mln zasięgu w ramach samych działań digital. W listopadzie przeprowadzono kolejną odsłonę kampanii społecznej, skierowaną do mężczyzn.



ESRS S1

Dalkia Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400

#AktywnyWrzesień2023

#AktywnyWrzesień2023 to inicjatywa skupiająca się na promowaniu zdrowego stylu życia i aktywności fizycznej wśród pracowników. Głównym przekazem wyzwania była zachęta do ruchu: firma promowała aktywności, takie jak bieganie, jazda na rowerze, jazda na rolkach czy regularne spacerowanie, i podkreślała znaczenie znalezienia aktywności odpowiadającej indywidualnym potrzebom i upodobaniom każdego pracownika. Ideą akcji była nie tylko poprawa kondycji fizycznej pracowników, ale także ich integracja i budowanie poczucia wspólnoty poprzez wspólne cele i zadania. W wyzwaniu wzięły udział 62 osoby, które zrealizowały łącznie 2681 aktywności, pokonały 18 320,5 km, 10 457 064 kroków i spaliły 535 291 kcal.



ESRS S1

Faurecia Automotive Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

Letnie wyzwanie FORVIA 4

Firma od 4 lat organizuje wewnętrzną inicjatywę FORVIA Summer Challenge, której celem jest budowanie zdrowych nawyków wśród pracowników. Przez 3 letnie miesiące są oni motywowani do zdrowszego i aktywniejszego trybu życia. W 2023 r., jeżdżąc na rowerze, biegając i spacerując, pokonali oni łącznie prawie 320 tys. km. W ten sposób zaoszczędzili 80 ton CO₂ i spalili 12,2 mln kcal. Letnie wyzwanie w FORVIA to także działanie na rzecz profilaktyki chorób cywilizacyjnych.



ESRS S1

Grupa Amica

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2850

Partner Strategiczny FOB

„AmiCare – Strefa zdrowia i relaksu”

Program „AmiCare – Strefa zdrowia i relaksu” to inicjatywa związana z ochroną zdrowia uruchomiona przez Grupę Amica. W jej ramach przygotowano ofertę badań medycznych dla pracowników, a na stronie wewnętrznej sieci Intranet Plus stworzono specjalną zakładkę zawierającą treści mające na celu wsparcie pracowników w poszerzaniu świadomości dotyczącej zdrowia fizycznego i psychicznego. Amica dba również o zdrowie psychiczne pracowników i ich dzieci poprzez udzielanie wsparcia psychologicznego w gabinetach psychologicznych w różnych lokalizacjach oraz w formule online. Pomoc jest dla pracowników bezpłatna; została zagwarantowana pełna anonimowość. Dodatkowo, dla pracowników Grupy Amica przeprowadzono bezpłatne szczegółowe badania kardiologiczne, mammograficzne, cytologiczne, PSA, pakiety badań z krwi oraz liczne badania ultrasonograficzne. W sumie wykonano 13 rodzajów badań, w których wzięło udział ponad 2 tys. pracowników. Badania profilaktyczne pozwoliły na wczesne wykrycie potencjalnych problemów zdrowotnych u pracowników oraz zwiększyły świadomość prozdrowotną.



ESRS S1

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

VELUX Klub Nordic Walking

Działalność Klubu Nordic Walking rozpoczęła się od zakupienia dla każdego pracownika kijków do nordic walking, w ramach dofinansowania inicjatyw prozdrowotnych dla pracowników przez Fundację Pracowniczą. Następnie powstał pomysł założenia Klubu Nordic Walking, który obecnie cieszy się dużym zainteresowaniem pracowników z różnych działów firmy. Klub działa pod opieką profesjonalnego instruktora i zrzecza ponad 30 osób. Na treningi zapraszani są pracownicy, ich rodziny, znajomi. Klub reprezentuje firmę na zawodach organizowanych w rejonie, na marszach charytatywnych, organizuje prywatne treningi wyjazdowe. Doskonale wpisuje się w cele firmy VELUX, która pragnie dbać o jak najlepsze warunki pracy, jak również o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników i ich rodzin poza pracą. Spotkania KNW to również doskonała okazja do integracji pracowników z różnych działów. Budowanie wzajemnych relacji, więzi poza pracą sprzyja dobrej atmosferze w pracy i ogólnemu zadowoleniu z życia.



ESRS S1

Grupa Muszkieterów

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

14700

Dzień Zdrowia pamięci Joanny Sawczyn

Dzień Zdrowia pamięci Joanny Sawczyn to wydarzenie zorganizowane dla pracowników na terenie firmy, a jego celem było zwrócenie uwagi pracowników na konieczność zarówno profilaktyki chorób nowotworowych, jak i zmiany nawyków żywieniowych i stylu życia w trosce o własne zdrowie. Wydarzenie zostało zainspirowane prośbą, którą przed swoją śmiercią skierowała do koleżanek i kolegów chora na nowotwór wieloletnia pracownica jednego z działów firmy. Adresatem działania byli wszyscy pracownicy firmy: biurowi, magazynowi, terenowi. W przygotowaniu wydarzenia swój udział mieli kontrahenci zewnętrzni (dostawcy zdrowej żywności, firma oferująca prelekcje i warsztaty medyczne), a pozostałą część zorganizowali sami pracownicy. Oprócz zachęcenia załogi do dbania o zdrowie oraz wyposażenia jej w wiedzę i umiejętności (prelekcje dotyczące profilaktyki nowotworów, zdrowego odżywiania, warsztaty z samobadania, indywidualne konsultacje dietetyczne, zajęcia taneczne, joga), wydarzenie miało również walor integracyjny, a jego mierzalnym rezultatem jest liczba kilkuset pracowników, którzy aktywnie uczestniczyli w wydarzeniu, a także korzystali z nagrań webinarów dtugo po nim.



ESRS S1

PKP CARGO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

14000

Firma Przyjazna Bieganiu

PKP CARGO S.A., realizując Cel 3. Zrównoważonego Rozwoju, wspiera pracowników w trosce o zdrowie i lepszą jakość życia. Wieloletni program Firma Przyjazna Bieganiu rozwija sportowe zainteresowania, promuje zdrowy i aktywny styl życia, podejście work-life balance oraz integruje zespoły zatrudnione w różnych lokalizacjach kraju, na zróżnicowanych stanowiskach. Program motywuje do działania na rzecz zdrowia już ponad 250 pracowników z całej Polski. W 2023 r. pracownicy w ciągu 3 miesięcy (maj–lipiec) uczestniczyli w „Sztafecie PKP CARGO dookoła ziemi”. Razem pokonali ok. 45 tys. km. Promocję sztafety połączono z kampanią „Wygraj” 3 mies. profilaktyki nt. raka piersi i raka prostaty” oraz „Tygodniem dla serca”.



ESRS S1

Sii

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Różowy Październik & Wąsaty Listopad

W październiku i listopadzie, miesiącach poświęconych profilaktyce onkologicznej, Sii Polska zorganizowała różowe i wąsate śniadania, podczas których pracownicy mogli zapoznać się z informacjami dotyczącymi dbania o zdrowie i profilaktyki. Dodatkowo prowadzono zbiórkę książek dla Fundacji Rak'n'Roll; Fundacji przekazano także darowiznę. Promowano jednocześnie zbiórkę środków dla chorej na nowotwór pracownicy firmy. Działania miały na celu przypomnienie pracownikom o ważności dbania o zdrowie oraz wsparcie pacjentów onkologicznych. W każdym ze śniadań wzięło udział ponad 1300 pracowników, a zebrano ok. 2 tys. książek, które trafią do 2 szpitali onkologicznych. Webinar dotyczący profilaktyki onkologicznej jest dostępny na platformie e-learningowej dla pracowników.



ESRS S1

Tubądzin Management Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Profilaktyka Onkologiczna w Grupie Tubądzin

Grupa Tubądzin zorganizowała dla pracowników i ich rodzin akcję badań profilaktycznych oraz spotkań informacyjnych na temat zdrowego trybu życia. Inicjatywa ma na celu wczesne wykrywanie chorób nowotworowych i poprawę zdrowia pracowników. Firma zapewnia transport na badania oraz szkolenia, np. dotyczące samobadania piersi. Praktyka przyczynia się do zwiększenia zaangażowania pracowników, poprawy wizerunku firmy i minimalizacji kosztów związanych z niezdolnością do pracy.



ESRS S1

KGHM Polska Miedź

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

18500

Kampanie promujące badania profilaktyczne

KGHM Polska Miedź S.A. corocznie angażuje się w promocję profilaktyki nowotworów podczas akcji: Różowy Październik, czy też Wąsopad – Movember, a poprzez organizowane wśród pracowników działania podnoszona jest świadomość na temat problemów zdrowotnych kobiet i mężczyzn oraz profilaktyki onkologicznej poprzez m.in. zachęcanie do badań. W roku 2023 w akcje promocyjne włączyły się wszystkie oddziały KGHM Polska Miedź S.A. Wspierali je także m.in. zawodnicy drużyn z Zagłębia Miedziowego, stypendyści programu Miedziane Rywalizacje oraz inni sportowcy, np. Andrzej Bargiel. Poprzez prowadzone działania udało się zwiększyć świadomość zdrowotną mieszkańców.



ESRS S1

Provident Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Partner Strategiczny FOB

ProviRun

Od 2018 r. firma organizuje bieg charytatywny Provident Run, z którego dochód przeznaczony jest na rzecz Fundacji Gajusz, która prowadzi hospicja domowe i stacjonarne dla dzieci. Pomysłodawcą Biegu i Akademii jest firmowy wolontariusz programu Tak! Pomagam i biegacz. Impreza ma na celu promocję zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej wśród pracowników i doradców klienta oraz pomoc społeczności lokalnej. Wydarzenie odbywa się w Lesie Łagiewnickim w Łodzi. ProviRun to bieg i marsz nordic walking na dystansie 5,5 km oraz bieg Super Bohaterów dla dzieci, w którym najmłodszy przebiegają się w bohaterów ulubionych bajek i kreskówek. W każdej edycji ProviRun bierze udział ok. 500 zawodników: pracowników i osób ze świata mediów, znanych łódzkich sportowców oraz dzieci uczestników i podopiecznych ProviKidsRun – firmowej Akademii Biegania. Łącznie firma przekazała na ten cel ponad 180 tys. zł. Efektem ProviRun jest także powstanie ProviKidsRun – Akademii Biegania dla dzieci, w tym wychowanków domu dziecka. Młodzi zawodnicy trenują 2 razy w tygodniu, biorą udział w zewnętrznych zawodach biegowych i mają za sobą już pierwsze sukcesy sportowe.



ESRS S3

Polenergia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

498

Sport i zdrowie

Zdrowie i dobre samopoczucie pracowników jest dla Grupy Polenergia bardzo ważne, dlatego działania na rzecz zdrowego i aktywnego stylu życia kierowane są do osób na wszystkich szczeblach organizacji. Polenergia zapewniła serwis rowerowy, a następnie pracownicy przystąpili do wyzwania sportowego, w którym zebrałe punkty przełożyły się na wsparcie finansowe od Polenergii dla Fundacji Rak'n'Roll w kwocie 30 tys. zł. Polenergia zorganizowała 2 spacery przyrodnicze dla pracowników i ich rodzin oraz warsztaty na temat zdrowia psychicznego dzieci. Miało miejsce również 5 webinarów z ekspertami, które przybliżyły pracownikom istotne problemy zdrowotne. Uwzględniając potrzebę aktywizacji ruchowej wśród społeczności lokalnych, szczególnie wśród dzieci i młodzieży, Grupa Polenergia wspiera inicjatywy, które zachęcają do aktywnego spędzania czasu oraz promują zdrowy styl życia. Priorytet stanowią projekty na rzecz środowisk wykluczonych: dzieci i młodzieży, osób starszych, osób z niepełnosprawnościami oraz dzieci z rodzin dysfunkcyjnych. Firma dofinansowała działalność 7 dziecięcych i młodzieżowych klubów sportowych oraz wsparła finansowo Stowarzyszenie CukierAsy z przeznaczeniem na działalność Słodkiej Polski, czyli reprezentacji Polski dzieci i młodzieży z cukrzycą typu I w piłce nożnej.



ESRS S1

Wodociągi Miasta Krakowa

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Drużyna biegowa „Biegamy z kranowianką”

Drużyna biegowa Wodociągów Miasta Krakowa „Biegamy z kranowianką” to grupa osób, które łączy wspólna pasja: bieganie. Drużyna startuje w zawodach biegowych w Krakowie i gminach ościennych. W wielu przypadkach są to akcje charytatywne, z których część lub całość dochodu z opłat startowych przekazywana jest dla podopiecznych fundacji i stowarzyszeń. 30-osobowa drużyna wzięła udział w 25 biegach, w tym biegach charytatywnych; najpopularniejsze były: 20. Cracovia Maraton, 19. Półmaraton Marzanny, 10. Bieg Wielkich Serc, Poland Business Run, 16. Bieg 3 Kopców, Krakowski Bieg Sylwestrowy.



ESRS S3

Business Support Solution

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Skrzyneczki na wszelki wypadek

Ubóstwo menstruacyjne to problem, który dotyka co 4. kobietę na świecie. Fundacje, takie jak Różowa Skrzyneczka czy Akcja Menstruacja, zapewniają dostęp do środków higieny w miejscach, w których o takie produkty trudno. Chcąc szerzyć takie działania, w toaletach firmy ulokowano skrzynki, w których znajdują się środki higieniczne dla kobiet. Akcja trwa nieprzerwanie od 2021 r.



Veolia Energia Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Konkurs dla pracowników „Koszulka Veolii do przygody”

„Koszulka Veolii do przygody” to konkurs skierowany do pracowników wszystkich spółek z Grupy Veolia Term. Zadaniem było zrobienie sobie zdjęcia w koszulce konkursowej podczas aktywności fizycznej lub promowania zdrowego trybu życia w inny sposób i przesłanie go poprzez formularz konkursowy. Celem była promocja wizerunku Veolii w różnych regionach oraz zachęcenie pracowników do aktywnego trybu życia. Łącznie przesłanych zostało 846 zdjęć. Konkurs trwał w okresie wrzesień – grudzień. Wyłonionych zostało 3 zwycięzców w kategorii „Zdjęcie miesiąca” oraz po jednym zwycięzcy w kategoriach „Największe zaangażowanie” i „Najbardziej zaangażowana spółka”.



ESRS S1

Lingaro

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Program wellbeingowy #FeelGood

#FeelGood to program dostępny dla wszystkich pracowników Lingaro. Wyszczególniono 5 obszarów jako kluczowe dla poprawy dobrostanu: #FeelHealthy (organizacja dni zdrowia, dni wellbeingu oraz webinary dotyczące zdrowia psychicznego); #FeelActive (promocja aktywności fizycznej w postaci organizacji drużyny biegowej, piłki nożnej, siatkówki, jogi, turniej ping-ponga) #FeelResponsible (obszar odnoszący się do pomocy innym, do biegów charytatywnych, akcji na rzecz zwierząt czy pomocy Ukrainie); #FeelUnique (sfera poczucia wyjątkowości); #FeelTogetherness (budowanie społeczności i integracja zespołowa). Lingaro, wdrażając praktykę, kierowała się budowaniem społeczności w warunkach pracy zdalnej, potrzebą kształtowania zdrowych nawyków, osiągnięcia balansu między życiem zawodowym i prywatnym.



ESRS S1



ŚRODOWISKO



Działania związane ze środowiskiem naturalnym to jeden z największych i najdynamiczniej zmieniających się w latach obszarów raportu. Pomimo ograniczenia w tym roku liczby praktyk możliwych do złożenia przez firmę, nadal jest to jedna z najobszerniejszych części publikacji. Można w niej zaobserwować także kluczowe trendy związane ze zrównoważonym rozwojem.

W tegorocznym raporcie w tym obszarze znalazło się 210 praktyk złożonych przez 46 firm. Najwięcej z nich dotyczyło efektywności (50) w ramach której firmy starają się ograniczyć zużycie zasobów i energii w głównych działaniach biznesowych.

W obszarze środowiska wyróżniają się praktyki skierowane na edukację ekologiczną (38). Tego typu działania w coraz większym stopniu dotyczą nie tylko społeczności lokalnych ale także osób zatrudnionych i kontrahentów. Edukacja taka wspiera także wewnętrzną komunikację decyzji biznesowych, przede wszystkim procesów związanych z ograniczeniem negatywnego oddziaływania na środowisko czy potrzeby zbierania i weryfikowania danych na temat takiego wpływu.

W obszarze edukacji ekologicznej społeczeństwa widać, że firmy chętniej wspierają gotowe programy realizowane przez organizacje pozarządowe, a wsparcie to opiera się nie tylko na współfinansowaniu takich inicjatyw, ale także na włączeniu w nie pracowników i pracownic oraz ich rodzin.

11 praktyk dotyczy kategorii certyfikacji, w ramach której firmy przechodzą weryfikację i audyty zewnętrznych organizacji. Zdobywanie certyfikatu lub możliwości wykorzystania określonych oznaczeń na produktach może wpływać na zdobycie nowych konsumentów oraz kontrahentów, którzy szukają odpowiedzialnych ekologicznie dostawców.

Najczęściej wskazywanym Celem Zrównoważonego Rozwoju jest Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej kon-

sumpcji i produkcji (144 wskazań), a drugim w kolejności jest Cel 13: Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom (50). Oba cele zawierają zadania nie tylko wiążące się z efektywnym wykorzystaniem zasobów i ograniczenia zmian klimatycznych, ale także promowanie dobrych praktyk i edukację w tym zakresie.

Nie jest niespodzianką, że najczęściej wskazywanymi ESRS były ESRS E1 dotyczący zmian klimatu (75 wskazań) i ESRS E5 dotyczący wykorzystywania zasobów oraz gospodarki o obiegu zamkniętym (50 wskazań).

46 firm

210 praktyk

BIORÓŻNORODNOŚĆ

**AstraZeneca
Pharma Poland**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000**Poprawa bioróżnorodności w okolicy biura**

Firma zasadziła 1500 roślin wieloletnich w parku butikowym. Pieczę nad inicjatywą sprawowało Miasto St. Warszawa, które dobrało rośliny i nadzorowało prace. Park butikowy jest częścią powstającego parku linearnego przy ul. Suwak. Pracownicy firmy aktywnie uczestniczyli w sadzeniu roślin.

**Bank
Gospodarstwa
Krajowego**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2320

Partner Strategiczny FOB

Re:Generacja

BGK wspiera czynną ochronę siedlisk przyrodniczych w rezerwach, w ramach akcji Re:Generacja. W działania zaangażowali się pracownicy, którzy jako wolontariusze, pod nadzorem leśników, zebrali śmieci na szlakach turystycznych w okolicy Szczawnicy, naprawili kładki w rezerwacie, a także wykonali nasadzenia w ogrodzie Muzeum Jana III w Wilanowie – w projekcie wzięto udział prawie 70 wolontariuszy z BGK. W ramach partnerstwa z UNEP/GRID prowadzone były również działania, takie jak: budowa i modernizacja infrastruktury turystycznej zapobiegającej presji antropogenicznej obszaru rezerwatu Bór na Czerwonym, oczyszczenie Zatoki Północnej Jeziora Wilanowskiego Muzeum Pałacu Króla Jana III w Wilanowie i Kanatu Sobieskiego, które stanowią część rezerwatu Morysin.



ESRS E4

CEMEX Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Partner Strategiczny FOB

Pszczoty i trzmiele – nasi przyjaciele

Cemex prowadził działania wspierające zapylacze na terenie Cementowni Chetm. Firma utrzymała łąki kwietne o łącznej powierzchni 8 tys. m², by zapewniać pszczołom bazę pokarmową. Zamontowano 2 hotele dla owadów oraz specjalne siedlisko dla dzikich pszczół zakładających gniazda w glebie, szczelinach skalnych i martwym drewnie, by zapewnić owadom miejsce gniazdowania, odpoczynku i zimowania na terenie cementowni. Efekty działań zostały potwierdzone przez szereg wskaźników: na terenie zakładu stwierdzono 70 gatunków dziko żyjących pszczół, w tym gatunki z Europejskiej Czerwonej Listy Pszczół, 7 gatunków zaliczanych do zagrożonych na terenie Polski, 1 wysokiego ryzyka i 4 bliskie zagrożenia. Po wysianiu łąk bioróżnorodność na terenie cementowni zwiększyła się o 60 gatunków rodzimych. W projekcie uczestniczyły Fundacja Kwietna oraz Łąki Kwietne.



ESRS E4

Danone

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500**Wdrożenie praktyk rolnictwa regeneratywnego wśród dostawców mleka**

Firma objęła 100% gospodarstw, z którymi współpracuje, audytem praktyk regeneratywnych. Danone wdrożyło działania zachęcające dostawców mleka do wdrażania praktyk regeneratywnych na rzecz regeneracji gleb, odbudowy bioróżnorodności, retencji wody oraz poprawy dobrostanu zwierząt. Organizacja współpracowała również z Fundacją Rozwoju Rolnictwa Terra Nostra, a w ramach współdziałania szkoleniami z zakresu rolnictwa regeneratywnego objęto 50 gospodarstw. Firma realizuje także projekt ClieNFarms, w ramach którego rozwijane i testowane są rozwiązania mające na celu osiągnięcie neutralności klimatycznej gospodarstw. Wdrożenie praktyk regeneratywnych wśród dostawców mleka Danone to krok w realizacji ambicji firmy, by praktyki te były normą w gospodarstwach mlecznych, a także w zakresie pozyskiwania innych składników.



ESRS E4

Global Cosmed

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

540**„Polityka bioróżnorodności”**

Organizacja przeprowadziła szczegółową analizę swojego wpływu na bioróżnorodność, zgodnie z wytycznymi TNFD oraz OECD. W wyniku prac grupy roboczej, warsztatów z przyrodnikiem i dziesiętek godzin konsultacji powstała „Polityka bioróżnorodności”, wraz z wyznaczonymi celami, sposobem zarządzania i materiałem promującym jej zapisy wśród pracowników.



ESRS E4

Huawei Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800**Huawei TECH4ALL – Postuchaj Puszczy**

W ramach projektu TECH4ALL w Puszczy Białowieskiej, przy współpracy ze start-upem Rainforest Connection (RFXc), wdrożono system Nature Guardian w celu zbadania wpływu zmian klimatu na lokalną różnorodność biologiczną. Na terenie lasów zainstalowano 70 urządzeń AudioMoth Edge i 3 urządzenia Guardian w celu monitorowania aktywności akustycznej lokalnych zwierząt, w tym wokalizacji różnych gatunków. System czujników akustycznych, który rejestrował odgłosy, następnie wysyłał zebrane dane do platformy w chmurze w celu analizy przez sztuczną inteligencję. Dodatkowo powstała strona internetowa Postuchaj Puszczy, zawierająca autentyczne materiały akustyczne zebrane w ramach projektu. Platforma pozwala wstuchać się w odgłosy natury i oderwać się od miejskiej scenarii w zgiełku codziennego życia.



ESRS E4

Lidl Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

24000

Zadrzewianie w gminie Grodzisk Wielkopolski we współpracy z Fundacją WWF

Lidl Polska we współpracy z Fundacją WWF, w ramach projektu odtworzenia krajobrazu rolniczego, przeprowadzili pilotażową akcję zadrzewiania w gminie Grodzisk Wielkopolski. W ciągu 4 dni utworzone zostały 3 szpalery drzew wzdłuż cieków, przy polach i pomiędzy polami uprawnymi. Posadzonych zostało w sumie 300 drzew gatunków miododajnych. Kolejny etap współpracy to warsztaty edukacyjne na temat produkcji przyjaznej środowisku zorganizowane z myślą o dostawcach sieci Lidl Polska, czyli przede wszystkim rolnikach i producentach.



ESRS E4

Lidl Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

24000

Łąki kwietne przy sklepach Lidl Polska

Łąki kwietne rosną przy 15 sklepach oraz 2 centrach dystrybucyjnych Lidl Polska, a ich łączna powierzchnia to ok. 129 tys. m². Nasadzenie łąk kwietnych to działanie w kierunku ochrony bioróżnorodności, a tym samym ochrony klimatu. Łąka to wyjątkowa przestrzeń, na której może występować nawet 300 gatunków roślin i zwierząt.



ESRS E4

Nhood Services Poland

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80

Zwiększenie bioróżnorodności terenów wokół zarządzanych obiektów

Spółka Nhood Services Poland systematycznie weryfikowała stan naturalnego otoczenia zarządzanych centrów handlowych. Na podstawie analizy i rekomendacji z audytów bioróżnorodności firma wprowadzała odpowiednie rozwiązania środowiskowe. Wynikiem audytów bioróżnorodności były „Raporty ekologa”, które zawierały informację o wartości ekologicznej terenu, wytyczne do utrzymania lub poprawy stanu zieleni w obrębie nieruchomości, a także plan działania na rzecz utrzymania lub możliwości zwiększenia bioróżnorodności. Poprzez prowadzone działania firma chce zwiększyć udział powierzchni naturalnej wokół zarządzanych obiektów i wspierać rodzime gatunki fauny i flory.



ESRS E4

PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

42000

Energia Rytmu Natury

Wdrożono program, który koncentrował się na działaniach z zakresu czynnej ochrony gatunków zagrożonych (w tym monitoring stanu i liczebności zwierząt; realizacja badań naukowych, których wyniki służą planowaniu działań ochronnych), a także na działaniach służących zachowaniu bioróżnorodności, terenów bagiennych i różnorodności krajobrazu w parkach narodowych. Zrealizowano ponad 80 projektów edukacyjnych, 8 badań naukowych, blisko 30 projektów z zakresu czynnej ochrony przyrody, 8 projektów infrastrukturalnych oraz budowę 4 instalacji fotowoltaicznych. PGE zrealizowała 2 projekty autorskie w ramach programu Energia Rytmu Natury: spacerownik, czyli publikację popularnonaukową będącą przewodnikiem po trasach edukacyjnych i turystycznych, jak również kompendium wiedzy o przyrodzie i historii parków, oraz edukacyjne filmy przyrodnicze ukazujące zmienność cykli natury i życie dzikich zwierząt w niedostępnych rejonach parków narodowych.



ESRS E4

Polenergia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

498

Partnerstwa na rzecz bioróżnorodności: Re:Generacja dekada odtwarzania ekosystemów

RE:GENERACJA była realizowana przez UNEP/GRID Warszawa w ramach Dekady Odtwarzania Ekosystemów. Projekt powstał w celu zaangażowania firm i zwiększenia ich motywacji do odbudowy ekosystemów. Firma uczestniczyła w nim od początku, chroniąc ekosystemy nadmorskie na terenie Mierzei Wiślanej oraz siedliska podmokłe w Słowińskim Parku Narodowym i Rezerwacie Przyrody Dolina Kamionki. Projekt wpisiał się w cele firmy w obszarze ochrony bioróżnorodności, które organizacja definiuje jako minimalizowanie oddziaływań inwestycji na środowisko, tworzył wartość dodaną dla lokalnych ekosystemów. Ekosystemy wybrane do ochrony znajdowały się w bezpośredniej bliskości projektów Grupy Polenergia. Udział w projekcie przyczynił się do ich regeneracji i odnowy m.in. poprzez usunięcie inwazyjnych roślin, pomoc w rozroście różanecznika (wpisanego do Czerwonej Księgi Roślin), ale także przez edukowanie lokalnej społeczności i zachętę do włączenia się w działania. Firma usnęła nielegalne wysypisko śmieci (ponad 6 ton odpadów) z terenu Rezerwatu Przyrody Kamionki. Ważnym elementem były działania edukacyjne uświadamiające potrzebę i sposoby ochrony cennych przyrodniczo terenów.



ESRS E4

SŁODKIE

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

75

Zapewnienie schronienia jeżom

Firma SŁODKIE kupiła 4 domki dla jeży i ustawiła je na terenie działki otaczającej siedzibę spółki, która znajduje się w sąsiedztwie Lasu Rembertowskiego. Obrzeża lasów to tereny, na których często zamieszkują jeże. Domki są odporne na warunki atmosferyczne i stanowią całoroczne schronienie, posiadają wiatrownice i ostony, np. praktyczną ściankę działową mającą na celu ochronę przed drapieżnikami oraz zatrzymanie ściółki gniazdującego jeża. Kryta podłoga izoluje od mokrego i zimnego podłoża. Domki stanowią idealne miejsce do lęgu małych jeżyków.



ESRS E4

CERTYFIKACJA

**Auchan Retail
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17000**Redukcja CO₂ w logistyce i transporcie**

Sieć Auchan Retail Polska jako pierwsza firma w Polsce uzyskała drugą i trzecią gwiazdkę Lean & Green. Trzecia gwiazdka została przyznana za zmniejszenie emisji CO₂ w logistyce i transporcie o 38% (w przeliczeniu na przewieziony wolumen) od początku uczestnictwa sieci w programie. W ramach usprawnień sieć przeprowadziła relokację 2 magazynów z centralnej Polski do nowej lokalizacji GLP Park Łędziny. Magazyn posiada certyfikat BREEAM na poziomie very good, który potwierdza wysoką efektywność energetyczną. Sieć rozszerzyła również współpracę z Frigo Logistics, która polegała na relokacji magazynu produktów mrożonych do nowoczesnego magazynu w Radomsku i optymalizacji procesów transportowych. Wynik został potwierdzony niezależnym audytem, który przeprowadziła Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznański Instytut Technologiczny.



ESRS E1

**Columbus
Energy**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600**Zielone Świadcstwo**

Oferta Columbus Biznes została wzbogacona o Zielone Świadcstwo opracowane przez współpracującą z firmą fundację – Carbon Footprint Foundation. Świadcstwo potwierdza ilość zredukowanych emisji CO₂ dzięki inwestycji w OZE; jest certyfikatem dokumentującym działania danej firmy w zakresie wspierania zielonej transformacji gospodarki oraz realizacji wybranych Celów Zrównoważonego Rozwoju Agendy 2030. Dokument dla danej firmy wystawia Carbon Footprint Foundation, na zlecenie Columbus Energy, w oparciu o nawiązaną współpracę. Jest to niezależne potwierdzenie działań firmy w zakresie wspierania zielonej transformacji.



ESRS E1

**Fabryka Mebli
BALMA**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200**Modernizacja linii lakierniczej, ISO 14001**

Firma zakończyła inwestycję związaną z instalacją i modernizacją automatycznej linii lakierniczej. Zmiana technologii pozwoliła zwiększyć wydajność, zmniejszyć zużycie farb oraz ograniczyć emisję pyłów w procesie przygotowywania półproduktów do malowania, optymalizując zużycie gazu oraz energii elektrycznej. Obieg zamknięty procesu malowania, połączony z układem podczyszczalni lakierni, sprawił, że Balma zoptymalizowała proces przekazywania szkodliwych substancji do utylizacji i zneutralizowanych pozostałych płynów do oczyszczalni ścieków. Instalacja lakiernicza obejmuje kilka sekcji: tańcuch o długości 130 m, 3-częściową sekcję oczyszczania półproduktów metalowych, piec suszący, kabinę lakierniczą, sekcję do odzyskiwania niezużytej farby oraz piec polimeryzacyjny. Balma przeszła proces audytu i certyfikacji ISO 14001, połączony z odnowieniem certyfikatu ISO 9001.



ESRS E2

Green Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1134

W trosce o bioróżnorodność

Organizacja wdrożyła Plan Ochrony Bioróżnorodności. Zakłada on umożliwienie migracji zwierząt dzięki niegrodzeniu pól uprawnych, zostawianiu stosów kamieni i gałęzi na polach jako schronienie dla gryzoni i dzikich ptaków, tworzeniu łąk kwietnych, stosowaniu i zostawianiu poplonów na polach. Praktyka została potwierdzona przez certyfikat GLOBALG.A.P. BioDiversity Add-on. Przy wdrażaniu działań polegających na kontrolowaniu wilgotności gleby, podawaniu nawozów w formie kropelkowej czy monitorowaniu zachwaszczenia za pomocą dronów firma współpracowała z zewnętrznymi dostawcami usług. Wdrożono Integrated Pest Management – system polegający na optymalizacji metod ochrony roślin poprzez ograniczenie ilości używanych środków chemicznych dzięki odchwasczaniu mechanicznemu przy użyciu pielników oraz odchwasczaniu termicznemu. Powierzchnia upraw firmy to 1188 ha.



Lena Lighting

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Rozbudowa i modernizacja Centrum Badawczego Lena Lighting

Centrum Badawcze Lena Lighting stanowi kluczowe zaplecze do przeprowadzania niezbędnych analiz dotyczących efektywności świetlnej, trwałości i parametrów produktów. Wyposażone w specjalistyczny sprzęt umożliwia testowanie energooszczędności lamp oraz skuteczności inteligentnych systemów sterowania oświetleniem. Otrzymanie certyfikatu CTF Stage 1 oraz pomyślne zakończenie drugiego etapu akredytacji w 2024 r. potwierdzają wysoką jakość i standaryzację procesów badawczych. Dzięki własnemu laboratorium Lena Lighting minimalizuje ryzyko wypuszczenia na rynek wadliwych produktów, co przyczynia się do zwiększenia zaufania klientów. Dodatkowo, posiadanie własnego Centrum Badawczego wpisuje się w strategię redukcji śladu węglowego firmy poprzez ograniczenie transportu produktów do zewnętrznych jednostek laboratoryjnych. To także źródło ciągłego rozwoju i podnoszenia kompetencji ekspertów; umożliwia przeprowadzanie zaawansowanych technologicznie testów.



ESRS E5

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1227

Certyfikat Rainforest Alliance

Firma uzyskała certyfikację zakładu w międzynarodowym systemie Rainforest Alliance i wprowadziła na rynek czekolad Wedel Snack z logo charakterystycznej „żaby”. Oznacza to, że stosowane w produkcji kakao pochodzi z bardziej zrównoważonych źródeł – w obszarze środowiskowym i praw człowieka – oraz że część kwoty ze sprzedaży tych produktów zostaje przeznaczona dla certyfikowanych i zrzeszonych w organizacji Rainforest Alliance plantacji kakaowców. W całość procesu (audytu oraz wdrożenia certyfikatu) zaangażowane były zespoły ze wszystkich obszarów organizacji. Premierze produktów towarzyszyła akcja wewnętrzna z elementami edukacyjnymi, podkreślająca znaczenie certyfikatu.



ESRS E4

Nestlé Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5500

Partner Strategiczny FOB

Ochrona zasobów wodnych w Nałęczowie

Organizacja otrzymała certyfikat Alliance for Water Stewardship przyznawany zakładom, które w sposób zbilansowany i efektywny dbają o zasoby wody z korzyścią dla lokalnych społeczności. Firma na poziomie wododziałów i w całym łańcuchu dostaw oddziałuje pozytywnie na zasoby wodne poprzez regenerację lokalnych obiegów. Odbywa się to w ramach projektu Water Regeneration. Polega on na ochronie zasobów wodnych poprzez poprawę jakości wód gruntowych i powierzchniowych. Celem jest zregenerować tyle wody, ile firma pobiera do swojej działalności i osiągnąć korzystny wpływ na jej zasób na terenie działania rozlewni. Jedną z inicjatyw z obszaru Water Regeneration jest współpraca zakładu Nestlé Waters z Miejskim Przedsiębiorstwem Wodociągów i Kanalizacji w Nałęczowie. Polegała ona na przeprowadzeniu badań mikrobiologicznych rzeki Bystrej i instalacji lampy UV na terenie oczyszczalni. Kolejnym projektem była budowa kanalizacji sanitarnej we wsi Cynków w gminie Nałęczów, którą zrealizowano wspólnie z lokalnymi władzami. Przeprowadzono również renowację sieci wodociągowej w Wąwolnicy. Dzięki tym projektom zregenerowano i zwrócono do natury ponad 250 tys. m³ czystej i wysokiej jakości wody.



ESRS E3

Panattoni

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Partner Strategiczny FOB

Certyfikacja na poziomie BREEAM Outstanding

Firma Panattoni wprowadziła certyfikację środowiskową obiektów na najwyższym poziomie BREEAM Outstanding, by jeszcze bardziej ograniczyć ich wpływ na środowisko. Pierwszy był obiekt w Szczecinie; drugi Panattoni Park Konin – na koniec 2023 r. najwyższej oceniany budynek przemysłowy w Polsce. Wiąże się to z podwyższeniem standardów inwestycji dewelopera w zakresie rozwiązań proekologicznych, obejmujących proces budowy i użytkowania obiektu. Wdrażając BREEAM Outstanding, w Koninie zużycie wody zredukowano o 87,7%, a użycie energii pierwotnej o połowę. 22,8% zużywanego energii pochodziło przy tym z instalacji fotowoltaicznej. Efektem wdrożonych proekologicznych rozwiązań był wbudowany ślad węglowy na poziomie zaledwie 299 kg CO₂/m², co odpowiada klasie A według metodologii Carbon Heroes Benchmarking One Click LCA. W Szczecinie takie działania ograniczyły emisję CO₂ o 50,8%.



SŁODKIE

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

75

Zielona energia

Spółka SŁODKIE wykorzystuje wyłącznie odnawialną energię, jest to potwierdzone certyfikatem Re:Respect Energy. To w 100% zielona energia z energii wiatrowej, słonecznej, wodnej i biogazu. Firma zużyła 426 660 kWh energii pochodzącej z OZE. Organizacja zmieniła samochód firmowy ze spalinowego na elektryczny Opel Combo-e. Roczny przebieg auta aktualnie to 50 tys. km, co w porównaniu z poprzednim samochodem spalinowym daje oszczędność 4500 litrów benzyny. W celu ograniczenia zużycia energii firma wymieniła oświetlenie na LED we wszystkich pomieszczeniach siedziby oraz zainstalowała czujniki ruchu w pomieszczeniach.



ESRS E1

Walstead Central Europe /Walstead Kraków

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Certyfikacja FSC/PEFC

Firma w procesie recertyfikacji otrzymała prawo do dalszego używania oznakowania FSC/PEFC, wydanego przez organizację Soil Association Certification Limited. Oznaczenie stosowane jest na produktach z papieru zadrukowanego, tektury i pulpy papierowej, drukowanych przez zakłady: Kraków Nowa Huta, Kraków Podgórze i Starachowice. FSC jest systemem certyfikacyjnym wspieranym przez takie organizacje, jak WWF i Greenpeace, co zapewnia gwarancję odpowiedzialnych źródeł pochodzenia produktów z drewna. Oznakowanie FSC/PEFC ułatwia również identyfikację produktów ekologicznych, które mają mniej negatywny wpływ na środowisko.



ESRS E1

AB

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

419

Oznaczenie produktów TCO Certified

Firma wprowadziła oznaczenie TCO Certified na produktach, które ma w swojej ofercie. Informacja o certyfikacie wyszczególniona jest jako parametr w specyfikacji danego produktu oraz w jego opisie. TCO Certified to wiodący certyfikat zrównoważonego rozwoju produktów IT. Informuje, że dany produkt, oprócz tego, że ma niskie zużycie energii, jest bezpieczny dla użytkownika i środowiska. Certyfikat spełnia wymogi ISO 14001 oraz standardy EMAS. Wprowadzając certyfikat, firma chciała wyróżnić produkty trwalsze, bardziej przyjazne i bezpieczne dla użytkownika i środowiska. Organizacja wprowadziła oznaczenie produktów TCO Certified także w spółce zależnej ATC na rynku czeskim i słowackim. Dla promocji certyfikatu organizowane są webinary tematyczne.



ESRS E1

EDUKACJA EKOLOGICZNA

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1286

Partner Strategiczny FOB

Filmeko

Fundacja BOŚ zorganizowała konkurs Filmeko, który polegał stworzeniu własnego filmu edukacyjnego na temat wybranego zagadnienia związanego z ochroną środowiska. Do konkursu mogły zgłosić się szkoły podstawowe i ponadpodstawowe, ośrodki kultury, a także inne instytucje o charakterze edukacyjnym. Do konkursu zapisało się 300 zespołów uczniowskich (937 uczestników). W efekcie powstało 80 filmów, spośród których komisja sędziowska nagrodziła 6. Filmy zostały opublikowane na stronie konkursu oraz na kanale Fundacji na YouTube.



ESRS E1

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1286

Partner Strategiczny FOB

Akademia Fundacji BOŚ

Akademia Fundacji BOŚ przyznała 10 grantów dla grup młodzieżowych oraz 5 dla kół naukowych w ramach ogólnopolskiego konkursu grantowego adresowanego do młodzieży szkolnej oraz studentek i studentów. Łączna wartość grantów wyniosła 99 916 zł. Ideą konkursu było wspieranie najlepiej działających grup młodzieżowych i kół naukowych w obszarze ochrony środowiska. Przez komisję oceniana była liczba i jakość działań podejmowanych do tej pory.



ESRS E1

BASF Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

780**Program Razem dla Planety**

Firma zorganizowała program, w którym zaproszono klientów do przedstawienia ich zrównoważonych praktyk. Udział w projekcie był szansą na wymianę doświadczeń i wzajemną inspirację. Do programu wpłynęło ponad 30 zgłoszeń, a na finałowej gali pojawiło się blisko 150 przedstawicieli firm uczestniczących w inicjatywie. Przy ocenie projektów firma współpracowała z PIPC, CSR Consulting, prof. Bolesławem Rokiem, UNEP/GRID, UNGC oraz AGH.



ESRS E1

Borg Automotive

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**EKOedukacja**

Organizacja zrealizowała projekt edukacyjny o nazwie EKOedukacja. W 1. etapie zorganizowano z okazji Światowego Dnia Ziemi warsztaty zielarskie dla dzieci pracowników. Następnie pracownikom i ich rodzinom zaproponowano Rodzinny Piknik Ekologiczny, w którym wzięło udział 2300 osób. Wspólnie z miastem Zduńska Wola zorganizowany został festyn dla mieszkańców regionu pt. „Najbardziej EKO jest lokalnie”. Celem projektu było podniesienie poziomu świadomości ekologicznej, kształtowanie postaw i zachowań ekologicznych wśród pracowników i w otoczeniu, w którym funkcjonują.



ESRS E1

CEMEX Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Partner Strategiczny FOB

Cemex dla planety – kampania edukacyjna dla pracowników

Cemex przygotował dla pracowników całoroczną e-mailową kampanie edukacyjną dotyczącą zmian klimatu. Akcja nawiązywała do strategii klimatycznej firmy Future in Action i miała na celu pogłębienie wiedzy pracowników o przyczynach i skutkach globalnego ocieplenia. Podczas kampanii zaprezentowano inicjatywy podejmowane przez Cemex w celu ograniczenia emisji gazów cieplarnianych oraz zaproponowano szereg działań pod hasłem „Future in Action w Twoim domu”. Na zakończenie kampanii zaprezentowano galerię zdjęć prezentujących bioróżnorodność w zakładach Cemex nadesłanych przez pracowników. Akcja objęła 947 pracowników firmy.



ESRS E1

CEMEX Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Partner Strategiczny FOB

Zielone Warsztaty

Organizacja przeprowadziła Zielone Warsztaty skierowane do młodzieży oraz dorosłych z miejscowości, w których Cemex prowadzi działalność biznesową. Warsztaty zostały podzielone na 3 części: wyzwania zrównoważonego rozwoju oraz działania podejmowane na rzecz realizacji SDGs, gospodarka o obiegu zamkniętym (uczniowie dowiedzieli się, jak właściwie postępować z odpadami, w tym jak Cemex wdraża GOZ) oraz ostatnia część – ochrona klimatu. Przedstawiono działania, które można podjąć, by zmniejszyć emisję CO₂ oraz przystosować się do zmian klimatu, a także zaprezentowano, w jaki sposób Cemex dąży do neutralności emisyjnej, realizując strategię Future in Action. Dodatkowo, w programie Zielonych Warsztatów uwzględniono także pilotażowe warsztaty dla dorosłych polegające na tworzeniu naturalnych kosmetyków.



ESRS E1

CFE Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

„Podręcznik zielonych praktyk CFE”

Spółka CFE Polska wdrożyła narzędzie do monitorowania działań związanych ze zrównoważonymi praktykami. Dzięki „Podręcznikowi zielonych praktyk CFE” w jednym miejscu zebrane zostały informacje o realizacji Celów zrównoważonego Rozwoju i każdy pracownik w CFE Polska ma dostęp do praktyk realizowanych przez poszczególne budowy i może się nimi inspirować. Dzięki praktyce skrócono proces zbierania danych do raportowania wskaźników ESG do kierownictwa firmy CFE Polska oraz grupy CFE. Dane dostępne są do zaraportowania w ciągu godziny, zamiast kilkunastu, które byłyby potrzebne na przeprowadzenie ich weryfikacji.



ESRS E1

Columbus Energy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600

Konferencja klimatyczna cfs 23

Firma, wraz z Carbon Footprint Foundation, współorganizowała konferencję klimatyczną w Krakowie, poświęconą tematyce śladu węglowego, offsetu emisji i nowoczesnej energetyki. Prelekcje oraz panele dyskusyjne z obszarów tematycznych obejmowały również zagadnienia dotyczące edukacji klimatycznej, cyfryzacji, zarządzania i trendów społecznych oraz zielonej odbudowy Ukrainy, których motywem przewodnim był butterfly effect.



ESRS E1

Columbus Energy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600

TEDx Nadwiślańska St.

Firma, wraz z Carbon Footprint Foundation, współorganizowała konferencję – TEDx Nadwiślańska St. Krakowska edycja znanego formatu TEDx była dedykowana zmianom klimatu. Mówcy przybliżyli własną perspektywę zielonej transformacji, dezinformacji, aktywizmu, klimatycznych skutków wojny w Ukrainie oraz edukacji. Celem konferencji było wzmocnienie determinacji do promowania rozwiązań przeciwdziałających kryzysowi klimatycznemu i zapobiegających jego negatywnym skutkom. Motywem przewodnim konferencji był butterfly effect (efekt motyla). Konferencja przypominała, że działamy jako jeden system, w którym wszystko jest od siebie zależne, a każdy z nas, „trzepocząc skrzydłami”, może uruchomić zmianę. Konferencja skupiła się na szukaniu wzajemnych zależności: uświadomieniu sobie, że nasze działania niosą skutki – zarówno te dobre, jak i te złe.



ESRS E1

CSR Consulting

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

12

„GOZ 2030”

CSR Consulting zainicjował pierwszą międzysektorową platformę ekspercką „GOZ 2030” w ramach Kampanii 17 Celów. Istotą platformy było opracowywanie praktycznych wytycznych dla biznesu – jak wdrażać GOZ na każdym etapie łańcucha wartości firmy, bez względu na jej wielkość czy branżę. Odbyła się Konferencja „GOZ 2030”, podczas której została zaprezentowana mapa kierunków działania w obszarze GOZ dla biznesu w postaci 30 konkretnych strategii do realizacji do roku 2030. Mapa kierunków działania to praktyczne narzędzie przedstawiające konkretne rozwiązania dla firm – 30 strategii dla biznesu, w podziale na poszczególne etapy łańcucha wartości: od projektowania, poprzez zakupy, produkcję, dystrybucję, logistykę, transport, aż po koniec cyklu. W trakcie prac nad mapą zostało przeanalizowanych ponad 70 dobrych praktyk, blisko 50 raportów, odbyło się kilkanaście spotkań i cykl warsztatów.



Deloitte Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400

Partner Strategiczny FOB

Programy edukacji klimatycznej: Akademia ESG, #PiątkiZKlimatem

Organizacja przeprowadziła 2 programy edukacyjne. Pierwszy program: #PiątkiZKlimatem – to seria wewnętrznych webinarów o tematyce ekologicznej, podczas których zaproszeni goście prowadzili wykłady i zachęcali uczestników do dyskusji. Wśród prelegentów byli m.in. Ewa Ewart, Adam Wajrak i Tomasz Rożek, poruszali oni tematy, takie jak problem wody, ochrona Puszczy Białowieskiej, zmiany klimatu. Drugi program to ESG Academy – cykl spotkań, których celem było przybliżenie pracownikom wiedzy i wyzwań z obszaru ESG, jak dekarbonizacja czy zielone finanse, które mogą mieć kluczowe znaczenie dla klientów firmy. Odbyło się 6 spotkań z cyklu ESG Academy, w których wzięło udział ok. 900 pracowników z firmy w Polsce i w regionie Europy Środkowej, oraz 6 #PiątkówZKlimatem, które zgromadziły ponad 1,5 tys. osób. Celem obu programów było edukowanie i inspirowanie pracowników Deloitte do zdobywania wiedzy na temat postępujących zmian klimatycznych.



ESRS E1

Ecol-Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

200

Kampania „Tak dla czystych rzek!”

Firma była organizatorem debaty oksfordzkiej „Jedynie nadanie osobowości prawnej Wiśle pozwoli nam uniknąć katastrofy na mierze Odry”, która odbyła się w ramach międzynarodowej konferencji Stormwater Poland w Katowicach. Do debaty zostali zaproszeni naukowcy, aktywiści, prawnicy i eksperci środowiskowi. Jej celem było zwrócenie uwagi na problem czystości polskich rzek i na głąbłą potrzebę wprowadzenia zmian – zarówno na poziomie instytucjonalnym, jak i w świadomości społeczeństwa. Debata oksfordzka była rozprawieniem dyskusji na temat czystości polskich rzek.



ESRS E2

EY Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

„Gra o klimat”

Organizacja sfinansowała projekty w ramach „Gry o klimat”. Pracownicy firmy zgłaszali proekologiczne projekty, a następnie głosowali, aby wyłonić zwycięzców. EY sfinansował realizację 9 projektów, które uzyskały najwięcej głosów. Rezultatem były: redukcja emisji CO₂ – minimum 1 tona wychwyconych zanieczyszczeń powietrza przez mural antysmogowy w Pruszkowie, 1 tys. drzew zasadzonych na Mazowszu, 21 tys. km przejechanych przez pracowników w firmowym wyzwaniu rowerowym, wsparcie finansowe Centrum Ochrony Bagien, 2 tys. kg fusów z kawy oddanych do recyklingu, 200 kg eleganckiej odzieży przekazanej m.in. usamodzielniającej się młodzieży, zakup 2 tys. identyfikatorów z odzyskanego plastiku, 4 ule dla miejskich pszczoł oraz pierwszy greenroom w biurze EY z 48 roślinami.



ESRS E4

Fujitsu Technology Solutions

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Webinary edukacyjne o permakulturze – dla pracowników Fujitsu

Firma zorganizowała dla pracowników 2 webinary na temat permakultury. Celem praktyki było podwyższenie świadomości pracowników w zakresie bioróżnorodności oraz zrównoważonych upraw, co wpisuje się w strategię zrównoważonego rozwoju firmy. Webinary poprowadził jeden z pracowników, który ma własne, ekologiczne gospodarstwo. W webinarach wzięło udział 246 pracowników.



ESRS E4

Grupa Amica

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2850

Partner Strategiczny FOB

Warsztaty ekologiczne dla dzieci

Firma przekazywała wiedzę o ekologii młodemu pokoleniu, organizując warsztaty w szkole podstawowej, podczas których dzieci uczyły się, jak segregować odpady. Zajęcia dopasowano do odbiorców, a zamiast prezentacji postawiono na konkursy i quizy. Celem było przede wszystkim zwiększenie świadomości, że segregacja odpadów jest koniecznością. Po zakończeniu zajęć każdy uczestnik otrzymał „Poradnik poprawnej segregacji” przygotowany przez Dział Certyfikacji i Ekologii w firmie Amica.



ESRS E5

Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Edukacja środowiskowa w Grupie Polsat Plus

Organizacja realizowała edukację ekologiczną społeczeństwa. W Polsat Box Go powstał program „Zwierzostan”. W aktywną walkę ze smogiem włączył się też Polsat News w swoim programie Czysta Polska, a w Polsacie już 3 razy odbył się koncert „Earth Festival. Gwiazdy dla Czystej Polski”. Grupa posiada w swoim portfolio najpopularniejszy w Polsce serwis o ekologii – Zieloną Interię. Każdego miesiąca odwiedza go ok. 1,2 mln realnych użytkowników. Serwis Zielona Interia popularyzuje wiedzę o zmianach klimatu, wspiera zagrożone gatunki oraz zachęca (m.in. w podcastach) do korzystania z zeroemisyjnych środków transportu.



ESRS E1

Jeronimo Martins Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

80000

Partner Strategiczny FOB

EkoWakacje z Biedronką

Firma przeprowadziła ogólnopolski program ekologiczny składający się z 3 kluczowych filarów: zbiórek butelek PET, pikników edukacyjnych z udziałem interaktywnej śmieciarki „Mieci” i partnerstw w ramach akcji proekologicznych Czyste Tatry oraz Czysty Baltyk. Program został tak przygotowany, aby trafił do możliwie szerokiej grupy interesariuszy – dzieci, młodzieży i dorosłych, całych rodzin. Tematem przewodnim była butelka PET, ze szczególnym uwzględnieniem jej powrotu do obiegu – przetwarzania i ponownego wykorzystania. W aktywnościach wzięło udział blisko 30 tys. osób. W 100 punktach zbiórek butelek PET, zlokalizowanych w całej Polsce, udało się zebrać ponad 102 tys. sztuk tego odpadu.



Jet Line

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

33

Operacja Czysta Rzeka

Firma została partnerem mediowym akcji Operacja Czysta Rzeka i na potrzeby komunikacji wydarzenia udostępniła powierzchnie mediowe w 7 największych miastach w Polsce. Dzięki możliwościom i zaangażowaniu firmy spot zapraszający do udziału w akcji został wyświetlony ponad 2 mln razy.



MAKRO Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Poradnik „Zrównoważona restauracja”

MAKRO wydało e-book poświęcony modelowi zrównoważonej restauracji, zawierający opis narzędzi oraz gotowe rozwiązania pomagające ograniczyć negatywny wpływ na środowisko. „Zrównoważona restauracja” to praktyczny poradnik przygotowany we współpracy z ekspertami z MAKRO, Federacją Polskich Banków Żywności, konsultantem ds. transformacji i Viverno. E-book podpowiada m.in., jak zapobiegać marnotrawstwu żywności, jak skonstruować menu, by zaoferować gościom dania świeże, sezonowe i korzystne pod względem kosztów, jaką wartość ma system HACCP, ile kosztuje marnotrawstwo żywności oraz jak oszczędzać energię i wodę.



ESRS E1

NatWest

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600

Partner Strategiczny FOB

Zrównoważona moda: wymiana ubrań

Firma NatWest podjęła działania skierowane do pracowników, mające na celu edukację i promocję zmiany zachowań konsumentów na bardziej zrównoważone i oparte na gospodarce o obiegu zamkniętym. Firma organizowała dla pracowników sezonowe wymiany ubrań połączone z sesjami edukacyjnymi na temat zrównoważonej, odpowiedzialnej mody. Ewentualne nadwyżki przekazywane były współpracującej organizacji: Ubrania do Oddania. Akcja zainteresowała ok. 200 osób i pozwoliła zebrać ok. 300 kg ubrań.



ESRS E5

Procter & Gamble DS Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000

Czysta Ziemia – konkurs grantowy: Szkolny Projekt dla Klimatu – na ekologiczne projekty w polskich szkołach

Firma pragnie rozwijać się w sposób zrównoważony, kierując się strategią zrównoważonego rozwoju Ambition 2030. Rozumiejąc istotność edukacji środowiskowej od najmłodszych lat, P&G z Fundacją Nasza Ziemia i ekspertami z zakresu dydaktyki stworzyło program Czysta Ziemia – serię materiałów do edukacji ekologicznej oraz nowy konkurs grantowy dla uczniów: Szkolny Projekt dla Klimatu (dzięki konkursowi dzieci mogły wykorzystać nabytą wiedzę i wspólnie zaproponować działania na rzecz lokalnego środowiska, np. zbudowanie hoteli dla owadów zapylających). Materiały obejmują takie obszary, jak oszczędzanie wody, ograniczanie zużycia energii i segregacja odpadów. Firma wykorzystuje swój międzynarodowy zasięg, chcąc inspirować partnerów oraz społeczeństwo do wspólnego, bardziej intensywnego działania na rzecz ochrony planety. Program Czysta Ziemia, który dotarł do ponad 35 tys. uczniów w ponad 2 tys. szkół, wspiera działania mające na celu budowanie wiedzy ekologicznej wśród najmłodszych. W 2023 r. P&G sfinansowało aż 20 takich inicjatyw w szkołach podstawowych w całej Polsce.



ESRS E5

PwC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

5 lat programu „Biznes kontra smog – Wspieramy klimat”

W ciągu 5 lat programu „Biznes kontra smog – Wspieramy klimat”, realizowanego w szkołach i przedszkolach, przeszkolono 52 tys. dzieci ze 165 miejscowości. PwC współpracuje z Krakowskim Alarmem Smogowym oraz Stowarzyszeniem ASPIRE i 26 firmami partnerskimi. Program skupiał się na edukacji dzieci i młodzieży w zakresie smogu, jakości powietrza i zmiany klimatu. Wolontariusze prowadzili cykl warsztatów edukacyjnych w szkołach oraz przedszkolach. Firma zainicjowała program, aby promować zrównoważony rozwój. Celem programu jest kształtowanie świadomości ekologicznej wśród dzieci i młodzieży oraz ich rodzin. Dla PwC oraz firm partnerskich inicjatywa stała się narzędziem wzmacniającym ich wizerunek jako odpowiedzialnych społecznie, dała także możliwość ich pracownikom rozwoju umiejętności komunikacyjnych i pedagogicznych. Program zdobył tytuł TOP CSR Initiative – CEE Business Services Awards w 2019 r. oraz nagrodę Dobroczyńca Roku 2020.



ESRS E1

PZU

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Partner Strategiczny FOB

Edukacja pracowników w zakresie ESG

Kształtowanie odpowiedzialnych postaw pracowników przyczynia się do zmniejszania negatywnego wpływu środowiskowego, dlatego Grupa PZU realizuje działania na rzecz edukacji kadry. Pracownicy podstawową wiedzę na temat ESG otrzymali już pierwszego dnia w ramach jednego ze szkoleń onboardingowych. Do dyspozycji pracowników był wewnętrzny portal edukacyjny o ESG, a w nim m.in. nagrania z webinarów i praktyczne porady, jak zorganizować zrównoważone wydarzenie firmowe czy jak ograniczyć wpływ środowiskowy nowych technologii. Dzięki realizowanym działaniom uczestnicy dowiadywali się nie tylko o działaniach ESG prowadzonych w PZU. Mogli też sprawdzić, na ile ich codzienne nawyki były zrównoważone, oraz podzielić się swoimi pomysłami na życie w zrównoważonym stylu. Eksperti z Climate Leadership przeprowadzili cykl webinarów dla pracowników Grupy PZU. W spotkaniach wzięło udział kilkaset osób. Odpowiedni poziom wiedzy i świadomość pracowników pozwalają na wdrażanie rozwiązań zgodnych z ideą ESG w każdym aspekcie prowadzenia biznesu.



ESRS E1

Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

31

Partner Strategiczny FOB

Dzień bez Śmiecenia

Firma prowadzi kampanię od 2007 r. razem ze swoimi akcjonariuszami. 11 maja organizacja przygotowuje kartkę elektroniczną, która przekierowuje na stronę kampanii, gdzie znajdują się treści i materiały edukacyjne promujące zbiórkę selektywną oraz zasady prawidłowego postępowania z odpadami. 17. edycja kampanii odbyła się pod hasłem Inspiruj(SI)ę!, by pokazać, że każdy ma wpływ na postawy innych i może inspirować. W ramach Dnia bez Śmiecenia firma zorganizowała konkurs. Zadaniem uczestników było pokazanie, w kreatywny sposób, jak zachęcają innych do segregacji odpadów. Swoje pomysły zgłosiło ponad 200 osób. Informacje na temat kampanii dotarły do ponad 6 600 000 osób.



Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

31

Partner Strategiczny FOB

Działaj z imPETem!

Projekt edukacyjny skierowany był do placówek oświatowych. Dotyczył segregacji odpadów, z naciskiem na żółty pojemnik. W 2022/2023 r. organizowany był ogólnopolski program edukacyjny dla przedszkoli. Placówki otrzymały bezpłatne materiały edukacyjne, a także możliwość pozyskania nagród w comiesięcznych minikonkursach oraz konkursie głównym. Celem była poprawa ilości i jakości odpadów odbieranych z gospodarstw domowych. W edukacji pomagała mobilna strefa „Miecia” – żółta śmieciarka, którą w całej Polsce rocznie odwiedza ok. 10 tys. osób. Do programu zgłoszono 1037 placówek przedszkolnych. Do minikonkursów zgłoszono 418 prac, a do konkursu głównego 128. Przedszkola na stronie programu zamieściły ponad 1 tys. reportaży ze swoich działań. Dzięki bezpłatnym materiałom nauczyciele otrzymali gotowe wsparcie edukacyjne i wiedzę potrzebną do przeprowadzenia zajęć z dziećmi na temat segregowania odpadów. Poprzez edukację najmłodszych firma dotarła również z przekazem edukacyjnym do ich rodzin.



Respect Energy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250

Partner Strategiczny FOB

„Nature and Business: Navigating Risks and Opportunities in a Changing Landscape”

Firma Respect Energy wspólnie z Deloitte stworzyła raport „Nature and Business: Navigating Risks and Opportunities in a Changing Landscape”. Publikacja przedstawia w syntetyczny sposób wymogi regulacyjne oraz pozycję firmy w obszarze ochrony środowiska. Inicjatywa miała przede wszystkim zwrócić uwagę biznesu na tematykę bioróżnorodności oraz dostarczyć firmom praktycznego narzędzia, które pomoże poruszać się w przepisach regulujących i standardach. Zadaniem raportu jest także budowanie świadomości i edukacja. Ma on stanowić pierwszy krok do integrowania biznesu wokół tego tematu oraz współpracy, aby wspólnie ustalić najlepsze standardy w tym obszarze. W badaniu towarzyszącym raportowi wzięło udział ponad 90 firm z 19 krajów, reprezentujących 11 branż mających według TNFD wpływ na utratę bioróżnorodności. Od początku prezentacji publikacji (grudzień 2023) raport dotarł do ponad 8 tys. firm.



ESRS E4

Skanska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Szkolenie z zarządzania zielonym łańcuchem dostaw

Zespół Środowiska i Zielonego Biznesu przeprowadził dla wszystkich pracowników zajmujących się zakupami w projektach szkolenie z wpływu łańcucha dostaw na ślad węglowy, podkreślając rolę osób kontraktujących w firmie w ograniczaniu emisji gazów cieplarnianych i we wpływie na dokonywanie zmian na rynku. Szkolenie miało na celu podniesienie świadomości pracowników w dziedzinie deklaracji środowiskowych produktu EPD oraz rozwiązań niskoemisyjnych. Przyjęto wskaźnik miary efektywności praktyki jako liczbę przeszkolonych pracowników zajmujących się zakupami w projektach 90% (260 osób). Szkolenie podnosi świadomość zakupców w zakresie sposobu współpracy z dostawcami w obszarze ograniczania emisji gazów cieplarnianych poprzez odpowiedzialne zakupy. Powoduje, że dostawcy zwracają większą uwagę na emisje CO₂ podczas cyklu produkcji, pakowania, transportu i wbudowania produktu. Takie działanie przyczynia się do obustronnego zrozumienia ważności ograniczania emisji gazów cieplarnianych.



Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Szkolenia dla brokerów

Szkolenia „Ubezpieczenie odpowiedzialności za szkody w środowisku” przeznaczone dla brokerów zostały zrealizowane w 2022 i 2023 r. i wzięto w nich udział łącznie 450 brokerów. W ramach spotkań brokerzy mają okazję poznać i ocenić ryzyka związane ze szkodami wyrządzanymi w środowisku, a także przyjrzeć się procesom mitygacyjnym oraz odpowiedzialności i działaniom naprawczym i ich odpowiedniemu zaadresowaniu.



ESRS E1

Stena Recycling

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

684

Partner Strategiczny FOB

Tydzień zrównoważonego rozwoju w Stena Recycling

W dniach 11–15 grudnia w całej Grupie Stena Metall został zorganizowany Tydzień Zrównoważonego Rozwoju, który odbywał się na wszystkich rynkach, w tym w 16 lokalizacjach firmy w Polsce. Podczas TZR skupiono się na tym, żeby każdy z pracowników miał możliwość poszerzyć swoją wiedzę o zrównoważonym rozwoju oraz aktywnie uczestniczyć w dyskusji o istotności tego tematu dla firmy i branży. W spotkaniach uczestniczyło blisko 400 osób, 25 osób wzięło udział w szkoleniu, 150 osób uczestniczyło w spotkaniu otwierającym Tydzień Zrównoważonego Rozwoju. Zostało przygotowane również specjalne wydanie „Kwartalnika Produkcyjnego” poświęcone zrównoważonemu rozwojowi.



ESRS E1

TAURON Polska Energia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

26000

#NaturalniBohaterowie

We współpracy z Karkonoskim Parkiem Narodowym firma uczestniczyła w akcji #NaturalniBohaterowie. Ideą programu była chęć zbudowania wśród pracowników Grupy poczucia odpowiedzialności za istniejące obszary chronione. Do głównych założeń należało wspólne sadzenie drzew, działania edukacyjne skierowane do najmłodszych oraz promowanie postaw proekologicznych wśród turystów odwiedzających Karkonoski Park Narodowy. W webinarach dla pracowników wzięło udział ponad 900 osób. Została zorganizowana także wycieczka rowerowa.



ESRS E4

Ten Square Games

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

330

Projekty ekologiczne w grach

Firma zaangażowała się w obchody Tygodnia Ziemi i Światowego Dnia Wody poprzez stworzenie w jednej ze swoich głównych gier projektu ekologicznego. 17 kwietnia zespół gry Fishing Clash stworzył wydarzenie poświęcone oczyszczaniu wirtualnych zbiorników wodnych Nowej Zelandii. Gracze otrzymali zadanie wyłowienia śmieci z łowiska i przywrócenia go do pierwotnego stanu. Za zrealizowanie celu firma przekazała 30 tys. dolarów organizacji, która monitoruje ilość mikrodrobin plastiku w akwenach Nowej Zelandii. Celem inicjatywy było zwiększenie świadomości graczy na temat morskiej różnorodności biologicznej. Projekt zyskał zaangażowanie graczy, którzy poprzez dobrą zabawę przyczynili się do sfinansowania działań w realnym środowisku Nowej Zelandii.



ESRS E2

Vantage Development

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120

Ekoedukacja – GO-green!

Firma stworzyła na stronie internetowej zakładkę GO-green będącą kompendium praktycznej wiedzy w zakresie dbania o środowisko w życiu codziennym. Zakładka podzielona jest na kilka segmentów: energia (w tym odpowiedzialne korzystanie ze sprzętów domowych), ciepło, woda, odpady, zieleń oraz zrównoważony transport. Do GO-green dostęp mają wszyscy odwiedzający stronę internetową firmy. Dodatkowo organizacja umieściła ekoporady w elektronicznym biurze obsługi klienta. Tworząc i udostępniając zakładkę GO-green firma miała na celu edukację odbiorców końcowych (w szczególności klientów – najemców mieszkań), ułatwienie dostępu do informacji i zachęcenie do podejmowania prostych działań w życiu codziennym, które będą miały pozytywny wpływ na środowisko. Strona dostępna jest w języku polskim, angielskim i ukraińskim.



Wodociągi Miasta Krakowa

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Przedstawienie interaktywne „Wodny manifest”

„Wodny manifest” to interaktywne przedstawienie dla uczniów klas IV–VIII szkoły podstawowej, które kładzie nacisk na edukację ekologiczną w połączeniu z elementami edukacji klimatycznej. W „Wodnym manifestcie” uczniowie wraz z głównymi bohaterami przechodzą przez uproszczony proces uzdatniania wody oraz oczyszczania ścieków. Pogłębiają swoją wiedzę na temat zapotrzebowania organizmu na wodę, a także wpływu zmian klimatu na jej zasoby na świecie. Poznają znaczenie efektu cieplarnianego dla życia na Ziemi. Odkrywają, co to jest ślad wodny i w jaki sposób można go mądrze ograniczyć. Dowiadują się również, jak być eko w szkole, w domu, po prostu na co dzień. Dzięki bezpośredniemu zaangażowaniu w przedstawienie uczniowie dowiadują się, jak wziąć sprawy wodne w swoje ręce. Celem przedstawienia jest budowanie świadomości młodzieży w kwestiach potrzeby ochrony zasobów wodnych na świecie, zmian klimatu i ich konsekwencji.



ESRS E3

Zentiva Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Zentiva Goes Green

Firma dokonała przeglądu i odświeżenia zasad zielonego biura oraz wdrożyła nowe, bardziej zrównoważone rozwiązania, a także zrealizowała akcje eko skierowane do pracowników. Zaproponowano m.in. weekend bez samochodu, w ramach którego kilometry aktywności ruchowej są zamieniane na drzewa. Pracownicy mogli również rozwiązać quiz dotyczący segregowania śmieci oraz zachęcano ich do udziału w akcji „Sprzątanie świata”. Kampania obejmowała również tematykę (nie)marnowania żywności. Ponadto firma zdecydowała się na wymianę oświetlenia na bardziej energooszczędne, co przyniesie efekty w postaci dalszego zmniejszenia śladu środowiskowego.



Alstom Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000

Edukacja ekologiczna dla pracowników

Organizacja prowadzi edukację ekologiczną dla swoich pracowników. W ramach działań przeprowadzono warsztaty „Mozaika klimatyczna – Climate Fresk”, które służą szerzeniu świadomości o degradacji środowiska naturalnego. Zorganizowano również rozmowę na temat jazdy na rowerze oraz mobilny serwis rowerowy na terenie zakładu pracy, co popularyzuje jazdę ekologicznymi środkami transportu.



ESRS E1

ANWIL

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1730

„Oblatani w pomaganiu”

Organizacja zorganizowała konkurs dla uczniów szkół podstawowych pod hasłem „Oblatani w pomaganiu dbają o zwierzęta zimą!”, który polegał na projektowaniu oraz budowie hoteli dla zwierząt. Opiekunowie grup wraz z uczniami przygotowali projekty hoteli dla wybranego zwierzęcia – sikorki, wiewiórki lub jeża. W projekt zaangażowało się 1647 uczniów, którzy w sumie zbudowali 106 różnego rodzaju hoteli dla zwierząt.



ESRS E4

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

„Zapylamy z pomocą” (Somersby)

„Zapylamy z pomocą” to długofalowa kampania edukacyjna organizowana przez firmę we współpracy z Fundacją Pszczota Musi Być, zwracająca uwagę na istotę ochrony owadów zapylających i propagująca ideę tworzenia środowisk odpowiednich dla rozwoju bioróżnorodności. W ramach akcji w wybranych miejscach w Polsce stworzono ogrody przyjazne zapylaczom, a strona internetowa marki zamieniła się w platformę edukacyjną z dostępem do bezpłatnego e-booka i artykułów. Jednym z działań realizowanych w trakcie kampanii był ekopiknik na terenie Muzeum Wsi Mazowieckiej w Sierpcu. W wydarzeniu wzięli udział pracownicy Carlsberg Polska, przedstawiciele Somersby i Fundacji Pszczota Musi Być, a także ich rodziny, znajomi i mieszkańcy okolic Sierpca. Uczestnicy posadzili ponad 400 roślin miododajnych – siedlisk dla pszczoł, trzmieli, motyli, os i chrząszczy oraz zbudowali duże domki dla zapylaczy, które dzieci wypełniły suchym drewnem, szyszkami, liśćmi, mchem, cegłami i miękką gliną. Z myślą o edukacji najmłodszych zorganizowano animacje i zajęcia o życiu pszczoł.



ESRS E4

mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

Akademia ESG & Zrównoważonych Finansów

mBank angażuje się w edukację z zakresu ESG. W ramach działań powstała Akademia ESG & Zrównoważonych Finansów, czyli cykl eksperckich szkoleń dla pracowników i pracowniczek Pionu Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej oraz przedstawicieli i przedstawicielek innych obszarów mBanku, które zwiększają kompetencje w zakresie ESG, ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonych finansów. Akademia to także wewnętrzna strona internetowa, baza wiedzy oraz newsletter, gdzie udostępniane są dla zainteresowanych bieżące aktualności oraz inspiracje dotyczące tematyki ESG. W 2023 r. w ramach Akademii zorganizowano konferencję inauguracyjną oraz 6 spotkań obejmujących 18 godzin programowych, dotyczących m.in. śladu węglowego, gospodarki o obiegu zamkniętym, zrównoważonego łańcucha wartości, raportowania ESG, Taksonomii i minimalne gwarancji. W Akademii uczestniczy 88 osób. Spotkania prowadzą 33 osoby eksperckie, zarówno pracujące w banku, jak i spoza organizacji.



ESRS E1

EKOEFEKTYWNOŚĆ

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

ZERO marnowania wody

Firma zmodernizowała linię butelkową w Browarze Okocim, dzięki czemu ograniczyła ilość wykorzystywanej na tej linii produkcyjnej wody o blisko połowę. Działanie było realizowane w ramach celu „zero marnowania wody” oraz strategii ESG Together Towards Zero and Beyond. Zainstalowano nowe rozlewaczki, zoptymalizowano programy pasteryzacji, a także zmieniono sposób sptukiwania butelek. Działania te pozwoliły zaoszczędzić blisko 28 500 m³ wody, czyli ponad 11 basenów olimpijskich w skali roku. Kluczową rolę w ograniczaniu zużycia wody, oprócz inwestycji w nowy park maszynowy czy wprowadzenia systemu ponownego użycia wody, odegrało zaangażowanie pracowników.



ESRS E1

Ceramika Paradyż

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Wdrożenie systemu zwiększającego efektywność produkcji

Ceramika Paradyż wdrożyła nowy system do zarządzania produkcją „MES 4.0” w Zakładzie Produkcyjnym Tomaszów. Głównym celem rozwiązania były analiza, zbieranie danych i natychmiastowe reagowanie w czasie rzeczywistym w trakcie procesu produkcyjnego, co pozwoliło m.in. na optymalizację zużycia surowców energetycznych, jak i tych służących do produkcji. Firma ograniczyła zużycie paliw kopalnych, a co za tym idzie emisję gazów cieplarnianych i pyłów. Dzięki zbieraniu i analizie danych oraz możliwości natychmiastowego reagowania efektywniej wykorzystywane były surowce naturalne, również poprzez ograniczenie produkcji odpadów.



ESRS E5

DSV Solutions

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

850**Koncepcja owijania DSV**

Organizacja testowała rozwiązania mające na celu ograniczenie zużycia folii stretch LDPE, służącej do ochrony towarów podczas przechowywania i transportu. W ramach realizowanego w Polsce pilotażu projektu udało się zredukować zużycie folii maszynowej poprzez: zmniejszenie (tam, gdzie to możliwe) minimalnej grubość z 17 do 12 μm , ustandaryzowanie procesu pakowania oraz opracowanie sposobu konfiguracji maszyn foliujących. Pozwoliło to zaoszczędzić do 75% materiału. W oparciu o wyliczenia, a także testy w poszczególnych oddziałach, oszczędność wynikająca z wdrożenia rozwiązania wyniosła ok. 30%, zarówno w obszarze emisji CO₂, jak i w obszarze zużycia plastiku. Zanotowano również obniżenie kosztów zakupu folii. Less wrapping concept – realizowany był w 9 magazynach w Polsce we współpracy z firmą Vincent Systemy Pakowania.



ESRS E5

Ecol-Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

200**Obliczenia śladu wodnego**

Firma przeprowadziła obliczenia śladu wodnego. Badania objęły zużycie wody w celach produkcyjnych, czyli podczas procesu wytwarzania betonu, wiercenia otworów oraz mycia form i narzędzi, a także jej wykorzystanie dla potrzeb komunalnych (np. mycia się pracowników). Przeanalizowano też możliwości retencyjne wraz z faktycznym wykorzystaniem zgromadzonej wody w poszczególnych zakładach produkcyjnych spółki. Badania pozwoliły zmodernizować procesy produkcyjne. Modernizacje wprowadzone w zakładach w Łodzi, Rudzie Śląskiej, Radomiu oraz Gdańsku znacząco zmniejszyły zużycie i zanieczyszczenie wody.



ESRS E3

Elemental Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**Czysta energia**

W Zawierciu, obok zakładu recyklingu baterii litowo-jonowych, powstała także elektrownia fotowoltaiczna o mocy 12 MW. Składająca się z ponad 18 tys. modułów instalacja umożliwi ograniczenie poboru energii z sieci dla prowadzenia procesów recyklingu ogniw bateryjnych i zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego. Dodatkowo instalacja zostanie przystosowana do pracy z magazynem energii o pojemności 10 MWh.



FAKRO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000**Ślad węglowy z zakresu I i II oraz plan dekarbonizacji**

Firma obliczyła ślad węglowy prowadzonej działalności w zakresie 1. i 2. Obliczenia bazowały na danych faktycznych, a nie na szacunkach. Organizacja stworzyła własny kalkulator bazujący na standardzie GHG Protocol. Dzięki temu firma opracowała plan dekarbonizacji. FAKRO policzył ślad węglowy nie tylko prowadzonej działalności, ale również oferowanych produktów w deklaracjach EPD produktów, które określają stopień oddziaływania wyrobu na środowisko podczas cyklu życia. Wśród działań dekarbonizacyjnych znalazły się: wymiana oświetlenia na LED, termomodernizacja budynków i hal produkcyjnych, montaż paneli fotowoltaicznych, systematyczna wymiana samochodów na pojazdy spełniające normę Euro 6, wykorzystywanie wózków elektrycznych i meleksów, zorganizowanie transportu zbiorowego dla pracowników.



ESRS E1

Ferrero Polska Commercial

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

351**System segregacji odpadów materiałowych w obszarach produkcyjnych oraz w magazynach**

Organizacja wdrożyła usprawnienie systemu segregacji odpadów materiałowych w obszarach produkcyjnych oraz w magazynach wewnętrznych zakładu Ferrero Polska w Belsku Dużym. Pozwoliło to na zmniejszenie generowanego odpadu zmieszanego/wielomateriałowego oraz zwiększenie wskaźnika segregowanej folii bezbarwnej i folii aluminiowej. Było to możliwe dzięki stworzeniu instrukcji segregacji odpadów surowcowych, szkoleniom dla 300 pracowników, doposażeniu obszarów produkcyjnych w maszyny belujące do segregacji odpadów oraz wózki do transportu odpadów do maszyn belujących, stworzeniu systemu identyfikacji belowanych odpadów oraz opracowaniu systemu nagradzania obszarów o najlepszej skuteczności segregacji.



ESRS E5

Global Cosmed

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

540**Zintegrowany proces tworzenia**

Firma przygotowała program zarządzania nowymi produktami, uwzględniający czynniki środowiskowe (ekoprojektowanie), ekonomiczne i społeczne (np. dostępność dla osób z niepełnosprawnością – współpraca ze środowiskiem ON). Program obejmował spis zasad – od projektowania, poprzez produkcję, po transport i edukację konsumenta. Model oparty został na piramidzie postępowania z odpadami i wytycznych Fundacji Ellen MacArthur. Zintegrowany proces tworzenia stał się standardem projektowania produktów w firmie, a receptury wszystkich kosmetyków Global Cosmed zostały uwolnione od mikroplastiku.



ESRS E5

Green Factory

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

471

Green Factory współpracuje z lokalną biogazownią na rzecz gospodarki o obiegu zamkniętym

Firma podpisała umowę z biogazownią na przekazywanie odpadu zielonego do dalszego zagospodarowania go w procesie wytwarzania energii. Ideą działań Green Factory w tym obszarze było wykorzystanie odpadu zielonego powstałego w procesie produkcji spożywczej do celów innych niż składowanie. Umowa podpisana z lokalną biogazownią zapewniła zagospodarowanie odpadu poza organizacją, z wykorzystaniem go do produkcji energii. Przy realizacji tego zadania firma współpracowała z Biogazownią Skarżyn. Przedsiębiorstwo jest członkiem Płońskiego Klastra Energii, działającego na rzecz poprawy efektywności energetycznej, zwiększenia wykorzystania produkowanej lokalnie energii ze źródeł odnawialnych oraz szerszego wykorzystania nowoczesnych technologii w energetyce.



Green Factory

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

471

Green Factory redukuje zużycie wody wykorzystywanej w procesach produkcyjnych

Firma przeprowadziła przegląd instalacji wodnej w fabryce w Zduńowie. Uszczelniono pompy, zawory i usprawniono proces mycia hali poprzez zastąpienie wstępnego czyszczenia na mokro czyszczeniem mechanicznym, co zmniejszyło stężenie środków myjących. Podejmowane działania spowodowały widoczną oszczędność w ilości zużywanej wody we wszystkich spółkach Grupy kapitałowej Green Holding – aż o 21%.



Green Factory

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

471

Energia z odnawialnych źródeł

Organizacja wdrożyła inicjatywy na rzecz redukcji zużycia energii oraz podjęła zobowiązanie do zwiększenia udziału energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych – do 20% do 2025 r. Firma zainwestowała we własne źródła energii odnawialnej na dachu fabryki w Zduńowie. Instalacje fotowoltaiczne umożliwiły redukcję zużycia energii w momentach szczytowego zapotrzebowania na energię elektryczną oraz spłaszczyły profil zużycia energii w zakładzie Green Factory w Zduńowie.



Green Factory

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

471

Redukcja masy opakowań z tworzyw sztucznych

Dzięki zastosowaniu innowacyjnej technologii opakowaniowej firmie udało się zwiększyć trwałość i czas życia produktów, co wspiera przeciwdziałanie marnowaniu żywności oraz, poprzez oznakowanie produktów, ułatwia recykling opakowań. Firma w celu redukcji masy opakowań z tworzyw stosuje innowacyjne rozwiązania: zmniejszenie ich grubości, wykorzystanie tworzyw z recyklingu rPET oraz folii biodegradowalnej z trzciny cukrowej.



Green Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1134

Redukcja zużycia wody wykorzystywanej do nawadniania upraw

Firma zastosowała praktyki i technologie na rzecz redukcji zużycia wody w uprawach. Wśród rozwiązań znalazły się: stacje meteo do prowadzenia ciągłych pomiarów opadów, temperatury i nasłonecznienia upraw, system automatycznych czujników pomiarowych wilgotności gleby w strefie korzeniowej, programy określające dzienne parowanie z roślin i gruntu, pozwalające obliczać zapotrzebowanie roślin na wodę oraz terminy i dawki nawodnień, nawadnianie kropelkowe i agrotechniczne zatrzymywanie wód opadowych w miejscu wzrostu roślin. Firma ograniczyła zużycie wody o 46% w stosunku do roku bazowego pomiarów.



Green Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1134

Rozwijanie upraw hydroponicznych

Firma rozpoczęła budowę modułu szklarni do hydroponicznej uprawy sałat i ziół w doniczkach, w ramach działania spółki Smart Vegetables Innovations. Jest to bezglebowa uprawa roślin, stanowiąca alternatywę dla uprawy ziemnej, odbywa się na pożywkach wodnych, w obiektach szklarniowych umożliwiającą kontrolę warunków klimatycznych na każdym etapie wzrostu rośliny. Wpływa to na ochronę gruntów rolnych i bioróżnorodność poprzez ograniczenie zużycia wody, lepsze wykorzystanie powierzchni upraw (z 1,5 ha upraw hydroponicznych uzyskuje się plon równoważny plonom 85 ha upraw polowych) oraz niestosowanie nawozów sztucznych, w tym pestycydów. Na 1 kg upraw hydroponicznych zużywane jest średnio 15 litrów wody (na 1 kg upraw polowych aż 240 litrów). Projekt jest realizowany we współpracy z Instytutem Ogrodnictwa ze Skierniewic.



Green Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1134

Redukcja emisji gazów cieplarnianych

Firma wykorzystywała energię i ciepło z kogeneracji. Energia elektryczna wygenerowana przez jednostkę kogeneracyjną zasilała zakład Green Factory, a ciepło odpadowe było wykorzystywane do ogrzewania szklarni upraw hydroponicznych. Redukcja emisji gazów cieplarnianych była realizowana również poprzez zakup energii elektrycznej z OZE oraz redukcję zużycia paliwa w źródłach rolniczych.



Grupa CCC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

13000

Partner Strategiczny FOB

Zaktualizowanie „Polityki środowiskowej”

Grupa zaktualizowała „Politykę środowiskową”. Dokument ten pokazuje kierunek działań i wyznaczonych celów w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych, redukcji odpadów, dążenia do cyrkularności, ochrony zasobów wodnych, zapobiegania zanieczyszczeniom, a także ochrony i odbudowy bioróżnorodności. „Polityka środowiskowa” wyjaśnia zakres stosowania przyjętych zasad oraz prezentuje przykłady podejmowanych działań.



Grupa spółek DANONE

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Cele dekarbonizacyjne SBTi

Grupa ogłosiła program dekarbonizacji, który dotyczy całego portfolio Danone na świecie i obejmuje pełną analizę cyklu życia produktów do 2030 r. Cel jest zgodny ze strategią 1,5°C SBTi i obejmuje obszar rolny. Danone zamierza ograniczyć o 30% emisję metanu, wynikającą z procesu pozyskiwania świeżego mleka. Ogłoszone cele redukcji emisji gazów cieplarnianych są odpowiedzią na postępujący kryzys klimatyczny. Celem wdrożenia praktyki jest redukcja wpływu działalności firmy na środowisko, a także zaangażowanie partnerów biznesowych i gospodarstw rolnych do podjęcia wysiłków na rzecz dekarbonizacji ich procesów, produktów oraz usług. Współpracujące z Danone w Polsce gospodarstwa mleczne podjęły wyzwania związane z wdrożeniem zasad rolnictwa regeneratywnego, a monitoring emisji gazów cieplarnianych wykazał redukcję ich emisji na poziomie blisko 23%.



ESRS E1

Hochland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Stop marnotrawstwu

Organizacja przeciwdziała marnowaniu żywności poprzez wdrożenie standardów jakości i bezpieczeństwa produktu, optymalizowanie procesów produkcyjnych. Działania opierają się na zasadach hierarchii postępowania: UNIKANIE pojawienia się produktu niezgodnego, ZAWRACANIE – ponowne wykorzystanie surowca, SKARMIANIE – produkt niezdatny produkcyjnie kierowany jest do skarmiania zwierząt, PRODUKCJA ENERGII – odpady niemożliwe do zagospodarowania kierowane są do biogazowni. Optymalizacja procesów i innowacyjność pozwoliły na lepsze zarządzanie i zmniejszenie ilości odpadów o 20% w zakładzie w Kaźmierzu i 60% w Węgrowie. Podjęto współpracę z Bankami Żywności oraz przekazano darowizny w ilości 120 ton.



ESRS E5

Jastrzębska Spółka Węglowa

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

30686

Instalacja badawcza separacji wodoru

Pomiędzy JSW KOKS SA i Instytutem Technologii Paliw i Energii podpisano umowę, której przedmiotem jest wybudowanie i uruchomienie instalacji badawczej do wydzielania wodoru z gazu koksowniczego. Wybudowana instalacja będzie miała na celu uzyskanie wodoru o jakości spełniającej wymagania normy ISO 14687:2019, która określa typ i klasę dla gazowego paliwa wodorowego stosowanego w samochodach z ogniwami paliwowymi. Przedsięwzięcie będzie polegało na modernizacji i dostosowaniu istniejącej instalacji adsorpcji zmiennociśnieniowej, służącej do rozdzielenia gazów, w tym do produkcji wodoru, oraz adaptacji do warunków i specyfiki Koksowni Przyjaźń (produkcja wodoru w skali 0,5 kg H₂/h).



ESRS E1

Kompania Pivowarska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2716

Partner Strategiczny FOB

Instalacja pomp ciepła w browarach

Firma zrealizowała projekt instalacji pomp ciepła w browarach. Dzięki temu zwiększono efektywność energetyczną browarów oraz zredukowano emisje CO₂. Praktyka była ściśle powiązana z procesem warzenia piwa i polegała na przechwyceniu energii cieplnej z procesu chłodzenia piwa w fermentorach oraz zbiornikach leżakowych i ponownym jej wykorzystaniu do wytwarzania wody gorącej. Dzięki pompie ciepła w zużyto o 15% mniej gazu ziemnego.



ESRS E1

Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1750

Rozwiązania proekologiczne w magazynach

Firma wprowadziła systemy monitorujące bieżące zużycie energii we wszystkich magazynach logistycznych oraz szereg działań w celu powstrzymania niekontrolowanych strat ciepła, np. izolacje bram dokowych i ramp w magazynach. Dzięki certyfikatowi energii odnawialnej (REC) i instalacjom fotowoltaicznym w lokalizacjach – firma korzystała z czystszej miksu energii elektrycznej. W obszarze redukcji CO₂ podejmowano projekty eliminujące ilość zużywanego folii (mniejsza gramatura) oraz lepszego sortowania odpadów, aby zwiększyć ilość recyklingowanych odpadów.



ESRS E1

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1227

Ograniczanie śladu węglowego

Energia elektryczna kupowana na potrzeby fabryki i biura to zeroemisyjna energia elektryczna ze źródeł odnawialnych. Zakup energii wiatrowej pozwolił firmie ograniczyć emisje CO₂ do 12 616 ton. Redukcja śladu węglowego odbywała się też poprzez ograniczanie zużycia gazu, ciepła i paliw samochodowych oraz tworzenie opakowań uwzględniających zasady ekoprojektowania. Firma od swoich partnerów w całym łańcuchu wartości oczekuje podejmowania kroków w kierunku neutralności klimatycznej. Stałym elementem kontroli wewnętrznej i raportowania zrównoważonego rozwoju stał się pomiar śladu węglowego firmy.



ESRS E1

MAKRO Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Działania na rzecz środowiska

MAKRO podjęło szereg działań na rzecz środowiska. Jedną nową halą firmy została wybudowana z czynnikiem chłodniczym obojętnym dla środowiska. W każdym ze sklepów odzyskiwane jest ciepło, które służy ogrzaniu wody oraz pomieszczeń. Aby ograniczyć zużycie energii, we wszystkich halach wymieniane jest oświetlenie na LED, wprowadzono automatyczną optymalizację zużycia energii oraz kontrolę pomiaru temperatur. Omawiane działania w halach przetożyły się na obniżenie zużycia energii o 38%. W ramach zrównoważonego łańcucha dostaw wprowadzono wymagania dla operatorów: w instalacjach chłodniczych magazynów jako czynniki chłodzące nie mogą być używane freony; w transporcie powinien być zapewniony co najmniej 80-proc. udział pojazdów o klasie emisji spalin co najmniej Euro 5; system śledzenia towaru powinien być zdigitalizowany.



ESRS E1

Mleczarnia Turek

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Redukcja produkcji metanu u krów mlecznych

Firma zainicjowała projekt zastosowania dodatku paszowego ograniczającego produkcję metanu u krów. Projekt obejmował analizy żywienia krów z tym dodatkiem. Praktyka została przeprowadzona w 7 gospodarstwach. W wyniku sześciomiesięcznego stosowania dodatku gospodarstwa wykazały 30-proc. redukcję metanu.



ESRS E1

Mleczarnia Turek

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Badanie dobrostanu zwierząt

Firma regularnie przeprowadzała wizyty u swoich dostawców mleka w celu oceny warunków hodowli zwierząt i procesu przetwórstwa mleka. Audyt opierał się na sprawdzeniu praktyk, które dotyczą zapewnienia 5 podstawowych wolności zwierząt: od głodu i pragnienia, dyskomfortu, bólu, zranień i chorób, strachu i stresu oraz wolności wyrażania normalnych i naturalnych zachowań. Stanowią one podstawę regulacji dotyczących zwierząt gospodarskich na terenie UE oraz są zgodne ze światowymi standardami w zakresie zdrowia zwierząt lądowych i wodnych.



Mondelēz International w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5100

Umowa dotycząca energii odnawialnej

Zgodnie z globalną wizją osiągnięcia zerowej emisji gazów cieplarnianych netto w całym łańcuchu wartości do 2050 r., Mondelēz w Polsce podjęło strategiczną decyzję o budowie lokalnych instalacji fotowoltaicznych zasilanych panelami słonecznymi przy zakładach produkcyjnych w całej Polsce. Pierwszą z nich jest instalacja przy fabryce w Skarbimierzu o łącznej mocy blisko 999 kWp, która składa się z 1852 paneli monokrystalicznych. Zmniejszy ona ślad węglowy o prawie 800 ton metrycznych emisji CO₂ rocznie.



ESRS E1

NEPI Rockcastle Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

83

Zastosowanie sztucznej inteligencji do efektywnego zarządzania energią w centrach handlowych

NEPI Rockcastle, wraz z estońską firmą R8 Technologies, wykorzystującą innowacyjną technologię sztucznej inteligencji, rozpoczęła zarządzanie systemami wentylacyjno-klimatyzacyjnymi i grzewczymi w celu optymalizacji wydajności układów HVAC budynków przy zachowaniu zgodnych z wymogami warunków wewnątrz centrów handlowych i przy minimalnych kosztach. Dzięki podłączeniu do systemu automatycznego sterowania funkcjami technicznymi budynku BMS możliwe było monitorowanie czujników w czasie rzeczywistym w odniesieniu do temperatur zewnętrznych z uwzględnieniem ilości osób w centrum handlowym. Bieżąca kontrola pracy urządzeń zapewniła ich maksymalną wydajność i oszczędności w zużyciu energii. Dzięki nowej technologii zaoszczędzono 1 867,98 GJ energii cieplnej i 339,37 MWh energii elektrycznej i 34 169 euro w odniesieniu do 2022 r.



ESRS E1

NSG Group

właściciel
marki
Pilkington

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Pilkington Mirai™ i Pilkington AviSafe™

Grupa prowadziła testy paliw alternatywnych w produkcji szkła. Efektem programu było opracowanie szkła Pilkington Mirai™, które stanowi alternatywę o niskim śladzie węglowym dla zwykłego szkła float, bez różnicy w jego parametrach, jakości czy estetyce. Nowe szkło jest produkowane przy użyciu kombinacji biopaliwa, wysokiej zawartości szkła pochodzącego z recyklingu (aż 50% wartości) i ekologicznych źródeł energii elektrycznej. 100% energii elektrycznej zużytej na potrzeby produkcji Mirai™ pochodzi ze źródeł odnawialnych. Pilkington AviSafe™ zostało opracowane w celu zmniejszenia liczby kolizji ptaków w starciu ze szklanymi barierami. Jego specjalna wzorzysta powłoka, wzmacniająca odbicie promieniowania UV, powoduje zaburzenie refleksów świetlnych, dzięki czemu ptak może zauważyć barierę. Ptaki w locie nie są w stanie odbierać sygnałów wzrokowych z otoczenia i zlokalizować ram okien, które wskazują na położenie szyby, tak jak potrafiłby rozróżnić te elementy człowiek. Dlatego powłoka szkła Pilkington AviSafe™ czyni szklaną powierzchnię bardziej widoczną dla ptaków, zachowując atrakcyjny wygląd zewnętrzny.



ESRS E5

Panattoni

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Partner Strategiczny FOB

Wzmacnianie konstrukcji dachów pod fotowoltaikę

Panattoni wzmacnia dachy wszystkich nowych inwestycji pod instalację paneli fotowoltaicznych. Dąży w ten sposób do tego, by budowane obiekty stały się samowystarczalne energetycznie, minimalizując zużycie zasobów naturalnych i wynikające z tego emisje CO₂. Deweloper przystosował 583 049 m² dachów, co zwiększyło ich całkowitą powierzchnię do 1,5 mln m² na koniec roku. Wzmocnione konstrukcje mogą udźwignąć dodatkowe 25 kg na 1 m².



ESRS E1

Papaya Films

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

130

Kalkulator AdGreen

Organizacja wprowadziła kalkulator śladu węglowego. Dzięki niemu zaimplementowano strategię pozwalającą na ograniczenia emisyjności na poszczególnych etapach produkcji (m.in. minimalizowanie zużycia oświetlenia, ograniczenie pracy agregatów spalinyowych, zmniejszenie liczby podróży, współpraca z lokalnymi zespołami produkcyjnymi). Praktyka miała na celu zapewnienie danych liczbowych w kontekście CO₂ emitowanego przez firmę i stanowi kolejny krok ku transparentności prowadzonych działań. Wewnętrznie praktyka skierowana jest do wszystkich pracowników zaangażowanych w produkcję, którzy dzięki przeszkoleniu z funkcjonalności kalkulatora AdGreen wprowadzili i policzyli dane ze 100 projektów.



PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

42000

Proekologiczne inicjatywy pracownicze

Wprowadzono rozwiązanie ograniczające pylenie związane z procesem nawęglania w elektrociepłowni PGE EC Wybrzeże. Była to odpowiedź na wysokie temperatury i brak opadów deszczu w 2023 r., co zakłóciło pracę ładowarki kotłowo-czerpakowej na hałdzie węgla. Podmuchy wiatru powodowały zapylenie na hałdzie oraz w jej sąsiedztwie. Stwarzało to zagrożenie wybuchem, szkodziło pracownikom oraz niosło ryzyko dla mieszkańców. W celu ograniczenia pylenia zamontowano prądownice mgłowe na kole czerpakowym ładowarki. Rozwiązanie pozwala na efektywne zraszanie hałdy węgla podczas pracy ładowarki, zapobiega pyleniu, jest elementem profilaktyki przeciwpożarowej, nie wymaga zaangażowania pracowników poza operatorem ładowarki. Rozwiązanie ułatwia gaszenie lub chłodzenie hałdy węgla niskosiarkowego.



ESRS E2

PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

42000

Przywracanie wartości użytkowych terenom zdegradowanym

Współpraca sektorów energetyki i górnictwa ułatwia zdobywanie surowców wtórnych, wykorzystywanych w procesach transformacji regionów zdegradowanych. Podczas rekultywacji hałd przetwarzane są odpady powydobywcze z górnictwa węgla kamiennego. Eliminuje to ryzyko samozapłonu zwalowiska, odzyskuje surowce, zmniejsza objętość hałd oraz odzyskuje dla społeczności lokalnych tereny niekorzystnie przekształcone. Uboczne Produkty Spalania i Uboczne Produkty Wydobywania są przekształcane w surowiec antropogeniczny np. Geoszyb, będący mieszanką wypełniającą stosowaną w likwidacji wyrobisk górniczych. Praktyka pozwala również na uniknięcie emisji CO₂ związanej z wydobywaniem i zastosowaniem surowców naturalnych.



ESRS E5

Pharmalink

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

180

Z ekologią na co dzień

Firma podjęła szereg działań w ramach wykorzystania energooszczędnej infrastruktury. Główna siedziba firmy znajduje się w budynku, w którym na dachu hali magazynowej są zainstalowane panele fotowoltaiczne o mocy wytwórczej 50 kWp. Centralna komora przeladunkowa mieści się w obiekcie posiadającym certyfikat BREEAM oraz cyfrowy monitoring zużycia energii. Firma wykorzystuje oświetlenie LED i automatyczne wyłączniki oświetlenia.



Polipack

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Ochrona środowiska i gospodarka odpadami

Firma wprowadziła szereg rozwiązań związanych z ochroną środowiska i gospodarką odpadami, są to: czujki ruchu do oświetlenia, czujki ruchu wody, odzysk ciepła ze sprężarek, odzysk ciepła z chłodzenia maszyn produkcyjnych, zastosowanie niskotemperaturowego ogrzewania pomieszczeń biurowych, socjalnych i magazynu, pompa ciepła (ogrzewanie pomieszczeń ciepłem pobieranym z gruntu), rekuperacja ciepła z hal produkcyjnych (odzysk ciepła z wentylacji), korzystanie z bidonów i filtrów do oczyszczania wody, wielorazowe torby na zakupy, samochody hybrydowe, oświetlenie LED, doskonalenie segregacji odpadów – ISO 14001, cykliczne szkolenia dla pracowników na temat ochrony środowiska. Celem firmy Polipack jest utrzymanie miana Fabryki Ekologicznej – tytułu, który organizacja zdobyła w konkursie Fabryka Przyszłości.



ESRS E5

Polpharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Partner Strategiczny FOB

Transformacja energetyczna Polpharmy

Polpharma mierzyła ślad węglowy w 3 zakresach i wyznaczyła cel redukcji emisji GHG do 2025 r. o 17% w stosunku do 2021 (zakres 1+2). Kluczowy udział w emisjach miała energia elektryczna i ciepła, niezbędna do procesów produkcji leków. Aby ograniczyć emisje i zapotrzebowanie na zakup energii, firma prowadziła działania w 4 obszarach. Pierwszym obszarem było oszczędzanie energii poprzez projekty techniczne i inwestycyjne. Drugi dotyczył zmiany modelu pozyskiwania ciepła w należącej do firmy elektrociepłowni – ze spalania węgla na zrównoważoną biomasę. Trzeci obejmował własną produkcję energii ze źródeł odnawialnych (budowa farm fotowoltaicznych). Czwarty dotyczył współpracy z podmiotami zewnętrznymi w zakresie oceny zakupu zielonej energii (umowy PPA). W ramach Programu Oszczędzania Energii w ciągu ostatnich 5 lat zaoszczędzono ponad 10 600 MWh energii elektrycznej i 51 700 GJ ciepłej. Od 2023 r. 20% surowca wykorzystywanego do pozyskiwania energii ciepłej stanowiła zrównoważona biomasa. Zrealizowano budowę farmy fotowoltaicznej 2,4 MWp w Starogardzie Gdańskim oraz 8 mikroinstalacji fotowoltaicznych do 50 kWp w 4 lokalizacjach. Po przeprowadzonych analizach firma rozważyła podpisanie umowy PPA w 2024 r. Dzięki prowadzonym działaniom już w 2022 r. Polpharma zmniejszyła ślad węglowy w zakresach 1+2 o 7,55% łącznie, w tym o 9,16% ślad wynikający z zakupu energii elektrycznej i o 6,45% z zakupu energii ciepłej.



ESRS E1

Polpharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Partner Strategiczny FOB

Obliczenie śladu węglowego produktów Polpharmy

Polpharma od 2019 r. mierzyła ślad węglowy organizacji w 3 zakresach i realizowała wyznaczone cele redukcyjne. W 2023 r. poszła krok dalej i policzyła ślad węglowy 10 produktów – substancji czynnych (API) niezbędnych do produkcji leków. Firma eksportowała je na cały świat, będąc w łańcuchach dostaw globalnych firm farmaceutycznych. Analiza śladu węglowego wpłynęła docelowo na wdrożenie zmian zmniejszających wpływ na klimat. Obliczenia przeprowadzono zgodnie z GHG Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard. Wyniki pokazano w jednostce 1 kg ekwiwalentu CO₂ na 1 kg produktu. Obliczenia objęły emisje od wydobycia surowców do powstania gotowego produktu, uwzględniając emisje do środowiska. Analiza emisji na każdym etapie produkcji API dała wiedzę, który etap jest najbardziej materiałochłonny i energochłonny. Wyniki umożliwiły wdrożenie działań, np. poszukiwanie alternatywnych surowców o niższej emisyjności czy redukcja zużycia energii w procesie produkcji (dzięki optymalizacji procesów, użyciu energii z OZE i energooszczędnych urządzeń). W ten sposób firma zrealizowała cel strategii ESG – obniżenie wpływu produktów na klimat. Umożliwiła to także swoim klientom stosującym API Polpharmy jako surowiec do własnej produkcji. Liczenie śladu węglowego produktów objęło 20% portfolio API firmy.



ESRS E1

Polskie Sieci Elektroenergetyczne

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2800

Partner Strategiczny FOB

Ślad węglowy PSE

Obliczanie śladu węglowego zgodnie z międzynarodowym standardem (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard) jest w PSE narzędziem do pomiaru wpływu firmy na klimat. Został on przyjęty jako stały wskaźnik brany pod uwagę przy ocenie organizacji i wykorzystuje się go w zarządzaniu spółką. Firma rozszerzyła analizę wielkości emisji gazów cieplarnianych wynikających z jej działalności o kolejne kategorie związane z łańcuchem wartości, czyli z zakresu 3. (emisje wynikające z zakupionych surowców i usług oraz dojazdów pracowników do pracy), a także o dodatkowe źródło emisji w zakresie 1. (paliwo lotnicze). Organizacja upubliczniła dane dotyczące swoich emisji. Zdecydowanie największe emisje GHG powstają w zakresie 3. i stanowią ok. 65% całkowitego śladu węglowego PSE. Za 35% emisji odpowiada zakres 2. (zakupiona energia elektryczna i ciepła). Zakres 1. (emisje bezpośrednie – spalanie paliw, uwalnianie czynników chłodniczych i SF6) stanowi poniżej 0,01% łącznych emisji PSE. Za bazę został przyjęty rok 2017 jako okres raportowania, dla którego pierwszy raz przeprowadzono obliczenia śladu węglowego PSE. Ślad węglowy firmy został zredukowany w 2022 r. o 13% w porównaniu z rokiem bazowym według metody location-based, a według metody market-based o 22%. Cały proces podlega zewnętrznemu audytowi, potwierdzającemu wiarygodność danych.



ESRS E1

ROBYG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

500**100% energii z OZE**

Kluczowym obszarem w działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju dla ROBYG jest obniżenie emisji CO₂ oraz podniesienie efektywności energetycznej budynków. Działania firmy zostały ujęte w strategii ESG. Jednym z kluczowych celów jest przejście w 100% na energię elektryczną z odnawialnych źródeł. Firma co roku wykazuje poziom poboru energii elektrycznej z OZE w trakcie budowy. W 2021 r. udział zielonej energii na budowach ROBYG wyniósł 54%. W 2022 r. kontynuacją działań organizacji był jeszcze większy nacisk na wdrożenie ekologicznych rozwiązań na osiedlach: poziom energii elektrycznej z OZE wyniósł 85%. W 2023 r. ROBYG osiągnął swój cel: realizuje budowy, wykorzystując w 100% energię elektryczną pochodzącą z OZE, co zostało potwierdzone certyfikatem z Towarowej Giełdy Energii.



ESRS E1

**ROHLIG SUUS
Logistics**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000**Nowoczesny magazyn SUUS w Tarnowie Podgórnym**

ROHLIG SUUS Logistics stawia na ekologiczne rozwiązania w magazynach, czego dobrym przykładem jest oddział w Tarnowie Podgórnym. Firma wprowadziła tam m.in. instalację fotowoltaiczną na dachu magazynu (350 kWp), oświetlenie LED oraz system inteligentnego sterowania DALI, świetlki dachowe w części terminala przeladunkowego na magazynie (12,5% powierzchni dachu), szklaną elewację budynku biurowego zapewniającą większy dostęp naturalnego światła, a także 8 stacji do ładowania samochodów elektrycznych. Wszystkie powierzchnie są olicznikowane, dzięki czemu firma może weryfikować zużycie mediów w poszczególnych częściach magazynu oraz biura i na bieżąco reagować. Dzięki zastosowaniu nowoczesnych rozwiązań firma ROHLIG SUUS Logistics może dostarczać klientom zielone rozwiązania logistyki magazynowej, które zmniejszają wpływ ich usług na środowisko. Praktyka przekłada się na zmniejszenie kosztów utrzymania budynków przez redukcję zużycia energii elektrycznej.



ESRS E1

SŁODKIE

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

75**Opakowania z papieru z dodatkiem włókien trawy**

Marka SŁODKIE zrobiła kolejny krok w stronę ekologicznych opakowań dla produkowanych słodczy reklamowych, wprowadzając dla klientów opcję wyboru papieru z dodatkiem włókien trawy z certyfikatem FSC. Papier ten zawiera do 40% włókien trawy pochodzącej z obszarów kompensacji biologicznej, a pozostała część to włókna pierwotne. Jego produkcja pozwala zredukować zużycie wody, energii oraz umożliwia zastosowanie mniejszej ilości substancji chemicznych, co wpływa na zmniejszenie emisji CO₂ o ok. 75%. Jest także w 100% biodegradowalny. Certyfikat FSC oznacza, że papier pochodzi z recyklingu lub kontrolowanych ścin.



ESRS E1

Świętokrzyska Grupa Przemysłowa INDUSTRIA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

325

Partner Strategiczny FOB

Transformacja energetyczna w ramach rozwoju energetyki jądrowej

Świętokrzyska Grupa Przemysłowa INDUSTRIA S.A. podpisała z Rolls-Royce SMR memorandum, które umożliwi obu podmiotom współpracę przy wdrażaniu małych reaktorów modułowych (SMR – ang. small modular reactor) w Polsce. ŚGP INDUSTRIA, stojąc na czele Centralnej Doliny Wodorowej, ma m.in. w planach zbudowanie reaktorów SMR dla własnych potrzeb w celu dekarbonizacji regionalnej infrastruktury oraz wykorzystanie SMR do produkcji wodoru. Celem Industria Nuclear Solutions jest rozwijanie innowacyjnych i zrównoważonych rozwiązań technologicznych z zakresu energetyki jądrowej. SMR są niskoemisyjnym, niezawodnym i bezpiecznym źródłem energii. Kooperacja ta umożliwia nie tylko zbudowanie bloków jądrowych, ale również udział w globalnym łańcuchu dostaw zunifikowanych części oraz modułów do produkcji SMR. W ramach Centralnej Doliny Wodorowej został zawiązany Zespół ds. Łańcucha Dostaw SMR. Główne założenia to określenie potencjału firm zrzeszonych w stowarzyszeniu CDW i działania pod kątem ich udziału w łańcuchu dostaw, ścisła współpraca z Rolls-Royce SMR w celu wypracowania wspólnej strategii certyfikacji firm (wzorzec brytyjski Fit for Nuclear), podjęcie działań zmierzających do budowy w Polsce (optymalnie w Świętokrzyskiem) centrum R&D na wzór brytyjskiego Nuclear Advanced Manufacturing Research Centre, działania na rzecz stworzenia w Polsce certyfikowanej fabryki modułów.



ESRS E1

Świętokrzyska Grupa Przemysłowa INDUSTRIA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

325

Partner Strategiczny FOB

Powstanie Stowarzyszenia Centralna Dolina Wodorowa

Centralna Dolina Wodorowa im. Braci Łaszczyńskich jest stowarzyszeniem podmiotów zainteresowanych wspieraniem rozwoju gospodarki wodorowej rozumianej jako łańcuch wartości związany z wytwarzaniem, przesyłem, magazynowaniem i zastosowaniem wodoru w głównych działach gospodarki – transporcie, energetyce, ciepłownictwie, a przede wszystkim w przemyśle. Dolina swym obszarem geograficznym obejmuje województwa świętokrzyskie i łódzkie, południowe Mazowsze oraz północne Podkarpacie. Deklarację woli dołączenia do Doliny złożyło ponad 70 podmiotów, w tym przedsiębiorstwa, samorządy oraz ośrodki naukowe z całej Polski. Stowarzyszenie Centralna Dolina Wodorowa im. Braci Łaszczyńskich powstało na fundamentach Centralnego Klastra Wodorowego, który został zawiązany w lipcu 2021 r. z inicjatywy Świętokrzyskiej Grupy Przemysłowej INDUSTRIA. Kluczową rolę było stworzenie otwartego forum współpracy, do udziału w którym zaproszone są wszystkie podmioty chętne do działania na rzecz rozwoju zeroemisyjnych źródeł energii i produkcji zielonego wodoru. W ramach CDW został zawiązany Zespół ds. SMR skupiający się na ścisłej współpracy z Rolls-Royce SMR na podstawie podpisanego Memorandum of Intent z ŚGP INDUSTRIA.



ESRS E1

Tubądzin Management Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Zmierzenie do neutralności klimatycznej

Grupa Tubądzin modernizuje zakłady, stosuje ekologiczne linie produkcyjne, technologie oszczędzającą wodę, prąd i gaz, optymalizuje wybór surowców i procesy produkcyjne. Inwestycje obejmują także efektywne gospodarowanie wodą, oczyszczanie i ponowne wykorzystywanie odpadów. Działania te przyczyniają się do ograniczenia śladu węglowego, zbliżając firmę do neutralności klimatycznej.



ESRS E5

Volkswagen Poznań

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9500

Partner Strategiczny FOB

Farma fotowoltaiczna

Spółka Volkswagen Poznań uruchomiła w fabryce Crafter we Wrzesznie farmę fotowoltaiczną o mocy 2,1 MWh. Dzięki systemowi solarnemu zapotrzebowanie zakładu na energię elektryczną będzie pokrywane w 20% z energii słonecznej. Obecnie prowadzone są prace nad zwiększeniem mocy farmy do 16 MWh. Farma fotowoltaiczna jest efektem wdrożenia strategii Go To Zero, której celem jest neutralność pod względem emisji CO₂ do 2050 r. Wszystkie fabryki spółki Volkswagen Poznań zasilane są w 100% energią elektryczną pochodzącą ze źródeł odnawialnych, dostarczaną przez zewnętrznych dostawców. Spółka, inwestując w odnawialne źródła energii, zwiększyła udział samodzielnie wytworzonej energii w bilansie energetycznym.



ESRS E1

Wawel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1105

Wymiana oświetlenia na LED-owe w zakładach produkcyjnych Wawel

Firma Wawel zakończyła ostatni etap rozpoczętej w 2020 r. wymiany oświetlenia na LED-owe w Zakładzie Produkcyjnym nr 1. Roczne oszczędności energii z tej inwestycji wyniosły 261 MWh. Całkowity roczny potencjał oszczędności energii z tytułu realizowanych etapów wymiany źródeł światła na LED wynosi obecnie 521 MWh.



ESRS E1

Wawel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1105

Podczyszczalnia ścieków na terenie zakładu produkcyjnego w podkrakowskich Dobczycach

W związku ze stałym rozwojem spółki, wprowadzaniem nowych produktów, rozbudową linii technologicznych oraz stopniowym wzrostem zużycia wody w 2021 r. firma Wawel podjęła decyzję o budowie podczyszczalni ścieków wraz z infrastrukturą towarzyszącą. Zakończenie i odbiór inwestycji nastąpiły w 2022 r. Inwestycja pozwoliła na zmniejszenie ilości ładunków zanieczyszczeń w ściekach technologicznych powstających w trakcie produkcji.



ESRS E2

Avon Operations Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Działania na rzecz ochrony środowiska

Firma oddała do użytku instalację kogeneracyjną, która zapewniła zakładowi 50% energii elektrycznej oraz 35% energii cieplnej. Wprowadzenie instalacji kogeneracji umożliwiło wytwarzanie ciepła i energii elektrycznej w trakcie tego samego procesu technologicznego i pozwoliło na redukcję o 25% całkowitej emisji CO₂ zakładu. Ponadto fabryka w Garwolinie ograniczyła zużycie wody o 2477 m³, emisję CO₂ o 29,9% (3357 ton), a aż 96% odpadów zostało poddanych recyklingowi. Wszystkie odpady zostały zagospodarowywane i unieszkodliwione, AOP nie kieruje żadnych odpadów na składowisko. Ograniczono wytwarzanie odpadów o 40,8 tony. Jest to kolejny krok organizacji do osiągnięcia zerowej emisji netto do 2050 r.



ESRS E2

Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1840

Partner Strategiczny FOB

Odzysk ciepła w procesie rozpuszczania cukru

Organizacja w Zakładzie Produkcyjnym w Radzyminie zamontowała układ odzysku ciepła w procesie rozpuszczania cukru, oparty na płytowym wymienniku ciepła. Umożliwił on wykorzystanie odzyskanego ciepła z syropu prostego, do podgrzania wody technologicznej używanej w tym procesie. Zastosowanie ciepła jest odpowiedzią na standardowe rozwiązania, w których ciepło jest tracone podczas chłodzenia syropu prostego do temperatur wymaganych w dalszych procesach mieszalniczych. Celem inicjatywy było zamknięcie obiegu ciepła z procesu rozpuszczania cukru oraz redukcja emisji CO₂. Dodatkową korzyścią z wprowadzenia tej innowacji jest optymalizacja kosztów. Dzięki praktyce zużycie energii cieplnej zostało zredukowane o 39% (786 468 kWh) w skali roku.



Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1840

Partner Strategiczny FOB

Redukcja zużycia wody w układzie chłodzenia

Organizacja zoptymalizowała zużycie wody w układzie chłodzenia w Zakładzie Produkcyjnym w Radzyminie. Było to możliwe dzięki wyposażeniu wieży chłodniczej w system kontroli zasolenia i dozowania chemii. W ten sposób udało się ograniczyć zasolenie, które przyczynia się do powstawania osadów kamienia, a co za tym idzie – ograniczenia przepływu ciepła. Przed modernizacją do układu dodawana była zmiękczona woda, która przez drenaż awaryjny dostawała się do kanalizacji. W konsekwencji dopływ wody był znacznie większy niż poziom jej odparowania i generowało to znaczne koszty eksploatacyjne oraz większe zużycie wody. Organizacja przeprowadziła 2-tygodniową walidację nowego procesu. Podczas testów wewnętrzni eksperci zbadali parametry zatężonej wody – wyniki potwierdziły ich zgodność ze standardami. Dzięki wdrożeniu nowego procesu firma zredukowała zużycie wody o ok. 6387,5 m³ w skali roku.



Energa Grupa ORLEN

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8870

Partner Strategiczny FOB

Domy Dobrej Energii

Przy zaangażowaniu Energa S.A., Fundacji Energa i Energa Obrót S.A. w ciągu trzech edycji projektu na dachach 18 budynków społecznych zainstalowane zostały ogniwa fotowoltaiczne o łącznej mocy 196,2 kW. W ten sposób zostały obniżone koszty użytkowania obiektów, a zaoszczędzone środki mogły być przeznaczone na potrzeby podopiecznych. Ograniczono również negatywny wpływ na środowisko. W roku 2023 w ogniwa fotowoltaiczne wyposażono 7 domów dziecka. Projekt miał również na celu edukację społeczną w zakresie ochrony powietrza i klimatu. Wszyscy dotychczasowi wychowankowie instytucji uczestniczyli w specjalnie przygotowanych dla nich aktywnościach ekologicznych. Były to m.in. Błękitna Szkoła w Fokarium na Helu, edukacyjne turnusy sportowe na wodzie w Gdańsku i Giżycku, nasadzenia zieleni i budowa budek lęgowych.



ESRS E1

EKOPRODUKTY

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4322

Partner Strategiczny FOB

Innowacyjne podejście do tworzenia zielonych produktów bankowych w celu zapobiegania greenwashingowi

Bank Credit Agricole innowacyjnie podchodzi do tworzenia zielonych produktów, eliminując ryzyko greenwashingu. Współpracując z ekspertami ds. ochrony środowiska i badając potrzeby klientów, bank wypracował cele Zielonego Kredytu, dostosowanego do Taksonomii, z planami wprowadzenia go w 2024 r. Praktyka obejmuje edukację pracowników w zakresie greenwashingu, cele finansowania zgodne z kryteriami zielonego rozwoju, rozwijanie oferty banku oraz wsparcie strategii zrównoważonego rozwoju i ESG. Za to podejście bank zdobył platynową nagrodę w konkursie „Innowator ESG”.



ESRS G1

Danone

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Ocena LCA wybranych produktów Alpro

Marka zleciła przeprowadzenie oceny cyklu życia (LCA) wybranych napojów roślinnych i fermentowanych, aby lepiej zrozumieć wpływ flagowych produktów Alpro na środowisko, porównując je z ich odpowiednikami mlecznymi na rynku europejskim. Zwrócono uwagę m.in. na ich ślad węglowy, wodny czy zajmowanie gruntów. Ocenie poddany został pełen cykl życia tych produktów. Dzięki uzyskanym wynikom firma dysponuje dowodami na poparcie wybranych twierdzeń dotyczących wpływu przebadanych produktów na środowisko, wykorzystywanych w komunikacji produktów roślinnych. Ocena LCA prowadzona była zgodnie z normami ISO 14040 i ISO 14044 dotyczącymi publicznego ujawniania wyników przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną.



ESRS E1

IKEA Retail

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

Partner Strategiczny FOB

Green Black Friday 2023

IKEA realizowała kampanię z okazji Black Friday, która promowała odpowiedzialne decyzje konsumenckie oraz nieuleganie wszechobecnym promocjom i okazjom, a także kompulsywnym zakupom. Tegoroczna kampania o nazwie „To, co dobre, niech się nie kończy” odwoływała się do więzi, jaką nawiązujemy z naszymi ulubionymi meblami, wspólnych historii i przeżyć. Meble IKEA, które z czasem stają się naszymi przyjaciółmi, mogą służyć latami, nie tylko dzięki odpowiedzialnemu ich zaprojektowaniu, ale także dzięki usługom i rozwiązaniom, które oferuje IKEA, a które wspierają wykorzystanie cyrkularnego potencjału produktów. IKEA w kampanii promowała dostępność części montażowych, oferowanych osobom klienckim za darmo, części zamiennych do sof, usługi Oddaj i Zyskaj, a także dział Okazji na Okrągło.



ESRS S4

InPost

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8008

Partner Strategiczny FOB

Wiaty solarne na przystankach autobusowych

Pierwsza wiata solarna wraz z urządzeniem Paczkomat® została zainstalowana w gminie Nędza w woj. śląskim. Na dachu przystanku autobusowego znalazły się 4 panele słoneczne o łącznej powierzchni 5,25 m². Mogą one wygenerować zieloną energię o maksymalnej mocy 720 W. Panele fotowoltaiczne w tej lokalizacji wytwarzają rocznie 680 kWh, co przekłada się na redukcję śladu węglowego o 183,24 kg CO₂. 79% energii przeznaczone jest na zasilanie maszyny Paczkomat®, a 21% na potrzeby użytkowników, takie jak oświetlenie, gniazda USB czy ładowarki indukcyjne. Paczkomat® jest praktycznie w pełni zasilany z wiaty autobusowej. We współpracy z Green Way, InPost zainstalował również ponad 200 stacji ładowania aut elektrycznych w swoich centrach logistycznych oraz publicznie dostępnych dla kierowców ładowarek DC w pobliżu urzędzeń Paczkomat®.



Lena Lighting

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Inteligentny system sterowania oświetleniem Clue

Aplikacja Clue, za pomocą której można programować działanie systemu kontrolującego natężenie światła i zużycie energii elektrycznej, została wyposażona w nowe funkcjonalności. Przetestowano i wprowadzono do oferty oraz do aplikacji bezprzewodowe sensory światła EnOcean, które nie potrzebują zasilania – ładowane są poprzez zastosowanie wbudowanego ogniwa słonecznego.



ESRS E1

MAKRO Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Wycofanie jaj klatkowych – jako pierwsza sieć hurtowa w Polsce

MAKRO wycofało ze sprzedaży jaja klatkowe na 3 lata przed wyznaczonym przez UE terminem. Praktyka była częścią realizowanej przez firmę polityki Animal Welfare. W ofercie MAKRO do sprzedaży pozostają dostępne jedynie jaja z hodowli ekologicznych, z wolnego wybiegu oraz ściółkowe.



ESRS S4

Natural Pharma- ceuticals

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

240

Butelki z recyklingu

Wszystkie opakowania półroczne i roczne suplementów wykonane były z materiału rPET, czyli plastiku pozyskanego z recyklingu, który można przekazać do ponownego wykorzystania. Dzięki temu działaniu uniknięto produkcji ponad 56 tys. kg plastiku. Dla firmy to krok w kierunku zrównoważonej produkcji, zmniejszający negatywny wpływ działań na środowisko.



ESRS E5

Polipack

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Ekoprojektowanie

Jednym z najważniejszych elementów przyjętej strategii przedsiębiorstwa jest ekoprojektowanie opakowań, na które znaczący nacisk kładzie Komisja Europejska w kontekście koncepcji europejskiej gospodarki o obiegu zamkniętym. W firmie w 2020 r. został opracowany i wdrożony plan wprowadzenia nowych projektów metodą 4R: reduce, reuse, recycle, rethink. Przy każdym nowym wdrożeniu opakowania były analizowane pod kątem: redukcji masy, możliwości ponownego użycia, wykorzystania alternatywnych ekologicznych materiałów (np. surowców z recyklingu) oraz projektowania (tak aby opakowanie nadawało się do recyklingu materiałowego). Firma już w 2015 r. wprowadziła na rynek proekologiczny słoik kosmetyczny z wymiennym termosem, aby klient końcowy po zużyciu kosmetyku mógł kupić jedynie sam termos, a słoik i nakrętkę zostawić do ponownego użytku. Rozwiązanie to pozwala oszczędzić 80% masy całego opakowania. Polipack w ramach współpracy z niezależną jednostką badawczą przeprowadził analizę porównawczą dla linii słoika kosmetycznego z wymiennym termosem wykonanego z różnych materiałów: standardowego tworzywa, biotworzywa oraz recyklatu. Analiza wykazała przewagę biotworzyw oraz tworzyw z recyklingu ze względu na mniejszy ślad środowiskowy o 80% w porównaniu ze standardowym rozwiązaniem.



ESRS E5

SŁODKIE

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

75

Czekolada Evocao

Firma SŁODKIE rozpoczęła produkcję słodczy reklamowych z czekolady Evocao, która stworzona jest w całości z czystego owocu kakaowca, a nie tylko z ziarna kakaowca. Wykorzystanie całego owocu kakaowca oznacza zrównoważoną produkcję i odpowiedzialne pozyskiwanie składników oraz mniej odpadów. W składzie czekolady Evocao nie występują rafinowany cukier, lecytyna i wanilia. Tradycyjnie przy produkcji czekolady wykorzystuje się wyłącznie ziarno kakaowca, co oznacza, że 70% owocu jest marnowane. W przypadku Evocao przetwarza się o 25% więcej owocu kakaowca, co ma znaczenie w dobie kryzysu na rynkach kakao i cukru, spowodowanych suszą i słabymi zbiorami na plantacjach dostarczających te surowce.



ESRS E5

SLODKIE

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

75

Zastosowanie papierowych patyczków do lizaków

SLODKIE rozpoczęło produkcję lizaków reklamowych wyłącznie z papierowymi patyczkami. Zmiana patyczków w popularnym wśród klientów produkcie to kolejny krok w stronę proekologicznych działań (już wcześniej firma zastosowała drewniane patyczki w niektórych produktach z tej kategorii). Produkty zapakowane są w torebkę z monofolii w 100% nadającą się do recyklingu lub w folię w 100% kompostowalną. W branży słodczy reklamowych, w której działa firma SLODKIE, opakowania produktu odgrywają ważną rolę z uwagi na możliwość personalizacji według życzenia klienta. Firma SLODKIE dokłada wszelkich starań, by stosować rozwiązania proekologiczne.



ESRS E5

VIVE Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Kompozyt tekstylny VIVE Texcellence

VIVE Group wraz ze spółką VIVE Innovation stworzyła nowoczesny kompozyt tekstylny VIVE Texcellence. Łączy on właściwości tworzyw sztucznych i drewna i niemal w 100% stworzony jest z surowców wtórnych (również tekstyliów). Jego produkcja zostawia minimalny ślad CO₂, kompozyt w 100% nadaje się do ponownego recyklingu. Wyrób posiada szeroką gamę zastosowań – od konstrukcyjnych, małej architektury i słupów oświetleniowych po detale, jak wieszaki czy deski. VIVE Texcellence można spotkać m.in. w Kieleckim Parku Kielczan, obok Kieleckiego Centrum Kultury oraz w różnych krajach Europy. Kompozyt tekstylny charakteryzuje się dużą wytrzymałością, sprężystością oraz odpornością na warunki atmosferyczne i działania biologiczne. Materiał nie wymaga konserwacji, jest odporny na uderzenia i daje możliwość pełnej obróbki stolarskiej.



Walstead Central Europe / Walstead Kraków

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Papierowe pakowanie

Firma wprowadziła nową usługę dla klientów – na ich życzenie zakupiony produkt może zostać zapakowany w papier zamiast dotychczasowej folii. Rozwiązanie to dotyczy pakowania pojedynczych egzemplarzy. Paper-wrapping to nowość w biznesie drukarskim, jednak coraz więcej klientów jest zainteresowanych tym sposobem. To krok w stronę bardziej zrównoważonej produkcji.



ESRS E5

mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

Zielone obligacje

W 2023 r. mBank wprowadził drugą emisję zielonych obligacji nieuprzywilejowanych senioralnych o łącznej wartości nominalnej 750 mln euro. Instrumenty o zapadalności 4 lat, z opcją wykupu po 3 latach, zostały wyemitowane po cenie nominalnej. mBank zbudował zdywersyfikowaną księgę popytu o łącznej wartości wynoszącej ponad 1,48 mld euro. Środki będą zaalokowane w 75% na portfel detalicznych kredytów hipotecznych, finansujących budynki o wysokiej efektywności energetycznej, a w 25% sfinansują projekty fotowoltaiczne oraz lądowe farmy wiatrowe. Kryteria oceny i selekcji aktywów zostały zatwierdzone przez Komitet Zrównoważonego Rozwoju Grupy mBank. Warunki selekcji są zgodne z wymogami Climate Bonds Initiative dla energii wiatrowej i słonecznej oraz niskoemisyjnego budownictwa mieszkaniowego w Polsce.



ESRS E1

mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

mBank finansuje zielone zrównoważone inwestycje

mBank realizuje strategię na lata 2021–2025, która zakłada mobilizację kapitału o wartości 10 mld zł na finansowanie zrównoważonych inwestycji oraz kredytów. Ogranicza kredytowanie inwestycji szkodliwych dla klimatu, jednocześnie zwiększając udział w finansowaniu projektów związanych z odnawialnymi źródłami energii czy elektromobilnością. Organizuje także emisję zielonych obligacji, oferuje kredyty na projekty zgodne z kryteriami Taksonomii oraz kredyty korporacyjne oparte na Celach ESG (Sustainability-Linked Loans). W 2023 r. mBank sfinansował zrównoważone i zielone projekty w kwocie ponad 5,3 mld zł. Kwota zmobilizowanego kapitału wyniosła na koniec 2023 r. ponad 4,3 mld zł, m.in. w ramach emisji zielonych obligacji aranżowanych przez bank. Portfel OZE w 2023 r. osiągnął blisko 4 mld zł i dotyczył kilkudziesięciu projektów farm wiatrowych, projektów fotowoltaicznych i elektrowni wodnych. Wyprodukowały one w 2023 roku ok. 904 360 MWh odnawialnej energii, która według wskaźnika KOBIZE równoważna jest 712 365 tonom uniknionej emisji CO₂. mBank finansuje również małe inwestycje OZE do 5 MWh oraz oferuje leasing fotowoltaiki i samochodów elektrycznych.



ESRS E1

mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

„Sprzątanie świata” w mBanku

Od kilku lat mBank realizuje wewnętrzne działania edukacyjne, których celem jest budowanie świadomości dotyczącej zagrożeń klimatycznych i promowanie postaw proekologicznych. Cieszą się one dużym zainteresowaniem i angażują pracowników mBanku. W 2023 r. mBank dołączył do społeczności blisko 40 mln wolontariuszy i wolontariuszek z ponad 40 krajów na całym świecie, którzy sprzątają świat w ramach inicjatywy „Clean Up The World”. W Polsce „Sprzątanie świata” organizuje Fundacja Nasza Ziemia. W pilotażowej akcji, która trwała w mBanku od kwietnia do końca roku, wzięło udział 278 osób. Pracownicy i pracowniczki oraz ich bliscy wspólnie zebrali ponad 2,7 tony śmieci.



ESRS E1

Respect Energy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250

Partner Strategiczny FOB

Ziemia Obiecana

Ziemia Obiecana (ZO) to platforma danych geoinformatycznych umożliwiająca zautomatyzowaną ocenę potencjału terenów pod inwestycje (w szczególności pod względem OZE). Pozwala na spojrzenie pod kątem kryteriów geograficznych, środowiskowych, społecznych. Redukuje ślad węglowy firmy lub samego przedsięwzięcia, ponieważ umożliwia analizę terenu zdalnie za pomocą komputera. Umożliwia uwzględnienie innych parametrów o charakterze ekologicznym (oddalenie od parków narodowych, terenów Natura 2000) czy społecznym, np. związanych z bezrobociem, dzięki czemu inwestycje mogą być realizowane tam, gdzie mogą wpłynąć na poprawę perspektyw zawodowych, aktywizację społeczności. Celem projektu była automatyzacja i digitalizacja procesu wyboru lokalizacji dowolnego projektu inwestycyjnego oraz mitygacja zmian klimatycznych. Dzięki platformie ZO można skrócić czas pierwszego etapu inwestycji w OZE, który w Polsce ze względu na wciąż obecne bariery legislacyjne jest bardzo długi. Drugi cel osiągnięto poprzez obniżenie śladu węglowego inwestycji (scope 3): w pierwszym roku od uruchomienia ZO firma uniknęła łącznie 230 ton emisji CO₂.



ESRS E1

GOZ

CSR Consulting

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

12

„GOZ w opakowaniach”

CSR Consulting wsparł ekspercko inicjatywę „GOZ w opakowaniach” skupioną wokół szans i wyzwań dla sektora spożywczego, sieci handlowych i gastronomii w świetle PPWR, w ramach Polskiego Paktu Plastikowego. Efektem prac było 6 warsztatów oraz raport podsumowujący, w który kompleksowo zostało omówione zagadnienie cyrkularnego gospodarowania opakowaniami – od kontekstu legislacyjnego (proponycja rozporządzenia PPWR), przez analizę kluczowych wyzwań i możliwości związanych z transformacją systemu w kierunku GOZ, aż po rekomendacje działań dla kluczowych branż. Publikacja zawiera także praktyczny poradnik, jak stworzyć i stosować strategię 3R (reduce, reuse, recycle) w opakowaniach. Znaleźć w nim można m.in. listę opakowań nadmiernych i problematycznych oraz nową definicję opakowania nadającego się do recyklingu, opracowane przez Pakt. Teorii w zakresie 3R towarzyszą przykłady działań członków Paktu w zakresie redukcji opakowań oraz case study wdrożenia zasad ekoprojektowania i ich promocji w sieci Biedronka. Organizatorem inicjatywy był UN Global Compact Network Poland, a głównym partnerem McDonald's Polska.



Danone

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500**Pilotażowy program recyklingu zużytych opakowań wykonanych z polistyrenu, pochodzących z gospodarstw domowych**

Danone wdrożył program recyklingu zużytych opakowań wykonanych z polistyrenu (PS), pochodzących z gospodarstw domowych. Pilotażowy program recyklingu kubków po jogurtach to inicjatywa na rzecz rozwoju obiegu zamkniętego opakowań, która jest realizowana w ramach strategii firmy. Pilotażowy projekt dostarczył zadowalających firmę rezultatów. Średni poziom recyklingu zebranego surowca wynosił 72%. Polistyren, w porównaniu z innymi surowcami, charakteryzuje się niższą temperaturą topnienia, a co za tym idzie: pozostawia dużo mniejszy ślad węglowy. Program był realizowany wraz z partnerami – Organizacją Odzysku Opakowań REKOPOL, firmą DP Recykling oraz naukowcami Politechniki Śląskiej.



ESRS E5

Deko Eko

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

10**Cyrkularne doniczki**

Firma opracowała proces technologiczny, który umożliwił wyprodukowanie doniczek z folii opakowaniowych (LDPE) wykorzystywanych masowo w sklepach Castorama Polska. Firma po raz pierwszy wprowadziła produkt z odpadów do masowej sprzedaży. Przetworzono 20 ton folii opakowaniowej, z której powstało blisko 70 tys. doniczek. Obliczenia przeprowadzone przez firmę TerGo wykazały, że cyrkularne doniczki znacznie zmniejszają ślad węglowy w porównaniu ze standardowymi, wykonanymi z nowych surowców. Przy projekcie współpracowano ze Stena Recycling i ARS-HW s.c.



ESRS E5

Elemental Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**Budowa zakładu recyklingu baterii litowo-jonowych w Zawierciu**

Grupa dokonała inwestycji w zakład recyklingu baterii litowo-jonowych w Zawierciu. Zużyte akumulatory litowo-jonowe do pojazdów elektrycznych, baterie, a także katalizatory będą w nim poddawane recyklingowi. Wśród odzyskanych pierwiastków znajdują się lit, kobalt, platyna, pallad oraz rod. Inwestycja to także szansa dla mieszkańców regionu – pracę w zakładzie ma znaleźć ok. 150 osób.

**Elemental Holding**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**Recykling – zrównoważony sposób na zarządzanie odpadami**

Organizacja zrealizowała pilotażowy program montażu kilkunastu kontenerów na elektroodpady na terenie Grodziska Mazowieckiego i okolic. Umieszczono pojemniki przeznaczone do zbiórki drobnej elektroniki o maksymalnym rozmiarze do 50 cm. Pojemniki są kolorowe i łatwo dostępne dla mieszkańców, co ma zachęcać lokalną społeczność do segregowania odpadów. Rozpoczęcie zbiórki poprzedziła kampania komunikacyjna, która przybliżyła cele projektu oraz promowała ideę recyklingu wśród lokalnej społeczności. Realizacja projektu była możliwa dzięki zaangażowaniu lokalnych władz.



Essity Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

160

Recykling ręczników papierowych

Firma wprowadziła usługę recyklingu zużytych ręczników papierowych do wycierania rąk. Od 8 dużych przedsiębiorstw w Polsce (m.in. Milarex, Northvolt, Rockfin) odbierane są zużyte ręczniki papierowe i przetwarzane na nowe. Usługa polega na wydzieleniu dodatkowej frakcji odpadów, które zasilają fabrykę papieru jako surowiec, tworząc obieg zamknięty. Ręczniki papierowe można przetworzyć nawet do 7 razy, co daje możliwość wprowadzenia cyrkularności. Przy realizacji tej praktyki firma współpracowała z partnerem logistycznym, który odbierał odpad, belował i dostarczał do fabryki, m.in. Stena Recycling. Partner Olivia Business Center z Gdańska miesięcznie oddawał 1 tonę ręczników, ograniczając tym ślad węglowy o 450 kg.



ESRS E5

FAKRO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000

Gospodarka o obiegu zamkniętym

Firma wprowadziła wykorzystywanie surowców pochodzących z recyklingu do produkcji okien tworzywowo-aluminiowych. Przy jednoczesnym zachowaniu parametrów jakościowych, organizacja wdrożyła modele gospodarki o obiegu zamkniętym. Działanie polega na sprzedaży odpadów generowanych podczas procesu produkcyjnego okien, w postaci profili PVC, doświadczony firmie, która zajmuje się produkcją profili z tworzyw sztucznych. Odpady stały się dla partnera wysokiej jakości surowcem przetwarzanym w procesie recyklingu. Profil modeli okien dachowych tworzywowych jest produkowany w 63% z tworzywa przetworzonego.



ESRS E5

Grupa Żabka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000

Zielona Odnowa

Organizacja rozpoczęła testy systemu gospodarki o obiegu zamkniętym we wszystkich sklepach w Bydgoszczy oraz w Zielonej Górze. W ramach realizowanego projektu istnieją 2 sposoby zwrotu opakowań – za pomocą EKOmatów (automatów do selektywnej zbiórki odpadów) lub bezpośrednio u sprzedawcy. W obu przypadkach klient jest nagradzany za prośrodowiskową postawę. Klienci mogą zwracać jednorazowe opakowania plastikowe i aluminiowe po napojach do ponad 120 sklepów Żabka w całym mieście, a za każdą zwróconą plastikową butelkę lub aluminiową puszkę otrzymują oni żappsy w aplikacji Żappka. W Zielonej Górze klienci mogą zwrócić jednorazowe opakowania po napojach we wszystkich (ponad 60) sklepach sieci na terenie miasta. W zamian za każde przekazane opakowanie otrzymują bonus rabatowy o wartości 50 gr na zakup dowolnego napoju w butelce PET lub puszcze. W sumie w ramach programu zebrano ponad 3,6 mln opakowań.



ESRS E5

Hochland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Partnerstwo na rzecz gospodarki o obiegu zamkniętym

W zakładzie produkcyjnym podejmowane były działania w zakresie stosowania opakowań wielokrotnego użytku, we współpracy z dostawcą opakowań. Dotychczasowe dostawy pustych kubków Almette w opakowaniach zwrotnych rozszerzono o dekle i kubki. Celem była pięciokrotna rotacja kartonów, w których do zakładu w Węgrowie dostarczane były opakowania. Od uruchomienia projektu zmniejszono ilość odpadów papierowych o ok. 1 tys. kg. Odbiory płaskich wykrojów kartonów realizowane były przy okazji dostaw kartonów do zakładu produkcyjnego, co przyczyniło się do zminimalizowania zużycia paliwa i śladu węglowego w transporcie. Wszystkie nowe kartony zbiorcze do dostaw kubków i dekli są oferowane jako zwrotne.



ESRS E5

IKEA Retail

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

Partner Strategiczny FOB

Oferta wspierająca cyrkularność

IKEA oferowała osobom klienckim usługi, które wspierają cyrkularność i umożliwiają zadbanie o produkty, które już zostały wyprodukowane i zakupione. IKEA oferowała nieodpłatnie części montażowe (śrubki, okucia, imbusy). W asortymencie dostępne były również części zamienne do sof (nogi, pokrycia, zagłówki). W każdym sklepie możliwe było skorzystanie z usługi Oddaj i Zyskaj, w ramach której IKEA kupuje używane meble ze swojego asortymentu od klientów i klientek, a następnie daje im drugą szansę, poprzez ponowną sprzedaż w dziale Okazji na Okrągło, w którym znajdują się również produkty z ekspozycji (z drobnymi wadami niewpływającymi na funkcję i bezpieczeństwo) lub końcówki kolekcji. Klienci i klientki zamówili łącznie ponad 41 tys. części montażowych, a z usługi Oddaj i Zyskaj skorzystało ponad 3,5-krotnie więcej osób niż w poprzednim roku finansowym.



ESRS E5

Jeronimo Martins Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

80000

Partner Strategiczny FOB

Zamykamy obieg surowców – oznaczenie Closed-Loop

Organizacja wdrożyła projekt Closed-Loop, czyli zamknięcie obiegu opakowań tekturowych oraz tworzyw sztucznych. Firma zamknęła obieg papieru z opakowań transportowych oraz ekspozycyjnych poprzez wprowadzenie do sprzedaży torby wielokrotnego użytku typu T-shirt, która jest wykonana z surowca pozyskiwanego ze sklepów sieci. Na wszystkich opakowaniach kartonowych oraz torbach typu T-shirt, które zostały wykonane zgodnie z zasadami projektu Closed-Loop, było specjalne oznaczenie „Zamykamy obieg” dedykowane wyłącznie dla opakowań sieci. Dzięki wprowadzeniu obiegu zamkniętego opakowań tekturowych, dla produkcji zup w Fabryce Zup, należącej do sieci, firma ochroniła przed wycinką 192 drzewa, oszczędziła zużycie wody o ponad 30% i zredukowała emisję CO₂ o 14%. Torba T-shirt, wyprodukowana zgodnie z zasadami projektu, ma o 56% niższy ślad węglowy niż analogiczna torba wykonana w 100% z tworzywa pierwotnego.



ESRS E5

KABAK

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

13

Cyrkularne postania dla psów

Firma wdrożyła cyrkularne postania dla psów, wypełnione bawełnianymi ścinkami pochodzącymi z produkcji skarpetek KABAK, w współpracy z marką Piesotto. W ten sposób firma domknęła obieg produkcyjny całej kategorii skarpet. Projekt miał dodatkowo charakter charytatywny, bowiem za każde sprzedane postanie obie marki przekazywały najwyższej jakości karmę na rzecz podopiecznych schroniska w Korabiewicach, prowadzonego przez Fundację Viva!



ESRS E5

Kompania Pivowarska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2716

Partner Strategiczny FOB

Wykorzystanie w wielopakach folii wykonanej w 100% z recyklatu

Firma przeprowadziła pilotażowy projekt wykorzystania folii wykonanej w 100% z recyklatu dla opakowań zbiorczych. Po pozytywnych wynikach testu zdecydowano o wdrożeniu tego rozwiązania dla wszystkich wielopaków. Firma miała na celu zredukowanie ilości virgin plastic. Na podstawie life cycle assessment oceniono, że opakowania zbiorcze wykonane z recyklatu mają o 20% niższy ślad węglowy od opakowań wykonanych z plastiku virgin. Dzięki tej praktyce zredukowano ślad węglowy wielopaków.



ESRS E5

LPP

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

29930

Partner Strategiczny FOB

Technologia chemicznego recyklingu odzieży poliestrowej

Technologia textile-to-textile, powstająca we współpracy LPP z Use Waste, odpowiada na wyzwanie braku optymalnych i skalowalnych rozwiązań pełnego recyklingu tkanin poliestrowych. Technologia LPP pozwala na odzysk poliestru w jakości odpowiedniej do ponownej produkcji nowych ubrań. Zamykając dzięki temu obieg odzieży, firma ma szansę na redukcję emisji w ramach celów dekarbonizacyjnych zweryfikowanych przez SBTi. Na etapie prac laboratoryjnych utrzymano niską energochłonność i optymalności procesu na potrzeby biznesu, a także zamknięty cykl chemikaliów technologicznych, tak by nie generowały obciążeń środowiskowych. Tylko w 2023 r. LPP przeznaczyło na rozwój tej technologii 1 mln zł.



ESRS E5

Orange Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9356

Partner Strategiczny FOB

Program RE

Orange Polska zebrał działania zmierzające do zamknięcia obiegu w zakresie telefonów komórkowych pod wspólnym szyldem Programu RE. Jest to platforma komunikacyjna nakierowana na edukowanie konsumentów o tym, jak i dlaczego warto przedłużyć życie urządzeń. Orange proponuje klientom nie tylko atrakcyjną ofertę odkupu smartfonów, ofertę urządzeń po profesjonalnej odnowie w korzystnych cenach, ułatwiające dbanie o smartfona akcesoria z biodegradowalnych materiałów i Ochronę Smartfona, bezproblemową naprawę w razie usterki. Dbą również o regenerację modemów i dekoderów telewizyjnych. Firma posiada własną linię odnowy tych urządzeń, przez którą rocznie przechodzi ok. pół miliona modemów i dekoderów. Odzyskuje od klientów ponad 90% popularnych „pudełek”, a blisko co drugi wydawany modem i dekoder to urządzenie po odnowie.



ESRS E5

Ørsted Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Innowacyjne partnerstwo na rzecz kluczowych wyzwań w branży

Ørsted oraz Łukasiewicz – Instytut Elektrotechniki, należący do Sieci Badawczej Łukasiewicz, nawiązały współpracę na rzecz opracowania innowacyjnej technologii recyklingu łopat morskich turbin wiatrowych. Obecnie utylizacja łopat turbin wiatrowych łączy się ze szkodliwymi dla środowiska: spalaniem lub składowaniem w glebie. Projekt realizowany z Łukasiewicz – IEL jest częścią globalnego zaangażowania Ørsted na rzecz GOZ i koncentruje się na metodzie bezodpadowego recyklingu łopat turbin wiatrowych i ponownego zagospodarowania surowca wtórnego do wyrobu produktów serwisowych i wyposażenia nowo budowanych jednostek bądź jednostek wciąż będących w eksploatacji. Obecnie firma odzyskuje już 95% materiałów z wycofanych z eksploatacji turbin.



ESRS E5

OTCF

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Program cyrkularny Wear_Fair

Zgodnie ze strategią tekstylną organizacja systematycznie rozwija modele cyrkularne (m.in. sprzedaż ubrań z drugiego obiegu, projekty upcyclingowe, dostępna w każdym salonie naprawa ubrań 4F czy punkty sprzedaży takie jak 4F Fair_Point z ostatnimi sztukami kolekcji i odzieżą drugiego gatunku). Te wszystkie działania firma prowadzi w ramach programu Wear_Fair, który polega nie tylko na zbieraniu ubrań, ale też na odnawianiu i wprowadzaniu tekstyliów do ponownej sprzedaży. Wspólnie z Ubrania do Oddania, organizacja tworzy cyrkularną zmianę, udowadniając, że drugi obieg w marce modowej ma sens. W ramach Wear_Fair funkcjonują: 11 stref WEAR_FAIR, 233 punkty zbiórki w salonach i 4 w biurach, usługa naprawy ubrań w każdym ze 122 salonów 4F, 2 ubraniomaty. W ramach akcji „Nie szukaj dziury w całym” sprzedano 222 sztuki odzieży z widocznymi naprawami. Dzięki zbiórce ubrań zaoszczędzono 180 808 tony CO₂ i 77 797 810 litrów wody. Łącznie zebrano 12 466 kg ubrań, 4039 sztuk ubrań wprowadzono do sprzedaży z drugiego obiegu, 8416 sztuk ubrań z drugiego obiegu sprzedano. 7977 zł przekazano na Fundację 4F Pomaga.



ESRS E5

Royal Canin Dystrybucja

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

99

Zmniejszenie wpływu łańcucha dostaw Royal Canin Central Northern Europe na środowisko naturalne

Royal Canin minimalizuje swój wpływ na środowisko przez łańcuch dostaw. Od 2021 r. we współpracy z partnerami biznesowymi prowadzi Projekt Odzyskiwania Palet oraz Łatwej do Recyklingu Paczki w odpowiedzi na wyzwanie znalezienia metody skutecznego i bezpiecznego transportu, przy jednoczesnym ograniczeniu zużycia nowych palet oraz całkowicie wyeliminowaniu plastiku. Firma stworzyła model, który ograniczył zużycie drewna, wykorzystując ponownie 80% palet. Złożeniem Łatwej do Recyklingu Paczki było niwelowanie plastiku zabezpieczającego towary w paczce i zastąpienie go odzyskanym kartonem nacinanym. Dzięki innowacyjnej praktyce odzyskiwania palet uratowano przed wycinką 2785 drzew, a w całym okresie działania inicjatywy aż 10 854 drzewa.



ESRS E5

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

Planeta Ma Znaczenie

Firma T-Mobile zrealizowała inicjatywę Planeta Ma Znaczenie, która polegała na edukacji i zaangażowaniu społeczeństwa w oddawanie nieużywanych smartfonów do recyklingu. Projekt realizowany był w całej Polsce i obejmował konkurs w szkołach i przedszkolach, wprowadzenie specjalnych pojemników do recyklingu w każdym salonie T-Mobile oraz zaangażowanie w Podwodne Sprzątanie Świata w Wągrowcu. W realizacji praktyki firma współpracowała z Fundacją Nasza Ziemia oraz organizacją odzysku Biosystem. Praktyka odpowiadała na problem niskiego odsetka recyklingu smartfonów, a jej celem było zwiększenie świadomości ekologicznej społeczeństwa i skłonienie do odpowiedzialnego postępowania z nieużywanymi smartfonami. Udało się to osiągnąć poprzez zebranie ponad 2 ton nieużywanych sprzętów, oczyszczenie jeziora z tony śmieci oraz zaangażowanie 91 szkół w konkurs. Dla firmy osiągnięciem było również realizowanie celów strategii ESG, obejmujących m.in. osiągnięcie pełnej cyrkularności produktów do 2030 r.



ESRS E5

Adamed Pharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Ozonowanie ścieków w zakładach produkcyjnych Adamed Pharma

Firma Adamed Pharma, we współpracy z naukowcami, wprowadziła ozonowanie ścieków w zakładach produkcyjnych w celu wyeliminowania mikrozanieczyszczeń farmaceutycznych ze ścieków przemysłowych. Ozon wpisuje się w zasady gospodarki o obiegu zamkniętym, ponieważ produkowany jest na miejscu oraz przy jego wytwarzaniu nie powstają żadne produkty uboczne ani odpady.



ESRS E2

Adamed Pharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Recykling blistrów farmaceutycznych

Organizacja, we współpracy z naukowcami, opracowała metodę chemicznego rozdzielania blistrów i wprowadziła recykling blistrów farmaceutycznych, składających się z folii aluminiowej i tworzywa sztucznego. W efekcie podjętych działań blistry przekazywane są do recyklera, który po rozdzielaniu tworzyw przekazuje aluminium do przetopienia w hucie, a tworzywo sztuczne wykorzystuje jako surowiec do produkcji nowych przedmiotów.



ESRS E5

Ceramika Paradyż

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Warsztaty w Paradyż Home

Firma promowała idee związane ze zrównoważonym rozwojem w mobilnym showroomie, który odwiedził wiele polskich miast. W trakcie warsztatów ponad 500 kg odpadowych płytek ceramicznych zostało zmienionych w użytkowe przedmioty: podkładki kuchenne, ramki do zdjęć czy elementy dekoracyjne. Był to aspekt edukacyjny promujący gospodarkę cyrkularną. Ceramika Paradyż wykorzystwała odpady poprodukcyjne w edukacji, również tych najmłodszych.



ESRS E5

Ceramika Paradyż

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Bizuteria w duchu less waste

Tworząc biżuterię, ORSKA wykorzystała fragmenty wielkoformatowych płyt ceramicznych, które ze względu na uszkodzenia nie trafiłyby do sprzedaży. Każdy taki fragment był obrobiony ręcznie, a następnie oprawiony w pozłacane ramy oraz łączony z geometrycznymi elementami. Dzięki temu odpad zyskał drugie życie, zgodnie z zasadami gospodarki cyrkulacyjnej. Kooperacja producenta płytek ceramicznych z wzornictwem ORSKA pozwala wykorzystać surowce, które zostały uwięzione w pozostałościach produkcyjnych.



ESRS E5

AstraZeneca Pharma Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Obieg zamknięty ręczników papierowych w biurze

Biuro AstraZeneca osiągnęło znaczący postęp we wdrażaniu gospodarki o obiegu zamkniętym dzięki Tork PaperCircle. Organizacja zredukowała wielkość powstających odpadów o blisko 1,9 mln sztuk odpadów w postaci ręczników papierowych rocznie dzięki zamkniętemu procesowi przetwarzania ręczników papierowych Tork. Pracownicy i goście biura korzystali z dedykowanych oznaczonych pojemników w łazienkach. Personel sprzątający regularnie opróżniał pojemniki i dbał, by worki z ręcznikami nie mieszały się z innymi odpadami. Zebrane ręczniki trafiły do miejscowej placówki recyklingu Essity, gdzie zostały przekształcone na nowe, wysokiej jakości ręczniki papierowe. Recyklowane ręczniki powróciły do obiegu, ograniczając ilość wytwarzanych odpadów.



ESRS E5

KNK Production and Development

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

35

UPDIWU – Upcycle Do It With Us

UPDIWU stanowi platformę, na której można wykonać przeróbkę swojej odzieży i przyczynić się do niegenerowania nowych odpadów w postaci ubrań. To projekt stworzony na potrzeby upcyklingowego spojrzenia na fast fashion, które generuje gigantyczne śmieci. Jednocześnie ma udowodnić, że odzież używana, lekko zniszczona czy sprana może dostać jeszcze jedno, całkiem nowe życie, a jej upcykling jest możliwy, korzystny dla każdego z nas, a przede wszystkim dla środowiska. Projekt został skierowany zarówno do marek odzieżowych, jak i klientów indywidualnych, którzy mają możliwość samodzielnego zaprojektowania ubrania za pomocą platformy, strony internetowej. Na razie z projektu głównie korzystają osoby indywidualne, które chcą uratować ulubioną, ale nieco zniszczoną odzież. Celem jest budowanie świadomości, że zarówno klienci indywidualni, jak i marki odzieżowe mogą przerabiać odzież, oraz wskazanie, za pomocą jakich narzędzi i gdzie można tego dokonać.



ESRS E5

KLIMAT

Dalpo

Redukcja CO₂ o 964 tony

Wielkość firmy: **duża**
 Liczba pracowników: **370**

Firma ograniczyła ślad węglowy o 964 tony – dzięki strategicznemu wdrażaniu technologii fotowoltaicznych oraz inicjatywom oszczędzania energii w całej organizacji. Inicjatywa nie tylko zminimalizowała wpływ na środowisko, ale również przyniosła konkretne korzyści finansowe i operacyjne.



ESRS E1

InPost

NET-ZERO do 2040

Wielkość firmy: **duża**
 Liczba pracowników: **8008**
Partner Strategiczny FOB

Grupa InPost przystąpiła do Science Based Targets initiative (SBTi). W ramach realizacji Strategii Dekarbonizacji, Grupa InPost określiła cele krótkoterminowe (do zrealizowania do 2030 r.) i długoterminowe (do zrealizowania do 2040 r.), które zostały zatwierdzone przez SBTi. Realizując ww. cele, InPost planuje osiągnąć neutralność emisyjną do 2040 r. Dodatkowo, InPost zakłada w swojej strategii osiągnięcie neutralności klimatycznej w zakresach 1. i 2. do roku 2025.



LUX MED

EKO wyzwanie w Grupie LUX MED

Wielkość firmy: **duża**
 Liczba pracowników: **20000**
Partner Strategiczny FOB

Grupa LUX MED, będąca częścią Grupy Bupa, zobowiązała się do osiągnięcia statusu organizacji zeroemisyjnej do 2040 r. Wspierana przez Science Based Targets Initiative, firma aktywnie realizuje plan dekarbonizacji oraz zwiększania świadomości ekologicznej wśród pracowników. Jako część działań aktywizujących zorganizowano wewnętrzne EKOwyzwanie, w ramach którego pracownicy zgłosili 40 inicjatyw, m.in. dotyczących edukacji ekologicznej pacjentów, recyklingu, efektywnego zużycia wody i ograniczenia użycia papieru poprzez cyfrowe rozwiązania. Te działania są kluczowe dla realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju firmy.



Santander Bank Polska

Program grantowy „Razem dla eko-zmiany”

Wielkość firmy: **duża**
 Liczba pracowników: **9584**
Partner Strategiczny FOB

Celem programu grantowego było sfinansowanie minimum 17 stacji ładowania pojazdów elektrycznych. Przyznany grant pokrywał koszty budowy, serwisu i obsługi stacji ładowania pojazdów elektrycznych AC o mocy 2 x 11 kW przez 24 miesiące. Inicjatywa skierowana była do jednostek samorządu terytorialnego do 100 tys. mieszkańców. Miała na celu dążenie do poprawy jakości powietrza, redukcji emisji gazów cieplarnianych, osiągnięcie neutralności klimatycznej w UE do 2050 r., obniżenie poziomu hałasu oraz zużycia energii i paliw w transporcie. Projekt został przygotowany wspólnie przez Fundację Santander Bank Polska i Santander Leasing. Partnerami akcji byli GreenWay Polska oraz Polskie Stowarzyszenie Paliw Alternatywnych. 17 organizacji otrzymało wsparcie w ramach programu, liczba beneficjentów wynosiła 16 251, a kwota przeznaczona na program to 1 mln zł.



ESRS E1

Stena Recycling

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

684

Partner Strategiczny FOB

Stena Recycling z zaakceptowanymi celami SBTi

Cele klimatyczne wyznaczone przez Stena Recycling zostały zweryfikowane i zatwierdzone przez SBTi. Stena Recycling zobowiązała się do zmniejszenia o 50% emisji gazów cieplarnianych z własnej działalności (zakres 1. i 2.) do 2030 r. Zadeklarowała również zmniejszenie o 25% bezwzględnych emisji gazów cieplarnianych z zakresu 3. Oprócz celu na 2030 r., zobowiązano się do ustalenia zerowych celów netto na 2050 r.



ESRS E1

Adamed Pharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Obliczanie śladu węglowego

Firma Adamed przeprowadziła pomiary śladu węglowego. Analizę rozpoczęto w 2023 r. od obliczeń śladu węglowego za rok 2022 dla zakresów I i II. Rok 2022 uznano w Adamed jako bazowy dla przyszłych ujawnień. Obliczenia zostały przygotowane zgodnie z Protokółem Gazów Cieplarnianych (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol), a cały proces został poddany zewnętrznemu audytowi, potwierdzającemu wiarygodność danych. Analiza i obliczanie śladu węglowego mają na celu optymalizację procesów oraz redukcję kosztów operacyjnych poprzez identyfikację obszarów, w których możliwe będzie wprowadzenie zmian pozwalających na ograniczenie emisji CO₂.



ESRS E1

ALLEGRO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7800

Partner Strategiczny FOB

Allegro przyspiesza dekarbonizację i zabezpiecza cenę zielonej energii na 10 lat

Allegro podpisało długoterminową umowę virtual Power Purchase Agreement (vPPA) na ponad 200 GWh energii elektrycznej wyprodukowanej przez farmy fotowoltaiczne między 2025 a 2035 r., pozwalając w tym czasie na ograniczenie emisji CO₂e aż o blisko 150 tys. ton. Umowa jest częścią planu dekarbonizacji i celów klimatycznych, ponieważ Allegro, jako pierwsza firma z branży e-commerce i technologicznej w Polsce, oparto swój cel klimatyczny o ambitną ścieżkę 1,5 stopnia, a cele zostały zaakceptowane przez Science Based Targets initiatives (jako oparte na nauce).



ESRS E1

Ceramika Paradyż

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Instalacja fotowoltaiczna dla Zakładu Produkcyjnego

Firma zrealizowała inwestycję z obszaru odnawialnych źródeł energii – zbudowano i uruchomiono instalację fotowoltaiczną o wielkości 1300 kWp dla potrzeb Zakładu Produkcyjnego w Wielkiej Woli. Realizacja projektu wpłynęła na ograniczenie emisji m.in. CO₂. Zakład zużywa na swoje potrzeby 100% energii wyprodukowanej z systemu urządzeń PV.



ESRS E1

BIBUS MENOS

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

136**OZE oraz modernizacja**

BIBUS MENOS zainstalował panele fotowoltaiczne o mocy 170 kWp na dachu budynku. Główną korzyścią wykonania instalacji paneli fotowoltaicznych dla firmy było obniżenie kosztów związanych z energią elektryczną. Ponadto organizacja posiada stacje ładowania pojazdów elektrycznych na terenie firmy oraz wymienia flotę samochodową na samochody hybrydowe i elektryczne. W budynku zamontowano filtrującą kranówkę dystrybutory wody dla pracowników, co pozwoliło wyeliminować używanie plastikowych butelek.

**PROGRAMY PROŚRODOWISKOWE****Deloitte Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400*Partner Strategiczny FOB***Kompleksowa strategia zarządzania środowiskowego**

Firma opracowała i wdrożyła kompleksowy system zarządzania środowiskowego. Rozwiązanie to pozwoliło na skoordynowanie działań we wszystkich 14 biurach Deloitte w całej Polsce. W kontekście klimatu firma posiada wyznaczone cele redukcji emisji i plan dekarbonizacji, zgodne z wymaganiami SBTi.

**ESRS E1****Dom Development**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

276**Zielona Karta Inwestycji**

Grupa wprowadziła Zieloną Kartę Inwestycji będącą wewnętrznym standardem. Celem wdrożenia praktyki było usystematyzowanie działań w zakresie projektowania i sprzedaży produktu. Zastosowanie rozwiązań wskazanych w Zielonej Karcie Inwestycji przyczynia się m.in. do oszczędności związanych ze zużyciem energii elektrycznej w częściach wspólnych, z kosztami ogrzewania i użytkowania obiektów. Zielona Karta Inwestycji zapewnia spójność działań inwestycyjnych na wszystkich rynkach Grupy.

**ESRS E1****DSV Solutions**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

850**Wewnętrzny podatek węglowy na rzecz zrównoważonego rozwoju**

Organizacja wdrożyła globalny program finansowania inicjatyw na rzecz zrównoważonego rozwoju, opierający się na wewnętrznej opłacie za emisję CO₂ pobieranej od wszystkich spółek Grupy. Wysokość opłaty zależy od poziomu emisji CO₂ wynikającej z działalności. O zgromadzone dzięki opłacie fundusze mogą wnioskować spółki DSV realizujące innowacyjne programy i projekty przyspieszające osiągnięcie wyznaczonych celów w zakresie redukcji emisji (cele zgodne z SBTi). Program ma wesprzeć realizację celu redukcji emisji CO₂ do poziomu zero netto w 2050 r. W ramach programu przyjęto do realizacji kilkanaście inicjatyw, w tym inicjatywy DSV Solutions w Polsce, związaną z modernizacją oświetlenia zewnętrznego magazynu z terenu Mazowsza. Wśród innych działań, które otrzymały finansowanie, znalazły się m.in. małe floty elektrycznych ciężarówek i instalacje OZE przy magazynach.

**ESRS E1**

Europejski Fundusz Leasingowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

409

Greenify – produkty transformacji energetycznej dla klientów

Organizacja wspierała mikro, małe i duże firmy poprzez leasing i pożyczki na instalacje fotowoltaiczne, pompy ciepła, magazyny energii oraz inne produkty związane z transformacją energetyczną. Uruchomienie programu Greenify daje klientom firmy możliwość rozwoju swojego biznesu i – dzięki inwestycjom w zielone produkty i usługi – dostosowania go do norm unijnych związanych z emisjami, a także pozwala na oszczędności.

Grupa AGORA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2586

Strategia środowiskowa

Firma AMS ogłosiła strategię środowiskową na lata 2023–2027. W jej ramach organizacja rozpoczęła intensyfikację dotychczasowych działań na rzecz redukcji śladu węglowego w całym łańcuchu wartości, rozwoju zielonej infrastruktury miejskiej oraz wdrażania rozwiązań gospodarki o obiegu zamkniętym dla materiałów reklamowych. Cele obejmują oferowanie reklamy opartej na energii z nisko- i zeroemisyjnych źródeł, inwestycje w energooszczędne oświetlenie nośników reklamowych oraz projekty kompensacji emisji, implementację rozwiązań z obszaru gospodarki o obiegu zamkniętym w produkcji i wykorzystaniu materiałów reklamowych, w tym plakatów.



ESRS E1

Grupa Eurocash

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

20000

Strategia dekarbonizacji i działania do dostawców

Grupa Eurocash przystąpiła do Science Based Targets initiative i zweryfikowała strategię dekarbonizacji. Organizacja zobowiązała się do redukcji emisji CO₂ o 47,7% w zakresie 1. i 2. do 2030 r. W zakresie 3. ustalono cel związany z zaangażowaniem kluczowych dostawców Grupy do wyznaczenia przez nich celów dekarbonizacyjnych do 2027 r. W ramach działań powstały Kodeks Dobrych Praktyk dla Dostawców i Dobre Praktyki Zrównoważonego Rozwoju w Grupie Eurocash, w tym także zagadnienia środowiskowe, weryfikacji kontrahentów, jakości i BHP. Dodatkowo, każdy z partnerów otrzymał ankietę zawierającą pytania dotyczące kluczowych obszarów swojej działalności, potwierdzając w ten sposób stopień swojej gotowości w stosowaniu oczekiwanych zrównoważonych działań. W ramach ankiety Grupa Eurocash sprawdza też, którzy z dostawców posiadają strategię dekarbonizacyjną.



ISS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Działania na rzecz klimatu – aktywizacja pracowników i innowacje

Organizacja wspierała realizację różnych inicjatyw, w tym kampanie edukacyjne promujące dobre nawyki związane z poszanowaniem zasobów naturalnych i surowców, wdrażanie usług opartych na innowacyjnych rozwiązaniach pozwalających na oszczędność zasobów – oszczędność 172 tys. litrów wody i 2817 litrów środków chemicznych w ramach usługi utrzymania czystości, we współpracy z klientami wdrażanie rozwiązań służących ograniczaniu zasobów (w tym także recykling fusów po kawie czy zamknięty obieg ręczników).



ESRS E5

Medezin

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120

Zrównoważone zarządzanie materiałami marketingowymi

Spółka podjęła działania zmierzające do wyeliminowania utylizacji materiałów marketingowych poprzez zamawianie ich w małych ilościach oraz z większą częstotliwością – dostosowując składanie zamówień do bieżących i aktualnych potrzeb. Spółka nie magazynowała materiałów marketingowych, które mogą ulec dezaktualizacji.



Mondelēz International w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5100

Harmony

Program Harmony wprowadzono z myślą o wspieraniu bioróżnorodności i dobrych praktyk związanych z ochroną środowiska w produkcji pszenicy w Europie. Ma on na celu poprawę efektywności produkcji ciastek przez zastosowanie zrównoważonych praktyk rolniczych oraz ograniczenie negatywnego wpływu produkcji na środowisko, zwłaszcza w kontekście zużycia surowców, zmian klimatycznych i bioróżnorodności. Program jest skierowany do rolników, spółdzielni rolniczych i młynów, które w nim uczestniczą. Przestrzeganie karty Harmony jest osiągnięte poprzez: doradztwo techniczne prowadzone na rzecz farmerów na każdym etapie uprawy, odnotowywanie każdej interwencji na polu pszenicy w specjalnym arkuszu upraw (potwierdzenie każdego oprysku, ilość użytych środków, uzasadnienie itp.). Procedury wdrożone w ramach tej inicjatywy podlegają corocznej kontroli zewnętrznej, obejmującej 10% wszystkich rolników oraz 100% spółdzielni i młynów.



ESRS E4

ORLEN

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7534

Partner Strategiczny FOB

Akademia H2

Firma prowadziła program edukacyjny skierowany do zainteresowanych technologiami wodorowymi studentów i absolwentów, którzy chcą związać z nimi swoją zawodową przyszłość. Program miał stworzyć podstawy wykwalifikowanej kadry ekspertów w tej dziedzinie. 30 uczestników 1. edycji uczestniczyło w 7 zjazdach. Brali oni aktywny udział w zajęciach (wykładach, warsztatach, laboratoriach), które pracownicy ORLEN organizowali we współpracy z uczelniami, instytutami badawczymi i firmami działającymi w branży H2. Studentom, którzy przygotowali najlepsze projekty, partnerzy zaproponowali płatne staże.



ESRS E1

PKO Bank Polski

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

22000

Współpraca ze start-upami z obszaru greentech

PKO Bank Polski było wiodącym partnerem Poland ClimAccelerator – programu akceleracyjnego dla start-upów działających w obszarze zielonych technologii. W ramach partnerstwa bank miał możliwość testowania innowacyjnych rozwiązań z potencjałem do wdrożenia w codziennej działalności. Zgłosiło się do niego blisko 100 start-upów z kilkunastu krajów, 15 otrzymało możliwość akceleracji swoich rozwiązań, z czego 12 – możliwość rozwoju swoich produktów wspólnie z PKO Bankiem Polskim.



ESRS E1

Polenergia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

498

Współpraca z Uniwersytetem Zielonogórskim – monitoring przyrodniczy

Polenergia współpracowała z Uniwersytetem Zielonogórskim w celu monitoringu różnorodności biologicznej na terenie zespołu Farm Fotowoltaicznych w Sulechowie. Naukowcy prowadzili badania, których celem było określenie występowania fauny oraz siedlisk roślinnych na FF w Sulechowie i ocena oddziaływania inwestycji na różnorodność biologiczną. Monitoring obejmował analizę jakościową oraz ilościową wybranych gatunków. Dostarczył informacji m.in. o wpływie FF na różnorodność biologiczną w rejonie inwestycji, w kwestii oceny efektywności działań przyrodniczych podejmowanych na terenie FF w zakresie ochrony różnorodności biologicznej, danych porównawczych między terenem FF a terenami sąsiadującymi z inwestycją. Wyniki monitoringu pomogły w opracowaniu planów działań w zakresie ochrony różnorodności biologicznej na FF w Sulechowie oraz na farmach nowo powstających. Została również opracowana publikacja zawierająca m.in. zalecenia dotyczące dobrych praktyk, działań bioróżnorodnościach i ich wpływu na różnorodność biologiczną terenu FF.



ESRS E4

Procter & Gamble DS Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000

Edukacja i zaangażowanie pracowników w lokalne działania P&G na rzecz środowiska

Firma pragnie rozwijać się w sposób zrównoważony środowiskowo – kieruje się strategią zrównoważonego rozwoju Ambition 2030. Pracownicy należą do kluczowych filarów tej strategii, dlatego P&G poświęciło szczególną uwagę na ich edukację oraz zachęcenie do działań. W tym celu firma wprowadziła program zaangażowania pracowników, w ramach którego organizowała szkolenia, wydarzenia, wolontariaty oraz konkursy, dzięki którym mogli oni budować swoją wiedzę o globalnych i regionalnych projektach P&G oraz angażować się w działania z myślą o środowisku. Firma rozwija wiedzę pracowników na temat środowiska, dostarcza narzędzi i inspiruje do zmian w ramach codziennej pracy. Takie podejście owocuje oddolnymi projektami, które następnie są wprowadzane przez firmę, co powoduje zmniejszenie jej wpływu na środowisko. Jedną z form zaangażowania był „Zielony tydzień”, podczas którego pracownicy mogli dowiedzieć się o projektach firmy i ich wpływie na otoczenie. Kolejną inicjatywą był „Zielony wyścig”: pracownicy rezygnowali z dojeżdżania do pracy samochodem na rzecz bardziej zrównoważonego transportu; w efekcie przejechali ponad 19 tys. km bez auta. P&G, promując niskoemisyjny, transport oferuje też dotacje do zakupu roweru.



ESRS S1

ROBYG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

500**100% osiedli wyposażonych w minimum 5 rozwiązań niskoemisyjnych**

Standardem w ROBYG jest stosowanie rozwiązań pozwalających na redukcję kosztów związanych z eksploatacją budynków oraz mieszkań. Na każdym osiedlu firma stosuje minimum 5 rozwiązań niskoemisyjnych, są to m.in.: System Smart House, fotowoltaika, zastosowanie prefabrykatów, wind z odzyskiem energii, czujników ruchu oraz zmiernych w częściach wspólnych, okien trzyszybowych, zielonych dachów lub dachów odwróconych. ROBYG skupia się na wdrażaniu przyjaznych dla środowiska oraz niskoemisyjnych rozwiązań na nowo budowanych osiedlach. Rozwija zakres ROBYG Green Standard oraz prowadzi proces budowlany w oparciu o odnawialne źródła energii.



ESRS E1

SEGR0 Poland

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

45**Montaż źródełek wody pitnej w placówkach oświatowych**

W ramach programu Odpowiedzialne SEGR0 firma zainstalowała w szkołach i obiektach sportowych bezdotykowe źródła wody pitnej. Inicjatywa miała na celu ograniczenie produkcji i konsumpcji plastiku, zwłaszcza butelek z napojami, oraz zachęcenie młodzieży do picia wody. Projekt, realizowany na początku we współpracy z miastem Łódź i łódzkim ZWiK-iem, rozpoczął się w 2021 r. Aktualnie, dzięki 70 źródłom w Łodzi i Gliwicach, ponad 29 tys. uczniów ma łatwy dostęp do wody. W planach jest instalacja kolejnych źródełek w regionach, gdzie działa SEGR0. Firma, wdrażając praktykę, chciała zminimalizować użycie plastiku wśród młodzieży i zwiększyć świadomość ekologiczną. Łatwy dostęp do wody pitnej ma zachęcać do picia jej zamiast słodzonych napojów, a zatem pozytywnie wpływać na nawyki żywieniowe młodego pokolenia. Z relacji nauczycieli oraz dyrektorów szkół wynika, że źródła cieszą się dużą popularnością wśród dzieci i młodzieży. Do tej pory zainstalowano 28 źródełek w Gliwicach (wszystkie w 2023 r.) oraz 42 w Łodzi (15 w 2023 r.). Dostęp do tych źródełek ma ok. 29 tys. uczniów.



ESRS E5

SEGR0 Poland

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

45**Wykorzystanie zielonych rozwiązań w parkach magazynowych SEGR0**

Budynki SEGR0 tworzone są zgodnie z zasadami zrównoważonego budownictwa. Tam, gdzie to możliwe, firma buduje na przemysłowych terenach, dając im drugie życie. Dzięki analizom energetycznym i nastoniecznieniu SEGR0 konstruuje magazyny tak, by w jak największym stopniu można było wykorzystać naturalne światło i oszczędzać energię. Firma stosuje panele fotowoltaiczne, pompy ciepła, oświetlenie LED z czujnikami ruchu. We wszystkich polskich parkach logistycznych SEGR0 korzystając można z ładowarek do samochodów elektrycznych i hybrydowych (107 ładowarek w parkach). Klienci firmy korzystają z energii z zielonym certyfikatem pochodzenia w 100% z wiatru i słońca. SEGR0 jako Grupa oblicza swoje emisje CO₂ od 2020 r. i sukcesywnie je zmniejsza, a w 2021 r. cele dekarbonizacyjne SEGR0 zostały zweryfikowane przez Science Based Targets initiative.



Skanska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Ograniczenie emisji śladu węglowego

Skanska oblicza swój ślad węglowy w 3 zakresach. Pierwszy to emisje bezpośrednie powstałe w wyniku spalania paliw w źródłach stacjonarnych i mobilnych, będących własnością Skanska lub przez nią nadzorowanych. Drugi to pośrednie energetyczne emisje powstałe w wyniku zużywania zakupionej energii elektrycznej i ciepłej. Trzeci to inne emisje pośrednie. Aby usprawnić zbieranie danych z projektów, używane jest proste narzędzie – kalkulator śladu węglowego. Firma zbiera powyższe informacje, aby oszacować ilość emisji CO₂, wyznaczyć cele redukcyjne, a następnie zmniejszyć swój wpływ na środowisko i klimat, ograniczając emisje ze swojej działalności. Przyjęto wskaźnik miary efektywności tej praktyki jako pomiar ilości wyemitowanego CO₂. Skanska ma możliwość faktycznego zarządzania swoim wpływem na klimat, tj. mierzy wpływ, wyniki przedstawia swoim interesariuszom (wyliczony ślad węglowy całej Grupy Skanska podany jest w rocznym raporcie Annual Financial and Sustainability Report) i określa działania, inicjatywy i uzasadnienia biznesowe dotyczące redukcji emisji zgodnie z ogólnymi celami Grupy Skanska (firma opracowała swój „Plan klimatyczny”).



Stena Recycling

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

684

Partner Strategiczny FOB

Konkurs Stena Circular Economy Award

Konkurs SCEA został zainicjowany w 2017 r. W 2023 r. odbyła się kolejna edycja. Ma na celu nagrodzenie firm, które wdrażają i promują gospodarkę o obiegu zamkniętym. Swoje praktyki mogą zgłaszać start-upy i przedsiębiorstwa działające w Polsce. W poprzednich sześciu edycjach zostało wyłonionych 40 liderów GOZ, wśród nich: Kaufland, IKEA Retail, Orange, woshwosh, North.pl i Jerónimo Martins. Dzięki inicjatywie tworzona jest platforma do wymiany doświadczeń oraz edukacji. Konkurs był nagrodzony m.in. certyfikatem Świadomego Wyboru Newsweeka 2021 w kategorii „Zmieniamy Świat na Lepsze” oraz wyróżniony Listkiem CSR. Miernikiem efektywności Stena Circular Economy Award jest komunikacja prowadzona do ponad 700 firm oraz 50 uczelni z całej Polski, jak również efekty medialne. Łącznie, w 6 edycjach, pojawiło się 1057 publikacji w mediach lokalnych oraz ogólnopolskich, które dotarły do ponad 2 mln odbiorców. Dzięki tym publikacjom informacja na temat GOZ trafiła do szerszej grupy odbiorców, co stanowi pierwszy krok na drodze do budowania świadomości w tym obszarze. W ciągu 6 edycji konkursu organizatorzy otrzymali 174 zgłoszenia od przedsiębiorców i 81 zgłoszeń od studentów (łącznie 255 projektów). We wszystkich edycjach SCEA nagrodzono w sumie 40 projektów.



ESRS E5

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

Ekosystem Odrzy bezpieczny dzięki technologii

Firma T-Mobile we współpracy z Miastem Wrocław zwdowała bojkę analityczną monitorującą stan wody w Odrze i umożliwiającą wykrywanie ewentualnych zagrożeń już na wczesnych etapach. Urządzenie za pośrednictwem towarzyszącej mu aplikacji zdalnie i na bieżąco dostarcza informacje o stanie wody w rzece na podstawie wskaźników, takich jak: koncentracja zawiesiny, tlen rozpuszczony, temperatura, pH oraz przewodność. Celem praktyki jest dostarczenie badaczom kluczowych informacji o jakości wody umożliwiających szybkie reagowanie na zagrożenia oraz podjęcie działań odbudowujących wrażliwy ekosystem rzeki.



ESRS E4

Auchan Retail Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17000

Program zaangażowania dostawców w zakresie dekarbonizacji łańcucha wartości

W celu dekarbonizacji łańcucha wartości sieć Auchan zaprosiła 212 dostawców, z najbardziej emisyjnych kategorii produktów, do programu „Partnerzy w dekarbonizacji 2030”. Głównymi założeniami programu było zachęcanie do zmniejszania emisji CO₂ i wdrażania praktyk przyjaznych środowisku, dzielenie się celami i planami klimatycznymi oraz dobrymi praktykami. Auchan, we współpracy z ekspertami, przygotowało m.in. coroczną ankietę klimatyczną dla dostawców, zidentyfikowało ponad 80 różnych dźwigni dekarbonizacyjnych, wprowadziło narzędzie do monitorowania śladu węglowego i celów klimatycznych dostawców, przeszkoliło wszystkich kupców jako ambasadorów programu. Organizacja przeprowadziła również indywidualne spotkania z partnerami zorientowane na budowanie wspólnych strategii dekarbonizacji.



ESRS E1

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1286

Partner Strategiczny FOB

Przystanek EKO Biznes

Przystanek EKO Biznes to platforma edukacyjna stworzona dla przedsiębiorców, zainicjowana dla budowania świadomości na temat zielonego finansowania i zrównoważonych przedsięwzięć inwestycyjnych. Platforma stanowi przestrzeń, na której eksperci BOŚ dzielą się z użytkownikami swoją wiedzą z zakresu szeroko pojętej ekologii. To także miejsce dialogu ekologów-inżynierów banku z uczestnikami rynku, w tym klientami, na temat realizowanych inwestycji, trendów i nowoczesnych rozwiązań prośrodowiskowych.



ESRS E1

BASF Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

780

Konkurs dla studentów

Firma zorganizowała 2. edycję konkursu „Drive Innovation – Rozwiązania dla Zrównoważonego Rozwoju”. Konkurs zachęca studentów i doktorantów wszystkich uczelni w Polsce do dzielenia się pomysłami, które mogą się przyczynić do bardziej zrównoważonej przyszłości. Do konkursu wpłynęło 30 zgłoszeń. Finał odbędzie się w pierwszej połowie 2024 r. Partnerami konkursu były Centrum Nauki Kopernik, Politechnika Warszawska oraz Radio Kampus.



ESRS E1

BNP Paribas Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8000

Partner Strategiczny FOB

Kalkulator śladu węglowego dla firm

Bank, we współpracy z firmą Envirly, pilotażowo wdrożył kalkulator śladu węglowego. To rozwiązanie pomoże klientom banku sprostać wyzwaniom mierzenia i zarządzania emisjami gazów cieplarnianych oraz przygotować się do nowych wymogów raportowania, zgodnie z CSRD oraz ESRS. Dzięki kalkulatorowi klienci banku zyskali certyfikowane narzędzie, które nie tylko umożliwi obliczanie śladu węglowego w każdym zakresie (1., 2. i 3.), ale również śledzenie zmian emisyjności i wygenerowanie wkładu merytorycznego, np. wykresów i infografik, do raportów niefinansowych.



ESRS E1

Citi Handlowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2962

Partner Strategiczny FOB

Citi Handlowy neutralny klimatycznie w 2030 r. w zakresie własnej działalności

Bank osiągnął założony w swojej strategii cel redukcji własnego śladu węglowego o 50% oraz zużycia energii o 40%. Wyzaczył również nowy cel – neutralność klimatyczną we własnej działalności do 2030 r. W realizację celu zaangażowani byli pracownicy, którzy wzięli udział w spotkaniach z dziedziny ESG i warsztatach na temat wpływu zmian klimatycznych. Cele Citi Handlowy w zakresie ESG wpisują się w globalny cel grupy Citi osiągnięcia zerowych emisji netto do 2050 r.



ESRS E1

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4322

Partner Strategiczny FOB

Green IT

Bank wprowadził projekt Green IT, który skupił się na ograniczaniu negatywnego wpływu sektora IT na środowisko. W ramach projektu odbyło się spotkanie „Green IT dla praktyków”, którego celem było omówienie najlepszych strategii dla zrównoważonego IT. Bank przeprowadził zbierkę niepotrzebnych nośników danych, dbając o utylizację 1085 urządzeń, webinar dla pracowników o ograniczaniu wpływu sektora IT na środowisko oraz konkurs na pomysły wspierające Green IT. Ponadto aż 84 pracowników zdało test wiedzy i zostało ambasadorami Green IT. Podpisano również umowę na dostarczanie energii z OZE do data centers.



ESRS E5

AstraZeneca Pharma Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Rozwój ekologicznych nawyków pracowników

Firma przeprowadziła badanie naukowe o usprawnieniu nawyków pracowników w kwestii segregacji odpadów i oszczędzania energii. Rezultaty wskazały, jakie komunikaty skutecznie motywują ludzi do proekologicznych działań. Po wdrożeniu wniosków z badania odnotowano poprawę o ok. 20% w zakresie segregacji odpadów oraz odpowiedzialnego wyłączenia światła. Celem firmy było również dzielenie się wnioskami z innymi organizacjami, m.in. poprzez Partnerstwo dla Klimatu z Miastem St. Warszawa.



Bank Millennium

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6872

„Eko-indeks Millennium” jako platforma do dyskusji o zielonej transformacji polskiej gospodarki

Raport „Eko-indeks Millennium – potencjał eko-innowacyjności regionów” stworzył platformę do dyskusji o roli i wadze zielonych innowacji w Polsce i zachęca do współpracy sprzyjającej innowacjom ekologicznym. W kwietniu raport poszerzono o komentarze przedstawicieli biznesu, NGO, samorządów i naukowców. W listopadzie wydano „Eko-indeks” z nowymi danymi, kładąc nacisk na gospodarkę cyrkularną i zrównoważony rozwój. Raport służył zaangażowaniu Polaków w zieloną transformację i ukazaniu, że innowacje ekologiczne są długofalowo korzystną inwestycją. Partnerami merytorycznymi były Urząd Patentowy RP, AGH w Krakowie i SGH w Warszawie. Raport cieszył się dużym zainteresowaniem (zasięg ponad 10 mln odbiorców) i prezentowany był na konferencjach (Europejski Kongres Gospodarczy w Katowicach, Targi Offshore Wind w Gdańsku, 29. ISDRS Conference w Malezji, Góry Zarządzania).



ESRS E5

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6398

Partner Strategiczny FOB

Działania ekologiczne Totalizatora Sportowego

Z okazji Dnia Ziemi z ramienia Fundacji Lotto im. Haliny Konopackiej firma dofinansowała ekologiczne inicjatywy wszystkich chętnych pracowników: pracownicy z Warszawy – sprzątnięcie lasu oraz posadzenie ponad 4 tys. drzew w Nadleśnictwie Drewnica, pracownicy z Katowic – organizacja ekopikniku wraz z posadzeniem ponad 3 tys. drzew, pracownicy z Białegostoku – sprzątnięcie lasu w Nadleśnictwie Knyszyn, pracownicy z Bydgoszczy – sprzątnięcie i sadzenie lasu oraz zbiórka plastiku i makulatury, pracownicy z Krakowa – akcja zwiększająca świadomość wśród mieszkańców Krakowa i Nowego Sącza, w ramach której wręczane były sadzonki roślin miododajnych oraz materiały informacyjne. Zorganizowany został również quiz wiedzy o tematyce ekologicznej, poprzedzony publikacją materiałów edukacyjnych. W konkursie wzięło udział 72 pracowników, a z publikacjami zapoznano się ponad 500 osób.



ESRS 2

ZERO WASTE

MindBlowing

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

3

Drugie życie materiałów

Aby ograniczyć odpady z banerów i rollupów pozostałe po konferencjach, wprowadzono rozwiązania zmierzające do nadania im drugiego życia. Sukcesem okazały się wykonane z banerów saszetki na dokumenty i bilety lotnicze, zawieszki na bagaż skonstruowane tak, by po skończonej podróży można je było używać jako wizytowniki.



ESRS E5

MindBlowing

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

3

Odpowiedzialne prezenty #ZeroWaste

W ramach filozofii zero waste firma zrezygnowała z wysyłania tradycyjnych prezentów. W zamian z okazji świąt przygotowano prezenty w stylu zero waste. Na Wielkanoc były to plakaty namalowane przez młodych artystów w wirtualnej formie, do samodzielnego wydruku. Na Boże Narodzenie stworzono e-booka edukacyjnego z wywiadami, których udzieliło 5 osób zaangażowanych społecznie i środowiskowo, album ze zdjęciami młodego fotografa oraz e-book z zestawem gier domowych do indywidualnego wydruku.



ESRS E5

Sodexo Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1800

Strategia przeciw marnowaniu żywności

Sodexo Polska, działając w branży gastronomicznej, aktywnie szukało sposobów na ograniczanie odpadów żywnościowych. Aż 1/3 wyprodukowanej żywności na świecie jest marnowana, co ma wpływ na zmianę klimatu. Mając tę świadomość, firma stale monitorowała miejsca i ilość powstających strat żywności poprzez wewnętrzny program WasteWatch i wdrażała praktyki pozwalające ograniczać odpady na etapie przygotowywania posiłków. Znaczna część odpadów była generowana przez posiłki przygotowane, a nie sprzedane w godzinach pracy restauracji. W celu zapobieżenia marnowania żywności Sodexo skorzystało z Too Good To Go, aplikacji pozwalającej konsumentom ratować niesprzedane jedzenie. Celem redukcji strat żywności przez Sodexo jest ograniczenie negatywnego wpływu działalności firmy na środowisko i na wykorzystanie zasobów naturalnych. Rozwiązanie Too Good To Go zostało wdrożone w 3 restauracjach Sodexo. Klienci uratowali 841 „paczek niespodzianek”.



ESRS E5

AmRest Coffee

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1348

Z własnym kubkiem

Starbucks od prawie 15 lat prowadzi inicjatywę „Z własnym kubkiem”, która powstała z myślą o środowisku oraz szerzeniu dobrych praktyk wśród konsumentów. Każdy gość, który zamawia dowolny napój do własnego kubka, otrzymuje zniżkę w wysokości 1 zł. W 2023 r. liczba transakcji z wykorzystaniem zniżki za własny kubek wzrosła aż o 11% w porównaniu z rokiem poprzednim. Poprzez tę akcję Starbucks przyczynia się do ograniczenia zużycia jednorazowych opakowań, a także edukacji swoich gości w kwestii dobrych praktyk ekologicznych.



ESRS E5

AmRest Coffee

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1348

Współpraca z aplikacją Too Good To Go

Marka, razem ze swoimi klientami, uratowała ponad 98 tys. paczek żywności, co łącznie stanowiło ponad 428 tys. produktów żywnościowych. Było to możliwe dzięki partnerstwu z aplikacją Too Good To Go. Od 4 lat razem z TGTG marka ratuje przed wyrzuceniem nie-sprzedaną żywność, m.in. kanapki i desery. Od początku współpracy, czyli od września 2019 r., goście kawiarni uratowali łącznie 349 tys. paczek zawierających ponad milion produktów. W ten sposób marka podejmuje problem marnowania jedzenia i ogranicza ilość generowanych odpadów. Inicjatywa kształtuje pozytywne nawyki wśród gości kawiarni i przyczynia się do ograniczenia marnowania żywności.



ESRS E5

AmRest Coffee

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1348

„Zabierz fusy do domu!” oraz współpraca z EcoBean

W ramach akcji „Zabierz fusy do domu!” w wybranych kawiarniach Starbucks ustawione zostały kosze z fusami kawowymi spakowanymi w zużyte opakowania po kawie i pochodzącymi z parzenia kawy w kawiarni. Goście mogą odbierać je nieodpłatnie i użyć np. jako środka do czyszczenia czy nawóz do roślin. Starbucks przekazał niemal 13 ton fusów start-upowi EcoBean, czym wspiera rozwijany przez niego projekt Circular Coffee, który ma na celu wdrożenie technologii recyklingu odpadów kawowych w zrównoważone surowce. Celem działań jest ograniczenie odpadów, tworzenie gospodarki o obiegu zamkniętym oraz promowanie ekologicznych rozwiązań wśród gości kawiarni.



ESRS E5

Borg Automotive

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Projekt Lodówka Społeczna

W grudniu we współpracy z Miastem Zduńska Wola zrealizowany został projekt Lodówki Społecznej. Pomysłodawczynią projektu była Matylda Dębowska – studentka medycyny, natomiast jej zakup został sfinansowany przez firmę BORG Automotive. Lodówka Społeczna to miejsce wymiany żywności, które zapewnia bezpieczne jej przechowywanie. Każdy może przynieść do niej nadmiar jedzenia i produkty spożywcze, a inni mogą z nich skorzystać. Projekt przyczynia się nie tylko do zmniejszenia marnotrawstwa żywności, ale także do budowania wspólnoty opartej na wzajemnej pomocy i solidarności.



ESRS S3

ZRÓWNOWAŻONE WYDARZENIA

Samsic Polska**Eco by Samsic**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

90

Samsic Polska od powstania działa w duchu CSR, a ekologia jest jednym z priorytetów. W 2023 r. firma wplotła wiele inicjatyw w codzienne działania (m.in. zrezygnowano z wody butelkowanej na rzecz filtrowanej, zbierano elektrośmieci i plastikowe butelki do recyklingu). W ramach Sustainability Week firma wzięła udział w inicjatywach: World Cleanup Day, Dzień bez Auta, booksharing oraz swapping day. Edukowała poprzez warsztaty i newslettery. Podniosła wrażliwość pracowników, ich bliskich oraz kontrahentów na problem matych działań ekologicznych mających duże znaczenie. Dzięki ekologicznym inicjatywom firma dostarczyła usługi przyjazne środowisku, m.in. wykorzystując innowacyjne rozwiązania oszczędzające wodę i energię. Dzięki zbiórce puszek i butelek (34 worki) kupiono nagrody dla dzieci biorących udział w konkursie „Moje bezpieczne wakacje” oraz 14 roślin, które dbają o zrównoważone środowisko w biurze. Dzień bez Samochodu pozwolił zaoszczędzić o 30 kg CO₂ mniej niż na co dzień, booksharing sprawił, że uratowano blisko 6 tys. kartek książek, a zmiana wody butelkowanej na filtrowaną oszczędziła 19 200 plastikowych butelek w ciągu roku.



ESRS E2

ZRÓWNOWAŻONY TRANSPORT

Archicom**Pierwszy osiedlowy hub mobilności w Polsce**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

320

Partner Strategiczny FOB

Organizacja uruchomiła pierwszy w Polsce osiedlowy hub mobilności. Stacja Echo Share to przestrzeń, która skupiła flotę elektrycznych pojazdów, rowerów oraz hulajnóg – są one dostępne dla mieszkańców tódzkiego osiedla Zenit. Hub dostarcza mieszkańcom alternatywę dla posiadania własnego środka transportu, wspiera mieszkańców w wyborze prośrodowiskowych rozwiązań komunikacyjnych, promując współczesną ekomobilność miejską. Pojazdy ładowane są dzięki instalacji fotowoltaicznej. Inicjatywa powstała we współpracy z markami Keratronik, Veolia i Autoweber.



ESRS E1

**Gdańsk
Transport
Company****Trzymaj się zasad EK0jazdy**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9

Firma zorganizowała event skierowany do kierowców podróżujących AmberOne, promujący EKOkalkulator i zasady EK0jazdy. EKOkalkulator był dostępny na stronie internetowej i w aplikacji AmberOne oraz został udostępniony użytkownikom w formie instalacji przestrzennej. Działania miały zachęcać do zmiany stylu jazdy i ograniczenia prędkości na autostradzie, aby zmniejszyć emisję CO₂. Niższa prędkość to niższa emisja CO₂. Na instalacji można było zapoznać się ze wszystkimi zasadami EK0jazdy oraz obejrzeć filmy. Event został uzupełniony cyklem postów z informacjami na temat emisji spalin i rekompensaty środowiskowej. W ewencie wzięło udział ok. 250 osób, a łączny zasięg postów sięgnął 16 tys.



ESRS E1

InterKadra by Synergie

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

211

AkcjaKomunikacja

Firma zachęcała swoich pracowników, aby wybierali jako środek transportu do pracy komunikację publiczną. Pracowników, którzy dołączyli do akcji, nagradzano upominkami. Celem działania było propagowanie konieczności walki z problemem smogu w polskich miastach.



Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1750

Biopaliwa pierwszej generacji

Problemem sektora transportu jest brak lokalnie dostępnych paliw niskoemisyjnych. Firma doradza klientom w zakresie eliminacji śladu węglowego, a jeśli nie można uniknąć emisji, to klient może skorzystać z paliw niskoemisyjnych, tzw. biopaliw pierwszej generacji. W 2023 r. firma udostępniła takie rozwiązanie wszystkim klientom korzystającym z transportu morskiego i lotniczego. Paliwa pierwszej generacji to takie, w których procesie produkcji nie wykorzystuje się roślin jadalnych, pasz czy olejów, a wyłącznie odpady z odzysku. Dzięki zrównoważonym rozwiązaniom paliwowym dla wszystkich rodzajów transportu, klienci mieli możliwość redukcji emisji swoich przesyłek.



ESRS E1

MindBlowing

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

3

Edukacja w zakresie odpowiedzialnego podróżowania

Firma wprowadziła szereg działań mających na celu edukowanie w zakresie odpowiedzialnego podróżowania. Opracowano kodeks odpowiedzialnego podróżowania. Wytyczne kierowane są zarówno do turysty indywidualnego, jak i organizatorów wyjazdów. Zwiększono ekologiczną świadomość poprzez interaktywny test nazwany ekologicznym rachunkiem sumienia. Na portalu internetowym umożliwiono obliczenie indywidualnego śladu węglowego. Przygotowując się do podróży, można wykorzystać check listę odpowiedzialnego podróżowania. Strona zawiera także bloga z ekopostami „na czasie”.



ESRS E1

Nest Bank

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

844

Nest Bank zmienia bieg: w kierunku floty hybrydowej i niskoemisyjnej

Bank zdecydował się na wykluczenie z zamówień samochodów wyposażonych w silniki Diesla, wybiera tym samym bardziej przyjazne dla środowiska opcje. W roku 2023 w Nest! 14% floty stanowiły samochody hybrydowe.



Nextbike Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

150

Jazda z CO₂ – darmowa godzina jazdy na rowerach Nextbike

Inspirując się Europejskim Tygodniem Mobilności i Dniem bez Samochodu Nextbike Polska wprowadził ofertę w ramach akcji „Jazda z CO₂”. Użytkownicy systemów rowerowych Nextbike w wybranych 19 miastach mogli korzystać z darmowej pierwszej godziny jazdy każdego dnia podczas Europejskiego Tygodnia. Podczas akcji rowery Nextbike wypożyczono niemal 90 tys. razy, a pod kątem działań medialno-edukacyjnych udało się dotrzeć z przekazami do ponad 994 tys. unikalnych użytkowników.



ESRS E1

Nextbike Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

150

Nextbike elektryfikuje flotę serwisową rowerów Veturilo

Nextbike wprowadził elektryczne pojazdy do mobilnej floty serwisowej rowerów Veturilo w Warszawie. Firma chciała poprawić dostępność rowerów i zmniejszyć własny ślad węglowy. Elektryczne pojazdy to nowoczesne rowery dostawcze, przystosowane do obsługi serwisu rowerów w mieście, bez konieczności transportowania rowerów do magazynu w celu naprawy. Umożliwiają lepszą obsługę użytkowników, eliminują konieczność transportowania rowerów do magazynu, co zwiększa szybkość i efektywność usługi. Firma na ulicach zrealizowała aż 70% napraw. Nowa technologia nie tylko przyspieszyła obsługę i dostępność rowerów, ale także zmniejszyła ślad węglowy, wspierając ekologiczne cele firmy i Warszawy.



ESRS E1

PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Bike2Work

Firma podjęła działania zachęcające pracowników do troszczenia się o środowisko naturalne. W ramach programu Bike2Work pracownicy, którzy zamiast podróżować samochodem czy komunikacją miejską, dojeżdżają do pracy na rowerze, otrzymują 3 pkt za każdy przejazd do wykorzystania na platformie MyBenefit. Dodatkowo 1 pkt jest przeliczony na złotówki i przekazany na wsparcie działań ekologicznych wybranej lokalnej organizacji pozarządowej. W inicjatywę zaangażowanych było 109 pracowników, którzy zrealizowali 1629 przejazdów do pracy na rowerze. Program Bike2Work był zgodny z działaniami zaplanowanymi w obszarze ekologii w przyjętej przez firmę strategii CSR, miał na celu podniesienie świadomości pracowników na temat wpływu codziennych zachowań na środowisko naturalne i przyczynić się do obniżenia śladu węglowego.

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Ecodriving

Wraz z rosnącymi obawami dotyczącymi środowiska naturalnego, firmy stoją przed koniecznością zmniejszenia swojego śladu węglowego, a tym samym prowadzenia działań w zakresie zrównoważonego rozwoju. Jednym ze sposobów na osiągnięcie tego celu jest wdrożenie zasad ecodrivingu. ERGO Hestia szkoliła kierowców i wdrożyła zasadę ekologicznej jazdy we flocie firmowej. Do szkolenia kierowców z zakresu ekologicznej jazdy wykorzystano symulator w formule „komputer zamiast samochodu”. Firma zrealizowała 12 warsztatów i przeszkoliła 96 pracowników.



ESRS E2

SumiRiko Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1400

Rowerem do pracy – czyli dom, rower, praca... i tak w kółko

Idea, jaka przyświecała organizatorom kampanii, skupiona była przede wszystkim na tym, aby zachęcić ludzi do podróżowania i przemieszczania się rowerem i tym samym zwiększyć ich troskę o środowisko, klimat oraz własne zdrowie. Głównym celem akcji było zmniejszenie śladu węglowego oraz walka ze zmianami klimatycznymi i promowanie zdrowego trybu życia. Pracownicy poprzez plakaty oraz kampanię informacyjną podnoszącą świadomość na temat śladu węglowego zachęceni byli do skorzystania z roweru jako letniego środka lokomocji. Najbardziej wytrwali uczestnicy akcji otrzymali od firmy nagrody w postaci bidonów, które będą mogli używać zamiast jednorazowych kubków.



Wiener TU Vienna Insurance Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

525

Aplikacja Wiener DRIVE do ekologicznej jazdy

Firma stworzyła aplikację Wiener DRIVE, która wykorzystuje telematykę. System rejestruje podróże samochodem i podpowiada kierowcy, jak jeździć bezpieczniej, ekologiczniej i oszczędniej. Za każdą podróż kierowcy otrzymują ocenę, na którą składa się 5 elementów: niekorzystanie z telefonu, prędkość, hamowanie, przyspieszanie oraz pokonywanie zakrętów. Każda przebyta trasa jest oceniana, a dzięki dobremu nawykowi klienci mogą otrzymać nawet 30% zniżki na ubezpieczenie. Aplikacja pomaga w rozwiązaniu problemu zwiększonej liczby wypadków na drogach i nieekologicznej jazdy. Firmie zależało przede wszystkim na poprawie bezpieczeństwa na drodze i walce z zanieczyszczeniem klimatu poprzez zmniejszenie zużycia paliwa.



CD PROJEKT

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Less Emissions with RED

Spółka po raz drugi zorganizowała akcję Less Emissions with RED, w ramach której zachęcała członków zespołu do dojazdów do pracy środkami bezemisyjnego transportu (rowerem, na rolkach), a także do przychodzenia pieszo. W wyzwaniu udział wzięło 178 pracowników. Pokonali oni łącznie ponad 29 tys. km w ramach 4768 przejazdów. Wybór ekologicznego środka transportu pozwolił na uniknięcie emisji ok. 3,9 tony CO₂, które mogłyby być wyemitowane do atmosfery, gdyby dojeżdżali do pracy samochodem spalinowym.



ESRS E1



**UCZCIWE
PRAKTYKI
OPERACYJNE**



Obszar uczciwych praktyk operacyjnych zawiera przykłady działań związanych ze sposobami postępowania w kontaktach z dostawcami, podwykonawcami i innymi interesariuszami.

W tym roku do Raportu zgłoszono 37 praktyk realizowanych przez 30 przedsiębiorstw. Mimo, że w tej edycji firmy mogły złożyć o połowę mniej praktyk niż w zeszłym roku, to zmiany w liczbie praktyk w tej kategorii nie są duże. Świadczy to o tym, że działania związane z praktykami operacyjnymi są dla firm ważne i znaczące.

Najwięcej praktyk dotyczyło relacji z interesariuszami (19). To działania skupione zarówno na wewnętrznych regulacjach, jak i na komunikacji z interesariuszami. Druga pod względem liczebności kategoria dotyczy edukacji rynku (11). Jest ona o tyle istotna, że zawiera praktyki, które pozwalają przygotować podmioty znajdujące się w łańcuchach wartości dostaw firm na spełnianie wymagań wynikających z nowych regulacji z obszaru zrównoważonego rozwoju.

Najczęściej wskazywanym Celem Zrównoważonego Rozwoju jest Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji (20 wskazań). W odniesieniu do ESRS firmy najczęściej wskazywały ESRS G1 dotyczący prowadzenia działalności gospodarczej (11 wskazań).

30 firm

37 praktyk

EDUKACJA RYNKU

ALLEGRO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7800

Partner Strategiczny FOB

Wytyczne do komunikacji środowiskowej Allegro

W firmie opracowany został dokument „Dobre praktyki marketingu i komunikacji dot. tematów green / zrównoważonego rozwoju / ESG / CSR w Allegro”. Skierowany jest do osób pracujących w działach PR, CSR/ESG, EB, marketingu i komunikacji oraz przygotowujących zewnętrzne wystąpienia, a jego zasad powinni przestrzegać wszyscy przygotowujący treści związane z Allegro w tematyce środowiskowej, w tym zewnętrzni dostawcy, firmy i agencje świadczące usługi dla Allegro. Dokument opiera się na obowiązujących przepisach i zaleceniach dotyczących komunikowania kwestii środowiskowych, w tym dyrektywach UE. Celem nadrzędnym było uspołnienie przekazu umożliwiające przejrzystą i rzetelną komunikację, łatwą do zrozumienia dla adresatów. Dokument jest dostępny publicznie. Przeprowadzona została także kampania informacyjna promująca go wśród pracowników i pracowniczek.



ESRS G1

Veolia Energia Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300**ESG w praktyce – cykl webinarów dla MŚP**

Dla MŚP zorganizowany został cykl edukacyjnych webinarów przygotowany przez CCIFP i Fundację Veolia. Głównym celem inicjatywy było poszerzenie świadomości przedsiębiorców w tematyce ESG. MŚP, pomimo braku obowiązku raportowania ESG, są uczestnikami łańcuchów dostaw przedsiębiorstw objętych tym obowiązkiem. Webinary miały za zadanie pomóc zrozumieć specyfikę rosnących oczekiwań ze strony największych przedsiębiorstw w zakresie ograniczania emisji i prowadzenia działań w obszarze ochrony środowiska. W ramach projektu odbyły się 4 webinary, w których udział wzięło blisko 750 osób, a 9 ekspertów podzieliło się wiedzą i doświadczeniem w tematach: ochrony klimatu i nowych regulacji dla przedsiębiorstw, efektywności energetycznej i ograniczania emisji gazów cieplarnianych, idei less waste, zero waste i GOZ w praktyce, a także raportowania w obszarze środowiskowym i komunikacji prowadzonych działań.



ESRS G1

Relations Maria Pawłów / Monika Klonowska Szkolenia

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

1**Wdrażanie polityki antymobbingowej, antydyskryminacyjnej oraz dobrych praktyk zarządczych**

Dwie firmy szkoleniowe RELATIONS Maria Pawłów oraz Monika Klonowska Szkolenia oferowały szkolenia i materiały z zakresu wdrażania polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz dobrych praktyk zarządczych. Udostępniały artykuły i aktualne orzecznictwo oraz komentarze do sytuacji społecznej, wpływając na stałe podnoszenie wiedzy, zwiększanie świadomości pracowników oraz kadry kierowniczej. Efektywność działań pokazały oceny uczestników szkoleń. Firmy osiągnęły wynik powyżej 5 na 6 pkt możliwych do uzyskania. Uczestnicy podkreślali wysoką wartość merytoryczną i profesjonalny sposób prowadzenia zajęć oraz unikalne case study oparte na orzecznictwie sądowym.



ESRS S2

OKIA

Wielkość firmy:

mikro

Liczba pracowników:

2

Flexi.pl – portal pracy i aktywności dla osób 50+

Firma wykorzystwała potencjał pokolenia Flexi, czyli ponad 17 mln 400 tys. Polaków w wieku 45+. Zmiany demograficzne w Polsce i na świecie determinują konieczność utrzymywania aktywności zawodowej osób 45+ oraz nadążania za rozwojem technologicznym w dobie AI. Jest to ważne dla pracodawców oraz agend rządowych typu ZUS. Na niski poziom wykorzystania potencjału pokolenia Flexi ma wpływ: postrzeganie pracowników w wieku 45+ jako mniej wartościowych, jako grupa wiekowa, która jest mniej zaawansowana technologicznie, brak dedykowanych rozwiązań i wykluczenie ze względu na stereotypy. Flexi.pl to platforma integrująca przedstawicieli pokolenia 45+ z pracodawcami, usługodawcami i organizacjami. Firma zebrala ponad 2634 użytkowników oraz ponad 269 zaangażowanych firm. Na portalu dostępnych było ponad 14 tys. ofert pracy dedykowanych osobom 50+. Dane mierzone za pomocą systemu CMS. Portal ułatwił firmom pozyskanie doświadczonych specjalistów, a osobom 50+ możliwość pokazania swojego doświadczenia, zaprezentowania usług i dotarcia do potencjalnych pracodawców. Strona zdobyła nagrody i wyróżnienia: laureat konkursu „Pracodawca Jutra” PARP; nominacja „Polskie Nagrody Różnorodności” – kategoria „wiek” nominacja „Kobieta e-commerce 2023”; 100 kobiet roku 2021 – lista Forbes Woman – Katarzyna Łakińska; laureat – „50 po 50” magazyn Forbes – Katarzyna Łakińska – twórczyni Flexi.pl.



CSRinfo

Wielkość firmy:

mikro

Liczba pracowników:

14

„ESG w spółce. Rola zarządu”

„ESG w spółce. Rola zarządu” to organizowany przez firmę cykl spotkań z członkami Zarządów, poświęcony wdrażaniu ESG i CSR w spółkach. Spotkania składały się z wywiadu z członkiem Zarządu lub menedżerem ESG oraz prezentacji dotyczącej aktualnych tematów z zakresu ESG. W 2023 r. odbyło się 9 webinarów, które dotyczyły tematów, takich jak zarządzanie ESG, tworzenie raportów ESG, działania ESG w łańcuchu dostaw i strategii ESG w różnych branżach. Na kanale YouTube CSRinfo udostępnione zostały nagrania dotyczące ESG, co sprzyjało zwiększeniu liczby zarejestrowanych uczestników o 90% oraz dotarciu do szerszej publiczności.



CSRinfo

Wielkość firmy:

mikro

Liczba pracowników:

14

Cykl szkoleń ESG dla Zarządu

CSRinfo we współpracy z firmą Stena Recycling zrealizowało i przeprowadziło cykl zaawansowanych szkoleń ESG skierowanych do Zespołu Zarządzającego Stena Recycling. W obliczu rosnącego znaczenia zrównoważonego podejścia, firma postawiła na edukację Zarządów w tym zakresie. Szkolenia obejmowały praktyczne aspekty ESG w biznesie, ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonych finansów, ładu korporacyjnego oraz społecznych wymiarów działalności biznesowej, a także regulacji i obowiązków w zakresie ESG. Celem szkoleń było podniesienie świadomości Zarządu na temat ESG.



CSRinfo

Wielkość firmy:

mikro

Liczba pracowników:

14

Szkolenia z obszaru ESG dla agencji zatrudnienia

Praktyka zrealizowana przez CSRinfo i Truvant Europe obejmowała przeprowadzenie szkoleń z obszaru ESG dla agencji pracy tymczasowej oraz innych podmiotów zapewniających firmie personel. CSRinfo współpracowało z partnerami biznesowymi Truvant Europe, starając się wyjaśnić, w jaki sposób wymogi ESRS wpływają na codzienne praktyki zarządcze firm, zwłaszcza agencji pracy. Inicjatywa koncentrowała się na wcześniejszym przekazaniu informacji dotyczących potencjalnych zmian związanych z wprowadzeniem ESRS, aby wspierać partnerów biznesowych Truvant Europe w dostosowaniu się do nowych realiów. Praktyka zaowocowała zwiększeniem świadomości agencji pracy i podmiotów dostarczających personel – na temat istoty i skutków implementacji standardu ESRS, a także przygotowała uczestników do skutecznego wdrażania nowych wymogów. Inicjatywa wspierała również budowanie trwałych relacji z partnerami biznesowymi.



Grupa Eurocash

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

20000

Kampania społeczno-edukacyjna „Szczujemy, nie marnujemy!”

W 3. edycji kampanii „Szczujemy, nie marnujemy!” Grupa Eurocash przyjrzała się obszarom, w których marnuje się najwięcej produktów spożywczych. Przeprowadzone zostały badania wśród pracowników sieci współpracujących z Grupą (Groszek, Lewiatan, Euro Sklep, Gama, ABC, Delikatesy Centrum, ABC na kołach i Frisco). Przeprowadzono ankietę, którą wypełniło ok. 450 respondentów, z czego 40% to właściciele i pracownicy placówek detalicznych. Aż 92% przedsiębiorców zadeklarowało chęć podjęcia działań minimalizujących ilość odpadów spożywczych. Kampania społeczno-edukacyjna była realizowana we współpracy z Fundacją Caritas Polska i Federacją Polskich Banków Żywności. Miała na celu wyposażenie przedsiębiorców w narzędzia edukacyjne, które pomogą ograniczyć problem marnowania żywności. Odbiorcami kampanii byli też konsumenci, edukowani w zakresie racjonalnego planowania zakupów oraz stosowania zasad właściwego przechowywania żywności.



VanityStyle

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

100

Raporty i badania

Firma została partnerem raportu na temat potrzeb generacji Z. Raport podejmuje zagadnienia przyszłości benefitów pozapłatowych i potrzeb pracowników średnich i dużych przedsiębiorstw. Przeprowadzone zostało 800 wywiadów z pracownikami i 300 z pracodawcami, menedżerami oraz działami HR. Ich podsumowanie zostało opatrzone komentarzami ekspertów i wypowiedziami prezesa Zarządu VanityStyle. Dzięki badaniom firma potwierdziła, że dla pokolenia Z ważne są przede wszystkim: praca zdalna, dofinansowanie do wypoczynku, dodatkowe dni wolne od pracy (tzw. urlop stażowy) oraz karta sportowa. Wyniki raportów wskazują, jak firma może dopasować swoją obecną ofertę benefitów do rzeczywistych potrzeb pracowników.

Lewiatan Holding

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80

Projekt „Energooszczędny sklep” i ranking Eko Lider

Organizacja prowadziła projekt „Energooszczędny sklep” i ranking Eko Lider, których celem były edukacja oraz promocja dobrych praktyk w zakresie stosowanych energooszczędnych i ekologicznych rozwiązań w sklepach. Z platformy „Energooszczędny sklep” korzystają przedsiębiorcy Lewiatana. W rankingu udział wzięło 200 sklepów, a wyróżnienia i bony na energooszczędność o łącznej puli 100 tys. zł otrzymało 30 sklepów. Dodatkową nagrodę w postaci audytu optymalizacji kosztów otrzymało 20 sklepów. Inicjatywa „Energooszczędny sklep” została wyróżniona podczas EKG 2023 w Rankingu Zielonych Inicjatyw oraz Konkursie Innowator ESG 2023.



ESRS E5

Energopomiar

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

230

„Efektywne spotkania z Energopomiarem”

Firma zorganizowała 10 bezpłatnych webinarów skierowanych do klientów z sektora energetyki i przemysłu pod nazwą „Efektywne spotkania z Energopomiarem”. W sumie wzięło w nich udział prawie 1200 osób, w tym pracownicy firmy. Celem webinarów było dzielenie się wiedzą i doświadczeniami ekspertów Energopomiaru w obszarach ważnych dla branż uczestniczących w transformacji energetycznej, w tym podniesienie świadomości klimatycznej i promowanie najlepszych praktyk w obszarze środowiskowym. Tematyka spotkań dotyczyła takich zagadnień, jak Taksonomia UE i techniczne kryteria kwalifikacji, ślad węglowy i środowiskowy, badania klimatyczne, łagodzenie a adaptacja do zmian klimatu, ESRS-y, standardy emisyjne, dekarbonizacja. Z ankiet wypełnianych przez uczestników wynika, że bardzo wysoko oceniają poziom merytoryczny webinarów.



PRZECIWDZIAŁANIA NADUŻYCIOM

Intrum

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

402

Wyznaczanie drogi ku zdrowej gospodarce i dzielenie się know-how

Intrum dostarcza rzetelnych analiz finansowych i gospodarczych: raporty EPR (analiza stanu zadłużenia firm) i ECPR (analiza stanu zadłużenia konsumentów). Wnioski z raportów pomagają firmom w postępowaniu z niepłacącymi klientami, a osobom prywatnym w zarządzaniu swoimi finansami. Informacje prasowe z wnioskami z raportów EPR i ECPR 2023 dotarły do szerokiego grona odbiorców (ponad 4 tys. publikacji w prasie i online). Z opracowań korzystali przedstawiciele KE i autorzy prawa wpływającego na biznes w Polsce. Realna pomoc została udzielona ponad 36,8 tys. firm. W 2023 r. swoje zadłużenie spłaciło ponad 513 tys. osób.



ESRS S4

RELACJE Z DOSTAWCAMI

**PKO Bank
Polski**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

22000**ESG w kryteriach zakupowych**

PKO Bank Polski integruje cele ESG z ładem organizacyjnym, formalizuje wybór dostawców pod kątem ESG i ocenia ich działania środowiskowe, korporacyjne i społeczne. Ewaluacja dostawców, w tym kryteriów ESG, odbywa się przez platformę zakupową. Bank zarządza relacjami z partnerami z uwzględnieniem aspektów ESG, wzmacniając je na zasadach partnerstwa, szacunku i dbałości o środowisko. Realizuje dostawy zgodne z zasadami zrównoważonego rozwoju, wpływając na promocję wartości ESG dzięki swojej sile nabywczej.



ESRS 2

FAKRO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000**Zrównoważony łańcuch wartości**

Firmie zależy na udoskonaleniu łańcucha dostaw zgodnie z realizacją strategii zrównoważonego rozwoju, dlatego podejmuje ona współpracę z dostawcami po zweryfikowaniu ich wiarygodności w aspekcie ekonomicznym, jakościowym, społecznym i środowiskowym. Informacje o potencjalnych dostawcach pozyskiwane są z ankiet, audytów u dostawców oraz poprzez rekonesans i weryfikację referencji dokonywane przez Dział Zakupów. W minionym roku zweryfikowano ponad 100 podmiotów o największym wolumenie sprzedaży. Dostawcy poddawani byli ocenie pod kątem: aspektów ESG, terminowości, BHP, aspektów środowiskowych i praw człowieka oraz pracownika. Wyniki ankiet kwalifikacyjnych i ocen końcowych zgromadzono w bazie danych i na ich podstawie podejmowana jest decyzja o możliwości współpracy.



ESRS G1

Hochland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Zrównoważony rozwój w łańcuchu dostaw Hochland

Dział zrównoważonego rozwoju wraz z działem zakupów opracował badanie świadomości w obszarze ESG skierowane do dostawców surowców (z wyłączeniem dostawców mleka) i opakowań. Badanie miało na celu zwrócić uwagę dostawców na kwestie zrównoważonego rozwoju istotne dla Hochland, sprawdzić stopień zaangażowanie dostawców w realizację zadania z ww. zakresu i kierunki działań, które zamierzają oni obrać w przyszłości. Do badania przystąpiło łącznie 79 dostawców. Podjęto kwestie posiadania strategii zrównoważonego rozwoju, prowadzenia szkoleń wśród pracowników na temat kwestii środowiskowych, wielkości emisji gazów cieplarnianych, wpływu działalności na bezpośrednio i pośrednio korzystanie z wody i na bioróżnorodność. Wyniki badania wykazały, że większość dostawców ma opracowaną lub zamierza w przyszłości opracować strategię zrównoważonego rozwoju oraz prowadzi lub zamierza w przyszłości prowadzić szkolenia w kwestiach klimatycznych i ograniczania wpływu na środowisko.



ESRS G1

Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

15000

Partner Strategiczny FOB

Uprawy kontraktowe

Kaufland od ponad 20 lat nabywa świeże owoce i warzywa przede wszystkim od krajowych i lokalnych producentów. Dzięki przeprowadzonej kampanii pod hasłem „Współpraca z gruntu udana” firma Kaufland przybliżyła klientom sylwetki wybranych producentów owoców i warzyw, z którymi współpracuje na zasadzie umów kontraktowych zobowiązujących się do zakupu całego plonu przewidzianego na dany sezon uprawowy w zamian za produkt określonej jakości. Dzięki uprawom kontraktowym firma nadzoruje każdy etap produkcji, sprawdza sposób nawożenia, stosowane środki ochrony roślin i kładzie nacisk na minimalizowanie poziomu pozostałości pestycydów. Poprzez gwarancję zakupu całości towaru objętego umową firma zapewnia producentom bezpieczeństwo i stabilność. W sieci dostępnych jest 68 produktów kontraktowych pochodzących od kilkudziesięciu dostawców. Można je łatwo znaleźć w sklepach dzięki specjalnemu oznaczeniu „Uprawy kontraktowe”.



VanityStyle

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

100

Kwestionariusz CSR

Chcąc mieć pewność, że dostawcy postępują zgodnie z poszanowaniem praw człowieka, zasadami etyki biznesowej, a kwestie ochrony środowiska nie są im obojętne, firma wprowadziła do standardów zarządzania i procedury zakupowej kwestionariusz CSR. Zawiera on pytania z obszarów praw człowieka, praw pracowniczych, compliance i etyki w biznesie oraz zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu.

Nestlé Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5500

Partner Strategiczny FOB

Rolnictwo regeneratywne

Nestlé pomagało rolnikom wdrożyć praktyki regeneratywne oraz ograniczyć stosowanie pestycydów i nawozów chemicznych, aby poprawić jakość gleby, m.in. poprzez nawożenie naturalnymi kwasami humusowymi czy stosowanie facelii jako rośliny okrywowej. We współpracy z ekspertami Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie oraz Instytutu Środowiska Rolniczego i Leśnego PAN firma prowadziła pilotażowy program badania emisji gazów cieplarnianych, a także działania edukacyjne.



ESRS E4

RELACJE Z INTERESARIUSZAMI

Olivia Centre

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

20**Kodeks Postępowania Olivii Centre**

Firma wdrożyła Kodeks Postępowania Olivii Centre. Zawiera on zbiór zasad, które są odzwierciedleniem stosowanych przez organizację praktyk, reprezentujących oczekiwania ogólne, biznesowe, społeczne oraz środowiskowe. Kodeks jest skierowany do wszystkich pracowników, współpracowników oraz podmiotów, które są lub będą powiązane z firmą stosunkiem prawnym lub faktycznym. Dokument został przygotowany również po to, by stanowić wskazówkę dla wszystkich współpracujących i chcących współpracować z organizacją podmiotów. Przy wyborze partnerów biznesowych firma kieruje się m.in. tym, czy określone w niniejszym dokumencie wartości są przez nich podzielane, wdrażane i przestrzegane. Kodeks wprowadził także możliwość zgłaszania pytań, uwag i naruszeń – również anonimowo, co ma na celu zmniejszenie prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka etycznego, społecznego i środowiskowego.



ESRS G1

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4322

Partner Strategiczny FOB

Edukacja o zrównoważonym rozwoju i ESG dla interesariuszy

Bank Credit Agricole odpowiada na oczekiwania interesariuszy, oferując wsparcie edukacyjne w obszarze ESG w formie serii szkoleń dla klientów, firm, dostawców, partnerów i pracowników. Dotyczyły one kluczowych tematów obejmujących zagadnienia z zakresu transformacji energetycznej, efektywności energetycznej, śladu węglowego, greenwashingu, zielonych produktów oraz Taksonomii UE i CSRD. Udział w webinarach, debatach i warsztatach przyciągnął ok. 300 uczestników. Bank Credit Agricole, we współpracy z ekspertami, podniósł świadomość związaną z ESG i odpowiedzialnością biznesu. Zaangażowanych w wydarzenia online klientów, partnerów i dostawców było 117, a blisko 190 pracowników uczestniczyło w pozostałych wydarzeniach.



ESRS G1

Grupa Schiever w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1100**Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych Grupy Schiever w Polsce**

Grupa Schiever w Polsce, zgodnie ze swoją filozofią społecznej odpowiedzialności biznesu, systematycznie rozwija kluczowe obszary, takie jak zaangażowanie społeczne, ochrona środowiska, rozwój pracowników oraz ład organizacyjny. Wierząc, że partnerzy biznesowi podzielają te wartości, opracowano w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych Grupy Schiever w Polsce. Dokument określa kwestie takie jak minimalne wymagania dla kontrahentów. Ma na celu ograniczenie ryzyk prawnych, finansowych i wizerunkowych, ustanawia standardy etyczne i moralne w procesie zarządzania. Obejmuje wszystkich partnerów biznesowych Grupy Schiever w Polsce.



ESRS G1

ROHLIG SUUS Logistics

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Compliance – platforma Twój Głos w lokalnych językach

ROHLIG SUUS Logistics konsekwentnie dąży do etycznego prowadzenia biznesu, co potwierdza wdrożenie w 2023 r. Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych, zbieżnego z Kodeksem Etycznym obowiązującym dla pracowników. W odpowiedzi na potrzeby rynku, firma rozszerzyła system anonimowego zgłaszania nieprawidłowości „Twój Głos” na wszystkie kraje, w których działa, udostępniając narzędzie w lokalnych językach. Każdy interesariusz ma teraz możliwość wyrażenia opinii i zgłoszenia nieprawidłowości, korzystając z różnych kanałów komunikacji. Platforma gwarantuje poufność i anonimowość zgłoszeń, eliminując ryzyko odwetowych działań. Dodatkowo, użytkownicy mają dostęp do informacji o statusie zgłoszenia oraz do klarownej procedury postępowania w przystępnej formie.



ESRS G1

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

ESG w działaniu: zrównoważone zakupy

Firma T-Mobile wprowadziła innowacyjną praktykę, gdzie kryteria ESG decydują o wyborze dostawcy, stanowiąc nawet do 20% procesu selekcji. Dodatkowo wprowadzono Kodeks Postępowania Kontrahenta, obowiązujący we wszystkich spółkach Grupy Deutsche Telekom, który promuje poszanowanie praw człowieka, ochronę środowiska i uczciwe praktyki biznesowe w łańcuchach dostaw. Celem firmy było zaangażowanie partnerów biznesowych w odpowiedzialne praktyki oraz w redukcję negatywnego wpływu na środowisko. Dzięki tym działaniom osiągnięto znaczący postęp w kierunku zrównoważonego rozwoju, co przyniosło korzyści zarówno dla firm, jak i dla dostawców, poprzez promowanie odpowiedzialności społecznej i wzmacnianie pozycji T-Mobile jako lidera w dziedzinie zrównoważonego rozwoju.



ESRS G1

ROBYG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

500

Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego

Zasady współpracy ROBYG opierają się na Kodeksie Postępowania Partnera Biznesowego, integrującym praktyki biznesowe i umowy kontraktowe. Kodeks obejmuje zasady poszanowania środowiska, etyki, praw człowieka i ładu korporacyjnego, stanowi fundament świadomości kontrahentów. ROBYG monitoruje łańcuch dostaw, skupiając się na bezpieczeństwie na budowach, przestrzeganiu prawa przez dostawców i usługodawców. Jako lider branży firma dba o transparentne i długoterminowe relacje z kontrahentami, wybierając dostawców zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie Postępowania Partnera Biznesowego. Odpowiedzialny wybór partnerów to istotny element działalności Grupy Kapitałowej ROBYG, mającej wpływ na otoczenie biznesowe.



ESRS G1

KNK **Production and Development**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

35

Działania prośrodowiskowe

KnkKanaka jest pralnią i farbiarnią w segmencie B2B, która posiada certyfikat GOTS. Dbłość o środowisko i zrównoważony rozwój jest zawarta w strategii CSR firmy. Firma nie stawia małym przedsiębiorcom minimum produkcyjnego; mogą wykonać takie ilości towarów, na jakie mają realne zapotrzebowanie. Firma uświadamia w ten sposób klientom, że nie muszą wykonywać nadwyżek produkcyjnych, i stara się eliminować problem nadprodukcji odzieży. Ważnym aspektem jest także idąca za tym redukcja zużycia wody i środków chemicznych. Produkty chemiczne pozyskiwane są od lokalnych dostawców, którzy spełniają określone wymogi, m.in.: posiadają produkty chemiczne zaakceptowane przez GOTS, mają swoje laboratorium, oferują szkolenia zwiększające wiedzę na temat prawidłowego używania środków, dążą do zrównoważonego rozwoju.



ESRS G1

Olivia Centre

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

20

Bezpieczeństwo w Olivii Centre

Olivia Centre utrzymała pierwszy na świecie maksymalny wynik w międzynarodowej certyfikacji oceniającej bezpieczeństwo budynków WELL Health-Safety Rating. Po raz kolejny została uznana za bezpieczne, przyjazne i odpowiedzialne miejsce do pracy, uzyskując potwierdzenie International WELL Building Institute (IWBI) z Nowego Jorku. Tak wysoki wynik certyfikacji był możliwy m.in. dzięki odpowiednim rozwiązaniom zastosowanym w budynkach, szczególnej dbałości o plany gotowości na wypadek sytuacji kryzysowych oraz ciągłemu podnoszeniu wiedzy i doskonaleniu umiejętności z zakresu bezpieczeństwa zdrowia. Przykładem edukacji dla zwiększania poziomu bezpieczeństwa był Safety Day w Olivii Centre. Akcja obejmowała spotkania i wykłady. W ramach wydarzenia prezentowane były rozwiązania technologiczne, które podnoszą poziom bezpieczeństwa w firmie. Dodatkowo, Dział Bezpieczeństwa Olivii Centre zorganizował warsztaty z udzielania pierwszej pomocy oraz miniwykłady na temat odpowiedniego reagowania w sytuacjach kryzysowych. Ponadto, funkcjonariusze policji z Gdańska przeprowadzili eksperckie prelekcje o tym, jak zadbać o bezpieczeństwo, jak zabezpieczyć swoje mienie przed kradzieżą oraz w jaki sposób uchronić się przed kradzieżami z włamaniem.



ESRS S4

Dom Development

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

276

Program „Jesteśmy Fair”

Grupa Kapitałowa Dom Development stworzyła program „Jesteśmy Fair” podsumowujący wypracowane przez lata działania, które zostały podzielone na 3 strefy odpowiedzialności: za produkt, za relacje i za lokalną społeczność. Praktyka ta była wyznacznikiem działań Grupy w stosunku do klientów, kontrahentów, pracowników i społeczności lokalnych, którzy są jej beneficjentami. Celem programu było ustrukturyzowanie dotychczasowych działań Grupy i ustalenie standardów w zakresie współpracy z interesariuszami. Potwierdzeniem uzyskanych efektów jest NPS, który od kilku lat wynosi 70 pkt.



ESRS S4

Globe Trade Centre

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

180

Udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami

Firma GTC, dbając o komfort najemców, wdrożyła liczne udogodnienia w swoich budynkach na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Wprowadzone zmiany obejmują m.in. krzesła do ewakuacji, tłumacza języka migowego, pętle indukcyjne, ponadto oznakowanie schodów i poręczy dla osób niewidomych. Dodatkowo 8 budynków biurowych w Polsce zyskało specjalne podjazdy i poręcze ułatwiające dostęp osobom z niepełnosprawnościami. GTC priorytetowo traktuje odpowiedzialność społeczną i stara się uczynić swoje obiekty inkluzywnymi. Te inwestycje zwiększają dostępność budynków dla osób z niepełnosprawnościami o co najmniej 12%. Niektóre obiekty już zdobyły certyfikaty „Obiekt bez barier”, a pozostałe są w trakcie certyfikacji.



ESRS S4

Global Cosmed

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

540

Zielona inteligencja

Zielona inteligencja (ZI) to idea budowania wiarygodnej komunikacji, opartej na transparentnych kryteriach, wolnej od greenwashingu, bazującej na potwierdzonych zewnętrznie certyfikatach. Firma prowadzi komunikację zachęcającą biznes i studentów marketingu do włączania ZI do swoich strategii marek. Informowanie o znaczeniu certyfikatów tworzy przewagę konkurencyjną i zwiększa świadomość konsumentów.



ESRS S4

Grupa CCC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

13000

Partner Strategiczny FOB

Okresowe spotkania ze spółkami zależnymi

CCC wprowadziło okresowe spotkania ze wszystkimi spółkami zależnymi Grupy w celu omówienia strategicznych wskaźników niefinansowych za 2022 r. i podsumowania poziomu realizacji strategii. Celem było również zwiększenie świadomości na temat wpływu zaangażowania w zrównoważoną transformację Grupy na decyzje inwestycyjne oraz dostęp do finansowania. Firma chciała zwiększyć zaangażowanie spółek w realizację celów strategicznych oraz zbudować większą świadomość w zakresie raportowanych danych niefinansowych i ich wpływu na wskaźniki ESG. Pracownicy spółek zależnych mieli możliwość przekonać się na konkretnych liczbach, że raportowane przez nich dane mają wpływ na wyniki całej Grupy.



Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1750

Udostępnienie klientom raportów emisji CO₂e i CO₂ pojedynczych przesyłek

Firma umożliwiła klientom dostęp do danych oraz analiz w aplikacji myKN. Na podstawie danych mogą oni podejmować strategiczne decyzje i działania redukcyjne w całym łańcuchu dostaw, zgodnie z rekomendacjami SBTi. W ramach podejścia „mierz, unikaj, redukuj” firma oferuje klientom kompleksowy przegląd emisji z przesyłek, obliczonych zgodnie z międzynarodowymi dyrektywami i standardami. Klienci mają stały dostęp do danych. Firma oferuje bezpłatny dostęp do audytowanych raportów każdemu klientowi.



ESRS E1

Locotransped

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

100**Wprowadzamy biznes na zrównoważone tory**

Na trasie Polska – Wielka Brytania – Polska firma uruchomiła usługę intermodalnego transportu towarów w kontenerach chłodniczych wyposażonych w możliwość zdalnego kontrolowania temperatury. Transport intermodalny, w którym najdłuższy odcinek pokonywany jest koleją, pozwala kilkukrotnie zmniejszyć emisje CO₂ względem transportu drogowego. Kolej jest najmniej emisyjnym dostępnym środkiem transportu towarów na długich dystansach. Firma przystąpiła do liczenia śladu węglowego i wdraża kalkulator emisji usług transportowych do systemu TMS.



ESRS E1

Locotransped

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

100**#InspireYouToChange – ESG Knowledge Sharing**

Locotransped dzieli się wiedzą dotyczącą ESG z pracownikami, klientami, podwykonawcami i partnerami biznesowymi, poprzez szkolenia onboardingowe dla pracowników i wsparcie doradcze dla klientów. Firma włączyła szkolenie ESG do pakietu obowiązkowych szkoleń onboardingowych. Podczas webinarów dla klientów i partnerów biznesowych przedstawiono kontekst regulacyjny i biznesowy ESG, w tym wymogi związane z raportowaniem zrównoważonego rozwoju i ich wpływ na łańcuchy dostaw. 100% załogi firmy zostało przeszkolone w zakresie ESG. W webinarze dla branży TSL uczestniczyło 168 osób. Firma współpracowała z Polskim Instytutem Transportu Drogowego i Sense Consulting Sp. z o.o.

**Wyborowa
Pernod Ricard**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

150**Zrównoważony Bar Przyszłości**

The Bar World of Tomorrow to globalny program szkoleniowy w zakresie zrównoważonego rozwoju opracowany przez Pernod Ricard we współpracy z Trash Collective i Sustainable Restaurant Association. Jest skierowany zarówno do barmanów, jak i właścicieli barów, aby edukować ich w zakresie zrównoważonych i odpowiedzialnych praktyk. Szkolenie uwzględnia ważne aspekty pracy w barze: od użycia świeżych składników bez produkcji odpadów, przez odpowiedzialne serwowanie alkoholu, po świadome zarządzanie wodą, energią i odpadami. W Polsce od 2020 r. kurs ukończyło 760 barmanów, 338 w 2023 r. The Bar World of Tomorrow uruchomił własny kanał mediów społecznościowych, aby rozwijać dialog ze społecznością barmańską.



ESRS E5

Olivia Centre

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

20

Olivia Prize

Olivia Centre to miejsce tworzone przez ludzi kreatywnych, pełnych pomysłów, którzy realizują wartościowe i nowatorskie inicjatywy. To z myślą o nich Olivia Centre zainicjowała konkurs o nagrody Olivii Prize, którego celem jest wyróżnienie aktywności rezydentów Olivii – tak Olivia nazywa swoich najemców – i szerzenie inspiracji wśród jej biznesowej społeczności. Nagrody przyznawane są w 4 kategoriach: Olivia Business – dla projektu o charakterze biznesowym, Olivia Pro Bono – dla projektu o charakterze społecznym, Olivia Eco – dla projektu o charakterze ekologicznym, Olivia Impact – dla projektu, który miał największy pozytywny wpływ na otoczenie, w obszarze biznesowym, społecznym lub ekologicznym. W 2023 r. odbyła się 3. edycja konkursu Olivia Prize, do której zostało zgłoszonych aż 26 projektów. Nagroda w kategorii Olivia Eco trafiła w ręce firmy Sii za projekt EVAA – koncepcję wykorzystującą sztuczną inteligencję do rozwiązania problemu głodu na świecie. Partnerem nagrody Olivia Eco było United Nations Global Compact Network Poland. Wyróżnienia w kategorii Olivia Eco trafiły do firm ZR Trade – za projekt dystrybucji do potrzebujących dzieci w pełni sprawnych zabawek z uszkodzonymi opakowaniami, oraz Nowy Styl – za stworzenie systemu zarządzania ekoprojektowaniem.



ESRS S3

ROBYG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

500

Kampanie edukacyjne

ROBYG, mając na uwadze wpływ budownictwa na środowisko, nie tylko prowadzi zrównoważone budownictwo, lecz także angażuje się w edukację interesariuszy, promując postawy ekologiczne. W 2023 r. firma przeprowadziła szereg akcji społecznych, w tym „Tworzymy przyjazne przestrzenie” z walorem edukacyjnym, kampanię edukacyjną ESG „W trosce o wodę”, akcję Tydzień Bioróżnorodności oferującą mieszanki nasion łąki kwietnej oraz „Spacer dla Bałtyku – pomagamy, bo sprzątam”. Dodatkowo, w ramach współpracy z Posadźmy.pl, ROBYG posadził 800 drzew, wspierając ochronę środowiska naturalnego.



ESRS S3

Samsung

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

380

Partner Strategiczny FOB

Debata: Cyfrowe drogowskazy – jak zbudować most łączący dzieci, rodziców i nauczycieli w sieci?

Debata inauguracyjna programu „Stacja Galaxy. Bezpieczne miejsce w sieci” miała na celu dialog z różnymi interesariuszami, w tym nauczycielami, naukowcami, rodzicami i młodzieżą, aby poznać ich potrzeby i opinie dotyczące cyfrowego dobrostanu i bezpieczeństwa dzieci w Internecie. Partnerem debaty była WP. Dyskusje skupiały się na szczególnym narażeniu dzieci w wieku 7–9 lat na ryzyka związane z Internetem. Wnioski z debaty posłużyły do opracowania nowego programu Samsung, który ma na celu wspieranie odpowiedzialnej postawy w sieci, zwłaszcza w kontekście mobilnych urządzeń. W rezultacie powstało 7 scenariuszy lekcji i 4 karty pracy – mają one pomóc w edukacji dzieci, rodziców i nauczycieli.





**ZAGADNIENIA
KONSUMENCKIE**



Na dostawcach towarów i usług ciąży określone obowiązki wobec klientów i konsumentów. Dotyczą one zarówno stosowania przejrzystego i uczciwego marketingu, jaki i uwzględnienia w projektowaniu towarów i usług potrzeb i możliwości różnorodnych grup i osób. Działania te obejmują również promowanie zrównoważonej konsumpcji.

W obszarze zagadnień konsumenckich opisano 46 praktyk złożonych przez 41 firm. Najobszerniejsza kategoria to edukacja konsumentów (23), w której znajdziemy praktyki dotyczące kampanii edukacyjnych czy narzędzi ułatwiających korzystanie z różnych usług. Kategoria ta szczególnie wyróżnia się na tle pozostałych. Świadczy to o tym, że działania edukacyjne są jednym z najpopularniejszych inicjatyw w tym obszarze. Kolejne pod względem liczby praktyk są kategorie zawierające praktyki z zakresu ułatwień dla klientów (8) i promujące odpowiedzialną konsumpcję (6).

Najczęściej wskazywanym Celem Zrównoważonego Rozwoju jest w tym obszarze Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji (12 wskazań), a najczęściej wskazywanym ESRS - ESRS S4 dotyczący konsumentów i użytkowników końcowych (25 wskazań).

41 firm

46 praktyk

DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTÓW I USŁUG

ORLEN

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7534

Partner Strategiczny FOB

Pomocna Stacja ORLEN – nowe ułatwienia dla osób z niepełnosprawnościami

ORLEN uruchomił usługę zdalnego wezwania pracownika stacji poprzez aplikację ORLEN VITAY, dostępną na wszystkich stacjach ORLEN. Rozwiązanie pozwala na skorzystanie z oferty stacji bez wychodzenia z samochodu i powstało z myślą o osobach z niepełnosprawnościami. Dzięki tej funkcjonalności można zgłosić potrzebę pomocy przy tankowaniu paliwa, korzystaniu z kompresora lub myjni. Praktyka miała na celu przede wszystkim przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i wsparcie klientów.



ESRS S4

EDUKACJA KONSUMENTÓW

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8500

Partner Strategiczny FOB

Kalkulator śladu węglowego dla firm

Kalkulator śladu węglowego dla firm umożliwia kompleksowe i bezpłatne obliczanie emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1. i 2. [zgodnie z GHG Protocol]. Po uzupełnieniu danych narzędzie generuje raport, który oprócz wyników zawiera informacje na temat stosowanego standardu obliczeń, dźwigni redukcji śladu węglowego firmy oraz przykłady pomagające zrozumieć otrzymany wynik. Z narzędzia może skorzystać każda firma, bez względu na skalę prowadzonej działalności. Kalkulator został przygotowany we współpracy z ekspertami Fundacji Climate Strategies Poland.



ESRS E1

**ElektroEko
Organizacja
Odzysku
Sprzętu
Elektrycznego
i Elektronicznego**

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

14**Międzynarodowy Dzień Bez Elektrośmieci**

Międzynarodowy Dzień Bez Elektrośmieci to wydarzenie zainicjowane przez WEEE Forum, organizowane przy wsparciu 194 organizacji z 72 krajów świata. W Polsce organizatorem było ElektroEko, które wraz z partnerami zrealizowało program działań edukacyjnych. Hasłem 6. edycji było „Do recyklingu oddaj wszystko, co na baterie albo z wtyczką” i miało na celu zwrócenie uwagi na temat recyklingu urządzeń elektronicznych, które często są dla nas „niewidzialne”. W roku 2023 firma dotarła z przekazem do blisko 2 mln Polaków.



ESRS E5

**Grupa spółek
DANONE**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000**Utworzenie think tanku Żywność dla Przyszłości**

Grupa spółek DANONE powołała do życia Interdyscyplinarne Centrum Analiz i Współpracy Żywność dla Przyszłości. To platforma badawczo-eksperska łącząca obszar zdrowia i odpowiedniego żywienia z troską o środowisko i bezpieczeństwo żywnościowe. Centrum tworzą eksperci związani z żywnością, ekologią i trendami. Celem inicjatywy jest m.in. promocja przyjaznej dla środowiska diety planetarnej. Efektem prac była m.in. publikacja raportu „Talerz Przyszłości”, przedstawiającego rekomendacje dotyczące docelowego modelu konsumpcji żywności w Polsce, a także cykl edukacyjnych podcastów „Jedzenie Przyszłości”.



ESRS S4

Deloitte Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400

Partner Strategiczny FOB

Reforma polskich wskaźników referencyjnych – WIRON

Firma Deloitte stworzyła platformę edukacyjną wspierającą trwałą reformę wskaźników referencyjnych. Jest to kluczowa zmiana w polskim sektorze finansowym, która zakłada wprowadzenie i stosowanie nowego wskaźnika referencyjnego stopy procentowej. Zmiany będą znaczące dla działalności instytucji finansowych i dotkną wszystkie podmioty korzystające z produktów opartych na wskaźniku WIBOR. Deloitte współpracuje z Narodową Grupą Roboczą przygotowującą reformę oraz Urzędem KNF m.in. w obszarze komunikacji i edukacji. Stworzona została platforma zawierająca informacje i dane dotyczące wskaźników oraz bieżących prac NGR. Celem jest efektywne wdrożenie nowego wskaźnika oraz gwarancja jego wiarygodności i rzetelności. Współpraca instytucji ma przyspieszyć realizację reformy do 2027 r.



ESRS G1

Royal Canin Dystrybucja

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

99

Edukacja na temat odpowiedzialnej opieki nad zwierzętami

Royal Canin zrealizował kampanie edukacyjne dotyczące odpowiedzialnej opieki nad zwierzętami. Do ponad 230 tys. opiekunów wysłano edukacyjne mailingi na temat konieczności regularnych badań weterynaryjnych, a także vouchery na karmę i wizytę u weterynarza. Aż 58% odbiorców wykorzystało voucher na wizytę. Firma została także partnerem i sponsorem kampanii Pethelp „Ogólnopolski przegląd zdrowia kotów i psów 2023”, podczas której zrealizowano 1 tys. bezpłatnych wizyt weterynaryjnych. Przeprowadziła także 10-miesięczną kampanię w social mediach. 6 ekspertów z zakresu weterynarii i behawioru odpowiadało podczas niej na najczęstsze pytania i zmartwienia właścicieli zwierząt. Kampania dotarła do 7,5 mln odbiorców.



ESRS G1

Provident Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Partner Strategiczny FOB

Niewidzialne

Firma we współpracy z Federacją Konsumentów i Ukrainką w Polsce zrealizowała projekt „Nie bądź niewidzialna”. Obejmował on warsztaty z zakresu finansów i praw konsumenta prowadzone przez ekspertów Federacji oraz edukacyjne nagrania zamieszczone na stronie Federacji, dotyczące m.in. pożyczki za 0 zł, kosztów kredytu, zasad odstąpienia od umowy oraz możliwości weryfikacji dostawcy w Internecie. Program odpowiadał na potrzebę poszerzenia wiedzy finansowej uchodźczyń z Ukrainy. Od maja do grudnia odbyło się 18 warsztatów edukacyjnych, w których wzięło udział ponad 300 uczestniczek. Stronę, na której dostępne były edukacyjne materiały wideo, odwiedziło ponad 10 tys. osób. Projekt został zaprezentowany w Brukseli na spotkaniu „Making daily life easier for displaced Ukrainians: EU consumer rights”.



ESRS S3

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

„1 zamiast 1000” by Brooklyn

Projekt „1 zamiast 1000” został zainaugurowany podczas SBM FFe-stival, gdzie w strefie marki Brooklyn prowadzone były działania edukacyjne zachęcające do korzystania z kubków wielokrotnego użytku, powstałych w 100% z recyklingu. We współpracy z Noizz zorganizowano edukacyjną Strefę Zmian Noizz & Brooklyn, w której przez 4 dni odbywały się panele dyskusyjne dotyczące zachowań konsumenckich, przyszłości opakowań, ekologii w branży muzycznej oraz zjawiska depresji klimatycznej. Dodatkowo na ścianie powstałej ze zużytych aluminiowych puszek (która została potem przetopiona na nowe opakowania) artysta Igor Rudziński (Niebieski Robi Kreski) w ramach pokazu stworzył graffiti „Keep the cycling going” przypominające, że puszka aluminiowa jest cennym surowcem. Dzięki zainstalowanej na festiwalu myjce kubki były myte, suszone i oddawane do ponownego napełnienia, a zużyte czy zniszczone – zostały poddane recyklingowi i użyte do produkcji nowych. Po zakończonej akcji banery edukacyjne zostały przerobione na torby na butelki zwrotne.



ESRS S4

Gdańsk Transport Company

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9

Program autostradowy Zdobądź Szacun

Firma przygotowała skierowany do kierowców program edukacyjny Zdobądź Szacun. Celem była edukacja na temat zasad bezpieczeństwa w ruchu drogowym, zasad EKOjazdy i kultury jazdy, a co za tym idzie zmiana nawyków i zwiększenie bezpieczeństwa na drodze. Użytkownicy rejestrowali się w programie przez aplikację AmberOne i poprzez godną naśladowania postawę zdobywali szacuny – wirtualną walutę, którą mogli wymienić na atrakcyjne nagrody. Adresatami byli użytkownicy zarządzanej przez firmę autostrady. W aplikacji zarejestrowało się 7410 osób. Przygotowane zostały łącznie 33 pytania i zadania z zakresu bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz kultury jazdy, na które udzielono 5610 odpowiedzi. W programie aktywnie uczestniczyło 2647 osób, a 266 było uprawnionych do odbioru nagrody.



ESRS S4

Intrum

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

402

Polacy świadomi swoich finansów – kampania świadomościowa Ogarniam Finanse

W Polsce ok. 3 mln osób nie radzi sobie ze spłatą długów. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest niewystarczająca wiedza na temat finansów. Tylko 25% Polaków twierdzi, że wie na ich temat wystarczająco dużo. Dlatego firma stworzyła cykl Ogarniam Finanse. Opracowanych zostało ok. 50 materiałów dotyczących m.in. roli i obowiązków firmy windykacyjnej, pierwszego kontaktu z windykatorem, windykacji polubownej i prawnej oraz informujących, w jaki sposób szybko i bezpiecznie spłacić zaległe zadłużenie, a także jak bezpiecznie zaciągać kredyty i pożyczki. W kontakcie z firmą było ponad 910 tys. osób z kłopotami finansowymi.



ESRS S4

Lewiatan Holding

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80

„Wybieram lokalne” wraz z IV Festiwałem produktów lokalnych

Firma od 2020 r. realizowała akcję „Wybieram lokalne” zachęcającą konsumentów do zakupu produktów lokalnych. Inicjatywa składała się z komunikacji w sklepie (oznakowanie produktów, plakaty, Radio Lewiatan, POS, TV), komunikacji zewnętrznej (strona internetowa, social media), a także artykułów prasowych, wywiadów i treści edukacyjnych. Firma zorganizowała również IV Festiwal produktów lokalnych, w którym udział wzięło ponad 1600 sklepów. Celem inicjatywy było zwrócenie uwagi konsumentów na rolę produktów lokalnych oraz promocja lokalnej przedsiębiorczości.



ESRS S4

Lewiatan Holding

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80

„Lokalnie kupuję, nie marnuję!”

Lewiatan przeprowadził ogólnopolską kampanię edukacyjną „Lokalnie kupuję, nie marnuję!”. Jej celem było zwrócenie uwagi konsumentów na problem marnowania żywności i pokazanie, w jaki sposób można planować i przechowywać zakupy, by jedzenie nie trafiło do kosza. Partnerami akcji były Caritas Polska i Federacja Banków Żywności. W kampanii uczestniczył również ambasador marki – Tomek Jakubiak. Do projektu wykorzystano social media, plakaty, POS, spoty w Radiu Lewiatan oraz serię artykułów edukacyjnych na platformie Lewiatan Biznes. Przygotowany został zestaw porad i przepisów kulinarnych zero waste, które dostępne są na blogu kulinarnym Gotuję z Lewiatanem.



ESRS S4

MAKRO Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Polskie Skarby Kulinarne

Polskie Skarby Kulinarne to program edukacyjny mający na celu zwiększenie świadomości na temat kulinarnej tradycji naszego kraju oraz wspieranie polskich restauracji. W ramach programu stworzony został cykl filmów i animacji edukacyjnych, organizowane były warsztaty, wydarzenia branżowe (Tydzień Kuchni Polskiej) oraz plebiscyt na Najlepszą Restaurację. Firma wspierała również polską branżę HoReCa, pomagając jej w odkrywaniu kuchni staropolskiej. W 2023 r. liczba restauracji na szlakach Polskich Skarbów Kulinarnych przekroczyła 550.



ESRS S4

Nutricia Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1100

Kampania edukacyjna „Żywienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą”

Celem kampanii było budowanie świadomości na temat roli żywienia medycznego jako integralnego elementu opieki nad chorym. W kampanię zaangażowanych było 4 specjalistów (onkolog, psycholog, dietetyk kliniczny, fizjoterapeuta) na co dzień pracujących z pacjentami i ich opiekunami oraz opiekunka osoby chorej – Dorothea Wellman. Celem było także przełamanie stereotypu, że opiekun osoby chorej powinien poradzić sobie ze wszystkim sam, często kosztem swojego zdrowia i stanu psychicznego. Działania miały motywować opiekunów, by sięgali po porady ekspertów, zwiększając tym samym jakość opieki nad chorym.



ESRS S4

Ten Square Games

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

330

Kodeks postępowania graczy

Jako producent gier mobilnych Ten Square Games wierzy, że gry powinny nie tylko być źródłem dobrej zabawy, ale także budować poczucie jedności wśród graczy. Spółka przygotowała „Kodeks postępowania” – zestaw zasad i wytycznych określający pożądane wzorce postępowania dla wszystkich graczy. Dokument przekazuje ponadto informacje o zasadach ochrony danych osobowych graczy, kanałach komunikacji ze spółką oraz sposobach zgłaszania ewentualnych nieprawidłowości. Celem była lepsza identyfikacja i eliminacja nieprawidłowych zachowań wśród graczy oraz stworzenie bezpiecznej i inkluzywnej przestrzeni w grach.



ESRS S4

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6398

Partner Strategiczny FOB

Profilaktyka i edukacja dla klientów Totalizatora Sportowego w zakresie Odpowiedzialnej Gry

Firma stworzyła kalkulator budżetowy – narzędzie informujące graczy, jaki poziom wydatków na rozrywkę z Totalizatorem Sportowym jest dla ich finansów możliwy i bezpieczny. Kalkulator oblicza miesięczne wpływy i wydatki i na ich podstawie pokazuje wolne środki, którymi można zarządzać odpowiedzialnie. Ponadto, w celu wsparcia osób uzależnionych od hazardu, opracowana została interaktywna mapa z wykazem miejsc w całej Polsce, do których można zgłosić się po pomoc w leczeniu uzależnień behawioralnych. Mapa wskazuje również godziny otwarcia placówek i dane kontaktowe oraz wyróżnia te, które są dostępne dla osób niemówiących po polsku.



ESRS S4

Benefit Systems

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3689

Wellbeing Summit. Poznaj Algorytm Dobrostanu

10 października w Norblinie odbyła się ekspercka konferencja Wellbeing Summit. Poznaj Algorytm Dobrostanu. Wydarzenie było poświęcone najnowszym technikom i narzędziom, które pomagają pracownikom osiągnąć dobrostan w życiu prywatnym i zawodowym, a także ich wpływie na wyniki pracodawców. Multimedialna konferencja była skierowana do właścicieli firm i zespołów HR. Stacjonarnie wzięło w niej udział blisko 200 osób, online ok. 2,5 tys. Wiedzą i doświadczeniem podzielili się eksperci: Paweł Habrat, dr Ewa Hartman, Natalia Hatałska, Mateusz Majchrzak, Joanna Malinowska-Parzydło. Celem było zachęcenie do inwestycji w benefity, które wspierają dobrostan zespołów. Uczestnicy poznali m.in. techniki radzenia sobie ze stresem, sposoby na zdrowy i długi sen i koncepcję „odpowiedniej rutyny”, która wspiera regenerację mózgu. Konferencja była przestrzenią do dzielenia się wiedzą w zakresie employee experience & wellbeing experience, a także wpływu sztucznej inteligencji na pracę oraz wyzwań zespołów HR i właścicieli firm.



Grupa Enea

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17480

Oszczędzaj energię z Krzysiem Elektrykiem

Projekt skierowany był do dzieci w wieku wczesnoszkolnym. Pracownicy Grupy ENEA wspierani przez bohatera – Krzysia Elektryka, tłumaczyli, czym jest prąd elektryczny, jak powstaje, jakie są jego rodzaje i zastosowania oraz jak bezpiecznie się z nim obchodzić. Pokazywały na celu kreowanie odpowiednich postaw wśród najmłodszych użytkowników energii elektrycznej oraz przekazanie im zasad bezpiecznego obchodzenia się z urządzeniami i instalacjami elektrycznymi. W ramach programu opracowany został materiał dydaktyczny w formie książeczki, filmu oraz krzyżówki, umożliwiający organizację zajęć każdemu pracownikowi, niezależnie od działu, w którym pracuje. W 2023 r. z zajęć skorzystało 8 tys. dzieci.



InPost

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8008

Partner Strategiczny FOB

Kalkulator śladu węglowego przesyłek w aplikacji InPost

Do aplikacji mobilnej InPost została wprowadzona funkcja pozwalająca klientom sprawdzić wielkość emisji CO₂ powstałej w wyniku doręczenia ich przesyłek do urządzenia Paczkomat® lub bezpośrednio do ich domu. Użytkownikowi pokazywany jest ślad węglowy ostatniego odcinka trasy, która jest najistotniejsza pod względem emisji CO₂. Wynik podawany jest w kilogramach CO₂e, zgodnie z metodą Well to Wheel. Na ślad przesyłki składają się emisje transportowe, zużycie ciepła i energii w oddziałach, transmisja danych i infrastruktura IT. W przypadku dostawy do urządzenia Paczkomat® doliczana jest również emisja wynikająca ze zużycia energii elektrycznej. Wartość wyświetlana w aplikacji jest wartością średnią dla oddziału, z którego dostarczana była przesyłka i aktualizowana jest co miesiąc. Celem praktyki było uświadomienie klientom kwestii wpływu przesyłek na środowisko i zachęcenie do dokonywania świadomych wyborów mających na celu ochronę klimatu.



Wiener TU Vienna Insurance Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

525

Przedsiębiorcy a luka ubezpieczeniowa – kampania „Docenisz, gdy wycenisz” dla MŚP

Wiener przeprowadził badanie MŚP, z którego wynika, że połowa firm w Polsce jest narażona na ryzyko niedoubezpieczenia. W ramach kampanii edukacyjnej „Docenisz, gdy wycenisz” w mediach pojawiły się publikacje na temat związanych z tym ryzyk. W akcji zaangażowani byli agenci sprzedający ubezpieczenia. Do promocji kampanii wykorzystano social media, a w dzienniku „Rzeczpospolita” przeprowadzona została debata. Celem działań było uświadomienie jak największej liczbie MŚP, jak istotna jest prawdziwa wartość firmy w kontekście jego ubezpieczenia.



OILER Organizacja Odzysku Opakowań i Olejów

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

10

_ZGŁOWA

Inicjatywa _ZGŁOWA miała na celu ukazanie, jak zgodnie z koncepcją 5R (reduce, renew, recover, reuse, recycle) pozbyć się rzeczy, których już nie potrzebujemy. Ułatwiła ona konsumentom zrozumienie, do jakiego rodzaju odpadów należy produkt i gdzie można go wyrzucić. Szczególną uwagę poświęcono odpadom „trudnym”, które nie podlegają przetworzeniu i ponownemu wykorzystaniu. Dlatego celem projektu było również zachęcenie klientów do wybierania takich produktów, których opakowania podlegają przetworzeniu, a także do zmiany postawy i stylu życia na bardziej przyjazne środowisku. W ramach _ZGŁOWA uruchomiona została mapa z wyszukiwarką punktów selektywnej zbiórki odpadów komunalnych (PSZOK) oraz punktów zbiórki odpadów niebezpiecznych (PZON), dzięki której łatwiej jest znaleźć miejsce odpowiednie do oddania odpadów.



ESRS E5

Stena Recycling

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

684

Partner Strategiczny FOB

Budowanie świadomości GOZ

Stena Recycling zdaje sobie sprawę z roli edukacji w transformacji gospodarki w kierunku cyrkularności. W ramach Strategii Zrównoważonego Rozwoju uruchomiła kilkanaście projektów budujących świadomość GOZ wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Pracownicy mieli bieżący dostęp do wiedzy z tego obszaru za pośrednictwem intranetu, „Kwartalnika Produkcyjnego” oraz newslettera dla pracowników. Firma zorganizowała cykliczne webinary wewnętrzne oraz szkolenia specjalistyczne m.in. dla Działu Sprzedaży, Zakupów oraz dla międzydziałowego Zespołu liderów ESG. Dla klientów przygotowano bibliotekę wiedzy Informacje & Inspiracje oraz produkty edukacyjne.



ESRS E5

mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

„Porwani przez ekonomię”

mBank, jako partner generalny, kontynuował projekt edukacyjny „Porwani przez ekonomię”. Projekt prowadzony jest przez Warszawski Instytut Bankowości i został oparty na książce prof. Witolda Orłowskiego „Ekonomia dla ciekawych”. Jest skierowany do uczniów ostatnich klas szkół podstawowych oraz szkół ponadpodstawowych. W inspirujący sposób tłumaczy zagadnienia ekonomii, problemy i mechanizmy nią rządzące. W 2023 r. udostępniono 5 scenariuszy lekcji: „Pomysł na biznes – jak zacząć?”, „Oszczędzanie – odkładaj pieniądze, nie marzenia”, „Cyberbezpieczeństwo – jak nie dać się oszukać?”, „Praca na start... jak się robi pierwszy hajs”, „RRSOooo... czyli cooo? Kredyty bez tajemnic” W 2023 r. w oparciu o scenariusze udało się zrealizować 1065 lekcji. W projekcie bierze udział ponad 111 tys. uczniów z blisko 1 tys. szkół. Zarejestrowało się również ponad 1100 nauczycieli.



ESRS S4

mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

Kampania „Samoobrona w sieci” i podcast „Jazgot”

mBank prowadzi regularne działania edukacyjne w zakresie bezpieczeństwa. W 2023 r. w ramach kampanii „Samoobrona w sieci” zwracał uwagę na to, w jaki sposób chronić się przed popularnymi oszustwami internetowymi. Kampania obejmowała spoty TV, radio, działania w Internecie. Edukacja wsparta była aktywnościami influencerów. Na stronie www.mbank.pl/samoobronawsieci znajduje się test wiedzy o cyberbezpieczeństwie oraz informacja o bezpłatnej usłudze CyberRescue dla klientów. W okresie wakacji emitowane było stuchowisko „Jazgot”: w 6 fabularnych odcinkach zaprezentowano, w jaki sposób działa metoda oszustwa inwestycyjnego. Stuchowisko jest dostępne na platformach podcastowych. W 2023 r. przeprowadzono 2 odsłony kampanii, które wygenerowały zasięg na poziomie niemal 15 mln unikalnych użytkowników. Ponad 12 tys. osób chciało sprawdzić się w teście wiedzy o cyberbezpieczeństwie. Serial audio „Jazgot” został odtworzony ponad 450 tys. razy, a na początku sierpnia był najpopularniejszym podcastem w Polsce w serwisach Spotify i Apple Podcasts.



ESRS S4

EDUKACJA RYNKU

Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1750**Budowanie świadomości klientów w obszarze zrównoważonego rozwoju**

Firma postawiła sobie za cel zaangażowanie interesariuszy w problematykę ESG. Dla wszystkich klientów opublikowane zostały materiały dotyczące zmiany klimatu, obowiązków prawnych i możliwych działań dekarbonizacyjnych w obszarze transportu. Stworzone zostały: cykl podcastów, webinary, artykuły oraz słownik pojęć ESG z ponad 100 definicjami. Celem działań było zwiększenie dostępności do rzetelnej wiedzy dotyczącej zrównoważonego rozwoju, podanej w nowoczesny i przyjazny sposób, a także wsparcie klientów w dotarciu do wiedzy naukowej.



ESRS S4

ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA

Grupa Schiever w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1100**Rezygnacja ze sprzedaży żywego karpia**

Grupa Schiever zarządzająca w Polsce siecią hipermarketów bi1 oraz 2 hipermarketami Auchan (w Zielonej Górze oraz Raciborzu) kontynuuje swoje zobowiązania w obszarze odpowiedzialnego handlu oraz dobrostanu zwierząt. W 2017 r., jako jedna z pierwszych sieci na rynku, odeszła od sprzedaży żywych karpia. Decyzja ta była podyktowana potrzebą zwrócenia uwagi na dobrostan zwierząt, w tym ryb. Praktyka objęła wszystkie sklepy Grupy Schiever w Polsce (10 placówek).



ESRS G1

Kompania Pivowarska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2716

Partner Strategiczny FOB

Kampania społeczna „Pij z Umialem – To się rymuje”

Na firmie spoczywa szczególne zobowiązanie do przeciwdziałania negatywnym zjawiskom związanym z nieodpowiedzialną konsumpcją alkoholu. Głównym celem kampanii „Pij z Umialem – To się rymuje” było uświadomienie, że dobra zabawa nie opiera się wyłącznie na alkoholu. Użytkowników zachęcano do sprawdzenia się w rymowaniu i wspólnego napisania utworu Pij feat. Umialem – to się rymuje. Akcja była realizowana we współpracy z Adamem Piechockim (znanym jako Pih) oraz aktorem Andrzejem Grabowskim. Partnerem było Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe. Kampania zrealizowała swoje cele ilościowe, mierzone głównie poprzez social media Kompanii Pivowarskiej (FB, LIN, IG, YT): zasięg wyniósł 10 mln (177% realizacji KPI), a zaangażowanie 3 mln (136% realizacji KPI).



ESRS S4

Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

15000

Partner Strategiczny FOB

Zielone strefy zero waste

Firma zwróciła uwagę, że aż 60% wyrzucanej żywności pochodzi z gospodarstw domowych. Oznacza to, że zmiana nawyków zakupowych może znacząco zmniejszyć odsetek marnowanych produktów. W związku z wysoką inflacją, klienci przywiązują dużą wagę do oszczędności, dlatego Kaufland stworzył specjalne strefy, w których umieszcza produkty ze zbliżającym się upływem daty ważności – w atrakcyjnych cenach. Regałom towarzyszy hasło: „Marnowanie? Nie mam w planie!”.



Polskie Sieci Elektroenergetyczne

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2800

Partner Strategiczny FOB

Energetyczny Kompas

Projekt jest skierowany do gospodarstw domowych i wspiera użytkowników w odpowiedzialnym korzystaniu z energii elektrycznej. Stworzono stronę internetową i aplikację mobilną, dzięki którym odbiorcy mogą w łatwy sposób sprawdzić, w których godzinach korzystanie z energii elektrycznej jest najbardziej ekologiczne, dzięki dużej generacji energii z OZE, a kiedy najbardziej obciążające dla środowiska, ze względu na wysokie zapotrzebowanie na prąd i dużą generację z nieodnawialnych źródeł energii. Od premiery w marcu 2023 r. odnotowano ok. 15 tys. pobrań aplikacji. Projektowi towarzyszył pozytywny odbiór i zaangażowanie użytkowników, którzy dzielili się pomysłami na usprawnienia i nowe funkcje. Niektóre z ich propozycji zostały wdrożone w ramach aktualizacji aplikacji.



Wiener TU Vienna Insurance Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

525

Ubezpieczenie OZE standardem w nowych pakietach ubezpieczeń

Wiener wprowadził ubezpieczenie dla elektrowni wiatrowych i farm fotowoltaicznych. Zgodnie z nową strategią ESG wszystkie nowe produkty pakietowe Wienera zawierają zawsze komponent ESG i możliwość ubezpieczenia OZE. Ubezpieczenie jest także dostępne jako samodzielny produkt dla prosumentów oraz dostępne w ubezpieczeniu dla firm. Inwestycja w ekologiczne rozwiązania jest w konsekwencji obciążona mniejszym ryzykiem ewentualnych strat w wyniku nieprzewidzianych zdarzeń.



mBank

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Partner Strategiczny FOB

Zdrowe finanse

W grudniu 2022 r. mBank podpisał deklarację dotyczącą wspierania zdrowia finansowego i bankowości włączającej opracowaną przez UNEP-FI należący do rodziny ONZ. Celem partnerstwa jest dbanie o szeroki i równy dostęp różnych grup klientów do usług oraz pomoc w płynnym zarządzaniu zobowiązaniami i zabezpieczeniu przyszłości finansowej. W 2023 r. mBank realizował działania związane z 6 zasadami zdrowych finansów: bezpieczne korzystanie z Internetu; świadome wydawanie pieniędzy; posiadanie poduszki finansowej; pożyczanie z głową; ubezpieczanie tego, co najcenniejsze; inwestycje na przyszłość. Firma uruchomiła edukacyjną stronę twojaspokojnaglowa.pl, na której klienci mogą określić swoje priorytety w zakresie zdrowych finansów oraz skorzystać z poradników. Dodatkowo, bank wspiera klientów w wygodnym korzystaniu z usług bankowych, dostarcza narzędzi do podejmowania świadomych decyzji finansowych oraz przejrzystych informacji na temat opłat bankowych, co pomaga w lepszej kontroli finansów. W aplikacji mobilnej wprowadzono automatyczny licznik transakcji kartowych, dzięki któremu klienci mogą szybko i wygodnie sprawdzić, czy spełnili warunek aktywności kartą, który zwalnia z opłaty za jej posiadanie.



ESRS S4

ODPOWIEDZIALNY MARKETING**Procter & Gamble DS Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000**Zwiększanie dostępności reklam marek P&G**

Firmie zależy, aby wszyscy konsumenci mieli równy dostęp do informacji o produktach. Osoby z problemami ze wzrokiem i słuchem mają większe trudności z podejmowaniem decyzji zakupowych – aż 61% z nich nie jest w stanie zrozumieć informacji w reklamach audiowizualnych. Jak podaje WHO, 57 mln osób w Europie ma problemy ze słuchem, a kolejne 30 mln ze wzrokiem, co łącznie stanowi ponad 10% populacji. Z tego powodu firma wprowadziła do swoich reklam rozwiązania, takie jak napisy oraz voice over, podający kluczowe informacje o produkcie. Marki, takie jak Pantene, Head & Shoulders, Herbal Essences i Aussie, wykorzystują je już we wszystkich swoich reklamach telewizyjnych emitowanych w Polsce.



ESRS S4

Mastercard Europe Oddział w Polsce

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

150

Platforma GdzieZamieszkac.com

Platforma GdzieZamieszkac.com została uruchomiona krótko po pełnoskalowej rosyjskiej agresji na Ukrainę. Stanowi ona narzędzie, które umożliwia porównanie kosztów życia i szans zarobkowania w miastach i miejscowościach w Polsce, pomagając uchodźcom w osiągnięciu życiowej i ekonomicznej stabilizacji, i jednocześnie jest przykładem projektu, w którym firma wykorzystwała swoje zasoby do rozwiązywania społeczno-demograficznych wyzwań. Opierając się na zanonimizowanych danych z transakcji kartowych oraz danych z GUS i od partnerów projektu, Mastercard w czasie rzeczywistym odpowiedział na wyzwania kryzysu uchodźczego. Narzędzie jest darmowe i dostępne po polsku, angielsku i ukraińsku. Z 1,5 mln Ukraińców, którzy osiedlili się w Polsce, ponad 300 tys., czyli 20%, skorzystało z platformy GdzieZamieszkac.com. 70% spośród tych, którzy skorzystali z narzędzia, uznało je za przydatne, a wśród obywateli Ukrainy pomagających uchodźcom wskaźnik ten wyniósł 92%. Platforma nie tylko wsparła uchodźców w usamodzielnianiu się i osiągnięciu stabilizacji życiowej, ale też zmniejszyła problem przeludnienia większych miast, pokazując, co oferują mniejsze miejscowości. Dodatkowo jest narzędziem uniwersalnym i mogącym rozwiązywać problemy uchodźcze w różnych częściach świata. Platforma została stworzona według zasady Mastercard „data for good”, operując danymi w sposób odpowiedzialny i przydatny dla konsumentów.



ESRS S3

PARTYCYPACJA KONSUMENTÓW

EPP

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

214

Nie nosisz, do NAS przynosisz – zbiórka odzieży

Firma we współpracy z Ubrania Do Oddania przeprowadziła zbiórkę używanej odzieży. Klienci i pracownicy wszystkich obiektów zarządzanych przez EPP mogli w odpowiedzialny sposób pozbyć się zbędnych ubrań. Za każdy 1 kg zebranej odzieży przekazano 1 zł na rzecz programu Uniwersytet Sukcesu, Fundacji Digital University, dzięki któremu kobiety w trudnej sytuacji życiowej zdobywają kompetencje potrzebne na cyfrowym rynku pracy. Celem firmy było ułatwienie procesu pozbywania się nienoszonej odzieży, edukacja na temat zamkniętego obiegu w modzie oraz wsparcie młodych kobiet na rynku pracy. Pracownicy przeznaczyli 60 godzin wolontariatu na organizację zbiórki, w efekcie której zebrano ponad 3 tony odzieży. Dzięki wsparciu Fundacji 1 podopieczna otrzymała roczne stypendium.



ESRS E5

Schenker (DB Schenker)

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2300

Zielona logistyka naturalnie

DB Schenker wystąpił do 280 kluczowych klientów sadzonki drzew doniczkowych, które mogli oni posadzić w domu (3 rodzaje roślin), wraz z informacją, jak ważną rolę rośliny odgrywają w ekosystemie. Działania te miały na celu podkreślenie istotności zrównoważonego rozwoju i kwestii klimatycznych w strategii biznesowej firmy. Miały także zachęcić do podobnych inicjatyw innych partnerów w łańcuchu dostaw. Projekt spotkał się z bardzo pozytywnym odbiorem.



ESRS E4

VIVE Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Program społeczno-edukacyjny Game4Planet

Game4Planet to program mający na celu podarowanie kolejnego życia niechcianym tekstyliom. Projekt realizowany był we współpracy z siecią sklepów z modą cyrkularną – VIVE Profit. Każdy klient mógł oddać niepotrzebną odzież i inne tekstylia, za które otrzymywał voucher do wykorzystania w sklepach VIVE Profit. Program stanowił ważny element gospodarki o obiegu zamkniętym VIVE Group. W 2023 r. w ramach akcji zebrano ponad 1025 ton odzieży używanej. Według szacunków przetożyło się to na efektywniejsze wykorzystanie ponad 21 634 mln litrów wody. Tekstylia pozyskane w ramach Game4Planet zostały przywrócone do obiegu poprzez: sieć blisko 100 sklepów VIVE Profit w całej Polsce, czyściwo przemysłowe oraz kompozyt tekstylny VIVE Texcellence, z którego powstają lampy, kosze, elementy małej architektury itp.



Archicom

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

320

Partner Strategiczny FOB

Pierwszy ubraniomat na osiedlu mieszkaniowym

Ubraniomat to urządzenie do zbiórki używanej odzieży, które wspiera gospodarkę cyrkularną tekstyliów. Dzięki współpracy Archicom, 4F i Ubrania Do Oddania w grudniu 2022 r. automat po raz pierwszy pojawił się na osiedlu mieszkaniowym Olimpia Port we Wrocławiu. Celem było zaangażowanie społeczności w prośrodowiskową inicjatywę i zmiana nawyków na bardziej ekologiczne. Za każdy oddany kilogram ubrań firma wpłaca 1 zł na konto lokalnego Stowarzyszenia Rewir Twórczy. Maszyna cieszy się wysokim zainteresowaniem mieszkańców – od momentu uruchomienia zebrano łącznie ponad 4300 kg ubrań. Inicjatywa pozwoliła na uniknięcie wygenerowania do atmosfery ponad 56 tys. kg CO₂ i zaoszczędzenie ponad 27 mln litrów wody.



ESRS E5

UŁATWIENIA DLA KLIENTÓW

Generali Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Samoobsługa w likwidacji szkód majątkowych

Generali Polska wprowadziło samoobsługę przy likwidacji prostych szkód majątkowych, takich jak zalanie, przepięcia czy kradzież. Klient może zarejestrować szkodę na stronie internetowej. Jeżeli spełnia ona kryteria, otrzymuje link do programu, w którym wpisuje szczegóły zdarzenia, załącza zdjęcia uszkodzeń i wymagane dokumenty. Na podstawie tych informacji program wylicza kwotę odszkodowania i przekazuje ją do zweryfikowania przez system szkodowy. Jeśli weryfikacja przebiegnie prawidłowo, generowana jest decyzja. Gdy klient ją zaakceptuje, następuje automatyczna wypłata. Cały proces zajmuje od kilkunastu do kilkudziesięciu minut, a aktualny rekord to 3 minuty. Firmie zależy, by w oczywistych sytuacjach klient otrzymał odszkodowanie w jak najkrótszym czasie. Automatyzacja powtarzalnych czynności sprawia, że pracownicy mogą skupić się na bardziej złożonych sprawach.



ESRS S4

Natura

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Drogerie Natura ze specjalną ofertą dla dużych rodzin

W październiku drogerie Natura dołączyły do grona firm honorujących Kartę Dużej Rodziny. Dzięki niej rodziny, w których jest troje lub więcej dzieci, mogą otrzymać we wszystkich drogeriach Natura 10% zniżki na produkty marek dostępnych wyłącznie w sklepach tej sieci.



ESRS S4

Natura

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Drogerie Natura wspierają zwierzęta

Drogerie Natura rozpoczęły długofalową akcję wspierającą zwierzęta. W lipcu w większości sklepów stanęły miski z wodą, a we wrześniu rozpoczęto współpracę ze Schroniskiem Pegasus – najstarszym w Polsce azylem dla zwierząt. Drogerie przekazały tam m.in. termometry, igły, wenflony, strzykawki, rękawice, kompresy, podkłady oraz płyny do dezynfekcji. W sierpniu pomoc trafiła również do podopiecznych Fundacji Roka, prowadzącej schronisko dla bezdomnych zwierząt w Skierniewicach. Na witrynach drogerii pojawiły się naklejki „Drogeria przyjazna zwierzętom”, co oznacza, że sklepy zapraszają na zakupy razem z pupilami. Ponadto co miesiąc na łamach magazynu „Natura” publikowany był felieton poświęcony prawom zwierząt.



ESRS S4

PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

42000

Prosty język

Prosty język to styl pisania tekstów użytkowych sprawiający, że odbiorca przyswaja treści szybciej i więcej z nich zapamiętuje. Spółka PGE Obrót, we współpracy z Pracownią Prostego Języka Uniwersytetu Wrocławskiego, rozpoczęła upraszczanie materiałów kierowanych do klientów. 80 pracowników wzięło udział w szkoleniach podzielonych na 4 bloki tematyczne: korespondencja informacyjna, reklamacja i windykacja, regulacje oraz marketing i pozostałe obszary. Dodatkowo 19 pracowników przeszło zaawansowany kurs prostego języka i zostali oni certyfikowanymi konsultantami prostego języka oraz ambasadorami projektu w spółce.



ESRS S4

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

8 dla seniora

Firma T-Mobile Polska, po rozpoznaniu wyzwań związanych z rosnącą liczbą seniorów korzystających z usług cyfrowych, wprowadziła infolinię dedykowaną dla tej grupy klientów. Usługa realizowana jest przez kompetentnych doradców zapewniających wsparcie w obszarze technologii, urzędzeń, usług i płatności. Aby z niej skorzystać, wystarczy wybrać numer 8 w drzewie IVR. Celem firmy była walka z wykluczeniem cyfrowym seniorów i zapewnienie im przyjaznej obsługi. W 2023 r. z infolinii skorzystało 76 tys. osób. Została ona także zaudytowana i nagrodzona certyfikatem OK SENIOR®, potwierdzającym, że rozwiązanie jest dostosowane do potrzeb tej grupy klientów.



ESRS S4

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

737

Zespół ds. Customer Experience

W Międzynarodowym Porcie Lotniczym im. Jana Pawła II Kraków-Balice funkcjonuje Zespół ds. Customer Experience. Powstał on m.in. w odpowiedzi na wzrastający ruch i różnorodne potrzeby pasażerów. Do zadań jego członków należy rozwój inicjatyw i procedur propasażerskich, a podczas spotkań omawiane są również planowane zmiany w przestrzeni terminalu pasażerskiego i wyniki badań satysfakcji pasażerów Airport Services Quality. Do prac zespołu zaangażowano osoby z takich jednostek organizacyjnych, jak Pion Handlowy, Pion Bezpieczeństwa, Pion Inwestycji, Dział HR oraz Dział Komunikacji Społecznej.



AmRest Coffee

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1348

Darmowe mleczne alternatywy

Marka Starbucks wprowadziła we wszystkich swoich kawiarniach możliwość zamiany bez dodatkowej opłaty mleka krowiego na dowolną mleczną alternatywę i odnotowała wzrost zainteresowania alternatywami o 17,2%. W aktualnym menu Starbucks oferuje szeroki wybór napojów roślinnych, takich jak napój sojowy, owsiany, kokosowy czy migdałowy.



ESRS S4

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

150

Etykieta cyfrowa

Firma wprowadziła innowacyjny system etykiet cyfrowych. Butelki różnych marek z portfolio Pernod Ricard zostały wyposażone we własne kody QR umieszczone na tylnej etykiecie. Po zeskanowaniu za pomocą smartfona, kod QR przekierowuje konsumentów do strony ze szczegółowymi informacjami dotyczącymi każdego produktu, takimi jak skład i wartości odżywcze, oraz na temat odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu, wspierając klientów w podejmowaniu świadomych decyzji.



ESRS S4

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO KONSUMENTÓW

KRUK

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3500

Centrum Pomocy Psychologicznej dla klientów

Z badań firmy wynika, że zdaniem 95% społeczeństwa zadłużenie może wpływać m.in. na spadek nastroju i depresję. Potwierdzają to realne zgłoszenia klientów. Dlatego firma finansuje Centrum Pomocy Psychologicznej, które powołała w 2014 r. Działa ono we współpracy z psychologami specjalizującymi się w pomocy osobom zadłużonym, będącym w kryzysie psychologicznym. Z pomocy mogą skorzystać również pracownicy firmy.



ESRS S4

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

ZAAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ



Obszar zaangażowania społecznego i rozwoju społeczności lokalnej jest tradycyjnie najobszerniejszym w Raporcie. Znajduje się w nim 419 praktyk złożonych przez 208 firm.

Najwięcej praktyk dotyczyło działań charytatywnych i filantropii (97). W kategorii tej, oprócz inicjatyw dotyczących realizacji i wspierania przez pracodawcę zbiorów pracowniczych czy finansowego wsparcia organizacji pozarządowych, znalazło się też wiele działań z zakresu wolontariatu pracowniczego.

Druga co do wielkości kategoria to edukacja dzieci i młodzieży (73), związana w dużym stopniu z kategorią dotyczącą edukacji dorosłych (29). Wiele praktyk dotyczy tak zwanych „młodych dorosłych”, czyli osób dopiero wchodzących na rynek pracy, ale planujących swoją ścieżkę rozwoju w odniesieniu do specyfiki określonego zawodu.

Wiele firm stawia także na wsparcie organizacji pozarządowych (49). Oprócz praktyk opisujących partnerstwa firm i NGO oraz wolontariat pracowniczy, prezentujemy przykłady działań, w ramach których biznes dzieli się wiedzą lub narzędziami pozwalającymi NGO rozwijać się i lepiej realizować ich misję.

Sporą popularnością cieszy się także kategoria dotycząca wspierania aktywności fizycznej (34). To praktyki pokazujące różne formy zachęcania zatrudnionych do ruchu i zdrowego stylu życia. Na przykład poprzez możliwość potączenia osiągnięć – przebytego dystansu w biegach czy rajdach – z wielkością darowizny na rzecz określonego podmiotu.

Praktyki z tego obszaru wpisały się we wszystkie 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju. Najczęściej są to Cel 4: Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie (155 wskazań), Cel 3: Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz pro-

mować dobrobyt (133 wskazania) i Cel 10: Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami (89 wskazań).

Najczęściej wskazywanym ESRS jest ESRS S3 dotyczący dotkniętych społecznością (137 wskazań). Co ciekawe, drugi pod tym względem jest ESRS S4 dotyczący konsumentów i użytkowników końcowych (40 wskazań). Dotyczy to sytuacji, w których praktyki związane są przede wszystkim ze współpracą z organizacjami społecznymi, traktowanymi przez biznes jako szeroko pojęci „konsumenty”.

208 firm

419 praktyk

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

Egis Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250**„Egis – Ruszamy się i PomagaMY 2023”**

Celem dwutygodniowej inicjatywy sportowo-charytatywnej „EGIS – Ruszamy się i PomagaMY 2023”, zorganizowanej we współpracy z firmą Activy, było wsparcie podopiecznych Domu Dziecka nr 12 w Warszawie. Uczestnicy zdobywali kilometry podczas biegów, spacerów, jazdy na rowerze i innych aktywności sportowych. W akcji wzięło udział 138 osób, które przeszły łącznie ponad 11 mln kroków i wykonały 1474 aktywności. Inicjatywa nie tylko motywowała pracowników firmy do prowadzenia zdrowszego trybu życia i codziennej aktywności, ale także sprzyjała integracji. Wyzwanie zakończyło się zebraniem 7 tys. zł, które zostaną przeznaczone na wycieczkę dzieci do Torunia wiosną 2024 r.



ESRS S1

CFE Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200**Active Heroes 2023**

CFE wraz z siostrzanymi spółkami BPI Polska i VMA Polska oraz we współpracy z Activy po raz trzeci przeprowadziło sportową akcję charytatywną Active Heroes 2023. Wydarzenie trwało 6 tygodni. Za pomocą aplikacji drużyny pracowników brały udział w wyzwanii sportowym i poprzez różne aktywności zbierały punkty w rankingu grupowym i indywidualnym. Każdy kilometr był przeliczany na pieniądze zbierane na wybrany przez zwycięzcę cel charytatywny. Ideą akcji były: zaktywizowanie pracowników, zachęcenie ich do uprawiania sportu i poprawa codziennych nawyków, a także redukcja CO₂ poprzez zachęcanie do dojazdów do pracy rowerem oraz integracja poprzez zabawę i rywalizację. Pracownicy pokonali wspólnie 8 tys. km na nogach i ponad 28 tys. km na kołach. CFE, BPI i VMA zebrały łącznie 35 tys. zł na cele charytatywne.



ESRS S1

Citi Handlowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2962

Partner Strategiczny FOB

Live Well at Citi

Live Well at Citi to globalna inicjatywa, która łączy rywalizację sportową ze wsparciem potrzebujących. 250 wolontariuszy Citi Handlowy i Citi Solutions Center Poland jako sportowcy oraz wsparcie techniczne wzięło udział w 9 wydarzeniach w Polsce. Fundacja Citi Handlowy za każdy pokonany w zawodach kilometr przekazywała dotację wybranej organizacji. Dodatkowo, w ramach programu pracownicy mogli codziennie korzystać z sesji relaksacyjnych Energy Online, brać udział w treningach i rozgrywkach w ramach Biznesowej Ligi Tenisowej, uczestniczyć w cotygodniowych treningach biegowych, a także korzystać z wyzwań w aplikacji Live Well at Citi. Beneficjentami darowizn programu były Fundacja Fizjoterapia (przekazana kwota pozwoliła m.in. na sfinansowanie zakupu trzeciego specjalistycznego wózka sportowego wspierającego rehabilitację osób z niepełnosprawnościami) oraz Nidzicki Fundusz Lokalny.



ESRS S1

Grupa Amica

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2850

Partner Strategiczny FOB

Amica Sports Challenge

Amica Group zorganizowała wydarzenie, w którym podczas miesięcznego wyzwania ponad 400 pracowników za pomocą dedykowanej aplikacji sportowej rejestrowało swoją aktywność fizyczną. Członkowie organizacji mogli wybrać jazdę na rowerze, bieganie oraz chodzenie. Za każdy przebyty kilometr Amica przekazywała na cele charytatywne odpowiednią kwotę pieniędzy. Łącznie udało się zebrać sumę 75 tys. zł. Zwycięzcami wyzwania zostali pracownicy, którzy uzyskali trzy najlepsze wyniki w liczbie zdobytych kilometrów w danej dyscyplinie – osobno wśród kobiet i mężczyzn. Laureaci otrzymali nagrody w postaci sprzętu AGD marki Amica. Wydarzenie Amica Sports Challenge potoczyło wszystkie spółki Grupy na całym świecie. Zebrane w ten sposób środki przeznaczone na wsparcie Domu Pomocy Społecznej w Chojnie i w Nowej Wsi, Kliniki i Oddziału Hematologii i Transplantacji Szpiku Klinicznego Szpitala Uniwersyteckiego w Poznaniu oraz Kliniki Psychiatrii Dzieci i Młodzieży Szpitala Klinicznego im. Karola Jonschera Uniwersytetu Medycznego w Poznaniu.



ESRS S1

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8500

Partner Strategiczny FOB

Turniej charytatywny piłki nożnej ING

Pracownicy ING Banku Śląskiego od 2019 r. w ramach oddolnej inicjatywy organizują turniej charytatywny piłki nożnej. Celem turnieju, oprócz integracji, jest wsparcie organizacji charytatywnych, które zajmują się aktywizacją sportową osób z niepełnosprawnościami. Beneficjentami są organizacje, które pomagają w powrocie do życia społecznego, zawodowego, wyrównują szanse sportowe, wspierają dziecięcy sport. Zespoły, które stają na podium, przekazują wygrane na rzecz tych organizacji. W 2023 r. drużyny przekazały łącznie 30 tys. zł w 3 darowiznach. Darowizny (po 10 tys. zł każda) otrzymały: Fundacja Zero Załamki na wsparcie sportów osób z niepełnosprawnościami – parakolarzy na zakup sprzętu i start w zawodach, Stowarzyszenie Nadzieja na Mundial na organizację międzynarodowego turnieju piłki nożnej dla podopiecznych domów dziecka oraz Stowarzyszenie Amp Futbol Polska na wsparcie kobiecej drużyny piłki nożnej i promocję sportu wśród dziewczynek po amputacjach.



ESRS S1

TIM

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

320

TIM Integracja Multisportowa i Aktywny TIM dla Przyjaciół

Akcja charytatywna Aktywny TIM dla Przyjaciół polega na gromadzeniu kilometrów z wykorzystaniem aplikacji mobilnej. W 2023 r., podczas 6. edycji, wzięli w niej udział nie tylko pracownicy spółki TIM, lecz także dostawcy firmy. Wszyscy, którzy wykonali minimum kwalifikacyjne, otrzymali pamiątkowe koszulki techniczne. Podczas akcji zgromadzono 107 889 km, co dało 35 522 zł. Liczba uczestników wynosiła 173 osoby, co stanowiło ok. 54% ogółu zatrudnionych. Środki zostały przekazane w formie darowizn do fundacji wybranych przez laureatów rywalizacji. Fundacje objęły opieką dzieci pracowników firmy oraz jednego z pracowników wymagającego długotrwałej rehabilitacji.



ESRS S1

**Gdańsk
Transport
Company**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9**Akcja Eko & Fit**

Akcja Eko & Fit organizowana przez firmę Gdańsk Transport Company ma na celu motywowanie pracowników do aktywności fizycznej oraz rezygnacji z samochodu na rzecz bardziej ekologicznych zachowań poprzez korzystanie z komunikacji miejskiej czy rowerów. Przez 18 tygodni pracownicy mieli możliwość wyboru spośród 5 aktywności tygodniowo, z zachętą do zrealizowania minimum dwóch z nich w ciągu tygodnia lub łącznie 36 przez całą akcję. Za osiągnięcie celu firma przekazała 10 tys. zł fundacji wspierającej aktywność sportową dzieci z domów dziecka. Dzięki akcji zwiększyła się świadomość zdrowego trybu życia i ekologicznych wyborów wśród pracowników, a także zebrano fundusze na cele charytatywne, przyczyniając się do poprawy jakości życia potrzebujących.



ESRS S1

Sii

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500**Race Around the World**

Firma Sii Polska zrealizowała projekt sportowo-charytatywny Race Around the World, motywując pracowników do wspólnego pokonania kilometrów w 5 dyscyplinach sportowych. Za każde przebiegnięcie 40 tys. km, równoważne okrążeniu Ziemi, firma przeznaczała 4 tys. zł na cele charytatywne. Inicjatywa miała także promować aktywność fizyczną oraz alternatywne środki transportu. W ramach flagowego programu Sponsoringu Pasji 611 pracowników pokonało łącznie 204 912 km, zbierając ponad 20 tys. zł. Poprzez głosowanie wybrano 3 organizacje, które otrzymały wsparcie finansowe. Aktywności były monitorowane za pomocą aplikacji Worksmile.



ESRS S2

Velvet CARE

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750**Velvet CARE Sport Challenge**

Pracownicy Velvet CARE corocznie organizują Velvet CARE Sport Challenge, wydarzenie, które łączy sportowy tryb życia z działaniami charytatywnymi. W 2023 roku 90 pracowników przemierzyło łącznie 76 532 km w bieganiu, jeździe na rowerze i chodzeniu. Każdy kilometr został przeliczony na pieniądze, które trafiły do wspólnej puli na wybrany cel charytatywny.



ESRS S2

CFE Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200**Rajd Gorących Serc**

Firma CFE w partnerstwie z Momentum Capital, Majaland i Soudal zorganizowała charytatywny rajd rowerowy – Rajd Gorących Serc, w którym wzięło udział 150 kolarzy, w tym 24 osoby z niepełnościami. W przedsięwzięciu brało udział ponad 30 firm, wydarzenie wspierało też ponad 40 wolontariuszy. Nawiązana została współpraca z Fundacją „Sport Jest Jeden”, ze Stowarzyszeniem VeloAktiwi i z klubem sportowym ZOMA. Główną ideą rajdu było promowanie aktywności sportowej i wspieranie w sporcie osób z niepełnościami. W ramach wydarzenia zgromadzono środki w wysokości 471 555 zł, które przeznaczone zostały na zakup busa oraz rowerów typu handbike dla osób zaczynających przygodę ze sportem.



ESRS S3

**Energa Grupa
ORLEN**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8870

Partner Strategiczny FOB

Aktywni Charytatywni

Odbyła się 10. edycja programu Aktywni Charytatywni realizowanego przez Energa SA i Fundację Energa. Celem było łączenie pracowników oraz ich bliskich wokół aktywnego trybu życia i niesienia pomocy innym. Uczestnicy pokonywali kilometry, przeliczane następnie na złotówki, które są przekazywane organizacjom wspierającym potrzebujących. Uruchomiona została platforma do zbierania kilometrów. We współpracy z m.in.: Energa KTS Toruń, KH Energa Toruń, KST Energa – Manekin Toruń, UKS Silvant Kajak Elbląg, MKS „Truso” Elbląg, Stowarzyszenie Polskie 3R3, Klif Chtapowo, Olivia Centre, Różowy Motyl zrealizowano 8 wydarzeń aktywizujących. W akcji wzięło udział 477 osób, które zrealizowały cel 350 tys. km, co pozwoli Fundacji Energa przekazać w lutym 250 tys. zł potrzebującym: dzieciom, młodzieży i osobom starszym.



ESRS S3

**Energa Grupa
ORLEN**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8870

Partner Strategiczny FOB

Drużyna Energii

Z uwagi na spadek aktywności fizycznej wśród dzieci, Energa z Grupy ORLEN zaangażowała autorytet sportowców do zachęcenia młodzieży z całej Polski do wspólnych ćwiczeń. W 6. edycji programu uczestniczyli m.in. reprezentanci Polski w koszykówce, amputbolu, żeglarskiej i lekkoatletyce, a także popularne osobowości medialne. Wykonywane ćwiczenia opublikowano na stronie WWW i w mediach społecznościowych. Prezentacji zadań towarzyszyło zachęcanie do ochrony środowiska i edukowanie na temat OZE. W 2023 r. w akcji uczestniczyło ok. 50 tys. uczniów ze 191 placówek. Im więcej dzieci spośród wszystkich uczniów wykonało ćwiczenia, tym lepszy wynik osiągała szkoła. 100 drużyn otrzymało zestawy strojów sportowych dla uczniów i trenera. Pięć najlepszych reprezentacji spotkało się na turnieju w Gdańsku, a wszyscy finaliści otrzymali po 10 tys. zł na sprzęt sportowy dla szkoły. Zwyciężyła SP w Józefostawiu. Projekt uzyskał patronat m.in. Ministerstwa Sportu i Turystyki oraz Ministra Edukacji i Nauki. Uczestnicy, obok ćwiczeń sportowych, poznali też zalety efektywnego korzystania z energii, oszczędzania wody i papieru.



ESRS S3

**Jastrzębska
Spółka
Węglowa**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

30686**Mistrzowie dzieciom**

Łącząc swoje siły, PKOl i JSW przeprowadziły cykl eventów edukacyjno-sportowych. 330 uczniów z 11 placówek ze Śląska (domy dziecka, szkoły) wzięło udział w projekcie Szybciej Wyżej Silniej Razem. Dzieci mogły liczyć na spotkania i treningi z olimpijczykami, m.in.: na ergometrach wioślarskich z Agnieszką Kobus-Zawojską (dwukrotną medalistką olimpijską w wioślarstwie), bokserski z Karoliną Koszewską (olimpijką, złotą medalistką Igrzysk Europejskich Mińsk 2019), siatkarski z Krzysztofem „Iglą” Ignaczakiem. Ideą projektu było przedstawienie olimpijskiego stylu życia jako atrakcyjnego dla każdego, nie tylko w wymiarze sportowym. Zdobywanie olimpijskich mocy (szybciej, wyżej, silniej, razem) to szansa na bycie coraz lepszym każdego dnia.



ESRS S3

PZU

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Partner Strategiczny FOB

Dobra Drużyna PZU

Dobra Drużyna PZU to ogólnopolski program, który promuje aktywność fizyczną oraz zdrowy styl życia wśród dzieci i nastolatków, mając na celu zwalczanie deficytu ruchowego u młodych. Program rozszerza ofertę sportowo-edukacyjną w miastach oraz mniejszych miejscowościach, zapewniając wsparcie w organizacji zajęć w różnych dyscyplinach sportowych, także dla dzieci z niepełnosprawnościami. Beneficjenci mogą otrzymać wsparcie finansowe na zakup sprzętu, wynajem obiektów treningowych, transport na zawody oraz opłatę startową, z czego już skorzystało ponad 132 tys. młodych zawodników.



ESRS S3

Benefit Systems

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3689

Letnia Gra MultiSport

Benefit Systems od 2018 r. motywuje uczestników programu MultiSport do udziału w Letniej Grze MultiSport – grywalizacji, która łączy aktywność fizyczną ze wsparciem potrzebujących. Posiadacze aktywnych kart MultiSport po dołączeniu do gry przez 9 tygodni zbierali punkty za wizyty w obiektach sportowych, używanie aplikacji MultiSport i udział w quizach. Zebrane punkty mogli wymienić na nagrody lub przekazać je na cele charytatywne. Letnia Gra MultiSport 2023 zakończyła się rekordowym wynikiem 87 642 uczestników, którzy przekazali na szczytne cele łącznie 9 mln pkt (90 tys. zł), rezygnując w ten sposób z nagrody dla siebie. Wsparcie w wysokości 30 tys. zł otrzymały: Fundacja „Atalaya”, Senior w Koronie i Fundacja Rozwój Integracja Sport. Zasady grywalizacji opracowane zostały w taki sposób, aby zapewnić poczucie wspólnoty, satysfakcję ze współzawodnictwa, testowanie różnych zajęć i aktywności oraz regularne dbanie o formę.



ESRS S4

Biofarm

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

500

Wspieramy zdrową rywalizację

Firma od lat promuje aktywność fizyczną oraz zdrowe nawyki wśród dzieci, młodzieży i dorosłych, dlatego wspiera kluby sportowe, które stawiają na zdrową rywalizację oraz rozwijają młode talenty. Ze wsparcia finansowego firmy w sezonie 2022/2023 korzystało 35 klubów sportowych, a w sezonie 2023/2024 – 33 kluby sportowe z całej Polski. Pod skrzydłami organizacji rozwija się obecnie 3300 młodych sportowców. Firma organizowała także inicjatywy wspierające edukację ekonomiczną wśród dzieci z klubów sportowych.



DOZ

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4500**Strefa Seniora na DOZ Maratonie**

Podczas DOZ Maratonu Fundacja zapraszała seniorów do swojej Strefy Seniora. Czekali na nich m.in. wspólne ćwiczenia ze sportowcami, a także badania wzroku, ciśnienia, poziomu cukru, pomiar wskaźnika BMI oraz badania trychologiczne. Dodatkowo seniorzy mogli się spotkać z bioenergoterapeutą, rehabilitantem i specjalistą medycyny chińskiej oraz dokonać przeglądu apteczki. Odbył się także koncert chóru seniora składającego się z wolontariuszy Fundacji, a także dyskoteka, ćwiczenia ogólnorozwojowe oraz ćwiczenia tai-chi. Seniorzy mogli również wykonać obraz pod okiem plastyka. Fundacji zależało na promowaniu zdrowego trybu życia wśród starszych ludzi m.in. poprzez przygotowanie dostosowanej dla nich oferty zajęć fizycznych.

**Ferrero Polska Commercial**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

351**Program KINDER Joy of moving**

Od 2007 r. Ferrero realizuje ogólnopolski program KINDER Joy of moving. Inicjatywa powstała w odpowiedzi na niski poziom aktywności fizycznej młodego pokolenia i koncentrację na biernej rozrywce. Celem była promocja aktywnego stylu życia wśród dzieci i ich rodzin oraz pokazanie, że sport jest fantastyczną formą rozwoju. W 2023 r. program składał się z 8 różnych projektów sportowo-edukacyjnych, realizowanych w partnerstwie z Polskim Związkiem Piłki Siatkowej, Polskim Związkiem Tenisowym, Polskim Związkiem Żeglarskim, Polskim Komitetem Olimpijskim oraz Fundacją Moniki Pyrek. Uczestniczyło w nich blisko 300 tys. osób. Udział w projektach był bezpłatny, a uczestnicy otrzymywali dodatkowo pakiety KINDER Joy of moving zawierające m.in. materiały edukacyjne stworzone z PKOl i sprzęt sportowy. Inicjatywa została zrealizowana w 16 regionach Polski.

**Grenevia**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600**Zielone Kilometry FAMUR**

Zielone Kilometry FAMUR to wakacyjna akcja zbierania kilometrów przeprowadzona z myślą o pracownikach Grenevia SA FAMUR i oddziałów. Głównym celem inicjatywy było zachęcenie do aktywnego spędzania wolnego czasu oraz propagowanie zdrowego trybu życia. Dodatkowo integrowano pracowników działów poprzez wdrożenie elementu grupowej rywalizacji. Zaangażowani w działanie dzielili się wiedzą na temat ciekawych tras rowerowo-spacerowych oraz miejsc wartych odwiedzenia (przesłano 93 rekomendacje). Przez 2 wakacyjne miesiące pracownicy rejestrowali pokonane przez siebie dystanse – spacerując, biegając, pływając i jeżdżąc na rowerze – za co przyznawano im punkty (indywidualnie, jak i dla działu, w którym pracują). Dział z najwyższą średnią liczbą punktów w ramach nagrody otrzymał statuetkę oraz mógł zdecydować o jednorazowym wsparciu finansowym wybranego przez siebie celu charytatywnego. W akcję zaangażowało się 125 pracowników z 40 działów. Razem pokonali dystans 59 280 km (prawie 14 tys. pieszo, ponad 4 tys. rowerem, ponad 4 tys. biegiem i 86 pływając).



Grupa Amica

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2850

Partner Strategiczny FOB

Akademia Siatkówki Amica

Akademia Siatkówki Amica stanowi jeden z największych tego typu projektów w Polsce, tworzony przez mecenasa finansowego, Grupę Amica, oraz samorządy Powiatu Szamotulskiego, UMiG Szamotuły i UMiG Wronki. Projekt zakłada 3-letni cykl szkolenia realizowanego przez uczniów trzech roczników. W roku 2023 były to dzieci z klas III–V szkół podstawowych z Wielkopolski. Projekt ma na celu promocję sportu i zdrowego trybu życia, wsparcie dzieci z lokalnych szkół poprzez motywowanie ich do uprawiania sportu, aby jak najlepiej wykorzystać posiadany siatkarski potencjał. Grupa Amica finansuje koszty: szkolenia, niezbędnego sprzętu sportowego, wyposażenia trenerów, koszulek dla uczniów. Kluby UKS Szamotulanin i Akademia Sportu Wronki odpowiadają za opiekę merytoryczną nad szkoleniem. W Akademii Siatkówki Amica trenuje ponad 200 dzieci z lokalnych szkół Wielkopolski. Dzieci nie tylko trenują, biorą także udział w licznych turniejach, rozgrywkach, którym towarzyszą koleżeńska rywalizacja i humor.



Grupa Enea

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17480

Biegamy-Zbieramy-Pomagamy

Pracownicy Grupy Enea od czerwca do końca września – biegając, spacerując, jeżdżąc na rowerze czy na rolkach – zbierali punkty, które zostały przeliczone na złotówki, a zaangażowani rejestrowali swoje osiągnięcia w specjalnej aplikacji. W wyzwaniu wzięło udział 523 pracowników, którzy indywidualnie oraz w zespołach razem pokonali 52 470 km na nogach, 166 082 km na kołach oraz wykonali 128 milionów kroków. Dodatkowo punktowane były dojazdy do pracy rowerem oraz wykonanie kilku aktywności sportowych dziennie. Aplikacja, po pokonaniu określonej liczby kilometrów, edukowała również o Celach SDG, udzielając jednocześnie wskazówek w ich realizacji. Od początku trwania projektu pracownicy wybiegali łącznie 230 tys. zł, które zostały przekazane na pomoc dla dzieci z domów dziecka oraz termomodernizację placówki opiekuńczo-wychowawczej.



Grupa PBI

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Pebia CUP

Promowanie prozdrowotnych i prosportowych działań skierowanych do najmłodszych przez Grupę PBI jest jednym z najbardziej satysfakcjonujących zadań, jakich podejmuje się ta organizacja. Dzięki partnerstwu z drużyną piłkarską MUKS Wisła Junior Sandomierz 2013, a także wsparciu ze strony jednej ze spółek Grupy PBI – PBI Beton, będącej właścicielem marki Pebia, zorganizowany został turniej piłkarki Pebia CUP. Wydarzenie zyskało patronat Miasta Sandomierza i stało się doskonałą okazją do integrowania młodych talentów i propagowania sportowego ducha w regionie. W zawodach brało udział 140 osób, reprezentujących 12 drużyn pochodzących z 4 województw. Turniej Pebia CUP przyczynia się do budowania w lokalnej społeczności oraz wśród młodych adeptów piłki nożnej świadomości, jak istotne jest tworzenie i utrzymywanie relacji, ale i promowanie sportu, a także zachowań fair play.

HSBC w Polsce

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

103

Bieg charytatywny i promocja zdrowego stylu życia

Firma HSBC w Polsce już po raz trzeci zaangażowała się w inicjatywę Poland Business Run. To największa w naszym kraju sztafeta charytatywna, której celem jest zebranie środków na pomoc osobom zmagającym się z niepełnosprawnościami. W tej edycji aż 55 pracowników firmy wchodzących w skład 11 drużyn wzięło udział w biegu nie tylko dla sportowych emocji, ale przede wszystkim po to, aby nieść pomoc potrzebującym. W ramach przygotowań do biegu HSBC w Polsce zorganizowało dla swoich reprezentantów webinar na temat zdrowego odżywiania i ruchu fizycznego, a także trening przygotowujący do biegu. Udział w wydarzeniu pomógł w upowszechnieniu wiedzy na temat niepełnosprawności narządów ruchu, aktywizacji osób z niepełnosprawnościami oraz niwelowaniu barier społecznych. Środki finansowe zostały przekazane na wsparcie osób z niepełnosprawnościami narządów ruchu oraz mastektomii.



ING Bank Śląski

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8500

Partner Strategiczny FOB

Pomarańczowa Siła

Pomarańczowa Siła to program wsparcia aktywności sportowej dzieci z niepełnosprawnościami. Środki na przedsięwzięcie zebrali pracownicy ING dzięki biegowi masowemu Biegnij Warszawo oraz Maszeruję – Kibicuję. Edycja w 2023 roku objęła dzieci z 10 placówek w Polsce. Były to: Fundacja Tośka i Przyjaciele, Fundacja Sprawne Wspinanie, Stowarzyszenie Słoneczni, Stowarzyszenie na Rzecz Integracji z Dziećmi i Młodzieżą Niepełnosprawną „Wszyscy Razem”, Bieszczadzkie Stowarzyszenie Promyk Nadziei, Klub Sportowy RONIN, ZS nr 14 w Gorzowie Wielkopolskim, FAR Śląsk – Bieruń, Zespół Szkół Ogólnokształcących nr 5 w Sosnowcu, SOSW Dąbrowa Górnicza. Dzieci wzięły udział m.in. w zajęciach wspinaczkowych, strzelały z łuku, uczestniczyły w biegach i olimpiadach. Wydarzenia miały również charakter integracyjny z rówieśnikami. Dzięki kwocie 104 600 zł udało się zrealizować aż 10 wspomnianych projektów – wzięło w nich udział ponad 1 tys. dzieci i 54 wolontariuszy ING. Wolontariusze ING swoją obecnością wspierali dzieci podczas zawodów/ olimpiad sportowych, pomagali w trakcie wydarzeń.



Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba i Partnerzy Radcowie Prawni

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

8

Wyzwanie charytatywne „Rozliczamy kilometrówkę”

„Rozliczamy kilometrówkę” to wyzwanie charytatywne, podczas którego każdy z członków zespołu Kancelarii przez 3 tygodnie dodawał wychodzone/wybiegane kilometry do wspólnej puli. Za każdy kilometr zarówno Fundacja Dzięki Tobie, jak i Kancelaria wpłaciły pieniądze na rzecz Misji Afryka, poświęconej wsparciu afrykańskich szkół.



Nest Bank

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

844

Udział w All4Kids Charity Race

Nest Bank po raz kolejny uczestniczył w wydarzeniu Charity Race, w roku 2023 na rzecz Amp Futbol. Pracownicy Nest!, biorąc udział w sportowych aktywnościach, wspierali akcję, która miała szczytny cel: organizację obozów sportowych dla dzieci z niepełnosprawnościami. Działania takie jak Charity Race przyczyniają się do budowania bardziej zintegrowanego społeczeństwa, w którym każdy ma szansę na rozwój. W ramach praktyki 2 zespoły pracowników Nest! wykazały się determinacją i zaangażowaniem, zdobywając 4263 pkt. To osiągnięcie przełożyło się na finansowe wsparcie – Nest Bank przekazał równowartość zdobytych punktów, czyli 4263 zł, na organizację obozu sportowego dla dzieci z niepełnosprawnościami. Obóz, prowadzony przez stowarzyszenie Amp Futbol, ma na celu nie tylko umożliwienie dzieciom z niepełnosprawnościami aktywności fizycznej, ale także ich integrację z rówieśnikami.



Nestlé Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5500

Partner Strategiczny FOB

„Lekkoatletyka dla każdego!”

Nestlé Polska, przy wsparciu Ministerstwa Sportu i Turystyki, jest już po raz 9. partnerem strategiczny prowadzonego przez Polski Związek Lekkiej Atletyki programu „Lekkoatletyka dla każdego!”. Jego celem jest popularyzacja sportu wśród dzieci i młodzieży oraz kształtowanie prawidłowych nawyków żywieniowych. W ramach programu firma koordynuje warsztaty kształtujące prawidłowe nawyki żywieniowe (udział wzięło 780 dzieci z całej Polski) oraz współorganizuje ogólnopolskie zawody lekkoatletyczne Nestlé Cup. Współtworzy też badanie #zacznijodlekkiej, które weryfikuje wiedzę na temat żywienia i sprawności fizycznej młodzieży, a efektem raportu są wskazówki dla młodych i ich opiekunów. W programie wzięło udział 775 tys. dzieci z całej Polski, które skorzystały z bezpłatnych zajęć sportowych pod opieką profesjonalnych trenerów. Program obejmuje 600 grup treningowych. Warsztaty organizowane przez Nestlé Polska dotyczą tematyki zbilansowanej diety oraz odpowiedniego nawadniania organizmu.



SEGR0 Poland

Wielkość firmy:

mala

Liczba pracowników:

45

Aktywnie z SEGR0

Aktywnie z SEGR0 to charytatywne wyzwanie sportowe organizowane w ramach programu Odpowiedzialne SEGR0, w którym uczestniczą klienci, brokerzy, dostawcy oraz pracownicy SEGR0. Uczestnicy rejestrują swoje aktywności fizyczne w aplikacji i zbierają punkty przekładające się następnie na kwotę przekazywaną przez SEGR0. W 2023 r. w ten sposób firma przeznaczyła 60 tys. zł na stworzenie platformy aktywizującej zawodowo osoby z niepełnosprawnościami we współpracy z Fundacją „Leżę i pracuję”. W programie udział wzięło 528 osób, pokonały one łącznie 319 480 km, a 100% respondentów zadeklarowało chęć ponownego udziału w wyzwaniu. Akcja przyniosła korzyści społeczne i wzmocniła relacje z kluczowymi interesariuszami.



Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

„U na sportowo”

„U na sportowo” to wiosenna akcja, w której wolontariusze angażują się w sportową aktywność, aby osiągnąć wspólny cel charytatywny. W 2023 r. 237 pracowników i współpracowników, spędzając wspólnie 77 955 minut na aktywności sportowej, razem pokonało 43 691 km, co przekracza obwód Ziemi. W ramach akcji, 15 tys. zł zostało przekazane Fundacji Marka Kamińskiego, a 30 dzieci z Domu Dziecka w Kowalewie wzięło udział w warsztatach z odporności psychicznej w ramach Life Plan Academy. Aktywność miała na celu podniesienie świadomości pracowników o ważności odporności psychicznej dzieci i młodzieży, zwłaszcza tych przebywających w domach dziecka i pieczy zastępczej.



Zentiva Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Bieg WOŚP „Policz się z cukrzycą”

W styczniu 2023 r. firma zaprosiła pracowników do udziału w Biegu WOŚP „Policz się z cukrzycą” i wsparcia celu społecznego Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy, którym był zakup pomp insulinowych dla matek w ciąży. W biegu wzięło udział ponad 30 pracowników, z czego 4 osoby pobiegły ulicami Warszawy w dniu Finału WOŚP, a pozostali pracownicy w tzw. biegu wirtualnym. Celem była realna pomoc finansowa dla ciężarnych pacjentek dotkniętych cukrzycą, a także promowanie aktywności fizycznej.



Nest Bank

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

844

Sportowe wyzwanie w Nest

W 2023 r. Nest Bank zorganizował trzymiesięczne wyzwanie sportowe dla pracowników, promując zdrowy styl życia i wspierając charytatywne cele. Pracownicy, podejmując aktywność fizyczną, zbierali punkty, zamieniane na wsparcie finansowe dla Fundacji Ekologicznej Pszczółka Musi Być i Fundacji dla Szczęściąt JUDYTA. Zarejestrowano prawie 17 tys. aktywności, uzyskano 825 179 punktów i 30 418 zł wsparcia.



InterKadra by Synergie

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

211

„Zielone kilometry”

Firma zorganizowała akcję „Zielone kilometry”, której celem było zwrócenie uwagi pracowników na ekologiczną formę przemieszczania się, zdrowy tryb życia oraz wspieranie organizacji charytatywnych. Pracownicy podczas aktywności fizycznej (np. spacer, rower), przede wszystkim podczas drogi do i z pracy, rejestrowali przebyte kilometry i zgłaszali je do wewnętrznej rywalizacji. Ilość zebranych kilometrów powiązana była z wysokością darowizny dla wybranej przez aktywnych pracowników fundacji charytatywnej. Pracownicy zebrali 27 174 zielone kilometry, dzięki 32 aktywnym uczestnikom podczas 207 dni trwania akcji. Uczestnicy wybrali Fundację Rak'n'Roll, która otrzymała darowiznę od InterKadra. Oprócz tego w trakcie praktyki pracownicy zostali obdarowani upominkami zachęcającymi do dalszej aktywności.



LUX MED

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

20000

Partner Strategiczny FOB

Ochrona polskich torfowisk nagrodą w wyzwaniu Healthy Cities

Grupa po raz trzeci zorganizowała wyzwanie Healthy Cities, zachęcające do wykonywania minimum 6 tys. kroków dziennie przez cały czerwiec. Do akcji dołączyli mieszkańcy 66 miast i pracownicy 90 firm. Trzy zwycięskie firmy: DB Port Szczecin, AC S.A. i Solidarność w VWP wraz z Grupą LUX MED objęły patronatem rewitalizację torfowisk na terenie Polski w ramach współpracy z UNEP/GRID-Warszawa. Przeprowadzone zabiegi ochronne dotyczyły łącznie 17,43 ha torfowisk. Najbardziej aktywne miasta otrzymały zielony budżet w wysokości 60 tys. zł, a w zwycięskim mieście odbyły się warsztaty z pierwszej pomocy dla uczniów szkół podstawowych. Dodatkowo Grupa LUX MED posadziła 1 drzewo za każdą osobę uczestniczącą w wyzwaniu.

**Bank Millennium**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6872**Our People'23: Save the Planet**

Akcja Our People'23: Save the Planet zorganizowana przez Bank Millennium to wyzwanie łączące cele sportowe z charytatywnymi. Program podzielony został na 2 części: sportowe wyzwanie oraz ekowolontariat. Pracownicy banku poprzez różne aktywności sportowe zbierali punkty i kilometry, w ten sposób gromadzili środki na realizację ekologicznych projektów Fundacji Banku Millennium. W Our People'23: Save the Planet zaangażowało się 1508 wolontariuszy, którzy wykonali 12,5 tys. sportowych aktywności, co dało 250 tys. zł zebranych środków przekazanych Fundacji Millennium, z których zrealizowano 26 różnorodnych ekoinicjatyw.



ESRS E4

BEZPIECZEŃSTWO**Carlsberg Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**„Trzeźwo myślę” – kontrole trzeźwości kierowców zawodowych**

Carlsberg Polska kontynuuje program „Trzeźwo myślę” promujący odpowiedzialną konsumpcję alkoholu. Akcja „Czerwone światło dla nietrzeźwych kierowców. Zielone dla trzeźwego myślenia” ma na celu zmniejszenie liczby wypadków drogowych spowodowanych przez nietrzeźwych kierowców. Inicjatywa wpisuje się w cel „Zero nieodpowiedzialnej konsumpcji alkoholu” strategii ESG firmy. Od czerwca 2023 r. Carlsberg wprowadził obowiązkowe kontrole trzeźwości na wjeździe do browaru i wyjeździe z niego, przeprowadził ponad 34 tys. testów w ciągu pierwszych 3 miesięcy. Marka Carlsberg i Stowarzyszenie Partnerstwo dla Bezpieczeństwa Drogowego prowadzą kampanię edukacyjną, która ma zachęcić partnerów biznesowych do podjęcia podobnych działań.



ESRS S1

Grupa ANG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Wsparcie Podlaskiego Ochotniczego Pogotowia Humanitarnego

Trwający od 2021 r. kryzys humanitarny na granicy polsko-białoruskiej zdeterminował podjęcie przez Grupę ANG wraz z Fundacją Nienieodpowiedzialni działań wspierających Podlaskie Ochotnicze Pogotowie Humanitarne. Grupa wolontariuszy niósła pomoc osobom, które przekraczały granicę polsko-białoruską w sposób nieuregulowany: zaopatrywała uchodźców w wodę, ciepłe jedzenie, ubrania i obuwie. ANG wraz z Fundacją Nienieodpowiedzialni prowadzi także działania edukacyjne związane z tematem migracji. W grudniu firma wsparła organizację wystawy „I w puszczy” organizowaną przez Fundację i galerię BWA Warszawa. Część przychodu ze sprzedaży prac wesprze działania Podlaskiego Ochotniczego Pogotowia Humanitarnego. Dzięki współpracy ANG, innych firm (w tym Ikano Bank Polska, Netguru, Ultimo, TerGo) i Fundacji Nienieodpowiedzialni wolontariusze z POPH otrzymali pojazdy terenowe, środki medyczne, sprzęt do komunikacji satelitarnej, żywność, koce, buty i ubrania. Podczas wernisażu wystawy „I w puszczy” odbyła się debata z udziałem wolontariuszy POPH, reżyserki filmu „Mur” Kasi Smutniak oraz dyrektora Ośrodka Badań nad Migracjami UW prof. Pawła Kaczmarczyka na temat kryzysu migracyjnego. Dzięki wsparciu ANG, Fundacja Nienieodpowiedzialni rozpoczęła i kontynuuje cykl edukacyjny na temat migracji, aby uświadamiać społeczeństwu, jakie wyzwania wiążą się z tym zjawiskiem społecznym.



ESRS S3

ING Hubs Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Cyber Mocni – program edukacyjny dla dzieci oraz seniorów z zakresu cyberbezpieczeństwa

Firma ING Hubs Poland postanowiła wykorzystać swoje najlepsze kompetencje do realizacji celów społecznych przy zatrudnieniu ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa w sektorach bankowym i technologicznym. Ekspertki z firmy przygotowali program edukacyjny Cyber Mocni przeznaczony dla grup szczególnie narażonych na cyberzagrożenia: dzieci i młodzież oraz seniorów. Na warsztatach poruszane są m.in. zagadnienia związane ściśle z sektorem działalności firmy – bankowością i bezpieczeństwem bankowym w Internecie. Program kierowany jest głównie bezpośrednio do przedszkoli i szkół, a także NGO działających na rzecz dzieci, młodzieży i seniorów. W ramach Cyber Mocnych firma przeprowadziła ponad 125 godzin szkoleń dla lokalnych społeczności na terenie Śląska i Warszawy. Ekspertom z firmy udało się dotrzeć do ponad 4 tys. beneficjentów końcowych, głównie dzieci i młodzieży. Prowadzący przybliżali pojęcia związane z bezpieczeństwem bankowym, ale także w mediach społecznościowych, podejmowali temat zagrożeń wynikających z dostępności Internetu oraz popularności aplikacji mobilnych i gier.



ESRS S3

**Avon
Operations
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000**Avon Kontra Przemoc – działania w powiecie garwolińskim**

Celem inicjatyw podejmowanych w ramach kampanii Avon Kontra Przemoc jest budowanie świadomości o przemocy, której w Polsce doświadczają dziesiątki tysięcy osób. Firma zorganizowała 14. edycję biegu „Avon Kontra Przemoc – biegnij w Garwolinie” wraz z CSiK oraz Stowarzyszeniem Truchtacz.pl. Wzięło w nim udział ponad 700 biegaczy, a częścią kwoty z każdego pakietu startowego wsparło Niebieską Linie działającą przy Instytucie Psychologii Zdrowia. Celem biegu jest nagłaśnianie problemu oraz edukowanie w zakresie prawidłowych postaw. Avon kieruje swoje działania antyprzemocowe również do młodzieży. Wspólnie z Komendą Powiatową Policji, CSiK oraz Kinem Wilga firma zorganizowała 6. konkurs na film profilaktyczny „Przemoc rówieśnicza – nie bój się o tym mówić!”, którego celem było stworzenie przez młodzież materiału o tematyce związanej z agresją wobec innych. Do konkursu zgłoszono 15 filmów, a nagrody otrzymało 5 z nich. Poprzez organizację konkursu profilaktycznego uwrażliwiano nastolatków na problem agresji. Najlepsze filmy zostały wykorzystane jako materiał edukacyjny w szkołach w powiecie garwolińskim.

**Gdańsk
Transport
Company**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9**„Licz do zera”**

GTC kontynuowała akcję-edukację „Licz do zera” mającą na celu przeciwdziałanie wypadkom śmiertelnym na autostradach. W 2023 r. zorganizowano 15 eventów w miejscach obsługi pasażerów autostradowych. Aktywny udział wzięło w nich ponad 3,5 tys. osób. Przygotowana została interaktywna instalacja animacyjno-edukacyjna, poruszająca 4 aspekty bezpieczeństwa na autostradzie, będące jednocześnie najczęstszymi przyczynami wypadków drogowych: prędkość, zmęczenie (a w rezultacie mikrosen), dekoncentracja, zachowanie odpowiedniej odległości między pojazdami. Konfrontacja z instalacją połączona z rozmową z koordynatorami wydarzenia miała służyć zmianie zachowań i przełożyć się na zwiększenie bezpieczeństwa w ruchu drogowym. Od 3 lat spada liczba wypadków, rannych i ofiar śmiertelnych na autostradzie. W 2023 r. doszło do 1 wypadku śmiertelnego.



ESRS S4

**Towarzystwo
Ubezpieczeń
Wzajemnych
Polski Zakład
Ubezpieczeń
Wzajemnych**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

300**Szpital 360**

Projekt prewencyjny: Szpital 360, którego inicjatorem jest Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych Polski Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych, ma na celu zarządzanie ryzykiem medycznym w podmiotach leczniczych poprzez diagnozowanie zagrożeń, szkolenia dla personelu medycznego, wsparcie inwestycyjne oraz badania opinii pacjentów. Inicjatywa, nadzorowana przez Radę Naukową TUV PZUW i Biuro Rzecznika Praw Pacjenta, ma poprawić bezpieczeństwo diagnozowanych pacjentów. Projekt skupia się na proaktywnej obsłudze niepożądanych zdarzeń, co zostało docenione wyróżnieniem Instytucja Finansowa Przyjazna Mediacja za zaangażowanie w upowszechnianie idei mediacji.



ESRS S4

T-Mobile Polska

#HejtOut

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

#HejtOut to inicjatywa firmy T-Mobile i Fundacji Sexed.pl, mająca na celu minimalizację negatywnego wpływu hejtu w cyberprzestrzeni, zwłaszcza na pokolenie Z. Poprzez edukacyjną kampanię, współpracę z tiktokerami, media, artykuły eksperckie, konsultacje z ekspertami oraz warsztaty z rodzicami i osobami pracującymi z młodzieżą – firma dąży do rozwiązania rosnącego problemu negatywnych skutków hejtu online dla zdrowia psychicznego młodzieży. Projekt wpisuje się w strategię ESG firmy, która promuje włączenie cyfrowe. Inicjatywa przyczyniła się do wyposażenia młodych ludzi w narzędzia do radzenia sobie z hejtem oraz budowania pozytywnego wizerunku firmy jako odpowiedzialnego społecznie podmiotu.



Jet Line

Partnerstwo w programie Child Alert

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

33

Firma Jet Line współpracuje z Komendą Główną Policji i jest partnerem w programie Child Alert. Opracowała procedurę uruchomienia i odwołania alertu o zaginięciu dziecka, który jest publikowany niezwłocznie w przypadku ogłoszenia na należących do Jet Line ekranach digital out of home działających w całej Polsce. Komunikaty mogą być uruchomione w bardzo krótkim czasie, co ma kluczowe znaczenie dla tempa działania w sytuacji nagłej. Procedura jest sprawdzana i aktualizowana corocznie. Child Alert działa w Polsce od 2013 r. i jest narzędziem wykorzystywanym przez policję w absolutnie wyjątkowych sytuacjach. W 2022 r. Child Alert ogłoszono 1 raz. Włączenie ekranów w policyjną platformę wynika ze świadomości roli mediów i specyfiki działania masowego medium, jakim jest out of home, a także z potrzeby dzielenia się posiadanymi zasobami dla działań na rzecz pomagania, dobra i sprawiedliwości.



Generali Polska

Generali Polska oficjalnym ubezpieczycielem Operacji Czysta Rzeka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Firma zapewniła ubezpieczenie NNW uczestnikom społecznego sprzątnięcia rzek w ramach edycji Operacji Czysta Rzeka. W ramach współpracy Generali Polska ubezpieczało od nieszczęśliwych wypadków ponad 20 tys. wolontariuszy. Polisa zapewniała nie tylko odszkodowanie w razie nieszczęśliwego wypadku, ale również pokrywała koszty zakupu przedmiotów ortopedycznych i rehabilitacji. Dodatkowo z okazji Światowego Dnia Ziemi wolontariusze Generali Polska dotoczyli do akcji sprzątnięcia Wisły. Pracownicy Generali brali również udział w akcji sadzenia drzew.



ESRS E3

DOBRY SĄSIAD

EPP

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

214**199 dobrych uczynków od EPP na rzecz społeczności lokalnych**

EPP przy wsparciu pracowników od 3 lat prowadzi działania na rzecz społeczności żyjących w sąsiedztwie obiektów zarządzanych przez firmę. W 2023 r. po analizie lokalnych wyzwań społecznych zrealizowali oni na rzecz sąsiadów 199 akcji w 3 filarach: odpowiedź na lokalne wyzwania społeczne (128 działań), edukacja (43 projekty) oraz zdrowie (28 akcji). Wsparcie otrzymało m.in. 14 lokalnych domów dziecka i 31 schronisk dla zwierząt. Zorganizowane zostały 3 zbiórki krwi, warsztaty dla seniorów oraz proekologiczne akcje edukacyjne. W działania zaangażowało się 117 pracowników (55% całego zespołu), którzy przeznaczyli na nie 1 tys. godzin wolontariatu pracowniczego. Estymowana liczba beneficjentów działań to ponad 20 tys. osób.



ESRS S3

EPP

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

214**Ekipa Pomocy Potrzebującym – program grantowy EPP**

Jednym z działań firmy na rzecz społeczności lokalnych jest program grantowy wspierający projekty wolontariatu pracowniczego. W 2. edycji pracownicy we współpracy z lokalnymi NGO zrealizowali 7 akcji na rzecz: osób z niepełnosprawnościami i ich opiekunów (odnowienie wnętrza ośrodka, pomoc matkom wychowującym OzN), aktywizacji uczniów i seniorów, budowania jadalni prowadzonej przez młodzież zagrożoną niedostosowaniem społecznym i zwiększania wiedzy o spektrum autyzmu. W inicjatywach wzięło udział łącznie 33 pracowników EPP (15% całego zespołu), którzy przeznaczyli na ich realizację 244 godziny wolontariatu. W rezultacie pomoc otrzymało ok. 600 osób. Zgłaszając swoje inicjatywy, pracownicy przedstawiali beneficjentów, zakres zaangażowania zespołu i zakładany budżet. Kapituła, wybierając projekty do wsparcia finansowego, brała pod uwagę m.in. zorientowanie na realną zmianę społeczną, zgodność ze strategią EPP, współpracę ze społecznością lokalną i liczbę zaangażowanych pracowników.



ESRS S3

**Gdańsk
Transport
Company**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9**AmberOne Blisko Nas**

Ideą programu AmberOne Blisko Nas było wspieranie małych inicjatyw społecznych, istotnych z punktu widzenia ekologii i bezpieczeństwa na drodze, w gminach położonych wokół autostrady. W ramach programu firma zorganizowała konkurs, w którym nagrodzone i sfinansowane zostały projekty lokalnych organizacji. W 2023 r. wsparcie trafiło do 5 organizacji. Dzięki pozyskanym środkom zorganizowano warsztaty z udzielania pierwszej pomocy, cykl warsztatowy dotyczący pszczołowatych i znaczenia zapylania roślin, stworzono miasteczko ruchu drogowego dla przyszłych rowerzystów i przeprowadzono cykl zajęć edukacyjnych o tematyce ekologicznej i bezpieczeństwa ruchu drogowego dla dzieci z niepełnosprawnościami. W ramach jednego z projektów powstał także warsztat stolarski pomagający nadać rzeczom drugie życie. W projektach uczestniczyło łącznie 894 mieszkańców.



ESRS S3

**Lubelski
Węgiel
Bogdanka**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4761

Partner Strategiczny FOB

Konsultacje społeczne dla projektu „Polana Bogdanki”

Spółka Lubelski Węgiel Bogdanka zrealizowała cykl konsultacji społecznych skierowanych do okolicznych mieszkańców. Tematem działań było rozpoznanie, czy na terenach wokół kopalni może powstać przestrzeń do rekreacji – „Polana Bogdanki”. W zamyśle ma to być ogólnodostępny park zlokalizowany w pobliżu kopalni w Bogdance, który będzie służył zarówno lokalnej społeczności, jak i osobom z całego województwa. Podejmowane konsultacje miały na celu znalezienie odpowiedzi na pytania, jak ma wyglądać, jakie ma pełnić funkcje oraz jakie są gusta, opinie i potrzeby mieszkańców. Na konsultacje społeczne składały się spotkania otwarte z warsztatami, ankieta oraz warsztaty dla uczniów szkół. W ramach prowadzonego procesu partycypacji społecznej odbyły się spotkania dla mieszkańców w parku Podzamcze w ramach Dni Łącznej, spotkanie otwarte w Gminnym Ośrodku Kultury w Puchaczowie oraz w Gminie w Ludwinie. Konsultacje cieszyły się ogromnym zainteresowaniem mieszkańców, dyskutowano na temat ewentualnej tematyki takiego parku jak i aktywności różnych grup społecznych. Jednocześnie prowadzone były warsztaty w szkołach, podczas których uczniowie projektowali przestrzeń „Polany Bogdanki”.



ESRS S3

**Lubelski
Węgiel
Bogdanka**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4761

Partner Strategiczny FOB

Awers/Rewers SZTUKI – projekt kulturalny realizowany z myślą o lokalnej społeczności

Lubelski Węgiel Bogdanka S.A., we współpracy ze Stowarzyszeniem Anthill, zainicjował cykl letnich wydarzeń i warsztatów dla mieszkańców gminy Puchaczów i okolic. Projekt jest częścią działań na rzecz rozwoju Dworu Lachertów w Ciechankach, którego rewitalizacja przy współpracy z lokalną społecznością miała miejsce w 2021 r. Dzięki podjętym działaniom dwór jako miejsce przepięknie twórczą tożsamością międzywojennych właścicieli stał się domem otwartym dla młodych twórców, artystów, uczniów szkół i studentów kierunków artystycznych, jednocześnie otworzył swoje drzwi dla lokalnej społeczności, tworząc miejsce spotkań. Dwa środowiska – lokalne i twórcze – spotkały się na równych prawach. Projekt podzielony był na równoległe prowadzone działania: Awers, który skupiał się na lokalnej społeczności, i Rewers skierowany do młodych artystów – studentów z wydziału artystycznego Uniwersytetu Warszawskiego. W Awersie odbyły się warsztaty (kreatywny, fotograficzny, filmowy, pszczelarski, radiowy, kulinarny) oraz 2 potańcówki – letnia i jesienna. Działaniami realizowanymi równoległe były zajęcia plenerowe dla studentów i młodzieży z rzeźby oraz plener z architektury krajobrazu. Ewaluacja projektu wskazała, że zaspokoił on najważniejsze potrzeby społeczne, tj. zwiększenie kompetencji mieszkańców.



ESRS S3

Olivia Centre

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

20

Oliwski Budżet Sąsiedzki

W dzielnicy Oliwa – gdzie zlokalizowana jest Olivia Centre – w ramach Oliwskiego Budżetu Sąsiedzkiego, już od 2019 r. mieszkańcy, placówki oświatowe i organizacje pożytku publicznego zgłaszają swoje inicjatywy rozwijające ten obszar Gdańska. Jest to jedyny na Pomorzu stały projekt wsparcia lokalnych społeczności przez sektor prywatny i to w formie budżetu sąsiedzkiego. W 4. edycji Oliwskiego Budżetu Sąsiedzkiego Olivia Centre dofinansowała 4 projekty: zajęcia tai-chi dla osób z chorobami neurologicznymi, zgłoszone przez Stowarzyszenie dla Osób z Chorobą Parkinsona i Chorobami Zwyrodnieniowymi Mózgu ParkOn, warsztaty ekologiczne na rzecz ograniczania liczby odpadów, które zgłosiła Fundacja RC, warsztaty szydełkowania dla dzieci, zgłoszone przez mieszkankę Oliwy Alicję, uczennicę VII klasy Szkoły Podstawowej nr 23, zajęcia tworzenia kukielek, które pozwolą na integrację lokalnej społeczności i łączenie międzypokoleniowe.

ESRS S3

Polskie Sieci Elektroenergetyczne

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2800

Partner Strategiczny FOB

Wzmocnij Swoje Otoczenie

Wzmocnij Swoje Otoczenie to program grantowy, z którego mogą skorzystać mieszkańcy terenów, gdzie Polskie Sieci Elektroenergetyczne prowadzą inwestycje lub eksploatują istniejącą infrastrukturę. Program wspiera samorządy oraz NGO w działaniach, m.in. w obszarze bezpieczeństwa, edukacji, ochrony środowiska czy zdrowia. Z jego pomocą PSE budują ponadto świadomość mieszkańców wokół swojej misji i roli jako krajowego operatora systemu przesyłowego. Piąta edycja pozwoliła na wsparcie 215 laureatów, prowadzących działalność na obszarze 163 samorządów z 11 województw. Łącznie w 2023 r. firma przekazała na granty kwotę 4,13 mln zł. W 2023 r. przeprowadzono badanie efektywności programu, które wykazało, że umożliwia on lokalnym społecznościom inwestycje, które bez tych środków nie byłyby możliwe, wpływa na poprawę bezpieczeństwa i jakości życia, aktywizuje społeczność wokół nowych inicjatyw i wzmacnia prestiż lokalnych instytucji, które uzyskały grant.



ESRS S3

Świętokrzyska Grupa Przemysłowa INDUSTRIA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

325

Partner Strategiczny FOB

Działalność Fundacji KaganeK – program Szychta

KaganeK – Fundacja Świętokrzyskiej Grupy Przemysłowej INDUSTRIA – zrealizowała program Szychta, przyznając granty na lokalne projekty społeczne w 4 obszarach. Program wspiera inicjatywy społeczne, promuje kulturę i tradycje regionu oraz aktywizuje seniorów. Wsparcie otrzymało 20 projektów, z których skorzystało ok. 2 tys. osób, integrując różnorodne grupy społeczne i wspierając Cele ONZ dotyczące zrównoważonych miast i społeczności.



ESRS S3

Volkswagen Poznań

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9500

Partner Strategiczny FOB

Konkurs Niebieskie Granty

Organizacje pozarządowe znają potrzeby swojego otoczenia i wiedzą, jakie inicjatywy są potrzebne na danym terenie, dlatego Volkswagen wspiera ich działania na rzecz ochrony środowiska. Firma zorganizowała konkurs Niebieskie Granty skierowany do wielkopolskich organizacji pozarządowych. Celem było wspieranie lokalnych inicjatyw na rzecz ochrony środowiska, a także zwiększanie świadomości i kształtowanie prośrodowiskowych postaw w społeczności 30 tys. zł każdy. Projekty będą realizowane realizowane od 2 listopada 2023 r. do 31 maja 2024 r. w pobliżu zakładów firmy.



ESRS S3

Nhood Services Poland

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80

Garażowe wyprzedaże w Centrach Handlowych Auchan – wspieranie gospodarki o obiegu zamkniętym

Cykliczne garażowe wyprzedaże odbywały się w Centrach Handlowych Auchan w Bielsku-Białej, Gliwicach, Katowicach, Mikotowie, Poczesnej koło Częstochowy oraz Sosnowcu. Od kwietnia do grudnia w 6 obiektach odbyło się w sumie 49 wydarzeń. Zainteresowani mogli bezpłatnie wystawić rzeczy na sprzedaż. Co miesiąc w wybrane soboty obiekty wypełniał gwar rozmów, negocjacje kupujących i sprzedających oraz liczne przedmioty retro, zabawki czy ubrania, a wydarzenia jednoczyły stałych bywalców – zarówno wśród sprzedawców, jak i kupujących. W sumie w wydarzeniach wzięło udział blisko 1200 sprzedających i tysiące gości. Poprzez wydarzenia organizowane przez Nhood Services Poland w zarządzanych centrach i galeriach handlowych firma przekonywała klientów, że wprowadzenie gospodarki o obiegu zamkniętym, czyli reduce (ograniczanie), reuse (powtórne użycie), repair (naprawa), recycle (recykling), ma wpływ na stan klimatu i lokalną społeczność. Poza popularyzowaniem GOZ, Nhood Services Poland stwarzał okazję do spotkań lokalnej społeczności oraz warunki do zakupu przedmiotów w atrakcyjnych cenach dla osób, które zwracają szczególną uwagę na cenę.



ESRS S4

Baltic Hub Container Terminal

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1341

Grant dzielnicowy Busole

Konkurs grantowy pod nazwą Busole miał na celu wyłonienie oraz sfinansowanie projektów, które najbardziej odpowiadają na potrzeby okolicznych mieszkańców. W programie udział brały organizacje non profit, szkoły, przedszkola, fundacje, organizacje zajmujące się szeroko pojętą ochroną zdrowia, ochroną środowiska oraz promocją sportu, działające na terenie sąsiadującym z Baltic Hub. W każdej edycji zostało wybranych 7 zwycięskich projektów, a kwota przeznaczona na program to 250 tys. zł. Kapituła konkursu wybierająca projekty składała się z 3-4 osób z instytucji, takich jak Port Gdańsk, Urząd Miasta Gdańska, Uniwersytet Gdański i Baltic Hub.



Farm Frites Poland

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

224

Fabryka Lokalnych Innowacji

Praktyka miała formę funduszu grantowego adresowanego do mieszkańców i organizacji pozarządowych z powiatu łębskiego. Fundusz zbierał wnioski o dofinansowanie, a w ramach konkursu zostały wyłonione zwycięskie projekty, które otrzymały środki na realizację. Zgłaszający musieli ukazać problem społeczny, na który odpowiadał projekt, wykazać jego trwałość i zgodność z Celami Zrównoważonego Rozwoju. W 2023 r. zrealizowano 6 projektów (od 2021 r. łącznie 19). Każdy grantobiorca musiał złożyć sprawozdanie z wykonania działań (finansowe i merytoryczne) oraz pokazać efekty realizacji projektu. Firmie zależało na poznaniu realnych potrzeb mieszkańców regionu i ich zaspokojeniu, a także na zwiększeniu świadomości na temat Celów ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju. Firma była pomysłodawcą i głównym sponsorem FLI, a jego partnerami były łębskie firmy: Profarm i ZWAE.



Vantage Development

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120

Współpraca z lokalnymi społecznościami

W 2023 r. firma kontynuowała współpracę z lokalnymi społecznościami, m. in. ze Stowarzyszeniem Serce Szczepina, z Przedszkolem nr 104, Wrocławskim Stowarzyszeniem Wychowawców we Wrocławiu oraz z Radą Osiedla Stare Winogrody w Poznaniu. Przedszkole nr 104 otrzymało dofinansowanie na budowę miniamfiteatru dla dzieci, a firma wspierała organizację wydarzeń edukacyjnych i integracyjnych, takich jak Piknik Rodzinny na Popowicach we Wrocławiu, gra miejska Dzieci Świata zorganizowana przez Serce Szczepina oraz Piknik Sąsiedzki w parku Cytadela w Poznaniu, gdzie zorganizowano atrakcje dla dzieci.



Volkswagen Poznań

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9500

Partner Strategiczny FOB

Dialog Sąsiedzki

Dbłość o dobre relacje z sąsiadami zakładów produkcyjnych Volkswagen Poznań jest na stałe wpisana w strategię działalności firmy. Spółka prowadzi projekt Dialog Sąsiedzki z mieszkańcami we wszystkich lokalizacjach, stwarzając atmosferę zaufania. Dialog sąsiedzki to punkt wyjścia do podejmowania inicjatyw społecznych. Na bazie prowadzonych rozmów i spotkań rodzą się pomysły oraz programy zaangażowania społecznego przedsiębiorstwa. Te inicjatywy to odpowiedź na realne potrzeby ważnych dla spółki środowisk. Dodatkowo regularnie prowadzony dialog służy wzajemnemu zrozumieniu i zaufaniu. Spotkania odbywały się cyklicznie, 2 razy do roku w każdej lokalizacji. W ich trakcie omawiana była aktualna sytuacja zakładów, plany na przyszłość oraz podejmowano rozmowy o potencjalnych działaniach. Przykładem działań podjętych dzięki prowadzonemu dialogowi były wspólne nasadzenia zieleni i akcje dobroczynne, np. Zostań Świętym Mikołajem.



ESRS G1

Ingka Centres Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

100

Streetworking w Wola Parku

CH Wola Park obserwowało w ostatnich latach dużą liczbę osób w kryzysie bezdomności, korzystających z przestrzeni wspólnych i przesiadujących m.in. na food courcie. W związku z tym powołano do pracy 2 streetworkerki, których zadaniem jest nawiązywanie relacji z bezdomnymi, udzielanie informacji o dostępnej pomocy (np. gdzie można zjeść i skąd odebrać pomoc rzeczową). Dodatkowo, streetworkerki w razie potrzeby jeździły z osobami np. do urzędu czy do lekarza, rozmawiają także o możliwościach znalezienia mieszkania, pracy czy miejsca w ośrodku. Partnerami akcji są Stowarzyszenie Pomocy i Interwencji Społecznej (szkolenie streetworkerek) oraz Wolskie Centrum Kultury. Założeniem była pomoc osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, które korzystają z przestrzeni centrum handlowego. Udało się nawiązać stały kontakt z ok. 15 osobami. Dotychczasowymi efektami prac są znalezienie pracy, staranie się o stały lokal mieszkalny, sieciowanie osób ze streetworkerkami z innych dzielnic, znalezienie miejsca w schronisku i w noclegowniach, asysty w urzędach, pomoc w pisaniu CV.



ESRS S3

Nhood Services Poland

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80

„Dobry sąsiad” – autorski program CSR adresowany do lokalnych społeczności

„Dobry sąsiad” to kompleksowy, autorski program CSR, który zespół Nhood Services Poland prowadzi nieprzerwanie od 11 lat w 24 zarządzanych centrach i galeriach handlowych. Inicjatywa jest jednym z narzędzi realizacji firmowej strategii ESG. Poprzez różnorodne działania firma pielęgnuje relacje z najbliższym otoczeniem i wspiera lokalne społeczności, odpowiadając na ich najważniejsze potrzeby – przede wszystkim wspiera działające w sąsiedztwie centrów i galerii handlowych organizacje pozarządowe i fundacje, lokalnych twórców i rzemieślników oraz odzwierciedla różnorodność regionów. Program „Dobry sąsiad” obejmuje 5 ścieżek tematycznych – kultura i nauka, ekologia, bezpieczeństwo i zdrowie, region, sport i zabawa. Firma przeciwdziała wykluczeniu społecznemu (dzieci i dorosłych) poprzez zapewnienie lokalnej społeczności bezpłatnego dostępu do kultury, poszerzania wiedzy, rozwijania hobby, rozrywki i sportu czy profilaktyki zdrowotnej w wybranym zakresie. W roku 2023 w ramach programu „Dobry Sąsiad” w 24 obiektach zarządzanych przez Nhood Services Poland w 23 miastach w całej Polsce odbyło się 439 wydarzeń CSR, co było wynikiem o 16% wyższym niż uzyskany w poprzedniej edycji.



ESRS S3

DZIAŁANIA CHARYTATYWNE I FILANTROPIA

**Mondelēz
International
w Polsce**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5100**Cocoa Life**

Cocoa Life to globalny program zrównoważonej uprawy ziaren kakaowca realizowany przez Mondelēz International, a jego ideą jest długoterminowa poprawa warunków życia i pracy plantatorów kakao i ich społeczności, zapobieganie zmianom klimatycznym i jednocześnie promowanie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, walka z ubóstwem oraz przeciwdziałanie pracy dzieci w krajach uprawiających kakao. Od 2012 r. inicjatywa objęła 230 tys. rolników. Do końca 2022 r. 80% ziaren kakaowca wykorzystywanych w produkcji Mondelēz pochodziło z Cocoa Life. Firma działa z niezależnymi organizacjami (FLOCERT, WWF, Oxfam); śledzi uprawy zgodnie ze zrównoważonymi praktykami, uwzględniając wzrost dochodów rolników, oraz wprowadza systemy monitorowania pracy dzieci i zatrzymuje wycinanie lasów. Od momentu rozpoczęcia praktyki w 2012 r. w ponad 1800 społecznościach wprowadzono systemy monitorowania i zapobiegania pracy dzieci, a także zahamowano wycinanie lasów w bezpośrednim sąsiedztwie na ponad 246 tys. upraw kakao objętych programem.



ESRS S2

Wawel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1105**Przekazanie tony stodyczy dla osób potrzebujących**

Firma Wawel i Fundacja Wawel z Rodziną po raz czternasty wsparła akcję charytatywną „Wigilia dla najuboższych i najbardziej potrzebujących” organizowaną w Krakowie. Unaocznia tym skalę problemu ubóstwa, który często dotyczy osób starszych i samotnych. Pomysłodawcą i organizatorem wydarzenia jest znany krakowski restaurator – Jan Kościuszko. W ramach świątecznej pomocy Wawel przekazał stodycze, które znalazły się w zestawach wręczanych potrzebującym. Do tej pory przekazano ok. 21 tys. kg stodyczy. W przygotowanie paczek świątecznych dla potrzebujących, w ramach wolontariatu, angażują się też pracownicy spółki wraz z całym rodzinami.



ESRS S3

**Capgemini
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11500**Zbiórka prezentów i darów: „0 choinka!”**

Firma zaangażowała wszystkich swoich pracowników w akcję „0 choinka!”. Polegała ona na zakupie prezentów na święta dla 391 dzieci z 9 placówek pomocowych: Domu Dziecka w Kórniku-Bnieniu, Centrum Wspierania Rodzin Swoboda w Poznaniu, Fundacji Wrocławskie Hospicjum dla Dzieci, Domu im. J. Korczaka w Gdańsku, Hospicjum dla Dzieci im. Małego Księcia w Lublinie, Placówki Wsparcia Dziennego „Horyzont” w Żorach, Domu Dziecka im. Janusza Korczaka w Warszawie, Centrum Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych „Parkowa” w Krakowie, Rodzinnego Domu Dziecka w Kaletach. Dodatkowo zebrane zostały produkty higieniczne, żywność, odzież i sprzęt codziennego użytku. Pracownicy kupili prezenty dla dzieci, które wcześniej przesyłały do firmy listy swoich marzeń, a potem osobiście zawieźli je do ośrodków. Niektórzy z koordynatorów akcji uczestniczyli razem z dziećmi w wigiliach.



ESRS S3

Dalpo

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

370**Charytatywne paczki wielkanocne**

Dalpo we współpracy z Fundacją Prekursor Artystyczny w okresie Świąt Wielkanocnych podarowało 550 prezentów pacjentom oddziału pediatrii Szpitala Klinicznego im. Heliodora Święcickiego w Poznaniu. Prezenty, starannie dobrane i dostosowane do wieku dzieci, zostały wręczone przez zespół wolontariuszy z fundacji, którzy odwiedzili oddział pediatriczny w przeddzień Wielkanocy. Działanie firmy pokazuje, że biznes może i powinien odgrywać ważną rolę we wspieraniu i budowaniu silnych, zdrowych społeczności.



ESRS S3

**McCormick
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Choinki Dobrych Serc

Firma McCormick Polska i jej wolontariusze włączyła się w akcję świąteczną Choinka Dobrych Serc organizowaną przez Fundację Dobrych Inicjatyw. Wolontariusze odpowiedzieli na 51 listów do Świętego Mikołaja, co dało firmie pierwsze miejsce wśród wszystkich darczyńców. W trakcie finału Choinki Dobrych Serc na dzieci czekały nie tylko prezenty, ale także inne atrakcje: dekorowanie pierników z wykorzystaniem posypek firmy – marki Kamis, jak również warsztaty kulinarne z doradcą kulinarnym organizacji Maciejem Wawryniukiem, pod hasłem Kuchnie Świata. Wolontariusze firmy McCormick chcieli pomóc w spełnieniu gwiazdkowych marzeń dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych pozostających pod opieką FDI, a poprzez wspólne gotowanie zaszczyć w uczestnikach pasję do smaków firmy.



ESRS S3

Sii

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500**List do Świętego Mikołaja**

W grudniu firma Sii Polska zorganizowała serię akcji świątecznych w 10 swoich oddziałach, aby spełnić marzenia dzieci z domów dziecka i szpitali. Pracownicy mieli możliwość wybierania listów od dzieci do św. Mikołaja i kupowania prezentów, uczestniczenia w kiermaszach zbiórkowych oraz organizowania paczek ze świąteczną pomocą dla potrzebujących rodzin. Dodatkowo firma zakupiła meble do domu zastępczego i przeprowadziła renowacje w 2 domach dziecka. Działania, będące częścią zaangażowania firmy w wolontariat i CSR, miały na celu wsparcie najbardziej potrzebujących. W akcjach pomocowych wzięło udział ponad 900 pracowników, a blisko 800 dzieci i dorosłych otrzymało wymarzone prezenty.



ESRS S3

**Volkswagen
Motor Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**Zostań Świętym Mikołajem! Akcja choinkowa**

Na podstawie listów napisanych przez dzieci pracownicy firmy przekazali prezenty dla 37 podopiecznych Domu Dziecka „Przystanek Rodzina” w Starym Wołowie. Starannie zapakowane upominki, o których marzyły dzieci, zostały przekazane bezpośrednio do ich rąk przed świętami. Czasami były to drobne rzeczy, takie jak piżama, kredki czy słuchawki bezprzewodowe, które jednak przyniosły dzieciom wiele radości i uśmiechu.



ESRS S3

DOZ

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4500

Telefon wsparcia dla Seniora: Słuchamy-Wspieramy

Wśród seniorów powszechnym problemem jest samotność. Dotyka ona co 5. osobę i może doprowadzić do depresji, a nawet do przedwczesnej śmierci. Fundacja od 2022 r. prowadzi telefon dla seniorów Słuchamy-Wspieramy. Każdy, kto czuł się samotny, mógł z niego skorzystać i porozmawiać z życzliwą osobą. W telefonie dzwony pełnił wolontariusze w różnym wieku. Dodatkowo można było skorzystać z rozmowy z dietetykiem.



ESRS S3

Grupa CCC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

13000

Partner Strategiczny FOB

Listy do Świętego Mikołaja

Akcja Listy do Świętego Mikołaja, organizowana przez CCC po raz drugi z rządu, umożliwia pracownikom spełnienie marzeń dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych, których Święty Mikołaj nie zawsze może odwiedzić. Wybrane placówki znajdują się w pobliżu siedziby i biur regionalnych CCC. W grudniu 2023 r. pracownicy zarówno biur, jak i sklepów CCC przygotowali prezenty dla 193 dzieci z 3 placówek: w Polkowicach, w Warszawie i we Wrocławiu.

CRIDO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

430

Pracownicza akcja świąteczna

Pracownicy CRIDO przygotowali 169 paczek świątecznych dla dzieci z domu dziecka, młodzieży wychodzącej z bezdomności, ubogiej młodzieży głuchej, dorosłych z niepełnosprawnościami i seniorów. Odpowiedzieli tym samym na listy do św. Mikołaja, które napłynęły z: Fundacji po DRUGIE, Ośrodka Wsparcia dla Seniorów na Woli, Wspólnoty Burych Misiów z Kaszub, Domu Dziecka nr 2 im. dr. Janusza Korczaka w Warszawie i Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Głuchych im. Jana Siostrzyńskiego w Warszawie. Akcja odbyła się już po raz trzeci, koordynowała ją Fundacja CRIDO.

HSBC w Polsce

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

103

Świąteczne inicjatywy charytatywne

HSBC zaangażowało się w Polsce w 2 inspirujące akcje pomocy potrzebującym w ramach świątecznych inicjatyw charytatywnych. Firma dołączyła do akcji Kurier Świętego Mikołaja, w ramach której dzieci ze świetlic środowiskowych i socjoterapeutycznych piszą listy do Świętego Mikołaja z prośbą o wymarzone prezenty. Dzięki wspólnemu zaangażowaniu pracowników organizacji do dzieci ze świetlic środowiskowych i socjoterapeutycznych trafiło 30 paczek wypełnionych słodyczkami, zabawkami i innymi upominkami, o które prosiły w listach. W okresie świątecznym HSBC w Polsce przekazało również darowiznę na wsparcie Telefonu Zaufania dla Dzieci i Młodzieży prowadzonego przez Fundację Dajemy Dzieciom Się. Udzielone wsparcie finansowe pomoże Fundacji w obsłudze linii 116 111, która daje dzieciom i młodzieży możliwość anonimowej rozmowy i uzyskania wsparcia w trudnych sytuacjach życiowych, a dla wielu młodych ludzi to często jedyna szansa na kontakt ze specjalistą i otrzymanie pomocy.



**Unum Życie
TUiR**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750**Pomagamy Mikołajowi**

Akcja Pomagamy Mikołajowi odbywa się raz w roku: wolontariusze odpowiadają na listy dzieci z domów dziecka, spełniając ich marzenia o prezentach. W edycji w 2023 roku 118 dzieci z 5 placówek otrzymało prezenty. Dla dzieci z domów dziecka, które rzadko doświadczają magii świąt, taka akcja ma ogromne znaczenie. Pokazuje im, że ich marzenia są ważne i mogą się spełnić.

**Lenovo
Technology
Oddział
w Polsce**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120**List do Świętego Mikołaja i Choinka Dobrych Serc**

List do Świętego Mikołaja i Choinka Dobrych Serc – to projekty FDI. Lenovo wspiera dzieci przez cały rok, a okres bożonarodzeniowy jest szczególnym czasem intensyfikacji tej pomocy. Pracownicy Lenovo w tych akcjach jako wolontariusze obdarowali prezentami 55 dzieci z domów dziecka. W trakcie Choinki Dobrych Serc pomogli rozdać 520 prezentów. Była to też okazja do spotkania z dziećmi z placówek opiekuńczych, do wspólnej zabawy i rozmów.

Intrum

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

402**Stwórzmy razem lepsze jutro, czyli real-time CSR**

Misją Intrum jest chęć dokonania realnych zmian w rzeczywistości i rozwiązywanie problemów społeczności lokalnych. Realizując działania CSR wynikające z modelu sustainability, umożliwiono pracownikom działanie w ramach wolontariatu pracowniczego. Tym, którzy wychodzą z własnymi inicjatywami, Intrum udostępniło na ich realizację środki finansowe, czas pracy oraz przestrzeń biurową. Odbyła się np. akcja krwiodawstwa – zebrano 16 650 ml krwi. Firma i pracownicy regularnie nieśli pomoc znajdującym się w potrzebie, m.in. zorganizowali Charytatywny Kiermasz Muffinek, Licytację Antystresową, dołączyli do akcji WOŚP oraz Szlachetnej Paczki, wsparli podopiecznych Fundacji Spełnienie i Dom Samotnej Matki w Supraślu, Pracownicy regularnie angażowali się w pomoc zwierzętom. Przeprowadzono także akcję „Badam się dla siebie”, w której zachęcano kobiety i mężczyzn do regularnych badań. Każdy, kto chciał się zbadać i wesprzeć akcję, otrzymał 1 godzinę gratis na wykonanie badań. Niesienie przez Intrum tak efektywnej pomocy, trafiającej do beneficjentów, w znaczący sposób wpływa na poprawę sytuacji ludzi poprzez rozwiązywanie ich problemów.



ESRS S1

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8500

Partner Strategiczny FOB

„Akcja-licytacja”

„Akcja-licytacja” to inicjatywa charytatywna w zakresie edukacji i zdrowia na rzecz dzieci pochodzących z Ukrainy, a przebywających na terenie Polski. Jej organizacja to wynik współpracy komunikacji wewnętrznej, ESG Innowacji oraz Fundacji ING Dzieciom. Trwała 6 tygodni, pierwsze aukcje pojawiły się w mediach społecznościowych 18 września, a ostatnie 27 października. Zebrane środki trafiły na konto Fundacji ING Dzieciom, która przekazała je Fundacji Gajusz na leczenie i rehabilitację chorych dzieci z Ukrainy. Aukcja to inicjatywa zorganizowana przez pracowników GK ING Bank Śląski i do nich skierowana. Uczestnicy wystawiali na wewnętrzną aukcję przedmioty (w ten sposób mogli podzielić się własnoręcznie wyprodukowanymi rzeczami, sentymentalnymi pamiątkami, swoim hobby, dać coś od siebie). Akcja przyciągnęła społeczność blisko 1 tys. odwiedzających-pracowników, a wśród licytowanych przedmiotów znalazły się m.in.: 2 torty, ponad 20 obrazów, grafik i innych prac plastycznych wykonanych zarówno przez artystów profesjonalnych, jak i amatorów, rękodzieła, wianki ozdobne, świąteczne zabawki, robione na drutach i szydełku ubrania, ręcznie wykonana biżuteria. Aukcja pokazała, że każdy pracownik może się zaangażować charytatywnie, oferować coś od siebie lub licytować od innych. To wzmocnienie Pomarańczowego Kodu ING.



ESRS S1

**Volkswagen
Motor Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**Program VWolontariat – w sercu siła!**

Firma od lat realizuje program VWolontariat, polegający na finansowym wsparciu 2 zwycięskich wniosków wolontariatu pracowniczego kwotą 15 tys. zł na zakup materiałów budowlanych. W 9. edycji programu komisja wyłoniła wnioski: „Nowoczesna matematyka bez papieru” (Szkoła Podstawowa nr 2 w Przemkowie) oraz „Ogród na Plus” (Klub Senior+ w Chocianowie). Pierwszy projekt zakładał remont pomieszczenia klasy szkolnej i wyposażenie jej w sprzęt audiowizualny, natomiast drugi rewitalizację ogrodu i dopasowanie terenu do potrzeb podopiecznych. Prace, remonty i renowacje wykonane zostały przez pracowników, ich rodziny oraz znajomych.



ESRS S2

ANWIL

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1730**Wolontariat pracowniczy**

Wolontariat pracowniczy w firmie ANWIL odgrywa istotną rolę w zaangażowaniu pracowników w działania na rzecz lokalnej społeczności. Program „ANWIL pomaga” opiera się głównie na inicjatywach zgłaszanych i realizowanych przez pracowników, obejmujących różnorodne działania wsparcia dla placówek opiekuńczych, schronisk dla zwierząt, osób potrzebujących oraz środowiskowych świetlic dla dzieci. Program angażuje także emerytów i rencistów. W 2023 r. ponad 200 wolontariuszy zrealizowało 21 autorskich projektów i uczestniczyło w 6 akcjach zorganizowanych przez Fundację ANWIL, co pokazuje zaangażowanie społeczne pracowników oraz ich chęć pomagania lokalnej społeczności.



ESRS S2

Armatis Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Charytatywne Swetry

Akcja Charytatywne Swetry to zbiórka charytatywna na cel projektu Szlachetna Paczka. Polega na zachęceniu jak największej liczby współpracowników do pojawiania się w świątecznych swetrach w pracy i wsparciu projektu poprzez pozostawioną cegietkę. Beneficjentem była potrzebująca rodzina, której przekazane zostały paczki z najpotrzebniejszymi produktami. W akcji, która była odpowiedzialną na zapytania współpracowników o wsparcie Szlachetnej Paczki, wzięło udział blisko 200 osób.



ESRS S3

Energopomiar

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

230

Program wsparcia wolontariatu pracowniczego

Odbyła się 2. edycja konkursu dla pracowników Energopomiaru: „Potrzebna pomoc”. Inicjatywa polegała na wsparciu finansowym projektów podejmowanych przez pracowników we współpracy z fundacjami i stowarzyszeniami. Budżet programu to 20 tys. zł. Wolontariusze otrzymali dodatkowy dzień wolny. Poprzez realizację programu firma wsparta działalność i pasje swoich pracowników oraz lokalne organizacje realizujące cele pożytku publicznego. Projekty były realizowane we współpracy ze Stowarzyszeniem na rzecz Dziedzictwa Kulturowego Gliwic „Gliwickie Metamorfozy”, z Fundacją Cyryla i Metodego – Biuro Tato.Net, ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Kultury. W ramach programu zrealizowano 3 spotkania warsztatowe: „Odkrywca talentów”, Gliwickie Spotkania Chóralne, projekt „Aleja Zastużonych”.



ESRS S3

ALLEGRO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7800

Partner Strategiczny FOB

#pomagamy_bo_umiemy

W ramach 4. edycji konkursu grantowego #pomagamy_bo_umiemy, organizowanego przez Allegro Foundation, pracownicy firmy mogli zgłosić swoje inicjatywy społeczne i edukacyjne współrealizowane z wybraną organizacją pozarządową lub instytucją użyteczności publicznej. Celem projektów ma być pomoc grupom będącym w trudnych sytuacjach życiowych, organizacjom opiekującym się zwierzętami lub edukacja związana ze zmianami klimatycznymi i zrównoważonym rozwojem. Warunkiem otrzymania dofinansowania było także włączenie w planowane działania wolontariuszy z firmy. Maksymalny grant to 16 tys. zł. Wybrano do dofinansowania 24 projekty, które realizowane były lokalnie z małymi organizacjami pozarządowymi, szkołami, klubami sportowymi. Obejmowały one m.in. pomoc dla osób z doświadczeniem uchodźczym, zajęcia z programowania dla dzieci, integracyjny klub koszykówki czy wsparcie azylu dla słoń Chmurkowo. Wszystkie projekty angażowały także innych pracowników firmy, którzy przystępowali do tych inicjatyw w ramach wolontariatu pracowniczego.



ESRS S3

**Anpharm
Przedsiębiorstwo
Farmaceutyczne**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250**10 rocznica Akcji Mikołaj, czyli wsparcie potrzebujących**

Od 10 lat pracownicy angażują się w inicjowaną w firmie Akcję Mikołaj. Dzieci z potrzebujących rodzin piszą listy do świętego Mikołaja, opisują w nich swoje wymarzone prezenty, które są później kupowane przez pracowników organizacji. Firma wspiera Placówkę Socjalizacyjną PANDA w Kozienicach, podopiecznych Fundacji KRASNAL, 2 rodziny, które zmagają się z niepełnosprawnością dzieci, oraz rodzinę, w której mama samotnie wychowuje 8 dzieci. Pracownicy często inicjują dodatkowe wsparcie dla podopiecznych. W 2023 r. do akcji zgłosiło się 121 pracowników, którzy wspólnie zakupili 111 prezentów.



ESRS S3

**Avon
Operations
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000**Wsparcie lokalnej społeczności**

AOP cyklicznie przekazuje środki na infrastrukturę sportowo-rekreacyjną w mieście Garwolin. Sportowe obiekty wspierają zdrowy styl życia mieszkańców i rozwijają ich aktywność. W 2023 r. zostały oddane do użytku dofinansowany przez firmę skatepark (dofinansowanie 200 tys. zł) oraz kryte lodowisko (dofinansowanie 200 tys. zł). Firma pomagała również lokalnym organizacjom w ramach wolontariatu pracowniczego. Pracownicy wsparli m.in. Ośrodek Pomocy Dziecku „Zielone Izdebno”, Fundację Warszawskie Hospicjum dla Dzieci, Ośrodek Socjoterapeutyczny „Wspólny Dom” w Wildze, Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom w Garwolinie, Nadleśnictwie Cyganówka i Kampinoski Park Narodowy. Realizowany jest również program wolontariatu pracowniczego „Purpose at Heart”, przyznający każdemu pracownikowi 3 dni płatnego urlopu przeznaczonego na działania charytatywne na rzecz organizacji z woj. mazowieckiego. W 2023 r. pracownicy wykorzystali 1137 dni na wolontariat na rzecz lokalnych organizacji.



ESRS S3

**BASF Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

780**Wolontariat w BASF Polska**

Pracownicy BASF Polska zainicjowali zbiórki wspierające różne instytucje oraz społeczność. Odbędzie się m.in. zbiórka książek dla dziecięcych oddziałów onkologicznych oraz do domów samotnych matek wspólnie z Fundacją Zaczytani, a pod opieką Fundacji Judyckiaki oraz dla Schroniska „Na Paluchu” dwukrotnie przeprowadzono zbiórkę rzeczy dla zwierząt. Pracownicy wspólnie z Leasing Team Professional oraz Fundacją Dziecięca Radość zorganizowali także wigilijną zbiórkę rzeczy dla dzieci. W wakacje stażycy w ramach wolontariatu porządkowali teren nowej siedziby Stowarzyszenia Serduszko dla Dzieci. Celem wolontariatu w firmie jest wsparcie lokalnej społeczności oraz angażowanie pracowników w działania pozabiznesowe, które są dla nich ważne.



ESRS S3

Clariter Poland

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

19

Clariter dba

W ramach wolontariatu pracowniczego firma zaangażowała, posprzątała i obsadziła roślinnością teren należący do Domu Dziecka nr 1 w Gliwicach, gdzie funkcjonuje jej oddział badawczy. Po uzyskaniu bezpośrednich informacji o potrzebach Domu Dziecka, ustalono plan oraz harmonogram działań. Wdrażając praktykę, chciano stworzyć podopiecznym DD przyjazne otoczenie do spędzania wolnego czasu i nauki. Zakupiono i posadzono drzewa, kwiaty, zioła, krzewy, zawieszono hamaki oraz domki dla owadów. We współpracy z firmą Florabit przeprowadzono warsztaty z hortiterapii. W akcji wzięli udział wszyscy pracownicy oraz 4 spośród 15 wychowanków DD. Zakupiono roślinność oraz akcesoria ogrodowe za 1,5 tys. zł. Praca z dziećmi i opiekunami pozwoliła na integrację oraz poszerzenie wiedzy o funkcjonowaniu DD.



ESRS S3

Dom Development

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

276

Tworzenie miejsc do życia dla dotkniętych kryzysem wojny w Ukrainie

Grupa aktywnie uczestniczyła w niesieniu pomocy uchodźcom dotkniętym kryzysem wojny w Ukrainie. Organizacja przeznaczyła 2,5 mln zł na przebudowę i wyposażenie wielorodzinnego budynku w Iрпиenu w Ukrainie. Zrealizowane zostały również prace remontowo-adaptacyjne w placówce opiekuńczo-wychowawczej dla dzieci z Ukrainy w krakowskich Swoszowicach. Tworzenie miejsc przyjaznych do życia to podstawa działalności Grupy Kapitałowej Dom Development, a celem działań było stworzenie bezpiecznego domu dla 40 uchodźców wewnętrznych w Iрпиenu i 14 dzieci w ośrodku w Swoszowicach.



ESRS S3

Essity Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

160

Daj kanapkę

Firma sześciokrotnie w roku dołączyła do inicjatywy Fundacji Daj Herbatę i przygotowała w sali konferencyjnej po 300 kanapek do rozdania osobom w kryzysie bezdomności pod Dworcem Centralnym w Warszawie. Akcja była nakierowana na pomoc potrzebującym, a jednocześnie przyczyniła się do integracji pracowników działających w szczytnym celu.



ESRS S3

Grand Parade

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

280

Od inżyniera do Boba Budowniczego

Wolontariusze z firmy IT Grand Parade we wrześniu i październiku spędzili kilkadziesiąt godzin na remoncie dawnej fabryki makaronu w Nowej Hucie w ramach akcji „From engineer to Bob the Builder”. Miejsce po remoncie koordynowanym przez organizację All Hands and Hearts zostanie centrum integrującym uchodźców z lokalną społecznością. Inspiracjami do podjęcia przez firmę praktyki były: stworzenie miejsca spotkań spajającego wieloletnich, jak i nowych mieszkańców, ale również tworzenie zgranego zespołu firmy dzięki wspólnemu działaniu dla dobra innych.



ESRS S3

Grupa ANG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Paczki świąteczne dla potrzebujących

Grupa ANG od kilku lat bierze udział w świątecznej akcji pomocy potrzebującym rodzinom Wirtualna Choinka. Każdy pracownik ANG ma możliwość wyboru rodziny, którą chce wesprzeć. Współpracownicy indywidualnie lub łącznie w grupy organizują pomoc dla jednej wybranej rodziny. Podczas 6. edycji akcji świątecznej pracownicy Grupy ANG przygotowali paczki świąteczne dla 6 rodzin, 12 dzieci, 3 osób z niepełnosprawnościami oraz 6 seniorów. Do akcji przyłączyło się 60 osób. Paczki zawierały małe AGD, odzież, obuwie, kosmetyki, środki czystości, żywność oraz książki i zabawki dla dzieci. Projekt pozwolił również na integrację współpracowników wokół wspólnego celu, jakim jest chęć pomocy potrzebującym.



ESRS S3

Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7500

Wolontariat pracowniczy w Grupie Polsat Plus

Od lat pracownicy spółek w Grupie Polsat Plus, pomimo braku wolontariatu ujmowanego w formalne ramy, angażują się w różne inicjatywy. W Cyfrowym Polsacie i Polkomtelu realizowana jest akcja Kurier Świętego Mikołaja z Fundacją Polki Mogą Wszystko i Charytatywny Kiermasz Świąteczny z Fundacją Polsat. W Polsacie odbyła się zbiórka elektrośmieci, a w Interii kwestowano na rzecz Alma Spei Hospicjum dla Dzieci, Fundacji im. Brata Alberta oraz Fundacji dla Zwierząt La Fauna. Wolontariusze Grupy mogli włączyć się też do akcji Czyste, Zielone Miasta ze Stowarzyszeniem Program Czysta Polska, a zbiórki krwi odbyły się w większości warszawskich biur. Przez ponad 10 lat współpracy z Fundacją Polki Mogą Wszystko pracownicy Grupy Polsat Plus zrealizowali blisko 2 tys. prezentów z marzeniami dzieci ze świetlic środowiskowych. Każdy kiermasz świąteczny to kilka tysięcy złotych na rzecz wybranego podopiecznego Fundacji Polsat czy innej organizacji pożytku publicznego. Każda zbiórka krwi to kilkudziesięciu honorowych dawców i liczna grupa rezerwowa ochotników.



ESRS S3

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Wolontariat w kuchni charytatywnej

Od 2017 r. wrocławska spółka Hewlett Packard Enterprise współpracuje z kuchnią charytatywną prowadzoną przez Fundację Antoni. Kuchnia karmi codziennie między 300 a 500 osób. Beneficjentami są osoby samotne, dotknięte pogarszającą się sytuacją ekonomiczną czy w kryzysie bezdomności. Zespół koordynujący współpracę każdego miesiąca organizuje minimum 2 wyjścia do Fundacji Antoni. Pracownicy pomagają w przygotowaniu posiłków, jak również w przygotowaniu paczek żywnościowych w okresie świątecznym. Założeniem współpracy z kuchnią charytatywną jest pomoc najbardziej potrzebującym, przy jednoczesnym wykorzystaniu programu wolontariatu pracowniczego i programu HPE Gives. W ciągu ostatniego roku, wolontariusze pomogli obrać i przyrządzić blisko 3 tony warzyw i półproduktów, a także przygotować 1200 paczek świątecznych. W 24 wizytach w kuchni uczestniczyło łącznie blisko 200 osób.



ESRS S3

IKEA Retail

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

Partner Strategiczny FOB

Bezgraniczni Przyjaciele

IKEA RETAIL w Polsce dzięki świadomości, że zdecydowana większość osób, które uciekły przed wojną w Ukrainie, stanowią kobiety z dziećmi oraz po zmapowaniu potrzeb potrafiła uchwycić, że przez niewystarczające wsparcie systemowe potrzebują one pilnie pomocy, aby dzieci mogły harmonijnie rozwijać się, integrować z rówieśnikami, uczyć i wzrastać w zdrowiu. Z myślą o tej najbardziej narażonej grupie IKEA Retail w Polsce wraz z Fundacją Świętego Mikołaja uruchomiła program grantowy Bezgraniczni Przyjaciele dla lokalnych organizacji i instytucji; projekt miał na celu pomóc ok. 390 dzieciom w 26 placówkach, wspierając rozwój i dobrostan dzieci i młodzieży z Ukrainy oraz ich integrację z dziećmi i młodzieżą z Polski. Szczególnie pożądane były projekty angażujące młodzież w wieku 13–18 lat, ponieważ według zdobytej wiedzy ta grupa wiekowa najpilniej potrzebowała aktywizacji i integracji. W ramach grantów Bezgraniczni Przyjaciele wsparcie otrzymało 1472 dzieci, w tym 909 dzieci z Ukrainy i 563 dzieci z Polski. Udało się dotrzeć do mniejszych, lokalnych organizacji, które dzięki wsparciu mogły zorganizować m.in. wycieczki, warsztaty artystyczne, zajęcia z fotografii, jazdy na deskorolce, naukę języka polskiego i wiele innych.



ESRS S3

Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

15000

Partner Strategiczny FOB

Akcja charytatywna „Twoje punkty mają moc”

W listopadzie i grudniu firma Kaufland zorganizowała pierwszą akcję charytatywną z wykorzystaniem programu lojalnościowego Kaufland Card. Klienci mogli aktywować kupony w aplikacji Kaufland i przekazywać swoje punkty na rzecz wybranej przez siebie organizacji pożytku publicznego. W akcji udział wzięły 3 organizacje: Fundacja Serca dla Maluszka, Polska Akcja Humanitarna oraz Caritas Polska. Kaufland przeznaczył na wsparcie 500 tys. zł. Najwięcej głosów otrzymała Fundacja Serca dla Maluszka, co wiązało się ze wsparciem w wysokości 250 tys. zł. Kolejno uplasowały się Caritas (150 tys. zł) oraz PAH (100 tys. zł). Dzięki wsparciu firmy Kaufland wspomniane organizacje będą mogły rozwinąć swoje programy pomocowe skierowane do dzieci. Akcja cieszyła się dużym zainteresowaniem klientów, którzy łącznie oddali ponad 60 tys. głosów, a tym samym pokazali, że wsparcie potrzebujących jest dla nich ważne.



ESRS S3

KGHM
Polska Miedź

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

18500**Pączek ze Szlachetnym Nadzieniem**

Celem akcji charytatywnej Pączek ze Szlachetnym Nadzieniem jest pomaganie tym pracownikom KGHM oraz członkom ich rodzin, którzy są w trudnej sytuacji i potrzebują wsparcia np. w leczeniu lub rehabilitacji. W ramach projektu w tłusty czwartek we wszystkich oddziałach KGHM prowadzona jest dystrybucja pączków przez wolontariuszy firmy, a zebrane w ten sposób pieniądze przeznaczone są na pomoc beneficjentom wybranym w danej edycji akcji. W roku 2023 hasło przeprowadzonej zbiórki brzmiało: „Wrzuć CO NAJMNIEJ piątaka dla miedziowego dzieciaka”, a udało się w niej zebrać ponad 143 tys. zł. Jest to jedna z największych akcji charytatywnych i projektów wolontariackich w KGHM. Miernikiem powodzenia działania jest rekordowy wynik zbiórki oraz liczba zaangażowanych w nią osób. Akcja pokazuje, jak wielkie serca ma miedziowa rodzina.



ESRS S3

Leroy Merlin
Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

12600**Fundusz Solidarnościowy dla uchodźców z Ukrainy**

Fundacja Leroy Merlin Polska w roku 2022 uruchomiła projekt pod nazwą Fundusz Solidarnościowy, który kontynuowała również w 2023 r. Zakładał on pomoc uchodźcom z Ukrainy. Prace wokół projektu polegały na rewitalizacji i remontach miejsc, które umożliwiałyby pobyt osobom z Ukrainy w Polsce. Przy realizacji tego działania Fundacja współpracowała z lokalnymi społecznościami, samorządami oraz organizacjami humanitarnymi. Beneficjenci byli zgłaszani przez wolontariuszy Fundacji. Wolontariusze koordynowali rewitalizację i remonty lokalnie, dostarczali produkty do realizacji grantu oraz zapewniali obsługę montażystów z Leroy Merlin. W ramach projektu zostało podpisanych 28 umów grantowych na remonty miejsc pobytu dla uchodźców, na łączną kwotę 8,4 mln zł.



ESRS S3

LPP

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

29930

Partner Strategiczny FOB

„Moda na lepszy start”

„Moda na lepszy start” to autorski program Fundacji LPP, którego celem jest zapewnienie młodzieży z domów dla dzieci lepszego startu w dorosłe życie. Program wspiera młodych ludzi w zakresie edukacji, ochrony zdrowia i rozwoju pasji, m.in. poprzez realizację terapii psychologicznych, kursów zawodowych, zajęć edukacyjnych i wizyt lekarskich. Obecnie w programie bierze udział 278 podopiecznych w wieku od 5 do 19 lat z 3 fundacji z woj. pomorskiego: Fundacji dla Rodziny „Ogniska Nadziei”, Gdańskiej Fundacji Innowacji Społecznej oraz z Fundacji „Rodzinny Gdańsk”, a także Towarzystwa „Nasz Dom” w Krakowie. Od 2021 r. na realizację programu Fundacja LPP przeznaczyła 1 mln 250 tys. zł, na działania dla 278 podopiecznych organizacji z Gdańska i Krakowa, dając im szansę na rozwój umiejętności i pasji oraz lepszy start w dorosłość. Zrealizowano ponad 12 tys. godzin zajęć, w tym 4316 godzin w 2023 r.; 1900 godzin przeznaczono na terapie psychologiczne, zajęcia terapeutyczne oraz wizyty stomatologiczne.



ESRS S3

MODIVO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Program korepetycji dla podopiecznych Domu Dziecka w Koźuchowie

Grupa MODIVO prowadzi działania charytatywne, priorytetyzując przy tym wsparcie lokalnych społeczności. Organizacja przeprowadziła autorski program pomocy na rzecz Domu Dziecka w Koźuchowie, koncentrując się na wyrównywaniu szans i zapobieganiu marginalizacji społecznej. Firma zatrudniła i opłaciła korepetytorów z języka polskiego, angielskiego i matematyki, którzy prowadzili indywidualne zajęcia z podopiecznymi placówki. Program korepetycji pozytywnie wpłynął na wyniki w nauce – w semestrze letnim wszystkie dzieci otrzymały promocję do następnej klasy, dla osób z najlepszymi osiągnięciami organizacja przygotowała comiesięczne stypendia. Celem Grupy MODIVO było wsparcie misji placówki, wywarcie pozytywnego wpływu na jej podopiecznych, w tym – w perspektywie długofalowej – ich lepszy start w dorosłość.



ESRS S3

Polenergia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

498

Różnorodność i równe szanse

Polenergia wspiera koła gospodyń wiejskich, kluby seniora oraz organizacje działające na rzecz osób chorych i osób z niepełnosprawnościami poprzez dofinansowanie ich projektów. W 2023 r. Polenergia 2 razy wsparła schorowanych i dotkniętych kryzysem głodu seniorów poprzez przekazanie im paczek z żywnością i środkami higienicznymi. Ponadto przygotowała 5 Szlachetnych Paczek dla potrzebujących rodzin, dofinansowała działalność 2 stowarzyszeń działających na rzecz osób z chorobami nowotworowymi i niepełnosprawnościami oraz przekazała instalację fotowoltaiczną placówce, w której uczy się i rehabilituje 96 dzieci z niepełnosprawnościami. Grupa Polenergia wspiera organizacje aktywizujące osoby starsze od 2022 r. W 2023 r. zwiększono liczbę oraz kwoty dofinansowań. Ponadto pracownicy Polenergii z własnej inicjatywy pobiegli w biegu na rzecz fundacji „Na ratunek dzieciom z chorobą nowotworową”.



ESRS S3

ROHLIG SUUS Logistics

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Lokalna współpraca oddziału we Wrocławiu z ZOL Jaskotłe

Rohlig SUUS Logistics Oddział we Wrocławiu aktywnie wspiera Zakład Opiekuńczo-Lecznicy dla Dzieci im. Jana Pawła II w Jaskotłach. Pracownicy SUUS wybrali placówkę w anonimowej ankiecie, ustalając harmonogram projektów na 2023 r. W celu usprawnienia współpracy został powołany lokalny komitet CSR. Działania firmy, m.in. przekazanie sprzętu komputerowego, remont placówki, zbiórki finansowe i rzeczowe oraz transport podarowanego sprzętu AGD, były częścią stałej pomocy, a nie jednorazową akcją. Firma utrzymuje stały kontakt, monitoruje potrzeby podopiecznych i aktywnie uczestniczy w organizowanych uroczystościach. Oprócz tego przekazała kolorowanki, zorganizowała zbiórkę na sprzęt rehabilitacyjny oraz zakupiła materiały i pomalowała ławki na terenie placówki. Kolejnym projektem było przygotowanie wyprawki szkolnej.



ESRS S3

SimCorp

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Remont placówek opiekuńczo-wychowawczych

Pracownicy warszawskiego biura SimCorp zaangażowali się w remont 2 placówek opiekuńczo-wychowawczych: „Bajkowy Dworek” oraz Dom Dziecka nr 15. W sumie 45 pracowników odnowiło ściany w 4 sypialniach, 2 pokojach rehabilitacyjnych oraz w bawialni. Dodatkowo pomogli w uprzątnięciu placówek. Firma zakupiła również specjalistyczne krzesło dla jednej z podopiecznych. Inicjatywa nie tylko poprawiła warunki życia podopiecznych, ale także umożliwiła pracownikom placówek prowadzenie działań integracyjnych. Wydarzenie zostało sfinansowane dzięki Funduszowi ESG działającemu w SimCorp i należało do serii inicjatyw mających na celu wsparcie lokalnych społeczności.



ESRS S3

Świętokrzyska Grupa Przemysłowa INDUSTRIA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

325

Partner Strategiczny FOB

Powołanie Centrum na Rzecz Pokoju w Sercu Europy

Rok po wybuchu wojny w Ukrainie Fundacja Kaganek, działająca przy Świętokrzyskiej Grupie Przemysłowej INDUSTRIA S.A., założyła Centrum na Rzecz Pokoju w Sercu Europy. Jego celem jest organizacja pomocy humanitarnej dla osób dotkniętych konfliktem. Działania Centrum obejmują pozyskiwanie środków i produktów, dostarczanie pomocy rzeczowej oraz organizowanie czasu wolnego dla dzieci w regionach dotkniętych wojną. Zaangażowanie pracowników firmy pozwala na integrację i kontynuację działań pomocowych.



ESRS S3

TAURON Polska Energia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

26000

Pomagamy do Kwadratu

TAURON wspiera Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży „Dom Aniołów Stróżów”. Firma angażuje swoich pracowników w wolontariat: w zbórkę artykułów żywnościowych, papierniczych, chemicznych, kosmetyków i leków dla podopiecznych Stowarzyszenia. Zbiórki organizowane są od Jeleniej Góry po Stalową Wolę, przynosząc „Aniołom” tony produktów. Akcja Pomagamy do Kwadratu realizowana jest od 6 lat; inicjatywa wpisuje się w ideę przedsiębiorstwa TAURON polegającą na wsparciu dzieci z trudnych dzielnic Śląska.

ESRS S3

Urtica

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Urtica Dzieciom Camp

Fundacja Urtica Dzieciom, we współpracy z Centrum Psychoonkologii Unicorn w Krakowie, zorganizowała 4 turnusy terapeutyczne dla dzieci chorych na raka i ich rodzin. Udział wzięło łącznie 85 uczestników. Podczas turnusów odbywały się różnorodne zajęcia, takie jak spotkania z psychoonkologiem, psychologiem dziecięcym, dietetykiem oraz warsztaty artystyczne i leśne. Turnusy, które odbyły się po przerwie spowodowanej pandemią, spotkały się z dużym zainteresowaniem i dostarczyły uczestnikom wsparcia psychologicznego w trudnym czasie choroby. Dzięki różnorodnym zajęciom, rodzice mieli możliwość odpoczynku i wymiany doświadczeń. Po zakończeniu turnusów przeprowadzono ankietę, które potwierdziły, jak ważną i wspierającą inicjatywą jest projekt.



ESRS S3

Grupa Schiever w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1100

Wolontariat DobroCzynni

Grupa Schiever w Polsce, hołdując wartościom szacunku, energii i niezależności, kontynuowała w 2023 r. projekt wolontariatu pracowniczego, dedykowany lokalnym społecznościom potrzebującym. To już 7. edycja akcji, w której udział wzięło 9 jednostek Grupy, w tym 8 sklepów i siedziba. Dzięki zaangażowaniu 76 wolontariuszy projekty dotarły do dzieci, osób niepełnosprawnych i podopiecznych placówek opiekuńczo-wychowawczych.



ESRS S3

Wawel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1105

Wsparcie dla Ukrainy

W związku z wybuchem wojny w Ukrainie firma Wawel SA i Fundacja „Wawel z Rodziną” w 2022 r. przekazały 28 350 sztuk czekolad. Dodatkowo firma wspomogła finansowo i rzeczowo wybrane instytucje koordynujące działania na rzecz obywateli Ukrainy, zarówno w kraju, jak i za granicą. Marka Wawel wsparła także wydarzenia kulturalne i rodzinne, organizowane dla ukraińskich rodzin przebywających w Polsce. W geście solidarności z Ukrainą firma przygotował również gorzką czekoladę 70% cocoa z linii Premium w specjalnie zaprojektowanym opakowaniu, nawiązującym do ukraińskiej flagi. W celu wsparcia obywateli Ukrainy, którym zabrakło podstawowych środków do życia, Wawel nawiązał współpracę z lokalnymi władzami i Rządową Agencją Rezerw Strategicznych.



ESRS S3

CRIDO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

430

Wsparcie Tichona Czerniejewa i jego rodziny

CRIDO (działając jako Fundacja CRIDO) – w obliczu wojny – wsparło ukraińskiego szachistę oraz jego rodzinę. Celem działań było zapewnienie godnego życia oraz stworzenie warunków do rozwoju talentu. Rodzina została sprowadzona z obozu w Użgorodzie do Warszawy. Firma zapewniła im mieszkanie i utrzymanie na 12 miesięcy. Szachista i jego siostra otrzymali promocję do następnej klasy. Firma pomogła w udziale w kilku turniejach szachowych, sfinansowała wpisowe oraz zakwaterowanie w turnieju w Legnicy. W siedzibie firmy udało się zorganizować spotkanie szachowe z autorytetami, w którym udział wzięli pracownicy, klienci i przyjaciele CRIDO. Gościem była m.in. Agnieszka Brustman, polska arcymistrzyni szachowa. Koszt inicjatywy wyniósł 88 tys. zł (przeznaczony na mieszkanie i utrzymanie) oraz 2280 zł (turnieje szachowe). Od początku wojny za wschodnią granicą niesienie pomocy Ukraińcom stało się priorytetem dla pracowników CRIDO. Firma przy tej inicjatywie współpracowała m.in. z menedżerem Jana-Krzysztofa Dudy oraz innymi przedstawicielami środowiska szachowego. Niesiona pomoc bezpośrednio wpłynęła na poprawę warunków życia rodziny, a zaangażowanie firmy jest wyrazem solidarności i troski o los innych.



ESRS S3

Provident Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Partner Strategiczny FOB

Dom Matki

Dom Matki to miejsce, w którym schronienie i opiekę znalazły uchodźczynie z Ukrainy: kobiety z małymi dziećmi i w ciąży. Decyzja o powstaniu placówki została podjęta trzy dni po napaści Rosji na Ukrainę. Projekt był realizowany we współpracy z Urzędem Dzielnicy Warszawa-Białoteka oraz Fundacją Inna Przestrzeń. Obiekt został wyremontowany siłami firmowych wolontariuszy w ciągu 3 tygodni. Na miesięczne utrzymanie DM (czynsz, media, wynagrodzenie pracownicze) Provident przeznaczył blisko 100 tys. zł. Dom Matki zapewnił nie tylko bezpieczne miejsce do mieszkania, ale także konsultacje psychologiczne, wsparcie medyczne i przy załatwianiu spraw urzędowych. W ciągu roku z bezpośredniej pomocy placówki skorzystało ok. 100 osób oraz beneficjenci, którzy nie mieszkają w DM, ale są w trudnej sytuacji życiowej. Projekt został wielokrotnie nagrodzony, m.in. Platynowym Inwestorem ESG, Złotym Laurem Super Biznesu. Agnieszka Kłos-Siddiqui, prezeska Provident Polska, za projekt została nagrodzona przez Pracodawców RP Wektorem Serca. Dom Matki został także nagrodzony w konkursie „DNA – bo pomaganie mamy w genach” oraz wyróżniony w konkursie Polskie Nagrody Różnorodności.



ESRS S3

Avon Operations Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Darowizny dla obywateli Ukrainy

Celem działań podejmowanych przez fabrykę Avon było wsparcie jak największej liczby obywateli Ukrainy, którzy realnie potrzebują podstawowych środków do życia. Spółka nawiązała współpracę z lokalnymi społecznościami i organizacjami, które wymagały wsparcia materialnego na terenie Ukrainy. Firma zaangażowała się także w przekazanie darowizn materialnych organizacjom pomagającym uchodźcom ukraińskim w Polsce, w tym podopiecznym Fundacji „Help the Ukraine Children foundation”, która otrzymała dary rozdysponowała między swoich podopiecznych. Pomoc otrzymali uchodźcy mieszkający na terenie gmin Żyrzyn i Puławy. Firma przekazała 34 ton środków higieny na rzecz Ukrainy; 16 ton żeli trafiło do Chersonia i miejscowości dotkniętych powodzią po wysadzeniu zapory w Nowej Kachowce oraz w rejon Bachmutu. Do gromady Klesów przekazano 1,5 tony odzieży oraz 2020 sztuk koców, które trafiły do szpitali w miejscowości Sarny, 3 przedszkoli, 3 domów dziecka w miejscowości Równe oraz ośrodka dla dzieci z niepełnosprawnościami. Firma współpracowała także z miastami Piastów i Pruszków, gminami Żyrzyn, Siedlce, Garwolin i Góra Kalwaria, gdzie przekazała najbardziej potrzebne kosmetyki na wsparcie uchodźców z Ukrainy zamieszkałych w Polsce.



Biofarm

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

500

Wsparcie Ukrainy

Firma Biofarm zaangażowała się w pomoc Ukrainie. Miesiąc po wybuchu wojny wysłała pierwszy transport humanitarny z pomocą. Od 2022 r. Biofarm regularnie pomaga Ukrainie. Od 2022 do końca grudnia 2023 r. wysłała 8 transportów humanitarnych – we współpracy z Fundacją Humanitarne Inicjatywy ze Lwowa, która koordynuje transport na miejscu. Znalazły się tam leki, suplementy diety, żywność, środki higieny osobistej, środki do dezynfekcji. Na pomoc Ukrainie przez 2 lata Biofarm przeznaczył już niemal 7 mln zł. W inicjatywę udało się zaangażować inne firmy oraz organizacje pozarządowe. Były prowadzone zbiórki żywności, spotkania z przedstawicielami Ukrainy, zorganizowano też Dzień Ukraiński. Ponadto firma wspiera cały czas pracowników z Ukrainy i reaguje na ich bieżące potrzeby.



ESRS S3

UBS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

10000

Fundusz pomocy Ukrainie

UBS wspiera osoby poszkodowane przez wojnę w Ukrainie od samego jej początku, dostosowując rodzaj pomocy do potrzeb uchodźców. Działania firmy skupiały się na wsparciu uchodźców w procesie integracji z polskim społeczeństwem. Zrealizowano projekty Spread Your Wings i Stay with Ukraine, które oferowały szeroki zakres pomocy dla dorosłych i dzieci, m.in. pomoc w odnalezieniu się na polskim rynku pracy, szkolenia z zakresu komunikacji biznesowej, wsparcie psychologiczne, mentoring, kursy językowe czy stypendia, korepetycje i zajęcia plastyczne dla dzieci i młodzieży. Kontynuowano również projekt Szafa Dobra, gdzie uchodźcy mogą otrzymać darmowe ubrania, buty i inne rzeczy. UBS w Polsce objął wsparciem prawie 1 tys. uchodźców przy zaangażowaniu ponad 200 wolontariuszy. Poza inicjatywami pomocowymi prowadzonymi na terenie Polski, UBS zorganizował wśród swoich pracowników i klientów zbiórkę funduszy, które później firma podwoiła, uzyskując w sumie ok. 50 mln USD na pomoc Ukrainie.



ESRS S3

Mars Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3300

Tworzenie Lepszego Świata dla Zwierząt

Od ponad 30 lat Mars współtworzy ekosystem skoncentrowany na opiekunach zwierząt domowych w Polsce. Tym razem przekazał on 364 tony kompletnej i zbilansowanej karmy dla psów i kotów przebywających w schroniskach. Od 2017 r. z Fundacją Dr Clown realizuje ogólnopolski program dogoterapii w szpitalach dziecięcych, w 2021 r. rozszerzony został on o domy pomocy społecznej dla seniorów, a w 2023 r. o oddziały rehabilitacji. Od początku programu z dobroczynnej relacji z psem skorzystało ponad 23 tys. osób. We współpracy z Towarzystwem Opieki nad Zwierzętami Mars napętnił aż milion psich misek w ramach programu Pedigree Relief Fund, wspierając opiekunów, którzy chwilowo znaleźli się w trudnej sytuacji ekonomicznej. Obecność czworonogów redukuje stres i buduje poczucie własnej wartości, co przyczynia się do szybszej rekonwalescencji po chorobach i operacjach. W 2023 r. z terapeutycznego kontaktu z psem skorzystało aż 7935 osób.



ESRS S3

**Procter
& Gamble
DS Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000**Vizir: Ubrania od Serca**

W 2023 r. marka Vizir we współpracy z Towarzystwem Nasz Dom zorganizowała 6. edycję programu Ubrania od Serca. Sytuacja dzieci wychowujących się w placówkach opiekuńczo-wychowawczych zależy od kondycji finansowej ośrodków. Podopieczni rzadko mają okazję, aby samodzielnie decydować o swoim ubiorze, co znacząco wpływa na ich samoocenę. W ramach programu Ubrania od Serca dzieci z domów dziecka otrzymują vouchery na zakup nowych, wymarzonych ubrań, które mogą wybrać samodzielnie. Dodatkowo marka Vizir przekazuje placówkom produkty do prania. Dzięki wsparciu Polaków, którzy sięgnęli po produkty marki Vizir oznaczone pomarańczowym serduszkim, ufundowane zostały bony do sklepu odzieżowego. W 6 edycjach programu zostało ofiarowanych ponad 8160 voucherów.



ESRS S3

**Grupa
Echo
Investment**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

520**Młodzi w Łodzi – program stypendialny**

Grupa Echo Investment w 2022 r. po raz pierwszy dołączyła do zaszczytnego grona Fundatorów w największym programie stypendialnym #MłodziwŁodzi, odpowiadając na zaproszenie Invest in Łódź (Central Poland). Fundatorzy, w wybranej przez siebie formie, wspierają studentów w rozwoju ich talentów i zainteresowań. Na zaproszenie Echo odpowiedziało 54 studentów z Politechniki Łódzkiej i Uniwersytetu Łódzkiego. Z tego grona wyłonione zostały 2 studentki, które dołączyły do #SpołecznośćEcho jako jej stypendystki, a wsparcie finansowe, które otrzymają, pozwoli im rozwijać skrzydła i realizować marzenia.

**Grupa Kęty**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4800**Program społeczno-wolontaryjny „Razem z Grupą”**

Grupa Kęty rozwinęła wolontariat pracowniczy poprzez program społeczno-wolontaryjny „Razem z Grupą”. W tej edycji udało się przeprowadzić 70 takich projektów, a zaangażowanie finansowe Grupy Kęty na ich rzecz wyniosło 210 tys. zł. Firma wykorzystuje to narzędzie także do promocji ważnych z punktu widzenia polityki CSR tematów, takich jak ochrona środowiska oraz troska o zdrowie.

**Alior Bank**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7034

Partner Strategiczny FOB

Działania charytatywne w Alior Banku

Bank umożliwia wspieranie potrzebujących, oferując pracownikom 16 pełnotygodniowych godzin na wolontariat w roku. Ułatwia to angażowanie się w wybrane lub zaproponowane przez bank działania, takie jak sportowe wyzwania „Chodźmy razem”, w których zbierane w aplikacji kilometry Fundacja Alior Banku wymienia na złotówki wsparcia charytatywnego celu. W 2023 r. z godzin na wolontariat skorzystało 250 pracowników, którzy wsparli blisko 100 organizacji. W ramach akcji krwiodawstwa pracownicy oddali blisko 24 litry krwi, a w 2. i 3. edycji „Chodźmy razem!” łącznie wzięło udział ponad 1100 pracowników.



Asseco Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2413**Pomagamy**

Celem corocznej charytatywnej akcji „Pomagamy” jest zmotywowanie pracowników Asseco do zaangażowania się w pomoc najbardziej potrzebującym. W 2023 r. firma pomogła 25 organizacjom. Od początku trwania projektu na pomoc potrzebującym przeznaczono ponad 2 mln zł, dzięki czemu m.in. ponad 5 tys. dzieci uzyskało wsparcie. W akcję zaangażowało się do tej pory ok. 2 tys. pracowników. Podczas akcji pracownicy nominowali do wsparcia finansowego wybrane organizacje. Ważnym kryterium przy ocenie wniosków było to, aby uwzględniły one pomysły na dodatkowe formy pomocy.

**Beyond.pl**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120**Akcja Dzielimy się Świątami**

Firma 4. rok z rzędu zrealizowała akcję Dzielimy się Świątami, w ramach której zamiast zakupu upominków świątecznych dla klientów i partnerów środki przeznaczone na ten cel zostały przekazane na pomoc potrzebującym. Pomoc trafiła do 29 podopiecznych Domu Dziecka w Pleszewie, którzy otrzymali spersonalizowane podarunki świąteczne oraz wsparcie finansowe. Przekazane środki pozwolą również na sfinansowanie wyjazdu na obóz zimowy w ferie, w ramach którego dzieci będą mogły uczestniczyć m.in. w wycieczkach edukacyjnych oraz uczyć się jazdy na nartach i snowboardzie. Celem praktyki było budowanie wśród dzieci i młodzieży wspomnień i doświadczeń oraz niwelowanie nierówności spowodowanych sytuacją materialną i życiową.

**Business Support Solution**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400**Działalność charytatywna**

Firma wspomogła działalność Fundacji Urtica Dzieciom, która wspiera dzieci zmagające się z chorobami nowotworowymi. W ramach programu Furtka zakupiła ponad 400 notesów zaprojektowanych przez podopiecznych Fundacji Urtica Dzieciom i wręczyła je pracownikom z okazji mikołajek. Jak co roku, organizacja włączyła się również w akcję Fundacji DOZ „I Ty możesz zostać świętym Mikołajem”. W jej ramach pracownicy mieli możliwość wręczenia prezentów świątecznych podopiecznym Fundacji DOZ. Firma zaangażowała się także w inicjatywy Fundacji Koper Pomaga, która działa na rzecz uchodźców przebywających na terenie Łodzi i wspiera ludność cywilną na wschodzie Ukrainy. Pracownicy zbierali artykuły szkolne oraz środki higieniczne dla najmłodszych, seniorów i osób z niepełnosprawnościami.



**CK LEGAL
Chabasiewicz
Kowalska
i Wspólnicy**

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

20**Akcja charytatywna „Zamieńmy prezenty na uśmiech dzieci”**

„Zamieńmy prezenty na uśmiech dzieci” to akcja mikołajkowa CK LEGAL, ich klientów i partnerów oraz Stowarzyszenia PIĘKNE ANIOŁY dla pacjentów z Oddziału Dziecięcego, Noworodków i Wczesniaków Szpitala Świętej Anny w Miechowie. Firma przeznaczyła środki pieniężne, które wydała na zakup prezentów i druk kartek świątecznych dla klientów i partnerów, na wsparcie szpitala. W działania chętnie zaangażowali się pracownicy i klienci firmy, którzy przekazali dary i datki finansowe. Firma przekazała szpitalowi choinkę, ozdoby, kocyki, czajnik, owocowe musy, a także wzbogaciła świetlicę o piłkarzyki, zabawki, klocki, kredki i książeczki. Uzupelniono zapasy w różowych skrzynkach. Firma wspiera Stowarzyszenie od 2013 r., zapewniając bieżącą obsługę prawną, pomoc w remontach w ramach akcji Stoneczne Pokoje oraz doradztwo pro bono dla ubogich rodzin.

**Dalpo**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

370**Przekazanie taśm na sportowy turniej charytatywny**

Firma Dalpo wspiera pasję do sportu wśród młodych osób. Przekazała specjalistyczne taśmy maskujące, które wyznaczały linie boiska podczas charytatywnego turnieju siatkarskiego. Wydarzenie to miało na celu nie tylko zebranie środków dla wybranej przez organizatorów instytucji charytatywnej, ale także propagowanie zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej.

**DB CARGO
POLSKA**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2800

Partner Strategiczny FOB

Kolej na Pomaganie – program wolontariatu pracowniczego

Firma realizuje konkurs grantowy Dobry Pomysł na projekty wolontariatu pracowniczego. Dzięki dofinansowaniu firmy pracownicy przeprowadzili 10 akcji na rzecz 10 partnerów społecznych, w których łącznie wzięło udział ponad 60 wolontariuszy. Działania dotyczyły różnych beneficjentów (dzieci i młodzieży z domów dziecka, osób chorych na stwardnienie rozsiane, podopiecznych DPS, osób niewidomych, dzieci z niepełnosprawnościami, zwierząt) i były to: prace remontowo-budowlane, warsztaty kulinarne, wycieczka turystyczna, zabawy ruchowe, czytanie bajek oraz wyprowadzanie zwierząt. W ramach współpracy ze Stowarzyszeniem Niepełnosprawnych Sportowców „Niezłomni” firma realizowała treningi piłkarskie dla niewidomych i Turniej Blind Football. Stworzono Kartę Zasad zawierającą cele, reguły programu, rolę pracowników i firmy. Realizowana była także autorska akcja społeczna „Zamień komórkę na planszówkę”, której celem jest przeciwdziałanie fonoholizmowi wśród dzieci i młodzieży. Planszówki trafiły do 9 placówek opiekuńczych z całej Polski, które zgłosili pracownicy. W sumie w 2023 r. w 32 akcje na rzecz 25 partnerów zaangażowało się 127 wolontariuszy.



DOZ

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4500**Pomagamy Ukrainie**

W Polsce z powodu wojny w Ukrainie nadal przebywa bardzo dużo uchodźców, którym potrzebne jest zarówno wsparcie finansowe, jak i emocjonalne. Fundacja dzięki otrzymanym darowiznom rzeczowym przekazała Ukraińcom m.in. środki higieniczne i suplementy diety, a także darowizny na przeprowadzenie medycznych konsultacji telefonicznych. Dodatkowo w celu integracji ludności organizowane były wspólne spotkania oraz występy chóru DOZ Fundacji Muzyczne Perty wraz z Ukraińskim chórem Namysto.

**Elemental Holding**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300**Współpraca z Ukraińską Federacją Triathlonu**

Od kwietnia Grupa Elemental wspierała jako sponsor Ukraińską Federację Triathlonu (UFT). Dzięki trójstronnej umowie z Polskim Związkiem Triathlonu (PZTri) i UFT możliwe były: finansowanie wyjazdów ukraińskich zawodników na zawody triathlonowe, a także wsparcie ich przygotowań do Igrzysk Olimpijskich 2024 w Paryżu. Elemental od 10 lat jest partnerem Polskiego Związku Triathlonu, CEO firmy Paweł Jarski łączy funkcję prezesa Grupy oraz prezesa PZTri. Wspieranie triathlonu to także jeden ze sposobów na promowanie zdrowego stylu życia i aktywności fizycznej oraz realizacja założeń strategii ESG. Poprzez wspieranie ukraińskich zawodników Grupa przyczyniła się również do realizacji idei olimpijskich, które od zawsze promowały pokój i współpracę międzynarodową.

**epruf**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

30**Health4Ukraine**

Firma opracowała program Health4Ukraine, umożliwiający uchodźcom z Ukrainy dofinansowanie do zakupów w aptekach. Epruf pozyskiwał darowizny (m.in. od: Direct Relief, PCK, Fundacji ING Dzieciom, Fundacji Deloitte Polska) i przekazywał je uczestnikom w formie kodów płatniczych o wartości 500 zł, wykorzystując technologiczny system epruf. Celem było ułatwienie uchodźcom dostępu do leków. Wsparciem objętych zostało ponad 318 tys. osób w niemal 100% powiatów w Polsce. W 90% były to kobiety i dzieci. Uczestnikom wydano ponad 417 tys. kodów na zakup leków w aptekach. Potrzeby pacjentów były różne – niektórzy leczyli choroby przewlekłe, inni potrzebowali doraźnego wsparcia. Niewykorzystane w terminie ważności kodu środki wracały do puli i były przekazywane kolejnym potrzebującym, przy czym mogły to być osoby, które już wcześniej korzystały z programu. W 2023 r. projekt został wyróżniony Srebrną Nagrodą w konkursie Innowator ESG organizowanym przez Polskie Stowarzyszenie ESG.



**Europejski
Fundusz
Leasingowy**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

409**Event świąteczny – kiermasz i zbiórki**

Pracownicy podczas firmowego eventu świątecznego zorganizowali kiermasz charytatywny, z którego dochód został przeznaczony na rehabilitację dzieci pracowników firmy. Dodatkowo zorganizowano zbiórkę darów rzeczowych dla podopiecznych Fundacji Rak'n'Roll, Fundacji Na Ratunek Dzieciom z Chorobą Nowotworową i DPS na ul. Mącznej. Dzięki kiermaszowi i zbiórce firma wsparła inicjatywy swoich pracowników. Udało się zebrać środki finansowe na rehabilitację, które pozwolą na zakup potrzebnych leków i sprzętu lub usług rehabilitacyjnych.

**Europejski
Fundusz
Leasingowy**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

409**We CAre – program charytatywny**

Pracownicy firmy otrzymują aż 5 dni w roku wolnych od pracy, które mogą przeznaczyć na działania społeczne i wolontariat. Mogą także otrzymać od firmy wsparcie finansowe na realizację inicjatyw. W październiku uruchomiony został program charytatywny, w którym oprócz wsparcia dla fundacji i organizacji społecznych, firma zachęcała pracowników do angażowania się w działania lokalne. W ciągu 2 miesięcy od uruchomienia programu pracownicy zgłosili 12 pomysłów. Dzięki temu firma pomogła środowisku, zwierzętom i rodzinom w trudnej sytuacji, miała wpływ na tworzenie i wyposażanie szpitalnych bibliotek, a także pomagała seniorom w domach opieki oraz niepełnosprawnym.

EY Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

EY Volunteers Challenge

EY Volunteers Challenge to coroczny program zapewniający wsparcie finansowe dla inicjatyw wolontariackich zgłoszonych przez pracowników EY. W 5. edycji programu pracownicy przy współpracy z organizacjami pozarządowymi zrealizowali 29 projektów społecznych, które pomogły dzieciom, młodzieży, seniorom, uchodźcom oraz zwierzętom. Zorganizowane zostały m.in. zajęcia edukacyjne i sportowe, warsztaty z asertywności i komunikacji. Program miał na celu wsparcie pracowników w angażowaniu się w pomoc osobom potrzebującym i zwierzętom. Po realizacji inicjatyw liderzy projektów wypełnili sprawozdania podsumowujące, co umożliwiło ocenę ich skuteczności. Sukces programu potwierdziły liczby: pomoc dotarła do prawie 500 dzieci i dorosłych oraz ponad 700 zwierząt z 11 schronisk. Zaangażowało się ponad 130 pracowników, którzy poświęcili ponad 1100 godzin na realizację projektów. Firma wsparła finansowo ponad 20 stowarzyszeń.



Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

606

„Świat w kolorach”

„Świat w kolorach” to ogólnopolski projekt realizowany od 2005 r., w trakcie którego odnowiono i pomalowano 35 oddziałów psychiatrii dziecięcej w całej Polsce oraz Zespół Opieki Zdrowotnej w Dębicy (czyli placówka medyczna zlokalizowana najbliżej podkarpackiej siedziby firmy). Celem projektu była poprawa komfortu leczenia pacjentów. W 2023 r. otwarto po renowacji Oddział Chorób Wewnętrznych i Oddział Kardiologiczny w dębickim ZOZ oraz 2 odnowione skrzydła Oddziału Kliniki Psychiatrycznej dla Dzieci i Młodzieży IPIŃ w Warszawie. Koszt obu renowacji w dębickim ZOZ wyniósł ponad 280 tys. zł, natomiast wartość renowacji warszawskiej placówki to prawie 130 tys. zł. Na ścianach po renowacji można zobaczyć warszawskie motywy, jak pomnik Syrenki, Wisła czy Stadion Narodowy.



GPEC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

460

Grupa GPEC charytatywnie

W 2023 r. wolontariusze z firmy zrealizowali kilkanaście projektów na rzecz lokalnych społeczności. Pracownicy przedstawili swoje pomysły Kapitulie Wolontariatu, która przeanalizowała zgłoszenia i przekazała rekomendacje firmie. Wolontariusze zorganizowali m.in. zajęcia kreatywne, takie jak warsztaty plastyczne i kulinarne, dla dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych w Trójmieście. Wsparli również gdańską fundację Ostoja w przygotowywaniu bezpiecznej przestrzeni dla potrzebujących i rannych dzikich zwierząt. Dodatkowo wzięli udział w charytatywnym skoku z Molo w Sopocie, przygotowali 47 świątecznych paczek dla dzieci z Domów Dziecka i Seniorów w Gdańsku oraz spotkania kreatywne dla dzieci z gdańskiego hospicjum. W wolontariacie wzięło udział ponad 100 osób. Realizacja projektów była w pełni finansowana przez firmę.



Green Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1134

Green Holding przeciwdziałanie marnowaniu żywności

Spółki Primavega oraz Green Factory z Grupy Green Holding w ramach swojej działalności kontynuowały wieloletnią współpracę z Bankiem Żywności w Ciechanowie. Przekazywane towary obejmowały produkty pełnowartościowe, pochodzące ze zwrotów od klientów spowodowanych uszkodzeniem opakowania lub opóźnioną dostawą (po przejściu pozytywnej oceny jakości podlegały zwrotowi do Banku Żywności, a do utylizacji trafiały w przypadku niespełnienia kryterium 3–4-dniowej daty przydatności do spożycia). Wzrastająca z roku na rok ilość żywności przekazywanej do Banku Żywności doprowadziła do rozszerzenia skali podjętej działalności poprzez nawiązanie przez Grupę Green Holding współpracy z Bankiem Żywności SOS w Warszawie. Wdrożenie inicjatywy było możliwe dzięki projektowi reverse logistic oraz edukowaniu pracowników w zakresie przeciwdziałania food waste.



InPost

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8008

Partner Strategiczny FOB

Wolontariat pracowniczy InPost InHelp

W 12. edycji „Razem przenosimy góry” nasza drużyna InPost InHelp, licząca 100 wolontariuszy, zebrała imponującą ilość śmieci – 330 kg, oczyszczając szlaki Tatrzańskiego Parku Narodowego. W ramach Clean Up Days grupa pracowników i ich rodziny wspólnie posprzątały nadbrzeże Wisły ze szkła, plastiku, metalu i pozostałości po papierosach. W roku 2023 firma zaangażowała się w projekt Szlachetna Paczka z 20 liderami InPost; 381 paczkami o szacowanej wartości ponad 116 tys. zł udało się wspomóc 52 rodziny. Grupy pracowników skierowały swoje wysiłki na rzecz lokalnych społeczności, starając się wpływać pozytywnie na otaczający świat. Wsparcie finansowe od InPost umożliwiło realizację wielu projektów, które mają trwały wpływ na lokalne społeczności. Edycja programu grantowego w roku 2023 była pierwszą, a jej wyniki są następujące: 11 projektów zostało dofinansowanych kwotą 10 tys. zł, blisko 900 godzin zostało przeznaczonych na realizację inicjatyw, niemal 1 tys. beneficjentów zostało objętych pomocą, ponad 100 tys. zł zostało przekazane na projekty grantowe, 11 obszarów, w których odbywały się inicjatywy, otrzymało wsparcie.



KPMG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2100

Partner Strategiczny FOB

Nakarm Psiaka – ogólnopolska akcja wsparcia schronisk

Z okazji Międzynarodowego Dnia Psa, 26 sierpnia KPMG zorganizowało facebookową akcję Nakarm Psiaka, której celem było przekazanie karmy dla bezdomnych psów i wsparcie 7 schronisk na terenie Polski. Akcję kierowano do użytkowników mediów społecznościowych, a jej założeniem było zgromadzenie jak największej liczby reakcji pod postem. Każda reakcja to 1 kg karmy zakupiony przez KPMG. Odzew na post i chęć wsparcia czworonogów były zawrotne. Zakładany cel 5 ton został osiągnięty w mniej niż 10 godzin od startu akcji. W efekcie KPMG zakupiło dodatkową tonę karmy jako podziękowanie za tak ogromne zaangażowanie osób, którym los zwierząt nie jest obojętny. W sumie KPMG przekazało 6 ton karmy do 7 schronisk: Sopotkowa Schroniska dla Bezdomnych Zwierząt w Sopocie, Schroniska w Katowicach, Schroniska Psie Pole, Schroniska dla zwierząt w Łodzi, Schroniska dla zwierząt w Poznaniu, Schroniska dla bezdomnych zwierząt w Józefowie oraz Grupy Ratuń we Wrocławiu. Inicjatywa miała swój ciąg dalszy również wewnątrz KPMG. Kilkadziesiąt osób z 7 biur w Polsce zaangażowało się przy okazji przekazania karmy w zbiórkę artykułów, m.in. koców, ręczników, podkładów, smyczy, misek i zabawek, aby wesprzeć schroniska przed sezonem jesienno-zimowym. Pracownicy aktywnie spędzili czas, wyprowadzając psy na spacer i pomagając w pracach porządkowych.

LDS
Łazewski Depo
i Wspólnicy

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

45

Program wspierania darowizn pracowniczych

LDS opracował i wdrożył program wspierania celów społecznych ważnych dla pracowników i współpracowników. Na wniosek zainteresowanych kancelaria przekazuje darowizny własne na organizacje pozarządowe, które zostały wcześniej wsparte finansowo przez członków zespołu. Ten wyjątkowy program, wpisujący się w strategię biznesową firmy, aktywizuje zespół LDS do wspierania celów pożytku publicznego i rozmowy o odpowiedzialności społecznej. Jego ogromną siłą jest oddanie głosu zespołowi, który współdecyduje o podziale środków przekazywanych przez pracodawcę na cele społeczne. Dzięki organizacji programu kancelaria objęła wsparciem podmioty działające w różnych sektorach pożytku publicznego, w tym m.in. wspierające osoby niepełnosprawne, osoby starsze, dzieci, zwierzęta czy działające w obszarze ochrony zdrowia, kulturze, sporcie. W roku 2023 kancelaria wsparła 17 wytypowanych przez zespół organizacji. Bezpośrednie włączenie zespołu kancelarii w proces decyzyjny sprawiło, że pracownicy poczuli większy wpływ na dobre praktyki realizowane przez pracodawcę. Dotowane organizacje zyskały możliwość rozwoju swojego potencjału i realizacji działań społecznych.

Lenovo
Technology
Oddział
w Polsce

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120

#PaczkaDlaSeniora

Projekt Paczka dla Seniora to akcja realizowana we współpracy z Fundacją Dobrych Inicjatyw. Opracowały ją dzieci z domu dziecka w ramach projektu edukacyjnego Junior Project Manager it's Me!, a polega na współpracy dzieci z placówek, fundacji FDI i wolontariuszy z różnych firm. Dzieci i FDI znajdują w swojej okolicy seniorów, którzy potrzebują wsparcia. Wolontariusze organizują zbiórkę pieniędzy oraz rzeczową, a także pomagają w pakowaniu paczek dla seniorów. Każda paczka zawiera produkty żywnościowe i higieniczne. W 9. edycji akcji wręczono 637 paczek pomocowych o łącznej wartości rynkowej prawie 250 tys. zł. Jest to nie tylko wsparcie rzeczowe, ale też okazja do rozmowy z samotnym seniorem. Pracownicy Lenovo angażują do akcji także swoje rodziny, realizując w ten sposób wolontariat międzypokoleniowy.



Lewiatan Holding

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80**Fundacja Polskiej Sieci Handlowej Lewiatan**

Fundacja koordynowała zbiórki żywności dla potrzebujących z lokalnych z społeczności, jak i zorganizowała Sztab #6260 w ramach 31. finału WOŚP, podczas którego udało się zebrać blisko 153 tys. zł. W dodatku, wsparta finansowo inicjatywy lokalne zgłaszane bezpośrednio do Fundacji przez osoby indywidualne lub instytucje, a do podjętych działań należało współfinansowanie eventu dla dzieci z domów dziecka – Choinka Dobrych Serc, spektaklu charytatywnego Hearty Foundation, paczki dla pracowników ratownictwa medycznego, koordynacja zbiórek darowizn dla pracowników i przedsiębiorców, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej. Misją Fundacji jest w głównej mierze zaangażowanie przedsiębiorców w rozwój inicjatyw społecznie użytecznych w najbliższej okolicy oraz wspieranie projektów, których pomysłodawcami są przedsiębiorcy, poprzez darowizny finansowe lub rzeczowe. Fundacja współtworzyła mural edukacyjny zainicjowany przez przedsiębiorczyń, przeprowadziła także pierwszą zbiórkę w ramach realizacji projektu 1,5% dla Fundacji Lewiatan.

**Linklaters Poland**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200**Raport „Start w dorosłość”**

Firma Linklaters Poland wsparta finansowo projekt Fundacji Dobrych Inicjatyw, która opracowała i wydała pierwszy w Polsce raport o sytuacji osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze. W Polsce przebywa ponad 17 tys. dzieci w takich placówkach, a co roku ich mury opuszcza ok. 1 tys. wychowanków. Do tej pory nie było wiadomo, co tak naprawdę dzieje się z usamodzielnianymi. Opracowanie publikacji miało więc na celu zebranie ważnych informacji o sytuacji usamodzielnionych, ich potrzebach i problemach, a także nawiązanie współpracy z innymi organizacjami pozarządowymi, by rozpocząć dyskusję publiczną na temat najlepszych rozwiązań dla instytucjonalnej pieczy zastępczej i doprowadzić do zmian systemowych. Firma dodatkowo włączyła pracowników poprzez podpisanie petycji Fundacji na rzecz wdrożenia nowych rozwiązań dla wychowanków placówek i usamodzielnionych.

**Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba i Partnerzy Radcowie Prawni**

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

8**Dobra karma od MUST**

Już w 2018 r. Kancelaria zorganizowała pierwszą wewnętrzną przedsięwziętą zbiórkę na rzecz Schroniska dla Bezdomnych Zwierząt w Toruniu. W akcję udało się zaangażować zarówno współników, jak i pracowników. Zebrano dużą ilość produktów niezbędnych w schronisku. W ostatnich odstonach zbiórki Kancelarii udało się zaangażować partnerów biznesowych do jej organizacji i w tej edycji zebrano najwięcej darów. Założeniem Kancelarii było, aby każdy z pracowników zaangażował się w przeprowadzane zbiórki. Działanie miało pozytywny oddźwięk w mediach społecznościowych.



MSD Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400

MSD wspiera uchodźców z Ukrainy

MSD Polska od rozpoczęcia pełnoskalowej wojny w Ukrainie prowadzi szerokie działania wspierające na rzecz osób z Ukrainy: przekazuje wsparcie finansowe na rzecz organizacji pozarządowych oraz wsparcie rzeczowe poprzez przekazanie Rządowi Polski szczepionek przeciw odrze, śwince i różyczce oraz szczepionek przeciwko wirusowi zapalenia wątroby typu B. Firma umożliwiła również pracownikom niesienie pomocy w postaci wolontariatu w czasie pracy. Firma realizuje szeroki program grantów przyznanych organizacjom pozarządowym prowadzącym działania na rzecz uchodźców z Ukrainy.



Panattoni

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Partner Strategiczny FOB

Aukcja People and Passion

Panattoni, we współpracy z Akademią Leona Koźmińskiego, zainicjował, zorganizował i przeprowadził aukcję charytatywną People and Passion. Celem była zbiórka funduszy na program stypendialny dla zdolnej młodzieży z krajów, w których działa Panattoni, oraz Ukrainy. Inicjatywa adresowała potrzebę wyrównywania szans w dostępie do edukacji i rozwoju. Aukcja zgromadziła szerokie grono wspierających, w tym znanych sportowców i artystów. Licytacja (m.in. koszulek sportowych, biletów na prestiżowe wydarzenia czy spotkania z osobistościami) przyciągnęły znaczną uwagę, a internetowe licytacje przyniosły ponad 130 tys. zł. Dodatkowo, aukcja stacjonarna prowadzona przez aktora Macieja Stuhra na gali Panattoni zgromadziła blisko 26 tys. euro. Całościowy dochód z aukcji będzie przeznaczony na stypendia dla uzdolnionej młodzieży. Panattoni jest partnerem strategicznym ALK.



Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

267

Wolontariat

Od początku powołania Fundacji Polskiego Funduszu Rozwoju w 2018 r., wolontariat pracowniczy jest kluczowym działaniem samej Fundacji, jak i całej GK PFR. W 2023 r. odbyło się 13 akcji wolontariackich. W akcje zaangażowało się 177 wolontariuszy, a w Aktywny Wolontariat ponad 300 pracowników PFR, którzy pokonując kilometry na nogach lub rowerze, zebrali prawie 100 tys. zł przekazanych na rzecz 5 organizacji społecznych. W ramach akcji świątecznych GK PFR angażuje się w Szlachetną Paczkę, wspiera i obdarowuje dzieci z domów dziecka i seniorów. Wolontariat pracowniczy GK PFR angażuje wolontariuszy, by wspierali dzieci z pieczy zastępczej, młodzież usamodzielniającą się, potrzebujących seniorów, osoby z małych miejscowości. W ramach projektu SamoDZIELNI wolontariusze przyjmują rolę ekspertów, a latem edukatorów-animatorów: odwiedzają lokalne instytucje objęte projektem grantowym Wakacyjna AktywAKCJA, w ramach którego Fundacja przekazuje 500 tys. zł na wakacyjne atrakcje dla dzieci z całego kraju. W ramach programu Wolontariusze na Start umożliwiono przejęcie inicjatywy wolontariackiej samym pracownikom, którzy składają wnioski o finansowanie akcji, w które później sami się angażują.



PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

School Bag

PwC Service Delivery Center regularnie angażuje się w pomoc dla lokalnych organizacji pozarządowych poprzez akcję School Bag, która ma na celu wsparcie dzieci z miejscowych ośrodków pomocy w ich codziennym rozwoju i realizowaniu pasji. W 2023 r. pracownicy firmy przygotowali 43 wyprawki szkolne dla podopiecznych Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Bytomiu i Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Opolu. Przekazano też laptopy, monitory oraz dodatkowe artykuły szkolne, co stanowiło dodatkowe wsparcie dla placówek. Inicjatywa wpisuje się w strategiczne kierunki CSR PwC Service Delivery Center, koncentrujące się na wsparciu lokalnych organizacji pozarządowych oraz edukacji i wyrównywaniu szans.

PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Wirtualne adopcje zwierząt

PwC Service Delivery Center oferuje pracownikom możliwość zaangażowania się w wirtualne adopcje zwierząt, będące jednym z obszarów działalności CSR. Zespoły dobrowolnie pokrywają koszty utrzymania i leczenia wybranych zwierząt zgłoszonych przez lokalne stowarzyszenia lub fundacje, z którymi firma współpracuje. W 2023 r. średnio 246 pracowników zaangażowało się w inicjatywę, co umożliwiło wsparcie 42 zwierząt, m.in. kotów, psów oraz koni, pod opieką 4 organizacji pozarządowych. Dzięki comiesięcznym wpłatom na rzecz zwierząt pracownicy zapewnili im niezbędną opiekę, karmę oraz pomoc weterynaryjną, co zwiększyło szanse na ich przyszłą adopcję. W 2023 roku finansowym dzięki wirtualnym adopcjom pracownicy przekazali ponad 32 tys. zł na ten cel.

PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Program Wolontariatu Pracowniczego

PwC Service Delivery Center stawia na zaangażowanie pracowników w działania na rzecz społeczności lokalnej poprzez Program Wolontariatu Pracowniczego. Każdy pracownik może zgłosić inicjatywę i otrzymać wsparcie finansowe od firmy na jej realizację. W 2023 r. firma zrealizowała 2 edycje programu, skupiając się na 3 strategicznych obszarach CSR: edukacji i wyrównywaniu szans, wsparciu lokalnych organizacji pozarządowych oraz ekologii. Pracownicy współpracowali z lokalnymi instytucjami, realizując 6 projektów, m.in. wsparcie osób starszych i samotnych we współpracy z Domem Pomocy Społecznej „Zacisze” w Katowicach oraz projekt integracji sportowej dla dzieci i rodziców we współpracy z Fundacją Rozwoju i Integracji „Multiintegra” w Tychach. Firma przeznaczyła na realizację tych projektów 30 tys. zł, dbając o tworzenie trwałych relacji z partnerami społecznymi oraz rozwój umiejętności pracowników.

Rödl & Partner

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600**Charytatywny Jarmark Świąteczny 2023**

Od 2021 r. firma Rödl & Partner w Polsce organizuje coroczny bożonarodzeniowy Jarmark Świąteczny, który integruje pracowników wokół działań charytatywnych na rzecz potrzebujących. Pracownicy wystawiają na sprzedaż produkty związane z tematyką świąteczną, a zebrane środki są przekazywane jako darowizna na rzecz wybranej placówki pożytku publicznego. Firma dodatkowo dokonuje darowizny w wysokości odpowiadającej kwocie uzbieranej przez pracowników. W 2023 r. ze sprzedaży uzyskano 8 tys. zł, a firma dołożyła drugie tyle. Całą sumę przekazano Wrocławskiemu Hospicjum dla Dzieci.

**Rödl & Partner**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600**Charytatywna kartka świąteczna 2023**

Od 2011 r. firma Rödl & Partner w Polsce organizuje charytatywny konkurs plastyczny na kartkę świąteczną z motywem anioła dla podopiecznych domów dziecka. Nagrodą główną jest spełnienie marzenia opisanego przez dziecko w liście do Świętego Mikołaja. W roku 2023 dołączył do współpracy Zespół Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych „Dziecięcy Dom” we Wrocławiu. Zwycięska praca 10-letniej Żakliny przyniosła placówce darowiznę w postaci zabawek, gier i voucherów na atrakcje. Projekt wpisuje się w cel strategiczny firmy: troska o otoczenie.

**SumiRiko Poland**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1400**Świąteczny kiermasz**

Firma SumiRiko Poland regularnie organizuje świąteczny kiermasz, na który zaprasza wychowawców Domu Dziecka w Olkuszu. Podczas kiermaszów dzieci z domu dziecka sprzedają własnoręcznie wykonane ozdoby świąteczne, kartki i inne wyroby. Firma od lat współpracuje z Domem Dziecka w Olkuszu. Doceniła zaangażowanie dzieci w zdobywanie funduszy. Dodatkowo, w 2023 r. firma zorganizowała zbiórkę środków higienicznych na potrzeby innego domu dziecka.

**TVN Warner Bros. Discovery**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400**Dzień Wolontariatu WBD**

W Światowy Dzień Uśmiechu, ponad 200 wolontariuszy z Warner Bros. Discovery aktywnie pomagało potrzebującym w całej Polsce. Działania obejmowały m.in. wsparcie dla dzieci w Instytucie Pomnik-Centrum Zdrowia Dziecka w Międzyzlesiu oraz w ośrodku terapeutyczno-rehabilitacyjnym Dolina Słońca pod Krakowem, gdzie organizowano warsztaty i prace remontowe. Globalnie, firma zaangażowała ponad 3700 osób z 31 rynków, realizując ponad 125 projektów wolontariackich.



Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Zbiórki na rzecz potrzebujących

W 2023 r. firma zorganizowała 3 zbiórki charytatywne, w ramach których zgromadzono 1178 kg żywność, 2250 przyborów szkolnych dla dzieci z domów dziecka oraz 1175 kg karmy dla zwierząt ze schronisk w Polsce. Działania miały na celu wsparcie najuboższych, dzieci i zwierząt. Dzięki zaangażowaniu wolontariuszy udało się osiągnąć wspólny cel, niezależny od celów biznesowych firmy.



Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Dzień Wolontariusza 2023

Pandemia i praca hybrydowa sprawiły, że wolontariusze Unum są bardziej obecni w lokalnych społecznościach, dostrzegają potrzeby i angażują się w pomoc. Nowa formuła Dnia Wolontariusza w 2023 roku, przenosząca działania centralne do regionów, pozwoliła na dotarcie z pomocą i wsparciem do większej liczby lokalnych społeczności i najbardziej potrzebujących. Chętni wolontariusze, którzy angażują się w działania dobroczynne, zostali lokalnymi liderami wolontariatu. Sadzili kwiaty, malowali płoty, wykonywali prace remontowe, dbali o zwierzęta w schroniskach, oraz podejmowali wiele innych aktywności. Unum zapewniło wsparcie merytoryczne i finansowe. Realizacja projektów charytatywnych nie wspiera realizacji celów biznesowych. Pomoc dotarła do 19 miejsc w Polsce, a w akcje zaangażowało się 413 pracowników, z czego 19 osób zostało liderami.



VanityStyle

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

100

„Zespół FitHeroes biegnie z pomocą”

VanityStyle uruchomiło program wolontariacki „Zespół FitHeroes biegnie z pomocą”, zgodny z Kodeksem Etyki, promujący wartości i standardy społeczności. Pracownicy angażują się w projekty charytatywne, wsparcie dla młodzieży z domów dziecka i środowisk zagrożonych. Wsparcie obejmowało także darowiznę 5 tys. zł i udział wolontariuszy w wydarzeniach Fundacji Ocean Marzeń. Działania CSR budują lojalność pracowników i więź z firmą.

VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

250

Secret Santa dla Schroniska dla Bezdomnych Kobiet

Firma w okresie świątecznym zorganizowała zbiórkę prezentów dla potrzebujących ze Schroniska dla Bezdomnych Kobiet Monar, utrzymaną w duchu Secret Santa. Akcja była skierowana do dzieci i kobiet w kryzysie bezdomności oraz zmagających się z uzależnieniami. Pracownicy zdobyli listę potrzebujących z informacjami o ich zainteresowaniach, a potem wybrali dla nich upominki. Dla większości były to jedyne prezenty świąteczne, na które mogły liczyć. Wolontariusze dołączyli do upominków osobiste życzenia. Prezenty trafiły do 59 kobiet i 19 dzieci.



**VML Commerce
& Technology**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

250**Project Shoebox**

Project Shoebox to ogólnopolska akcja zbierania artykułów higienicznych dla potrzebujących kobiet, zapoczątkowana przez firmę w 2017 r. Inicjatywa zwraca uwagę na ofiary przemocy domowej, osoby żyjące w ubóstwie i kryzysie bezdomności. W Poznaniu, Katowicach i Bydgoszczy uruchomiono zbiórki, do których dołączyło 38 firm z całej Polski. Ruszyła również internetowa zrzutka. Zebrane produkty pakowano do pudełek po butach, dzięki czemu akcja była proekologiczna. Wolontariusze skompletowali ponad 1100 pudełek z niezbędnymi artykułami codziennego użytku, które trafiły do 37 placówek: domów samotnej matki, ośrodków interwencji kryzysowej i stowarzyszeń pomagających kobietom w kryzysie. Dzięki zrzutce zebrano ponad 5600 zł. Symboliczne prezenty na Dzień Kobiet były gestem w stronę odbudowania poczucia wartości i godności wśród beneficjentek.

**Wiener
TU Vienna
Insurance
Group**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

525**Wolontariat pracowniczy Wiener PomagaMY**

Wolontariat grantowy Wiener PomagaMY działa od 2022 r. Pracownicy i ich bliscy mogli zgłaszać swoje pomysły działań edukacyjnych wspierających lokalne organizacje czy pomagających osobom potrzebującym. W 2023 r. przesłano rekordową liczbę zgłoszeń (18), spośród których wyłoniono 10 projektów. Każdy zespół otrzymał grant w wysokości 5 tys. zł na realizację swoich działań. Wśród zrealizowanych projektów znalazły się m.in.: budowa inspektu warzywno-ziółowego dla seniorów, zorganizowanie turnieju gier planszowych dla pacjentów szpitala psychiatrycznego, odnowienie ogrodzeń dla zwierząt w fundacji i szkolenie z pierwszej pomocy. Pomoc dotarła do społeczności lokalnych w 6 województwach.

**Zentiva Polska**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300**„Zentiva Pomaga Potrzebującym na święta”**

Firma w okresie przedświątecznym zaangażowała się w akcję „Zentiva Pomaga Potrzebującym na święta”. Działania obejmowały 2 rodzaje aktywności: dostarczenie wymarzonych prezentów dla 19 dzieci (najmłodszych mieszkańców placówek prowadzonych przez Fundację SOS Ziemi Lubelskiej oraz Domu dla Matek z Małoletnimi Dziećmi i Kobiet w Cięży w Kielcach) oraz pomoc materialną dla tych placówek zgodnie z ich potrzebami. Pracownicy przekazali ośrodkom artykuły spożywcze, higieniczne, detergenty, elementy wyposażenia kuchni i łazienki. Celem było niesienie pomocy ośrodkom i ich mieszkańcom oraz odciążenie niewystarczających budżetów instytucji pomocowych.



**Minkiewicz
Urzędowski
Sobolewski
Torba
i Partnerzy
Radcowie
Prawni**

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

8**Świąteczne charytatywne kartki dobroczynne**

Co roku, dokonując wyboru kartek świątecznych wysyłanych wraz z życzeniami do partnerów biznesowych, Kancelaria decyduje się na takie kartki, z których część dochodu ze sprzedaży przekazywana jest na rzecz organizacji humanitarnych bądź dobroczynnych. W 2023 r. Kancelaria wspierała Fundusz Narodów Zjednoczonych na rzecz Dzieci, UNICEF. W relacjach z partnerami biznesowymi wspólnicy Kancelarii poruszają tematy ochrony praw i zaspokojenia potrzeb najbardziej potrzebujących.

**Grupa Kęty**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4800**Górski projekt „Zamiast klawiatury nasze piękne góry”**

Firma zrealizowała projekt związany ze szlakami górskimi (przełazie Głównego Szlaku Beskidzkiego). Ten najdłuższy szlak w polskich górach zapewnia niemal 500 km wędrówki, wiodąc przez większość pasm Beskidów. W projekcie udział wzięli podopieczni Fundacji Grupa Kęty Dzieciom Podbeskidzia. Do tej pory udało się przeprowadzić i zrealizować 13 wycieczek górskich.

**Grupa VELUX
i spółki
siostrzane
w Polsce**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000**Zielona akcja z okazji Świątowego Dnia Ziemi**

Pracownicy fabryki VELUX w Namysłowie dali drugie życie starym rabatami i wspólnie posadzili 490 roślin, które służą mieszkańcom domu seniora. Projekt był realizowany we współpracy z Zespołem Szkół Rolniczych w Namysłowie i pracownikami domu seniora PROMYK w Kamiennej.

**ESRS E5****CFE Polska**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200**Zielony Wolontariat Pracowniczy**

Pracownicy CFE wzięli udział w wolontariacie pracowniczym w Ośrodku Socjoterapii nr 2 we Wrocławiu. Wolontariusze mieli okazję spędzić czas z dziećmi z ośrodka oraz uczestniczyć w warsztatach edukacyjnych dotyczącej roli drzew w miastach i opieki nad roślinami w pomieszczeniach. CFE wraz z Dotlenieni.org i podopiecznymi placówki zasadzili na terenie zielonym ośrodka 30 drzew i 55 krzewów. Wśród zasadzonych roślin były drzewa i krzewy owocowe i ozdobne.

**ESRS S4**

EDUKACJA DOROSŁYCH

**Santander Bank
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9584

Partner Strategiczny FOB

**Stypendium Językowe Santander – Angielski i IELTS z British
Council**

Dla Santander Bank Polska ważny jest zrównoważony rozwój; bank działa na rzecz eliminacji wykluczenia społecznego. Bank przeznaczył ponad 2,2 mld euro na edukację, przedsiębiorczość i zwiększanie szans na zatrudnienie, wspierając ponad milion osób i firm. Uruchomił Stypendium Językowe Santander | Angielski i IELTS z British Council, oferując bezpłatny kurs nauki języka angielskiego i zdawania certyfikatu IELTS dla dorosłych. W 2023 r. prawie 20 tys. osób otrzymało szkolenia i stypendia, a blisko 200 tys. korzysta z platformy edukacyjnej Santander Open Academy.



ESRS S3

AB

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

419**Edukacja partnerów handlowych i konsumentów w zakresie
wiedzy technologicznej i cyfrowej**

Firma AB, jako jeden z największych dystrybutorów rozwiązań IT w Europie, skupia się na podnoszeniu świadomości swoich partnerów w kwestiach edukacji cyfrowej, postępu technologicznego, nowości produktowych oraz cyberbezpieczeństwa. Cele realizowane są głównie poprzez własne Centrum Kompetencyjne AB S.A. W 2023 r. zorganizowane zostało ponad 250 szkoleń i seminariów internetowych, w których uczestniczyło łącznie prawie 7 tys. osób. Do organizowanych wydarzeń należy również Noc IT. W ten sposób firma bezpłatnie i cyklicznie popularyzuje wiedzę technologiczną. Centrum Kompetencyjne za swą działalność edukacyjną zostało nagrodzone branżowymi wyróżnieniami, m.in. IT Champions (IT Reseller).



ESRS S4

dmTECH

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

25**FutureTECH z dmTECH Polska**

Częścią aktywności firmy w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu jest zaangażowanie w kształcenie przyszłych kadr technologicznych i digitalowych. W ramach praktyki na terenie Polski zorganizowano spotkania ekspertów dmTECH ze studentami, słuchaczami studiów podyplomowych i uczestnikami konferencji eksperckich, na których przekazana została nie tylko wiedza w kwestiach technologicznych, digitalowych czy e-commerce, ale także praktyczne informacje związane z rozwojem kariery w szeroko definiowanej branży technologicznej. Udało się zrealizować 105 godzin zajęć ze studentami, które miały miejsce głównie na uczelniach: na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu (w ramach programu Centrum Współpracy z Biznesem), Politechnice Wrocławskiej oraz Uniwersytecie Dolnośląskim DSW.



ESRS S4

**Małopolska
Agencja
Rozwoju
Regionalnego**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

151**Cykl konferencji LAB: HRLab, SDGLab i EDULab**

Jednym z działań strategicznych Małopolskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA jest dbałość o rozwój społeczności poprzez edukację i transfer nowoczesnej wiedzy, dlatego spółka przeprowadziła bezpłatne konferencje dla szerokiego grona odbiorców: HRLab – Budowanie zaangażowania w świecie BANI; SDGLab – Odpowiedzialni za jutro – zrównoważony eksport stymulantem budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw; EDULab – Edukacja włączająca – włączenie czy stygmatyzacja? W celu zwiększenia dostępności konferencji wydarzenia organizowane były hybrydowo: stacjonarnie i online. Odbyły się one przy współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami, organizacjami i pasjonatami prezentowanych zagadnień. Ideą było zapoznanie szerokiego grona odbiorców ze zmieniającą się sytuacją gospodarczą i społeczną w duchu realizacji założeń zrównoważonego rozwoju. W celu zwiększenia zasięgu omawianych zagadnień do tradycyjnego grona odbiorców: pracowników, kadry menedżerskiej i przedsiębiorców, zostali zaproszeni dyrektorzy szkół i nauczyciele. Uczestnicy wydarzeń otrzymali aktualną wiedzę oraz praktyczne wskazówki do działania zawodowego. W konferencjach wzięło udział łącznie 700 osób.



ESRS S4

**NEPI
Rockcastle
Polska**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

83**„Przewodnik Cyrkularny” na Circular Week – 2. edycja**

„Przewodnik Cyrkularny” to 2. wydanie publikacji, której głównym założeniem jest pokazanie konkretnych przykładów, jak można żyć w sposób bardziej zrównoważony i świadomy, dokonując wyborów, które wspierają gospodarkę o obiegu zamkniętym; 2. edycja „Przewodnika” powstała we współpracy z najemcami – Grupą CCC, LPP oraz OTCF. W materiale opisano konkretne rozwiązania dostępne w centrach handlowych NEPI Rockcastle, tj. w przestrzeniach wspólnych, oraz produkty i usługi oferowane przez najemców. Przedstawione dobre praktyki miały zachęcić klientów do bardziej zrównoważonych wyborów, uwzględniających cały cykl życia produktu, także po jego zużyciu, traktując odpady jako wartościowe surowce. „Przewodnik” powstał, by wspierać ideę GOZ. Opisy wybranych praktyk zwracają m.in. uwagę na: pochodzenie i miejsce produkcji, proces powstawania, surowce i materiały użyte do produkcji, sposób utylizacji, ecodesign produktów, użyte opakowania lub ich brak, możliwość wielokrotnego użycia, możliwość naprawy, renowacji, możliwość dzielenia się z innymi, konieczność prac nad innowacyjnymi rozwiązaniami z zakresu recyklingu tekstyliów. Firmy zależało na dotarciu z informacjami do klientów, aby edukować na temat GOZ i zachęcić do odpowiedzialnych decyzji zakupowych. Materiał udostępniono w cyrkularnym tygodniu i promowano na kanałach własnych 14 centrów handlowych oraz w mediach branżowych.



ESRS S4

Grupa AGORA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2586

„Pomocnik dla rodziców i opiekunów nastolatków” w języku ukraińskim

Serwisy Weekend.Gazeta.pl i Ukrajina.pl przy wsparciu Polskiej Akcji Humanitarnej przygotowały rodzicielski poradnik na temat zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży. Publikacja dostępna jest w języku ukraińskim i powstała z myślą o Ukraińcach: zarówno mieszkających w Polsce, jak i tych, którzy zostali w ogarniętym wojną kraju. Materiały dotyczące ukraińskiej wersji „Pomocnika”, które zostały opublikowane na łamach Gazeta.pl i Ukrajina.pl, są oparte m.in. na rozmowach z ukraińskim ekspertem zajmującym się zdrowiem psychicznym – psychologiem PAH w Ukrainie. „Pomocnik”, pierwotnie powstał w wersji polskiej, ale rosnące zainteresowanie publikacją sprawiło, że w całości przetłumaczono go na język ukraiński, aby stanowić wsparcie dla rodziców i opiekunów z Ukrainy, a następnie był udostępniony ukraińskim mediom, by swoim zasięgiem objąć jak najszerszą grupy mieszkańców Ukrainy.



ESRS S3

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

150

Responsible Party

Celem programu Responsible Party było podnoszenie świadomości na temat zagrożeń związanych z nieodpowiedzialną i nadmierną konsumpcją alkoholu. Projekt uruchomiony został w 2009 r. we współpracy z Erasmus Student Network, a od 2021 r. wdrażana jest także kampania online DRINK MORE WATER. Inicjatywa była skierowana przede wszystkim do pokolenia Z. Kampania dotarła do 9 mln młodych dorosłych podczas wydarzeń studenckich i festiwali na całym świecie oraz do 360 mln osób online w 60 krajach. W Polsce kampania była obecna na licznych wydarzeniach studenckich, docierając do 41 tys. młodych dorosłych.



ESRS S4

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

150

Autosobriety – ruszaj bez promili!

Autosobriety to bezpłatny program edukacyjny, dostępny w aplikacji na smartfony, komputery i w formie szkolenia na żywo. Skupia się na informowaniu o wpływie alkoholu na organizm, obalaniu mitów związanych z szybkim trzeźwieniem, a także ukazywaniu ryzyka i konsekwencji związanych z prowadzeniem pojazdów pod wpływem alkoholu. Adresatami byli kierowcy, kursanci i instruktorzy szkół jazdy. Program realizowany był z CIFAL, centrum szkoleniowym Instytutu ONZ ds. Badań i Szkoleń (UNITAR) oraz PBD. Jego głównym elementem był internetowy moduł edukacyjny obejmujący 4 tematy: statystyki wypadków drogowych, wpływ alkoholu na zdolność prowadzenia pojazdów i związane z tym zagrożenia, konsekwencje prawne jazdy pod wpływem alkoholu oraz osobistą odpowiedzialność za unikanie tego ryzyka. Stworzony został również film w rozszerzonej rzeczywistości, symulujący wpływ alkoholu na prowadzenie pojazdu. 274 osoby ukończyły szkolenie online, a podczas konferencji związanych z bezpieczeństwem ruchu drogowego przekaz dotarł do 600 osób. Po konferencji prasowej w czerwcu 2023 r. ukazało się 70 artykułów w mediach i wyemitowano 7 audycji w radiu.



ESRS S4

Ekoenergetyka – Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

870

„Przyjaciele nie liczą chromosomów – razem dla Oli”

„Przyjaciele nie liczą chromosomów – razem dla Oli” to akcja edukacyjno-charytatywna z nagrodami, którą firma zorganizowała 21 marca w ramach Światowego Dnia Zespołu Downa. Inicjatywa miała na celu wesprzeć finansowo Olę z Zielonej Góry oraz budować świadomość wśród pracowników. Dzięki stworzonej bazie wiedzy pracownicy dowiedzieli się więcej na temat zespołu Downa. Ważnym aspektem akcji było także budowanie kultury inkluzywności, otwartości i wrażliwości. Dzięki zebranej kwocie Ola pojechała na 14-dniowy turnus rehabilitacyjny w Rowach, natomiast bazę wiedzy w firmowym intranecie pracownicy odwiedzili aż 4,5 tys. razy.



Sela

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

16

Warsztaty dla przyszłych mam i rodziców

Firma Sela w 2023 r. dwukrotnie wzięła udział w organizowanych w sklepie z artykułami dziecięcymi targach, które odbyły się w marcu i październiku. Ich celem było promowanie bezpiecznych zachowań oraz edukacja rodziców w zakresie udzielania pierwszej pomocy, zwłaszcza noworodkom i niemowlętom. Warsztaty skupiały się na przekazaniu wiedzy dotyczącej podstawowych zasad udzielania pomocy w sytuacjach nagłych. Przeszkolonych zostało kilkadziesiąt przyszłych i obecnych rodziców oraz innych uczestników targów.



Schenker (DB Schenker)

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2300

Nowoczesna logistyka dla zielonej przyszłości – otwarcie terminala w Toruniu

W maju 2023 r. odbyło się oficjalne otwarcie 18 terminala DB Schenker w Toruniu, które zostało wykorzystane jako okazja do zaproszenia do współpracy organizacji Digital University. W spotkaniu edukacyjnym uczestniczyli klienci operatora, media i władze lokalne, aby omówić trendy technologiczne i ich rolę dla zielonej przyszłości. Gośćmi specjalnymi byli: założycielka Digital University Jowita Michalska oraz przedstawiciele firmy. Podczas wydarzenia ponad 100 osób dowiedziało się o zmianach technologicznych i ich wpływie na branżę logistyczną oraz o mających wpływ na efektywność operacyjną i środowiskową nowoczesnych rozwiązaniach zastosowanych w nowym terminalu DB Schenker w Toruniu. Przedstawiciele firmy omówili także praktyczne działania mające na celu osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2040 r.



**NEPI
Rockcastle
Polska**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

83**Przerabiamy reklamy – warsztaty upcyklingowe**

NEPI Rockcastle zorganizowało w 14 centrach w Polsce warsztaty upcyklingowe, w trakcie których klienci wzięli udział w szyciu wielorazowych, modnych toreb shopperek z dawnych banerów reklamowych centrów. Akcja połączona była z edukacją o cyrkularności, upcyklingu, zero waste, a w samo działanie włączyli się również najemcy centrów, przekazując swoje banery. Dzięki atrakcyjnej formule warsztatowej oraz modnym torbom, które powstały, możliwe było zainteresowanie odbiorców oraz dotarcie do klientów z przekazem, że odpady to surowce, które otrzymują drugie życie, stają się praktycznym, pełnowartościowym, a przede wszystkim wielorazowym produktem. Głównym celem akcji była inspiracja do zmiany nawyków i edukacja, czym jest upcykling. Współpraca z profesjonalnym partnerem, który przeprowadził warsztaty szycia w 14 centrach handlowych, dała możliwość praktycznego doświadczenia, a nawet zaskoczenia, że torby mogą powstać z niepotrzebnych banerów. W trakcie warsztatów uszyto 1570 shopperek, dodatkowo 1400 odebrali klienci, którzy posiadali aplikację SPOT. W ten sposób przerobiono 1 tys. m² banerów, problematycznych odpadów. W warsztatach – stanowiących kontynuację działań edukacyjnych dla lokalnych społeczności w ramach strategii ESG NEPI Rockcastle – wzięto udział 2 tys. osób. 0 akcji informowały szeroko lokalne media.



ESRS E5

**NEPI
Rockcastle
Polska**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

83**Akcja „Śmieciodpowiedzialni” w centrach NEPI Rockcastle**

NEPI Rockcastle we współpracy z lokalnymi zakładami i firmami odpowiedzialnymi za gospodarowanie odpadami zorganizowało cykl angażujących działań oraz pokazów edukacyjnych pod hasłem „Śmieciodpowiedzialni”. Akcja objęła 14 centrów handlowych w całej Polsce. Celem inicjatywy była edukacja klientów oraz najemców na temat segregacji, a także obalanie mitów dotyczących selektywnej zbiórki odpadów przez śmieciarki i uświadomienie, że wszyscy mamy wpływ i jesteśmy współodpowiedzialni za zarządzanie odpadami. Praktyczny i edukacyjny charakter akcji wpłynął na zmianę nawyków konsumenckich, by traktować odpady jako surowce, które mają szansę trafić ponownie do obiegu w postaci różnych produktów. Odwiedzający mieli okazję wziąć udział w edukacyjnych zabawach i quizach, ćwicząc właściwe nawyki związane z segregacją odpadów, także problematycznych. W centrach pojawiły się punkty informacyjne miejskich zakładów oczyszczania lub firm odbierających odpady komunalne, a na parkingach wybranych obiektów – śmieciarki, by pokazać działanie komór odbierających kilka frakcji odpadów jednocześnie. Ponadto klienci mogli dotrzeć do zbiórki drobnych elektrośmieci realizowanej w kooperacji z PSZOK lub lokalnymi operatorami odbioru odpadów, otrzymując w zamian rośliny miododajne. Rezultatem akcji było prawie 5 tys. osób na stoiskach oraz ponad 2 tony zebranych elektrośmieci, za które wydano 1600 wrzosów.



ESRS E5

Royal Canin Dystrybucja

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

99

Rada Ekspertów Weterynaryjnych – współpraca z liderami opinii

Royal Canin współpracuje z 9 kluczowymi liderami opinii w dziedzinie weterynarii, tworząc interdyscyplinarną Radę Ekspertów Weterynaryjnych. Ich działania obejmują publikacje naukowe, badania, wykłady i webinary mające na celu poprawę standardów praktyki weterynaryjnej. Rada promuje najlepsze praktyki diagnostyczne i terapeutyczne oraz rozwój nauk weterynaryjnych wśród studentów i absolwentów weterynarii. Członkowie Rady uczestniczą również w konferencjach dla lekarzy weterynarii i współpracują z liderami opinii z innych krajów regionu. W 2023 r. Rada opublikowała 9 prac naukowych dotyczących standardów leczenia i przeprowadziła cykl wykładów oraz webinarów dla studentów. Dzięki ich działaniom przekazywano wiedzę ok. 2,5 tys. lekarzom weterynarii.



ESRS G1

Generali Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

Dobry Początek

Generali Polska wspólnie z Caritas Polska uruchomiło program wsparcia mam z Domów Samotnej Matki, realizowany w ramach projektu THSN Dla Rodzin. Celem programu było wyposażenie matek przebywających z dziećmi w DSM w umiejętności, które pozwolą im rozpocząć nowe życie po opuszczeniu ośrodka i zapewnią lepszą przyszłość ich dzieciom. Został opracowany cykl warsztatów pozwalających na wyjście z utartych schematów, przeciwdziałanie wykluczeniu na rynku pracy, wspierających budowanie relacji z dzieckiem i wychowywanie bez przemocy, a także zarządzanie finansami. Przewidziane zostały również aktywności dla dzieci. Program rozpoczął się od pilotażu w 3 DSM: w Zielonce, Rudniku i Gnieźnie. Zorganizowane zostały także: wspólny wyjazd na wakacje mam z dziećmi, na który środki zebrali wolontariusze Generali, oraz piknik na początek roku szkolnego. Wolontariusze przygotowali tornistry dla dzieci. Ochotnicy pomalowali świetlicę i kuchnię w domu w Rudniku. W Gnieźnie odbyły się warsztaty świec i LEGO. Dzieci otrzymały także od wolontariuszy świąteczne paczki. W akcjach wolontariackich w programie uczestniczyło ok. 15% pracowników.



ESRS S3

Orange Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9356

Partner Strategiczny FOB

Program #BurzaMózgów

Program #BurzaMózgów to kurs online dla nauczycieli szkół podstawowych, głównie klas IV–VIII, na temat sztucznej inteligencji i jej wpływu na społeczeństwo. Jest to swoisty rodzaj ułatwienia dla kadry dydaktycznej w celu zapewnienia lepszego zrozumienia wyzwań cyfrowych i rozwinięcia krytycznego podejścia do technologii i mechanizmów AI. Kurs potoczony jest z serią webinarów merytorycznych, a dodatkowo nauczyciele mogą skorzystać z materiałów do prowadzenia zajęć z dziećmi i młodzieżą w szkołach. Partnerem wydarzenia jest Lofi Robot. Podnoszenie kompetencji osób pracujących z dziećmi i młodzieżą jest częścią misji Fundacji Orange. Kurs ukończyło 227 nauczycieli, otrzymali oni certyfikat Niepublicznego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli Zyta Czechowska specjalni.pl.



ESRS S3

Beyond.pl

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120

Wycieczki edukacyjne w Beyond.pl Data Center Kampus

Firma dostrzega swoją rolę we wspieraniu zrównoważonej transformacji oraz rozwoju IT. W ramach wycieczek edukacyjnych organizowanych na terenie kampusu Beyond.pl dla szkół, uczelni wyższych, NGO i biznesu firma dzieliła się wiedzą z zakresu nowych technologii, przetwarzania danych w data center oraz zrównoważonej transformacji cyfrowej. Zwiedzający mogli zobaczyć i zrozumieć, jak działa nowoczesne centrum danych, a także dowiedzieli się, w jaki sposób projektowanie i wdrażanie elementów infrastruktury IT może wspierać realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju. W 2023 r. w wycieczkach wzięto udział ponad 1300 osób.



Citi Handlowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2962

Partner Strategiczny FOB

Program profesjonalnego wsparcia dla kobiet z Polski i Ukrainy: Welcome!

Stworzony przez Fundację Mamo Pracuj, Program Welcome został sfinansowany przez Citi Foundation oraz Fundację Citi Handlowy. Celem było wsparcie Polek i Ukrainek w rozwoju zawodowym, pomoc społeczności ukraińskiej w integracji ze społeczeństwem polskim, a także promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet. W ramach programu 30 wolontariuszy Citi Handlowy i CSC Poland wspierało uczestniczki jako mentorzy. W sumie odbyło się ok. 120 godzin mentoringu. 361 uczestniczek wzięło udział także w 16 webinarach oraz 10 spotkaniach na żywo. W pierwszym półroczu odbyło się 5 edycji programu: 2 w Warszawie, 1 w Olsztynie, 1 w Krakowie i 1 we Wrocławiu. Na etapie planowania projektu określono następujące wskaźniki do ewaluacji projektu: 300 osób w programie (120% realizacji wskaźnika), 150 osób na webinarach (227% realizacji wskaźnika), 150 osób na kursie jęz. angielskiego (134% realizacji wskaźnika).



ING Hubs Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Program edukacyjny Corporate Readiness Certificate

Corporate Readiness Certificate to program edukacyjny skierowany do studentów oraz absolwentów od drugiego roku do ukończenia studiów z całej Polski, realizowany we współpracy z firmami Kyndryl, EY oraz Accenture. Specjaliści partnerskich firm dzielą się wiedzą i doświadczeniem z zakresu nowych technologii, biznesu i umiejętności miękkich, a program pozwala uczestnikom na pozyskanie dodatkowej, praktycznej wiedzy i umiejętności z szeroko rozumianego świata IT, aby przygotować się do pracy w dużych organizacjach. Kursy odbywają się w formie online, hybrydowej oraz stacjonarnej, by mogły w niej uczestniczyć osoby z każdego zakątka Polski. Efektywność programu CRC mierzona jest w kilku aspektach: liczba zapisanych osób, liczba osób, które przystąpiły do egzaminu, liczba osób zakwalifikowanych do programu i liczba osób, które zdały egzamin końcowy. W roku 2023 program obchodził 10-lecie, notując największe w ING Hubs Poland zainteresowanie zarówno prowadzeniem zajęć ze strony pracowników, jak i pod względem liczby zgłoszeń, jeśli chodzi o uczestnictwo w programie.



PZU Zdrowie

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Akcja edukacyjna PZU Zdrowie #ProfilaktycznaJesień

W ramach tradycyjnej akcji profilaktyki nowotworowej PZU Zdrowie przeprowadziło 2-miesięczną kampanię edukacyjną #ProfilaktycznaJesień. Akcja opierała się na bezpłatnej bazie wiedzy z materiałami wideo i artykułami oraz na współpracy z ekspertami medycznymi i influencerami zdrowego trybu życia. W październiku firma pod hasłem #myBREASTfriend zachęcała kobiety do badań, a w listopadzie kontynuowała akcję pod hasłem #dlaKOLEGIpytam, promując profilaktykę uroonkologiczną u mężczyzn.



Sanofi

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

900

Partner Strategiczny FOB

„Prowadź się zdrowo: Przegląd Wątroby”

Firma Sanofi jest partnerem wielu kampanii edukacyjnych, m.in. angażowała się w: #ZrozumiećAZS, #GotowiNaSezon, #aTTP – liczy się każda godzina, #MamyOdporność, #ProwadźSięZdrowo, #MaszToWNosie?, docierając do milionów osób i budując świadomość na temat różnych schorzeń oraz sposobów ich leczenia. W 2023 r. firma została partnerem kampanii edukacyjnej „Masz to w nosie?” i zainaugurowała kolejny etap kampanii „Prowadź się zdrowo: Przegląd Wątroby”. W ramach inicjatywy mieszkańcy 16 miast mieli dostęp do bezpłatnych nieinwazyjnych badań wątroby za pomocą urządzenia FibroScan. Kampania miała na celu zwiększenie świadomości o zdrowiu wątroby, szczególnie wśród mężczyzn w wieku 40–60 lat. Działania zdobyły liczne nagrody, co potwierdza ich skuteczność w edukowaniu społeczeństwa na temat chorób i profilaktyki.



VanityStyle

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

100

Akademia Dobrej Energii Junior

W 2023 r. VanityStyle uruchomiło Akademię Dobrej Energii Junior we współpracy z Uniwersytetem SWPS. Projekt ten, skierowany do nauczycieli, dyrektorów szkół i rodziców, ma na celu uczenie dzieci klas III szkoły podstawowej troski o siebie i innych. Opiera się na naukowych metodach psychologii pozytywnej, skupiającej się na dobrostanie, szczęściu i zdrowiu. ADEJ wspiera edukację dzieci w zakresie zdrowia psychicznego, fizycznego i relacji międzyludzkich. Projekt jest całkowicie bezpłatny dla szkół, a do udziału zgłosiło się już 191 placówek z całej Polski. Wspólne cele VanityStyle i szkół to dbanie o dobrostan, profilaktyka zdrowia i poprawa stanu emocjonalnego dzieci.



Vantage Development

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120

Eventy dla najemców – budowanie relacji

Firma zorganizowała spotkania dla najemców mieszkań, mające na celu budowanie społeczności sąsiedzkiej i relacji między pracownikami a klientami. Eventy, zarówno stacjonarne, jak i online, zawierały elementy edukacyjne dotyczące dbania o środowisko, zrównoważonego transportu, promocji zdrowego trybu życia oraz historii miasta.



Veolia Energia Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Kampania „Stopień mniej znaczy więcej”

W ramach kampanii „Stopień mniej znaczy więcej” firma zachęcała poznaniaków do racjonalnego korzystania z ogrzewania i zmniejszenia temperatury w swoich mieszkaniach i miejscach pracy przynajmniej o jeden stopień. W budynkach firmy temperatura została obniżona już dawno. Co ważne, ta drobna zmiana nie przyczynia się do obniżenia komfortu.



Lubelski Węgiel Bogdanka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4761

Partner Strategiczny FOB

Projekt Aktywne i Spełnione II

Projekt Aktywne i Spełnione II to kontynuacja zapoczątkowanych przez spółkę działań, których głównym założeniem było zmotywowanie kobiet nieaktywnych zawodowo z powiatu łęczyńskiego do pełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym. Głównym założeniem projektu było odkrywanie i wyzwalamie energii, radości oraz motywacji do rozwoju i samorealizacji, co w przyszłości powinno przełożyć się na podjęcie aktywności zawodowej, rozwój społeczno-edukacyjny i osobisty. Do współpracy zaproszone zostały najlepsze lokalne organizacje, które stworzyły przestrzeń dla eksperckiego wsparcia i osobistego rozwoju uczestniczek projektu. Łęczyńskie kobiety wzięły udział w szeregu spotkań, wykładów i warsztatów, a były to działania uwzględniające rozwój osobisty, doradztwo zawodowe, mentoring, tutoring, wizyty studyjne i artystyczną ekspresję. Ankiety ewaluacyjne wykazały, że formy pracy bardzo się paniom podobały, zwłaszcza te w zakresie rozwoju osobistego i kompetencji miękkich, a dużą popularnością cieszyły się warsztaty rękodzielnicze oraz tutoring, który bazował na aktualnych potrzebach pań z kół gospodyń wiejskich.



ESRS 3

Wiener TU Vienna Insurance Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

525

Leśne Porządki z Wiener

Firma kontynuowała powstały w 2021 r. projekt Leśne Porządki z Wiener, mający na celu zaangażowanie pracowników, ich najbliższych oraz współpracowników, partnerów biznesowych i lokalnej społeczności w akcje sprzątania lasów. Odbyło się sprzątanie lasów w Mtochowie, Kotowicach, Wrześni, Trzebini i Swarzędzie. W ramach każdej akcji miały miejsce edukacyjne rozmowy z leśnikiem, a pracownicy mogli też zdobyć ekologiczną wiedzę dzięki firmowym newsletterom ze wskazówkami i ciekawostkami. Wdrażając praktykę, firma chciała osiągnąć takie efekty, jak: realna pomoc w rozwiązaniu problemu zanieczyszczenia lasów, zaangażowanie pracowników firmy w działania na rzecz środowiska i edukacja uczestników akcji. Dzięki Leśnym Porządkom w ciągu 3 lat zebrano z lasów kilka ton odpadów, które stanowiły zagrożenie dla ekosystemu. W ramach akcji Wiener współpracował zarówno z pracownikami firmy, kontrahentami, lokalną społecznością, jak i nadleśnictwami i urzędami.



5 strona

Wielkość firmy:

mikro

Liczba pracowników:

4

Operacja Czysta Rzeka

5 STRONA zainicjowała 5. edycję akcji sprzątania rzek i terenów zielonych o zasięgu ogólnopolskim. W ramach inicjatywy odbyło się 671 wydarzeń, zebrano 375 ton odpadów i zaangażowano ponad 20 tys. uczestników spośród lokalnych społeczności, samorządów, NGO-sów oraz przedstawicieli biznesu.



ESRS E2

Ecol-Group

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

200

Operacja Czysta Rzeka

Organizacja dołączyła do Operacji Czysta Rzeka i oczyściła nabrzeże w Gdańsku. Udało się zebrać 37 worków śmieci.



ESRS E2

Coca-Cola Poland Services

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

260

Partner Strategiczny FOB

Komunikacja raportu ESG 2022

By edukować o ESG i przedstawić osiągnięcia firm w tym zakresie, stworzono specjalną strefę zrównoważonego rozwoju. Dostępne w niej były m.in. animacja „przyszłość – teraźniejszość – przyszłość” oraz ekspozycja zmian i innowacji w zakresie opakowań. Jednym z przystanków strefy było Forum Ekonomiczne w Karpaczu, gdzie o działaniach i planach w zakresie ESG opowiadały reprezentantki obu spółek. Strefa odwiedziła 11 miast w Polsce, w tym zakłady firmy; dotarła do ponad 16 tys. konsumentów, stakeholderów oraz pracowników, natomiast całościowa komunikacja raportu ESG dotarła do prawie 3 mln osób.



EDUKACJA DZIECI I MŁODZIEŻY

Provident Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Partner Strategiczny FOB

„Pieniądze nie rosną na drzewach”

„Pieniądze nie rosną na drzewach” to bajka edukacyjna, która ma na celu edukację finansową, zwiększanie świadomości na temat oszczędzania i promowanie przedsiębiorczości wśród dzieci. Książka jest dostępna za darmo jako audiobook. Publikacja powstała w wyniku współpracy firmy z Fundacją Zacztyani.org. Część merytoryczna została opracowana przez ekspertkę Fundacji Rozwoju Rynku Finansowego. Najmłodszy mają wiedzę o finansach, ale głównie czerpią ją od rodziców i znajomych, a niewiele informacji jest im przekazywanych w szkole. Stąd pomysł na bajkę w formie audiobooka, która wraz z materiałami przygotowanymi w oparciu o metodologię bajkoterapii może być realizowana w czasie lekcji. Bajka została wysłana do 13 tys. szkół podstawowych, 350 specjalnych ośrodków wychowawczych, 100 młodzieżowych domów kultury i 90 placówek opiekuńczo-wychowawczych, co daje blisko milion odbiorców. Realizacja projektu była także okazją do integracji i zdobywania nowych kompetencji, bo w nagraniu wzięli udział pracownicy i doradcy klienta firmy.



ESRS S3

Grupa AGORA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2586

„Gazeta Wyborcza” po raz 2. organizuje dla szkół ponadpodstawowych Wielki Test Wiedzy o Klimacie

„Gazeta Wyborcza” włączyła się w inicjatywę szerzenia wiedzy dotyczącej negatywnych zmian środowiska i klimatu. Stało się to możliwe poprzez codzienną pracę redakcji działu Klimat i środowisko, tworzącego fachowe i angażujące publikacje, a także odpowiadającego za organizację akcji Wielki Test Wiedzy o Klimacie, której celem było budowanie wśród młodzieży świadomości, która jest niezbędna do stawiania czoła problemom związanym z globalnym ociepleniem. Wielki Test Wiedzy o Klimacie odbył się 8 listopada, w rywalizacji sprawdzającej wiedzę z zakresu ekologii wzięła udział młodzież z Lublina, Opola, Trójmiasta, Warszawy, Wrocławia i aglomeracji śląskiej. Wokół Wielkiego Testu powstał cykl artykułów, przybliżających różne aspekty tematu kryzysu środowiska i klimatu, co stanowiło walor edukacyjny podjętych przez „Gazetę Wyborczą” działań. Publikacje zostały umieszczone na specjalnej stronie w papierowych lokalnych wydaniach „Wyborczej” oraz w serwisach lokalnych Wyborcza.pl.



ESRS E1 Zmiana klimatu

Exorigo-Upos

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Ekologiczny Dzień Dziecka w Exorigo-Upos S.A.

Firma Exorigo-Upos zorganizowała dla dzieci pracowników ekologiczny konkurs plastyczny pt. „Recykling, nowe życie odpadów”. Celem było propagowanie świadomości ekologicznej oraz inspirowanie do kreatywnego wykorzystania odpadów. W konkursie wzięło udział 34 dzieci. W ramach podsumowania stworzono galerię prac, która została opublikowana w intranecie, a każdy z pracowników firmy mógł zagłosować na dzieło, które jego zdaniem przedstawiało wykorzystanie odpadków w najbardziej kreatywny sposób. Nagrodami w konkursie były ekologiczne i kreatywne zabawki.



ESRS E5

ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

14

Centrum ElektroEkologii

Centrum ElektroEkologii to miejsce stworzone dla młodzieży, by edukować na temat właściwego postępowania ze zużytym sprzętem elektrycznym i elektronicznym. Partnerem strategicznym praktyki jest Samsung, a partnerem merytorycznym Stowarzyszenie Cyfrowy Dialog. Adresatami są uczniowie klas VII–VIII szkół podstawowych oraz wszystkich klas szkół średnich. W centrum organizowane są warsztaty stacjonarne oraz online, a także inne wydarzenia, takie jak: ElektroEkologiczny Hackathon, webinary z ekspertami, ElektroEkologiczna wycieczka do Warszawy łącząca w sobie warsztaty w Centrum ElektroEkologii, wjazd na taras na 21. piętrze oraz wizytę w Centrum Nauki Kopernik. Od września 2021 r. przeszkolono ponad 10 tys. uczniów i przeprowadzono ponad 400 warsztatów. Przygotowano 18 scenariuszy do zajęć stacjonarnych oraz online i 8 kart pracy dla nauczycieli. Celem Centrum jest też dotarcie do jak największej grupy uczniów spoza Warszawy. W 2023 r. ponad 70% klas, które wzięły udział w obu formach warsztatów, było spoza stolicy.



ESRS E5

Hochland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Partner Strategiczny FOB

Hochland: „Dzielimy się tym, co dobre”

Hochland współpracuje z Polską Akcją Humanitarną i Programem Pajacyk; chce mieć wpływ na niwelowanie barier rozwojowych związanych z niedożywieniem, pomaga uwolnić potencjał dzieci, przywrócić radość w realizacji pasji poprzez finansowanie ciepłych posiłków i edukację. W ramach akcji „Dzielimy się tym, co dobre” Hochland odwiedził 3 szkoły podstawowe w różnych regionach Polski, gdzie zorganizował warsztaty edukacyjno-kulinarne dla dzieci. Ponadto firma zaangażowała się w projekt Good Town na platformie Roblox, tworząc w niej Krainę Hochland, gdzie młodzi ludzie poprzez wirtualną zabawę mogli wesprzeć szczytną ideę i ufundować 3 tys. ciepłych posiłków dla potrzebujących dzieci. Logo akcji umieszczone zostało na opakowaniach serów Hochland, aby konsumenci wiedzieli, że wybierając produkt, dokładają cegiełkę do wsparcia potrzebujących dzieci. W wydarzeniach wzięło udział 72 dzieci: Ćmielów – 27, Pisz – 25, Warszawa – 20. Z kolei w Krainie Hochland w Good Town gracze zrobili ponad 150 tys. kanapek, dzięki temu firma ufundowała 3 tys. ciepłych posiłków (były one dodatkowe w stosunku do 150 tys. posiłków w ramach 3-letniej współpracy z Pajacykiem).



ESRS S3

Samsung

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

380

Partner Strategiczny FOB

Dzień Odkrywców z Samsung

Podczas corocznego święta nauki i technologii, organizowanego przez Samsung i Centrum Nauki Kopernik, wszyscy zainteresowani mogą bezpłatnie i bez wcześniejszej rezerwacji zwiedzać CN Kopernik. Inicjatywa jest wsparciem edukacji i dostępności nauki dla szerokiej publiczności; ma na celu zwiększenie zainteresowania nauką i technologią, zwłaszcza wśród osób z ograniczonymi środkami finansowymi. W Dniu Odkrywców 2023 CN Kopernik odwiedziło bezpłatnie ponad 3,5 tys. osób, były to głównie rodziny spoza Warszawy oraz rodziny pochodzenia ukraińskiego. Praktyka ta będzie kontynuowana w kolejnych latach.



ESRS S3

Grupa Amica

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2850

Partner Strategiczny FOB

Warsztaty rozwojowe dla dzieci, młodzieży i rodziców

Firma we współpracy z Fundacją Amicis zorganizowała warsztaty rozwojowe dla dzieci, młodzieży i rodziców. Celem był rozwój umiejętności społecznych, emocjonalnych, twórczych i poznawczych. W trakcie warsztatów uczestnicy mieli możliwość wraz z zespołem psychologów, terapeutów i coachów lepiej poznać siebie, odkryć swoje zainteresowania, rozwijać wyobraźnię i zdobywać nowe doświadczenia. Zajęcia były dostosowane do wieku i poziomu umiejętności uczestników, aby zapewnić optymalne warunki rozwoju; na spotkaniach poruszane były m.in. tematy dotyczące rozpoznawania emocji i radzenia sobie z nimi, budowania własnej wartości, tworzenia zdrowych relacji: rodzic – dziecko oraz odnajdywania się w grupie. Zwrócono uwagę na wpływ diety na stan psychiczny; zorganizowano warsztaty kulinarne oraz spotkanie z dietetykiem. Celem wydarzenia było wsparcie psychologiczne pracowników i ich rodzin.



ESRS S1

Linklaters Poland

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

LinksAcademy

LinksAcademy to cykl prowadzonych przez wolontariuszy Linklaters Poland przy wsparciu Fundacji Dobrych Inicjatyw interaktywnych warsztatów dla dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych. Wolontariusze dzielą się z dziećmi swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym, a dzieci poznają profesjonalne środowisko biznesowe. Warsztaty odbywają się podczas 2-dniowych EDUPodróży i mają tematykę dopasowaną do wieku dzieci. Dzięki zaangażowaniu wolontariuszy młodzi ludzie z pieczy zastępczej otrzymują dostęp do wiedzy niedostępnej w szkołach i lepiej rozumieją współczesne oczekiwania rynku pracy. Celem było przekazanie wiedzy i dzielenie się doświadczeniami wolontariuszy, by zwiększyć poczucie wartości i sprawczości dzieci. Dzięki rozwijaniu nowych kompetencji dzieci mają większe szanse na rynku pracy. Udało się zorganizować 7 spotkań warsztatowych o różnej tematyce dla 20 dzieci. Dzięki inicjatywie wolontariusze Linklaters rozwijali nowe kompetencje, a także mieli realny wpływ na rozwój kompetencji dzieci z pieczy zastępczej.



ESRS S3

Dalpo

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

370

Wsparcie budowy szkoły w Tanzanii

Jednym z wielu problemów dzieci w Tanzanii jest ograniczony dostęp do edukacji. Dzięki współpracy Dalpo z Wayair Foundation – w Tanzanii powstała szkoła dla najmłodszych. Ulyankulu jest największym ośrodkiem uchodźczym w Afryce, dlatego tam wybudowano placówkę edukacyjną. Jednym z architektów, którzy stworzyli projekt budynku, jest Łukasz Rawecki – prezes Zarządu Dalpo Projekt, spółki wchodzącej w skład Dalpo Group. Ważnym celem firmy jest kształtowanie społeczności, która będzie miała równy dostęp do edukacji, niezależnie od pochodzenia czy warunków społeczno-ekonomicznych.



ESRS S3

AmRest Coffee

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1348

Współpraca z Fundacją Sarigato

Do grantu Starbucks Foundation została zgłoszona Fundacja Sarigato, skupiająca się na zwiększeniu kompetencji cyfrowych dzieci i nastolatków pochodzących z trudnych środowisk, inspirowaniu ich do nauki nowych technologii, rozwoju, a także na pomaganiu w znalezieniu pracy. Zgłoszony projekt „Starbucks for Hakersi” zakładał wsparcie 400 wykluczonych cyfrowo dzieci z domów dziecka, ośrodków wsparcia dziennego i centrów społecznościowych na terenie całej Polski. Firma wspierała projekt poprzez akcje wolontariatu pracowniczego i udzielanie mniejszych dotacji. Przekazała także znaczną darowiznę na zakup niezbędnych sprzętów, organizację kursów i korepetycji oraz zapewnienie mentorskiego wsparcia dla 400 uczestników projektu. Planowana jest kontynuacja akcji.



ESRS S3

BASF Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

780**Kampania Społeczna „Chemia jest Kobietą” – 4. edycja**

Wspólnie z „Forbes Women” firma zrealizowała 4. edycję kampanii. BASF podjął współpracę z Fundacją Kosmos dla Dziewczynek oraz Inspiring Girls Polska, aby inspirować najmłodsze pokolenie dziewcząt do podążania za zainteresowaniami bez względu na stereotypy. Firma stworzyła insert do magazynu „Kosmos” o naukach ścisłych i eksperymentach, który zachęcał do odkrywania tych obszarów. Organizacja była także strategicznym partnerem konferencji Inspiring Girls, podczas której odbyły się warsztaty dla dziewczynek, prowadzone przez ekspertki BASF. Zorganizowana została również konferencja „Moc dziewczęcej energii w edukacji: łamanie stereotypów i umacnianie przywództwa młodych kobiet”.



ESRS S3

Capgemini Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11500**IT Girls rEvolution Academy**

Projekt wspiera dziewczyny w odkrywaniu pasji i pokazuje, że branża IT oferuje szeroką gamę ścieżek zawodowych – od kodowania, poprzez tworzenie kreatywnych projektów graficznych, po zarządzanie ludźmi i projektami. 5. edycja projektu była zaadresowana do 80 uczestniczek ze szkół ponadpodstawowych z 6 województw, zaproszone zostały również uczennice z mniejszych miejscowości, które na co dzień mają mniejszy dostęp do programów rozwojowych. Uczestniczki skorzystały ze 169 godzin szkoleń, dostarczonych przez 54 trenerów. Uczestniczki zdobyły wiedzę z zarządzania projektem, Microsoft SharePoint, programowania, testowania oraz nauczyły się wykorzystywać sztuczną inteligencję. Na podstawie zdobytych umiejętności w finale projektu miały zaprezentować zaprogramowane przez siebie aplikacje. Firma zaangażowała w projekt 120 wolontariuszy.



ESRS S3

Energa Grupa ORLEN

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8870

Partner Strategiczny FOB

Planeta Energii

W 12. edycji projektu skierowanego do dzieci z klas 0–3 wzięto udział 480 klas z całej Polski. Program propagował wśród uczniów wiedzę o prądzie i odpowiedzialnym korzystaniu z mediów, a także poruszał tematy związane z ochroną środowiska i ze zrównoważonym rozwojem. Nauczyciele, dzieci i ich rodzice byli zachęceni do wspierania różnorodności biologicznej m.in. poprzez wspólne budowanie budek lęgowych, karmników, kompostowników i ogrodów deszczowych. 100 klas, które przeprowadziły zajęcia o bioróżnorodności w oparciu o udostępnione materiały, otrzymało Biopakiet zawierające łącznie ponad 1 tys. domków dla jeży, nietoperzy, owadów, budki lęgowe i karmniki dla ptaków oraz nasiona. 3 najwyżej ocenione szkoły otrzymały grant o wartości 10 tys. zł na realizację własnej strefy bioróżnorodności. Odbył się w nich także piknik bioróżnorodności z udziałem ambasadorów programu: Katarzyny Stoparczyk, Anety Chmielińskiej i Krzysztofa Koniecznego. Zrealizowano także webinar dla nauczycieli oraz 2-dniową Akademię Planety Energii dla 8 wyróżnionych pedagogów. Projekt uzyskał patronaty Ministerstwa Klimatu i Środowiska oraz Ministra Edukacji i Nauki.



ESRS S3

Fujitsu Technology Solutions

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Elementarz Empatii

Elementarz Empatii (ABC of Empathy) to projekt sponsorowany przez Fujitsu Technology Solutions sp. z o.o. w ramach firmowego programu grantowego Sekinin. W 2023 r. zrealizowany został on przez Centrum Dialogu im. Marka Edelmana w Łodzi. Program stanowił odpowiedź na potrzebę rozwijania kompetencji miękkich. Inicjatywa była skierowana do dzieci w wieku od 3 do 10 lat i ich rodziców. Obejmowała działania łączące zabawę z nauką i angażowała obie strony poprzez ciekawe warsztaty. W ramach przedsięwzięcia podjęte zostały tematy dotyczące równości płciowej i genderowej, starzenia się oraz współpracy międzypokoleniowej, jak również rozumienia innych kultur i tradycji.



ESRS S3

Grand Parade

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

280

Edu Hub

Firma we współpracy z Fundacją Ignatianum i organizacją ASPIRE zrzeszającą firmy z sektora IT i business services, od lipca 2022 r. prowadziła Edu Hub – przestrzeń, w której grupa ukraińskich nastolatków miała możliwość uczestniczyć w różnorodnych warsztatach i zajęciach (dziennikarstwo, język angielski, język polski, zajęcia plastyczne) oraz brać udział w lekcjach zdalnych organizowanych przez swoje macierzyste szkoły ukraińskie. W 3 edycjach w 2023 r. w programie uczestniczyło 75 osób.



ESRS S3

Huawei Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

Projekt edukacyjny „Kosmos i malina”

Poprzez działalność na międzynarodowym rynku technologicznym Huawei dostrzega problemy społeczne wynikające z nierówności płci i uprzedzeń. Organizacja we współpracy z Fundacją Zaczyci.org stworzyła bajkę „Kosmos i malina” przeznaczoną dla dzieci w wieku 9–12 lat, która powstała w nurcie bajkoterapii i ma na celu budowanie pewności siebie dziewczynek oraz inspirowanie ich do rozwoju w branży technologicznej. Publikacja jest bezpłatna i zawiera również treści merytoryczne dla opiekunów, które pomogą im w pracy z tekstem. Bajka została przetłumaczona na język ukraiński i angielski, aby dotrzeć do szerszej międzynarodowej publiczności, uwzględniając obecność dużej społeczności uchodźców z Ukrainy. Dostęp do bajki uzyskało ponad 22 tys. szkół i placówek oświatowych w całej Polsce. Wydrukowano 150 egz. książki, zwiększając jej fizyczną dostępność w bibliotekach i szkolnych czytelnich. Premiera projektu zgromadziła 20 znanych osobistości z dziedziny nauki, kultury oraz mediów, dodając ważny wymiar promocyjny i podkreślając znaczenie inicjatywy.



ESRS S3

Huawei Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

10. polska edycja programu Huawei Seeds for the Future

W Seeds for the Future to autorski program marki Huawei skierowany do studentek i studentów, którzy chcą zdobyć doświadczenie w nowych technologiach i umiejętności, takie jak: praca zespołowa, zarządzanie projektami i przywództwo. Odbyta się już jubileuszowa – 10. edycja projektu, który stał się strategicznym elementem działań Huawei na rzecz edukacji i rozwoju młodych talentów. Podczas 8-dniowych zajęć online uczestnicy mogli zgłębiać tajniki 5G, AI i produkcji zielonej energii. Odbył się także konkurs Tech4Good, dzięki któremu studenci, którzy przedstawili najciekawsze propozycje rozwiązania wybranego problemu społecznego, mogli zakwalifikować się do międzynarodowego etapu konkursu. W międzynarodowym konkursie Tech4Good polski zespół Carely został uznany za najlepszy w swojej grupie za innowacyjne rozwiązanie oparte na algorytmach sztucznej inteligencji, pomagające opiekunom i pacjentom z chorobą Alzheimera lepiej się komunikować. Wśród patronów jubileuszowej edycji Seeds for the Future znaleźli się: Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, KIGEiT, NCBR, Our Future Foundation, KRASP, Erasmus Student Network oraz Konfederacja Lewiatan.



ESRS S4

Jastrzębska Spółka Węglowa

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

30686

JSW wyróżniła zdolnych uczniów

Jastrzębska Spółka Węglowa, będąca jedynym producentem węgla kokсового w Unii Europejskiej, od zawsze przywiązuje dużą wagę do wspierania lokalnych społeczności i edukacji młodych ludzi. Poprzez współpracę ze szkołami kształcącymi uczniów w zawodach górniczych JSW angażuje się w rozwój edukacyjny i zawodowy młodych adeptów, dostarczając im inspiracji oraz możliwości rozwoju w branży górniczej. W ramach programu stypendialnego JSW co roku wybiera najlepszych uczniów ze szkół partnerskich i nagradza ich kwotą pieniężną. Z każdej szkoły nagrody w wysokości 1,5 tys. zł, 1 tys. zł oraz 800 zł otrzymuje 3 najlepszych uczniów.



ESRS S3

Jastrzębska Spółka Węglowa

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

30686

Debata o wartościach z młodzieżą

Warsztaty, naukowe eksperymenty i doświadczenia oraz spotkania z ciekawymi i interesującymi ludźmi – to tylko niektóre z atrakcji edukacyjnych organizowanych w ramach Kopalni Wiedzy JSW. Autorzy projektu szczególną wagę przykładają do oczekiwań młodych ludzi. By je poznać, pod koniec 2023 roku odbyła się debata z udziałem uczniów najstarszych klas szkół podstawowych z regionu, poświęcona wartościom, którymi kieruje się młode pokolenie. Moderatorami byli znani eduinnowatorzy: Magda Christ, Mikołaj Marcela i Łukasz Chajec. Podczas dyskusji z uczniami padały propozycje i rodziły się pomysły, które mają decydujący wpływ na tematykę i formę kolejnych wydarzeń edukacyjnych Kopalni Wiedzy JSW. Wnioski płynące z debaty stały się wiodącym elementem kalendarza JSW. Jego twarzą zostali podopieczni Domu Dziecka w Pszczynie, których Jastrzębska Spółka Węglowa wspiera w ramach programu JSW Dzieciom.



ESRS S3

**Jeronimo
Martins
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

80000

Partner Strategiczny FOB

Olimpiada Zdrowia PCK z Biedronką

Olimpiada Zdrowia PCK z Biedronką to 4-etapowy konkurs dla dzieci i młodzieży, sprawdzający ich wiedzę z zakresu zdrowego odżywiania i stylu życia. Projekt jest prowadzony od 30 lat przez Polski Czerwony Krzyż. Podczas 30., jubileuszowej edycji sieć Biedronka dołączyła do inicjatywy jako sponsor główny wydarzenia. Na każdym etapie Olimpiady Zdrowia uczestnicy rozwiązują test wiedzy, a dodatkowo mają za zadanie przeprowadzenie w swojej społeczności szkolnej i lokalnej akcji prozdrowotnej – promującej zdrowy styl życia, która jest prezentowana i oceniana podczas etapu okręgowego i ogólnopolskiego. Celem Olimpiady Zdrowia PCK z Biedronką jest wykształcenie u dzieci i młodzieży potrzeby dbania o własne zdrowie i środowisko naturalne. W 30. edycji Olimpiady Zdrowia wzięło udział 17 894 uczestników z 1311 szkół. Zwycięzca otrzymał indeks na jedną z dwóch uczelni, które objęły olimpiadę patronatem honorowym. Sieć Biedronka przyznała 2 nagrody „Nadziei Biedronki” za najlepiej przeprowadzone akcje w społeczności lokalnej.



ESRS S3

Jet Line

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

33**Rejs Odkrywców 2023 w marcu na Pogorii**

Powołana przez firmę Fundacja Rejs Odkrywców po raz 19. zorganizowała pełnomorski rejs po Morzu Śródziemnym, który był ukoronowaniem całorocznego programu motywująco-wspierającego młodzież. W rejsie wzięła udział 32-osobowa grupa, w tym 11 młodych ludzi pochodzących z Ukrainy i mieszkających w Warszawie od eskalacji wojny. Aby poptłynąć w Rejs Odkrywców, spełnili 2 główne warunki: zrobili coś dla innych (wolontariat) i zrobili coś dla siebie (poprawili oceny lub zrealizowali ustalone indywidualne zadanie). Fundacja jest wspierana przez Zarząd i pracowników firmy, a jej misja wiąże się z wartościami firmy: praca, współpraca, przyjaźń, odpowiedzialność. Podstawą zaangażowania ekipy firmy w działalność Fundacji jest potrzeba dzielenia się własnymi zasobami i doświadczeniem. Chodzi o to, aby inspirować – Fundacja pomaga iść dobrym kursem młodzieży, która tego chce i potrzebuje. Żeglarsstwo jest pasją łączącą wiele osób w firmie, które z własnego doświadczenia wiedzą, jak w praktyce działa międzynarodowa idea sail trainingu. Z perspektywy firmy: to najlepsza inwestycja w społeczeństwo, wyrażana w wartościowym czasie, jakościowych rozmowach, inspiracji, budowaniu więzi społecznych. Dowodem na wartość praktyki jest stały kontakt młodzieży z Fundacją i ponowna chęć udziału.



ESRS S3

Kronospan Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

746

Koszaliński Uniwersytet Dzieci i Młodzieży w Szczecinku

KUDIIM prowadzony jest przez Politechnikę Koszalińską przy współpracy z Kronospan, zajęcia odbywają się na terenie Kronospan Design Center. Kronospan zapewnia infrastrukturę wraz z upominkami, które dzieci otrzymują po zakończeniu każdego wykładu. Specjalne, okazjonalne warsztaty prowadzone są przez firmę, aby urozmaicić zajęcia, np. w okresie świąt firma organizuje jasełka, nagrywanie teledysku z kolędą czy też tworzenie gigakartki świątecznej. Standardowe zajęcia prowadzone są w tematyce nauk ścisłych (np., fizyka, mechatronika, programowanie). Projekt pomaga rozwijać nowe umiejętności i odkrywać świat w kreatywny sposób. Celem projektu jest popularyzacja kształcenia zawodowego w formie zabawy wśród dzieci i młodzieży, poprzez rozwijanie dziecięcej ciekawości i intelektu, odpowiadając na nurtujące je pytania. Zajęcia odbywają się raz w miesiącu; dzieci poszerzają swoją wiedzę i zainteresowanie naukami ścisłymi, a rodzice zyskują przekonanie, że Uniwersytet Dziecięcy kształci dzieci przy jednoczesnym zaangażowaniu w interakcje z innymi dziećmi i produktywną organizację czasu bez komputera i telefonu. Na zajęcia uczęszcza ok. 150 studentów.



ESRS S3

Polskie Sieci Elektro- energetyczne

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2800

Partner Strategiczny FOB

Akademia MOCy

W 2023 r. firma kontynuowała program edukacyjny Akademia MOCy, skierowany do uczniów ostatnich klas szkół podstawowych z gmin, w których PSE budują lub modernizują linie i stacje elektroenergetyczne najwyższych napięć oraz eksploatują istniejącą infrastrukturę przesyłową. Celem jest przekazanie uczniom tajników wiedzy z zakresu energii i jej przesyłu, a pośrednio budowa akceptacji społecznej dla prowadzonych inwestycji i wzrost świadomości co do ich wagi dla funkcjonowania i rozwoju gospodarki. Trzecia edycja programu objęta zasięgiem 17 gmin z województw mazowieckiego, opolskiego i śląskiego. Łącznie w 2023 r. zostało zrealizowanych ponad 100 wydarzeń edukacyjnych dla 1800 uczniów z ok. 40 szkół. Ze względu na charakterystykę grupy docelowej postanowiono na dynamiczną, nowoczesną formę przekazu, z wykorzystaniem angażującej formy eksperymentu. Jednym z zadań uczniów było poprowadzenie linii wysokich napięć od elektrowni do miasta na specjalnie zaprojektowanej makiecie, dzięki czemu dowiedzieli się, w jaki sposób prąd trafia do ich domów oraz jaką rolę odgrywają w tym linie przesyłowe najwyższych napięć i stacje elektroenergetyczne, także i te, które są budowane w okolicy ich miejsca zamieszkania. Program spotkał się z bardzo pozytywnym odbiorem ze strony zarówno nauczycieli i dyrekcji szkół, jak i uczniów, dla których była to często pierwsza okazja do samodzielnego eksperymentowania.



ESRS S3

PwC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

Mentoring 2.0

PwC we współpracy z Fundacją Szczęśliwej Drogi uruchomiło program Mentoring 2.0 kierowany do młodzieży z placówek opiekuńczych zgodnie z ich misją społeczną odpowiedzialności biznesu. Program umożliwił uczestnikom zapoznanie się z działalnością firmy, historią oraz praktyką pracy na różnych stanowiskach. Pod opieką 8 mentorów 15 osób miało szansę rozwijać się, uczestnicząc w warsztatach i spotkaniach z pracownikami. Efektem było zrozumienie biznesu i zdobycie praktycznych umiejętności, co przyczyniło się do wzmocnienia wizerunku PwC jako firmy angażującej się społecznie, oraz rozwinięcie umiejętności mentoringowych pracowników.



ESRS S3

Santander Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9584

Partner Strategiczny FOB

Warsztaty edukacji ekonomicznej „Finansowe roz(g)rywki”

Santander Bank Polska i MCA BIS Sp. z o.o. zorganizowali 2. edycję warsztatów „Finansowe roz(g)rywki” dla uczniów klas V–VIII szkół podstawowych. Uczestnicy brali udział w interaktywnych animacjach dotyczących 5 stref tematycznych, ucząc się zarządzania budżetem. Warsztaty odbyły się w 10 miastach, wzięło w nich udział 2,5 tys. uczniów z 50 szkół. Przed warsztatami i po nich uczniowie wypełniali test wiedzy, który pozwolił ocenić efektywność nauki. Średni wzrost wiedzy wyniósł 29 punktów procentowych, a nauczyciele ocenili zajęcia bardzo pozytywnie, podkreślając potrzebę edukacji finansowej w szkołach.



ESRS S3

SimCorp

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

400

Future Makers

Program Future Makers, realizowany przez SimCorp, jest dedykowany młodzieży z instytucji opieki zastępczej, mającej trudności z komunikacją w języku angielskim i z niskim poczuciem własnej wartości. W ramach programu 3 mentorów pracuje z uczestnikami, wspiera ich w rozwijaniu umiejętności językowych i budowaniu pewności siebie. Każdy uczestnik ma swojego mentora, z którym regularnie odbywa konwersacje online lub telefonicznie przez 3 miesiące. Pracownicy SimCorp angażują się, aby wspierać młodzież w rozwoju.



ESRS S3

Velvet CARE

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Program edukacyjny: „Velvet Piątka dla Natury”

Velvet CARE prowadzi program edukacyjno-grantowy: Velvet. Piątka dla Natury, który promuje proekologiczne postawy wśród najmłodszych. Dzięki przygotowanym scenariuszom lekcji nauczyciele mogą atrakcyjnie przekazywać wiedzę o ochronie środowiska, oszczędzaniu energii i wody oraz redukcji odpadów. Program, rozpoczęty w 2020 r. jako edycja pilotażowa, pozytywnie odebrano w lokalnych szkołach podstawowych, co firmę skłoniło do jego rozszerzenia na skalę ogólnopolską od 2021 r. Jest to także odpowiedź na potrzeby dyrektorów i nauczycieli, którzy dążą do tworzenia bardziej ekologicznych placówek edukacyjnych.



ESRS S3

BASF Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

780**Warsztaty chemiczne dla dzieci i młodzieży**

W laboratorium chemicznym w Centrum Nauki Kopernik odbyły się chemiczne warsztaty integracyjne dla ukraińskich i polskich dzieci. Celem spotkania była nie tylko popularyzacja chemii, ale także pomoc w adaptacji i integracji dzieci z Ukrainy. Tradycyjnie odbyły się także mikołajkowe warsztaty chemiczne dla dzieci pracowników BASF Polska. W myśl zasady „nauka przez zabawę” młodzi naukowcy odkrywali, że chemia jest podstawą innowacji, a także jest po prostu ciekawa.



ESRS S3

Essity Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

160**Szkoła mycia rąk Elli i Maxa**

Szkoła mycia rąk Elli i Maxa to program edukacyjny skierowany do dzieci, uczący higieny i poprawnego mycia rąk. Program realizowany był wspólnie z Polskim Towarzystwem Higienicznym. Został przeprowadzony w 544 szkołach na terenie województwa śląskiego; uczestniczyło w nim 74 889 uczniów klas I–III. Program został także przedstawiony na Akademii Zdrowia Dzieci w Gliwicach. Firma przygotowała materiały edukacyjne dla dzieci (kolorowanki, naklejki, książeczki) i wraz z opiekunami ze szkół zademonstrowała, jak poprawnie myć ręce, a przy użyciu specjalnej lampy pokazała, dlaczego do zachowania właściwej higieny konieczne jest wykonanie wszystkich kroków.



ESRS S4

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1227**Ekologiczna akcja edukacyjna wolontariuszy Wedla dla szkół i przedszkoli**

Wolontariat pracowniczy Wedla wyróżnia wpływ, jaki pracownicy mają na dobór odbiorców i formę pomocy. To podejście skłania do wychodzenia poza programy firmowe i do inicjowania oddolnych akcji. Tak stało się w przypadku pomysłu zespołu sprzedaży na akcję edukacyjną dla uczniów warszawskich szkół i przedszkoli, skupiającą się wokół ekologii. Tematyka wpisywała się w jeden z filarów wedlowskiej strategii ESG (środowisko) i czerpała z roli, jaką w środowiskowych działaniach firmy odgrywa edukacja pracowników i otoczenia. Wolontariusze Wedla połączyli te 2 obszary i przy wsparciu ekspertów z Organizacji Odzysku Opakowań Rekopól inspirowali najmłodszych do wdrażania ekologicznych nawyków. Aby łatwiej było utrwalić zdobytą wiedzę, dzieci otrzymały praktyczne ekogadżety. Celem akcji była edukacja dzieci w wieku przedszkolnym w obszarze ekologii ze szczególnym wskazaniem na prawidłowe segregowanie odpadów i wyjaśnienie wpływu recyklingu na środowisko. Spotkania odbywały się z elementem grywalizacji (m.in. dzięki quizom), a przyswojenie wiedzy wspierały filmy edukacyjne i informacje podane w formie ciekawostek. Wolontariusze Wedla i eksperci Rekopolu przeprowadzili zajęcia w 7 placówkach, udział w spotkaniach wzięło 330 dzieci. Prośrodowiskowe działania dla otoczenia są na stałe wpisane w strategię ESG Wedla, a firma stara się wspierać oddolne inicjatywy pracowników w tym obszarze.



ESRS S4

Mars Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3300

11. edycja programu edukacyjnego Orbit@ – Dziel się Uśmiechem

Mars Wrigley, producent bezcukrowych gum do żucia Orbit, oraz PCK we wrześniu rozpoczęły realizację 11. edycji ogólnopolskiego programu edukacyjnego Dziel się Uśmiechem. Akcja Orbit przede wszystkim zachęca do wdrożenia w codzienną rutynę higieniczną 4 prostych kroków dla zdrowych i czystych zębów (szczotkuj, czyść, żuj, kontroluj) i jest odpowiedzią na utrzymujący się wysoki poziom próchnicy wśród dzieci. Według szacunków Ministerstwa Zdrowia problem próchnicy dotyczy niemal 82% 6-latków w Polsce, dlatego organizatorzy zdecydowali się na rozszerzenie programu również o zerówkowiczów. Przez ponad 10 lat udział w programie wzięło blisko 900 tys. dzieci z całego kraju. Sukces inicjatywy jest efektem współpracy z PCK oraz partnerami merytorycznymi – PTS i PTSD. Inicjatywa jest w całości finansowana przez Mars Polska.



ESRS S4

Światłowód Inwestycje

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

68

Partner Strategiczny FOB

EkoEksperymentarium

Firma stworzyła e-lekcję o świadomym korzystaniu z Internetu dostępną na bezpłatnym portalu do ekoedukacji. Poruszone zostały tematy, takie jak skąd bierze się Internet i jaki wpływ wywiera na klimat i nas samych. Praktyka skierowana była przede wszystkim do uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych oraz ich nauczycieli. Projekt powstał we współpracy z kolektywem Mamy Projekt, Stowarzyszeniem Cyfrowy Dialog oraz przy wsparciu Komisji Europejskiej. E-lekcja od 7 września do 7 grudnia zanotowała 2030 wyświetleń. Oszacowano, że z lekcji skorzystało ponad 22 tys. uczniów w całej Polsce.



ESRS S4

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1286

Partner Strategiczny FOB

„Zdrowo jem, więcej wiem”

„Zdrowo jem, więcej wiem” to ogólnopolski projekt Fundacji BOŚ skierowany do najmłodszych uczniów (zerówki i klasy I–III szkół podstawowych). Projekt trwa przez cały rok szkolny, podzielony jest na etapy odpowiadające porom roku i ma charakter międzyszkolnej rywalizacji zespołowej. Inicjatywa powstała w odpowiedzi na problem nadwagi i otyłości wśród dzieci, a jej głównym celem jest wykształcenie u dzieci postaw prozdrowotnych, poprzez uczenie ich zasad zdrowego odżywiania. Projekt objęła patronatem honorowym pierwsza dama Agata Kornhauser-Duda. We wrześniu 2022 r. uruchomiona została 13. edycja projektu, która zakończyła się w czerwcu 2023 r. Do projektu zgłosiło się 2651 zespołów konkursowych, czyli ponad 50 tys. uczniów i nauczycieli. Uczestnicy mieli za zadanie przekazać zdobytą wiedzę innym uczniom w swoich szkołach oraz swoim rodzicom. W ten sposób edukacją prozdrowotną zostało objętych ok. 130 tys. uczniów, a także ich rodzice i opiekunowie. W projekcie wyłonionych zostało 25 najlepszych zespołów, 37 nauczycielek i 537 uczniów. 14. edycja projektu została uruchomiona we wrześniu 2023 r. Zgłosiło się do niej niemal 1800 zespołów.



ESRS S4

Bayer

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500

emPOWER Climate: Sustainability Talks

Firma przeprowadziła 2. edycję cyklu praktycznych warsztatów Sustainability Talks skierowanych do młodych ludzi. Uczestnicy poznawali tematy z zakresu zrównoważonego rozwoju z perspektywy nauki i biznesu. Do celów programu należało edukowanie w praktyczny i ciekawy sposób, dzielenie się dobrymi wzorcami, zmiana nawyków i inspirowanie innych. Partnerami warsztatów byli: UNGC, prof. Tymon Zieliński z Instytutu Oceanologii PAN, influencerzy. Z ankiety przeprowadzonej wśród uczestników wynika, że aż 82% z nich zamierza nie tylko zmieniać swoje codzienne zachowania, ale także zachęcać do tego innych. Uczestnicy bardzo wysoko ocenili warsztaty (5,2 pkt w 6-stopniowej skali). W całodziennych spotkaniach w siedzibie firmy wzięło udział łącznie 170 studentów z różnych uczelni i ośrodków w Polsce.



BNP Paribas Bank Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8000

Partner Strategiczny FOB

Misja Kieszonkowe

BNP Paribas angażuje się w życie lokalnych społeczności poprzez edukację finansową. Misja Kieszonkowe to program uczący dzieci gospodarowania pieniędzmi dzięki kieszonkowemu. Jest on skierowany do uczniów klas I–VI oraz ich rodziców i nauczycieli – i pomaga wypełnić lukę w systemie szkolnictwa. Poza kwestiami finansowymi zawiera również wątki psychologiczne, społeczne, etyczne i wychowawcze. Program wyposażył w praktyczną wiedzę o pieniądzu i gospodarowaniu własnym kieszonkowym 59 405 uczniów szkół podstawowych. Pokazały to ankiety wiedzy przeprowadzone przed lekcjami i po nich (średnio o 43% więcej prawidłowych odpowiedzi po lekcjach). Kampania społeczna do rodziców (w postaci materiałów edukacyjnych dostępnych na stronie programu: podcastów, kieszonkowego poradnika, kalkulatora kwoty kieszonkowego, gier, quizów) dotarła do 5,5 mln osób.



dentsu Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800

The Code

The Code to międzynarodowa inicjatywa edukacyjna, która istnieje w Polsce od 2019 r. Firma po raz kolejny zrealizowała ją z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości. Podstawowym celem było edukowanie i inspirowanie młodych ludzi w obszarze kompetencji cyfrowych. Pracownicy w roli wolontariuszy przeprowadzili w liceach i w biurze firmy warsztaty związane z marketingiem, kreatywnością, reklamą oraz pracowali z młodzieżą na konkretnym briefie. Zadaniem uczniów było wymyślenie kampanii społecznej np. na temat odpowiedzialnej konsumpcji lub ochrony wody. Firma dotarła do 450 uczniów z liceów w Warszawie i okolicach oraz w Białymstoku.



Ekoenergetyka - Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

870

„Rozkręć karierę z #EKO”

„Rozkręć karierę z #EKO” to autorski program mający na celu zachęcenie uczniów i studentów do wybierania kierunków technicznych, dzięki którym będą mogli rozwijać swoje kompetencje branży e-mobility. W 2023 r. firma zorganizowała 24 spotkania z młodymi talentami, z czego 7 odbyło się w siedzibie firmy, 10 na dwóch uniwersytetach i 7 w technikach. Pracownicy chętnie dzielili się na nich swoim doświadczeniem i wiedzą. W 2023 roku firma przyjęła 44 stażystów i praktykantów.



EY Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

Teach for Poland Social Projects

W 2023 r. EY GDS i Fundacja Teach for Poland wspólnie wspierają nauczycieli i uczniów szkół publicznych w Polsce. Program Teach for Poland Social Projects miał 2 cele: rozwijanie przywództwa edukacyjnego nauczycieli przez 2 lata i wspieranie uczniów w zdobywaniu kompetencji kluczowych na rynku pracy. Inicjatywy obejmowały długoterminowy mentoring z projektem socjalnym dla nauczycieli i uczniów, Instytut Wakacyjny z warsztatami zarządzania projektami, SpeedMentoring dla uczniów oraz Rozmowy bez Oceny dotyczące wydarzeń, wywiadów i autoprezentacji. W 2023 r. zrealizowano 5 inicjatyw, w które zaangażowanych było 60 uczestników.



EY Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Partner Strategiczny FOB

Junior Achievement Moje Finanse

Firma współpracowała z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości, oferując edukacyjne, branżowe webinary online oraz materiały dydaktyczne dla nauczycieli i uczniów szkół ponadpodstawowych. Wsparta konkurs Młodzi Liderzy Przedsiębiorczości poprzez jurorowanie i mentoring podczas finału. W 2023 r. GDS zrealizował 6 inicjatyw, w których uczestniczyło 48 osób. Celem organizacji było przede wszystkim podzielenie się wiedzą z młodzieżą.



Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

606

„Przeogarniacze. Przedsiębiorczość inaczej”

„Przeogarniacze. Przedsiębiorczość inaczej” to cykliczny projekt edukacyjny adresowany do uczniów klas IV, koncentrujący się na rozwijaniu kreatywności i umiejętności korzystania z nowych technologii. W czasie 10 godzin lekcyjnych uczniowie zapoznawali się z zagadnieniami z zakresu ekonomii, przedsiębiorczości oraz działań prospołecznych. Scenariusze lekcji zakładały aktywne formy nauczania, bazujące na nauce przez współpracę i zabawę. Projekt miał na celu wyrównywanie szans dzieci i młodzieży z mniejszych miejscowości. Od 2016 r. w zajęciach wzięło udział 1827 czwartoklasistów (w 2023 r. 426 uczniów 29 klas z 19 szkół). Wszystkie zajęcia były prowadzone przez wykwalifikowaną trenerkę, z wykorzystaniem autorskich materiałów edukacyjnych. Aktywny udział w projekcie został nagrodzony darmową wycieczką edukacyjną dla uczestników oraz możliwością otrzymania przez szkoły darmowych farb.



Grupa Enea

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17480

Enea Akademia Talentów

Enea Akademia Talentów przeprowadziła 5. edycję konkursu edukacyjnego, popularyzującego rozwój i edukację dzieci i młodzieży poprzez wspieranie ich pasji oraz zainteresowań. Do konkursu zgłaszać mogły się dzieci ze szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych w ramach 4 kategorii talentu: nauki, sztuki, sportu oraz nowej kategorii: zaangażowania społecznego. Do konkursu zgłosiło się ponad 2 tys. uczniów, spośród których w styczniu wybranych zostało 40 stypendystów, którzy otrzymali stypendia w kwocie 5 tys. zł. Uczestnicy mieli do przygotowania krótki film, w którym przedstawia siebie oraz swój pomysł na wykorzystanie stypendium na rozwój talentu i pasji. W ostatnim etapie, rozgrywanym w styczniu, zwycięzców wybrali członkowie jury oraz internauci w głosowaniu. W ramach projektu w formie stypendiów przekazanych zostanie łącznie 200 tys. zł. Od początku trwania projektu na edukację dzieci Grupa przekazała 1 mln 308 tys. zł.



Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5000

Stolica eXperymentu – nowoczesne centrum edukacyjne w Gnieźnie

FUNDACJE VELUX już od 20 lat przyznają granty na realizację projektów społecznych ważnych dla polskiego społeczeństwa. Od 2018 r. FUNDACJE skupiają się na projektach dotyczących edukacji zawodowej młodzieży. W Gnieźnie przy ul. Słowackiego działa nowoczesne centrum edukacyjne – Stolica eXperymentu – w którym dzieci, młodzież i dorośli mogą rozwijać swoje zainteresowania związane z programowaniem, robotyką, automatyką czy multimediami. Centrum powstało dzięki wsparciu FUNDACJI VELUX, które przekazały na ten cel 8,5 mln zł. W budynku Stolicy eXperymentu uruchomione zostały m.in. laboratoria robotyki z programowaniem, kształtu i druku 3D, robotyki przemysłowej oraz przemysłu 4.0, laboratorium multimediiów VR, AR, MR. W realizację projektu zaangażowana była także gnieźnieńska fabryka VELUX – NB Polska, która wspólnie z lokalnymi władzami dba o rozwój społeczności lokalnej. Dla wszystkich osób odwiedzających Stolicę to możliwość realizacji i rozwoju zainteresowań, dla młodych zaś szczególnie okazja do pozyskania solidnej edukacji zawodowej, przygotowującej do pracy w nowoczesnych firmach.



InPost

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8008

Partner Strategiczny FOB

EduStrefy InPost Green City

W ramach projektów edukacyjnych powstały specjalne EduStrefy InPost Green City, które od czerwca do września zawiązały do 6 miast (Łódź, Gorzów Wielkopolski, Gdańsk, Rzeszów, Warszawa oraz Wrocław) z łączną liczbą ponad 6620 uczestników. Edukatorzy pokazywali, jak można zmieniać swoje codzienne nawyki i wprowadzać w życie proekologiczne postawy. Zarówno dzieci, jak i dorośli uczyli się na temat m.in. segregacji śmieci, znaczenia roślin w mieście, wybierania przyjaznego transportu oraz dobrych nawyków żywieniowych. Uczestnicy mogli wziąć udział w warsztatach badania jakości wody, wyścigach na rowerach dynamo, a także zagrać w koło fortuny.



**Lenovo
Technology
Oddział
w Polsce**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120**Dostęp do technologii i programów edukacyjnych**

Love on Month of Service – w ramach globalnego programu polski oddział Lenovo zorganizował wspólnie z Fundacją Dobrych Inicjatyw dwie akcje: 1) EduPodróż – dzieci z domów dziecka odwiedziły biuro firmy i uczestniczyły w warsztatach dotyczących sprawnego i bezpiecznego poruszania się w social mediach oraz poznawały praktyki i ćwiczenia mogące pomóc radzić sobie ze stresem i napięciem czy osiągnąć relaks po trudnym dniu; 2) warsztaty fotograficzne w Domu Dziecka w Kisielanach. Celem praktyk było m.in. budowanie relacji z dziećmi, które potrzebują dobrych wzorców.

**Lenovo
Technology
Oddział
w Polsce**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120**Junior Project Manager it's Me!**

Lenovo od kilku lat współpracuje z Fundacją Dobrych Inicjatyw przy realizacji projektu Junior Project Manager it's Me!, którego celem jest wsparcie rozwoju dzieci z domów dziecka. Dzieci uczą się podczas warsztatów, jak przygotować projekt, budżet projektu oraz jak zarządzać projektem. Następnie sprawdzają nabyte umiejętności w praktyce, realizując projekt społeczny. W ten sposób uczą się także, że mogą pomagać innym. Celami programu są: przygotowanie dzieci do prowadzenia projektów, nauka programów komputerowych do tego przeznaczonych, ćwiczenia pracy w grupie oraz nauka, jak wyznaczać mądre cele i jak je osiągać.

**Minkiewicz
Urzędowski
Sobolewski
Torba
i Partnerzy
Radcowie
Prawni**

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

8**Współpraca ze szkołami w zakresie prawnej edukacji dzieci i młodzieży**

Kancelaria zaobserwowała, że bardzo wielu młodych ludzi po ukończeniu szkoły średniej nie zna wielu praktycznych aspektów stosowania prawa, tym samym nieumiejętnie radzi sobie w wielu sytuacjach życiowych związanych z prawami obywatela, procedurami urzędowymi i sądowymi oraz prawami konsumenta. W ramach działań pro bono przeprowadzone zostały lekcje w szkołach. Celem przedsięwzięcia jest m.in. zwiększenie świadomości prawnej młodzieży, przedstawienie zawodów prawniczych oraz ich roli w społeczeństwie, a także specyfiki pracy radcy prawnego. Kancelaria uzyskała wiele pozytywnych komentarzy za zaangażowanie w edukację prawną na rzecz lokalnej szkoły.

**Model
Opakowania**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

830**Debaty oxfordzkie realizowane przez Bitgorajską Telewizję
Kablową**

Od 2014 r. firma Model Opakowania wspiera projekt realizowany przez Bitgorajską Telewizję Kablową „Debaty oxfordzkie” dla uczniów szkół średnich. Model Opakowania jest sponsorem nagrody głównej dla zwycięzców debaty. Firma, angażując się w organizację konkursu, przede wszystkim chciała pokazać, jak ważna jest merytoryczna debata publiczna. Do udziału zapraszane są drużyny ze wszystkich szkół średnich, co kreuje wizerunek firmy jako wspierającej młodych mieszkańców miasta.

Nationale- -Nederlanden

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1045

Uniwersytet Sukcesu

Uniwersytet Sukcesu to program edukacyjny dla kobiet, dzięki któremu zaczynając nawet bez doświadczenia, można zdobyć swoją wymarzoną pracę w IT. Program jest skierowany do kobiet w wieku 18–25 lat, które są podopiecznymi domów dziecka, placówek opiekuńczo-wychowawczych lub znajdują się w trudnej sytuacji osobistej czy materialnej. Uczestniczki zdobywają wiedzę, umiejętności oraz kwalifikacje, dzięki którym będzie im łatwiej odnaleźć się na rynku pracy i rozpocząć karierę zawodową. Nationale-Nederlanden, jako partner główny, wspiera program od 2019 r. W 5. edycji uczestniczyło 40 kobiet, które brały udział w wielu warsztatach (m.in. symulacja rozmowy o pracę, budowanie wizerunku czy szeroko pojęty samorozwój). Uczestniczki korzystają także ze specjalistycznego kursu programowania oraz objęte są opieką indywidualnych menterek i mentorów z biznesu, w tym doradców HR. W tę rolę wcielają się wolontariusze z Nationale-Nederlanden.



Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

267

Cyberbezpieczni

PFR w 2023 r. w ramach działań Fundacji PFR zrealizował po raz drugi projekt Cyberbezpieczni, skierowany do uczniów w wieku 12–19 lat i nauczycieli z całej Polski. Celem programu jest sprawdzenie stanu wiedzy oraz edukacja społeczeństwa, zwłaszcza młodego, z zakresu bezpieczeństwa w sieci. Projekt był finansowany ze środków Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i obejmował bezpłatnie: certyfikowane szkolenia dla nauczycieli, kurs dla uczniów, kampanię edukacyjną (animacje i poradnik) oraz ogólnopolski konkurs i test wiedzy. W ramach projektu przeszkolono 3750 uczniów oraz 47 nauczycieli i rodziców w formie stacjonarnej, w formie online zrealizowano 4 spotkania, w których udział wzięło 149 nauczycieli. Odnotowano 4300 wyświetleń materiałów edukacyjnych na kanale YT CDT. W teście wiedzy wzięło udział 3589 osób. Partnerami konkursu byli Niebezpiecznik.pl, Fundacja Cyber i PAP. Efektem działań będą 2 publikacje: scenariusze warsztatów z zakresu cyberbezpieczeństwa, fake newsów i social mediów oraz raport z wynikami testu wiedzy i ewaluacją po warsztatach, z rekomendacjami tworzenia programów edukacyjnych.



PwC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

Program Porwani przez Ekonomię

Program Porwani przez Ekonomię to ogólnopolski projekt edukacyjny, który wspiera nauczanie ekonomii w szkołach. W jego ramach nauczyciele, wolontariusze PwC i eksperci prowadzą lekcje, rozwijając wiedzę ekonomiczną uczniów. Inicjatywa zbiegła się w czasie z ustanowieniem roku 2024 Rokiem Edukacji Ekonomicznej. PwC Polska współpracuje z Warszawskim Instytutem Bankowości i prof. Witoldem Orłowskim, który jest głównym doradcą ekonomicznym PwC. Celem programu jest zwiększenie zrozumienia zagadnień ekonomicznych wśród uczniów, aby w przyszłości byli bardziej świadomymi obywatelami. Udało się to osiągnąć poprzez edukację niemal 100 tys. uczniów w roku szkolnym 2023/2024.



PwC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000**Program Tech Minds**

W 2023 r. odbyła się 2. edycja konkursu grantowego Tech Minds, zorganizowanego przez PwC we współpracy ze Stowarzyszeniem Cyfrowy Dialog, Instytutem Lema i CIONET. Konkurs, skierowany do dzieci, młodzieży i studentów, miał na celu rozwijanie ich umiejętności w obszarze technologii oraz inspirowanie do podejmowania inicjatyw na rzecz szkół i społeczności lokalnej. Firma PwC, wykorzystując swoje doświadczenie biznesowe, promowała odpowiedzialne stosowanie technologii, jednocześnie wspierając system edukacji. Tech Minds ma na celu rozwój dzieci i młodzieży nie tylko w dziedzinie technologii, ale także w zakresie kompetencji miękkich, takich jak praca zespołowa, organizacja czy wrażliwość na problemy społeczne. Program jest również krokiem w kierunku przygotowania młodzieży do świata zawodowego. Druga edycja programu przyciągnęła 147 zespołów uczniów i studentów, którzy pod opieką nauczycieli tworzyli innowacyjne projekty edukacyjne. Wśród laureatów konkursu znalazł się zespół Widzialni, który zaprojektował okulary dla osób niewidomych i niedowidzących, ułatwiające naukę. Zwycięzcy otrzymali granty po 25 tys. zł na wdrożenie projektów, przyczyniając się do rozwoju edukacji.

**PZU Zdrowie**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000**Alfabeściaki – edukacja zdrowotna dla dzieci**

Alfabeściaki to skierowany do najmłodszych pacjentów PZU Zdrowie projekt edukacyjny, który wykorzystuje bajkowe postaci do pomocy w oswojeniu dzieci z tematem zdrowia. Elementarz zdrowia i kolorowanki są dostępne w centrach medycznych PZU Zdrowie, a także wykorzystywane przez nauczycieli w przedszkolach. Projekt ma na celu edukację dzieci, ale także zmniejszenie ich lęku przed wizytą lekarską. W 2024 r. planowane jest wydanie kolejnych materiałów, kontynuujących edukację zdrowotną z uwzględnieniem sezonowości tematyki zdrowia.

**Robert Bosch**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750**Bosch Termotechnika Szkoli**

Bosch Termotechnika Szkoli to program edukacyjny realizowany we współpracy ze szkołami średnimi technicznymi, które kształcą na kierunkach związanych z gazownictwem i urządzeniami sanitarnymi. Program ma na celu poszerzenie wiedzy uczniów na temat nowoczesnych urządzeń i systemów grzewczych oraz promowanie zawodu instalatora urządzeń grzewczych. Nauczyciele uczestniczą w specjalistycznych szkoleniach, a następnie przekazują zdobytą wiedzę uczniom. Nagrodą główną jest kurs i egzamin na uprawnienia gazowe i elektryczne. Projekt odnotowuje wzrost zaangażowania uczniów i szkół z każdą kolejną edycją. W 9. edycji, organizowanej w roku szkolnym 2022/2023, wzięto udział ponad 400 uczniów z 40 szkół. Łącznie przez 9 edycji programu zaangażowało się ponad 2700 uczniów.

Samsung

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

380

Partner Strategiczny FOB

Solve for Tomorrow

Solve for Tomorrow to program kompetencyjny dla uczniów szkół ponadpodstawowych, który rozwija umiejętności pracy w zespole, krytycznego myślenia i korzystania z nowych technologii, realizując wyzwania związane z obszarami klimatu, zdrowia, integracji i bezpieczeństwa oraz Celami Zrównoważonego Rozwoju. Partnerami programu są m.in. Centrum Nauki Kopernik i ministerstwa. Program angażuje uczestników, w tym blisko 60% dziewcząt i 70% drużyn z małych miejscowości, w rozwiązanie problemów społecznych. Wyróżniony przez Komisję Europejską program pomaga młodzieży zdobyć kluczowe kompetencje, a także przyczynia się do zmiany stereotypów dotyczących zainteresowań technologicznych.



SEGRO Poland

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

45

Akademia SEGRO

Projekt realizowany we współpracy z Fundacją „Innowatorium” ma na celu wspieranie edukacji młodzieży licealnej poprzez popularyzację nauki języka angielskiego i przybliżanie branży magazynowo-produkcyjnej. Uczestnicy biorą udział w symulacyjnej grze planszowej, której rozgrywka odbywa się w języku angielskim, co umożliwia doskonalenie umiejętności językowych i negocjacyjnych. Projekt cieszy się popularnością, przyciąga coraz więcej uczestników – w 3 edycjach wzięło udział prawie 2 tys. uczniów. Uczestnicy mają też okazję zapoznać się z działalnością klientów SEGRO, co może prowadzić do potencjalnej współpracy. Projekt jest również sposobem na promowanie wiedzy o rynku magazynowym i na nawiązywanie relacji z lokalnymi społecznościami.



SumiRiko Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1400

Stypendium SumiRiko Poland

Firma SumiRiko Poland funduje stypendia dla uczniów 2 lokalnych szkół podstawowych. Celem jest wsparcie finansowe dzieci osiągających dobre wyniki w nauce oraz w olimpiadach i konkursach naukowych. Decyzje o przyznaniu stypendiów podejmuje Komisja Stypendialna, w której skład wchodzi dyrekcja szkół oraz Zarząd SumiRiko Poland. Motywacją firmy jest rozwijanie talentów i zdolności naukowych dzieci. Firma planuje kontynuować wsparcie finansowe dla uczniów odnoszących sukcesy w nauce.



TAURON Polska Energia

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

26000

Zielone Laboratoria TAURONA

Program Zielone Laboratoria TAURONA to inicjatywa Grupy TAURON, która wspiera uczniów szkół podstawowych i średnich poprzez stworzenie nowoczesnych klasopracowni. Projekt motywuje uczniów do pogłębiania wiedzy i rozwijania umiejętności, promuje edukację i przeciwdziała wykluczeniu społecznemu. Uczestnicy projektu mają za zadanie stworzyć wizualizację wymarzonej klasopracowni w nowoczesnym stylu. Dzięki projektowi 8 szkół ma przyjemność cieszyć się nowymi pracowniami marzeń.



**LSEG
(London Stock
Exchange
Group)**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1071**FINteligent – Edukacja Finansowa**

Firma podjęła inicjatywę edukacji finansowej dzieci szkolnych, zaważając brak takiej praktyki, a jednocześnie doceniając jej wagę. Przy wykorzystaniu zasobów wiodącego dostawcy danych dla rynków finansowych, zorganizowano program FINteligent – Edukacja Finansowa, składający się z 6 lekcji prowadzonych przez zespół 7 wolontariuszy. Tematy lekcji obejmują budżetowanie, oszczędzanie, świadomy konsumpcjonizm i bezpieczeństwo pieniędzy. Inicjatywa ma na celu nauczanie dzieci świadomego podejmowania decyzji finansowych i zarządzania budżetem.

**LSEG
(London Stock
Exchange
Group)**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1071**Yoda Program**

Yoda Program, realizowany przez London Stock Exchange Group (LSEG), wspiera dzieci ze Szkoły Podstawowej nr 26 w Gdyni, zapewnia im bezpłatne lekcje indywidualne, których potrzebują, ale nie mogą sobie na nie pozwolić. Spotkania z wolontariuszami odbywają się w biurze LSEG w Gdyni, gdzie pracownicy charytatywnie pomagają uczniom w odrabianiu prac domowych i wyjaśnianiu trudnych zagadnień. Dzięki programowi dzieci poprawiają oceny, uczą się systematyczności i nabierają pewności siebie, co zauważają zarówno nauczyciele, rodzice, jak i same dzieci. Nauczyciele-wolontariusze zyskują możliwość rozwoju zawodowego i satysfakcję z zaangażowania w projekt charytatywny, a firma LSEG buduje pozytywny wizerunek poprzez wsparcie społeczne.

**Międzynarodowy
Port Lotniczy
im. Jana Pawła II
Kraków-Balice**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

737**Campy Lotnicze w Centrum Edukacji Lotniczej Kraków Airport**

Centrum Edukacji Lotniczej Kraków Airport 2 razy w roku organizuje campy edukacyjne w Międzynarodowym Porcie Lotniczym im. Jana Pawła II Kraków-Balice. W 2023 r. w edycji zimowej tematem była wiedza o żywiołach Ziemi, natomiast w edycji letniej do wyboru były zajęcia z astronomii i osiągnięć Mikołaja Kopernika oraz z wiedzy o lokalnej kulturze, faunie i florze omawianych kontynentów. Podczas zajęć uczestnicy zdobywali praktyczną wiedzę i umiejętności. W edycji zimowej udział wzięły 52 osoby (2 turnusy), natomiast w letniej 250 osób (9 turnusów).

**Alstom Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000**Program Katowice Miasto Fachowców**

ALSTOM Polska we współpracy z Inkubatorem Przedsiębiorczości zorganizował 10 wycieczek dla uczniów szkół podstawowych do swoich zakładów w Chorzowie i Katowicach. Przyczyniły się one do budowania świadomości dotyczącej możliwości rozwoju i zdobywania potrzebnego wykształcenia, aby budować lokalne środowisko pracy. Ponadto uświadamiano uczestnikom, że transport kolejowy jest nowoczesny, bezpieczny, a przede wszystkim przyjazny środowisku. Ukoronowaniem współpracy był udział w Festiwalu Nauki w Katowicach, gdzie podczas interaktywnej prezentacji kwestie te zostały uwypuklone.



ESRS E1 Zmiana klimatu

Adamed Pharma

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

Partner Strategiczny FOB

Wspierająca Szkoła

W odpowiedzi na wyzwania związane z pogarszającym się stanem psychicznym młodzieży, Fundacja Adamed uruchomiła skierowany do szkół projekt Wspierająca Szkoła – pierwszy w Polsce kompleksowy program dotyczący zapobiegania zachowaniom samobójczym wśród dzieci i młodzieży. Współorganizatorem programu był serwis „Życie warte jest rozmowy”, patronami Polskie Towarzystwo Psychiatryczne oraz Stowarzyszenie Polskie Towarzystwo Suicydologiczne, natomiast partnerem – Adamed Pharma. Podczas spotkań edukacyjnych nauczyciele, pedagodzy, rodzice oraz uczniowie edukowali się na temat problemu pogarszającej się kondycji psychicznej młodzieży oraz budowali wiedzę, jak być wsparciem dla osób w kryzysie, gdzie szukać pomocy i jak jej udzielać. Program pomagał zapobiegać zachowaniom samobójczym i autoagresywnym wśród dzieci i młodzieży.



ESRS S3

Borg Automotive

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Projekt edukacyjny „Baw się i bądź bezpieczny”

Firma zrealizowała projekt „Baw się i bądź bezpieczny”, skierowany do przedszkolaków i kadry pedagogicznej przedszkoli. Celem było zapoznanie dzieci z zagrożeniami oraz sposobami radzenia sobie w różnych sytuacjach, poznanie numerów alarmowych i pokazanie, w jaki sposób zgłosić zdarzenie. Dzięki udziałowi w zajęciach dzieci dowiedziały się, gdzie może poprosić o pomoc, jak rozpoznać przedstawicieli służb, i zrozumiały, że niektórzy dorośli mogą być niebezpieczni. W projekcie wzięło udział 324 przedszkolaków, wśród których były także dzieci pracowników firmy. Przy realizacji praktyki firma współpracowała z placówkami oświatowymi ze Zduńskiej Woli. Projekt został doceniony przez kapitułę konkursu MINIGRANTY – NOWEFIO 2023.



ESRS S3

CEMEX Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Partner Strategiczny FOB

Mistrzowie Bezpieczeństwa

Firma realizuje program edukacyjny dla starszych uczniów szkół podstawowych Mistrzowie Bezpieczeństwa, który pomaga kształtować bezpieczne zachowania i nawyki. Warsztaty przeprowadzone zostały w szkołach w Chełmie, Rudnikach oraz Jaroszewcu, gdzie znajdują się zakłady Cemex. Od 2023 r. program odbywa się z wykorzystaniem platformy e-learningowej opartej na systemie Moodle. Szkolenie zawiera filmy instruktażowe pokazujące różne aspekty bezpieczeństwa. Formuła kursu online pozwoliła dotrzeć do większej liczby uczestników – w 2023 r. w programie wzięło udział 150 uczniów. Dzięki programowi firma pragnie zadbać o bezpieczeństwo najmłodszych interesariuszy – dzieci i młodzieży mieszkających w miejscowościach, w których Cemex prowadzi swoją działalność.



ESRS S3

**FORUM
GDAŃSK
Property**

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

10**Forum Młodzieży – AKTYWNI**

CH Forum Gdańsk realizuje nowy projekt na rzecz wsparcia młodych osób w kryzysie: Forum Młodzieży – AKTYWNI. Celem jest budowanie relacji opartej na szacunku i współpracy, eliminowanie zachowań karalnych popełnianych przez nieletnich na terenie obiektu, a także ograniczenie zachowań ryzykownych. Współpraca FG z ekspertami, służbami mundurowymi, Miastem Gdańsk, najemcami i szkołami przyczyniła się do rozwoju na rzecz zrównoważonego miasta. Projekt powstał na bazie autorskiego pomysłu profilaktyka, który zawodowo pełni służbę w KM Policji, a po godzinach angażuje się w aktywizację młodzieży w kryzysie. Jest też odpowiedzią na potrzeby projektu zgłoszonego do FOB „Forum Młodzieży – Niebieskie Trampki”. Miernikiem osiągniętego rezultatu było obniżenie dynamiki odnotowanych zdarzeń o charakterze przemocowym, suicydalnym, związanych z wandalizmem oraz brakiem poszanowania godności człowieka. Młodzi chętnie angażowali się w inicjatywy wolontariackie, np. odpracowanie długów za osoby starsze, pomoc seniorom, akcje sportowe i kulturalne.



ESRS S3

**NEPI
Rockcastle
Polska**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

83**Centrum Mocy w Solaris Center w Opolu**

W galerii Solaris w Opolu we współpracy z Fundacją Marka Kamińskiego powstał punkt stałej pomocy psychologicznej dla dzieci i młodzieży pod nazwą Centrum Mocy. Jego celem jest zapewnienie dostępu do darmowej pomocy psychologicznej, a tym samym budowanie odporności psychicznej wśród młodzieży. Pilotażowy projekt ma pomóc młodzieży w budowaniu własnej wartości i przeciwdziałać depresji w tej grupie. W opolskim Centrum Mocy organizowane są bezpłatne warsztaty Life Plan Academy dla młodzieży, przygotowane i prowadzone przez trenerów – specjalistów różnych dziedzin z Fundacji Marka Kamińskiego. W ramach projektu zapewnione są różnorodne aktywności, które wspierają rozwój emocjonalny, umiejętności interpersonalne i samowiedzę dzieci. Prowadzone tam warsztaty przeznaczone są dla dzieci i młodzieży w wieku 7–18 lat i mają za zadanie docenienie, wspieranie i zainspirowanie ich do osiągania swojego pełnego potencjału. W grudniu skorzystało z nich 40 osób – dzieci i rodziców. W łazienkach Solarisa naklejono kody QR, które rozpowszechniają informacje o możliwości uzyskania bezpłatnej pomocy psychologicznej.



ESRS S3

Grupa PBI

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Kultura bezpieczeństwa

Grupa PBI, podkreślając istotność bezpiecznych zachowań, podjęła się realizacji dwóch inicjatyw. Pod patronatem Państwowej Inspekcji Pracy, Inspektorat w Rzeszowie zorganizował w Tarnobrzegu dwa spektakle teatralne „Kocie Drogi – ruch drogowy”, które miały na celu edukację poprzez zabawę, tak aby każde dziecko czuło się bezpieczne na drodze i miało świadomość, jak ważne jest przestrzeganie zasad ruchu drogowego. W ramach czterolecznej akcji #razemmożemybezpiecznie Grupa PBI rozpoczęła cykl szkoleń w zakresie pierwszej pomocy, którą docelowo mają być objęci wszyscy pracownicy. Inicjatywa miała na celu zapobieganie wypadkom w trakcie pracy. Zdobyte umiejętności stanowią kapitał bezpieczeństwa w otoczeniu, w którym żyją pracownicy PBI.

Sela

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

16

Mali bohaterowie ratują życie – szkolenie z pierwszej pomocy dla małych i dużych dzieci – Tydzień Bezpieczeństwa w SP w Czerwieńsku



Firma Sela przeprowadziła warsztaty dla uczniów Szkoły Podstawowej w Czerwieńsku w ramach akcji Tygodnia Bezpieczeństwa. W przedsięwzięciu uczestniczyło jednocześnie dużo osób. Projekt edukacji uczniów podkreśla ważność zwiększania świadomości społecznej, zwłaszcza w kontekście braku uwagi na innych. Efektem działań było przeszkolenie kilkudziesięciu uczniów i kilku nauczycieli. Firma wzmocniła swą pozycję jako partnera zaangażowanego w edukację lokalnej społeczności.

Sela

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

16

Mali bohaterowie ratują życie – szkolenia z udzielania pierwszej pomocy dla pociech małych i dużych



Firma Sela zaangażowała się w edukację najmłodszych mieszkańców woj. lubuskiego poprzez organizowanie warsztatów z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej dla grup 6- i 7-latków z Miejskiego Przedszkola nr 20 w Zielonej Górze. Celem spotkań było przekazanie wiedzy na temat poprawnych zachowań w sytuacjach zagrożenia zdrowia oraz kształtowanie umiejętności znalezienia pomocy w sytuacjach stresowych. W zajęciach wzięło udział ok. 40 dzieci z przedszkola oraz opiekunki.

Sela

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

16

Pierwsza pomoc – ważna sprawa!



W 2023 r. firma kontynuowała cykl szkoleń z udzielania pierwszej pomocy przeznaczony dla dzieci i młodzieży. W szkoleniach „Mali bohaterowie ratują życie” wzięli udział uczniowie klasy II B Szkoły Podstawowej nr 1 w Zielonej Górze. Głównym celem zajęć było przelamanie strachu i obaw związanych z udzielaniem pierwszej pomocy, praktyczna nauka na fantomach oraz edukacja dotycząca zdrowego stylu życia i niesienia pomocy innym. Przeszkolono ok. 20 dzieci, które po ukończeniu zajęć otrzymały dyplom Małego Ratownika.

Grupa Kęty

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4800

ZaJaki.pl – projekt zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży

Celem projektu ZaJaki.pl jest zwrócenie uwagi na problem pogarszającego się zdrowia psychicznego wśród dzieci i młodzieży. Inicjatywa – odpowiadając na potrzeby uczniów, rodziców oraz pedagogów – skupia się na problemie przemocy rówieśniczej, także na problemach powstałych po okresie nauczania zdalnego oraz pandemii covid-19, która wpłynęła na wiele obszarów funkcjonowania społeczeństwa. Projekt zrzeszał szkoły podstawowe, ponadpodstawowe, placówki wsparcia dziennego, a także placówki opiekuńczo-wychowawcze. W zajęciach dotyczących zdrowia psychicznego wzięło udział 12 120 dzieci. W warsztaty dydaktyczne było zaangażowanych 119 nauczycieli, wychowawców, pedagogów oraz psychologów.



BIBUS MENOS

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

136

Wizyty uczniów w firmie BIBUS MENOS

BIBUS MENOS regularnie przyjmuje wycieczki uczniów w swoje siedzibie w Gdańsku, współpracując z placówkami edukacyjnymi i Fundacją Inspirujące Przykłady. Uczniowie mają okazję zobaczyć pracę firmy „od zalepca”, zwiedzając takie miejsca, jak magazyn, produkcja siłowników czy Dział Drukarek 3D. Te wizyty przynoszą liczne korzyści edukacyjne i zawodowe, motywując uczniów do bardziej zaangażowanego uczenia się i pomagając im zrozumieć związek między wiedzą a praktyką. To cenny element edukacji technicznej, przygotowujący młodzież do przyszłej kariery zawodowej.



Grupa Enea

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17480

Enea EkoProjekty

EkoProjekty to cykliczny całoroczny projekt mający na celu troskę o środowisko poprzez takie działania, jak sprzątanie śmieci pozostawionych w lasach i rzekach, rewitalizacja ogrodów i skwerów, nasadzenie nowych drzew, sprzątanie i zarybianie rzek, dokarmianie zwierząt, tworzenie ścieżek edukacyjnych, organizacja konkursów czy też zajęć edukacyjnych o tematyce ekologicznej dla dzieci i młodzieży. Dotychczas do ogólnopolskiej kampanii „Łączą nas Drzewa”, wolontariusze w czasie akcji „Sadzimy kolejne pokolenie lasu” posadzili nowe sadzonki drzew, które tworzą nowe pokolenia lasu. Odbyła się również wiosenna akcja zarybiania Wisły. Wędkarze wpuścili do rzeki pół tony narybku. W akcji wzięło udział blisko 200 uczniów z okolicznych szkół. Celem zarybiania jest stworzenie pełnowartościowego ekosystemu oraz wzmocnienie lokalnej populacji tradycyjnych polskich ryb.



INWESTYCJE SPOŁECZNE

TVN
Warner Bros.
Discovery

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4400**Fundacja TVN: projekt #zdrowiewglowie**

Fundacja TVN realizuje społeczny projekt „Zdrowie w głowie”, którego celem jest stworzenie gabinetów psychologiczno-psychiatrycznych w szpitalach na terenie całej Polski. Są to miejsca w placówkach dla dzieci i dla dorosłych przeznaczone do spotkań psychologów, terapeutów i lekarzy psychiatrów z pacjentami i ich rodzinami. Partnerem inicjatywy jest firma Amazon. Fundacja TVN wspólnie z Dorotą Szelągowską wyremontowała część oddziału psychiatrii dziecięcej Instytutu Centrum Zdrowia Matki Polki.



ESRS S3

Grupa
Echo
Investment

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

520**Budowa publicznej szkoły podstawowej w Warszawie**

Grupa Echo Investment rozpoczęła przy ul. Konstruktorskiej w Warszawie budowę szkoły podstawowej dla 450 uczniów, która po ukończeniu trafi do zasobów miejskich. Nowoczesna placówka zapewni ogólnodostępną edukację w klasach I–VIII, po dwie klasy w każdym osiedlu, w tym budowanego w pobliżu miastotwórczego projektu Modern Mokotów. Jednocześnie budowana szkoła zapełni lukę oświatową w tej części miasta i będzie to pierwsza zbudowana dla miasta przez prywatnego inwestora publiczna szkoła w Polsce, gdzie uczniowie rozpoczną naukę we wrześniu 2025 r.



KAMPANIA SPOŁECZNA

Columbus
Energy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600**„All you need is... OZE”**

W ramach kampanii „All you need is... OZE” firma przeprowadziła wśród mieszkańców Krakowa sondę na temat odnawialnych źródeł energii. W przestrzeni miejskiej, na chodnikach zostawiono zielone napisy ALL YOU NEED IS... OZE, pomalowane farbą ścieralną, a kładka Ojca Bernatka i wieża telewizyjna na Krzemionkach dnia 14 lutego świeciły się na zielono. Przeprowadzono też konkurs w mediach społecznościowych pod hasłem „Jakiego Odnawialnego Źródła Energii potrzebujesz najbardziej?”. Zwycięzców nagrodzono gościnnym udziałem w podcaście rOZEznanie, wsparciem w realizacji własnego projektu społecznego z zakresu ochrony klimatu. Informacja prasowa o kampanii ukazała się w wielu mediach lokalnych i branżowych. Celem kampanii było zwiększenie świadomości mieszkańców Małopolski oraz społeczności internetowej na temat odnawialnych źródeł energii i korzyści, jakie niesie OZE, a także za-inspirowanie do zmiany nawyków w życiu codziennym.



ESRS E1 Zmiana klimatu

**ElektroEko
Organizacja
Odzysku
Sprzętu
Elektrycznego
i Elektronicznego**

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

14**Ogólnopolski program edukacyjny „Moje miasto bez elektrośmieci”**

„Moje miasto bez elektrośmieci” to ogólnopolski program edukacyjny, realizowany przez firmę od 11 lat. W 2023 r. jego uczestnikami były placówki oświatowe (które stanowiły najliczniejszą grupę), a także instytucje i organizacje, takie jak: domy kultury, biblioteki, sołectwa, koła gospodyń wiejskich, kluby sportowe, fundacje, ochotnicze straże pożarne czy związki harcerskie. W ramach programu placówki oświatowe otrzymały bezpłatny pakiet materiałów edukacyjnych i dostęp do platformy z materiałami online oraz do pobrania. Celem praktyki było edukowanie kolejnych pokoleń młodych konsumentów, jak postępować z urządzeniami elektrycznymi, gdy przestaną być nam potrzebne. W 2023 r. zrealizowano prawie 1 tys. zbiórek elektrośmieci. Zebrano ponad 1030 ton zużytego sprzętu. Ponad 760 uczestników wymieniło zebrane w ten sposób punkty Funduszu Oświatowego na pomoce dydaktyczne o wartości przekraczającej 650 tys. zł.



ESRS E5

**Kompania
Piwowska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2716

Partner Strategiczny FOB

Kampania społeczna „Będę TATA! Nie piję razem z nią”

Nawet najmniejsza ilość alkoholu może być przyczyną FAS (alkoholowego zespołu płodowego), jednego z najcięższych zaburzeń neurorozwojowych dotyczących dzieci, których matki nie zachowują abstynencji w ciąży. Chcąc to zmienić, po raz piąty Kompania Piwowska wsparła kampanię FASOFF zainicjowaną przez partnera Fundację „Dom w Łodzi”. „Będę TATA! Nie piję razem z nią” to hasło kampanii, w której zachęcano przyszłych rodziców do zachowania abstynencji w czasie ciąży. W roku 2023 do jednego kieliszka symbolizującego zaangażowanie kobiety dostawiono drugi – należący do ojca. Tak powstała drużyna #FASOFF. Drugi odwrócony kieliszek miał symbolizować, jak ważne jest zaangażowanie ojców podczas ciąży. Przekazy kampanii dotarły do 7,5 mln osób m.in. dzięki 216 publikacjom. Przy okazji eliminacji do Euro 2024 aktywizowano mężczyzn jako głównych adresatów, wykorzystując symbol piłki nożnej i gry zespołowej. Rodzina jest jak drużyna, dlatego tak ważna jest współpraca i granie do jednej bramki. Spot wideo kampanii był emitowany nieodpłatnie w TVP. Hashtag #FASOFF pomógł zaangażować społeczeństwo, zbudować drużynę, tak aby każdy mógł wesprzeć kobiety ze swojego bliskiego otoczenia, które właśnie spodziewają się dziecka. Wcześniejsze odstony projektu zostały uhonorowane nagrodą Srebrnego Spinacza 2020 oraz PR Wings w 2022 r.



ESRS S3

Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych Polski Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

300

Kampania na rzecz promocji zdrowia

Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych Polski Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych i PKP Intercity rozpoczęły kampanię społeczną promującą troskę o zdrowie. Podróżujący pociągami będą mogli dowiedzieć się, jak skorzystać z bezpłatnych badań profilaktycznych i rozpoznać symptomy choroby. PKP Intercity prezentuje animowany film zachęcający do korzystania z bezpłatnego poradnika „Vademecum zdrowia”, który zawiera informacje na temat profilaktyki zdrowotnej oraz przygotowania do wizyty u lekarza. PKP Intercity ma również ambicję stać się pierwszym polskim przewoźnikiem pasażerskim o neutralnej dla klimatu działalności.



ESRS S3

L'Oréal Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1150

Partner Strategiczny FOB

Kampania społeczna „Miłość to nie przemoc”

Marka YSL Beauty w Międzynarodowym Dniu bez Przemocy ogłosiła akcję uświadamiania i zapobiegania przemocy ze strony partnera w relacji intymnej. Problem stoi w sprzeczności z wartościami marki YSL Beauty, z tego też względu podjęto z nim walkę. Do akcji motywują statystyki. Nadużycia ze strony partnera w relacji intymnej są najczęstszymi formami przemocy wobec kobiet – aż jedna na trzy doświadcza jej w ciągu życia. Za najbardziej zagrożone uznaje się kobiety w wieku od 16 do 24 lat. Zjawisko dotyka osoby należące do każdej grupy społeczno-ekonomicznej, religijnej oraz kulturowej. Przemoc ze strony partnera to wywieranie wpływu i kontrolowanie obecnej lub byłej partnerki/ partnera. W październiku ruszyła kampania digitalowa „Miłość to nie przemoc”, budująca świadomość problemu, uzupełniona akcjami z influencerami. W celu szerzenia wiedzy marka wraz z fundacją SEXEDPL finansują szkolenia na wyższych uczelniach w Polsce. Kampania ma nakierować na stronę miłoscnieprzemoc.pl, gdzie każdy będzie mógł przejść szkolenie, które pozwoli pozyskać wiedzę o 9 symptomach przemocy niefizycznej w związkach.



ESRS S3

KGHM Polska Miedź

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

18500

Kampania Mie(dz) Rodzinę

Firma we współpracy z lokalnymi samorządami oraz instytucjami pomocowymi kontynuowała kampanię Mie(dz) Rodzinę. Zorganizowane zostały liczne działania promujące i wspierające rodzicielstwo zastępcze w regionie: dofinansowanie programów doskonalących kompetencje rodzicielskie w ramach Akademii KGHM, wyjazdy wakacyjne podopiecznych pieczy zastępczej oraz rajdy rodzin na Polanie Jakuszyckiej wspólnie ze Stowarzyszeniem Bieg Piastów. Poprzez prowadzone działania firma przyczyniła się do zwiększenia świadomości dotyczącej rodzicielstwa zastępczego oraz do uwrażliwienia mieszkańców i pracowników na skalę potrzeb organizowania pieczy zastępczej dla dzieci w Zagłębiu Miedziowym i nie tylko. Sukcesem jest również to, że wśród pracowników KGHM pojawiają się osoby, które przygotowują się do zostania rodzicami zastępczymi.



ESRS S3

5 strona

Wielkość firmy:

mikro

Liczba pracowników:

4

Ambasador Polski Wschodniej (Ambasador Wschodu)

Inicjatywa 5 Strony, wydawcy „Krainy Bugu”, honoruje osoby, podmioty i instytucje działające na terenie Polski wschodniej oraz jej pogranicza. Tereny te wydają się mniej atrakcyjne i rozwinięte od reszty kraju, jednak wiele osób aktywnie działa w tym rejonie. Nagrody przyznawane są m.in. w dziedzinach: projekt, samorządność, przedsiębiorczość, turystyka, kultura i sztuka, nauka, marka oraz odpowiedzialność społeczna. Ambasador Wschodu to największy i najstarszy cykliczny przegląd dokonań osób, instytucji, podmiotów i samorządów działających na terenie Polski wschodniej oraz jej pogranicza. Do tej pory odbyło się 10 edycji, w których łącznie ogłoszono 221 nominacji i przyznano 86 tytułów Ambasadora Wschodu. W 2023 r. ogłoszono 25 nominacji, przyznano 8 tytułów Ambasadora Wschodu, 3 wyróżnienia i 1 nagrodę specjalną.



ESRS S4

KRUK

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3500

Dzień bez Długów 2023

KRUK S.A. jest inicjatorem akcji edukacyjno-społecznej Dzień bez Długów, która trwa w Polsce od 2009 r. i została pomyslnie przeniesiona też w Rumunii, Czechach i Słowacji. Firma zgłosiła ją do Urzędu Patentowego (nr 262227 i 264303). Jej celem jest podnoszenie świadomości społeczeństwa na temat roli firm windykacyjnych w obrocie gospodarczym, zarządzania własnymi finansami, odpowiedzialnego zaciągania zobowiązań finansowych, radzenia sobie ze spłatą zadłużenia. Akcja pozwala również zrozumieć konsumentom, jak ważne jest kontrolowanie domowych finansów. Jednocześnie wyjaśnia, na kim ciąży odpowiedzialność za zadłużenie, a także to, że kontakt z firmą windykacyjną jest szansą, a nie problemem. Firma podkreśla też złożoność i zależności, jakie są w obrocie gospodarczym, wskazując, jaką w nim pełni funkcję. Świadomy klient jest bardziej otwarty na współpracę. Przy akcji Dzień bez Długów od lat ze spółką KRUK współpracują również inne firmy, widząc korzyści z edukacji finansowej dla całego społeczeństwa i biznesu. W organizacji inicjatywy dużą rolę edukacyjną odgrywają media ogólnopolskie i lokalne, umożliwiające duże dotarcie do społeczeństwa, np. znane stacje radiowe, portale czy prasa.



ESRS S4

Servier Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

381

5. edycja kampanii Servier – Wyłącz Raka

Kampania Wyłącz Raka organizowana przez Servier ma na celu informowanie o czynnikach ryzyka raka żołądka i zachęcanie do diagnostyki. Bazując na badaniu zrealizowanym na zlecenie organizatora, kampania wykorzystuje kreatywne narzędzia, a głównym antybohaterem jest bakteria *Helicobacter pylori*, w którą wciela się brzuchochwójca Piotr Boruta. W akcję zaangażowani są eksperci, influencerzy i rysownik. W ciągu 2 miesięcy kampania dotarła do 2,54 mln użytkowników na Facebooku i uzyskała 82 publikacje mediowe. Zyskała wsparcie wielu organizacji i partnerów mediowych, w tym Polskiego Towarzystwa Gastroenterologii, Polskiego Towarzystwa Onkologicznego i Polskiej Unii Onkologii.



ESRS S4

Servier Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

381

Światowy rekord Guinnessa w jednoczesnym mierzeniu ciśnienia krwi

5 kwietnia 2023 r. w Warszawie pracownicy Servier Polska ustanowili rekord Guinnessa w jednoczesnym pomiarze ciśnienia tętniczego. Wydarzenie, zorganizowane w ramach kampanii Servier dla Serca, miało na celu zwiększenie świadomości społecznej na temat nadciśnienia tętniczego, które jest główną przyczyną chorób sercowo-naczyniowych. Ambasadorem kampanii był kapitan polskiej reprezentacji w piłce siatkowej Piotr Gruszka. Nadciśnienie, często nazywane cichym zabójcą, może być trudne do zdiagnozowania, dlatego regularne kontrole są kluczowe dla zdrowia. Wydarzenie miało za zadanie podkreślić znaczenie profilaktyki i zdrowego stylu życia. Przyciągnęło uwagę 300 osób.



ESRS S4

Servier Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

381

20 lat praktycznej edukacji z kampanią Servier dla Serca

Od dwóch dekad Servier Polska prowadzi kampanię społeczną Servier dla Serca. Jej celem jest zwiększenie świadomości zdrowotnej społeczeństwa na temat chorób układu sercowo-naczyniowego oraz zaoferowanie bezpłatnych badań profilaktycznych. Kampania jest realizowana we współpracy z ekspertami kardiologii i towarzystwami naukowymi. Inicjatywa zdobyła liczne nagrody, w tym: Lider Pacjentocentryzmu i Złoty OTIS. W ciągu 20 lat kampania odwiedziła ponad 120 miast, przebadano ponad 50 tys. osób, głównie kobiety w wieku średnim. Rozdano ponad 200 tys. materiałów edukacyjnych. Z działań kampanii skorzystało 250 tys. Polaków, a dzięki zaangażowaniu mediów i środowiska medycznego dotarła ona do ponad 2,7 mln osób. Ukazało się ponad 3 tys. publikacji poświęconych profilaktyce chorób układu sercowo-naczyniowego.



ESRS S4

Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Gromkowskiego

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1100

Akcja społeczna „Ruszamy po zdrowie”

Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Gromkowskiego we Wrocławiu zrealizował kampanię zdrowotną „Ruszamy po zdrowie” dotyczącą nadwagi i otyłości u dzieci oraz młodzieży. Stanowią one poważny problem zdrowotny – łączą się z częstszym występowaniem powikłań i schorzeń, które wcześniej w zasadzie nie występowały u dzieci. Celem kampanii było zwrócenie uwagi na istnienie problemu i wskazanie odbiorcom, jak łatwo można wdrożyć zmiany w życie. Ambasadorem akcji był wicemistrz świata w jeździe na hulajnodze Bartosz Oskroba. Kampania skierowana była do dzieci z Dolnego Śląska i ich rodziców. Odbiorców zaproszono do udziału w konkursie na Instagramie, polegającym na opublikowaniu rolki przedstawiającej zachowania prozdrowotne, zorganizowano również wydarzenia sportowe w skateparku oraz przebadano dzieci w szkole.



ESRS S4

CSR Consulting

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

12

Światowy Tydzień Działania

CSR Consulting w ramach Kampanii 17 Celów po raz 7 zorganizowało obchody Światowego Dnia Działania. Aktywności zaplanowane zostały na cały tydzień (Światowy Tydzień Działania, 18–22 września). Ideą było zainicjowanie dyskusji, jak przyspieszyć realizację Celów SDG na polskim rynku i budować partnerstwa z różnymi grupami interesariuszy zgodnie z hasłem UNITE TO ACT. Zorganizowane zostały 4 spotkania online, które obfitowały w rozmowy z ekspertami różnych branż. Poruszone tematy dotyczyły m.in. największych wyzwań, zrównoważonej konsumpcji, roli biznesu w kształtowaniu postaw konsumenckich, strategii działań dla biznesu oraz współpracy ze światem nauki. Zwieńczeniem całego tygodnia była konferencja z okazji Światowego Dnia Działania z udziałem ekspertów ze świata biznesu, nauki, administracji rządowej oraz organizacji branżowych.



Good One PR

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

18

Komunikacja kampanii społeczno-edukacyjnej – „(P)okaż serce”

Good One PR pro bono przeprowadziła komunikację kampanii społecznej „(P)okaż serce” dla Kliniki Onkologii i Chirurgii Onkologicznej Dzieci i Młodzieży Instytutu Matki i Dziecka. Agencja opracowała koncepcję kreatywną kampanii, skoordynowała współpracę partnerską i patronacką z influencerami i mediami. Kampania rozpoczęła się w Międzynarodowy Dzień Nowotworów Dziecięcych i trwała tydzień. Celami były: zwiększenie świadomości na temat zbyt późnego wykrywania nowotworów i ich wczesnych objawów u dzieci, informowanie, że wczesne wykrycie zwiększa szanse na całkowite wyleczenie (do 80%) oraz okazanie wsparcia dzieciom chorującym na nowotwór i ich rodzinom. Good One PR postawiła na buzz w social mediach i mediach tradycyjnych, opracowując prosty mechanizm kampanii, do której mógł się włączyć każdy – wystarczyło zamieszczenie w social mediach zdjęcia z dłońmi ułożonymi w kształt serca. Ukazało się 256 publikacji, które dotarły do niemal 10 mln 777 odbiorców.



Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w m.st. Warszawie

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2500

„Sedes to nie kosz na śmieci!”

W listopadzie firma zrealizowała 11. edycję kampanii społecznej „Sedes to nie kosz na śmieci!”. 19 listopada obchodzony jest Światowy Dzień Toalet. Ta data jest bardzo dobrą okazją, aby zwrócić uwagę nie tylko na dostęp do kanalizacji jako sanitarnego standardu, ale także na właściwe korzystanie z toalet i sieci kanalizacyjnej. Od 2013 r. firma podejmuje temat wyrzucania śmieci do toalet i tym samym zanieczyszczania sieci kanalizacyjnej; edukacyjnym przekazem chce wpływać na zmianę złych nawyków. Według raportu „Badanie satysfakcji klientów MPWiK w m.st. Warszawie” główny przekaz kampanii jest rozpoznawalny przez 24% klientów indywidualnych. W 2023 r. w ramach dodatkowych działań edukacyjnych firma przygotowała komiks „Gniazdo szczurze w miejskiej rurze”.



Pepco

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11269

Partner Strategiczny FOB

Kampania społeczna „Dom zaczyna się od serca”

Na zlecenie Pepco agencja badawcza K+ Research by Insight Lab przeprowadziła we wrześniu badanie dotyczące komunikacji w domach w Polsce: na ile komunikujemy się w rodzinach, o czym ze sobą rozmawiamy i czy się słyszymy. Celem była ocena jakości relacji w rodzinach z różnych perspektyw oraz określenie barier, potrzeb i oczekiwań związanych z komunikacją wśród domowników. Wyniki badania przybliżyły perspektywę dzieci (9–12 lat) i nastolatków (16–18 lat). Raport z badania z udziałem ekspertów z organizacji pozarządowych zajmujących się wspieraniem dzieci i młodzieży opublikowano na landing page kampanii społecznej przeprowadzonej w sieci. Badanie i kampania uświadomiły media, liderów opinii i klientów Pepco, że dorośli nie zawsze rozumieją skomplikowany świat emocji dzieci, a każde dziecko i każdy nastolatek ma prawo być wysłuchany, rozumiany i akceptowany. Kampanii towarzyszyły karty do gry do pobrania bezpłatnie, mające ułatwić domowe rozmowy jako zachęta do dyskusji i pomoc w odpowiedzi na realny problem społeczny. Efekty kampanii po miesiącu: 30 tys. wyświetleń filmu, AVE z publikacji: 361 959 zł, ponad 10 tys. użytkowników odwiedziło stronę kampanii, a pliki z raportem i kartami zostały ściągnięte niemal 6 tys. razy.



KULTURA I SZTUKA

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1286

Partner Strategiczny FOB

Ekomurale – Świat Oczami Młodych

Świat Oczami Młodych to konkurs kreatywny Fundacji BOŚ, skierowany do szkół wszelkiego typu, a także ośrodków kultury, bibliotek i innych placówek o charakterze edukacyjnym lub kulturalnym. 6. edycja, w formie konkursu grantowego na projekty ekomurali, została uruchomiona w lutym 2023 r. i była poświęcona zagrożonym gatunkom roślin, zwierząt i grzybów w Polsce. Napłynęło ponad 450 projektów murali. Komisja konkursowa złożona z artystów i przedstawicieli Fundacji BOŚ wyłoniła 5 najlepszych projektów, które otrzymały dofinansowanie w wysokości do 15 tys. zł. Łączna wartość przekazanych środków wyniosła 71 185 zł. Wszystkie murałe powstały zgodnie z planem.



ESRS E4

Borg Automotive

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Projekt artystyczno-edukacyjny Ptaszory

Firma objęła patronat nad wernisażem prac artystycznych uczniów Państwowego Liceum Sztuk Plastycznych w Zduńskiej Woli. Młodzi artyści wykonali rzeźby - Ptaszory. W pracowni rzeźbiarskiej szkoły powstały dzieła, do wykonania których wykorzystano materiały z recyklingu, m.in. stare drewno i metalowe odpady. Przed ratuszem stanęła także instalacja według projektu Alicji Motylskiej. Recykling w sztuce jest nie tylko środkiem wyrazu, ale także ważnym prześłaniem społecznym i ekologicznym. Na przykładzie prac widać, że młodzi artyści potrafią przekształcić odpady w sztukę, co zachęca do przemyślenia swoich codziennych nawyków i zastanowienia, w jaki sposób możemy przyczynić się do ochrony środowiska.

ESRS E5

KGHM
Polska Miedź

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

18500**Klub Czytelnika KGHM**

Klub Czytelnika KGHM prowadzi akcję wspierającą czytelnictwo, w ramach której: w każdym z 11 oddziałów powołano koordynatorów, dodano do zbioru tysiące książek i scyfryzowano ich katalog, a także umożliwiono zdalne i łatwe wypożyczanie. W ramach działalności Klubu Czytelnika KGHM przeprowadzono 2 zbiórki dające drugie życie książkom oraz rozpoczęto kampanię „Mie(d)ł apetyt na czytanie” promującą czytelnictwo i wypożyczanie książek. W ramach projektu nawiązano współpracę z 6 lokalnymi bibliotekami, zorganizowano warsztaty komiksowe. Sukcesem zakończyły się 2 przeprowadzone wśród pracowników zbiórki książek, dzięki którym zebrano tysiące woluminów, co umożliwiło zwiększenie księgozbioru Klubu Czytelnika KGHM oraz lokalnych bibliotek.



ESRS S1

Świętokrzyska
Grupa
Przemysłowa
INDUSTRIA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

325

Partner Strategiczny FOB

Realizacja musicalu „Łaszczyńscy w służbie ludzkości”

Spektakl muzyczny „Łaszczyńscy w służbie ludzkości” prezentowany w Kielcach jest produkcją Fundacji Świętokrzyskiej Grupy Przemysłowej INDUSTRIA S.A. Musical upamiętnia osiągnięcia braci Łaszczyńskich w procesie elektrolizy w pozyskiwaniu miedzi. Spektakl ma charakter kulturalny i artystyczny, promuje edukację patriotyczną i społeczną. Do produkcji zaangażowano członków Doliny Wodorowej im. Braci Łaszczyńskich, mieszkańców gminy oraz młodzież szkolną. Spektakl przyciągnął ok. 1,5 tys. osób. Dla firmy był sposobem na realizację celów społecznej odpowiedzialności biznesu.



ESRS S4

Admind
Branding &
Communications

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

160**Półka D&I w Bibliotece Kraków**

Firma w ramach Pride Month przekazała Bibliotece Kraków książki dotyczące różnorodności i inkluzji. Praktyka służy do promowania tolerancji wśród najmłodszych czytelników. Dostęp do takiej literatury jest nie tylko edukacyjny, ale także uczy akceptacji. Efekty akcji mierzone były poprzez aktywność społeczności online: 144 polubienia, 10 komentarzy i 1 udostępnienie na fanpage'u Biblioteki Kraków na Facebooku.

**Admind**
Branding &
Communications

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

160**Festiwal FilmOn – Festiwal Filmowy Osób z Niepełnosprawnościami**

Agencja Admind przygotowała identyfikację wizualną i komunikację dla Festiwalu FilmOn, a także ufundowała gadżety oraz nagrody. Głównym celem wydarzenia było zachęcenie osób z niepełnosprawnościami do wyrażania siebie poprzez sztukę filmową. Festiwal był inicjatywą Zespołu Szkół Specjalnych nr 6 w Krakowie. W 2017 r. (przed rozpoczęciem współpracy z firmą) do konkursu zgłoszono 10 filmów, natomiast w 2023 r. padła rekordowa liczba zgłoszeń – 45. Dzięki tej współpracy wydarzenie zyskało patronat honorowy Polskiego Instytutu Sztuki Filmowej.



Jet Line

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

33

„Przedszkole. Bucza, luty 2022” – wystawa fotografii w digital 00H

W lutym, dokładnie rok po eskalacji wojny, firma zorganizowała wystawę fotografii Olgi Maistrenko, wykonanych dokładnie rok wcześniej w piwnicy przedszkola w zniszczonej przez Rosjan ukraińskiej Buczy. Wystawa odbyła się na ekranach cyfrowych firmy oraz zaproszonej przez nią do partnerstwa firmy Warexpo. Autorka zdjęć jest fotografką i pracowniczką firmy, do Jet Line dołączyła kilka miesięcy wcześniej, po ucieczce z Buczy. Przez wystawę chciano wyrazić solidarność z krajem, w którym trwa okrutna wojna, i zarazem miastem nowej koleżanki z pracy, wzmocnić ducha i wesprzeć mieszkających w Polsce ludzi z Ukrainy.

Model Opakowania

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

830

Stolica Języka Polskiego

Firma Model jest partnerem strategicznym Stolicy Języka Polskiego – ogólnopolskiego festiwalu organizowanego w Szczecinie. Na potrzeby festiwalu i programu Mała Stolica organizacja produkuje pudełka, tekturowy alfabet, a także inne elementy potrzebne do prowadzenia zajęć. Odbywający się na początku sierpnia festiwal stanowi jedno z najważniejszych wydarzeń literackich w Polsce i przyciąga na wschód pasjonatów literatury z całego kraju. Festiwal otrzymał wiele wyróżnień, m.in. Ambasador Wschodu, Zastępca dla Województwa Lubelskiego. Ważnym elementem każdej edycji są warsztaty dla dzieci i młodzieży, które od 2019 r. przybrały oficjalną nazwę Mała Stolica Języka Polskiego. Organizatorem Festiwalu jest Fundacja Sztuki Kreatywna Przestrzeń, organizatorzy podkreślają, że kultura i kreatywność mogą stać się przyczynkiem do rozwoju na wielu płaszczyznach: uruchomienia potencjału i wzmocnienia tożsamości społeczności lokalnej oraz innowacji rodzących się we współpracy różnych dziedzin i branż.

PKP CARGO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

14000

PKP CARGO mecenasem zabytków kolejowych

Grupa PKP CARGO jako największy kolejowy przewoźnik towarowy w Polsce – pełni funkcję mecenasa zabytków techniki kolejowej. Od 19 lat utrzymuje zabytkowy tabor kolejowy w skansenie w małopolskiej Chabówce. Wspólnie z wielkopolskimi jednostkami samorządu terytorialnego współfinansuje działalność 116-letniej Parowozowni w Wolsztynie posiadającej status instytucji kultury, działa na rzecz rozwoju kolejowego ruchu turystycznego poprzez program edukacyjny „Lato z Parowozami”. Wspiera także „Parowozjadę”, jedno z największych wydarzeń popularyzujących historię kolei. Praktyka chroni bezcenne skarby europejskiej techniki kolejowej. W skansenie w Chabówce zgromadzono najliczniejszą w Polsce kolekcję zabytkowych pojazdów: parowozy, lokomotywy spalinowe, elektryczne, wagony pasażerskie i towarowe. Część parowozów utrzymana jest w stanie czynnym. Z podróży pociągami retro korzysta rocznie ok. 22 tys. osób, a skansen odwiedza ok. 30 tys. osób. W wydarzeniach „Lato z parowozami”, „Parowozjada”, programie Małopolskie Szlaki Turystyczne uczestniczy ok. 19 tys. osób. W 2023 r. w skansenie realizowano renowacje zabytkowego taboru.



MARKETING ZAANGAŻOWANY SPOŁECZNIE

Lidl Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

24000**Szkoły Pełne Talentów – program wsparcia szkół**

Szkoły Pełne Talentów to ogólnopolski program, dzięki któremu firma oraz jej klienci mieli wpływ na polepszenie warunków, w których uczą się i rozwijają polskie dzieci. W ramach akcji przeprowadzony został dodatkowy konkurs dla szkół. Aby wziąć udział w konkursie, szkoły miały za zadanie przygotować wideo z udziałem uczniów. Konkursową nagrodą główną było spotkanie uczniów wyróżnionych szkół z Robertem Lewandowskim. 19 listopada zakończyła się 2. edycja akcji Szkoły Pełne Talentów, w którą zaangażowało się ponad 10 300 polskich szkół. Od 1 września do 5 listopada klienci sieci Lidl Polska w zamian za dokonane zakupy otrzymywali specjalne vouchery – Talenciaki, które mogli przekazać wybranej przez siebie szkole. Rozdano imponującą liczbę ponad 24 mln Talenciaków. Placówki mogły wymieniać je na wybrany spośród 7 kategorii sprzęt. Katalog nagród obejmuje ponad 120 atrakcyjnych pozycji, takich jak stół do tenisa stołowego, laptopy oraz inne pomoce naukowe, sprzęt sportowy lub elektroniczny.



ESRS S3

**BNP Paribas
Bank Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8000

Partner Strategiczny FOB

Przelew charytatywny

Klienci Banku BNP Paribas przez aplikację mobilną mają możliwość przekazania środków dla organizacji pozarządowych. W 2023 r. uruchomiono zbiórki na rzecz ofiar trzęsienia ziemi w Turcji i Syrii oraz trzęsienia ziemi w Maroku, a także na rzecz młodych osób z doświadczeniem uchodźczym i migracyjnym, uczestniczących w programie „Wiedza do potęgi” (realizowanym z Fundacją Ocalenie) oraz na rzecz Szlachetnej Paczki (wraz ze Stowarzyszeniem WIOSNA). Wykorzystanie takich środków komunikacji, jak aplikacja bankowa oraz social media, zwiększyło świadomość klientów i ich zaangażowanie w akcję. Mimo zakończenia zbiórek, niektórzy z nich zdecydowali się na dalsze wspieranie organizacji.



ESRS S3

BetterPOS

Wielkość firmy:

mikro

Liczba pracowników:

10**Donateo**

Donateo to platforma mikrodonacji, która zapewnia dostęp do bezgotówkowego wsparcia dla zweryfikowanych fundacji i stowarzyszeń oraz zachęca do łatwego i bezpiecznego wspierania celów dobroczynnych podczas zakupów w sklepach stacjonarnych i online. Donateo współpracuje z fundacjami (m.in. UNaweza, Fundacja Anny Dymnej), partnerami technologicznymi (m.in. Przelewy24) i biznesowymi (m.in. Auchan, Carrefour), tworząc wspólnie z nimi kompleksowy system mikrodonacji. Dzięki platformie Polacy w 2023 r. przekazali ponad 10 mln zł na rzecz ponad 40 organizacji dobroczynnych. Zapytanie o mikrodonacje na terminalach płatniczych i platformach online pojawiało się blisko 1 mln razy dziennie.



ESRS S3

**Procter
& Gamble
DS Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000**Program Podaruj Dzieciom Stońce**

Od ponad 25 lat firma P&G współpracuje z Fundacją Polsat, wspierając leczenie jej podopiecznych oraz odpowiadając wspólnie na potrzeby placówek pediatrycznych w całym kraju. W 2023 r. wspólnie kontynuują ogólnokrajową akcję Podaruj Dzieciom Stońce, skupiając się na dzieciach leczonych onkologicznie oraz ich mamach. Do inicjatywy zostali zaproszeni konsumenci, którzy kupując wybrane produkty marek P&G w sieci sklepów Carrefour, pomagali sfinansować całą inicjatywę. Edycja programu w roku 2023 poświęcona była dzieciom leczonym we wrocławskim Centrum Onkologii „Przyłodek Nadziei” oraz opiekującym się nimi mamom. Dzięki inicjatywie udało się wyremontować pomieszczenia socjalne, w których mamy będą mogły zadbać o swoje potrzeby, jednocześnie stale pozostając blisko swoich dzieci podczas długotrwałego leczenia. Po akcji trwającej w sklepach w 2023 r. nowe pomieszczenia dla mam zostały oficjalnie otwarte w styczniu 2024 r.



ESRS S4

Hasco-Lek

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

935

Partner Strategiczny FOB

Pomagam? Naturalnie!

Hasco-Lek od lat realizuje program: Pomagam? Naturalnie!, w ramach którego 3% dochodu ze sprzedaży produktów z serii Natur-Kaps przekazywany jest na rzecz Fundacji Hasco-Lek. W 2023 r. w ramach akcji sprzedano ok. 223 tys. opakowań produktów z logo akcji, a zebrana w ten sposób kwota wyniosła ponad 63 tys. zł. Dzięki niej Fundacja dofinansowała treningi oraz udział w zawodach sportowców z niepełnosprawnościami, wsparła klub sportowy osób niesłyszących oraz dofinansowała zajęcia aktywizujące-usprawniające dla kobiet po leczeniu onkologicznym raka piersi. Decyzje dotyczące wydatkowania środków w ramach akcji podejmowane są przez Zarząd i zespół Fundacji na podstawie diagnozy potrzeb jej beneficjentów, a środki są w całości przekazywane na pomoc podopiecznym.



ESRS S4

**Auchan Retail
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17000**Mikrodatki na cele społeczne i środowiskowe z platformą
Donateo**

Firma wprowadziła możliwość przekazania mikrodatku przy bezgotówkowej płatności za zakupy w sklepach stacjonarnych, we współpracy z platformą fundraisingu cyfrowego Donateo. Klienci mogli wesprzeć fundacje i stowarzyszenia ogólnopolskie oraz działające w ich bezpośrednim otoczeniu. Do wspieranych celów należały: walka z marnotrawstwem żywności, wsparcie żywnościowe dla potrzebujących, wsparcie dzieci, wsparcie osób z niepełnosprawnością, wspieranie profilaktyki zdrowia psychicznego młodzieży, zalesianie Polski. Łącznie zrealizowano zbiórki na rzecz 32 organizacji – 6 o charakterze ogólnopolskim oraz 26 lokalnych. Dzięki hojności klientów i pracowników sieci w ciągu roku firma zebrała 2 332 231 zł. Dofinansowane zostały działania Banków Żywności, Fundacji Anny Dymnej „Mimo Wszystko”, Fundacji „Happy Kids”, Fundacji Unaweza, Komitetu Ochrony Praw Dziecka i wielu innych.



PROFILAKTYKA ZDROWOTNA

Egis Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250**Kampania „Leczymy niedokrwistość”**

Kampania edukacyjna była skierowana do pacjentów i pacjentek z niedokrwistością, szczególnie do kobiet w ciąży, kobiet z obfitymi krwawieniami miesięczkowymi i wegetarian. Do poruszonych tematów należały: objawy anemii, których pacjenci nie powinni lekceważyć; sposób zapobiegania niedoborom żelaza oraz leczenie anemii pod nadzorem lekarza. Odbiorcy kampanii mogli także poznać zalecenia żywieniowe w profilaktyce i leczeniu anemii z niedoboru żelaza, a także pobrać przykładowe diety ze strony. Firma realizowała kampanię poprzez stronę <http://www.leczymyniedokrwistosc.pl>, dostępną również w jęz. ukraińskim.



ESRS S3

Medezin

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

120**Wspieramy ochronę zdrowia**

Medezin sp. z o.o. chętnie angażuje się w akcje wspierające ochronę zdrowia. Spółka przekazała środki ochrony zdrowia oraz pulsoksymetrię do aptek szpitalnych. Firma chciała wyposażyć apteki szpitalne w niezbędny sprzęt medyczny.

**Benefit Systems**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3689**„Senior w dobrej formie”**

Program „Senior w dobrej formie” został zainicjowany przez Fundację MultiSport w odpowiedzi na alarmująco niski poziom aktywności fizycznej wśród seniorów w Polsce. W ramach programu seniorom zaoferowano darmowe zajęcia biegowe oraz nordic walking. Treningi łączyły elementy sportowe z edukacyjnymi – podczas nich seniorzy mogli dowiedzieć się więcej o roli aktywności fizycznej w codziennym życiu, a także o prawidłowym odżywianiu. Zajęcia przeprowadzone zostały przez wykwalifikowaną kadrę trenerską z Polskiego Stowarzyszenia Nordic Walking. Celem programu była także integracja i tworzenie aktywnej społeczności. 1. edycja zainicjowana została w IV kwartale roku, a zajęcia odbyły się w 16 miastach w 10 województwach. Łącznie przeprowadzono 200 godzin zajęć, a udział w nich wzięło 200 seniorów. Program został dofinansowany przez Ministerstwo Sportu i Turystyki.

**BIBUS MENOS**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

136**Krwiodawstwo i DKMS**

Firma po raz kolejny zorganizowała akcję pobierania krwi w współpracy z RCKiK w Gdańsku, które udostępniło na swoim terenie krwiobusa. Do akcji przyłączyły się także sąsiadujące firmy. Tego samego dnia pracownicy mieli szansę zarejestrować się jako dawcy szpiku w DKMS. Zebrane zostało blisko 10 litrów krwi i zarejestrowano 16 potencjalnych dawców szpiku. Głównym założeniem inicjatywy była pomoc dla osób potrzebujących wsparcia w leczeniu, jednak efektem było również budowanie zaangażowania społecznego w otoczeniu firmy oraz zwiększenie świadomości zdrowotnej wśród osób biorących udział w akcji.



MSD Polska

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

400**MSD angażuje się w działania edukacyjne w obszarze zdrowia na rzecz lokalnych społeczności**

Firma rozwija i wspiera programy edukacyjne w zakresie świadomości zdrowotnej, wsparcia psychologicznego w chorobie, a w ramach programów i partnerstw realizuje różnorodne programy edukacyjne w zakresie profilaktyki oraz diagnostyki, których celem jest poprawa zdrowia społeczeństwa. MSD w 2023 r. wsparło m.in. Fundację „Gwiazda Nadziei”, która kontynuuje program Wybierz Życie – Pierwszy Krok dotyczący profilaktyki zdrowia uczniów polskich szkół. Fundacja rozwija również wraz ze współorganizatorami (15 wojewódzkimi stacjami sanitarno-epidemiologicznymi) program edukacyjny Znamień! Znam je? Programy mają na celu podniesienie świadomości zdrowotnej, edukację w zakresie profilaktyki zdrowia oraz wsparcie pacjentów cierpiących na różne choroby, zwłaszcza nowotworowe.

**PZU Zdrowie**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000**Strefy Zdrowia dla lokalnych społeczności**

PZU Zdrowie organizuje plenerowe Strefy Zdrowia, oferując bezpłatne badania i konsultacje lekarskie. W 2023 r. miały miejsce wydarzenia, takie jak Wakacyjne Strefy Zdrowia na plażach w Uście i Gdańsku-Brzeźnie, Miasteczko Zdrowia w Płocku oraz Piknik Zdrowia w Częstochowie. Akcje realizowane są w ramach działań społecznej odpowiedzialności biznesu, mających na celu promocję zdrowia i profilaktyki chorób.

**PKO Bank Polski**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

22000**Life Vac w ramach projektu #PKOdzietciom**

Zadławienia i zakrztuszenia to jedna z najczęstszych przyczyn śmierci u najmłodszych dzieci i stosunkowo często przydarzająca się w placówkach edukacyjnych. W przypadku ich wystąpienia kluczowa jest natychmiastowa reakcja. Zestaw ratunkowy Life Vac pomaga szybko i skutecznie udrożnić drogi oddechowe osobom krztuszącym się. Sprzęt jest bezpieczny dla maluchów, a jego użycie nie wymaga specjalistycznej wiedzy ani przeszkolenia. Fundacja PKO Banku Polskiego w ramach projektu #PKOdzietciom zakupiła 1,5 tys. takich zestawów i przekazała sprzęt do 1345 publicznych placówek: 1180 żłobków oraz 165 klubów dziecięcych w całej Polsce. Pozostałe 155 zestawów trafi do wybranych placówek opiekuńczo-wychowawczych, w których przebywają dzieci poniżej 3. roku życia. Ambasadorem akcji jest zawodowy ratownik medyczny Mateusz Mokrzycki. We współpracy z nim przygotowane zostały filmy instruktażowe na temat profilaktyki i pierwszej pomocy w zadławieniach.



ESRS 2 Ogólne
ujawnianie informacji

NSG Group
właściciel marki
Pilkington

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300

Bieg Szklarski

24 września odbyła się 5. edycja Biegu Szklarskiego współorganizowanego przez NSG Group (właściciela marki Pilkington) oraz MOSiR w Sandomierzu i Tarnobrzegu. Do przebycia były 2 dystanse: Bieg Główny na 25 km, który rozpoczynał się pod Zakładem NSG Group w Chmielowie, oraz Szklana Piątka (5 km) i Nordic Walking (5 km), które rozpoczynały się pod Zakładem NSG Group w Sandomierzu. We wszystkich konkurencjach można było również uczestniczyć w sposób wirtualny. Dodatkowo zostały zorganizowane biegi dla dzieci i młodzieży. W biegu wzięło udział 179 osób dorosłych oraz 48 dzieci i młodzieży – była to rekordowa liczba uczestników. Każdy uczestnik otrzymał pamiątkową koszulkę oraz medal. Celem wydarzenia była promocja zdrowego stylu życia, integracja pracowników i mieszkańców sąsiadujących miast – Sandomierza i Tarnobrzega, a także wsparcie charytatywne. Cała kwota uzbierana w ramach opłat startowych została przeznaczona na wybrany cel charytatywny.



ESRS S2

**Hewlett
Packard
Enterprise
Global Business
Center**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1000

Akcja krwiodawstwa Make a Difference

Od 2013 r. w centrum Hewlett Packard Enterprise we Wrocławiu regularnie są organizowane akcje krwiodawstwa. Projekt koordynowany przez zespół Make a Difference polega na popularyzowaniu wśród pracowników inicjatywy honorowego krwiodawstwa. Do każdego z wydarzeń zapraszane są również inne firmy mieszczące po sąsiedzku. Wcześniej partnerem akcji było Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa we Wrocławiu, a od 2022 r. firma współpracuje z Wojskowym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa. Za każdym razem akcji towarzyszy kampania komunikacyjna mająca na celu edukację w zakresie krwiodawstwa i zasad oddawania krwi. W roku 2023 chęć oddania krwi zadeklarowało 105 osób, z czego kwalifikacje przeszło 82%; oddano blisko 47 litrów krwi. Dzięki zaangażowaniu i popularności akcji firmie udało się zbudować trwałą relację z Wojskowym Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa.



ESRS S2

Grupa PBI

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Dzień Krwiodawstwa

Na terenie Kopalni Janczyce 7 czerwca we współpracy z Regionalnym Centrum Krwiodawstwa w Kielcach zorganizowana została akcja oddawania krwi, która odbyła się już po raz drugi, w kolejnej spośród lokalizacji Grupy PBI. Organizowanie tej inicjatywy w miejscu pracy stanowiło wyjście naprzeciw oczekiwaniom pracowników, którzy mogli wziąć w niej aktywny udział. Do krwiobusu zgłosili się nie tylko pracownicy, ale również okoliczni mieszkańcy, którzy oddali ponad 12 litrów krwi. Akcja miała na celu przede wszystkim podkreślenie znaczenia honorowego krwiodawstwa dla zdrowia i dobra społecznego, a zebrana ilość krwi jest wymiernym efektem wspomnianej inicjatywy, ale również bezpośrednio przekłada się na możliwość ratowania ludzkiego życia.

Egis Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250**Kampania edukacyjna „Świadomy pacjent”**

Firma zrealizowała projekt „Świadomy pacjent”, który został przeprowadzony przez portal Pacjentilekarz.pl. Celem było zwiększenie świadomości pacjentek na temat uzupełniającego leczenia hormonalnego raka piersi. Kampania była skierowana do wszystkich osób zainteresowanych tematyką leczenia choroby nowotworowej piersi. Rak piersi dotyka kobiety niezależnie od wieku, a badania pokazują, że prawie połowa pacjentek przerywa terapię hormonalną raka piersi. Takie decyzje mogą skutkować szybkim postępem choroby, dlatego istotny był duży zasięg kampanii. Aby dotrzeć do jak największego grona odbiorców firma nagłaśniała projekt za pośrednictwem mediów.



ESRS S4

Egis Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250**Kampania „Egis czas na lek”**

„Egis czas na lek” to kampania edukacyjna skierowana do pacjentek z hormonozależnym rakiem piersi. Program miał na celu zachęcenie kobiet do regularnych badań piersi oraz wsparcie pacjentek, które usłyszały diagnozę onkologiczną. Nawet 40% chorujących na ten typ nowotworu przerywa hormonoterapię, dlatego ważne jest uświadamianie im, co uzyskują dzięki leczeniu uzupełniającemu i jakie jest ryzyko związane z przerwaniem terapii. Kampania ma stronę WWW, aplikację oraz stronę na FB. Treści edukacyjne zostały przygotowane przez psychoonkologa, dietetyka, onkologów i fizjoterapeutów. Na stronie jest umieszczona gra edukacyjna z zakresu chorób onkologicznych. Aplikacja „Czas na lek” wspiera pacjentów w przyjmowaniu leków zgodnie z zaleceniami lekarskimi. Aplikacja została nominowana do nagrody publiczności w konkursie WaysConf Awards 2023.



ESRS S4

**Anpharm
Przedsiębiorstwo
Farmaceutyczne**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

250**Wsparcie pacjentów onkologicznych**

Firma zrealizowała 2 inicjatywy wspierające pacjentów onkologicznych. W związku z obchodami miesiąca świadomości nowotworów jelita grubego Blue March organizacja przekazała darowiznę w kwocie 10 tys. zł Fundacji OnkoRejs, wspierając osoby chore onkologicznie. Kolejna inicjatywa miała miejsce w październiku (#RóżowyPaździernik). Przekazano wówczas 10 tys. zł darowizny dla pacjentki chorej onkologicznie, a w zbiórkę zaangażowało się blisko 180 pracowników. Firma prowadziła również działania edukacyjne podnoszące świadomość na temat nowotworów oraz zwracające uwagę na profilaktykę. Onkologia to jeden z obszarów terapeutycznych Grupy Servier, której Anpharm jest częścią.



ESRS S3

ANWIL

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1730**Miasteczko zdrowia**

Miasteczko zdrowia to projekt realizowany wspólnie z Fundacją ANWIL. Mieszkańcy Włocławka i okolic mieli możliwość skorzystania z bezpłatnych porad lekarskich i wykonania bezpłatnych badań profilaktycznych. Do kardiologa, ortopedy, okulisty i dietetyka po poradę zgłosiły się setki osób. Podobna liczba chętnych skorzystała z badań, których wyniki można było skonsultować z lekarzami. Do dyspozycji odwiedzających były także mobilne punkty badań: osteobus, stuchobus, mammobus, a krwiodawcy mieli zapewniony punkt mobilny, gdzie mogli oddać krew. Ponadto w Miasteczku funkcjonowały strefy: sportowa, bezpieczeństwa i wellbeingu. Celem projektu była promocja profilaktyki zdrowotnej i zdrowego stylu życia wśród mieszkańców Włocławka i okolicznych miejscowości oraz podniesienie poziomu wiedzy na temat zdrowia i profilaktyki. Miarą efektywności akcji było bardzo duże zainteresowanie mieszkańców – w wydarzeniu wzięło udział ok. 3 tys. osób i wykonano ponad 1800 badań profilaktycznych.



ESRS S3

DOZ

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4500**Pomagamy seniorom cieszyć się życiem**

DOZ Fundacja umożliwiła seniorom bezpłatne uczestnictwo w konferencjach, szkoleniach, wykładach, warsztatach i koncertach. Przeprowadzone spotkania poświęcono głównie profilaktyce zdrowotnej, zarówno fizycznej, jak i psychicznej. Zajęcia były prowadzone przez ekspertów z różnych dziedzin: lekarzy, rehabilitantów, psychologów i socjologów. Poruszano tematy związane z bezpieczeństwem seniorów. Odbyły się warsztaty smartfonowe, kosmetyczne, plastyczne oraz pomoc w rozliczeniu PIT. Fundacja zorganizowała ponad 70 spotkań, w tym 14 konferencji i 11 koncertów na uniwersytetach trzeciego wieku. W każdym spotkaniu uczestniczyło ponad 100 osób. Spotkania i wykłady zostały przeprowadzone również m.in. w klubach seniora. Powstał także chór seniorów.



ESRS S3

Pharmalink

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

180**„Dowozimy zdrowie”**

Pharmalink, jako polska firma działająca w branży dystrybucji farmaceutycznej, od kilku lat dba o najmłodszych pacjentów. Leki to tylko jeden składnik gwarancji zdrowia – organizm potrzebuje również witamin i składników odżywczych, co sprawiło, że firma zainicjowała projekt pod hasłem „Dowozimy zdrowie”. Akcja społeczna zakłada bezpłatne dostarczanie soków do dzieci chorych onkologicznie. Do Oddziałów Onkologicznych i Hematologicznych Szpitala Klinicznego nr 4 im. Marii Konopnickiej w Łodzi Pharmalink dowozi 312 soków tygodniowo. Napoje te pochodzą z ekologicznych upraw, są w 100% naturalne i wysoko odżywcze. Dzięki porcji witamin organizm ma więcej energii do walki z chorobą. Akcja realizowana jest pro bono od 2019 r. Do tej pory dostarczono ponad 70 tys. soków dla dzieci. Firma planuje rozszerzenie akcji o kolejne oddziały onkologii i hematologii dziecięcej.



ESRS S3

**Towarzystwo
Ubezpieczeń
Wzajemnych
Polski Zakład
Ubezpieczeń
Wzajemnych**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

300**Vademecum zdrowia**

Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych Polski Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych wydało bezpłatny poradnik „Vademecum zdrowia”. 100-stronicowy poradnik podpowiada jakie badania, w jakim wieku i jak często należy robić. Opisuje dolegliwości, które mogą być oznaką poważnych schorzeń. Informuje, co należy zrobić, gdy się pojawią. „Vademecum zdrowia” jest konsekwencją naukowego raportu o stanie zdrowia Polaków po pandemii, który TUV PZUW ogłosił w 2022 r. Konsultantem naukowym poradnika jest prof. dr hab. n. med. Aneta Nitsch-Osuch, kierownik Zakładu Medycyny Społecznej i Zdrowia Publicznego Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego.

**ESRS S3****Grupa
Muszkietarów**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

14700**„Muszkietarowie dla Polek”**

„Muszkietarowie dla Polek” to realizowana na parkingach przed wybranymi sklepami sieci Intermarché i Bricomarché kampania, która przede wszystkim polegała na prowadzeniu badań mammograficznych i akcji informacyjnej w mammobusach. Przez organizację bezpłatnych badań, w których mogła wziąć udział każda kobieta w wieku 50–69 lat, firma dąży do zwiększenia świadomości dotyczącej profilaktyki nowotworu piersi, a tym samym chce zainspirować klientki do regularnego dbania o swoje zdrowie. Troska o jakość życia społeczności lokalnych należy do podstawowych wartości firmy i zdeterminowała ona organizację do zorganizowania akcji wokół sklepów sieci. W jednym roku Grupa Muszkietarów swoim działaniem uchroniła 1368 kobiet przed zbyt późną diagnozą. Osiągnięte rezultaty są monitorowane dzięki sprawozdaniom tworzonym po każdym kwartale przebiegu akcji. Działanie prowadzone było we współpracy z Niepublicznym Specjalistycznym Zakładem Opieki Zdrowotnej „Diagnostyk”.

**ESRS S4****Nhood Services
Poland**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

80**Kampania Mosznowładcy w Galerii Bronowice**

W listopadzie zarządzana przez Nhood Services Poland krakowska Galeria Bronowice już po raz 7 włączyła się w międzynarodową kampanię Mosznowładcy i zaprosiła mężczyzn do udziału w akcji badań profilaktycznych. Panowie przed 40. rokiem życia mogli sprawdzić zdrowie swoich jąder dzięki bezbolesnemu badaniu USG, a u nieco starszych oznaczono poziom markera nowotworowego prostaty (PSA). W bezpłatnych badaniach wzięło udział łącznie 704 mężczyzn, co było rekordem frekwencji od początku akcji w krakowskim obiekcie.

**ESRS S4**

Servier Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

381

Grant Onkologiczny Servier – CARE

Grant edukacyjno-naukowy Polskiego Towarzystwa Onkologicznego realizowany we współpracy z Servier Polska pod auspicjami Warsaw Health Innovation Hub ma na celu rozwój i poprawę wyników diagnostyki i leczenia nowotworów układu pokarmowego. W 2023 r. uruchomiono dwie z trzech zaplanowanych edycji grantu, który jest przyznawany w drodze konkursu, nad którego przebiegiem czuwają eksperci PTO. Grant jest skierowany do osób proponujących innowacyjne rozwiązania mające poprawić opiekę nad pacjentami onkologicznymi, zwłaszcza z nowotworami układu pokarmowego. Zwiększenie kwoty grantu do 175 tys. zł w 2023 r. umożliwiło rozszerzenie obszarów terapeutycznych nowotworów z jednego do czterech. Inicjatywa ta stanowi realną nadzieję na postęp w leczeniu systemowym tych chorób.



ESRS S4

Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Gromkowskiego

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1100

„Razem dla zdrowia” – dwie akcje profilaktyczne

15 listopada i 21 grudnia Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Gromkowskiego zaprosił wrocławian, w szczególności swoich pracowników, na bezpłatne badania profilaktyczne. Pomysł został zgłoszony oddolnie przez pracowniczkę szpitala i odpowiadał na potrzebę większej dostępności badań, które na co dzień nie są realizowane w szpitalu. W ramach dwóch dni akcji „Razem dla zdrowia” wykonano 157 mammografii, 37 densytometrii (wykrywanie osteoporozy), 41 badań znamion skóry, 52 badania przesiewowe wzroku, 62 badania USG oraz 9 badań w zakresie wykrycia nowotworów głowy i szyi. Ponadto blisko 30 osób zarejestrowało się do bazy dawców szpiku i komórek macierzystych. Wydarzenia miały także aspekt edukacyjny – zorganizowane zostały warsztaty z samobadania piersi i jąder oraz dystrybuowane były materiały dotyczące samobadania (na miejscu i online).



ESRS S4

ArcelorMittal Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9000

Stalowe zdrowie

Firma aktywnie współpracuje z organizacjami i instytucjami zajmującymi się zdrowiem, organizując szereg badań przesiewowych w ramach profilaktyki zdrowia. W 2023 r. łącznie 285 osób wzięło udział w badaniach markerów nowotworowych, 150 kobiet przeszło mammografię i badania genetyczne dotyczące raka piersi, a 288 mężczyzn zostało zbadanych pod kątem raka prostaty. Dodatkowo, firma wraz z Fundacją ufundowała mammograf dla Zagłębiowskiego Centrum Onkologicznego w Dąbrowie Górniczej, przyczyniając się do szybkiego i wysokiej jakości świadczenia badań mammograficznych. Działania te mają na celu profilaktykę i wczesne wykrywanie chorób onkologicznych, przynosząc korzyści pracownikom, ich rodzinom oraz lokalnej społeczności. Efekty tych działań przekładają się m.in. na zmniejszenie absencji w firmie i zwiększenie świadomości prozdrowotnej.



ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Huawei Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800**Huawei Startup Challenge III**

3. edycja Huawei Startup Challenge odbyła się pod hasłem #TECHFORBETTERHEALTH. Konkurs organizowany przez Huawei wspólnie ze Startup Academy miał na celu wsparcie przedsiębiorców, którzy skupiają się na tworzeniu innowacji medycznych służących ochronie i poprawie zdrowia fizycznego i psychicznego. Podczas kilkumiesięcznego programu start-upy usprawniały strategie rozwoju swoich biznesów i konfrontowały własne nowatorskie idee z mentorami, starając się tym samym przekonać jury do swoich pomysłów. Huawei wierzy, że młodzi innowatorzy mają ogromną moc sprawczą, dlatego chce ich wspierać w tworzeniu narzędzi, które pozwolą zrewolucjonizować medycynę. Najbardziej innowacyjne projekty zostały wybrane przez kapitułę składającą się z wybitnych przedstawicieli świata nauki, biznesu i ekspertów sfery publicznej, a spośród 168 zgłoszonych unikalnych rozwiązań wybrano 20 najbardziej obiecujących projektów do półfinału, wyłaniając 3 zwycięzców. 1. miejsce i nagrodę główną 100 tys. zł otrzymał start-up Clebre – osobisty system do diagnostyki i terapii zaburzeń snu i oddechu. 2. miejsce i 60 tys. zł zdobył start-up Oasis Diagnostics oferujący ONIRY – wyrób medyczny przeznaczony do diagnostyki urazów okotopородowych. Na 3. miejscu uplasował się PioLigOn z algorytmem komputerowym do szybkiego projektowania nienaturalnych peptydów (VPDesigner42™).



ESRS S3

Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

267**Szkoła Pionierów PFR**

Polski Fundusz Rozwoju, przy wsparciu strategicznego partnera Allegro, od 2018 r. realizuje program venture-buildingowy, którego celem jest tworzenie zespołów przyszłych założycieli start-upów i wspieranie ich na początkowym etapie tej drogi. Misją Szkoły Pionierów PFR jest akceleracja rozwoju przedstawicieli różnych branż, stymulowanie ich do zakładania spółek i pomoc w pozyskaniu finansowania. Adresaci to osoby o kompetencjach naukowych, technicznych, kreatywnych i biznesowych, których zadaniem jest tworzenie innowacyjnych projektów biznesowych zorientowanych na wyzwania związane z Celami Zrównoważonego Rozwoju. W 2023 r. motywem przewodnim stały się rozwiązania pozytywnego wpływu. Prowadzone w Polsce i za granicą warsztaty pozwalają rozwinąć umiejętności biznesowe i przeprowadzają przez proces budowy start-upu od pomysłu po budowę MVP. W programie kształtuje się także świadomość społecznej odpowiedzialności biznesu i respektowania Celów Zrównoważonego Rozwoju. Wpływa on na wzrost zaangażowania i rozwój kompetencji pracowników PFR i Allegro, którzy prowadzą warsztaty i mentorują zespoły. W 6. edycji powstało 19 innowacyjnych projektów, a nagrodzono te związane z branżami health tech, climate tech i AI. W ciągu 6 lat 300 absolwentów programu stworzyło w sumie 90 zespołów, założyło 51 spółek i pozyskało ponad 220 mln zł finansowania.



Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

267

Akademia Rozwoju

PFR wspiera przedsiębiorców i wzmacnia kompetencje w zakresie przedsiębiorczości. Poprzez program Akademia Rozwoju realizowany od 2022 r. przez Fundację PFR wspiera kobiety w zdobywaniu kompetencji cyfrowych oraz prowadzenia działalności i design thinking, organizując darmowe szkolenia online. Do programu zarejestrowało się ponad 3 tys. kobiet, głównie w wieku 35–47 lat, z matych miejscowości. Przez 2 lata zorganizowano 200 warsztatów online, a w samym 2023 r. 12 wydarzeń dodatkowych z ekspertkami i przedstawicielami partnerów. Do aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet zaangażowano 40 instytucji rynku pracy. Program powstał dzięki organizacji Google.org i wspiera go grono 16 partnerów. Fundacja prowadzi pomiary wzrostu kompetencji oraz ankiety ewaluacyjne zajęć. Wynika z nich, że 75% uczestniczek zwiększyło swoje kompetencje cyfrowe, a 100% poleciliby program. Większość ankietowanych zamierza dalej kształcić się w obszarze IT. W 2023 r. Akademia Rozwoju odwiedziła kilka wydarzeń stacjonarnych, podczas których zostały przeprowadzone warsztaty, a przekaz programu został wzmocniony cyklem konferencji „Kobiety mają wybór” w 6 polskich miastach.



Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6398

Partner Strategiczny FOB

Centrum Biznesu dla Ukrainy

Centrum Biznesu dla Ukrainy powstało w celu wsparcia ukraińskich firm pragnących rozwijać działalność biznesową w Polsce. Projekt oferował szeroki zakres pomocy, w tym doradztwo biznesowe, znalezienie kontrahentów i inwestorów, przestrzeń coworkingową oraz szkolenia. Dzięki wsparciu finansowemu Fundacji Totalizatora Sportowego i Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Centrum umożliwiło kontakt ze 133 firmami, udzieliło konsultacji prawnych, zorganizowało webinary i warsztaty. Efektem było uzyskanie osobowości prawnej w Polsce przez 54 z obsługiwanych firm.



SPOŁECZNE INNOWACJE

Ingka Centres Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

100

Drużyna poMocy w Skende

Centrum handlowe Skende odpowiedziało na potrzebę wsparcia młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną, włączając ją w działania wolontariackie. Drużyna poMocy, która powstała z inicjatywy centrum, to grupa 15 młodych ludzi z zespołem Downa, zespołem Aspergera i autyzmem, będąca pod opieką Stowarzyszenia Camino. Młodzież systematycznie angażuje się w akcje, eventy i warsztaty odbywające się w Skende, pomagając przy organizacji i koordynacji. Skende zaangażowało się w rozwijanie wolontariatu włączającego, aby – zgodnie z wizją całej grupy Ingka Centres – pracować na rzecz równości, różnorodności i zaangażowania. Efekt działań jest mierzony za pośrednictwem wywiadów i rozmów z psychologiem, który ocenia zmiany zachodzące w postawie osób z niepełnosprawnościami. Dodatkowo, dzięki obecności Drużyny poMocy w centrum handlowym, odwiedzający mogą przelamać stereotypowe myślenie o osobach z niepełnosprawnościami.



ESRS S3

**ElektroEko
Organizacja
Odzysku Sprzętu
Elektrycznego
i Elektronicznego**

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

14**ElektroEkologiczny Hackathon**

Firma w ramach działalności Centrum ElektroEkologii zorganizowała 2. edycję ElektroEkologicznego Hackathonu, skierowanego do uczniów szkół średnich. Zadanie polegało na zaproponowaniu rozwiązania, które zwiększy liczbę oddawanych elektrośmieci wśród młodzieży. Do finału w Warszawie zostało zaproszonych 5 zespołów z całej Polski, które podczas wydarzenia sfinalizowały swoje projekty pod okiem ekspertów z ElektroEko, Samsung, UNEP/GRID-Warszawa i Stowarzyszenia Cyfrowy Dialog. Wszyscy finaliści otrzymali nagrody rzeczowe, a zwycięski zespół zaprezentował swój projekt przed gośćmi zaproszonymi na konferencję prasową w Centrum ElektroEkologii oraz wygrał wejście do półfinału programu Solve For Tomorrow firmy Samsung.



ESRS E5

**Grupa spółek
DANONE**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000**Akademia Pozytywnego Wpływu Danone – B Corp**

Akademia Pozytywnego Wpływu Danone to program skierowany do innowacyjnych polskich start-upów, którego celem było wsparcie w drodze do certyfikacji Benefit Corporation (B Corp). Firma Danone, sama będąca od 2022 r. B Corpem, przekazała swoją wiedzę i doświadczenie w zakresie zrównoważonego rozwoju i certyfikacji przedstawicielom 15 start-upów. Program obejmował m.in. sesje pitchingowe, spotkania z praktykami ESG/B Corp oraz sesje mentoringowe. Program realizowany był w partnerskiej współpracy z Kozminski Business Hub. Grupa spółek Danone wierzy, że w dobie wyzwań ekonomicznych, społecznych i klimatycznych potrzebujemy nowych modeli biznesowych, a idea stojąca za B Corp pozwala ukierunkować energię biznesową na odpowiednie rozwiązania. Właśnie dlatego uczestnicy Akademii mieli okazję m.in. poznać wymogi i korzyści certyfikacji B Corp, uzyskać praktyczne wsparcie eksperckie od jednej z największych firm FMCG, a także wypracować własne ścieżki do zrównoważonej działalności i budowy przewagi konkurencyjnej.



ESRS G1

**BNP Paribas
Bank Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8000

Partner Strategiczny FOB

**Partnerstwo z Fundacją OFF School przy projekcie Dom
Spokojnej Młodości**

Fundacja BNP Paribas zaangażowała się w inicjatywę Dom Spokojnej Młodości. Jest to pierwsza, ogólnopolska „szkoła bez nauczycieli”, w której uczniowie podejmują ważne dla nich tematy, edukują swoich rówieśników i inicjują zmiany będące podstawą współczesnego świata. Twórcy stawiają na edukację skoncentrowaną na uczniach i ich potrzebach. Na platformie edukacyjnej do dyspozycji są: baza inspiracji oraz gotowe, atrakcyjne scenariusze do przeprowadzania lekcji. W 2023 r. inicjatywa dotarła do 800 osób z 230 miejscowości z całej Polski.



ESRS S3

Energa Grupa ORLEN

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

8870

Partner Strategiczny FOB

Centrum Sportów Olimpijskich – Blżej Siebie

Projekt Blżej Siebie powstał z inicjatywy Stowarzyszenia Brzostek Top Team i był skierowany do dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną oraz z zaburzeniami psychicznymi. Brali w nim udział eksperci z dziedziny sportów walki, marketingu, trenerzy, obserwatorzy, psychologowie i wolontariusze. Program miał na celu m.in. przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu. W 2023 r. uczestniczyło w nim 960 dzieci, w tym 50 z niepełnosprawnością intelektualną. Podsumowano także dotychczasowe działania poprzez publikację naukową i konferencję na Uniwersytecie Gdańskim, który od samego początku był zaangażowany w realizację projektu.



ESRS S3

Ingka Centres Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

100

„Ubranie, które daje moc”

W ramach inicjatywy „Ubranie, które daje moc” centrum handlowe Port Łódź z Fundacją Huśtawka i Centrum Służby Rodzinie zachęcało mieszkańców Łodzi do przekazania ubrań do Butiku Pełnego Dobra. To znajdujący się w Porcie Łódź sklep, w którym walutą jest uśmiech. Butik stanowi ważny punkt wsparcia w regionie łódzkim dla osób w kryzysie bezdomności czy uchodźczym. Celem inicjatywy danie drugiego życia ubraniom, budowanie świadomości oraz nicy sympatii między obdarowującym a obdarowanym. Zebrano ponad 500 rzeczy z wyjątkowymi metkami, np. „Przekazuję Ci sukienkę, w której przeszłam długą drogę – od utraty do nadziei, aż po czyste szczęście” czy „Kaźda kropka ma tu inną emocję. Wszystkie są ważne”, „Ułóży się – uwierz w to”. Ubrania z metką można było odbierać w Butiku Pełnym Dobra, obdarowano nimi także rodziców i dzieci z interwencyjnego szpitala pediatrycznego, do którego trafiają pacjenci z całej Polski.



ESRS S3

PwC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

6000

5 lat Akademii Biznes Class

Program Akademia Biznes Class to szkoleniowo-mentoringowy cykl dla podmiotów ekonomii społecznej z Dolnego Śląska, zainicjowany przez PwC i realizowany we współpracy z firmami Objectivity, UBS, SoftServe, z Dolnośląskim Ośrodkiem Polityki Społecznej i Akademią Sztuk Pięknych. Projekt skupia się na przygotowaniu PES do wdrożenia innowacyjnych produktów/ usług. Zajmuje się analizą pomysłów, szkoleniami z marketingu i zarządzania oraz oferuje regularne wsparcie konsultacyjne. Adresatami są lokalne PES, które otrzymują pomoc w rozwoju i realizacji swoich inicjatyw. Program stanowi most łączący biznes z inicjatywami społecznymi, wzmacniając lokalną społeczność. W ciągu 5 lat realizacji programu skorzystało z niego 38 PES.



TWORZENIE MIEJSC PRACY I ROZWÓJ KOMPETENCJI

**Model
Opakowania**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

830**WyMODELuj Swoje Marzenia**

Konkurs WyMODELuj Swoje Marzenia to przedsięwzięcie organizowane od 2013 r. w Bitgoraju, a od 2016 r. w Czosnowie. Ideą konkursu jest wspieranie młodych talentów, a właściwie inspirowanie młodych ludzi do realizacji pasji i marzeń, które mogą determinować ich lepszą przyszłość i wybór właściwej drogi zawodowej. W konkursie wzięło udział ok. 150 osób, a dla wielu z nich wygrana stała się motywacją do walki o siebie, o swoją przyszłość. Organizacja jest pozytywnie kojarzona w lokalnej społeczności jako wspierająca młode talenty.



ESRS S2

Grupa Żabka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000**Dobry Staż**

Program Dobry Staż w Żabce realizowany przez Grupę Żabka i Fundację Samodzielni Robinsonowie od 7 lat wspiera młodzież zagrożoną wykluczeniem społecznym, oferując płatne staże i szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego. Od początku programu zrealizowano blisko 23 tys. godzin stażowych, a w 2023 r. 45 uczestników miało możliwość wzięcia udziału, z czego 6 z nich znalazło zatrudnienie w sklepach Żabka. Film promujący program został nagrodzony Brązową Tarczą w konkursie Festiwalu Filmów Odpowiedzialnych „17 Celów”, doceniając zarówno jego estetykę, jak i poruszającą tematykę społeczną.



ESRS S2

**Fabryka Mebli
BALMA**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200**„Zawodowiec” – współpraca ze szkołami branżowymi,
w tym z Zespołem Szkół Technicznych w Tarnowie Podgórnym**

Współpraca z Zespołem Szkół Technicznych w Tarnowie Podgórnym trwa od powstania szkoły w 2020 r. Firma utworzyła klasę patronacką, by młodzi ludzie mogli kształcić się w zawodzie stolarza. Uczniowie w ramach nauki, pod okiem pracowników i koordynatora, odbywali w fabryce regularne praktyki zawodowe. A po ukończeniu szkoły otrzymali propozycję pracy w firmie, z czego w 2023 r. skorzystało blisko 80% uczniów. FM Balma we współpracy z Tarnowskim Stowarzyszeniem Przedsiębiorców zorganizowała również wycieczkę do zaprzyjaźnionej firmy z branży meblarskiej. Pozwoliło to uczniom jeszcze lepiej poznać branżę, w której się kształcą. FM Balma SA, Tarnowskie Stowarzyszenie Przedsiębiorców oraz Zespół Szkół Technicznych w Tarnowie Podgórnym zorganizowały również warsztaty, w ramach których uczniowie klasy patronackiej pod okiem pracowników zajęli się renowacją krzesel z XIX w. Odrestaurowane meble można było podziwiać na wystawie zorganizowanej w Centrum Demokracji i Integracji Obywatelskiej w Tarnowie Podgórnym. Wszystkie prace przekazane zostały na licytację w finale WOŚP.



ESRS S2

**Sopockie
Towarzystwo
Ubezpieczeń
ERGO Hestia**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Sprawny Staż

Sprawny Staż to program dla studentów i absolwentów z niepełnośpcianościami z całej Polski. Płatne staże oferowały duże i cenione przedsiębiorstwa, którym bliska jest kultura organizacji włączającej, gdzie równość i różnorodność są wartościami wyznaczającymi kierunek biznesowego rozwoju. Celem programu było stworzenie przestrzeni do współpracy pomiędzy młodymi, ambitnymi osobami z niepełnośpcianościami a społecznie odpowiedzialnym biznesem. W ramach 2. edycji Sprawnego Stażu, w którym ERGO Hestia brała udział, 5 stażystów zostało przyjętych, a 3 stażystów kontynuowało pracę po stażu.



ESRS S1

Nestlé Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5500

Partner Strategiczny FOB

Program Praktyk Letnich

Program Praktyk Letnich działał w ramach globalnego programu Nestlé needs YOUth. Firma oferowała 2 ścieżki rozwoju: Business Internship Program w biurze głównym w Warszawie i Technology Engineering Development Program w fabrykach firmy. Adresatami byli studenci oraz absolwenci uczelni wyższych. Staż trwał 3 miesiące. Celem praktyk było zdobycie doświadczenia zawodowego i rozwinięcie umiejętności potrzebnych na rynku pracy poprzez udział w organizowanych w trakcie programu warsztatach i szkoleniach oraz poznanie realiów pracy w korporacji. Nestlé Polska zrealizowało 24 edycje Programu Praktyk Letnich. Skorzystało z nich 1200 osób, z czego ponad połowa została w Nestlé Polska na dłużej. Programy praktyk dotyczą m.in. obszarów: IT, HR, digital, e-commerce, marketingu, komunikacji, sprzedaży, zarządzania, logistyki, technologii i produkcji, zapewnienia jakości, inżynierii przemysłowej, BHP. Firma poprzez staże zachęcała do podjęcia zatrudnienia w jej strukturach.



ESRS S1

**Małopolska
Agencja
Rozwoju
Regionalnego**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

151**Dobry Czas na Adaptację do Zmian 2**

Projekt adresowany był do osób znajdujących się w złej sytuacji zawodowej (zwolnionych z pracy z przyczyn niezależnych od pracownika, zagrożonych zwolnieniem oraz odchodzących z rolnictwa). Celem było aktywne przeciwdziałanie marginalizacji zawodowej osób zwolnionych lub zagrożonych utratą pracy oraz zapewnienie beneficjentom wsparcia w zakresie: przekwalifikowania się, podniesienia kompetencji i znalezienia nowej pracy lub rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Z każdym uczestnikiem tworzone Indywidualny Plan Działania, a następnie administrowano procesem zmiany zawodowej. W ramach projektu opracowano 255 Indywidualnych Planów Działania, przeprowadzono 2765 spotkań doradczych w zakresie: doradztwa zawodowego, coachingu rozwojowego i pośrednictwa pracy. Zawarto: 196 umów stażowych (z czego 75 przedłużono) oraz 47 umów szkoleniowych. 164 uczestników znalazło nowe zatrudnienie lub otworzyło własną działalność gospodarczą.



ESRS S3

Armatis Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2000

„Pierwsze kroki na rynku pracy z Armatis”

Dział Rekrutacji firmy zauważył, że wiele młodych osób, wchodząc na rynek pracy, nie zna podstawowych zasad tworzenia dokumentów rekrutacyjnych (CV oraz list motywacyjny). Pilotażowy projekt „Pierwsze kroki na rynku pracy z Armatis” to inicjatywa skierowana do maturzystów szkół w Krakowie oraz w Gdańsku. W ramach projektu przeprowadzone zostały spotkania z maturzystami w 2 liceach ogólnokształcących, podczas których młodzi ludzie mogli poznać praktyczne wskazówki na temat procesu rekrutacji. Rekruterzy z Armatis Polska opowiadali, jak zbudować CV oraz przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej. Projekt poszerzył wiedzę młodych ludzi i stworzył możliwość rozpoczęcia współpracy z firmą po zakończonej edukacji.



ESRS S3

LPP

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

29930

Partner Strategiczny FOB

Współpraca Fundacji LPP z marką Cropp i Disneyem

Fundacja LPP angażuje się w inicjatywy społeczne na rzecz osób w trudnej sytuacji życiowej, w tym młodzieży. W ramach inicjatywy 15 podopiecznych z Gdańskiej Fundacji Innowacji Społecznej, Fundacji dla Rodziny „Ognisko Nadziei” i Fundacji „Rodzinny Gdańsk” współpracowało z projektantami marki Cropp z Grupy LPP oraz Disneyem przy tworzeniu nowej linii odzieżowej. Zamierzeniem projektu było poznanie branży fashion od kulis, wyrównanie szans społecznych: przy tworzeniu unikalnej kolekcji młodzież zaproszono do procesu twórczego na każdym etapie. Głównym celem projektu było przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, wzmacnianie motywacji w rozwijaniu kompetencji i wsparcie młodzieży mającej utrudniony start w dorosłe życie. Kilkumiesięczne prace nad kolekcją rozpoczęto w marcu. Zaproszona młodzież uczestniczyła w 6 spotkaniach – w tym 4 warsztatach kreatywnych oraz wycieczce do siedziby firmy Disney w Warszawie. Dla firmy podjęta współpraca partnerska jest sposobem na realne wsparcie lokalnej społeczności i realizację misji prowadzenia biznesu z myślą o potrzebujących, w szczególności młodzieży.



ESRS S3

Borg Automotive

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1300

Projekt edukacyjny „Pierwsza praca dla absolwenta”

We współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Sieradzu oraz szkołami branżowymi z Sieradza i ze Zduńskiej Woli firma zrealizowała projekt edukacyjny „Pierwsza praca dla absolwenta”. Głównym założeniem było przygotowanie uczniów ostatnich klas szkół branżowych do podjęcia pierwszej pracy. Podczas cyklu spotkań młodzież miała możliwość zapoznać się z procesem rekrutacyjnym, aktualnymi ofertami pracy oraz dowiedzieć się o możliwościach odbycia praktyk i staży. Pracownicy firmy zaprezentowali uczniom także profil działalności BORG Automotive. Celem projektu było również ułatwienie absolwentom wejścia na rynek pracy i sprawnego poruszania się po nim, jak i zapoznanie młodych ludzi z ofertą pracy w firmie i nawiązanie przez nich bezpośredniego kontaktu z pracownikami firmy.



ESRS S3

Ingka Centres Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

100

Akademia umiejętności

Meeting Place Academy miała na celu wzmocnienie pozycji osób z doświadczeniem uchodźczym i migracyjnym, znajdujących się w trudnej sytuacji i marginalizowanych. Program skupiał się na rozwoju umiejętności potrzebnych do odniesienia sukcesu na polskim rynku pracy. Inicjatywa ta, realizowana we współpracy z organizacjami pozarządowymi i najemcami, odzwierciedla zaangażowanie Ingka Centres w promowanie integracji i tworzenie ścieżek zatrudnienia dla potrzebujących. Akademia wystartowała w 3 centrach handlowych w całej Polsce: Alei Bielany we Wrocławiu, Wola Parku w Warszawie oraz w Porcie Łódź. W 1. edycji wzięło udział 56 osób. Przeszły one specjalistyczne szkolenia z zakresu znajomości języka polskiego, orientacji na rynku pracy oraz holistycznego programu obejmującego zarówno budowanie kompetencji miękkich, jak i twardych. Po ukończeniu szkoleń, 43 uczestników odbyło trwające od 1 do 3 miesięcy płatne staże na różnych stanowiskach u najemców i partnerów handlowych Ingka Centres. W rezultacie 27 absolwentów Akademii zostało zatrudnionych, co pozytywnie wpłynęło nie tylko na ich życie, ale także na lokalną sytuację ekonomiczną.



ESRS S3

Kronospan Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

746

Klasa patronacka – technik technologii drewna

Klasa patronacka Kronospan – technik technologii drewna w Zespole Szkół Technicznych w Szczecinku to program nauki i praktyk, utworzony wspólnie przez kuratorium i pracowników firmy, którzy zdają sobie sprawę z tego, jaką wiedzę powinni nabyć absolwenci, oraz wiedzą jak ukierunkować edukację, aby uzyskać zatrudnienie w gałęzi przemysłu drzewnego. Uczniowie kształcą się w sposób dualny, wiedza teoretyczna przekazywana jest podczas zajęć w szkole, a wiedza techniczna podczas zajęć praktycznych na terenie zakładu lub w warsztatach, które przy wsparciu Kronospan wyposażone są zgodnie z najnowocześniejszymi standardami. Uczniowie otrzymują wyprawki od firmy w postaci tabletów lub skrzynek z narzędziami. Ponadto maturzyści korzystają z dodatkowych zajęć z matematyki, finansowanych przez Kronospan, a po ukończeniu szkoły otrzymują ofertę zatrudnienia. Celem firmy jest edukacja ukierunkowana pod kątem zatrudnienia w gałęzi przemysłu drzewnego. Zaangażowanie firmy w projekt znacznie podnosi jakość edukacji, a dla uczniów stanowi gotową ofertę rozwoju zawodowego. Uczeń zdobywa wiedzę teoretyczną, praktyczną i możliwość zatrudnienia po ukończeniu szkoły lub kontynuowania nauki na kierunku studiów inżynieria i automatyzacja w przemyśle drzewnym prowadzonym wspólnie z Politechniką Koszalińską.



ESRS S2

LPP

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

29930

Partner Strategiczny FOB

Sortownia

Sortownia to projekt aktywizujący zawodowo osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy; polega on na segregacji ubrań pochodzących ze zbiórki we wszystkich salonach marek LPP. Organizacja rozpoczęła zbiórkę używanej odzieży w połowie 2018 r., by nadając jej drugie życie, ograniczać ilość odpadów tekstylnych i wspierać osoby potrzebujące, a sama inicjatywa jest przede wszystkim efektem wieloletniej współpracy Fundacji LPP z Towarzystwem Pomocy im. Świętego Brata Alberta, które koordynuje Centrum Integracji Społecznej w Gdyni. LPP jako firma odzieżowa, w ramach strategii ZR, postawiła sobie za zadanie zbiórkę odzieży używanej we własnych sklepach oraz inwestycje w nowe technologie pozwalające utylizować odpady tekstylne. Przy tej akcji w sortowanie odzieży zaangażowano 28 kobiet i mężczyzn, a każda z tych osób otrzymała premię finansową do świadczenia integracyjnego, szansę na naukę i dodatkowe środki finansowe. Praca uczyła systematyczności, działania w zespole i modelu pracy produkcyjnej. Od rozpoczęcia projektu w marcu 2022 r. przesortowano ponad 11 ton ubrań, których część trafiła do osób w kryzysie bezdomności. Odzież nienadająca się do użytku zostanie przetworzona przez start-up Use Waste. Ma to przybliżyć LPP do realizacji działań prośrodowiskowych i realnie ograniczyć ilość odpadów odzieżowych.



ESRS 3

Sodexo Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1800

Wsparcie dla uchodźców – w programie mentoringowym

Sodexo Polska kontynuuje program Sodexo She Works: wspiera kobiety w rozwoju zawodowym, przeciwdziałając ich wykluczeniu. W 2023 r. firma współpracowała z 2 organizacjami aktywizującymi uchodźców – TENT i Mentors 4 Ukraine. Pracownicy Sodexo pełnili funkcję mentorów, wspierając rozwój kariery swoich podopiecznych. Powstało 5 par mentorskich, a uczestnicy otrzymali wsparcie w poszukiwaniu pracy na rynku polskim. Firma zapewniła przyjazne warunki dla mentorów, za co została nagrodzona m.in. nagrodą GEEIS-SDG.



ESRS 3

ALLEGRO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7800

Partner Strategiczny FOB

Scenariusz lekcji we współpracy z Allegro

Ekspert Allegro wzięli udział w opracowaniu przydatnego nauczycielom liceów i techników scenariusza lekcji „Bezpieczne zakupy w sieci” z przedmiotu biznes i zarządzanie. Był to element pakietu edukacyjnego przygotowanego przez Fundację Zwolnieni z Teorii dla nauczycieli uczących tego wprowadzonego od 2023 r. przedmiotu. Podczas lekcji uczniowie dowiedzą się, jakie są podstawowe prawa konsumenta, i poznają sytuacje, w których mogą się na nie powołać. Dowiedzą się również, jakie organizacje zajmują się ochroną praw konsumenckich, i nauczą się, jak napisać reklamację. Umiejętności te będą budowane w oparciu o case study przygotowane przez ekspertów Allegro.



ESRS 4

Ceramika Paradyż

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Klasa patronacka

W bieżącym roku szkolnym firma rozpoczęła współpracę w formie utworzenia klasy patronackiej w Technikum w Opocznie. Ma ona na celu pogłębianie wiedzy uczniów, a także wspieranie i promowanie ich na lokalnym rynku pracy w zawodzie technik rachunkowości. Kadra Ceramiki Paradyż pomogła opracować i zorganizować program praktyk zawodowych w firmie, zaplanować warsztaty i wizyty studyjne. Istotnym motywatorem dla uczniów jest ufundowanie nagród pieniężnych dla najlepszych na zakończenie każdego roku szkolnego.



ESRS S4

VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

250

Klasa patronacka technik programista w Zespole Szkół Łączności

Firma od lat współpracuje z poznańskim Zespołem Szkół Łączności, wspierając przygotowanie do zawodu młodych programistów. Specjaliści VML pracują jako nauczyciele i uczestniczyli w opracowywaniu programu nauczania. Pracownicy prowadzą autorski przedmiot o aplikacjach internetowych oraz mentoring dla uczniów i nauczycieli placówki. Firma zaprojektowała również praktyki dla uczniów, które odwzorowują realia pracy przy prawdziwych projektach, oraz ufundowała stypendia dla osób z najlepszymi wynikami. Dzięki współpracy uczniowie mają okazję lepiej poznać branżę IT, a także zyskują kompleksową wiedzę z zakresu tworzenia oprogramowania i skutecznego kierowania projektami. Z firmowych praktyk skorzystało 20 osób. Firma VML zapewniła stypendia dla 15 uczniów i 5 nauczycieli. Łącznie do klas patronackich uczęszcza 180 uczniów. W projekt zaangażowanych jest 27 wolontariuszy z VML. Firma objęła także patronatem konkurs o tytuł Najlepszego Programisty Miasta Poznania, w którym brali udział uczniowie wielkopolskich szkół podstawowych.



Grupa Eurocash

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

20000

Edukacja młodego pokolenia w ramach działań Akademii Umiejętności Eurocash

Akademia Umiejętności Eurocash w 2023 r. promowała zawody handlowe i logistyczne w szkołach, organizując szkolenia, warsztaty i wydarzenia edukacyjne, z których skorzystało blisko 19 tys. uczniów i nauczycieli z 265 szkół w Polsce. Wsparcie młodego pokolenia stanowi priorytetową dziedzinę działań Grupy Eurocash, która stara się zainteresować młodzież pracą w branży handlowej i logistycznej poprzez podnoszenie kwalifikacji i aktywizację zawodową. Planowana jest kontynuacja praktyki w kolejnych latach, także wsparcie uczniów poprzez mentoring i wykorzystanie doświadczenia pracowników firmy.



Sanofi

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

900

Partner Strategiczny FOB

Student on Board

Sanofi od 14 lat skutecznie realizuje program stażowy Student on Board, angażując młodych profesjonalistów w międzynarodowe środowisko pracy. W ramach programu studenci otrzymują odpowiedzialne zadania, umożliwia im to zdobycie doświadczenia już podczas studiów lub po ich zakończeniu. Pracownicy z kolei zdobywają inną perspektywę, spojrzenie na świat i cenną pomoc. iMove, czyli innowacyjna część programu, pozwala absolwentom na podjęcie międzynarodowych wyzwań na całym świecie. Student on Board to praktyka rozwiązująca problemy z identyfikacją i rozwojem potencjału młodych profesjonalistów. Sanofi wprowadziło program stażowy Student on Board w celu tworzenia atrakcyjnych perspektyw kariery dla młodych studentów. Od początku istnienia programu firma współpracowała z ponad 300 stażystami, zatrzymując blisko połowę z nich na stałe (w 2023 r. 20% zostało zatrudnionych na wybranych stanowiskach). Program umożliwia studentom rozwój w międzynarodowym środowisku i udział w ambitnych projektach biznesowych, z regularnymi feedbackami i rozmowami podsumowującymi. Student on Board przyczynił się do identyfikacji oraz rozwoju młodych talentów, zwiększając innowacyjność i efektywność zespołów. Jest integralną częścią globalnej strategii CSR Sanofi.



Sela

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

16

Prelekcja na temat bezpieczeństwa podczas Olimpiady Statystycznej w GUS w Zielonej Górze

Dla firmy Sela udział w targach pracy, współpraca ze szkołami, uczelniami oraz innymi podmiotami to świadome i w pełni zaangażowane działanie w obszarze otoczenia społecznego. To kolejny kanał dotarcia do młodych osób wkraczających na rynek pracy oraz sposobność do zaangażowania się w doradztwo zawodowe. Firma Sela była partnerem wydarzenia organizowanego przez Główny Urząd Statystyczny i Polskie Towarzystwo Statystyczne: Olimpiady Statystycznej w Zielonej Górze. Organizacja miała możliwość wygłoszenia prelekcji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy (ich znaczenia, wagi oraz wpływu na przyszłą ścieżkę zawodową). Dzięki temu, że Sela była jednym z partnerów wydarzenia organizowanego przez poważane instytucje – wzmocniła swoją pozycję jako firmy, której warto zaufać w kwestii ukierunkowania swojej ścieżki zawodowej. Biorąc udział w prelekcji dotyczącej bezpieczeństwa firma miała w zamiarze uczulić uczestników na wagę bezpieczeństwa w pracy i jednocześnie zachęcić, by określając swoją ścieżkę zawodową, nowi adepci pomyśleli również o BHP lub kierunkach pokrewnych.



WSPARCIE ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

KABAK

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

13**Współpraca z Fundacją Ocalenie**

Firma KABAK rozwinęła współpracę z Fundacją Ocalenie, której misją jest wspieranie osób w kryzysie uchodźczym w budowaniu nowego życia w Polsce. W ramach współpracy powstała kolekcja KABAK x Fundacja Ocalenie, w skład której weszły charytatywne skarpetki oraz szalik. Skarpetki były efektem warsztatów z projektowania, które firma KABAK przeprowadziła dla dzieci z jednego z programów Fundacji. 33% z każdego szalika i każdej pary skarpetek firma KABAK przekazywała na rzecz Fundacji, by wesprzeć prowadzone przez nią świetlice mające ułatwić dzieciom i młodzieży z doświadczeniem uchodźczym podejmowanie i kontynuowanie nauki w polskiej szkole. Od początku współpracy do końca 2023 r. firma KABAK sprzedała 110 szalików i 605 par skarpetek z kolekcji KABAK x Fundacja Ocalenie, co przełożyło się na 9335,70 zł wsparcia dla Fundacji.



ESRS S3

GPEC

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

460**Włóż święta z Grupą GPEC**

Grupa GPEC, we współpracy z Amber EXPO, była pomysłodawcą, głównym sponsorem i wykonawcą projektu charytatywnego wspierającego Fundację Hospicyjną podczas gdańskiego Jarmarku Bożonarodzeniowego. Odwiedzający jarmark po zakupieniu biletów mogli wejść do zdjęciowego instaspotu w zimowej scenarii. Interaktywny guzik uruchamiał muzykę i śnieg, a animatorzy w świątecznych strojach pozowali do zdjęć z odwiedzającymi, którzy następnie otrzymywali pamiątkowe zdjęcie w świątecznej ramce. W 2023 r. zebrano łącznie ponad 50 tys. zł.



ESRS S3

GXO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1500**Delegowanie pracowników do logistycznego wsparcia PAH przy projekcie uchodźczym**

GXO współpracuje z PAH od 2022 r., kiedy przekazał środki finansowe na pomoc związaną z wojną w Ukrainie. Od tego czasu firmy regularnie wymieniają się swoją wiedzą i praktykami odnośnie do logistyki kontraktowej i humanitarnej: organizują wizyty w centrum logistycznym i webinary edukacyjne dla pracowników. GXO oddelegowało 2 swoje pracowniczki do wsparcia magazynu PAH w Białymstoku, który organizuje pomoc dla uchodźców. Pracowniczki GXO na co dzień pracują w centrum logistycznym dla klienta z branży FMCG, realizując obsługę co-packingu, czyli tworzenia zestawów produktów. Dzięki swemu doświadczeniu mogły szybko i skutecznie pomóc w zakończeniu projektu przygotowania paczek dla osób przebywających w ośrodkach dla uchodźców. Jednocześnie panie doceniły możliwość pracy dla PAH i wykorzystania swoich umiejętności do pomagania innym oraz uczestniczenia w życiu lokalnych społeczności. GXO promuje różnorodność; pracownicy firmy w Europie Środkowej reprezentują aż 30 narodowości.



ESRS S3

Urtica

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

300

Wolontariat pracowniczy

Przez cały rok pracownicy firmy angażowali się w działania Fundacji Urtica Dzieciom, wspierając organizację różnorodnych wydarzeń, takich jak Gala Urtica Dzieciom, Gastro Miasto oraz Urtica Dzieciom Camp. Działania polegają na wsparciu dzieci chorych onkologicznie i ich rodzin. Firma wprowadziła możliwość wolontariatu pracowniczego, aby zaspokoić wewnętrzną potrzebę pomocy wyrażaną przez pracowników. Dzięki temu z jednej strony zwiększa się zaangażowanie pracowników w życie firmy, a z drugiej strony wolontariat daje możliwość realizacji potrzeb i rozwoju osobistego. Każdego roku rośnie liczba pracowników chętnych do udziału w działaniach Fundacji Urtica Dzieciom, co przyczynia się do wsparcia dzieci chorych na raka i ich rodzin.



ESRS S2

ALLEGRO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7800

Partner Strategiczny FOB

Zbiórki dla NGO w sytuacjach kryzysowych na Allegro Charytatywni

Allegro opracowało mechanizm zbiórki dla organizacji pozarządowych w przypadku nagłych wydarzeń lub katastrof naturalnych. Podczas finalizacji zakupu na Allegro można dodać do koszyka cegiełkę i tym samym wesprzeć konkretny cel zbiórki. Mechanizm działa w ramach Allegro Charytatywni, które umożliwia klientom pomaganie podczas zakupów online, a organizacjom pozarządowym pozyskiwanie środków na cele społeczne. Allegro nie pobiera żadnych opłat ani prowizji od sprzedaży ofert charytatywnych. Całkowity dochód przekazywany jest bezpośrednio na konto organizacji prowadzącej zbiórkę. Zbiórki zostały udostępnione klientom Allegro po trzęsieniu ziemi w Turcji i Syrii w lutym 2023 r. W ciągu niecałego miesiąca po wydarzeniu dzięki wsparciu klientów Allegro zebrano ponad 545 tys. zł dla Polskiej Misji Medycznej.



ESRS S3

DOZ

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4500

Razem Możemy Więcej!

W Polsce istnieje problem związany z niewykupieniem leków przez chorych i przerywaniem leczenia. DOZ Fundacja od 11 lat ogłasza Konkurs Grantowy skierowany do organizacji niosących pomoc w dostępie do środków medycznych osobom chorym, starszym, ubogim czy zagrożonym wykluczeniem społecznym. Od początku funkcjonowania projektu do potrzebujących trafiło wsparcie w wysokości ok. 22 mln zł. W 2023 r. wzięty w nim udział 53 organizacje z sektora zdrowia i opieki społecznej. Dzięki wsparciu Fundacji stworzyły one projekty niwelujące bariery w dostępie do leków. Pomoc otrzymały również organizacje, które wspierają osoby w kryzysie bezdomności.



ESRS S3

Inga Centres Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

100

Aleja Bielany w kolorowych skarpetkach

Aleja Bielany pozycjonuje się jako centrum przyjazne rodzinie, a szczególny nacisk kładzie na pomoc dzieciom wykluczonym. Celem inicjatywy i współpracy z Fundacją Kolorowe Skarpetki było podniesienie jakości życia osób z zespołem Downa oraz ich rodzin. Dla osób z zespołem Downa niezwykle ważne jest poczucie sprawczości; chcą one czuć się pełnoprawnymi, widzialnymi członkami społeczeństwa, którzy nie tylko potrzebują wsparcia, ale też sami mogą nieść pomoc. Natomiast dla ich rodziców, całkowicie oddanych wychowaniu, spotkania we własnym gronie są okazją do zadbania o siebie, uzupełnienia zasobów potrzebnych do sprawowania opieki, jest to również sposób na zapobieganie wypaleniu w życiu rodzinnym.



ESRS S3

L'Oréal Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1150

Partner Strategiczny FOB

Citizen Day 2023

Citizen Day to doroczny dzień pracy społecznej umożliwiający pracownikom działalność na rzecz organizacji non profit i ich beneficjentów. Aktywności podejmowane przez pracowników L'Oréal Polska i L'Oréal Warsaw Plant mają różnorodny charakter. W tej edycji wolontariuszki i wolontariusze wsparli akcję krwiodawstwa oraz wzięli udział w działaniach edukacyjnych i warsztatach urodowych dla opiekunów i podopiecznych: Zakładu Opiekuńczo-Leczniczego w Warszawie, warszawskiego Towarzystwa Przyjaciół Dzieci czy Interwencyjnego Ośrodka Preadopcyjnego w Otwocku. Pracownicy L'Oréal Warsaw Plant zaangażowali się w akcje wspierające pruszkowskie Towarzystwo Przyjaciół Dzieci, Ośrodek Opiekuńczo-Rehabilitacyjny w Milanówku, a także Miejskie Centrum Kultury w Milanówku. W ramach Citizen Day 2023 realizowano także aktywności związane z pielęgnowaniem bioróżnorodności w parku Skaryszewskim na warszawskiej Pradze, gdzie przy wsparciu ekspertów pracownicy posadzili nowe rośliny cebulowe.



ESRS S3

Leroy Merlin Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

12600

Konkursy grantowe dla społeczności lokalnych od wolontariuszy Fundacji Leroy Merlin

W ramach dwóch edycji grantowych dla wolontariuszy ze sklepów Leroy Merlin Polska Fundacja Leroy Merlin wsparła lokalne instytucje, które nie były w stanie same finansowo poradzić sobie z rewitalizacją miejsc dla swoich podopiecznych. Projekty dotyczyły przede wszystkim poprawy komfortu życia, pracy, nauki – dla dzieci, osób starszych, chorych oraz dla zwierząt, którymi opiekują się schroniska i fundacje. Rewitalizacje w ramach wolontariatu pracowniczego przeprowadzili pracownicy Leroy Merlin Polska. Zrealizowano 100 projektów na łączną kwotę 979 tys. zł. W działaniach wzięło udział 735 wolontariuszy – pracowników LM, którzy pracowali łącznie ponad 10 820 godzin.



ESRS S3

**Leroy Merlin
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

12600**Pomoc dla Ukrainy**

Fundacja Leroy Merlin Polska w 2022 r., wkrótce po pełnoskalowej inwazji Rosji na Ukrainę, uruchomiła projekt dla uchodźców z Ukrainy. Projekt zakładał wsparcie finansowe i rzeczowe dla wszystkich organizacji, które pomagają uchodźcom w Polsce oraz w Ukrainie. Wolontariusze ze sklepów i centrali firmy zgłaszali zapotrzebowanie na wsparcie przez zakup niezbędnych produktów lub przekazanie środków dla konkretnej organizacji. Były to: żywność, leki, ubrania termiczne, produkty od dostawców, produkty z oferty LM potrzebne dla wojska i ludności cywilnej, wyposażenie punktów recepcyjnych i noclegowni. Fundacja Leroy Merlin Polska wsparła 10 darowiznami 7 organizacji na łączną kwotę 128,5 tys. zł.



ESRS S3

LPP

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

29930

Partner Strategiczny FOB

Wsparcie ekonomii społecznej – „Społeczna kawa”

LPP wspiera podmioty ekonomii społecznej, dlatego kontynuuje współpracę z gdańską Fundacją Innowacji Społecznej prowadzącą kawiarnię Kuźnia, dającą pierwszą pracę młodzieży z placówek opiekuńczo-wychowawczych. W ramach projektu „Społeczna kawa” mobilne piaggio Kuźni odwiedziło 6 biur LPP na Pomorzu (pracownicy LPP kupowali kawę i ciasto za symboliczną opłatę, a resztę doplacała firma). Do projektu dołączyło biuro LPP w Krakowie z kawiarnią Frapp&Go i Fundacją Aniołki Pracy. W tej edycji LPP nawiązało współpracę z Fundacją Leny Grochowskiej Oddział w Gdańsku, udostępniając przestrzeń na kiermasz ceramiki autorstwa pracowników z niepełnosprawnościami z kawiarni społecznej ToMy. Wspierając osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej, firma umożliwia pracownikom zaangażowanie w działania społeczne w miejscu pracy poprzez zakup kawy i ciasta oraz ceramiki społecznej. W roku 2023 w ramach „Społecznej kawy” pracownicy LPP w Trójmieście kupili łącznie 1300 kawałków ciasta oraz 1100 kaw i herbat, a w Krakowie 200 kawałków ciasta i 150 kaw i herbat.



ESRS S3

**Międzynarodowe
Targi
Gdańskie**

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

60**Daj serce na święta – Jarmark Bożonarodzeniowy w Gdańsku**

Międzynarodowe Targi Gdańskie zorganizowały w centrum Gdańska czterotygodniowy Jarmark Bożonarodzeniowy, a do współpracy zaprosiły wiele organizacji społecznych. Można było dołączyć do akcji charytatywnych, które wspierały Fundację Hospicyjną. Odbyły się m.in.: „Daj Przyszłość – Piecza Zastępcza w Gdańsku” – akcja promująca adopcję, a lokalny ośrodek integracyjny dla osób z upośledzeniem umysłowym zorganizował 2 dni warsztatów. Wspólnie z Grupą GPEC zebrano 55 tys. zł na Fundację Hospicyjną – był to dochód z płatnej atrakcji Magia Świąt oraz część dochodu ze sprzedaży 5 tys. kubków jarmarkowych. Przy współpracy z MOPR Gdańsk została wybrana osoba, której organizatorzy Jarmarku Bożonarodzeniowego przekazali darowiznę. Odbyła się również wigilia dla osób potrzebujących. Na terenie jarmarku można było wymienić się zabawkami oraz książkami. Akcje przeprowadziły również Fundacje: OmeaLife, Bez Hałasu oraz Caritas.



ESRS S3

NatWest

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1600

Partner Strategiczny FOB

Pomoc dla Ukrainy

NatWest Polska odpowiada wsparciem na kryzys humanitarny w Ukrainie i pragnie wraz z zaangażowanymi w działania NatWest pracownikami i Fundacjami dostarczyć wsparcie uchodźcom przybyłym do Polski oraz osobom pozostającym w Ukrainie. Firma NatWest współpracuje z Fundacją Kulczyk, Fundacją Jolanty Kwaśniewskiej „Porozumienie bez Barier”, Fundacją Pomocy Dzieciom z Chorobą Nowotworową, Fundacją Habitat for Humanity Poland. Celem praktyk jest wspieranie społeczności ukraińskiej poprzez organizację szkoleń/ warsztatów, wolontariatu i akcji charytatywnych. Sukcesem firmy jest realizacja akcji w wyznaczonym terminie: 185 zajęć rozwojowych, w których wzięło udział 2280 osób. NatWest Polska zrealizowało wiele wydarzeń: Mentoriadę z uczestnictwem ukraińskich liderów, warsztaty „Zarządzanie czasem”, „Wytrzymałość psychiczna”, warsztaty samoobrony dla kobiet, wolontariat dla kobiet z Ukrainy w Fundacji Pomocy Dzieciom z Chorobą Nowotworową, Dzień Otwarty biura dla ukraińskich nastolatków.

ESRS S3

ORLEN

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7534

Partner Strategiczny FOB

„ORLEN Social Lab. Laboratorium Społecznej Zmiany”

Program powstał z myślą o tych, którzy chcą poprawić jakość życia lokalnych społeczności, a także mają innowacyjny pomysł na rozwiązanie ich problemów. Autorzy najlepszych projektów mogli liczyć na wsparcie finansowe oraz 60 godzin szkoleń z ekspertami (m.in. jak tworzyć kosztorysy oraz komunikować projekt). Program był realizowany w 2023 r. w 2 edycjach, a i każda składała się z 2 etapów – szkoleniowo-doradczego i wdrożeniowego. Do etapu szkoleń dostało się w sumie 30 organizacji, które mogły dopracować swój projekt pod kątem ekspertów. W 2. etapie zwycięskie organizacje otrzymały grant na wdrożenie swoich projektów. W 2 edycjach programu granty otrzymało 9 organizacji. Dla przykładu jedno z wprowadzonych rozwiązań to projekt „Apteczka na szlaku” Stowarzyszenia Apteczka na Szlaku. Wdrożono aplikację mobilną, którą każdy turysta może ściągnąć na telefon i zlokalizować w razie potrzeby najbliższą apteczkę, gdzie można znaleźć podstawowe środki. Do tej pory na szlakach górskich zainstalowano już ponad 50 apteczek. Turyści znajdują je m.in. na Malinowskiej Skale, Baraniej Górze, na Jałowcu czy przy Schronisku PTTK Magurka.



ESRS S3

Sodexo Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1800

Wolontariacki ruch pracowniczy Stop Hunger

Pracownicy Sodexo Polska od prawie 20 lat angażują się w walkę z głodem i niedożywieniem. W 2023 r. w ramach Stop Hunger wsparli m.in. Bank Żywności w Ciechanowie i Stowarzyszenie Otwarte Drzwi w Warszawie. Główną inicjatywą jest coroczna zbiórka żywności, która w 2023 r. przyniosła ponad 4,3 tony produktów z długim terminem przydatności. Ruch Stop Hunger motywuje pracowników do wolontariatu, oferując im dodatkowe dni wolne na działania charytatywne. Dzięki inicjatywom Stop Hunger pracownicy Sodexo współpracują z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, aby zwalczać problem głodu i niedożywienia.



ESRS S3

**TAURON Polska
Energia**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

26000**Szerpowie Nadziei**

Projekt przedsiębiorstwa TAURON, realizowany we współpracy z Fundacją Szerpowie Nadziei, ma na celu wsparcie grupy wolontariuszy, tzw. szerpów, którzy umożliwiają osobom niepełnosprawnościami zdobywanie górskich szczytów. Dzięki innowacyjnej akcji, skarby (osoby z niepełnosprawnościami) mają szansę osiągnąć to, co jeszcze niedawno wydawało się niemożliwe. Projekt, mający na celu likwidację barier, jest wyrazem determinacji i siły wspierających go pracowników TAURON. W 2023 r. 14 pracowników firmy wyruszyło w ekscytującą wyprawę do Tatrzańskiego Parku Narodowego, aby pomóc osobom z niepełnosprawnościami zdobyć górskie szczyty. Dzięki zaangażowaniu szerpów osoby z niepełnosprawnościami pokonały trasę, niezależnie od tego, czy poruszały się na wózkach, noszach, czy szły na własnych nogach.



ESRS S3

TIM

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

320**TIM Mikołajów 2023**

W 2023 r. firma TIM kontynuowała charytatywną akcję świąteczną TIM Mikołajów po raz 4. Zamiast tradycyjnych prezentów dla klientów, środki zostały przekazane na wsparcie społeczne. Klienci mieli możliwość głosowania na beneficjentów wybranych spośród lokalnych fundacji i organizacji. Akcja okazała się rekordowa pod względem liczby partnerów i zebranych funduszy – zaangażowało się 67 partnerów, a budżet osiągnął 399 750 zł. W rezultacie 18 beneficjentów otrzymało darowizny o wartości 20 500 zł każda, a 3 dodatkowe wsparcie. Akcja cieszyła się dużym poparciem klientów, co potwierdziła rekordowa liczba głosów w ankiecie – 28 489. Planowana jest kontynuacja akcji.



ESRS S3

UBS

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

10000**Dobre Wsparcie**

Projekt realizowany przez UBS to długoterminowy wolontariat kompetencyjny, który kompensuje braki we wsparciu dla osób starszych i innych znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Poprzez stworzenie platformy Dobre Wsparcie, zespół informatyczny UBS wspiera Fundację Nauka dla Środowiska, usprawniając lokalny system opieki i usług społecznych. Wolontariusze UBS zaangażowani byli jako koordynatorzy, programiści, testerzy i inżynierowie, co przyczyniło się do usprawnienia opieki społecznej dla 1100 użytkowników z 10 instytucji, obejmując 4 tys. beneficjentów. Projekt jest częścią szerszej inicjatywy UBS, która wspiera różne grupy społeczne, w tym dzieci, dorosłych w trudnej sytuacji na rynku pracy, bezdomnych oraz uchodźców z Ukrainy.



ESRS S3

**Volkswagen
Poznań**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

9500

Partner Strategiczny FOB

1+1=3

Program 1+1=3 jest połączeniem wolontariatu pracowniczego i zbiórki publicznej, którą organizuje wybrana wielkopolska firma lub stowarzyszenie na terenie udostępnionym przez firmę. W tym roku głosami pracowników beneficjentem akcji została Fundacja „Dzieciaki Czwórki” ze Swarzędza. Na konto organizacji trafiło 91 tys. zł od pracowników, a z okazji 30-lecia działalności Volkswagen Poznań Zarząd podwoił tę kwotę. Dzięki otrzymanym pieniądzom udało się do tej pory m.in.: zrealizować igrzyska dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami, kupić defibrylator oraz sprzęt rehabilitacyjny. Uczestnictwo w programie było dobrowolne.



ESRS S3

**Veolia Energia
Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300**StarterPack w ramach Naprawiamy z Veolią**

Konkurs StarterPack, organizowany przez Fundację Veolia Polska w ramach programu Naprawiamy z Veolią, promuje ideę zero waste i less waste poprzez wsparcie kawiarenek naprawczych. 12 wybranych organizacji społecznych otrzymało grant w wysokości 5 tys. zł oraz niezbędne narzędzia do działalności. Kawiarenki naprawcze to inicjatywy integrujące społeczność poprzez naprawę rzeczy, które w innym przypadku trafiłyby na śmietnik. Działania te nie tylko uczą praktycznych umiejętności, ale również zwiększają świadomość ekologiczną uczestników. Aktywność kawiarenek zaplanowana jest głównie w Poznaniu, Łodzi i Warszawie, obejmuje blisko 50 lokalnych spotkań przyciągających ok. 1 tys. osób.



ESRS S4

**SumiRiko
Poland**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1400**Pomoc dla szpitali misyjnych – mydło i środki opatrunkowe**

Firma zorganizowała zbiórkę mydła, środków higienicznych i medycznych, aby wesprzeć Fundację Pomocy Humanitarnej Redemptoris Missio w pomocy mieszkańcom Afryki dotkniętym brakiem dostępu do podstawowych środków higieny i medycznych. Inicjatywa jest częścią długotrwałego zaangażowania firmy w popularyzację Celów Zrównoważonego Rozwoju. Dzięki współpracy z fundacją pracownicy zyskują większą świadomość nierówności społecznych na świecie i mają możliwość aktywnego uczestnictwa w poprawie jakości życia ludzi w Afryce.

**Asseco Poland**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2413**Wyprawka Szkolna**

Asseco w okresie lipiec – sierpień realizowało akcję Wyprawka Szkolna. Firma nawiązała współpracę z Fundacją Pomocy Dzieciom im. Stanisławy Bieńczak w Brzozowie. W ramach akcji pracownicy i współpracownicy organizacji sfinansowali z własnych środków przybory szkolne, śniadaniówki i worki na ubrania sportowe, a firma zakupiła plecaki dla dzieci. Łącznie zespół Asseco przygotował 35 wyprawek za ponad 7 tys. zł, a firma dokupiła plecaki za kwotę ok. 5 tys. zł. Celem akcji było wsparcie podopiecznych Fundacji Pomocy Dzieciom.



Auchan Retail Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

17000

Bieg solidarnościowy Fundacji Auchan – Auchan Move

W dniach 18–30 września w 12 krajach działalności firmy przeprowadzona została 1. edycja biegu solidarnościowego – Auchan Move. Celem było zebranie funduszy na promowanie zdrowego żywienia, we współpracy z wybraną na każdym z rynków organizacją. Fundacja Auchan przekazała 500 tys. euro. Podział środków był uzależniony od zaangażowania pracowników Auchan w danym kraju. Ekipy poprzez bieganie, chodzenie i uczestnictwo w quizach zbierały trofea, które przeliczono na kwotę dofinansowania. Pracownicy Auchan Retail Polska zajęli pierwsze miejsce wśród wszystkich ekip, pokonując dystans 407 021 km. Przełożyło się to na darowiznę w wysokości 146 107 euro, które zostaną przeznaczone na edukację żywieniową w przedszkolach: „Misja zdrowie”. Program będzie realizowany w latach 2024–2025 we współpracy z Federacją Polskich Banków Żywności.



Circle K Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1886

„Kawa z mocą pomagania”

„Kawa z mocą pomagania” to jedna z inicjatyw realizowanych przez firmę w ramach strategii ESG. Przez 2 miesiące trwania akcji firma przekazuje 10% zysku ze sprzedaży kawy na rzecz telefonu zaufania prowadzonego przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę. Kawa jest jednym z głównych produktów, po które sięgają klienci stacji paliw, a w ramach przedsięwzięcia każdy jej kubek może pomóc w poprawie jakości życia innych. Na podstawie danych przekazanych przez Fundację, ubiegłoroczna edycja pozwoliła odebrać ok. 2150 potąceń i odpisać na ok. 840 wiadomości od dzieci i młodzieży w potrzebie, a także zrealizować ok. 200 interwencji w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia dziecka. Kolejna edycja praktyki wystartowała 13 grudnia 2023 r. i trwała do 14 lutego 2024 r.



Coca-Cola Poland Services

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

260

Partner Strategiczny FOB

Świat potrzebuje więcej Mikołajów – współpraca z PCK i Federacją Banków Żywności

W ramach kampanii świątecznej „Świat potrzebuje więcej Mikołajów” we współpracy z Polskim Czerwonym Krzyżem Coca-Cola zorganizowała wśród konsumentów i pracowników zbiórkę paczek żywnościowych na rzecz najbardziej potrzebujących. Firma zaangażowała się również w zbiórkę żywności z Federacją Banków Żywności, a także przekazała fundusze na rzecz podopiecznych Polskiego Czerwonego Krzyża. Dzięki realizacji praktyk i zaangażowaniu konsumentów oraz pracowników zebrano 421 ton żywności, z której przygotowano niemal milion posiłków dla podopiecznych Polskiego Czerwonego Krzyża oraz Federacji Banków Żywności. W akcję zaangażowało się 20 tys. osób z Polski i krajów bałtyckich. Łączne wsparcie finansowe dla obu organizacji wyniosło ponad 700 tys. zł. Firma zorganizowała także spotkania wigilijne dla społeczności polsko-ukraińskiej w 5 miastach, które odwiedziła podczas świątecznej trasy kultowej ciężarówka.



CRIDO

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

430**Praca pro bono dla Fundacji Dajemy Dzieciom Się**

Współpraca pro bono firmy dla Fundacji Dajemy Dzieciom Się obejmowała działania zespołu prawa pracy CRIDO, który składał się z 7 prawników, a czas trwania ich pracy wyniósł 174 godziny. Dostosowano regulacje prawa pracy do nowych przepisów, pomagano w procesie tworzenia organizacji związkowej, regulaminów pracy, harmonogramów czasu pracy, uregulowano kwestie godzin nadliczbowych, pracy w weekendy i dodatków. Firma wdrażając praktykę pro bono na rzecz FDDS, przyczyniła się do poprawy jej sytuacji organizacyjnej i prawnopracowniczej.

**Europejski
Fundusz
Leasingowy**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

409**Współpraca z Fundacją Rak'n'Roll. Wygraj Życie!**

Firma nawiązała współpracę z Fundacją Rak'n'Roll. Wygraj Życie! Celem kooperacji było wsparcie działań na rzecz profilaktyki i leczenia chorób nowotworowych. Beneficjentami praktyki byli pracownicy firmy, a także osoby po diagnozie i w trakcie leczenia. Realizując praktykę, firma współpracowała ze spółką Carefleet SA. Fundacja wspierała firmę poprzez edukację, warsztaty profilaktyczne i psychologiczne oraz zapraszała do wolontariatu na rzecz Fundacji. Pracownicy i ich rodziny mogli wesprzeć zbiórki finansowe na leczenie onkologiczne. Firma użyczyła Fundacji na 2 lata samochód.

**Grand Parade**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

280**Praktyki zero waste w trakcie remontu**

Firma Grand Parade zredukowała posiadaną przestrzeń biurową i jednocześnie dostosowała jej układ do modelu pracy hybrydowej. Organizacja dodatkowo podjęła poszukiwania, aby nieużywane po przebudowie wyposażenie biurowe oraz meble znalazły ponowne zastosowanie, np. w lokalnych organizacjach pozarządowych. Beneficjentami przedsięwzięcia zostali m.in.: lokalny Bank Żywności, Centrum Praw Kobiet, Stowarzyszenie Siemacha czy Internationaler Bund Polska. Firmie Grand Parade akcja umożliwiła uniknąć kosztów związanych z procesem utylizacji, a wymienieni adresaci pozyskali znaczące środki trwałe.

**Grand Parade**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

280**Miejsce na wydarzenia dla organizacji pozarządowych**

Grand Parade dostrzegło, że lokalne organizacje pozarządowe i nieformalne spoteczności zmagają się z brakiem dostępnej przestrzeni, w której mogłyby się odbywać większe spotkania i wydarzenia. Dlatego firma postanowiła pro bono udostępnić swoją przestrzeń biurową na organizację inicjatyw w godzinach popołudniowych i w weekendy. W 2023 r. Grand Parade gościło 8 meetupów o tematyce technologicznej, a także wydarzenia, takie jak eko-hackathon organizowany przez Fundację Kraków Miastem Startupów i obchody Światowego Dnia Wolontariusza dla Fundacji Internationaler Bund Polska. W wydarzeniach uczestniczyło ponad 700 osób.



Lena Lighting

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

Przekazanie energooszczędnych lamp dla Hospicjum w Środzie Wielkopolskiej

Firma Lena Lighting wsparła Hospicjum im. Piotra Króla w Środzie Wielkopolskiej, zapewniając placówce innowacyjne oświetlenie. Do budynku trafiło ponad 200 lamp wewnętrznych i zewnętrznych, które oświetlają cały teren. Lamy Lena Lighting są wysoce energooszczędne, co nie pozostaje bez znaczenia w kwestii kosztów utrzymania placówki. Lena Lighting postanowiła aktywnie włączyć się w zrównoważoną rozbudowę ośrodka medycznego dla osób w stanie paliatywnym. Działanie to wpisuje się w przyjęty przez firmę model wspierania środowisk lokalnych, w szczególności instytucji pełniących funkcje pomocowe i charytatywne, w poprawie jakości użytkowej budynków oraz w tworzeniu miejsc przyjaznych ludziom i naturze. Przekłada się to w sposób bezpośredni na zmniejszenie śladu węglowego.



Linklaters Poland

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200

#PaczkaDlaSeniora

#PaczkaDlaSeniora jest coroczną akcją wsparcia dla najbardziej potrzebujących seniorów. Pomysłodawcą akcji są podopieczni Fundacji Dobrych Inicjatyw: wychowankowie placówki opiekuńczo-wychowawczej, którzy samodzielnie zrealizowali 1. edycję. Firma Linklaters Poland co roku wspiera akcję finansowo, a także poprzez zbiórkę pieniędzy i rzeczową wśród pracowników oraz udział pracowników w akcji wolontariatu pracowniczego. W ramach wolontariatu pracownicy łącznie przez ponad 30 godzin spakowali i dostarczyli kilkaset paczek dla seniorów w Warszawie. Łącznie w ramach 9. edycji FDI przekazała 637 paczek z żywnością, kosmetykami i chemią gospodarczą dla seniorów w całej Polsce. Dla Linklaters Poland ważne są działania na rzecz społeczności lokalnych, a dzięki organizacji akcji firma mogła dotrzeć do najbardziej potrzebujących. Mechanizm akcji oparty został na współpracy trójsektorowej: NGO – biznes – lokalne OPS i placówki opiekuńczo-wychowawcze. Idea paczki opiera się na 2 założeniach: konkretne wsparcie materialne oraz solidarność międzypokoleniowa. Dodatkową wartością akcji jest fakt, że wielu pracowników Linklaters Poland angażuje w to przedsięwzięcie również swoje rodziny, tym samym wolontariat pracowniczy ewoluował w wolontariat rodzinny i międzypokoleniowy.



Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba i Partnerzy Radcowie Prawni

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

8

Wsparcie organizacji i stowarzyszeń

Kancelaria wspiera lokalne organizacje i stowarzyszenia, a wśród nich: Międzyszkolny Klub Sportowy Sokoty w Toruniu zajmujący się m.in. szkoleniem młodzieży w hokeju na lodzie oraz Fundację HEARTLAND, która powstała z myślą o pomaganiu zwierzętom. Kancelaria pro bono wspiera organizacje m.in. w bieżącej obsłudze prawnej.



Model Opakowania

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

830

Świąteczna zbiórka żywności realizowana przez Banki Żywności SOS w Warszawie

Od 2016 r. w ramach współpracy firma Model produkująca opakowania przekazuje ich Bankowi Żywności SOS w Warszawie tyle, aby stanowiły roczne zabezpieczenie stanów magazynowych dla organizacji. Model przekazuje także darowizny pieniężne. Bank Żywności SOS w Warszawie pozyskuje żywność, w tym tę zagrożoną zmartnowaniem, i przekazuje ją osobom potrzebującym. W Warszawie i okolicach jest kilkadziesiąt tysięcy osób ubogich.

Model Opakowania

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

830

Fundusz Grantowy

Model Opakowania organizuje Fundusz Grantowy. Realizowany on jest w każdej lokalizacji, w której lokalne organizacje i stowarzyszenia mogą aplikować po środki na wsparcie inicjowanych przez nich wydarzeń. Na wybór projektów, w które angażuje się firma, wpływ mają głównie ich tematyka i korzyści, jakie przyniosą nie tylko adresatom, ale całej społeczności lokalnej. Łącznie jest to kwota ok. 80 tys. zł, a przykładem większych projektów są „Debaty oxfordzkie” i „Portret bez barier”. Realizowanie idei społecznej odpowiedzialności biznesu, zakładająca, że przedsiębiorstwa oprócz generowania zysku powinny mieć także na celu interesy społeczne, to świadomy wybór organizacji chcącej aktywnie oddziaływać na otoczenie, w którym funkcjonuje, co Model Opakowania w Polsce robi od lat.

Nationale-Nederlanden

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1045

Współpraca z Fundacją Twarze Depresji

Nationale-Nederlanden współpracuje z Fundacją Twarze Depresji już od 2021 r. Dzięki wsparciu ubezpieczyciela, Fundacja Twarze Depresji oferuje pierwszy w Polsce program bezpłatnej, zdalnej pomocy psychologicznej dla chorych na raka, ich rodzin, a także osób, które zostały skierowane na konsultację z onkologiem, a od 2022 r. funkcjonuje program Twarze Depresji dla Ukrainy, finansowany przez Nationale-Nederlanden, w ramach którego obywatele Ukrainy mogą skorzystać z bezpłatnych, zdalnych konsultacji psychologicznych i psychiatrycznych. W październiku odbył się drugi charytatywny bieg z Twarzami Depresji, z którego dochód został przeznaczony na bezpłatne konsultacje psychologiczne. Współpraca z Fundacją Twarze Depresji umożliwia przede wszystkim dotarcie ze specjalistyczną pomocą do wielu potrzebujących osób, które mają z różnych względów utrudnione dotarcie do specjalistów. W programie psychoonkologicznym udzielono aż 1173 konsultacji, zaś w programie dla uchodźców z Ukrainy – 4029. Dodatkowo, z programu pomocowego dla nauczycieli w polskich szkołach, w którym nauczyciele mogą zyskać wiedzę m.in. na temat PTSD i depresji, skorzystały 784 osoby.



Nationale- -Nederlanden

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1045

Współpraca z Fundacją Dajemy Dzieciom Się

Nationale-Nederlanden od 2021 r. wspiera Fundację Dajemy Dzieciom Się. W ramach współpracy ubezpieczyciel wsparł wdrożenie nowoczesnego Contact Center, dzięki któremu dzieci mają możliwość skontaktowania się ze specjalistami Fundacji w różny sposób: mailowo, telefonicznie lub przez chat. Telefon oraz chat zaufania 116 111 pomagają wielu dzieciom mierzącym się z lękami, różnymi emocjami, jak również trudną sytuacją w rodzinie. Od momentu uruchomienia Contact Center dzieci skontaktowały się z Fundacją aż 6841 razy, Fundacja podjęła aż 100 interwencji ratujących zdrowie lub życie dzieci.



Nationale- -Nederlanden

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1045

Wsparcie akcji #BiegamDobrze

Akcja #BiegamDobrze umożliwia biegaczom zapisującym się na bieg w ramach 17. Nationale-Nederlanden Półmaratonu Warszawskiego lub 45. Nationale-Nederlanden Maratonu Warszawskiego wybór jednej z 9 organizacji dobroczynnych i założenie własnej zbiórki – wirtualnej skarbonki. Inicjatywa polega przede wszystkim na tym, że uczestnik zachęca swoich bliskich do wpłat na ważny dla niego cel i wspólnymi siłami zasila swoją skarbonkę, a po osiągnięciu wyznaczonych pułapów – kwot minimalnych – otrzymuje w prezencie pakiet startowy na bieg wraz z wyjątkowym, pomarańczowym numerem startowym. Nationale-Nederlanden postanowiło uhonorować wysiłek osób zaangażowanych w zbiórki #BiegamDobrze i wesprzeć finansowo największe kwesty. 3 największe zbiórki w ramach akcji #BiegamDobrze ubezpieczyciel dofinansował kwotami odpowiednio 15 tys., 10 tys. oraz 5 tys. zł, zarówno podczas 17. Nationale-Nederlanden Półmaratonu Warszawskiego, jak i podczas 45. Nationale-Nederlanden Maratonu Warszawskiego.



Pepco

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11269

Partner Strategiczny FOB

Finansowanie projektów społecznych dzięki zyskom ze sprzedaży toreb na zakupy

We wszystkich krajach, w których działa Pepco, firma sponsoruje różne projekty społeczne skierowane do dzieci. Każdy z rynków dokłada swoją cegiełkę do budżetu społecznego dzięki zyskom ze sprzedaży toreb zakupowych, co roku kilkanaście milionów złotych trafia do organizacji pożytku publicznego zajmujących się rozwojem i edukacją dzieci. Jednocześnie firma inwestuje w inicjatywy, które wspierają redukcję zużycia plastikowych toreb, oraz w materiały certyfikowane i z recyklingu, zachęcając klientów do ponownego użycia toreb. Torby EcoLoop wykonane z przetworzonych odpadów foliowych zawierają co najmniej 80% surowców z recyklingu i posiadają certyfikat ekologiczny Blue Angel, co oznacza, że ich ślad węglowy jest o 40% mniejszy w porównaniu z analogicznymi wyrobami wytworzonymi z surowców kopalnych. Plecione torby plastikowe wykonane w 100% z polipropylenu wielokrotnego użytku pochodzącego z recyklingu posiadają certyfikat Global Recycled Standard. Torby bawełniane wielokrotnego użytku posiadają certyfikat Oeko-Tex. Torby papierowe wykonane są z papieru pochodzącego z recyklingu i posiadają certyfikat FSC.



Pepco

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11269

Partner Strategiczny FOB

Ufundowanie świetlicy dla małych pacjentów Instytutu Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi

Fundacja na Rzecz Rozwoju Instytutu Centrum Zdrowia Matki Polki w Łodzi otrzymała od Pepco darowiznę w wysokości 250 tys. zł na remont pomieszczenia o powierzchni 150 m² w budynku pediatry. Dzięki wsparciu otwarto w tym miejscu nowoczesną i wygodną świetlicę edukacyjną wyposażoną m.in. w telewizor i stanowiska komputerowe. Dodatkowo pracownicy sklepów Pepco z rejonu łódzkiego pomogli wyposażyć świetlicę w gry i zabawki edukacyjne, pluszaki, kolorowanki oraz materiały piśmiennicze dla dzieci. Instytut Centrum Zdrowia Matki Polki to jeden z największych wysokospecjalistycznych ośrodków medycznych w Polsce. Rocznie przyjmuje ponad 50 tys. pacjentów z całej Polski i z zagranicy.



Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

267

SamoDZIELNI

PFR w ramach realizacji projektu Fundacji SamoDZIELNI dokonał analizy trudności, jakie napotykały osoby wychowywane w pieczy zastępczej i stawiające pierwsze kroki na rynku pracy. W ramach 4. edycji programu Fundacja zorganizowała dla 29 osób w wieku 17–20 lat 3 zjazdy warsztatowe w Warszawie oraz 1 online. Partnerem 4. edycji został Polski Holding Hotelowy, który zapewnił nocleg uczestnikom oraz zaproponował ofertę stażową. Łącznie w 4 edycjach wyszkolono 111 osób, którym Fundacja umożliwiła udział w zajęciach i współpracę z doradcami zawodowymi. Każdy z uczestników odbył indywidualną konsultację oraz otrzymał finansowanie wybranego przez siebie kursu zawodowego w formie „Bonu na rozwój”. W prowadzenie warsztatów zaangażowało się 49 wolontariuszy Grupy PFR oraz przedstawiciele partnerów, którzy dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem. Zorganizowano też program mentoringowy, w ramach którego każdy uczestnik mógł konsultować swoją ścieżkę zawodową lub edukacyjną. PHH zaproponował uczestnikom płatne staże zawodowe w swoich hotelach w Polsce.



PZU Zdrowie

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000

Razem dla Zdrowia – projekt z zakresu edukacji społecznej dla pracowników PZU Zdrowie

W okresie wakacyjnym PZU Zdrowie zorganizowało cykl spotkań edukacyjnych pod hasłem Razem dla Zdrowia, w których partnerzy społeczni, takcy jak Fundacja Ludzie i Medycyna, Fundacja Integracja, Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej i Fundacja Marka Kamińskiego, prezentowali pracownikom działalność swoich organizacji oraz omawiali zagadnienia związane ze zdrowiem i społeczną odpowiedzialnością biznesu. Spotkania skupiały się na kwestiach wieku senioralnego, chorób przewlekłych, niepełnosprawności oraz zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży. Celem było budowanie świadomości na temat tych zagadnień oraz umożliwienie pracownikom kontaktu z ekspertami z różnych dziedzin. Spotkania odbyły się zarówno stacjonarnie, jak i online, a wzięło w nich udział 370 pracowników.



Sanofi

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

900

Partner Strategiczny FOB

We Volunteer

Program We Volunteer – kluczowy element strategii społecznej odpowiedzialności biznesu Sanofi – angażuje pracowników w działania charytatywne na rzecz polskich NGO oraz potrzebujących. Pracownicy Sanofi angażują się w prozdrowotne i środowiskowe działania, np. podczas globalnej inicjatywy Purpose Day wsparli Fundację Ronaldą McDonalda, a zakład produkcyjny w Rzeszowie zorganizował kiermasz cukierniczy na rzecz dzieci ze szpitala WUM. Program na realizację wolontariatu umożliwia pracownikom jeden dzień wolny, płatny. Inicjatywa wspierana jest narzędziami, takimi jak Viva Engage, kody QR i „Poradnik Wolontariusza”. Sanofi w Polsce współpracuje z 25 partnerami, a 117 pracowników aktywnie uczestniczy w wolontariacie, w którym przepracowali 574 godziny.



Skanska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Partner Strategiczny FOB

Tydzień Wolontariatu Skanska „Podaj rękę”

Program „Podaj rękę” to inicjatywa wolontariatu pracowników Skanska, trwająca od 10 lat. W 2023 r. pracownicy wspierali m.in. Fundację Serduszko dla Dzieci, Hufiec ZHP Piaseczno, Schronisko dla Bezdomnych Zwierząt (Wrocław), Hospicjum im. ks. Eugeniusza Dutkiewicza (Gdańsk). W sumie w 23 aktywnościach wzięło udział 220 osób, które przepracowały łącznie 1760 godzin. Program wspiera budowanie relacji ze społecznościami lokalnymi i wzmacnia wizerunek Skanska jako firmy społecznie odpowiedzialnej.



SumiRiko Poland

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1400

Zbiórka karmy dla bezdomnych zwierząt

Firma SumiRiko Poland angażuje się w pomoc bezdomnym zwierzętom: współpracuje z Fundacją Psie Pole w Raclawicach, która prowadzi schronisko dla bezdomnych psów. Firma organizuje cykliczne zbiórki karmy i innych rzeczy dla zwierząt, zarówno zimą, jak i latem. Akcja ma na celu pomoc zwierzętom w potrzebie, ale także budowanie poczucia wspólnoty i mocy sprawczej wśród pracowników SumiRiko Poland. Firma promuje Cele Zrównoważonego Rozwoju i wspiera inicjatywy wolontariackie swoich pracowników.



VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

250

Kurs Zarządzania Projektem w NGO

Firma we współpracy z poznańskim Stowarzyszeniem PISOP zorganizowała Kurs Zarządzania Projektem w NGO, skierowany do liderów organizacji pozarządowych. Projekt był odpowiedzią na potrzebę zdobywania aktualnej wiedzy, która nie zawsze jest łatwo dostępna dla osób z trzeciego sektora. Kilkutygodniowy cykl objął 6 dwugodzinnych modułów, przeprowadzonych przez 4 ekspertów project managementu z VML. W zajęciach każdorazowo brało udział kilkunastu liderów NGO, którzy zdobywali wiedzę w zakresie cyklu życia projektu, definiowania założeń, ceremonii w metodkach zwinnych oraz poznawali nowe narzędzia pracy. Spotkania były bezpłatne, odbywały się w formie hybrydowej i zakończono je wręczeniem certyfikatów.



Capgemini Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

11500

Pro bono days – Tech 4Positive Future

Inicjatywa polegała na utworzeniu zespołu projektowego Capgemini wspierającego wybraną organizację w stworzeniu strony internetowej, aplikacji lub innego rozwiązania cyfrowego. W 2023 r. firma stworzyła rozwiązanie dotyczące administracji oparte na technologii Salesforce dla Fundacji Jagoda. Cała komunikacja z podopiecznymi została przeniesiona na platformę, a obszar tematyczny generujący najwięcej zapytań został zautomatyzowany. Wcześniej Fundacja korzystała z kilku różnych systemów służących do zarządzania, udzielania pomocy oraz komunikacji z zainteresowanymi. Był to czasochłonny proces wymagający dużego zaangażowania. Projekt ułatwił pracownikom Fundacji korzystanie z platformy i przyczynił się do zwiększenia efektywności ich pracy.



Grupa Kęty

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4800

Sadzimy tlen – 70 tys. drzew na 70 lat Grupy Kęty

Firma zorganizowała akcję sadzenia 70 tys. drzew na 70-lecie Grupy Kęty. Projekt jest wkładem organizacji w przeciwdziałanie zmianom klimatu. W ramach projektu w latach 2021–2023 posadzono 70 tys. sadzonek buka pospolitego, olszy czarnej, świerka, modrzewia i jodły.



Mars Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3300

Działania na rzecz niemarnowania żywności

Mars współpracuje z Federacją Polskich Banków Żywności oraz Towarzystwem Opieki nad Zwierzętami. Dzięki tym partnerstwom produkty firmy docierają do podopiecznych instytucji działających na rzecz rozwiązania ważnych problemów społecznych. Mars przekazał do 31 oddziałów Banków Żywności w całym kraju ponad 3,5 mln sztuk przekąsek, które trafiły do 1490 organizacji pomocowych. Ponadto Mars przekazał ponad 364 tony jedzenia dla psów i kotów. Produkty trafiły do dziesiątek schronisk i fundacji w całej Polsce. Firma ponownie uzyskała od Banków Żywności tytuł „Partnera na każdy czas” – dowód uznania i motywację do dalszych działań, które będą stanowiły realną pomoc potrzebującym.



ESRS E5

Wirtualna Polska Holding

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000

Partner Strategiczny FOB

Wirtualna Polska wspiera strażników puszczy

Wirtualna Polska we współpracy z Fundacją Dziedzictwo Przyrodnicze i Funduszem Obywatelskim im. Henryka Wujca realizowała projekt wsparcia strażników lasów działających w całej Polsce. Wolontariusze zwani „strażnikami”, mieli zapewniony dostęp do konsultacji merytorycznych z prawnikami, którzy pomagali im w przygotowywaniu oficjalnej dokumentacji oraz do konsultacji z leśnikami, w zakresie sporządzania uwag do Planu Urządzenia Lasu. Projekt realizowano do marca 2024 r. W dzień ogłoszenia projektu opublikowano film z udziałem strażników z Fundacji Alarm dla Klimatu, akcji Ratujmy Las Mokrzański i Stowarzyszenia Puszcza Mazowiecka. Zachęcał on do dołączenia do grup strażniczych i ochrony polskich lasów.



ESRS E4

WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI

Grupa Żabka

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4000**Akademia Przedsiębiorczości**

Żabka Polska jest jednym z największych franczyzodawców w Polsce, który rozwija małą i średnią przedsiębiorczość. Model sieci oparty na idei franczyzocentryczności wspiera edukację biznesową swoich franczyzobiorców i rozwój ich kompetencji menedżerskich, gwarantując współpracującym z nią większe możliwości i osiągnięcie wyników biznesowych. W marcu Żabka Polska wraz z Wydziałem Zarządzania Politechniki Warszawskiej oraz z partnerem I'GS In Good Strategy uruchomiła program edukacyjno-rozwojowy Akademia Przedsiębiorczości, którego celem jest wzmocnienie i rozwój kompetencji osobistych i zawodowych franczyzobiorców w zakresie prowadzenia sklepu, zarządzania zasobami ludzkimi i finansami. W ramach 1. edycji inicjatywy zrealizowano łącznie 200 szkoleń stacjonarnych oraz ponad 60 online. Aby otrzymać certyfikat ukończenia Akademii Przedsiębiorczości, należało zaliczyć wszystkie szkolenia dostępne w programie, których zwieńczeniem był test końcowy, a także opracować indywidualną propozycję rozwoju przedsiębiorczości dla swojej franczyzy (tzw. Mapę Rozwoju Przedsiębiorczości).



ESRS 2

LG Energy Solution Wrocław

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

7000**Otwarcie Laboratorium Elektromobilności na Politechnice Wrocławskiej**

21 listopada na Politechnice Wrocławskiej zostało otwarte Laboratorium Elektromobilności, na którego budowę i wyposażenie firma LG Energy Solution Wrocław przekazała ponad 600 tys. zł. Umowa partnerska między uczelnią a firmą, w ramach której zrealizowano projekt, jest pokłosiem uruchomionego w roku akademickim 2021/2022 nowego kierunku: elektromobilność na Wydziale Elektrycznym Politechniki Wrocławskiej. Na kierunku studiuje obecnie 222 studentów i to z myślą o ich potrzebach powstało Laboratorium Elektromobilności składające się z 5 stanowisk badawczych. Praktyka wpisuje się w realizację globalnej wizji ESG marki „We CHARGE toward a better future”, której jednym z celów jest kształtowanie odpowiedzialnych i proekologicznych postaw, a także promowanie elektromobilności wśród wszystkich pokoleń.



ESRS 4

Polipack

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

200**Współpraca ze środowiskiem naukowym**

Firma Polipack współpracuje z Politechniką Gdańską, Uniwersytetem Morskim oraz Uniwersytetem Gdańskim w zakresie wymiany doświadczeń związanych z gospodarką o obiegu zamkniętym, ochrony środowiska, zapotrzebowania kompetencyjnego. Polipack uczestniczy w targach pracy, organizowanych przez urzędę pracy. Wprowadzono możliwość odbycia praktyk zawodowych w firmie. Polipack dla uczniów szkół technicznych organizuje dni otwarte, które mają na celu zaznajomienie potencjalnych kandydatów ze stanowiskami pracy.



ESRS 8

Ørsted Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

750

Współpraca z polskimi uczelniami na rzecz kształcenia przyszłych kadr dla sektora morskiej energetyki wiatrowej

Firma Ørsted buduje partnerstwa z wiodącymi instytucjami naukowymi w Polsce, aby wiedzą ekspertów firmy i 30-letnim doświadczeniem w sektorze offshore wspierać rozwój kadr na rodzącym się rynku morskiej energetyki wiatrowej w Polsce. W 2021 r. firma nawiązała współpracę z Politechniką Warszawską, a później dotychczas do partnerów studiów Executive Offshore Wind MBA prowadzonych przez Uniwersytet Morski w Gdyni. W ramach programu w 2023 r. eksperci Ørsted poprowadzili wykłady (m.in. ESG in practise, Operations and Maintenance of Offshore Wind Farms oraz Supply Chain in Offshore Wind). Firma podpisała też umowę o współpracy z kolejną uczelnią – Akademią Leona Koźmińskiego. Rozwój wysoko wykwalifikowanych kadr dla sektora morskiej energetyki wiatrowej w Polsce to szansa na poprawę bezpieczeństwa energetycznego kraju, ograniczenie emisji gazów cieplarnianych, a jednocześnie gwarancja, że Polacy będą mieli dostęp do czystej i taniej energii. Podpisując porozumienie sektorowe na rzecz rozwoju MEW w Polsce Ørsted zobowiązał się do aktywnego wspierania rozwoju kadr na rzecz Offshore Wind. Realizacją tego zobowiązania jest współpraca z głównymi uczelniami w kraju zakładająca dzielenie się ponad 30-letnim doświadczeniem w budowie i eksploatacji morskich farm wiatrowych.



ESRS S2

Hasco-Lek

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

935

Partner Strategiczny FOB

Pracownia Farmacji Przemysłowej na Uniwersytecie Medycznym we Wrocławiu

Hasco-Lek zainicjowało powstanie Pracowni Farmacji Przemysłowej na Wydziale Farmaceutycznym Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu, na którym studenci oprócz zdobywania wiedzy teoretycznej na zajęciach mogą czerpać z praktycznych doświadczeń firmy we wszelkich obszarach dotyczących produkcji farmaceutyków. Inicjatywa została podjęta ze względu na zdiagnozowaną lukę w kształceniu, dotyczącą braku przygotowania absolwentów do pracy w przemyśle farmaceutycznym oraz na podstawie postulatów samych studentów. Obejmuje kształcenie i prowadzenie zajęć dydaktycznych przez pracowników firmy, organizację praktyk oraz współpracę merytoryczną, m.in. w postaci wspólnych publikacji naukowych i konferencji. Celem podjętych działań było przekazanie studentom praktycznej wiedzy w zakresie produkcji farmaceutyków oraz zacieśnienie współpracy biznesu i nauki. Od początku funkcjonowania naukę ukończyło ponad 1,5 tys. studentów. Absolwenci weszli na rynek pracy wyposażeni w wiedzę dotyczącą dobrych praktyk obowiązujących w przemyśle farmaceutycznym, przy produkcji kosmetyków i suplementów diety. Poznali charakter i styl pracy w środowisku biznesowym. Inicjatywa zwiększyła perspektywy zatrudnienia absolwentów o te związane z przemysłem: wytwarzaniem i kontrolą jakości, a firmy zyskały wysoko wyspecjalizowanych pracowników.



ESRS S2

Kronospan Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

746

Inżynieria i automatyzacja w przemyśle drzewnym

We współpracy z Politechniką Koszalińską firma otworzyła Filię Politechniki Koszalińskiej w Szczecinku, kształcąca na kierunku inżynieria i automatyzacja w przemyśle drzewnym. Zajęcia prowadzone są przez profesorów Politechniki, a także przez specjalistów Kronospan. Projekt dziekanatów, sal wykładowych, laboratoriów został ujęty podczas budowy Centrum Badawczo-Rozwojowego Kronospan. Adresatem inicjatywy jest młodzież, nie tylko z okolic Szczecinka, która jednocześnie zdobywa wiedzę teoretyczną i praktyczną i jeszcze w trakcie studiów może rozpocząć rozwój kariery, zaczynając od programu stażowego. Projekt powstał w celu wyszkolenia i pozyskania automatyków. Ponadto w trakcie trwania studiów studenci mogą korzystać z zajęć dodatkowych oraz programu stypendialnego oferowanego przez Kronospan. Firma zatrudniła 24 absolwentów i jednocześnie zapewniła sobie młodych specjalistów, którym umożliwiła rozwój w Polsce i na świecie. Oferty zatrudnienia wykraczają również poza ścisłe ramy kierunku.



ESRS S2

Servier Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

381

Akademia Servier

Program Akademia Servier konsekwentnie wprowadza studentów kierunków medycznych i pokrewnych w tajniki branży farmaceutycznej poprzez praktyczne doświadczenie i szkolenia. Każdego roku firma przyjmuje 10–12 studentów na płatny staż w różnych działach, po stażu mają oni szansę kontynuować współpracę poprzez udział w Programie Ambadorskim. Akademia organizuje również warsztaty i wykłady prowadzone przez doświadczonych pracowników. W 2023 r. firma współpracowała z 4 stowarzyszeniami studenckimi oraz z wieloma uniwersytetami medycznymi w Polsce, przeprowadziła 17 warsztatów na 13 uczelniach, angażując prawie 800 studentów. Program tworzy środowisko sprzyjające zdobywaniu realnych umiejętności zawodowych i kształtuje przyszłych liderów branży farmaceutycznej.



ESRS S4

CSR Consulting

Wielkość firmy:

mała

Liczba pracowników:

12

„Inspirownik dla uczelni”

CSR Consulting w ramach Kampanii 17 Celów w partnerstwie ze Szkołą Główną Handlową wydało „Inspirownik dla uczelni”. Publikacja była trzecią z serii Inspirowników, które pokazują rolę poszczególnych sektorów w budowaniu świadomości polskiego społeczeństwa na temat Agendy 2030 oraz zawierają przykłady najlepszych, inspirujących praktyk z kraju i ze świata. Oprócz teorii w Inspirowniku umieszczono 50 dobrych praktyk z zakresu budowania świadomości na temat Celów SDG oraz ponad 45 dodatkowych źródeł pokazujących rolę uczelni w ich realizacji. Ogłoszeniu publikacji towarzyszyła konferencja, która pozwoliła na zainicjowanie dialogu pomiędzy światem nauki i interesariuszami. Była to również okazja do omówienia potencjału współpracy pomiędzy uczelniami.



Grand Parade

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

280

Zajęcia „Facylitacja w IT” dla studentów AGH

Od 2021 r. Grand Parade współpracowało z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie. W semestrze zimowym pracownicy firmy prowadzili dla studentów informatyki społecznej przedmiot „Facylitacja w IT”, dzieląc się swoim doświadczeniem oraz pracując na realnych case study. Cel współpracy stanowiła poprawa edukacji na kierunkach technologicznych, aby absolwenci byli lepiej przygotowani do pracy w biznesie. W ciągu 3 lat trwania programu w kursie wzięło udział kilkudziesięciu studentów.



KPMG

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2100

Partner Strategiczny FOB

Partnerstwo merytoryczne z SGH w ramach studiów podyplomowych „Strategiczna transformacja ESG w przedsiębiorstwie”

Dla KPMG dzielenie się wiedzą jest jedną z kluczowych wartości, a w celu jej urzeczywistnienia firma rozpoczęła współpracę ze Szkołą Główną Handlową jako partnerem merytorycznym studiów podyplomowych „Strategiczna transformacja ESG w przedsiębiorstwie”. Znaczenie obszaru ESG rośnie z roku na rok, ponieważ posiadanie jasno określonego celu działalności i budowanie pozytywnego wpływu na planetę i ludzi liczy się jak nigdy dotąd. Jako lider usług ESG na rynku KPMG chce wspierać rozwój specjalistów, którzy odpowiadają lub będą odpowiadać w swoich firmach za kwestie związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu. Celem organizacji jest inspirować ich do wywierania pozytywnego wpływu na społeczeństwo i środowisko. Ekspertki KPMG w ramach prowadzonych na uczelni zajęć dzielą się ze słuchaczami studiów swoim doświadczeniem. Studenci poznają strategie i praktyczne narzędzia, niezbędne w procesie adaptacji oraz wdrożenia w obszarze ochrony środowiska, społecznej odpowiedzialności i ładu korporacyjnego. Współpraca merytoryczna z SGH to długofalowe działanie, które będzie kontynuowane również w kolejnych latach i edycjach studiów.



Shell Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5400

Uruchomienie kierunku studiów Sustainable Energy

Shell wraz z Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie utworzyli nowy kierunek dwusemestralnych studiów podyplomowych Sustainable Energy. Studia są realizowane w języku angielskim przez Krakowską Szkołę Biznesu UEK. Dedykowane dla osób chcących podnieść swoje kwalifikacje zawodowe oraz nabyć kompetencje wymagane w przedsiębiorstwach sektora energetycznego. Program dydaktyczny został stworzony we współpracy z cenionymi specjalistami biznesowymi. Zakłada kompleksowe podejście do zrównoważonego rozwoju i ma na celu przygotowanie do pełnienia funkcji lidera transformacji instytucji, organizacji czy zespołów. Na roku studiuje 37 studentów.



ZRÓWNOWAŻONE MIASTA

**Grupa Echo
Investment**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

520**Destinations – miasta dla ludzi**

Od 2016 r. Echo Investment realizuje wielofunkcyjne projekty destinations, czyli miasta dla ludzi. W ten sposób włącza się w miejskie polityki zrównoważonego rozwoju, przeciwdziałając rozlewaniu się przedmieść, promuje nowoczesny transport i wdraża ideę miasta 15-minutowego, a dodatkowo oddaje miastom tereny, które dotychczas były zamknięte i zdegradowane. Przykład takich miejsc stanowią Browary Warszawskie i Łódzka Fuzja – zamknięte dotąd obszary zamieniły się w żywe kwartaly miejskie z mieszkaniami, biurami, sklepami, restauracjami w historycznej zabudowie, oferując catoroczny kalendarz wydarzeń kulturalno-rozrywkowych, takich jak: „Lato z Fuzją”, „Wola Jazz Festival”, które integrują lokalne społeczności. Poprzez taką skalę działania i ilość zorganizowanych projektów Echo Investment wywarło znaczący wpływ na funkcjonowanie największych polskich miast i nieustannie kreuje projekty, aby oprócz wymiaru biznesowego, miały także charakter miastotwórczości i dobrej urbanistyki. Wzrost takich projektów (pod koniec 2022 r. stanowiły one 49% inwestycji spółki w budowie i przygotowaniu) to aktywność biznesowa spółki głęboko zakorzeniona w strategii ESG.

**Columbus
Energy**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

600**„Pakt dla klimatu”**

Columbus znalazł się wśród 11 firm, które 23 maja 2023 r. podpisały deklarację poparcia dla starań Krakowa, aby uzyskać neutralność klimatyczną do 2050 r. „Pakt dla klimatu” został powołany w 2022 r., a jego celem jest zwiększenie zaangażowania przedsiębiorców, instytucji publicznych, organizacji społecznych i środowisk naukowych działających na terenie Krakowa do uzyskania neutralności klimatycznej i przeciwdziałania zmianom klimatu.



ESRS E1 Zmiana klimatu

Grupa AGORA

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

2586**Na warszawskim Mokotowie stanął Przystanek Zdrowie**

AMS we współpracy z Urzędem Dzielnicy Mokotów we wrześniu oddał do użytku lokalnej społeczności Przystanek Zdrowie, na który składają się ratujący życie automatyczny defibrylator, ekran z edukacyjnymi treściami prozdrowotnymi i zielony dach rozchodnikowy wspierający lokalny ekosystem. Przystanek Zdrowie stanowi odpowiedź na potrzeby mieszkańców i ma realny wpływ na otaczającą rzeczywistość poprzez bezpośrednią poprawę komfortu życia w mieście. Projekt został zrealizowany we współpracy z lokalnymi społecznościami, samorządami i przedstawicielami biznesu. Przystanek na warszawskim Mokotowie dołączył do największego w Europie Środkowo-Wschodniej systemu EKO wiat z zielonymi dachami, których liczba wynosi 128 w 9 miastach.



ESRS S4

Wodociągi Miasta Krakowa

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200

Na Zdrowie Seniorze. Pij Kranowiankę!

Akcja społeczno-edukacyjna Na Zdrowie Seniorze. Pij Kranowiankę! powstała w ramach kampanii „W Krakowie dobra woda prosto z kranu” prowadzonej przez Wodociągi Miasta Krakowa. Jej celem było zwrócenie uwagi na potrzebę regularnego picia wody przez osoby 60+, które bardziej niż osoby młodsze są narażone na ryzyko odwodnienia. Kampania informowała, że z krakowskich kranów płynie woda wysokiej jakości, którą można pić bez przegotowania. Seniorom przekazywane były ulotki informacyjne oraz ekobidony na wodę. Organizowane były także prelekcje dotyczące wody prosto z kranu. W ramach kampanii spółka nawiązała współpracę z krakowskimi klubami seniorów i centrami aktywności seniorów.



ESRS S4

Grupa Echo Investment

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

520

„Łódzkie Szkoty dla Klimatu”

Wykorzystując doświadczenie w kreowaniu miejskich przestrzeni, Grupa Echo Investment zaangażowała się w projekt „Łódzkie Szkoty dla Klimatu. Kompetencje przyszłości” i zaprojektowała 6 szkolnych podwórek, które stały się ekologicznymi ogrodami edukacyjnymi, gdzie uczniowie sami prowadzą w nich prace, dbają o nasadzenia, podlewają wodą deszczową i uczą się w ten sposób współpracy i odpowiedzialności za tworzone miejsce. Łódzkie detale wplecione w przestrzeń przypominają o dziedzictwie miasta, a także stanowią przykład pomysłowego wykorzystania przedmiotów w duchu zero waste.



Shell Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

5400

Otwarcie Centrum Edukacji i Wsparcia w Krakowie

Otwarte 26 września 2023 r. w Krakowie Centrum Edukacji i Wsparcia oferuje szeroki zakres bezpłatnego wsparcia i działań edukacyjnych dla wszystkich mieszkańców miasta. Projekt, finansowany przez Shell Polska i realizowany przez Fundację Internationaler Bund Polska we współpracy z Urzędem Miasta Krakowa, ma na celu integrację społeczną oraz rozwój osobisty i zawodowy uczestników. Oferuje on kursy językowe, wsparcie psychologiczne, doradztwo prawne, a także działania integrujące społeczność lokalną z migrantami, w tym uchodźcami z Ukrainy. Centrum, zlokalizowane na os. Górali 24, zapewnia swoje usługi od godziny 10.00 do 20.00 i jest otwarte dla wszystkich zainteresowanych. Od września do grudnia 2023 r. z oferty Centrum skorzystało już 1077 osób (byli to zarówno okoliczni mieszkańcy, jak i migranci z Ukrainy).



**Veolia
Energia Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300**Łódzka Akademia Młodych Liderów (ŁAML)**

Celem projektu było stworzenie platformy współpracy między studentami łódzkich uczelni wyższych, umożliwiającej wymianę doświadczeń oraz wypracowanie odpowiedzi na aktualne wyzwania stojące przed Łodzią. Projekt realizowany był w formie wykładów, warsztatów oraz spacerów badawczych po mieście w towarzystwie ekspertów z Urzędu Miasta Łodzi oraz ze spółek z Grupy Veolia. Celem było zachęcenie studentów do angażowania się w życie miasta i poznania zasad jego funkcjonowania. Dzięki ŁAML miejscowi aktywiści mogli się poznać i wspólnie wypracować rozwiązania wyzwań stojących przed miastem. Na koniec został zorganizowany minihackathon, podczas którego studenci we współpracy z ekspertami sformułowali rekomendacje i przedstawili je wiceprezydentowi Łodzi oraz przedstawicielom miejskich instytucji i biznesu.

**Wodociągi
Miasta
Krakowa**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

1200**„W Krakowie pijemy kranowiankę!”**

Wodociągi Miasta Krakowa kontynuowały rozpoczętą w 2019 r. akcję „W Krakowie pijemy kranowiankę!” skierowaną do właścicieli krakowskich lokali, zarówno tych, którzy serwują kranówkę swoim gościom, jak i tych, którzy dopiero chcą rozpocząć jej podawanie. Główne cele akcji to zwiększanie świadomości na temat wysokiej jakości wody w krakowskich kranach i propagowanie jej picia. W ramach projektu organizowane były m.in. prelekcje dotyczące jakości wody w krakowskich kranach. W lokalach, które dołączyły do akcji, rozdawane były dzbanki, butelki na wodę i ulotki informacyjne. Do kampanii dołączyło 40 krakowskich lokali. W 2023 r. spółka rozdała 500 bidonów oraz 200 dzbanków i butelek na wodę.



ESRS E3

**NSG Group
właściciel marki
Pilkington**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

4300**Ekologiczny mural**

Przy parku Miejskim w Sandomierzu odstonięto nowy mural na wieży ciśnień. To wspólna inicjatywa NSG Group, Urzędu Miasta oraz Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Sandomierzu. Mural namalowano farbami fotokatalitycznymi, które neutralizują szkodliwe składniki spalin i smogu. Mural – o wymiarach 16 x 5 m i powierzchni 80 m² – tematyką nawiązuje do lokalnej legendy o wzgórzu Salve Regina w Sandomierzu. Oprócz prośrodowiskowego celu tego przedsięwzięcia, dużą wartością projektu jest rozwój współpracy z lokalnym samorządem, partycypacja firmy w lokalnych działaniach na rzecz dziedzictwa historyczno-kulturowego oraz poprawa estetyki miasta.



ESRS E2

HSBC w Polsce

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

103

Wolontariat pracowniczy – sadzenie krzewów

Firma zaangażowała się w akcję tworzenia nowych rabat w Warszawie. Przy współpracy z Zarządem Zieleni m.st. Warszawy i dzięki wspólnemu zaangażowaniu pracowników HSBC w Polsce stołeczne ulice wzbogaciły się o 1085 nowych krzewów.



ESRS E4

LUX MED

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

20000

Partner Strategiczny FOB

Indeks Zdrowych Miast

Grupa, we współpracy z ekspertami ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie i z Fundacją Gospodarki i Administracji Publicznej, ponownie opracowała Indeks Zdrowych Miast. To długofalowe przedsięwzięcie, które pozwoliło na ocenę warunków życia w 66 polskich miastach. Łącznie w miastach tych żyje 12,4 mln Polaków. W Indeksie przedstawiono 8 obszarów: zdrowie, ludność i pokolenia, usługi komunalne i społeczne, edukacja, mieszkalnictwo, środowisko, infrastruktura oraz przestrzeń. W ramach nawiązania bliższych relacji z urzędami miast firma przeprowadziła webinar, podczas którego zaprosiła do dyskusji władarzy miast.



Międzynarodowe Targi Gdańskie

Wielkość firmy:

średnia

Liczba pracowników:

60

EcoSystem AMBEREXPO

Spółka ukończyła inwestycje związane z ogrodami deszczowymi, łąką kwietną oraz fotowoltaiką i wspieraniem ekotransportu. Ogrody deszczowe to rodzaj budowli hydrotechnicznej, która spowalnia odpływ wody opadowej do kanalizacji i zatrzymuje ją w środowisku, zwiększa bioróżnorodność, podczyszcza wody opadowe oraz poprawia estetykę otoczenia. Łąki kwietne potrzebują mało uwagi, są projektem wieloletnim; wspomagają bioretencję, zatrzymują wilgoć; kosi się je raz w roku. W pierwszym etapie inwestycji fotowoltaika pozwoliła na wyprodukowanie 38,6 MWh energii. Wsparcie ekotransportu nastąpiło poprzez zwiększenie o 25% liczby stojaków rowerowych oraz dodanie punktu ładowania aut elektrycznych – do użytku wewnętrznego firmy, na potrzeby wykorzystania elektrycznego auta dostawczego.



ESRS E4

Grupa Echo Investment

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

520

Program społeczny Echo-Łąka

Firma założyła łącznie 8 łąk kwietnych o powierzchni ok. 12 tys. m², które wpływają na miejski mikroklimat, bioróżnorodność i ograniczają smog. Znajdują się w Warszawie, Łodzi, Kielcach, Poznaniu i Krakowie. Łąka kwietna we Wrocławiu ma powierzchnię 5,5 tys. m². Łąki są wieloletnie i znajdują się w obszarach zarządzanych przez miejskie instytucje, które udostępniły tereny dla programu.



**AstraZeneca
Pharma Poland**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

3000**Zielony wolontariat**

Firma dołączyła do Porozumienia dla Klimatu prowadzonego przez Miasto Warszawa. W rezultacie współpracy ponad 400 pracowników zaangażowało się w akcję sprzątnięcia prawego brzegu Wisły, zbierając kilkadziesiąt kilogramów śmieci. Dbając o zminimalizowanie użycia plastiku, użyli biodegradowalnych worków, a następnymi odpady przekazali do ich starannej segregacji.

**Lidl Polska**

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

24000**„WARTA warta posprzątnia”**

Wolontariusze oczyścili poznańskie brzegi Warty w ramach akcji „WARTA warta posprzątnia” organizowanej przez sieć Lidl Polska wraz z Fundacją Nasza Ziemia. Wydarzenie, które stanowiło część 30. akcji „Sprzątnięcie świata – Polska”, przyciągnęło 750 ochotników. Wspólnie udało się zebrać ponad tonę śmieci. Sporą część zebranych odpadów stanowiły jednorazowe kubki i opakowania po jedzeniu. Łącznie w ciągu 2 dni uczestnicy zebrali 1035 kg śmieci (z czego 336 stanowiły odpady z tworzyw sztucznych). Akcja „WARTA warta posprzątnia” to część inicjatywy „River Cleanup Collective” w ramach międzynarodowej strategii ograniczania plastiku Grupy Schwarz „REset Plastic”.



ESRS E3

dentsu Polska

Wielkość firmy:

duża

Liczba pracowników:

800**One day for change**

Firma zrealizowała akcję wolontariacką, w ramach której współpracowała z Miastem Białystok i Zarządem Zieleni Warszawy. Zebrano 2700 litrów odpadów w okolicy biura, posadzono ponad 350 sadzonek na Mokotowie i rozdano 900 sadzonek ziół w doniczkach wykonanych z biurowej makulatury, z dodatkiem fusów z biurowej kawy, na bulwarach wiślanych. Pracownicy w ankietach zwracali szczególną uwagę na ciekawe zadania do wyboru, pożytecznie wykorzystany czas na firmowy wolontariat i spotkanie z osobami z pracy poza biurem.



ESRS E5

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



Cel 1
27 praktyk

Wyliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie



Cel 2
13 praktyk

Wyliminować głód, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i lepsze odżywianie oraz promować zrównoważone rolnictwo



Cel 3
221 praktyk

Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt



Cel 4
214 praktyk

Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie



Cel 5
42 praktyki

Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt



Cel 6
15 praktyk

Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi



Cel 7
34 praktyki

Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie



Cel 8
180 praktyk

Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywnie zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi



Cel 9
41 praktyk

Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność



Cel 10
171 praktyk

Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami



Cel 11
42 praktyki

Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu



Cel 12
218 praktyk

Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji



Cel 13
82 praktyki

Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom



Cel 14
3 praktyki

Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony



Cel 15
17 praktyk

Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczać pustoszczenie, powstrzymać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej



Cel 16
12 praktyk

Promować pokoje i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu



Cel 17
23 praktyki

Wzmocnić środki wdrażania i ożywić globalnego partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju



WYBRANE WYDARZENIA 2023 R.

01

Symposium „Barometr Społecznie Odpowiedzialnego Konsumenta”

20 stycznia

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

ESRS (nie tylko) dla MŚP: Co oznacza raportowanie niefinansowe dla polskich firm?

24 stycznia

Krajowa Izba Gospodarcza

Kwestie społeczne w raportowaniu ESG [śniadanie biznesowe]

26 stycznia

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

02

Jak będzie wyglądał nasz świat w 2023? Dla kogo sprawiedliwa będzie transformacja?

1 lutego

UNEP/GRID-Warszawa

Cykl webinarów „LOB Extra”

7-21 lutego

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Stena Recycling

Raportowanie społeczne ESG i ESRS-S3 – od czego zacząć?

28 lutego

Centrum OPUS

03

I Międzysektorowy Okrągły Stół na rzecz wsparcia integracji na rynku pracy osób z Ukrainy objętych ochroną czasową w Polsce

1 marca

IOM Polska, Business Centre Club

Ring the Bell for Gender Equality

8 marca

UN Global Compact Network Poland, Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie

Zrównoważone finanse niezbędnym wsparciem transformacji klimatycznej

20 marca

Chapter Zero Poland (FOB)

Re-energising the European transition

28 marca

International Sustainable Finance Centre

ESG & Sustainability Forum „Go to the future”

29 marca

Polskie Stowarzyszenie ESG

X Konferencja Nienieodpowiedzialnych

30 marca

Fundacja Nienieodpowiedzialni

04

Dyrektywa CSDD – od czego zacząć?

11 kwietnia

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, EcoVadis

Premiera Raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2022. Dobre praktyki”

17 kwietnia

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Konferencja „Power of data in the ESG space”

18 kwietnia

30% Club Poland, Bloomberg

Międzynarodowy Szczyt Klimatyczny TOGETAIR

22 kwietnia

Fundacja Czyste Powietrze

Finat VI edycji konkursu Stena Circular Economy Award

22 kwietnia

Stena Recycling

Europejski Kongres Gospodarczy

24-26 kwietnia

Grupa PTWP

Orły ESG 2023

25 kwietnia

Rzeczpospolita

Dyrektywa CSDD w praktyce

27 kwietnia

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, EcoVadis

05

Strategy and Leadership in the Age of ESG. Webinar Chapter Zero Poland

11 maja

Chapter Zero Poland (FOB), Queen Hedvig Academy

Inauguracja Miesiąca Różnorodności

11 maja

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

CEE Sustainable Finance Summit

15-19 maja

International Sustainable Finance Centre

Forum Inspiracji

17 maja

Kampania 17 Celów

Jak zadbać o dobry rating ESG?

18 maja

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, EcoVadis

Konferencja „Strategie HR”

17-18 maja

ADN Akademia

Ogłoszenie wyników 3. edycji badania Diversity IN Check

25 maja

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Gala 26. edycji konkursu Dobroczyńca Roku

31 maja

Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

06 50. Światowy Dzień Środowiska

5 czerwca

UNEP/GRID-Warszawa

Europejski Kongres Finansowy

5-7 czerwca

Centrum Myśli Strategicznych

Gala XII edycji Listków CSR POLITYKI

13 czerwca

Tygodnik POLITYKA

Sektor technologii wobec ryzyk i szans klimatycznych. Wyzwania inwestycyjne

20 czerwca

Chapter Zero Poland (FOB)

Gala Rankingu Odpowiedzialnych Firm i Raportu Startupy Pozytywnego Wpływu

22 czerwca

Kozłmiński Business Hub

Konferencja „Odpowiedzialny biznes i angażowanie interesariuszy zgodnie z nowym tekstem Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych”

27 czerwca

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Polski Krajowy Punkt Kontaktowy OECD ds. odpowiedzialnego biznesu

Korzyści z implementacji systemów zarządzania ISO 14001 i EMAS

28 czerwca

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

07 Cyrkularna transformacja biznesu: Praktyczne wskazówki i inspiracje

3 lipca

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

09 Forum Ekonomiczne

5-7 września

Fundacja Instytut Studiów Wschodnich

CSR i ESG – od ludzi dla ludzi

13 września

Fundacja Pro NGO

Igrzyska Wolności

15 września

Fundacja Liberté!

XIII Konferencja Rada Nadzorcza

18 września

Nadzór Korporacyjny

Uroczyste podpisanie Karty Praw Dziecka w Biznesie

20 września

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

VIII Festiwal Filmów Odpowiedzialnych „17 Celów”

24-27 września

Fundacja Res Severa

Światowy Dzień Działania

25 września

Kampania 17 Celów

INSUMMIT

26 września

Polskie Towarzystwo Badaczy Rynku i Opinii oraz Organizacja Firm Badania Opinii i Rynku

Path to parity, beyond 30%, 2 CPE

27 września

Aretē Audit.

Konferencja „Różnorodność ma moc”

27 września

Fundacja Razem dla Różnorodności w Biznesie

Czas na ESG

27-28 września

ADN Akademia, Krajowa Izba Gospodarcza

10 Europejskie Standardy Zrównoważonego Raportowania – co i jak będziemy musieli raportować?

4 października

Krajowa Izba Gospodarcza, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Gala finałowa Konkursu DEI 30% Club Poland

4 października

30% Club Poland

PRECOP 28

5-6 października

Grupa PTWP, UN Global Compact Network Poland

EFNI

11 października

Konfederacja Lewiatan

Konferencja „Eco-Miasto”

10 października

UNEP/GRID-Warszawa

Konferencja “ESG. Zrównoważona transformacja”

12 października

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Carbon Footprint Summit

17-18 października

Carbon Footprint Foundation

Wieczór charytatywny plebiscytu Gwiazdy Dobroczynności

21 października

Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce

Circular Week

23-29 października

Instytut Innowacji i Odpowiedzialnego Rozwoju

Budowanie strategii zrównoważonego rozwoju w organizacji

24 października

Ministerstwo Rozwoju i Technologii

Gala 17. edycji Konkursu Raporty Zrównoważonego Rozwoju

25 października

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

11 ESG w praktyce – cykl webinarów dla MŚP

9 listopada, 16 listopada, 23 listopada, 30 listopada

Francusko-Polska Izba Gospodarcza

Forum Dostępności

13 listopada

Nowy Adres

12. Forum Inicjowania Rozwoju

14 listopada

Fundacja Inicjowania Rozwoju Up Foundation

4th Warsaw B Corp Summit

16 listopada

Better.

Open Eyes Economy Summit

21 listopada

Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej

Konsultacje projektu ustawy o ochronie klimatu

23 listopada

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Fundacja ClientEarth Prawnicy dla Ziemi

Webinarium na temat nowych zasad raportowania zgodnie z wymogami dyrektywy CSRD

27 listopada

Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Konferencja „Organizacje pozarządowe są demokracją. 20 lat od wejścia w życie ustawy o pożytku”

27-29 listopada

Narodowy Instytut Wolności

Gala Karty Różnorodności

28 listopada

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

HR Excellence Forum

30 listopada

EY

12 Seminarium „Dostępność: trendy, perspektywy, strategię”

1 grudnia

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Premiera 8. edycji raportu „Barometr CCIFP”

5 grudnia

Polsko-Francuska Izba Gospodarcza

Konferencja D&I Changemakers

6-7 grudnia

Think Tank Diversity Hub

Forum Innowatorów ESG

6-7 grudnia

Polskie Stowarzyszenie ESG

Gala III edycji konkursu Liderzy ESG

12 grudnia

Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie, PwC

Seminarium o różnorodności

12 grudnia

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

MP Impact

12 grudnia

Meeting Planner

Webinarium: ESRS – wskaźniki społeczne. Równość czy zrównoważenie?

12 grudnia

Krajowa Izba Gospodarcza

Finał XVIII edycji konkursu Verba Veritatis

13 grudnia

Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce



KONKURS RAPORTY ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2023

Do 17. edycji konkursu organizowanego przez Stowarzyszenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu i firmę Deloitte zgłoszono rekordową liczbę 86 publikacji. Konkurs objęty został patronatem honorowym Ministerstwa Finansów oraz Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej.

Nagroda za raport zrównoważonego rozwoju
- Santander Bank Polska

Wyróżnienia za raport zrównoważonego rozwoju
- CCC i LPP

Nagroda za raport zintegrowany
- BNP Paribas Bank Polska

Wyróżnienie za raport zintegrowany
- ING Bank Śląski

Nagroda za debiut
- Grenevia i Światłowod Inwestycje

Nagroda za raport organizacji pozabiznesowej
- Fundacja „Dorastaj z Nami”

Nagrody specjalne:

Nagroda Gietdy Papierów Wartościowych w Warszawie
- ING Bank Śląski

Nagroda internautów
- FAKRO

Szczegóły [tutaj](#)



NAGRODA KARTY RÓŻNORODNOŚCI

Nagroda Karty Różnorodności to konkurs dla firm, organizacji i instytucji upowszechniających wartości DEI. Organizatorem przedsięwzięcia jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu, koordynator Karty Różnorodności w Polsce. Kapituła Konkursu ocenia inicjatywy z zakresu promocji i zarządzania różnorodnością w 5 kategoriach. W 2023 r. uruchomiono nabór do drugiej edycji Nagrody.

Więcej o Nagrodzie Karty Różnorodności [tutaj](#)



ranking
odpowiedzialnych
firm

RANKING ODPOWIEDZIALNYCH FIRM

ROF to zestawienie przygotowane przez prof. dr hab. Bolesława Roka oraz Jarosława Horodeckiego. Organizatorem jest Koźmiński Business Hub, a partnerem merytorycznym Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Za dokonanie przeglądu przestanych ankiet odpowiada Deloitte, zaś partnerem medialnym jest Dziennik Gazeta Prawna.

Pogrubioną czcionką zaznaczono partnerów Forum Odpowiedzialnego Biznesu:

- 1. BNP Paribas Bank Polska SA**
- 2. Credit Agricole Polska SA**
- 2. Orange Polska SA**
- 3. Grupa Ergo Hestia SA**
- 3. PGE Polska Grupa Energetyczna SA**
- 3. Santander Bank Polska SA**
3. Signify Poland sp. z o.o.
- 4. Coca-Cola HBC Polska sp. z o.o.**
- 4. ING Bank Śląski SA**
4. Lidl sp. z o.o. sp.k.
4. Schumacher Packaging sp. z o.o.
5. Carlsberg Polska sp. z o.o.
- 5. Jeronimo Martins Polska SA**
- 5. LPP SA**
5. Żywiec Zdrój
6. Bank Millennium SA
- 6. Sanofi-Aventis sp. z o.o.**
- 7. mBank SA GK**
- 8. Energa SA**
- 8. Kaufland Polska Markety sp. z o.o. sp.k**
- 8. L'Oreal Polska sp. z o.o.**
- 8. Lubelski Węgiel Bogdanka SA**
- 8. Polskie Sieci Elektroenergetyczne SA**
- 9. Cemex Polska sp. z o.o.**
9. Tauron Polska Energia SA GK
10. Danone sp. z o.o.
- 10. Kompania Piwowarska SA**
- 10. Polski Koncern Naftowy Orlen SA**

Więcej informacji [tutaj](#)



LISTKI CSR TYGODNIKA POLITYKA

Listki CSR przyznawane są firmom stawiającym na zrównoważony rozwój. W 12. edycji zestawienia, jednej z najstarszych tego typu inicjatyw na rynku, wyróżniono 105 firm. Organizatorem zestawienia jest Tygodnik POLITYKA, a partnerami merytorycznymi: Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Deloitte.

Pogrubioną czcionką zaznaczono partnerów Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

ZŁOTY LISTEK CSR POLITYKI 2023

ANWIL SA
Bank Millennium SA
BNP Paribas Bank Polska SA
CANPACK SA
CCC SA
Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o.
DB Schenker w Polsce
Energia SA Grupa Orlen
Grupa Ergo Hestia
Grupa Raben
ING Bank Śląski SA
InPost Sp. z o.o.
Jeronimo Martins Polska SA
Kaufland Polska Markety Sp. z o.o. Sp. j.
Lidl Polska
LPP SA
Orange Polska SA
Polpharma SA
PKN ORLEN SA
Polskie Sieci Elektroenergetyczne SA
Santander Bank Polska SA
Stena Recycling Sp. z o.o.
T-Mobile Polska SA
Żabka Polska Sp. z o.o.

SREBRNY LISTEK CSR POLITYKI 2023

GK AGORA SA
Allegro Sp. z o.o.
ArcelorMittal Poland SA
Bank Ochrony Środowiska SA
Carlsberg Polska Sp. z o.o.
CEMEX Polska Sp. z o.o.
Credit Agricole Bank Polska SA
Danone Sp. z o.o.
DPD Polska Sp. z o.o.
Echo Investment SA
EMITEL SA
Eurocash SA
Gdańsk Transport Company SA
Global Cosmed SA
GK CIECH SA
GK Amica
Grupa Kęty SA
Grupa Żywiec SA
Inter Cars SA
Kompania Piwowarska SA
KRUK SA
Kuehne + Nagel Sp. z o.o.
Lubelski Węgiel Bogdanka SA
mBank SA
PGE Polska Grupa Energetyczna SA
Polenergia SA
Provident Polska SA
Schumacher Packing Sp. z o.o.
Servier Polska Sp. z o.o.
Sodexo Polska Sp. z o.o.
Solaris Bus&Coach Sp. z o.o.
SumiRiko Poland Sp. z o.o.
TAURON Polska Energia SA
UNIBEP SA
Żywiec Zdrój SA

BIAŁY LISTEK CSR POLITYKI 2023

AB SA
Adamed Pharma SA
Bank Citi Handlowy
Bank Gospodarstwa Krajowego
BASF Polska Sp. z o.o.
BEST SA
Brose Sitech Sp. z o.o.
Budimex SA
Capgemini Polska Sp. z o.o.
Carrefour Polska Sp. z o.o.
GK CD Projekt SA
Cellnex Poland Sp. z o.o.
CHEP Polska Sp. z o.o.
Circle K Polska
Enea SA
Epson Europe B.V. Sp. z o.o.
Fabryka Łożysk Toczných – Kraśnik SA
Fabryki Mebli Forte SA
Fiberhost SA
FM Polska Sp. z o.o.
Fujitsu Technology Solutions Sp. z o.o.
Grupa Lubawa
GK Neuca SA
GK Comarch SA
Grupa Skanska
Grupa Veolia w Polsce
Hochland Polska Sp. z o.o.
KGHM Polska Miedź SA
L'Oréal Polska Sp. z o.o.
Lux Med Sp. z o.o.
Makro Cash and Carry Polska SA
PKO Bank Polski SA
Rejonowy Bank Spółdzielczy w Lututowie
Robert Bosch Sp. z o.o.
Sanofi Polska
Sephora Polska Sp. z o.o.

18.
edycja**KONKURS
VERBA VERITATIS**na najlepszą pracę
z zakresu etyki biznesu**VERBA VERITATIS**

Verba Veritatis to konkurs na najlepsze prace z zakresu etyki biznesu, organizowany przez Związek Przedsiębiorstw Finansowych i Akademię Leona Koźmińskiego. Prace oceniane są w trzech kategoriach głównych. Od 3 lat jest przyznawana również Nagroda Różnorodności w kategorii Diversity&Inclusion, której patronuje Karta Różnorodności koordynowana przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

**PRACE DOKTORSKIE
I HABILITACYJNE****dr hab. Piotr Zaborek**

(1. miejsce), praca habilitacyjna pt. „Zaangażowanie w społeczną odpowiedzialność biznesu a wyniki operacyjne i finansowe przedsiębiorstw”, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie,

dr Natalia Wałęsa

(wyróżnienie), praca doktorska pt. „Analiza czynników determinujących niezależność audytorów w Polsce”, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.

PRACE MAGISTERSKIE**Nina Oszczanowska**

(1. miejsce), praca magisterska pt. „Zrównoważony rozwój przedsiębiorstw a jego implikacje finansowe dla globalnego przemysłu odzieżowego i włókienniczego”, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu,

Aleksandra Królikowska

(2. miejsce), praca magisterska pt. „Nieprawdowości i nadużycia na rynku funduszy inwestycyjnych”, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie,

Serhii Podus

(wyróżnienie), praca magisterska pt. „Firmy wobec problemów społecznych. Analiza przypadków aktywizmu korporacyjnego w polskiej przestrzeni internetowej”, Collegium Civitas.

PRACE LICENCJACKIE**Karolina Barańska**

(1. miejsce), praca licencjacka pt. „Praktyki korporacji transnarodowych w zakresie przestrzegania praw człowieka”, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie,

Aleksandra Kwiatkowska

(2. miejsce), praca licencjacka pt. „Przenoszenie procesu tworzenia innowacji z krajów rozwiniętych do rozwijających się w koncepcji innowacji odwróconych na przykładzie firmy Philips”, Uniwersytet Warszawski,

Hanna Bednarska

(3. miejsce), praca licencjacka pt. „Wybrane zjawiska społeczne w reklamie internetowej”, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu,

NAGRODY RÓŻNORODNOŚCI**Damian Tuszyński**

(w kategorii prace magisterskie i MBA), praca magisterska pt. „Work-life balance w praktyce polskich przedsiębiorstw”, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu,

Zofia Figurska

(w kategorii prace pozostałe), praca licencjacka pt. „Wpływ pandemii na równość płci w Unii Europejskiej”, Szkoła Główna Handlowa.

Więcej informacji [tutaj](#)

Shell Polska Sp. z o.o.

Signify Poland Sp. z o.o.

SoftServe POLAND Sp. z o.o.

Totalizator Sportowy Sp. z o.o.

VIVE Textile Recycling Sp. z o.o.

Volkswagen Poznań Sp. z o.o.**Walstead Central Europe Sp. z o.o.****Wirtualna Polska Holding SA**Wunderman Thompson Technology
Sp. z o.o.**ZIELONY****LISTEK POLITYKI 2023****BNP Paribas Bank Polska SA****Coca-Cola HBC Polska Sp. z o.o.**

Cellnex Poland Sp. z o.o.

Danone Sp. z o.o.

Epson Europe B.V. Sp. z o.o.

Grupa ERGO Hestia

Grupa Raben

Grupa Skanska Polska**InPost Sp. z o.o.**

Lidl Polska

LPP SA**Orange Polska SA****Sanofi Polska**

Servier Polska Sp. z o.o.

Signify Poland Sp. z o.o.

SumiRiko Poland Sp. z o.o.

T-Mobile Polska SA

Żabka Polska Sp. z o.o.

Żywiec Zdrój SA

Więcej informacji [tutaj](#)

PUBLIKACJE FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Jak dziękujemy wolontariuszom i jak ich doceniamy

<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/jak-dziekujemy-wolontariuszom-i-jak-ich-doceniamy/>

Diversity IN Check – raport z 3. edycji badania

<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/diversity-in-check-raport-z-3-edycji-badania/>

Zarządzanie różnorodnością w Polsce. Gdzie jesteśmy, dokąd zmierzamy?

<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/zarzadzanie-roznorodnoscia-w-polsce-gdzie-jestesmy-dokad-zmierzamy/>

Pigułka wiedzy o wolontariacie pracowniczym

<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/pigulka-wiedzy-o-wolontariacie-pracowniczym/>

Miesiąc Różnorodności 2023 – interaktywne infografiki

„Mierzenie DEI”, „Budowanie mostów bez barier”, „Budowanie mostów między pokoleniami”

<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/?area=1812&type=18>

Wspólna odpowiedzialność. Rola zarządzania środowiskowego

<https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/rola-zarzadzania-srodowiskowego/>

ESG i zrównoważony rozwój w mediach

422 097

to łączna liczba artykułów podejmujących tematykę odpowiedzialnego biznesu i powiązane z nią zagadnienia w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r.

Źródło danych: Instytut Monitorowania Mediów (IMM)

WYBRANE BADANIA I PUBLIKACJE Z ZAKRESU ESG I ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Biznes i prawa człowieka – razem dla zrównoważonego rozwoju
UN Global Compact Network Poland

Business Social Impact. Społeczna odpowiedzialność biznesu w teorii, praktyce, liczbach i case studies
Kantar Polska

ESG Monitor 2023
SEC Newgate

Standardy działania fundacji korporacyjnych 2023
Forum Darczyńców

W drodze do DEI
UN Global Compact Network Poland

Empatyczne instytucje. Prawa dziecka jako prawa człowieka w praktyce organizacji
Newslime (red. merytoryczna: Konrad Ciesiołkiewicz)

Raport ESG 2023 „Szanse i ryzyka”
Polskie Stowarzyszenie ESG

Zielone obligacje. Perspektywy wsparcia rozwoju rynku w Polsce
Fundacja InStrat

Zielone Finanse w Polsce 2023
UN Global Compact Network Poland, Instytut Odpowiedzialnych Finansów

Raport z badania Pracodawca na TAK. 10 zasad skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami
Fundacja TAKpełnosprawni

Dojrzyć do praw. Raport z monitoringu praw i podmiotowości dziecka w Polsce w dobie społeczeństwa informacyjnego
Fundacja Orange

5. edycja Badania Świadomości Klimatycznej Spółek
Fundacja Standardów Raportowania, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, Bureau Veritas Polska, MATERIALITY

Przewodnik DEI
30% Club Poland



INDEKS FIRM

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej
		Liczba praktyk w obszarze						
1.	5 strona							2
2.	AB			2	1			1
3.	Adamed Pharma			1	3			1
4.	Admind Branding & Communications							2
5.	Alior Bank			4				1
6.	ALLEGRO				1	1		3
7.	Alstom Polska		1		1			1
8.	AmRest Coffee				3		1	1
9.	Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne			3				2
10.	ANWIL	1			1			2
11.	ArcelorMittal Poland			1				1
12.	Archicom				1		1	
13.	Armatis Polska			1				2
14.	Asseco Poland							2
15.	AstraZeneca Pharma Poland				3			1
16.	Auchan Retail Polska			1	2			2
17.	Avon Operations Polska			1	1			3
18.	Baltic Hub Container Terminal							1
19.	Bank Gospodarstwa Krajowego		1	2	1			
20.	Bank Millennium				1			1
21.	Bank Ochrony Środowiska				3			2
22.	BASF Polska				2			3
23.	Bayer							1
24.	Benefit Systems	1	1				1	2
25.	BetterPOS							1
26.	Beyond.pl							2
27.	BIBUS MENOS				1			2
28.	Biofarm			1				2
29.	BNP Paribas Bank Polska			1	1			3
30.	Borg Automotive				2			3
31.	Business Support Solution			4				1
32.	Capgemini Polska		1	1				3
33.	Capita Polska			1				
34.	Carlsberg Polska			1	2		1	1
35.	CD PROJEKT		1	1	1			

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Liczba praktyk w obszarze					
		Ład organizacyjny	Prawa czlowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumencie
36.	CEMEX Polska			1	3		1
37.	Ceramika Paradyż				4		1
38.	CFE Polska				1		3
39.	Circle K Polska		1				1
40.	Citi Handlowy			1	1		2
41.	CK LEGAL Chabasiewicz Kowalska i Wspólnicy		1	2			1
42.	Clariter Poland		1	2			1
43.	Coca-Cola HBC Polska			3	2		
44.	Coca-Cola Poland Services						2
45.	Columbus Energy				3		2
46.	Credit Agricole Bank Polska	1	1		2	1	
47.	CRIDO						3
48.	CSR Consulting				2		2
49.	CSRinfo					3	
50.	Dalkia Polska	1	1	3			
51.	Dalpo	1			1		3
52.	Danone				3		
53.	DB CARGO POLSKA		1	2			1
54.	Deko Eko				1		
55.	Deloitte Polska		2		2	1	
56.	dentsu Polska			3			2
57.	Diagnostyka			2			
58.	dmTECH			1			1
59.	Dom Development			1	1	1	1
60.	DOZ						5
61.	DSV International Shared Services			1			
62.	DSV Solutions				2		
63.	Ecol-Group		1	1	2		1
64.	Egis Polska			1			4
65.	Ekoenergetyka – Polska			2			2
66.	ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego					1	3
67.	Elemental Holding	1			3		1
68.	Emitel			4			
69.	Energa Grupa ORLEN				1		4
70.	Energopomiar	1		2		1	1

Lp.	Nazwa firmy	Liczba praktyk w obszarze						
		Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej
71.	EPP			1			1	2
72.	epruf			3				1
73.	Essity Poland				1			2
74.	Europejski Fundusz Leasingowy			1	1			3
75.	Exorigo-Upos			4				1
76.	EY Polska		1		1			3
77.	Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka	1		2				2
78.	Fabryka Mebli BALMA			2	1			1
79.	FAKRO				2	1		
80.	Farm Frites Poland							1
81.	Faurecia Automotive Polska			1				
82.	Ferrero Polska Commercial	1	1	1	1			1
83.	FORUM GDAŃSK Property							1
84.	Fujitsu Technology Solutions				1			1
85.	Gdańsk Transport Company				1		1	3
86.	Generali Polska			2			1	2
87.	Global Cosmed				2	1		
88.	Globe Trade Centre					1		
89.	Good One PR							1
90.	GPEC			3				2
91.	Grand Parade							5
92.	Green Factory				4			
93.	Green Holding				4			1
94.	Grenevia		1	2				1
95.	Grupa AGORA	1			1			3
96.	Grupa Amica			1	1			3
97.	Grupa ANG		2					2
98.	Grupa CCC	1		1	1	1		1
99.	Grupa Echo Investment							5
100.	Grupa Enea			1			1	3
101.	Grupa Eurocash			2	1	1		1
102.	Grupa Kęty							4
103.	Grupa Muszkieterów			1				1
104.	Grupa PBI			2				3
105.	Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)	1			1			1

Lp.	Nazwa firmy	Liczba praktyk w obszarze						
		Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej
106.	Grupa Schiever w Polsce			1		1	1	1
107.	Grupa spółek DANONE			1	1		1	1
108.	Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce			3				2
109.	Grupa Żabka			1	1			2
110.	GXO			4				1
111.	Hasco-Lek			2				2
112.	Hewlett Packard Enterprise Global Business Center			3				2
113.	Hochland			1	2	1		1
114.	HSBC w Polsce							3
115.	Huawei Polska		1		1			3
116.	IKEA Retail		1		2			1
117.	ING Bank Śląski			1			1	3
118.	ING Hubs Poland		1	2				2
119.	Ingka Centres Polska							5
120.	InPost				2		1	2
121.	InterKadra by Synergie			3	1			1
122.	Intrum			2		1	1	1
123.	ISS		1	3	1			
124.	Jastrzębska Spółka Węglowa				1			3
125.	Jeronimo Martins Polska			2	2			1
126.	Jet Line				1			3
127.	Job Impulse			2				
128.	KABAK				1			1
129.	Kaufland Polska Markety			1		1	1	1
130.	KGHM Polska Miedź			2				3
131.	KNK Production and Development				1	1		
132.	Kompania Piwowarska				2		1	1
133.	KPMG	1		2				2
134.	Kredyt Inkaso		1	4				
135.	Kronospan Polska			1				3
136.	KRUK			3			1	1
137.	Kuehne+Nagel	1			2	1	1	
138.	L'Oréal Polska		1					2
139.	LDS Łazewski Depo i Wspólnicy							1
140.	Lena Lighting			1	2			1

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Liczba praktyk w obszarze						
		Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej
141.	Lenovo Technology Oddział w Polsce						4	
142.	Leroy Merlin Polska			2			3	
143.	Lewiatan Holding			1		1	2	1
144.	LG Energy Solution Wrocław			4				1
145.	Lidl Polska			1	2			2
146.	Lingaro		1	1				
147.	Linklaters Poland							3
148.	Locotransped					2		
149.	LOTTE Wedel		1	1	2			1
150.	LPP				1			4
151.	LSEG (London Stock Exchange Group)							2
152.	Lubelski Węgiel Bogdanka	1						3
153.	LUX MED				1			2
154.	MAKRO Polska	1			3		1	
155.	Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego	1		2				2
156.	Mars Polska			2				3
157.	Mastercard Europe Oddział w Polsce						1	
158.	mBank		3		4		3	
159.	McCormick Polska							1
160.	Medezin			1	1			1
161.	Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w m.st. Warszawie							1
162.	Międzynarodowe Targi Gdańskie							2
163.	Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice	1		1			1	1
164.	MindBlowing				3			
165.	Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba i Partnerzy Radcowie Prawni							5
166.	Mleczarnia Turek			1	2			
167.	Model Opakowania							5
168.	MODIVO	1		2				1
169.	Mondelēz International w Polsce				2			1
170.	MSD Polska		1	2				2
171.	Nationale-Nederlanden			1				4
172.	Natura	1					2	
173.	Natural Pharmaceuticals		1	2	1			
174.	NatWest			3	1			1
175.	NEPI Rockcastle Polska				1			4

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie	Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Liczba praktyk w obszarze	
176.	Nest Bank			2	1					2
177.	Nestlé Polska			1	1	1				2
178.	Nextbike Polska				2					
179.	Nhood Services Poland				1					3
180.	NSG Group właściciel marki Pilkington			2	1					2
181.	Nutricia Polska							1		
182.	OILER Organizacja Odzysku Opakowań i Olejów							1		
183.	OKIA					1				
184.	Olivia Centre					3				1
185.	Orange Polska		1	2	1					1
186.	ORLEN		1		1			1		1
187.	Ørsted Polska		1	1	1					1
188.	OTCF				1					
189.	Panattoni				2					1
190.	Papaya Films				1					
191.	Pelion	1		1						
192.	Pepco		1	1						3
193.	PGE Polska Grupa Energetyczna				3			1		
194.	Pharmalink			3	1					1
195.	Philip Morris Polska		3	1						
196.	PKO Bank Polski		1		1	1				1
197.	PKP CARGO			4						1
198.	Polenergia		1	1	2					1
199.	Polipack	1		1	2					1
200.	Polpharma			3	2					
201.	Polski Fundusz Rozwoju									5
202.	Polskie Sieci Elektroenergetyczne				1			1		2
203.	Procter & Gamble DS Polska				2			1		2
204.	Provident Polska			2				1		2
205.	PwC				1					4
206.	PwC Service Delivery Center			1	1					3
207.	PZU			1	1					1
208.	PZU Zdrowie			1						4
209.	Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań				2					
210.	Relations Maria Pawtów / Monika Klonowska Szkolenia					1				

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Liczba praktyk w obszarze					
		Kad organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie
211.	Respect Energy				2		
212.	Robert Bosch		1				1
213.	ROBYG			1	2	2	
214.	Rödl & Partner	1		2			2
215.	ROHLIG SUUS Logistics	1		1	1	1	1
216.	Royal Canin Dystrybucja			1	1		1
217.	Samsic Polska	1	1	1	1		
218.	Samsung		1	1		1	2
219.	Samsung Electronics Poland Manufacturing		1				
220.	Sanofi		1	1			3
221.	Santander Bank Polska			2	1		2
222.	Schenker (DB Schenker)			2			1
223.	SEGRO Poland			1	2		2
224.	Sela						5
225.	Servier Polska						5
226.	Shell Polska		1	1			2
227.	Sii			3			2
228.	SimCorp			3			2
229.	Skanska			2	2		1
230.	SŁODKIE				5		
231.	Sodexo Polska			2	1		2
232.	Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia			2	2		1
233.	Spółka biurowa Skanska w regionie Europy Środkowo-Wschodniej		1				
234.	Stena Recycling	1			3		1
235.	SumiRiko Poland				1		4
236.	Światłowód Inwestycje						1
237.	Świętokrzyska Grupa Przemysłowa INDUSTRIA				2		3
238.	T-Mobile Polska				2	1	1
239.	TAURON Polska Energia			1	1		3
240.	Ten Square Games			3	1		1
241.	TIM			3			2
242.	Totalizator Sportowy			2	1		1
243.	Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych Polski Zakład Ubezpieczeń Wzajemnych						3
244.	Tubądzin Management Group			1	1		
245.	TVN Warner Bros. Discovery		1	2			2

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	Liczba praktyk w obszarze					
		Ład organizacyjny	Prawa człowieka	Praktyki z zakresu pracy	Środowisko	Uczciwe praktyki operacyjne	Zagadnienia konsumenckie Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej
246.	UBS		1	2			2
247.	Unum Życie TUiR			1			4
248.	Urtica			3			2
249.	VanityStyle			1		2	2
250.	Vantage Development			1	1		2
251.	Velvet CARE	1		1			2
252.	Veolia Energia Polska			1		1	3
253.	VIVE Group	2		1	1		1
254.	VML Commerce & Technology			1			4
255.	Volkswagen Motor Polska			3			2
256.	Volkswagen Poznań		1		1		3
257.	Walstead Central Europe / Walstead Kraków	1		1	2		
258.	Wawel				2		2
259.	Wiener TU Vienna Insurance Group				1	2	2
260.	Wirtualna Polska Holding	1	1				1
261.	Wodociągi Miasta Krakowa			2	1		2
262.	Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. J. Gromkowskiego						2
263.	Wonga	1	1	3			
264.	Wyborowa Pernod Ricard			1		1	1
265.	Zentiva Polska		1	1	1		2

www.odpowiedzialnybiznes.pl

Dziesiątki ważnych informacji.
Od ręki. Online.



PARTNERZY STRATEGICZNI FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU



PARTNERZY MERYTORYCZNI



PARTNERZY WSPIERAJĄCY

