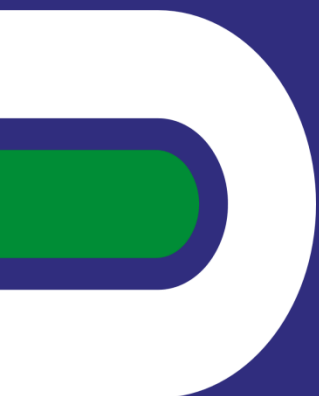


ETYKA W BIZNESIE I RÓWNOWAGA SPOŁECZNA

Dyskusja panelowa



drive
sustainability

POLITYKA ANTYMONOPOŁOWA

W odniesieniu do produktu i usług Państwa spółki i/lub Państwa podmiotów konkurencyjnych **zabrania się**:

- Omawiać aktualne lub przyszłe ceny lub warunki dostaw.
- Omawiać jakikolwiek wzrost lub obniżkę ceny lub zmianę warunków dostaw.
- Omawiać procedury określania cen.
- Omawiać standaryzację lub stabilizację cen lub warunków dostaw.
- Omawiać aktualny lub przyszły popyt.
- Pytać podmioty konkurencyjne, dlaczego poprzednia oferta była tak niska lub omawiać podstawę poprzedniej oferty.
- Omawiać poziomy zysku.
- Omawiać kontrolę cen lub podział rynku dla jakiegokolwiek produktu.
- Omawiać przyszłe strategie projektowe lub marketingowe.
- Omawiać warunki kredytu.
- Omawiać zakazywanie lub inne sposoby ograniczania zgodnego z prawem reklamowania przez podmioty konkurencyjne.
- Omawiać podział klientów.
- Omawiać wolumeny.
- Omawiać jakikolwiek inny temat mogący ograniczyć konkurencję.

W odniesieniu do wyboru dostawców przez Państwa spółkę i/lub Państwa podmioty konkurencyjne **w szczególności zabrania się**:

- Ujawniać lub omawiać tożsamość dostawców, jeżeli jest ona informacją wrażliwą istotną dla konkurencji.
- Omawiać jakiegokolwiek bojkotowanie spółki ze względu na jej praktyki określania cen lub dystrybucji.
- Omawiać strategie lub plany zawarcia kontraktu lub wypowiedzenia kontraktu z konkretną spółką.
- Omawiać ceny, marże, warunki płatności, wolumeny, rynki, klientów lub strategie marketingowe dostawców z podmiotami konkurencyjnymi.

W odniesieniu do tajemnic przedsiębiorstwa Państwa spółki i/lub Państwa podmiotów konkurencyjnych **zabrania się**:

- Omawiać tajemnice przedsiębiorstwa lub informacje poufne Państwa spółki lub jakiegokolwiek innego członka.

ZASADY CHATHAM HOUSE

Proszę pamiętać także, że:

- Uczestnicy szkolenia **mogą omawiać szczegóły** dotyczące dyskusji **na zewnątrz**, ale **nie mogą ujawniać, kto uczestniczył w szkoleniu ani podawać, co powiedziała konkretna osoba.**
- Zapewniamy anonimowość mówców i zachęcamy do dzielenia się informacjami;
- Reguły te są używane na całym świecie;
- Pozwalamy wypowiadać się we własnym imieniu i wyrażać poglądy, które nie muszą być zbieżne z poglądami reprezentowanymi przez Państwa organizacje;
- Zachęcamy do swobodnej dyskusji.

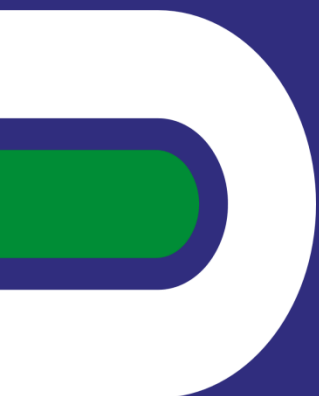
PROGRAM: ETYKA W BIZNESIE I RÓWNOWAGA SPOŁECZNA

Wspólna praca i nauka

10:15–10:45	Wprowadzenie do dyskusji panelowej
10:45–12:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Określanie najważniejszych wyzwań lokalnych
12:15–12:45	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania
12:45–13:30	Lunch
13:30–15:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania (cd.)
15:15–15:30	Przerwa na kawę
15:30–16:30	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Budżet, zakres odpowiedzialności i oś czasu
Uczestnicy łączą się ponownie w 1 grupę	
16:30–17:00	Zakończenie

WPROWADZENIE

Oczekiwania wobec branży: Wytyczne



drive
sustainability

WYTYCZNE

Etyki biznesowej

Zgodnie z oczekiwaniami, spółki zobowiązane są stosować najwyższe standardy uczciwości oraz **działać w sposób uczciwy i godziwy** w całym łańcuchu dostaw, zgodnie z przepisami lokalnymi.

The infographic displays the IAAG Sustainability Practical Guidance, featuring logos of member companies (BMW Group, Daimler, FCA, Ford, GM, Honda, Jaguar, Land Rover, Nissan, Scania, Toyota, Volkswagen, Volvo, Volvo Group) and detailing standards for Environment and Human Rights and Working Conditions. A callout box points to the text on the left.

Environment	Human Rights and Working Conditions
<p>Companies are expected to support a proactive approach to environmental responsibility by protecting the environment, conserving natural resources and reducing the environmental footprint of their production, products and services throughout their life-cycle.</p> <p>A comprehensive approach includes but is not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none">Energy Consumption & Greenhouse Gas Emissions: Companies are expected to implement a comprehensive energy reduction strategy and management program while increasing use of renewable energy.Water Quality & Consumption: Companies are expected to effectively reduce, reuse, and recycle water with responsible treatment of wastewater discharges to protect the environment and improve overall water quality.Air Quality: Companies are expected to routinely monitor, appropriately control, minimize/minimise, and to the extent possible, eliminate emissions contributing to local air pollution.Natural Resources Management and Waste Reduction: Companies are expected to encourage and support the use of sustainable, renewable natural resources while reducing waste and increasing reuse and recycling.Responsible Chemical Management: Companies are expected to identify, minimize/minimise or eliminate the use of restricted substances in manufacturing processes and finished products to ensure regulatory compliance. Companies should also be aware of any use of reportable substances in processes and finished products, and actively investigate suitable substitutes.	<p>Companies should respect the human rights of workers, and treat all people with dignity as recognized by the international community.</p> <ul style="list-style-type: none">Child Labor/Labour and Young Workers: Companies must ensure that child labor is not tolerated in any form. The age of employment for young workers must meet or exceed company guidelines, legal regulations and local labor laws.Wages and Benefits: Companies should provide compensation and benefits that comply with applicable local laws, including those relating to minimum wages, overtime compensation, and legally mandated benefits.Working Hours: Companies should comply with local law regarding working hours, including overtime.Forced Labor/Labour: Companies must prohibit any forms of forced, (bonded) or compulsory labor/labour, including human trafficking.Freedom of Association: Companies should allow workers to communicate openly with management regarding working conditions and management practices without fear of reprisal, intimidation or harassment. Companies should respect employee rights to associate freely, to join or not join labor/labour unions, bargain collectively, seek representation, and join workers' councils in accordance with local law.Health & Safety: Companies should provide workers a safe and healthy working environment that meets or exceeds applicable local laws and industry standards for safety and occupational health.Harassment: Companies should provide a work place free of harassment against workers in any form.Non-Discrimination: Companies should not tolerate any form of discrimination in respect of employment and occupation and should provide equal employment opportunities regardless of worker or applicant characteristics such as race, color/colour, age, gender, sexual orientation, gender identity, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union association, covered veteran status, genetic information or marital status.

For further details please refer to the Global Automotive Sustainability Practical Guidance located at IAAG: <http://iaag.org/corporate-responsibility-and-Drive-Sustainability>: www.drivesustainability.org

PRZEWODNIK

Etyka biznesowa — Kompleksowe podejście obejmuje w szczególności:



Odpowiedzialne pozyskiwanie surowców



Zapobieganie korupcji, odpowiedzialność finansową / rzetelne rejestry, ujawnianie informacji



Ochronę danych osobowych i tożsamości, brak działań odwetowych



Uczciwą konkurencję / działania antymonopolowe, konflikty interesów, kontrolę eksportu i sankcje gospodarcze

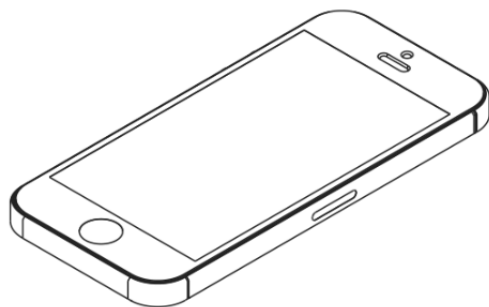


Części podrobione, własność intelektualną

ANKIETA

Na który z tematów ujętych w Wytycznych/Przewodniku chcieliby Państwo otrzymać więcej informacji?
(etyka)

Go to www.menti.com and use the code **48 33 48**



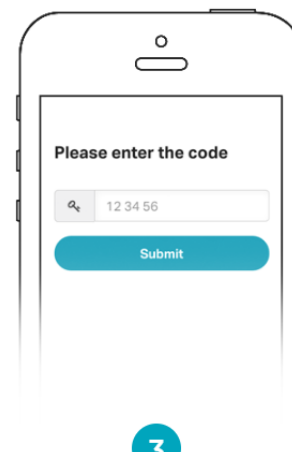
1

Grab your phone

www.menti.com

2

Go to www.menti.com



3

Enter the code 48 33 48 and vote!

PRZYKŁAD: ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

Czym jest korupcja?



Korupcja jest przestępstwem karnym!



Korupcja to **nadużycie** powierzonej władzy w celu **prywatnego zysku**.



Korupcja nie odnosi się jedynie do **urzędników państwowych**, ale także do dawania i przyjmowania łapówek w **praktyce handlowej**.



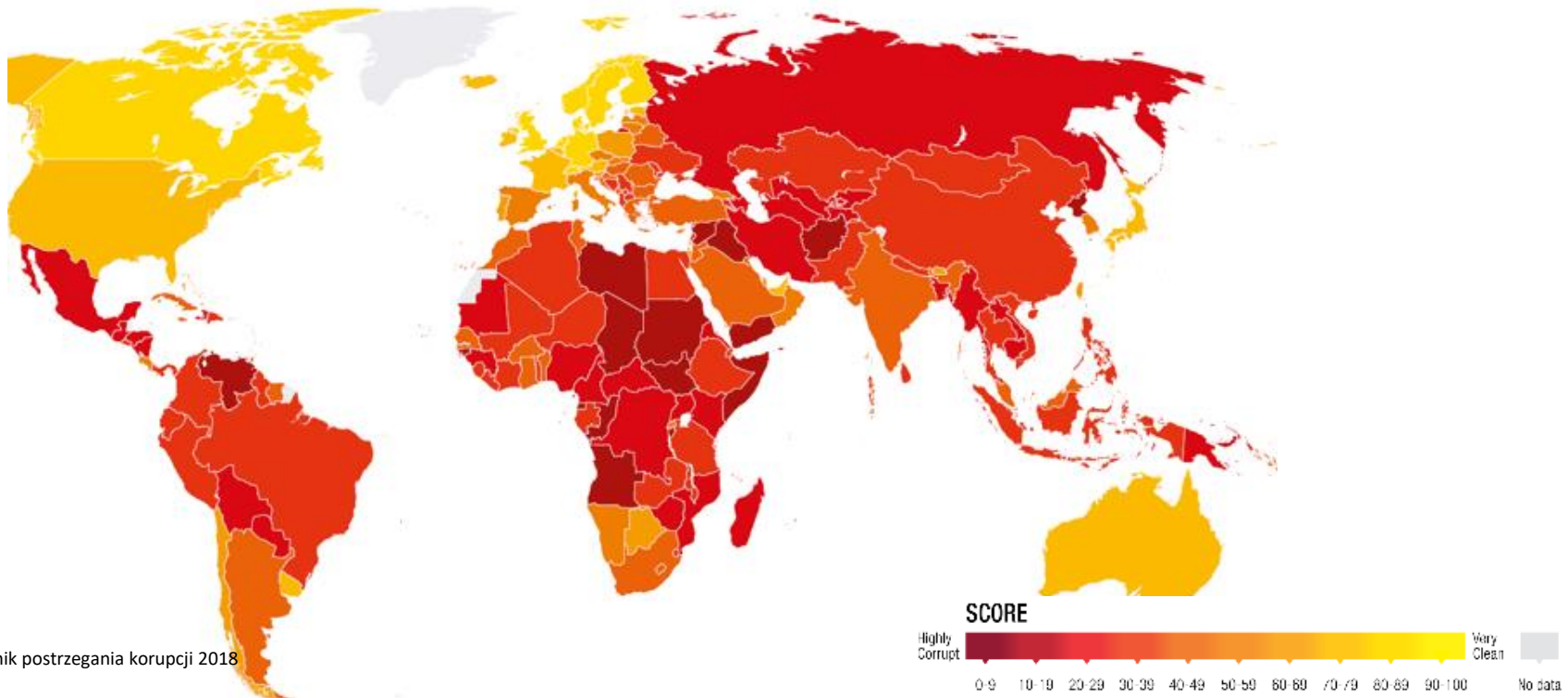
Korupcja jest nielegalna **na całym świecie**.

PRZYKŁAD: ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

W niektórych krajach prowadzenie działalności gospodarczej może wiązać się z wyższym ryzykiem dotyczącym zgodności z przepisami

- W tegorocznym wskaźniku postrzegania korupcji ponad 2/3 krajów uzyskało wynik poniżej 50.
- W szczególności to rynki rozwijające się wykazują wartości poniżej średniej.
- Ten fakt pokazuje, że większość krajów w dalszym ciągu nie jest w stanie w istotny sposób kontrolować korupcji.

Działalność na całym świecie — ryzyko korupcji na całym świecie¹



1. Wskaźnik postrzegania korupcji 2018

PRZYKŁAD: ZAPOBIEGANIE KORUPCJI

Korupcja może przybierać różne formy

Do niektórych z nich należą:



System zarządzania zgodnością

Dobry system zarządzania zgodnością ma kluczowe znaczenie dla ograniczenia korupcji!

Jak mogę ustanowić odpowiednie i oparte na ryzyku struktury zapewniania zgodności?



Wdrażanie

- 1 **Organizacja** ds. zgodności z przepisami
- 2 **Ocena ryzyka / ciągle monitorowanie** zgodności
- 3 **Kodeks postępowania**
- 4 **Badanie due diligence partnerów biznesowych** dot. zgodności
- 5 **System sygnalizowania naruszeń, procesy dochodzenia i nakładania sankcji**
- 6 **Nadzór Zarządu** nad kwestiami zgodności i ryzyka

Podczas projektowania własnych struktur zapewniania zgodności można uwzględnić poniższe elementy:



- konkretną konstrukcję i treść elementów zapewnienia zgodności, a także
- ich indywidualne znaczenie w ramach struktur zapewniania zgodności,

Określa i wdraża je kadra zarządzająca spółki ds. operacyjnych w ramach własnych obowiązków i w oparciu o przeprowadzoną przez nią analizę ryzyka.

System zarządzania zgodnością

Jak mogę ustanowić politykę/kodeks etyki?

Przygotowanie

- Uwzględnić misję, wartości i wizję spółki.
- Określić miejsce i rolę kodeksu.
- Przygotować punkty odniesienia.
- Zbadać o normy i przepisy.

**Aprobata opracowania
polityki/kodeksu**

Realizacja

- Przeprowadzić konsultacje wewnętrzne z odpowiednimi działami, np. HR, specjalistą ds. zgodności, w niektórych przypadkach nawet z Dyrektorem Naczelnym.
- Informacje zwrotne od interesariuszy.
- Skontaktować się z działem ds. komunikacji, aby omówić układ kodeksu oraz strategię komunikacji.
- Dokonać eskalacji dokumentu i pomysłów do niezbędnych forów decyzyjnych.

**Aprobata
polityki/kodeksu**

Wdrażanie

- Po uzyskaniu aprobaty Zarządu opracować ostateczną politykę/kodeks.
- Rozpocząć komunikację w obrębie spółki: szkolenia, warsztaty e-learningowe, to powszechne sposoby wprowadzenia takiego instrumentu. Nie można zapomnieć o szkoleniach przypominających.

System zarządzania zgodnością

Jak mogę ustanowić politykę/kodeks etyki?

Problem:

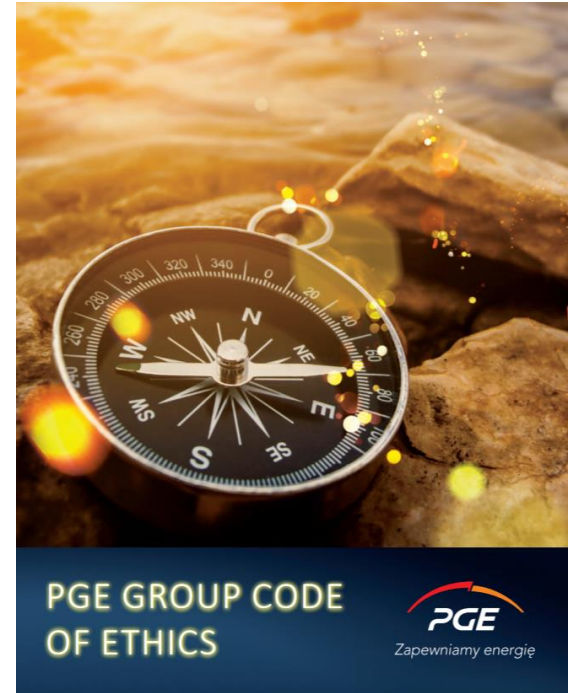
- Postępowanie biznesowe niezgodne z zasadami etyki stanowi zagrożenie dla reputacji i operacji Grupy PGE.
- Konieczne są aktywne działania w celu minimalizacji ryzyka związanego z korupcją i prawami człowieka.

Rozwiązanie:

- Niniejszy kodeks etyki stanowi zbiór wartości i zasad Grupy PGE.
- Kodeks określa podstawowe zasady oraz standardy etyki Grupy PGE, których przestrzeganie oczekuje się od pracowników, w tym kadry zarządzającej.
- Każdy pracownik Grupy PGE ma obowiązek znać Kodeks i przestrzegać przywołanych w nim wartości oraz zasad.
- Kodeks etyki Grupy PGE reguluje sposób zgłaszania naruszeń i braku przestrzegania takich wiążących wartości oraz zasad.

Rezultaty:

- Jasny i przyjazny dla użytkownika kodeks postępowania opublikowany w roku 2016
- Dobra świadomość etyki na poziomie wykonawczym i na niższych poziomach



System zarządzania zgodnością

Jak mogę ustanowić własne zarządzanie partnerami biznesowymi na potrzeby zarządzania zgodnością?

Zaleca się wdrożenie następujących czterech filarów:

Zarządzanie partnerami biznesowymi

Badanie Due diligence

- ocena ryzyka
- proces wdrażania
- kontrole danych
- dokumentacja due diligence
- proces odnowienia
- monitorowanie ryzyka

Klauzule umowne

- gwarancje
- odszkodowania
- ograniczanie ryzyka
- prawa do wypowiedzenia umów
- prawa do kontroli
- obowiązki informacyjne

Szkolenia

- szkolenia
- najlepsze praktyki
- warsztaty

Kontrola

- kontrole w oparciu o ryzyko i dorażne audyty
- regularna ocena ryzyka
- ograniczanie i działania uzupełniające
- wsparcie zewnętrzne
- certyfikacja

System zarządzania zgodnością

Lista kontrolna



Opracować kodeks etyki obejmujący zapobieganie korupcji

Przeszkolić pracowników w zakresie zapobiegania korupcji, prania brudnych pieniędzy, ochrony danych, przepisów antymonopolowych itp.

Wyznaczyć osobę odpowiedzialną za zapewnienie zgodności

Udokumentować zgodność transakcji z przepisami i statutami

Ustanowić system sygnalizacji naruszeń

WYTYCZNE

Prawa człowieka i warunki zatrudnienia

Spółki zobowiązane są **szanować prawa człowieka pracowników i traktować wszystkich ludzi godnie**, w sposób przyjęty przez społeczność międzynarodową.

Environment	Human Rights and Working Conditions
<p>Companies are expected to support a proactive approach to environmental responsibility by protecting the environment, conserving natural resources and reducing the environmental footprint of their production, products and services throughout their life-cycle.</p> <p>A comprehensive approach includes but is not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none">• Energy Consumption & Greenhouse Gas Emissions: Companies are expected to implement a comprehensive energy reduction strategy and management program while increasing use of renewable energy.• Water Quality & Consumption: Companies are expected to effectively reduce, reuse, and recycle water with responsible treatment of wastewater discharges to protect the environment and improve overall water quality.• Air Quality: Companies are expected to routinely monitor, appropriately control, minimize/minimise, and to the extent possible, eliminate emissions contributing to local air pollution.• Natural Resources Management and Waste Reduction: Companies are expected to encourage and support the use of sustainable, renewable natural resources while reducing waste and increasing reuse and recycling.• Responsible Chemical Management: Companies are expected to identify, minimize/minimise or eliminate the use of restricted substances in manufacturing processes and finished products to ensure regulatory compliance. Companies should also be aware of any use of reportable substances in processes and finished products, and actively investigate suitable substitutes.	<p>Companies should respect the human rights of workers, and treat all people with dignity as recognized by the international community.</p> <ul style="list-style-type: none">• Child Labor/Labour and Young Workers: Companies must ensure that child labor is not tolerated in any form. The age of employment for young workers must meet or exceed company guidelines, legal regulations and local labor laws.• Wages and Benefits: Companies should provide compensation and benefits that comply with applicable local laws, including those relating to minimum wages, overtime compensation, and legally mandated benefits.• Working Hours: Companies should comply with local law regarding working hours, including overtime• Forced Labor/Labour: Companies must prohibit any forms of forced, (bonded) or compulsory labor/labour, including human trafficking.• Freedom of Association: Companies should allow workers to communicate openly with management regarding working conditions and management practices without fear of reprisal, intimidation or harassment. Companies should respect employee rights to associate freely, to join or not join labor/labour unions, bargain collectively, seek representation, and join workers' councils in accordance with local law.• Health & Safety: Companies should provide workers a safe and healthy working environment that meets or exceeds applicable local laws and industry standards for safety and occupational health.• Harassment: Companies should provide a work place free of harassment against workers in any form.• Non-Discrimination: Companies should not tolerate any form of discrimination in respect of employment and occupation and should provide equal employment opportunities regardless of worker or applicant characteristics such as race, color/colour, age, gender, sexual orientation, gender identity, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union association, covered veteran status, genetic information or marital status.

For further details please refer to the Global Automotive Sustainability Practical Guidance located at AIAG: <http://aiag.org/corporate-responsibility-and-Drive-Sustainability>: www.drivesustainability.org

PRZEWODNIK

Prawa człowieka i warunki zatrudnienia — Kompleksowe podejście obejmuje w szczególności poniższe:



Praca dzieci i młodociani pracownicy, praca przymusowa



Wynagrodzenia i świadczenia, godziny pracy



Wolność zrzeszania się



BHP

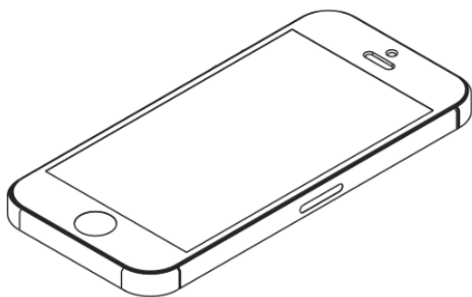


Nękanie, brak dyskryminacji

ANKIETA

Na który z tematów ujętych w Wytycznych/Przewodniku chcieliby Państwo otrzymać więcej informacji?
(prawa człowieka i warunki pracy)

Go to www.menti.com and use the code **14 90 12**



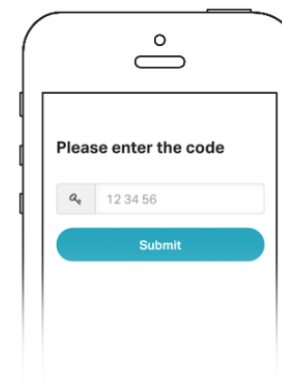
1

Grab your phone

www.menti.com

2

Go to www.menti.com



3

Enter the code 14 90 12 and vote!

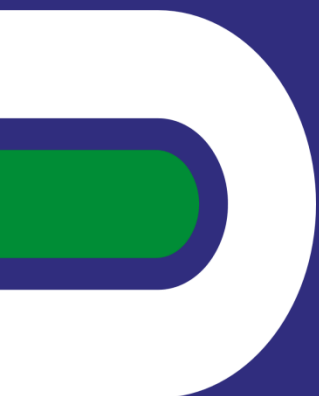
PROGRAM: ETYKA W BIZNESIE I RÓWNOWAGA SPOŁECZNA

Wspólna praca i nauka

10:15–10:45	Wprowadzenie Dyskusja panelowa
10:45–12:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Określanie najważniejszych wyzwań lokalnych
12:15–12:45	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania
12:45–13:30	Lunch
13:30–15:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania (cd.)
15:15–15:30	Przerwa na kawę
15:30–16:30	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Budżet, zakres odpowiedzialności i oś czasu
Uczestnicy łączą się ponownie w 1 grupę	
16:30–17:00	Zakończenie

ĆWICZENIE DOTYCZĄCE PLANU DOSKONALENIA

Określanie najważniejszych wyzwań lokalnych



PLAN DOSKONALENIA

Jak opracować plan doskonalenia

- Ustanowić strategię w celu monitorowania ulepszeń

Monitoring

- Wyznaczyć obowiązki
- Analiza przyczyn źródłowych
- Określić wykonalne działania naprawcze i profilaktyczne i je ustalić

Określenie

- Regularnie przekazywać kluczowym interesariuszom informacje o stanie planu doskonalenia

Komunikacja

- Stworzyć realistyczny budżet
- Ustanowić konkretne i zasadne ramy czasowe

Działanie

ĆWICZENIE W GRUPACH — 1 godz. 30 min.

Format

Burza mózgów 40 min.

- Każdy stół prowadzi burzę mózgów:
 - Jakie są największe wyzwania i problemy, jakie napotykają lub napotkali Państwo w odniesieniu do etyki biznesowej, praw człowieka i warunków pracy?
 - Gdzie potrzebują Państwo wsparcia?
- Każdy stół tworzy 3 listy najważniejszych wyzwań, które chce ująć w planie doskonalenia

Dyskusja w grupie i analiza 50 min.

- Każdy stół przedstawia 3 najważniejsze wyzwania
- Prowadzący szkolenie przedstawia analizę danych dotyczących największych wyzwań
- Porównanie / dyskusja

CO MÓWIĄ DANE

*Do największych lokalnych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem o **bezpośrednim skutku krótkoterminowym** należą:*

Rozwój kapitału ludzkiego i zarządzanie talentami

W oparciu o: sytuację rynkową

Dlaczego:

- Problem braku pracowników we wszystkich sektorach przemysłu w Polsce.
- Wykwalifikowanych pracowników z Polski przyciągają wyższe stawki wynagrodzenia w Niemczech.

Oczekiwania:

- Zarządzanie problemem braku pracowników w sposób odpowiedzialny.
- Tworzenie długoterminowych programów rozwoju umiejętności i zatrzymywania pracowników przy współpracy ze szkołami, innymi spółkami, wewnątrz itp.

*Częściowo w wyniku spadającej liczby wykwalifikowanych kandydatów, ponad połowa zakładów sektora motoryzacyjnego (55%) w Polsce twierdzi, że jest otwarta na **automatyzację procesów produkcyjnych**.*

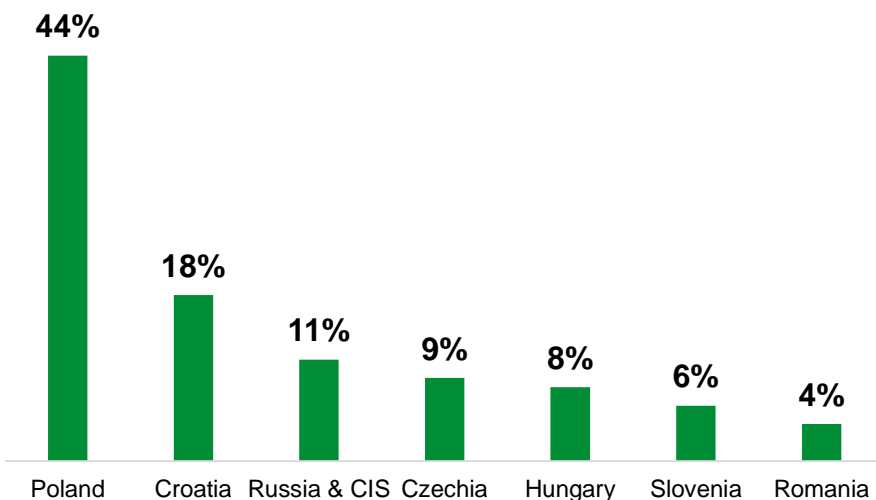
Źródło: Exact Systems Polska, MotoBarometr 2018

CO MÓWIĄ DANE

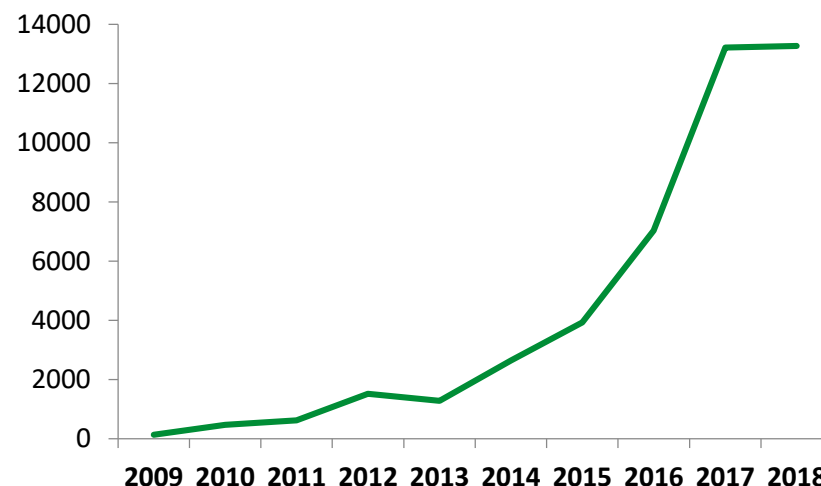
Do największych lokalnych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem o **skutku długoterminowym** należą:

1) Ujawnianie informacji

Nagrody Green Frog Awards Sprawozdania z konkretnych regionów



Konkurs dotyczący raportów na temat społecznej odpowiedzialności biznesu Nagroda internautów (Liczba głosów)



Oczekiwanie: Określanie zintegrowanej strategii odpowiedzialności dla przedsiębiorstwa i wdrożenie nowoczesnego podejścia do sprawozdawczości pozafinansowej.

CO MÓWIĄ DANE

Do największych lokalnych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem o skutku długoterminowym należą:

2) Zapobieganie korupcji

W oparciu o: wymogi społeczne, przepisy

Dlaczego: Zgodnie z oczekiwaniami spółki zobowiązane są przeciwdziałać korupcji w jej wszelkich przejawach, w tym wymuszeniom i łapówkarstwu.

Wskaźnik postrzegania korupcji 2018

POLSKA

Miejsce: **36/180**

Miejsce kraju wskazuje jego pozycję względem innych krajów

Źródło: Transparency International

Liczba punktów:

60/100

Liczba punktów dla kraju lub terytorium wskazuje procentowy poziom korupcji w sektorze publicznym w skali od 0 (wysoka korupcja) do 100 (bardzo niska)

Średnia liczba punktów w regionie (Europa Zachodnia i UE): **66/100**

Oczekiwania: Eliminacja korupcji

CO MÓWIĄ DANE

Do największych lokalnych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem o skutku długoterminowym należą:

3) Zarządzanie łańcuchem dostaw

W oparciu o: wymogi społeczne, przepisy

Dlaczego: Zagrożenia w łańcuchu dostaw związane ze złożonością wynikającą z różnorodności produktów, konkurencji międzynarodowej i złożonych łańcuchów dostaw

Oczekiwania:

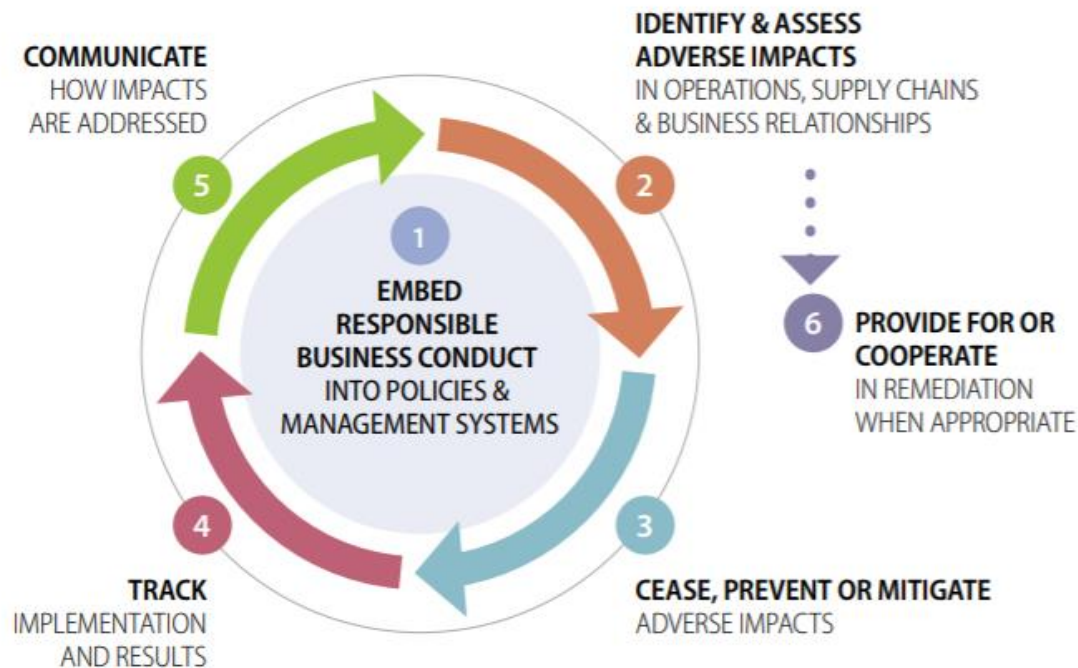
- Ocena podstawowego rozumienia kluczowych kwestii biznesowych w ramach zarządzania łańcuchem dostaw w odniesieniu do zrównoważonego rozwoju.
- Zarządzanie dostawcami — przekazywanie danych z uwzględnieniem kwestii technologicznych, społecznych i środowiskowych.
- Większe działania w kierunku zrównoważonego rozwoju i jawności.

CO MÓWIĄ DANE

Do największych lokalnych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem o skutku długoterminowym należą:

3) Zarządzanie łańcuchem dostaw

OECD również opracowała wskazówki, aby pomóc przedsiębiorstwom w prowadzeniu badania due diligence pod kątem odpowiedzialnego prowadzenia działalności w konkretnych sektorach i łańcuchach dostaw



Źródło: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

CO MÓWIĄ DANE

Do największych lokalnych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem o skutku długoterminowym należą:

4) Warunki pracy (wynagrodzenia i świadczenia)

W oparciu o: wymogi pracowników, społeczne, regulatorów

Dlaczego:

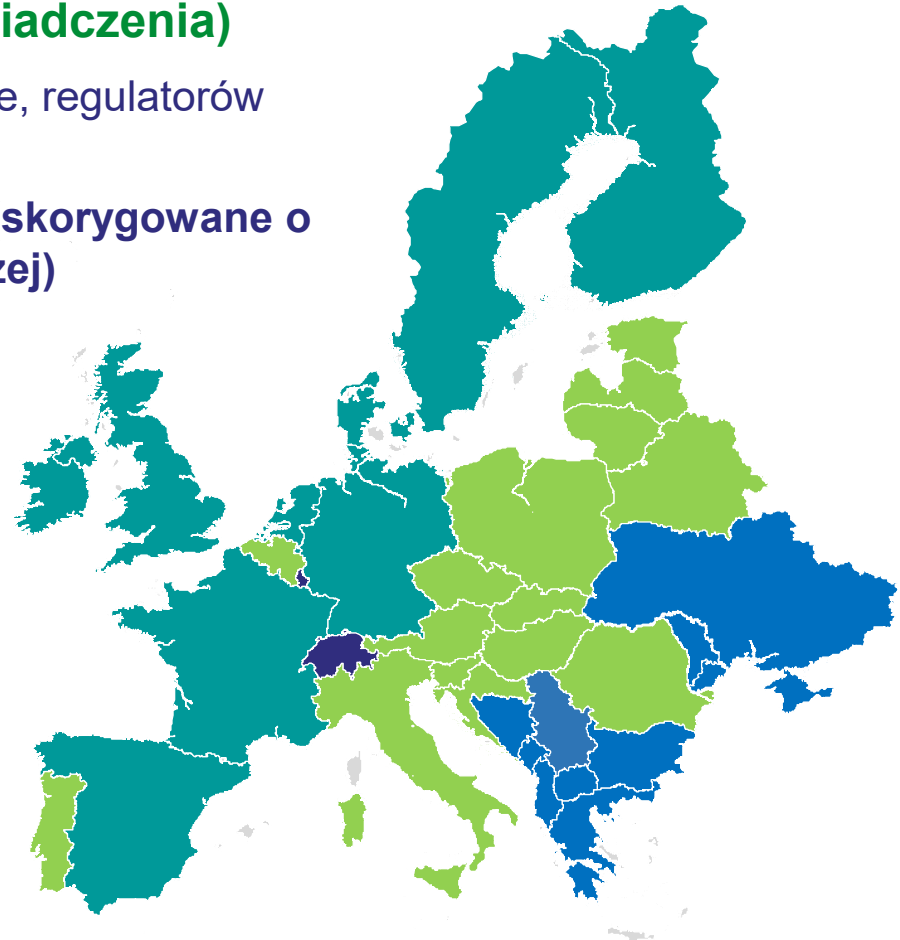
Średnie miesięczne wynagrodzenie netto (skorygowane o koszt utrzymania w parytecie siły nabywczej)

	Powyżej 3500 USD
	2500 USD do 3499 USD
	1500 USD do 2499 USD
	Poniżej 1500 USD

Wyjątek:

Wzrost wynagrodzeń

Równe wynagrodzenie za jednakową pracę



Źródło: wikipedia.com

CO MÓWIĄ DANE

Do największych lokalnych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem o skutku długoterminowym należą:

5) Brak dyskryminacji (imigranci)

W oparciu o: niedobory pracowników, wymogi rządowe

Kontekst: z danych wynika, że w Polsce jest od 1,5 do 3 milionów pracowników zagranicznych, przede wszystkim z Ukrainy.

Ponad 57% spółek w sektorze motoryzacyjnym przyznaje się do zatrudniania pracowników z Ukrainy. Są tańszą siłą roboczą.

Oczekiwanie: Zapewnienie równych warunków zatrudnienia.

80% *pracodawców zatrudnia Ukraińców na stanowiskach niższego szczebla.*

15% *pracodawców nie oferuje pracownikom ukraińskim jakichkolwiek świadczeń.*

38% *polskich pracowników obawia się, że napływ Ukraińców powstrzyma wzrost wynagrodzeń.*

DYSKUSJA W GRUPIE

Teoria a rzeczywistość

- Jaka jest Państwa opinia, jeśli porównają Państwo wyniki swojej poprzedniej dyskusji i dane zebrane przez nas przed tym szkoleniem?
- Jakie są/powinny być 3 najważniejsze kwestie i największe niezgodności?

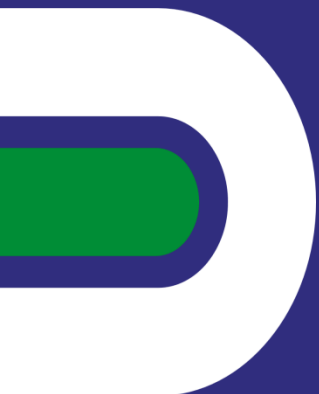
PROGRAM: ETYKA W BIZNESIE I RÓWNOWAGA SPOŁECZNA

Wspólna praca i nauka

10:15–10:45	Wprowadzenie Dyskusja panelowa
10:45–12:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Określanie najważniejszych wyzwań lokalnych
12:15–12:45	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania
12:45–13:30	Lunch
13:30–15:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania (cd.)
15:15–15:30	Przerwa na kawę
15:30–16:30	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Budżet, zakres odpowiedzialności i oś czasu
Uczestnicy łączą się ponownie w 1 grupę	
16:30–17:00	Zakończenie

ĆWICZENIE DOTYCZĄCE PLANU DOSKONALENIA

Przyczyny źródłowe i działania



drive
sustainability

ANALIZA PRZYCZYŃ ŹRÓDŁOWYCH

Do przyczyn źródłowych należą...

- podstawowe przyczyny nawracających problemów lub niepowodzenia procesu.
- Po ich usunięciu podobne problemy nie będą nawracać.

**Objawy problemów są
widoczne i oczywiste**

**Przyczyny są niewidoczne i
mało znane**

METODOLOGIA: ANALIZA PRZYCZYN ŹRÓDŁOWYCH

5 powodów



Metodologia rybiej ości



Schematy powinowactwa

Education	Communication	Environment	Documentation	Policies & Procedures	Monitoring
No orientation for A/Cs regarding INR	Inadequate handover to new ward	INR machine was broken	No formal handover	Procedure written but not available to staff	No routine collections for patients on anticoagulants
No medication reconciliation	No flag from lab re: high INR	All tests were ordered at the end of the ward round	POCT not used	No guidelines on stairwell	Staff felt POCT not reliable
No regime for post op patients requiring warfarin	No medication reconciliation		No medication reconciliation documented	No local policy	POCT not used
	No written handover			No clear guidelines	INR not checked daily

ANALIZA PRZYCZYŃ ŹRÓDŁOWYCH

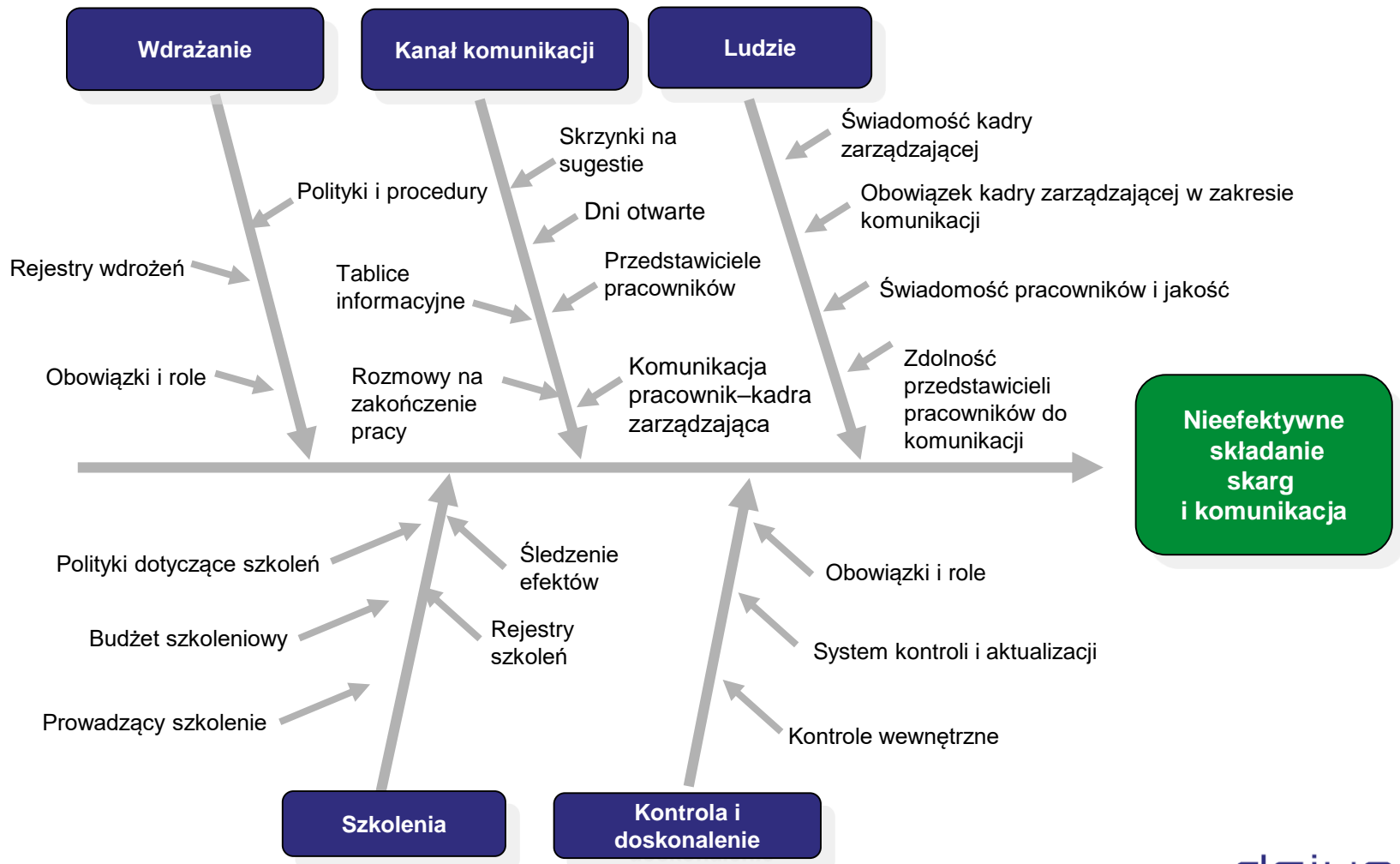
5 powodów

Studium przypadku: Pracownicy nie korzystają ze sprzętu ochrony indywidualnej

- **Q1: Dlaczego pracownicy są niezadowoleni?**
→ Ponieważ kadra zarządzająca nie słucha uwag pracowników i nie reaguje na ich wątpliwości, np. nieoficjalny nacisk na pracę w bezpłatnych godzinach nadliczbowych
- **Q2: Dlaczego kadra zarządzająca nie słucha uwag pracowników i nie reaguje na wątpliwości?**
→ Ponieważ komunikacja między pracownikami a kadrami zarządzającymi jest zasadniczo mniej pośrednia, a zgłaszanie takich wątpliwości kadrze zarządzającej nie jest elementem kultury.
- **Q3: Dlaczego kultura spółki się nie zmienia?**
→ Ponieważ nie ma programu ani celu wymuszającego taką zmianę kulturową.
- **Q4: Dlaczego nie opracowano programu ani celu?**
→ Ponieważ zadowolenie pracowników i komunikacja nie należą do kluczowych wskaźników efektywności, a tym samym nie są kwestią priorytetową dla kadry zarządzającej.
- **Q5: Dlaczego wyższa kadra zarządzająca nie przyjmie takich kluczowych wskaźników efektywności?**
→ Ponieważ brakowało im świadomości tej kwestii, zanim ankieta zadowolenia pracowników ujawniła brak korzystania z kanału komunikacji.

ANALIZA PRZYCZYŃ ŹRÓDŁOWYCH

Metodologia rybiej ości




ANALIZA PRZYCZYŃ ŹRÓDŁOWYCH

Schematy powinowactwa: Klasyfikacja przyczyn źródłowych


...wytwarzać, organizować i konsolidować informacje




Brak świadomości



**Brak zaangażowania
kadry zarządzającej**




**Brak procedur,
polityk**



**Przyczyna
zewnętrzna**



Koszty



**Brak komunikacji
wewnętrznej i
integracji
pracowników**

ZAPLANOWANE DZIAŁANIA

Działania naprawcze i profilaktyczne

Działanie naprawcze



Krótkoterminowe

- Natychmiastowe działanie naprawcze w celu usunięcia/rozwiązania niezgodności

Działanie profilaktyczne



Długoterminowe

- Reakcja na przyczynę źródłową
- Zapewnienie braku ponownego wystąpienia problemu
- Wdrożenie długoterminowe
- Skupienie na systemach zarządzania

Przerwa na lunch

12:45–13:30



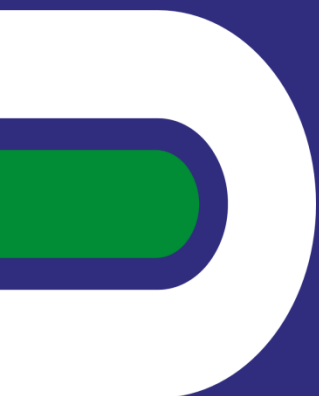
PROGRAM: ETYKA W BIZNESIE I RÓWNOWAGA SPOŁECZNA

Wspólna praca i nauka

10:15–10:45	Wprowadzenie Dyskusja panelowa
10:45–12:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Określanie najważniejszych wyzwań lokalnych
12:15–12:45	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania
12:45–13:30	Lunch
13:30–15:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania (cd.)
15:15–15:30	Przerwa na kawę
15:30–16:30	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Budżet, zakres odpowiedzialności i oś czasu
Uczestnicy łączą się ponownie w 1 grupę	
16:30–17:00	Zakończenie

ĆWICZENIE DOTYCZĄCE PLANU DOSKONALENIA

Przyczyny źródłowe i działania (cd.)



drive
sustainability

PRZYPOMNIENIE

Podsumowanie sesji porannej

- 3 największe wyzwania, problemy, niezgodności
- Gdzie potrzebują Państwo wsparcia
- Metodologia analizy przyczyn źródłowych

ĆWICZENIE W GRUPACH — 1 godz. 45 min.

Format

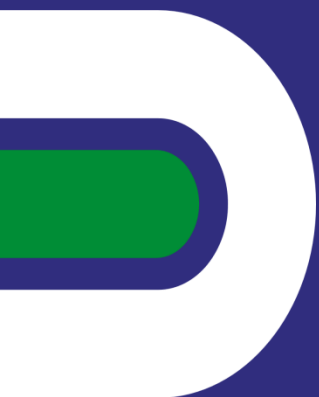
Burza mózgów 45 min.

- Każdy stolik prowadzi burzę mózgów:
 - przyczyny źródłowe i działania/środki zaradcze dla każdego wyzwania
 - Uczestnicy dzielą się doświadczeniem praktycznym dotyczącym sposobu radzenia sobie z problemami, co działa, co nie działa itp.
- Każdy stolik tworzy listę 3 największych przyczyn źródłowych dla każdego wyzwania
- Każdy stolik wskazuje dwa działania dla przyczyny źródłowej

Dyskusja w grupie 60 min.

- Każdy stolik prezentuje przyczyny źródłowe i wyzwania
- Prowadzący szkolenie przedstawia najlepsze praktyki, studia przypadków i listę kontrolną rozwiązań w celu zapewnienia reakcji na wyzwania
- Porównanie / dyskusja

Studia przypadków



Studium przypadku 1: Inter Cars

Wiodący temat: Rozwój kapitału ludzkiego i zarządzanie talentami

Problem: brak pracowników

Analiza przyczyn źródłowych: trudność z przyciągnięciem młodych absolwentów o odpowiednim wykształceniu na dane stanowiska

Działania naprawcze:

Inter Cars — Program Młode Kadry utworzono w oparciu o współpracę ze szkołami. Zapewnia wiedzę niezbędną do kształcenia przyszłych kadr, co pozwala młodym ludziom łatwiej rozpocząć życie zawodowe.

Do kluczowych aspektów projektu należą ciągła **współpraca z nauczycielami w formie szkoleń, sympozjów i dzielenia się doświadczeniem, aby zapewnić, że instruktaż w szkołach samochodowych opiera się na najnowszych trendach** i wykorzystuje najnowszą wiedzę techniczną, uzyskaną przez szkoły od partnerów projektu Młode Kadry, tj. wiodących dostawców części i wyposażenia na rynek motoryzacyjny.

Działania profilaktyczne:

- Wyposażenie szkół w nowoczesny sprzęt do napraw i diagnostyki usterek samochodów
- Rozwój sieci szkół uczestniczących w programie

Studium przypadku 1: Inter Cars

Wiodący temat: Rozwój kapitału ludzkiego i zarządzanie talentami

Rezultaty:

Program realizowany jest już od kilku lat (od 2011). Obejmuje 25 szkół i 8500 uczniów. Inicjatorzy pozostają w kontakcie (np. za pośrednictwem mediów społecznościowych) z absolwentami szkół, które uczestniczyły w programie.

Dzięki temu Inter Cars jest w stanie monitorować skuteczność programu. Program pomaga przyciągnąć młodych ludzi do miejsc pracy w firmie i rozpocząć przygotowywanie uczniów do pracy w branży technologicznej i inżynieryjnej. Tworzy także źródło wyszkolonych pracowników.

Zdobyta wiedza:

- Ważne jest, by znajdować kreatywne sposoby przyciągania młodych ludzi do własnych miejsc pracy.
- Mechanik samochodowy to nie tylko zawód. Może stać się pasją.

Studium przypadku 2: Sanok Rubber Group S.A.

Wiodący temat: Zapobieganie korupcji

Problem: Korupcja to niewłaściwe wykorzystanie przyznaných uprawnień w celu prywatnego zysku, co może negatywnie wpłynąć na spółkę.

Analiza przyczyn źródłowych: Sanok Rubber Group pragnie być postrzegana jako spółka uwzględniająca kwestie społeczne, odpowiedzialna za wpływ na społeczeństwo, jawność i etykę, poszanowanie interesów partnerów biznesowych, poszanowanie przepisów, w tym praw człowieka, a także poszanowanie międzynarodowych standardów.

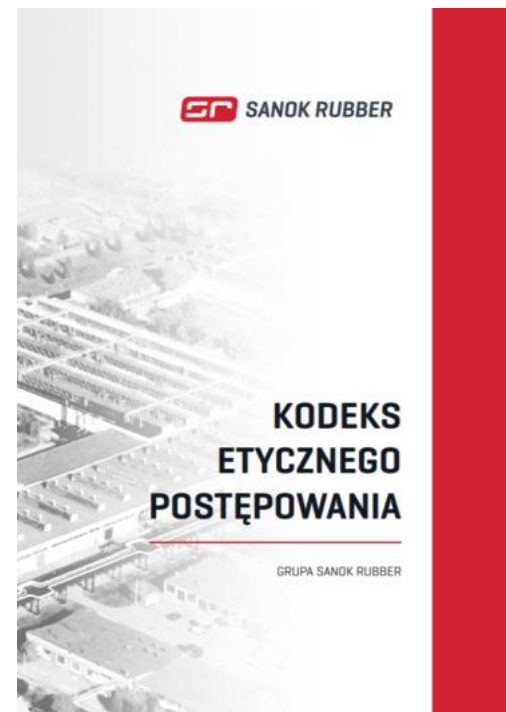
Działania naprawcze:

Wdrożenie **Kodeksu postępowania etycznego** odnosi się do:

- kwestii społecznych i środowiskowych,
- ujawniania informacji,
- jawności i etyki,
- poszanowania interesów partnerów biznesowych,
- poszanowania przepisów, w tym praw człowieka,
- poszanowania międzynarodowych standardów.

Kodeks jest powszechnie dostępny na stronie internetowej, gdzie mogą się z nim zapoznać wszyscy pracownicy, kandydaci do pracy, a także potencjalni dostawcy i inne zainteresowane osoby. **Dostawcy mają obowiązek podpisać deklarację realizacji wymogów kodeksu. Sanok Rubber Group prowadzi regularne kontrole dostawców.**

Po wdrożeniu wspomnianego Kodeksu etyki organizuje się **liczne szkolenia** zapoznające wszystkich pracowników z dokumentem i jego implikacjami.



Studium przypadku 2: Sanok Rubber Group S.A.

Wiodący temat: Zapobieganie korupcji

Działania profilaktyczne:

Określanie **dozwolonej wartości** przekazywanego lub przyjmowanego **prezentu**.

Walidacja wiarygodności **partnerów biznesowych** oraz legalności ich operacji.

Rezultaty:

Podczas wdrażania polityki zapobiegania korupcji Spółka podejmuje działania w celu **zmniejszenia ryzyka** korupcji i łapówkarstwa.

W roku 2017 liczba **kursów szkoleniowych** dotyczących Kodeksu postępowania etycznego obejmowała **14 kursów dla kadry zarządzającej** i kierowników personelu i **47 kursów dla nowo zatrudnionych pracowników**.

W latach 2017 i 2018 w spółce Sanok Rubber Group nie stwierdzono **przypadków korupcji ani łapówkarstwa**.

W latach 2017 i 2018, podczas kontroli zewnętrznych dostawców Grupy, w łańcuchu dostaw Sanok Rubber Group **nie stwierdzono przypadków naruszeń związanych z korupcją i łapówkarstwem**.

Zdobyta wiedza:

- Ważne, by ustanawiać standardy zewnętrznie, w łańcuchu dostaw, ale także wewnętrznie.

Studium przypadku 3: Sitech

Wiodący temat: Zarządzanie łańcuchem dostaw

Problem: brak skutecznego łańcucha dostaw

Analiza przyczyn źródłowych: Partnerstwo z odległymi dostawcami skutkuje wysokim kosztem gospodarczym i środowiskowym transportu materiałów.

Działania naprawcze:

Program pozyskiwania lokalnego. Jego celem jest zwiększenie udziału dostawców krajowych w liczbie zamówień składanych przez dział ds. produktów i usług. **Program pozyskiwania lokalnego** to proces długoterminowy, który wymaga przygotowania nowych wykonawców do udziału w przetargu, a później możliwości dostaw seryjnych. Aby pomóc wykonawcom w zrozumieniu wymagań, Sitech organizuje **Dzień Dostawcy**, a także liczne rozmowy dotyczące kwestii technicznych i jakości.

Wdrażając takie wymogi, jak brak dyskryminacji, brak pracy przymusowej, zakaz pracy dzieci, wynagrodzenia zgodne ze standardami, godziny pracy zgodne z obowiązującymi przepisami, przestrzeganie zasad BHP w miejscu pracy, **Sitech egzekwuje dobre standardy** dla swoich dostawców.

Działania profilaktyczne:

- Aby mieć pewność, że wykonawcy spełniają najwyższe standardy, spółki pragnące współpracować z firmą Sitech informuje się o konieczności przestrzegania wymogów w wielu obszarach.

Studium przypadku 3: Sitech

Wiodący temat: Zarządzanie łańcuchem dostaw

Rezultaty:

W roku 2016 firma Sitech wydała **51,7% swego budżetu przeznaczonego na zamówienia na współpracę z miejscowymi dostawcami. W roku 2017 było to już 59,6%.**

W roku 2017 było to 1322 dostawców krajowych, a jedynie 169 zagranicznych.

Zdobyta wiedza:

- Zaopatrzenie od dostawców lokalnych pozwala obniżyć koszty oraz zmniejszyć wpływ na środowisko
- Wymaganie najwyższych standardów od dostawców ułatwia wdrażanie odpowiedzialnego łańcucha dostaw.

Studium przypadku 4: 3M

Wiodący temat: Brak dyskryminacji

Problem:

Zapewnienie równych warunków zatrudnienia.

Analiza przyczyn źródłowych:

- Niekorzystne traktowanie pracowników
- Poprawa możliwości zatrudnienia bez względu na rasę, religię, płeć czy narodowość

Studium przypadku 4: 3M

Wiodący temat: Brak dyskryminacji

Działania naprawcze:

- 3M promuje politykę różnorodności, zapewniając równe możliwości rozwoju wszystkim pracownikom.
- „Wskaźnik różnorodności” 3M uwzględnia poniższe wymiary różnorodności: płeć, narodowość, pochodzenie kulturowe, niepełnosprawność, LGBT.

Działania profilaktyczne:

- Przyjęcie różnorodności jako kluczowego wskaźnika efektywności
- Celem spółki jest poprawa wskaźnika rok do roku i osiągnięcie w roku 2025 „Wskaźnika różnorodności” zarządzającej w wysokości 65,2%.

Studium przypadku 4: 3M

Wiodący temat: Brak dyskryminacji

Rezultaty:

W ramach kampanii komunikacji przeprowadzono kampanię poświęconą świadomości pod hasłem „I’m in”, obejmującą szereg grup fokusowych i warsztatów budujących świadomość wśród liderów i kierowników. Katalog szkoleń obejmuje wirtualne i stacjonarne warsztaty poświęcone zarządzaniu różnorodnością.

W spółce co roku odbywa się Dzień Różnorodności.

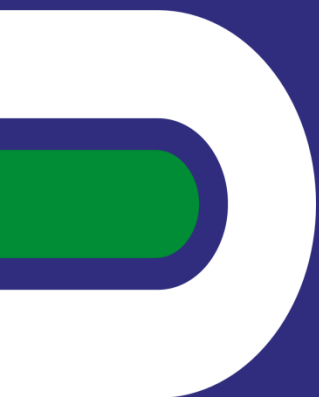
Opracowano Poradnik różnorodności i integracji, w którym zebrano wszystkie dostępne i nowe narzędzia, zasoby i najlepsze praktyki z zakładów firmy 3M z całego świata.

Na koniec roku 2017 rozpoczęto kampanię pod hasłem „Different minds inspire”.

Zdobyta wiedza:

- Promowanie równych możliwości tworzy pozytywny wizerunek spółki oraz nowatorskie i sprzyjające integracji miejsce pracy.

Lista kontrolna rozwiązań



Etyka biznesowa: Rozwiązania spełniające oczekiwania

- ✓ Przeprowadzić badanie due diligence, aby zrozumieć źródło surowców pierwotnych, uniknąć świadomego używania produktów zawierających surowce z rejonów, gdzie naruszane są prawa człowieka i zasady etyki.
- ✓ Opracować polityki i procedury, aby wyraźnie zakazać praktyk korupcyjnych.
- ✓ Przeszkolić pracowników, by potrafili zidentyfikować znaki ostrzegawcze i wdrożyć kontrole, co pozwoli zmniejszyć prawdopodobieństwo praktyk korupcyjnych i konfliktów interesów.
- ✓ Jasno i rzetelnie rejestrować transakcje finansowe w księgach i rejestrach.
- ✓ Przestrzegać przepisów o zapewnieniu poufności danych osobowych (konsument i pracownik).
- ✓ Unikać wszelkich praktyk gospodarczych naruszających konkurencję, w tym porozumień kartelowych, nadużywania zależności gospodarczej.

Prawa człowieka i warunki pracy: Rozwiązania spełniające oczekiwania

Praca dzieci oraz młodociani pracownicy

- ✓ Stosować system weryfikacji wieku, wymagać odpowiedniej dokumentacji podczas rekrutacji.
- ✓ Ściśle przestrzegać szczególnych ograniczeń w przypadku zatrudniania młodocianych pracowników, np. nie pozwalać, by wykonywali oni prace niebezpieczne lub w godzinach nocnych.

Praca przymusowa

- ✓ Brak ograniczeń dotyczących możliwości dobrowolnego zakończenia zatrudnienia przez pracowników, jak np. zbyt długie okresy wypowiedzenia.
- ✓ Systemy bezpieczeństwa nie mogą zastraszać pracowników ani ograniczać ich ruchu.
- ✓ Praca w godzinach nadliczbowych musi być całkowicie dobrowolna.
- ✓ Firma nie może przetrzymywać **oryginałów dokumentów tożsamości ani depozytów pieniężnych pracowników** (w tym pracowników migrujących).

Prawa człowieka i warunki zatrudnienia: Rozwiązania spełniające oczekiwania

Wynagrodzenia i świadczenia

- ✓ Terminowo wypłacać ustalone w umowie wynagrodzenia, nie płacić bonami ani w towarach.
- ✓ Do wypłaty wynagrodzeń używać tylko przelewów bankowych.
- ✓ Nie obniżać wynagrodzeń z przyczyn dyscyplinarnych.
- ✓ Zapewnić, że pracownicy podwykonawców otrzymują wynagrodzenia/świadczenia wymagane przepisami prawa.
- ✓ Zapewnić odpowiednie świadczenia macierzyńskie.

Godziny pracy

- ✓ Stosować system ewidencji czasu i upoważniać do dni wolnych.
- ✓ Przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących godzin pracy/wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.
- ✓ Wskazywać procesy na potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych.
- ✓ Zapewnić, że całość pracy w godzinach nadliczbowych ma charakter dobrowolny.



Prawa człowieka i warunki zatrudnienia: Rozwiązania spełniające oczekiwania



Wolność zrzeszania się

- ✓ Opracować sposoby komunikowania wątpliwości: Bezpośrednie i anonimowe (np. skrzynki na sugestie)
- ✓ Stosować komunikację kaskadową
- ✓ Promować niezależnie wybierane komisje ds. BHP
- ✓ Zapewnić, że pracownicy otrzymają egzemplarze podpisanych zbiorowych układów pracy



Nękanie i brak dyskryminacji

- ✓ Zakaz stosowania testów ciężowych
- ✓ Zwracać uwagę na konkretne czynności, gdzie należy zakazać dyskryminacji: Rekrutacja, Wynagrodzenia, Awans, Dyscyplina, Wypowiedzenie
- ✓ Utrzymać konkretne polityki zakazujące nękania

Prawa człowieka i warunki zatrudnienia: Rozwiązania spełniające oczekiwania



Ogólne

- ✓ Ustanowić kanały komunikacji dwustronnej między kadrą zarządzającą a pracownikami w celu identyfikacji ryzyka, bolączek oraz rodzącego się niezadowolenia.
- ✓ Niektóre możliwe rozwiązania:
 - ✓ Ankieta zadowolenia pracowników
 - ✓ Innowacje wewnętrzne / zbieranie pomysłów (typu Kaizen)
 - ✓ Oprócz formalnej reprezentacji pracowników, stworzyć sieć ambasadorów, którzy mogą pomóc w rozwiązywaniu konkretnych problemów, informowaniu i motywowaniu siły roboczej.
 - ✓ Stworzyć możliwości, w ramach których pracownicy mogą spotkać się z kadrą zarządzającą, aby omówić swoje problemy.
 - ✓ Wynagradzać osiągnięcia.
 - ✓ Świecić przykładem: kadra zarządzająca również powinna pokazać, że przestrzega zasad.

DYSKUSJA W GRUPIE

Proszę wypełnić listę działań: Jakie nowe działania mogą Państwo dodać do listy?

Działanie naprawcze



Krótkoterminowe

- Natychmiastowe działanie naprawcze w celu usunięcia/rozwiązania niezgodności

Działanie profilaktyczne



Długoterminowe

- Reakcja na przyczynę źródłową
- Zapewnienie braku ponownego wystąpienia problemu
- Wdrożenie długoterminowe
- Skupienie na systemach zarządzania

Przerwa na kawę

15 min.



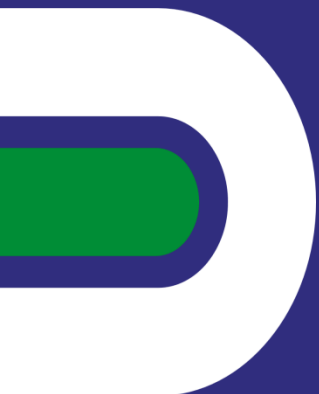
PROGRAM: ETYKA W BIZNESIE I RÓWNOWAGA SPOŁECZNA

Wspólna praca i nauka

10:15–10:45	Wprowadzenie Dyskusja panelowa
10:45–12:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Określanie najważniejszych wyzwań lokalnych
12:15–12:45	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania
12:45–13:30	Lunch
13:30–15:15	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Przyczyny źródłowe i działania (cd.)
15:15–15:30	Przerwa na kawę
15:30–16:30	Ćwiczenie dotyczące planu doskonalenia: Budżet, zakres odpowiedzialności i oś czasu
Uczestnicy łączą się ponownie w 1 grupę	
16:30–17:00	Zakończenie

ĆWICZENIE DOTYCZĄCE PLANU DOSKONALENIA

Budżet, zakres odpowiedzialności i oś czasu



ĆWICZENIE W GRUPACH — 1 godz.

Format

Plan doskonalenia najlepsze praktyki 20 min.

- Prowadzący szkolenie prezentuje plan doskonalenia najlepszych praktyk.

Burza mózgów 20 min.

- Każdy stolik prowadzi burzę mózgów:
 - Budżet, osoba odpowiedzialna, ramy czasowe każdego działania

Dyskusja w grupie 20 min.

- Każdy stolik wybiera jedno wyzwanie i przedstawia pełen plan doskonalenia dla niego.
- Prowadzący szkolenie przekazuje informacje zwrotne.
- Zakończenie i wnioski

Przykład: pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Problem i przyczyna źródłowa

Przyczyna źródłowa:

- Kierownicy i pracownicy są **nieświadomi** obowiązujących praw i wytycznych dotyczących praw człowieka i warunków zatrudnienia.
- **Nie ma systemu ewidencji czasu**, w związku z tym nie wiadomo dokładnie, jak długo pracownicy pracują w dodatkowych godzinach.
- **Nie ma oficjalnie wyznaczonej osoby odpowiedzialnej za kwestie społecznej odpowiedzialności biznesu / HR**, która zarządza problemami dotyczącymi warunków zatrudnienia i praw człowieka.
- **Brak polityk dotyczących szkoleń i pisemnych procedur** w zakresie etyki biznesowej i równowagi społecznej.

Przykład: pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Dobrze zaplanowane działania

Działanie naprawcze:

- Zapewnić pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z przepisami.
- Bezzwłocznie przerwać wszelkie praktyki pracy w godzinach nadliczbowych, naruszające lokalne przepisy.
- Ustanowić obowiązkowe dni odpoczynku.

Działanie profilaktyczne:

- Ustanowić system monitorowania godzin pracy.
- Zaktualizować **zasady** dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych i **opracować politykę praw człowieka**.
- Przydzielić **odpowiedzialność za prawa człowieka i warunki zatrudnienia osobie odpowiedzialnej odpowiednio za kwestie społecznej odpowiedzialności biznesu / HR**.
- **Szef ds. społecznej odpowiedzialności biznesu / HR** powinien regularnie monitorować wdrażanie działań dotyczących praw człowieka i warunków zatrudnienia.
- **Kadra zarządzająca zobowiązana jest skontrolować** procedury i realizację zasad etyki i równowagi społecznej.

Przykład: pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Plan doskonalenia

Budżet:

- Wynagrodzenie osoby odpowiedzialnej za społeczną odpowiedzialność biznesu / HR
- Budżet szkoleniowy dotyczący praw człowieka i warunków zatrudnienia
- Koszty systemu ewidencji czasu

Osoba odpowiedzialna:

- Dyrektor ds. zasobów ludzkich i szef ds. społecznej odpowiedzialności biznesu / HR

Okres:

- 1 miesiąc: Zatrudnić / wyznaczyć pracownika odpowiedzialnego za funkcję społecznej odpowiedzialności biznesu / HR i nadzór nad szkoleniami.
- 3 miesiące: Opracować politykę dotyczącą etyki biznesowej i równowagi społecznej.
- 6–8 miesięcy: Zorganizować szkolenie wprowadzające dla nowych pracowników oraz szkolenie przypominające dla istniejących pracowników.

Przykład: pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Plan doskonalenia

Pomiar wyników / Kluczowe wskaźniki efektywności:

- Przeszkoleni pracownicy
- Pracownicy, którzy zdali egzamin ze szkolenia
- Zdarzenia związane z niezarejestrowanymi dodatkowymi godzinami pracy

Rezultaty:

- Wszyscy pracownicy zakładu odbyli szkolenie
- 97% pracowników zdało egzamin dotyczący szkolenia w pierwszym podejściu
- Dalsze kontrole nie wykazały dodatkowych zdarzeń dotyczących tej kwestii

Zdobyta wiedza:

Problemy związane z przepisami dotyczącymi zatrudnienia wymagają regularnych, okresowych przeglądów i aktualizacji prowadzonych przez osobę odpowiedzialną za zapewnienie zgodności.

Nadzór Zarządu jest niezbędny, by monitorować ten rodzaj kwestii.

DYSKUSJA W GRUPIE

- Jakie są Państwa wrażenia po zakończeniu ćwiczenia?
- Czy napotkali Państwo jakiegokolwiek trudności?
- Jakie 3 słowa podsumowują dyskusję przy Państwa stoliku?

ZAKOŃCZENIE

Proszę utworzyć ponownie I grupę na potrzeby kolejnej sesji.

