



STRATEGIA CSR



*PRZEDSIĘBIORSTWO PRODUKCYJNE METALBET
M. TARACH, W. TARACH, E. JAGUSZTYN*

WEDŁUG NORMY PN-ISO 26000:2012

MAJ 2016

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

SPIS TREŚCI

1	OPIS FIRMY	3
1.1	Opis przedmiotu działalności	3
1.2	Struktura Firmy.....	4
1.3	Strategia Firmy	5
1.4	Miejsce CSR w dotychczasowej działalności Firmy	6
1.5	Wnioski dotyczące potencjału Firmy do wdrożenia strategii CSR	9
2	ANALIZA INTERESARIUSZY FIRMY	10
2.1	Pracownicy	10
2.2	Dostawcy	11
2.3	Klienci.....	12
2.4	Mapa interesariuszy	13
3	DIAGNOZA SPOŁECZNO-ŚRODOWISKOWA FIRMY.....	14
4	REKOMENDACJE STRATEGICZNE	27
4.1	Budowanie przewagi strategicznej	27
4.1.1	Szanse	27
4.1.2	Zagrożenia	31
4.2	Cele społeczno-środowiskowe Firmy	35
4.2.1	Cel 1: Firma przyjazna środowisku	37
4.2.2	Cel 2: Solidny partner w biznesie.....	39
4.2.3	Cel 3: Firma przyjazna pracownikom.....	41
4.2.4	Podsumowanie celów strategicznych i działań operacyjnych w formie grafu	44
4.3	Plan działań 2016 - 2019	45
4.3.1	Działania operacyjne konieczne do realizacji w podziale na zadania	45
4.3.2	Koszty działań operacyjnych koniecznych do realizacji w podziale na miesiące	46
4.3.3	Działania operacyjne warte działania w podziale na zadania.....	47
4.3.4	Podsumowanie kosztów – lata 2016-2019	49
5	UWAGI KOŃCOWE	50

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

1 OPIS FIRMY

1.1 OPIS PRZEDMIOTU DZIAŁALNOŚCI

Przedsiębiorstwo Produkcyjne METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn (dalej: METALBET) funkcjonuje od wielu lat. Jest to rodzinna firma, która powstała z pasji oraz chęci wprowadzenia do Polski innowacji w zakresie instalacji i urządzeń grzewczych. W odpowiedzi na rozwój technologiczny i wciąż rosnące zapotrzebowanie na niedrogie i ekologiczne rozwiązania, METALBET stale poszarza swoją ofertę, dba o rozwój firmy i utrzymanie wysokiego standardu jakości produkcji oraz obsługi obecnych i przyszłych klientów. METALBET został uhonorowany certyfikatem “Polskiej Akademii Jakości Cert Sp. z o.o.”, atestem higienicznym, a ponadto posiada certyfikację kotłów HYDRA CLASSIC, HYDRA POWER, HYDRA POWER, HYDRA COMPAKT.

W ofercie firmy znajdują się takie produkty jak: podgrzewacze wody, zbiorniki solarne, zbiorniki buforowe, kotły C.O., naczynia wyrównawcze, kolektory słoneczne i inne.

METALBET posiada ok. 150 kontrahentów. Głównymi odbiorcami na terenie Polski są:

- Tech Zbyt Zamość,
- Rolmax Krasnystaw,
- Petrobud Chełm.

Wśród odbiorców zagranicznych wyróżnić należy:

- UAB „Zalioji siluma” (Litwa),
- UAB „ARTRASAS” (Litwa)
- PLASTIK spol s.r.o. (Słowacja).

Park maszynowy METALBET wyposażony jest w zestaw wysokiej klasy, nowoczesnych maszyn i urządzeń do cięcia i obróbki blach, w związku z czym możliwe jest wykonywanie usług:

- Cięcie blach wycinarką plazmową
- Cięcie blach nożycami gilotynowymi
- Gięcie blach prasami krawędziowymi
- Inne usługi ślusarsko-spawalnicze

Firma METALBET świadczy również usługi serwisowe zbiorników i kotłów na terenie całego kraju.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Typ odbiorców:

Głównymi odbiorcami firmy są klienci biznesowi – firmy handlowo-usługowe, przedsiębiorstwa produkcyjne.

1.2 STRUKTURA FIRMY

METALBET zatrudnia na moment pisania strategii 19 osób, w tym 1 kobietę i 18 mężczyzn. Zatrudnienie jest stabilne. Główną formą zatrudnienia w firmie jest umowa o pracę.

Podsumowanie zatrudnienia:

Na umowę o pracę: 17

Na umowy cywilno-prawne: 2

W tym:

Kobiet: 1

Mężczyzn: 18

W tym:

Niepełnosprawni: 0

Firmą zarządza 3 wspólników, którzy definiują kierunek rozwoju firmy, oraz decydują o procesach zatrudniania w firmie.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Poniższy rysunek przedstawia schemat organizacyjny wraz z zakresem odpowiedzialności dla poszczególnych działów:



1.3 STRATEGIA FIRMY

Misją METALBET jest zapewnienie dystrybutorom i klientom ekologicznych i wysokiej jakości produktów w korzystnych cenach, gwarantując jednocześnie efektywny serwis. Nacisk kładzie się również na nieustanne poszerzanie dystrybucji, zarówno na rynek krajowy, jak i rynki zagraniczne (Litwa, Słowacja). Dla firmy METALBET bardzo ważne są również kwestie społeczne i relacje z personelem. Firma w swojej działalności biznesowej również bierze pod uwagę wpływ podejmowanych działań na środowisko naturalne.

Zasięg działalności firmy jest międzynarodowy - firma posiada stabilną pozycję wśród konkurentów w branży.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Cele strategiczne firmy zdefiniowane jako:

- Stabilna i konkurencyjna pozycja na rynku
- Dobry, lokalny pracodawca,
- Innowacyjna, wychodząca naprzeciw oczekiwaniom klientów firma,
- Firma przyjazna środowisku.

1.4 MIEJSCE CSR W DOTYCHCZASOWEJ DZIAŁALNOŚCI FIRMY

Spółeczna odpowiedzialność przejawia się w wielu obszarach działalności firmy, ale nie jest ona obecnie usystematyzowana ani raportowana. Firma mimo prowadzenia różnych inicjatyw w ramach CSR nie posiada sformalizowanej strategii CSR.

Firma chce rozwijać się przy uwzględnieniu zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. A jej dotychczasowe działania stanowią podstawę do ich rozwoju i rozszerzenia na wszystkie obszary CSR. Na obecnym etapie firmy kluczową kwestią jest przygotowanie skoordynowanych działań, które stworzą spójną strategię CSR, która w sposób trwały oddziaływać będzie zarówno na firmę jak i jej otoczenie. A w konsekwencji ułatwi osiągnięcie również celów biznesowych.

Z dotychczasowych działań przedsiębiorstwa należy wyróżnić:

1. zachęcanie pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w szkoleniach i kursach doszkalających. Firma organizuje zarówno wewnętrzne szkolenia, jak również organizuje zewnętrzne szkolenia. Szkolenia wewnętrzne przeprowadzane są średnio dwa razy w roku. Szkolenia wewnętrzne przeprowadzane są również w momencie zatrudniania pracownika (szkolenie stanowiskowe).
2. METALBET umożliwia pracownikom również wzięcie udziału w szkoleniach zewnętrznych. Ostatnie takie szkolenie odbyło się w ramach dofinansowanego projektu z działania 8.1.1 na podstawie umowy o dofinansowanie UDA-POKL.08.01.01-26-377/13-00 z dnia 30.06.2014 r. – „Zawodowy kierowca – podstawą branży transportowej”, dzięki któremu METALBET umożliwił pracownikowi otrzymanie uprawnienia do kierowania pojazdami z kategorii C oraz C+E.
3. METALBET zrealizował również projekt systemowy PARP – „Zapewnienie dostępu przedsiębiorstw do nowych usług KSU”: umowa o dofinansowanie 4/62/DPU/2013/POKL/01_05 z dnia 16 września 2013. Projekt dotyczył certyfikacji Zintegrowanego Systemu Zarządzania Jakością i środowiskowego zgodnie z wymogami norm PN-EN ISO 9001:2001 oraz PN-EN ISO 14001:2005. Audyt certyfikacyjny został

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

przeprowadzony w roku 2008. W chwili obecnej podtrzymywany jest certyfikat jedynie na normę PN-EN ISO 14001:2005. W efekcie został wdrożony system Zarządzania Jakością potwierdzony certyfikatem, co uwiarygodnia firmę w oczach klienta, jest wizytówką firmy, ułatwia zdobywanie klientów, rynków, ma coraz szersze zastosowanie przy zawieraniu umów pomiędzy firmami na rynkach krajowych i zagranicznych, a także minimalizuje koszty w każdym aspekcie funkcjonowania firmy. Wdrożenie uznanego Systemu Zarządzania Jakością jest bardzo przydatne w kontekście całkowitej harmonizacji z normami europejskimi oraz stosowania się do wymagań dyrektyw europejskich.

4. METALBET wspiera działalność charytatywną w następujący sposób:
 - Co roku finansuje nagrody na festynie rodzinnym w Sobkowie pod hasłem: „Krew darem życia”.
 - W 2015 roku przekazał wsparcie finansowe na działalność charytatywną Fundacji Ronalda McDonalda – grupa docelowa: podopieczni Fundacji Ronalda McDonalda.
 - Cyklicznie wspiera finansowo Szkołę Podstawową w Miąsowej
5. METALBET wdrożył program świadczeń dodatkowych dla pracowników – Ubezpieczenie grupowe PZU dla pracowników.
6. METALBET podejmuje działania mające pozytywny wpływ na środowisko naturalne:
 - Stosowanie norm prośrodowiskowych
 - System jakości - Posiadanie certyfikatu PN-EN ISO 14001-2005 – od 12 stycznia 2009 r.
 - Posiadanie atestu higienicznego HK/W/0832/01/2015 – od 13 sierpnia 2010 r.

Dzięki posiadanym certyfikatom wzrosła sprzedaż wyrobów, a ich jakość jest monitorowana na każdym etapie produkcji.

7. Stosowanie zasad BHP – bezpieczeństwo i poprawa warunków pracy. Szkolenia z zasad BHP są przeprowadzane w momencie zatrudniania nowych pracowników. Ponadto pracownicy dysponują odpowiednim profesjonalnym sprzętem oraz odzieżą poprawiającą bezpieczeństwo i warunki pracy.

Wśród pracowników, firma METALBET stosuje dobre praktyki dotyczące zwiększania świadomości ekologicznej oraz zrównoważonego rozwoju (Green NMS, stosowanie materiałów biurowych z recyklingu itp.). Pracownicy mają możliwość:

- Wpływania na procedury zapewniające bezpieczeństwo pracy i warunki pracy,
- Korzystania z organizowanych szkoleń dla pracowników, ciągłego podnoszenia kompetencji.

Wdrożone standardy i procedury:

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.


- Polityka bezpieczeństwa w zakresie danych osobowych w firmie
- Procedura: funkcjonowanie obiegu dokumentów w przypadku faktur zakupowych/sprzedazowych
- Procedura archiwizacji dokumentów papierowych
- Procedura wyboru dostawców

Bazy wiedzy:

- Baza klientów
- Baza dostawców
- Rejestr kontraktów

Posiadane certyfikaty:

1. Certyfikat PN-EN ISO 14001-2005
2. Atest higieniczny HK/W/0832/01/2015




CERTYFIKAT


NR: 385/01/2015/Ś/R

JEDNOSTKA CERTYFIKUJĄCA
Polska Akademia Jakości Cert Sp. z o. o.
ul. Rybnicka 10/4, 40-038 Katowice
ZAŚWIADCZA, ŻE PRZEDSIĘBIORSTWO:

**Przedsiębiorstwo Produkcyjne
METALBET Mirosław Tarach, Wojciech
Tarach, Ewa Jagusztyn
ul. Osowa 27, 28-305 Sobków**


WDROŻYŁO I STOSUJE SYSTEM ZARZĄDZANIA
ŚRODOWISKOWEGO
ZGODNY Z WYMAGANIAMI NORMY
PN-EN ISO 14001:2005
W NASTĘPUJĄCYM ZAKRESIE:
Produkcja podgrzewaczy wody, zbiorników solarnych,
naczyni wyrównawczych, kotłów CO, palników do kotłów
grzewczych.



PREZES ZARZĄDU
PAJ CERT Sp. z o.o.

Aleksandra Czaja

OKRES WAŻNOŚCI
od 12.01.2015 do 11.01.2018

KATOWICE, 12.01.2015



NARODOWY INSTYTUT ZDROWIA PUBLICZNEGO
- PAŃSTWOWY ZAKŁAD HIGIENY
NATIONAL INSTITUTE OF PUBLIC HEALTH
- NATIONAL INSTITUTE OF HYGIENE

ZAKŁAD HIGIENY ŚRODOWISKA
DEPARTMENT OF ENVIRONMENTAL HYGIENE

24 Chocimska 60-791 Warsaw • Phone (22) 5421354; (22) 5421349 • Fax (22) 5421267 • e-mail: sek-zhk@pzh.gov.pl

ATEST HIGIENICZNY

HYGIENIC CERTIFICATE

HK/W/0832/01/2015

ORIGINAL

Wyrób / product: Podgrzewacze wody od 5 l do 2000 l

Zawierający / containing: zbiornik ze stali węglowej z wewnętrzną powłoką epoksydową PULVERIT, element grzejny, armaty magnetycznej, zewnętrzna izolacja termiczna

Przeznaczony do / destined: podgrzewania i akumulacji wody w gospodarstwach domowych

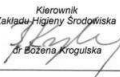
Wymieniony wyżej produkt odpowiada wymaganiom higienicznym przy spełnieniu następujących warunków / is acceptable according to hygienic criteria with the following conditions:
Do urządzeń należy dołączyć instrukcję w języku polskim, informującą o sposobie ich montażu i eksploatacji.
Atest nie dotyczy parametrów technicznych wyrobów / Hygienic certificate does not apply to technical parameters of the product.

Wytwórca / producer: Przedsiębiorstwo Produkcyjne METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn
28-305 Sobków
Osowa 27

Niniejszy dokument wydano na wniosek / this certificate issued for:
Przedsiębiorstwo Produkcyjne METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn
28-305 Sobków
Osowa 27

Atest może być zmieniony lub unieważniony po przedstawieniu stosownych dowodów przez skrókowię stronę. Niniejszy atest traci ważność po 2018-10-23 lub w przypadku zmian w recepturze albo w technologii wytwarzania wyrobu.
The certificate may be corrected or cancelled after appropriate motivation. The certificate loses its validity after 2018-10-23 or in the case of changes in composition or in technology of production.

Data wydania atestu higienicznego: 23 października 2015
The date of issue of the certificate: 23rd October 2015

Kierownik Zakładu Higieny Środowiska

E. Jagusztyn

Reprodukowanie, kopiowanie, fotografowanie, skanowanie, digitalizacja Atestu Higienicznego w celach marketingowych bez zgody NIDZ-PZH jest zabronione.

www.pzh.gov.pl

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

1.5 WNIOSKI DOTYCZĄCE POTENCJAŁU FIRMY DO WDROŻENIA STRATEGII CSR

Przedsiębiorstwo podjęło szereg działań we wszystkich obszarach społecznej odpowiedzialności biznesu. Działanie podejmowane do tej pory stanowią dobrą podstawę do wprowadzenia skoordynowanych działań w obszarze CSR i połączenia ich z obecną strategią firmy. Zarówno wspólnicy spółki, jak i pracownicy firmy są zmotywowani do wdrożenia odpowiednich działań w obszarach relacji z personelem, zaangażowania społecznego oraz ochrony środowiska. Zebrane informacje jednoznacznie potwierdzają, że przedsiębiorstwo dysponuje odpowiednim potencjałem i jest zmotywowane do wdrożenia strategii społecznej odpowiedzialności biznesu w firmie.

Należy podkreślić, że firma wskazuje działania CSR jako obszar jej przewagi konkurencyjnej i traktuje te działania jako strategiczne.

„Społecznie odpowiedzialne prowadzenie biznesu należy do podstawowych (obok organizacji i technologii) sposobów budowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa na rynku, a społeczne zaangażowanie jest rozważane jako „nowy wskaźnik biznesowy” i „długofalowa inwestycja”.

Ewa Jagusztyn - współwłaścicielka

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

2 ANALIZA INTERESARIUSZY FIRMY

W wyniku analizy struktury kosztów i przychodów oraz dotychczasowej działalności firmy, wyróżnieni zostali następujący interesariusze:

1. Pracownicy (otoczenie wewnętrzne)
2. Dostawcy (głównie krajowi)
3. Odbiorcy (krajowi i zagraniczni) – w tym hurtownie hydrauliczne, hydraulicy i klienci indywidualni

Poniżej nastąpi szczegółowy opis każdego z interesariuszy wraz ze wskazaniem poziomu istotności relacji, ich oczekiwań i problemów istotnych dla każdej z grup, rodzaju interakcji z Firmą oraz wskazanie dotychczas prowadzonych form dialogu z poszczególnymi grupami.

2.1 PRACOWNICY

Na dzień tworzenia strategii w firmie pracuje 19 osób, w tym 18 mężczyzn – 17 osób zatrudnionych jest na umowy o pracę, a 2 osoby na umowę cywilno-prawne. Swoich pracowników firma zachęca do podnoszenia kwalifikacji poprzez uczestnictwo w szkoleniach i kursach doszkalających.

Przy zatrudnianiu nowych pracowników właściciele kierują się doświadczeniem (w tym rekomendacjami), stażem pracy oraz cechami osobowymi danej osoby, niemniej jednak zdarzają się również sytuacje, w których zatrudniana jest osoba „z polecenia”.

W firmie występuje niska fluktuacja kadr, zatrudnienie jest stabilne. Pracownicy wykazują zainteresowanie działaniami firmy oraz mają możliwość wpływania na kierunek jej rozwoju, jednak rzadko z tego przywileju korzystają. Wspólnicy spółki są zainteresowani pogłębianiem tej relacji i zwiększaniem zaangażowania pracowników.

Zalety relacji

Firma oferuje pracownikom uczciwe zasady zatrudnienia – unika zatrudniania na tzw. „umowy śmieciowe” (choć mimo tego dwie osoby są zatrudnione na umowy cywilno-prawne). Wynagrodzenia są wypłacane pracownikom terminowo. Ubezpieczenia społeczne, rentowe i zdrowotne są odprowadzane terminowo.

W firmie zapewnione są dobre warunki stanowisk pracy pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), a przełożeni zawsze odnoszą się do pracowników z szacunkiem (nie zdarzają się

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

przekleństwa, straszenie, wyszydzanie poglądów i cudzych opinii, itp.). Nie rozpoznano problemów niskiego morale wśród pracowników. Ponadto firma stwarza pracownikom możliwości rozwoju poprzez uczestnictwo w szkoleniach, nie tylko tych bezpośrednio związanych z zajmowanym stanowiskiem pracy.

W firmie pracownicy odnoszą się do siebie nawzajem z szacunkiem – nie zdarzają się sytuacje donosicielstwa, kłótnie. Nie zdarzają się również sytuacje skrajne - wyszydzanie lub wyśmiewanie poglądów, opinii, pochodzenia czy statusu społecznego.

Wady relacji

W trakcie analizy relacji z pracownikami uwagę zwraca system motywacyjny firmy. Co prawda, funkcjonują w firmie pozapłacowe świadczenia, typu ubezpieczenie grupowe i możliwość kształcenia i uczestnictwa w szkoleniach, niemniej jednak nie zidentyfikowano funkcjonującego modelu systemu motywacji pracowników. Średnia płaca pracowników jest na poziomie zbliżonym do wynagrodzenia minimalnego,.

Istotną wagą relacji z pracownikami jest brak czytelnego systemu awansowania. Każdy pracownik zatrudniony w firmie powinien znać ścieżkę awansu i wiedzieć, w jaki sposób poszczególne etapy tej ścieżki zdobywać. Brak czytelnego systemu awansowania może w przyszłości skutkować spadkiem zaangażowania pracownika, a w dłuższym okresie wypaleniem zawodowym.

Nadgodziny nie są rejestrowane w systemie pozwalającym na ich automatyczne rozliczanie. Pracownicy zgłaszają nadgodziny i otrzymują za nie wynagrodzenie. Liczba nadgodzin nie godzi w życie prywatne pracowników – nadgodziny zdarzają się stosunkowo rzadko.

2.2 DOSTAWCY

Wybór dostawców następuje według „procedury wyboru dostawców” wdrożonej w firmie. Polityka ta uwzględnia jakość i terminowość dostarczanych materiałów, konkurencyjność cenową, ilość reklamacji, spełnianie wymagań ISO 14001, posiadanie certyfikatu, nie wskazując jednocześnie szczególnych wymagań dotyczących realizacji zagadnień społecznej odpowiedzialności biznesu w firmie dostawcy. Nie podlega ocenie również etyka działalności dostawców. Wybór dostawców dokonywany jest w sposób rzetelny.

Relacje z dostawcami należy ocenić jako dobre. Płatności realizowane są terminowo, a wiarygodność kontrahenta jest sprawdzana głównie w momencie podjęcia rozmów dotyczących współpracy i monitorowana na początku współpracy. Spory (o ile takie wystąpią) są rozwiązywane szybko i za porozumieniem obu stron. Relacje mają stosunek partnerski.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Do tej grupy interesariuszy można zaliczyć również PGE oraz lokalnego dostawcę wody – Wodociągi Gminne w Sobkowie. METALBET posiada instalacje solarną na ciepłą wodę użytkową oraz płyty fotowoltaiczne.

2.3 KLIENCI

METALBET posiada ok. 150 kontrahentów.

Główni odbiorcy na terenie Polski:

1. Tech Zbyt Zamość,
2. Rolmax Krasnystaw,
3. Petrobud Chełm.

Wśród głównych kontrahentów zagranicznych wyróżnić należy:

1. UAB „Zalioji siluma” (Litwa),
2. UAB „ARTRASAS” (Litwa),
3. PLASTIK spol s.r.o. (Słowacja).

Firma pozyskuje swoich klientów przez 3 wiodących kanałów sprzedaży:

1. Przez stronę internetową - 10% klientów
2. Przez sprzedawców - 80% klientów
3. Z polecenia - 10% klientów

Klienci dzieleni są na grupy odbiorców według przedstawionych kategorii:

- hurtownie hydrauliczne,
- hydraulicy,
- klienci indywidualni.

Klienci angażowani są w procesy decyzyjne poprzez systematyczne badania satysfakcji. Firma posiada wdrożony Zintegrowany System Zarządzania Środowiskiem. Formularz reklamacyjny jest dostępny z poziomu strony internetowej. Powszechnie dostępne są również katalogi produktowe oraz cenniki (informacje te znajdują się także na stronie internetowej firmy).

Standard obsługi klientów jest na poziomie podobnym do konkurencji. Dostrzegalny jest brak odpowiednich procedur w zakresie komunikacji z klientem. Aspekt ten jest bardzo istotny dla dalszego rozwoju przedsiębiorstwa. Niezbędne jest opracowanie odpowiednich procedur komunikacji zewnętrznej w tym w szczególności z zakresu obsługi klienta. Zarówno klienci jak i

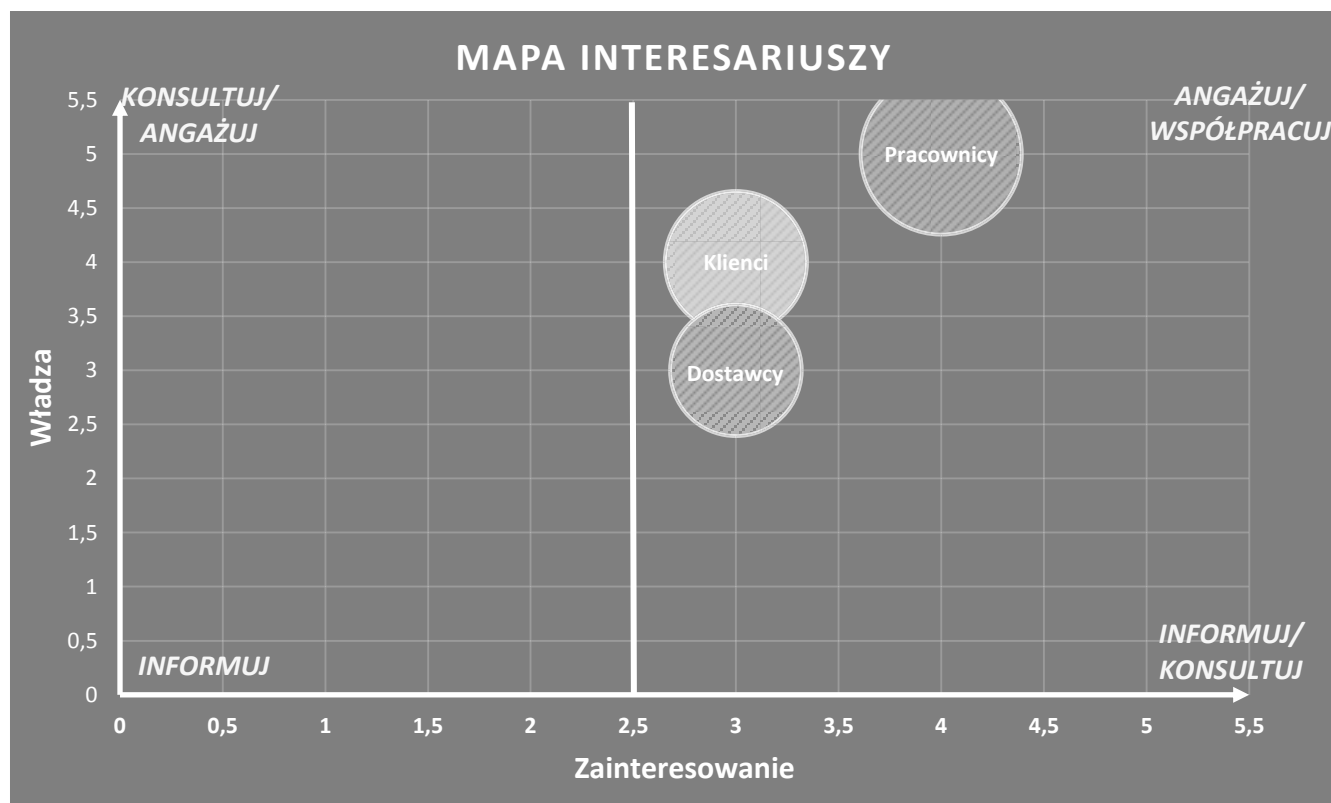
Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

otoczenie zewnętrzne nie są informowani o podejmowanych działaniach w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu. Wprowadzenie zmian w obsłudze klienta pozwoli na podwyższenie standardu obsługi i poprawi wizerunek firmy w otoczeniu zewnętrznym.

2.4 MAPA INTERESARIUSZY

Wykaz kluczowych grup interesariuszy firmy z uwzględnieniem siły interakcji (wpływu) z Firmą.

Rysunek 1. Mapa interesariuszy firmy METALBET



Źródło: opracowanie własne na podstawie warsztatów z właścicielami

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

3 DIAGNOZA SPOŁECZNO-ŚRODOWISKOWA FIRMY

Z przeprowadzonej diagnozy wynika, że firma w większości aspektów CSR wypada lepiej niż konkurencja. Niemniej jednak w trakcie analizy ustalono aspekty CSR, które powinny być szczególnie zaspokojone przez firmę METALBET. Można je podzielić na dwie grupy:

- 1) Wymagające/warte działań naprawczych oraz działań powodujących zwiększenie przewagi konkurencyjnej:
 - Kultura zarządzania
 - Środowisko naturalne
 - Uczciwe praktyki operacyjne
 - Zagadnienia konsumenckie
 - Stosunki pracy
 - Prawa człowieka
- 2) Nie wymagające działań
 - Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

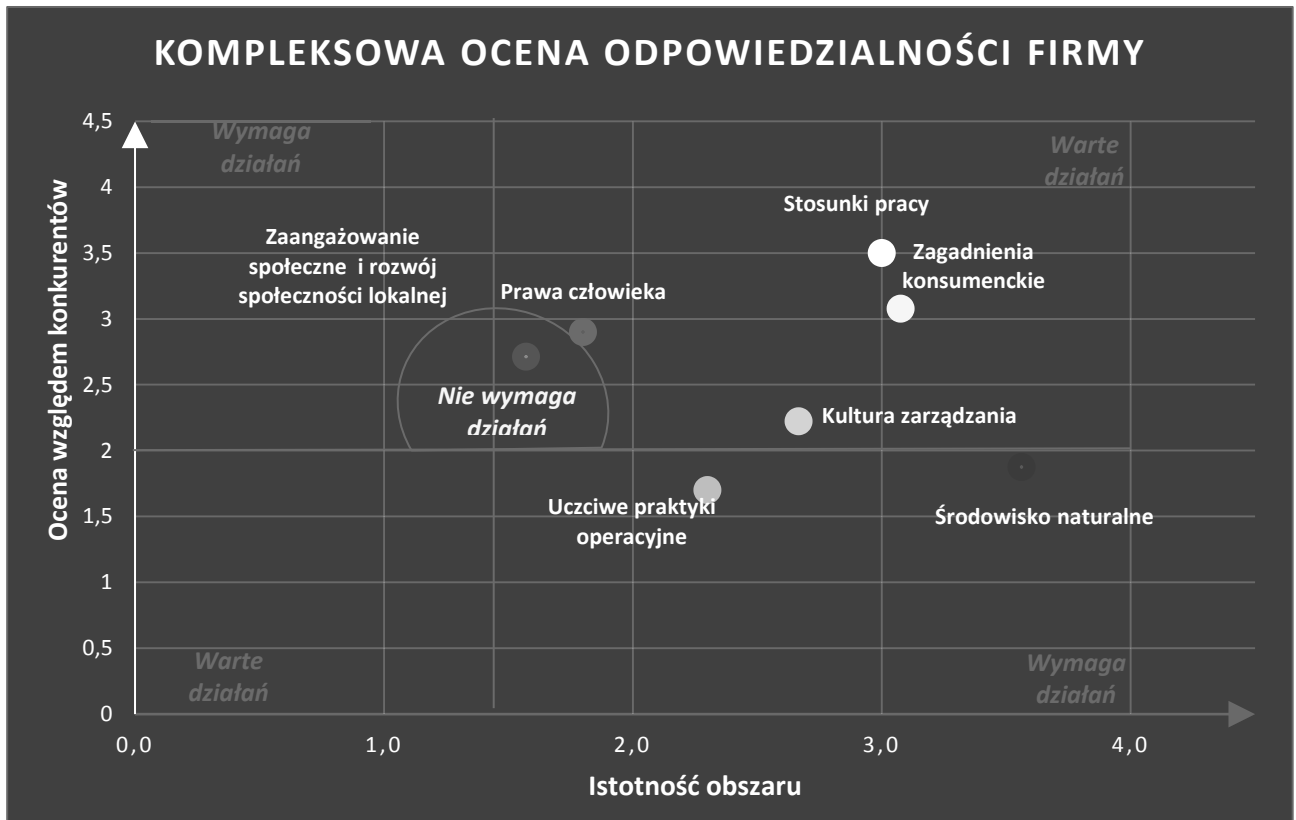
W dwóch obszarach z grupy pierwszej (uczciwe praktyki operacyjne, kultura zarządzania) ocena firmy odbiega od pozostałych, a dodatkowo plasuje się poniżej średnich wyników w branży. Przez co jest realnym zagrożeniem w postrzeganiu firmy, jako społecznie odpowiedzialnej.

W grupie drugiej na tle konkurencji firma wypada lepiej, jednak ze względu na niską istotność zidentyfikowanych problemów w tych obszarach działanie nie jest wymagane.

Warto zwrócić uwagę na obszar środowisko naturalne, gdzie zidentyfikowano kwestie, które w chwili obecnej są lukami, jednak w dłuższej perspektywie mogą okazać się dla firmy źródłem przewagi konkurencyjnej. Działania w tym obszarze nie wymagają dużych zmian, lecz dzięki ich wprowadzeniu mogą stać się przewagą konkurencyjną firmy METALBET na tle konkurencji.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Tabela 1. Macierz odpowiedzialności Firmy METALBET.



Źródło: opracowanie własne na podstawie warsztatów z właścicielami

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Obszar CSR	Aspekt społecznej odpowiedzialności / wskaźnik	Na ile aspekt ten jest istotny w branży Przedsiębiorcy	Ocena bezwzględna Przedsiębiorstwa	Ocena Przedsiębiorstwa na tle konkurentów
I. Kultura zarządzania	Decyzje podejmowane są w sposób transparentny (jeżeli nie ma spisanych procedur i procesów, ważne czy są nieformalne: kto za co odpowiada itd.)	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
I. Kultura zarządzania	Decyzje podejmowane są w sposób etyczny (jeżeli nie ma spisanych procedur i procesów, ważne czy są jakieś przykłady z przeszłości, kiedy aspekt etyczny zaważył o decyzji.)	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
I. Kultura zarządzania	Decyzje podejmowane są z uwzględnieniem wpływu na otoczenie społeczne (jeżeli nie ma spisanych procedur i procesów, ważne czy są jakieś przykłady z przeszłości, kiedy aspekt społeczny zaważył o decyzji)	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
I. Kultura zarządzania	Decyzje podejmowane są z uwzględnieniem wpływu na otoczenie przyrodnicze (jeżeli nie ma spisanych procedur i procesów, ważne czy są jakieś przykłady z przeszłości, kiedy aspekt przyrodniczy zaważył o decyzji)	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
I. Kultura zarządzania	Decyzje podejmowane są szybko	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej
I. Kultura zarządzania	W procesie podejmowania decyzji brane są pod uwagę sugestie płynące od klientów	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

I. Kultura zarządzania	W procesie podejmowania decyzji brane są pod uwagę sugestie płynące od pracowników	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej
I. Kultura zarządzania	W procesie podejmowania decyzji brane są pod uwagę sugestie płynące od dostawców	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej
I. Kultura zarządzania	W procesie podejmowania decyzji brane są pod uwagę sugestie płynące od otoczenia (społeczności lokalnej, organizacji pozarządowych)	raczej nieistotny	Podstawowe standardy społeczne	raczej lepiej
II. Prawa człowieka	Nie zatrudniamy nielegalnie emigrantów	zdecydowanie nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie
II. Prawa człowieka	Nie korzystamy z usług firm zatrudniających nielegalnie emigrantów	zdecydowanie nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie
II. Prawa człowieka	Nie zatrudniamy pracowników bez umowy o pracę („na czarno”)	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie
II. Prawa człowieka	Nie korzystamy z usług firm zatrudniających pracowników bez umowy o pracę („na czarno”)	zdecydowanie nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie
II. Prawa człowieka	Nie zatrudniamy nielegalnie niepełnoletnich („na czarno”)	zdecydowanie nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

II. Prawa człowieka	Nie korzystamy z usług firm zatrudniających nielegalnie niepełnoletnich („na czarno”)	zdecydowanie nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
II. Prawa człowieka	Nie korzystamy z usług firm, które w sposób rażący nie przestrzegają praw pracowniczych lub w rażący sposób naruszają prawa osób trzecich (np. społeczności lokalnej)	raczej istotny	Źródło przewagi konkurencyjnej	raczej lepiej
II. Prawa człowieka	Sprzedawane przez nas produkty lub ich komponenty nie powstają w krajach, w których zwiększone jest ryzyko łamania praw człowieka, pracy dzieci, pracy niewolniczej i rabunkowej gospodarki zasobami naturalnymi	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
II. Prawa człowieka	Wspieramy różnorodność wśród pracowników tj. pracują u nas osoby w różnym wieku, różnej płci, z różnych środowisk, osób niepełnosprawnych, etc.	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej
II. Prawa człowieka	Wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach są porównywalne bez względu na płeć.	raczej istotny	Podstawowe standardy społeczne	porównywalnie
III. Stosunki pracy	Oferujemy pracownikom uczciwe zasady zatrudnienia – unikamy zatrudniani na tzw. „umowy śmieciowe”	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
III. Stosunki pracy	Oferowany poziom wynagrodzeń jest atrakcyjny	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

III. Stosunki pracy	Wynagrodzenia są wypłacane pracownikom terminowo	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
III. Stosunki pracy	Nadgodziny są rejestrowane, pracownicy otrzymują za nie wynagrodzenie	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie
III. Stosunki pracy	Liczba nadgodzin nie godzi w życie prywatne pracowników	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
III. Stosunki pracy	Ubezpieczenia społeczne, rentowe i zdrowotne są odprowadzane terminowo	zdecydowanie nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
III. Stosunki pracy	Zasięgamy opinii pracowników w sprawach bezpośrednio ich dotyczących	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
III. Stosunki pracy	Respektujemy prawo do tworzenia rad pracowniczych i uwzględniamy ich opinie (dotyczy w szczególności średnich przedsiębiorstw)	zdecydowanie nieistotny	Podstawowe standardy społeczne	porównywalnie
III. Stosunki pracy	Respektujemy prawo do zrzeszania się pracowników w związkach zawodowych i uwzględniamy ich opinie (dotyczy w szczególności średnich przedsiębiorstw)	zdecydowanie nieistotny	Podstawowe standardy społeczne	porównywalnie
III. Stosunki pracy	Zapewniamy dobre warunki stanowisk pracy pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

III. Stosunki pracy	Przełożeni zawsze odnoszą się do pracowników z szacunkiem (nie zdarzają się przekleństwa, straszenie, wyszydzanie poglądów i cudzych opinii, itp.)	Raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
III. Stosunki pracy	Pracownicy odnoszą się do siebie nawzajem z szacunkiem (nie zdarzają się przekleństwa, straszenie, wyszydzanie lub wyśmiewanie poglądów, opinii, pochodzenia, statusu społecznego, itp.)	Raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
III. Stosunki pracy	Zapewniamy pracownikom szkolenia i szanse na rozwój osobisty	Raczej istotny	Źródło przewagi konkurencyjnej	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Mamy świadomość skali naszego wpływu na środowisko - zidentyfikowaliśmy główne źródła emisji zanieczyszczeń i oddziaływania na otoczenie przyrodnicze	zdecydowanie istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	Raczej słabiej
IV. Środowisko naturalne	Optymalizujemy zużycie materiałów i surowców (ilości)	zdecydowanie istotny	Podstawowe standardy społeczne	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Optymalizujemy zużycie materiałów i surowców (rodzaj materiałów)	zdecydowanie istotny	Podstawowe standardy społeczne	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Dokonując zakupu surowców i materiałów preferujemy te nieszkodliwe i przyjazne środowisku lub pochodzące z recyklingu.	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Nie stosujemy substancji uznanych za niebezpieczne lub nawet problematyczne	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

IV. Środowisko naturalne	Sposób prowadzenia przez nas działalności i organizacji pracy minimalizuje nasz wpływ na środowisko do minimum (w tym np. stosowane technologie produkcyjne, wyposażenie i organizacja biura)	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej
IV. Środowisko naturalne	Nasza działalność wiąże się z niewielkim emitowaniem zanieczyszczeń do atmosfery, ścieków i odpadów	raczej istotny	Podstawowe standardy społeczne	porównywalnie
IV. Środowisko naturalne	Jesteśmy energooszczędni - szacujemy nasz wpływ na klimat, m.in. analizując zużycie paliw i energii	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej
IV. Środowisko naturalne	Skutecznie zarządzamy zużyciem wody	raczej istotny	Podstawowe standardy społeczne	porównywalnie
IV. Środowisko naturalne	Skutecznie zarządzamy gospodarką odpadami, w tym prowadzimy skuteczną ich selektywną zbiórkę	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Jesteśmy świadomi wszystkich mających zastosowanie do naszej działalności wymagań prawnych w zakresie ochrony środowiska (m.in. pozwolenia i zezwolenia, ewidencja, sprawozdawczości itd.) oraz zapewniamy ich przestrzeganie	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Sposób zaprojektowania i wykonania naszych produktów sprawia, że są one przyjazne środowisku w trakcie użytkowania (np. są energooszczędne).	zdecydowanie istotny	Źródło przewagi konkurencyjnej	zdecydowanie lepiej

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

IV. Środowisko naturalne	Charakter prowadzonej działalności jest nieuciążliwy dla lokalnej społeczności (np. hałas i wibracje, odór, wzmożony ruch pojazdów).	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Charakter prowadzonej działalności jest nieuciążliwy dla obszarów cennych przyrodniczo (w tym kwestia prowadzenia działalności w bezpośrednim sąsiedztwie terenów o dużej wartości przyrodniczej)	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Sposób prowadzenia działalności minimalizuje koszty transportu / przejazdów (np. zakup surowców i materiałów pochodzących z niezbyt odległych źródeł, sprzedaż na rynki lokalne, wykorzystanie pracy zdalnej pracowników)	raczej istotny	Podstawowe standardy Społeczne	raczej lepiej
IV. Środowisko naturalne	Opakowania produktów można użyć powtórnie lub poddać recyklingowi	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
V. Uczciwe praktyki operacyjne	Unikamy wręczania jakichkolwiek prezentów o wartości większej niż symboliczna, które mogłyby zostać uznane za formę łapówki lub przekupstwa	raczej nieistotny	Podstawowe standardy społeczne	porównywalnie
V. Uczciwe praktyki operacyjne	Unikamy kontaktów z osobami, które oczekują łapówek lub innych korzyści w zamian za przychylną decyzję na naszą rzecz	raczej nieistotny	Podstawowe standardy społeczne	porównywalnie
V. Uczciwe praktyki operacyjne	Unikamy relacji z politykami wszelkich szczebli, które mogłyby zostać uznane za nietransparentne i dwuznaczne, (w tym np. kandydatami w wyborach samorządowych)	raczej nieistotny	Podstawowe standardy społeczne	porównywalnie

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

V. Uczciwe praktyki operacyjne	Pytamy naszych dostawców i podwykonawców o etykę i społeczną odpowiedzialność ich działalności	raczej istotny	Podstawowe standardy społeczne	raczej lepiej
V. Uczciwe praktyki operacyjne	Komunikujemy naszą społeczną odpowiedzialność odbiorcom	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej
V. Uczciwe praktyki operacyjne	Promujemy uczciwe i etyczne zachowanie naszych pracowników wobec otoczenia, w tym odbiorców i dostawców	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej
V. Uczciwe praktyki operacyjne	W Przedsiębiorstwie respektuje się prawa własności, w tym np. całość wykorzystywanego oprogramowania jest legalna	zdecydowanie istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie
VI. Zagadnienia konsumenckie	Produkty i usługi są projektowane z uwzględnieniem szerokokorozumianego aspektu bezpieczeństwa dla życia i zdrowia konsumenta	raczej istotny	Źródło przewagi konkurencyjnej	zdecydowanie lepiej
VI. Zagadnienia konsumenckie	Przedsiębiorstwo informuje konsumentów o wszystkich istotnych aspektach związanych z bezpiecznym korzystaniem z produktu lub usługi	raczej istotny	Podstawowe standardy społeczne	raczej lepiej
VI. Zagadnienia konsumenckie	Informacje umieszczone na produktach (lub treść umów o świadczenie usług) informują w sposób rzetelny i obiektywny o wszystkich istotnych aspektach dotyczących produktu lub usługi, co umożliwia klientowi świadomy wybór	raczej istotny	Poniżej wymagań społecznych	raczej słabiej

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

VI. Zagadnienia konsumenckie	Informacje umieszczone na produktach (lub treść umów o świadczenie usług) informują o całkowitej cenie produktu lub usługi	raczej istotny	Podstawowe standardy społeczne	raczej lepiej
VI. Zagadnienia konsumenckie	Komunikacja marketingowa naszych produktów i usług prowadzony jest w sposób etyczny i uczciwy	raczej istotny	Podstawowe standardy społeczne	raczej lepiej
VI. Zagadnienia konsumenckie	Wszystkie reklamacje klientów są dokładnie i rzetelnie analizowane, a informacja o sposobie rozpatrzenia jest przekazywana klientowi	raczej istotny	Podstawowe standardy społeczne	raczej lepiej
VI. Zagadnienia konsumenckie	Przedsiębiorstwo zapewnia serwis i kompleksową obsługę posprzedażową	zdecydowanie istotny	Źródło przewagi konkurencyjnej	zdecydowanie lepiej
VI. Zagadnienia konsumenckie	Przedsiębiorstwo ogranicza do niezbędnych liczbę danych gromadzonych na temat klientów	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie
VI. Zagadnienia konsumenckie	Przedsiębiorstwo chroni zbiory danych osobowych (wszystkie one są zgłoszone do GIODO)	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie
VI. Zagadnienia konsumenckie	Produkty i usługi są dostosowane do potrzeb grup defaworyzowanych (np. osoby starsze, niepełnosprawne, osoby o niższych dochodach). (należy tu również uwzględnić, jeśli dotyczy, dostosowanie obsługi klienta, do potrzeb konkretnych grup)	raczej nieistotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	porównywalnie

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

VII. Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Przedsiębiorstwo angażuje się w działania mające na celu rozwiązywanie problemów otoczenia (np. w dziedzinie edukacji, szkoleń, kultury, ekologii)	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej
VII. Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Przedsiębiorstwo aktywnie włącza się w życie lokalnej społeczności	raczej istotny	Źródło przewagi konkurencyjnej	zdecydowanie lepiej
VII. Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Przedsiębiorstwo współpracuje z organizacjami pozarządowymi (fundacje, stowarzyszenia)	raczej istotny	Źródło przewagi konkurencyjnej	zdecydowanie lepiej
VII. Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Przedsiębiorstwo jest członkiem stowarzyszeń lokalnych, w tym np. zrzeszających przedsiębiorców	raczej istotny	Aspekt kompleksowo zarządzany	raczej lepiej

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Rysunek 2. Kluczowe obszary Firmy wymagające naprawy i warte wyeksponowania

	LUKI	PRZEWAGI
Kultura zarządzania	4	0
Prawa człowieka	1	1
Stosunki pracy	1	1
Środowisko naturalne	2	1
Uczciwe praktyki operacyjne	2	0
Zagadnienia konsumenckie	1	2
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	0	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie warsztatów z właścicielami

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

4 REKOMENDACJE STRATEGICZNE

4.1 BUDOWANIE PRZEWAGI STRATEGICZNEJ

Przeprowadzona diagnoza społeczno-środowiskowa firmy zidentyfikowała kluczowe obszary firmy wymagające naprawy oraz te wartości wyekspozowania.

Z przeprowadzonych badań nasuwają się wnioski, że firma działa sprawnie w większości obszarów – część z nich ma potencjał, by stać się przewagą konkurencyjną. Poniżej zaprezentowane są obszary, w których zastosowanie pewnych działań może spowodować zbudowanie przewagi konkurencyjnej (Stosunki pracy, Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej).

Podczas analizy zidentyfikowano również obszary, które wymagają naprawy. W obszarach tych rozpoznano luki w porównaniu do konkurencji, zastosowanie zaleceń może okazać się kluczowe dla działalności firmy.

Szanse oraz zagrożenia wskazane są w osobnych podrozdziałach.

4.1.1 Szanse

Obszar	Zidentyfikowane przewagi	Zalecenia/Działania w celu wzmocnienia przewagi
Prawa człowieka	Nie korzystamy z usług firm, które w sposób rażący nie przestrzegają praw pracowniczych lub w rażący sposób naruszają prawa osób trzecich (np. społeczności lokalnej)	Firma METALBET jest producentem polskich wysokojakościowych produktów – nie kupuje niskiej jakości produktów w niskiej cenie i nie importuje zagranicznego sprzętu niskiej jakości. Posiadanie własnego serwisu jest również przewagą konkurencyjną. Wymagane jest przeprowadzenie certyfikacji kotła w zakresie 5 klasy emisji

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

		spalin wg normy PN EN 303-5:2012. W dłuższej perspektywie zalecane jest przeprowadzenie certyfikacji wszystkich produktów.
Stosunki pracy	Zapewniamy pracownikom szkolenia i szanse na rozwój osobisty	<ul style="list-style-type: none"> - Rozwój kompetencji – szkolenia – Wprowadzenie ścieżki szkoleniowej i możliwość większego rozwoju zawodowego w sposób pozytywny wpłynie na postrzeganie pracodawcy jako przyjaznego dla pracownika. Natomiast pracownikom pozwoli w sposób przejrzysty i przemyślany podejmować decyzje dotyczące rozwoju ich kompetencji. - Kultura dzielenia się wiedzą - Dążenie do poczucia współodpowiedzialności za przedsiębiorstwo, może zostać uzyskane przy wsparciu również takich działań jak dzielenie się wiedzą. - Kampania proekologiczna skierowana do pracowników - Działanie to ma na celu zwiększenie świadomości pracowników w kwestii środowiska naturalnego. Co doprowadzi do postrzegania przez nich firmy jako zaangażowanej społecznie.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Środowisko naturalne	<p>Sposób zaprojektowania i wykonania naszych produktów sprawia, że są one przyjazne środowisku w trakcie użytkowania (np. są energooszczędne).</p>	<p>Ekoproduct – należy dokonać niezbędnych zmian dotyczących organizacji i produktów w celu uzyskania certyfikacji kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012, co pozwoli na spełnienie norm jakościowych i wydajnościowych przez produkty firmy.</p> <p>Część produktów posiada certyfikację, co jest niewątpliwie przewagą konkurencyjną, niemniej jednak wymagane jest przeprowadzenie certyfikacji kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012. W dłuższej perspektywie zalecane jest przeprowadzenie certyfikacji wszystkich produktów.</p>
Zagadnienia konsumenckie	<p>Produkty i usługi są projektowane z uwzględnieniem szerokokorozumianego aspektu bezpieczeństwa dla życia i zdrowia konsumenta</p> <p>Przedsiębiorstwo zapewnia serwis i kompleksową obsługę</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Firma posiada atest higieniczny HK/W/0832/01/2015 – od 13 sierpnia 2010 r. na podgrzewacze wody - W dalszej perspektywie zaleca się przeprowadzenie działań prowadzących do uzyskania atestów również innych produktów celem uzyskania potwierdzenia spełnienia wymagań higienicznych. - Firma posiada własny serwis produktów, co jest

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

	posprzedażową	niewątpliwie przewagą konkurencyjną - zalecany jest zakup systemu do automatyzacji procesów dodatkowo usprawniający procesy posprzedażowe
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej	Przedsiębiorstwo aktywnie włącza się w życie lokalnej społeczności	- Dalsze działania prowadzące do wsparcia finansowego, finansowanie nagród na imprezach cyklicznych związanych z promowaniem zachowań prospołecznych (zasad CSR) wśród społeczności lokalnej (np. propagującej oddawanie krwi) - Wspieranie działalności charytatywnej
	Przedsiębiorstwo współpracuje z organizacjami pozarządowymi (fundacje, stowarzyszenia)	- Działania proekologiczne i społeczne – Komunikowanie własnych działań na rzecz środowiska naturalnego oraz współpracy z otoczeniem lokalnym (w tym również wspieraniu organizacji pozarządowych) - Dalsze działania charytatywne i wspierające – ustalenie budżetu na działania społeczne – aby zintensyfikować i wzmocnić współpracę z NGO zalecane jest przeznaczenie co roku określonej części budżetu na działania związane z współpracą z organizacjami pozarządowymi.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

4.1.2 Zagrożenia

Obszar	Zidentyfikowane luki	Zalecenia/Działania w ramach planu naprawczego
Kultura zarządzania	Decyzje podejmowane są szybko	Zarząd podejmując decyzje strategiczne kieruje się nie tylko celem maksymalizacji zysku ale również bierze pod uwagę wiele innych aspektów biznesu (w tym informacje od pracowników) co powoduje wydłużenie w czasie procesu podejmowania decyzji. Sugerowane są działania mające na celu szybszą komunikację wewnątrz firmy pozwalając na szybsze podejmowanie decyzji: <ul style="list-style-type: none"> - zakup systemu do automatyzacji procesów – przeniesie komunikacje na poziom systemu, co spowoduje szybszy przepływ informacji wewnątrz firmy, a tym samym szybsze informacje zwrotne dla kierownictwa podejmującego decyzje.
	W procesie podejmowania decyzji brane są pod uwagę sugestie płynące od klientów	<ul style="list-style-type: none"> - zakup systemu do automatyzacji procesów – pozwoli na szybsze uzyskanie informacji zwrotnej od klientów – opinii o produktach, pozwoli na szybszą weryfikację zadowolenia klienta, sprawniejszą komunikację z

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

	<p>W procesie podejmowania decyzji brane są pod uwagę sugestie płynące od pracowników</p> <p>W procesie podejmowania decyzji brane są pod uwagę sugestie płynące od dostawców</p>	<p>klientami</p> <p>- zakup systemu do automatyzacji procesów – pozwoli na usprawnienie komunikacji wewnętrznej z pracownikami</p> <p>- zakup systemu do automatyzacji procesów – pozwoli na sprawniejszą komunikację z dostawcami</p>
Prawa człowieka	<p>Wspieramy różnorodność wśród pracowników tj. pracują u nas osoby w różnym wieku, różnej płci, z różnych środowisk, osób niepełnosprawnych, etc.</p>	<p>W strukturze zatrudnienia dominują mężczyźni stanowiący blisko 95% wszystkich zatrudnionych. W firmie zatrudniona jest tylko 1 kobieta. Przy zatrudnianiu stosowana jest zasada równouprawnienia, a specyfika branży wskazuje, iż na rynku jest więcej mężczyzn - specjalistów w zakresie techniki grzewczej. Niemniej jednak w celu zapewnienia lepszego poziomu dywersyfikacji, zaleca się uwzględnianie przy kolejnej rekrutacji aspektu większej reprezentacji kobiet w strukturze firmy.</p> <p>Dostrzegalny jest również brak programu stażowego/programu praktyk w firmie - co jest korzystane pod względem doszkalania do zawodu, wyrównywania szans na rynku pracy oraz jako cenne źródło rekrutacji nowych pracowników w firmie.</p>
Stosunki pracy	<p>Oferowany poziom</p>	<p>- Wprowadzenie prostego</p>

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

	<p>wynagrodzeń jest atrakcyjny.</p> <ul style="list-style-type: none"> - niskie wynagrodzenie - brak czytelnego systemu awansowania 	<p>systemu oceny pracowniczej związanego z aspektami finansowymi, np. premiowanie najlepszych pracowników raz na kwartał – wdrożenie narzędzi jakim jest system oceny pracowniczej ułatwi wprowadzanie systemów motywacyjnych i poprawi trafność podejmowanych decyzji dotyczących efektów pracy poszczególnych pracowników. Pracownicy odczuwają, że decyzje podejmowane są sprawiedliwe i obiektywnie, a efekty ich pracy widoczne będą w systemie wynagradzania, co wpłynie pozytywnie na ich motywację do pracy.</p> <ul style="list-style-type: none"> - stworzenie czytelnego systemu awansowania zakończonym spotkaniem informacyjnym dla pracowników celem przekazania ustaleń pracownikom. Informacje te zwiększą świadomość pracowników i ich motywację do pracy. - Zaleca się wprowadzenie programu stażowego
Środowisko naturalne	Sposób prowadzenia przez nas działalności i organizacji pracy minimalizuje nasz wpływ na	<ul style="list-style-type: none"> - Dalsze podtrzymywanie certyfikatu środowiskowego PN-EN ISO 14001-2005

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

	<p>środowisko do minimum (w tym np. stosowane technologie produkcyjne, wyposażenie i organizacja biura)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - należy podjąć niezbędne działania na rzecz obniżenia zużycia energii (zakup energooszczędnego sprzętu komputerowego) - zakup systemu do automatyzacji procesów - przeprowadzenie certyfikacji kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012 - działania informacyjne dotyczące działalności na rzecz środowiska – informowanie o dobrych praktykach i zachęcanie do działań proekologicznych
	<p>Jesteśmy energooszczędni - szacujemy nasz wpływ na klimat, m.in. analizując zużycie paliw i energii</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Działania informacyjne dotyczące działalności na rzecz środowiska – informowanie pracowników o dobrych praktykach i zachęcanie do działań proekologicznych - Energooszczędność – należy podjąć niezbędne działania na rzecz obniżenia zużycia energii (zakup energooszczędnego sprzętu komputerowego)
<p>Uczciwe praktyki operacyjne</p>	<p>Komunikujemy naszą społeczną odpowiedzialność odbiorcom</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wprowadzenie produktów z certyfikacją kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012 - Działania informacyjne dotyczące działalności na rzecz środowiska –

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

		informowanie pracowników o dobrych praktykach i zachęcanie do działań proekologicznych
	Promujemy uczciwe i etyczne zachowanie naszych pracowników wobec otoczenia, w tym odbiorców i dostawców	- Kampania informacyjna promująca CSR i postawy proekologiczne
Zagadnienia konsumenckie	Informacje umieszczone na produktach (lub treść umów o świadczenie usług) informują w sposób rzetelny i obiektywny o wszystkich istotnych aspektach dotyczących produktu lub usługi, co umożliwia klientowi świadomy wybór.	- Przeprowadzenie certyfikacji kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012 – podniesie świadomość klientów w zakresie wysokiej jakości produktów kupowanych od METALBET.

4.2 CELE SPOŁECZNO-ŚRODOWISKOWE FIRMY

W wyniku analizy obszarów wymagających naprawy oraz tworzących przewagę konkurencyjną, dokonano konstrukcji celów strategicznych dla działań CSR szukając odpowiedzi na pytanie „w jakim celu porządkujemy bądź dokonujemy zmian w dotychczasowych działaniach firmy”.

Cele te odpowiadają trzem obszarom w których zawiera się projekt „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy:

1. środowisko naturalne,
2. relacje z personelem przedsiębiorstwa,
3. zaangażowanie społeczne.

Do ich konstrukcji przyjęto podejście SMART zgodnie z którym cel musi być:

- **Prosty** – jego zrozumienie nie powinno stanowić kłopotu, sformułowanie powinno być jednoznaczne i nie pozostawiające miejsca na luźną interpretację,
- **Mierzalny** – a więc tak sformułowany, by można było liczbowo wyrazić stopień realizacji celu, lub przynajmniej umożliwić jednoznaczną "sprawdzalność" jego realizacji,

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

- **Osiągalny** – inaczej mówiąc realistyczny; cel zbyt ambitny podkopuje wiarę w jego osiągnięcie i tym samym motywację do jego realizacji,
- **Istotny** – cel powinien być ważnym krokiem naprzód, jednocześnie musi stanowić określoną wartość dla tego, kto będzie go realizował,
- **Określony w czasie** – cel powinien mieć dokładnie określony horyzont czasowy w jakim zamierzamy go osiągnąć.

W wyniku analizy 5 obszarów w których funkcjonuje firma, zdefiniowane zostały te w których wymagana jest interwencja:

1. Kultura zarządzania,
2. Stosunki pracy,
3. Środowisko Naturalne,
4. Uczciwe praktyki operacyjne,
5. Zaangażowanie społeczne,

Obszary, w których wymagana jest interwencja poddane zostały analizie, które z nich dotyczą działań bieżących (w tym naprawczych), a które z nich odpowiadają strategicznym celom firmy i warto (należy) je rozwinąć, poszerzyć.

Dla przypomnienia cele strategiczne firmy zdefiniowane zostały następująco:

- Stabilna i konkurencyjna pozycja na rynku
- Dobry, lokalny pracodawca,
- Innowacyjna, wychodząca naprzeciw oczekiwaniom klientów firma,
- Firma przyjazna środowisku.

Dokonane zostało przypisanie obszarów do poszczególnych, długoterminowych działań firmy:

Stabilna i konkurencyjna pozycja na rynku	<ul style="list-style-type: none"> • Obszar Kultura zarządzania • Obszar „Uczciwe praktyki operacyjne” • Obszar „Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej” • Obszar „Środowisko Naturalne”
Dobry, lokalny pracodawca	<ul style="list-style-type: none"> • Obszar „Stosunki pracy” • Obszar „Kultura zarządzania”
Innowacyjna, wychodząca naprzeciw oczekiwaniom klientów firma	<ul style="list-style-type: none"> • Obszar „Uczciwe praktyki operacyjne” • Obszar „Zaangażowanie społeczne i rozwój

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

	społeczności lokalnej”
Firma przyjazna środowisku.	<ul style="list-style-type: none"> • Obszar „Środowisko Naturalne”

Wyjaśnienia wymaga zapewne przypisanie obszaru „Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej” do celu odnoszącego się do powiększania innowacyjności firmy. Otóż obszar ten (jak zostanie w dalszej części wykazane) obejmuje działania związane nie tylko ze wsparciem lokalnych grup reprezentujących interesy społeczne, ale przede wszystkim, firma stawia sobie na cel głośne komunikowanie swoich działań w celu oddziaływania na inne firmy z jej otoczenia. W ten sposób dużo lepiej osiągnięty zostanie rezultat – wzmocnienie siły i możliwości funkcjonowania lokalnych organizacji pozarządowych – gdyż wsparcie tych organizacji pochodzić będzie nie tylko od firmy METALBET, ale również od firm funkcjonujących w otoczeniu przedsiębiorcy. W efekcie firma wykazuje się innowacją w działaniu, jak również wychodzi naprzeciw oczekiwaniom klientów, dla których prowadzenie firmy *to nie tylko zarabianie pieniędzy*.

Dla tak przypisanych obszarów utworzone zostały trzy cele CSR:

- Cel 1: Firma przyjazna środowisku
- Cel 2: Solidny partner w biznesie
- Cel 3: Firma przyjazna pracownikom

4.2.1 Cel 1: Firma przyjazna środowisku

Firma przyjazna środowisku to cel, którego ambicją jest dbałość o środowisko naturalne w obszarze bezpośrednio otaczającym firmę jak i ogólnopolskim. METALBET skupia swoje działania na ograniczeniu lub (jeśli to możliwe) wyeliminowaniu wszelkich czynników w produkcji i prowadzeniu działalności mogących negatywnie wpłynąć na

Uszczegółowienie celu:

- prowadzenie działalności w zgodności z normami środowiskowymi - posiadanie certyfikatu PN-EN ISO 14001-2005 – od 12 stycznia 2009 r.
- posiadanie atestu higienicznego HK/W/0832/01/2015 – od 13 sierpnia 2010 r.
- zgodność z obowiązującymi normami środowiskowymi,
- produkcja wykazująca dbałość o środowisko
- stosowanie segregacji odpadów
- przeprowadzenie certyfikacji kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012
- wybór zakupywanych środków trwałych w oparciu o cechę energooszczędności

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Działania operacyjne wskazane do realizacji

W tabeli przedstawione zostały działania operacyjne wybrane do realizacji w ramach wskazanego celu wraz z komentarzem. Działania operacyjne często korespondują (mogą być powiązane) z innym celem / obszarem działań, co też zostało wykazane w zestawieniu.

Działanie	Koresponduje z obszarem	Komentarz
Certyfikacja kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012	<ul style="list-style-type: none"> Środowisko naturalne 	<p>Działanie mające na celu wykazanie dbałości o środowisko w procesie produkcji potwierdzone przez niezależną jednostkę certyfikującą.</p> <p>Działanie mające na celu potwierdzenie prośrodowiskowych cech produktów.</p>
Zakup systemu do automatyzacji procesów	<ul style="list-style-type: none"> Kultura zarządzania Stosunki pracy Środowisko naturalne 	<p>Działanie mające na celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> zmniejszenie zużycia papieru, usprawnienie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej w firmie, elektroniczny obieg dokumentów i elektroniczna archiwizacja dokumentów .
Zakup energooszczędnego sprzętu teleinformatycznego	<ul style="list-style-type: none"> Środowisko naturalne Stosunki pracy 	<p>Działanie mające na celu zmniejszenie zużycia energii elektrycznej przez zakup energooszczędnego sprzętu teleinformatycznego. Jest to również element poprawiający komfort pracy w firmie.</p>
Zakup katalogów poświęconych tematyce CSR	<ul style="list-style-type: none"> Stosunki pracy Środowisko naturalne 	<p>Działania mające na celu promocję działalności proekologicznej firmy wśród</p>

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

	<ul style="list-style-type: none"> • Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej 	wszystkich wykazanych interesariuszy firmy.
Kampania proekologiczna skierowana do pracowników	<ul style="list-style-type: none"> • Środowisko naturalne 	Działania mające na celu promowanie zachowań proekologicznych wśród pracowników firmy (w tym promowanie segregacji odpadów, recyklingu zużytych materiałów)

Uszczegółowienie działań operacyjnych znajduje się w punkcie „Plan działań”.

4.2.2 Cel 2: Solidny partner w biznesie

Solidny partner w biznesie to cel, którego zadaniem jest budowa pozytywnego, prospołecznego wizerunku firmy i „przelewanie” tego stylu prowadzenia biznesu na innych. Do osiągnięcia celu firmy zostały już podjęte pewne działania w zakresie prospołecznym oraz proekologicznym.

Uszczegółowienie celu (SMART):

- Postrzeganie firmy jako partnera prowadzącego proekologiczną produkcję
- Postrzeganie firmy jako partnera jako stosującego energooszczędne rozwiązania
- Dążenie do certyfikacji swoich produktów
- Aktywne uczestnictwo w życiu społeczności lokalnej
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi – firma jako partner odpowiedzialny społecznie

Działania operacyjne wskazane do realizacji

W tabeli przedstawione zostały działania operacyjne wybrane do realizacji w ramach wskazanego celu wraz z komentarzem. Działania operacyjne często korespondują (mogą być powiązane) z innym celem / obszarem działań, co też zostało wykazane w zestawieniu.

Działanie	Koresponduje z obszarem	Komentarz
-----------	-------------------------	-----------

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Certyfikacja kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012	<ul style="list-style-type: none"> • Środowisko naturalne 	Wprowadzenie do oferty proekologicznego produktu
Zakup systemu do automatyzacji procesów	<ul style="list-style-type: none"> • Kultura zarządzania • Środowisko naturalne 	Budowanie wizerunku firmy jako wykorzystującego podczas współpracy z klientami nowoczesnych narzędzi informatycznych, ograniczając tym samym zużycie papieru i wprowadzając elektroniczny obieg dokumentów
Zakup energooszczędnego sprzętu teleinformatycznego	<ul style="list-style-type: none"> • Środowisko naturalne 	Postrzeganie firmy jako partnera jako stosującego energooszczędne rozwiązania
Zakup katalogów poświęconych tematyce CSR	<ul style="list-style-type: none"> • Środowisko naturalne 	Budowanie wizerunku firmy jako partnera odpowiedzialnego społecznie, stosującego zasady CSR
Informowanie społeczności lokalnej oraz wszystkich interesariuszy o posiadaniu atestu higienicznego HK/W/0832/01/2015.	<ul style="list-style-type: none"> • Kultura zarządzania • Stosunki pracy 	Budowanie wizerunku firmy jako posiadającego wysokiej jakości ofertę produktową - spełniającą wymogi higieniczne potwierdzone przez niezależną jednostkę certyfikującą.
Wspieranie działalności charytatywnej i imprez cyklicznych promujących zachowania prospołeczne (cykliczne – 1-2 razy w roku)	<ul style="list-style-type: none"> • Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej 	Utworzenie niewielkiego budżetu na cele charytatywne oraz działania prospołeczne, w tym współpraca z organizacjami pozarządowymi. Budowa wizerunku firmy jako partnera odpowiedzialnego społecznie, przestrzegającego zasady CSR.

Uszczegółowienie działań operacyjnych znajduje się w punkcie „Plan działań”.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

4.2.3 Cel 3: Firma przyjazna pracownikom

Firma przyjazna pracownikom to cel, za pomocą którego firma zdobywać będzie utalentowanych pracowników oraz motywować już posiadanych. To budowa systemu otwartego i przyjaznego wszystkim zatrudnionym osobom.

W celu tym mieszczą się zadania z obszaru „Stosunki pracy” oraz „Kultura zarządzania”.

Uszczegółowienie celu (SMART):

- Utrzymanie kultury organizacyjnej dzielenia się wiedzą, wymiany doświadczeń, pozytywnej rywalizacji,
- Wprowadzenie systemu motywacyjnego związanego z wynagrodzeniem
- Wprowadzenie czytelnej ścieżki awansu
- Prowadzenie i umożliwianie szkoleń dla pracowników
- Uczciwe, etyczne proekologiczne zachowania wśród pracowników
- Sprawna komunikacja w firmie

Działania operacyjne wskazane do realizacji

W tabeli przedstawione zostały działania operacyjne wybrane do realizacji w ramach wskazanego celu wraz z komentarzem. Działania operacyjne często korespondują (mogą być powiązane) z innym celem / obszarem działań, co też zostało wykazane w zestawieniu.

Działanie	Koresponduje z obszarem	Komentarz
Zakup systemu do automatyzacji procesów	<ul style="list-style-type: none"> • Kultura zarządzania • Stosunki pracy 	Usprawnienie komunikacji wewnętrznej w firmie.
Zakup katalogów poświęconych tematyce CSR	<ul style="list-style-type: none"> • Środowisko naturalne 	Wdrożenie kultury proekologicznej i prospołecznej wśród pracowników firmy.
Wprowadzenie cyklicznych spotkań z pracownikami, celem przedstawienia bieżącej strategii firmy.	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Cykliczne spotkania z pracownikami mają na celu poznanie ich sposobu widzenia firmy, bieżących problemów, spraw wartych poprawy.
Rozwój kompetencji – szkolenia	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Prowadzenie szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych uwzględniając potrzeby i

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

		oczekiwania pracowników.
Kampania proekologiczna skierowana do pracowników	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Wdrożenie kultury proekologicznej i prospołecznej wśród pracowników firmy; poinformowanie o nowych kierunkach obranych przez firmę (w szczególności strategii CSR) i o budżecie na działania prospołeczne.
Organizacja cyklicznych szkoleń BHP dla pracowników i informowanie o sankcjach wynikających z ich nieprzestrzegania	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Podniesienie świadomości pracowników w kwestii przestrzegania zasad BHP
Informowanie społeczności lokalnej oraz wszystkich interesariuszy o posiadaniu atestu higienicznego HK/W/0832/01/2015.	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Sprzyjające warunki pracy pracowników
Wprowadzenie prostego systemu oceny pracowniczej celem stworzenia finansowego systemu motywacyjnego	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Ocena pracownicza będzie służyła pozytywnym działaniom w pracy danego pracownika i uwzględnienie tego w finansowym aspekcie (premiowanie pozytywnych zachowań). Wpłynie to na uzupełnienie systemu motywacyjnego związany z finansami.
Wprowadzenie programu stażowego	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Będzie to korzystane pod względem doszkalania do zawodu, wyrównywania szans na rynku pracy oraz jako cenne źródło rekrutacji nowych pracowników w firmie.
Wprowadzenie rejestracji nadgodzin pozwalającego na ich	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Wprowadzenie zasad pozwalających na

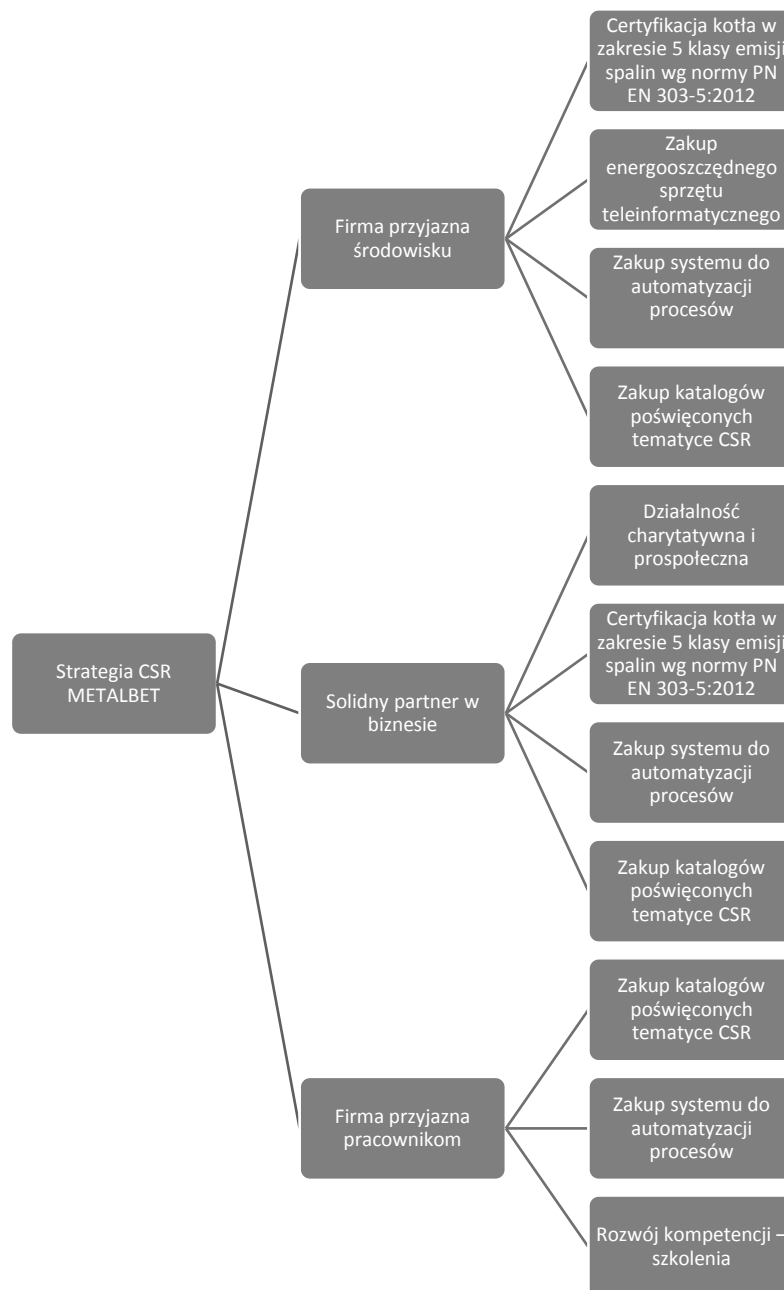
Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

automatyczne rozliczanie		automatyczne rozliczanie pozwoli na szybsze rozliczenie nadgodzin oraz wpłynie na większą przejrzystość prowadzonych działań w tym zakresie.
Stworzenie czytelnego systemu awansowania	<ul style="list-style-type: none"> • Stosunki pracy • Kultura zarządzania 	Przygotowanie czytelnego systemu awansu – ścieżki awansu. Każdy pracownik zatrudniony w firmie powinien znać ścieżkę awansu i wiedzieć, w jaki sposób poszczególne etapy tej ścieżki zdobywać.

Uszczegółowienie działań operacyjnych znajduje się w punkcie „Plan działań”.

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Podsumowanie celów strategicznych i działań operacyjnych w formie grafu



Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

4.3 PLAN DZIAŁAŃ 2016 - 2019

Harmonogram, kwoty budżetu, przewidywany czas trwania mogą ulegać zmianom, a środki finansowe przesunięciu, w ramach zadań w danym roku kalendarzowym po zatwierdzeniu przez zespół powołany do spraw CSR.

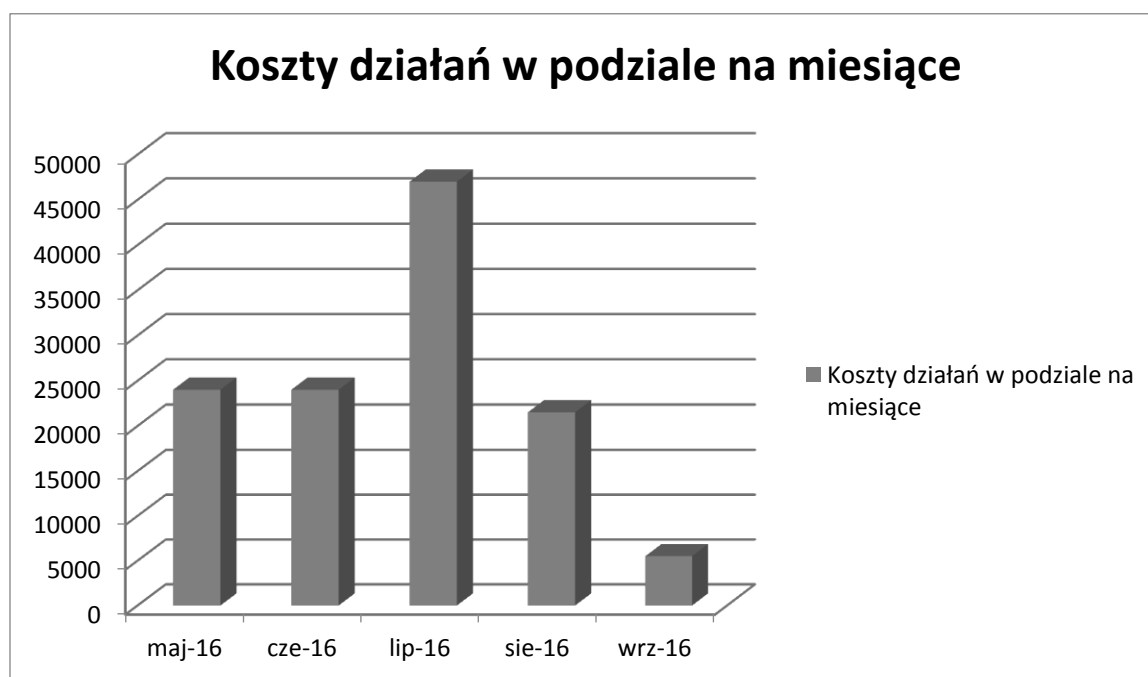
4.3.1 Działania operacyjne konieczne do realizacji w podziale na zadania

Tytuł projektu/ inicjatywy	Cel biznesowy projektu	Szacowane nakłady finansowe	Rozpoczęcie	Zakończenie	Przewidywany czas trwania
Certyfikacja kotła w zakresie 5 klasy emisji spalin wg normy PN EN 303-5:2012	Firma przyjazna środowisku Solidny partner w biznesie	48 000,00 zł	2016-05-01	2016-06-31	61 dni
Zakup systemu do automatyzacji procesów	Firma przyjazna środowisku Solidny partner w biznesie Firma przyjazna pracownikom	47 000,00 zł	2016-07-01	2016-07-31	31 dni
Zakup energooszczędnego sprzętu teleinformatycznego	Firma przyjazna środowisku	21 500,00 zł	2016-07-01	2016-07-31	31 dni
Zakup katalogów poświęconych	Firma przyjazna	5 500,00 zł	2016-08-01	2016-08-31	31 dni

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

tematyce CSR	środowisku
	Solidny partner w biznesie
	Firma przyjazna pracownikom

4.3.2 Koszty działań operacyjnych koniecznych do realizacji w podziale na miesiące



Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

4.3.3 Działania operacyjne warte działania w podziale na zadania

Tytuł projektu/ inicjatywy	Cel biznesowy projektu	Szacowane nakłady finansowe	Rozpoczęcie	Zakończenie
Wprowadzenie cyklicznych spotkań z pracownikami, celem przedstawienia bieżącej strategii firmy.	Firma przyjazna pracownikom	0,00 zł	2016-08-01	Działanie ciągłe
Rozwój kompetencji – szkolenia	Firma przyjazna pracownikom	5000,00 zł/rok	2016-08-01	Działanie ciągłe
Kampania proekologiczna skierowana do pracowników	Firma przyjazna środowisku Firma przyjazna pracownikom	0,00 zł	2016-08-01	Działanie ciągłe
Wprowadzenie prostego systemu oceny pracowniczej celem stworzenia finansowego systemu motywacyjnego	Firma przyjazna pracownikom	0,00 zł	2016-08-01	Działanie ciągłe
Stworzenie czytelnego systemu awansowania	Firma przyjazna pracownikom	0,00 zł	2016-08-01	Działanie ciągłe
Wprowadzenie programu stażowego	Firma przyjazna pracownikom	0,00 zł	2016-08-01	Działanie ciągłe

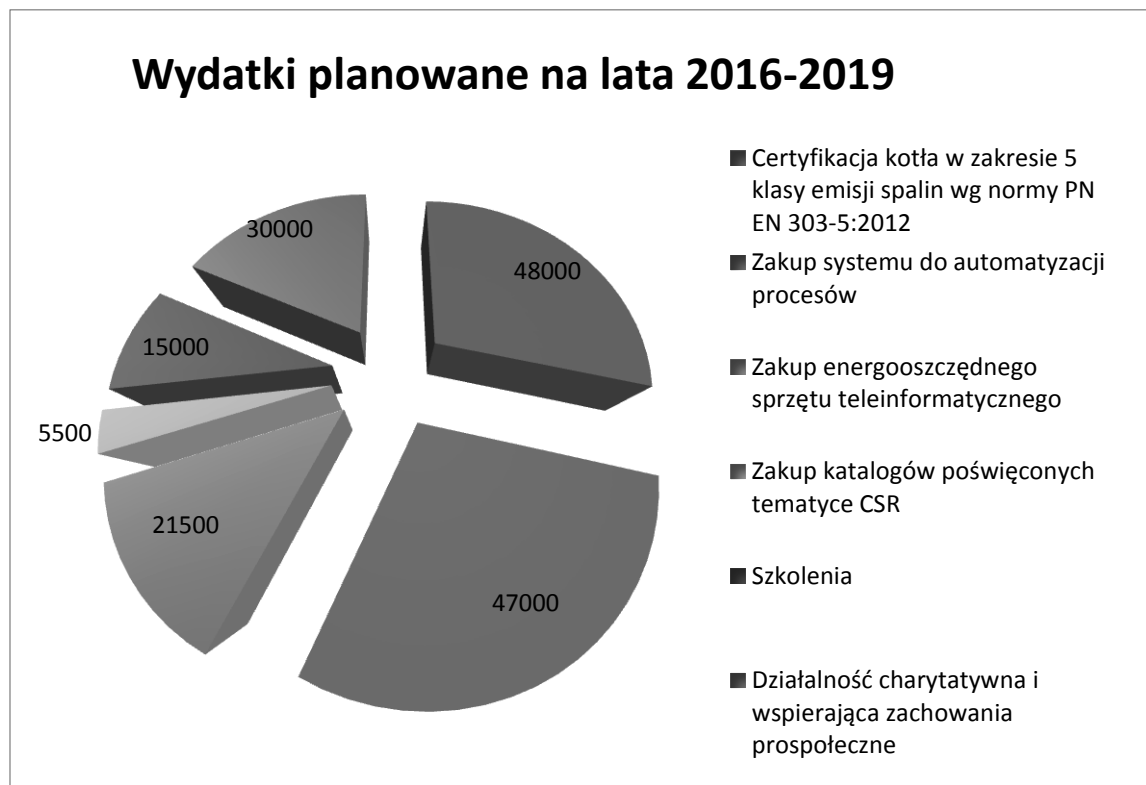
Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Wspieranie działalności charytatywnej i imprez cyklicznych promujących zachowania prospołeczne (cykliczne – 1-2 razy w roku)	Solidny partner w biznesie	10000,00 zł/ rok	2016-09-01	Działanie ciągłe
--	----------------------------	------------------	------------	------------------

Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

4.3.4 Podsumowanie kosztów – lata 2016-2019

Na wykresie nie uwzględniono działań, które METALBET będzie realizował bezkosztowo, w ramach prowadzonej działalności.



Dokument powstały w wyniku projektu „Wdrożenie rozwiązań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach CSR w Przedsiębiorstwie Produkcyjnym METALBET M. Tarach, W. Tarach, E. Jagusztyn” w ramach Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

5 UWAGI KOŃCOWE

Standard ISO 26000 odnosi się do różnego rodzaju podmiotów. Stworzony został z myślą o państwach, podmiotach gospodarczych, organizacjach pozarządowych czy związkach zawodowych. Od czerwca 2010 roku, kiedy to został ogłoszony w Kopenhadze, reguluje działalność w zakresie społecznej odpowiedzialności. Standard określa pojęcia związane z CSR, jego zasięg, zasady, wdrażanie i inne kwestie opracowane przez zespół, w skład którego weszli eksperci z 99 krajów. ISO 26000 prezentuje siedem obszarów społecznej odpowiedzialności.

W odróżnieniu od pozostałych norm ISO, **ISO 26000 nie podlega certyfikacji**. Jest normą uniwersalną i ma szansę stać się wiodącą regulacją dla działań społecznie odpowiedzialnych, gdyż powstała w wyniku kompromisu osiągniętego przez wielu przedstawicieli różnych środowisk i państw, dlatego też firma METALBET wybrała ten standard jako punkt odniesienia do realizacji działań CSR.