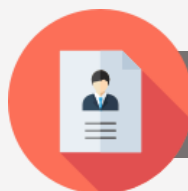


STRATEGIA CSR



Pracownicy



Środowisko



Partnerzy biznesowi



Społeczeństwo



Spis treści

1. Wstęp	2
2. Bieżąca sytuacja firmy	4
3. Analiza grup interesariuszy i ich oczekiwań	7
3.1. Relacje z interesariuszami	9
4. Cele strategii	10
4.1. Cel główny Strategii CSR	10
4.2. Cele szczegółowe Strategii CSR	10
4.3. Wskaźniki realizacji celów szczegółowych	11
4.4. Korzyści dla firmy SIMENA, wynikające z prowadzenia działań odpowiedzialnych społecznie	12
5. Obszary planowanych działań	13
5.1. Obszar: Pracownicy	13
5.2. Obszar: Relacje z interesariuszami	14
5.3. Obszar: Środowisko naturalne	16
6. Analiza ryzyka wynikającego z prowadzenia działań CSR	17
7. Wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu	19
8. Harmonogram	21

Ikony użyte w dokumencie pochodzą ze strony: www.flaticon.com

Grafika na stronie tytułowej pochodzi z: <http://tiny.pl/g9ldf>



1. Wstęp

Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (ang. Corporate Social Responsibility, CSR) zgodnie z definicją Komisji Europejskiej jest „odpowiedzialnością przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) nie stosuje pojęcia CSR lecz odpowiedzialne prowadzenie biznesu (ang. Responsible Business Conduct, RBC) podkreślając kontekst inwestycyjny prowadzenia biznesu.

Wpływ przedsiębiorstw na otaczającą nas rzeczywistość ma wielowymiarowy charakter i przejawia się nie tylko w dbałości firm o środowisko naturalne, pracowników i warunki pracy. Rola jaką przypisujemy CSR/RBC we współczesnej gospodarce – to prowadzenie działalności w oparciu o podobne wartości, dostrzeganie ludzi w procesach produkcji, dystrybucji i konsumpcji oraz wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności we wszystkich obszarach funkcjonowania firmy.

Obszary z zakresu społecznej odpowiedzialności realizowane przez firmy można podzielić m.in. na cztery kategorie: ład organizacyjny, pracownicy, środowisko i produkt. Działaniami prowadzonymi w ramach tych kategorii mogą być:

- Ład organizacyjny: kształtowanie etycznej kultury organizacyjnej, kodeks etycznego postępowania, zarządzanie ryzykiem, komunikowanie działań CSR poprzez ujawnianie danych pozafinansowych (raportowanie społeczne), przeciwdziałanie korupcji, itp.
- Pracownicy: dialog z pracownikami, troska o bezpieczeństwo w miejscu pracy, zapewnienie optymalnych warunków pracy, poszanowanie praw człowieka, dostrzeganie znaczenia różnorodności w miejscu pracy, troska o zdrowie pracowników, godzenie życia zawodowego z rodzinnym, itp.
- Środowisko: ograniczanie emisji gazów, odpowiedzialne zarządzanie odpadami, odpowiedzialne zarządzanie ściekami, ograniczanie zużycia energii oraz zużycia wody, itp.
- Produkt: odpowiedzialne podejście do łańcucha dostaw, w tym do wydobycia i transportu surowców, tworzenia półproduktów i ich transportu, odpowiedzialne inwestowanie, itp.¹

Strategiczne i dopasowane do działalności biznesowej podejście do wdrażania CSR w organizacji może stać się postawą długofalowego budowania wartości firmy. Wśród najważniejszych korzyści płynących ze wdrażania Strategii CSR wymienia się: pozytywny wizerunek firmy, zmotywowanych pracowników, przychody, dobre relacje z otoczeniem, oszczędności, stabilność, przewidywalność biznesu, zdobywanie wiedzy rynkowej².

¹<https://www.mr.gov.pl/strony/zadania/wsparcie-przedsiębiorczosci/spoleczna-odpowiedzialnosc-przedsiębiorstw-csr/standardy-działania/>

² Ocena stanu wdrażania standardów społecznej odpowiedzialności biznesu wraz z opracowaniem zestawu wskaźników społecznej odpowiedzialności w mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach, PwC



Niniejszy dokument zawiera wskazania dotyczące dalszego rozwoju przedsiębiorstwa SIMENA Spółdzielnia – Z. P. Ch. w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu, uwzględniając sytuację obecną. Dzięki Strategii CSR organizacja będzie mogła realizować określone cele, a następnie monitorować swoje postępy w czasie. Wszelkie inicjatywy CSR będą mogły być poddawane stałej ewaluacji oraz modyfikowane w razie potrzeby.



2. Bieżąca sytuacja firmy

SIMENA Spółdzielnia Zakład Pracy Chronionej powstała w 1977 r. w oparciu o współpracę z firmą MERA-PNEFAL produkującą termostaty samochodowe. W 1979 roku opracowana została pierwsza koncepcja rozwoju SIMENY, która zainicjowała uruchomienie produkcji wraz z początkiem 1980 roku. Podstawowym obszarem działalności Spółdzielni SIMENA jest produkcja różnego rodzaju czujników, przycisków, wyłączników mechanicznych i hydraulicznych dla przemysłu motoryzacyjnego i rolnictwa oraz produkcja mechanizmów napędowych wycieraczek i uchwytów wiertarskich. Ponadto, SIMENA specjalizuje się w projektowaniu i produkcji elementów nowoczesnych okuć okien dachowych, narzędzi i obróbce metali.

Od początku działalności SIMENY priorytet stanowi ciągły wzrost jakości oferowanych produktów. Spółdzielnia postawiła sobie za podstawowy cel produkcję wysokiej jakości niezawodnych produktów w przystępnej cenie. Osiąga to dzięki stałemu doskonaleniu technologii produkcyjnej, wdrażaniu nowych standardów jakości oraz systematycznym poszerzaniu oferty handlowej.

Niewątpliwym atutem SIMENY jest to, że w swojej ofercie ma dużą ilość różnego rodzaju produktów, które dostępne są od ręki. Co więcej, spółdzielnia nastawiona jest na ścisłą współpracę z klientem, co pozwala również na realizację zamówień wedle indywidualnych potrzeb.

Na chwilę obecną firma zatrudnia 135 pracowników na umowę o pracę oraz jedną osobę na umowę zlecenie. Wykwalifikowana kadra Spółdzielni SIMENA gwarantuje doskonałą jakość jej produktów oraz pewność we współpracy z partnerami biznesowymi.

Dzięki rozbudowanej strukturze organizacyjnej Spółdzielni ułatwione jest monitorowanie zespołów pracowniczych i reagowanie w sytuacjach wymagających bezpośredniego wsparcia. Dzieje się tak za sprawą utworzenia odpowiednich komórek, którym przyporządkowane zostały osoby posiadające właściwe wykształcenie, doświadczenie i umiejętności. Tworząc strukturę organizacyjną Spółdzielni SIMENA myślą przewodnią było dostosowanie jej do warunków zewnętrznych takich jak np. grupa klientów, czy charakter rynku.

Spółdzielnia SIMENA stale się rozwija i poszerza działalność. Kluczowe wyroby wymienione zostały na rysunku 1.

**Rysunek 1. Kluczowe produkty oferowane przez Spółdzielnię SIMENA****WYŁĄCZNIKI**

- Głównie stosowane do oświetlenia i w układach silnikowych pojazdów samochodowych i maszyn rolniczych itp.

**CZUJNIKI**

- Głównie stosowane w układach pneumatycznych pojazdów samochodowych, maszyn rolniczych itp.

**PRZYCISKI KONEKTOROWE**

- Głównie stosowane w instalacji elektrycznej pojazdów samochodowych, maszynach rolniczych i budowlanych.

**POŁĄCZNIKI**

- Głównie stosowane w układach hydraulicznych pojazdów samochodowych, maszyn rolniczych, obrabiarek itp.

**PRZEŁĄCZNIKI**

- Głównie stosowane do oświetlenia i sygnałów dźwiękowych w pojazdach samochodowych, maszynach rolniczych itp.

**STYCZNIKI**

- Głównie stosowane do oświetlenia w pojazdach samochodowych, maszynach rolniczych itp.

**MECHANIZMY NAPĘDOWE WYCIERACZEK**

- Głównie stosowane w silnikowych pojazdach rolniczych i wolnobieżnych maszynach budowlanych.

**UCHWYTY WIERTARSKIE**

- Głównie stosowane w wiertarkach ręcznych z napędem elektrycznym oraz obrabiarkach

**ELEMENTY OKUĆ OKIEN DACHOWYCH****ODZIEŻ ROBOCZA**



W związku z dynamicznym rozwojem, SIMENA dostrzega coraz większą wagę społecznej odpowiedzialności biznesu. Dlatego też, podjęto decyzję o wdrożeniu strategii CSR do codziennej działalności i określeniu wskaźników, którymi oceniana będzie efektywność tej strategii i jej faktyczny wpływ w czterech wymiarach (ład organizacyjny, pracownicy, środowisko naturalne, produkt). SIMENA chce nadal rozwijać swój potencjał w oparciu o dobre praktyki biznesowe oraz społeczne, z poszanowaniem potrzeb i oczekiwań interesariuszy przedsiębiorstwa.

Wdrożenie działań CSR podyktowane jest także potrzebą wzięcia przez firmę odpowiedzialności za negatywne skutki swoich działań - również potencjalne. Ma także wpływ na przyszłość Spółdzielni, która już wkrótce będzie musiała zmierzyć się z następującymi zagadnieniami:

- stopniowo zwiększająca się świadomość konsumentów w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu i idące za nią oczekiwania kreowania produktów z uwzględnieniem zasad poszanowania środowiska naturalnego wobec producentów;
- rosnące oczekiwania dotyczące tworzenia przyjaznego miejsca pracy i dobrych relacji z otoczeniem zewnętrznym.



3. Analiza grup interesariuszy i ich oczekiwań

Świadomość oczekiwań i potrzeb interesariuszy przekłada się na podejmowanie przez Spółdzielnię określonych działań w stosunku do nich. Jakość relacji z interesariuszami wpływa na jej funkcjonowanie i rozwój.

W oparciu o analizę sytuacji Spółdzielni SIMENA dokonano mapowania grup społecznych, ważnych z punktu widzenia realizowania celów strategii społecznej odpowiedzialności biznesu. W toku wdrażania dokumentu oczekiwania interesariuszy oraz ich postawa wobec SIMENY będą się zmieniać. W efekcie realizacji podstawowych założeń strategii zmianie ulegnie siła ich oddziaływania oraz chęć współpracy.

Funkcjonowanie firmy w branży narzędziowej/metalowej, poziom zatrudnienia jak i charakter prowadzonej działalności pozwala na wyodrębnienie grup interesariuszy, które zostały przedstawione na poniższym schemacie.

Rysunek 2 Interesariusze Spółdzielni SIMENA





W tabeli poniżej każda z grup interesariuszy została opisana i przeanalizowana pod kątem oczekiwań wobec Spółdzielni SIMENA.

Tabela 1 Analiza grup interesariuszy Spółdzielni SIMENA

Interesariusz	Charakterystyka	Oczekiwania wobec firmy
Klienci biznesowi	Klienci biznesowi stanowią dość szeroką grupę podmiotów. Wśród najważniejszych należy wymienić: • Roto Frank AG; • AGRO-RAMI; • FARMER; • TECH-ROL; • P.W. BARTESKO; • HENMAR; • KOJA; • AGROMA; • ROL-MAR Klienci ci należą do grupy interesariuszy pierwszorzędnych, bez których funkcjonowanie Spółdzielni byłoby niemożliwe.	• Tworzenie atrakcyjnych cenowo wysokiej jakości produktów; • Terminowość i ciągłość dostaw; • Elastyczne warunki płatności; • Możliwość wpływania na ostateczny kształt produktu; • Dalszy rozwój firmy i oferowanych przez nią produktów
Klienci indywidualni	Osoby prywatne, zakupujące produkty firmy za pośrednictwem różnych kanałów dystrybucji.	• Wysoka jakość produktów; • Atrakcyjna cena produktów; • Szybka wysyłka zakupowanych towarów
Pracownicy	Jest to szeroka grupa podmiotów mająca duży wpływ na funkcjonowanie Spółdzielni. Obecnie zatrudnionych jest 135 osób w oparciu o umowę o pracę, z czego 102 osoby posiadają orzeczony stopień niepełnosprawności. Spółdzielnia zatrudnia jedną osobą w oparciu o umowę cywilnoprawną. Przeważającą grupę stanowią pracownicy produkcyjni. Ponadto jest to kadra inżynieryjno-techniczna.	• Bezpieczeństwo finansowe i korzystne warunki zatrudnienia; • Przejrzyste zasady współpracy oparte na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności; • Terminowe wypłacanie wynagrodzenia; • Możliwość wpływania na dalszy kierunek rozwoju firmy; • Możliwość rozwoju zawodowego
Dostawcy	Hurtownie dostarczające potrzebne surowce i materiały. Do tej grupy zaliczają się również firmy oferujące usługi telekomunikacyjne, bankowe, doradcze i finansowe.	• Terminowe rozliczanie się z płatności za produkty i usługi; • Współpraca oparta na długofalowych kontraktach, zapewniających stabilność oraz bezpieczeństwo działania obu stronom; • Stały kontakt; • Kompromisowe zażegnanie potencjalnych konfliktów
Społeczność lokalna	Osoby zamieszkujące teren gminy Radzyń Podlaski;	• Ciągły rozwój Spółdzielni powiązany z tworzeniem nowych miejsc pracy; • Prowadzenie działalności gospodarczej, zgodnie z



		obowiązującymi przepisami prawnymi; • Zaangażowanie w życie społeczne gminy; • Możliwość zgłaszania swoich opinii i wpływania na sposób prowadzenia działalności Spółdzielni; • Przeciwdziałanie oraz niwelowanie negatywnych skutków funkcjonowania na środowisko naturalne;
Instytucje publiczne	ZUS, Urząd Skarbowy, PIP oraz inne instytucje, z którymi Spółdzielnia ma kontakt w ramach prowadzonej działalności	• Czasowe wywiązywanie się z umów i obowiązków nakładanych przez polski system prawny

3.1. Relacje z interesariuszami

Podziału grup interesariuszy dokonano ze względu na potencjał do współpracy rozumiany jako zdolność do rozwijania współzależności między stronami oraz ewentualne zagrożenia dla Spółdzielni. Właściwe określenie tych czynników jest kluczowe dla skuteczności podejmowanych przez Spółdzielnię działań względem podmiotów z jej otoczenia. SIMENA względem interesariuszy może stosować następujące strategie: angażowania, współpracy, obrony i monitorowania. Wybór strategii jest uzależniony od typu interesariusza. Adekwatna identyfikacja potencjału do współpracy i zagrożeń podmiotów z otoczenia Spółdzielni zapewnia, że stosowana wobec interesariuszy strategia będzie skuteczna.

Poniższa tabela prezentuje grupy interesariuszy Spółdzielni SIMENA. Ikoną zaznaczono jakim typem interesariusza jest dana grupa.

Tabela 2. Grupy interesariuszy Spółdzielni SIMENA

Interesariusze/typ relacji	Typ wspierający- interesariusze chętnie współpracują z firmą, nie stanowią zagrożenia dla realizacji jej celów	Typ marginalny – nie oferuje współpracy, ale też nie stanowi zagrożenia	Typ nieoferujący współpracy- interesariusze są zamknięci na kontakt z firmą, mogą stanowić zagrożenie	Typ mieszany – interesariusze chcą współpracować, ale mogą również stanowić zagrożenie
Klienci indywidualni	✓			
Klienci biznesowi				✓
Pracownicy	✓			
Dostawcy	✓			
Społeczność lokalna	✓			
Instytucje publiczne				✓



4. Cele strategii

4.1. Cel główny Strategii CSR

Cel główny

Prowadzenie działalności Spółdzielni SIMENA zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu oraz przejrzystych praktyk biznesowych opartych na poszanowaniu pracowników, społeczności, środowiska naturalnego, a także poczuciu odpowiedzialności za klientów, inwestorów i społeczeństwo.

4.2. Cele szczegółowe Strategii CSR

Przedstawione cele szczegółowe i działania nie mają układu hierarchicznego (pionowego), tylko wertykalny (poziomy). Oznacza to, że będą realizowane równocześnie w zależności od możliwości SIMENY.

Tabela 3 Cele szczegółowe

	Cel szczegółowy	Działania
1	Kształtowanie pozytywnych relacji z pracownikami i inwestowanie w kapitał społeczny	• Wdrożenie cyklicznych spotkań z pracownikami w celu zaangażowania ich w proces zarządzania firmą; • Rozwijanie kompetencji zawodowych pracowników poprzez przeprowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych i stworzenie programu szkoleniowego; • Informowanie nowo zatrudnianych pracowników o strategii CSR i jej założeniach; • Przeprowadzenie wśród pracowników okresowego, anonimowego badania ankietowego na temat komfortu pracy i przestrzegania czasu pracy w firmie
2	Kształtowanie pozytywnych relacji z klientami i dostawcami oraz informowanie o podejmowanych działaniach z zakresu CSR	• Przejrzyste informowanie o ofercie i działaniach firmy; • Audyt systemu obsługi klienta; • Uzupełnienie strony internetowej Spółdzielni o zakładkę „CSR”; • Udostępnienie na stronie internetowej Spółdzielni dokumentów związanych z prowadzoną działalnością CSR
3	Kształtowanie w kontakcie z kontrahentami wizerunku SIMENY jako przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialnego	• Przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji i uczciwych praktyk biznesowych; • Kierowanie się przy wyborze kontrahentów nie tylko względami finansowymi, ale również zaangażowaniem społecznym potencjalnego partnera; • Informowanie klientów biznesowych na temat prowadzonych działań obejmujących społeczną odpowiedzialność biznesu; • Promocja CSR i ekologii wśród kontrahentów; • Umieszczenie w korespondencji mailowej zachęty do jej nie drukowania z powodów środowiskowych



4	Zwiększanie rozpoznawalności SIMENY w społeczności lokalnej w oparciu o działania z zakresu CSR	• Publikacja raportu z działań CSR na stronie internetowej; • Wsparcie wydarzeń organizowanych na terenie gminy Radzyń Podlaski; • Dzielenie się wiedzą i umiejętnościami z członkami społeczności lokalnej
5	Minimalizacja negatywnego wpływu SIMENY na środowisko naturalne	• Wdrożenie zasad ekobiura w siedzibie firmy; • Przeprowadzenie w firmie szkolenia dla pracowników dotyczącego oszczędności energii w firmie

4.3. Wskaźniki realizacji celów szczegółowych

	Cel szczegółowy	Wskaźnik realizacji celu
1	Kształtowanie pozytywnych relacji z pracownikami i inwestowanie w kapitał społeczny	• Liczba organizowanych spotkań z pracownikami w roku; • Liczba pracowników korzystających z przeprowadzonych szkoleń; • Liczba przeprowadzonych ankiet z zakresu przestrzegania temat komfortu pracy i przestrzegania czasu pracy w firmie
2	Kształtowanie pozytywnych relacji z klientami i dostawcami oraz informowanie o podejmowanych działaniach z zakresu CSR	• Przeprowadzenie audytu systemu obsługi klienta; • Uzupełnienie strony internetowej o zakładkę CSR
3	Kształtowanie w kontakcie z kontrahentami wizerunku Spółdzielni SIMENA jako przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialnego	• Stworzenie stopki zachęcającej do niedrukowania wiadomości z powodów środowiskowych
4	Kształtowanie rozpoznawalności firmy w społeczności lokalnej w oparciu o działania z zakresu CSR	• Liczba inicjatyw organizowanych w gminie, w których SIMENA wzięła czynny udział; • Liczba osób odwiedzających stronę internetową Spółdzielni
5	Minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko naturalne	• Liczba pracowników, którzy skorzystali ze szkolenia dotyczącego oszczędności energii w firmie; • Wskaźnik obniżenia kosztów prowadzenia biura po wprowadzeniu zasad ekobiura



4.4. Korzyści dla firmy SIMENA, wynikające z prowadzenia działań odpowiedzialnych społecznie

Z badań Instytutu Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym wynika, że firmy stosujące zasady CSR odnoszą następujące korzyści ekonomiczne w porównaniu z pozostałymi przedsiębiorstwami:

- posiadają wyższą płynność bieżącą;
- lepiej wykorzystują majątek trwały i kapitał ludzki;
- mają wyższą rentowność sprzedaży;
- więcej inwestują w przeliczeniu na 1 pracownika.

Do najważniejszych korzyści jakie Spółdzielnia SIMENA odniesie z tytułu stosowania działań odpowiedzialnych społecznie można zaliczyć:

- poprawę wizerunku firmy jako przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie,
- wzrost motywacji pracowników,
- oszczędności wynikające z wdrożenia zasad ekobiura,
- poprawę relacji z otoczeniem,
- wzrost rozpoznawalności Spółdzielni SIMENA wśród lokalnej społeczności i kontrahentów.



5. Obszary planowanych działań

Planowane w strategii działania są związane z inwestycjami w zasoby ludzkie, kształtowanie relacji z interesariuszami i ochronę środowiska.

5.1. Obszar: Pracownicy

Obecnie firma zatrudnia łącznie **136 osób** (135 pracowników na umowę o pracę oraz jedną osobę na umowę – zlecenie). Indywidualna praca poszczególnych pracowników, a jednocześnie współpraca całego zespołu są motorem napędowym rozwoju Spółdzielni SIMENA. Projekty CSR przyczynią się do zwiększenia motywacji zatrudnionych osób, mniejszej fluktuacji, zwiększenia zaangażowania kadry oraz wzrostu jej świadomości społecznej. SIMENA będzie jeszcze w większym stopniu niż do tej pory dbała o rozwój, bezpieczeństwo i higienę pracy, przestrzeganie praw człowieka oraz odpowiednią atmosferę sprzyjającą efektywności i komfortowi wykonywanych obowiązków zawodowych. Inwestowaniu w kapitał ludzki będą sprzyjały takie działania jak rozwijanie kompetencji zawodowych pracowników poprzez przeprowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych i wdrożenie programu szkoleniowego. Monitorowaniu przestrzegania praw człowieka i prawa pracy będzie służyła ankieta wypełniana przez osoby zatrudnione w firmie. Jej wyniki pozwolą odpowiednio modyfikować przyjęte elementy polityki personalnej i stanowić będą podstawę do podejmowania działań naprawczych. W ramach społecznej odpowiedzialności biznesu SIMENA zorganizuje dla pracowników szkolenie dotyczące oszczędności energii. Stanowić ono będzie formę bezpłatnej edukacji, która przyczyni się nie tylko do oszczędności, ale przede wszystkim do wzmocnienia świadomości w kwestii ochrony środowiska. Pozwoli również na to, żeby pracownicy przenosili pozytywne praktyki nabyte w pracy, również w domu. Dzięki organizowanym spotkaniom nt. bieżącej sytuacji w firmie będzie możliwe włączenie zatrudnionych osób w procesy zarządzania. Kierownictwo firmy będzie również na bieżąco informować swoich pracowników na temat działań podejmowanych z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Spółdzielnia SIMENA będzie dbała o przygotowanie optymalnych warunków pracy dla przyszłych i obecnych pracowników.



5.2. Obszar: Relacje z interesariuszami

W kontakcie z kontrahentami SIMENA będzie stosowała przejrzyste praktyki biznesowe. Działania te będą obejmowały przejrzyste informowanie o ofercie i działaniach firmy, audyt systemu obsługi klienta oraz uzupełnienie strony internetowej o zakładkę „CSR”. W celu popularyzacji idei społecznej odpowiedzialności biznesu, SIMENA będzie stale informować klientów na temat prowadzonych działań. Służyć temu będą nie tylko stopki umieszczane w mailach zachęcające do niedrukowania wiadomości z powodów środowiskowych, ale również rozmowy podczas kontaktów handlowych. Ponadto przy wyborze kontrahentów firma będzie nie tylko kierować się względami finansowymi, ale również zaangażowaniem społecznym potencjalnego partnera. Pierwszeństwo będą miały organizacje, które prowadzą działania społecznie odpowiedzialne, nawet w niewielkim zakresie. Po nawiązaniu współpracy SIMENA będzie w gotowości aby wesprzeć swoich kontrahentów w podejmowaniu wyzwań związanych z tematyką CSR dzieląc się dobrymi praktykami oraz doświadczeniami ze swojego obszaru. Wyżej wymienione działania przyczynią się nie tylko do ukształtowania wizerunku Spółdzielni SIMENA jako przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialnego, ale również do promowania działań CSR wśród partnerów biznesowych i podejmowania podobnych inicjatyw przez kolejne firmy.

W odniesieniu do społeczności lokalnej SIMENA prowadziła do tej pory inicjatywę, z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu wspierając wydarzenia organizowane na terenie gminy Radzyń Podlaski. Jako jedna z największych firm na terenie gminy SIMENA czuje się odpowiedzialna za wspieranie inicjatyw, które pozytywnie oddziałują na jej mieszkańców, w tym wydarzeń z takich dziedzin jak edukacja, sport czy kultura. Do tej pory SIMENA nawiązała i prowadziła współpracę z następującymi podmiotami:

- Gimnazjum nr 1 w Radzynie Podlaskim,
- Gimnazjum nr 2 w Radzynie Podlaskim,
- Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Radzynie Podlaskim,
- Szkoła Podstawowa nr 1 w Radzynie Podlaskim,
- Szkoła Podstawowa nr 2 w Radzynie Podlaskim,
- Uczniowski Klub Sportowy „SPRINT” w Ulan-Majorat,
- Stowarzyszenie „Zaścianek” w Radzynie Podlaskim,
- Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. Zofii Sękowskiej w Radzynie Podlaskim,
- Stowarzyszenie „Ósmy Kolor Tęczy” na rzecz osób niepełnosprawnych,
- Ośrodek Kultury w Borkach,



- Dzienny Środowiskowy Dom Samopomocy w Radzynie Podlaskim,
- Polski Związek Niewidomych w Radzynie Podlaskim,
- Radzyńskie Sportowe Centrum TAEKWON-DO w Radzynie Podlaskim,
- Klub Sportowy „Orlęta” w Radzynie Podlaskim,
- Związek Kombatantów w Radzynie Podlaskim,
- Związek Rencistów i Emerytów w Radzynie Podlaskim

Poza kontynuowaniem dotychczasowych działań strategia CSR zakłada w pierwszym okresie działania takie jak publikacja raportu z działań CSR na stronie internetowej. Dzielenie się wiedzą i umiejętnościami z członkami społeczności lokalnej przyczynią się do bardziej pozytywnego odbioru firmy niż dotąd. SIMENA planuje również kontynuację polityki zatrudniania osób niepełnosprawnych.



5.3. Obszar: Środowisko naturalne

Spółdzielnia SIMENA będzie prowadziła działalność zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Realizacji celu służyć będą wprowadzone zasady ekobiura, które przyczynią się do minimalizowania negatywnego oddziaływania na środowisko naturalne. Dzięki popularyzacji zasad ekobiura więcej organizacji oraz członków lokalnej społeczności dowie się w jaki sposób efektywnie korzystać z zasobów naturalnych.

W ramach działań ekobiura, SIMENA będzie oszczędzać energię elektryczną, segregować śmieci oraz dbać o promocję ekologii wśród swoich interesariuszy. Swoje cele osiągnie poprzez następujące działania:

- Umieszczenie w firmowej korespondencji mailowej stopki zachęcającej do nie drukowania niepotrzebnych maili;
- Segregację odpadów – papieru, plastiku i szkła itp.;
- Wyłączanie urządzeń, nie pozostawianie ich w stanie stand-by;
- Wymianę przepalonych żarówek na energooszczędne;
- Dwustronne drukowanie dokumentów;
- Stosowanie zasad ekologicznej jazdy samochodem i ich promocji wśród partnerów oraz kontrahentów (porady ekojazdy wysyłane mailowo do wszystkich pracowników);
- Dostarczanie wody pitnej w butlach wielokrotnego użytku w opakowaniach przyjaznych dla środowiska, czy też stosowanie filtrów do wody, włączając się w akcję „pije wodę z kranu”, dzięki której nie ma potrzeby używania butelek z wodą przyczyniających się do wzrostu ilości śmieci i emisji spalin;
- Oddawanie zużytych tonerów do regeneracji zewnętrznym firmom;
- Prowadzenie zbiórki zużytych baterii w dedykowanym na ten cel pojemniku w siedzibie firmy (również tych, które pracownicy mają w domu);

Dodatkowo, SIMENA podczas kontaktów formalnych i nieformalnych będzie zachęcać dostawców, klientów i współpracowników do stosowania reguł ekobiura.



6. Analiza ryzyka wynikającego z prowadzenia działań CSR

Wśród głównych czynników ryzyka w prowadzeniu działań społecznie odpowiedzialnych należy wymienić:

- Konieczność monitorowania i zarządzania większą liczbą interakcji pomiędzy interesariuszami (pracownikami, przedstawicielami społeczeństwa, dostawcami itp.), co wymaga zwiększonych nakładów pracy i finansowych;
- Zwiększone nakłady, niższy zwrot i niekiedy dłuższy czas potrzebny na wytworzenie oraz dystrybucję produktu spełniającego wysokie standardy środowiskowe i społeczne;
- Wysoka wrażliwość firmy na ryzyko utraty reputacji lub nieetyczne działania firm w łańcuchu dostaw;
- Brak zainteresowania podejmowanymi przez firmę działaniami (brak zmian w zakresie odbioru społecznego firmy), wynikające z niskiej świadomości uczestników rynku na temat tego, czym jest i jaką wartość dla społeczeństwa, środowiska i gospodarki wnosi firma odpowiedzialna społecznie;
- Niski wpływ na klientów indywidualnych i biznesowych prowadzonych działań wynikający z tego, że przy wyborze towarów i usług jest przez nich brana pod uwagę przede wszystkim cena, a nie sposób produkcji lub zaangażowanie społeczne firmy.

Prawdopodobieństwo wystąpienia ww. czynników ryzyka zmniejsza prawidłowo wykonana analiza interesariuszy i ich oczekiwań oraz zaplanowane w oparciu o nią działania.

Tabela poniżej przedstawia zaplanowane działania mitygujące ryzyko w poszczególnych obszarach, oraz ocenę istotności. Dzięki precyzyjnej analizie ryzyka w otoczeniu Spółdzielni SIMENA możliwe będzie skuteczne zarządzanie tym ryzykiem i zapobieganie jego negatywnym skutkom.



Tabela 4 Analiza ryzyka

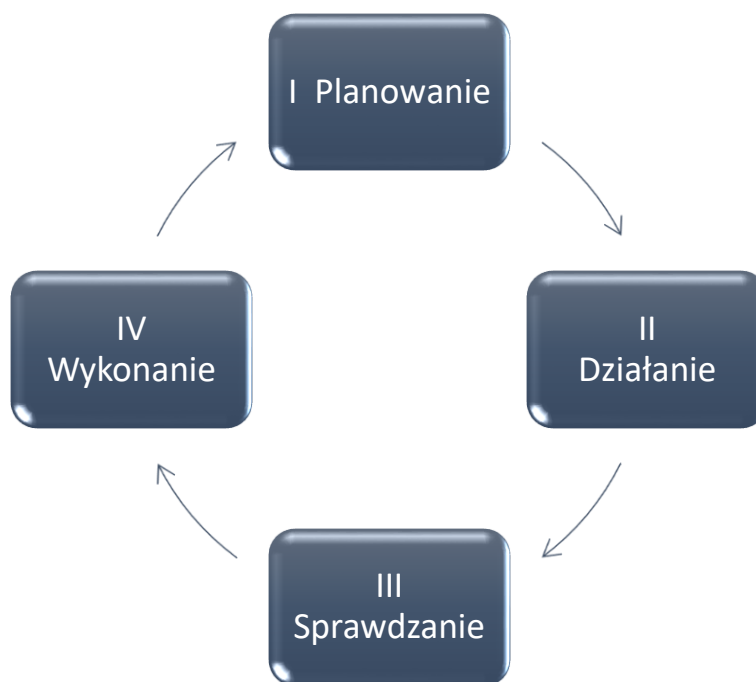
Lp.	Opis ryzyka	Istotność (krytyczne, wysokie, średnie, niskie)	Sposób reakcji ex ante (ograniczenie, akceptacja, transfer, unikanie)	Sposób reakcji ex post
1	Zbyt duża liczba interakcji pomiędzy interesariuszami	niskie	OGRANICZENIE: Przydzielenie osób odpowiedzialnych za kontakty z konkretną grupą interesariuszy	Stworzenie formalnego systemu zarządzania relacjami z klientami i innymi interesariuszami
2	Zmniejszenie zysków firmy z tytułu prowadzenia działań CSR	niskie	OGRANICZENIE: Wybór najbardziej korzystnych z punktu widzenia firmy działań CSR	Wybór innych działań CSR, które wiążą się z mniejszymi nakładami finansowymi; zbilansowanie potencjalnej luki w zyskach odpowiednim wzrostem ceny.
3	Ryzyko utraty reputacji z powodu nieetycznego działania firm w łańcuchu dostaw	niskie	OGRANICZENIE: Bieżące monitorowanie działań firm w łańcuchu dostaw z punktu widzenia etyki	Ograniczenie kontaktów handlowych z działającą nieetycznie firmą; prowadzenie nieformalnej edukacji interesariuszy w temacie społecznej odpowiedzialności biznesu.
4	Brak zainteresowania podejmowanymi przez firmę działaniami	średnie	OGRANICZENIE: Właściwe zaplanowanie działań CSR i bieżące monitorowanie zmian w oczekiwaniach interesariuszy; przejrzyste komunikowanie korzyści z prowadzonych działań dla odpowiednich grup interesariuszy.	Wybór innych działań CSR, które będą miały potencjalnie większy wpływ na interesariuszy; przeprowadzenie ankiety wśród interesariuszy odnośnie oczekiwanych działań SIMENY w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu.
5	Niski wpływ prowadzonych działań CSR na klientów	średnie	OGRANICZENIE: Właściwe zaplanowanie działań CSR i bieżące monitorowanie zmian w oczekiwaniach interesariuszy	Przeprowadzenie badań/analizy potrzeb klientów w zakresie działań CSR.



7. Wdrażanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu

Proces wdrażania zasad CSR, SIMENA będzie opierać na modelu Cyklu Deminga (P-D-C-A) – koncepcji zarządzania przedstawiającej mechanizm ciągłego ulepszania.

Rysunek 3 Cykl Deminga



W pierwszym etapie tj. planowanie należy ustalić jakie działania, czy procesy są niezbędne do osiągnięcia celów zgodnych z polityką firmy i wymaganiami interesariuszy.

Dla SIMENY ten etap jest już zakończony. Strategia CSR określa działania konieczne do osiągnięcia celów strategicznych w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu w trzech obszarach -pracownicy, relacje z interesariuszami i środowisko naturalne, opisanych szczegółowo w części 4. dokumentu.

W etapie drugim tj. działanie należy zrealizować zaplanowane w pierwszym etapie działania i procesy. Pierwsze wersje rozwiązań wdrażane są próbnie (pilotażowo) w celu wyciągnięcia wniosków. Firma powinna zadbać o skuteczną komunikację wewnątrz i na zewnątrz. SIMENA zaplanowała kolejne kroki i zadania, które pozwolą w określonym czasie na stopniowe wdrażanie całej strategii CSR. Harmonogram tych działań szczegółowo przedstawiony jest w części 6. dokumentu.

W trzecim etapie tj. sprawdzanie należy zmierzyć efekty realizowanych działań w stosunku do zamierzonych celów i wyciągnąć wnioski z wdrażania pilotażowego.



Ten etap dla Spółdzielni SIMENA będzie procesem stałym. Cyklicznie weryfikowane będą efekty wdrożenia Strategii CSR, poprzez ocenę każdego z działań wg przyjętych w części 3.3. dokumentu, kryteriów. Zarząd będzie odpowiedzialny aby raz w roku przygotować i przedstawić Prezesowi Zarządu raport z realizacji poszczególnych działań zadeklarowanych w strategii.

W czwartym etapie tj. wykonanie firma powinna podjąć działania w celu doskonalenia wdrażanych rozwiązań - tworzenie standardu.

Ostatni element cyklu Deminga będzie dla SIMENY zarówno działaniem bieżącym, jak i cyklicznym. Dla zadań czy aktywności, które mogą zostać usprawnione natychmiast, każdy z działów Spółdzielni będzie w swoim obszarze odpowiedzialny za wdrażanie usprawnień czy poprawek. W przypadku działań, które wymagają wyższego poziomu decyzyjności, rekomendowane działania naprawcze prezentowane będą na posiedzeniu Zarządu, tak aby Prezes Zarządu mógł podejmować decyzje zarówno dot. działań naprawczych, jak i określające ich terminy.

Wszystkie działania CSR przyjęte w ramach strategii będą realizowane w latach 2017-2022. Dodatkowo, oprócz bieżącego monitorowania stanu realizacji strategii, firma dokona całościowej analizy osiągniętych rezultatów w okresie 2017-2022 i na tej podstawie zaplanuje kolejne długoterminowe inicjatywy społecznie odpowiedzialne. Komunikacja z interesariuszami i ich systematyczne mapowanie, pozwoli także na modyfikację niektórych projektów, już w czasie ich realizacji.



8. Harmonogram

Harmonogram stanowi jedynie ramy czasowe, które Spółdzielnia SIMENA będzie mogła uwzględnić podczas realizacji Strategii CSR. Tabela 6 przedstawia działania zaplanowane na pierwsze 4 lata. Po tym okresie będą one kontynuowane lub poddane ewaluacji i zakończone. Warto zwrócić uwagę, że poniższa tabela zawiera jedynie zadania, które realizowane są cyklicznie. Działania, które na stałe wpisują się w działalność Spółdzielni i co do zasady kształtują Długofalową Strategię Rozwoju SIMENY, zostały pominięte w tabeli. Na liście działań o charakterze stałym i powtarzalnym są:

- Informowanie nowozatrudnionych pracowników o posiadaniu strategii CSR i jej założeniach;
- Przejrzyste informowanie klientów o ofercie i działaniach firmy;
- Przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji i uczciwych praktyk biznesowych;
- Kierowanie się przy wyborze kontrahentów nie tylko względami finansowymi, ale również zaangażowaniem społecznym potencjalnego partnera;
- Informowanie klientów na temat prowadzonych działań obejmujących społeczną odpowiedzialność biznesu.



Działania	2017			2018				2019				2020			
	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Kształtowanie pozytywnych relacji z pracownikami i inwestowanie w kapitał społeczny															
Wdrożenie cyklicznych spotkań z pracownikami w celu zaangażowania ich w proces zarządzania firmą															
Przeprowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych pracowników															
Opracowanie programu szkoleniowego dla pracowników															
Ocena efektywności i zadowolenia z programu szkoleniowego wśród pracowników															
Przeprowadzenie wśród pracowników za pośrednictwem Internetu okresowego, anonimowego badania ankietowego na temat przestrzegania praw człowieka, czasu pracy i respektowania prawa pracy															
Kształtowanie pozytywnych relacji z klientami i dostawcami oraz informowanie o podejmowanych działaniach z zakresu CSR															
Audyt systemu obsługi klienta															
Uzupełnienie strony www przedsiębiorstwa o zakładkę „CSR”															
Udostępnienie na stronie internetowej firmy dokumentów związanych z prowadzoną działalnością CSR															



Kształtowanie w kontakcie z kontrahentami wizerunku Spółdzielni SIMENA jako przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialnego														
Wdrożenie zmiany w polityce korespondencji mailowej - umieszczenie w korespondencji mailowej zachęty do jej nie drukowania z powodów środowiskowych														
Zwiększenie rozpoznawalności firmy w społeczności lokalnej w oparciu o działania z zakresu CSR														
Publikacja raportu z działań CSR na stronie internetowej														
Wsparcie wydarzeń organizowanych na terenie gminy Radzyń Podlaski														
Minimalizacja negatywnego wpływu Spółdzielni SIMENA na środowisko naturalne														
Wdrożenie zasad eko – biura w siedzibie firmy														
Przeprowadzenie w firmie szkolenia dla pracowników dotyczącego oszczędności energii w firmie														
Przeprowadzenie akcji informacyjnej dot. eko-jazdy wśród pracowników firmy														