



BUDOWANIE STRATEGII ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W ORGANIZACJI I EDYCJA WARSZTATÓW DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

**Dzień 3: Społeczne i zarządcze aspekty strategii zrównoważonego rozwoju
26 października 2023 r.**

Ekspertki:

- **Anna-Maria Prymas** – starszy konsultant ds. zrównoważonego rozwoju w CSR Consulting
- **Magdalena Sułek-Domańska** – Kierownik ds. ESG i relacji zewnętrznych w Global Cosmed
- **Sylwia Ziemacka** – Fundacja Share the Care

Skrót dnia

Trzeci dzień warsztatów obejmował pozostałe elementy ESG – „S -Social” i „G - Governance”. Ekspertki omówiły kolejne aspekty warte do uwzględnienia w strategii zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa – tym razem obejmujące wymiar społeczny i gospodarczy.

Pani Anna-Maria Prymas przedstawiła aspekty zrównoważonego łańcucha dostaw i jego roli w działalności organizacji. Firmy obecnie mierzą się z licznymi wyzwaniami w zakresie tzw. ZŁD – zrównoważonego łańcucha dostaw. **ZŁD przyczynia się do budowania łańcucha wartości firmy.** Pierwszym wymiarem są kwestie ekonomiczne – wzrost cen energii, surowców czy spadek ich dostępności, a także ich niepewna przyszłość. Wśród kolejnych najbardziej dotkliwych światowych ryzyk są m.in.: zmiany klimatu, ekstremalne zjawiska pogodowe, utrata różnorodności biologicznej, erozja spójności społecznej czy załamanie dotychczasowego sposobu życia (dane Światowego Forum Ekonomicznego). **Wobec notowanych wyzwań warto, aby firmy pochyliły się nad zrównoważonym łańcuchem dostaw, który polega na funkcjonowaniu wszystkich podmiotów w łańcuchu dostaw zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności oraz na wspólnym dążeniu do minimalizowania negatywnego wpływu społecznego i środowiskowego na każdym etapie produkcji, dystrybucji i konsumpcji produktów i usług.** W zakresie ZŁD kiedyś najważniejsze były zasady BHP czy etyka i transparentność dostawców, natomiast dzisiaj na czele znajdują się kwestie środowiskowe, w tym np. zarządzanie emisjami gazów cieplarnianych, zagadnienia z obszaru GOZ czy wpływ firmy na ekosystem i różnorodność biologiczną. Zrównoważone zarządzanie łańcuchem dostaw jest ważne dla biznesu i daje mu liczne szanse, takie jak: dostęp do inwestycji, oszczędność kosztów, zwiększenie odporności czy wzrost wartości firmy. **Warto podkreślić, że zarządzanie łańcuchem dostaw jest procesem, a ułatwić może go mapowanie łańcucha dostaw, które umożliwi stworzenie podstawy do zbudowania programów zarządzania ryzykiem, należyłą starannością i odpowiedzialnego pozyskiwania surowców.** Warto zmapować konkretne aktywności, co umożliwi analizę ryzyk i identyfikację.

Pani Magdalena Sułek-Domańska zaprezentowała jak na przykładzie firmy Global Cosmed S.A. wdrażana jest strategia zrównoważonego rozwoju w obszarze społecznym. **Warto podkreślić, że element „S” w ESG to nie tylko pracownicy firmy, ale także pracownicy dostawców, społeczności dotknięte, konsumenci czy użytkownicy końcowi.** Firma Global Cosmed określa swoją strategię jako szereg wyborów, które determinują sposób, w jaki zamierzone jest osiągnięcie celów biznesowych w zgodzie z globalnymi celami i praktykami środowiskowymi, społecznymi i z obszaru ładu korporacyjnego. Przykładem dobrej praktyki w firmie jest **powołanie rady ds. ESG**, w skład której wchodzi wszyscy dyrektorzy. W ramach rady funkcjonują także grupy robocze. W firmie Global Cosmed został wspólnie wypracowany Kodeks etyki – regulacja dobrowolnie przyjęta, która zawiera wartości i podstawy jakimi kieruje się dana organizacja. W ramach innej dobrej praktyki, firma Global Cosmed określiła 4 naczelne wartości firmy z którymi się identyfikuje: życzliwość, szacunek, odpowiedzialność, rozwój.



Oprócz wspomnianego Kodeksu etyki, w firmie wdrożone zostały także inne dokumenty: Polityka BHP, Polityka łańcucha wartości, Polityka zaangażowania społecznego.

Pani Sylwia Ziemacka w swojej prezentacji skupiła się na kwestii zarządzania różnorodnością oraz na dobrostanie pracowników, tzw. *wellbeing*. W tym obszarze kluczowa staje się tzw. dyrektywa *work-life balance*. **Z perspektywy firmy w aspekcie „S – social” ważne jest zaangażowanie poziomu zarządczego. Dbanie o pracowników to inwestycja, a nie koszt – jeśli pracownicy będą zadbani to oni tak samo zadbają o dany biznes.** Aby zadbać o pracowników trzeba ich poznać, zidentyfikować potrzeby oraz postawić na umiejętność zadawania pytań. Kluczowa pozostaje inkluzywność oraz uwzględnianie zagadnień takich jak: równość płci, dialog pokoleń, potrzeby osób z niepełnosprawnościami, różnice międzykulturowe. Wśród ważnych do zaadresowania tematów w firmie są także szkolenia dla pracowników czy benefity oraz szeroko pojęty aspekt *work-life balance*. Warto także pozostawać we współpracy z innymi organizacjami, angażować się w różne fora (np. Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Global Compact) i czerpać informacje, a tym samym dzielić się wiedzą i praktykami z innymi (zarówno sukcesami, ale także kwestiami problematycznymi) – wszelkie działania powinny sprowadzać się do podejścia kompleksowego i angażowania na wielu szczeblach danej organizacji (z uwzględnieniem szczebla zarządczego). Taka różnorodność w miejscu pracy sprzyja kreatywności i innowacyjności. Ekspertka w swojej prezentacji poświęciła uwagę również zagadnieniom związanym z urlopem macierzyńskim/ojcowskim, co może generować wyzwania dla przedsiębiorstw oraz napięcia na rynku pracy.