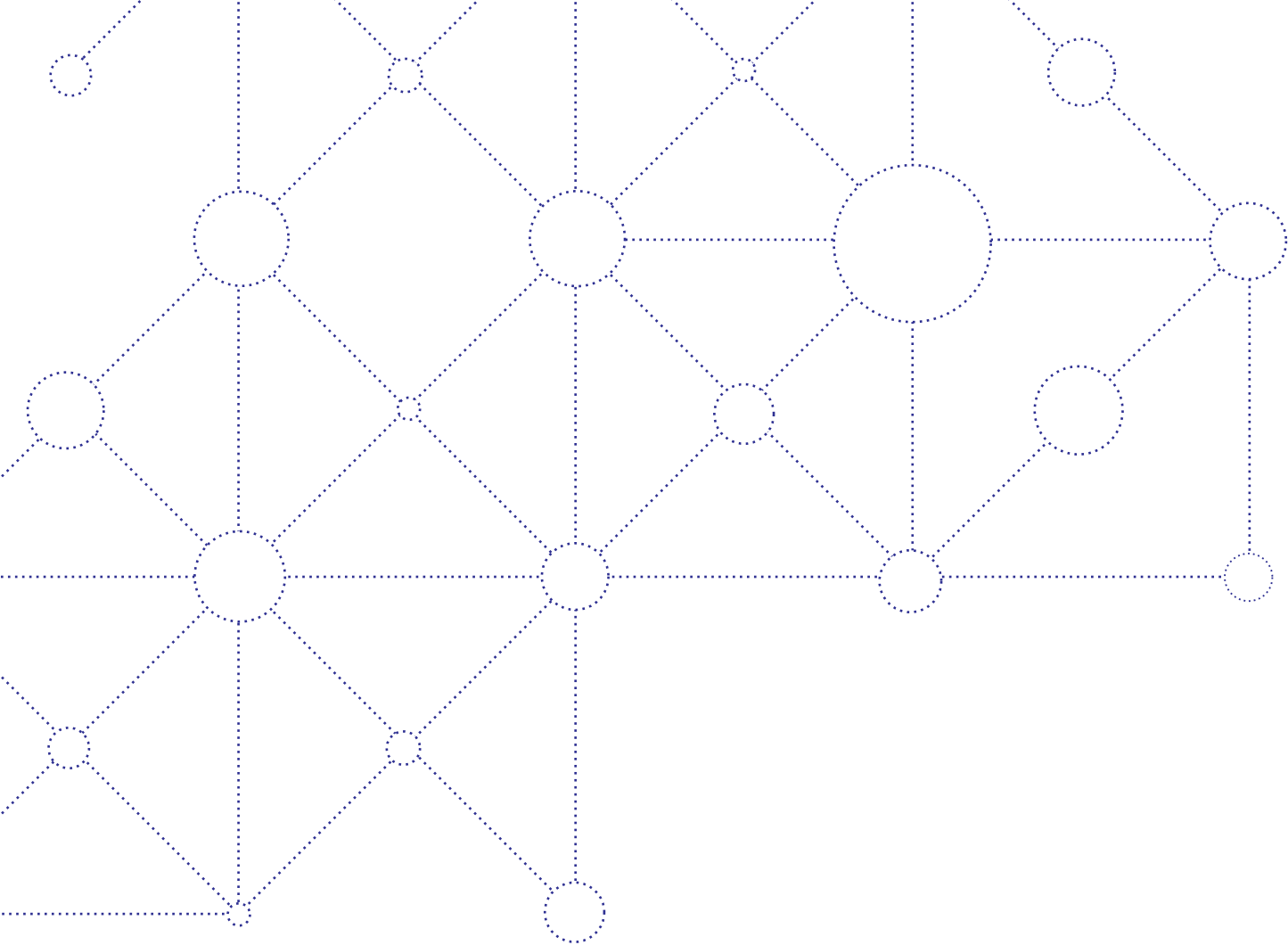


STANDARZY ETYCZNE I SOCJALNE PRZEPUSTKĄ DLA MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW DO WSPÓŁPRACY Z DUŻYMI KLIENTAMI



 MINISTERSTWO
INWESTYCJI
I ROZWOJU

Publikacja przygotowana w ramach prac Grupy roboczej ds. etyki i standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu działającej w ramach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw – organu pomocniczego Ministra Inwestycji i Rozwoju.



Publikacja przygotowana przez: Grażynę Miller, Danutę Kędzierską, Katarzynę Ordyńską, pod redakcją Agnieszki Abec-Domańskiej oraz dr Roberta Sroki, Koordynatora Grupy roboczej do spraw etyki i standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu, w trakcie koordynacji prac grupy zawodowo związanego z E&Y. Grupa działała w ramach Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w 2017 r.

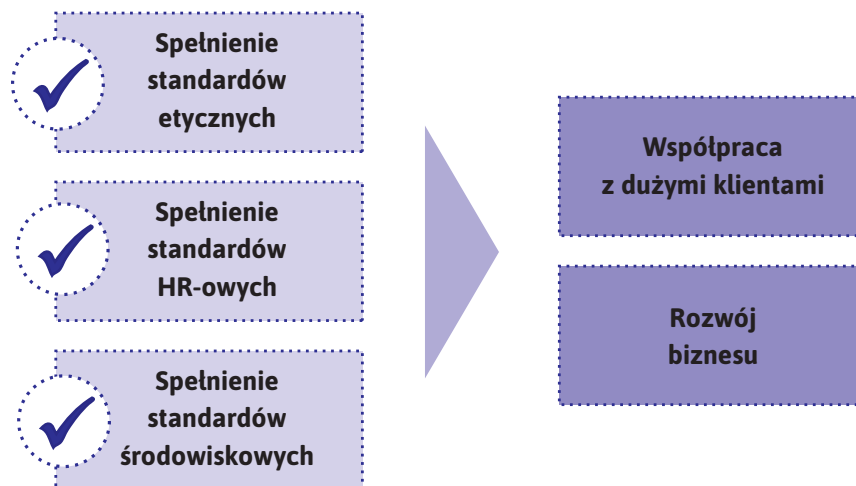
Warszawa, 2018



MINISTERSTWO
INWESTYCJI
I ROZWOJU

DLACZEGO AUDYTY ETYCZNE I SOCJALNE SĄ PRZEPUSTKĄ DLA MŚP DO WSPÓŁPRACY Z DUŻYMI KLIENTAMI?

SMETA, SEDEX, amfori BSCI, EcoVadis, SA8000, ICS, ETI to tylko niektóre skróty, z którymi tysiące polskich małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) spotkało się lub wkrótce spotka podczas prowadzenia rozmów handlowych i inwestycyjnych z dużymi firmami z takich branż jak m.in.: FMCG, motoryzacyjna, elektroniczna czy finansowa. Nazwy te związane są ze standardami, kodeksami, normami oraz audytami etycznymi i społecznymi, które coraz częściej stają się warunkiem współpracy z dużymi klientami.



Szybkie poszukiwania informacji w polskojęzycznych źródłach nie dają wielu odpowiedzi. Hasła jakie się pojawiają to: audyt społeczny, standardy etyczne, sprawiedliwe wynagrodzenie, zakaz pracy dzieci, prawa człowieka, system zarządzania, audyt strony drugiej, audyt strony trzeciej, itp.

Pierwsza reakcja to najczęściej zdziwienie i niezrozumienie. Po co to wszystko? Ile to kosztuje? Czym różni się taki audyt od kontroli Państwowej Inspekcji Pracy czy Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska? Kto za to zapłaci? Czy mi się to opłaci? Jak wpłynie na marżę? Dlaczego mam się zgadzać na ocenę praktyk BHP, środowiskowych, pracy czy antykorupcyjnych w mojej firmie? Jakie niesie to ze sobą konsekwencje?

MŚP mogą spotkać się z wymaganiami etycznymi i społecznymi nie tylko ze strony potencjalnych, ale również obecnych klientów. Spełnianie nowych oczekiwań może okazać się wkrótce warunkiem koniecznym pozwalającym na kontynuację współpracy, a tym samym utrzymaniem obecnego poziomu sprzedaży.

Spełnienie tych wymagań to większa szansa dla MŚP na:

1. **rozwój biznesu poprzez wejście do łańcucha dostaw polskich i międzynarodowych korporacji,**
 2. **podniesienie standardów zarządzania na poziomie operacyjnym w obszarach niefinansowych,**
 3. **budowanie bardziej atrakcyjnego, przyjaznego i bezpiecznego miejsca pracy dla obecnych i potencjalnych pracowników,**
 4. **kreowanie pozytywnej marki własnej i kontrahentów.**
-

W tej publikacji znajdą Państwo najważniejsze informacje dotyczące:

- ▶ standardów etycznych i socjalnych,
- ▶ kluczowych wyzwań i problemów z jakimi spotykają się przedsiębiorcy w zakresie spełniania wymagań korporacyjnych i międzynarodowych standardów etycznych i socjalnych,
- ▶ dobrego przygotowania firmy do spełniania wymagań klienta,
- ▶ źródeł i odnośników do wartościowych materiałów i aktualnych informacji.

Publikacja powstała w ramach prac Grupy roboczej ds. etyki i standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu działającej w ramach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, organu pomocniczego Ministra Inwestycji i Rozwoju.

Mamy nadzieję, że zachęcimy Państwa, jako przedsiębiorców do proaktywnej postawy w tworzeniu przedsiębiorstwa atrakcyjnego zarówno dla pracowników, jak i partnerów biznesowych.

Dzięki zaprezentowanej wiedzy chcemy wzmocnić małych i średnich przedsiębiorców tak, by w relacjach z klientami biznesowymi, zarówno polskimi jak i zagranicznymi, uczestniczyli jako równoprawni partnerzy w zakresie rozumienia standardów etycznych i socjalnych.

DLACZEGO WARTO ZACZAĆ OD ZAPEWNIENIA ZGODNOŚCI Z PRAWEM?

Podstawowym warunkiem zapewnienia należytego miejsca pracy, wymaganym przez międzynarodowe i korporacyjne standardy etyczne i socjalne jest zgodność stosowanych praktyk z prawem pracy, prawem ochrony środowiska, prawem budowlanym oraz innymi mającymi zastosowanie wymaganiami branżowymi.

Poniżej znajdują się odnośniki do uznanych i wiarygodnych źródeł informacji, które ułatwią Państwu sprawdzenie zgodności podejmowanych działań z najważniejszymi regulacjami prawnymi.

► Na portalu [biznes.gov.pl](https://www.biznes.gov.pl) dostępne są poradniki krok po kroku omawiające obowiązki, które musi spełnić przedsiębiorca, dotyczące między innymi zatrudniania pracowników, utrzymania bezpieczeństwa obiektu budowlanego oraz ochrony środowiska, w tym przetwarzania danych osobowych, gospodarki odpadami, realizacji inwestycji budowlanej.

Link: <https://www.biznes.gov.pl/poradniki-przedsiębiorcy>

► Najważniejszym sprzymierzeńcem pracodawcy w obszarze zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami jest Państwowa Inspekcja Pracy. Sekcja „Niezbędnik Pracodawcy” dostępna z głównej strony Urzędu zawiera różnorodne materiały, od wykazu aktów prawnych, przez informator w zakresie prawa pracy, po poradnik BHP dla pracodawców.

Link: <https://www.pip.gov.pl/pl/niezbednik-pracodawcy>

Warto również skorzystać z programu prewencyjnego PIP – w zgodzie z trendami.

Wdrażana od marca 2016 tzw. strategia pierwszej kontroli kładzie nacisk na profilaktykę i prewencję w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach.

Zgodnie z założeniami strategii, inspektorzy PIP pomagają pracodawcom w identyfikacji przyczyn wystąpienia nieprawidłowości względem obowiązujących standardów zatrudnienia, dając przy tym czas na wdrożenie działań naprawczych, w którym pracodawca nie podlega sankcjom.

Szczególnie przydatnym narzędziem jest opracowana dla realizacji programu **Zdobądź dyplom PIP** lista kontrolna z zakresu podstawowych zagadnień prawa pracy kierowana do właścicieli mikro i małych przedsiębiorstw. Każde z pytań uzupełniono komentarzem, który wskazuje przedsiębiorcy, jak postępować by zapewnić zgodność działania z wymaganiami prawa.

► Przydatnym źródłem informacji na temat szczegółowych obowiązków przedsiębiorców są także branżowe portale związków pracodawców.

Na co warto zwrócić szczególną uwagę?

Najczęstsze niezgodności stwierdzane podczas kontroli PIP¹:

► zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z prawem powinna być zawarta umowa o pracę,

1 <https://www.pip.gov.pl>

- ▶ niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy,
- ▶ wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, naruszające w sposób rażący przepisy prawa pracy,
- ▶ stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- ▶ naruszanie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem,
- ▶ nieprowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- ▶ niewypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, bezpodstawne obniżanie wysokości tego wynagrodzenia lub świadczenia albo dokonywanie bezpodstawnych potrąceń,
- ▶ nieudzielanie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżanie wymiaru tego urlopu,
- ▶ niewydanie pracownikowi świadectwa pracy,
- ▶ nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

CZYM SĄ STANDARDY ORAZ AUDYTY ETYCZNE I SOCJALNE?

Standardy lub kodeksy etyczne i socjalne są zbiorami wymagań opracowanymi przez organizacje międzynarodowe, organizacje branżowe lub pojedyncze przedsiębiorstwa w celu zdefiniowania pożądanego sposobu postępowania przez partnerów biznesowych, głównie dostawców. Wymagania te dotyczą najczęściej takich obszarów jak:

- ▶ **etyka biznesu,**
- ▶ **uczciwe praktyki rynkowe,**
- ▶ **przeciwdziałanie korupcji,**
- ▶ **przestrzeganie praw człowieka,**
- ▶ **zapewnienie bezpieczeństwa i promocja zdrowia w miejscu pracy,**
- ▶ **dbałość o ochronę środowiska,**
- ▶ **wymagania w wyżej wymienionych obszarach stawiane podwykonawcom.**

Natomiast audyt etyczny i socjalny to narzędzie pozwalające na weryfikację czy partnerzy biznesowi spełniają wymagania zawarte w standardach i kodeksach.

Najpopularniejsze standardy

Standardów oraz kodeksów etycznych i społecznych, które stanowią podstawę do określenia zakresu informacji sprawdzanych podczas audytów jest wiele. Jednak przedsiębiorcy z Europy Środkowej i Wschodniej najczęściej spotykają się z kilkoma z nich, które zostały przedstawione poniżej.

ETI Base Code, SMETA, SEDEX

ETI Base Code to kodeks postępowania wypracowany przez organizację Ethical Trade Initiative (ETI). Wymagania zawarte w ETI Base Code dotyczą przede wszystkim obszaru miejsca pracy, w tym warunków zatrudniania, wolności zrzeszania się, standardów bezpieczeństwa i higieny

pracy, wysokości wynagradzania, przestrzegania godzin pracy, równego traktowania, przestrzegania praw człowieka takich jak nie korzystanie z pracy przymusowej czy z pracy dzieci.

SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) to procedura audytowa opracowana na podstawie ETI Base Code. Audyt odnosi się do czterech obszarów:

- ▶ standardy pracy,
- ▶ bezpieczeństwo i higiena pracy,
- ▶ etyka biznesu,
- ▶ dbałość o środowisko.

Audyty mogą przeprowadzać tylko jednostki posiadające odpowiednie uprawnienia. Wyniki audytu SMETA mogą być zamieszczane w for-

mie raportu na platformie organizacji **SEDEX** (Supplier Ethical Data Exchange). Raport może być widoczny dla kontrahentów producenta.

O popularności audytów SMETA świadczy fakt, że tego typu audytów do 2018 roku przeprowadzono już ponad 280 000, a na platformie SEDEX znajduje się ponad 93 000 raportów SMETA. Kontrahenci, do których należą największe międzynarodowe podmioty, mogą dowiedzieć się w jakim stopniu ich obecni lub potencjalni dostawcy spełniają standardy etyczne, społeczne i środowiskowe.

Więcej informacji na temat platformy SEDEX i metody audytu SMETA znajduje się pod linkiem: <https://www.sedexglobal.com/>

amfori BSCI

amfori BSCI jest jednym ze standardów audytowych stworzonych przez organizację amfori (wcześniej FTA). BSCI powstało jako inicjatywa zrzeszająca ponad 2 000 firm, głównie z Europy, których obroty przekraczają bilion euro, a które wymagają od swoich dostawców spełniania wymagań zawartych w kodeksie postępowania amfori BSCI (amfori BSCI Code of Conduct).

amfori BSCI Code of Conduct określa wartości i zasady, którymi uczestnicy inicjatywy amfori BSCI powinni kierować się w społecznie odpowiedzialnym zarządzaniu łańcuchem dostaw. W zakresie audytu na zgodność ze standardem amfori BSCI weryfikowane są następujące obszary:

1. Systemy zarządzania odpowiedzialnością społeczną oraz efekt kaskadowy (w łańcuchu dostaw),

2. Zaangażowanie i ochrona pracowników,
3. Wolność zrzeszania,
4. Brak dyskryminacji,
5. Godziwe wynagrodzenie,
6. Odpowiednie godziny pracy,
7. Bezpieczeństwo i Higiena Pracy,
8. Zatrudnienie dzieci,
9. Ochrona pracy nieletnich (młodocianych pracowników),
10. Legalne zatrudnienie,
11. Brak przymusu pracy,
12. Ochrona środowiska,
13. Etyczne działanie w biznesie.

Audyty mogą przeprowadzać tylko jednostki posiadające odpowiednie uprawnienia i zatwierdzone przez amfori BSCI (w tym imiennie zatwierdzeni audytorzy, posiadający kwalifikacje potwierdzone przez amfori). W przypadku amfori BSCI audyt musi zostać potwierdzony bezpośrednio przez klienta / kontrahenta, który jest jednocześnie uczestnikiem amfori BSCI.

Więcej na temat amfori BSCI Code of Conduct oraz wymagań audytowych znajduje się pod linkiem: <http://www.amfori.org/>

SocialAccountability 8000 (SA8000)

Norma **SocialAccountability 8000 (SA8000)** jest uznanym standardem postępowania w zakresie społecznie odpowiedzialnego zarządzania miejscem pracy i łańcuchem dostaw. Celem normy jest zapewnienie ochrony osobom zatrudnionym, zarówno bezpośrednio przez firmę jak i przez jej podwykonawców.

Norma SA8000 wymaga m.in. wdrożenia kompleksowego systemu zarządzania, nadzoru nad

dostawcami i podwykonawcami, wdrożenia systemu zgłaszania naruszeń i efektywnej komunikacji z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Norma SA8000 pozwala na analizę najważniejszych ryzyk w dziewięciu obszarach związanych z zarządzaniem miejscem pracy i łańcuchem dostaw:

1. Praca dzieci,
2. Praca przymusowa,
3. BHP,
4. Prawo do stowarzyszania się i do rokowań zbiorowych,
5. Dyskryminacja,
6. Praktyki dyscyplinujące,
7. Godziny pracy,
8. Wynagrodzenia,
9. Systemy zarządzania.

Audyt SA8000 jest zawsze audytem trzeciej strony, czyli organizacja może ubiegać się o certyfikację niezależnie od relacji ze swoimi kontrahentami. Pomyślnie zakończony audyt SA8000, w przeciwieństwie do innych standardów, umożliwia otrzymanie specjalnego certyfikatu.

Więcej na temat SA8000 oraz procesu audytu i certyfikacji znajduje się pod linkiem: www.sa-intl.org

EcoVadis

EcoVadis jest platformą technologiczną pozwalającą na zarządzanie informacjami w obszarach niefinansowych wśród dostawców. EcoVadis nie przewiduje procedury audytowej, ale wyniki samooceny dostawców oraz oceny analityków

EcoVadis wpływają na postrzeganie dostawców przez pryzmat ryzyk i potencjałów niefinansowych. Rezultat może stanowić podstawę do budowania długoterminowej współpracy bądź jej zaprzestania.

Z rozwiązań proponowanych przez EcoVadis korzysta ponad 45 000 firm oceniających dostawców ze 150 krajów za pomocą 21 wskaźników w 180 kategoriach zakupowych.

Dzięki platformie możliwe jest sprawdzenie jak dostawcy integrują zasady społecznej odpowiedzialności biznesu w praktyce biznesowej dokonując oceny na podstawie:

- ▶ Dostarczonych przez dostawcę dowodów,
- ▶ Informacji sektorowych, specyfiki danego kraju oraz wielkości firmy,
- ▶ Oceny analityków EcoVadis.

Dla oceniających ważne są:

- ▶ działania wdrożone przez spółkę, takie jak: procedury, szkolenia, wyposażenie,
- ▶ certyfikaty wydane przez niezależne podmioty oraz zakres ich obowiązywania,
- ▶ wyniki zapisane w raportach wewnętrznych i zewnętrznych.

Ocena dokonywana jest w następujących obszarach:

- ▶ środowiskowym: energia, woda, bioróżnorodność, zanieczyszczenia, materiały, odpady, bezpieczeństwo klientów,
- ▶ społecznym: BHP, warunki pracy, zarządzanie obszarem ludzkim, szkolenia, przestrzeganie praw człowieka, dyskryminacja,

- ▶ etycznym: przeciwdziałanie korupcji i łapownictwu, praktyki antymonopolowe, transparentność,
- ▶ łańcuch dostaw: nadzór nad kwestiami środowiskowymi i społecznymi.

Inne popularne standardy

Inne popularne standardy oraz kodeksy etyczne i socjalne, których zakres i zasady funkcjonowania są zbliżone do jednego z przedstawionych powyżej modeli to:

- ▶ ICS - Initiative for Compliance and Sustainability,
- ▶ ICTI - International Council of Toy Industries,
- ▶ FLA - Fair Labor Association Accredited Monitor,
- ▶ RJC - Accredited by the Responsible Jewelry Council (RJC) for conformity assessments for member certifications,
- ▶ RBA - Responsible Business Alliance,
- ▶ JAC - Joint Audit Cooperation.

Standardy w różnych obszarach zrównoważonego rozwoju są wyznaczane przez wiele organizacji międzynarodowych, do których należą między innymi Organizacja Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Międzynarodowy Komitet Normalizacyjny, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju czy Zasady

Odpowiedzialnego Inwestowania. Innymi słowy, wymagania zawarte w opisanych wyżej standardach często bazują na tych wytycznych, zatem przygotowując się do spełniania standardu etycznego czy socjalnego, warto zapoznać się między innymi z takimi standardami jak:

- ▶ 10 Zasad Global Compact,
- ▶ Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych,
- ▶ Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka,
- ▶ Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- ▶ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka,
- ▶ ISO 26000 - Wytyczne dotyczące Społecznej Odpowiedzialności Organizacji,
- ▶ ISO 14001 / EMAS - System Zarządzania Środowiskowego,
- ▶ ISO 45001 - System Zarządzania BHP,
- ▶ ISO 50001 - System Zarządzania Energią,
- ▶ ISO 37001 - System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi.

AUDYT ETYCZNY I SOCJALNY – JAK SIĘ PRZYGOTOWAĆ?

Audyty na zlecenie klientów tzw. audyty etyczne, społeczne, socjalne, audyty zgodności z wymaganiami klienta w zakresie warunków pracy i zatrudnienia upowszechniły się jako narzędzie zarządzania ryzykiem w łańcuchu dostaw, a poddanie się takiej weryfikacji bywa warunkiem koniecznym dla podjęcia współpracy z niektórymi firmami.

U podstaw procedury audytowej leży założenie, że w przypadku stwierdzenia niezgodności, firma

ma czas na zidentyfikowanie ich przyczyn oraz podjęcie działań naprawczych.

Spełnienie wymagań klientów może okazać się niemałym wyzwaniem organizacyjnym. Aby uniknąć problemów podczas audytów warto się do niego dobrze przygotować. Może być to również impuls do wprowadzenia zmian poprawiających funkcjonowanie organizacji.

SPEŁNIANIE STANDARDÓW ETYCZNYCH I SPOŁECZNYCH - schemat funkcjonowania

Zobowiązanie do przestrzegania kodeksu (m.in. ETI)

np. poprzez podpisanie deklaracji o przestrzeganiu standardu



Wdrożenie polityk i procedur

zapewniających działanie zgodnie z kodeksem, audyt wewnętrzny, identyfikacja obszarów ryzyka i potencjalnych niezgodności



Wdrożenie działań naprawczych

w celu zapewnienia zgodności działania z kodeksem



Audyt zewnętrzny



Ocena stopnia zgodności

z kodeksem, identyfikacja dobrych praktyk i obszarów do doskonalenia

Standardowy przebieg audytu etycznego i socjalnego:

- ▶ wypełnienie kwestionariusza samooceny przed wizytą audytorów,
- ▶ spotkanie otwierające,
- ▶ wizyta na terenie zakładu pracy,
- ▶ przegląd dokumentacji,
- ▶ rozmowy z pracownikami,
- ▶ spotkanie zamykające,
- ▶ wprowadzenie działań naprawczych i przesłanie audytorowi dowodów realizacji działań naprawczych.

Ilu klientów, tyle audytów

Chociaż wszystkie audyty opierają się o działania zgodne z prawem, konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy lub innymi wymaganiami takimi jak np. REACH, Modern Slavery Act oraz dobrymi praktykami rynkowymi, zdarza się, że jeden dostawca pracujący z kilkoma klientami zmuszony jest przechodzić de facto tę samą weryfikację kilkakrotnie.

Jeśli spółka sama chce dobrowolnie poddać się audytowi to warto poświęcić czas na zdobycie wiedzy w zakresie audytów socjalnych aby być świadomym jakie standardy funkcjonują na rynku, które z nich są honorowane przez obecnych i potencjalnych klientów, czy klienci określają wymagania proceduralne, tzn. w jakiej formule ma być przeprowadzony audyt (np. zapowiedziany czy niezapowiedziany), czy można dowolnie wybrać audytora, czy może klient posiada listę preferowanych jednostek świadczących te usługi.

Podstawa to dobre przygotowanie

Celami, dla których klienci stawiają MŚP wymagania spełniania standardów etycznych i socjalnych są:

- ▶ zarządzanie ryzykiem w łańcuchu dostaw,
- ▶ oczekiwanie w zakresie doskonalenia praktyk zarządczych, a przez to,
- ▶ zwiększenie szansy na długotrwałą i partnerską współpracę.

Za pomocą audytów kontrahenci sprawdzają czy ich dostawcy spełniają wyznaczone wymagania.

Pomimo, że od wyników audytu etycznego i socjalnego może zależeć kontrakt biznesowy i jego warunki to wciąż częstym błędem popełnianym przez dostawców jest brak przygotowania.

Tymczasem podjęcie kilku działań, które i tak powinny wynikać z zarządzania organizacją, może zadecydować o pozytywnym wyniku audytu.

- ▶ Przede wszystkim należy upewnić się, czy nie zaniedbano żadnych obowiązków prawnych związanych z prowadzeniem działalności,
- ▶ Przed wizytą audytora warto zapoznać się z zakresem weryfikacji,
- ▶ Warto pamiętać, aby w sytuacji, w której jest to możliwe, otrzymać od audytora szczegółowy plan wizyty przed audytem.

! Wymagania które stanowią kryteria audytów etycznych i socjalnych w większości pokrywają się z wymaganiami prawa krajowego. Dlatego często niezgodności

stwierdzone przez audytorów są zbliżone do wniosków inspektorów PIP i innych instytucji kontrolnych w odniesieniu do warunków zatrudnienia, bezpiecznego wykonywania pracy i ochrony środowiska.

Źródłem niezgodności bywa również niezrozumienie szczegółowych wymagań klienta i kryteriów audytu. Jednym z istotnych wymagań jest ustanowienie systemu identyfikacji wymagań prawa krajowego oraz wdrożenie mechanizmu nadzoru nad ich właściwym wdrożeniem i przestrzeganiem.

Małe i średnie przedsiębiorstwa często korzystają ze wsparcia zewnętrznych ekspertów, którzy pomagają im w formalnościach związanych z kadrami i płacami, ochroną środowiska lub zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy. Wsparcie ze strony ekspertów nie oznacza jednak, że przedsiębiorca jest zwolniony z odpowiedzialności za zapewnienie zgodnego z prawem działania firmy. Brak okresowych kontroli wewnętrznych w formie audytów wewnętrznych lub nawet prostych kontroli opartych na takich listach jak lista PIP może prowadzić do niejednokrotnie błędnego przekonania, że przedsiębiorstwo skutecznie wdrożyło wszystkie mające zastosowanie wymagania prawa krajowego oraz wymagania branżowe.

Ponadto punkt ciężkości wielu audytów etycznych i socjalnych jest położony na właściwą identyfikację ryzyk. Może okazać się, że w specyficznych przypadkach klient będzie oczekiwał wdrożenia działań wykraczających poza minimum wymagane prawem krajowym. Jako przykład można podać oczekiwanie prowadzenia praktycznego sprawdzenia organizacji i warunków prowadzenia ewakuacji niezależnie od

wielkości zatrudnienia lub wprowadzenie dodatkowych zabezpieczeń przeciwpożarowych. Dlatego tak ważne jest zrozumienie oczekiwań klienta, szczególnie jeśli wykraczają one poza obowiązujące standardy krajowe.

! Optymalnym działaniem jest przeprowadzenie autoweryfikacji we wszystkich obszarach standardu. Dzięki temu możliwe będzie nie tylko zidentyfikowanie ewentualnych luk w standardzie pracy, ale także sprawdzenie, czy posiadane pozwolenia, licencje czy inne dokumenty, są aktualne i zgodne z wymaganiami regulatora.

Jeżeli to tylko możliwe, przed audytem warto poprosić klienta o udostępnienie listy kontrolnej, dzięki której będzie można zorientować się na ile przedsiębiorstwo spełnia jego wymagania dotyczące warunków zatrudnienia, etyki biznesowej, środowiska naturalnego i innych.

Zrozumienie istoty wymagań i umiejętność uzasadnienia działań

Istotną barierą dla zapewnienia by kodeksy postępowania dla dostawców oraz audyty weryfikujące poziom ich wdrożenia mogły stanowić skuteczne narzędzie ciągłego doskonalenia dostawców jest brak dostosowania jednolitych globalnie wymagań do specyfiki indywidualnych przedsiębiorstw.

Dla przykładu, jednym z uniwersalnych wymagań klientów jest zapewnienie anonimowego

systemu zgłaszania nieprawidłowości przez pracowników. Co do zasady, jest to narzędzie istotne z punktu widzenia skutecznego przeciwdziałania nadużyciom, należy jednak rozważyć celowość takiego rozwiązania w przedsiębiorstwie zatrudniającym dziesięć osób. W takim przypadku, klient zlecający audyt powinien być raczej zainteresowany tym, czy pracownicy sygnalizujący nieprawidłowości nie są z tego powodu szykanowani lub tym, na jakich zasadach przebiega komunikacja w organizacji.

W warunkach, w których zachowanie anonimowości jest praktycznie niemożliwe, a pracownicy boją się negatywnych konsekwencji w związku ze zgłoszeniem potencjalnych nadużyć, istotą problemu nie jest brak anonimowego kanału komunikacji.

! Wnioski z analizy wewnętrznej w celu identyfikacji obszarów ryzyka i potencjalnych niezgodności mogą być podstawą do wskazania klientowi, które ze stawianych wymagań odpowiadają na rzeczywiste wyzwania, a które są bezpodstawne. Systematyczne przeprowadzanie takiej analizy i wdrażanie działań naprawczych świadczą ponadto o dojrzałości organizacji i kompleksowym podejściu do zarządzania ryzykiem.

Regularne przeprowadzanie takiej autoweryfikacji okaże się pomocne także jeśli mimo wszystko podczas audytu zdarzą się potknięcia i kontrahent będzie wymagał przeprowadzenia analizy przyczyn wystąpienia niezgodności oraz przedstawienia planu działań naprawczych.

Synergia z codzienną działalnością organizacji

Działania wykraczające ponad minimum prawne postrzegane są raczej jako koszt pracodawcy, rzadko jako inwestycja w długoterminowy rozwój przedsiębiorstwa. Należy pamiętać, że wymagania sprawdzane podczas audytów etycznych i socjalnych mogą wykraczać poza wymagania prawne.

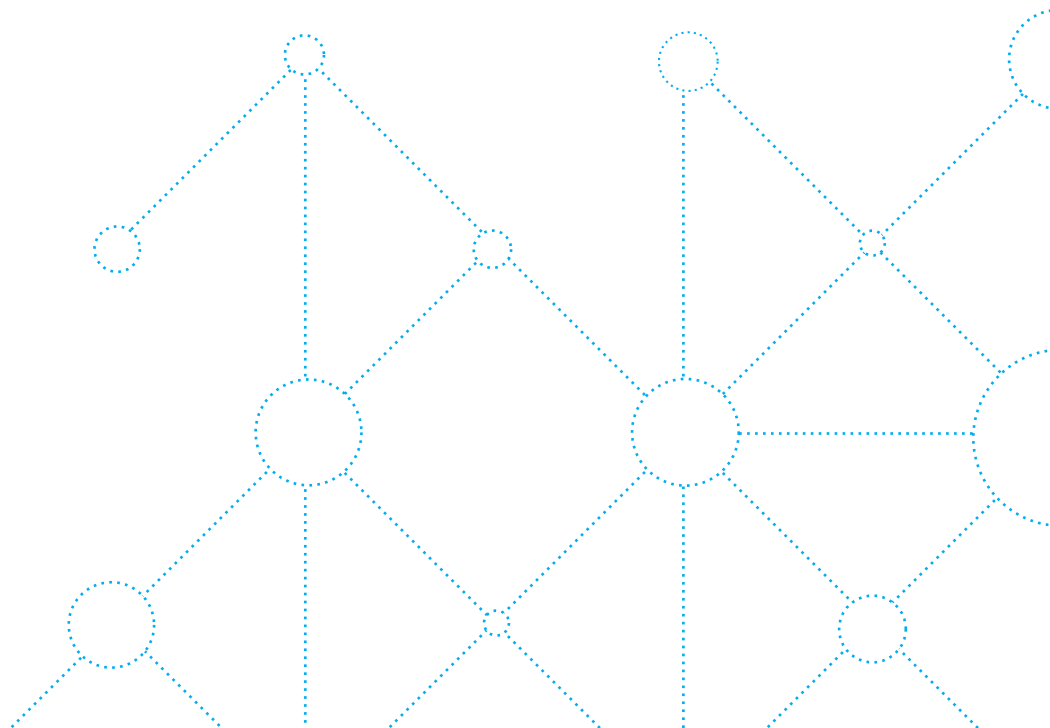
Każdy wydatek poniesiony w celu poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa zatrudnionych osób powinien być uzasadniony uzyskaniem realnych korzyści w długiej perspektywie.

! Warto zastanowić się, co organizacja zyska dzięki inwestycji w jakość miejsca pracy. Oprócz zapewnienia stałej współpracy z konkretnym klientem mogą to być zwiększenie produktywności dzięki spadkowi wskaźnika wypadkowości czy ograniczenie rotacji pracowników wynikające z podniesienia standardów pracy.

Dobre przygotowanie pracowników

Obok wizytacji zakładu pracy oraz przeglądu dokumentacji przedsiębiorstwa istotnym elementem każdego audytu etycznego i socjalnego są rozmowy z pracownikami. Mają one na celu lepsze zrozumienie specyfiki warunków pracy oraz relacji między pracodawcą i pracownikami. Nawet najlepiej napisane procedury bezpiecznego wykonywania pracy nie będą dobrze wdrożone, jeśli najpierw nie zostaną skonsultowane z pracownikami.

Rozmowy z pracownikami pozwalają sprawdzić, jak w praktyce działają zasady deklarowane przez zarządzających przedsiębiorstwem i są nieocenionym źródłem informacji zwrotnej na temat skuteczności mechanizmów prowadzenia firmy. Dlatego warto pamiętać o dobrej komunikacji z pracownikami oraz prowadzeniu programów edukacyjnych w zakresie wdrażanych rozwiązań spełniających wymagania stawiane przez standardy etyczne i socjalne.



AUDYT ETYCZNY I SOCJALNY – DLACZEGO WARTO SIĘ NIE PODDAWAĆ I SZUKAĆ POMOCY

Audyt etyczny i społeczny bywa traktowany jako narzędzie wymuszania pożądanych postaw na pracodawcy przez klienta, który nie oferuje żadnego wsparcia w ich wdrażaniu.

Według badania przeprowadzonego przez Ethical Trade Initiative¹, większość klientów w ogóle nie wspomaga dostawców. Niestety zdarza się, że brak wsparcia powoduje, że dostawcy rezygnują ze starania się o zamówienia u takich klientów, którzy wymagając spełnienia wysokich standardów jakości pracy nie oferują jednocześnie żadnej formy pomocy przy ich wdrożeniu.

Warto jednak zrobić wysiłek i zapoznać się z zakresem wymagań standardów etycznych i socjalnych, poszukać szkoleń, aby móc rozwijać organizację współpracując z bardziej wymagającymi klientami. Inicjatywy takie jak amfori BSCI lub ETI oferują szereg bezpłatnych materiałów informacyjnych oraz szkoleniowych. Warto też, przed wyrażeniem zgody na przeprowadzenie

1 http://www.ethicaltrade.org/system/files/gated-files/guide_to_buying_responsibly_0.pdf

audytu zapytać klienta o to w jaki sposób i gdzie można uzyskać dodatkowe informacje na temat jego wymagań.

Celem audytu etycznego i socjalnego jest weryfikacja czy dostawca spełnia stawiane mu wymagania i wskazanie obszarów, w których powinien się doskonalić. Audyty stanowią tylko jeden z elementów strategii budowania długotrwałych relacji w łańcuchu dostaw opartych na partnerstwie.

O PUBLIKACJI

Publikacja powstała w ramach prac Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju

Rolą administracji publicznej w kreowaniu polityk publicznych dotyczących rozwoju jest m.in. tworzenie sprzyjających warunków dla kształtowania odpowiednich form współpracy sprzyjających podejmowaniu dobrowolnych zobowiązań firm w zakresie społecznej odpowiedzialności oraz zrównoważonego rozwoju. Służy temu Zespół do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, który jest organem pomocniczym Ministra Inwestycji i Rozwoju. Zespół stanowi społeczno-instytucjonalną platformę realizacji partnerskich inicjatyw na rzecz zwiększania odpowiedzialności nie tylko przedsiębiorstw ale również szerszych grup interesariuszy. Współpracujące w ramach Zespołu oraz grup roboczych instytucje i organizacje wykazują się aktywnością i zaangażowaniem, dostrzegając w procesie szansę dla wzmocnienia roli CSR w budowaniu ładu gospodarczego, kreującego nowe szanse rynkowe z uwzględnieniem wrażliwości społecznej i poszanowania środowiska naturalnego. Niniejsza broszura opracowana została w ramach prac Grupy roboczej ds. etyki biznesu działającej przy ww. Zespole w 2017 r.

O Autorach

dr Robert Sroka - Dyrektor ds. Odpowiedzialnego Inwestowania na Europę Środkową i Wschodnią w Abris Capital Partners. Wcześniej pracował w Zespole Zarządzania Ryzykiem Nadużyć oraz Zespole Zmian Klimatu i Zrównoważonego Rozwoju EY. W latach 2009 – 2014 stał na czele Grupy Roboczej ds. Odpowiedzialnych Inwestycji w Zespole opiniodawczo-doradczym Prezesa Rady Ministrów ds. CSR. Przewodniczył również pracom Grupy roboczej ds. etyki i standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu w ramach Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w Ministerstwie Rozwoju. Autor książki „Etyka i prawa człowieka w biznesie. W poszukiwaniu metody”.

Agnieszka Abec-Domańska - audytor wiodący w międzynarodowym zespole EY CertifyPoint. Prowadzi audyty certyfikacyjne oraz projekty wdrożeniowe i szkoleniowe zgodnie z takimi normami jak ISO9001, ISO14001, OHSAS18001, ISO27001, SA8000 czy ISO37001. Wcześniej pracowała m.in. w Zespole Zarządzania Ryzykiem Nadużyć w EY oraz jako audytor w SGS Polska, w tym przy audytach SMETA, ICS oraz audytach dostawców na zgodność z indywidualnymi wymaganiami klientów.

Danuta Kędzierska - jest absolwentką Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego – studia na kierunku socjologia, jak również Wydziału Stosowanych Nauk Społecznych Wyższej Szkoły Europejskiej ks. Józefa Tischnera – studia podyplomowe na kierunku Społeczna Odpowiedzialność Biznesu. Audytor odpowiedzialności społecznej wg SA8000, BSCI, SEDEX, ICS oraz kodeksów dostawców. Reprezentuje TÜV Rheinland Polska Sp. z o.o.

w pracach Polskiego Komitetu Normalizacyjnego KT 305 ds. Społecznej Odpowiedzialności.

Grażyna Miller - auditor - ekspert, HSE Technical Manager w Bureau Veritas Polska. Specjalistka ds. ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz zagadnień odpowiedzialności społecznej. Jedna z pierwszych osób w Polsce, które weryfikowały wprowadzanie strategii odpowiedzialnego biznesu w polskich przedsiębiorstwach. Uznany weryfikator raportów odpowiedzialności społecznej według GRI 3.1 i GRI 4 oraz dialogu z interesariuszami według standardu AA1000ASE. Audytor oraz trener w zakresie systemów zarządzania: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, oraz SA 8000.

Katarzyna Ordyńska - audytor oraz trener odpowiedzialności społecznej i audytorów socjalnych w ramach Grupy SGS od 2009 r. Absolwentka Technologii Żywności w SGGW, Zarządzania BHP na Politechnice Warszawskiej oraz Zarządzania Projektami w SGH. Posiada kwalifikacje do wykonywania audytów zgodnie z większością uznawanych standardów etycznych. Doświadczenie zdobywała wykonując audyty w różnych branżach zarówno w Polsce, jak i w innych krajach europejskich.

Firmy współpracujące:

Abris Capital Partners to niezależna firma zarządzająca funduszami private equity i inwestująca w prywatne przedsiębiorstwa średniej wielkości o dużym potencjale rozwoju, pochodzące z Europy Środkowo – Wschodniej, głównie Polski i Rumunii. Abris zaufało wielu wiodących, globalnych, prestiżowych inwestorów instytucjonalnych, takich jak: fundacje uniwersyteckie, fundusze emerytalne, firmy ubezpieczeniowe oraz prywatne fundacje. Abris to już ponad 21 realizowanych bądź zrealizowanych inwestycji w Polsce i Europie Środkowo – Wschodniej. Abris jest sygnatariuszem Zasad Odpowiedzialnego Inwestowania UN PRI (Principles for Responsible Investment).

Bureau Veritas jest światowym liderem branży TIC (Testing, Inspection and Certification) dostarczając wysokiej jakości usługi mające na celu pomoc klientom w spełnianiu stale rosnących wymagań związanych z jakością, bezpieczeństwem i higieną pracy, ochroną środowiska oraz odpowiedzialnością społeczną. Bureau Veritas oferuje innowacyjne rozwiązania wykraczające poza zwykłą zgodność z wymaganiami i standardami. Usługi Bureau Veritas minimalizują ryzyko, poprawiają wydajność oraz promują zrównoważony rozwój.

Grupa SGS jest liderem w dziedzinie inspekcji, weryfikacji, badań i certyfikacji. Rozpoznawani jako wzór jakości i rzetelności, zarządzamy siecią ponad 2400 biur i laboratoriów na całym świecie. Dostarczamy specjalistyczne rozwiązania biznesowe poprawiające jakość, bezpieczeństwo i wydajność. Nasze niezależne usługi, takie jak m.in. audyty i szkolenia w zakresie odpowie-

działności społecznej, wspierają naszych klientów w zrównoważonym rozwoju.

TÜV Rheinland Polska to czołowa jednostka certyfikująca na rynku usług certyfikacyjnych i badawczych w Polsce. Firma jest częścią międzynarodowego koncernu TÜV Rheinland Group, wiodącego dostawcy usług dla przemysłu na świecie. Główną domeną TÜV Rheinland Polska jest certyfikacja wyrobów, technologii, systemów zarządzania i personelu, audyty, inspekcje, weryfikacje, opiniowanie. Firma posiada dwa nowoczesne laboratoria - w Wieliczce i w Poznaniu. Pracują dla niej eksperci z różnych branż, od przemysłu ciężkiego, po przemysł spożywczy, zajmują się badaniem produktów i technologii pod kątem jakości i bezpieczeństwa. Obecnie TÜV Rheinland Polska zatrudnia ponad 300 specjalistów.

