RAPORT 2025

ODPOWIEDZIALNY BIZNES W POLSCE

Dobre praktyki

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

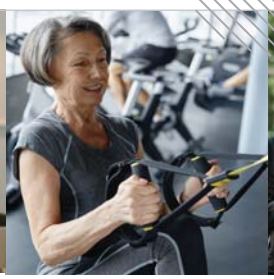
Partnerzy publikacji

Benefit Systems

ElektroEko
Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego SA

Kaufland

SPIS TREŚCI



3 **Słowo wstępne** – Irena Pichola, prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu

4 **O FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU**

Artykuły eksperckie:

7 **Ministerstwo Rozwoju i Technologii (MRiT)** – Aneta Piątkowska, dyrektor, Departament Zrównoważonej Gospodarki

7 **Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK)** – Tomasz Chróstny, prezes

8 **CSR Europe** – Stefan Crets, Executive Director

9 **Global Reporting Initiative (GRI)** – John Knights, Director of Services

9 **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** – Peter Bakker, President & CEO

10 **Fundacja Climate&Strategy** – Agnieszka Liszka-Dobrowolska, członkini zarządu i współzałożycielka

10 **Sustainable Investment Forum Poland (POLSIF)** – Roksana Kałużna, wiceprezes i współzałożyciel

11 **UNEP/GRID-Warszawa** – Michał Purol, dyrektor ds. rozwoju

Artykuły partnerów publikacji:

12 **Transparentność wynagrodzeń – szansą na zrównoważony wzrost organizacji –** Joanna Liksza, Benefit Systems

14 **Dwadzieścia lat ESG w praktyce – jak organizacja odzysku buduje system, który łączy środowisko, społeczeństwo i przejrzystość** – Grzegorz Skrzypczak, ElektroEko OOSEiE SA

16 **Kaufland Polska: od zasad do skutecznej praktyki, czyli ład korporacyjny w działaniu** – Dagmara Perlak, Kaufland Polska Markety

18 **DOBRE PRAKTYKI**

19 ESRS 2 i ESRS G

57 ESRS E

124 ESRS S

296 Działania społeczne

463 Cele Zrównoważonego Rozwoju

464 **KALENDARIUM WYDARZEŃ**

472 **INDEKS FIRM**

RAPORT ODPOWIEDZIALNY BIZNES W POLSCE 2025
Dobre praktyki

Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce" to zestaw praktyk wybranych i nadesłanych przez przedsiębiorstwa. Stanowi wycinek działalności podejmowanej przez organizacje na rzecz zrównoważonego rozwoju. Publikacja „Odpowiedzialny biznes w Polsce" ma charakter przeglądowy. Pokazuje działania i inicjatywy, jakie obecnie realizowane są przez przedsiębiorstwa, które zdecydowały się na przesłanie swojej praktyki.

Koordynacja wydania:
Aleksandra Piasek,
Karol Krzyczkowski

Nadzór merytoryczny:
Agata Rudnicka,
Miłosz Marchlewicz,
Aleksandra Piasek

Redakcja:
Dagmara Cześnik,
Patrycja Godlewska,
Alicja Rabsztyn

Korekta:
Zespół redakcyjny

Monitoring rynku:
zespół Forum
Odpowiedzialnego Biznesu

Monitoring mediów:
na podstawie materiałów
dostarczonych przez IMM

Źródło materiałów:
materiały własne firm

Opracowanie graficzne i skład:
Olga Figurska, LUNATIKOT

Publikacja udostępniona jest na licencji:
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne 3.0 Polska (CC BY-NC 3.0 PL).
Prawa do zdjęć, grafiki i logo są zastrzeżone. Treść licencji jest dostępna na stronie: www.creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl

ISBN: 978-83-972402-8-5

Wydawca:
Forum Odpowiedzialnego Biznesu
ul. Szpitalna 5/20,
00-031 Warszawa
e-mail: biuro@fob.org.pl
www.odpowiedzialnybiznes.pl

Irena Pichola
PREZESKA ZARZĄDU FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU
PRZEWODNICZĄCA KOMITETU STERUJĄCEGO CHAPTER ZERO POLAND

Szanowni Państwo,
cieszymy się, że kolejna edycja raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce" trafia w Państwa ręce. Działania związane ze zrównoważonym rozwojem zmieniają polski krajobraz biznesu już od kilku dekad. Jednocześnie w ostatnich latach obserwujemy dużą dynamikę w obszarze regulacyjnym. Przepisy mają umacniać rozumienie zrównoważonej transformacji w taki sposób, aby ta wspierała budowanie konkurencyjności i innowacyjności polskiej i europejskiej gospodarki.

Biznes w Polsce nadal jest w procesie zmiany. Z jednej strony możemy obserwować rosnącą dojrzałość do podejmowania odważnych decyzji służących dekarbonizacji czy budowaniu cyrkularnych modeli biznesowych. Z drugiej zaś dostrzegamy dużą potrzebę i chęć realizacji działań z zakresu szeroko pojętego zaangażowania społecznego, przy czym rola wymiaru „S" w ramach ESG będzie nabierać coraz większego znaczenia z uwagi na m.in. wchodzącą w życie dyrektywę CSDDD i rosnącą świadomość wagi strategicznego podejścia do zarządzania prawami człowieka w całych łańcuchach wartości organizacji. Raport skupia obie te perspektywy. W odniesieniu do całej triady ESG widzimy przestrzeń do łączenia światów „E" i „S", z mocnym akcentem położonym na mierzalność, wyniki i strategiczne myślenie. Tu niezwykle istotną rolę odgrywa obszar governance, w którym kładzie się duży akcent na rolę zarządów i rad nadzorczych oraz ich odpowiedzialność za strategiczne decyzje wspierające zrównoważony rozwój firm.

Cieszę się, że w ramach Forum Odpowiedzialnego Biznesu prężnie rozwija się program Chapter Zero Poland. Poprzez liczne działania tej inicjatywy wspieramy rady nadzorcze i zarządy w dostępie do praktycznej wiedzy, dostarczamy im narzędzi niezbędnych do przeprowadzenia zrównoważonej transformacji oraz tworzymy dla nich przestrzeń do wymiany doświadczeń i inspiracji, także w międzynarodowym gronie.

Dwa lata temu, idąc śladem standardów raportowania zrównoważonego rozwoju, zdecydowaliśmy się na wprowadzenie w raporcie podziału na sekcje, które odpowiadają standardom ESRS. Dzięki temu możecie Państwo zobaczyć, w jaki sposób przedsiębiorstwa – poprzez wdrażane programy i rozwiązania – zarządzają swoimi wpływami: społecznym i środowiskowym. Jednocześnie dużym zbiorem są działania społecznie odpowiedzialne, bardzo ważne dla relacji z różnymi grupami interesariuszy. Poprzez te inicjatywy przedsiębiorstwa na co dzień angażują się w życie lokalnych społeczności.

W tegorocznym raporcie zaprezentowano 932 działania realizowane przez 263 firmy. Dziękujemy wszystkim organizacjom, które zdecydowały się na podzielenie się informacjami o podejmowanych przedsięwzięciach. Wymiana dobrych praktyk rynkowych i wzajemne inspirowanie się ma istotne znaczenie dla budowania kultury współpracy na rzecz zrównoważonej transformacji.

Publikację wzbogacają artykuły eksperckie poświęcone najważniejszym zagadnieniom związanym ze zrównoważonym rozwojem. Serdeczne podziękowania kierujemy do autorek i autorów za podzielenie się refleksjami, jakie czynniki i zjawiska kształtowały agendę zrównoważonego rozwoju i ESG w roku 2025.

Mamy nadzieję, że raport posłuży zarówno do zdobycia wiedzy o działaniach biznesu na rzecz zrównoważonego rozwoju, jak i będzie motywacją do wdrażania oraz rozwijania kolejnych inicjatyw. Życzymy Państwu inspirującej lektury!

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Biznes, który zmienia świat
Ludzie, którzy zmieniają biznes

Forum Odpowiedzialnego Biznesu jest najdłużej działającą, od 2000 roku, i największą organizacją pozarządową w Polsce, która zajmuje się koncepcją zrównoważonego rozwoju w kompleksowy sposób. Forum to organizacja ekspercka, inicjator i partner przedsięwzięć kluczowych dla ESG w Polsce.

Inspirujemy biznes, który zmienia świat, i łączymy ludzi, którzy zmieniają biznes. Działamy na rzecz zrównoważonego rozwoju.

KONTAKT
ul. Szpitalna 5/20, 00-031 Warszawa
biuro@fob.org.pl
odpowiedzialnybiznes.pl
/company/responsible-business-forum
ForumOdpowiedzialnegoBiznesu
@FOB_poland
@FOB_Poland

WYBRANE PUBLIKACJE 2025 R.

WSPÓŁPRACA Z ADMINISTRACJĄ

Ministerstwo Aktywów Państwowych
Ministerstwo Finansów
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
Ministerstwo Rozwoju i Technologii
Minister do spraw Równości
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI MIĘDZYNARODOWYMI

World Business Council for Sustainable Development
CSR Europe
Chapter Zero Alliance
UN Global Compact
Business for Nature
Open For Business
GRI
SDSN Member
Friend of EFRAG

FOB W LICZBACH / 2025

PROGRAM PARTNERSTWA

Sztandarowy program FOB skupia obecnie blisko 100 firm – liderów branż, którzy dzięki współpracy z gronem ekspertów_ek podnoszą swoje kompetencje w zakresie ESG i podejmują wspólne działania wspierające zrównoważoną transformację biznesu.

102 partnerów strategicznych na koniec 2025 roku

25 spotkań Grup roboczych: Raportowanie ESG, Klimat i bioróżnorodność, Należyta staranność i Wolontariat pracowniczy

4 spotkania z cyklu Eksperckim Okiem"

3 wspólne webinary z Kartą Praw Dziecka w Biznesie, Kartą Różnorodności i Chapter Zero Poland

5 warsztatów stacjonarnych (jubileuszowych)

KARTA RÓŻNORODNOŚCI

Międzynarodowa inicjatywa pod patronatem Komisji Europejskiej, realizowana w 27 krajach Unii Europejskiej. Jest zobowiązaniem pracodawcy do przeciwdziałania dyskryminacji, prowadzenia polityki równego traktowania i strategicznego zarządzania różnorodnością.

ponad **30** nowych Sygnatariuszy w 2025 roku

104 organizacje w 5. edycji badania Diversity IN Check

3. edycja Nagrody Karty Różnorodności (177 zgłoszonych inicjatyw)

6. Miesiąc Różnorodności w Polsce pod hasłem „Bezpieczeństwo psychologiczne"

4. Gala Karty Różnorodności

Cykl spotkań o osobach z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Diversity IN Check

Diversity IN Check to narzędzie diagnozujące stopień dojrzałości pracodawców w zakresie zarządzania różnorodnością oraz budowania włączających organizacji.

Jest to najważniejszy projekt Karty Różnorodności i jedyne tego typu badanie w Polsce. Kwestionariusz, oparty na międzynarodowych standardach, obejmuje pięć obszarów: podstawy zarządzania, programy i działania, budowanie zaangażowania, wskaźniki rezultatów oraz dostępność produktów i usług. Każdy uczestnik otrzymuje indywidualny raport z wynikami na tle innych organizacji biorących udział w badaniu. W rekordowej, 5. edycji wzięły udział 104 organizacje, a każda z nich po raz pierwszy została poddana pełnej weryfikacji. Wyniki badania oraz listę pracodawców najbardziej zaawansowanych w zakresie zarządzania różnorodnością i inkluzji w Polsce ogłoszono 27 maja 2025 roku podczas obchodów Miesiąca Różnorodności. Premiera pełnego raportu odbyła się 4 listopada 2025 roku podczas uroczystej Gali Karty Różnorodności.

FOB W LICZBACH / 2025

Chapter Zero Poland
The Directors' Climate Forum

Polska odsłona międzynarodowej inicjatywy, powołanej pod auspicjami Światowego Forum Ekonomicznego, mająca na celu edukację najwyższej kadry zarządczej i nadzorczej w obszarze transformacji klimatycznej.

89 nowych członków_ińinicjatywy

6 spotkań stacjonarnych, w tym wydarzenie pod patronatem polskiej prezydencji w radzie Unii Europejskiej – Okrągły Stół Chapter Zero Poland, poświęcony budowaniu konkurencyjności polskiej gospodarki w oparciu o strategię zrównoważonego rozwoju

2 webinary

1 publikacja, której premiera miała miejsce podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu

1 konferencja prasowa

AKADEMIA FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Akademia FOB to platforma e-learningowa ze szkoleniami z zakresu zrównoważonego rozwoju, przygotowanymi przez ekspertów_tki Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Premierowym szkoleniem dostępnym na platformie był kurs „ABC ESG. Podstawy zrównoważonego rozwoju", który pozwala poznać fundamenty zrównoważonego rozwoju i zrozumieć, jak ESG wpływa na nowoczesne przedsiębiorstwa.

LIGA ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

Pierwszy w Polsce bezpłatny program edukacyjny dla studentek_ów zainteresowanych zrównoważonym rozwojem. Celem programu jest budowanie nowych kadr menedżerskich i popularyzacja wiedzy w zakresie ESG oraz łączenie biznesu z młodymi ludźmi wchodzącymi na rynek pracy.

22. edycja

37 uczestników i uczestniczek

5 Partnerów-Gospodarzy zjazdów

KARTA PRAW DZIECKA W BIZNESIE

Inicjatywa adresowana do firm, NGO i instytucji, deklarujących chęć ochrony praw dzieckaw całym łańcuchu wartości. Działa jako platforma wymiany wiedzy, dzięki której Sygnatariusze mogą ocenić swoje dotychczasowe działania i rozwijać stopień zaawansowania realizowanych polityk.

3 spotkania Sygnatariuszy

28 Sygnatariuszy na koniec 2025 roku

udział w konferencji Komisji do Spraw Dzieci i Młodzieży w Sejmie RP„Bezpieczeństwo osób małoletnich w cyberprzestrzeni"

Aneta Piątkowska
DYREKTOR, DEPARTAMENT ZRÓWNOWAŻONEJ GOSPODARKI, MINISTERSTWO ROZWOJU I TECHNOLOGII

Rok 2025 stał pod znakiem Omnibusa I. Ministerstwo Rozwoju i Technologii od samego początku aktywnie zaangażowało się w proces uproszczeń przepisów o zrównoważonym rozwoju. Głosy biznesu i organizacji zdefiniowały kierunek zmian w dyrektywie dotyczącej należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CS3D). Starania polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej doprowadziły najpierw do odroczenia w czasie obowiązków raportowych i wdrożenia dyrektywy, a następnie do wypracowania zbalansowanej propozycji dalszych uproszczeń dla przedsiębiorstw. W grudniu 2025 roku porozumienie polityczne w UE określiło ostateczny kształt przepisów.

Ministerstwo Rozwoju i Technologii stawia na właściwe komunikowanie i edukowanie podmiotów o istocie należytej staranności w zakresie praw człowieka i środowiska. W październiku 2025 roku zorganizowaliśmy warsztaty poświęcone poszczególnym elementom procesu należytej staranności, przeprowadziliśmy też szerokie prekonsultacje na rzecz transpozycji CS3D. Ogromny odzew biznesu oraz interesariuszy zachęca nas do dalszej współpracy we wdrażaniu przepisów oraz stosowaniu ich w praktyce.

Tomasz Chróstny
PREZES UOKIK

Z perspektywy Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów rok 2025 pokazał, że w obszarze ESG kończy się czas ogólnych deklaracji, a zaczyna się etap weryfikacji. Jako prezes UOKiK postawiłem pierwsze zarzuty dotyczące greenwashingu wobec Allegro, DHL, DPD i InPostu. Dotyczyły one m.in. akcji sadzenia drzew prowadzonych na niejasnych zasadach, „zielonych dostaw" opartych na ograniczonym udziale floty elektrycznej, haseł o „neutralności dla środowiska", o „zeroemisyjnym e-commerce" czy kalkulatorów CO_2 pomijających istotne dane. To wyraźny sygnał, że sama obecność proekologicznego przekazu nie uzasadnia przedstawiania całej usługi czy marki jako „zielonej". Kolejne zarzuty dotyczące greenwashingu postawiłem również spółkom Bolt, Tchibo i Zara.

Równolegle trwały prace nad wdrożeniem dyrektywy (UE) 2024/825, która będzie stanowić kolejny etap zmian w ochronie konsumentów. Przedsiębiorcy coraz częściej porządkują komunikację marketingową i weryfikują podstawy swoich deklaracji. W ocenie UOKiK zakończył się czas komunikacji środowiskowej „na skróty". To pożądany kierunek: ESG nie powinno służyć budowaniu pozorów czy wywieraniu presji, lecz przejrzystości, odpowiedzialności i uczciwej konkurencji. Mimo prowadzonych postępowań liczę na rzetelny dialog z biznesem.

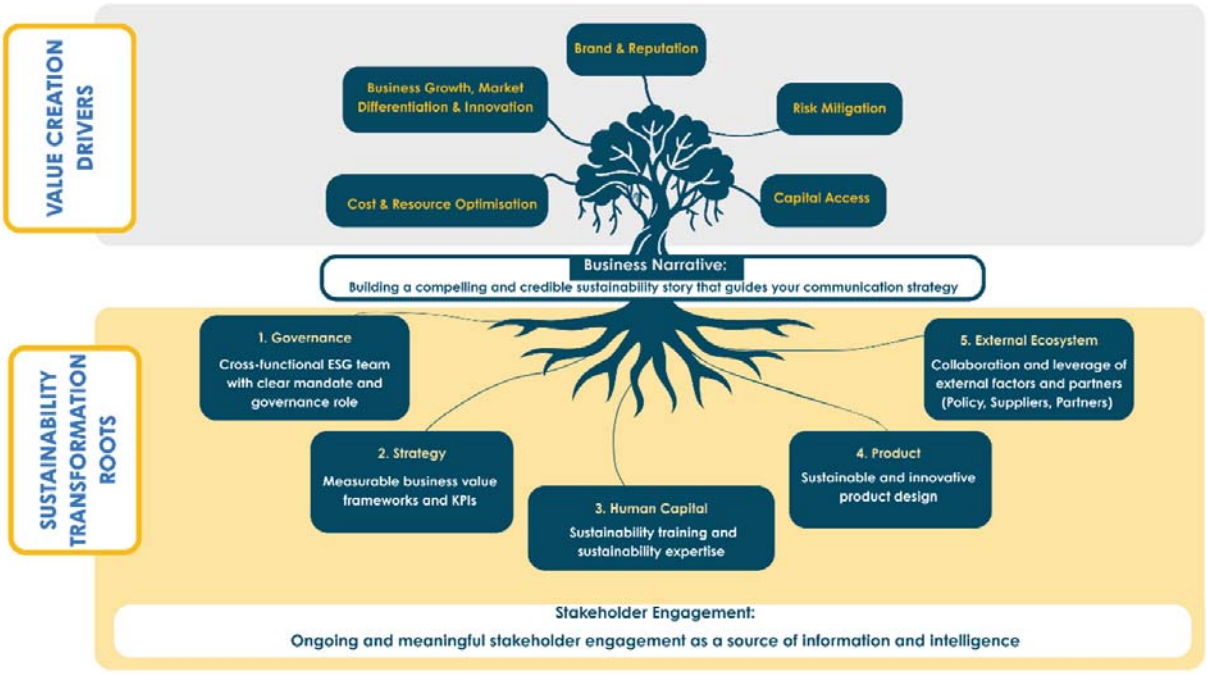
Stefan Crets
EXECUTIVE DIRECTOR,
CSR EUROPE

Rok 2025 potwierdził wyraźną zmianę w europejskiej orientacji dotyczącej zrównoważonego rozwoju. Skupiono się na osiąganiu niezależności i konkurencyjności przemysłowej, z naciskiem na uproszczenie wymogów ESG i poprawę efektywności ich wdrażania. W tym kontekście proces upraszczający raportowanie stał się kluczową zmianą regulacyjną dla organizacji objętych dyrektywami CSRD i CSDDD. Choć proces ten niektórym firmom przyniósł głównie niepewność, to jednocześnie wzmocnił on istotny sygnał: lepsze regulacje powinny umożliwiać skuteczniejsze wdrażanie, a nie osłabiać ambicje w zakresie zrównoważonego rozwoju.

W 2025 roku CSR Europe wspierało to podejście, publikując dokument Europejskiej Sieci Dyrektorów ds. Zrównoważonego Rozwoju (European Chief Sustainability Officer Network) pt. „Better Regulation for Stronger Implementation", opracowany na podstawie wkładu członków korporacyjnych oraz sieci organizacji non-profit, aby wnieść perspektywę praktyków do procesu tworzenia polityk i uczynić politykę ESG bardziej wykonalną w praktyce.

Choć zmiany w ramach pakietu Omnibus dały mniejszym i mniej dojrzałym firmom więcej czasu na rozwój i wzmocnienie praktyk zrównoważonego rozwoju, to wiele europejskich przedsiębiorstw zdecydowało się utrzymać dotychczasowe tempo prac w tym zakresie. Firmy kontynuowały inwestycje w procesy raportowania ESG oraz należytej staranności w łańcuchu wartości opartych na analizie ryzyka, a także szerzej wdrażały działania ESG. Jednocześnie przyspieszyły przejście od podejścia opartego na zgodności regulacyjnej do podejścia opartego na tworzeniu wartości biznesowej, wykorzystując zrównoważony rozwój jako dźwignię konkurencyjności i długoterminowej wartości dla biznesu, społeczeństwa i środowiska, a nie tylko jako obowiązek regulacyjny.

CSR Europe rozwija ten kierunek poprzez coroczny European Sustainable Industry Summit, podczas którego łączy decydentów, inwestorów, organizacje społeczeństwa obywatelskiego oraz liderów biznesu, aby wyjść poza zgodność regulacyjną i skalować podejścia przekształcające zrównoważony rozwój w mierzalną wartość. Szczyt ten stanowi doskonałą okazję dla polskich firm do zaangażowania się we współpracę z partnerami z innych krajów w tym ważnym obszarze wartości biznesowej zrównoważonego rozwoju, a CSR Europe z zadowoleniem przyjmie ich głos w procesie wymiany doświadczeń, uczenia się i współtworzenia polityk.



John Knights
GRI DIRECTOR OF SERVICES

Postęp w zakresie ESG w 2025 roku przyniósł zarówno osiągnięcia, jak i wyzwania. W Europie pakiet Omnibus dotyczący dyrektywy CSRD wprowadził niepewność związaną z jasnością przepisów i harmonogramem ich wdrażania, co skłoniło firmy do dostosowań przy jednoczesnym utrzymaniu zaangażowania w zachowanie przejrzystości działania. Jednak to, co szczególnie zwróciło moją uwagę, to utrzymujący się wyraźny trend: raportowanie zrównoważonego rozwoju nie dotyczy już wyłącznie zgodności z regulacjami, lecz coraz częściej staje się elementem strategii korporacyjnej i efektywniejszego procesu podejmowania decyzji.

W GRI wspieraliśmy tę transformację poprzez wprowadzenie „Standardów klimatyczno-energetycznych", a także Taksonomii Zrównoważonego Rozwoju GRI, która ma wzmocnić raportowanie cyfrowe. Nadal obserwujemy także rosnący trend raportowania opartego na wpływach, ryzykach i szansach, przy czym GRI i ISSB oferują podejścia wzajemnie się uzupełniające. Ten kierunek daje mi pewność, że raportowanie wpływu pozostanie niezwykle istotne, wspiera bowiem podejmowanie bardziej świadomych decyzji oraz realne zmiany w przyszłości.

Peter Bakker
PREZES WBCSD

W o 2025 roku ESG przestało być aspiracją, a stało się kwestią wdrożeniową. Rosnąca złożoność regulacyjna, polaryzacja polityczna, presja ekonomiczna oraz narastające fizyczne ryzyka klimatyczne sprawiły, że zarządy zaczęły włączać zrównoważony rozwój do podstawowej strategii i zarządzania ryzykiem.

Choć na niektórych rynkach ESG spotykało się z rosnącą krytyką, ryzyka klimatyczne i transformacyjne stały się nieuniknionymi ryzykami biznesowymi. Firmy coraz częściej integrowały kwestie zrównoważonego rozwoju ze strategią, zarządzaniem łańcuchem wartości, innowacjami oraz alokacją kapitału.

Rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji przyspieszyły przejście do podejmowania decyzji w oparciu o dane. Dla wielu zarządów rok 2025 stał się punktem zwrotnym: zrównoważony rozwój jest dziś kluczowy dla długoterminowej konkurencyjności i tworzenia wartości.

dr Agnieszka Liszka-Dobrowolska
CZŁONKINI ZARZĄDU I WSPÓŁZAŁOŻYCIELKA FUNDACJI CLIMATE&STRATEGY

Polskie firmy działają w rzeczywistości, w której kryzysy przestają być wyjątkiem, a stają się normą biznesu. Napięcia geopolityczne, od wojny w Ukrainie po konflikt na Bliskim Wschodzie, pokazują, jak szybko globalne wydarzenia mogą zachwiać rynkami, cenami surowców i przewidywalnością gospodarki. W tym kontekście odporność klimatyczno-energetyczna staje się istotnym elementem strategii i realnego zarządzania ryzykiem.

W Fundacji Climate&Strategy uważamy, że włączenie ryzyk energetycznych, klimatycznych i informacyjnych do strategii firmy jest warunkiem koniecznym dla zachowania stabilności i konkurencyjności przedsiębiorstwa, a w szerszym ujęciu – także bezpieczeństwa państwa. Rezyliencja, czyli zdolność do adaptacji i uczenia się w warunkach niepewności, pozwala przekształcać rosnące wyzwania w przewagę operacyjną i strategiczną. Więcej na ten temat piszemy w raporcie „Odporna i silna Polska".

adw. Roksana Kałużna-Bałazy
CZŁONKINI ZARZĄDU I WICEPREZESKA POLSIF

W 2025 roku spółki zaczęły brać ryzyko *greenwashingu* na poważnie. Kluczowe były działania prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów oraz pierwsze zarzuty. To pokazuje, że dla zmiany biznesu ważniejsza od tworzenia prawa jest jego egzekucja. Dla części firm było to zaskoczeniem, bo od lat używały „zielonych" haseł, nie mając świadomości, że obowiązujące przepisy mogą rodzić odpowiedzialność. W odpowiedzi na ryzyko część spółek zrezygnowała z „zielonej" komunikacji marketingowej. Część zauważyła, że wiarygodna komunikacja działań środowiskowych jest źródłem przewagi konkurencyjnej, i zdecydowała się na wprowadzenie mechanizmów zapewniających jej zgodność z prawem (audyt prawny, procedury, narzędzia). A to ważne, bo *greenwashing* podważa wiarygodność spółki. W relacji z konsumentami może doprowadzić do bojkotów konsumenckich, co przekłada się na spadek przychodów. Z kolei w relacji z finansującymi może doprowadzić do problemów z uzyskaniem finansowania – nie tylko z uwagi na widmo kar finansowych i pogorszenia sytuacji finansowej spółki, ale także utraty zaufania, które w tej relacji jest kluczowe.

Michał Purol
DYREKTOR DS. ROZWOJU,
UNEP/GRID-WARSZAWA

Od momentu utworzenia w 2019 roku przez UNEP/GRID-Warszawa projektu Climate Leadership obserwujemy przejście z podejścia deklaratywnego do coraz bardziej operacyjnego, opartego na danych. W ostatnich latach szczególnie widoczny był wzrost znaczenia jakości informacji – nie samego ich raportowania. Rok 2025 przyniósł jednak pewne spowolnienie tej dynamiki. Z jednej strony wynikało ono z niepewności regulacyjnej (m.in. wokół pakietu Omnibus) oraz redukcji budżetów i restrukturyzacji zespołów ESG. Z drugiej strony – i to jest kluczowa zmiana – firmy zaczęły krytyczniej podchodzić do wiarygodności danych i metodologii.

Coraz częściej obserwujemy, że przedsiębiorstwa zlecają niezależną weryfikację danych ESG oraz przyjętych metodologii (np. analiz ryzyk klimatycznych), kwestionują wyniki dostarczane przez zewnętrznych dostawców, oczekując podwójnej weryfikacji źródeł danych. Budują również wewnętrzne kompetencje analityczne, aby móc oceniać jakość i porównywalność informacji.

Firmy coraz lepiej rozumieją, że ryzyko polega na operowaniu na nieporównywalnych lub niskiej jakości danych czy uproszczeniach komunikacyjnych, które nie oddają złożoności wpływu. W efekcie rośnie ostrożność komunikacyjna (czasami określana jako „greenhushing"), ale jednocześnie wzrasta nacisk na weryfikowalność i spójność przekazu z rzeczywistymi działaniami.

Warto przy tym podkreślić, że mimo chwilowego spowolnienia – fundamenty regulacyjne i rynkowe nie uległy zmianie. Wymogi instytucji finansowych (np. EBA) czy kierunek polityk globalnych nadal jednoznacznie wskazują na konieczność integracji ESG z zarządzaniem ryzykiem i strategią biznesową.

Joanna Liksza
EKSPERTKA MYBENEFIT W BENEFIT SYSTEMS

Benefit Systems

Transparentność wynagrodzeń – szansą na zrównoważony wzrost organizacji

Ludzie to najważniejsza wartość organizacji. Strategiczne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi jest jednym z podstawowych czynników zrównoważonego i trwałego wzrostu firmy oraz jej konkurencyjności. Sprawiedliwy system wynagradzania, który ma być efektem wdrożenia zasad transparentności, jest newralgicznym elementem budowania zaangażowania oraz motywacji pracowników.

IDEA WYNAGRADZANIA

Każda organizacja, która zatrudnia pracowników, przyjmuje zobowiązanie do ich wynagradzania i posiada system wynagrodzeń. Bywa on jednak nieuświadomiony i niespisany. Jeśli chce się strategicznie patrzeć w przyszłość, warto analizować i planować proces zarządzania wynagrodzeniami. Dystrybucja budżetu wynagrodzeń jest bowiem istotnym elementem budowania wartości organizacji w perspektywie zarówno krótko-, jak i długoterminowej. Idea wynagradzania zakłada taką strukturę systemu wynagrodzeń, która pozwoli organizacji:

- pozyskać kandydatów i kandydatki o oczekiwanych kwalifikacjach,
- utrzymać ich,
- oraz motywować do realizacji celów biznesowych.

Z tej perspektywy skuteczny system wynagrodzeń wspiera strategię organizacji i buduje jej wartość w sposób zrównoważony, z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań wszystkich interesariuszy: właścicieli, klientów, pracowników i społeczności.

SPRAWIEDLIWOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Jednym z kluczowych aspektów skutecznego systemu wynagrodzeń jest jego sprawiedliwość. Ma ona charakter subiektywny, ponieważ każdy może ją inaczej postrzegać. W nauce o wynagrodzeniach często pojawia się teoria sprawiedliwości Adamsa, zgodnie z którą pracownicy stale dokonują porównań. Najpierw oceniają, czy otrzymywana gratyfikacja (pensja, premie, świadczenia) jest adekwatna do włożonego wysiłku. Następnie porównują swoje wynagrodzenie z wynagrodzeniami innych pracowników. Pracownik, który uważa, że jego wysiłki są odpowiednio wynagradzane, jest zmotywowany i efektywny. Gdy uzna on jednak wynagrodzenie za zbyt niskie, jego motywacja i wydajność spadają.

NOWE SPOJRZENIE NA LUKĘ PŁACOWĄ

Niezwykle ważnym elementem porównań pracowników stanie się niebawem informacja o luce płacowej w organizacji. Wchodząca w życie dyrektywa o transparentności wynagrodzeń[1] wprowadza obowiązek monitorowania, raportowania i komunikowania różnic w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami. Polska ma jeden z niższych wskaźników w Europie odnośnie do różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Według ostatnich danych opublikowanych przez Eurostat za rok 2024 luka płacowa w Polsce wynosi 4,0%, podczas gdy średnia dla krajów Unii Europejskie to 11,1%[2]. Generalnie możemy więc powiedzieć, że jako kraj nie mamy problemu z dyskryminacją, a pracodawcy starają się równo wynagradzać kobiety i mężczyzn za tę samą pracę.

Dyskryminacja bezpośrednia faktycznie należy do rzadkości. Pojęcie „jednakowej pracy" jest jednak znacznie szersze niż tylko porównanie wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach o identycznej nazwie. **Aby odpowiedzieć na pytanie, czy firma sprawiedliwie wynagradza pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, konieczna staje się analiza zakresu odpowiedzialności, umiejętności, wysiłku i warunków pracy.** Są to obowiązkowe kryte-

ria wartościowania stanowisk. W praktyce oznacza to konieczność badania realiów organizacyjnych, a nie wyłącznie treści umowy o pracę. Ażeby przeprowadzić wartościowanie stanowisk, trzeba spojrzeć na kompetencje, wyniki i staż pracy pracowników. Są to obiektywne kryteria wzrostu i różnicowania wynagrodzeń. Niezbędne jest też – dla przejrzystości systemu wynagrodzeń – określenie poziomów wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii pracowników. To ułatwi zarządzanie wynagrodzeniami i usprawni proces budowy zaangażowania i motywacji pracowników. Finalnie, konieczne jest także określenie możliwości budżetowych firmy oraz samego podejścia do wynagrodzeń – czyli tego, jak firma chce lub musi wynagradzać pracowników.

Zadań w tym zakresie jest sporo i dla efektywnego ich wykonania warto wesprzeć się technologią. Tym bardziej że organizacje będą zobligowane do raportowania nie tylko wartości luki płacowej w firmie, ale także do uzasadnienia zidentyfikowanych różnic. Benefit Systems przygotowuje się do zmian w zakresie transparentności wynagrodzeń. Firma korzysta z autorskiego narzędzia, jakim jest **Moduł Wynagrodzeń MyBenefit**, który w tym roku wprowadziliśmy także na rynek. Pozwala on na przeprowadzenie całego procesu ze wsparciem systemu informatycznego, a także umożliwia przechowywanie danych i monitoring dynamiki raportowanych wartości. Raporty luki płacowej będą publikowane na stronach GUS i dostępne za ostatnie cztery lata. Trzeba więc przygotować się na przekazywania zarówno informacji bieżących, jak i historycznych. Możemy bowiem spotkać się z pytaniami nie tylko obecnych, ale także byłych pracowników.

W Benefit Systems ułatwiamy organizacjom również komunikację pakietu wynagrodzeń do pracowników. Służy temu inne nasze narzędzie informatyczne **Total Rewards Statement**. Komunikacja wynagrodzeń nie jest zadaniem prostym. Pracownicy ciągle się porównują i oceniają sprawiedliwość systemu wynagradzania. Dobrze poprowadzony proces informowania o wynagrodzeniach wpływa na budowę kultury zaufania i wzmacnia motywację pracowników.

Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń wprowadza szeroką definicję wynagrodzenia. To już nie tylko płaca, ale też szkolenia i świadczenia. Wszystko, co otrzymuje pracownik od pracodawcy z tytułu zatrudnienia, jest rozumiane jako wynagrodzenie. Warto przyjrzeć się pakietowi wynagrodzenia oferowanemu pracownikom i dobrze go zaprezentować, aby wzmocnić zaangażowanie zespołu. To z kolei ma szansę przełożyć się na wyniki biznesowe i zrównoważony wzrost organizacji oraz rozwój jej pracowników.

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970.

[2] ....

Dagmara Perlak
STARSZA SPECJALISTKA DS. ESG W PIONIE CORPORATE AFFAIRS, KAUFLAND POLSKA MARKETY

Kaufland Polska: od zasad do skutecznej praktyki, czyli ład korporacyjny w działaniu

Dyskusje o ESG (environmental, social, governance) najczęściej skupiają się na dwóch pierwszych kryteriach zrównoważonego rozwoju, które obejmuje ten skrótowiec. A zatem na ograniczaniu wpływu na środowisko oraz odpowiedzialności społecznej i inicjatywach podejmowanych w tych obszarach. Jednak istotne jest również to, co przesądza o skuteczności i wiarygodności tych działań. Obszar governance to dla sieci Kaufland Polska przede wszystkim spójny system zasad, procesów i mechanizmów kontroli w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Dojrzały ład korporacyjny firmy sprawia, że odpowiedzialność nie jest jednorazową inicjatywą, lecz sposobem podejmowania decyzji – w relacjach z pracownikami, partnerami biznesowymi oraz z klientami.

Wierzymy, że wiarygodność organizacji buduje się poprzez konsekwencję. Dlatego nasz model zarządzania płynnie integruje procesy decyzyjne i relacje z interesariuszami z czterema kluczowymi obszarami strategicznymi, wyłonionymi na podstawie analizy istotności przeprowadzonej na poziomie Grupy. Obejmują one: dobre odżywianie, ochronę klimatu, ochronę zasobów oraz wsparcie społeczności. Synergia tych elementów tworzy kompletny ład korporacyjny.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

Odpowiedzialność w Kauflandzie ma znacznie szerszy zakres niż ramy organizacji. Obejmuje również łańcuch dostaw, w którym od partnerów oczekujemy: przestrzegania prawa, poszanowania praw pracowników, przeciwdziałania dyskryminacji, niestosowania pracy przymusowej, zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, a także dbałości o środowisko.

Standardy relacji biznesowych oraz oczekiwania z zakresu działań społecznych i środowiskowych zostały zawarte w „Kodeksie postępowania spółek Grupy Schwarz dla partnerów biznesowych". Dokument odwołuje się do międzynarodowych standardów, w tym do wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, standardów pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, porozumienia paryskiego czy dziesięciu zasad UN Global Compact.

W praktyce oznacza to, że istotą ładu korporacyjnego jest nie tylko zapisanie zasad, ale także stworzenie narzędzi, które pozwalają je egzekwować. Nasi partnerzy biznesowi są informowani o swoich obowiązkach w ramach zawieranych umów, a „Kodeks postępowania" jest elementem zobowiązań. Uruchomiliśmy system przyjmowania zgłoszeń, aby umożliwić raportowanie naruszeń praw człowieka lub standardów ochrony środowiska. W przypadku potwierdzonych nieprawidłowości wdrażany jest plan naprawczy. Jeśli pomimo podjętych działań dostawca nadal łamie podstawowe standardy społeczne i środowiskowe lub obowiązujące legislacje, w ostateczności możemy skorzystać z prawa do zakończenia relacji biznesowej, które sobie zastrzegamy, gdy podejmujemy współpracę. Tak rozumiany system zarządzania wzmacnia przejrzystość, ogranicza ryzyka i buduje podstawy odpowiedzialnych relacji biznesowych.

LOKALNI DOSTAWCY, STABILNA WSPÓŁPRACA, WSPÓLNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Zasady powinny się przekładać na codzienną praktykę. I tak się dzieje w Kauflandzie, a przykładem tego jest rozwijany przez firmę model transparentnych łańcuchów

dostaw. Wspieranie lokalnych producentów i promowanie regionalnej żywności traktujemy nie tylko jako element oferty handlowej, to dla nas także narzędzie budowania odporności operacyjnej, przewidywalności i zaufania. Od lat rozwijamy program upraw kontraktowych, który w sezonie 2025 objął 47 dostawców i 79 artykułów.

Przyjęty model przynosi korzyści wszystkim stronom. Producentom zapewnia stabilność, gwarancję odbioru plonów, przewidywalność finansową oraz możliwość długofalowego planowania. Firmie umożliwia natomiast lepszą kontrolę jakości i pochodzenia produktów. Klientom oferuje dostęp do świeżej żywności o znanym pochodzeniu. Długofalowo wzmacnia także lokalne gospodarki oraz wspiera miejsca pracy w regionach. Dla sieci szczególnie istotne są relacje oparte na zaufaniu – współpraca z niektórymi gospodarstwami i grupami producenckimi trwa nieprzerwanie od ponad 25 lat, czyli od początku obecności Kauflandu w Polsce.

DIALOG Z PRACOWNIKAMI JAKO ELEMENT ŁADU KORPORACYJNEGO

Ład korporacyjny dotyczy również sposobu, w jaki organizacja słucha własnych pracowników. Dlatego od 2018 roku w Kauflandzie funkcjonuje stanowisko eksperta ds. relacji pracowniczych. Obejmuje je neutralna i bezstronna osoba, do której pracownicy mogą zwracać się z pytaniami dotyczącymi miejsca pracy, polityki personalnej, zatrudnienia czy sytuacji nagłych i szczególnie trudnych. Eksperci regularnie odwiedzają markety, a rozmowy odbywają się w czasie pracy, w warunkach zapewniających dyskrecję. Pracownicy z ekspertami mogą także skontaktować się telefonicznie lub mailowo. Niezbędne w tym celu dane kontaktowe znajdą w intranecie i mobilnej aplikacji pracowniczej.

W 2025 roku funkcję eksperta pełniło siedem osób. Przeprowadziły one prawie 19 tys. rozmów. To pokazuje skalę wykorzystania tego pomysłu i jego znaczenie dla kultury organizacyjnej. Pozyskane przez ekspertów opinie pracowników pomagają oceniać atmosferę w firmie i poziom zadowolenia zespołów, a wnioski są przekazywane na bieżąco kadrze menedżerskiej, a także, w formie miesięcznego raportu, prezesowi Zarządu. Dzięki temu, że głos pracowników trafia do kadry zarządzającej, organizacja może reagować na potrzeby pojawiające się w codziennej pracy.

WYZWANIA PRZYSZŁOŚCI

Realizacja działań z obszarów ESG w tak dużej organizacji wiąże się z różnymi wyzwaniami. Należą do nich m.in. skala działalności, złożoność łańcuchów dostaw, presja cenowa w handlu detalicznym, rosnące oczekiwania klientów związane z pochodzeniem produktów oraz potrzeba zapewnienia spójnych standardów w wielu lokalizacjach. Odpowiedzią firmy są nie pojedyncze akcje, lecz systemowe rozwiązania: jasne zasady, dialog z interesariuszami, regularna informacja zwrotna, audyty oraz długoterminowe partnerstwa.

Wniosek jest prosty: dobry ład korporacyjny musi być blisko ludzi i procesów. Powinien być widoczny zarówno w zapisach umów z partnerami, jak i w rozmowie pracownika z ekspertem ds. relacji pracowniczych; w wymaganiach jakościowych wobec dostawcy, jak i w transparentnej informacji o pochodzeniu produktu. Tylko wtedy ESG staje się praktyką zarządczą, a nie odrębnym obszarem raportowania.

W kolejnych latach Kaufland będzie kontynuował rozwój w oparciu o te same wartości: odpowiedzialność, przejrzystość, dialog i ciągłe doskonalenie. Obrany kierunek zakłada dalsze wzmacnianie mechanizmów wspierających zgodność z prawem, rozwój transparentnych i odpornych łańcuchów dostaw, pogłębianie współpracy z lokalnymi producentami oraz korzystanie z informacji zwrotnej od pracowników w procesach zarządczych.

Dobre praktyki ESG powinny być możliwe do skalowania – zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach z partnerami. Bo odpowiedzialny biznes zaczyna się od zasad, ale swoją wartość potwierdza dopiero wtedy, gdy konsekwentnie działają one w praktyce.

Grzegorz Skrzypczak
PREZES ZARZĄDU
ELEKTROEKO OOSEIE SA

ElektroEko | 20 LAT
Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego SA

Dwadzieścia lat ESG w praktyce – jak organizacja odzysku buduje system, który łączy środowisko, społeczeństwo i przejrzystość

W 2005 roku Polska wprowadziła ustawę o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym; zaimplementowała unijną dyrektywę WEEE (*waste electrical and electronic equipment*). Kiedy rok później, w 2006 roku, ElektroEko rozpoczynało działalność jako organizacja odzysku, w Polsce nie funkcjonował jeszcze system gospodarowania elektroodpadami. Nie było infrastruktury, standardów przetwarzania ani świadomości społecznej – deklarowaną wiedzę o prawidłowym postępowaniu ze zużytym sprzętem miało około 1% Polaków. Dziś, po dwudziestu latach, ten wskaźnik wynosi 75%. To zmiana, za którą stoją konkretne działania realizowane konsekwentnie przez dwie dekady.

STRATEGIA ŚRODOWISKOWA WPISANA W MODEL OPERACYJNY

Podstawą działalności ElektroEko jest realizacja rozszerzonej odpowiedzialności producenta (ROP) w zakresie zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego (ZSEE). Organizacja odzysku działa w imieniu producentów i importerów sprzętu elektronicznego (tzw. wprowadzających), którzy zgodnie z ustawą są zobowiązani do finansowania systemu zagospodarowania ZSEE.

ElektroEko od początku współpracuje z największymi wprowadzającymi na polskim rynku. W praktyce oznacza to finansowanie i organizowanie zbiórki, przetwarzania oraz recyklingu elektroodpadów w skali ogólnopolskiej. Przez dwadzieścia lat, w imieniu wprowadzających, sfinansowaliśmy zagospodarowanie około 2 mln ton ZSEE, a nakłady na system zbiórki oraz modernizację współpracujących zakładów przetwarzania przekroczyły 830 mln zł. Około 60 mln zł przeznaczyliśmy na edukację ekologiczną – obowiązek, który wynika wprost z ustawy o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym.

Efekt tych działań jest wymierny. Zjawisko porzuconych elektroodpadów w lasach czy na dzikich wysypiskach zostało w Polsce praktycznie wyeliminowane. W 2023 roku Polska osiągnęła poziom 15,21 kg ZSEE zebranego na mieszkańca – to 7. miejsce w Europie, przy średniej unijnej 11,61 kg. Jest to wynik całego systemu, ale ElektroEko – jako największa organizacja odzysku w kraju – odgrywa w nim kluczową rolę. Organizacja przez 20 lat swojej działalności sfinansowała recykling około 2 mln ton sprzętu elektrycznego i elektronicznego.

Jako reprezentanci wprowadzających kazaliśmy środki finansowe na rozwój największych zakładów przetwarzania w kraju, regularnie audytujemy ich procesy i standardy działania. Przekazywanie środków na modernizację infrastruktury współpracujących zakładów wpływa na jakość odzysku surowców, bezpieczeństwo procesów i możliwość rzeczywistego zamykania obiegu materiałów. Obecnie wspieramy rozwój nowych zakładów, które wkrótce będą mogły dołączyć do tych największych. W kontekście unijnego aktu o surowcach krytycznych (CRMA) i rosnącej presji na bezpieczeństwo surowcowe Europy – sprawny system recyklingu elektroodpadów staje się elementem infrastruktury gospodarczej, nie tylko środowiskowej. To strategiczne zadanie dla całej gospodarki.

EDUKACJA I WSPÓŁPRACA ZE SPOŁECZNOŚCIAMI – WYMIAR SPOŁECZNY

Od początku działalności prowadzimy publiczne kampanie edukacyjne, co jest wymogiem ustawowym. Autorski program ElektroEko: „Moje Miasto bez Elektrośmieci" (MMBE) to jedna z najdłużej prowadzonych i największych kampanii edukacyjnych dotyczących elektroodpadów w Polsce. Program reali-

zowany od przeszło piętnastu lat objął ponad 10 mln uczestników i jest rozpoznawalny w całym kraju. W ramach MMBE powołaliśmy „Fundusz Oświatowy", dzięki któremu przekazujemy pomoce naukowe placówkom edukacyjnym zaangażowanym w zbiórkę ZSEE. Od 2021 roku prowadzimy „Centrum ElektroEkologii" (CEE) – stałą przestrzeń edukacyjną oferującą warsztaty i szkolenia dla młodzieży oraz nauczycieli. W 2026 roku otworzyliśmy pierwszą filię CEE w Rzeszowie.

Jako wyłączny koordynator „Międzynarodowego Dnia bez Elektrośmieci" w Polsce corocznie angażujemy firmy i instytucje w edukację ekologiczną pracowników i ich otoczenia.

Dzieci objęte edukacją w pierwszych latach naszej działalności są dziś dorosłymi ludźmi, zakładającymi własne rodziny. Świadomość problematyki ZSEE jest wysoka – i to nie deklaracja, lecz zmiana postaw całego pokolenia potwierdzona raportem „Zużyty Sprzęt Elektryczny i Elektroniczny. Wiedza i postawy w Polsce" na podstawie badania wykonanego przez ośrodek opinii publicznej GfK Polonia dla ElektroEko w maju 2023 r.[1]

Współpracujemy też bezpośrednio ze społecznościami lokalnymi i samorządami – tworzymy mobilne zbiórki i ustawiamy specjalistyczne pojemniki na drobne elektrośmieci.

PRZEJRZYSTOŚĆ I GOVERNANCE – FILAR WIARYGODNOŚCI

Aspekt zarządczy (G) w naszym przypadku to przede wszystkim przejrzystość: struktur, raportowania oraz relacji z interesariuszami. Każde z naszych działań – środowiskowych, edukacyjnych, czy inwestycyjnych – jest mierzalne i raportowane corocznie do klientów, właścicieli oraz organów publicznych, zgodnie z wymogami prawa. Dane, które przekazujemy klientom, są wiarygodne, jednoznaczne i mogą służyć jako element ich własnego raportowania ESG.

Ta przejrzystość pozwala nam być wiarygodnym partnerem dla decydentów i legislatorów. Bierzemy aktywny udział w konsultowaniu propozycji regulacyjnych – na poziomie krajowym, a dzięki członkostwu w WEEE Forum (jako jedyna polska organizacja) – również na poziomie Unii Europejskiej. Niedawnym przykładem jest publikacja raportu „20 lat systemu ZSEE w Polsce. Diagnoza, wyzwania i rekomendacje"[2], w którym zawarta jest analiza kształtu polskiego systemu Rozszerzonej Odpowiedzialności Producenta na tle praktyk europejskich. Wnioski zawarte w opracowaniu były przedmiotem dyskusji w Parlamencie RP, w trakcie konferencji związanej z dwudziestoleciem ustawy o ZSEE. W raporcie przedstawiono między innymi dwanaście filarów – każdy z nich jest rekomendacją wzmocnienia innego aspektu funkcjonowania systemu rozszerzonej odpowiedzialności producenta. Dokument stanowi ważny element realizacji zobowiązań organizacji w zakresie S i G. Analizuje dotychczasowe dwadzieścia lat działań, porównuje systemy z różnych krajów Europy oraz przedstawia obszary do poprawy i proponuje konkretne zmiany. Są to zarówno rekomendacje dla interesariuszy w całym łańcuchu wartości – systemie ROP – w Polsce i Unii Europejskiej, jak i sugestie do rozważenia przez legislatorów.

WYZWANIA I WNIOSKI

Największym wyzwaniem pozostaje szczelność systemu. Mimo wysokich wskaźników zbiórki, w Europie ponad 40% ZSEE nie trafia do legalnych systemów – znika w strumieniach równoległych: jako złom lub w nieudokumentowanym eksporcie. W Polsce potrzebujemy lepszych, wiarygodnych danych, standardów raportowania oraz realnego audytu przepływów. Bez tego trudno zarządzać systemem w sposób odpowiedzialny – zarówno publicznie, jak i w biznesie. Jedną z odpowiedzi na to wyzwanie jest prowadzenie publicznych kampanii edukacyjnych oraz współpraca z władzami samorządowymi.

Drugim wyzwaniem jest przejście od mierzenia masy do mierzenia jakości odzysku. Przy obecnym poziomie zaawansowania technologicznego i surowcowego trzeba wiedzieć, ile cennych zasobów rzeczywiście wraca do gospodarki.

Wyzwaniem trzecim jest tworzenie zachęt dla wprowadzających, premiujących wykorzystanie surowców z recyklingu w produkcji nowego sprzętu. Doświadczenia europejskie – od zielonych zamówień publicznych po ulgi dla producentów stosujących recyklaty – pokazują, że bodźce ekonomiczne działają skuteczniej niż same sankcje. Te dwa ostatnie wyzwania rozwiązujemy poprzez uczciwy i transparentny dialog z decydentami i legislatorami na poziomie Unii Europejskiej oraz Polski.

KIERUNKI ROZWOJU

ElektroEko rozwija się w trzech kierunkach. Po pierwsze – pogłębiamy współpracę z partnerami – oferujemy im nie tylko realizację obowiązków ROP w zakresie elektroodpadów, ale też wsparcie w ich własnych działaniach ESG: dane, certyfikaty, narzędzia edukacyjne. Po drugie – inwestujemy w jakość systemu (uszczelnianie strumieni, lepsza infrastruktura przetwarzania, odzysk surowców krytycznych). Po trzecie – rozwijamy programy edukacyjne; traktujemy je jako długoterminową inwestycję w zmianę postaw, a nie jako kampanię wizerunkową.

Po dwudziestu latach możemy powiedzieć, że ESG nie jest dla nas nowym zobowiązaniem. To opis tego, co robimy od początku – mierzalnie, przejrzyście i konsekwentnie.

[1] https://dzienbezelektrosmieci.pl/edycja-2023/badanie-rynku/

[2] https://www.elektroeko.pl/2025/09/30/raport-20-lat-systemu-zsee-w-polsce/.

DOBRE PRAKTYKI

ESRS 2 i ESRS G

ESRS 2 i ESRS G

Rok 2025 był bardzo dynamiczny, jeśli chodzi o obszar raportowania zrównoważonego rozwoju, a tym samym aktywność przedsiębiorstw, które w odpowiedzi na oczekiwania rynku przygotowywały czy aktualizowały swoje praktyki i działania. Spółki objęte obowiązkiem raportowania – doskonaliły swoje podejście do ujawnień, a organizacje raportujące dobrowolnie – zaczynały projektować swoje procesy. Jak pokazały zgłoszenia nadesłane do raportu, zarówno ogólne ujawnienia, jak i obszar ładu korporacyjnego wydają się szczególnie trudne do jednoznacznego opisania i pokazania jako dobra praktyka. Wyzwaniem pozostaje granica, poza którą dana aktywność staje się codzienną praktyką i obowiązującym standardem. Przełożyło się to na liczbę nadesłanych zgłoszeń. Z jednej strony może to wynikać z dalszej chęci doprecyzowywania zakresu ujawnień, a z drugiej – z trudności w ocenie, które elementy są już mocno zakorzenione w systemach zarządzania, a które dopiero zaczynają się pojawiać.

W tej części raportu zawarte zostały opisy, procesów i aktywności służących uporządkowaniu działań na rzecz zrównoważonego rozwoju i jego integracji z systemem zarządzania. Wśród prezentowanych praktyk znaleźć można zarówno takie, które odnoszą się do rozwijania struktury organizacyjnej, odpowiedzialności i zadań, sposobu pozyskiwania danych, jak i do wdrażania i weryfikacji dokumentów towarzyszących procesowi zarządzania. Podobnie jak w ubiegłorocznej edycji, również i teraz niewiele zagadnień dotyczyło etyki biznesu bądź praktyk w obszarze przeciwdziałania korupcji czy łańcucha wartości. Praktyki dotyczące ogólnych ujawnień oraz ładu korporacyjnego to najmniej rozbudowana część raportu. Można więc wnioskować, że jest to wymagający obszar zarządzania, tym bardziej że coraz częściej rozwiązania, które miały charakter dobrowolny, stają się formalnym obowiązkiem.

W rozdziale znalazło się 71 praktyk. Najczęściej wskazanym obszarem ISO 26000 jest obszar Ładu organizacyjnego. Najpopularniejszym celem SDGs w zakresie dotyczącym ESRS 2 jest Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji, w który wpisuje się większość praktyk. W praktykach dotyczących ESRS G najczęściej wskazywanymi Celami SDGs są Cel 8: Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi, wskazany w 12 praktykach oraz Cel 10: Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami, wskazany w 10 praktykach.

ESRS 2 – OGÓLNE UJAWNIANIE INFORMACJI

COPERNICUS Podmiot Leczniczy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2969

Dialog z interesariuszami

W ramach procesu analizy podwójnej istotności zidentyfikowano kluczowe grupy interesariuszy i aktywnie zaangażowano je w dialog dotyczący zagadnień środowiskowych, społecznych i zarządczych. Podstawowym narzędziem dialogu z pracownikami było badanie ankietowe „Zrównoważona Praca", skierowane do wszystkich osób zatrudnionych w spółce. Ankieta miała charakter anonimowy, co zapewniło swobodę wypowiedzi oraz rzetelność uzyskanych danych. Jej celem było pozyskanie opinii na temat warunków pracy, dobrostanu, bezpieczeństwa, rozwoju zawodowego, etyki, kultury organizacyjnej oraz świadomości ekologicznej. Na kolejnych etapach procesu w dialog zaangażowano interesariuszy zewnętrznych, m.in. kontrahentów, instytucje finansowe, uczelnie wyższe, izby lekarskie i pielęgniarskie, związki zawodowe. Uzyskane opinie i rekomendacje posłużyły do identyfikacji kluczowych dla spółki zagadnień ESG. W badaniu ankietowym wzięło udział 895 pracowników, co potwierdziło wysoki poziom zaangażowania zespołu oraz realną potrzebę prowadzenia dialogu w obszarze zrównoważonego rozwoju. Uzyskane wyniki potwierdziły zasadność przyjętych kierunków strategicznych spółki oraz dostarczyły istotnych danych do dalszego doskonalenia działań w obszarze ESG. W proces konsultacyjny zaangażowali się też interesariusze zewnętrzni, w tym uczelnie wyższe, bank, kontrahenci, Urząd Marszałkowski, Polska Federacja Szpitali, Zielona Koalicja dla Zdrowia oraz Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych. Zebrane opinie zostały wykorzystane w pierwszej analizie podwójnej istotności przeprowadzonym przez spółkę.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Ecol-Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
285

Pierwszy raport ESG

Firma Ecol-Unicon opublikowała swój pierwszy „Raport Zrównoważonego Rozwoju", podsumowujący kluczowe działania i wyniki za rok 2024. Choć instytucja nie była i wciąż nie jest objęta formalnym obowiązkiem raportowania zgodnie z dyrektywą CSRD, podjęła tę decyzję dobrowolnie, ponieważ kieruje się transparentnością oraz poczuciem odpowiedzialności za ochronę zasobów wodnych i środowiska. Proces raportowania został poprzedzony wewnętrznym audytem ESG, który pozwolił organizacji zintegrować cele biznesowe z globalnymi Celami Zrównoważonego Rozwoju. Raport zyskał akceptację Zarządu oraz akcjonariuszy. Jego skrócona forma została opublikowana na stronie Ecol-Unicon, a na życzenie interesariuszy udostępniono pełną wersję dokumentu.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Erste Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10388
Partner Strategiczny FOB

Panel ESG

W 2023 r. bank powołał Panel ESG – interdyscyplinarną grupę ekspertów (z obszarów ryzyka, compliance i prawa). Panel ma zapewnić jednolitą i ekspercką weryfikację transakcji, produktów i usług. Wspiera segmenty biznesowe w poprawnej identyfikacji oraz klasyfikacji transakcji i produktów zrównoważonych. Decyzje Panelu ESG oparte są na wewnętrznej metodologii banku, która definiuje, jakie kryteria muszą zostać spełnione dla danego rodzaju działalności, by uznać ją za zrównoważoną. Wewnętrzny System Klasyfikacji Zrównoważonego Finansowania i Inwestowania (SFICS) opiera się na międzynarodowych wytycznych i zasadach branżowych oraz Taksonomii UE. Działalność Panelu ESG wzmacnia wiarygodność działań ESG w organizacji i przyczynia się do właściwego kierowania kapitału na projekty realnie wspierające cele środowiskowe i społeczne. Funkcjonowanie Panelu ESG mierzone jest poprzez formalne mechanizmy monitorowania i raportowania, takie jak rejestr decyzji i protokoły z posiedzeń. Panel ma też na celu zapobieganie ryzyku greenwashingu, co jest na trwale wpisane w strategię banku. Jednostki biznesowe banku zyskały jasność co do klasyfikacji zrównoważonego finansowania, co ułatwia im proces oceny oraz komunikację z klientami. Otrzymały wsparcie eksperckie, które minimalizuje ryzyko błędnych interpretacji wymogów ESG, a dodatkowym miernikiem skuteczności Panelu ESG jest utrzymanie przez bank zerowego wskaźnika przypadków greenwashingu. W oparciu o decyzje Panelu ESG kwota zrównoważonego finansowania udzielonego przez bank i spółki Grupy za rok 2025 przekroczyła 10 mld zł.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
593
Partner Strategiczny FOB

Zarządzanie zrównoważonym rozwojem

Śnieżka zidentyfikowała potrzebę formalnego umocowania zarządzania kwestiami zrównoważonego rozwoju na poziomie struktury organizacyjnej. Zarząd FFiL Śnieżka SA powołał Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju, który stanowi platformę dialogu w Grupie Śnieżka i pełni funkcję konsultacyjno-doradczą. Komitet składa się z członków kierownictwa najwyższego szczebla, którzy reprezentują kluczowe obszary dla realizacji zadań w obszarze zrównoważonego rozwoju. W prace Komitetu włączani są także dyrektorzy spółek zależnych. Komitet raportuje bezpośrednio do Zarządu. Do głównych zadań Komitetu ds. Zrównoważonego Rozwoju należą: opracowywanie, wdrażanie oraz monitorowanie Strategii, dbanie o transparentność i spójność raportowanych danych z wymogami regulacyjnymi, identyfikacja, ocena i zarządzanie wpływami, szansami i ryzykami (IRO) związanymi z kwestiami zrównoważonego rozwoju w podległych obszarach, ocena kluczowych wskaźników efektywności (KPIs), wdrażanie działań i inicjatyw ESG wspierających realizację założonych celów, komunikacja z interesariuszami. Dzięki wdrożonej praktyce Śnieżka uspójniła procesy w obszarze zrównoważonego rozwoju, formalnie umocowała odpowiedzialności za zrównoważony rozwój na poziomie struktury organizacyjnej, a także włączyła ryzyka ESG do systemu zarządzania ryzykiem korporacyjnym.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Grupa Enea

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
18005

Projekt „Przyszłość po odejściu od węgla"

Projekt realizowany przez Enea we współpracy z Fundacją Nowej Wspólnoty od marca 2025 do lutego 2026 r. miał na celu przeprowadzenie rzetelnej diagnozy społecznej oraz uruchomienie dialogu wokół transformacji energetycznej w Łęcznej. W jego ramach przeprowadzono 15 wywiadów IDI, analizę danych, wizję lokalną oraz trzy spotkania dialogowe, a następnie opracowano raport z rekomendacjami. W działaniach uczestniczyło 79 mieszkańców. Projekt odpowiadał na wyzwania demograficzne i społeczne regionu, wspierał adaptację do zmian gospodarczych oraz wpisywał się w strategię ESG firmy. Ewaluacja wykazała obniżenie napięć społecznych i wzrost gotowości do współpracy. Aż 96% uczestników dostrzegło wspólne cele. Dzięki projektowi mieszkańcy mogli aktywnie uczestniczyć w rozmowach o przyszłości regionu, poznać jego potencjał oraz wspólnie wypracować rozwiązania wyzwań związanych z transformacją energetyczną. Enea uzyskała cenne informacje o potrzebach lokalnej społeczności, które wspierają dalsze planowanie działań ESG i budowanie trwałych partnerstw.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
9059
Partner Strategiczny FOB

Zrównoważone finansowanie w Grupie Polsat Plus

Grupa Polsat Plus umacniała pozycję lidera zrównoważonego finansowania w Polsce i była największym krajowym emitentem obligacji korporacyjnych powiązanych ze zrównoważonym rozwojem zgodnych z ICMA. Emisje Sustainability-Linked Bonds o wartości blisko 3,9 mld zł wspierały inwestycje w zieloną energię, m.in. rozwój projektów wiatrowych i słonecznych, a ich cele były powiązane ze wzrostem udziału czystej energii w miksie Grupy. Model finansowania zapewniał przejrzystość i realny wpływ środowiskowy. Skuteczność podejścia potwierdziło wyróżnienie w konkursie POLSIF Awards 2025 za najlepsze finansowanie w formule Sustainability Linked. Stworzone w 2022 r. ramy założeń finansowania powiązanego z Celami Zrównoważonego Rozwoju (SLL Framework), zgodne ze standardami ICMA, wyznaczały cztery kluczowe wskaźniki efektywności wspierające realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz mierzalne cele biznesowe. Na ich podstawie w 2023 r. wyemitowano obligacje o wartości blisko 3,9 mld zł, powiązane z celem zwiększenia udziału zeroemisyjnej energii w miksie energetycznym do 30% w 2026 r. Również kredyt konsorcjalny Grupy – 7,3 mld zł i 506 mln euro – został powiązany z realizacją celów dotyczących produkcji energii z OZE oraz wzrostu udziału energii zeroemisyjnej, co wpływa na wysokość marży kredytowej.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2998

„Green Corner" – spotkania dla pracowników

W ramach regularnych wewnętrznych spotkań biznesowych firma VELUX Polska wprowadziła stały punkt agendy poświęcony zagadnieniom zrównoważonego rozwoju oraz aktualnym działaniom ESG prowadzonym w organizacji. Każde spotkanie koncentrowało się na innym aspekcie, od trendów w odpowiedzialnym biznesie i ekologii, przez inicjatywy środowiskowe i społeczne, po zmiany regulacyjne i strategiczne cele Grupy VELUX. Przedsięwzięcie dostarczyło rzetelnych, aktualnych informacji oraz pokazywało konkretne przykłady działań wdrażanych w firmie, wzmacniało przez to świadomość ekologiczną i społeczną pracowników. Celem praktyki było zwiększenie wiedzy na temat ESG, transparentne komunikowanie postępów w realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz aktywne włączanie pracowników w działania w tym obszarze. Spotkania odbywały się cyklicznie w formule hybrydowej, online i stacjonarnie, a ich elementem były krótkie prezentacje, niekiedy dyskusje oraz angażujące inicjatywy, w tym konkursy wewnętrzne, by ułatwić przyswajanie wiedzy. Interesariuszami byli pracownicy wszystkich działów spółki VELUX Polska. Spotkania prowadziły osoby odpowiedzialne za komunikację i strategię ESG. Odbyło się 11 spotkań, a w każdym z nich uczestniczyło średnio 70 osób. Pracownicy zyskali lepsze zrozumienie wyzwań środowiskowych i społecznych oraz większą świadomość działań podejmowanych przez firmę. Program wspierał budowę kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności środowiskowej i społecznej, a także wzmacniał kompetencje zespołów.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Grupa Żabka

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4000

Transparentność i wiarygodność: raportowanie ESG w Grupie Żabka

Grupa Żabka po raz pierwszy opracowała dobrowolny raport zrównoważonego rozwoju zgodny z dyrektywą CSRD oraz standardami ESRS. Kluczowym elementem prac było przeprowadzenie analizy podwójnej istotności (DMA), która pozwoliła zidentyfikować najważniejsze obszary wpływu, ryzyka i szans związanych z ESG. Proces obejmował również zbieranie, analizę i konsolidację danych z całej Grupy Kapitałowej oraz przygotowanie ujawnień zgodnych z ESRS. Za przygotowanie raportu odpowiadał Departament Raportowania ESG działający jako funkcja grupowa raportująca bezpośrednio do CFO, co zapewnia przejrzystość procesów oraz niezależność ocen. Raport został wyróżniony w konkursie Best Annual Report, zdobył srebrny medal Corporate & Financial Awards oraz ocenę „excellence" EUPD Research. Dodatkowo działania ESG Grupy zostały potwierdzone przez ratingi – platynowy medal EcoVadis oraz ocenę MSCI ESG na poziomie AAA. Interesariusze zyskali przejrzysty dostęp do rzetelnych danych ESG oraz informacji o wpływie firmy na otoczenie, co wzmacnia zaufanie i ułatwia podejmowanie decyzji biznesowych.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Kopalnia Soli „Wieliczka”

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
837

Strategiczne wdrażanie ESG w Kopalni Soli „Wieliczka”

W związku z wejściem w życie dyrektywy CSRD i standardów ESRS w spółce – pod koniec roku 2024 powołano Zespół ds. ESG oraz rozpoczęto przygotowania do raportowania. Pomimo późniejszego przesunięcia obowiązku raportowego („stop-the-clock”) oraz zapowiedzi dalszych zmian legislacyjnych, Kopalnia „Wieliczka” zdecydowała o kontynuacji działań, traktując ESG jako element długofalowego zarządzania, a nie wyłącznie obowiązek regulacyjny. Na początku 2025 r. Zarząd przyjął Strategię ESG na lata 2025–2027; obejmuje ona cztery filary oraz cele rozpisane na trzyletni horyzont. W pierwszym roku zrealizowano około 90% działań zaplanowanych na 2025 r. Kluczowym elementem pracy Zespołu ds. ESG było przeprowadzenie analizy podwójnej istotności. Proces, trwający kilka miesięcy, dotyczył około 250 osób i obejmował warsztaty z kadrą zarządzającą i pracownikami, ankiety wśród interesariuszy wewnętrznych oraz zewnętrznych, dialog zewnętrzny zgodny z normą AA1000 i badanie wśród turystów, kuracjuszy oraz gości Kopalni „Wieliczka”. Spółka obliczyła ślad węglowy za 2024 r. w trzech zakresach (zakres 1 i 2 dane operacyjne, część zakresu 3 – dane finansowe). Rozpoczęto proces przechodzenia na dane rzeczywiste, zwiększając jakość i wiarygodność danych.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Polenergia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
498
Partner Strategiczny FOB

Transparentne i rzetelne raportowanie danych dotyczących zrównoważonego rozwoju

Polenergia corocznie ujawnia interesariuszom dobrowolnie dane w audytowanym raporcie zrównoważonego rozwoju (tzw. raporcie ESG) oraz w „Raporcie zaangażowania społecznego i działań na rzecz bioróżnorodności”. Raport za 2022 r. przygotowano na podstawie wytycznych GRI. Raporty za lata 2023 i 2024 opublikowano zgodnie z najnowszymi wytycznymi raportowania ESRS i Taksonomią. Dokumenty były sprawdzane przez niezależnego audytora, który potwierdził ich prawidłowość. Adresatami raportów są m.in. akcjonariusze oraz firmy z sektora energetycznego. W wyniku wdrożenia praktyki Grupa Polenergia usprawniła proces raportowania, zwiększyła poziom transparentności oraz poprawiła jakość ujawnianych danych. Praktyka zapewnia interesariuszom dostęp do rzetelnych informacji. Ponadto umożliwiła emisję zielonych obligacji i pozyskiwanie finansowania na preferencyjnych warunkach.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Polskie Sieci Elektro-energetyczne

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3107
Partner Strategiczny FOB

Dobrowolny pilotaż sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za rok 2024 według standardów ESRS i jego atestacja przez niezależnego audytora

Polskie Sieci Elektroenergetyczne zdecydowały się na dobrowolne raportowanie swoich działań mających wpływ na kwestie środowiskowe, społeczne i zarządzanie własnym ładem korporacyjnym (wraz z wyliczeniem śladu węglowego organizacji), począwszy od pilotażowego sprawozdania za rok 2024. Doświadczenia z pilotażu i atestacji sprawozdania zrównoważonego rozwoju przygotowały PSE do wdrożenia corocznej sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju w kolejnych latach. Sprawozdanie za rok 2024 poddano atestacji zgodnie z Krajowym Standardem Usług Atestacji Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju 3002PL „Usługa atestacyjna dająca ograniczoną pewność w zakresie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju" oraz z Krajowym Standardem Usług Atestacyjnych Innych niż Badanie i Przegląd 3000 (Z) w brzmieniu Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionego) – „Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji finansowych" ustanowionymi przez Krajową Radę Biegłych Rewidentów. .

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Respect Energy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350
Partner Strategiczny FOB

Raport zrównoważonego rozwoju

Mimo braku obowiązku prawnego, Respect Energy dobrowolnie opublikowała trzeci raport ESG. Przygotowano i opublikowano raport za 2024 r., wdrażając filary Strategii Zrównoważonego Rozwoju 2024–2027, którymi są: Respect Nature, Respect People, Respect Rules. Adresatami raportu byli klienci, partnerzy, instytucje finansowe, pracownicy oraz społeczności lokalne. Praktyka odpowiadała na potrzeby: transformacji energetycznej, ograniczania emisji, zwiększenia odpowiedzialności i transparentności biznesu oraz podnoszenia świadomości społecznej w zakresie OZE. Wpływ mierzono wskaźnikami ESG, analizą emisji, oceną ryzyk, dialogiem z interesariuszami. Motywacją była realizacja strategii zrównoważonego rozwoju firmy, budowanie trwałej wartości biznesowej i transparentności. Jakościowo zwiększono transparentność, dojrzałość procesów ESG i spójność zarządzania. Klienci, partnerzy i instytucje finansowe zyskali dostęp do rzetelnych danych niefinansowanych i większą przejrzystość działań. Wpływ oceniono poprzez wskaźniki ESG, analizę emisji i śladu węglowego, monitoring ryzyk w łańcuchu dostaw oraz realizację celów strategicznych. Firma wzmocniła wiarygodność, reputację i konkurencyjność na rynku.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

ROBYG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
361

Polityka Społeczna

W roku 2025 Grupa wdrożyła Politykę Społeczną, opracowaną na podstawie analizy wpływów, szans i ryzyk społecznych oraz skonsultowaną z interesariuszami zgodnie ze standardem AA1000SES. Nadzór nad realizacją założeń sprawuje powołany Komitet Inicjatyw Społecznych (KIS), w skład którego wchodzą przedstawiciele pracowników odpowiedzialni za ocenę projektów według ustalonych kryteriów oraz za rekomendowanie działań Zarządowi. Operacyjnym narzędziem polityki jest program „DOBROczynni", który umożliwia każdemu pracownikowi i współpracownikowi wykorzystanie jednego płatnego dnia w roku na wolontariat pracowniczy, a także zgłaszanie autorskich inicjatyw społecznych, zbiórek i partnerstw lokalnych. Praktyka skierowana jest do społeczności lokalnych, organizacji pozarządowych oraz samorządów. Inicjatywa odpowiada na potrzebę transparentnego zarządzania oddziaływaniem społecznym firmy. Wpływ działań mierzony jest liczbą zrealizowanych projektów, poziomem partycypacji zespołu oraz wskaźnikami uwzględnianymi w raportach zrównoważonego rozwoju i corocznych przeglądach polityki. Inicjatywa służy wzmocnieniu kultury organizacyjnej i dialogu społecznego, stanowi integralny element realizacji strategii ESG Grupy.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Sodexo Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1800
Partner Strategiczny F0B

Budowa zrównoważonego systemu żywieniowego poprzez analizę składu produktów pod kątem białek roślinnych i zwierzęcych

Sodexo Polska, jako pierwsza firma w branży gastronomicznej w Polsce, wdrożyła proces Protein Tracker stanowiący kompleksowy pomiar udziału białek roślinnych i zwierzęcych w surowcach. Praktyka rozwiązuje problem wysokiego śladu węglowego produkcji żywności. Motywacją było dążenie do transparentności i wsparcie transformacji żywieniowej. Działanie jest spójne z biznesem firmy kształtującej wybory konsumenckie. Współpracując z ProVeg Polska i RoślinnieJemy, firma dąży do osiągnięcia zalecanego poziomu 40/60 (białek zwierzęcych do roślinnych). Metodyka opiera się na analizie wolumenów sprzedaży i zawartości białka w produktach. Wdrożenie Protein Trackera pozwoliło firmie uzyskać precyzyjne dane o proporcji białek roślinnych i zwierzęcych w sprzedaży oraz zidentyfikować kategorie produktów o największym wpływie na wynik.

ISO 26 000:
Środowisko

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7029
Partner Strategiczny FOB

Powołanie Komitetu ESG w GK TS

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Zarząd Grupy Kapitałowej Totalizatora Sportowego przyjął procedurę raportowania danych niezbędnych do przygotowania raportu ESG dla Grupy Kapitałowej Totalizatora Sportowego. Dokument miał na celu ustrukturyzowanie procesu opracowania i publikacji raportu zgodnie ze standardem ESRS oraz przygotowanie organizacji do dobrowolnego raportowania. W kolejnym etapie powołał Komitet ESG. Organ ten odpowiada za zarządzanie, nadzór oraz współtworzenie procesu raportowania w GK TS. Firma zorganizowała specjalistyczne szkolenia dla Zarządu, dyrektorów departamentów i kierowników. Program, przygotowany i zrealizowany przez specjalistów z Artha Consulting Network, pozwolił uczestnikom zapoznać się z procesem zbierania danych oraz z możliwościami zarządzania ESG w całej strukturze: od spółek zależnych i fundacji po sieć sprzedaży. Eksperci z Artha Consulting Network przeprowadzili również warsztaty dla pracowników GK TS.

Werner Kenkel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1204

Portfel Projektów Transformacji Zielonej oraz Strategia Zrównoważonego Rozwoju w firmie Werner Kenkel

ISO 26 000:
Środowisko

Firma opracowała w latach 2024–2025 kompleksową Strategię Zrównoważonego Rozwoju oraz Portfel Projektów Transformacji Zielonej. Celem praktyki było uporządkowanie i wdrożenie kierunków transformacji środowiskowej firmy poprzez przygotowanie Portfela Projektów Transformacji Zielonej oraz Strategii Zrównoważonego Rozwoju, umożliwiających realizację długoterminowych celów ESG. Prace rozpoczęto w roku 2024 i zakończono w roku 2025:opracowano strategię oraz identyfikowano projekty redukcji emisji, efektywności energetycznej, GOZ i rozwoju OZE, a następnie integrowano je w spójny portfel działań organizacji. Adresatami inicjatywy były zespoły projektowe, pracownicy operacyjni i partnerzy odpowiedzialni za wdrażanie projektów środowiskowych. Praktyka odpowiada na wyzwania regulacyjne oraz potrzebę zarządzania wpływem środowiskowym, w tym przygotowanie do ESRS E1–E5 i transformacji klimatycznej. Efekty mierzono poprzez powstanie pełnej strategii ESG, identyfikację projektów i określenie mierników, takich jak redukcje emisji czy zużycia energii. Motywacją była konieczność uporządkowania działań środowiskowych i nadania im spójnego kierunku rozwojowego. Praktyka wspiera działalność firmy, umożliwiając efektywne zarządzanie wpływem, planowanie inwestycji oraz spełnianie wymogów klientów i regulatorów. Firma opracowała pełną Strategię Zrównoważonego Rozwoju oraz Portfel Projektów Transformacji Zielonej obejmujący projekty redukcji emisji, energii, odpadów i GOZ, co pozwoliło na wyznaczenie mierzalnych celów środowiskowych. Adresaci praktyki zyskali jasną mapę działań, zrozumienie kierunków transformacji i uporządkowane cele środowiskowe. Rezultaty mierzono liczbą zidentyfikowanych projektów, analizą ich potencjalnych efektów, gotowymi miernikami i KPI. Organizacja zyskała spójny fundament do decyzji inwestycyjnych, lepszą zgodność regulacyjną oraz większą przewidywalność i spójność działań wokół celów ESG.

ESRS G1 - POSTĘPOWANIE W BIZNESIE

Admind Branding & Communi-cations

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
160
Partner Strategiczny FOB

Recertyfikacja B Corp

Celem praktyki było uzyskanie ponownej certyfikacji B Corp oraz weryfikacja działalności organizacji w badaniu B Impact Assessment process. Wiązało się to z kompleksowym audytem wewnętrznym, wdrożeniem nowych polityk inkluzywności oraz z optymalizacją łańcucha dostaw pod kątem standardów środowiskowych. Adresatami byli wszyscy pracownicy Admind, a beneficjentami społeczności lokalne i środowisko naturalne. Partnerami procesu byli audytorzy B Lab oraz dostawcy firmy, zaangażowani w proces weryfikacji etycznej. Praktyka odpowiadała na wyzwanie braku transparentności w biznesie oraz konieczność transformacji firm w stronę modelu zrównoważonego rozwoju. Wpływ zmierzono poprzez uzyskaną liczbę punktów w oficjalnym raporcie B Lab oraz poziom zaangażowania pracowników w wewnętrzne inicjatywy ESG. Motywacją była chęć sformalizowania wartości firmy oraz dążenie do bycia liderem etycznego biznesu, który wywiera realny wpływ na otoczenie. Firma uzyskała recertyfikację B Corp, podnosząc ogólną punktację o ponad 5 pkt. Wdrożono pięć nowych polityk inkluzywności, objęto nimi 100% zespołu. Pracownicy zyskali większą transparentność płacową, realny wpływ na procesy decyzyjne oraz pewność pracy w organizacji o najwyższych standardach etycznych. Sukces zmierzono za pomocą audytu zewnętrznego B Lab, analizy luki płacowej oraz cyklicznego badania satysfakcji (eNPS), które wykazało wzrost poczucia przynależności.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Allegro

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6090
Partner Strategiczny FOB

Certyfikat Equal-Salary dla Allegro

Jednym z celów strategicznych Allegro jest dążenie do wprowadzania równych szans w miejscu pracy, w tym do likwidowania luki płacowej. Strategia zakładała, że różnice nie mogą przekraczać 5% dla kobiet i mężczyzn pracujących na podobnych stanowiskach. Potwierdzeniem udanych działań w tym obszarze był fakt, że Grupa Allegro została czwartą firmą w Polsce, która otrzymała niezależny certyfikat Equal Salary. To wyróżnienie, przyznawane przez szwajcarską Equal-Salary Foundation, stanowiło obiektywne, zewnętrzne potwierdzenie, że procesy wynagradzania i rozwoju w Allegro są sprawiedliwe i neutralne pod względem płci. Co więcej, certyfikacja podkreślała, że luka w wynagrodzeniach (equal pay gap) utrzymywała się poniżej 5%, co stanowiło rynkowy złoty standard.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Amplus

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
505

Wdrożenie kompleksowego Kodeksu Postępowania Etycznego

Celem praktyki było opracowanie i wdrożenie Kodeksu Postępowania Etycznego oraz objęcie pracowników szkoleniami, aby ujednolicić standardy etyczne w organizacji. Amplus przygotował, zatwierdził i upowszechnił Kodeks. Działania obejmowały komunikację wewnętrzną i szkolenia, a dokument stał się obowiązującym standardem dla pracowników i partnerów. Interesariuszami byli pracownicy, Zarząd, dział HR i partnerzy biznesowi; beneficjentami zaś pracownicy, klienci oraz podmioty współpracujące. Praktyka odpowiadała na potrzebę przejrzystości, etycznych zachowań i poszanowania praw człowieka w biznesie, wzmocniła odpowiedzialne decydowanie w łańcuchu wartości. Wpływ mierzono poprzez potwierdzenia zapoznania się z Kodeksem, udział w szkoleniach oraz poprzez monitorowanie zgłaszanych niezgodności. Motywacją było świadome budowanie kultury opartej na odpowiedzialności, zaufaniu i spójnych normach etycznych. Kodeks wspierał odpowiedzialne prowadzenie działalności, porządkował standardy współpracy i wzmacniał wiarygodność firmy w relacjach z klientami i partnerami.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Amplus

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
505

Wdrożenie dokumentacji zarządzania środowiskowego – zgodnie z normą ISO 14001

Firma przeprowadziła pełną analizę aspektów środowiskowych i wdrożyła procedury certyfikowane zgodnie z normą ISO 14001. Działanie obejmowało analizę aspektów środowiskowych, przygotowanie procedur, szkolenia i audyty wewnętrzne. Zakończyło się uzyskaniem certyfikatu ISO 14001 od akredytowanej jednostki. Interesariuszami byli Zarząd, pracownicy operacyjni, dział jakości oraz jednostka certyfikująca. Beneficjentami są pracownicy, klienci i partnerzy, którzy zyskują większą przejrzystość i bezpieczeństwo współpracy. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z koniecznością ograniczania wpływu działalności na środowisko, racjonalnego wykorzystania zasobów i zapewnienia zgodności z regulacjami. Wpływ mierzono poprzez audyty, wyniki przeglądów środowiskowych oraz monitorowanie wskaźników. Motywacją było świadome wprowadzenie międzynarodowych standardów zarządzania środowiskowego oraz dążenie do systemowego ograniczania oddziaływania operacyjnego. System wspiera codzienne procesy operacyjne firmy, wzmacnia kontrolę środowiskową (związaną ze zużyciem wody, energii i z gospodarką odpadami) oraz stanowi element odpowiedzialnego, zrównoważonego zarządzania. Organizacja zyskała wyższą zgodność prawną i przewagę konkurencyjną.

ISO 26 000:
Środowisko

Atlas Ward

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
527
Partner Strategiczny FOB

Wdrożenie normy AQAP

Atlas Ward zrealizował kompleksowy proces wdrożenia wymagań normy AQAP 2110:2016 – międzynarodowego standardu jakości opracowanego przez NATO, stosowanego w realizacji projektów dla sektora obronności, bezpieczeństwa oraz w przypadku zamówień o strategicznym znaczeniu. Zwieńczeniem działań było pozytywne przejście zewnętrznego audytu certyfikującego przeprowadzonego przez niezależną jednostkę PCC-CERT oraz uzyskanie oficjalnego certyfikatu potwierdzającego spełnianie najwyższych wymagań w zakresie zapewnienia jakości. Wdrożenie obejmowało dostosowanie systemów zarządzania, nadzoru nad procesami oraz odpowiedzialności organizacyjnej do rygorystycznych wymagań normy, ze szczególnym naciskiem na jakość, bezpieczeństwo, transparentność i kontrolę realizowanych działań. Celem wdrożenia normy AQAP 2110:2016 było podniesienie poziomu zarządzania jakością w realizowanych projektach, zapewnienie zgodności działań Atlas Ward z wymaganiami instytucji publicznych i międzynarodowych, wzmocnienie ładu organizacyjnego oraz odpowiedzialności procesowej, przygotowanie organizacji do realizacji projektów o wysokim stopniu złożoności i znaczeniu strategicznym.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Atlas Ward

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
527
Partner Strategiczny FOB

Webinar dla dostawców (Tydzień ESG 2025)

W ramach Tygodnia ESG 2025 odbył się webinar „Wspólne wartości, wspólny sukces: jak budować trwałe i odpowiedzialne relacje biznesowe". Spotkanie zostało zorganizowane w formule online, skierowano je do dostawców oraz partnerów biznesowych współpracujących z Atlas Ward. Celem wydarzenia było przybliżenie zasad Kodeksu Postępowania dla Dostawców, omówienie kluczowych standardów etycznych oraz wzmocnienie wspólnego rozumienia zasad odpowiedzialnej, przejrzystej i partnerskiej współpracy. Podczas wydarzenia uczestnicy zapoznali się z rolą etyki w łańcuchu dostaw, obowiązującymi standardami w obszarach uczciwości biznesowej, poszanowania praw człowieka, zgodności z przepisami prawa oraz odpowiedzialności społecznej i środowiskowej. Webinar obejmował także prezentację dobrych praktyk, przykłady zastosowania zasad Kodeksu Postępowania w codziennej współpracy oraz sesję pytań i odpowiedzi, która umożliwiała otwartą wymianę doświadczeń i wątpliwości.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Bałtykgaz

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
120

PSTD – Program Strategicznej Transparentności Dostaw

W roku 2025 spółka realizowała proces weryfikacji kontrahentów w celu identyfikacji pochodzenia surowców i ograniczenia ryzyk regulacyjnych. Działanie, będące elementem strategii ESG, polegało na stałym monitoringu czterech dostawców oraz członków ich władz i udziałowców. Łącznie zweryfikowano kilkadziesiąt podmiotów i sporządzono 13 raportów sankcyjnych. Analiza obejmowała dokumenty handlowe, logistyczne, listy sankcyjne oraz dane beneficjentów rzeczywistych. Praktyka wspiera procesy decyzyjne w obszarze zakupów – w wyniku przeprowadzonych weryfikacji rozwiązano jeden kontrakt oraz odrzucono dwie oferty handlowe. Interesariuszami działań są dostawcy, klienci oraz pracownicy działów zakupów i compliance. Wpływ praktyki mierzony jest liczbą sporządzonych raportów, zakresem weryfikacji podmiotów oraz konkretnymi decyzjami biznesowymi. Działanie odpowiada na wymogi zgodności (compliance) i odpowiedzialnego pozyskiwania źródeł w sektorze energetycznym. Realizacja monitoringu służy mitygacji ryzyk operacyjnych, podnoszeniu kompetencji pracowników w zakresie procedur kontrolnych oraz wzmacnianiu bezpieczeństwa dostaw i stabilności modelu biznesowego firmy.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

Wdrożenie ustrukturyzowanego procesu należytej staranności w Grupie Benefit Systems

W celu ustrukturyzowania procesu należytej staranności (DD), w uzupełnieniu do „Kodeksu Etyki Grupy BS_WAY", Grupa Benefit Systems przyjęła politykę i procedurę odpowiedzialnego prowadzenia działalności biznesowej w oparciu o dziewięć zasad responsible business conduct (RBC) wskazanych w zaktualizowanych wytycznych OECD w 2024 r. Wsparło to efektywne zarządzanie wpływami Grupy Benefit Systems na otoczenie w operacjach własnych i łańcuchu wartości. Zasady RBC obejmują m.in. ochronę praw człowieka i praw pracowniczych, ochronę środowiska i klimatu, przeciwdziałanie korupcji, ochronę konkurencji i praw konsumentów oraz kwestie związane z nauką, technologią i innowacją, jak również opodatkowaniem i ujawnianiem informacji. Wdrożony proces DD, analogicznie do systemu zarządzania ryzykiem, został powiązany z oceną istotności potencjalnych i rzeczywistych negatywnych wpływów podczas analizy podwójnej istotności (DMA). Zagadnienia ESG konsultowane były z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi w ramach szeregu dedykowanych warsztatów. Wyniki wdrożenia prezentowano w raportach zrównoważonego rozwoju. Zostały zaplanowane albo wdrożone działania mitygujące. Spółki zależne po audycie wewnętrznym otrzymały rekomendacje zarządcze. Postępy realizacji tych działań były przedstawiane na posiedzeniach Komitetu ESG. Efekt wdrożenia praktyki w Grupie Benefit Systems to zwiększenie bezpieczeństwa własnych procesów, odporności modelu biznesowego na ryzyka i wzmocnienie zaufania interesariuszy oraz ograniczanie negatywnych skutków na obszary związane z RBC poprzez zapobieganie, naprawianie, łagodzenie lub wykorzystanie siły oddziaływania.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

Business Support Solution

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350

Digitalizacja dokumentów

Firma kontynuowała działania związane z digitalizacją dokumentów, rozwijając proces elektronicznego obiegu i autoryzacji umów. Kluczowym osiągnięciem stało się wdrożenie oraz upowszechnienie elektronicznego podpisu, dzięki czemu 73% wszystkich umów zostało podpisanych w formie elektronicznej. Działanie to znacząco usprawniło procesy formalne, skróciło czas obiegu dokumentów oraz przyczyniło się do redukcji wykorzystania papieru, co wspiera jednocześnie realizację celów środowiskowych i cyfryzację procesów w spółce.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1611
Partner Strategiczny FOB

Audit 4.0 – cyfrowa transformacja w działaniu

Celem projektu „Audit 4.0" było przekształcenie audytu wewnętrznego QSE w nowoczesny, cyfrowy i prewencyjny mechanizm governance, który realnie ogranicza ryzyko operacyjne i regulacyjne. Projekt realizowano w latach 2023–2025 w Polsce i w krajach bałtyckich. Firma wprowadziła pełną standaryzację procesu audytowego, cyfrowe monitorowanie planów działań korygujących (CAP) oraz zintegrowała zewnętrzną weryfikację zgodności prawnej jako stały element audytu. Powołano interdyscyplinarny zespół audytorów objęty programem rozwoju kompetencji. Interesariuszami byli pracownicy operacyjni, kadra zarządzająca, audytorzy i eksperci zewnętrzni. Praktyka odpowiadała na wyzwanie rosnących wymogów regulacyjnych oraz potrzebę transparentnego zarządzania ryzykiem w obszarze jakości, bezpieczeństwa i środowiska. Wpływ mierzono wskaźnikami terminowości CAP, poziomem zgodności, wynikami weryfikacji zewnętrznych i jakością raportowania. Motywacją była potrzeba przejścia od kontroli reaktywnej do systemowej prewencji wspierającej Cele ESG i stabilność biznesu. Projekt ustanowił nowy standard audytu jako narzędzia realnego zarządzania ryzykiem. Osiągnięto wzrost terminowości zamykania CAP, pełną transparentność raportowania i spójność audytów w całym regionie. Beneficjenci uzyskali czytelne dane zarządcze i szybszą identyfikację ryzyk. Rezultaty mierzono wskaźnikami zgodności, statusem CAP w systemie cyfrowym oraz wynikami kontroli zewnętrznych.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3903
Partner Strategiczny FOB

Polityki środowiskowe dotyczące GOZ, odpadów i wody

Celem wprowadzonych polityk było ograniczenie negatywnego wpływu działalności banku na środowisko naturalne poprzez efektywne wykorzystanie zasobów, minimalizację ilości odpadów oraz racjonalne gospodarowanie wodą. Polityki te powstały w odpowiedzi na rosnące wyzwania klimatyczne, presję regulacyjną oraz oczekiwania klientów i inwestorów w zakresie odpowiedzialności środowiskowej. Istotnym impulsem była także potrzeba ograniczania ryzyk finansowych wynikających z degradacji środowiska oraz dostosowania działalności do standardów ESG i założeń gospodarki o obiegu zamkniętym. W obszarze gospodarki odpadami bank zapewnił selektywną zbiórkę, monitorował ilość wytwarzanych odpadów oraz wspierał zakup produktów o niższym śladzie środowiskowym. W zakresie zarządzania wodą celem było ograniczenie jej zużycia oraz zapobieganie zanieczyszczeniom. Bank pracował nad politykami w interdyscyplinarnym gronie złożonym z przedstawicieli różnych obszarów. Każda jednostka banku musi brać pod uwagę ryzyko związane z GOZ, a także nieprawidłowym zarządzaniem odpadami i wodą. Strategicznie za ten obszar odpowiada w banku Zespół Corporate Sustainability. Zarówno prace nad politykami, jak i ich wdrożenie były bardzo dobrym pretekstem do edukacji pracowników na temat wpływu banku na obszary związane z GOZ, wodą i odpadami pochodzącymi z działalności własnej i klientów oraz na temat zależności od kapitału naturalnego.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

D&R Dispersions and Resins

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
100

Odpowiedzialny łańcuch dostaw – wdrożenie Kodeksu Postępowania dla Dostawców

Celem praktyki było wdrożenie Kodeksu Postępowania dla Dostawców określającego standardy w zakresie ochrony środowiska, praw człowieka i etyki biznesowej. Działanie polegało na opracowaniu oraz wdrożeniu dokumentu określającego wymagania dotyczące ograniczania emisji, efektywnego wykorzystania zasobów, przestrzegania praw pracowniczych oraz przeciwdziałania korupcji. Kluczowymi interesariuszami byli dostawcy surowców i usług oraz klienci oczekujący odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw. Praktyka odpowiadała na wyzwanie ograniczania negatywnego wpływu środowiskowego i społecznego w łańcuchu dostaw. Wpływ zmierzono poprzez wdrożenie formalnych wymagań ESG wobec dostawców oraz włączenie ich do procesu kwalifikacji i współpracy. Motywacją firmy było zapewnienie zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju i oczekiwaniami klientów. Praktyka wspierała działalność firmy poprzez ograniczanie ryzyk oraz wzmacnianie odpowiedzialnego i stabilnego łańcucha dostaw.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

DB CARGO POLSKA

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2800
Partner Strategiczny FOB

Aplikacja do raportowania danych ESG

Celem praktyki było stworzenie narzędzia do raportowania danych ESG zgodnych z CSRD i ESRS, umożliwiającego odejście od Excela, skrócenie konsolidacji danych o 30%, pełną podwójną weryfikację wskaźników oraz automatyzację obliczeń śladu węglowego (zakres 1 i 2). Projekt obejmował mapowanie wskaźników ESRS, budowę formularzy ilościowych i opisowych, wdrożenie zasady „czterech oczu", automatyczne kalkulacje emisji oraz przygotowanie dashboardów i plików eksportowych. Realizacja trwała 12 miesięcy i angażowała działy: finansowy, controlling, HR, administracyjny, IT oraz Zrównoważony Rozwój. Wdrożenie zwiększyło kompletność danych, skróciło przygotowanie raportów, ograniczyło ręczne korekty i zapewniło dowodowanie każdej danej. Narzędzie wzmocniło zgodność z CSRD, poprawiło jakość danych ESG, wsparło decyzje strategiczne i ułatwiło odpowiadanie na zapytania inwestorów, banków i kluczowych kontrahentów. Firma osiągnęła 100-proc. digitalizację procesu raportowania ESG, skróciła czas konsolidacji danych o około 30% oraz zautomatyzowała kalkulację emisji CO_2. Wzrosła kompletność i spójność danych ESRS. Adresaci uzyskali dostęp do ujednoliconych, zweryfikowanych i łatwo audytowalnych danych oraz przejrzystych dashboardów zarządczych.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

dentsu Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
800

Program employee advocacy #dentsuAmbassadors

Celem praktyki było promowanie firmy jako dobrego pracodawcy oraz budowanie eksperckiego wizerunku pracowników poprzez rozwój kompetencji komunikacyjnych, cyfrowych i społecznych. Program #dentsuAmbassadors obejmował szkolenia z personal brandingu, komunikacji i LinkedIn, webinary, spotkania ambasadorów oraz tworzenie autorskich treści eksperckich. Beneficjentami byli pracownicy rozwijający kompetencje komunikacyjne i społeczne. W realizację zaangażowano zespoły komunikacji oraz ekspertów dentsu. Praktyka odpowiadała na wyzwanie społeczne, jakim jest rozwój kompetencji komunikacyjnych i cyfrowych, a także promowała kulturę dzielenia się wiedzą wśród pracowników. Wpływ mierzono poprzez analizę aktywności uczestników, zasięgu treści oraz poziomu zaangażowania poprzez komentarze i reakcje. Motywacją było wzmacnianie kultury dzielenia się wiedzą, wspieranie budowania marki własnej pracowników, zwiększanie ich widoczności oraz zintensyfikowanie wpływu społecznego. Program wzmocnił ekspercki wizerunek firmy i pracowników oraz relacje z rynkiem. W wyniku projektu #dentsuAmbassadors firma odnotowała wzrost aktywności pracowników w mediach społecznościowych: publikacje +36%, zasięg +50,4%, reakcje +50,5%, komentarze +28%, kliknięcia +197%. Liczba ambasadorów wzrosła o około 47%, a ich sieć kontaktów zwiększyła się o 678%.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

dentsu Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
800

Onboarding

Onboarding to wieloletnia praktyka dentsu, której mierzalnym i kluczowym celem jest skuteczne wprowadzanie nowych pracowników na pokład. Co miesiąc firma wysyła kilkanaście zaproszeń z agendą i powitalnym filmem CEO dentsu. Podczas kolejnych trzech dni realizowane są spotkania z 19 ekspertami, którzy podają najważniejsze informacje. To również czas, w którym odbywają się wspólny lunch, wycieczka biurowa i wizyta w dentsu Lab. Nowe osoby otrzymują pakiety powitalne, a na zakończenie wdrożenia czeka ich quiz z nagrodami, one pager i dedykowana strefa na intranecie. Adresatem praktyki były nowe osoby w firmie, a główną motywacją potrzeba skutecznego wdrożenia osób o najróżniejszym doświadczeniu do dużej międzynarodowej organizacji. Dentsu chce, by nowe osoby poza odbyciem obowiązkowych szkoleń poczuły się już na starcie bezpiecznie, a także dobrze poinformowane i zaopiekowane. Proces kończy indywidualny onboarding stanowiskowy prowadzony przez przełożonych. Dodatkowe wdrożenie nowych menedżerów prowadzą HRBP. Onboarding przeszło aż 135 nowych osób, które ogólne odczucia po wdrożeniu oceniły na 4,7/5, organizację również na 4,7/5, a oceny prezentacji eksperckich wahały się od 3 do 5/5. Adresaci praktyki mówili: „Przede wszystkim zapamiętałam energię prezentujących, wszyscy byli bardzo otwarci i zachęcający do współpracy", „Wszystko mi się podobało. Dostaliśmy dużą, ale wystarczającą porcję wiedzy". Sukcesem był stabilny i powtarzalny proces, zaangażowanie ekspertów, ciągła ewaluacja. Korzyścią dla organizacji było skuteczne wprowadzanie na pokład osób, które płynnie przechodzą do zadań na swoich stanowiskach.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Dom Development

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
713

Środowiskowy Plan Awaryjny

Grupa Dom Development, z myślą o przeciwdziałaniu zdarzeniom mogącym negatywnie wpływać na środowisko naturalne (wodę, glebę, powietrze, faunę i florę) podczas realizacji inwestycji oraz w celu zapewnienia szybkiej i skutecznej reakcji w przypadku ich wystąpienia, opracowała Środowiskowy Plan Awaryjny. Dokument ma stanowić pomoc dla kierowników budów w zabezpieczeniu placu budowy oraz wskazywać schematy działania w określonych sytuacjach awaryjnych. Plan obejmuje takie elementy, jak: prewencja, redukcja ryzyka i środki zapobiegawcze; identyfikacja i ocena zdarzeń środowiskowych; schemat działania w przypadku: awarii środowiskowej będącej skutkiem emisji zanieczyszczeń, zdarzeń związanych z fauną i florą, prac związanych z zabezpieczaniem i usuwaniem azbestu; wdrożenie środków zapobiegawczych po awarii; informacje o wewnętrznych przeglądach inwestycji; informacje o zgłaszaniu zdarzeń do właściwych organów. Dodatkowo dokument został uzupełniony między innymi zestawem 11 graficznych instrukcji postępowania np. w przypadku uszkodzenia sieci gazowej lub energetycznej, awarii maszyn i sprzętu, pożaru, przysypania w wykopie, wypadku.

ISO 26 000:
Środowisko

Dom Development

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
713

Wdrażanie gospodarki o obiegu zamkniętym

Grupa Dom Development wdrożyła Standard Zrównoważonych Zamówień jako element strategii DOM 2030. Praktyka rozwiązuje problem emisyjności budownictwa i nieefektywnego wykorzystania zasobów. Motywacją było uporządkowanie procesów kontraktacji i wprowadzenie kryteriów ESG do łańcucha dostaw. Działanie wiąże się bezpośrednio z działalnością operacyjną dewelopera i generalnego wykonawcy. Cele obejmują zwiększenie wykorzystania prefabrykacji, minimalizację zużycia mediów na budowach oraz redukcję emisji CO2. Adresatami są pracownicy i podwykonawcy, dla których Standard Zrównoważonych Zamówień wyznacza nowe ramy współpracy oparte na cyrkularności.

ISO 26 000:
Środowisko

Dr. Miele Cosmed Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
602

System rzetelnej komunikacji

Celem praktyki było przygotowanie firmy kosmetycznej i chemii gospodarczej na wdrożenie dyrektywy ConEmp oraz ograniczenie ryzyk związanych z greenwashingiem. W oparciu o zasady należytej staranności OECD, wytyczne ESMA, UN GC i przepisy prawa stworzono system badania rzetelności komunikacji. Składa się on z polityki konsumenckiej, analizy ryzyka oraz działań w obszarach wstrzymania, zapobiegania i łagodzenia skutków, a także monitorowania i raportowania (ESRS S4). System obejmuje trzy zasady stosowane przy każdym komunikacie (np. „zasada 5 minut" – jeśli w 5 minut nie da się udowodnić claimu, nie używamy go) oraz checklistę do weryfikacji komunikatów przed publikacją. W proces zaangażowano pracowników marketingu, grafików, R&D, handlu i zakupów, którzy przeszli szkolenia prowadzone przez ekspertkę ds. greenwashingu. System powstał przy wsparciu organizacji branżowej. Sukces praktyki mierzy się wypracowaniem wewnętrznych zasad stosowania claimów, ich akceptacją Zarządu (zrealizowane) oraz wdrożeniem w produktach i w komunikacji marketingowej (w toku). Zaangażowanie zespołu zwiększyło świadomość zagrożeń greenwashingiem.

ISO 26 000:
Zagadnienia konsumenckie

Egis Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
289

Dialog z pracownikami i współtworzenie kultury organizacyjnej w Egis Polska

Firma Egis Polska od lat realizowała systemowe działania na rzecz budowania kultury organizacyjnej opartej na dialogu, zaufaniu i współodpowiedzialności. Kluczowe elementy tego podejścia to regularne badanie zaangażowania pracowników oraz aktywne wykorzystywanie wyników do wdrażania działań rozwojowych na poziomie organizacji, zespołów i liderów. Dialog z pracownikami jest fundamentem zarządzania w Egis Polska. Umożliwia współtworzenie środowiska pracy, wzmacnia poczucie wpływu i odpowiedzialności oraz sprzyja długofalowemu zaangażowaniu. Organizacja traktuje feedback pracowników jako realne narzędzie zmiany, a nie jedynie źródło danych. →

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

→

Egis Polska

Wyniki badań stanowią punkt wyjścia do inicjatyw wspierających rozwój kompetencji, dobrostan, jakość współpracy oraz kulturę przywództwa. Skuteczność i dojrzałość tego podejścia potwierdziły niezależne, zewnętrzne oceny – Egis Polska czterokrotnie uzyskał certyfikację Great Place to Work, a także przez wiele lat osiągał bardzo dobre wyniki w badaniach zaangażowania Gallupa. Praktyka ta miała charakter długofalowy, była konsekwentnie rozwijana i stanowiła integralny element odpowiedzialności pracodawcy oraz zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji. Realizacja praktyki przyczyniła się do wzmocnienia zaangażowania pracowników oraz jakości dialogu wewnętrznego. Regularne badanie opinii i zaangażowania oraz wykorzystywanie wyników w procesach zarządczych umożliwiło identyfikację kluczowych potrzeb i wdrażanie działań odpowiadających na oczekiwania zespołów. Pracownicy zyskali realną możliwość wyrażania opinii i współtworzenia środowiska pracy, co przełożyło się na wzrost poczucia wpływu, zaufania i współodpowiedzialności. Efekty praktyki były mierzone poprzez cykliczne badania zaangażowania oraz niezależne certyfikacje jakości środowiska pracy.

Egis Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
289

Systemowe zarządzanie kulturą różnorodności i inkluzywności

Firma Egis po raz pierwszy przystąpiła do badania Diversity IN Check i znalazła się na liście najbardziej zaawansowanych pracodawców w Polsce w zakresie zarządzania różnorodnością i inkluzją. Organizacja rozpoczęła współpracę z Diversity HUB w zakresie analizy obecnego stanu DEI w organizacji i uzyskania propozycji rekomendowanych działań. Firma również edukowała menedżerów oraz pracowników w zakresie różnic międzypokoleniowych. Odbył się webinar online dla wszystkich pracowników oraz warsztat dla menedżerów uwzględniający procesy rekrutacji i onboardingu. Firma kontynuowała pracę na mocnych stronach, bazując na talentach Gallupa; włączała w ten proces również osoby nowo przyjęte. Talenty przyczyniają się do poszerzania świadomości w zakresie różnic indywidualnych pomiędzy osobami, co rozwija DEI w organizacji w tym kontekście. W ramach współpracy z Diversity HUB na podstawie przeprowadzonej analizy wtórnej dokumentów oraz wywiadów z pracownikami i pracownicami sformułowane zostały rekomendacje dotyczące dalszych kroków, jakie Egis może podjąć w celu wzmocnienia kultury organizacyjnej opartej na zasadach DEI, zwiększenia spójności pomiędzy deklarowanymi wartościami a praktyką organizacyjną oraz dalszego rozwoju inkluzywnego środowiska pracy sprzyjającego zaangażowaniu i dobrostanowi pracowników i pracownic. Potencjalne korzyści to rozwój kultury firmowej w zakresie wartości i DEI, również w obszarze rekrutacji i onboardingu w związku z zatrudnianiem osób z młodego pokolenia.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa CCC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
15887
Partner Strategiczny FOB

Budowa centrum logistycznego zgodnie z Taksonomią

Celem praktyki było zaprojektowanie i realizacja rozbudowy centrum logistycznego w zgodzie z EU Taxonomy Regulation oraz uzyskanie certyfikacji BREEAM minimum na poziomie „excellent". Mierzalnym celem była redukcja zużycia energii, emisji CO_2e i wody. Działanie obejmowało analizę ryzyk klimatycznych, wdrożenie pomp ciepła, systemu BMS, inteligentnego oświetlenia i retencji wody. Realizacja trwa do II kwartału 2026 r. Beneficjentami są pracownicy i Grupa Modivo; partnerami zaś projektanci, wykonawcy i doradcy ESG. Praktyka odpowiada na wyzwania dekarbonizacji, presji na zasoby i wymogi regulacyjne, w tym Corporate Sustainability Reporting Directive. Wpływ działania mierzony jest wskaźnikami energii, emisji, zużycia wody i poziomem certyfikacji. Motywacją była efektywność operacyjna i zgodność regulacyjna. Inwestycja wspiera kluczową działalność logistyczną i ogranicza koszty operacyjne. Projekt jest w fazie realizacji. Zakładanym rezultatem jest obniżenie zużycia energii pierwotnej, emisji CO_2e oraz wody, a także zwiększenie odporności obiektu na ryzyka klimatyczne i zgodności z EU Taxonomy Regulation oraz Corporate Sustainability Reporting Directive. Adresaci zyskają lepsze warunki pracy, niższy wpływ środowiskowy oraz większą transparentność danych ESG. Wpływ będzie mierzony wskaźnikami energii (kWh/m²), emisji CO_2e, zużycia wody (m^3) oraz poziomem certyfikacji BREEAM. Grupa Modivo zwiększy efektywność operacyjną i ograniczy koszty eksploatacyjne.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Grupa Kęty

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4800
Partner Strategiczny FOB

Szkolenia business conduct dla pracowników

Firma w celach strategii ESG zobowiązała się corocznie szkolić minimum 60% pracowników z zakresu business conduct. Szkolenia obejmowały Kodeks Etyczny, antykorupcję oraz ochronę sygnalistów i odbywały się na platformie wewnętrznej oraz stacjonarnie. Praktyka odpowiadała na wyzwanie budowania kultury organizacyjnej i wzmacniania zasady etycznego biznesu. Motywacją firmy do podjęcia działań było zobowiązanie firmy do realizacji celów strategicznych w obszarze ESG i budowanie kultury organizacyjnej. Propozycje działań na rzecz Kodeksu Etycznego oraz kultury korporacyjnej, opartej na etyce i poszanowaniu powszechnie przyjętych wartości, zatwierdzane są na posiedzeniach Komitetu Sterującego ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.

ISO 26 000:
Uczciwe praktyki operacyjne

Grupa LUX MED

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7540
Partner Strategiczny FOB

Zasady Dobroczynności

Grupa LUX MED wdrożyła „Zasady Dobroczynności" – sformalizowany system wsparcia darowiznami podmiotów non-profit, takich jak fundacje, stowarzyszenia, placówki oświatowe, kluby sportowe oraz instytucje kultury. Praktyka umożliwia pracownikom i podmiotom zewnętrznym zgłaszanie inicjatyw ocenianych kwartalnie pod kątem zgodności z trzema filarami zaangażowania społecznego firmy: zdrowe środowisko, zdrowie i dobre samopoczucie oraz różnorodność. W latach 2024–2025 do programu zgłoszono 28 projektów, z czego 17 organizacji otrzymało wsparcie o łącznej kwocie 300 tys. zł. Dofinansowane działania objęły m.in. pomoc rodzinom zastępczym, szkolenia dla ratowników medycznych, wsparcie psychologiczne dzieci i młodzieży oraz pomoc osobom w kryzysie bezdomności i chorym onkologicznie. Wpływ praktyki w roku 2025 mierzony był skalą bezpośredniego wsparcia, które dotarło do blisko 7,5 tys. beneficjentów. Inicjatywa ta służy strukturyzacji działań filantropijnych firmy, zapewnia transparentność procesów decyzyjnych oraz realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju poprzez wzmacnianie kapitału społecznego i profilaktykę zdrowotną w regionach działalności Grupy LUX MED.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Schiever w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1100

Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych – Grupy Schiever w Polsce

Grupa Schiever w Polsce opracowała i wdrożyła Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych, stanowiący element systemu zarządzania ładem organizacyjnym i społeczną odpowiedzialnością biznesu. Dokument ten określa minimalne wymagania wobec kontrahentów w obszarach etyki, standardów moralnych oraz procesów zarządczych. Adresatami Kodeksu są wszyscy partnerzy biznesowi współpracujący z Grupą Schiever na każdym etapie łańcucha dostaw. Narzędzie służy ujednoliceniu standardów współpracy oraz weryfikacji przestrzegania zasad odpowiedzialnego biznesu przez dostawców. Wprowadzenie Kodeksu Postępowania ma na celu mitygację ryzyk w procesach zakupowych oraz wzmocnienie transparentności relacji z kontrahentami. Implementacja tych wytycznych stanowi dla Grupy Schiever ramy operacyjne w obszarach zaangażowania społecznego, ochrony środowiska i rozwoju personelu, stanowi przełożenie deklarowanych wartości na konkretne wymogi formalne stawiane partnerom zewnętrznym.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

HOBBY PRO

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
1

Transparentne i etyczne relacje z klientami w sprzedaży i serwisie sprzętu

Firma, pełniąc funkcję autoryzowanego dealera i serwisu, realizuje praktykę informowania klientów o parametrach technicznych sprzętu, warunkach gwarancji oraz kosztach usług naprawczych. Działanie to jest zintegrowane z codziennym procesem sprzedaży i obsługi serwisowej. Pracownicy działów handlowych i technicznych przekazują nabywcom dokumentację dotyczącą ograniczeń technicznych urządzeń oraz rekomendacje w zakresie ich prawidłowej eksploatacji. Beneficjentami praktyki są klienci indywidualni oraz podmioty gospodarcze. Wpływ działań mierzony jest poprzez monitoring procesów sprzedażowych i serwisowych oraz bieżący kontakt z odbiorcami usług. Stosowanie jednolitych zasad informacyjnych służy identyfikacji kosztów przed realizacją naprawy oraz zapewnia dostęp do danych o wydajności sprzętu. Praktyka wspiera realizację standardów obsługi klienta i służy budowaniu relacji z partnerami biznesowymi w oparciu o przejrzystość warunków handlowych.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

Hochland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
800
Partner Strategiczny FOB

Kalkulacja śladu węglowego organizacji Hochland Polska

Hochland realizuje strategię ograniczania wpływu na klimat poprzez cykliczną kalkulację emisji w zakresach 1, 2 i 3. W latach 2023–2025 firma skoncentrowała się na precyzyjnym pomiarze emisji pochodzących z produkcji mleka, które stanowią 59% całkowitego śladu węglowego organizacji. Programem objęto 97,62% wolumenu mleka dostarczonego w roku 2024. Proces prowadzony był w granicach systemu „od kołyski do bramy gospodarstwa" i obejmował zbieranie danych o żywieniu zwierząt, zużyciu energii, nawożeniu oraz gospodarce obornikiem. Dzięki wykorzystaniu kalkulatorów zgodnych z międzynarodowymi standardami dostawcy otrzymali raporty wskazujące źródła emisji oraz potencjał ich redukcji. Praktyka obejmuje również doradztwo w obszarze efektywności żywienia i monitorowanie postępów w gospodarstwach. Wdrożenie narzędzia pozwoliło firmie podnieść jakość danych środowiskowych niezbędnych do raportowania regulacyjnego i planowania celów klimatycznych. Projekt przyczynił się do wzrostu kompetencji rolników w zakresie zarządzania emisjami oraz do budowy standardów odpowiedzialności w łańcuchu dostaw.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

INPLAG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
312

Zrównoważony dom w praktyce: komfort, energia, bezpieczeństwo

W ramach Tygodnia ESG firma INPLAG zorganizowała dla swoich pracowników cykl prelekcji „Smart & Sustainable Living" z udziałem partnerów technologicznych. Celem praktyki było zwiększenie wiedzy pracowników o zrównoważonych technologiach poprzez osiągnięcie udziału minimum 30% załogi w wydarzeniu. Pracownikom zostały przedstawione rozwiązania oszczędzające energię, wodę oraz zwiększające bezpieczeństwo ich domów. Adresatami i beneficjentami inicjatywy byli: pracownicy INPLAG. Partnerami zaś: TECH Sterowniki, Legrand, Daikin. Motywacją były rosnące zużycie energii i zasobów w gospodarstwach domowych oraz niska świadomość wpływu technologii na klimat. Chęć wzmacniania kompetencji ESG wśród pracowników oraz promowania odpowiedzialnego korzystania z zasobów. Edukacja pracowników w obszarze efektywności energetycznej wspiera cele środowiskowe firmy i buduje kulturę odpowiedzialności zgodną ze strategią ESG. Wpływ inicjatywy mierzono frekwencją i liczba pytań zadanych przez pracowników na poszczególnych prelekcjach. W wydarzeniu udział wzięło 57 osób (18,3% zespołu). Pracownicy zadali ponad 40 pytań podczas prelekcji i konsultacji, co potwierdziło wzrost zaangażowania. Uczestnicy zyskali praktyczną wiedzę o energooszczędnych rozwiązaniach, mądrym zarządzaniu energią i wodą oraz zwiększeniu bezpieczeństwa w domach. Poznali technologie, które realnie obniżają koszty eksploatacji i wpływ na środowisko. Zyskali także możliwość bezpośredniej rozmowy z ekspertami. Efektem przedsięwzięcia jest wzrost zaangażowania pracowników w tematy ESG, wzmocnienie kultury odpowiedzialności środowiskowej.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Jeronimo Martins Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
80000
Partner Strategiczny FOB

Współpraca z lokalnymi oraz małymi dostawcami

W roku 2025 sieć Biedronka kontynuowała model bezpośrednich dostaw owoców sezonowych (m.in. malin, jeżyn i moreli) od lokalnych producentów do najbliższych placówek handlowych. Poprzez pominięcie centrów dystrybucyjnych skrócono łańcuch dostaw, co pozwoliło na transport produktów do sklepów w dniu zbiorów. Sezon na polskie maliny rozpoczęto 8 maja. W ramach przeciwdziałania marnowaniu żywności wprowadzono nowy indeks „morela niedoskonała" – owoce o pełnej wartości spożywczej z wadami wizualnymi. Współpracę z mniejszymi gospodarstwami koordynuje zespół kupców regionalnych, funkcjonujący od roku 2021. Firma dostosowała wymagania formalne do możliwości rolników, rezygnując z wymogu minimalnych wolumenów produkcji, posiadania specjalistycznej floty czy automatyzacji linii pakujących. W zamian zaoferowano krótkie terminy płatności i uproszczony proces zgłoszeniowy przez formularz online. Dla zespołów operacyjnych przeprowadzono szkolenia z zakresu oceny jakościowej owoców. Działanie wspiera rozwój lokalnych producentów, a w odniesieniu do konsumentów – zwiększa transparentność pochodzenia produktów.

ISO 26 000: Środowisko

Kochański & Partners

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
162

Komitet ESG

Firma powołała Komitet ESG jako ciało doradcze przy zarządzie, aby sprawnie kierować obszarem ESG i wypracowywać standardy odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. Komitet tworzą specjaliści z obszarów: zrównoważonego rozwoju, ochrony praw człowieka, relacji pracowniczych i kultury pracy, przeciwdziałania korupcji, polityki HR i zaangażowania pracowników, nadzoru nad energią i zasobami naturalnymi oraz koordynacji operacyjnej i technologicznej organizacji. Komitet opracowuje i wdraża polityki wewnętrzne, odpowiada za rozwój dobrych praktyk, inicjuje działania ESG, ustanawia i monitoruje cele szczegółowe oraz diagnozuje obszary ryzyka. Dzięki działaniom Komitetu firma uzyskała kolejny srebrny medal EcoVadis i została wyróżniona jako Climate Justice Firm of the Year (Social Impact Awards). Efektywność mierzona była cyklicznymi audytami (UNGC) i kontrolą wskaźników różnorodności (Karta Różnorodności). Firma monitoruje emisję CO_2, zużycie energii i wody oraz prowadzi audyty dostawców. Zrealizowała 45 projektów ESG, z których część stanowiły inicjatywy pracowników. Szczególne sukcesy to program mentoringowy, Klub Kobiet i program Next Generation Lawyers, które realnie wspierają ścieżki rozwoju. Efektem była również integracja zespołu wokół wspólnych wartości: wolontariatu środowiskowego i wydarzeń sportowych.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1750

Współpraca z przewoźnikami na rzecz dekarbonizacji (upstream)

Firma – we współpracy z PIRE oraz Renault – współorganizowała pierwszą w Polsce konferencję dla przewoźników. Inicjatywa rozwiązuje problem braku wspólnego podejścia branży TSL do transformacji transportu drogowego. Motywacją było merytoryczne zaangażowanie partnerów logistycznych w proces dekarbonizacji oraz wymiana doświadczeń dotyczących barier w przejściu na pojazdy typu eTruck. Działanie wspiera biznes poprzez budowanie przewidywalnego łańcucha dostaw i przygotowanie rynku do przyszłych wymogów ESG. Beneficjentami są przewoźnicy, którzy zyskali wiedzę o alternatywnych napędach i efektywności operacyjnej. Celem było wsparcie redukcji wpływu środowiskowego w transporcie drogowym poprzez merytoryczne zaangażowanie przewoźników współpracujących z firmą w proces dekarbonizacji. Konferencja stanowiła punkt wyjścia do dalszego wielostronicowego dialogu producentów pojazdów, operatorów logistycznych oraz organizacji partnerskich z przewoźnikami na temat możliwych ścieżek redukcji emisji i modernizacji floty. Na wydarzeniu firma dzieliła się doświadczeniami dotyczącymi barier i możliwości związanych z przejściem na eTruck.

ISO 26 000:
Środowisko

Lena Lighting

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Uzyskanie akredytacji CTF Stage 3 oraz standardu ISO 17025:2017

Centrum Badawcze Lena Lighting to ośrodek laboratoryjny wyposażony w aparaturę pomiarową do testowania produktów oświetleniowych. W roku 2025 jednostka uzyskała akredytację Customers' Testing Facility na poziomie Stage 3. Uprawnienie to pozwala na samodzielne testowanie produktów własnych oraz weryfikację ich parametrów pod kątem bezpieczeństwa elektrycznego, wpływu na środowisko i efektywności energetycznej. Uzyskana akredytacja potwierdza zgodność ze standardem ISO 17025:2017, co zapewnia uznawalność wyników badań w międzynarodowych procesach certyfikacji, takich jak ENEC. Realizacja badań na miejscu skraca ścieżkę certyfikacyjną produktów i eliminuje konieczność ich transportu do zewnętrznych jednostek, co ogranicza emisję CO_2. Możliwość samodzielnego wydawania raportów i opinii o produktach stanowi element realizacji strategii rozwoju kompetencji technologicznych marki. Prace zespołu badawczego koncentrują się na weryfikacji zgodności rozwiązań z normami jakościowymi oraz poszukiwaniu optymalizacji w obszarze projektowania oświetlenia. Inwestycja w zaplecze badawcze przekłada się na mierzalny wzrost rzetelności analiz wpływających bezpośrednio na bezpieczeństwo użytkownika końcowego.

ISO 26 000:
Uczciwe praktyki operacyjne

Lena Lighting

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Uzyskanie certyfikatów ISO 45001:2018 oraz ISO 50001:2018

Firma wdrożyła i utrzymywała zintegrowane systemy zarządzania zgodne z normami ISO 45001:2018 oraz ISO 50001:2018, obejmujące wszystkie kluczowe obszary działalności organizacji. W ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy przeprowadzono analizę ryzyk zawodowych, uporządkowano procedury operacyjne oraz wdrożono cykliczne szkolenia i audyty wewnętrzne. Działania te pozwalają na systematyczne ograniczanie liczby zagrożeń w środowisku pracy oraz wzmacnianie kultury bezpieczeństwa opartej na odpowiedzialności i dialogu. Równolegle firma wdrożyła system zarządzania energią, obejmujący monitorowanie zużycia energii, wyznaczanie celów efektywnościowych oraz realizację działań optymalizacyjnych. W praktyce oznaczało to m.in. inwestycje w instalacje fotowoltaiczne i rozwój infrastruktury wspierającej elektromobilność. Certyfikacja potwierdzała, że działania w obszarze bezpieczeństwa pracy i efektywności energetycznej miały charakter systemowy, podlegały stałemu doskonaleniu i stanowiły element długofalowej strategii odpowiedzialnego zarządzania. Certyfikaty zostały przyznane po przeprowadzeniu niezależnych audytów zewnętrznych. Systemy obejmowały produkcję, logistykę i administrację oraz podlegały regularnym przeglądom zarządczym i audytom wewnętrznym. Praktyka miała charakter długoterminowy, była integralnym elementem strategii zarządzania organizacją.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Autorskie webinary – „Nowe regulacje dotyczące wylesiania (EUDR), obowiązki i wspólna odpowiedzialność"

Firma zorganizowała cykl autorskich webinarów prowadzonych przez wewnętrznych ekspertów. Podczas spotkań dzielili się oni doświadczeniami z wdrażania procedur EUDR w firmie Wedel, prezentując kluczowe elementy przygotowania organizacji do nowych regulacji. Adresatami i beneficjentami byli bezpośredni klienci oraz partnerzy biznesowi firmy. Wsparcie merytoryczne zapewnili przedstawiciele wewnętrznych działów Wedla odpowiedzialnych za jakość, zakupy i ESG. W pierwszym webinarze uczestniczyły 62 osoby (82% zapisanych), w drugim 63 osoby (89% zapisanych).

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

MAKRO Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

MAKRO jako jedyna sieć hurtowa w Polsce z certyfikatami zrównoważonego rybołówstwa dla marek własnych

MAKRO od roku 2012 realizuje „Zrównoważoną Politykę Ryb i Owoców Morza"; jest jedyną siecią hurtową w Polsce, której produkty marek własnych posiadają certyfikaty zrównoważonego pochodzenia. Obecnie 90% sprzedaży ryb w MAKRO pochodzi ze zrównoważonych połowów. Firma aktywnie edukuje restauracje i rynek HoReCa w zakresie zrównoważonych certyfikatów. W roku 2025 MAKRO otrzymało nagrodę MSC za posiadanie marek własnych ze zrównoważonymi certyfikatami, co jest efektem wieloletniej współpracy i działań edukacyjnych w całym łańcuchu dostaw. Dzięki polityce rybnej 90% obrotu ryb i owoców morza w sieci stanowią produkty pochodzące ze zrównoważonych źródeł.

ISO 26 000:
Zagadnienia konsumenckie

Netto

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5500

Wycofanie jaj z chowu klatkowego z oferty handlowej

Firma Lidl Polska zrealizowała proces całkowitego wykluczenia jaj klatkowych ze sprzedaży oraz jako składników produktów marek własnych. Mierzalnym celem było zakończenie procesu do końca roku 2025. Działanie realizowano etapami w latach 2021–2025. W pierwszym etapie jaja klatkowe zostały wycofane ze sprzedaży detalicznej jako produkty samodzielne. Następnie firma wyeliminowała je jako składniki produktów marek własnych, obejmując zmianami około 100 produktów w kategoriach, takich jak sosy, makarony, dania gotowe, słodycze, wędliny i produkty piekarnicze. Beneficjentami praktyki byli klienci, którzy uzyskali dostęp do oferty o wyższych standardach etycznych, oraz dostawcy dostosowujący swoje procesy i receptury. W realizację zaangażowane były działy zakupów, jakości i zrównoważonego rozwoju. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z dobrostanem zwierząt oraz rosnącymi oczekiwaniami konsumentów wobec odpowiedzialnej produkcji żywności. Wpływ działań mierzono poprzez monitoring struktury asortymentu oraz weryfikację zgodności produktów z przyjętymi standardami. Motywacją firmy było podniesienie standardów w łańcuchu dostaw oraz realizacja zobowiązań. →

ISO 26 000:
Środowisko

→

Netto

W wyniku wdrożenia praktyki firma całkowicie wyeliminowała jaja z chowu klatkowego z oferty marek własnych, obejmując zmianami około 100 produktów w wielu kategoriach asortymentowych. Klienci zyskali dostęp do produktów wytwarzanych z wykorzystaniem jaj pochodzących z alternatywnych systemów chowu, zgodnych z wyższymi standardami dobrostanu zwierząt. Rezultaty były mierzone poprzez analizę składu produktów, dane zakupowe oraz weryfikację zgodności dostawców z nowymi wymaganiami. Organizacja osiągnęła korzyści w postaci ograniczenia ryzyk reputacyjnych, wzmocnienia spójności działań ESG oraz zwiększenia transparentności i odpowiedzialności oferty.

Nowy Styl

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2906

Supplier Sustainability Award – program aktywizacji dostawców w obszarze zrównoważonego rozwoju

Od roku 2021 firma realizuje systemowe włączenie aspektów ESG do łańcucha dostaw poprzez cykliczny konkurs Supplier Sustainability Award oraz powiązane webinary edukacyjne. Inicjatywa, skierowana do partnerów strategicznych, odbyła się w latach 2021, 2023 i 2025. W ostatniej edycji udział wzięło 22 dostawców, co stanowi wzrost o 22% względem roku 2023. Wyniki analizy zgłoszeń wskazują, że 100% uczestników prezentuje inicjatywy środowiskowe. Odnotowano również wzrost udziału tematów społecznych i etycznych z 77% w roku 2021 do 100% w roku 2025 (wzrost o 23 p.p.). W realizację praktyki zaangażowany jest Centralny Dział Zakupów oraz eksperci wewnętrzni. Działania koncentrują się na wyzwaniach związanych z dekarbonizacją, gospodarką o obiegu zamkniętym (GOZ) oraz wymaganiami regulacyjnymi. Wpływ praktyki mierzony jest liczbą uczestników, zakresem wdrażanych inicjatyw oraz frekwencją podczas szkoleń. Narzędzie to służy wymianie rozwiązań w łańcuchu wartości, ograniczaniu ryzyk operacyjnych i zwiększaniu transparentności współpracy.

ISO 26 000:
Uczciwe praktyki operacyjne

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3398
Partner Strategiczny FOB

Akademia ESG w firmie Gaz-System

Głównym celem projektu było budowanie wiedzy i świadomości w zakresie zrównoważonego rozwoju i ESG. W ogólnodostępnych webinarach udział wzięło 1610 pracowników. W szkoleniach specjalistycznych uczestniczyło 130 osób, wydano 66 certyfikatów ukończenia Akademii ESG. Program projektu składał się z dwóch modułów. Ogólnego, czyli cyklu czterech ogólnodostępnych webinarów kierowanych do wszystkich pracowników, oraz specjalistycznego – obejmującego sześć szkoleń. Za koordynację odpowiadał Dział ESG. Projekt był odpowiedzią na wyzwania związane z transformacją energetyczną i wymaganiami regulacyjnymi. Wpływ mierzono poprzez: liczbę uczestników w każdym szkoleniu, liczbę wydanych certyfikatów, ankiety oceniające jakość szkoleń i poziom satysfakcji, statystykę aktywności na platformie e learningowej. Program uzyskał bardzo pozytywne oceny w ankietach. Pracownicy podnieśli swoje kompetencje i zdobyli wiedzę z obszaru ESG.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Orange Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8576
Partner Strategiczny FOB

Zarządzanie konfliktem interesów w Orange Polska

Celem praktyki było ograniczenie ryzyka konfliktu interesów wśród pracowników i kadry menedżerskiej – dzięki wdrożeniu spójnych regulacji, wspartych działaniami szkoleniowymi i komunikacyjnymi. Orange Polska przyjął regulacje dotyczące konfliktu interesów w odniesieniu do pracowników i współpracowników oraz odrębne regulacje – dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Nadrzędną zasadę stanowi unikanie konfliktów interesów, a w sytuacji ich wystąpienia ujawnienie i zarządzanie każdym takim przypadkiem. Proces zgłaszania konfliktu interesów zakłada składanie formalnych oświadczeń w określonym trybie. Niezależnie od tego pracownicy narażeni na ryzyko oraz menedżerowie składają deklaracje dotyczące konfliktu interesów. Wszyscy pracownicy są objęci szkoleniami z etyki i compliance, które uwzględniają tę tematykę. Adresatami są pracownicy, menedżerowie oraz współpracownicy Orange Polska, a także organy spółki – Zarząd i Rada Nadzorcza. Beneficjentami są także partnerzy biznesowi, klienci i akcjonariusze, dla których kluczowa jest transparentność i uczciwość procesów decyzyjnych. Praktyka wzmacnia etyczne standardy działania, przejrzystość decyzji i odpowiedzialność pracowników oraz mityguje ryzyka korupcji i nadużyć. Zebrano ponad 1tys. rocznych deklaracji, w których pracownicy potwierdzili brak konfliktu interesów. Szkolenia compliance i etyczne ukończyło 96% pracowników. Dane te pozwoliły monitorować skalę identyfikacji ryzyk oraz poziom świadomości w organizacji.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Papaya Films

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
92

DEI w Papaya Films

Celem działania była ewaluacja i wzmocnienie kompetencji liderskich. Przeprowadzono ankiety dotyczące DEI, kompetencji liderskich oraz cykl warsztatów, w których udział wzięła kadra menedżerska. Praktyka polegała na przygotowaniu strategii wdrożenia projektu DEI we współpracy z zewnętrzną ekspertką Dorą Mołodyńską-Kuntzel, przeprowadzeniu badań ankietowych wśród pracowników i analizie wyników. Firma zebrała 122 odpowiedzi w trzech ankietach. Wszyscy menedżerowie wzięli udział w warsztatach liderskich „Lead like you mean it" dla zespołu liderów. Zajęcia miały na celu rozwój kompetencji zarządzania zespołem w sposób inkluzywny. Wnioski zostały omówione z zespołem podczas spotkań wewnętrznych. Adresatem i beneficjentem był cały zespół spółki. Praktyka odpowiadała na wyzwanie budowania inkluzywnego środowiska pracy i uwzględniała różnorodność w procesach produkcji. Wpływ mierzono przez analizę wyników ankiet, liczbę warsztatów i uczestników. Motywacją było lepsze rozumienie potrzeb zespołu i stworzenie narzędzi wspierających zarządzanie DEI w produkcji.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Pelion

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11000

Kodeks Dobrych Praktyk

W Pelion obowiązuje Kodeks Dobrych Praktyk, stanowiący wewnętrzny zbiór polityk i procedur regulujących obszar ładu korporacyjnego. W jego ramach funkcjonuje Polityka Środowiskowa, Kodeks Etyki, Polityka Bezpieczeństwa IT, Polityka Bezpieczeństwa Finansowo-Podatkowego. Pelion jest członkiem UN Global Compact i partnerem Programu Business & Human Rights. Członkostwo w UNGC oznacza zobowiązanie do przestrzegania 10 zasad dotyczących praw człowieka, prawa pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji. Kodeks Dobrych Praktyk jest wciąż rozwijany, zawiera zestaw procedur, norm i wytycznych, które wspierają realizację 10 zasad UNGC. Aktywność w projektach UNGC Network Poland, takich jak Zespół ds. Przeciwdziałania Wykluczeniom oraz inicjatywa Target Gender Equality Accelerator, powoduje wzmocnienie działań na rzecz budowania różnorodnego, zapewniającego równe szanse miejsca pracy. To integralna część strategii firmy i wsparcie dla kształtowania zrównoważonego, społecznie odpowiedzialnego biznesu. Równocześnie w Pelion poprzez działania edukacyjne, webinary i podcasty rozwijane są kompetencje pracowników. Firma wzmacnia rozwój inkluzywnego i bezpiecznego środowiska pracy poprzez programy edukacyjne dotyczące komunikacji międzypokoleniowej, różnorodności, niepełnosprawności oraz bezpieczeństwa danych.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
41690
Partner Strategiczny FOB

Ochrona danych i edukacja z cyberbezpieczeństwa

Celem działania było ograniczenie incydentów związanych z cyberbezpieczeństwem wynikających z błędów pracownika poprzez podniesienie jego świadomości w zakresie ochrony danych i bezpiecznego korzystania z systemów. Firma prowadziła cykliczne szkolenia, akcje angażujące oraz działania ad hoc. Udostępniła materiały edukacyjne i treści uczące bezpiecznego korzystania z systemów, realizowania obowiązków służbowych, rozumienia aktualnych zagrożeń oraz właściwego reagowania. Beneficjentem był pracownik Grupy PGE korzystający z firmowej infrastruktury i systemów IT. Praktyka odpowiadała na rosnące zagrożenia pojawiające się w sieci. Koncentrowała się na aspektach i wyzwaniach z tego obszaru, które mogą występować zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Efektywność działań była monitorowana i odnotowano ponad 20% poprawy względem roku poprzedniego. Motywacją do podjęcia praktyki był wzrost prób ataków na systemy i konta użytkowników oraz potrzeba wzmocnienia ochrony organizacji.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
41690
Partner Strategiczny FOB

Dialog z lokalnymi społecznościami jako narzędzie do budowania zaufania i transparentności w relacjach z interesariuszami

PGE prowadzi systemowy dialog ze społecznościami lokalnymi, w którym głos mieszkańców i interesariuszy uwzględniany jest przy ocenie wpływu Grupy na otoczenie społeczne i środowiskowe. W roku 2025 zrealizowano trzy sesje w różnych lokalizacjach, z udziałem mieszkańców, samorządów, organizacji pozarządowych i lokalnych instytucji. Podczas spotkań identyfikowano potrzeby społeczności, omawiano projekty energetyczne oraz wspólnie formułowano priorytety współpracy. Praktyka zwiększa dostęp do informacji o działalności firmy, wspiera transparentność działań i buduje zaufanie lokalnych społeczności. Efektem jest lepsza jakość relacji z otoczeniem oraz model dialogu włączony do stałego funkcjonowania Grupy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polpharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4346
Partner Strategiczny FOB

Uzyskanie certyfikatu zgodności z normą ISO 37001:2016 – certyfikacja Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi

Celem pozyskania certyfikatu było potwierdzenie skutecznych mechanizmów zapobiegania korupcji w firmie, czyli spełnienie wymagań normy w zakresie wdrażania, utrzymywania i doskonalenia systemu zarządzania antykorupcyjnego. Proces przeprowadziła niezależna jednostka audytowa Bureau Veritas, która potwierdziła, że Polpharma spełnia najwyższe standardy. Norma wprowadziła mierzalne cele, procedury, audyty i wymóg ciągłego doskonalenia w zakresie przeciwdziałania korupcji. Certyfikacja ISO 37001 to sygnał dla interesariuszy, że firma działa zgodnie z międzynarodowymi standardami ładu korporacyjnego, stosuje najwyższe standardy etyczne i zgodności (compliance) oraz posiada realne, a nie deklaratywne mechanizmy antykorupcyjne. Certyfikat objął 100% lokalizacji firmy w Polsce: Starogard Gdański, Warszawę, Duchnice, Sieradz oraz Nową Dębę. W ramach procesu przeprowadzono audyty w 80% lokalizacji, co pozwoliło na kompleksową ocenę wdrożonego systemu zarządzania działaniami antykorupcyjnymi. Certyfikacja to efekt pracy całego zespołu firmy, a właścicielem procesu jest Zespół Compliance. Certyfikat został przyznany na określony czas i będzie podlegał audytom recertyfikacyjnym. W 2025 r. w firmie nie stwierdzono żadnego przypadku korupcji ani przekupstwa.

ISO 26 000: Ład organizacyjny

Polskie Sieci Elektro-energetyczne

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3107
Partner Strategiczny FOB

Przeprowadzenie analizy podwójnej istotności z uwzględnieniem wyników sesji dialogowej z zewnętrznymi interesariuszami

Celem praktyki było poszerzenie analizy podwójnej istotności (przeprowadzonej na podstawie wewnętrznych i zewnętrznych wywiadów oraz badań ankietowych) o punkt widzenia interesariuszy PSE wyrażony podczas sesji warsztatowej, moderowanej przez firmy zewnętrzne zgodnie z międzynarodowym standardem AA1000SES gwarantującym partnerstwo i transparentność dyskusji. Interesariusze zyskali w ten sposób możliwość przedstawienia swoich postulatów, potrzeb i koncepcji dotyczących relacji łączących ich z PSE, a także własnej wizji sprawiedliwej transformacji energetycznej. Ich propozycje zostaną uwzględnione w strategicznych dokumentach polskiego Operatora Systemu Przesyłowego. Analiza podwójnej istotności stanowiła punkt odniesienia do opracowania: strategii zrównoważonego rozwoju oraz polityki klimatycznej PSE S.A. Te dwa dokumenty wyznaczą kluczowe kierunki działania, misję, wizję i obszary wpływu PSE w procesie transformacji energetycznej. Zidentyfikowano 85 tematów, które z punktu widzenia PSE są istotne z co najmniej jednej perspektywy – perspektywy wpływu (wpływ PSE na środowisko, społeczeństwo lub gospodarkę) i/lub z perspektywy finansowej (ryzyka i szanse, które mogą wpływać na sytuację finansową PSE). Znaczna ich część została wskazana również przez uczestników sesji dialogowej przeprowadzonej w czterech grupach interesariuszy liczących łącznie blisko 100 osób.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

PwC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6000
Partner Strategiczny FOB

Certyfikat Equal-Salary

Praktyka polegała na uzyskaniu przez PwC certyfikatu Equal Salary, potwierdzającego równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za pracę o tej samej wartości. Mierzalnym celem działania było niezależne, obiektywne potwierdzenie zgodności polityki płacowej firmy z międzynarodowymi standardami równości wynagrodzeń. Działanie obejmowało kompleksowy audyt przeprowadzony przez zewnętrznych ekspertów Equal-Salary Foundation, obejmujący analizę danych płacowych, przegląd polityk i procesów HR oraz wywiady z pracownikami i kadrą zarządzającą. Adresatami i beneficjentami praktyki byli wszyscy pracownicy PwC, a partnerem merytorycznym procesu Equal-Salary Foundation. Praktyka odpowiada na istotne wyzwanie społeczne związane z luką płacową oraz równością szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wpływ działań został zmierzony poprzez analizę statystyczną wynagrodzeń zgodną z metodologią opracowaną we współpracy z Uniwersytetem Genewskim i uznaną przez Szwajcarski Federalny Sąd Najwyższy. Motywacją była długofalowa strategia PwC w obszarze DEI oraz potrzeba trwałego osadzenia równości płacowej w działalności biznesowej i kulturze organizacyjnej. W wyniku realizacji praktyki firma PwC uzyskała certyfikat Equal Salary, potwierdzający brak istotnej luki płacowej ze względu na płeć (poniżej 4%). Wdrożono działania utrwalające rezultaty certyfikacji, w tym regularny monitoring danych płacowych oraz wzmocnienie transparentności procesów wynagrodzeń.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

Dzień Prostego Języka

Celem projektu transformacji językowej w ERGO Hestii jest osiągnięcie 100% transformacji w całej firmie do roku 2026. Praktyka ta wpisuje się zarówno w strategię biznesową, jak i ESG. W ramach wydarzenia odbyły się debaty, konkursy oraz wykłady ekspertów prostego języka: Kamili Kalińczak („Jak pisać po ludzku") oraz Tomasza Piekota („Obrazy też mają język"). Do tej pory w trzech edycjach szkoleń certyfikowano 69 ekspertów prostego języka, tj. pracowników wdrażających cele transformacji w swoich obszarach. Dzięki projektowi zmniejszono liczbę szablonów pism o ponad 1 tys., spadła liczba zapytań w procesach likwidacji szkód oraz reklamacji wynikających z niezrozumienia stanowiska firmy, a także zmalała liczba telefonów do likwidatorów szkód. W praktyce klienci coraz częściej dziękują po uzyskaniu odpowiedzi. Podczas Dnia Prostego Języka pracownicy mogli konsultować trudne przypadki oraz zapisywać się na kolejne szkolenia i warsztaty.

ISO 26 000:
Zagadnienia konsumenckie

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

Rada ds. DEI

Firma powołała Radę ds. DEI – 10-osobową reprezentację pracowników różnych obszarów w organizacji, włączając w to przedstawicielstwa w terenie. Rada działa przy prezesie Zarządu, z którym odbywa regularne spotkania, sprawozdając realizowane działania i rozliczając się z celów postawionych w cyklach półrocznych. Rada zrealizowała szereg inicjatyw mających na celu włączanie pracowników w dialog poprzez np. ankiety, dyżury i regularne spotkania, podczas których każdy mógł zaproponować własny pomysł czy potrzebę do zaopiekowania. Rada zorganizowała aktywności w ramach Dnia Dialogu Międzypokoleniowego, tj. konkursy, aktywności, w których udział wzięło łącznie blisko 50 drużyn pracowniczych, a także akcję „Żywa Biblioteka" czy realizowany obecnie projekt na zawiązanie nowych sieci pracowniczych. Zespół Rady ds. DEI opracował własną deklarację, która jest drogowskazem dla wszystkich pracowników, a także zaistniała w regulaminie pracy. Rada opiniuje dokumenty różnych legislacji. Dzięki lobbowaniu członków Rady w kodeksie dresscodowym firmy znalazły się zapisy, które podkreślają dowolność w ubiorze bez względu na płeć, orientację seksualną czy przynależność płciową.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Stena Recycling

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
703
Partner Strategiczny FOB

Strategiczne zarządzanie relacjami z lokalnymi społecznościami

ISO 26 000: Ład organizacyjny

Firma wdrożyła kompleksową „Politykę współpracy z lokalnymi społecznościami", która systematyzuje zasady zaangażowania w inicjatywy społeczne, sportowe, edukacyjne oraz środowiskowe. Dokument ten stanowi publiczne zobowiązanie do prowadzenia transparentnego dialogu i umożliwia mieszkańcom oraz lokalnym organizacjom swobodne zgłaszanie wniosków i opinii, na które firma udziela adekwatnych odpowiedzi. Zewnętrzne wytyczne zostały wsparte wewnętrzną instrukcją operacyjną oraz narzędziami, takimi jak one pagery i wzory umów, co usprawniło procesy decyzyjne i zapewniło spójność działań w całej organizacji. Dzięki uporządkowaniu ram współpracy firma zyskała narzędzie do efektywnej realizacji strategii zrównoważonego rozwoju oraz wzmocniła zaufanie społeczne poprzez jasne kryteria wspierania projektów. Systematyczny monitoring efektów prowadzonych działań pozwala organizacji na bieżąco reagować na potrzeby otoczenia, budując trwałe i odpowiedzialne relacje z lokalnymi partnerami.

Światłowód Inwestycje

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
68
Partner Strategiczny FOB

Finansowanie powiązane ze wskaźnikami zrównoważonego rozwoju

ISO 26 000: Środowisko

W czerwcu 2025 r. firma Światłowód Inwestycje pozyskała kredyt typu SLL, w którym wysokość marży zależy od realizacji celów ESG. Praktyka polegała na pozyskaniu kredytu typu Sustainability-Linked Loan (SLL), finansowania zewnętrznego powiązanego z Celami Zrównoważonego Rozwoju. Umowa została podpisana w czerwcu 2025 r. Instytucje finansujące to pracownicy, partnerzy biznesowi oraz dostawcy i wykonawcy, głównym beneficjentem zaś jest firma, a pośrednio także środowisko i społeczności – użytkownicy końcowi dotknięci wpływem wynikającym z celów ESG. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z wykluczeniem cyfrowym (obszary bez dostępu do szerokopasmowego Internetu), z GOZ oraz z dojrzałością w podejściu do zarządzania ESG w firmie. Efektem jest wzrost użytkowników aktywnie korzystających ze światłowodu na terenach wykluczonych cyfrowo (bez dostępu do szerokopasmowego internetu na moment podjęcia decyzji o budowie infrastruktury). Kwestie związane z GOZ mierzone są liczbą odnowionych urządzeń ONT. Ostatnim KPI jest rating ESG przyznawany przez GRESB. Motywacją były możliwość uzyskania niższej marży kredytu, realizacja misji firmy oraz wzmocnienie działań w ramach Strategii ESG Praktyka przyniosła: obniżenie marży dzięki realizacji wszystkich celów ESG: wykorzystanie sieci (udział użytkowników aktywnie korzystających ze światłowodu) na terenach wykluczonych cyfrowo na poziomie 45,3%, odnowa urządzeń ONT na poziomie 10 997 sztuk oraz rating ESG w GRESB na poziomie 97/100; a także partnerstwo na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju; dostępność internetu światłowodowego oraz ograniczenie liczby odpadów. Ustalone KPI zostały zdefiniowane i są poddawane zewnętrznej weryfikacji na koniec każdego okresu raportowego podczas obowiązywania umowy. Korzyści to: możliwość uzyskania niższej marży kredytu, realizacja misji firmy oraz wzmocnienie działań w ramach Strategii ESG.

TIM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
325

Zrównoważony łańcuch dostaw – weryfikacja dostawców pod kątem ryzyk ESG

W roku 2024 firma zrealizowała pierwszą w swojej historii analizę zrównoważonego rozwoju w łańcuchu dostaw, będącą częścią projektu Grupy Würth. Procesem objęto dostawców, u których wartość zakupów wyniosła minimum 50 tys. euro. Na podstawie selekcji rynków i przedmiotu działalności, ponad 200 podmiotów zaproszono do platformy IntegrityNext. Dostawcy wypełniali kwestionariusze dotyczące: przeciwdziałania korupcji, praw człowieka, BHP, ochrony środowiska oraz odpowiedzialności łańcucha dostaw. Do etapu pełnej weryfikacji dotarło 42% zaproszonych kontrahentów. Praktyka służy identyfikacji ryzyk ESG oraz przygotowaniu do obowiązków raportowych poprzez zwiększenie przejrzystości zakupów. W przypadku zidentyfikowania zagrożeń dostawcy są obejmowani wsparciem w formie dedykowanego e-learningu. Inicjatywa pozwoliła na podniesienie świadomości w obszarze zrównoważonego rozwoju, szczególnie w grupie mniejszych dostawców. Firma kontynuuje proces rejestracji pozostałych partnerów na platformie w celu uzupełnienia bazy danych o ryzykach.

ISO 26 000:
Uczciwe praktyki operacyjne

TYLKO

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
174

Optymalizacja operacji logistycznych

W odpowiedzi na wyzwania związane z efektywnością operacyjną, bezpieczeństwem pracy i wpływem transportu na środowisko, firma wprowadziła zmiany w modelu logistycznym, ukierunkowane na skrócenie i uporządkowanie łańcucha dostaw. Dotychczasowy model opierał się na bezpośrednich dostawach z fabryk do klientów, co generowało długie trasy międzynarodowe, niższą przewidywalność i większe obciążenie kierowców. W nowym modelu zamówienia z różnych fabryk trafiają najpierw do magazynów konsolidacyjnych przypisanych do poszczególnych rynków. Stamtąd realizowane są transporty zbiorcze TIR-em, zastępujące kilka tras busami, a następnie odbywa się dystrybucja lokalna busami do klientów końcowych. Firma wprowadza zmiany w doborze partnerów transportowych oraz wspiera obecnych przewoźników w adaptacji do nowego modelu – obecnie zmianą objęta jest większość głównych rynków w Europie, a do połowy roku 2026 planowane jest objęcie nowym procesem wszystkich kluczowych rynków. Zmiany zwiększają efektywność operacyjną, poprawiają wykorzystanie ładowności, przewidywalność procesów i kontrolę nad łańcuchem dostaw. Kierowcy realizują krótsze i bezpieczniejsze trasy, co zmniejsza ryzyko przemęczenia. Jednocześnie ograniczenie zbędnych przejazdów przekłada się na mniejszą emisję spalin, której redukcja będzie mierzona, wpisując się w założenia strategiczne ESG firmy.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1024

Tydzień Compliance i Etyki

Unum Życie corocznie organizuje Tydzień Compliance i Etyki, którego celem jest utrwalanie standardów rzetelności oraz wspieranie procesów podejmowania decyzji zgodnie z wartościami spółki. Praktyka skierowana jest do wszystkich pracowników oraz współpracowników i stanowi element systemowego podnoszenia świadomości w zakresie etyki biznesowej. Działanie odpowiada na specyfikę branży ubezpieczeń na życie i zdrowie, gdzie etyka stanowi podstawę budowania długoterminowych zobowiązań wobec klientów. Efektywność praktyki mierzona jest liczbą osób zaangażowanych w wydarzenie oraz wynikami cyklicznego badania zaangażowania. W badaniu tym weryfikowana jest identyfikacja personelu z wartościami organizacji oraz ocena etyki w działaniach firmy. Realizacja projektu służy wzmocnieniu kultury organizacyjnej i zwiększeniu znajomości zasad compliance wśród pracowników. Poprzez angażowanie zespołu w dialog o właściwych wyborach spółka minimalizuje ryzyka operacyjne i wzmacnia fundamenty swojej podstawowej działalności w obszarze ochrony życia.

ISO 26 000:
Uczciwe praktyki operacyjne

Veolia Energia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4600

Program szkoleń compliance w firmie Veolia w Polsce

Firma wdrożyła system szkoleń wprowadzających pracowników w zasady compliance, zapewniający jednolite standardy i rozliczalność procesu. Szkolenia realizowane były jako e-learning, co czyniło je powszechnie dostępnymi i umożliwiało monitorowanie ukończenia. Celem ich było zapoznanie pracowników z Kodeksem Etyki oraz Kodeksem Antykorupcyjnym, obejmującymi kluczowe obszary polityki antykorupcyjnej wdrażanej w ramach certyfikacji ISO 37001, jak przeciwdziałanie korupcji, konflikt interesów, polityka prezentowa, zasady relacji z partnerami zewnętrznymi oraz komunikacja zgodna z wymogami compliance. Szkolenia są obowiązkowe dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych i muszą zostać ukończone w ciągu pierwszych trzech miesięcy od rozpoczęcia pracy. Po wejściu w życie ustawy o ochronie sygnalistów program rozszerzono o szkolenie „Zasady zgłaszania nieprawidłowości", skierowane do wszystkich pracowników Grupy Veolia, niezależnie od stanowiska. Materiały szkoleniowe zostały przygotowane w sposób dostępny na dowolnym urządzeniu, z rozbudowaną warstwą graficzną i ścieżką dźwiękową. Każde szkolenie kończy się testem, a całość opracowywana jest przez pracowników Biura Compliance. Celem firmy Veolia było stworzenie kompleksowej i przyjaznej dla użytkowników oferty szkoleniowej, zapewniającej dostęp do wiedzy z zakresu etyki i compliance oraz umożliwiającej w mierzalny sposób ocenę poziomu znajomości tych zagadnień wśród pracowników. Dane pokazały, że program sześciu podstawowych e-learningów rozpoczęło lub kontynuowało ponad 2 tys. pracowników, natomiast szkolenie „Zasady zgłaszania nieprawidłowości" ukończyło blisko 4,5 tys. osób, co stanowiło około 95% zaproszonych uczestników.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Veolia Energia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4600

NEW DEAL – certyfikacja ISO 37001 w Grupie Veolia w Polsce

Wdrożenie standardu antykorupcyjnego ISO 37001 w spółkach Grupy Veolia term i w Veolia ESCO stanowiło kolejny etap wprowadzenia jednolitego standardu antykorupcyjnego we wszystkich podmiotach Grupy Veolia w Polsce (Veolia term, Veolia Wschód, Veolia Zachód, Veolia Południe, Veolia Północ, Veolia Szczytno oraz Veolia ESCO). Łącznie w Grupie Veolia w Polsce standard antykorupcyjny funkcjonuje już w 17 spółkach. Grupa jako holding z francuskim kapitałem podlega przepisom prawa francuskiego w zakresie ustawy SAPIN II, która reguluje szeroko rozumianą problematykę compliance w przedsiębiorstwach, w tym w zakresie przeciwdziałania korupcji. Wdrożony system antykorupcyjny podlega certyfikacji na zgodność z wymaganiami normy przez zewnętrzną jednostkę certyfikującą, co daje mierzalny KPI pozwalający we właściwy sposób ocenić skuteczność systemu. Projekt obejmował wdrożenie odpowiednich procedur, dokumentacji, formularzy analizy ryzyk korupcyjnych i ustalenie metod zapobiegania im, powołanie oraz przygotowanie merytoryczne koordynatorów compliance w spółkach, szkolenia z zakresu wymagań normy, a także budowanie świadomości poprzez warsztaty i e-learningi dla pracowników oraz komunikację tematyki compliance i antykorupcyjnej. Realizacja projektu przyniosła wymierne korzyści, w tym ograniczenie ryzyka ewentualnych sankcji ze strony francuskiego organu kontrolnego AFA, wzmocnienie ładu korporacyjnego, skuteczne zarządzanie ryzykiem korupcyjnym oraz zapobieganie nieprawidłowościom.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

White Star Real Estate

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
130

Digitalizacja procesów zarządzania nieruchomościami

Celem praktyki było zwiększenie efektywności operacyjnej i transparentności procesów oraz poprawa koordynacji pracy zespołów zaangażowanych w obsługę nieruchomości i realizację inwestycji. Organizacja rozwinęła cyfrowe narzędzia wspierające zarządzanie i współpracę z interesariuszami w całym cyklu życia inwestycji. W ramach zarządzania IT firma korzystała z 39 aplikacji i systemów technologicznych wspierających procesy operacyjne i pracę zespołów projektowych. Wśród wykorzystywanych rozwiązań były m.in. systemy InEight, iREMS i CRM do zarządzania projektami budowlanymi, obsługi najemców, prowadzenia dokumentacji inwestycyjnej i rozliczeń finansowych. Narzędzia cyfrowe umożliwiały m.in. elektroniczny obieg dokumentów i faktur, zarządzanie dokumentacją budowlaną, obsługę awizacji, komunikację z najemcami i monitorowanie zapisów green lease. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane z rosnącą skalą zarządzanych aktywów i z potrzebą usprawnienia współpracy między interesariuszami, w tym pracownikami, najemcami, wykonawcami i partnerami biznesowymi. Digitalizacja procesów wspierała raportowanie ESG, zgodność z regulacjami i efektywne zarządzanie projektami nieruchomościowymi. Wdrożone rozwiązania cyfrowe wspierały obsługę portfela nieruchomości o powierzchni ponad 2,6 mln mkw., obejmującego ponad 270 obiektów i około 17,5 tys. najemców w kilku krajach Europy Środkowo-Wschodniej. →

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

→

White Star Real Estate

Automatyzacja procesów, m.in. obiegu dokumentów, rozliczeń finansowych czy prowadzenia projektów budowlanych, skracała czas obsługi administracyjnej i zwiększała transparentność współpracy z najemcami i partnerami. Systemy wspierały też monitorowanie zapisów green lease oraz raportowanie ESG. Efekty wdrożenia analizowano przez skalę wykorzystania systemów w procesach operacyjnych.

Wonga

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
131

Cykl – wartości firmowe

Po aktualizacji wartości firmowych (przygotowanej we współpracy z grupą ambasadorów wybranych spośród pracowników) firma wdrożyła cykl warsztatów. Celem inicjatywy było zwiększenie znajomości wartości firmy wśród pracowników oraz wypracowanie działań wzmacniających postawy zgodne z tymi wartościami. Działania obejmowały interaktywne sesje warsztatowe realizowane w ostatnim kwartale roku, skierowane do pracowników wszystkich działów. Dodatkowo każdy miesiąc poświęcony był jednej z wartości firmowych. W ramach tej inicjatywy wybrani pracownicy udzielali wywiadów, w których dzielili się swoimi doświadczeniami i refleksjami związanymi z daną wartością. Realizowano także konkursy, podczas których nagrodzono pracowników prezentujących postawę zgodną z wartościami. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z budowaniem kultury organizacyjnej i zaangażowaniem pracowników. Aktywność wspiera biznes poprzez zwiększenie efektywności zespołów i wzrost świadomości wpływu wartości i kultury organizacyjnej na realizację celów, misji i wizji. Efekty mierzono za pomocą ankiet dla pracowników, quizów, a także liczbą osób, które brały udział w przeprowadzonych aktywnościach.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

ESRS E

ESRS E

Działania na rzecz środowiska odzwierciedlają to, co obecnie jest kluczowe zarówno dla wypełniania obowiązków prawnych, jak i przyjętych przez przedsiębiorstwa zobowiązań na rzecz minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko. Ten krąg praktyk cechuje duża różnorodność, w której widoczne są szczególnie dwa obszary: zmiany klimatu oraz działania na rzecz zarządzania odpadami i zamykania obiegu. Dostrzegana jest również potrzeba przyjrzenia się sferze bioróżnorodności. Przedsiębiorstwa pokazują swoje starania na rzecz ograniczania ilości emisji oraz wdrażania rozwiązań będących alternatywą dla dotychczasowych sposobów organizacji pracy, czy dla wykorzystywanych technologii. Widoczne jest też zwiększanie wagi działań służących ograniczaniu odpadów, w tym formalizacji planów w postaci polityk czy strategii GOZ. Praktyki prośrodowiskowe stanowią istotny element działań wpisujących się w zrównoważone zarządzanie organizacją. Dotyczą zarówno jednorazowych interwencji, jak i wieloletnich programów środowiskowych o znaczeniu strategicznym. Nadesłane praktyki pokazują rosnącą świadomość braku zasobów i związaną z tym konieczność odzysku surowców i zadbania o ekosystemy. Zgłoszone aktywności odzwierciedlają kierunek debaty na temat potrzebnych zmian w sposobie zarządzania zasobami, transformacji energetycznej oraz możliwych strategiach minimalizowania wpływu na środowisko, co wynika zarówno z bieżącej działalności, jak i przyszłych planów, w tym dekarbonizacyjnych czy związanych z rozwijaniem cyrkularnych modeli biznesu.

W rozdziale omawiającym zakres ESRS E znalazło się 131 praktyk. Obszar ISO 26000 pokrywa się z ESRS S, dlatego praktycznie wszystkie praktyki wpisują się w obszar "środowisko". Ponad połowa praktyk, aż 61, wpisuje się w Cel 12: Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji. Tradycyjnie też najrzadziej występującym celem jest Cel 14: Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony, występujący tylko w 1 praktyce w rozdziale.

ESRS E1 – ZMIANA KLIMATU

AB

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
769

Inwestycje w instalacje fotowoltaiczne

Grupa AB zrealizowała program budowy instalacji PV w lokalizacjach: Magnice, Wrocław i Chorzów. Łączna moc paneli na koniec roku obrotowego 2024/2025 wyniosła 890 kW. Praktyka rozwiązuje problem poprzez obniżenie emisji w zakresie 2 oraz częściowo 3, zwiększając odporność Grupy AB na wahania cen rynkowych. Motywacją była realizacja założeń Polityki Klimatycznej firmy. W skali roku instalacje pokrywają średnio 30% zapotrzebowania energetycznego obiektów, a w okresach szczytowych zapewniają do 100% chwilowego zapotrzebowania. Efekty monitorowane są poprzez roczny udział energii OZE w całkowitym bilansie firmy.

ISO 26 000: Środowisko

Alstom Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500

Efektywność energetyczna w praktyce

Firma od 36 miesięcy prowadzi stały monitoring zużycia prądu i gazu, aby optymalizować procesy produkcyjne. W tym celu powołano zespół zarządzania energią, w skład którego weszli pracownicy działów utrzymania ruchu, BHP oraz kierownictwo produkcji. Praktyka rozwiązuje problem wysokiej energochłonności produkcji, która generowała znaczne koszty i emisje. Firma zajęła się tym tematem, aby zwiększyć zaangażowanie personelu w kulturę efektywności i poprawić atrakcyjność marki jako pracodawcy. Działanie wspiera aktywność biznesową poprzez wzrost produktywności. W efekcie osiągnięto 5-proc. redukcję wskaźnika intensywności energetycznej względem roku 2021. Pomiary wykonano za pomocą standardowych liczników zużycia mediów.

ISO 26 000: Środowisko

Amplus

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
505

Zakup energii elektrycznej z gwarancją ekologicznego pochodzenia

W 2024 r. firma Amplus podpisała umowę z TAURON Sprzedaż na dostawy energii w standardzie EKO Biznes. Działanie rozwiązuje problem emisji gazów cieplarnianych w zakresie scope 2, związanych z procesami logistycznymi i produkcyjnymi. Motywacją była realizacja długofalowej strategii środowiskowej i odpowiedź na oczekiwania klientów. Praktyka zapewnia, że w 2025 r. 100% energii zakupionej przez firmę pochodzi z odnawialnych źródeł. Wpływ mierzony jest udziałem energii potwierdzonym certyfikatami gwarancji pochodzenia. Beneficjentami są klienci oraz lokalne społeczności, a partnerem projektu jest TAURON. Motywacją była realizacja długofalowej strategii środowiskowej firmy Amplus oraz świadoma decyzja o ograniczeniu wpływu organizacji na klimat poprzez odpowiedzialne zarządzanie energią. Działanie jest spójną, świadomą inicjatywą proekologiczną wpisaną w długofalową strategię firmy Amplus. Firma osiągnęła pełne przejście z gwarancją pochodzenia. Jakościowo wzmocniono realizację strategii środowiskowej, zwiększono odpowiedzialność energetyczną i poprawiono ekologiczny profil działalności.

ISO 26 000: Środowisko

Artha Consulting

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
2

Strategiczna transformacja: od wizji do wpływu

16 września 2025 r. firma Artha Consulting zorganizowała konferencję edukacyjną „Strategic Transformation: a Journey from Vision to Impact" połączoną z przeszkoleniem około 50 liderów biznesu. Inicjatywa rozwiązuje problem braku specjalistycznej wiedzy o wdrażaniu strategii Net Zero i raportowaniu CDP. Motywacją była chęć budowania dojrzałości rynku ESG w Polsce. Działanie wzmacnia pozycję firmy jako doradcy eksperckiego i wspiera jej cele biznesowe w obszarze konsultingu. Adresatami praktyki byli menedżerowie ESG, którzy zyskali dostęp do wiedzy o Net Zero Assessment i doświadczeń firm, takich jak Orlen, Good Valley czy Ergo Hestia. Partnerami merytorycznymi wydarzenia byli eksperci z firm Moody's oraz CDP.

ISO 26 000: Środowisko

Buglo

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
439

Ślad węglowy placów zabaw z serii Active

W 2025 r. firma Buglo Play obliczyła ślad węglowy placów zabaw z serii Active, stosując analizę cyklu życia (LCA) „od kołyski do grobu". Praktyka rozwiązuje problem braku danych o emisjach produktów oraz odpowiada na oczekiwania klientów. Motywacją było zwiększenie transparentności i wzmocnienie konkurencyjności firmy. Obliczenia wykonano zgodnie z GHG Protocol, mapując źródła emisji od pozyskania surowców po koniec cyklu życia wyrobów. W działania zaangażowano działy produkcji, zakupów i gospodarki odpadami. Dzięki temu firma zidentyfikowała kluczowe obszary emisji. Praktyka umożliwiła firmie precyzyjne określenie wpływu środowiskowego produktów oraz identyfikację kluczowych obszarów emisji. Klienci uzyskali dostęp do rzetelnych danych zwiększających transparentność wyrobów. Wpływ zmierzono poprzez analizę cyklu życia zgodną z GHG Protocol i szczegółowe dane materiałowe, procesowe i użytkowe. Firma Buglo Play zyskała solidne podstawy do redukcji emisji oraz wzmocnienie swojej przewagi konkurencyjnej na rynku.

ISO 26 000: Środowisko

Business Support Solution

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350

Zrównoważona flota samochodowa

Grupa BSS wdrożyła program optymalizacji floty składającej się z 14 pojazdów. Praktyka rozwiązuje problem emisji CO_2 w zakresie 1, nad którym firma ma bezpośrednią kontrolę. Celem było utrzymanie średniego zużycia paliwa na poziomie poniżej 5,5 l/100 km. Firma sukcesywnie wymienia samochody spalinowe na hybrydowe, a na koniec 2025 r. we flocie znajdowało się dziewięć takich modeli. Działanie wspiera biznes poprzez obniżenie kosztów eksploatacyjnych. Efekty monitorowane są na podstawie raportów spalania i danych operacyjnych.

ISO 26 000: Środowisko

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Odzysk ciepła z komina w Browarze „Okocim"

W Browarze „Okocim" zainstalowano ekonomizer kondensacyjny na kominie kotła parowego w celu odzysku energii cieplnej ze spalin. Działanie rozwiązuje problem strat energii w procesach produkcyjnych. Firma podjęła inicjatywę, aby podnieść sprawność systemu w duchu gospodarki o obiegu zamkniętym. Odzyskane ciepło służy do podgrzewania powietrza do spalania oraz wody uzupełniającej kondensat. Projekt pozwala odzyskać rocznie 2703 MWh energii, co przekłada się na redukcję emisji o 547,9 tony CO_2. Rezultaty mierzono poziomem odzyskanej energii według lokalnej metodologii Browaru „Okocim". Dla firmy oznacza to mniejsze zużycie mediów, wyższą sprawność systemu i lepsze wykorzystanie energii w duchu gospodarki o obiegu zamkniętym. Dla otoczenia to mniejsze obciążenie środowiskowe.

ISO 26 000: Środowisko

Castorama Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13000
Partner Strategiczny FOB

Castorama – sklep energetycznie pozytywny

Z końcem 2025 r. w Gdańsku-Kowalach otwarto sklep zaprojektowany jako obiekt o wysokiej efektywności energetycznej. Praktyka rozwiązuje problem wysokiego śladu węglowego i kosztów utrzymania dużych placówek handlowych. Firma podjęła to działanie, aby przetestować standardy dla przyszłych inwestycji sieci. Obiekt wyposażono w instalację fotowoltaiczną o mocy około 250 kW (z planem rozbudowy do 350 kW) oraz dwa banki energii o pojemności 430 kWh, co pozwala ograniczyć pobór prądu z sieci o 20%. Zastosowano system BMS, trzyszybowe okna i zwiększoną izolację ścian. Beneficjentami są klienci i pracownicy korzystający z nowoczesnego obiektu, a firma zyskała niższą emisyjność i oszczędności operacyjne.

ISO 26 000: Środowisko

D&R Dispersions and Resins

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
100

Ustanowienie i zatwierdzenie celów redukcji emisji zgodnych z SBTi

W 2025 r. firma D&R Dispersions and Resins opracowała i uzyskała zatwierdzenie celów klimatycznych zgodnych z metodyką Science Based Targets (SBTi), obejmujących redukcję emisji w zakresach 1 i 2 o 50% do roku 2030 względem roku bazowego 2021 oraz działania w zakresie 3. Działanie zrealizowano w roku 2025 i polegało ono na opracowaniu celów redukcyjnych, przeprowadzeniu inwentaryzacji emisji oraz zgłoszeniu ich do niezależnej walidacji przez SBTi, która formalnie zatwierdziła cele firmy. Kluczowymi interesariuszami byli klienci, dostawcy i partnerzy biznesowi oczekujący ograniczania emisji w łańcuchu wartości. Praktyka odpowiada na wyzwanie przeciwdziałania zmianom klimatu oraz redukcji emisji zgodnie z globalnymi celami klimatycznymi. Wpływ zmierzono poprzez zatwierdzenie celów przez SBTi oraz wdrożenie systemu monitorowania emisji. Motywacją firmy było ograniczenie wpływu na klimat i spełnienie oczekiwań klientów. Praktyka wspiera działalność firmy poprzez ograniczanie ryzyk klimatycznych oraz wzmacnianie wiarygodności i konkurencyjności. →

ISO 26 000: Środowisko

→

D&R Dispersions and Resins

W wyniku realizacji praktyki firma ustanowiła i uzyskała zatwierdzenie celów redukcji emisji gazów cieplarnianych zgodnych z metodyką Science Based Targets initiative, obejmujących redukcję emisji scope 1 i 2 o 50% do roku 2030 oraz działania w zakresie scope 3. Klienci i partnerzy biznesowi uzyskali potwierdzenie realizacji celów klimatycznych zgodnych z uznanym standardem międzynarodowym, co zwiększa transparentność i wiarygodność współpracy. Efekty zmierzono poprzez formalne zatwierdzenie celów przez SBTi. Organizacja wzmocniła swoją wiarygodność środowiskową, ograniczyła ryzyka klimatyczne oraz zwiększyła swoją konkurencyjność na rynku.

D&R Dispersions and Resins

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
100

Analiza istotności i inwentaryzacja emisji scope 3 w D&R Dispersions and Resins

W 2025 r. firma po raz pierwszy przygotowała raport emisji gazów cieplarnianych w zakresie 3 (scope 3), obejmujący emisje w łańcuchu wartości. Zamierzeniem było określenie udziału kategorii emisji, wskazanie kluczowych źródeł oraz przygotowanie podstaw do celów redukcyjnych zgodnych z podejściem Science Based Targets. Działanie obejmowało analizę istotności kategorii scope 3, pozyskanie danych od dostawców oraz zastosowanie metodyki GHG Protocol. Zaangażowani byli dostawcy surowców oraz klienci korporacyjni oczekujący transparentnych danych środowiskowych. Praktyka odpowiada na wyzwanie ograniczania emisji w całym łańcuchu wartości. Określono emisje scope 3 na poziomie ponad 74 tys. Mg CO_2e, co pozwoliło zidentyfikować priorytetowe obszary redukcji. Motywacją były wymagania klientów oraz realizacja strategii klimatycznej. Praktyka wspiera działalność firmy, wzmacniając transparentność i pozycję w łańcuchu dostaw oraz ułatwiając wyznaczanie celów redukcji emisji. Firma po raz pierwszy określiła emisje scope 3 na poziomie ponad 74 tys. Mg CO_2e oraz zidentyfikowała kluczowe źródła emisji, w szczególności związane z zakupem surowców, co umożliwiło wyznaczenie obszarów redukcji. Klienci uzyskali dostęp do wiarygodnych danych o śladzie węglowym, wspierających ich raportowanie ESG oraz wybór dostawców zgodnych z celami klimatycznymi. Efekty zmierzono poprzez inwentaryzację emisji zgodnie z GHG Protocol oraz analizę danych operacyjnych i zakupowych. Organizacja zwiększyła transparentność środowiskową, wzmocniła pozycję rynkową oraz stworzyła podstawy do wyznaczania celów redukcji emisji.

ISO 26 000: Środowisko

Dalkia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
700

Bike Challenge 2025

W 2025 r. Grupa Dalkia Polska zorganizowała kilkutygodniowe wyzwanie rowerowe dla pracowników. Celem praktyki było promowanie dojazdów rowerowych oraz aktywności fizycznej wśród pracowników, a także ograniczenie emisji CO_2 związanej z transportem indywidualnym. Uczestnicy zarejestrowali przejazdy rowerowe – zarówno do i z pracy, jak i rekreacyjne – za pośrednictwem aplikacji sportowej. Wyzwanie miało charakter indywidualny i zespołowy, a system umożliwiał zliczanie kilometrów oraz przeliczanie ich na szacowaną ilość unikniętej emisji CO_2. Adresatami i beneficjentami praktyki byli pracownicy i pracowniczki firmy. Praktyka odpowiada na wyzwanie środowiskowe związane z emisjami generowanymi przez codzienne dojazdy. Wpływ działań mierzono na podstawie danych z aplikacji, obejmujących liczbę uczestników, przejechane kilometry oraz liczbę przejazdów do pracy. Inicjatywa jest spójna z działalnością firmy w obszarze ograniczania emisji CO_2. Firma zamierza kontynuować praktykę w kolejnych latach. W roku 2025 w wyzwaniu wzięło udział 61 osób, które przejechały łącznie 40 644,2 km (w tym 1182 przejazdy rowerem do i z pracy). Na podstawie przyjętego przelicznika oszacowano, że pozwoliło to uniknąć około 1,2 tony CO_2. Praktyka umożliwiała pracownikom udział w działaniach prośrodowiskowych poprzez codzienne wybory transportowe, a organizacji pomogła angażować zespół w inicjatywy zgodne z kierunkiem działań w obszarze redukcji emisji.

ISO 26 000:
Środowisko

Dalpo Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
370

Raportowanie ESG

W 2024 r. Grupa Dalpo opracowała swój pierwszy raport ESG obejmujący wszystkie swoje spółki i lokalizacje, zgodnie ze standardem VSME, oraz określenie poziomu bazowego kluczowych wskaźników środowiskowych i społecznych. Proces polegał na zebraniu, weryfikacji i uporządkowaniu danych dotyczących m.in. zużycia energii, emisji, wody, odpadów, zatrudnienia i BHP. W realizację zaangażowani byli pracownicy wielu działów oraz kadra zarządzająca. Beneficjentami są klienci i partnerzy biznesowi oczekujący transparentności. Praktyka odpowiada na rosnące wymagania regulacyjne i presję klimatyczną. Wpływ zmierzono poprzez wyznaczenie mierzalnych wskaźników ESG stanowiących punkt odniesienia dla kolejnych lat. Raport umożliwił identyfikację obszarów o największym wpływie środowiskowym, w tym emisji CO_2, zużycia energii i struktury odpadów. Dzięki temu firma może planować działania redukcyjne, zwiększać efektywność energetyczną oraz podnosić poziom recyklingu. Raport stanowi podstawę do wyznaczania celów klimatycznych i systemowego ograniczania śladu środowiskowego działalności. Firma osiągnęła rezultat w postaci opracowania kompletnego raportu ESG obejmującego dane środowiskowe i społeczne oraz wyznaczenia poziomu bazowego wskaźników (m.in. emisji, energii, odpadów). Jakościowo wzmocniła transparentność i uporządkowała procesy raportowe. Adresaci uzyskali dostęp do rzetelnych, porównywalnych danych ESG i większą przejrzystość współpracy. Rezultaty zmierzono poprzez analizę mierzalnych wskaźników ESG za 2024 r.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Danone

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Program wsparcia rolników DAN-Agri oraz Społeczny Pakt na rzecz Rolnictwa i Produkcji Żywności

Grupa spółek Danone wdrożyła program DAN-Agri oraz zainicjowała Społeczny Pakt na rzecz Rolnictwa i Produkcji Żywności, aby wesprzeć transformację energetyczną w łańcuchu dostaw mleka. Praktyka rozwiązuje problem wysokiej emisji metanu oraz rosnących kosztów klimatycznych w polskim sektorze rolnym. Firma podjęła to działanie, aby zrealizować zobowiązanie do redukcji emisji metanu o 30% do 2030 r. względem roku 2020. Działanie jest bezpośrednio powiązane z biznesem poprzez dekarbonizację procesów pozyskiwania głównego surowca. Firma Danone zainwestowała ponad 10 mln zł, co pozwoliło na budowę ośmiu biogazowni rolniczych, objęcie monitoringiem 4 tys. krów i wsparcie prawie 200 gospodarstw. Gospodarstwa te stały się samowystarczalne energetycznie w 80%. Partnerami inicjatywy są Koalicja Klimatyczna, Ministerstwo Klimatu i Środowiska, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego. Obie inicjatywy są odpowiedzią na rosnące wyzwania i koszty klimatyczne, z którymi mierzy się polski sektor rolny i produkcji żywności.

ISO 26 000: Środowisko

DSV - Global Transport and Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Dekarbonizacja transportu poprzez wdrożenie paliwa HVO100

Redukcja emisji zanieczyszczeń pochodzących z transportu drogowego jest jednym z kluczowych celów DSV – Global Transport and Logistics w obszarze zrównoważonego rozwoju. Jako największy operator logistyczny na świecie, firma rozumie odpowiedzialność wynikającą z pełnionej funkcji i znaczenie dawania przykładu w napędzaniu proekologicznych zmian w branży TSL. Jednym z najważniejszych rozwiązań wspierających proces dekarbonizacji jest wykorzystanie biopaliw takich jak HVO100 (Hydrotreated Vegetable Oil). Na przełomie II i III kwartału 2025 r. firma DSV wprowadziła je do floty pojazdów obsługujących trasy międzynarodowe. Paliwo to produkowane jest na bazie odpadów pochodzenia roślinnego, zużytych olejów spożywczych oraz tłuszczów. W całym okresie wdrożenia udało się zastąpić ponad 30 tys. litrów tradycyjnego oleju napędowego paliwem HVO100. Zastosowanie HVO100 umożliwia redukcję emisji CO_2 w cyklu życia paliwa nawet o 90% w porównaniu z tradycyjnym olejem napędowym oraz ogranicza emisję innych szkodliwych substancji charakterystycznych dla paliw wysokoemisyjnych przy jednoczesnej poprawie wydajności pracy w warunkach zimowych i mniejszym zużyciu podzespołów silnika. Wdrożenie HVO100 stanowi cenne uzupełnienie oferty zrównoważonych rozwiązań transportowych DSV – Global Transport and Logistics oraz odpowiada na rosnące potrzeby klientów w zakresie redukcji śladu węglowego w łańcuchu dostaw. Zastosowanie tego paliwa pozwoliło na redukcję emisji o około 91 ton CO_2e w okresie od wdrożenia w II kwartale do końca roku 2025, wspierając tym samym realizację celów redukcji emisji przyjętych zarówno przez DSV, jak i klientów operatora.

ISO 26 000: Środowisko

DSV - Global Transport and Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Elektryfikacja transportu drogowego w aglomeracji łódzkiej

Sektor transportu drogowego odpowiada bezpośrednio za 20% emisji w UE. Aby urzeczywistnić cele dekarbonizacji Wspólnoty, DSV realizuje długofalową strategię redukcji emisji w operacjach transportu drogowego. Jednym z jej kluczowych elementów jest elektryfikacja floty. W roku 2025 firma DSV rozbudowała swoją największą w Europie flotę pojazdów elektrycznych poprzez wprowadzenie dwóch elektrycznych pojazdów dystrybucyjnych (BEV) do regularnych operacji na terenie aglomeracji łódzkiej i jej okolic. Pojazdy BEV pokonują każdego miesiąca około 5250 km. Zastąpienie pojazdów spalinowych flotą BEV pozwala zatem uniknąć znaczących emisji gazów cieplarnianych, przyczyniając się do ograniczenia wpływu działalności transportowej na klimat. Inwestycja w pojazdy elektryczne została zrealizowana przy wsparciu wewnętrznego funduszu na rzecz transformacji, z którego współfinansowane są projekty dekarbonizacyjne realizowane w poszczególnych krajach, w których DSV prowadzi działalność biznesową. Pojazdy BEV umożliwiają realizację dostaw na rzecz klientów DSV w bardziej zrównoważony sposób, wspierając osiąganie ich celów w zakresie dekarbonizacji. Elektryfikacja floty pozwoliła na wykonywanie zeroemisyjnych dostaw na terenie aglomeracji łódzkiej oraz na ograniczenie zanieczyszczenia hałasem w obszarach miejskich. W skali miesiąca udało się osiągnąć redukcję emisji na poziomie blisko 2,8 tony CO_2e. Dodatkowo poprawiły się warunki pracy kierowców dzięki cichszej i bardziej komfortowej eksploatacji pojazdów, wynikającej z zastosowania licznych systemów wspomagających kierujących we wdrożonych samochodach.

ISO 26 000: Środowisko

Ecol-Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
285

Strategia dekarbonizacji

Firma wdrożyła strategię dekarbonizacji opartą na międzynarodowych wytycznych Science Based Targets (SBTi). Praktyka rozwiązuje problem wpływu działalności na klimat w zakresach 1, 2 oraz 3. Motywacją było dążenie do stanu zerowej emisji netto poprzez elektryfikację floty oraz inwestycje we własne instalacje fotowoltaiczne w zakładach produkcyjnych. Działanie obejmuje współpracę z łańcuchem dostaw w celu wdrażania materiałów niskowęglowych (np. stal z recyklingu). Dokument zyskał akceptację Zarządu, a konkretne wdrożenia operacyjne zaplanowano na II kwartał roku 2026.

ISO 26 000: Środowisko

Ferrero Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

Nowy system wykrywania i usuwania nieszczelności sprężonego powietrza oraz projekty ograniczające zużycie powietrza i poprawiające sprawność jego produkcji

W zakładzie produkcyjnym wprowadzono system wykrywania nieszczelności w instalacjach przy użyciu dwóch kamer akustycznych rejestrujących ultradźwięki. Praktyka rozwiązuje problem strat energii wynikających z awarii układów pneumatycznych, powodowanych przez wibracje i wysoką temperaturę w halach. Sprawne usuwanie wycieków przekłada się bezpośrednio na obniżenie kosztów energii potrzebnej do produkcji powietrza. W funkcjonowanie systemu zaangażowano wszystkie obszary produkcyjne oraz dział techniczny. Dzięki zwiększeniu liczby kontroli, w roku 2025 obniżono wskaźnik poboru energii elektrycznej o 6,5% (w stosunku do 2024 r.), co przyniosło roczną oszczędność na poziomie 880 MWh.

ISO 26 000: Środowisko

Ferrero Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

Odzysk cieplny z kominów pieców waflowych

Na terenie zakładu Ferrero zrealizowano projekt odzysku energii cieplnej ze spalin powstających w dwóch piecach do wypieku wafla na linii B-ready. Zainstalowane wymienniki pozwalają na produkcję wody o temperaturze 80°C, wykorzystywanej następnie do ogrzewania rur produktowych. Działanie rozwiązuje problem dużego zapotrzebowania na ciepło, które wcześniej pokrywano parą z kotłów gazowych. Motywacją była chęć poprawy efektywności technologicznej i redukcja wpływu zakładu na środowisko. Planowane roczne oszczędności gazu ziemnego wyniosą około 3300 MWh, a uniknięta emisja CO_2 to około 660 ton rocznie. Praktyka służy optymalizacji kosztów operacyjnych fabryki.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa Amica

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2100

Instalacja fotowoltaiczna 1,99 MWp Amica S.A.

Amica S.A. zrealizowała inwestycję w instalację fotowoltaiczną o mocy 1,99 MWp przy zakładzie produkcyjnym we Wronkach. Praktyka rozwiązuje problem wysokiej energochłonności produkcji i rosnących kosztów mediów. Prace rozpoczęto w roku 2021, a inwestycję zakończono w maju 2025 r., uzyskując decyzję na wytwarzanie energii z powyższego źródła. Praktyka odpowiada na wyzwanie związane ze zmianami klimatycznymi i potrzebą ograniczenia emisji gazów cieplarnianych w przemyśle. Postępy monitorowane są poprzez pomiar produkcji energii oraz redukcji CO_2. W roku 2025 instalacja wyprodukowała 1128 MWh energii odnawialnej, co przełożyło się na redukcję emisji CO_2 o 798,62 Mg. Motywacją podjęcia działania była troska o środowisko, rosnące koszty energii i potrzeba zwiększenia odporności energetycznej fabryki. Inwestycja wspiera działalność firmy, obniżając koszty energii i pokrywając około 10% rocznego zapotrzebowania zakładu.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa Forte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2458

Optymalizacja zużycia energii – inwestycje w efektywność i OZE

Grupa Forte konsekwentnie ogranicza zużycie energii i emisje w całym łańcuchu wartości. Od 2024 r. przy czterech zakładach firmy działają farmy fotowoltaiczne z 17,5 tys. modułami, zdolne do wytworzenia 11 tys. MWh energii rocznie. W roku 2024/2025 z OZE wykorzystano 6 775,62 MWh energii, co pokryło około 16% zapotrzebowania trzech fabryk mebli oraz 12% fabryki płyty wiórowej Tanne. We wszystkich obiektach funkcjonuje energooszczędne oświetlenie LED z systemem DALI i czujnikami ruchu, zmniejszające zużycie energii nawet o 60% względem stanu pierwotnego. W 2025 r. przy zakładzie w Ostrowi Mazowieckiej uruchomiono nowoczesną kotłownię gazową, wyposażoną w wysokosprawne kotły z odzyskiem ciepła, istotnie obniżającą emisję CO_2 względem poprzedniej instalacji. Firma rozwija także systemy odzysku ciepła z instalacji odpylających oraz programy optymalizacyjne oparte na metodach Lean Managementu (SMED, TPM, OEE), zwiększające efektywność maszyn i ograniczające zużycie energii w procesach produkcyjnych. To spójne, długofalowe podejście do zarządzania energią, które realnie wspiera redukcję śladu węglowego i realizację celów środowiskowych Grupy Forte.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa GPEC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
460

Cyfrowe ciepło dla edukacji – inteligentne węzły w gdańskich szkołach

Miasto Gdańsk i Grupa GPEC w 2025 r. rozpoczęły modernizację ogrzewania w placówkach edukacyjnych poprzez wdrożenie inteligentnych systemów sterowania. Rozwiązanie oparte na algorytmach AI analizuje tysiące parametrów co godzinę, automatycznie dopasowując temperaturę do pogody i sposobu użytkowania budynków. Projekt rozwiązuje problem nadmiernego zużycia energii w sektorze publicznym i wysokich kosztów ogrzewania szkół. Motywacją była potrzeba transformacji energetycznej miejskiej infrastruktury. Adresatami są uczniowie i nauczyciele, którzy zachowują komfort cieplny przy jednoczesnym ograniczeniu zużycia ciepła o 8%. Szacowana redukcja emisji wynosi około 1,5 tys. ton CO_2 rocznie, co odpowiada zdolności pochłaniania około 75 tys. drzew. Działanie wzmacnia wizerunek GPEC jako lidera inteligentnych systemów ciepłowniczych. Program obejmuje większość szkół i przedszkoli publicznych w Gdańsku. Uczniowie i nauczyciele zachowują niezmieniony komfort cieplny, a placówki uzyskują bardziej efektywne gospodarowanie energią i ponoszą niższe koszty ogrzewania.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa Kęty

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4800
Partner Strategiczny FOB

Wdrożenie niskoemisyjnego transportu profili aluminiowych produkowanych w Grupie Kęty

Grupa Kęty uruchomiła transport profili z Kęt do zakładów Aluprof przy użyciu elektrycznej ciężarówki eActros 300. Celem projektu było ograniczenie w roku 2025 emisji gazów cieplarnianych pochodzących z transportu profili wyprodukowanych w Kętach do zakładów spółek Aluprof o minimum 10 ton (ekwiwalentu CO_2) poprzez wykorzystanie elektrycznego samochodu ciężarowego. Zwiększono wydajność do 1700 ton profili dostarczanych miesięcznie. Zainstalowano również ładowarkę 150 kW i zoptymalizowano procesy logistyczne wspierane telematyką. Dodatkowo powstał carport fotowoltaiczny o mocy 20,1 MWh rocznie, wykonany w całości z profili wyprodukowanych w Kętach. Partnerem w realizacji projektu była firma Rohlig Suus S.A. Projekt odpowiada na wyzwanie środowiskowe związane z redukcją emisji gazów cieplarnianych. Od rozpoczęcia projektu w czerwcu 2025 r. do końca roku wyeliminowano 14,46 ton CO_2. Motywacją jest nowa strategia rozwoju na lata 2025–2029, dotycząca m.in. redukcji emisji gazów cieplarnianych. Projekt jednoznacznie wiąże się z działalnością biznesową firmy. Opiera się bowiem na trzech filarach: na ekologii, efektywności i innowacji. Dzięki praktyce osiągnięto wydajność na poziomie 1700 ton profili dostarczanych miesięcznie elektryczną ciężarówką, a także wyeliminowano 14,46 tony emisji CO_2. Adresatem i beneficjentem projektu są mieszkańcy, którzy po wprowadzeniu projektu są mniej narażeni na zanieczyszczenia generowane podczas spalania paliw kopalnych w silnikach pojazdów ciężarowych. Działanie Grupy Kęty to innowacyjny projekt, w którym wykorzystany został niskoemisyjny środek transportu, a profile aluminiowe do jego zabudowy zostały wyprodukowane w Grupie Kęty w dużym procencie z surowców z odzysku.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa LUX MED

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7540
Partner Strategiczny FOB

Energia ze źródeł odnawialnych

Grupa LUX MED w lipcu 2024 r. podpisała 10-letnią umowę vPPA na zakup zielonej energii, co pozwoliło na uruchomienie w czerwcu 2025 r. farm fotowoltaicznych dedykowanych potrzebom firmy. Praktyka rozwiązuje problem emisji scope 1 i 2, wspierając cel osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2030 r. (zatwierdzony przez SBTi). Motywacją była świadomość wpływu środowiskowego placówek medycznych. Partnerem projektu jest firma R.Power S.A., która dostarcza około 36 GWh energii rocznie. Docelowo LUX MED planuje osiągnięcie zerowej emisji CO_2 w zakresie 1 i 2 do roku 2030, a we wszystkich trzech zakresach do roku 2040. Cel ten został oficjalnie zatwierdzony przez Science Based Targets initiative. W czerwcu 2025 r. ruszyły farmy fotowoltaiczne, produkujące równowartość zapotrzebowania Grupy LUX MED na energię elektryczną. Kolejnym krokiem wdrażania vPPA w Grupie LUX MED była operacjonalizacja zawartej umowy vPPA oraz opracowanie modelu funkcjonowania rozliczeń wewnątrzgrupowych. →

ISO 26 000: Środowisko

→

Grupa LUX MED

Projekt zakładał podział rozliczeń vPPA dotyczących energii elektrycznej pomiędzy spółką centralną a pozostałymi spółkami w Grupie (w tym zasady transferu gwarancji pochodzenia i proces zarządzania ewentualnymi nadwyżkami gwarancji pochodzenia). Projekt ten zagwarantuje łącznie ponad 300 placówkom własnym Grupy LUX MED – w tym szpitalom, ambulatoriom, centrom diagnostycznym oraz centrali firmy – zeroemisyjność w ujęciu zużycia prądu. Umowa zawarta została na 10 lat. To jedna z kilkudziesięciu takich umów w Polsce. Według szacunków, przejście na energię elektryczną pochodzącą z fotowoltaiki pozwoli firmie zredukować ponad 8,6 tys. ton CO_2e.

Grupa PBI

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1550

Nowoczesny magazyn energii w Grupie PBI

W Kopalni „Budy" w latach 2023–2025 wdrażano system składający się z instalacji PV o mocy 3 MWh (docelowo 5 MWh) oraz magazynu energii o pojemności 5 MWh. Celem było obniżenie kosztów energii do poziomu bliskiego zeru oraz zwiększenie udziału OZE w zasilaniu kopalni do 100% do 2030 r. Firma uruchomiła farmę fotowoltaiczną, bateryjny magazyn energii z systemem EMS oraz zintegrowała je z infrastrukturą zakładu. Interesariuszami byli pracownicy kopalni, dostawcy technologii, operator systemu przesyłowego oraz lokalna społeczność. Beneficjentami są firma i jej klienci, partnerami zaś – dostawcy rozwiązań energetycznych. Praktyka odpowiada na wyzwanie wysokiej energochłonności branży wydobywczej oraz konieczność redukcji emisji CO_2. Wpływ mierzono poziomem autokonsumpcji energii, redukcją kosztów, stabilnością pracy oraz przychodami z DSR (kilkaset tys. zł rocznie). Motywacją była potrzeba ograniczenia kosztów energii, ryzyk cenowych oraz negatywnego wpływu na środowisko. Działanie wspiera działalność operacyjną poprzez zwiększenie efektywności, niezależności energetycznej i konkurencyjności firmy. Pracownicy zyskali stabilniejsze zasilanie zakładu, operator systemu – elastyczność sieci, a lokalna społeczność – mniejsze obciążenie środowiskowe. Efekty określono na podstawie poziomu autokonsumpcji, spadku wydatków na energię, stabilności pracy systemu oraz wartości przychodów z usług DSR. Korzyści dla organizacji: firma zwiększyła niezależność energetyczną, odporność na wahania cen oraz długoterminową konkurencyjność operacyjną.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa PBI

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1550

Zastosowanie niskoemisyjnego komponentu w procesie produkcyjnym

PBI Beton zrealizował w latach 2024–2025 projekt dekarbonizacji procesu budowy obwodnicy Opatowa. Poprzez zastosowanie niskoemisyjnego cementu CEM II/B-S 42,5 N-NA Vertua® ograniczono emisję CO_2 o 1,7 tys. ton, co stanowi spadek o 35% względem standardowych materiałów budowlanych. Skala redukcji odpowiada dystansowi około 12 mln km przejechanych przez samochód osobowy. Interesariuszami projektu byli wykonawcy, inwestor publiczny oraz społeczność lokalna. Efekt ekologiczny zweryfikowano poprzez porównawczą analizę śladu węglowego zastosowanego produktu z parametrami rozwiązań rynkowych. Działanie, wyróżnione w programie EkoPRODUCENT 2024, stanowi realizację strategii zrównoważonego rozwoju spółki w jej kluczowym obszarze biznesowym.

ISO 26 000: Środowisko

Interprint Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
289

Interprint Polska: redukcja emisji CO_2

W zakładzie Interprint Polska wdrożono program optymalizacji pracy dopalaczy spalin (RTO), uruchamiając je tylko przy produkcji wymagającej redukcji spalin. Działanie rozwiązuje problem nadmiernego zużycia gazu ziemnego. Praktyka, realizowana od września 2025 r., wspiera proces lakierowania papieru dekoracyjnego w technologii eBeam. W efekcie firma zredukowała zużycie gazu na trzech maszynach o około 50%. Rezultaty mierzono poprzez porównanie odczytów liczników gazu z okresami przed wdrożeniem praktyki. Beneficjentami są pracownicy oraz społeczność lokalna zyskująca na mniejszej emisji produktów spalania. Organizacja osiągnęła zyski w postaci niższych emisji produktów spalania, niższego zużycia gazu oraz niższych kosztów opłat za energię.

ISO 26 000: Środowisko

ISS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Rozwój inicjatyw dekarbonizacyjnych

W 2025 r. firma ISS wdrożyła plan dekarbonizacji koncentrujący się na emisjach w zakresie 1 i 3 zgodnie z metodologią GHG Protocol. Praktyka rozwiązuje problem wpływu usług i łańcucha dostaw na klimat. W ramach działań rozpoczęto wymianę floty na hybrydy, wprowadzono technologie pralnicze wykorzystujące ozon (pranie w zimnej wodzie bez proszków) oraz papier makulaturowy. Wspólnie z partnerami logistycznymi i producentami materiałów higienicznych zorganizowano zbiórkę zużytych ręczników papierowych do ponownego przetworzenia (GOZ). Działania te są integralnie związane z realizacją usług dla klientów, a ich efekty monitoruje się na podstawie danych operacyjnych o zużyciu paliwa i materiałów. Beneficjentami są pracownicy oraz środowisko naturalne.

ISO 26 000: Środowisko

Jeronimo Martins Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
80000
Partner Strategiczny FOB

Kalkulatory do obliczania śladu węglowego produktów marek własnych i produktów świeżych

Celem praktyki było stworzenie narzędzi umożliwiających obliczanie śladu węglowego produktów. Narzędzie wspiera dostawców marek własnych i produktów świeżych w budowaniu kompetencji przed nadchodzącymi regulacjami UE oraz ułatwia pozyskiwanie rzeczywistych danych środowiskowych, usprawniających współpracę Biedronki z dostawcami. W latach 2023–2025 opracowano zestaw 10 kalkulatorów obejmujących kategorie produktowe odpowiadające łącznie za ponad 70% wartości sprzedaży. Powstały one w oparciu o metodykę GHG Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard. Trzy kalkulatory rozszerzono o dodatkowe metodologie. Dostawcy uzupełniają kalkulatory danymi, otrzymując ślad węglowy dla konkretnego produktu. Pozwala to im na analizę emisyjności produktów, identyfikację źródeł emisji (tzw. hotspotów) oraz planowanie działań redukcyjnych. Wyniki bez wrażliwych danych wejściowych są przekazywane do Biedronki, która może te dane zaimportować do narzędzia agregującego, które dolicza emisje GHG wynikające z transportu produktu z magazynu/ów do sklepu, umożliwiając wyliczenie śladu węglowego produktu „na półce". Ze względu na złożoność tematu, dostawcom zapewniono szkolenia wprowadzające oraz warsztaty prezentujące metodologię i obsługę narzędzi. Dodatkowo przygotowano intuicyjne formularze zgodne z metodyką oraz przeprowadzono pilotaże z wybranymi producentami, które pozwoliły na analizę wyników oraz wsparcie dostawców w uzupełnianiu danych i zrozumieniu wyników.

ISO 26 000: Środowisko

Komtur Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
88

Ecodriving

Manat Sp. z o.o. – firma z Grupy Komtur zarządzająca flotą – wdrożyła program „Eko-driving", którego mierzalnymi celami były: ograniczenie zużycia paliwa, redukcja emisji CO_2 oraz poprawa bezpieczeństwa w całej flocie pojazdów dostawczych. System objął wszystkie samochody służbowe i został trwale włączony do zarządzania flotą. Każde użycie auta wymaga logowania kartą RFID, co pozwala przypisać styl jazdy do kierowcy. Monitorowane są m.in. przekroczenia prędkości (alarm 135 km/h), gwałtowne przyspieszenia i hamowania oraz agresywne manewry. Na tej podstawie tworzona jest miesięczna ocena „Eko-driving" powiązana z systemem premiowym – wynik ≥85% oznacza premię, a <65% działania korygujące. Program uzupełniają szkolenia z technik oszczędnej jazdy. Adresatami są kierowcy, dział logistyki i menedżerowie floty, a pośrednio klienci i środowisko. Praktyka odpowiada na wyzwania emisyjności transportu, kosztów paliwa i bezpieczeństwa. Wpływ mierzony jest analizą zużycia paliwa, ocen „Eko-driving" i liczby zdarzeń drogowych. Motywacją była optymalizacja kosztów i ograniczenie śladu węglowego. Program bezpośrednio wspiera podstawową działalność logistyczną firmy, która realizuje dostawy leków. Dzięki wdrożeniu programu zmniejszyło się zużycie paliwa i poziom emisji CO_2. Poprawiła się również jakość przewozów dzięki monitorowaniu błędów i nieprawidłowych praktyk kierowców. →

ISO 26 000: Środowisko

→

Komtur Polska

Kierowcy uzyskali jasny feedback na temat swojego stylu jazdy, dostęp do szkoleń oraz możliwość uzyskania premii finansowej za efektywną i bezpieczną jazdę. System nie tylko monitoruje prędkość, gwałtowne przyspieszenia i hamowania, agresywne manewry, ale i błędy jakościowe; wyniki indywidualnie raportowane są co miesiąc i oceniane procentowo w skali „Eko-driving". Oprócz korzyści środowiskowych, firma osiągnęła wzrost bezpieczeństwa i jakości przewozów oraz wzmocnienie kultury odpowiedzialnej jazdy.

Leroy Merlin Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
12600

Leroy Merlin Polska i Polenergia z wieloletnią umową na dostawy zielonej energii

Firma Leroy Merlin Polska podpisała z Polenergią ośmioletni strategiczny kontrakt cPPA na dostawy energii z farm wiatrowych. Od roku 2024 system ten pokrywa zapotrzebowanie większości placówek sieci w kraju. Działanie rozwiązuje problem wysokiego śladu węglowego oraz niestabilności cen energii w sektorze handlowym. Firma podjęła to wyzwanie, aby dekarbonizować swoją działalność operacyjną i zabezpieczyć koszty w obliczu wahań rynkowych. Dzięki umowie na dostawy około 70 GWh zielonej energii rocznie organizacja zyskała przewidywalność wydatków na prąd w długim horyzoncie czasowym. Beneficjentami czystszej planety są klienci i pracownicy, a partnerem w realizacji kontraktu jest Polenergia. Redukcja emisji CO_2 wyniesie kilkadziesiąt tysięcy ton w skali roku.

ISO 26 000: Środowisko

Lewiatan Holding

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
83

Ranking Eko Lider Lewiatana 2025

Sieć Lewiatan przeprowadziła czwartą edycję konkursu promującego energooszczędne rozwiązania u franczyzobiorców. Praktyka rozwiązuje problem wysokich kosztów mediów w handlu detalicznym. Motywacją była mobilizacja przedsiębiorców do transformacji energetycznej. W 2025 r. udział wzięło 90 właścicieli sklepów, a 10 liderów nagrodzono e-voucherami na dalsze inwestycje o wartości 3–10 tys. zł. Wdrożone rozwiązania (PV, odzysk ciepła i oświetlenie LED) pozwoliły wyemitować o 445 ton CO_2 mniej oraz zaoszczędzić ponad 500 tys. zł. Beneficjentami są franczyzobiorcy i klienci korzystający z nowoczesnej infrastruktury.

ISO 26 000: Środowisko

MAKRO Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

Działania na rzecz środowiska

MAKRO Polska realizuje programy „Freon Exit" oraz „Energy Saving", których misją jest redukcja negatywnego wpływu placówek handlowych na klimat. Celem MAKRO jest rezygnacja z freonu „Freon Exit Program" do roku 2030. Przeprojektowano już 18 hal, dodatkowo trzy obiekty zostały zbudowane w oparciu o czynnik obojętny dla środowiska. Równocześnie w każdym z omawianych sklepów odzyskuje się ciepło, które służy ogrzaniu wody oraz pomieszczeń. We wszystkich halach wymieniane jest oświetlenie na LED, wprowadzono automatyczną optymalizację zużycia energii oraz kontrolę pomiaru temperatur. Jednocześnie prowadzona jest edukacja ekologiczna pracowników – Energy Awareness Program. Omawiane działania przełożyły się na obniżenie zużycie energii o 38%. Do wspólnej zrównoważonej zmiany MAKRO Polska zachęca również swoich klientów, dlatego jako pierwsza sieć handlowa firma umożliwiła korzystanie z ładowarek elektrycznych na swoich parkingach. Biuro MAKRO oraz siedem hal posiada certyfikat BREEAM. Ponadto w roku 2025 MAKRO uzyskało certyfikat EcoVadis.

ISO 26 000:
Środowisko

mBank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8601
Partner Strategiczny FOB

Oferta finansowania transformacji

W kwietniu 2025 r. mBank uruchomił ofertę dla klientów korporacyjnych realizujących inwestycje ograniczające emisję gazów cieplarnianych. Praktyka rozwiązuje problem braku kapitału na termomodernizację budynków oraz na wdrażanie technologii niskoemisyjnych. Motywacją banku była mobilizacja kapitału na zrównoważony rozwój i realizacja własnego Planu Transformacji. Oferta przewiduje preferencyjne warunki finansowania dla projektów o mierzalnym efekcie środowiskowym. Wpływ monitorowany jest poprzez wartość udzielonego finansowania oraz poziom zaangażowania kredytowego. Dzięki inicjatywie nastąpiły: wzmocnienie oferty zrównoważonego finansowania oraz rozwój kompetencji banku w zakresie oceny inwestycji o mierzalnym efekcie środowiskowym. Korzyści klientów obejmują wsparcie realizacji projektów niskoemisyjnych, poprawę efektywności energetycznej, obniżenie kosztów operacyjnych w długim okresie oraz wsparcie w realizacji celów klimatycznych i regulacyjnych. mBank wzmocnił realizację własnych celów opisanych w Planie Transformacji, zwiększył spójność oferty z ambicjami klimatycznymi i oczekiwaniami interesariuszy, a także umocnił swoją pozycję jako instytucji aktywnie wspierającej zrównoważony rozwój i transformację klientów w kierunku neutralności klimatycznej.

ISO 26 000:
Środowisko

Mleczarnia Turek

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
360

Redukcja śladu środowiskowego. Budowa farmy fotowoltaicznej

Mleczarnia „Turek" w 2025 r. uruchomiła instalację fotowoltaiczną o mocy 1 MWp, która generuje ponad 1 GWh energii rocznie. Praktyka rozwiązuje problem wysokich kosztów energii i konieczności redukcji emisji zgodnie ze zobowiązaniami SBTi. Wybrano model PV as a Service (leasing we współpracy z partnerem zewnętrznym), co pozwoliło na inwestycję bez angażowania własnego kapitału (CAPEX). Celem jest zmniejszenie emisji o 700 ton CO_2 rocznie (redukcja o 30% vs rok bazowy 2019). Dodatkowo zrewitalizowano zdegradowany teren przemysłowy, a w porozumieniu z miastem wykonano nasadzenia kompensacyjne chroniące bioróżnorodność. Dzięki budowie farmy fotowoltaicznej również zrewitalizowano zdegradowany teren przemysłowy. Niezbędna deforestacja została zrekompensowana wykonaniem nasadzeń kompensacyjnych w porozumieniu z władzami miasta we wskazanych lokalizacjach. Efekty zostały zmierzone na podstawie danych z systemu monitorowania zużycia energii oraz porównania poziomu zużycia przed wdrożeniem praktyki i po jej wdrożeniu.

ISO 26 000: Środowisko

MTU Aero Engines Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1420

Systemowe ograniczanie zużycia energii i emisji CO_2

Firma wdrożyła system wyłączania maszyn bez trybu eko poza czasem produkcji (weekendy, przerwy świąteczne). Praktyka rozwiązuje problem nadmiernego zużycia energii w trybie jałowym. Motywacją była odpowiedzialność za wpływ produkcji na klimat oraz chęć redukcji emisji bez kosztownych inwestycji. W realizację zaangażowani byli operatorzy maszyn oraz działy techniczny i środowiskowy. Mierzalnym celem stała się redukcja emisji o minimum 200 ton CO_2 rocznie. Projekt wdrażany jest etapami. Etap I (2023–2025) objął pierwszą grupę urządzeń wyłączanych ręcznie zgodnie z checklistami. Etap II (od 2025) rozszerza program na kolejne maszyny. Firma mierzyła wpływ poprzez checklisty wyłączeń (data/godzina), miesięczne raporty godzin postoju – i przeliczała je na redukcję CO_2 na podstawie wcześniejszych pomiarów zużycia energii. W latach 2023–2025 firma zredukowała łącznie 494 tony CO_2 (około 200 ton rocznie). Od 2025 r. firma rozszerza program na kolejne urządzenia, co ma przełożyć się na dodatkową redukcję emisji szacowaną na około 100 ton CO_2 rocznie. Operatorzy otrzymali jasne procedury, co zwiększyło ich zaangażowanie i odpowiedzialność za efektywność energetyczną.

ISO 26 000: Środowisko

MTU Aero Engines Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1420

Modernizacja centrali wentylacyjnych

Firma przeprowadziła modernizację systemów HVAC, wymieniając napędy central wentylacyjnych na jednostki IE5 z elektroniką EC oraz modernizując automatykę i sterowniki. Rozwiązuje to problem strat energii oraz hałasu w instalacjach. Motywacją była realizacja celów klimatycznych i zwiększenie efektywności operacyjnej. Etap I (2024/2025) przyniósł redukcję emisji o ponad 200 ton CO_2, a po pełnym wdrożeniu oszczędności wyniosą około 300 ton rocznie. Wpływ zmierzono na podstawie monitoringu zużycia energii przed modernizacją i po niej, stosując przelicznik MWh × 1,16717. Beneficjentami są pracownicy oraz firma. Praktyka odpowiada na wyzwanie ograniczenia emisji i zużycia energii w instalacjach HVAC oraz poprawy parametrów pracy wentylacji. Motywacją była realizacja celów klimatycznych firmy i zwiększenie efektywności operacyjnej. Działanie wspiera niezawodność instalacji HVAC i stabilność procesów. W dodatku pracownicy zyskali bardziej komfortowe i stabilne środowisko pracy, a organizacja niższe zużycie energii i mniejszy ślad węglowy. Efekty zmierzono na podstawie danych z monitoringu zużycia energii oraz analiz porównawczych przed modernizacją i po niej, z przeliczeniem oszczędności na emisję CO_2. Firma osiągnęła trwałe obniżenie kosztów operacyjnych, zwiększyła efektywność infrastruktury technicznej oraz wzmocniła realizację strategii klimatycznej.

ISO 26 000: Środowisko

Nestlé Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6300
Partner Strategiczny FOB

Gerber – rolnictwo regeneratywne w praktyce

Celem projektu jest wsparcie rolników, którzy dostarczają jabłka i marchew do Nestlé w Polsce, we wdrażaniu praktyk rolnictwa regeneratywnego, prowadzących do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych oraz zwiększenia odporności gospodarstw na skutki zmian klimatu. Program realizowany jest od 2021 r. i obejmuje finansowanie poplonów, zakup i instalację stacji monitorujących warunki pogodowe, choroby i presję szkodników, a także stosowanie kwasów humusowych. W ramach projektu prowadzone są szkolenia rolników oraz wdrażane rozwiązania praktyczne (m.in. pułapki feromonowe) we współpracy z Podkarpacką Izbą Rolniczą, Podkarpackim ODR i organizacjami rolniczymi. Program skierowany jest do rolników współpracujących z Nestlé i realizowany w partnerstwie merytorycznym z Uniwersytetem Rolniczym w Krakowie oraz organizacjami doradczymi i szkoleniowymi, m.in. Terra Nostra. Wpływ działań oceniono na podstawie ponad 600 analiz glebowych, narzędzi oceny gospodarstw, modelowania śladu węglowego i analiz LCA, co pozwoliło oszacować redukcję emisji na poziomie 146 ton CO_2e rocznie. Program wspiera stabilność dostaw surowców oraz realizację celów strategii zrównoważonego rozwoju Nestlé. Firma wsparła ponad 20 gospodarstw, finansując poplony na ponad 470 ha oraz instalując stacje monitorujące w kilkudziesięciu lokalizacjach. Rolnicy uzyskali dostęp do szkoleń i doradztwa. Efekty oceniano na podstawie analiz glebowych, narzędzi Cool Farm Tool i Farm Assessment Tool, modelowania śladu węglowego oraz podwójnej analizy LCA, realizowanej z Uniwersytetem Rolniczym w Krakowie. Projekt wzmocnił odporność łańcucha dostaw i wsparł transformację gospodarstw w kierunku rolnictwa regeneratywnego.

ISO 26 000: Środowisko

Netto

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5500

Rozwój odnawialnych źródeł energii w obiektach Netto Polska

ISO 26 000: Środowisko

Celem praktyki była poprawa efektywności energetycznej oraz ograniczenie wpływu działalności operacyjnej na klimat poprzez modernizację infrastruktury technicznej i rozwój niskoemisyjnych rozwiązań energetycznych. Działania realizowano w roku 2025 i obejmowały one m.in. kompleksową wymianę systemów chłodniczych na instalacje wykorzystujące CO_2 zamiast freonów w 26 sklepach, dołożenie klimatyzacji w 14 istniejących obiektach oraz instalację kompensatorów mocy biernej w sklepach. Równolegle prowadzono prace dokumentacyjne dla pierwszej farmy fotowoltaicznej oraz instalacje PV przy nowych inwestycjach, które obejmują już ponad 25% zapotrzebowania. Beneficjentami praktyki byli klienci i pracownicy korzystający z bardziej efektywnych energetycznie obiektów oraz społeczności lokalne. W realizację zaangażowane były zespoły techniczne i operacyjne oraz partnerzy zewnętrzni. Praktyka odpowiada na wyzwania związane ze zmianą klimatu, emisjami z systemów chłodniczych oraz rosnącymi kosztami energii. Wpływ działań mierzono poprzez monitoring zużycia energii oraz parametrów technicznych instalacji, a firma realizowała działania dekarbonizacyjne.

Orange Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8576
Partner Strategiczny FOB

Energia ze źródeł odnawialnych

ISO 26 000: Środowisko

Firma Orange Polska – jako pierwszy polski operator telekomunikacyjny i jedna z pierwszych polskich firm – zabezpieczyła stabilne dostawy zielonej energii poprzez długoterminowe kontrakty Power Purchase Agreement (PPA). Praktyka rozwiązuje problem wysokiej emisji CO_2 związanej z utrzymaniem serwerowni i stacji bazowych telefonii komórkowej. Firma podjęła to działanie, aby zrealizować cele strategii biznesowej i odpowiedzieć na oczekiwania inwestorów oraz klientów. W 2025 r. udział OZE w całkowitym zużyciu energii firmy wyniósł 100%, co przełożyło się na 93-proc. redukcję emisji w zakresach 1 i 2 względem roku 2020. Wykorzystuje się około 400 GWh energii rocznie z turbin wiatrowych i farm słonecznych. Metodologia obliczeń opiera się na podejściu spend-based. Dziś firma dysponuje kilkoma tego typu kontraktami, zapewniającymi energię na potrzeby swojej działalności i jej udział w mixie energetycznym firmy stale rośnie. Zielona energia jest dostarczana z wybudowanych dla Orange Polska turbin wiatrowych i instalacji fotowoltaicznych zlokalizowanych na terenie całego kraju, w tym na naszymterenie Centrum Przetwarzania Danych (CDP) w Łodzi i pod Kielcami oraz Warsaw Center Hub. Z tej energii korzystają serwerownie, stacje bazowe telefonii komórkowej, szafy dostępowe, a także biura oraz punkty obsługi klienta. Teraz usługi dostarczane klientom Orange Polska wiążą się z mniejszą emisją CO_2 do atmosfery. Praktyka odpowiada na wyzwanie realizacji celów redukcji emisji CO_2 zawartych w strategii biznesowej firmy i na oczekiwania inwestorów. W roku 2025 udział energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych w całkowitym zużyciu energii firmy wyniósł 100%. Dodatkowym aspektem motywacyjnym była optymalizacja i stabilizacja kosztów energii elektrycznej w długim horyzoncie czasu.

Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
25825

Ślad węglowy produktu – drewna – policzony po raz pierwszy w historii Lasów Państwowych

Lasy Państwowe po raz pierwszy w historii obliczyły ślad węglowy 1 m sześc. drewna dla głównych gatunków drzew oraz określenie poziomu emisji CO_2e w całym cyklu życia produktu. Działanie polegało na przeprowadzeniu analizy „od kołyski do bramy" zgodnie z metodyką GHG Protocol, obejmującej produkcję sadzonek, hodowlę i ochronę lasu, pozyskanie surowca oraz jego transport. Wyniki ogłoszono w 2025 r. Partnerem projektu była niezależna firma weryfikująca dane środowiskowe, a adresatami są kontrahenci, przemysł drzewny i budowlany oraz podmioty raportujące ESG. Praktyka odpowiada na wyzwanie zmian klimatu i rosnące wymogi raportowania emisji w łańcuchach dostaw. Wpływ zmierzono poprzez kalkulację emisji CO_2e w przeliczeniu na jednostkę produktu. Motywacją było zwiększenie transparentności oraz potwierdzenie niskoemisyjnego charakteru drewna. Działanie bezpośrednio wiąże się z podstawową działalnością firmy – zrównoważoną gospodarką leśną i sprzedażą drewna, a uzyskane dane mogą być wykorzystywane przez partnerów biznesowych w raportowaniu środowiskowym i podejmowaniu decyzji inwestycyjnych (wspierając ograniczenie emisji w łańcuchu wartości oraz rozwój budownictwa niskoemisyjnego w Polsce i UE). W wyniku realizacji projektu firma po raz pierwszy określiła ślad węglowy 1 m sześc. drewna dla głównych gatunków, ustalając poziom emisji CO_2e w całym cyklu życia produktu. Jakościowo potwierdziła niskoemisyjny charakter drewna względem materiałów alternatywnych. Kontrahenci i podmioty raportujące ESG uzyskali rzetelne dane do analiz i sprawozdawczości. Obliczenia wykonano zgodnie z GHG Protocol i poddano weryfikacji zewnętrznej. Organizacja zwiększyła transparentność środowiskową oraz wzmocniła swoją wiarygodność jako dostawcy surowca o udokumentowanych parametrach środowiskowych, wspierając odpowiedzialne decyzje zakupowe i długoterminowe cele klimatyczne partnerów biznesowych w UE.

ISO 26 000: Środowisko

Pepco Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11965
Partner Strategiczny F0B

100% energii elektrycznej zużywanej przez Pepco w Polsce pochodzi z odnawialnych źródeł energii

Od 2025 r. 100% energii elektrycznej wykorzystywanej w sklepach i centrach dystrybucyjnych Pepco w Polsce pochodzi z OZE, głównie z energii słonecznej i wiatrowej. Działania Pepco w zakresie energii odnawialnej w roku 2025 ograniczyły emisję CO_2 w zakresie 2 o 46%, co jest znaczącym wkładem w realizację celów klimatycznych Polski i UE. Dzięki temu działaniu Pepco zbliża się do realizacji jednego ze swoich celów klimatycznych, jakim jest redukcja emisji CO_2 w zakresach 1 i 2 o 50% do roku 2030 (w odniesieniu do FY24). Kluczowym elementem było podpisanie umowy typu PPA (Power Purchase Agreement), umożliwiającej bezpośredni zakup energii z farmy fotowoltaicznej. Około 8% całkowitego zużycia energii elektrycznej pokrywane jest bezpośrednio z farmy fotowoltaicznej w ramach PPA. Pozostała część energii odnawialnej zabezpieczona jest poprzez Gwarancje Pochodzenia. →

ISO 26 000: Środowisko

→

Pepco Poland

Długoterminowe kontrakty PPA oraz jasno określone cele redukcyjne sprawiają, że działania Pepco mają charakter systemowy i trwały, prowadzą do zmiany modelu funkcjonowania organizacji na bardziej odporny i zrównoważony. Transformacja energetyczna Pepco przynosi korzyści szerokiemu gronu interesariusz. Znaczące ograniczenie emisji CO_2 wspiera realizację celów klimatycznych Polski i Unii Europejskiej. W dodatku inwestorzy otrzymują jasny sygnał stabilnej, długoterminowej i odpowiedzialnej strategii ESG. Klienci i społeczności lokalne korzystają z działalności firmy, która konsekwentnie ogranicza swój wpływ na klimat. Dodatkowym potwierdzeniem wiarygodności strategii jest zaufanie instytucji finansowych. Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju zainwestował równowartość 25 mln euro w zielone obligacje Pepco Group, wspierające projekty środowiskowe.

Pharmalink

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
260

Wykorzystanie CO_2 jako czynnika chłodniczego w chłodniach firmy Pharmalink

W nowym centrum logistycznym firmy Pharmalink, oddanym do użytku w 2025 r., zastosowano agregaty chłodnicze wykorzystujące CO_2 zamiast freonów. Logistyka farmakologiczna wymaga utrzymania odpowiedniej temperatury leków, co jest wymogiem krytycznym, gdyż nawet najmniejsze przekroczenia temperatury oznaczają konieczność utylizacji leków. W dodatku najpopularniejsze freonowe czynniki chłodnicze wykorzystywane w agregatach chłodniczych w chłodniach cechują się bardzo wysokim śladem węglowym. Celem inicjatywy jest zapewnienie najwyższych standardów bezpieczeństwa przechowywania leków przy jednoczesnej redukcji śladu węglowego. Beneficjentami praktyki są klienci firmy Pharmalink oraz środowisko naturalne. Inicjatywa odpowiada na wyzwania klimatyczne i jest bezpośrednio powiązana z podstawową działalnością spółki w obszarze logistyki farmaceutycznej. Zastosowanie CO_2 zamiast freonowych czynników chłodniczych pozwala znacząco ograniczyć emisję gazów cieplarnianych – w skali operacji firmy Pharmalink redukcja może wynosić od kilkudziesięciu do nawet kilkuset ton ekwiwalentu CO_2. Efekty mierzone są poprzez analizę rodzaju zastosowanego czynnika chłodniczego oraz jego potencjału tworzenia efektu cieplarnianego. Organizacja zyskuje trwałe obniżenie śladu węglowego w jednym z najbardziej emisyjnych obszarów działalności, przy zachowaniu najwyższych standardów bezpieczeństwa przechowywania leków.

ISO 26 000: Środowisko

Pharmalink

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
260

Certyfikat BREEAM dla nowego obiektu firmy Pharmalink

W nowym centrum logistycznym firmy Pharmalink, oddanym do użytku w 2025 r., zastosowano agregaty chłodnicze wykorzystujące CO_2 zamiast freonów. Pharmalink, realizując strategię redukcji śladu węglowego i ograniczania wpływu na środowisko, koncentruje się nie tylko na optymalizacji transportu, będącego podstawą działalności firmy, lecz także na zrównoważonym budownictwie. Celem inicjatywy jest zapewnienie, aby infrastruktura wykorzystywana przez spółkę spełniała najwyższe standardy środowiskowe. Beneficjentami praktyki są klienci firmy, pracownicy oraz środowisko naturalne. Inicjatywa odpowiada na wyzwania związane z efektywnością energetyczną budynków i zrównoważonym zarządzaniem infrastrukturą, pozostając w bezpośrednim związku z działalnością operacyjną firmy Pharmalink. Uzyskanie certyfikatu BREEAM na poziomie „excellence" potwierdza, że obiekt spełnia wysokie standardy w zakresie efektywności energetycznej i wodnej, ograniczania zanieczyszczeń, gospodarki odpadami oraz doboru materiałów budowlanych. Efekty mierzone są poprzez spełnienie rygorystycznych kryteriów certyfikacyjnych. Organizacja zyskuje niższe zużycie zasobów, ograniczenie emisji oraz wzmocnienie wiarygodności jako odpowiedzialny uczestnik rynku, realizujący zasady zrównoważonego rozwoju.

ISO 26 000: Środowisko

PTS Plast-Box

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
236

Regulacja częstotliwości na podstawie pomiaru różnicy ciśnień dla wszystkich pomp obiegów chłodzenia hydrauliki i form

Firma zmodernizowała system chłodzenia ciągu technologicznego, wprowadzając sieć czujników i przetwornic do regulacji obrotów pomp. Praktyka rozwiązuje problem nadmiernego zużycia energii elektrycznej i niskiej odporności systemu na upały. Motywacją była chęć wydłużenia żywotności pomp i redukcja kosztów operacyjnych. W realizację zaangażowano Dział Utrzymania Ruchu oraz specjalistów zewnętrznych. Mierzalnym efektem było zredukowanie zużycia energii przez system chłodzenia o 8,7 kW na każdą godzinę pracy, co stanowi oszczędność na poziomie około 30%. Wpływ mierzono poprzez bezpośrednie porównanie liczników przed modernizacją i po niej. Do systemu włączono sieć czujników i przetwornic, za pomocą których moc chłodnicza jest bieżąco zarządzana przez regulację obrotów pomp czynnika chłodniczego. Dzięki temu pompy w trakcie swojej pracy mogą często działać na niższych niż dotychczas obrotach, co redukuje zużycie energii. Praktyka odpowiada na wyzwanie zmian klimatycznych poprzez redukcję zużycia energii elektrycznej oraz zwiększenia odporności systemu chłodzenia na wysokie temperatury powietrza (upały). Motywacją firmy do podjęcia działań była redukcja zużycia energii elektrycznej oraz wydłużenie żywotności pomp.

ISO 26 000: Środowisko

ROHLIG SUUS Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Zastosowanie ciągnika elektrycznego

ISO 26 000: Środowisko

Działanie polegało na zastąpieniu ciągnika spalinowego elektrycznym w operacjach logistycznych realizowanych dla Grupy Kęty S.A. między magazynem a oddziałami firmy. Celem praktyki było zmniejszenie emisji CO_2 w transporcie drogowym klienta (Grupa Kęty S.A.), a co za tym idzie zmniejszenie ilości gazów cieplarnianych emitowanych do atmosfery. Praktyka wymagała współpracy pomiędzy trzema podmiotami: Grupą Kęty S.A., firmą Rohlig Suus Logistics oraz firmą transportową, która w ramach umowy uzupełniła flotę samochodową o ciągnik elektryczny i realizowała transport w ramach projektu. Podjęte przedsięwzięcie odpowiada na wyzwanie środowiskowe, jakim jest wysoka emisja gazów cieplarnianych do atmosfery emitowana przez branżę logistyczną. Firma mierzyła emisje CO_2, które dzięki zielonym źródłom energii wyniosły 0 CO_2e. Motywacją do podjęcia tego działania dla firmy była chęć minimalizacji emisji CO_2 w swojej działalności. Znając i rozumiejąc własną rolę w łańcuchu dostaw klientów i partnerów, Rohlig Suus Logistics przywiązuje dużą wagę do inicjatyw zmniejszających emisje i zachęca do nich swoich partnerów biznesowych. Dzięki zastosowaniu ciągnika elektrycznego firma zredukowała ślad węglowy w operacjach drogowych na trasie objętej projektem. Dodatkowo partnerstwo stworzone w ramach praktyki stanowi dobry przykład współpracy, która niesie korzyści dla każdej ze stron.

SEGRO Poland

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
48

Certyfikacja BREEAM In-use portfolio SEGRO w Polsce

ISO 26 000: Środowisko

W 2025 r. firma SEGRO rozpoczęła proces certyfikacji BREEAM In-Use dla wszystkich istniejących obiektów magazynowych w Polsce, certyfikując w pierwszym etapie 16 budynków o powierzchni 335 tys. mkw. Działania modernizacyjne obejmowały wprowadzenie wodooszczędnych rozwiązań, efektywnego oświetlenia LED w systemie DALI, zaawansowanych systemów monitoringu mediów, instalację stacji ładowania EV, pozyskiwanie 100% energii z OZE. Te usprawnienia przekładają się na oszczędności i większą efektywność operacyjną. Głównymi beneficjentami są klienci SEGRO, dla których oznacza to niższe koszty operacyjne i zwiększoną konkurencyjność. Inicjatywa jest także odpowiedzią na globalne zmiany klimatyczne, wspiera bowiem redukcję emisji CO_2 i efektywne zarządzanie zasobami. Projekt jest realizowany w ramach programu Odpowiedzialne SEGRO. Pierwszy etap certyfikacji został zrealizowany kilka miesięcy przed wyznaczonym terminem i zaplanowano przygotowanie do wdrożenia II etapu w 2026 r. W ramach kolejnego etapu w samym styczniu 2026 r. SEGRO uzyskało certyfikaty dla wybranych budynków w czterech parkach magazynowych. Poprzez certyfikację SEGRO umacnia swoją pozycję lidera w branży magazynowej, zwiększając wartość i atrakcyjność całego portfolio. Projekt zapewnia zgodność z kluczowymi regulacjami ESG, w tym z dyrektywą CSRD, oraz wspiera cele dekarbonizacji. Jednocześnie klienci mogą korzystać z obiektów bardziej efektywnych energetycznie, co przekłada się na niższe koszty operacyjne i zgodność z ich wewnętrznymi politykami ESG.

VIVE Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Strategia dekarbonizacji Grupy VIVE

W roku 2024 Grupa VIVE przyjęła strategię dekarbonizacji mającą na celu systemową redukcję emisji gazów cieplarnianych w całym łańcuchu wartości. W ramach praktyki obliczono pełny ślad węglowy organizacji, zmapowano łańcuch wartości oraz opracowano scenariusz rozwoju bazowego (BAU). Na tej podstawie wyznaczono cele redukcyjne w zakresach 1, 2 i 3, zgodne z międzynarodową metodyką Science Based Targets initiative (SBTi). Działanie obejmuje również proces angażowania dostawców w ograniczanie emisji pośrednich. Wpływ praktyki monitorowany jest poprzez cykliczne obliczenia emisji CO2e oraz weryfikację realizacji zidentyfikowanych inicjatyw dekarbonizacyjnych. Wdrożenie strategii stanowi odpowiedź na wymogi regulacyjne oraz rynkowe, służąc ograniczaniu ryzyk klimatycznych i kosztowych. Dzięki opracowaniu kompletnego bilansu emisji i wyznaczeniu ram zarządzania wpływem środowiskowym organizacja zwiększyła transparentność operacyjną oraz przygotowała się do przyszłych obowiązków sprawozdawczych w obszarze ESG.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

Walstead Central Europe / Walstead Kraków

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
953
Partner Strategiczny FOB

Zakup gwarancji pochodzenia energii elektrycznej z odnawialnych źródeł

Zakłady w Krakowie i Starachowicach w trzecim kwartale 2025 r. wdrożyły praktykę zakupu gwarancji pochodzenia energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych (wiatr, woda, słońce). Działanie to ma na celu zwiększenie udziału zielonej energii w całkowitym bilansie firmy do poziomu co najmniej 50%. Praktyka rozwiązuje problem emisji gazów cieplarnianych związanych z działalnością operacyjną i jest bezpośrednio powiązana z realizacją celów środowiskowych organizacji. Beneficjentami są partnerzy biznesowi oraz społeczność lokalna, a w realizację zaangażowani byli pracownicy odpowiedzialni za zarządzanie energią. Współpraca z dostawcą prądu pozwoliła na formalne potwierdzenie ekologicznego pochodzenia energii wprowadzonej do sieci. Efekty działań mierzone są poprzez analizę udziału energii elektrycznej objętej gwarancjami pochodzenia w całkowitym zużyciu energii elektrycznej w organizacji. Praktyka wspiera realizację celów środowiskowych firmy oraz rozwój odpowiedzialnego zarządzania energią w działalności operacyjnej.

ISO 26 000: Środowisko

Werner Kenkel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1204

Budowa farmy fotowoltaicznej

ISO 26 000:
Środowisko

W latach 2023–2025 firma Werner Kenkel etapowo zrealizowała budowę dwóch farm fotowoltaicznych zintegrowanych z infrastrukturą zakładów. Praktyka rozwiązuje problem emisji CO_2 w zakresie 2 oraz wysokich kosztów energii konwencjonalnej. Motywacją była chęć budowy odporności energetycznej i realizacji własnego Planu Dekarbonizacji. Działanie wspiera biznes poprzez obniżenie kosztów operacyjnych i zwiększenie bezpieczeństwa energetycznego. Adresatami byli pracownicy i otoczenie firmy, a partnerami dostawcy technologii i wykonawcy instalacji PV. Praktyka odpowiada na wyzwanie redukcji emisji oraz konieczność zwiększenia udziału OZE – zgodnie z celami klimatycznymi UE. Wpływ mierzono mocą zainstalowaną, ilością wyprodukowanej energii oraz zmniejszeniem emisji CO_2 rok do roku. Adresaci praktyki zyskali stabilne, niskoemisyjne źródło energii oraz większą odporność na wahania rynku. Efekty mierzono ilością wyprodukowanej energii, stopniem autokonsumpcji oraz wskaźnikiem redukcji emisji. Organizacja osiągnęła korzyści w postaci niższych kosztów energii, mniejszego śladu klimatycznego i realizacji Planu Dekarbonizacji będącego częścią Portfela Projektów Transformacji Zielonej Werner Kenkel.

Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
15

#LasZPF

ISO 26 000:
Środowisko

Firma Zentiva przeprowadziła trzecią edycję akcji edukacyjnej „Eko-wrzesień" dla wszystkich pracowników. Związek Przedsiębiorstw Finansowych przyłączył się do akcji Posadzimy.pl, by wspólnie z uczestnikami organizowanych przez ZPF konferencji sadzić lasy. Adresatem działania byli uczestnicy kongresów organizowanych przez Związek Przedsiębiorstw Finansowych. W działanie zaangażowani byli także pracownicy ZPF. Praktyka odpowiada na wyzwania środowiskowe, by w naszym kraju było zielono i aby ludzie oddychali czystym powietrzem. Sadzenie drzew w ramach kampanii Posadzimy.pl to wkład organizacji w realizację tego celu. Związek Przedsiębiorstw Finansowych zmierzył cel liczbą zasadzonych drzew. Związek zajmuje się w swoich codziennych działaniach budowaniem kapitału społecznego na rynku finansowym. Nie zapomina również o tym, by realizować cele związane z odpowiedzialnością biznesu wobec środowiska i społeczeństwa. Inicjatywa wspiera działalność biznesową poprzez zwiększenie zaangażowania członków ZPF w działania proekologiczne. W wyniku wdrożenia praktyki ZPF zasadził w roku 2025 1200 drzew (1 uczestnik kongresów = 1 drzewo). Adresaci, czyli uczestnicy organizowanych przez ZPF kongresów, zyskali możliwość uczestnictwa w eventach branżowych, których wartością dodaną jest dbałość o środowisko. Efekty zmierzono liczbą uczestników kongresów, która przełożyła się na liczbę zasadzonych drzew.

ESRS E2 – ZANIECZYSZCZENIE

Baltic Hub Container Terminal

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1400

BeBot – pierwszy w Polsce autonomiczny robot do sprzątania plaży

W lipcu 2025 r. firma Baltic Hub sfinansowała i przekazała Gdańskiemu Ośrodkowi Sportu robota BeBot do oczyszczania plaży Stogi. Celem praktyki było zwiększenie efektywności usuwania drobnych odpadów z plaży, poprawa bezpieczeństwa jej użytkowników oraz ochrona środowiska naturalnego. Szacuje się, że BeBot może zebrać do 27,5 tony odpadów w ciągu pół roku codziennej pracy. Urządzenie, zasilane energią elektryczną i słoneczną, służy do szczegółowego oczyszczania intensywnie użytkowanych stref plaży, nie narusza przy tym jej naturalnej struktury. Partnerzy praktyki to: Gdański Ośrodek Sportu oraz Miasto Gdańsk. Beneficjentami są mieszkańcy i turyści korzystający z plaży Stogi (w 2025 r. podczas jednej soboty w szczycie sezonu przebywało tam niemal 10 tys. osób). Praktyka odpowiada na problem zaśmiecania plaż i zagrożeń wynikających z obecności szkła, plastiku i niedopałków oraz na potrzebę ograniczania negatywnego wpływu odpadów na środowisko. Rezultaty mierzone są ilością i rodzajem zebranych odpadów (podczas testów BeBot w 10 minut zebrał około 8,5 kg zanieczyszczeń) oraz oceną poprawy czystości i bezpieczeństwa. Motywacją była troska o otoczenie terminala oraz wsłuchanie się w potrzeby społeczności lokalnej. BeBot potwierdził skuteczność w eliminowaniu drobnych zanieczyszczeń pomijanych przy standardowym sprzątaniu. Dzięki robotowi poprawiły się czystość i bezpieczeństwo plaży oraz ograniczony został negatywny wpływ odpadów na środowisko. Mieszkańcy i turyści zyskali czystszą, bezpieczniejszą przestrzeń i większy komfort wypoczynku. Efekty mierzone są wagą i strukturą zebranych odpadów oraz obserwacją stanu kluczowych stref. Działanie wzmocniło realizację strategii ESG, wizerunek firmy jako odpowiedzialnego partnera oraz jej relacje z lokalną społecznością.

ISO 26 000: Środowisko

Ceramika Paradyż

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1100

Modernizacja linii technologicznej poprawiająca efektywność energetyczną

W zakładzie produkcyjnym w Tomaszowie Mazowieckim została zrealizowana modernizacja polegająca na wymianie linii SOWG wykorzystywanych do obróbki mechanicznej płytek ceramicznych w technologii „na mokro". Inwestycja miała na celu podniesienie efektywności energetycznej, ograniczenie wpływu na środowisko oraz obniżenie kosztów eksploatacyjnych, poprzez zainstalowanie nowoczesnej linii do obróbki mechanicznej płytek ceramicznych w technologii „na sucho". Przed modernizacją obróbka mechaniczna – obejmowała m.in. łamanie, cięcie, polerowanie oraz rektyfikację płytek – prowadzona była w technologii „na mokro". Wymagało to dużego zużycia energii i wody, a także ciągłej pracy oczyszczalni ścieków technologicznych. →

ISO 26 000: Środowisko

→

Ceramika Paradyż

Przeprowadzona modernizacja polegała na wdrożeniu nowoczesnej linii pracującej w technologii suchego szlifowania z wykorzystaniem odpylania (nowoczesny filtr niepowodujący emisji pyłu do powietrza z możliwością wykorzystania ogrzanego powietrza z komina filtra do ogrzewania hali) oraz efektywniejszych systemów sterowania opartych na falownikach. Nowa linia technologiczna pozwala na znaczące obniżenie zużycia energii elektrycznej, m.in. poprzez ograniczenie pracy obecnej oczyszczalni ścieków technologicznych, poprawę efektywności procesów obróbki oraz zwiększenie wydajności w zakresie płytek rektyfikowanych aż o 100%. Jednocześnie wyniki analizy energetycznej podają konkretne wartości efektu energetycznego przedsięwzięcia: 3140 MWh/rok – przed modernizacją; 2340 kWh/rok – po modernizacji. Całościowa oszczędność energii dzięki modernizacji wynosi około 25%.

Pharmalink

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
260

Otwieranie nowych komór przeładunkowych na terenie Polski

ISO 26 000: Środowisko

Pharmalink rozbudował infrastrukturę logistyczną, otwierając w 2025 r. komorę przeładunkową w Rzeszowie i rozpoczynając pracę w Olsztynie oraz Krakowie, co umożliwia optymalizację tras transportowych oraz stopniową redukcję emisji CO_2. W celu skutecznego redukowania śladu węglowego w transporcie konieczne jest podejście wykraczające poza same pojazdy, normy emisji czy rodzaj wykorzystywanego paliwa, obejmujące także rozwój odpowiedniej infrastruktury logistycznej. Mierzalnym celem inicjatywy jest skracanie dystansów pomiędzy punktami logistycznymi i ograniczanie emisji generowanej w procesach transportowych. W roku 2025 uruchomiono komorę przeładunkową w Rzeszowie oraz rozpoczęto prace nad kolejnymi lokalizacjami – w Olsztynie i Krakowie. Beneficjentami działań są klienci firmy Pharmalink – szpitale, apteki i klienci prywatni – a także środowisko naturalne. Inicjatywa odpowiada na wyzwania związane z emisjami w transporcie oraz z potrzebą zrównoważonego planowania operacji w dużej skali. Jej realizacja wynika z dążenia spółki do ograniczania wpływu działalności logistycznej na środowisko przy jednoczesnym zwiększaniu efektywności operacyjnej i pozostaje spójna z podstawową działalnością firmy Pharmalink w obszarze dystrybucji i logistyki farmaceutycznej. Efektem realizacji praktyki jest możliwość planowania krótszych i bardziej efektywnych tras transportowych pomiędzy komorami przeładunkowymi, co w długim okresie prowadzi do stopniowej redukcji emisji CO_2, chociaż pełne rezultaty mają charakter długofalowy, każda nowa komora przeładunkowa przyczynia się do ograniczenia śladu węglowego w transporcie. Efekty mierzone są poprzez analizę długości tras i wolumenu operacji logistycznych. Organizacja zyskuje większą elastyczność operacyjną, poprawę dostępności usług oraz realny wpływ na zmniejszenie oddziaływania transportu na środowisko.

ESRS E3 – WODA I ZASOBY MORSKIE

ISS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Każda kropla ma znaczenie – ograniczanie zużycia wody w biurze

Od 2024 r. firma ISS wdraża w swoich biurach program edukacyjny i techniczny mający na celu oszczędzanie wody w aneksach kuchennych. Inicjatywa odpowiada na wyzwania związane z nadmiernym zużyciem zasobów naturalnych oraz potrzebą budowania bardziej odpowiedzialnych nawyków środowiskowych w miejscu pracy. W ramach praktyki wprowadzono działania edukacyjne skierowane do pracowników, obejmujące komunikację informacyjną, piktogramy oraz materiały zachęcające do świadomego korzystania z wody i naczyń. Promowane jest rozsądne używanie szklanek i kubków w ciągu dnia, aby ograniczyć ich nadmierne zużycie. Zmniejszenie liczby brudnych naczyń umożliwiło częstsze korzystanie ze zmywarek w trybach „eco", co dodatkowo ogranicza zużycie wody i energii. Inicjatywa wspiera budowanie świadomości środowiskowej pracowników oraz promuje odpowiedzialne korzystanie z zasobów w codziennym funkcjonowaniu biura. Realizacja działań przyniosła wymierne efekty środowiskowe. W 2024 r. zużycie wody spadło o 14% rok do roku, a w 2025 r. odnotowano kolejną redukcję na poziomie 5%. Wyniki obliczono na podstawie danych dotyczących zużycia wody w budynku i ich porównania z wcześniejszymi okresami rozliczeniowymi. Praktyka przyczynia się do ograniczenia wykorzystania zasobów naturalnych oraz zwiększenia świadomości pracowników w zakresie odpowiedzialnego korzystania z wody. Działania wpływają także na obniżenie kosztów operacyjnych i na bardziej efektywne wykorzystanie infrastruktury biurowej.

ISO 26 000: Środowisko

Nestlé Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6300
Partner Strategiczny FOB

Projekt „Water Regeneration"

Nestlé Waters realizuje w gminach zlewni rzeki Bystrej (m.in. Cynków, Wąwolnica, Wierzchoniów) inwestycje w infrastrukturę wodną, takie jak montaż lamp UV eliminujących bakterie coli, budowa kanalizacji czy wymiana rur azbestowych. Działanie rozwiązuje problem niskiej jakości wody i braków w lokalnych sieciach sanitarnych. Firma podjęła to wyzwanie, aby zwracać środowisku co najmniej taką ilość wody, jaką wykorzystuje w produkcji. Praktyka wspiera ochronę zasobów wodnych, co jest kluczowe dla działalności rozlewni Nałęczowianki. Beneficjentami praktyki są mieszkańcy gmin, w tym rodziny pracowników, którzy w 2025 r. zyskali 570 tys. M sześc. zregenerowanej wody. Partnerami przedsięwzięcia są lokalne samorządy. Firma nie czerpie korzyści biznesowych z inwestycji, ale korzystają z niej wszyscy mieszkańcy gmin zlewni Bystra – w tym również pracownicy rozlewni Nałęczowianki i ich rodziny.

ISO 26 000: Środowisko

SLODKIE

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
75

System nawadniania

Wdrożenie profesjonalnego systemu nawadniania na terenie firmy SLODKIE stanowi kolejny krok w realizacji strategii zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego zarządzania zasobami. Zastąpienie podlewania ręcznego automatycznym systemem, w tym rozwiązaniami kropelkowymi dla laurowiśni oraz trawnika, znacząco zwiększyło efektywność wykorzystania wody. System dostarcza wodę bezpośrednio do strefy korzeniowej roślin, ograniczając straty wynikające z parowania i spływu powierzchniowego. Efektywność nawadniania kropelkowego sięga nawet 90–95%, co przekłada się na realną oszczędność zasobów wodnych. Jednocześnie powolne, kontrolowane dozowanie chroni strukturę gleby przed erozją oraz wspiera utrzymanie prawidłowych warunków powietrzno-wodnych. Dobrze nawodniona roślinność skuteczniej wiąże dwutlenek węgla, produkuje tlen oraz zatrzymuje pyły zawieszone, poprawiając jakość powietrza wokół budynku. Regularna transpiracja roślin wpływa także na obniżenie temperatury otoczenia w okresach upałów, redukując efekt miejskiej wyspy ciepła. Wzmocniona kondycja roślin ogranicza potrzebę stosowania środków chemicznych, co dodatkowo wspiera lokalny ekosystem i bioróżnorodność.

ISO 26 000: Środowisko

Werner Kenkel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1204

Własna podczyszczalnia ścieków

Firma uruchomiła instalację obejmującą koagulację, flokulację, sedymentację, filtrację, napowietrzanie, dezynfekcję i doczyszczanie na węglu aktywnym oraz złożach zmiękczających. Celem praktyki było ograniczenie zużycia wody świeżej, zmniejszenie ilości odprowadzanych ścieków oraz zapewnienie pełnej kontroli nad ich jakością poprzez wdrożenie zaawansowanego systemu podczyszczania i zawracania wody procesowej. Adresatami przedsięwzięcia są pracownicy działów produkcji, utrzymania ruchu i ochrony środowiska, a partnerami – dostawcy technologii oczyszczania. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z ochroną zasobów wodnych, ze zobowiązaniem do redukcji ilości ścieków i ze spełniania norm środowiskowych. Efekty mierzono parametrami ścieków, stabilnością pracy instalacji oraz ilością wody zwracanej do produkcji. Motywacją była chęć ograniczenia wpływu na środowisko. Praktyka wspiera działalność firmy poprzez odzysk około 4,5 tys. m sześc. wody rocznie, redukcję kosztów i większą zgodność regulacyjną oraz minimalizację negatywnego wpływu na środowisko. Efekty mierzono analizami fizykochemicznymi, parametrami sedymentacji, efektywnością koagulacji i monitoringiem jakości online. Organizacja osiągnęła korzyści w postaci obniżenia negatywnego wpływu środowiskowego, zapewnienia zgodności regulacyjnej i poprawy efektywności produkcji.

ISO 26 000: Środowisko

Żywiec-Zdrój

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
615

Kontynuacja programu Żywiec Zdrój „Po stronie natury" i wznowienie nasadzenia kolejnego miliona drzew

ISO 26 000: Środowisko

Żywiec Zdrój od dwóch dekad realizuje projekty mające na celu aktywną odbudowę zasobów naturalnych. Ochrona zasobów wodnych, dbałość o bioróżnorodność i edukacja ekologiczna należą do kluczowych filarów tych działań. Jednym z nich jest program „Po stronie natury", który zaowocował już ponad 8 mln posadzonych sadzonek. W 2025 r. firma zdecydowała się wznowić nasadzenia kolejnego miliona drzew i ogłosiła start przełomowej inicjatywy, która dokładnie zbada retencyjną moc posadzonych w ramach programu „Po stronie natury" drzew. Praktyka rozwiązuje problem niedoboru wody i degradacji ekosystemów wrażliwych na zmiany klimatu. Firma zajęła się tym tematem, aby aktywnie odbudowywać zasoby naturalne niezbędne do produkcji wody. Działanie jest fundamentem modelu biznesowego opartego na ochronie przyrody. Beneficjentami są społeczności lokalne i środowisko. Projekt realizowany jest we współpracy z Centrum UNEP/GRID-Warszawa oraz naukowcami, a łączna liczba posadzonych drzew przekroczyła 8 mln. Równolegle powstanie interaktywny kalkulator korzyści, jakie przynoszą drzewa, specjalne akcje w szkołach oraz szkolenia dla nauczycieli. Projekt, realizowany we współpracy z Centrum UNEP/GRID-Warszawa, potrwa do roku 2030.

ESRS E4 – BIORÓŻNORODNOŚĆ I EKOSYSTEMY

Cemex Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1000
Partner Strategiczny FOB

Pustułki – sokoły w zakładach Cemex

ISO 26 000: Środowisko

W cementowniach w Chełmie i Rudnikach firma zamontowała 14 skrzyń lęgowych dla pustułek, obejmując część z nich całodobowym monitoringiem online. Celem praktyki jest wsparcie pustułki, chronionego gatunku sokoła, poprzez utworzenie i utrzymanie miejsc lęgowych, a także zapewnienie nadzoru ornitologicznego. Od 2023 r. projekt wspiera Katedra Ekologii i Zoologii Kręgowców Uniwersytetu Łódzkiego. Ornitolog dr Bartosz Janic corocznie obrączkuje pisklęta, pobiera od nich materiał do badań oraz przygotowuje ekspertyzę z podsumowaniem sezonu. By zebrać więcej danych, sześć skrzyń lęgowych jest objętych całodobowym monitoringiem. Transmisja z trzech kamer w okresie lęgowym jest udostępniania internautom. Aby zaangażować ich w obserwacje, firma prowadzi kalendarz lęgów na swojej stronie internetowej oraz organizuje konkurs na najciekawsze obserwacje z gniazd. Praktyka jest odpowiedzią na trwający obecnie kryzys bioróżnorodności i przejawem poczucia odpowiedzialności za teren, na którym Cemex prowadzi działalność. Firma mierzy wpływ praktyki, monitorując sukces lęgowy pustułek, a także przez statystyki komunikacyjne. Efektywność praktyki z roku 2025 pokazują poniższe wskaźniki: 48 pustułek dorosło w zakładach Cemex (raport ornitologa), a 29 piskląt zostało zaobrączkowanych (raport ornitologa), natomiast łączny czas oglądania streamingu wyniósł ponad 2600 godzin (statystyki YouTube), ponad 1500 wiadomości wymienili internauci na czacie pod transmisjami (statystyki YouTube). Cemex po raz kolejny pokazał, że możliwe jest włączenie ochrony przyrody w działania operacyjne firmy, a przemysł nie musi być wrogiem różnorodności biologicznej, tylko może ją aktywnie wspierać.

Cemex Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1000
Partner Strategiczny FOB

Ocena wpływu netto na bioróżnorodność

ISO 26 000: Środowisko

Firma Cemex, we współpracy z Ansee Consulting, przeprowadziła analizę wpływu netto na bioróżnorodność w dwóch priorytetowych lokalizacjach. Celem praktyki jest lepsze zarządzanie bioróżnorodnością w dwóch ważnych lokalizacjach firmy. Dzięki przeglądowi dokumentacji, analizie zdjęć satelitarnych, wizytom terenowym oraz konsultacjom z ekspertami możliwe było obliczenie oceny wpływu netto na bioróżnorodności i zaplanowanie działań, które przyniosą korzyści lokalnym siedliskom i gatunkom. Analizę przeprowadzono zgodnie z „Methodology for the Net Impact Assessment" opracowaną przez The World Business Council for Sustainable Development. Metodyka ta opiera się na ustrukturyzowanym podejściu do identyfikacji, pomiaru i porównywania oddziaływań zarówno negatywnych, jak i pozytywnych. Praktyka jest odpowiedzią na trwający kryzys bioróżnorodności, a dzięki przeniesieniu działań na konkretne wskaźniki liczbowe pozwala zweryfikować faktyczny efekt prośrodowiskowy podejmowanych działań. Cemex przeprowadził kompleksowe analizy oceny wpływu netto na bioróżnorodność w odniesieniu do aktualnego stanu oraz potencjalnych zmian. W przypadku analiz odnoszących się do przyszłości zastosowano dwa warianty – z podjęciem działań prośrodowiskowych oraz bez nich. Pozwoliło to zaplanować najefektywniejsze kierunki działań, by zintegrować kwestie ochrony przyrody z procesami decyzyjnymi w organizacji. Efektem prac jest dokumentacja zawierająca m.in. zestawienie zidentyfikowanych gatunków, mapy siedlisk, wyniki obliczeń, a także rekomendacje. Podjęte działania pozwalają doskonalić planowanie operacyjne oraz są podstawą do aktualizacji strategii zarządzania bioróżnorodnością.

Dom Development

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
713

Program „Miejska Zieleń" w 2025 r.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa Dom Development kontynuuje realizację Programu „Miejska Zieleń", którego celem jest zazielenianie miast i tworzenie ekosystemów o wysokiej bioróżnorodności. Każdego roku w aglomeracjach, w których działa deweloper (Warszawa, Wrocław, Trójmiasto, Kraków), zagospodarowany zostanie co najmniej jeden ogólnodostępny teren. Dom Development rewitalizuje tereny zielone, zakłada parki, skwery, ogrody deszczowe oraz tworzy strefy rekreacyjne dla mieszkańców. W roku 2025 na Program „Miejska Zieleń" przeznaczono blisko 8 mln zł i zagospodarowano tereny o łącznej powierzchni ponad 2 ha. Warto podkreślić, że powstał nowy teren zielony na warszawskim Chrzanowie, w bezpośrednim sąsiedztwie Dzielnicy Mieszkaniowej „Metro Zachód". Natomiast we Wrocławiu zrealizowano nowe nasadzenia przy ulicy Zielnej oraz uporządkowano i zrewitalizowano zaniedbany teren miejski przy Górce Tarnogajskiej. Co więcej, w sąsiedztwie ulicy Malborskiej w Krakowie powstał park kieszonkowy obejmujący skwer z małym placem zabaw oraz strefami wypoczynku. Nowe tereny zielone powstały również w Gdańsku: park kieszonkowy przy ulicy Lema, miejski skwer przy skrzyżowaniu ulic Piekarniczej i Lema. Zrealizowano także remont nabrzeża Nowej Motławy.

Gdańsk Transport Company

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8

Projekt Łąka – analiza różnorodności

Projekt Łąka „Analiza różnorodności" miał na celu ocenę przydatności tworzenia łąk kwietnych wzdłuż AmberOne Autostrady A1 w kontekście zwiększenia bioróżnorodności, poprawy funkcji ekologicznych terenów przydrożnych i wspierania adaptacji do zmian klimatu. W 2025 r. badania obejmowały analizę roślin naczyniowych (skład gatunkowy, udziały gatunków, charakter fitocenotyczny), bezkręgowców (ogólnie, a także zapylaczy: żądłówki, dzikie pszczoły, motyle dzienne) oraz gleb (warstwa organiczna, granulometria, zasolenie, zawartość wybranych pierwiastków i związków). Badania prowadzono na czterech istniejących autostradowych łąkach kwietnych (~1 ha każda) w Stanisławie 1, Stanisławie 2, Bobrowcu i Kopytkowie oraz na porównawczych powierzchniach trawiastych. Reprezentatywne powierzchnie obejmowały 60–70% łąk, z wyłączeniem obrzeży i miejsc naruszonych. Wyniki posłużyły do syntezy, wniosków i praktycznych zaleceń dotyczących projektowania i utrzymania łąk kwietnych przy autostradach. Badania łąk kwietnych wzdłuż A1 odpowiadają na wyzwania związane z utratą bioróżnorodności terenów trawiastych autostrady. GTC odpowiada poprzez operatora autostrady za zarządzanie zielenią w całym pasie drogowym A1. Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują, że łąki charakteryzują się wyższą liczbą gatunków, większą różnorodnością i równomiernością niż powierzchnie referencyjne, co pozytywnie wpływa na bioróżnorodność roślin. Zwiększają różnorodność bezkręgowców, zwłaszcza zapylaczy, podczas gdy organizmy glebowe mają mniejsze znaczenie. Wpływ na właściwości gleb jest zróżnicowany, z niższym stężeniem fosforu i większą zmiennością zasolenia.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa CCC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
15887
Partner Strategiczny FOB

Analiza wpływu Grupy Modivo na wodę i bioróżnorodność

Celem Grupy Modivo było zidentyfikowanie i ocena istotnych wpływów, ryzyk i szans związanych z wodą i bioróżnorodnością w łańcuchu wartości, zgodnie z ESRS E3 i E4, poprzez wdrożenie analizy LEAP opartej na wytycznych TNFD. Działanie polegało na przeprowadzeniu pełnego cyklu LEAP (scoping, locate, evaluate, assess). Analizą objęto upstream w Azji, 243 lokalizacje dostawców oraz 54 obiekty własne. Proces zrealizowano w ramach raportowania ESG. Zaangażowani byli dostawcy (ankiety), zespoły ESG, zakupy i Zarząd odpowiedzialny za nadzór nad ryzykiem. Praktyka odpowiada na presję sektora fashion na zasoby wodne i bioróżnorodność oraz koncentrację ryzyk w upstream. Ryzyka oceniono ilościowo z użyciem ENCORE i WWF Risk Filter; próg 3.0 skutkował wpisem do Rejestru Ryzyk. Motywacją była istotność wpływów środowiskowych i potrzeba wzmocnienia due diligence. Analiza wspiera zarządzanie ryzykiem i decyzje strategiczne w łańcuchu wartości. Firma zmapowała 243 lokalizacje w łańcuchu dostaw oraz 54 obiekty własne, identyfikując obszary podwyższonego ryzyka wodnego i przyrodniczego. Działanie jakościowo zwiększa precyzję zarządzania ryzykiem środowiskowym i integrację ESG z procesami strategicznymi.
→

ISO 26 000: Środowisko

→

Grupa CCC

Zarząd i kadra zarządzająca uzyskali uporządkowaną mapę ekspozycji na ryzyka w upstream, a dostawcy większą jasność oczekiwań środowiskowych i kierunków współpracy. Wyniki zmierzono przy użyciu ENCORE i WWF Risk Filter, stosując próg 3.0 dla włączenia ryzyk do Rejestru Ryzyk oraz dalszej weryfikacji eksperckiej. Organizacja wzmocniła system zarządzania ryzykiem, zgodność z ESRS E3 i E4 oraz odporność łańcucha wartości.

Mleczarnia Turek

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
360

Praktyki rolnictwa regeneratywnego u dostawców mleka

ISO 26 000: Środowisko

Mleczarnia „Turek" w pięciu gospodarstwach uruchomiła program wsparcia dostawców w przejściu na rolnictwo regeneratywne. Celem inicjatywy jest pokazanie dostawcom, że przejście na rolnictwo regeneratywne jest możliwe w prosty, praktyczny i efektywny sposób – niezależnie od lokalnych uwarunkowań, takich jak jakość gleby czy poziom opadów – a w efekcie końcowym następuje redukcja śladu węglowego w łańcuchu dostaw. Działania rozpoczęto od pobrania i analizy prób glebowych, które pozwoliły ocenić kompleks sorpcyjny gleb i opracować indywidualne rekomendacje zwiększające ich żyzność i pojemność. Beneficjentami praktyki są dostawcy mleka, którzy dzięki certyfikatom osiągają przewagę konkurencyjną oraz potencjalnie mogą uzyskać wyższe ceny za swoje produkty. Praktyka odpowiada na kluczowe wyzwania środowiskowe związane z postępującą degradacją gleb, zmniejszającą się bioróżnorodnością oraz koniecznością redukcji emisji gazów cieplarnianych w rolnictwie. Inicjatywa wynika również z potrzeby długoterminowego wsparcia dostawców w prowadzeniu stabilnych i odpornych gospodarstw, a także z odpowiedzialności za wpływ środowiskowy całego łańcucha dostaw. Projekt wpisuje się w działalność biznesową Mleczarni „Turek", wzmacniając stabilność i jakość surowca oraz wspierając cele zrównoważonego rozwoju. Firma osiągnęła wymierne rezultaty, w tym 25-proc. redukcję śladu węglowego w gospodarstwach. Jakościowo projekt przełożył się na przygotowanie rekomendacji poprawiających żyzność gleb, wzrost świadomości rolników i uzyskanie certyfikatów rolnictwa regeneratywnego. Dostawcy zyskali dostęp do analiz gleb, wskazówek regeneracyjnych oraz możliwość wyróżnienia się na rynku dzięki certyfikacji, co może przełożyć się na wyższe ceny produktów. Wyniki zmierzono poprzez regularne analizy gleb, ocenę kompleksu sorpcyjnego gleb, monitorowanie śladu węglowego oraz niezależną certyfikację przez Bureau Veritas. Firma wzmocniła stabilność surowcową, zmniejszyła wpływ środowiskowy, umocniła relacje z dostawcami.

OX2 Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
70

Ochrona puchaczy (Bubo bubo) oraz nietoperzy na wybranych terenach Lubelszczyzny

ISO 26 000: Środowisko

OX2 we współpracy z Fundacją Dla Przyrody realizowała dwa projekty z zakresu ochrony gatunków zagrożonych – puchaczy (Bubo bubo) oraz nietoperzy na wybranych terenach Lubelszczyzny. Projekt ochrony puchaczy obejmował m.in. dokładną inwentaryzację ich populacji, monitorowanie siedlisk za pomocą rejestratorów audio i drona z termowizją, wdrożenie działań ochronnych (w tym instalacja 10 sztucznych gniazd). Ważnym elementem inicjatywy były również działania edukacyjne: przeprowadzono warsztaty dla 160 uczniów szkół podstawowych poświęcone temu gatunkowi. Drugi projekt dotyczył ochrony nietoperzy i polegał na budowie wieży dla nietoperzy w pobliżu stawów rybnych „Cicha Woda". Działania skoncentrowano na stworzeniu odpowiednich warunków siedliskowych dla takich gatunków, jak nocek rudy, nocek duży, mroczek późny, borowiec wielki oraz karlik większy. Praktyka wpisuje się w „Strategię Bioróżnorodności" OX2, zakładającą aktywne wspieranie ochrony przyrody w obszarach, w których firma rozwija projekty odnawialnych źródeł energii. Realizacja projektów przyczyniła się do poprawy warunków bytowych zagrożonych gatunków oraz pogłębienia wiedzy na temat ich występowania i potrzeb siedliskowych. Inicjatywa ochrony nietoperzy obejmowała również działania edukacyjne. W ramach IV Festiwalu Przyrody w Lublinie specjaliści poprowadzili nocny spacer z nietoperzami w Ogrodzie Saskim. Uczestnicy, wyposażeni w detektory ultradźwiękowe, mieli okazję nasłuchiwać echolokacyjnych dźwięków, poznać nocne życie tych niezwykłych ssaków oraz dowiedzieć się, jak je chronić. W ramach projektu ochrony puchaczy zgromadzono ponad 2,5 tys. godzin nagrań nocnej aktywności puchaczy, które następnie zostały przeanalizowane z pomocą BirdNET – systemu do rozpoznawania dźwięków ptaków opartego na uczeniu maszynowym.

Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
25825

Kompleksowy projekt adaptacji lasów i leśnictwa do zmiany klimatu – mała retencja oraz przeciwdziałanie erozji wodnej na terenach nizinnych, zwany też projektem małej retencji nizinnej

ISO 26 000: Środowisko

Państwowe Gospodarstwo Leśne „Lasy Państwowe" realizuje projekt adaptacji lasów do zmian klimatu poprzez małą retencję nizinną. Projekt wdrożyło jako element swojej ustawowej misji trwałej i zrównoważonej gospodarki leśnej. Działania realizowano we współpracy z nadleśnictwami oraz przy wsparciu wykonawców dokumentacji i robót hydrotechnicznych, a także w uzgodnieniu z administracją publiczną. Projekt miał charakter systemowy i objął rozległe obszary lasów nizinnych pozostających w zarządzie Lasów Państwowych. Jego celem było zwiększenie retencji wody, ograniczenie erozji oraz poprawa warunków hydrologicznych siedlisk leśnych, co wzmacnia odporność drzewostanów na skutki suszy i gwałtownych opadów. W ramach kontynuacji zaplanowano wykonanie 1030 obiektów i kompleksowych zadań, osiągnięcie pojemności małej retencji na poziomie 7 mln. m sześc. oraz uzyskanie efektu retencyjnego 5,7 mln. m sześc. →

→

Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe

Dodatkowo projekt zakłada działania edukacyjne dla minimum 800 uczestników, podnoszące świadomość ekologiczną społeczeństwa oraz promujące odpowiedzialne gospodarowanie zasobami wodnymi. Realizacja przedsięwzięcia przyczynia się także do poprawy ciągłości procesów przyrodniczych w skali regionalnej. W wyniku realizacji projektu Lasy Państwowe zwiększyły łączną pojemność retencyjną na terenach nizinnych oraz poprawiły stan hydrologiczny wielu siedlisk leśnych. Ograniczono spływ powierzchniowy i zjawiska erozyjne, co przełożyło się na stabilniejsze warunki wzrostu drzewostanów. Lokalnie poprawiło się bezpieczeństwo wodne oraz dostępność wody dla ekosystemów i społeczności. Efekty mierzono poprzez analizę pojemności wybudowanych obiektów, monitoring poziomu wód i ocenę stanu siedlisk. Organizacja wzmocniła odporność lasów na zmiany klimatu oraz skuteczność swojej gospodarki leśnej, a także podniosła standard zarządzania zasobami wodnymi w skali kraju.

Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
25825

10 tys. ha nowych rezerwatów na 100-lecie Lasów Państwowych

Celem praktyki było objęcie ochroną nowych, najcenniejszych przyrodniczo terenów zarządzanych przez Lasy Państwowe poprzez utworzenie około 10 tys. ha nowych rezerwatów przyrody z okazji 100-lecia organizacji. Działanie polegało na identyfikacji obszarów o wysokiej wartości przyrodniczej, przeprowadzeniu inwentaryzacji przyrodniczych, przygotowaniu dokumentacji oraz współpracy z regionalnymi dyrekcjami ochrony środowiska w celu formalnego ustanowienia rezerwatów. Projekt rozpoczęto w 2024 r., a jego realizacja ma charakter etapowy. Interesariuszami byli eksperci przyrodnicy, administracja publiczna, organizacje społeczne oraz społeczności lokalne. Praktyka odpowiada na wyzwanie utraty bioróżnorodności, fragmentacji siedlisk i presji antropogenicznej. Efektem jest trwałe zabezpieczenie cennych ekosystemów leśnych, torfowisk i siedlisk rzadkich gatunków oraz wzmocnienie roli lasów w adaptacji do zmian klimatu i retencji wody. Inicjatywa jest bezpośrednio związana z podstawową działalnością firmy – zrównoważoną gospodarką leśną i realizacją funkcji ochronnych lasu, a także zwiększa powierzchnię obszarów objętych ścisłą ochroną przyrody w skali kraju, zgodnie z zasadami ochrony przyrody. Efektem ilościowym było wskazanie i objęcie ochroną około 10 tys. ha nowych rezerwatów przyrody oraz przygotowanie dokumentacji dla blisko 100 obszarów cennych przyrodniczo. W wymiarze jakościowym działanie zapewniło trwałe zabezpieczenie siedlisk rzadkich gatunków, wzmocnienie spójności sieci obszarów chronionych oraz poprawę ochrony ekosystemów leśnych i wodnych. Społeczności lokalne i przyrodnicy zyskali lepiej chronione tereny o wysokiej wartości przyrodniczej i edukacyjnej. Skuteczność mierzono powierzchnią objętą ochroną oraz liczbą ustanowionych rezerwatów. Organizacja wzmocniła realizację funkcji ochronnych lasu i swoją rolę jako odpowiedzialnego zarządcy zasobów przyrodniczych.

ISO 26 000: Środowisko

Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
25825

W krainie podkowca – nowy dom dla nietoperzy w Rymanowie-Zdroju

W trosce o ochronę skrzydlatych ssaków oraz zachowanie bioróżnorodności Lasy Państwowe zrealizowały projekt budowy specjalistycznego, całorocznego schronienia dla nietoperzy w Nadleśnictwie Rymanów-Zdrój. W jego ramach powstała 15-metrowa wieża połączona korytarzem z podziemnym zimowiskiem, zapewniająca bezpieczne warunki do rozrodu i hibernacji. Obiekt dostosowano do wymagań mikroklimatycznych wrażliwych gatunków, w tym podkowca małego, nocka orzęsionego i nocka dużego, osiągających w regionie północną granicę zasięgu występowania. W sąsiedztwie wieży rozmieszczono dodatkowe schronienia letnie, zwiększające dostępność kryjówek. Inwestycję zrealizowano w ramach projektu LIFE PODKOWIEC PLUS, łącząc działania infrastrukturalne z edukacyjnymi poprzez ustawienie tablic informacyjnych promujących ochronę nietoperzy i podnoszących świadomość przyrodniczą odwiedzających. Projekt stanowi ważny element ochrony przyrody, wzmacnia sieć bezpiecznych ostoi dla zagrożonych gatunków. Inicjatywa pokazuje, że nowoczesna infrastruktura może skutecznie wspierać naturalne procesy zachodzące w środowisku leśnym. W wyniku realizacji projektu powstała infrastruktura zapewniająca całoroczne warunki bytowania i hibernacji dla podkowca małego, nocka orzęsionego i nocka dużego. Rezultatem jakościowym było wzmocnienie lokalnej populacji gatunków chronionych oraz poprawa warunków mikroklimatycznych sprzyjających rozrodowi. Adresaci, czyli nietoperze i społeczność lokalna, jednocześnie zyskali bezpieczne siedlisko i walor edukacyjny. Organizacja wzmocniła realizację misji ochrony przyrody i swój wizerunek. Urządzenia pomiarowe umożliwią po pierwszym sezonie zimowym i letnim pozyskanie dokładnych informacji o temperaturze i wilgotności panujących w schronieniu, co pozwoli ocenić skuteczność rozwiązania na terenie lasów.

ISO 26 000: Środowisko

Polenergia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
498
Partner Strategiczny FOB

Zachowanie bioróżnorodności i ochrona gatunków

Grupa Polenergia zrealizowała w 2025 r. szereg projektów środowiskowych, m.in. dofinansowała 19 inicjatyw społeczności lokalnych. Do dofinansowanych inicjatyw należało m.in. koszenie łąk i szuwarów. Celem Polenergii jest zachowanie najwyższej staranności, wywieranie pozytywnego wpływu na środowisko oraz minimalizowanie swoich negatywnych oddziaływań. Polenergia obsiała tereny swoich farm fotowoltaicznych odpowiednimi mieszankami roślin; wydała publikację naukową o wpływie farm fotowoltaicznych na bioróżnorodność oraz kontynuowała program ochrony błotniaka łąkowego. Ponadto Polenergia corocznie raportuje swoje wpływy na środowisko w audytowanym „Raporcie ESG" oraz w „Raporcie zaangażowania społecznego i działań na rzecz bioróżnorodności". Beneficjentami praktyki są lokalne społeczności i ekosystemy. Partnerami zaś m.in. przyrodnicy, naukowcy i firmy prywatne. →

ISO 26 000: Środowisko

→

Polenergia

Praktyka odpowiada na problem spadku bioróżnorodności. Wpływ mierzony jest m.in. liczbą odnalezionych i zabezpieczonych gniazd, zaobrączkowanych piskląt, powierzchnią wysianych łąk oraz koszenia. Polenergia dąży do zachowania właściwego stanu siedlisk oraz ochrony gatunków rodzimych. Wiąże się to z prowadzeniem inwestycji OZE z zachowaniem najwyższej staranności, z zasadą DNSH. W roku 2025 Grupa Polenergia zabezpieczyła siedem gniazd, a także zaobrączkowała 11 piskląt błotniaka łąkowego, wykosiła 30 ha łąk oraz szuwarów w Przemkowskim Parku Krajobrazowym, oprócz tego wysiała łąkę o powierzchni 6,75 ha na terenie Farmy Wiatrowej „Puck". W ramach podjętych działań lokalne ekosystemy, a także występujące w nich gatunki zwierząt i roślin zostały objęte wsparciem poprzez tworzenie bezpiecznych miejsc lęgowych oraz zapewnienie optymalnych warunków bytowych i siedliskowych. Efekty zostały zmierzone na podstawie wskaźników ilościowych, a podjęta realizacja działań w ramach praktyki wzmocniła wizerunek Grupy Polenergia jako firmy wspierającej za chowanie ekosystemów oraz ich odbudowę.

ESRS E5 – WYKORZYSTANIE ZASOBÓW ORAZ GOSPODARKA O OBIEGU ZAMKNIĘTYM

AB

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
769

Gospodarka o obiegu zamkniętym (GOZ)

Grupa AB w obszarze GOZ realizuje działania ukierunkowane na wydłużanie cyklu życia produktów oraz minimalizację powstawania odpadów. Do kluczowych inicjatyw należą: optymalizacja wykorzystywanych opakowań, rozwój usług serwisowych i recommerce, ponowne wykorzystanie części zasobów oraz zwiększenie udziału materiałów pochodzących z recyklingu w wykorzystywanych materiałach opakowaniowych. Grupa aktywnie współpracuje z podmiotami certyfikującymi w zakresie odpowiedzialnej dystrybucji sprzętu elektronicznego. Na platformach B2B Grupy AB produkty certyfikowane z zakresu ESG oznaczone są certyfikatem „TCO Certified" i też są w ten sposób promowane. W roku obrotowym Grupa AB wygenerowała 971 ton odpadów, z czego aż 69% zostało poddanych recyklingowi. Kluczowe frakcje obejmują tekturę, tworzywa sztuczne oraz odpady elektroniczne. Dzięki współpracy z wyspecjalizowanymi podmiotami AB zapewnia pełną zgodność z wymaganiami ustawowymi w zakresie gospodarki odpadami oraz zbiórki sprzętu elektrycznego i baterii. W logistyce wdrażane są praktyki minimalizacji odpadów oraz wykorzystywana jest także opcja wypożyczania sprzętu, sprzedaż sprzętu odnowionego oraz jeszcze lepsze oznaczanie produktów i zwiększanie świadomości wśród partnerów/klientów w zakresie „TCO Certified".

ISO 26 000: Środowisko

Adamed Pharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2164
Partner Strategiczny FOB

System etykietowania odpadów przemysłowych

Celem praktyki było ułatwienie prawidłowej segregacji odpadów przemysłowych przez współpracowników, ograniczenie liczby błędów oraz zwiększenie świadomości znaczenia segregacji dla jakości odpadów i możliwości ich odzysku, recyklingu lub utylizacji. Działanie polegało na wprowadzeniu kolorowych worków przypisanych do konkretnych rodzajów odpadów przemysłowych na wydziałach produkcyjnych i pakowania – w lokalizacjach Pabianice i Ksawerów. Zastosowano jednolity system kolorów odpowiadający rodzajom odpadów, co uprościło proces segregacji i uczyniło go bardziej intuicyjnym dla użytkowników. Inicjatywa była realizowana w latach 2023–2025 i została skierowana do 400–450 współpracowników produkcyjnych oraz operatorów bezpośrednio zaangażowanych w gospodarowanie odpadami. Praktyka odpowiadała na wyzwania środowiskowe związane z gospodarką odpadami przemysłowymi, poprawą jakości odzysku i recyklingu oraz z ograniczeniem ryzyka zanieczyszczenia środowiska. Jednocześnie wspierała działalność biznesową firmy poprzez poprawę jakości segregowanych odpadów, zmniejszenie kosztów utylizacji oraz zwiększenie efektywności procesów odzysku i recyklingu. W wyniku wdrożenia praktyki poziom odzysku i recyklingu odpadów przemysłowych wzrósł z 96,40% w 2023 r. do 97,36% w 2025 r., a liczba błędów przy segregacji uległa ograniczeniu. Współpracownicy zyskali łatwiejszy i bardziej intuicyjny system segregacji, co zmniejszyło ryzyko pomyłek i zwiększyło ich świadomość środowiskową. Efekty inicjatywy były mierzone poprzez monitorowanie poziomu odzysku i recyklingu odpadów oraz kontrolę poprawności segregacji. Dla organizacji działanie przyniosło optymalizację kosztów utylizacji, poprawę jakości odpadów przekazywanych do recyklingu oraz wsparcie zrównoważonego gospodarowania zasobami.

ISO 26 000: Środowisko

ALIWNIK

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
5

GOZ w kawiarni

Celem praktyki było ograniczenie ilości odpadów plastikowych w działalności gastronomicznej Kawiarni „Jedna Miłość" poprzez zastąpienie ich opakowaniami papierowymi i celulozowymi oraz ponowne wykorzystanie części odpadów organicznych. Działanie polegało na zmianie opakowań na ekologiczne oraz rozpoczęciu zbiórki fusów kawowych – przekazywanych następnie ogrodnikom. Praktyka została wdrożona w trakcie bieżącej działalności kawiarni i jest realizowana w sposób ciągły. W ramach działań byli zaangażowani właściciele i pracownicy kawiarni. Beneficjentami są klienci lokalu, lokalni ogrodnicy oraz społeczność miejska. Praktyka odpowiada na problem nadmiernej produkcji odpadów plastikowych w gastronomii oraz niewykorzystania odpadów organicznych. Wpływ przeprowadzonej akcji oceniany jest poprzez monitorowanie zużycia opakowań oraz ilości zbieranych fusów kawowych. Motywacją była chęć prowadzenia odpowiedzialnego środowiskowo biznesu oraz wspierania społeczności. Działania są częścią codziennego funkcjonowania Kawiarni „Jedna Miłość", wzmacniają jej wizerunek jako odpowiedzialnego i zaangażowanego społecznie przedsiębiorstwa.

ISO 26 000: Środowisko

Allegro

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6090
Partner Strategiczny FOB

100% zrównoważonych opakowań we własnych operacjach

Allegro wdrożyło system pakowania oparty na monomateriałach i surowcach z recyklingu w ramach własnego sklepu oraz usługi Allegro One Fulfillment. Jednym z najważniejszych negatywnych obszarów oddziaływania firm e-commerce na otoczenie jest generowanie odpadów z opakowań po dostarczanych produktach. Redukcja tego wpływu na środowisko jest zatem dla Allegro kluczowym, dobrowolnym priorytetem, ujętym w Strategii ESG. Wprowadzanie zrównoważonych opakowań, przygotowanych według definicji obowiązującej w organizacji dotyczy własnych operacji, czyli własnego sklepu Allegro, oraz dostaw partnerów sprzedających na Allegro korzystających z usługi Allegro One Fulfillment polegającej na zarządzaniu organizacją dostaw przez Allegro we własnym magazynie Allegro. Stawiając na monomateriały oraz zasady gospodarki o obiegu zamkniętym, firma ułatwia klientom sortowanie odpadów, jednocześnie maksymalizując poziom recyklingu. Efektywność operacyjna jest dodatkowo zwiększana poprzez ograniczanie zużycia surowców pierwotnych, konsolidację zamówień oraz wykorzystywanie oryginalnych opakowań producentów (wysyłka bez opakowania). Choć pierwotny cel osiągnięcia 100% zrównoważonych opakowań we własnych operacjach wyznaczono na rok 2028, to Allegro zrealizowało ten kamień milowy przed terminem, już z końcem roku 2025.

ISO 26 000:
Środowisko

Amplus

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
505

Zagospodarowanie odpadów bio poprzez przekazanie ich do biogazowni

Amplus wdrożył standard przekazywania 100% frakcji organicznej powstającej przy sortowaniu warzyw i owoców do instalacji biogazowych. Celem realizowanej przez Amplus praktyki było zapewnienie, by 100% odpadów bio powstających podczas sortowania owoców i warzyw trafiało do biogazowni, co ogranicza ilość odpadów kierowanych na składowiska. Działanie polega na ciągłym przekazywaniu frakcji organicznej do biogazowni jako stałego elementu procesów operacyjnych firmy. Interesariuszami inicjatywy są pracownicy operacyjni oraz partner – biogazownia odbierająca odpady. Beneficjentami są także lokalne społeczności, dzięki zmniejszeniu uciążliwości środowiskowych. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z gospodarką odpadami, z redukcją emisji i ze wspieraniem gospodarki o obiegu zamkniętym. Wpływ mierzony jest ilością odpadów bio przekazanych do biogazowni oraz potwierdzeniami odbioru (utrzymanie wskaźnika 100%). Motywacją było świadome ograniczenie wpływu środowiskowego oraz efektywne zarządzanie organiczną częścią odpadów. Działanie jest bezpośrednio powiązane z działalnością firmy Amplus, ponieważ proces sortowania generuje duże ilości odpadów bio, które mogą być efektywnie zagospodarowane. Pracownicy korzystają z jasnych zasad postępowania z odpadami, partner – biogazownia – zyskuje stały surowiec, a lokalne społeczności korzyści środowiskowe, dzięki mniejszej ilości odpadów. Spółka Amplus zmniejszyła emisję, poprawiła efektywność środowiskową i wsparła wytwarzanie energii odnawialnej.

ISO 26 000:
Środowisko

AmRest Coffee

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1682

Współpraca z aplikacją Too Good To Go

16 października 2019 r., w Światowy Dzień Żywności, Starbucks, jako pierwsza duża firma w Polsce z branży HoReCa, dołączył do partnerów aplikacji Too Good To Go. Już od prawie siedmiu lat razem z Too Good To Go marka ratuje przed wyrzuceniem niesprzedaną żywność, m.in. kanapki i desery. Użytkownicy aplikacji mogą ze zniżką minimum 50 proc. kupić paczkę, w której znajdą się niesprzedane danego dnia posiłki, a następnie odebrać ją w ostatnich godzinach pracy lokalu. Oferta dostępna jest we wszystkich miastach, w których znajdują się kawiarnie Starbucks. Miarą efektywności współpracy z Too Good To Go jest liczba uratowanych przed wyrzuceniem paczek oraz ocalonych dzięki temu produktów. W roku 2025, razem ze swoimi gośćmi, marka uratowała ponad 138 tys. paczek, co łącznie stanowiło ponad 500 tys. produktów żywnościowych. Od początku współpracy, czyli od września 2019 r., goście kawiarni uratowali łącznie ponad 610 tys. paczek, zawierających ponad 2 mln produktów. W ten sposób marka podejmuje problem marnowania jedzenia i ogranicza ilość generowanych odpadów.

ISO 26 000: Środowisko

Bielenda Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
529

Kodeks Ekoprojektowania

W ciągu roku 2025 interdyscyplinarny zespół (R&D, Marketing, ESG) opracował Kodeks Ekoprojektowania, obejmujący wytyczne dla opakowań, surowców i logistyki. Znajdują się w nim wskazówki do projektowania oraz kalkulator do oceny produktów. Produkty są oceniane pod względem opakowań (budowa opakowania, użyte materiały, w tym monomateriałowość, recykling), surowców i formuły (np. brak mikroplastiku/nanomateriałów), komunikacji do konsumenta (np. wykluczenie greenwashingu), procesu produkcji i logistyki. Opracowanie trwało cały rok. Do jego realizacji użyto najlepszych praktyk rynkowych, przeanalizowano regulacje prawne oraz wytyczne, np. Rekopolu. Celem na rok 2030 jest zgodność 50% produktów z Kodeksem Ekoprojektowania. Produkt musi uzyskać minimum 80% zgodności. Głównymi motywacjami do podjęcia działań były: chęć wzięcia pełnej odpowiedzialności za wdrażane produkty, rosnąca świadomość ekologiczna konsumentów oraz konieczność adaptacji do dynamicznie zmieniających się wymogów regulacyjnych. Dzięki realizacji tej inicjatywy organizacja znacząco wsparła swoją działalność biznesową, minimalizując ryzyko reputacyjne oraz unikając potencjalnych strat finansowych wynikających z braku zgodności z nowymi przepisami. Kluczowym osiągnięciem stało się zrealizowanie celu strategicznego wyznaczonego na rok 2025, jakim było stworzenie kompleksowego Kodeksu Ekoprojektowania. Dokument ten nie tylko zapewnia organizacji fundament pod pełną zgodność prawną, ale przede wszystkim dostarcza pracownikom jasnych wytycznych i specjalistycznej wiedzy. W efekcie podjęte działania realnie przyczyniają się do zmniejszenia negatywnego wpływu produktów na środowisko naturalne oraz budują wysokie kompetencje personelu w obszarze wymagań środowiskowych. →

ISO 26 000: Środowisko

→

Bielenda Group

Skuteczność wdrożonych rozwiązań zostanie poddana rygorystycznej weryfikacji w roku 2026, a założonym celem jest uzyskanie przez produkty minimum 80% punktów zgodności z nowym Kodeksem. Istotną wartością dodaną projektu jest integracja różnych działów firmy wokół wspólnej idei, co znacząco zwiększa odporność biznesu na zjawisko greenwashingu. Dzięki zapoznaniu zespołu z nadchodzącymi regulacjami i najlepszymi praktykami rynkowymi organizacja zyskała narzędzia do ciągłego doskonalenia swoich produktów, co w przyszłości przełoży się na systematyczną redukcję ich śladu środowiskowego i wzmocnienie pozycji rynkowej.

Buglo

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
439

Obieg zamknięty – gilz kartonowych

Buglo Play kontynuowało w roku 2025 praktykę „Zamknięty obieg gilz kartonowych w procesach pakowania", której celem jest zmniejszenie ilości odpadów oraz wprowadzenie zasad GOZ w działalności firmy. Pracownicy produkcji gromadzą zużyte gilzy po folii stretch, a następnie poddają je selekcji pod kątem ich dalszego wykorzystania. Nienaruszone gilzy odbiera dostawca folii przy okazji regularnych dostaw i wykorzystuje je ponownie jako rdzenie w procesie nawijania, tworząc zamkniętą pętlę materiałową w duchu GOZ. W praktykę zaangażowani są pracownicy produkcji i magazynu, a beneficjentami są: Buglo (dzięki zmniejszeniu kosztów utylizacji odpadów) oraz środowisko (dzięki redukcji odpadów). Działanie rozwiązuje problem nadmiernej produkcji odpadów opakowaniowych i wzmacnia efektywność materiałową procesów. Motywacją do wdrożenia praktyki było obniżenie kosztów operacyjnych, rozwijanie gospodarki o obiegu zamkniętym oraz budowanie zaangażowania pracowników w działania prośrodowiskowe. Wpływ działania został oceniony poprzez monitorowanie liczby zebranych gilz, co pozwoliło określić redukcję wolumenu odpadów oraz oszczędności wynikające z braku konieczności ich utylizacji. Firma monitoruje liczbę zebranych gilz oraz wysokość uniknięty kosztów odpadowych, co umożliwia ocenę efektywności środowiskowej i ekonomicznej inicjatywy. Działanie zwiększyło zaangażowanie pracowników w praktyczne wdrażanie GOZ i wzmocniło współpracę z dostawcą folii w ramach zamkniętego cyklu materiałowego.

ISO 26 000: Środowisko

Castorama Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13000
Partner Strategiczny FOB

Wypożyczalnia choinek Castorent

Castorama po raz pierwszy wprowadziła możliwość wynajmu żywych choinek w okresie świątecznym jako rozwiązanie wspierające gospodarkę o obiegu zamkniętym. Klienci mogli wypożyczyć drzewka w ramach usługi Castorent, a po świętach wszystkie choinki zostały zwrócone i przekazane do ponownego zasadzenia na plantacji. Założeniem było wypożyczenie choinek i odzyskanie 100% z nich po sezonie, a ten cel został w pełni osiągnięty. Usługa zaangażowała klientów oraz partnerów odpowiedzialnych za produkcję i nasadzenia drzew. Odpowiada na wyzwanie środowiskowe związane z generowaniem sezonowych odpadów oraz jednorazowym wykorzystaniem zasobów naturalnych, promuje odpowiedzialne modele konsumpcji. Motywacją firmy było ograniczenie ilości odpadów oraz rozwijanie modeli dostępu zamiast posiadania. Działanie wzmacnia ofertę Castorent, wspiera gospodarkę cyrkularną i wpisuje się w strategię odpowiedzialnego biznesu Castorama Polska. Firma wdrożyła pilotażową usługę wypożyczalni choinek w donicy w ramach Castorent, osiągając wymierne efekty środowiskowe i organizacyjne. Klienci zyskali wygodną i bardziej zrównoważoną alternatywę dla zakupu ciętych drzew, a inicjatywa wspierała ich świadomość ekologiczną poprzez możliwość ponownego wykorzystania choinek lub ich późniejszego nasadzenia. Efekty praktyki oceniano poprzez kluczowe wskaźniki, przede wszystkim bardzo wysoki (sięgający 98%) poziom zwrotów oraz poprzez opinie wyrażane przez klientów. Projekt stał się impulsem do rozwoju usług cyrkularnych i wzmocnienia wizerunku marki promującej rozwiązania oparte na obiegu zamkniętym.

ISO 26 000: Środowisko

Cersanit

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4484

Cersanit rewolucjonizuje produkcję płytek

W fabryce w Wałbrzychu uruchomiono nową, zautomatyzowaną linię produkcyjną z piecem o długości ponad 200 m. Celem praktyki było ograniczenie wpływu produkcji na środowisko poprzez wdrożenie nowoczesnych i energooszczędnych technologii. Mierzalnym celem było zmniejszenie zużycia energii, redukcja emisji CO_2, ograniczenie odpadów i zwiększenie efektywności zasobów. Działanie polegało na uruchomieniu nowej, zautomatyzowanej linii w fabryce w Wałbrzychu, z piecem ponad 200 m i rozwiązaniami najlepszych dostępnych technologii. Beneficjentami byli pracownicy, klienci i odbiorcy międzynarodowi. Zaangażowane zostały zespoły produkcyjne, technologiczne i partnerzy technologiczni. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z efektywnością energetyczną i redukcją odpadów. Wpływ mierzono wskaźnikami środowiskowymi i produkcyjnymi: 25% oszczędności energii, 100-proc. recykling wody, odpady ograniczone do 3%, wydajność do 14,5 tys. mkw./dzień. Motywacją było wdrażanie najlepszych technologii łączących rozwój biznesu z odpowiedzialnością środowiskową. Opisana aktywność wspiera biznes poprzez zwiększenie efektywności produkcji, rozwój innowacyjnych produktów i wzmacnianie konkurencyjności przy ograniczeniu kosztów i wpływu na środowisko. Organizacja wzmocniła efektywność produkcji, konkurencyjność na rynkach międzynarodowych i wprowadziła zrównoważone praktyki w procesie wytwarzania.

ISO 26 000: Środowisko

Dalpo Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
370

Program „Recykling Podkładów Etykietowych"

Mierzalnym celem Programu „Recykling Podkładów Etykietowych" jest zwiększenie poziomu recyklingu odpadów powstających po zużyciu etykiet, redukcja emisji CO_2 oraz optymalizacja kosztów gospodarowania odpadami u partnerów biznesowych. Działanie polega na wdrożeniu systemowego odbioru i recyklingu podkładów etykietowych we współpracy z partnerami biznesowymi w oparciu o uproszczony, czteroetapowy proces logistyczny. Program realizowany jest w sposób ciągły jako element oferty firmy i jej strategii zrównoważonego rozwoju. Interesariuszami są klienci i partnerzy biznesowi generujący odpady etykietowe (beneficjenci), operator recyklingu jako partner operacyjny, a także pracownicy i otoczenie społeczne organizacji. Praktyka odpowiada na wyzwanie zwiększania poziomu recyklingu, ograniczania emisji CO_2 oraz realizacji założeń gospodarki o obiegu zamkniętym. Wpływ programu mierzony jest poprzez ilość odebranych i poddanych recyklingowi podkładów, poziom redukcji emisji CO_2 oraz oszczędności finansowe wyliczane przy użyciu dedykowanego kalkulatora korzyści. Motywacją do wdrożenia programu była potrzeba tworzenia innowacyjnych, ekologicznych rozwiązań. Firma osiągnęła wzrost ilości podkładów etykietowych kierowanych do recyklingu, redukcję emisji CO_2 u partnerów oraz wzmocnienie wizerunku jako dostawcy zrównoważonych rozwiązań. Klienci zyskali niższe koszty zagospodarowania odpadów, sprawną logistykę, wyższy poziom recyklingu i lepsze wskaźniki ESG, a także certyfikat potwierdzający zaangażowanie środowiskowe. Efekty mierzone są ilością odebranych odpadów, wyliczoną redukcją CO_2 i kalkulacją oszczędności. Organizacja zwiększyła konkurencyjność, rozszerzyła ofertę i umocniła relacje z partnerami.

ISO 26 000:
Środowisko

DOZ

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500

Alternatywne pakowanie e-commerce DOZ

Celem praktyki była systemowa redukcja tworzyw sztucznych w procesach logistycznych e-commerce. Działanie to stanowiło odpowiedź na wyzwanie środowiskowe związane z generowaniem odpadów w handlu online. Organizacja podjęła decyzję o całkowitym przemodelowaniu standardu pakowania: wycofano tradycyjne surowce syntetyczne, a wprowadzono w ich miejsce foliopaki z recyklatu, papierowe taśmy klejące oraz ekologiczne wypełniacze. Dodatkowo firma rozpoczęła instalację specjalistycznych dyspenserów papieru w centrach dystrybucyjnych oraz poddała analizie procesy pakowania tzw. półpaczek lekowych, dążąc do wyeliminowania z nich zbędnych elementów foliowych. Wdrożone zmiany zaowocowały trwałym wyeliminowaniem folii pierwotnej z wysyłek, co przełożyło się na realne zmniejszenie śladu węglowego organizacji. Skuteczność tej transformacji firma potwierdziła poprzez monitoring wolumenu zakupów materiałów z odzysku oraz analizę wydajności nowych linii pakujących. Z perspektywy pacjenta główną korzyścią stała się łatwość segregacji odpadów i satysfakcja z korzystania z ekologicznych dostaw. Natomiast organizacja dzięki tej praktyce wzmocniła wizerunek nowoczesnej marki, udowadniając, że rygorystyczne normy bezpieczeństwa produktów leczniczych mogą iść w parze z innowacjami przyjaznymi planecie.

ISO 26 000:
Środowisko

ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

Międzynarodowy Dzień Bez Elektrośmieci 2025

Międzynarodowy Dzień Bez Elektrośmieci to ogólnopolska inicjatywa edukacyjna realizowana corocznie 13 października przez ElektroEko, będąca częścią globalnego programu międzynarodowej organizacji WEEE Forum. Celem wydarzenia jest zwiększanie świadomości społecznej dotyczącej odpowiedzialnego postępowania z elektroodpadami oraz promowanie prawidłowego ich przekazywania do recyklingu, co pozwala odzyskać cenne surowce i ograniczyć negatywny wpływ zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego na środowisko. Ósma edycja wydarzenia odbywała się pod hasłem „Przekaż elektrośmieci do recyklingu. Pomóż odzyskać surowce" i koncentrowała się na aktywizacji sektora biznesu. W akcji trwającej cały październik wzięło udział 200 firm i organizacji z całej Polski, które zorganizowały zbiórki zużytego sprzętu. Łącznie zebrano ponad 30 ton elektroodpadów, a edukacją objęto blisko 50 tys. pracowników. Inicjatywa, objęta honorowym patronatem Ministerstwa Klimatu i Środowiska oraz Ministerstwa Rozwoju i Technologii, integruje sektor publiczny i prywatny w praktycznym wdrażaniu zasad gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ/ESRS E5) i promuje odpowiedzialne wykorzystanie zasobów w firmach i społecznościach lokalnych. Rezultaty mierzono liczbą zebranych odpadów i uczestników działań edukacyjnych. Praktyka wzmocniła wizerunek firmy jako lidera ESG, pokazała realny wpływ działań na środowisko i zwiększyła zaangażowanie społeczności biznesowej w gospodarkę o obiegu zamkniętym. Inicjatywa ta przypomina, że nieużywane urządzenia to nie odpady, lecz surowce, które nie mogą być marnotrawione. Oddane do punktów zbierania wracają do obiegu jako surowce dla przemysłu.

ISO 26 000: Środowisko

ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

Ogólnopolski Program Edukacyjny „Moje miasto bez elektrośmieci"

11 tys. ton elektroodpadów, ponad 3,3 mln zł przeznaczonych na nowoczesne pomoce dydaktyczne i wyposażenie sal lekcyjnych oraz 6,5 mln wyedukowanych osób to wymierne efekty Programu „Moje miasto bez elektrośmieci". Realizowana od 2012 r. ogólnopolska inicjatywa łączy realny wpływ środowiskowy z trwałą wartością społeczną. Program opiera się na współpracy z samorządami i placówkami oświatowymi, na organizowaniu systemowej zbiórki zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego (ZSEE) oraz na działaniach edukacyjnych skierowanych do mieszkańców. Każda tona zebranego sprzętu oznacza odzysk surowców i ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko, a punkty zdobywane przez uczestników wymieniane są na pomoce dydaktyczne finansowane z utworzonego Funduszu Oświatowego. Program wzmacnia kompetencje ekologiczne społeczności lokalnych i pokazuje, że gospodarka o obiegu zamkniętym może być jednocześnie mierzalna środowiskowo, systemowa społecznie i długofalowa edukacyjnie. Inicjatywa buduje trwałe postawy odpowiedzialnej konsumpcji oraz wzmacnia lokalne społeczności poprzez połączenie edukacji z realnym mechanizmem wsparcia. →

ISO 26 000: Środowisko

→

ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego

Sieć ponad 4100 koordynatorów każdego roku angażuje przeszło milion dzieci, rodziców i mieszkańców w działania na rzecz prawidłowego zagospodarowania ZSEE. W 2025 r. zebrano ponad 2,4 mln kg elektroodpadów, zwiększając poziom odzysku surowców i ograniczając ich pozyskiwanie ze środowiska. Dzięki Funduszowi Oświatowemu przekazano szkołom i instytucjom wyposażenie o wartości ponad 1 mln zł. Program konsekwentnie zwiększa skalę oddziaływania, a tylko w 2025 r. dołączyło do niego blisko 2 tys. nowych uczestników, co wzmocniło lokalny wymiar gospodarki o obiegu zamkniętym.

EMKA

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
220

Olejomaty – Ogólnopolska Zbiórka Zużytego Oleju Spożywczego

W 2025 r. wdrożono sieć samoobsługowych urządzeń do zbiórki zużytego oleju spożywczego (UCO) z gospodarstw domowych. Praktyka rozwiązuje problem wylewania tłuszczów do kanalizacji, co powoduje zatory infrastruktury i zanieczyszczenie wód. Mierzalnym celem jest rozwój sieci olejomatów w gminach, wzrost ilości zebranego oleju oraz podnoszenie poziomu odzysku odpadów raportowanych przez samorządy. System obejmuje urządzenia, specjalne butelki, aplikację mobilną, logistykę odbioru oraz proces recyklingu. Projekt realizowany jest od roku 2024 i obejmuje także działania edukacyjne oraz system nagród. Adresatami są mieszkańcy gmin. Partnerami zostały jednostki samorządu terytorialnego, takie jak: szkoły, przedszkola oraz organizacje społeczne wspierające działania ekologiczne. Praktyka odpowiada na problem wylewania oleju do kanalizacji, co powoduje zatory, awarie infrastruktury oraz zanieczyszczenie wód i gleby. Wpływ mierzony jest poprzez liczbę olejomatów, ilość zebranego oleju oraz liczbę użytkowników systemu. Motywacją firmy była potrzeba ograniczenia negatywnego wpływu UCO na środowisko oraz wykorzystania go jako wartościowego surowca. Projekt wspiera rozwój GOZ. W wyniku wdrożenia praktyki powstała sieć ponad 120 olejomatów działających w gminach w całej Polsce. System umożliwił rozpoczęcie selektywnej zbiórki zużytego oleju spożywczego z gospodarstw domowych, który wcześniej rzadko trafiał do recyklingu. Mieszkańcy zyskali prosty sposób oddawania oleju do recyklingu oraz możliwość zdobywania nagród, np. sadzonek drzew. Samorządy uzyskały narzędzie wspierające edukację ekologiczną oraz zwiększające poziomy odzysku odpadów. Firma rozwinęła nowy obszar działalności i wzmocniła współpracę z gminami w zakresie GOZ.

ISO 26 000: Środowisko

Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
593
Partner Strategiczny FOB

Partnerstwo na rzecz zrównoważonych opakowań

Celem projektu było osiągnięcie takich samych parametrów jakościowych dla opakowań zawierających plastik z recyklingu jak w przypadku pojemników wykonanych w całości z pierwotnego tworzywa. Na etapie planowania Śnieżka zakładała 30-proc. udział odzyskanego surowca w opakowaniu, jednak dzięki efektywnej współpracy z partnerem udało się zwiększyć ten poziom do 40% przy jednoczesnym zachowaniu wszystkich kluczowych parametrów. Okazało się to szczególnie istotne w kontekście obecnych wymogów legislacyjnych. Jednym z największych osiągnięć projektu było pogodzenie oczekiwań wszystkich ogniw procesu. Opakowanie musiało spełnić wymagania jakościowe obszarów R&D, marketingu, produkcji i logistyki, tak aby do nabywców trafiał produkt nie tylko w pełni funkcjonalny, ale i estetyczny. Dzięki zintegrowanym działaniom oraz wspólnej wizji opartej na podobnych wartościach, udało się połączyć wysoką jakość produktu z troską o środowisko, co stanowi odpowiedź na wyzwania związane ze zrównoważonym rozwojem i gospodarką o obiegu zamkniętym. Śnieżka monitoruje i raportuje odsetek recyklatu w opakowaniach z tworzyw sztucznych. Na początku współpracy Śnieżka oferowała jeden produkt w opakowaniu z recyklatem, a w roku 2025 liczba ta zwiększyła się do siedmiu linii produktowych. Dzięki wykorzystaniu monomateriału opakowania te w 100% nadają się do recyklingu, a jednocześnie zachowują pełną funkcjonalność i atrakcyjny wygląd. Technologia etykietowania IML („in-mould labelling") zapewnia trwałość i intensywność grafiki, co sprawia, że opakowania prezentują się estetycznie na sklepowych półkach, co doceniają klienci. Śnieżka dzieli się dobrą praktyką i swoim doświadczeniem podczas wydarzeń branżowych.

ISO 26 000: Środowisko

Fabryka Mebli BALMA

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
180

Odpowiedzialne pakowanie

W trosce o zrównoważony rozwój i efektywne wykorzystanie zasobów Balma podjęła szereg działań mających na celu zmniejszenie zużycia materiałów opakowaniowych, m.in. poprzez optymalizację projektowania opakowań. Firma minimalizuje ponadto wykorzystanie opakowań foliowych na rzecz kartonowych. Balma rozbudowała własną maszynę do produkcji opakowań kartonowych o magazyn tektury bezkońcowej. Celem integracji jest dobór optymalnej szerokości tektury do bieżącego zadania produkcyjnego, co wpływa korzystanie na ilość zużywanego surowca. Do pakowania produktów Balma wykorzystuje tekturę, która pochodzi w 93,5% z recyklingu i nadaje się do dalszego recyklingu. Odpady tektury po produkcji opakowań kartonowych firma wykorzystuje, po uprzednim przetworzeniu w przeznaczonej do tego procesu maszynie, jako wypełniacze do pakowania produktów. Ponadto swoje wyroby gotowe Balma pakuje przy użyciu trzech opasarek. Dzięki pasom, wytwarzanym w 100% z materiałów z odzysku, firma zmniejsza znacznie zużycie taśmy klejącej, wykorzystywanej dotychczas do pakowania mebli. Firma Balma określa najbardziej optymalny dobór kartonu, który będzie wykorzystany na dalszym etapie do zapakowania wyrobów gotowych, co oznacza, że podaje przy tym jego masę i objętość, co wpływa na usprawnienie całego procesu.

ISO 26 000: Środowisko

Ferrero Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

Separacia opakowań od zawartości stanowiących wyroby czekoladowe

W zakładzie Ferrero wybudowano dedykowany obiekt wyposażony w urządzenia do automatycznej separacji opakowań od wyrobów czekoladowych. Realizacja projektu podyktowana była potrzebą poprawy sposobu zagospodarowania pozostałości słodyczowych w opakowaniach, które przekazywane były w większości do spalenia z odzyskiem energii. Projekt obejmował budowę dedykowanego budynku oraz wyposażenie go w urządzenie do separacji opakowań od zawartości stanowiących wyroby czekoladowe. Separacja pozwala na bardziej zrównoważone zakończenie cyklu życia tego typu odpadów poprzez zagospodarowanie ich w procesach biogazowych. Jedynie odseparowane opakowania przekazywane są do spalenia z odzyskiem energii. W wyniku realizacji projektu udało się zredukować ilość zużytych odpadów słodyczowych w opakowaniach przekazywanych do spalenia z odzyskiem o około 800 ton/rok i zagospodarowanie ich w procesach biogazowych.

ISO 26 000: Środowisko

Ferrero Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

Zbiórka zużytych ręczników papierowych

W zakładzie produkcyjnym Ferrero wdrożono system selektywnej zbiórki i belowania ręczników papierowych ze śluz higienicznych. Realizacja projektu podyktowana była potrzebą poprawy sposobu zagospodarowania zużytych ręczników papierowych, które przekazywane były do spalenia z odzyskiem energii. Działanie obejmowało wdrożenie systemu zbiórki zużytych ręczników papierowych powstających w śluzach higienicznych na wejściu do obszarów produkcyjnych. Zebrane ręczniki są najpierw belowane, aby ograniczyć ich objętość pod kątem uproszczenia logistyki, a następnie przekazywane do dedykowanej firmy, której instalacje pozwalają na recykling ręczników i ponowne ich wykorzystanie w procesie produkcji papierowej. W wyniku realizacji projektu udało się zredukować ilość zużytych ręczników przekazywanych do spalenia z odzyskiem energii o około 5 ton/rok (w efekcie poddania ich recyklingowi).

ISO 26 000: Środowisko

Grupa Eurocash

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16000

Kompleksowe wsparcie detalistów we wdrażaniu systemu kaucyjnego

Grupa Eurocash w 2025 r. realizowała program edukacyjno-operacyjny dla franczyzobiorców w całej Polsce, przygotowując ich do wejścia w życie przepisów o systemie kaucyjnym. Zorganizowano ponad 50 webinariów i szkoleń, w których uczestniczyło około 9 tys. osób. Dodatkowo 5 tys. uczestników przeszkolono poprzez moduły e-learningowe, a krótkie „pigułki wiedzy" dotyczące zasad funkcjonowania systemu odtworzono 1,5 tys. razy. Komunikację wspierało 30 newsletterów poświęconych systemowi (13,5 tys. otwarć). Trenerzy Akademii Umiejętności Eurocash przeprowadzili również ponad 2 tys. warsztatów w sklepach oraz 77 warsztatów w hurtowniach, docierając łącznie do 2,7 tys. osób. Celem działań było przygotowanie detalistów do nowych obowiązków, zwiększenie ich wiedzy operacyjnej, jak też wyposażenie ich w informacje pomocne dla konsumentów – kampania edukacyjna w sklepach. Równolegle Grupa Eurocash analizowała rozwiązania technologiczne i organizacyjne związane ze zbiórką opakowań, tak aby rekomendować franczyzobiorcom metody uwzględniające zarówno koszty inwestycyjne, jak i kwestie operacyjne czy technologiczne. Przedsiębiorcy mogli zdecydować się na zbiórkę ręczną lub skorzystać z preferencyjnej oferty przygotowanej przez Grupę Eurocash na butelkomaty. Działania te miały na celu umożliwienie lokalnym sklepom sprawnego włączenia się w system kaucyjny i w realne wspieranie rozwoju gospodarki o obiegu zamkniętym.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa Forte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2458

Zrównoważone gospodarowanie surowcami

Grupa Forte wdrożyła system zarządzania surowcami oparty na certyfikacji FSC i PEFC oraz wykorzystaniu kartonu w 100% z recyklingu. Praktyka rozwiązuje problem odpadów drzewnych i wpływu produkcji mebli na lasy. Motywacją firmy było domknięcie obiegu surowców – obecnie 100% odpadów drzewnych trafia do recyklingu lub odzysku energetycznego w ramach Grupy Forte. Działanie wspiera biznes poprzez minimalizację kosztów zakupu surowców pierwotnych. W latach 2024–2025, w ramach Funduszu Europejskiego dla Rozwoju Społecznego, realizowano szkolenia z GOZ, które podniosły kompetencje pracowników w zakresie segregacji wszystkich frakcji odpadów.

ISO 26 000: Środowisko

Grupa GPEC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
460

Ciepło przyszłości – transformacja energetyczna Grupy GPEC

ISO 26 000:
Środowisko

Grupa GPEC wdrożyła strategię zakładającą odejście od węgla do 2030 r. poprzez inwestycje w kogenerację, pompy ciepła i inteligentne sieci. Celem praktyki było wdrożenie długofalowej strategii transformacji energetyczno-klimatycznej, prowadzącej do odejścia od węgla w zakresie własnego wytwarzania do 2030 r. oraz do osiągnięcia neutralności klimatycznej do 2050 r., a także zwiększenie efektywności energetycznej systemów ciepłowniczych i bezpieczeństwa dostaw ciepła. Działanie realizowane jest w ramach strategii transformacji poprzez inwestycje w kogenerację, odnawialne źródła energii, pompy ciepła, instalacje PV oraz rozwój inteligentnych sieci ciepłowniczych opartych na analizie danych i algorytmach AI wspierających optymalizację pracy systemu. W realizację działań zaangażowane są spółki Grupy GPEC, kadra zarządzająca, zespoły techniczne oraz partnerzy technologiczni i samorządowi. Praktyka odpowiada na wyzwania transformacji energetycznej, dekarbonizacji ciepłownictwa oraz potrzeby zwiększania efektywności energetycznej systemów miejskich. Wdrożono inteligentną sieć ciepłowniczą wykorzystującą 18 algorytmów AI, które analizują około 250 tys. parametrów pracy systemu co godzinę. Osiągnięto 8-proc. oszczędności zużycia ciepła u odbiorców oraz około 3,5 tys. ton redukcji CO_2 dzięki optymalizacji pracy węzłów. Do 2030 r. planowana redukcja emisji wynosi minimum 70 tys. ton CO_2. Zysk klientów systemu: bardziej stabilne i efektywne dostawy ciepła oraz niższe zużycie energii. Efekty mierzone są poprzez parametry pracy sieci, zużycie ciepła, emisję CO_2 oraz monitoring danych systemowych.

Grupa LUX MED

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7540
Partner Strategiczny FOB

Paperless – ograniczenie zużycia papieru

ISO 26 000:
Środowisko

Grupa LUX MED sukcesywnie dąży do ograniczenia swojego wpływu środowiskowego. Z uwagi na specyfikę działalności, zużycie papieru w organizacji jest bardzo wysokie i wynika w głównej mierze z tworzenia dokumentacji medycznej i obrotu nią. Aby jednak ograniczyć to zużycie, zainicjowano projekt Paperless. Jego pierwszym etapem było sprawdzenie, ile dokładnie papieru zużywanego jest w ramach Grupy LUX MED. Za punkt odniesienia przyjęta została ilość papieru kupowanego w skali roku. Następnie zmapowane zostały źródła największego zużycia, na podstawie danych z wewnętrznych systemów rejestrujących drukowanie. Pomocne było wdrożenie 18 nowoczesnych drukarek z funkcją dokładnego raportowania liczby wydrukowanych stron. Najważniejsza część projektu to propozycje i wprowadzanie zmian w poszczególnych zidentyfikowanych obszarach. Należą do nich m.in.: wdrożenie systemu elektronicznego obiegu faktur, rozszerzenie możliwości wewnętrznego importu plików z urządzeń do wykonywania badań, bezpośrednio do systemu, popularyzacja Portalu Pacjenta, w którym są dostępne wersje elektroniczne badań i zaleceń, oraz komunikacja do lekarzy w ambulatoriach, aby pytali pacjentów o chęć otrzymania wydrukowanych zaleceń. →

→

Grupa LUX MED

Wspomniane wdrożenie systemu elektronicznego obiegu faktur w samym roku 2024 pozwoliło na zaoszczędzenie około 66 ryz papieru (33 tys. kartek A4), a rozszerzenie możliwości wewnętrznego importu plików z urządzeń do wykonywania badań, bezpośrednio do systemu, dało oszczędność ponad 800 ryz papieru (400 tys. kartek A4). Działania optymalizujące ilość zużytego papieru są kontynuowane.

Grupa Żabka

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4000

Cyrkularność – depozyt w Polsce i Rumunii

Grupa Żabka wprowadziła system depozytowy w Polsce (ponad 4,5 tys. automatów) oraz w sieci Froo w Rumunii. Obecnie 95% opakowań marek własnych nadaje się do recyklingu, a część z nich zawiera wysoki udział materiału z odzysku. Wprowadzenie i rozwój systemu depozytowego w Polsce to jeden z najbardziej złożonych projektów operacyjnych ostatnich lat. Sieć przystąpiła do systemu – mimo braku formalnego obowiązku dla małych sklepów, traktując go jako element realizacji strategii gospodarki o obiegu zamkniętym. System kaucyjny stał się trwałym elementem modelu operacyjnego Grupy Żabka, wspiera on cele środowiskowe, buduje zaangażowanie klientów i wzmacnia kompetencje organizacyjne w skali międzynarodowej. W 2024 r. w ramach pilotażu zebrano 82,3 tony butelek PET i 36,9 tony puszek aluminiowych. Łącznie w ciągu ponad dwóch lat sieć odebrała 18 mln opakowań. W Polsce zainstalowano ponad 4,5 tys. automatów do zbiórki, a w pozostałych placówkach działa model manualny. Projekt obejmował integrację systemów kasowych i maszyn RVM z bazą operatora (w Rumunii – RetuRO), dostosowanie logistyki oraz szkolenia franczyzobiorców. Wdrożenie poprzedził pilotaż w pięciu miastach w ramach inicjatywy „Zielona Odnowa". Testowano zachowania konsumentów, wydolność procesów logistycznych oraz wpływ systemu na codzienną pracę sklepów.

ISO 26 000: Środowisko

HOBBY PRO

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
1

Wydłużanie cyklu życia sprzętu (serwis zamiast wymiany)

Firma Hobby Pro realizuje program promowania napraw i konserwacji urządzeń ogrodowych i wodnych. Celem praktyki jest wydłużanie cyklu życia urządzeń poprzez zachęcanie do serwisowania, konserwacji i napraw zamiast ich przedwczesnej wymiany. Firma prowadzi działania wspierające bardziej odpowiedzialne użytkowanie sprzętu oraz ograniczanie powstawania odpadów, w tym elektroodpadów. Praktyka realizowana jest w sposób ciągły w ramach działalności serwisowej firmy. Obejmuje wykonywanie przeglądów sezonowych, konserwację urządzeń oraz naprawy gwarancyjne i pogwarancyjne sprzętu, takiego jak maszyny, urządzenia ogrodowe czy sprzęt wodny. Klienci otrzymują również wskazówki dotyczące prawidłowej eksploatacji i konserwacji urządzeń. W realizację praktyki zaangażowani są pracownicy serwisu oraz klienci korzystający ze sprzętu. Działania firmy odpowiadają na wyzwanie rosnącej ilości odpadów oraz skracającego się cyklu życia produktów. Promowanie napraw i konserwacji sprzętu wspiera gospodarkę o obiegu zamkniętym poprzez wydłużanie okresu użytkowania urządzeń oraz ograniczanie ilości odpadów. W wyniku realizacji praktyki firma rozwija usługi serwisowe obejmujące przeglądy sezonowe, konserwację oraz naprawy gwarancyjne i pogwarancyjne, co pozwala wydłużać okres użytkowania sprzętu i ograniczać konieczność jego przedwczesnej wymiany. Klienci zyskują możliwość dłuższego korzystania z urządzeń oraz dostęp do fachowego wsparcia w zakresie prawidłowej eksploatacji i konserwacji. Efekty działań obserwowane są w ramach bieżącej działalności serwisowej poprzez realizację usług naprawczych i kontakt z klientami. Praktyka wspiera budowanie trwałych relacji z klientami oraz wzmacnia wizerunek firmy jako odpowiedzialnego przedsiębiorstwa.

ISO 26 000:
Środowisko

Interprint Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
289

Upcykling drewna

W zakładzie produkcyjnym wdrożono oddolny system przekazywania odpadów drewnianych (palet, skrzyń, klinów) pracownikom do celów prywatnych/remontowych. Zadaniem praktyki była redukcja odpadów drewnianych o kodzie 15 01 03, wytwarzanych przez fabrykę. Działanie było realizowane od listopada 2025 r. i polegało na wdrożeniu systemu przekazywania drewna odpadowego pracownikom do celów remontowych. Adresatem praktyki byli pracownicy firmy, a działania mierzono poprzez ewidencję odpadów prowadzoną w firmie. Praktyka była zainicjowana oddolnie – pracownicy firmy zgłosili chęć odbioru odpadów w celach remontowych. Firma zredukowała odpady drewniane o około 40%, a adresaci praktyki, czyli pracownicy firmy, mogli uzyskać nieodpłatnie drewno (palety, skrzynie, przekładki, kliny itp.) na własne potrzeby. Firma osiągnęła korzyści finansowe – redukcja kosztów utylizacji odpadów, a także zwiększenie motywacji pracowników do zaangażowania w projekty środowiskowe.

ISO 26 000:
Środowisko

Jeronimo Martins Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
80000
Partner Strategiczny FOB

Closed loop – zamknięty obieg kartonowych opakowań

Od roku 2023 Biedronka wdraża na szeroką skalę system zamkniętego obiegu (closed loop) dla kartonowych pudeł transportowych i ekspozycyjnych, obejmujący zbiórkę, recykling oraz ponowną produkcję opakowań z odzyskanego materiału. Celem praktyki jest ograniczenie zużycia surowców pierwotnych, zmniejszenie ilości odpadów oraz rozwój gospodarki o obiegu zamkniętym w ramach łańcucha dostaw. W ramach projektu sklepy i centra dystrybucyjne przekazują zużyte kartony do recyklingu, skąd – po przetworzeniu – wracają one w formie surowca do producentów opakowań. Partnerami inicjatywy są firmy Mondi, Dunapack oraz Stora Enso, które wytwarzają nowe pudełka transportowe i ekspozycyjne z udziałem materiału pochodzącego z odzysku z sieci Biedronka. Dzięki temu powstał pełny, transparentny obieg surowca, zapewniający stabilne źródło materiału wtórnego dla kluczowych opakowań w logistyce Biedronki. Praktyka odpowiada na rosnące wyzwanie środowiskowe związane z ilością odpadów opakowaniowych w handlu detalicznym oraz potrzebą zwiększenia recyklingu. Wpływ projektu mierzono poprzez masę surowca wprowadzanego do obiegu closed loop oraz liczbę wyprodukowanych pudełek. W ciągu trzech lat skala projektu wzrosła prawie ośmiokrotnie z 10,1 mln pudełek w 2023 r., poprzez 31,6 mln w 2024 r., do ponad 76 mln w 2025 r. System closed loop pozwolił na znaczną redukcję odpadów, zmniejszenie zapotrzebowania na włókna pierwotne oraz obniżenie śladu węglowego w całym cyklu życia opakowania. Wpisuje się on w strategiczne cele Biedronki w zakresie GOZ i odpowiedzialnego zarządzania opakowaniami. System zdobył wyróżnienie na PAC Global Award of Distinction 2025, potwierdzając swój innowacyjny charakter oraz znaczący wpływ środowiskowy.

ISO 26 000: Środowisko

Komtur Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
88

Ubrani w odpowiedzialność

W wytwórni farmaceutycznej firma wdrożyła system wielokrotnego użytku odzieży roboczej, którego celem jest mierzalna redukcja ilości odpadów tekstylnych oraz ograniczenie zakupu jednorazowych fartuchów z fizeliny. Projekt rozpoczęto w 2025 r., zastępując odzież jednorazową bawełnianymi fartuchami, czapkami i kurtkami poddawanymi przemysłowemu praniu, kontroli jakości i naprawom. W działania zaangażowani byli pracownicy produkcji, dział jakości oraz dostawca usług pralniczych. Praktyka odpowiada na wyzwanie rosnącej ilości odpadów i wysokiego zużycia surowców w branży farmaceutycznej, a także na kwestie związane z produkcją tekstyliów wymagającą dużych ilości wody. Efekty będą mierzone liczbą cykli użycia odzieży, spadkiem zakupów jednorazowych ubrań oraz analizą kosztów serwisowania względem modelu liniowego. Motywacją była potrzeba połączenia wymogów GMP z zasadami GOZ. Projekt przyniósł redukcję ilości odpadów tekstylnych oraz istotne ograniczenie zakupów jednorazowych fartuchów z fizeliny. Jakościowo firma osiągnęła stabilizację standardu odzieży roboczej, większą kontrolę nad jej jakością oraz wzrost świadomości pracowników w zakresie odpowiedzialnego korzystania z zasobów. Dział jakości i partnerzy zewnętrzni zyskali większą przewidywalność procesu i czytelny system kontroli higieny. Firma wzmocniła swój wizerunek jako producenta łączącego wysokie standardy jakości z zasadami gospodarki o obiegu zamkniętym.

ISO 26 000: Środowisko

Komtur Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
88

Cyrkularna logistyka 360

W magazynie firma wdrożyła kompleksowy model gospodarki o obiegu zamkniętym, którego celem była redukcja ilości odpadów opakowaniowych. Projekt rozpoczęto w 2025 r. poprzez wprowadzenie systemu wielokrotnego użycia pudeł transportowych na produkty wymagające niskich temperatur, zmianę rodzaju kupowanych pudeł z 5- na 3-warstwowe, ponowne wykorzystanie palet i wypełniaczy przychodzących do magazynu oraz uruchomienie maszyny przetwarzającej kartony z dostaw na ekologiczny wypełniacz. W działania zaangażowani byli pracownicy magazynu oraz partnerzy logistyczni. Efekty mierzono monitoringiem wolumenu odpadów tekturowych, zakupionych wypełniaczy oraz redukcji kosztów. Motywacją była chęć połączenia efektywności operacyjnej z odpowiedzialnością środowiskową. Projekt jest integralnie związany z podstawową działalnością logistyczną hurtowni farmaceutycznej i wzmacnia konkurencyjność firmy oraz wspiera realizację celów ustalonych w Strategii Zrównoważonego Rozwoju. Projekt przyniósł wymierne rezultaty ilościowe i jakościowe – firma osiągnęła redukcję masy odpadów opakowaniowych, zmniejszenie wolumenu zakupów jednorazowych wypełniaczy oraz zwiększenie udziału materiałów pozostających w obiegu wewnętrznym. Zwiększyła się efektywność wykorzystania kartonów z dostaw dzięki ich przetwarzaniu na wypełniacz, a także wzrósł poziom świadomości pracowników w zakresie segregacji i odpowiedzialnego gospodarowania zasobami.

ISO 26 000: Środowisko

Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1750

Zero plastiku w magazynach

Firma Kuehne+Nagel wdrożyła w swoich obiektach audyty plastiku i testy redukcji grubości folii stretch, dążąc do wyeliminowania tworzyw sztucznych z operacji do 2030 r. We wszystkich magazynach firma przeprowadziła audyty plastiku, które stały się miernikiem rezultatów stosowanych działań np. projektu redukcji grubości folii stretch. Równolegle firma Kuehne+Nagel przeprowadziła pilotażowe audyty GOZ, by określić najlepsze praktyki, które można szerzej implementować. Ponadto uruchomiona została strona wewnętrzna oraz dashboard pokazujący praktyki i przeliczający redukcje. Testy zmniejszania mikronów folii pozwoliły zidentyfikować, gdzie procesowo to możliwe, równolegle firma prowadzi testy w zakresie całkowitej eliminacji plastiku w transporcie poprzez wykorzystanie nowoczesnych alternatywnych opakowań, np. z papieru, które można zawracać. Efekty monitorowano poprzez raportowanie odpadów i poziomów recyklingu oraz przegląd postępu wdrożeń rekomendacji. Inne przykłady: ponowne użycie wypełniacza, recykling kartonów, nowe sposoby zabezpieczania przesyłek, stoły do pakowania, dzięki którym udaje się eliminować większą ilość materiałów odpadowych, wycofanie faktur papierowych z obiegu magazynowego.

ISO 26 000: Środowisko

Leroy Merlin Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
12600

Outlety we wszystkich sklepach Leroy Merlin Polska

We wszystkich placówkach sieci Leroy Merlin utworzono dedykowane strefy Outlet dla produktów pełnowartościowych technicznie, lecz posiadających uszkodzone opakowania lub pochodzących z końcówek serii. Jest to strategiczne działanie z zakresu gospodarki o obiegu zamkniętym. Dzięki takiemu podejściu ponad milion produktów zyskało „drugie życie", co pozwoliło na znaczną redukcję odpadów i utylizacji. Motywacją była chęć ograniczenia marnotrawstwa. Działanie polegało na stworzeniu dedykowanych stref Outlet w każdym z sklepie. Inicjatywę zrealizowano dzięki zaangażowaniu ekip sklepów w proces wdrażania mechanizmu przecen dla końcówek serii, towarów z ekspozycji i wyrobów w uszkodzonych opakowaniach. Mierzalnym celem była redukcja wolumenu utylizowanych produktów. Interesariuszami są klienci – beneficjenci niskich cen, pracownicy oraz środowisko. Firma mierzy sukces poprzez wskaźniki odzysku towarów, a jej klienci zyskali dostęp do artykułów budowlanych tańszych o 30–70%. Dla organizacji korzyścią jest uzyskanie zamrożonego kapitału, optymalizacja powierzchni magazynowej oraz budowa wizerunku lidera cyrkularnych rozwiązań biznesowych. To modelowy przykład łączenia zysku ekonomicznego z dbałością o środowisko i lokalną społeczność.

ISO 26 000: Środowisko

Lidl Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
29000

REset Resources

Lidl Polska, jako część Grupy Schwarz, realizuje strategię REset Resources opartą na pięciu filarach: REdesign, REduce, REuse, REcollect oraz REcycle. Działania obejmują cały łańcuch wartości – od projektowania cyrkularnych modeli biznesowych, przez redukcję zużycia zasobów, po rozwój procesów recyklingu. W ramach strategii zrealizowano cztery edycje akcji „Warta warta posprzątania", w której 3 tys. wolontariuszy zebrało blisko 4 tony odpadów z poznańskiej Wartostrady. Równolegle, we współpracy z Fundacją „Zwolnieni z Teorii", zorganizowano olimpiadę dla licealistów. Uczniowie przygotowali autorskie projekty społeczne dotyczące redukcji i recyklingu plastiku, przekładając założenia strategii na praktyczne rozwiązania lokalne. Dzięki REset Resources wykorzystywany jest unikalny ekosystem do ochrony zasobów i zamykania pętli recyklingu oraz w ten sposób łączone są siły w całym łańcuchu wartości – od produkcji po sprzedaż detaliczną i recykling.

ISO 26 000: Środowisko

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Daj im szansę

Celem praktyki było poprawienie dobrostanu psychicznego pracowników poprzez zapewnienie im stałego i poufnego dostępu do wsparcia psychologicznego. W roku 2025 wdrożono roczny program obejmujący indywidualne konsultacje psychologiczne, spotkania online oraz warsztaty psychoedukacyjne, dostępne dla wszystkich zatrudnionych. Mierzalnym celem było objęcie minimum 60% pracowników programem oraz zmniejszenie absencji chorobowej związanej ze stresem o 10% w skali roku. W realizację zaangażowano dział HR oraz pięciu speacjalistów zewnętrznych. Program objął około 450 pracowników. Efekty mierzone były poprzez badanie dobrostanu pracowników oraz porównanie poziomu absencji i rotacji sprzed praktyki do danych po roku jej realizacji. Dodatkowo w ramach działań zrównoważonej konsumpcji zapobiegnięto utylizacji ponad 25 ton produktów, kampania edukacyjna dotarła do około 800 tys. odbiorców, a analiza bilansu emisyjnego wykazała uniknięcie około 4,65 ton CO_2e przy śladzie projektu 1,28 tony CO_2e. Wprowadzono opakowania w 100% z recyklingu (FSC®) i zadrukowane farbami wodnymi. Efektem praktyki było objęcie wsparciem 450 pracowników, zmniejszenie absencji o 10%, edukacja 800 tys. odbiorców oraz ograniczenie emisji CO_2 o 4,65 tony, co trwale zintegrowało podejście less waste z systemem zarządzania jakością oraz zostało docenione w konkursach Kompas ESG i Innowator ESG.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Lyreco Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
600
Partner Strategiczny FOB

Mniej paczek, mniej odpadów

Firma Lyreco przeprowadziła w swoim magazynie relokację 300 indeksów, co pozwoliło na optymalizację wysyłek, ograniczając liczbę wysłanych paczek o 3,2% rok do roku. Celem praktyki było również następnie zmniejszenie odpadów opakowaniowych i śladu środowiskowego. Jednocześnie zwiększono udział przesyłek trafiających do klientów bez przepakowywania (edukacja klienta) do 70%, pozostałe 30% dostaw realizowano w kartonach z recyklingu, nadających się do ponownego użycia, z możliwością bezpłatnego zwrotu do obiegu. W działania zaangażowani byli pracownicy magazynu i logistyki oraz dostawcy opakowań. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z nadmiernym zużyciem surowców, wzrostem odpadów opakowaniowych i emisją CO_2 w cyklu życia opakowań. Efekty monitorowano poprzez analizę liczby paczek, poziom udziału dostaw w kartonach z recyklingu. Motywacją było ograniczenie negatywnego wpływu logistyki na środowisko oraz spełnienie oczekiwań klientów w zakresie zrównoważonego rozwoju. Praktyka wspiera działalność biznesową przez wzrost efektywności operacyjnej, ograniczenie kosztów materiałowych i wzmocnienie wizerunku firmy.

ISO 26 000: Środowisko

Makarony Polskie

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
331

Zero odpadu

W 2025 r. projekt „Zero odpadu" objął dwa z trzech zakładów produkcyjnych firmy Lubella, a jego celem było ograniczenie odpadów i kosztów utylizacji. Projekt jest rozwijany od 2021 r. W procesie produkcji powstają trzy rodzaje odpadów: kruszka makaronowa – produkt zgodny z recepturą, ale np. zdeformowany, spękany makaron niepełnowartościowy – powstający np. na przejściu partii produkcyjnych o różnych recepturach, ciasto makaronowe – mieszanka mąki i wody, które spółka utylizowała. Praktyka dotyczy zawrócenia kruszki makaronowej w procesie produkcyjnym po przemieleniu, zgodnie z normami zakładowymi i recepturami produktów; sprzedaży makaronu niepełnowartościowego, którego nie można zawrócić w procesie, na paszę dla zwierząt, a także zagospodarowania ciasta odpadowego we współpracy międzysektorowej, jako surowiec do produkcji alkoholu etylowego (po certyfikacji ciasta jako surowca). Praktyka odpowiada na wyzwanie ograniczenia odpadów produkcyjnych. Wpływ mierzony jest redukcją kosztów utylizacji, a główną motywacją wdrożenia praktyki była optymalizacja procesów produkcyjnych. W wyniku wdrożenia praktyki odnotowano spadek kosztów utylizacji o około 98% (2020 vs. 2025). Spółka minimalizuje ilość odpadów, zawracając użyteczną kruszkę makaronową w procesie produkcji. Odpady nieużyteczne są sprzedawane jako: pasza dla zwierząt (makaron niepełnowartościowy) i surowiec dla innej gałęzi przemysłu (ciasto makaronowe). Odpady, które trafiały na wysypiska lub do spalarni, są wartościowym zasobem dla rolników (pasza dla zwierząt) i partnera biznesowego (pełnowartościowy surowiec produkcyjny). Spółka osiągnęła korzyści finansowe (oszczędności na kosztach utylizacji) i wizerunkowe (przedsiębiorstwo realizujące strategię zrównoważonego rozwoju i wdrażające GOZ).

ISO 26 000: Środowisko

Nest Bank

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
844

Recycling kart – pilotaż

ISO 26 000: Środowisko

Głównym dążeniem firmy jest minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko poprzez odpowiedzialne zarządzanie cyklem życia produktów płatniczych. Motywacją była chęć ograniczenia ilości odpadów z tworzyw sztucznych pochodzących z wygasłych kart. W ramach pilotażu realizowanego z TAG Systems i VISA – bank wdrożył akcję bezpiecznych zwrotów i recyklingu kart od klientów. Praktyka polega na umożliwieniu darmowego odesłania karty, której termin ważności minął, w specjalnej kopercie dołączonej do nowej przesyłki. Karty te trafiają do personalizatora i są przekazywane do firmy Terra Recycling, gdzie następuje rozdzielenie plastiku od materiałów zmieszanych. Odzyskany metal trafia do huty, by stać się częścią nowych produktów, co realizuje ideę gospodarki o obiegu zamkniętym. Adresatami praktyki są klienci banku, których organizacja zachęca do wspólnej ochrony ekosystemu. Wpływ mierzono skalą zwrotów w fazie pilotażowej oraz poziomem zaangażowania użytkowników. Inicjatywa ta bezpośrednio wpisuje się w strategię ESG banku, promując odpowiedzialną konsumpcję i dbałość o klimat. W ramach akcji pilotażowej wznowiono 4433 karty, z czego 422 sztuki (9,5%) zostały odesłane przez klientów do recyklingu. Aby zmotywować uczestników do proekologicznych postaw, do 250 klientów wysłano vouchery o wartości 20 zł. Rezultatem jest realny odzysk surowców i bezpieczna utylizacja elektroodpadów. Potwierdzeniem silnej kultury są wyniki badań opinii: 87% pracowników utożsamia się z wartościami banku, a 98% deklaruje, że efekty pracy są dla nich ważne. Dzięki współpracy z partnerami VISA, TAG Systems oraz programem Climate Leadership, bank buduje świadomość ekologiczną i oferuje rozwiązanie zmieniające nawyki klientów na bardziej zrównoważone.

Nowy Styl

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2906

Kompleksowe rozwiązanie typu „Second Life" dla mebli biurowych: use2

ISO 26 000: Środowisko

„Od używanego do odnowionego", czyli program use2, to kompleksowe rozwiązanie typu „Second Life", którego celem jest wydłużenie cyklu życia mebli biurowych. Obejmuje odbiór, renowację i ponowne wykorzystanie mebli, a także upcykling elementów nienadających się do naprawy. Dzięki temu projektowi produkty otrzymują „drugie życie", a cenne surowce ponownie trafiają do obiegu produkcyjnego. Cały proces – od odbioru, przez odnowienie, aż po ponowną ich sprzedaż – realizowany jest w ramach działań firmy. Inicjatywa use2 jest programem pilotażowym, działa od 5. września 2025 r. i realizowany jest w fabryce w Jaśle. Program obejmuje meble wszystkich marek, pod warunkiem że są one kompletne i możliwe do renowacji. Firma przyjmuje meble biurowe – krzesła, biurka, meble tapicerowane, stoły, kontenery i szafy. Jako jeden z największych producentów mebli biurowych w Europie Nowy Styl ma świadomość, że część mebli wymieniana jest przed wyczerpaniem ich pełnego potencjału. Firma wie, że meble trwałe, wykonane z wysokiej jakości materiałów i komponentów, po właściwym przygotowaniu mogą zostać ponownie wykorzystane. →

→

Nowy Styl

Z myślą o ich niewykorzystanym potencjale powstał projekt use2. Wdrożenie zostało zaplanowane jako długoterminowy proces systemowy, oparty na kompetencjach firmy w zakresie projektowania, technologii, jakości oraz zarządzania środowiskowego. Kluczowym etapem było stworzenie spójnego modelu operacyjnego, obejmującego logistykę zwrotną, ocenę techniczną, renowację i ponowne wprowadzenie mebli do obrotu. Równolegle do procesów renowacyjnych do systemu sprzedaży włączono meble pochodzące z showroomów i targów. Produkty te wymagały jedynie czyszczenia, bez dodatkowych procesów renowacji, co pozwoliło na szybkie przetestowanie kanałów sprzedaży i logistyki obiegu zamkniętego.

Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
35
Partner Strategiczny FOB

Gdzie to wyrzucić?

Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań uruchomiła w październiku 2025 r. ogólnopolską kampanię edukacyjną „Gdzie to wyrzucić", wspieraną przez sztuczną inteligencję (AI), opartą na innowacyjnej platformie internetowej. To pierwsza w Polsce strona poświęcona tematyce segregacji odpadów, która w tak szerokim zakresie wykorzystuje sztuczną inteligencję w działaniach edukacyjnych. Celem kampanii jest wspieranie selektywnej zbiórki odpadów, uproszczenie procesu segregacji w codziennym życiu oraz zwiększenie dostępności do aktualnych informacji na temat zasad postępowania z odpadami. Bohaterem platformy jest Ekosław – wirtualny ekspert dostępny 24 h/7 ds. segregacji odpadów, oparty na technologii AI. Użytkownicy mogą zadać mu pytanie za pomocą czatu, skorzystać z komunikacji głosowej lub szybkiej wyszukiwarki, aby otrzymać precyzyjną odpowiedź na pytanie, do którego pojemnika powinien trafić konkretny odpad. Przez trzy miesiące kampania była obecna we wszystkich kluczowych kanałach komunikacji w całej Polsce: TV ogólnopolska i tematyczna, radio, outdoor, internet, media społecznościowe. Ze wsparcia Ekosława korzystają różne podmioty: osoby prywatne, biznes, samorządy (m.in. samorządy wrzucają go na swoje strony jako pomoc dla mieszkańców). Ambasadorami zostali znani celebryci, m.in. Zygmunt Chajzer oraz Piotr i Agnieszka Głowaccy. Przez trzy miesiące: łączna liczba zapytań na chatbocie: 78 496 rozmów; łączna liczba rozmów z awatarem wideo: 3257. Według szacunków reklamę outdoor zobaczyło 3 583 608 osób. Reklamę display łącznie wyświetlono 33 008 042 razy. Przez cały IV kwartał 2025 r. kampania telewizyjna dotarła do ponad 27 mln unikalnych osób, a radiowa do 10,5 mln. Na Facebooku zgromadzono ponad 10 tys. obserwatorów; były 5 038 864 wyświetlenia. Instagram to 11 337 obserwatorów i 2 428 347 wyświetleń, a TikTok to 11 836 obserwatorów oraz 5,4 mln wyświetleń.

ISO 26 000: Środowisko

Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
35
Partner Strategiczny FOB

Działaj z imPETem!

W ramach projektu Działaj z imPETem! prowadzony jest bezpłatny, ogólnopolski program edukacyjny dla przedszkolaków, do którego rocznie zgłasza się ponad 1 tys. placówek z całej Polski. Program w prosty i przystępny sposób tłumaczy najmłodszym mieszkańcom tajniki segregacji odpadów. Przy opracowywaniu materiałów edukacyjnych firma korzysta ze wsparcia pisarki dla dzieci oraz metodyków. Placówki otrzymują bezpłatne pakiety materiałów, a także liczne aktywności online. Uczestniczą w programie przez cały rok szkolny i biorą udział w konkursach. Poprzez edukację najmłodszych firma dociera z przekazem edukacyjnym również do rodziców. Swoje zaangażowanie przedszkola cyklicznie pokazują na stronie projektu. W ramach programu powstały liczne materiały edukacyjne do wykorzystywania przez wszystkich zainteresowanych, m.in. zeszyt koordynatora, karty pracy, opowiadania, piosenka, słuchowiska, gry online. W świat segregacji dzieci wprowadza ekipa brand-hero. W edukacji pomaga też Miecia – mobilna strefa edukacyjna w śmieciarce, z interaktywną wystawą w środku oraz zjeżdżalnią na zewnątrz. Do programu edukacyjnego w roku szkolnym 2025/2026 przystąpiło 1030 placówek. Miecia w roku 2025 odwiedziło około 5 tys. osób. Społeczność nauczycieli, wychowawców i rodziców na profilu społecznościowym akcji przekroczyła 14 tys. osób. Projekt pozytywnie wpływa na wizerunek organizatora, a także dostarcza niezbędną wiedzę w przystępny sposób najmłodszym mieszkańcom Polski. Nauczyciele i wychowawcy otrzymują bezpłatne wsparcie i jakościowe materiały dedykowane przedszkolakom.

ISO 26 000: Środowisko

Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
35
Partner Strategiczny FOB

Dzień bez Śmiecenia

11 maja wystartowała kolejna, dziewiętnasta edycja ogólnopolskiej kampanii edukacyjnej „Dzień bez Śmiecenia". W roku 2025 zyskała symboliczny głos środowiska wodnego, odpowiadając na problem zanieczyszczenia wód. Hasło brzmiało „Daj im żyć!" – realna ochrona wodnych i morskich organizmów, a także drugie życie dla pozostawianych na plażach i w kanalizacji odpadów. Współorganizatorami są akcjonariusze firmy. Partnerami merytorycznymi byli: Stacja Morska Instytutu Oceanografii Uniwersytetu Gdańskiego, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, MPWiK Warszawa. Patroni: FOB, EkoPak, PFPŻ, Miasto Hel. W ramach kampanii na stronie akcji zorganizowano Wielki Atlas Zwierząt – narzędzie online ukazujące, jak długo odpady zalegają w środowisku wodnym i jaki mają na nie wpływ, a także gatunki zwierząt bałtyckich. Stworzono również film o morskim życiu, z wykorzystaniem sztucznej inteligencji. W Helu zorganizowano edukacyjną grę terenową. W mediach społecznościowych pojawiła się seria postów edukacyjnych z MPWiK Warszawa, uświadamiających problem zanieczyszczenia kanalizacji odpadami. Odbyły się również konkursy w mediach społecznościowych. Celem akcji jest promocja segregacji odpadów i ekonawyków. →

ISO 26 000: Środowisko

→

Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań

Akcja koncentrowała się na tematyce wodnej. Dzięki temu w przystępny sposób przekazywano wiedzę na temat organizmów żywych mieszkających w Bałtyku, a także konsekwencji zaśmiecania wód odpadami. Kampania „Dzień bez Śmiecenia" była szeroko zakrojoną akcją informacyjno-edukacyjną, której przekaz dotarł do szerokiego grona odbiorców dzięki wykorzystaniu różnorodnych kanałów komunikacji. Promowana była w radiu, w mediach społecznościowych, a także poprzez współpracę z influencerami oraz przez Polską Agencję Prasową (PAP), co pozwoliło skutecznie zaangażować różne grupy wiekowe. Dzięki tak kompleksowym działaniom o „Dniu bez Śmiecenia" usłyszały 12 584 234 osoby!

Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
35
Partner Strategiczny FOB

Szkło Must Go On

Kampania edukacyjna Rekopolu ma na celu poprawę jakości zbiórki stłuczki szklanej w Polsce. Praktyka stanowi odpowiedź na zbyt niski poziom zbiorki i recyklingu opakowań szklanych w Polsce, a jej głównym celem jest zwiększenie zbiórki szkła opakowaniowego oraz poprawa jakości segregacji – tak aby jak najwięcej szkła mogło realnie trafić do recyklingu i wracać do obiegu w postaci nowych opakowań. Działania firmy stanowią realizację kampanii edukacyjnej, której do tej pory brakowało na polskim rynku. Prowadzona jest komunikacja w mediach społecznościowych, tworzone są materiały wideo i formaty rozrywkowo-informacyjne, które w przystępny sposób wyjaśniają zasady segregacji, obalają popularne mity i pokazują, jak drobne decyzje w domu wpływają na efektywność recyklingu. W realizację włączone zostały również m.in. samorządy i podmioty komunalne, z którymi organizowane były lokalne zbiórki szkła. W akcję zaangażowano także influencerów, aktorów i znane osoby, którzy nadali kampanii lekkość, tempo i charakter, jednocześnie konsekwentnie prowadząc widzów przez zasady poprawnej segregacji szkła. Powstał również format podcastu „Chodźmy porozmawiać", w którym celebryci, rozmawiając, jednocześnie sprzątają również środowisko naturalne z zalegających opakowań szklanych. Został ustanowiony również Ogólnopolski Dzień Segregacji Szkła. Kampania zgromadziła bardzo duże grono odbiorców, zaangażowanych i wchodzących w interakcję na temat segregacji szkła. W roku 2025 w ramach 18 odcinków programu „Chodźmy porozmawiać", podczas krótkich spacerów zebrano z przestrzeni miejskiej 431,5 kg szklanych butelek. Letni spot radiowy usłyszało 10 907 019 unikalnych osób, przy średniej częstotliwości 10,2 kontaktu na osobę. Łącznie spot wygenerował 111 279 494 kontakty. Podczas 10 zbiórek szkła zebrano ponad 55 ton czystego surowca.

ISO 26 000: Środowisko

ROBYG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
361

Zarządzanie odpadami z budowy

ISO 26 000: Środowisko

Firma opracowała i wdrożyła Plan Zarządzania Odpadami (PZO) zgodny z Taksonomią UE i standardem ESRS E5. Celem praktyki jest osiągnięcie do 2028 r. poziomu minimum 70% (wagowo) odpadów budowlanych i rozbiórkowych innych niż niebezpieczne przygotowanych do ponownego użycia, recyklingu lub odzysku oraz wdrożenie Planu Zarządzania Odpadami w łańcuchu wartości. W 2025 r. opracowano i rozpoczęto wdrażanie PZO zgodnego z Protokołem UE, Taksonomią UE i ESRS E5. Plan obejmuje audyty przedrozbiórkowe, selektywną zbiórkę, ewidencję w Bazie Danych o Odpadach, raportowanie oraz umowy ramowe z firmami odbierającymi odpady w pięciu miastach. Interesariuszami są pracownicy budów, podwykonawcy, firmy odbierające odpady oraz partnerzy w łańcuchu wartości. Praktyka odpowiada na wyzwania nadmiernej produkcji odpadów, niedoboru surowców i rosnących wymogów regulacyjnych. Wpływ mierzony jest wskaźnikiem procentu odzysku, danymi z BDO i comiesięcznym raportowaniem z budów. Motywacją była analiza DMA (E5) oraz potrzeba ograniczenia ryzyk środowiskowych w zakresie zarządzania odpadami. Działanie zwiększa efektywność operacyjną, jakość danych ESG i zgodność regulacyjną. Podpisano umowy ramowe w czterech miastach, a piąta była finalizowana na początku 2026 roku. Model premiuje selektywną zbiórkę odpadów i obejmuje raportowanie wskaźnika 70% odzysku. Efektem jest standaryzacja procesów, lepsza kontrola strumieni odpadów i wyższa jakość danych do raportowania. Organizacja ogranicza ryzyka regulacyjne i wzmacnia pozycję lidera GOZ w sektorze.

SEGRO Poland

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
48

Montaż źródełek wody pitnej w szkołach i obiektach sportowych

ISO 26 000: Środowisko

Od pięciu lat SEGRO konsekwentnie realizuje inicjatywę polegającą na montowaniu bezdotykowych źródełek wody pitnej w szkołach i obiektach sportowych. Celem projektu jest kształtowanie zdrowych nawyków żywieniowych i podnoszenie świadomości ekologicznej młodzieży. Działania firmy SEGRO koncentrują się na miastach, w których ona funkcjonuje, takich jak Łódź, Gliwice, Komorniki, Tychy czy Ożarów Mazowiecki. W roku 2025 SEGRO rozszerzyło swoje zaangażowanie, instalując 56 nowych dystrybutorów. W Łodzi zamontowano 15 nowych źródeł w 14 placówkach edukacyjnych, zapewniając dostęp do świeżej wody dla ponad 5600 uczniów. W Ożarowie Mazowieckim pojawiło się 15 nowych zdrojów wodnych w szkołach i przedszkolach. W Strykowie zainstalowano 11 nowych urządzeń, a w Gliwicach źródełka pojawiły się w pięciu szkołach i jednym klubie sportowym. Program objął nowe miasto – Tychy, gdzie pojawiło się siedem dystrybutorów. W ramach całego projektu funkcjonuje już 180 dystrybutorów, z których korzysta 60 tys. dzieci w całej Polsce. Projekt jest realizowany w ramach programu Odpowiedzialne SEGRO. Firma zapewnia młodym ludziom dostęp do świeżej wody pitnej, co przyczynia się nie tylko do kształtowania wśród nich zdrowych nawyków żywieniowych, ale także generuje realne oszczędności w budżetach domowych. Inicjatywa wspiera też postawy ekologiczne poprzez ograniczenie zużycia plastikowych butelek. →

→

SEGRO Poland

Projekt pozytywnie wpływa również na miasta, w których powstają źródełka, pokazując ich aktywną troskę o zdrowie i dobre nawyki mieszkańców. Minimalizacja zużycia plastikowych butelek przyczynia się do zmniejszenia emisji CO_2 i rocznego obiegu plastiku o minimum 218 ton.

Sodexo Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1800
Partner Strategiczny FOB

Realizacja strategii przeciwdziałania marnowaniu żywności

Sodexo postawiło sobie cel systematycznego ograniczania strat żywności w restauracjach oraz związanej z tym redukcji emisji CO_2e. Działania realizowane były etapami od 2022 r., początkowo w pilotażowej restauracji, a od 2025 r. już w 27 lokalach. Praktyka polegała na wdrażaniu programu WasteWatch monitorującego ilość i miejsca powstawania odpadów oraz na szkoleniach zespołów w zakresie efektywnego przygotowywania posiłków. Równolegle firma nawiązała współpracę z Too Good To Go, umożliwiając przekazywanie nadwyżek żywności konsumentom. Interesariuszami praktyki były zespoły restauracji, klienci oraz partnerzy zewnętrzni wspierający redukcję marnowania żywności. Beneficjentami byli również lokalni konsumenci oraz środowisko naturalne. Praktyka odpowiada na wyzwanie ograniczania strat żywności oraz redukcji emisji gazów cieplarnianych, a główną motywacją do działania była odpowiedzialność środowiskowa oraz chęć poprawy efektywności operacyjnej, integralnie związanej z działalnością gastronomiczną firmy. Firma osiągnęła wymierne rezultaty: dzięki rozszerzeniu programu uniknęła straty 75 ton żywności oraz emisji 521 ton CO_2e, a dodatkowo przekazała konsumentom prawie 2 tys. pełnowartościowych posiłków. Adresaci praktyki, czyli klienci, pracownicy i partnerzy, zyskali większy dostęp do tańszej żywności, większą świadomość ekologiczną oraz efektywniejsze procesy operacyjne. Wyniki mierzono danymi z systemu WasteWatch i statystykami Too Good To Go. Organizacja odniosła korzyści w postaci obniżenia kosztów, poprawy efektywności i realizacji celów środowiskowych.

ISO 26 000: Środowisko

Solaris Bus & Coach

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3092

Kody QR na pojemnikach na odpady

Firma Solaris wprowadziła w 2025 r. nowe oznaczenia z kodami QR na kontenerach we wszystkich zakładach produkcyjnych. Praktyka rozwiązuje problem niepewności pracowników co do miejsca wrzucania specyficznych odpadów i wysokiego obciążenia działu ochrony środowiska zapytaniami. Skanowanie kodu przekierowuje do instrukcji segregacji i listy zakazanych materiałów. Motywacją była chęć poprawy bezpieczeństwa pracy i redukcja wpływu fabryki na otoczenie. W wyniku wdrożenia poziom recyklingu wzrósł do 67%. Adresatami są pracownicy produkcyjni, a beneficjentem organizacja (dzięki niższym kosztom zagospodarowania śmieci).

ISO 26 000: Środowisko

Światłowód Inwestycje

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
68
Partner Strategiczny FOB

Odnowa urządzeń abonenckich ONT

ISO 26 000: Środowisko

Firma Światłowód Inwestycje realizuje program odnawiania routerów ONT, które po zakończeniu umów z klientami wracają do magazynów. Celem praktyki było i jest odpowiednie wykorzystanie zasobów, odpowiedzialna gospodarka odpadami oraz ich ograniczenie. Działanie realizowano od roku 2023. Kontynuowanie ich w roku 2025 polegało na odnowieniu urządzeń abonenckich ONT, które wracały po wykorzystaniu do magazynów firmy, były odnawiane i ponownie trafiały do klientów. Z praktyki mogą korzystać użytkownicy końcowi, którzy podpisali umowy z operatorami, z którymi firma Światłowód Inwestycje współpracuje przy dostarczaniu usług. Interesariuszem firmy jest także środowisko jako tzw. „niemy interesariusz". Praktyka odpowiada na wyzwania środowiskowe związane z kryzysem klimatycznym, kurczącymi się zasobami oraz z problemem z rosnącą ilością odpadów. Wzmacnia gospodarkę o biegu zamkniętym. Działania te są na bieżąco monitorowane i raportowane przez dostawcę zewnętrznego oraz kierownika odpowiedzialnego za dany obszar. Celem jest minimalizacja potencjalnego wpływu związanego z wykorzystaniem zasobów i zużyciem materiałów oraz realizacja strategii ESG firmy. Działanie wspiera realizację Strategii ESG i odpowiedzialny biznes. Światłowód Inwestycje świadczy usługi dostępu do internetu, a urządzenia ONT są niezbędne dla użytkownika. W wyniku wdrożenia praktyki od 2023 r. firma Światłowód Inwestycje odnowiła łącznie 10 tys. urządzeń, z czego w samym 2025 r. – 5497 sztuk. Adresaci praktyki otrzymali odnowione urządzenia, które spełniają swoją funkcję tak jak urządzenia nowe, bez generowania kolejnych odpadów. Efekty mierzono na podstawie raportów otrzymywanych od partnera zewnętrznego oraz faktur za usługę. Dane te są także poddawane audytowi zewnętrznemu. Organizacja osiągnęła korzyści w postaci pozytywnego wpływu w obszarze środowiskowym, niższych kosztów i budowania wizerunku odpowiedzialnej firmy.

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

Działamy w trosce o naturę

ISO 26 000: Środowisko

„Działamy w trosce o naturę" to praktyka T-Mobile, która przekształciła rozproszone inicjatywy środowiskowe w spójny, skalowalny ekosystem gospodarki cyrkularnej. Jeszcze dwa lata temu recykling obejmował 1% sprzedanych urządzeń; dziś firma osiąga blisko 13%, realizując założony cel na rok 2025 i pewnie zmierzając do 35% w roku 2030. Celem działań było uproszczenie procesu zwrotu starych telefonów oraz motywowanie klientów do udziału poprzez ofertę dającą realną wartość. Firma oparła działania na sposobie „insight" klientów: potrzebują prostego i zrozumiałego sposobu na oddanie nieużywanych urządzeń oraz korzyści w zamian. W odpowiedzi przygotowała ofertę, nagradzając zwrot telefonów, oraz zapewniła klarowną edukację w miejscu działania, m.in. animację wyjaśniającą proces recyklingu i kody QR na pojemnikach zwrotu. Kluczową rolę odegrały partnerstwa strategiczne. Współpraca z MB Recycling umożliwiła zwiększenie skali odzysku urządzeń. →

→

T-Mobile Polska

Partnerstwo z Biosystem sprawiło, że ponad 2 tys. szkół stało się ambasadorami zmiany (zebrały one 1,5 tys. kg telefonów). Z kolei wspólna inicjatywa ze Szlachetną Paczką – „Stare telefony czynią cuda" – pozwoliła przeznaczyć 1 mln zł na wsparcie rodzin w potrzebie. W 2025 roku firma zebrała ponad 120 tys. zużytych urządzeń i uzyskała przeszło trzynastokrotny wzrost odzysku telefonów – z 1% do 13%. Klienci zyskali łatwy (a jednocześnie nagradzany) sposób na oddanie starych telefonów oraz klarowną wiedzę o procesie recyklingu. Efekty mierzono liczbą zwrotów, danymi partnerów recyklingowych oraz wynikami oferty wymiany. Organizacja zbudowała silny ekosystem partnerstw, poprawiła retencję klientów i umocniła pozycję lidera w obszarze cyrkularności.

TYLKO

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
174

Projektowanie dla długowieczności

Firma od momentu jej powstania wdrożyła podejście projektowe oparte na zasadzie „design for longevity", którego celem jest maksymalne wydłużenie cyklu życia mebli oraz ograniczenie ich wpływu środowiskowego w całym łańcuchu wartości. Długowieczność produktów jest uwzględniana już na etapie koncepcji i obejmuje zarówno aspekty techniczne, jak i funkcjonalne oraz estetyczne. W praktyce oznacza to: projektowanie konstrukcji o podwyższonej trwałości i odporności na intensywne użytkowanie, stosowanie certyfikowanych materiałów z potwierdzonych źródeł o wysokiej jakości i wydłużonej żywotności, konfigurowalność mebli – klient za pomocą nowoczesnego konfiguratora online sam projektuje dokładnie to, czego potrzebuje, modułowość i możliwość wymiany pojedynczych elementów zamiast całego produktu, ponieważ po złożeniu zamówieniu przez klienta, zapisywany jest „cyfrowy bliźniak" zamówionego mebla, dzięki czemu klient może zamówić nawet pojedynczy element, a nie wymieniać cały mebel. Firma produkuje meble wyłącznie na zamówienie – to, co zaprojektuje i zamówi klient. Za pomocą precyzyjnych maszyn i urządzeń wytwarzane jest wyłącznie to, co niezbędne. Każda półka, która opuszcza fabrykę, różni się kształtem i wielkością – i trafia bezpośrednio do danego klienta. Projektowanie pod długowieczność stanowi element trzonu marki od momentu jej powstania oraz szerszej koncepcji gospodarki o obiegu zamkniętym.

ISO 26 000: Środowisko

TYLKO

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
174

Drugi obieg mebli

ISO 26 000: Środowisko

Firma wdraża działania mające na celu ograniczenie ilości odpadów na każdym etapie cyklu życia mebla, z uwzględnieniem zarządzania zwrotami. Celem inicjatywy jest maksymalne wydłużenie życia produktów oraz minimalizacja wolumenu odpadów kierowanych do utylizacji. Pierwsze tego typu zarządzenia sięgają roku 2018. Meble zwrócone w bardzo dobrym stanie są ponownie wprowadzane do obiegu i sprzedawane po obniżonej cenie (m.in. pracownikom) lub przekazywane organizacjom pozarządowym. W przypadku produktów nienadających się do dalszego użytkowania – prowadzone są działania w zakresie odzysku surowców: komponenty trafiają do recyklingu, a materiały i okucia są ponownie wykorzystywane w procesach produkcyjnych. Obecnie około 30% sampli powstaje z płyt odzyskanych ze zwrotów mebli, co pozwala ograniczyć zużycie surowców pierwotnych. Pozostałe elementy są kierowane do recyklingu lub ponownego wykorzystania. Firma prowadzi obecnie prace nad wdrożeniem systemowego podejścia do zarządzania drugim obiegiem mebli, którego celem jest dalsze zwiększenie poziomu odzysku, standaryzacja procesów oraz mierzenie efektów środowiskowych podejmowanych działań.

UBS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10000

Gospodarka cyrkularna odpadami w UBS

ISO 26 000: Środowisko

W roku 2024 UBS rozpoczął w Polsce współpracę z dostawcą ręczników papierowych, której celem było wdrożenie rozwiązania ograniczającego ilość odpadów oraz zwiększającego poziom recyklingu w biurach firmy. Mierzalnym celem praktyki było podniesienie współczynnika recyklingu w biurach UBS oraz zmniejszenie emisji CO_2 związanej z utylizacją odpadów. Działanie polegało na regularnym odbiorze zużytych ręczników papierowych z biur w Krakowie i we Wrocławiu, a następnie ich przetwarzaniu na nowe produkty higieniczne w ramach gospodarki o obiegu zamkniętym. Z prostego strumienia odpadu powstał pełen cykl ponownego wykorzystania. Praktyka odpowiada na wyzwanie środowiskowe związane z redukcją ilości odpadów oraz emisji gazów cieplarnianych. W roku 2025 UBS przekazał do recyklingu ponad 3,5 tys. kg ręczników, co pozwoliło ograniczyć emisję CO_2 o około 1520 kg i poprawić współczynnik recyklingu o 5%. Wpływ praktyki mierzono poprzez wagę przekazanych odpadów oraz wyliczenie redukcji emisji. Motywacją firmy było zwiększenie efektywności środowiskowej, budowanie świadomości ekologicznej wśród pracowników oraz rozwój kultury zrównoważonego działania. UBS w Polsce w 2025 r. odnotował poprawę wskaźników środowiskowych (np. współczynnik recyklingu) oraz wzrost zaangażowania pracowników w inicjatywy ESG. Efekty mierzono poprzez analizę danych o recyklingu, redukcji emisji oraz udziału pracowników w akcjach.

Vantage Development

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
110

Wdrażanie GOZ w najmie

ISO 26 000: Środowisko

Marka Vantage Rent wdrożyła w 2025 r. system monitoringu napraw wyposażenia lokali, promujący renowację zamiast wymiany na nowe. Wdrożony system monitoruje sposób napraw tych elementów wyposażenia lokali pod wynajem, które w wyniku eksploatacji wymagają naprawy lub wymiany. Praktyka umożliwia optymalizację procesów napraw realizowanych bez konieczności wymiany elementów na nowe oraz napraw z wykorzystaniem komponentów pochodzących z „drugiego obiegu" (pozyskanych z wyposażenia przeznaczonego do utylizacji). Tym samym bezpośrednio wspiera założenia gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ), w szczególności w zakresie wydłużania cyklu życia produktów, ograniczania zużycia surowców pierwotnych oraz minimalizacji ilości odpadów. Interesariuszami praktyki są najemcy Vantage Rent oraz Dział Operacyjny Najmu. Motywacją była chęć zwiększenia ilości napraw, które nie wykorzystują nowych zasobów, a pozwalają zagospodarować te, które firma już posiada. Działanie pozwala na lepsze i bardziej efektywne zarządzanie naprawami elementów wyposażenia lokali. Dysponując pierwszą próbą badawczą i danymi operacyjnymi, możliwe jest już precyzyjne wyznaczanie mierzalnych celów w zakresie zwiększania lub ograniczania poszczególnych kategorii napraw oraz dalszej optymalizacji procesów. Efekty zostały zmierzone poprzez rejestrowanie w systemie CRM każdej naprawy i zakwalifikowanie jej do jednej z pięciu kategorii. Dzięki temu organizacja dysponuje danymi. Pośrednio zdeterminowało to wybór do standardu portfela najmu mebli i wyposażenia możliwych do naprawy. Wykazano, że od momentu wdrożenia praktyki w 2025 r. ponad 50% renowacji udało się przeprowadzić poprzez naprawę dotychczasowych elementów, bez konieczności ich wymiany na nowe, co ogranicza potrzebę zakupu nowych komponentów. Korzyścią z wdrożonej praktyki jest również wzrost wiedzy na temat GOZ wśród pracowników.

W.KRUK

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1159

Freedom Forever – kolekcja z odzyskanego srebra produkowana lokalnie

ISO 26 000: Środowisko

W Manufakturze W.KRUK pod Poznaniem wdrożono standard wykorzystywania w produkcji wyłącznie srebra i złota pochodzącego z rafinacji (źródła odzyskane). Praktyka rozwiązuje problem negatywnego wpływu pierwotnego wydobycia kruszców na środowisko. Firma podjęła to działanie, aby zintegrować tradycyjne rzemiosło z odpowiedzialnym wyborem surowców. Inicjatywa wiąże się bezpośrednio z podstawową działalnością produkcyjną i jubilerską marki. Beneficjentem jest środowisko, a adresatami klienci świadomi ekologicznie. Partnerem wizerunkowym kolekcji „Freedom Forever" jest Martyna Wojciechowska. Wybór surowców wtórnych pozwala firmie mierzalnie zmniejszać ślad środowiskowy własnej produkcji.

ESRS S

ESRS S

Obszar społeczny, jak pokazały nadesłane praktyki, koncentruje się głównie na zasobach własnych oraz konsumentach i konsumentkach. O zaangażowaniu przedsiębiorstw świadczą działania, które nakierowane są na zarządzanie różnorodnością, promocję zdrowia czy łączenie aktywności społecznej z wolontariatem pracowniczym. Wartością dla pracodawców są też inicjatywy edukacyjne adresowane do osób zatrudnionych; przedsięwzięcia te obejmują różnorodne tematy: ważne zarówno dla rozwoju jednostki, jak i odnoszące się szerzej do trendów społecznych i gospodarczych. Przedsiębiorstwa dostrzegają zmiany społeczne i ich wpływ na codzienne funkcjonowanie zespołów. Stąd dbałość o to, aby wychodzić naprzeciw potrzebom osób zatrudnionych, takim jak wsparcie psychologiczne czy promocja zdrowia.

Drugą grupą praktyk były te dedykowane osobom korzystającym z wyrobów i usług oferowanych przez przedsiębiorstwa. W tym zbiorze inicjatyw znalazły się projekty odnoszące się do edukacji oraz kształtowania odpowiedzialnych postaw i zachowań. Działania dla tej grupy interesariuszy i realizowane wspólnie z tą grupą – dotyczą zarówno wymiaru środowiskowego, jak i społecznego. Mają za zadanie poszerzyć wiedzę oraz wzmocnić pozytywne wzorce zachowania, dzięki czemu możliwe jest osiągnięcie synergii w relacjach: organizacja – klienci, klientki.

W rozdziale znalazło się 353 praktyki. Wśród obszarów ISO najczęściej wskazywanymi są obszary dotyczący Praktyk z zakresu pracy - 199 praktyk oraz Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej - 83 praktyki. Wśród celów SDGs góruje Cel 3: Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt, wskazany w 105 praktykach.

ESRS S1 – WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE

AB

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
769

Bezpłatny dostęp do poradni psychologicznej dla pracowników

Firma kontynuowała wsparcie dla pracowników w postaci bezpłatnego dostępu do internetowej poradni psychologicznej dla wszystkich pracowników. Działania zostały zainicjowane w roku 2022 ze względu na lęk i napięcie spowodowane zmienną sytuacją wojenną w Ukrainie oraz przedłużającą się pandemię covid-19. Wsparcie obejmowało pomoc psychologiczną w postaci konsultacji i indywidualnych sesji w zakresie sytuacji w firmie, np. rozwiązywania konfliktów, wypalenia zawodowego oraz w kontekście problemów osobistych i rodzicielsko-wychowawczych. Firma zwiększyła pakiet sesji psychologicznych do 50 godzin miesięcznie, a infolinia była nielimitowana. W zakresie psychoedukacji pracowników udostępnione zostały także specjalistyczne materiały wideo. Pomoc oferowana była w języku polskim, angielskim, ukraińskim przy zachowaniu pełnej anonimowości.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

AbbVie

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
365

Leadership Development Program Week

Działanie Leadership Development Program Week polegało na zorganizowaniu tygodnia intensywnego rozwoju obejmującego m.in. szkolenia i webinary, realizowane na żywo oraz w formule on demand. Pracownicy mogli wybierać spośród sesji tematycznych, dostosowanych do potrzeb rozwojowych. Adresatami byli pracownicy AbbVie. Bezpośrednimi beneficjentami – uczestnicy programu rozwojowego. Szeroki udział pracowników w działaniach rozwojowych oraz wzrost ich kompetencji to cel przedsięwzięcia. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane z rozwojem kompetencji przyszłości, adaptacją do zmieniającego się rynku pracy, promowaniem uczenia się przez całe życie oraz ze wzmacnianiem kultury współpracy. Wpływ działań mierzono liczbą uczestników, frekwencją na sesjach, efektami edukacyjnymi oraz poziomem aktywności na platformie. Motywacją był rozwój talentów, przygotowanie pracowników na przyszłe wyzwania, wzrost zaangażowania oraz budowanie inspirującej kultury pracy. Inicjatywa wspiera działalność biznesową poprzez wzmacnianie kluczowych kompetencji, zwiększenie produktywności pracowników oraz budowanie długoterminowej efektywności i konkurencyjności. Pracownicy wzięli licznie udział w przedsięwzięciu; byli zaangażowani w szkolenia, webinary i sesje on demand. Każdy z pracowników uczestniczył w minimum dwóch szkoleniach, co dało 730 odbytych szkoleń. Rezultatem jakościowym był wzrost kompetencji oraz wzmocnienie kultury uczenia się. Pracownicy uzyskali dostęp do różnorodnych treści, wsparcie w planowaniu kariery oraz możliwość rozwoju kompetencji potrzebnych w zmieniającym się środowisku pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

AbbVie

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
365

Kids Spring Event

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Działanie Kids Spring Event polegało na organizacji wydarzenia dla dzieci pracowników. W jego ramach zrealizowano gry, zabawy, ćwiczenia kreatywne. Bonusem stała się możliwość poznania miejsca pracy rodziców. Interesariuszami byli pracownicy firmy, ich dzieci jako bezpośredni adresaci i beneficjenci oraz firma jako organizacja promująca integrację oraz otwartość kulturową. Celem było zwiększenie świadomości dzieci pracowników na temat różnic kulturowych w obchodzeniu wiosennych świąt na świecie oraz integracja rodzin poprzez zaangażowanie najmłodszych w działania edukacyjne i kreatywne. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane z edukacją kulturową dzieci, ze wzmacnianiem tolerancji i otwartości oraz z integracją środowiska pracowniczego. Motywacją były promowanie wartości, takich jak otwartość, tolerancja i zrozumienie międzykulturowe, oraz wzmacnianie relacji między pracownikami i ich rodzinami. Wydarzenie zgromadziło 60 dzieci pracowników w Warszawie i Krakowie. Rezultatem jakościowym stało się zwiększenie wiedzy dzieci na temat różnic kulturowych oraz wzmocnienie integracji rodzin pracowników. Dzieci mogły uczestniczyć w aktywnościach edukacyjnych i kreatywnych oraz poznać miejsce pracy rodziców. Rodzice zyskali możliwość wspólnego, wartościowego zaangażowania dzieci w życie organizacji.

AbbVie

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
365

EcoChallenge

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem było zaangażowanie pracowników w działania proekologiczne i społeczne oraz wzrost ich świadomości w obszarze zrównoważonego rozwoju. Mierzalnym celem był udział minimum 15% pracowników w inicjatywie. Działanie polegało na udziale pracowników w wyzwaniach promujących codzienne, proekologiczne wybory, takich jak ograniczenie użycia jednorazowych produktów, niemarnowanie żywności, oszczędzanie wody czy ponowne wykorzystanie zasobów. Adresatami byli pracownicy AbbVie. Bezpośrednimi beneficjentami zaś uczestnicy, a pośrednim – społeczność lokalna. Praktyka odpowiada na wyzwania związane ze zrównoważonym rozwojem, ochroną środowiska i promowaniem odpowiedzialności społecznej oraz integracją zasad ESG w codzienne funkcjonowanie organizacji. Wpływ działań mierzono liczbą uczestników oraz realizacją konkretnych przedsięwzięć proekologicznych. W inicjatywie udział wzięło 15% pracowników. Rezultatem jakościowym był wzrost zaangażowania w codzienne działania proekologiczne oraz zwiększenie świadomości odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w organizacji. Pracownicy mogli wdrażać proste, zrównoważone nawyki w codziennych wyborach, zwiększyć wiedzę w obszarze ESG oraz poczuć realny wpływ swoich działań na otoczenie. Efekty praktyki mierzono poziomem partycypacji pracowników oraz realizacją konkretnych działań proekologicznych, w tym osiągnięciem wskaźnika 15% udziału. Firma wzmocniła realizację celów ESG, spójność działań z obszaru odpowiedzialności społecznej oraz świadomość pracowników w zakresie zrównoważonego rozwoju.

AbbVie

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
365

AbbVie in Motion

Działanie AbbVie in Motion polegało na codziennym rejestrowaniu minut podejmowanej aktywności fizycznej, raportowaniu wyników oraz zachęcaniu do udziału w zespołowej rywalizacji. Inicjatywa trwała przez cztery tygodnie. Adresatami byli pracownicy firmy AbbVie. Bezpośrednimi beneficjentami – uczestnicy wyzwania. Partnerem organizacyjnym był program AbbVie Vitality. Celem stało się promowanie regularnej aktywności fizycznej wśród pracowników poprzez osiągnięcie średnio minimum 150 minut aktywności fizycznej tygodniowo na osobę przez okres czterech tygodni. W inicjatywie aktywnie uczestniczyło 34% pracowników. Przez cztery tygodnie realizowali oni cel minimum 150 minut aktywności fizycznej tygodniowo. Dodatkowo 68% pracowników zapisało się na stronę AbbVie Vitality, wspierającą wellbeing. Inicjatywa wzmocniła motywację do ruchu i integrację zespołów. Pracownicy zwiększyli poziom aktywności fizycznej i świadomość znaczenia ruchu dla zdrowia. Dodatkowymi korzyściami były integracja, element rywalizacji zespołowej oraz poczucie docenienia. Firma wzmocniła kulturę wellbeing i realizację strategii HR AbbVie Vitality.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Adamed Pharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2164
Partner Strategiczny FOB

Program zdrowotny „Be healthy, be well"

„Be healthy, be well" to kompleksowy, stały program zdrowotny realizowany przez Adamed Pharma, którego celem stało się wspieranie zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników, a także budowanie bezpiecznej oraz inkluzywnej kultury organizacyjnej opartej na trosce i profilaktyce. Program obejmował szeroki zakres działań z obszaru diagnostyki medycznej, wsparcia psychologicznego, promocji aktywności fizycznej oraz edukacji zdrowotnej, zapewniając równy dostęp do oferowanych aktywności niezależnie od lokalizacji, stanowiska czy formy zatrudnienia. W ramach inicjatywy zorganizowane zostały akcje diagnostyczne w biurach i mobilnych gabinetach medycznych, umożliwiające wykonanie badań profilaktycznych, konsultacji specjalistycznych oraz badań laboratoryjnych, także z wykorzystaniem voucherów do zewnętrznych placówek. Integralnym elementem programu było wsparcie zdrowia psychicznego poprzez dostęp do konsultacji psychologicznych, warsztatów, webinarów oraz materiałów edukacyjnych. Program promował aktywność fizyczną i zdrowy styl życia, m.in. poprzez zajęcia sportowe, dofinansowanie kart sportowych oraz działania edukacyjne. Inicjatywa była współtworzona z pracownikami i dostosowywana do ich potrzeb. W ramach programu znacząco wzrosła świadomość zdrowotna pracowników, ich poziom zaangażowania zwiększył się o 3 punkty procentowe, przy jednoczesnym spadku absencji chorobowej. Współpracownicy wykonali około 3,5 tys. badań profilaktycznych, w tym około 1400 badań krwi obejmujących markery nowotworowe oraz analizę pierwiastków, a także około 1150 badań USG, m.in. jamy brzusznej, tarczycy, piersi, jąder i badań dopplerowskich. Kilkadziesiąt osób zostało skierowanych do dalszej diagnostyki z powodu niepokojących wyników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Adamed Pharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2164
Partner Strategiczny FOB

Półkolonie Adamed

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Firma Adamed zrealizowała program letnich półkolonii dla dzieci pracowników jako odpowiedź na potrzebę wsparcia rodziców w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych w okresie wakacyjnym. Celem praktyki było zapewnienie bezpiecznej, zorganizowanej opieki nad dziećmi pracowników w czasie wakacji oraz objęcie programem możliwie szerokiej grupy rodzin pracowniczych. Działanie polegało na organizacji – przy udziale wykwalifikowanej kadry wychowawczej oraz partnerów zewnętrznych – dwóch turnusów półkolonijnych w Warszawie i Łodzi, obejmujących zajęcia edukacyjne, sportowe i integracyjne oraz wycieczki, a także pełne wyżywienie. Adresatami praktyki byli pracownicy firmy, natomiast bezpośrednimi beneficjentami ich dzieci w wieku szkolnym. Praktyka odpowiadała na wyzwanie ograniczonej dostępności opieki nad dziećmi w okresie wakacyjnym oraz presji związanej z łączeniem ról zawodowych i rodzinnych. Wpływ działań oceniano na podstawie liczby zorganizowanych turnusów, liczby uczestników, frekwencji oraz opinii pracowników zbieranych po zakończeniu programu. Motywacją firmy było budowanie przyjaznego środowiska pracy oraz wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na trosce o dobrostan pracowników i ich rodzin. W ramach programu zorganizowano dwa turnusy półkolonii, w których łącznie uczestniczyło 160 dzieci. Program charakteryzował się wysoką frekwencją oraz bardzo pozytywnymi opiniami rodziców, którzy podkreślali dobrą organizację, atrakcyjny program zajęć oraz profesjonalną opiekę wychowawczą. Praktyka przyniosła rodzicom realne wsparcie organizacyjne w okresie wakacyjnym, dzieciom zapewniła bezpieczny i aktywny czas sprzyjający integracji oraz rozwojowi. Sposób pomiaru efektów obejmował ewidencję uczestników oraz ankiety opinii po zakończeniu turnusów.

Adamed Pharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2164
Partner Strategiczny FOB

Zrównoważony rozwój od pierwszego dnia – ESG w programie onboardingowym

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma realizowała cykl szkoleń „Wprowadzenie do ESG" jako stały element programu onboardingowego. Mierzalnym celem praktyki było systematyczne objęcie wszystkich nowych współpracowników szkoleniem z zakresu zrównoważonego rozwoju oraz odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. W ramach praktyki zrealizowano 12 szkoleń rocznie w formule onboardingu, obejmujących łącznie około 240 nowych współpracowników, co pozwoliło na ujednolicenie wiedzy o zrównoważonym rozwoju w całej organizacji. Praktyka odpowiadała na wyzwanie budowania spójnej kultury organizacyjnej oraz zapewnienia jednolitego rozumienia zasad zrównoważonego rozwoju. Motywacją firmy było wzmocnienie kompetencji pracowników oraz kształtowanie odpowiedzialnych postaw wspierających długofalowy rozwój organizacji. Adresaci inicjatywy zyskali lepsze zrozumienie wartości firmy, jej oczekiwań oraz roli ESG w codziennej pracy.

Alcon Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
474

Akcja remontowa

W roku 2025 firma zrealizowała projekt renowacyjny w placówce opiekuńczo-wychowawczej „Dom na Zielonym Wzgórzu" w Kisielanach. Inicjatywa stanowi część globalnej inicjatywy wolontariatu pracowniczego „Alcon in Action". W ramach podjętych działań zespół 15 wolontariuszy przeprowadził kompleksowy remont holu oraz pięciu pokoi dziecięcych, dzięki czemu podopieczni zyskali odświeżoną i godną przestrzeń do życia. Inicjatywa, realizowana we współpracy z Fundacją Dobrych Inicjatyw, była odpowiedzią na realne potrzeby infrastrukturalne placówek zapewniających pieczę zastępczą. Poza wymierną poprawą warunków bytowych 14 dzieci, projekt przyniósł istotne korzyści wewnątrzorganizacyjne: zintegrował pracowników z różnych działów wokół wspólnego celu społecznego oraz wzmocnił ich poczucie sprawczości. Sukces przedsięwzięcia, mierzony terminową realizacją założonego planu prac, przyczynił się do budowy wizerunku firmy Alcon jako odpowiedzialnego pracodawcy, który aktywnie angażuje kapitał ludzki w rozwiązywanie lokalnych wyzwań społecznych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Alior Bank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6740

Partner Strategiczny FOB

Spotkania z ekonomią

W Alior Banku powstał nowy cykl spotkań edukacyjnych, którego celem stało się przybliżenie najważniejszych wyzwań stojących przed polską gospodarką w najbliższych latach. W ramach cyklu zaplanowano pięć tematycznych wydarzeń poświęconych rynkowi pracy, inflacji, stopom procentowym, PKB oraz inwestycjom. Spotkania skierowano do wszystkich pracowników zainteresowanych trendami ekonomicznymi oraz ich wpływem na funkcjonowanie rynku i biznesu. Każda sesja odbywała się w formule hybrydowej. W spotkaniach wzięło udział około 7 tys. osób.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Alior Bank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6740
Partner Strategiczny FOB

Dzień na U

Każdy pracownik Alior Banku mógł wziąć dzień wolny na wykonanie badań medycznych. Alior Bank wyszedł naprzeciw wszechobecnemu deficytowi wolnego czasu na zadbanie o własne zdrowie, dlatego umożliwił pracownikom skorzystanie z „Dnia na U". Była to możliwość wykorzystania ośmiu godzin roboczych na wykonanie badań medycznych, innych niż badania wstępne lub okresowe, przy zachowaniu prawa do pełnego wynagrodzenia za ten czas. Złożono 6602 wnioski o skorzystanie z „Dnia na U".

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Alior Bank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6740
Partner Strategiczny FOB

Działania prozdrowotne

W ramach działań prozdrowotnych Alior Bank organizował mobilne gabinety lekarskie i zabiegowe. Zależnie od tematyki danej strefy, pracownicy Alior Banku mogli spotkać się ze specjalistami oraz wykonać różnorodne badania. Pierwsza Strefa Zdrowia odbyła się w sierpniu 2022 r. i od tamtej pory wydarzenia są organizowane cyklicznie, kilka razy w roku. W ramach jednej Strefy Zdrowia pomoc może uzyskać od 200 do nawet 600 pracowników. W 2025 r., w ramach działań prozdrowotnych zrealizowano ponad 2700 badań, 1100 sesji 15-minutowych masaży oraz 280 szczepień przeciwko grypie. Pracownicy wykonali m.in. USG serca, EKG, analizę składu masy ciała, badania laboratoryjne z krwi. Skorzystali z porad lekarzy różnych specjalności, m.in. dietetyka, kardiologa i fizjoterapeuty. Zrobili badania USG pod kątem profilaktyki nowotworowej, badania laboratoryjne oceniające markery nowotworowe, poziom stresu, stan zdrowia psychicznego i inne ważne parametry przy pracy siedzącej. Wzięli udział w sesjach masaży i ćwiczeń online. Przygotowali również do bezpiecznej jazdy swoje rowery w mobilnych serwisach rowerowych. Dokonano 300 przeglądów rowerowych.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Alstom Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500

„Przystanek zdrowie" – działania health and wellbeing

Celem praktyki było przygotowanie odpowiadającego potrzebom pracowników programu, który był mierzony w corocznej ankiecie zadowolenia i zaangażowania. „Przystanek zdrowie" zakładał akcje wspierające zdrowie fizyczne i psychiczne. To szereg działań, które miały na celu edukowanie poprzez webinary, zapewnianie łatwiejszego dostępu do badań oraz propagowanie zdrowych nawyków. Profilaktycznie firma zapobiegała chorobom cywilizacyjnym. Interesariuszami byli pracownicy przedsiębiorstwa oraz członkowie ich rodzin. Partnerem webinarów był dostawca usług medycznych. Program stanowił odpowiedź na trudności w dostępie do specjalistów i medyków.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

DZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA

W ramach wzmacniania kultury bezpieczeństwa w firmie organizowane były dni poświęcone tematom bezpieczeństwa. Przez cały dzień na terenie firmy odbywały się warsztaty i szkolenia dla wszystkich pracowników. Zorganizowano sześć stacji poświęconych tematom związanym z bezpieczeństwem i ochroną środowiska: 1. Stacja: Pierwsza pomoc; 2. Stacja: Bezpieczeństwo pożarowe; 3. Stacja: Środki ochrony indywidualnej; 4. Stacja: Ergonomia; 5. Stacja: Innowacyjne rozwiązania – egzoszkielety wspierające pracę; 6. Stacja: Recyklingove Love – kreatywne patrzenie na niepotrzebne ubrania w duchu idei REUSE. Wszyscy pracownicy oprócz wiedzy mogli wziąć udział w praktycznych warsztatach i ćwiczeniach. W szkoleniach i warsztatach uczestniczyli wszyscy pracownicy firmy – blisko 280 osób, w tym pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Sieć WonDareWoMen w firmie Anpharm

Sieć WonDareWoMen istnieje od 2022 r. Na początku była pomyślana jako sieć kobiet w Anpharmie, a celami stały się: wzmacnianie solidarności, zwiększanie świadomości w obszarze DEI i równości płci, zbudowanie większej pewności siebie i odwagi do sięgania po więcej oraz wypracowanie poczucia wpływu na swoją karierę. motywację stanowiło stworzenie przestrzeni do wzajemnego wsparcia, inspiracji, budowania sieci kontaktów, dzięki czemu kobiety poczują się pewne siebie i z odwagą będą wykorzystywać swój pełny potencjał. W roku 2025 do sieci zaproszono mężczyzn, a ideą tego kroku było włączenie ich w dialog i działania w obszarze równości płci. W ramach sieci zorganizowano trzy edycje warsztatów #WonDareWarsztaty. Pięć całodniowych warsztatów każdego roku. W 2025 r. w ramach Sieci WonDareWoMen zorganizowano warsztaty, w których wzięło udział 15 osób. Tematyka zajęć obejmowała różnice behawioralne i psychologiczne we współpracy (w tym typologia zachowań ludzkich z wykorzystaniem podziału na „cztery energie kolorystyczne") oraz diagnozę i rozwój odporności psychicznej (w tym naukowy, wiarygodny test odporności psychicznej MTQ 48 PLUS wraz z grupowym omówieniem zjawiska odporności psychicznej oraz pakietem narzędzi pozwalających na jej rozwijanie), a także kooperację i komunikację z warsztatami gier komunikacyjnych oraz skuteczne radzenie sobie z kryzysami (w tym podstawowe sposoby pozwalające przechodzić przez trudne sytuacje zawodowe). Odbyło się także spotkanie dotyczące różnic pokoleń: „Anatomia Nowego człowieka".

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ANWIL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1639

Spacer Bezpieczeństwa

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem praktyki było wzmocnienie kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie poprzez widoczne przywództwo, systematyczną identyfikację zagrożeń oraz skrócenie ścieżki decyzyjnej w zakresie ewentualnych działań korygujących. Każdorazowo uczestnikami Safety Walks byli członkowie Zarządu firmy, menedżerowie obszaru BHP, produkcyjni i operacyjni, rotacyjnie kluczowa kadra kierownicza z innych obszarów. Spacery Bezpieczeństwa odbywały się raz w tygodniu, o stałej godzinie, i obejmowały wybrany obszar produkcyjny, logistyczny oraz pozostałe obszary wsparcia. Jednym z najważniejszych elementów Spaceru Bezpieczeństwa były spotkania oraz oparte na partnerstwie rozmowy z pracownikami, co sprzyjało budowaniu zaufania między pracownikami a kierownictwem i wpływało na wzrost zaangażowania. Wartość cotygodniowych Spacerów Bezpieczeństwa jako narzędzia zarządczego polegała na bezpośrednim zaangażowaniu najwyższego kierownictwa firmy w realne warunki pracy, skróceniu czasu reakcji na ewentualne zagrożenia oraz systematycznemu wzmacnianiu kultury szeroko rozumianego bezpieczeństwa w segmencie produkcyjnym firmy. Od początku wdrożenia inicjatywy w firmie odbyło się 89 Spacerów Bezpieczeństwa. W 2025 r. miały miejsce 53 Spacery Bezpieczeństwa, w trakcie których zarejestrowano 82 spostrzeżenia oraz podjęto 41 działań naprawczych.

ANWIL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1639

Akademia Produkcji

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Akademia Produkcji adresowana była do pracowników obszaru produkcyjnego. Została powołana jako wewnętrzna platforma pracy projektowej, której zadaniem była identyfikacja kluczowych potrzeb, określenie obszarów wymagających usprawnień oraz stworzenie zestawu rekomendacji dotyczących nowych standardów funkcjonowania w środowisku produkcyjnym. Celem było wypracowanie rozwiązań, które odpowiadają realnym potrzebom organizacji i które stały się impulsem do budowania trwałej przewagi konkurencyjnej, również poza obszarem produkcyjnym, do którego projekt był formalnie adresowany. Akademia Produkcji zakładała przeprowadzenie warsztatów i prac projektowych z udziałem przedstawicieli poszczególnych obszarów w spółce, tak aby wypracowane rozwiązania były jak najbardziej zbliżone do potrzeb i oczekiwań biznesowych. Podczas warsztatów pracownicy wspólnie poszukiwali odpowiedzi na pytania, jakie obszary wymagają poprawy w przyszłości i czego potrzeba, żeby tego dokonać. Prace w ramach Akademii zostały podzielone na sześć kluczowych strumieni: pozyskiwanie kandydatów, rozwój kompetencji, utrzymanie pracowników, kluczowa kadra, wynagrodzenia i bonusy, baza wiedzy.

ArcelorMittal Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000

Elastyczna profilaktyka w drodze po stalowe zdrowie

Celem praktyki było zorganizowanie badań profilaktycznych, zwłaszcza dla pracujących w systemie czterobrygadowym, w dogodnym miejscu i terminie, dzięki specjalnemu systemowi informatycznemu. Akcje i działania realizowano wspólnie, za pośrednictwem Fundacji Ochrony Zdrowia. Pracownicy rejestrowali w FOZ chęć udziału, a potem otrzymywali SMS z kodem kreskowym. Skierowanie widniejące długo w systemie zwiększało elastyczność akcji. Z badań mogli skorzystać wszyscy pracownicy. Za realizację odpowiedzialna była FOZ Fundacja Ochrony Zdrowia oraz podmiot zewnętrzny. Praktyka odpowiadała na wyzwania dotyczące dostępności, zainteresowania i wykorzystania programów profilaktycznych.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ArcelorMittal Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000

Gra planszowa „Twoja podróż do celu – zero wypadków”

Firma opracowała grę planszową dla pracowników liniowych, mającą na celu sprawdzenie ich wiedzy z zakresu obowiązujących procedur BHP oraz uświadomienie im ich stopnia tolerancji do podejmowania ryzyka, a poprzez to ograniczenie liczby wypadków i podniesienie świadomości. Gra miała pokazać uczestnikom, że mają wybór, jaką drogą chcą kroczyć: czy tą bezpieczną, czy tą na skróty. Gra była narzędziem wspierającym w drodze do celu: „zero wypadków”. Zabawa ta jest rodzajem gry wyboru, więc uczestnicy sami decydowali o tym, w jaki sposób zdobyć punkty bezpieczeństwa, czy wybrać dłuższą, czy krótszą drogę, skorzystać ze sprawdzonego rozwiązania czy ryzykować. Następnie ponosili konsekwencje swoich wyborów. Jednocześnie gra poprzez zabawę i wzbudzenie współzawodnictwa stanowiła test wiedzy z zakresu przepisów BHP. Zwycięzcą został ten uczestnik lub zespół, który uzyskał najwyższy poziom bezpieczeństwa, zgromadził największą liczbą punktów i najsprawniej dotarł do mety. Po zakończeniu gry trener przeprowadził podsumowanie. Był to bardzo istotny element gry, ponieważ pokazywał prawdziwe intencje i jej zamysł. Działanie zmieniło podejście do osiągnięcia celu „zero wypadków”. Wzmocniło wzajemne zaufanie, czujność, a także dało impuls do zwracania pracownikom uwagi na ewentualne nieprawidłowości.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ArcelorMittal Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000

Wiosenny i Jesienny Przegląd Zdrowotny

Wiosenny i Jesienny Przegląd Zdrowotny to cykliczny program profilaktyczny obejmujący finansowane przez pracodawcę badania laboratoryjne, realizowane dwa razy w roku. Jego cel to monitorowanie kluczowych parametrów zdrowotnych pracowników oraz wzmacnianie świadomości w zakresie profilaktyki. Inicjatywa umożliwiła wczesne wykrywanie nieprawidłowości i zapobieganie chorobom cywilizacyjnym, odpowiadając na potrzeby zdrowotne osób aktywnych zawodowo. Program stanowił ważny element strategii wellbeingowej firmy, uzupełniał inne działania prozdrowotne i zapewniał pracownikom łatwy dostęp do diagnostyki. Działanie wspierało podejmowanie świadomych decyzji zdrowotnych i zachęcało do regularnych badań. Adresatami i beneficjentami programu byli pracownicy, a realizacja odbywała się we współpracy działu BHP z partnerami medycznymi. Program przyniósł rezultaty ilościowe w postaci wysokiego udziału pracowników oraz jakościowe – wczesne wykrywanie nieprawidłowości zdrowotnych i wzrost świadomości profilaktycznej. Dla organizacji korzyścią było budowanie świadomości zdrowotnej oraz wzmacnianie kultury wellbeingowej, wpływającej na efektywność pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ArcelorMittal Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000

Praktyki zawodowe w ArcelorMittal Poland

Celem praktyki było rozwijanie kompetencji uczniów techników i studentów poprzez zdobywanie pierwszego doświadczenia. Firma dążyła do objęcia programem minimum 80% zgłoszonych uczestników. Działanie realizowano cały rok. Obejmowało głównie zawody techniczne oraz wybrane funkcje wsparcia, zgodnie z potrzebami komórek deklarujących chęć przyjęcia praktykanta. Interesariuszami byli uczniowie techników, studenci oraz uczniowie klas patronackich. Praktyka odpowiada na niedobór specjalistów w przemyśle ciężkim, szczególnie w obszarze elektryki. Wpływ oceniano liczbą uczestników, ankietami satysfakcji oraz opiniami opiekunów. Motywacją firmy była potrzeba kształcenia przyszłych pracowników i wspierania edukacji zawodowej w obszarach deficytowych. Program wspierał działalność firmy, umożliwiając pozyskiwanie młodych talentów do kadry pracowniczej. Firma odnotowała wzrost liczby zainteresowanych o 20% oraz pozytywne opinie po zakończeniu praktyk. Uczniowie zyskali doświadczenie zawodowe, a część z nich otrzymała propozycję stażów.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Archicom

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
320

Dni ESG

„Dni ESG" to inicjatywa edukacyjna. Wydarzenie miało na celu zwiększenie świadomości pracowników w obszarach zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego. Podczas „Dni ESG" odbyły się następujące webinary: „Zarządzanie BHP i aspektami środowiskowymi w całym cyklu życia projektu w Grupie Echo", „Kontener na stres – budujemy odporność krok po kroku", „Etyka i przejrzystość – jak budujemy zaufanie w Grupie Echo". W spotkaniach mogli wziąć udział wszyscy pracownicy Grupy Echo. Dodatkowo w ramach „Dni ESG" odbyły się sesje jogi, konkurs fotograficzny „ESG oczami pracownika". Dla pracowników przygotowano materiały edukacyjne o śladzie węglowym; osobno zaś zbiór informacji dedykowany działowi sprzedaży. Inicjatywa zwiększyła zaangażowanie pracowników, którzy aktywnie uczestniczyli w wydarzeniach i warsztatach związanych z tematyką zrównoważonego rozwoju. Pozwoliła budować większą świadomość w kwestii ESG w całej firmie, pomaga pracownikom lepiej zrozumieć znaczenie działań środowiskowych, społecznych i w zakresie ładu korporacyjnego.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Atlas Ward

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
527
Partner Strategiczny FOB

Dzień Innowacji (Tydzień ESG 2025)

Dzień Innowacji stanowił jeden z kluczowych elementów Tygodnia ESG 2025 w firmie Atlas Ward. Jego celem było pokazanie, w jaki sposób nowoczesne technologie, innowacyjne rozwiązania oraz kreatywne podejście do pracy mogą realnie wspierać zrównoważony rozwój i odpowiadać na wyzwania środowiskowe, społeczne i biznesowe. Wydarzenie miało formę otwartą i angażującą, łączącą teorię z praktyką. W ramach Dnia Innowacji zrealizowano m.in. Hackathon Innowacji – podczas którego uczestnicy pracowali zespołowo nad realnymi wyzwaniami, ucząc się szybkiego przechodzenia od pomysłu do rozwiązania oraz wzmacniając kompetencje współpracy i kreatywnego myślenia; warsztaty z wykorzystania skanera i nowoczesnych metod pomiarowych w geodezji – prezentujące praktyczne zastosowanie urządzenia w projektach budowlanych; pokaz technologii dronowej – umożliwiający spojrzenie na inwestycje z nowej perspektywy oraz zapoznanie się z praktycznym wykorzystaniem dronów w pracy operacyjnej; webinar edukacyjny – łączący teorię z praktyką i pokazujący, jak nowoczesne narzędzia oraz dane mogą wspierać efektywność i odpowiedzialne zarządzanie projektami; strefę doświadczeń VR – w której uczestnicy mogli przetestować innowacyjne rozwiązania technologiczne w środowisku wirtualnym.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Atlas Ward

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
527
Partner Strategiczny FOB

ESG Starter Pack – mail onboardingowy

Projekt polegał na przekazywaniu nowym pracownikom kluczowych informacji dotyczących działań ESG realizowanych w firmie Atlas Ward. W ramach onboardingu każdy nowy pracownik otrzymywał dedykowaną wiadomość e-mail, w której przedstawione były podstawowe założenia podejścia ESG w firmie, najważniejsze inicjatywy oraz struktura organizacyjna odpowiedzialna za ten obszar. Z komunikatów onboardingowych można się było m.in. dowiedzieć: o tym, że firma posiada „Strategię ESG" i na temat jej wdrażania, o corocznej publikacji „Raportu ESG", o organizacji Tygodnia ESG, współpracy z organizacjami wspierającymi rozwój odpowiedzialnego biznesu, działaniach na rzecz zrównoważonych budów, partnerstw i codziennych praktyk operacyjnych. W wiadomości przekazywany był również link do podstrony ESG w intranecie, która stanowiła centralne źródło wiedzy i materiałów dla pracowników. Nowi pracownicy poznali także rolę i skład Zespołu ESG oraz otrzymywali informację o możliwości bezpośredniego kontaktu w przypadku pytań lub inicjatyw. Projekt wspierał budowanie wspólnej odpowiedzialności za realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz wzmacniał zaangażowanie pracowników od pierwszego dnia pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1380
Partner Strategiczny FOB

Gra „Bingo Dobrostan"

W ramach wewnętrznego programu #Przystanek Wellbeing bank zorganizował wewnętrzną grę z nagrodami, która promowała i zachęcała pracowników do codziennej troski o zdrowie psychiczne i fizyczne oraz o relacje w pracy. Dzięki grze „Bingo Dobrostan" pracownicy mieli możliwość zadbania o różne aspekty dobrostanu: ruch, sen, relacje i krótkie regenerujące przerwy w pracy #Aktywna Przerwa. Celem aktywności było zachęcenie pracowników do kształtowania zdrowych nawyków, a na zakończenie gry organizatorzy w komunikacji wewnętrznej podzielili się odpowiedziami pracowników i sposobami na ich dobrostan. Wpłynęło ponad 300 odpowiedzi, wyłoniono 10 laureatów. Praktyka trwała w okresie czerwiec – lipiec.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

Edukacja pracowników na rzecz neuroróżnorodności i współpracy międzypokoleniowej

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma konsekwentnie realizuje założenia przyjętej „Polityki DEI", kładzie szczególny nacisk na poszerzanie kompetencji zespołu w obszarze neuroróżnorodności oraz współpracy międzypokoleniowej. W ramach tej inicjatywy spółka zorganizowała cykl spotkań edukacyjnych obejmujący trzy webinary poświęcone spektrum autyzmu, przygotowane we współpracy z Fundacją „Mamy Podobnie", oraz dedykowany warsztat dotyczący specyfiki pracy z generacją Z. Głównymi adresatami działań byli pracownicy oraz liderzy zespołów, którzy dzięki wsparciu ekspertów zewnętrznych poszerzyli praktyczną wiedzę w obszarze budowania inkluzywnego środowiska pracy oraz komunikacji w zróżnicowanych wiekowo zespołach. Cykl szkoleń pozwolił na rzetelne przybliżenie tematyki ASD oraz mechanizmów współpracy z nowymi generacjami na rynku pracy. Uczestnicy spotkań zyskali narzędzia do budowania relacji opartych na zrozumieniu oraz wiedzę pozwalającą na lepszą interpretację różnych wzorców komunikacyjnych i reakcji sensorycznych. Dla Benefit Systems kluczową korzyścią było utrwalenie wewnętrznej kultury otwartości i wzmocnienie firmowych wartości. Aktywność ta wspierała działalność biznesową poprzez usprawnienie procesów komunikacji wewnętrznej i onboardingu nowych osób.

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

Wartości w kulturze organizacyjnej Benefit Systems

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Benefit Systems od lat rozwija odpowiedzialną kulturę organizacyjną, opartą na zasadach „Kodeksu Etyki Grupy BS_Way". W 2024 r. firma doprecyzowała swoje wartości, angażując w proces pracowników, ekspertów i kadrę zarządzającą ze wszystkich departamentów. Wśród wybranych wartości znalazły się: szacunek, sprawczość, rozwój, odpowiedzialność i współpraca. Ich definicje i wymiar praktyczny dopracowano w ogólnofirmowej ankiecie i podczas warsztatów, co stanowi przykład kolektywnego budowania kultury organizacyjnej z silnym udziałem pracowników. W ramach projektu powstał system doceniania powiązany z wartościami – pracownicy wzajemnie przyznają „kudosy", wyróżniając zachowania zgodne z firmowymi zasadami. Wybrano także ambasadorów wartości, którzy inspirowali zespoły do wdrażania wartości w codzienne procesy biznesowe i współpracę zespołową. Wartości stały się również ważnym elementem budowania wizerunku firmy Benefit Systems jako pracodawcy. Inicjatywa wzmocniła spójność organizacji, poczucie przynależności oraz odpowiedzialne i inkluzywne działanie firmy. Postępy były monitorowane m.in. poprzez poziom znajomości wartości, liczbę inicjatyw je wspierających oraz dynamikę korzystania z narzędzi doceniania. Wprowadzenie nowych wartości przełożyło się na wysoką aktywność zespołu – w ciągu zaledwie pięciu pierwszych tygodni pracownicy przekazali sobie blisko 1,5 tys. „kudosów". Zyskali klarowne standardy zachowań, które sami wypracowali. Ułatwiają one codzienną współpracę i wzmacniają odpowiedzialne budowanie firmowych procesów. W ramach ankiet – niemal 80% pracowników oceniło dobrze lub bardzo dobrze firmowe działania budujące świadomość w zakresie wartości.

BIBUS MENOS

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
136

Międzynarodowy program praktyk technicznych IAESTE w BIBUS MENOS

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem praktyki było wsparcie rozwoju przyszłych specjalistów branży technicznej oraz umiędzynarodowienie kompetencji w obszarze STEM poprzez udział BIBUS MENOS w programie IAESTE. Firma zapewnia studentom zagranicznym możliwość realizacji praktyk zawodowych w środowisku przemysłowym, obejmujących udział w projektach technicznych, integrację z zespołami oraz poznanie procesów B2B. Program realizowany jest od 2019 r. i obejmuje współpracę z politechnikami oraz organizacjami IAESTE w wielu krajach. Motywacją firmy był rozwój talentów oraz wymiana wiedzy międzynarodowej. Beneficjentami byli studenci kierunków technicznych oraz zespoły BIBUS MENOS, które zyskują dostęp do nowych kompetencji. Praktyka wspierała działalność biznesową firmy poprzez budowanie talent pipeline i wzmacnianie innowacyjności organizacji. W wyniku realizacji praktyki studenci zagraniczni uzyskali dostęp do praktycznych kompetencji inżynierskich oraz doświadczenia projektowego w branży przemysłowej. Korzyści beneficjentów obejmowały rozwój umiejętności technicznych, zawodowych oraz językowych w realnym środowisku pracy. Efekty programu mierzono liczbą studentów, krajów oraz kierunków studiów, a także zatrudnieniem po zakończeniu praktyk. Organizacji program przyniósł korzyści w postaci dostępu do talentów, wymiany wiedzy oraz wzmacniania kompetencji interdyscyplinarnych zespołów.

Bielenda Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
529

Program systemowego wsparcia dobrostanu psychicznego pracowników oparty na narzędziach cyfrowych

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem praktyki było zapewnienie pracownikom wsparcia w obszarze zdrowia psychicznego oraz rozwój kultury dbałości o dobrostan. Mierzalnym celem udostępnienie narzędzia 100% zatrudnionym oraz wzrost oceny działań firmy w ankiecie satysfakcji. Działanie polegało na udostępnieniu platformy Hedepy for Business, gdzie realizowano anonimowe sesje 1:1, webinary, strefę wiedzy oraz stałej promocji komunikatów dotyczących dobrostanu. W inicjatywę zaangażowany był dział HR oraz partner zewnętrzny. Praktyka odpowiadała na wyzwanie, jakim jest stres związany z dynamicznymi zmianami w życiu prywatnym i środowisku pracy. Wpływ mierzono poprzez zagregowane statystyki wykorzystania sesji oraz porównanie wyników corocznego badania satysfakcji. Motywacją były wyniki badania z roku 2024, w którym zespół wskazał potrzebę wsparcia w radzeniu sobie z napięciem związanym z dynamicznymi zmianami w środowisku pracy. Aktywność wspierała biznes poprzez budowanie rezyliencji i zaangażowania, co potwierdzał wzrost wskaźnika oceny działań firmy na rzecz jakości pracy z poziomu 6,1 na 7,1 w skali 10-stopniowej. Na platformie zarejestrowało się 46 unikalnych użytkowników, z czego 57% odbyło minimum jedną sesję. Łącznie wykorzystano 92 sesje. Adresaci zyskali poufny dostęp do specjalistów oraz bazę wiedzy pomagającą w profilaktyce zdrowia psychicznego i radzeniu sobie ze stresem. Ogólny wskaźnik satysfakcji pracowników wzrósł z 66% w 2024 r. do 73% w 2025 r.

BNP Paribas Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7300
Partner Strategiczny FOB

Ludzie z doświadczeniem – cykl autentycznych rozmów z pracownikami

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Każdy z nas ma swoją historię, różne doświadczenia i unikalne możliwości, dlatego w Banku BNP Paribas każdy członek społeczności jest równie ważny. Różnorodność to fakt, stanowi otaczającą nas rzeczywistość. Włączenie jest intencjonalnym wysiłkiem, który sprawia, że różnorodność działa. Równość szans to zapewnienie każdemu dostępu do zasobów oraz możliwości, jakie oferuje organizacja, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb. Jako Bank Dobrych Decyzji, Bank BNP Paribas dąży do bardziej inkluzywnego i dialogicznego społeczeństwa, aby wszyscy pracownicy czuli, że dokonali właściwego wyboru, rozwijając karierę w banku, i że mogą pracować w atmosferze bezpieczeństwa i akceptacji. Bank prowadził m.in projekt „Ludzie z doświadczeniem" – cykl rozmów z pracownikami, którzy otwarcie dzielili się własnymi historiami z życia prywatnego i z pracy. Opowieści dotyczyły różnych wymiarów doświadczeń, w tym niepełnosprawności, chorób przewlekłych (takich jak choroba otyłościowa, nowotworowa czy inne wyzwania zdrowotne) oraz neuroatypowości. Wywiady i filmy wideo z relacjami prawdziwych przypadków publikowane wewnątrz firmy przełamywały tabu, zwiększały empatię oraz zachęcały do otwartego dialogu o indywidualnych potrzebach w miejscu pracy. W nawiązaniu do tego formatu powstała również sieć pracownicza „OZNacza Mogę", której misją stało się budowanie świadomości na temat różnic między ludźmi oraz inkluzji oraz wspieranie osób z niepełnosprawnościami i chorobami przewlekłymi, a także ich sojuszników i sojuszniczek.

BNP Paribas Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7300
Partner Strategiczny FOB

Edukacja pracowników w zakresie zrównoważonego rozwoju

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Edukacja pracowników w zakresie zrównoważonego rozwoju to kluczowy czynnik skuteczności procesu transformacji. Pogłębiona wiedza w zakresie zagadnień związanych z ESG i roli banku w tym procesie to lepsze dopasowanie rozwiązań i efektywniejsze wsparcie klientów w osiąganiu zrównoważonych celów. Bank traktuje edukację jako fundament biznesowej skuteczności w szybko zmieniającym się świecie. Rewolucja technologiczna, zmiany społeczne czy wymagające otoczenie regulacyjne to czynniki, które zmuszają organizacje do elastyczności i wykorzystywania nowych trendów. Bank zaoferował pracownikom podstawowe obowiązkowe szkolenie e-learningowe z zakresu ESG. Szkolenie ukończyło blisko 8 tys. osób. Elementy ESG są częścią szkolenia wprowadzającego dla osób rozpoczynających pracę w banku. Bank oferował też nieobowiązkowe szkolenia e-learningowe przygotowane przez Grupę BNP Paribas w ramach Sustainability Academy. Skorzystało z nich około 500 osób. Pracownicy mogli wziąć udział w webinarach przygotowywanych wspólnie z organizacjami partnerskimi oraz w wydarzeniach wewnętrznych. Uczestniczyło w nich około 800 osób. Dodatkowo 51 osób ukończyło warsztat „Mozaika klimatyczna", a 24 osoby uzyskały uprawnienia moderatora tych warsztatów.

Business Support Solution

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350

Zdrowe stanowisko pracy

W roku 2025 Grupa BSS wdrożyła kompleksowy program poprawy ergonomii pracy, będący odpowiedzią na dolegliwości zdrowotne wynikające z siedzącego trybu pracy i przeciążeń statycznych. Inicjatywa obejmowała specjalistyczne szkolenia stanowiskowe oraz bezpośredni dostęp do konsultacji i zabiegów fizjoterapeutycznych dla pracowników. W ramach działań eksperci przeprowadzili instruktaż prawidłowego ustawienia stanowisk pracy oraz edukację w zakresie właściwych nawyków ruchowych i autoprofilaktyki. Głównym celem praktyki było podniesienie świadomości zdrowotnej zespołu, ograniczenie absencji chorobowych oraz poprawa bieżącego komfortu pracy. Wysokie zaangażowanie uczestników oraz pozytywny odbiór programu zaowocowały decyzją o włączeniu opieki fizjoterapeutycznej do stałego katalogu działań prozdrowotnych firmy. Projekt ten stanowi istotny element budowania bezpiecznego środowiska pracy oraz wzmacniania kultury organizacyjnej zorientowanej na realny dobrostan pracownika.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Business Support Solution

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350

Edukacja ekologiczna – zrównoważone praktyki konsumpcji

W 2025 r. w Grupie BSS zrealizowano dwie kampanie proekologiczne, których celem było zwiększenie świadomości pracowników w zakresie odpowiedzialnego korzystania z zasobów oraz właściwej gospodarki odpadami. Pierwsza kampania dotyczyła segregacji odpadów i obejmowała edukację w zakresie prawidłowego rozdzielania 10 frakcji wprowadzonych w spółce. Działania te miały na celu zwiększenie efektywności recyklingu oraz ograniczenie ilości odpadów zmieszanych. Druga kampania koncentrowała się na racjonalnym zużyciu papieru i ograniczeniu liczby wydruków. W wyniku podjętych działań osiągnięto znaczący efekt – spadek zużycia papieru o 22,64%, co potwierdza skuteczność działań informacyjnych oraz rosnącą świadomość ekologiczną pracowników. Celem działań było trwałe ograniczenie wpływu Grupy BSS na środowisko, obniżenie kosztów zużycia materiałów oraz budowanie kultury odpowiedzialności ekologicznej wśród pracowników. Osiągnięto wyraźną poprawę jakości segregacji i znaczące zmniejszenie zużycia papieru, co przełożyło się na mniejszą ilość odpadów i niższe koszty operacyjne. Praktyka będzie kontynuowana w kolejnych latach, wraz z cykliczną edukacją i monitorowaniem efektów, aby utrwalić pozytywne nawyki i dalej doskonalić procesy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Capgemini Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11500

Inclusion Circles

Od 2023 r. w firmie odbywają się Inclusion Circles, czyli kameralne spotkania prowadzone przez hostów, a więc menedżerów i menedżerki, w których osoby uczestniczące dzielą się osobistymi historiami i doświadczeniami. W roku 2025 rozbudowano je o format Story Circles, który polega na tym, że storyteller opowiada m.in. o ADHD, lęku, depresji, niepełnosprawności, menopauzie, macierzyństwie czy codziennych wyzwaniach. Opowieść storytellera otwierała przestrzeń do rozmowy, a odpowiednio przeszkolony host dbał o sprawny i inkluzywny przebieg spotkania. Story Circles tworzą bezpieczne, autentyczne środowisko, w którym uczestnicy i uczestniczki mogą znaleźć wsparcie w rozmaitych przeżyciach, nawiązać relacje i zobaczyć, że łączy ich więcej niż praca – wszyscy mierzą się z wyzwaniami wpływającymi na życie prywatne i zawodowe. Inicjatywa odpowiadała na potrzebę prawdziwych rozmów i wspierała strategię CSR „Inclusive Futures for All". Cykl połączono z kampanią „Pink October & Movember" poświęconą profilaktyce onkologicznej. Firma przygotowała pięć spotkań, podczas których storytellerzy opowiadali o diagnozie, leczeniu i towarzyszeniu bliskim chorym na raka. Edycja była szczególnie emocjonalna i budowała poczucie wspólnoty. Odbyły się 23 spotkania Inclusion Circles, w tym 13 Story Circles i 5 sesji „Pink October & Movember". Uczestniczyło w nich 240 osób. Aż 97% spotkań oceniono na 4+ w skali pięciostopniowej, a edycję onkologiczną – w 100% na 5. Uczestnicy i uczestniczki podkreślali poczucie ulgi, zrozumienia i praktyczną wartość rozmów o zdrowiu i emocjach.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Capgemini Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11500

Win with Capgemini – indywidualne wsparcie dla osób z niepełnosprawnością

Win with Capgemini to program wspierający pracowników z niepełnosprawnością poprzez tworzenie dostępnego, ergonomicznego i inkluzywnego środowiska pracy. Jego celem było zapewnienie indywidualnego wsparcia dostosowanego do potrzeb każdej osoby oraz uproszczenie procesu uzyskania niezbędnych udogodnień. Program opierał się na zasadzie pełnej poufności i profesjonalnej obsługi wniosków, realizowanej przez dział CSR we współpracy z ekspertami ds. dostępności. Wsparcie obejmowało m.in. dostosowanie stanowiska pracy, technologie wspierające, usprawnienia ergonomiczne, szkolenia z obszaru dostępności i włączenia, a także inne formy pomocy ułatwiające wykonywanie obowiązków służbowych. Nowa polityka programu wprowadzała przejrzyste zasady, ujednoliconą procedurę i spójne standardy, dzięki czemu pracownicy mogą w prosty sposób korzystać ze wsparcia, które realnie poprawia komfort ich pracy. Program wzmacniał kulturę równego traktowania i stanowił ważny element strategii budowania organizacji dostępnej dla wszystkich. Inicjatywa przyczyniła się do zwiększenia dostępności środowiska pracy, usprawnienia procesu udzielania wsparcia i poprawy komfortu pracy osób z niepełnosprawnością. Pracownicy zgłaszali realną poprawę pod względem ergonomii, funkcjonalności stanowiska oraz jakości współpracy w zespole. Ujednolicenie procedur usprawniło przebieg całego procesu i podniosło poziom satysfakcji użytkowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Capgemini Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11500

Współpraca Capgemini z Fundacją Digital University w ramach programu Uniwersytet Sukcesu

„University of Success" to trwający rok bezpłatny program prowadzony przez fundację Digital University Foundation, skierowany do młodych kobiet w wieku 18–25 lat, które borykają się z trudnymi warunkami życiowymi. Celem programu jest rozwijanie umiejętności przydatnych w przyszłości, przygotowanie uczestniczek do wejścia na rynek pracy oraz wzmocnienie ich niezależności i konkurencyjności zawodowej. Capgemini wspiera tę inicjatywę: udostępnia specjalistów i ekspertów ds. HR, którzy pełnią funkcję trenerów i mentorów. Program obejmuje obozy rozwojowe, indywidualny mentoring, doradztwo HR, szkolenia z zakresu narzędzi AI oraz warsztaty dotyczące umiejętności miękkich, planowania kariery i pewności siebie. Każdego roku wybiera się około 48 uczestniczek, które biorą udział w ponad 45 godzinach warsztatów i co najmniej 30 godzinach szkoleń online z zakresu sztucznej inteligencji. W programie bierze udział ponad 100 ekspertów, a wsparcie Capgemini podnosi jakość szkoleń i zapewnia praktyczne przygotowanie do stawiania pierwszych kroków na rynku pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Capgemini Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11500

IT Girls rEvolution Academy

IT Girls rEvolution Academy (ITGrA) to ogólnopolski program wspierający uczennice szkół średnich w rozwijaniu kompetencji cyfrowych i odkrywaniu ścieżek kariery w branży IT, odpowiadający na nierówności w wyborze kierunków technicznych przez kobiety. W edycji 2025 wzięło udział osiem zespołów (64 uczennice), które uczestniczyły w dwustopniowym programie: Akademii IT oraz konkursie IT Diamonds. Akademia IT obejmowała szkolenia prowadzone przez ekspertki i ekspertów Capgemini z zakresu AI, UI/UX, low-code, testowania, zarządzania projektami i kompetencji miękkich. Po szkoleniach zespoły przygotowały własne projekty technologiczne prezentowane w finale IT Diamonds, a każdą drużynę wspierał mentor lub mentorka Capgemini. Program rozwija praktyczne umiejętności, zwiększa świadomość możliwości kariery w IT i wspiera edukację uczestniczek. Realizowany jest przy współpracy wolontariuszy i partnerów edukacyjnych i od 2023 r. funkcjonuje jako flagowy program edukacyjny Capgemini Polska.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Cersanit

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4484

Miesiąca Zdrowia i Bezpieczeństwa w Cersanit

W październiku 2025 r. firma Cersanit zrealizowała we wszystkich swoich lokalizacjach oraz w centrali kampanię o nazwie „Miesiąc Zdrowia i Bezpieczeństwa". Inicjatywa miała na celu systemowe zwiększenie świadomości zdrowotnej oraz promowanie kultury bezpieczeństwa pracy. Kampania, koordynowana przez działy HR i BHP przy wsparciu zewnętrznych specjalistów, obejmowała szeroki pakiet badań diagnostycznych, konsultacji oraz szkoleń z zakresu pierwszej pomocy i dobrostanu psychofizycznego. Skuteczność praktyki mierzona była skalą bezpośredniego zaangażowania zespołu: przeprowadzono 279 badań USG, 39 konsultacji fizjoterapeutycznych oraz 63 szczepienia, a 136 osób uczestniczyło w warsztatach ratowniczych. Dodatkowo 37 pracowników zapisało się do publicznego programu profilaktycznego 40+, a działania edukacyjne wsparto dystrybucją zdrowej żywności oraz akcesoriów antystresowych. Praktyka ta stanowi odpowiedź na wyzwania z obszaru zdrowia publicznego, integruje profilaktykę medyczną z codziennym środowiskiem pracy, a równocześnie wzmacnia wizerunek organizacji jako pracodawcy dbającego o kompleksowy dobrostan kadr.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

CFE Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Cykl wewnętrznych webinarów „CFE Share it" o ESG i zrównoważonym budownictwie

Firma CFE Polska zrealizowała w roku 2025 cykl wewnętrznych webinarów „CFE Share it" poświęconych zagadnieniom ESG i zrównoważonego budownictwa. Celem inicjatywy było zwiększenie wiedzy pracowników na temat wymagań środowiskowych, regulacyjnych i ich wpływu na realizację projektów budowlanych. Webinary zostały przygotowywane i poprowadzone przez pracowników Działu Sustainability. Średnia frekwencja wynosiła około 60 uczestników na spotkanie. W ramach cyklu omówiono m.in. wpływ ESG na portfel zamówień, cyrkularną gospodarkę odpadami budowlanymi, świadectwa charakterystyki energetycznej, wymagania BREEAM i Taksonomii UE oraz znaczące aspekty środowiskowe w projektach CFE. Adresatami byli pracownicy różnych działów firmy, szczególnie zespoły projektowe i operacyjne. Inicjatywa odpowiada na wyzwanie rosnących wymagań środowiskowych w sektorze budownictwa. Wpływ inicjatywy oceniono na podstawie frekwencji i aktywności uczestników. Działanie wspiera rozwój kompetencji ESG w organizacji i jest bezpośrednio związane z działalnością CFE Polska jako generalnego wykonawcy realizującego projekty zgodne z zasadami zrównoważonego budownictwa. Efekty inicjatywy mierzono poprzez frekwencję oraz aktywność uczestników. Dla organizacji oznaczało to podniesienie kompetencji ESG wśród pracowników i lepsze przygotowanie zespołów projektowych do spełniania wymagań środowiskowych inwestorów.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

CFE Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

CFE Women – cykliczne szkolenie

Celem praktyki było wzmocnienie kompetencji osobistych i dobrostanu pracowniczek CFE Polska, w szczególności w obszarze pewności siebie, zarządzania energią i emocjami oraz budowania odporności psychicznej. W ramach programu CFE Women zorganizowano szkolenie „Pewność siebie & energia", prowadzone przez ekspertki: Małgorzatę Jachacz-Łopatę, Martę Iwanowską-Polkowską i Olę Potykanowicz. Warsztat składał się z trzech modułów: ciało, emocje i umysł. Uczestniczki poznawały m.in. wpływ hormonów i regeneracji na poziom energii, zasady regulacji emocji oraz narzędzia rozwijania mentalności wzrostu i wzmacniania sprawczości w pracy. Adresatkami było około 35 pracowniczek firmy uczestniczących w programie rozwojowym, a pośrednimi beneficjentami zostały zespoły projektowe oraz cała organizacja. Inicjatywa odpowiadała na wyzwanie wzmacniania roli kobiet w branży budowlanej oraz wspierania dobrostanu psychicznego w miejscu pracy. Wpływ inicjatywy oceniono na podstawie frekwencji i informacji zwrotnych uczestniczek. Motywacją firmy było wspieranie rozwoju pracowniczek oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na różnorodności, inkluzywności i świadomym zarządzaniu energią i emocjami. Efekty inicjatywy oceniono na podstawie frekwencji, aktywności podczas warsztatów oraz informacji zwrotnych uczestniczek. Dla organizacji była to okazja do wzmocnienia kultury rozwoju, różnorodności i wspierania roli kobiet w branży budowlanej, a także budowania większego zaangażowania pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

CK LEGAL Chabasiewicz Kowalska i Wspólnicy

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
17

Partnerstwo pro bono na rzecz rozwoju kultury i sztuki

Kancelaria CK LEGAL realizuje długofalowe partnerstwo z Towarzystwem Zachęty Sztuk Pięknych (TZSP). Kancelaria świadczy na rzecz TZSP stałą i profesjonalną obsługę prawną w formule pro bono. Celem inicjatywy jest zapewnienie jednej z najstarszych europejskich organizacji kulturalnych stabilności prawnej, niezbędnej do realizacji jej misji edukacyjnej oraz do wspierania twórców. Praktyka stanowi bezpośrednią odpowiedź na wyzwania sektora NGO, pozwala Towarzystwu Zachęty na optymalizację kosztów operacyjnych i przekierowanie zaoszczędzonych środków bezpośrednio na cele statutowe, takie jak promocja sztuki i mecenat. W ramach współpracy eksperci CK LEGAL wspierają TZSP w ograniczaniu ryzyk prawnych oraz bezpiecznym procesowaniu projektów artystycznych, co przekłada się na usprawnienie procesów decyzyjnych organizacji. Wpływ działań monitorowany jest zakresem udzielonych porad oraz liczbą godzin zaangażowania pracowników, co pozwala na systematyczne wzmacnianie społecznej odpowiedzialności Kancelarii CK LEGAL przy pełnym wykorzystaniu jej profesjonalnych kompetencji merytorycznych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1611
Partner Strategiczny FOB

Technologia VR w szkoleniach BHP

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem praktyki było zwiększenie efektywności i zaangażowania pracowników w szkolenia BHP poprzez wykorzystanie technologii wirtualnej rzeczywistości (VR). Inicjatywa została zrealizowana w formie indywidualnych sesji VR prowadzonych w biurach i zakładach produkcyjnych firmy w Warszawie, Radzyminie, Krakowie, Tyliczu, Rydze i Wilnie. Biblioteka aplikacji VR obejmowała ponad 25 scenariuszy szkoleniowych w różnych obszarach, takich jak pierwsza pomoc, ewakuacja, prace szczególnie niebezpieczne czy zabezpieczanie maszyn. Aplikacje były sukcesywnie tłumaczone na języki lokalne krajów jednostki biznesowej, co zwiększało dostępność i efektywność szkoleń. Program skierowano do wszystkich pracowników firmy w Polsce, na Litwie, Łotwie i w Estonii. Przeszkolono blisko 300 osób z wykorzystania technologii VR. Uczestnicy mogli w praktyczny sposób sprawdzić swoją wiedzę, doświadczyć skutków ryzykownych zachowań oraz lepiej zrozumieć zasady bezpieczeństwa w pracy. Inicjatywa odpowiadała na potrzebę zwiększania świadomości bezpieczeństwa pracy oraz ograniczania ryzyka wypadków. Jakość i atrakcyjność szkoleń poprzez zastosowanie innowacyjnych metod edukacyjnych – była bardzo wysoka. Praktyka wspierała budowanie kultury bezpieczeństwa i realizację strategii firmy zakładającej dążenie do zera wypadków przy pracy.

Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1611
Partner Strategiczny FOB

Strefa Jakości, Bezpieczeństwa i Środowiska (QSE) podczas Commercial Conference

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Inicjatywa została zrealizowana w maju podczas Commercial Conference – dorocznej konferencji dla zespołów komercyjnych. Na potrzeby wydarzenia powstała Strefa QSE – interaktywna przestrzeń edukacyjna, w której uczestnicy mogli sprawdzić swój refleks i wiedzę w angażujących grach łączących zabawę z nauką. Celem praktyki było zwiększenie zaangażowania pracowników w działania firmy związane z jakością produktów (quality), bezpieczeństwem pracy (safety) oraz ochroną środowiska (environment). Szczególnym elementem strefy był symulator wypadku, pozwalający doświadczyć konsekwencji ryzykownych zachowań i lepiej zrozumieć wpływ codziennych decyzji na bezpieczeństwo pracy. Strefa była dostępna dla wszystkich uczestników konferencji – pracowników działów sprzedaży oraz zespołów wspierających, takich jak marketing, finanse czy łańcuch dostaw. W inicjatywie wzięło udział blisko 500 osób. Działanie wspierało budowanie świadomości w zakresie bezpieczeństwa, jakości i ochrony środowiska, podkreślając wspólną odpowiedzialność pracowników za realizację celu Potrójnego Zera: zera wypadków przy pracy, zera incydentów jakościowych oraz zera emisji CO□ w całym łańcuchu wartości.

Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1611
Partner Strategiczny FOB

Obchody Miesiąca Dumy (Pride Month) zorganizowane przez grupę pracowniczą Go Colors

Celem praktyki było zaangażowanie jak największej liczby pracowników w obchody Miesiąca Dumy oraz zwiększenie świadomości na temat społeczności LGBTQ+. Komunikacja na temat inicjatywy trafiła do wszystkich pracowników firmy, a w same obchody zaangażowanych było blisko 150 osób. Inicjatywa została zrealizowana w czerwcu i objęła wszystkie kraje, w których działa firma. Obchody rozpoczęły się koncertem chóru LGBTQ+, zorganizowanym na żywo w warszawskiej siedzibie i transmitowanym online do pracowników w czterech krajach. Dodatkowo pracownicza grupa Go Colors zorganizowała wspólny udział w Paradzie Równości w Warszawie, w której uczestniczyli zarówno członkowie grupy, jak i osoby sojusznicze. Za jej realizację odpowiadała grupa Go Colors przy wsparciu działu People & Culture. Praktyka odpowiada na wyzwanie społeczne związane ze wsparciem mniejszości LGBTQ+ i z budowaniem inkluzywnego środowiska pracy. W koncercie wzięło udział blisko 100 osób, a w Paradzie ponad 25.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Coca-Cola HBC Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1611
Partner Strategiczny FOB

Działalność grup pracowniczych COKEnections

Działanie polegało na ogłoszeniu inicjatywy COKEnections i zachęceniu pracowników do tworzenia grup pracowniczych. Celem praktyki było większe zaangażowanie pracowników w dodatkową działalność wokół tematów dla nich ważnych i wspieranie inicjatyw z zakresu „Różnorodność, równość i włączanie". Powstały dwie grupy pracownicze: Go Colors (grupa LGBTQ+) i Coke Runners (grupa sportowa). Z programu mogli skorzystać wszyscy pracownicy firmy w dwóch wymiarach – stworzyć grupę albo dołączyć do istniejącej grupy i zaangażować się w jej działalność.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

COPERNICUS Podmiot Leczniczy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2969

Kwartalny „Biuletyn BHP" jako narzędzie budowania kultury bezpieczeństwa i odpowiedzialności środowiskowej

W środowisku pracy podmiotu leczniczego kwestie bezpieczeństwa, higieny pracy oraz ochrony środowiska mają szczególne znaczenie. Pracownicy są narażeni na czynniki biologiczne, chemiczne i ergonomiczne, a jednocześnie odpowiadają za zdrowie i bezpieczeństwo pacjentów. Spółka uznała, że systematyczna, przystępna i angażująca komunikacja w obszarze BHP oraz środowiska jest jednym z kluczowych narzędzi minimalizowania ryzyk oraz budowania świadomej kultury organizacyjnej. Biuletyn stanowi stałą platformę komunikacji wewnętrznej w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony środowiska oraz zagadnień systemowych. W 2025 r. wydano cztery numery; obejmowały one m.in. aktualne informacje dotyczące bezpieczeństwa pracy, ergonomii, medycyny pracy oraz ochrony środowiska, zagadnienia systemowe (ISO, ESG) oraz dobre praktyki organizacyjne, analizy zdarzeń potencjalnie wypadkowych, wnioski z prac Komisji BHP oraz rekomendacje działań doskonalących, tematy takie jak: →

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

→

COPERNICUS Podmiot Leczniczy

ergonomia stanowisk pracy, bezpieczeństwo chemiczne, gospodarka odpadami, infrastruktura techniczna oraz działania środowiskowe. Istotnym elementem inicjatywy był również konkurs „Mistrz Segregacji", który miał na celu zwiększenie świadomości ekologicznej oraz promowanie prawidłowych zasad segregacji odpadów. W inicjatywnie udział wzięło 113 pracowników, spośród których pięć osób zostało nagrodzonych. Realizacja praktyki przyniosła korzyści: wzrost świadomości pracowników w zakresie BHP i ochrony środowiska (znajomość procedur na poziomie 80% w ankiecie ESG), poprawę jakości komunikacji wewnętrznej, zwiększenie zaangażowania pracowników w działania prewencyjne, rozwój postaw proekologicznych, ograniczenie ryzyka zdarzeń wypadkowych i potencjalnie niebezpiecznych, wzmocnienie kultury bezpieczeństwa w organizacji.

COPERNICUS Podmiot Leczniczy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2969

Profilaktyka zdrowotna pracowników

Działalność spółki wiąże się z podwyższonym ryzykiem zdrowotnym oraz dużą odpowiedzialnością wobec pacjentów. Zdrowy personel to nie tylko warunek bezpieczeństwa pracy, lecz także gwarancja wysokiej jakości usług medycznych i ciągłości funkcjonowania naszych placówek. Spółka aktywnie wspiera profilaktykę zdrowotną pracowników od 2020 r., systematycznie rozszerzając jej zakres. W 2025 r. inicjatywa obejmowała finansowanie płynnej cytologii umożliwiającej wczesną diagnostykę zmian nowotworowych, szczepień ochronnych przeciwko grypie, krztuścowi, covid-19 oraz poradnictwo psychologiczne dla pracowników spółki. Celem inicjatywy było zwiększenie dostępności badań profilaktycznych i szczepień ochronnych, wczesne wykrywanie potencjalnych zagrożeń zdrowotnych, ograniczenie absencji chorobowej oraz wzmocnienie kultury dbania o zdrowie fizyczne i psychiczne wśród pracowników. Program był kierowany do osób zatrudnionych w organizacji – bez względu na rodzaj umowy. Inicjatywa wpłynęła na zwiększenie dostępności badań profilaktycznych i szczepień ochronnych, wzrost świadomości zdrowotnej pracowników, wczesne wykrywanie potencjalnych problemów zdrowotnych oraz ograniczenie ryzyka zachorowań i absencji chorobowej. W ramach programu 800 kobiet skorzystało z badania przesiewowego w postaci płynnej cytologii, natomiast ze szczepień ochronnych skorzystało: przeciw grypie – 1576, krztuścowi – 526 oraz covid-19 – 257 osób. Dodatkowo w każdy wtorek realizowano program „Poradnictwo Psychologiczne dla Pracowników".

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

D&R Dispersions and Resins

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
100

Cyber Days – cykl edukacyjny dla pracowników D&R

Działanie zrealizowano w ramach inicjatywy „Cyber Day", rozszerzonej na miesięczny cykl edukacyjny. Raz w tygodniu pracownicy otrzymywali materiały informacyjne dotyczące zagrożeń cybernetycznych oraz zasad bezpiecznego korzystania z technologii w pracy i życiu prywatnym. Celem praktyki było zwiększenie świadomości pracowników w zakresie cyberbezpieczeństwa oraz ograniczenie ryzyka incydentów poprzez działania edukacyjne. Materiały udostępniono również w wewnętrznym biuletynie pracowniczym. Kluczowymi interesariuszami byli pracownicy korzystający z systemów informatycznych w codziennej pracy. Praktyka odpowiada na wyzwanie rosnących zagrożeń cybernetycznych i konieczność wzmacniania bezpieczeństwa informacji. Wpływ zmierzono poprzez liczbę materiałów edukacyjnych oraz objęcie wszystkich pracowników działaniami. Motywacją firmy była ochrona danych oraz zwiększenie bezpieczeństwa organizacji. Praktyka wspierała działalność firmy poprzez ograniczenie ryzyka incydentów związanych z cyberbezpieczeństwem.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Dalkia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
700

Akademia Długowieczności – webinary o zdrowiu

Dalkia Polska zrealizowała „Akademię Długowieczności": cykl trzech webinarów edukacyjnych o zdrowiu przygotowany z myślą o pracownikach, którzy chcą świadomie wspierać dobrostan i jakość życia. Celem praktyki było zwiększanie wiedzy i budowanie prostych nawyków zdrowotnych, które można wdrożyć na co dzień, zarówno w pracy, jak i poza nią. Spotkania odbywały się online i były prowadzone przez ekspertów medycznych oraz praktyków. W trzech webinarach „Akademii Długowieczności" udział wzięło 40 pracowników. Dotyczyły one zarządzania stresem, higieny cyfrowej oraz zasad zdrowego żywienia. Praktyka odpowiadała na wyzwanie rosnącego przeciążenia stresem, wpływu technologii na koncentrację i odpoczynek oraz potrzeby profilaktyki zdrowotnej. Inicjatywa była powiązana z obszarem wellbeing i wspierała działania firmy na rzecz tworzenia środowiska pracy sprzyjającego zdrowiu i efektywności. Korzyścią dla adresatów stało się poszerzenie wiedzy i poznanie rozwiązań możliwych do zastosowania w codziennym funkcjonowaniu. Dla organizacji inicjatywa stanowiła element działań wspierających dobrostan pracowników oraz budowanie kultury profilaktyki zdrowotnej.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Dalkia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
700

Wyrzuć to z siebie! – program wsparcia psychologicznego dla pracowników

Dalkia Polska Energia kontynuowała program wsparcia psychologicznego dla pracowników. Zapewniła im bezpłatny i anonimowy dostęp do konsultacji z psychologiem lub psychiatrą. Inicjatywa odpowiada na rosnące obciążenie stresem i potrzebę wzmacniania dobrostanu psychicznego w środowisku pracy. Program dał możliwość rozmowy o trudnościach zawodowych i prywatnych; umożliwiał także skorzystanie z profesjonalnej pomocy wtedy, gdy jest ona potrzebna. Dzięki temu firma wsparła budowanie odporności psychicznej i zadbała o lepszą atmosferę w zespole. Program umożliwił pracownikom skorzystanie z profesjonalnego wsparcia w bezpiecznej, anonimowej formule. Osoby korzystające z konsultacji zyskały przestrzeń do rozmowy o stresie, napięciu i trudnych emocjach oraz praktyczne narzędzia radzenia sobie z codziennymi wyzwaniami. Inicjatywa służyła zwiększeniu komfortu funkcjonowania w pracy i pomagała reagować na przeciążenie, zanim przerodzi się ono w długotrwały kryzys.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Danone

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Akademia One Planet. One Health dla pracowników Danone

One Planet. One Health to wizja łącząca całą grupę spółek Danone, w której zdrowie ludzi i równowaga planety stanowią wspólny ekosystem, a jeden element nie może funkcjonować bez drugiego. Akademia One Planet. One Health dla pracowników to praktyczny, dobrowolny program edukacyjny, w ramach którego 19 osób eksplorowało realne wyzwania związane ze zrównoważonym rozwojem poprzez warsztaty, symulację biznesową, sesje eksperckie dotyczące zdrowia, planety i społeczności oraz elementy design thinkingu. Akademia powstała, aby wzmocnić sposób myślenia o zrównoważonym rozwoju wśród pracowników, dając im praktyczne umiejętności, wspólny język oraz pewność działania na rzecz zdrowia, planety i społeczności w codziennej pracy, jako ambasadorzy firmy. Akademia była jednym z kluczowych elementów realizacji strategii zrównoważonego rozwoju Danone – inwestycją w liderów przyszłości i budowaniem społeczności ambasadorskiej, która wzmacniała odpowiedzialne praktyki w całej organizacji. W trakcie pięciu spotkań uczestnicy wzięli udział w praktycznych warsztatach, wysłuchali wystąpień ekspertów wewnętrznych i zewnętrznych, w ramach gry biznesowej zrozumieli zrównoważony rozwój w wymiarze środowiskowym, społecznym i ekonomicznym, dyskutowali o kluczowych aspektach odpowiedzialności firmy, m.in. w kontekście strategii Danone Impact Journey, pracowali nad własnymi projektami dla konkretnych interesariuszy, wykorzystując elementy design thinkingu. W ankiecie końcowej uczestnicy podkreślali większą świadomość i wiedzę o zrównoważonym rozwoju, wzrost kompetencji środowiskowych, wartość pracy w różnorodnym zespole, inspiracje z wystąpień ekspertów i możliwość współpracy projektowej.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Dawtona

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
797

Cykl szkoleń z zakresu zrównoważonego rozwoju dla pracowników na wszystkich poziomach spółki

Spółka w drugim i trzecim kwartale 2025 r. zrealizowała autorski cykl spotkań i szkoleń dla pracowników pod nazwą „Wartości, które siejemy, to plony, które zbiera świat". Wydarzenie łączyło edukację z dialogiem pracowniczym na potrzeby przygotowań do raportowania według ESRS. Zakres obejmował trzy bloki: ESG (kontekst prawny, szanse, dobre praktyki, ochrona środowiska), standardy zrównoważonego łańcucha dostaw (SMETA, ISO 14001, GlobalG.A.P. + GRASP, EcoVadis) oraz etykę i zgodność (ochrona danych, cyberbezpieczeństwo, poufność informacji, zgłaszanie naruszeń). Szkolenia prowadzono przez wewnętrzny zespół specjalistów, zarówno w formule stacjonarnej w każdym z zakładów produkcyjnych (Błonie, Leszno, Lipno), jak i online. Wzięło w nich udział 725 osób, czyli około 90% wszystkich pracowników – 797 osób. Szkolenie połączono z ankietą na temat postrzegania wpływu spółki w obszarach środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego, w wyniku czego uzyskano 610 ankiet, co odpowiada 84% zwrotu w relacji do liczby przeszkolonych osób.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

DB CARGO POLSKA

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2800
Partner Strategiczny FOB

Mózg – najlepsza karta pamięci

Firma przeprowadziła warsztaty stacjonarne, które obejmowały zagadnienia dotyczące funkcjonowania mózgu oraz ćwiczenia praktyczne. Celem było zwiększenie świadomości funkcjonowania pamięci, a także wyposażenie pracowników w metody wspierające poprawę koncentracji oraz porządkowanie informacji podczas pracy. Adresatami byli wszyscy pracownicy, a szkolenie zaprojektowała i przeprowadziła trenerka wewnętrzna specjalizująca się w tej tematyce. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane z przeciążeniem informacyjnym, wynikającym z intensywnego tempa życia i pracy. Skutki tych zjawisk mogły prowadzić do wypalenia zawodowego, osłabienia efektywności oraz pogorszenia dobrostanu. W szkoleniu uczestniczyło 90 pracowników. Średnia ocena warsztatu wyniosła 4,9 w skali pięciostopniowej, co potwierdziło jego wysoką użyteczność. Podkreślano korzyści płynące z poznania praktycznych narzędzi wspierających koncentrację, organizację informacji oraz higienę pracy umysłowej. Rezultaty zostały zmierzone za pomocą ankiety. Praktyka wspierała budowanie bardziej odpornej organizacji – wzmacniała dbałość o koncentrację i jakość wykonywanych zadań.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

DB CARGO POLSKA

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2800
Partner Strategiczny FOB

Warsztaty szkolne DB Cargo Polska

Celem praktyki było zapewnienie rozwijającemu się zakładowi pracowników. Uczyniono to poprzez umożliwienie nauki w warsztatach szkolnych. Program realizowano od 2008 r., a w latach 2024–2025 został wzmocniony działaniami w ramach projektu, którego celem było zapewnienie wysokiej jakości nauczania w obszarach produkcyjnych. W realizację zaangażowani byli opiekunowie, instruktorzy, zespół szkoleń zawodowych i lokalne szkoły branżowe. Beneficjentami byli pracownicy młodociani kształcący się w zawodach elektryka i ślusarza z możliwością uzyskania kwalifikacji spawacza. Firma zapewniała podstawy teoretyczne i praktyczne, przekazując wartości, które pomagały w rozwoju zawodowym i osobistym. Umożliwiła udział w kursach zawodowych, poszerzając kompetencje uczniów, jeszcze lepiej przygotowując ich do wyzwań rynku pracy. Wpływ praktyki mierzony był poprzez wyniki egzaminów, poziom retencji absolwentów oraz bieżący monitoring postępów. W ostatnich dwóch latach 85% uczniów zdało egzaminy końcowe, kurs spawacza w 2025 r. zdało 100% uczniów, 70% absolwentów pozostało w firmie, 90% uczniów posiadało wymaganą wiedzę przed rozpoczęciem praktyki. Uczniowie zyskali praktyczne kompetencje techniczne, wsparcie opiekunów i rozwój umiejętności miękkich. Wykonane przez uczniów przedmioty wykorzystywano w firmie, a realizowane przez nich zadania odciążały pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Deloitte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500
Partner Strategiczny FOB

Holistyczny program wsparcia zdrowia psychicznego pracowników Deloitte

Firma Deloitte uznała zdrowie psychiczne za kluczowy element kultury organizacyjnej i bezpieczeństwa pracy. Celem organizacji stało się wdrożenie kompleksowego programu odpowiadającego na potrzeby zdiagnozowane w badaniu Power Audit z okresu pandemii, które wskazało wysoki poziom stresu i zmęczenia. We współpracy z Human Power uruchomiono warsztaty META Wellbeing, szkolenia Mental Health First Aiders, przewodniki Mental Health Navigators dla liderów i HRBP, zorganizowano spotkanie dla kadry menedżerskiej dotyczące reagowania w sytuacjach kryzysowych oraz cykl webinarów o odporności psychicznej, emocjach, nawykach i redukcji stresu. Zaproponowano także dni zdrowia psychicznego poświęcone m.in. wyzwaniom neuroatypowych rodziców, ergonomii pracy oraz narzędziu Employee Assistance Program. 1704 pracowników uczestniczyło w czterech webinarach poświęconych odporności psychicznej, emocjom, nawykom i redukcji stresu oraz w spotkaniu dla liderów. Pracownicy zyskali dostęp do wiedzy, narzędzi pracy z emocjami i wsparcia w sytuacjach kryzysowych. Inicjatywę skierowano do wszystkich zatrudnionych, ze szczególnym uwzględnieniem osób w kryzysie i zespołów wymagających pomocy. Działanie miało charakter długofalowy i było rozwijane przy wsparciu liderów. Inicjatywa wzmacniała dobrostan, jakość pracy i stabilność organizacji.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Deloitte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500
Partner Strategiczny FOB

„Siła działania, moc pomagania" – program pracowniczych inicjatyw wolontariackich Deloitte

„Siła działania, moc pomagania" to całoroczny program wolontariacki oparty na urzeczywistnianiu zgłaszanych oddolnie przez pracowników firmy inicjatyw oraz działań charytatywnych (realizowanych w czasie pracy). W roku 2025 odbyły się trzy edycje programu, które zaangażowały 546 wolontariuszy realizujących 40 inicjatyw. Wsparciem objęto ponad 4700 osób, w tym dzieci i osoby potrzebujące, aktywności dotyczyły także inicjatyw na rzecz środowiska. Beneficjentami były m.in. NGO, hospicja i domy dziecka. Efekty mierzono liczbą projektów, wolontariuszy i odbiorców pomocy. Program wzmacnia kulturę zaangażowania społecznego, rozwija kompetencje pracowników i buduje długofalowe partnerstwa, przy wsparciu Fundacji Deloitte i kierownictwa firmy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

dentsu Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
800

Mental Health Month

Mental Health Month to praktyka w dentsu, której celem jest szerzenie wiedzy na temat zdrowia psychicznego w miejscu pracy, udzielanie wzajemnego wsparcia, a docelowo zmniejszenie stygmatyzacji związanej z problemami psychicznymi. Praktyka odpowiadała na wyzwanie, jakim jest kryzys psychologiczny, spadek rezyliencji, wzrost absencji chorobowej. Inicjatywa opierała się na beneficie firmy w postaci jednego dnia wolnego, przypadającego na 10 października w Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego. Od kilku lat tego dnia firma ogłasza digital detox i proponuje wszystkim dzień wolny od pracy. Dodatkowo sieć pracownicza „dentsu Mental Health" zdecydowała o zorganizowaniu całego Miesiąca Zdrowia Psychicznego, w ramach którego miały miejsce: warsztaty terapii przez sztukę, pozwalające uczestnikom wyrazić emocje w twórczy sposób, warsztaty ze sposobów radzenia sobie ze stresem, webinar przypominający o benefitach firmowych, wolontariat przy promocji i organizacji wystawy „Invisible Weights", biurowe masaże, zajęcia jogi, można też było napić się świeżo wyciskanych soków. Co ważne, wiele akcji przeprowadziły osoby z sieci pracowniczej. Praktyka dotarta do ponad 100 pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

DHL Express Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Wolontariat pracowniczy DHL Express w ramach akcji „Czapka od serca" Fundacji Ronalda McDonalda

W 2025 r. Fundacja Ronalda McDonalda kontynuowała projekt „Czapka od serca". Ideą praktyki jest wręczenie najmłodszym pacjentom onkologicznym zestawów ręcznie wydzierganych czapek (jednej dla dziecka, drugiej dla opiekuna) i wywołanie uśmiechu na ich twarzach. Partnerem strategicznym inicjatywy został DHL Express, którego pracownicy włączyli się w przygotowanie i dostarczenie 733 kompletów do 16 oddziałów onkologicznych i hematologicznych w całej Polsce. Ponad 200 pracowników DHL poświęciło łącznie ponad 2 tys. godzin na dzierganie czapek, pisanie listów i logistykę – jednocześnie pełnili oni funkcję ambasadorów solidarności. Firma przekazała również darowiznę w wysokości 100 tys. zł i wspiera Fundację w innych obszarach, m.in. w Domu Ronalda McDonalda oraz Pokojach Rodzinnych na kampusie Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego, wzmacniając poczucie komfortu i bezpieczeństwa rodzin hospitalizowanych dzieci.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

dmTECH oddział w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
80

University TECH Talents

W roku 2025 firma dmTECH Polska uruchomiła pilotażową edycję 10-miesięcznego, płatnego programu stażowego, będącego odpowiedzią na trudną sytuację młodych programistów na współczesnym rynku pracy. Inicjatywa umożliwiła czterem studentom Politechniki Wrocławskiej oraz Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW doskonalenie kompetencji technologicznych i biznesowych w ramach międzynarodowych zespołów projektowych (Polska, Niemcy, Austria). Uczestnicy programu korzystają z intensywnego wsparcia ośmiu mentorów, pracują m.in. w formule pair programmingu, a także biorą udział w wizytach studyjnych w centrali w Karlsruhe oraz dedykowanych sesjach coachingu. Skuteczność praktyki potwierdza wskaźnik NPS na poziomie +100 wśród uczestników oraz wzrost pozytywnej oceny dmTECH jako pracodawcy o 15% w grupie mentoringowej i o 7% w skali całej organizacji. Systematyczne badania kwartalne oraz ankiety satysfakcji pozwalają na bieżąco optymalizować proces wdrożenia stażystów, co przyczynia się do budowy silnego zaplecza kadrowego i promowania kultury współpracy ponadnarodowej. Sukces pilotażu zaowocował decyzją o kontynuacji programu w roku 2026.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Dom Development

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
713

Alerty środowiskowe i monitoring ryzyk

W trosce o bezpieczeństwo i komfort pracy wszystkich osób zaangażowanych w realizację projektów, zespoły BHP oraz ESG Grupy Dom Development opracowały zestaw alertów środowiskowych oraz wdrożył monitoring ryzyk związanych z warunkami atmosferycznymi. Celem alertów było zwiększenie świadomości oraz przygotowanie kierowników budów do właściwego reagowania w trudnych warunkach pogodowych, takich jak obfite opady i zagrożenie podtopieniami, porywiste wiatry, bardzo wysokie lub bardzo niskie temperatury, oraz podczas innych zdarzeń awaryjnych i sytuacji niebezpiecznych.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

DOZ

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500

Kampania „Dbam o zdrowie”

Celem całorocznego programu „Dbam o zdrowie” było zwiększenie poziomu profilaktyki zdrowotnej oraz promocja zdrowego stylu życia wśród pracowników i ich rodzin. Firma dążyła do poprawy kondycji fizycznej zespołów oraz wzrostu świadomości w zakresie diety i szczepień ochronnych. Realizacja praktyki stanowiła odpowiedź na wyzwania społeczne, takie jak choroby cywilizacyjne, niski poziom aktywności fizycznej oraz niedostateczna prewencja zdrowotna. Motywacją organizacji było budowanie kultury opartej na trosce o dobrostan oraz zwiększenie poczucia przynależności i efektywności pracowników. Przez 12 miesięcy firma realizowała kompleksowe działania: badania profilaktyczne, m.in. skóry i wzroku, treningi biegowe, zajęcia jogi oraz 18-tygodniowe wsparcie dietetyczne. Beneficjentami programu byli pracownicy oraz ich bliscy, a partnerstwo merytoryczne zapewniły podmioty medyczne, trenerzy oraz eksperci z zakresu zdrowia i aktywności fizycznej. Firma osiągnęła wymierne rezultaty ilościowe, angażując licznych uczestników w badania profilaktyczne, edukację zdrowotną oraz regularne treningi biegowe i zajęcia jogi. Rezultatem jakościowym był wyraźny wzrost świadomości zdrowotnej, poprawa integracji zespołów oraz pozytywny odbiór organizacji jako odpowiedzialnego pracodawcy. Pracownicy zyskali łatwiejszy dostęp do diagnostyki, poprawę samopoczucia oraz wsparcie w budowaniu trwałych nawyków prozdrowotnych, co przełożyło się na ich poczucie bycia otoczonym troską.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Dr Gerard

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1245
Partner Strategiczny FOB

Akcja profilaktyki zdrowotnej dla pracowników Dr Gerard

Celem praktyki było wzmocnienie dobrostanu pracowników poprzez zapewnienie im dostępu do profilaktycznych badań diagnostycznych USG oraz badań krwi. Program umożliwiał wczesne wykrywanie problemów zdrowotnych i wspierał działania profilaktyczne, stanowiąc realny wyraz odpowiedzialności społecznej organizacji oraz element świadomego zarządzania kapitałem ludzkim. Regularne badania pozwalają wykrywać choroby na wczesnym etapie, co znacząco zwiększa skuteczność leczenia. Działanie pokazało, że firma traktuje zdrowie pracowników jako inwestycję, minimalizuje ryzyka społeczne i operacyjne oraz buduje kulturę troski o dobrostan pracowników. Program zrealizowano w dwóch edycjach, wiosennej i jesiennej, w zakładach produkcyjnych w Międzyrzecu Podlaskim i Radzyniu Podlaskim. Pracownikom zaoferowano USG jamy brzusznej, USG gruczołów sutkowych, USG tarczycy oraz USG jąder, a także dodatkowo możliwość wykonania badań laboratoryjnych. Badania te pozwalają na wykrycie nieprawidłowości, w tym stanowią element przesiewowej diagnostyki onkologicznej. Inicjatywa odbyła się w godzinach pracy. Dzięki organizacji badań na terenie fabryki pracownicy zyskali łatwy dostęp do profesjonalnego wsparcia, poprawiło to ich samopoczucie, zaowocowało lepszym radzeniem sobie ze stresem oraz znaczniejszym poczucie bezpieczeństwa i wsparcia ze strony pracodawcy. Efekty mierzono na podstawie danych ilościowych programu z podziałem na liczbę i rodzaj wykonywanych badań. U ponad połowy badanych pracowników wykryto nieprawidłowości, co uzasadnia kontynuowanie tej akcji w przyszłości. Badania USG wykonało łącznie 490 osób, a dodatkowo przeprowadzono 99 badań laboratoryjnych.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Dr. Miele Cosmed Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
602

Białe niewolnictwo

Celem praktyki było zapewnienie narzędzi wykluczających zaistnienie w firmie zjawiska białego niewolnictwa. Bezpośrednią motywacją do podjęcia działań były doniesienia medialne na temat przypadków form pracy przymusowej w Polsce. W oparciu o materiały i konsultacje z NGO walczącym o prawa człowieka przeanalizowano ryzyka związane z pracą obcokrajowców na terenie fabryk GK. W odpowiedzi przygotowano podwójne badanie, zarówno agencji pracy czasowej, jak i samych pracowników. Ankiety dostosowano do języków krajów pochodzenia pracowników. Działy HR wypracowały szczegółowe wytyczne oceny, które następnie zostały ujęte w formie instrukcji. Pierwsze badanie przeprowadzono w pierwszym kwartale. Realizowane było w ciągu trzech miesięcy od zatrudnienia i powtarzane po roku. Przykładowe pytania, które zadano w ankiecie, dotyczyły m.in. warunków mieszkaniowych, swobody poruszania się, stosunków międzyludzkich. Badanie było pierwszym krokiem do budowania lojalności pracowników. Niezależnie od tego, czy pochodzili oni z Ukrainy, czy z Kolumbii, na jak długo przybywali do pracy, włączano ich w życie firmy poprzez udział w szkoleniach czy wydarzeniach integracyjnych.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

DSV - Global Transport and Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Tydzień Zrównoważonego Rozwoju

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju wiąże się ze zwiększaniem świadomości pracowników z zakresu sustainability. Dla pracowników odpowiedzialnych za realizację usług magazynowania w DSV – Global Transport and Logistics przygotowano i wdrożono inicjatywę edukacyjną „Tydzień Zrównoważonego Rozwoju". Wydarzenie poruszało zagadnienia związane zarówno z funkcjonowaniem w miejscu pracy, jak i z życiem poza nim, odpowiadając na wyzwania istotne dla wielu pracowników firmy. W dniach 22–28 września eksperci DSV ds. ESG, przy wsparciu zewnętrznych specjalistów, zrealizowali webinary poświęcone m.in. bezpieczeństwu, zasadom segregacji odpadów, ecodrivingowi oraz wspieraniu dzieci i młodzieży w bezpiecznym korzystaniu z mediów społecznościowych. W ramach inicjatywy zaproszono także pracowników magazynów oraz działów wspierających do udziału w wyzwaniu rowerowym. Dodatkowo oddziały logistyki kontraktowej DSV dołączyły do projektu „Firma w Porządku". Od września do grudnia pracownicy przekazywali używaną odzież do punktów zbiórki zlokalizowanych w pięciu magazynach. Dzięki zaangażowaniu zespołów wsparcie otrzymała – działająca na rzecz ochrony zwierząt – Fundacja Ktoś nie coś. Firma DSV – Global Transport and Logistics, chcąc zapewnić najwyższy możliwy poziom merytoryczny webinarów, organizowała spotkania z ekspertami reprezentującymi zewnętrzne podmioty, specjalizujące się w wówczas omawianej problematyce, m.in. ASEKOL – organizacja wspierająca firmy w kwestiach odzysku materiałów nadających się do ponownego użycia, a także Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę, wspierając merytorycznie temat dotyczący bezpieczeństwa dzieci i młodzieży w internecie. Dzięki temu operator zagwarantował współpracownikom różnorodność oferty, tym samym zwiększając jej atrakcyjność. Łącznie aktywny udział w wydarzeniach realizowanych w ramach inicjatywy wzięło ponad 350 osób.

Ecol-Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
285

Aktywizacja pracowników – program „Ecol-Active"

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma Ecol Group realizuje długofalowy program „Ecol-Active", którego celem jest promocja zdrowego stylu życia, integracja zespołu oraz budowa kultury profesjonalizmu poprzez sportową rywalizację. Inicjatywa opiera się na rejestrowaniu przez pracowników aktywności w pięciu dyscyplinach: bieganiu, jeździe na rowerze, pływaniu, chodzeniu oraz jeździe na rolkach. W edycji z roku 2025 uczestnicy osiągnęli rekordowy wynik 32 127 pokonanych kilometrów, stanowi to znaczący wzrost efektywności programu w stosunku do lat ubiegłych. Najbardziej zaangażowani pracownicy w poszczególnych kategoriach są nagradzani, co wzmacnia motywację wewnętrzną i zainteresowanie inicjatywą. Praktyka ta, będąca jednym z najtrwalszych elementów strategii propracowniczej firmy, skutecznie łączy dbałość o kondycję fizyczną kadr z kształtowaniem pozytywnych relacji i szacunku w środowisku pracy, co przekłada się na wyższe zaangażowanie zespołu w realizację celów organizacyjnych.

Egis Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
289

Zdrowotne spotkania edukacyjne dla pracowników biura – z perspektywy pacjenta

Firma zrealizowała cykl trzech spotkań edukacyjnych dla pracowników biura poświęconych wybranym chorobom cywilizacyjnym: cukrzycy typu 2, nadciśnieniu tętniczemu oraz hiperurykemii. Celem inicjatywy było zwiększenie świadomości zdrowotnej pracowników poprzez przybliżenie zagadnień medycznych z perspektywy pacjenta oraz odniesienie ich do codziennych aktywności, stylu życia i nawyków. Spotkania prowadzone były przez uznanych ekspertów, którzy w przystępny sposób omawiali istotę problemów zdrowotnych, znaczenie profilaktyki i regularnego monitorowania parametrów zdrowotnych oraz możliwe konsekwencje zaniedbań. W trakcie wykładów uczestnicy mieli możliwość zadawania pytań i udziału w otwartej dyskusji, co sprzyjało aktywnemu zaangażowaniu i lepszemu zrozumieniu omawianych tematów. Każde spotkanie uzupełnione było o materiały edukacyjne umożliwiające samodzielne pogłębianie wiedzy oraz wspierające codzienne dbanie o zdrowie. Uczestnicy zyskali przystępną wiedzę przedstawioną z perspektywy pacjenta, możliwość zadawania pytań ekspertom oraz materiały wspierające samodzielne dbanie o zdrowie.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Egis Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
289

Troska o dobrostan pracowników

Celem praktyki było poprawienie dobrostanu psychicznego pracowników poprzez zapewniony przez firmę dostęp do anonimowych i darmowych konsultacji psychologicznych, zorganizowanie cyklu spotkań na temat odporności psychicznej z zewnętrznym konsultantem. Szkolenia objęły grupy przedstawicieli medycznych, regionalnych menedżerów oraz zespół HR. Zorganizowano również dwa otwarte spotkania online, w których mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy: webinar „Higiena cyfrowa – jak odzyskać kontrolę nad technologią" oraz spotkanie online z okazji Dnia Kobiet 2025 z Katarzyną Miller „Kobieto, doceń siebie". W wyniku wdrożonych działań firma obserwowała potrzebę korzystania z konsultacji, wysoką frekwencję i zaangażowanie podczas organizowanych spotkań. Uczestnicy zyskali wiedzę i narzędzia, w jaki sposób radzić sobie ze stresem i budować odporność psychiczną w pracy oraz w życiu prywatnym. Efekty mierzono na podstawie danych z wywiadów poszkoleniowych. Firma osiąga wysokie wyniki w badaniach zaangażowania pracowników oraz otrzymuje nagrody, jak np. Great Place to Work 2025.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Ekoenergetyka – Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
821

Półkolonie w Ekolucky

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Funkcjonujący od roku 2021 Żłobek i Przedszkole Ekolucky to fundament polityki prorodzinnej firmy. Znajduje się ono w bezpośrednim towarzystwie budynków Ekoenergetyki, dzięki temu pracownicy mogą niemal w równoczesnym czasie zostawić dziecko w placówce i rozpocząć pracę. Ekolucky zapewnia codzienną opiekę i edukację blisko 100 dzieciom pracowników. Rozszerzeniem tej inicjatywy są organizowane w okresie wakacyjnym półkolonie letnie dla dzieci w wieku 5–13 lat. Projekt ten stanowi bezpośrednią odpowiedź na potrzeby młodych rodziców (a więc dla dużej części zespołu Ekoenergetyki), dla których zapewnienie opieki w czasie wolnym od szkoły jest dużym wyzwaniem logistycznym i finansowym. Z półkolonii w roku 2025 skorzystało 129 dzieci podczas siedmiu turnusów. Oszczędność środków finansowych, profesjonalna opieka w trakcie wakacyjnej przerwy oraz przyjazna logistyka związana z dojazdem do placówki na terenie firmy to główne korzyści dla beneficjentów. Dzięki znacznemu dofinansowaniu kosztów przez pracodawcę (do 100%) pracownicy mogą zapewnić dzieciom atrakcyjny wypoczynek bez obciążania domowego budżetu. Bezpośrednie sąsiedztwo firmy i placówki edukacyjnej pozwala także w razie nagłej sytuacji szybko zareagować i przedsięwziąć odpowiednie kroki w razie potrzeby, co ma korzyści dla obu stron. Prowadzenie własnej placówki oraz organizacja półkolonii to dla firmy inwestycja w lojalność zespołu i budowanie wizerunku pracodawcy wspierającego równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance).

Ekoenergetyka – Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
821

Pink October & Movember

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Akcje profilaktyczne realizowane z okazji miesięcy świadomości raka piersi oraz nowotworów męskich narządów płciowych stanowiły element dbania o dobrostan pracowników. Głównym celem inicjatywy było zwiększenie wiedzy oraz uwrażliwienie zespołu na konieczność wykonywania regularnych badań. Firma podjęła ten temat, opierając się na danych medycznych wskazujących, że wczesne wykrycie zmian jest najskuteczniejszą formą ochrony zdrowia i stanowi najcenniejszy kapitał pracodawcy. W ramach akcji zespół ratowników medycznych przeprowadził pięć spotkań w małych grupach, a pracownicy zyskali możliwość wykonania badań profilaktycznych w punkcie przy Szpitalu Uniwersyteckim w godzinach pracy. Firma zapewniła dostęp do materiałów i platform edukacyjnych (dostępne były one dla wszystkich pracowników także po zakończeniu akcji). Inicjatywa miała na celu promować postawy prozdrowotne i dać pracownikom poczucie, że ich zdrowie jest istotną wartością dla organizacji. Dzięki takiemu podejściu pracownicy czuli, że ich zdrowie i życie są dla firmy priorytetem, co może przekładać się na lojalność oraz poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy. W spotkaniach wzięło udział 27 osób. Spotkania prowadzili wykwalifikowani ratownicy medyczni. Były one okazją do zaktualizowania stanu wiedzy oraz obalenia mitów dotyczących chorób nowotworowych.

Ekoenergetyka – Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
821

Tydzień Inkluzywności oraz manual dobrych praktyk językowych na temat języka inkluzywnego

Celem praktyki było poszerzenie wiedzy na temat budowania inkluzywnego środowiska pracy przyjaznego każdemu pracownikowi. Praktyka stanowiła odpowiedź na istotne wyzwanie społeczne: potrzebę budowy społeczeństwa bez uprzedzeń i stereotypów. Projekt rozpoczął się w marcu wydaniem autorskiego manuala dotyczącego języka inkluzywnego, a kulminację stanowił zrealizowany w lipcu cykl edukacyjny. Dział HR, przy współpracy ze specjalistkami z Fundacji Avalon, przygotował dla pracowników szkolenia oraz codzienne wyzwania poszerzające kompetencje z zakresu komunikacji włączającej. Wpływ działań mierzono poprzez zaangażowanie w interaktywne quizy, w których wzięło udział 31 pracowników. Inicjatywa była dla firmy okazją do rozwoju strategii DEI. Dzięki stworzeniu bezpiecznego i wspierającego otoczenia – projekt miał na celu wzmocnić kulturę organizacyjną opartą na wzajemnym szacunku i empatii. Pięciu zwycięzców quizu miało możliwość wzięcia udziału w wyjściu do Muzeum Ziemi Lubuskiej. Uczestnicy ocenili je bardzo dobrze pod względem integracyjnym oraz merytorycznym. Adresaci zyskali dostęp do przejrzystego przewodnika, który ułatwia im komunikację włączającą. Poprzez quizy mogli w duchu grywalizacji zweryfikować swoją wiedzę, a spotkanie w formie praktycznych warsztatów dało im możliwość wprowadzenia praktyk inkluzywnych do swoich zespołów. Organizacja osiągnęła korzyści w postaci wzmocnienia wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy oraz inkluzywnego miejsca pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Energopomiar

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
250

Rośliny wspierające dobrostan w miejscu pracy

Grupa pracownic Energopomiaru wzięła udział w warsztatach ogrodniczych pod nazwą „Rośliny wspierające dobrostan w miejscu pracy – sadzenie i pielęgnacja roślin doniczkowych". Uczestniczki dowiedziały się, co ludzie mają wspólnego z roślinami, dlaczego warto zajmować się uprawą roślin, jakie są optymalne warunki dla ich wzrostu i rozwoju, jakie rośliny najlepiej uprawiać w miejscu pracy, jakie korzyści osiągamy z otaczania się zielenią. Po tym wstępie odbyła się część, w której kluczowy był kontakt, poprzez dotyk i węch, z ziemią i różnymi dodatkami do podłoża do uprawy roślin. Po przygotowaniu odpowiedniego podłoża każda z uczestniczek wybrała rośliny do zasadzenia. Zajęcia prowadził ogrodnik, hortiterapeuta, certyfikowany coach NMC oraz IIC&M, pedagog propagujący styl życia w harmonii z przyrodą oraz zarządzanie zgodnie z zasadami wellbeingu. Zdrowie psychiczne i dobrostan zostały wskazane jako jeden z priorytetowych obszarów działań CSR przez pracowników firmy. W warsztatach wzięło udział 14 osób. Oprócz korzyści w postaci poznania wpływu roślin na zdrowie i samopoczucie oraz nauki tajników pielęgnacji roślin, warsztaty ogrodnicze przyniosły również wartość dodaną wynikającą z możliwości poznania się i integracji po godzinach pracy, w luźnej i sympatycznej atmosferze. Zajęcia umożliwiły ćwiczenie uwagi skupionej i rozproszonej.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Energopomiar

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
250

Warsztaty budowania odporności psychicznej i Biblioteka WIEM

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Energopomiar zorganizował warsztaty rozwojowe dla pracowników i pracownic pt. „Dzień, w którym dajesz radę. Praktyczne sposoby na budowanie odporności psychicznej w pracy i w domu". Celem projektu szkoleniowego było wzmocnienie kompetencji osobistych związanych z odpornością psychiczną: samoregulacja i zarządzanie stresem, komunikacja w napięciu (asertywność bez konfrontacji), priorytetyzacja i higiena poznawcza (skupienie, mikroodpoczynek), budowanie granic i równowagi praca–dom, podejmowanie decyzji w warunkach presji, a także zwiększenie stabilności działania i jakości współpracy w zespołach, świadome zarządzanie czasem, połączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, co zapobiega wypaleniu zawodowemu. Zajęcia polegały na ćwiczeniach w parach i w grupie, case study, grach dydaktycznych. Po szkoleniu, w ramach Biblioteki WIEM, wszystkim pracownikom zostały udostępnione książki o tematyce zarządzania czasem i budowania odporności psychicznej. Zdrowie psychiczne zostało wskazane przez pracowników w ramach konsultacji i badań ankietowych jako jedno z kluczowych zagadnień na 2025 r. Organizacja projektu szkoleniowego była odpowiedzią na to zapotrzebowanie. W warsztatach wzięło udział 16 osób, zakupiono 35 książek. Podczas zajęć uczestnicy próbowali zidentyfikować własne wzorce reagowania na presję i nazywać wczesne sygnały przeciążenia. Poznali kilka prostych sposobów szybkiego uspokojenia układu nerwowego i powrotu do równowagi. Ćwiczenia w grupie potwierdziły, jak ważna jest komunikacja potrzeb i granic – w sposób jasny i niekonfrontacyjny. Istotne okazało się również planowanie dnia tak, by chronić energię dzięki mikroprzerwom i świadomemu „zamykaniu" dnia pracy. Cel projektu polegający na wzmocnieniu kompetencji osobistych związanych z odpornością psychiczną i budowaniem work-life balance – został osiągnięty.

Energopomiar

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
250

Szkolenie z obrony cywilnej dla pracowników

ISO 26 000: Prawa człowieka

Celem webinaru i szkolenia było kształtowanie świadomości pracowników i pracownic firmy na temat współczesnych zagrożeń dla bezpieczeństwa ludności oraz możliwości skutecznego im przeciwdziałania. Chciano przygotować pracowników i pracownice do właściwych reakcji w sytuacjach kryzysowych, zarówno w pracy, jak i w domu, w zakresie rozpoznawania zagrożeń, zapobiegania im oraz kształtowania odpowiednich zachowań w przypadku ich wystąpienia, a także wypracować zdolności współdziałania z organami ochrony ludności. W ten sposób firma przyczynia się do budowania odporności społecznej, czyli zdolności do radzenia sobie z zagrożeniami i adaptacji do zmian. Merytoryka i treści szkolenia oparte zostały na aktualnych rozwiązaniach legislacyjnych i rekomendacjach rządowych instytucji bezpieczeństwa, zgodnie z ustawą i najnowszym rozporządzeniem o ochronie ludności i obronie cywilnej. Webinar był skierowany do wszystkich pracowników, a szkolenie stacjonarne – dla ochotników chcących pogłębić swoją wiedzę w obszarze obrony cywilnej. →

→

Energopomiar

Organizacja webinaru i szkolenia wpisała się w cel „Bezpieczne i przyjazne miejsce pracy" w strategii społecznej odpowiedzialności Energopomiaru na lata 2022–2027. W webinarze wprowadzającym w tematykę ochrony ludności i obrony cywilnej dla ludności wzięło udział ponad 100 pracowników i pracownic Energopomiaru, co stanowiło ponad 40% ogółu zatrudnionych. W szkoleniu stacjonarnym, obejmującym zarówno wiedzę teoretyczną, jak i praktyczne ćwiczenia, uczestniczyło 25 osób. Uczestnikom webinaru i szkolenia zostały wystawione imienne certyfikaty.

Eneris Surowce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500
Partner Strategiczny F0B

EnerisCARE – program profilaktyki zdrowotnej wspierający dobrostan pracowników

Celem praktyki EnerisCARE było wsparcie zdrowia i dobrostanu pracowników poprzez zapewnienie dostępu do bezpłatnych badań profilaktycznych. Program realizowany był jako wewnętrzna inicjatywa skierowana do pracowników i opierał się na zidentyfikowanych potrzebach zdrowotnych zespołu. Działanie umożliwiało wcześniejsze wykrywanie potencjalnych problemów zdrowotnych oraz promowało postawy sprzyjające dbaniu o zdrowie, którego jednym z elementów jest profilaktyka. EnerisCARE odpowiadało na wyzwania związane z ochroną zdrowia pracowników oraz rosnącą potrzebą działań wspierających dobrostan w miejscu pracy. Program został zaprojektowany w sposób uniwersalny i elastyczny, dzięki czemu mógł być dostosowywany do zmieniających się oczekiwań pracowników oraz warunków organizacyjnych. Inicjatywa wzmacniała relacje z interesariuszami wewnętrznymi, budując zaufanie i poczucie troski ze strony pracodawcy, a jednocześnie wspierała realizację celów biznesowych poprzez dbanie o zdrowy i zaangażowany zespół. W ramach EnerisCARE firma przebadała profilaktycznie 360 pracowników w dziewięciu lokalizacjach, zapewniając bezpłatne pakiety badań dla kobiet i mężczyzn, konsultacje oraz materiały edukacyjne. Osoby, które nie mogły uczestniczyć stacjonarnie, otrzymały vouchery do realizacji w Diagnostyka+. Inicjatywę wyróżniono w projekcie Just Transition.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Eneris Surowce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500
Partner Strategiczny FOB

Kompleksowy program pierwszej pomocy i prewencji BHP

Celem praktyki było zwiększenie bezpieczeństwa pracowników poprzez podniesienie ich kompetencji w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Działanie realizowane było cyklicznie na terenie całej Polski i obejmowało 7–8-godzinne szkolenia prowadzone przez wykwalifikowanych ratowników medycznych, z naciskiem na zajęcia praktyczne. Program wykraczał poza wymagania prawne i skierowany był zarówno do osób formalnie wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, jak i do pracowników dobrowolnie zgłaszających chęć udziału. Praktyka adresowana była do pracowników wszystkich lokalizacji, w szczególności miejsc o podwyższonym ryzyku urazów. W wybranych lokalizacjach wdrożono dodatkowe wyposażenie ratunkowe, w tym torby ratunkowe oraz szkolenia z obsługi defibrylatorów AED. Defibrylatory znajdują się w około 80% lokalizacji, a część z nich została zgłoszona do ogólnopolskiego wykazu AED. Działania uzupełniają dedykowane tablice BHP informujące o wypadkach i zdarzeniach potencjalnie wypadkowych. Motywacją firmy była odpowiedzialność za zdrowie i życie pracowników oraz bezpieczne prowadzenie działalności. Jakościowym efektem było podniesienie praktycznych umiejętności reagowania w sytuacjach zagrożenia zdrowia i życia oraz wzrost świadomości w obszarze BHP. Adresaci praktyki zyskali większe poczucie bezpieczeństwa, realne kompetencje ratownicze oraz dostęp do czytelnych informacji prewencyjnych dzięki tablicom BHP. Efekty mierzono liczbą przeszkolonych osób, wyposażeniem 100% lokalizacji w tablice oraz wdrożeniem narzędzi prewencyjnych. Organizacja osiągnęła korzyści w postaci ograniczenia ryzyk wypadkowych i wzmocnienia kultury bezpieczeństwa.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Erste Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10388
Partner Strategiczny FOB

Społeczność BHP ds. administracyjno-biurowych

Bank powołał interdyscyplinarną Społeczności BHP, która integruje ekspertów (tj. praktyków BHP, instytucje badawcze, PIP, Instytut Badań Strukturalnych, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Konfederację Lewiatan, specjalistów merytorycznych z zakresu prawa pracy, architektury i IT). Społeczność organizowała konferencje stacjonarne i spotkania online, na których dzieliła się praktykami dotyczącymi organizacji pracy zdalnej i hybrydowej, ergonomii stanowisk komputerowych, projektowania neuroinkluzywnych przestrzeni biurowych, zarządzania czynnikami psychospołecznymi, wykorzystania AI w BHP oraz digitalizacji procesów. Bank po raz pierwszy opublikował „Raport Branżowy BHP" w języku polskim oraz angielskim, dzieląc się materiałami. Program odpowiadał na rosnące potrzeby pracowników w zakresie wellbeingu, wyzwań zdrowotnych, jak wzrost chorób psychicznych, absencji, wypalenia zawodowego, problemów układu ruchu, zmian demograficznych. Społeczność zrzesza 76 firm, ponad 120 ekspertów. Działania zaowocowały powstaniem „Manifestu Nowoczesnego BHP" oraz nowych inicjatyw. →

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

→

Erste Bank Polska

Praktyka wypełnia lukę w obszarze BHP dla systematycznie rosnącego sektora administracyjno-biurowego, który dotychczas nie był objęty dedykowanymi rozwiązaniami edukacyjnymi i prewencyjnymi. „Raport Branżowy BHP" pobrało 1387 osób (983 w języku polskim i 404 w języku angielskim), co potwierdziło zapotrzebowanie na wiedzę w tym obszarze. Odbyło się także wydarzenie stacjonarne, konkurs wiedzy dla pracowników „BHP kołem się toczy". Udział w nim wzięło ponad 100 uczestników. Wymiana praktyk umożliwiła firmie wdrożenie nowoczesnych programów edukacyjnych dla pracowników i menedżerów, rozszerzenie promocji zdrowych nawyków, działań profilaktycznych oraz zbudowanie kampanii pierwszej pomocy. Główną korzyścią dla organizacji był bezpłatny dostęp do sprawdzonej, niepowszechnie dostępnej wiedzy eksperckiej oraz gotowych rozwiązań BHP i promocji zdrowia.

Erste Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10388
Partner Strategiczny FOB

Ludzie, którzy inspirują. Postawy, które tworzą kulturę organizacyjną

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem praktyki było wzmacnianie pozytywnych postaw pracowników, promowanie najlepszych praktyk i zachowań odpowiedzialnego podejścia do ryzyka. Inicjatywa opierała się na konkursach, w których pracownicy wskazywali osoby stanowiące dla nich wzór. Bank zrealizował trzy inicjatywy: Supermenka, Bohaterowie Kultury Zdrowia i Bezpieczeństwa oraz Bohaterzy Ryzyka. Każdy konkurs wyróżniał postawy i pełnił funkcje edukacyjne. Prezentował działania laureatów, wzmacniał świadomość bezpieczeństwa oraz odpowiedzialnych decyzji i zapobiegania ryzykom operacyjnym. Motywacją do stworzenia programu była potrzeba promowania wartości i odpowiedzialnych zachowań poprzez autentyczne przykłady działań pracowników. Bank dostrzegł, że oddolne promowanie wzorców skuteczniej rozwija kulturę bezpieczeństwa i świadomość ryzyk niż tradycyjne szkolenia. Adresatami programu byli wszyscy pracownicy banku, a w realizację zaangażowały się: sieci pracownicze, Komisja BHP, związki zawodowe, zespoły HR, komunikacji i ryzyka. Program wspierał budowanie inkluzywnego środowiska pracy, kultury bezpieczeństwa i odpowiedzialności. Skuteczność mierzono liczbą zgłoszeń, poziomem zaangażowania i zasięgami komunikacji. Osiągnięcia inicjatywy Supermenka: 120 nominacji, 3 laureatki, 20 wyróżnionych. Inicjatywa wzmacniała kompetencje liderskie kobiet i wspierała cel zwiększania udziału w kadrze kierowniczej, budowała kulturę doceniania i inkluzywnego przywództwa. Inicjatywa Bohaterowie Kultury Zdrowia i Bezpieczeństwa obejmowała dwie edycje; osiągnięcia to: 118 zgłoszeń i 37 kandydatów. Ambasadorowie Kultury Zdrowia promowali dobre praktyki w komunikacji wewnętrznej, wzmacniali prozdrowotne zachowania. Inicjatywa Bohaterzy Ryzyka odbyła się 10 razy; osiągnięcia: 6 zwycięzców. W ramach inicjatywy wręczono trzy nagrody jury i trzy nagrody intranautów. Nagrodzeni wzmacniali kulturę zarządzania ryzykiem operacyjnym i bezpieczeństwo. W konkursach zostały wyróżnione osoby, które dbały o bezpieczeństwo klientów oraz wspierały współpracowników.

EY Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

Tech Up! Nowe technologie i STEM dla dziewcząt

EY GDS we współpracy z fundacją Girls Code Fun realizuje projekt „Tech Up! Nowe technologie i STEM dla dziewcząt", którego celem jest zmniejszenie nierówności w dostępie do edukacji technologicznej i zachęcenie młodych kobiet do kariery w IT. W roku 2025 w inicjatywę zaangażowano 40 wolontariuszy, którzy prowadzili webinary, warsztaty, mentoring i spotkania z ponad 500 uczennicami z całej Polski. Program rozwija kompetencje z obszarów takich, jak AI, DevOps, analiza biznesowa czy rekrutacja do firm technologicznych, a także wspiera zmianę postaw wśród chłopców. Efekty mierzone są liczbą uczestniczek, liczbą sesji oraz poziomem zaangażowania, a inicjatywa przyczynia się do zwiększenia różnorodności w branży IT i wzmocnienia wizerunku EY GDS jako pracodawcy promującego inkluzywność i rozwój przyszłej kadry technicznej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

EY Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

EY Volunteers Challenge

Program EY Volunteers Challenge to inicjatywa grantowa wspierająca projekty wolontariackie zgłaszane przez pracowników EY. W siódmej edycji w roku 2025 zrealizowano 34 projekty obejmujące zajęcia i warsztaty dla dzieci zagrożonych wykluczeniem, wsparcie i integrację seniorów, działania dla dorosłych z niepełnosprawnościami oraz inicjatywy na rzecz zwierząt. W programie wzięło udział ponad 170 pracowników, którzy przeznaczyli ponad 1100 godzin pracy na realizację projektów, a pomoc dotarła do ponad 400 dzieci i dorosłych oraz 16 organizacji działających na rzecz zwierząt. Każdy pracownik może poświęcić osiem godzin czasu pracy na wybrany projekt. Program pozwala ocenić skuteczność działań dzięki szczegółowym sprawozdaniom prowadzonych przez liderów projektów, wzmacnia integrację zespołów, rozwija kompetencje pracowników oraz buduje poczucie sprawczości.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

EY Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

„Skrzydła Samodzielności" – program dla młodzieży z rodzinnej pieczy zastępczej

Program „Skrzydła Samodzielności", realizowany od 12 lat przez Fundację EY, wspiera młodych ludzi w wieku 16–18 lat z rodzin zastępczych i rodzinnych domów dziecka w procesie usamodzielnienia się. Jedna edycja trwa dwa lata i obejmuje organizowane co dwa tygodnie warsztaty prowadzone przez trenerów, spotkania z ekspertami, gry symulacyjne, staże marzeń oraz staże wakacyjne, które pozwalają uczestnikom zdobyć wiedzę i umiejętności potrzebne w samodzielnym życiu. Program rozwija także kompetencje miękkie, takie jak komunikacja, świadomość własnych emocji i potrzeb, budowanie poczucia sprawczości i własnej wartości, a grupa uczestników tworzy wzajemnie wspierającą się społeczność rówieśniczą. Fundacja EY uruchomiła program w odpowiedzi na trudności, z jakimi wychowankowie pieczy wchodzą w dorosłość. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

EY Polska

W roku 2025 w programie wzięło udział 18 młodych ludzi z Warszawy i powiatów ościennych, a działania (gry symulacyjne i sesje praktyczne) wspierało 10 wolontariuszy EY. Uczestnicy rozwijają się zawodowo, budują zdrowe relacje z rówieśnikami oraz zdobywają doświadczenie życiowe. Najważniejszym wskaźnikiem sukcesu programu jest fakt, że 50–60% uczestników w trakcie programu lub po jego zakończeniu rozpoczyna terapię psychologiczną, aby uporać się z doświadczeniami z dzieciństwa i w pełni korzystać z dorosłego życia.

Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
593
Partner Strategiczny FOB

Śnieżka Academy

Śnieżka Academy to autorski program, który wspierał rozwój kompetencji pracowników i zapewniał przestrzeń do doskonalenia umiejętności praktycznych poprzez naukę opartą na doświadczeniu innych uczestników. Cele programu to: rozwój pracowników w oparciu o wewnętrzne know-how organizacji oraz zwiększenie liczby godzin szkoleniowych przypadających na pracownika. Ważnym założeniem było także dopasowanie tematyki warsztatów do aktualnych potrzeb biznesowych firmy. Drugą edycję programu realizowano od września 2024 do marca 2025 r. Pracownicy, eksperci w swoich dziedzinach, prowadzili praktyczne warsztaty: dzielili się wiedzą i doświadczeniem z innymi osobami w organizacji. W realizację inicjatywy zaangażowane były trzy główne grupy interesariuszy: trenerzy, uczestnicy szkoleń oraz organizacja. Trenerzy rozwijali kompetencje szkoleniowe, pracownicy zdobywali nowe umiejętności, a firma wzmacniała potencjał zespołów. Program odpowiadał na potrzebę systematycznego rozwoju kompetencji i budowania kultury uczenia się w organizacji. Jednocześnie wspierał realizację celów strategii ESG poprzez zwiększanie liczby godzin szkoleniowych na pracownika. W ramach drugiej edycji w 71 szkoleniach wzięło udział 633 uczestników, którzy łącznie spędzili 436 godzin na warsztatach rozwijających kompetencje zawodowe. Program przyniósł korzyści zarówno trenerom, jak i uczestnikom. Trenerzy mogli sprawdzić się w nowej roli i dzielić się ekspercką wiedzą, natomiast pracownicy zdobywali wiedzę m.in. w obszarze ESG, komunikacji, samoświadomości i narzędzi biznesowych.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Fabryka Mebli BALMA

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
180

Podziel się pasją

W roku 2025 roku firma Urtika zrealizowała 3.trzecią edycję autorskiego programu „Podziel się pasją", który promuje kulturę work-life balance oraz integrację zespołów poprzez wymianę doświadczeń pozazawodowych. Inicjatywa umożliwia pracownikom uzyskanie dofinansowania (w kwocie od 500 do 5 000tys. zł) na rozwój osobistych zainteresowań, pod warunkiem przygotowania warsztatów lub spotkań dla współpracowników. W ostatniej edycji komisja wyłoniła rekordową liczbę 16 laureatów, którzy zorganizowali różnorodne aktywności – od specjalistycznych szkoleń po wspólne treningi – realizowane w biurach we Wrocławiu, w Katowicach, Lublinie i Łodzi. W wydarzeniach przygotowanych przez pasjonatów wzięło udział łącznie około 100 pracowników, co przełożyło się na realne wzmocnienie więzi międzyoddziałowych oraz wzrost satysfakcji z pracy. Praktyka ta demonstruje podmiotowe podejście firmy do personelu, inwestując personelu: Urtika inwestuje w kapitał społeczny i dobrostan zespołu, a jednocześnie budujące wizerunek pracodawcy wspierającego autentyczny rozwój oraz pasje swoich kadr.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

FOLGA

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
48

Wyrównywanie szans dostępu do profilaktyki zdrowotnej dla pracowników z zagranicy

We wrześniu 2025 r. firma FOLGA, we współpracy z Fundacją na rzecz Pacjentów, zrealizowała program profilaktyczny skierowany do pracowników z krajów Ameryki Łacińskiej (LATAM). Projekt miał na celu przełamanie barier językowych i systemowych w dostępie do ochrony zdrowia. W ramach inicjatywy farmaceuci – wolontariusze przeprowadzili badania przesiewowe dla ponad 80 osób, obejmujące pomiary ciśnienia tętniczego, poziomu glukozy i cholesterolu oraz indywidualne konsultacje edukacyjne. Celem praktyki było wczesne wykrycie nieprawidłowości zdrowotnych oraz skierowanie osób wymagających pomocy do dalszej diagnostyki, co realnie przełożyło się na poprawę bezpieczeństwa i komfortu życia pracowników międzynarodowych. Skuteczność działań mierzono liczbą wykonanych badań, skalą wydanych skierowań lekarskich oraz dystrybucją materiałów edukacyjnych w języku ojczystym beneficjentów. Praktyka ta stanowi element strategii odpowiedzialnego zarządzania różnorodnością, zwiększa dobrostan i wzmacnia lojalność zespołu oraz buduje wizerunek firmy jako pracodawcy zaangażowanego w inkluzywną opiekę zdrowotną.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Fujitsu Technology Solutions

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1995

Gotowanie z Mikiem

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma Fujitsu wzmacniała integrację pracowników poprzez interaktywną inicjatywę „Cooking with Mike" – cykl spotkań kulinarnych prowadzonych online przez pracownika firmy, Mike'a Kapetanakisa, pochodzącego z Grecji. Celem praktyki było budowanie otwartej kultury organizacyjnej oraz zwiększenie zaangażowania zespołów. Zrealizowano trzy edycje wydarzenia. Spotkania miały formę transmisji live cooking z domu prowadzącego. Mike dzielił się swoją pasją do gotowania oraz opowiadał o tradycyjnych daniach kuchni greckiej. Edycja poświęcona potrawom bożonarodzeniowym umożliwiła uczestnikom wspólne gotowanie w formule cook along oraz zadawanie pytań na żywo. Praktyka odpowiadała na wyzwanie budowania dobrostanu pracowników i przeciwdziałania izolacji w środowisku pracy hybrydowej. Adresowana była do pracowników firmy, angażowała wewnętrzną społeczność organizacji. Wpływ mierzono frekwencją, liczbą aktywnych uczestników oraz pozytywnym feedbackiem po wydarzeniach. Motywacją do wdrożenia inicjatywy była potrzeba wzmacniania relacji i promowania różnorodności kulturowej, co pozostało spójne z wartościami firmy oraz jej międzynarodowym charakterem. W wyniku wdrożenia praktyki firma zbudowała bardziej inkluzywne miejsce pracy dla 498 osób z różnych krajów i kultur. Uczestnicy wskazywali w ankietach na wzrost poczucia integracji, lepsze poznanie współpracowników oraz większe docenienie różnorodności kulturowej.

Fujitsu Technology Solutions

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1995

Szkolenie dla Regionalnego Centrum Wolontariatu CENTERKO

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W kwietniu 2025 r. firma Fujitsu zrealizowała szkolenie dla Regionalnego Centrum Wolontariatu CENTERKO, które miało na celu zwiększenie efektywności i profesjonalizacji programów wolontariackich w organizacjach pozarządowych regionu łódzkiego. Uczestnikami i beneficjentami szkolenia były lokalne NGO oraz ich wolontariusze. Podczas zajęć 20 uczestników zdobyło wiedzę z zakresu wdrażania programów wolontariackich, zarządzania wolontariuszami oraz rozwiązywania problemów projektowych. Szkolenie promowało m.in. cykl życia projektu ESG, tworzenie kart projektów, śledzenie postępów przy pomocy tablic kanban oraz dokładne raportowanie. Efekty mierzone były liczbą uczestników i deklaracjami chęci wdrożenia poznanych rozwiązań. Inicjatywa wzmocniła lokalne NGO i przyczyniła się do realizacji strategii Fujitsu, zakładającej edukację i wsparcie beneficjentów w społecznościach lokalnych; działanie jednocześnie wpisuje się w globalną misję firmy – zwiększenie zrównoważenia przez technologie i aktywne działania społeczne.

Gdańsk Transport Company

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8

Akcja Eko & Fit

Celem akcji Eko & Fit było motywowanie pracowników firmy Gdańsk Transport Company do aktywności fizycznej i rezygnacji z wykorzystania auta w ramach przyjazdów do pracy na rzecz innych środków transportu – komunikacji miejskiej czy rowerów. Wydarzenie trwało 20 tygodni, odbyło się w dniach 1 maja – 20 września. Każdy pracowników miał do wyboru pięć aktywności. Podstawowymi założeniami była realizacja minimum dwóch dowolnych aktywności na tydzień lub 40 aktywności przez cały czas trwania akcji. Wyniki zapisywane były w aplikacji zliczającej rodzaj aktywności i wygenerowane kilometry. Pracownicy firmy w ramach akcji przeszli 2344 km, przejechali rowerem 4293 km, przebiegli 539 km, zrealizowali 198 fitnessów. Dzięki temu przedsięwzięciu wzrosła świadomość pracowników dotycząca zdrowego trybu życia i podejmowania regularnej aktywności fizycznej. Zwiększyła się świadomość ekologiczną w kwestii codziennych wyborów proekologicznych, jak np. rezygnacja z dojazdu do pracy samochodem. Motywatorem do przyłączenia się do wyzwania była możliwość przekazania wsparcia finansowego potrzebującym. Po zrealizowaniu założonego pułapu aktywności firma przekazała 14 tys. zł wybranej fundacji. Dzięki zaangażowaniu pracowników na przestrzeni 10 lat na cele charytatywne przekazano 108 tys. zł.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
43

Dzień wolny na badania lekarskie

Firma InvestGDA wprowadziła dodatkowy dzień wolny od pracy przeznaczony na wykonanie badań lekarskich, w sytuacji gdy ich charakter lub konieczność odpowiedniego przygotowania utrudnia pracownikowi świadczenie pracy w dniu badań, w dniu je poprzedzającym lub następującym po nich. Za dzień ten pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Celem wprowadzonej praktyki było wsparcie pracowników w dbaniu o zdrowie oraz ograniczenie sytuacji, w których obowiązki zawodowe utrudniają wykonanie badań profilaktycznych. Działanie skierowane zostało do pracowników spółki i stanowi element polityki wspierającej dobrostan oraz równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Praktyka odpowiada na wyzwanie związane z dostępnością czasu na profilaktykę zdrowotną osób aktywnych zawodowo. Wprowadzenie rozwiązania wynikało z dążenia firmy do tworzenia przyjaznego środowiska pracy i wspierania zdrowia pracowników, co jest istotne dla stabilnego funkcjonowania organizacji i efektywnej realizacji jej zadań.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Geberit

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1600

Geberit VITAL

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem firmy jest podnoszenie świadomości pracowników na temat zdrowia, a także wzrost liczby przebadanych pracowników oraz zwiększenie dostępności do różnorodnych badań profilaktycznych, także dla pracowników poza dużymi aglomeracjami. Program VITAL rozwijany jest od 2021 r., a w 2025 r. objął 1600 osób w sześciu lokalizacjach. Oferował bezpłatne badania w miejscu pracy, np. USG, doppler, markery onkologiczne, a także webinary i spotkania z ekspertami oraz szkolenia z pierwszej pomocy przedmedycznej. Beneficjentami byli pracownicy wszystkich szczebli we wszystkich spółkach. Partnerami lokalni ambasadorzy VITAL, czyli 16-osobowy interdyscyplinarny zespół projektowy. Praktyka niwelowała bariery w dostępie do lekarzy w mniejszych regionach oraz zapobiegała wysokim kosztom społecznym wynikającym z braku profilaktyki zdrowotnej. W 2025 r. odnotowano wzrost zainteresowania badaniami o 200% r/r oraz udział 875 osób w spotkaniach z ekspertami. Firma zaproponowała 15 różnych usług medycznych, z których skorzystało ponad 900 osób (+200% r/r), co objęło 50% zespołu. Przeszkolono 160 osób z resuscytacji krążeniowo-oddechowej, a 875 brało udział w spotkaniach z ekspertami. Motywacją była chęć budowania kultury zdrowia i zastąpienie doraźnych akcji systemowym – długofalowym wsparciem zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników. Wzrosła świadomość profilaktyki i poczucie zaopiekowania.

Generali Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1350
Partner Strategiczny FOB

Kluby Generali

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem praktyki było wzmocnienie dobrostanu psychicznego, społecznego i fizycznego pracowników oraz budowanie relacji między zespołami w warunkach pracy hybrydowej. Mierzalny cel stanowiło stworzenie przestrzeni do oddolnych aktywności i zwiększenie zaangażowania pracowników w projekty integracyjne. To działanie tworzone przez pracowników dla pracowników. Firma zapewniała ramy organizacyjne i wsparcie logistyczne, a pracownicy organizowali spotkania i aktywności. W Generali funkcjonują różne kluby, m.in.: biegowy, siatkarski, piłkarski, jogi, szachowy, gokartowy oraz Generali Lion Fit, czyli krótkie sesje ćwiczeń wzmacniających. Spotkania odbywały się głównie poza godzinami pracy i były otwarte dla wszystkich pracowników. Interesariusze to pracownicy Generali z różnych działów i lokalizacji. Inicjatywa odpowiadała na problem osłabienia relacji w modelu pracy hybrydowej. Wpływ mierzony był liczbą klubów i poziomem zaangażowania pracowników. Projekt wzmacniał współpracę między zespołami, kulturę organizacyjną i zaangażowanie pracowników. W wydarzeniach klubowych uczestniczyło około 20% pracowników Generali Polska, co czyniło je jedną z najbardziej angażujących inicjatyw wewnętrznych w firmie. Uczestnicy klubów zyskali przestrzeń do budowania relacji między zespołami, rozwijania pasji oraz dbania o dobrostan fizyczny i psychiczny. Efekty mierzono poprzez poziom uczestnictwa pracowników w klubach oraz obserwację wpływu inicjatywy na współpracę między zespołami.

Generali Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1350
Partner Strategiczny FOB

Wyzwanie THSN i obóz dla rodzin

Celem praktyki było zaangażowanie pracowników Generali w wolontariat i fundraising na rzecz rodzin z małymi dziećmi w trudnej sytuacji życiowej, w ramach Globalnego Wyzwania The Human Safety Net (THSN) w roku 2025. W inicjatywie wzięło udział 206 pracowników (około 15% kadry), którzy uczestniczyli w aktywnościach sportowych, wellbeingowych i charytatywnych, m.in. biegach, rajdach rowerowych, licytacjach, warsztatach i wydarzeniach integracyjnych. Zebrano 157 833 zł, które pozwoliły zorganizować obóz dla dzieci w wieku do sześciu lat oraz ich opiekunów. Podczas obozu organizowane były konsultacje specjalistyczne (psychologiczne, logopedyczne, fizjoterapeutyczne), warsztaty dla rodziców i zajęcia rozwojowe dla dzieci. Wolontariusze wspierali również realizację obozu. Projekt odpowiadał na problem ograniczonej dostępności rodzin w kryzysie do diagnozy rozwojowej dzieci i wsparcia psychologicznego, a efekty mierzono liczbą wolontariuszy, zebranych środków i rodzin objętych wsparciem. Działanie wzmacniało kulturę wolontariatu pracowniczego.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Amica

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2100

Program AmiCare

Firma Amica S.A. realizowała Program AmiCare, którego celem było wzmacnianie zdrowia i dobrostanu pracowników poprzez tworzenie bezpiecznego środowiska pracy oraz rozwój profilaktyki zdrowotnej. Firma przeprowadziła 1802 badania, obejmujące USG jąder, prostaty, piersi, jamy brzusznej i tarczycy, a także wideodermatoskopię, mammografię, cytologię, konsultacje ginekologiczne oraz różnorodne pakiety badań krwi. Program odpowiadał na potrzebę poszerzania świadomości zdrowotnej pracowników oraz wczesnego wykrywania zagrożeń. Jego elementem było również nielimitowane wsparcie psychologiczne dostępne stacjonarnie i online, które pomagało dbać o zdrowie psychiczne zarówno pracownikom, jak i ich najbliższym.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Grupa Aterima

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2010

Symulator starości

21 października w krakowskiej centrali Grupy Aterima zorganizowano wydarzenie edukacyjne „Symulator starości". Jego celem było zwiększenie świadomości pracowników dotyczącej ograniczeń wynikających z wieku oraz budowanie empatii wobec osób starszych – podopiecznych opiekunów zatrudnianych przez firmę. Eksperci zatrudnieni w jednym z zespołów przygotowali pięć stanowisk symulujących m.in. zaburzenia słuchu, problemy ze wzrokiem, drżenie i ograniczoną sprawność dłoni oraz ograniczoną mobilność dzięki „kombinezonowi starości". Uczestnicy przechodzili przez stanowiska w rotacji. W wydarzeniu wzięło udział 68 pracowników, co stanowiło około 80% osób obecnych tego dnia w biurze. Wielu pracowników wskazywało w rozmowach po wydarzeniu, że było to poruszające i nowe doświadczenie.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Grupa CCC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
15887
Partner Strategiczny FOB

Zdrowie psychiczne pracowników

Celem było wdrożenie systemowego wsparcia zdrowia psychicznego poprzez wyznaczenie minimum jednego pracownika ds. opieki społecznej w wybranych lokalizacjach oraz objęcie wsparciem wszystkich zatrudnionych. Działanie polegało na wyznaczeniu pracowników odpowiedzialnych za obszar wellbeingu oraz odpowiednie ich przeszkolenie. Adresatami inicjatywy byli pracownicy korporacyjni i produkcyjni. W realizację zaangażował się dział HR oraz wyznaczeni pracownicy na poszczególnych rynkach Grupy Modivo. Praktyka odpowiadała na wyzwanie narastającego stresu i ryzyka wypalenia zawodowego. Motywacją stała się troska o dobrostan pracowników i stabilność organizacji. Działanie wzmacniało zaangażowanie, ograniczało rotację i wspierało efektywność operacyjną firmy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Eurocash

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16000

Rozwój przywództwa w Grupie Eurocash

Jednym z filarów strategii HR Grupy Eurocash „Rośniemy razem" był obszar przywództwa i rozwoju pracowników – tworzenie angażującego środowiska pracy oraz wyznaczanie liderom kierunku działań zgodnego z najwyższymi standardami i wartościami firmy. „Strategia Przywództwa" została wypracowana przez absolwentów Programu Rozwoju Kompetencji Przywódczych #LeadUP i stanowiła kierunkowskaz dla kadry menedżerskiej w całej organizacji. Rozwój kompetencji liderskich wspierany był dodatkowymi inicjatywami. Program Strefa Mentoringu budował zespoły mentorów, którzy w relacji z mentee rozwijali kluczowe, unikalne kompetencje i wzmacniali potencjał organizacji. Z kolei Program Strefa Coachingu wspierał pracowników w samodzielnym definiowaniu celów, identyfikowaniu barier oraz skutecznym realizowaniu aspiracji zawodowych. Dzięki tym działaniom Grupa Eurocash konsekwentnie wzmacniała kulturę odpowiedzialnego przywództwa, która przekłada się na stabilny i zrównoważony rozwój biznesu. W ciągu ostatnich czterech lat w Programach Rozwoju Kompetencji Przywódczych #LeadUP i #GrowUP wzięło udział ponad 200 przedstawicieli kadry menedżerskiej. Program First Time Manager od początku jego funkcjonowania ukończyło 129 pracowników. Zaangażowanie liderów w działania rozwojowe przyczyniło się do ugruntowania spójnej „Strategii Przywództwa", która wspiera realizację celów biznesowych i budowanie silnej kultury organizacyjnej w Grupie Eurocash.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Eurocash

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16000

Kultura bezpieczeństwa i zdrowia w Grupie Eurocash

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia stanowią jeden z kluczowych obszarów zarządzania w Grupie Eurocash. Organizacja systemowo rozwijała kulturę bezpieczeństwa, angażując pracowników w działania prewencyjne i podnoszenie standardów BHP poprzez szkolenia, webinary, konkursy, pokazy praktyczne oraz spotkania z ekspertami. Współpraca między departamentami i jednostkami biznesowymi pozwalała identyfikować i wdrażać dobre praktyki ograniczające ryzyko zawodowe. Dział BHP pełnił funkcję centrum wiedzy eksperckiej, wspierając kadrę menedżerską i pracowników w rozpoznawaniu zagrożeń i budowaniu bezpiecznego środowiska pracy w sklepach, hurtowniach i biurach. W latach 2024–2025 szkoleniami z zakresu pierwszej pomocy objęto 3872 pracowników, a w szkoleniach z bezpiecznej jazdy (ergonomia, ecodriving i reagowanie w sytuacjach drogowych) uczestniczyło 498 osób. Realizowany jest pakiet szkoleń „112 powodów, dla których warto udzielać pierwszej pomocy", prowadzony przez ratowników z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu. Praktyka odpowiadała na realne ryzyka związane z działalnością operacyjną Grupy Eurocash, wspierając bezpieczeństwo pracowników, ograniczanie wypadkowości oraz stabilność operacyjną biznesu. Dział BHP prowadził stałą edukację, m.in. poprzez cotygodniowe artykuły publikowane na wewnętrznych platformach oraz inicjatywę „5 minut z BHP" – rozmowy merytoryczne z udziałem kadry zarządzającej i pracowników. Grupa Eurocash współpracowała z serwisami ochrony ppoż. w zakresie przeglądów i utrzymania infrastruktury, a także z jednostkami medycyny pracy, organizując badania profilaktyczne, które poprawiają komfort i bezpieczeństwo pracy na różnych stanowiskach, jak np. bezpłatne, cykliczne badania wzroku.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Forte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2458

Forte dla Zdrowia – profilaktyka i edukacja zdrowotna

Firma Forte konsekwentnie realizowała działania wspierające zdrowie pracowników, łącząc profilaktykę z edukacją zdrowotną. Firma angażowała się w ogólnopolskie i międzynarodowe kampanie społeczne, takie jak „Różowy Październik" czy „Movember", a także prowadziła własne inicjatywy budujące świadomość w zakresie zdrowia fizycznego i psychicznego. W lutym, z okazji Ogólnopolskiego Dnia Walki z Depresją, ogłoszono w organizacji Miesiąc Zdrowia Psychicznego. W jego ramach w firmowym biuletynie opublikowano cykl artykułów edukacyjnych poświęconych profilaktyce i rozpoznawaniu objawów kryzysu psychicznego. Od stycznia wszyscy pracownicy objęci byli prywatną opieką medyczną jako dodatkowym benefitem pozapłacowym. Firma Forte przystąpiła również do pilotażowego programu, organizowanego przez profesjonalnego operatora zewnętrznego, oferującego bezpłatne konsultacje psychologiczne i psychiatryczne dla pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Forte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2458

„Żółty Słonik" – firmowe przedszkola i żłobki dla pracujących rodziców

Grupa Forte od lat wspiera pracujących rodziców – prowadzi dwa przyzakładowe przedszkola z oddziałami żłobkowymi „Żółty Słonik" w Ostrowi Mazowieckiej i Suwałkach. Placówki, zlokalizowane w pobliżu fabryk, zapewniają opiekę dla około 250 dzieci, ułatwiając rodzicom łączenie pracy z życiem rodzinnym i szybki powrót do aktywności zawodowej. Firma pokrywa znaczną część kosztów pobytu dzieci w przedszkolach. Edukacja prowadzona jest w systemie dwujęzycznym (polsko-angielskim) według autorskiego programu, który wspiera rozwój kompetencji społecznych, inteligencji emocjonalnej oraz budowania dobrych nawyków – także żywieniowych. Dzieci otrzymują zdrowe, zbilansowane posiłki i uczą się zasad prawidłowego odżywiania już od najmłodszych lat. „Żółty Słonik" to nie tylko wsparcie dla rodzin, ale także element budowania przyjaznego miejsca pracy. A wszystko to pomaga przyciągnąć i zatrzymywać talenty oraz zwiększa komfort codziennego funkcjonowania pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa GPEC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
460

Bezpieczeństwo i wellbeing pracowników w Grupie GPEC

Grupa GPEC realizowała działania wellbeingowe jako element strategii firmy. Obejmowały one rozwój wysokich standardów BHP, profilaktykę i raportowanie zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych, szkolenia oraz inicjatywy wspierające zdrowie pracowników. Celem praktyki było wzmocnienie dobrostanu pracowników poprzez stworzenie systemowego wsparcia obejmującego bezpieczeństwo pracy, zdrowie fizyczne i psychiczne oraz równowagę między życiem zawodowym i prywatnym. Program skierowany został do wszystkich pracowników Grupy GPEC. W jego realizację zaangażowano zespoły HR, BHP oraz zewnętrznych ekspertów. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane ze stresem zawodowym, bezpieczeństwem pracy i potrzebą budowania zdrowego środowiska pracy. Zgłoszono 111 zdarzeń potencjalnie wypadkowych. 156 osób przeszkolono z pierwszej pomocy, co stanowi 56% załogi, 457 pracowników korzystało z opieki medycznej, a 356 z dodatkowych dni urlopu.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Kęty

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4800
Partner Strategiczny FOB

Zdrowy i różowy październik w Grupie Kapitałowej

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Projekt zakładał realizację kompleksowego programu profilaktycznego z zakresu zdrowia onkologicznego oraz cykl webinarów wellbeingowych online wspierających zdrowie psychiczne. Działania realizowano w październiku i listopadzie. Był to cykl warsztatów profilaktycznych poświęconych tematyce raka piersi, raka jąder oraz zdrowia psychicznego, w którym wzięło udział łącznie 881 pracowników, w tym 275 stacjonarnie oraz 606 online. Dodatkowo pracownikom umożliwiono skorzystanie z teleporady psychologicznej. Program został wzmocniony poprzez możliwość udziału pracowników w charytatywnym biegu „Zawsze Pier(W)si przed rakiem". W tej aktywności sportowej udział wzięło blisko 70 osób. Adresatem praktyki byli pracownicy. Inicjatywa odpowiadała na wyzwania społeczne, jakimi są narastający stres i ryzyko wypalenia zawodowego oraz świadomość profilaktyki onkologicznej. Projekt spotkał się z pozytywnymi opiniami pracowników. Korzyściami z praktyki były: wzrost świadomości związanej z koniecznością wykonywania badań profilaktycznych zarówno onkologicznych, jak i innych, promocja regularnej praktyki profilaktyki onkologicznej, poprawa dobrostanu pracowników, wysoka frekwencja na spotkaniach stacjonarnych i online, dbałość o aspekty równowagi psychicznej zgodnie ze strategią firmy dotyczącą budowania kultury organizacyjnej opartej na empatii i zaangażowaniu.

Grupa Kęty

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4800
Partner Strategiczny FOB

Program grantowy „Razem z Grupą"

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Od roku 2015 Grupa Kęty realizuje program grantowy „Razem z Grupą", który stanowi fundament kultury organizacyjnej spółki w obszarze społecznym (S). Inicjatywa łączy osobiste zaangażowanie pracowników z kapitałem finansowym firmy: wspiera oddolne projekty na rzecz szkół, przedszkoli, OSP oraz klubów sportowych. Program odnotowuje dynamiczny wzrost – od 20 projektów w pierwszym roku do 95 zrealizowanych w roku 2025, co przekłada się na łącznie 418 wspartych inicjatyw i ambitny plan realizacji kolejnych 300 do roku 2029. Dotychczas firma przeznaczyła na ten cel ponad 1 mln zł, integrując wokół idei pomagania około 500 pracowników. Rezultaty działań mają wymiar zarówno infrastrukturalny (remonty i doposażenie placówek), jak i relacyjny, sprzyjający promocji nauki oraz kultury. Skuteczność praktyki, mierzona liczbą projektów i skalą finansowania, potwierdza jej wpływ na wzmacnianie lokalnych społeczności oraz budowę autentycznego zaufania do organizacji. Poprzez promowanie postaw prospołecznych firma nie tylko poprawia warunki życia w swoim otoczeniu, ale także trwale podnosi poziom zaangażowania i kompetencji miękkich własnego zespołu.

Grupa LUX MED

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7540
Partner Strategiczny FOB

Pilotaż Indeksu Zdrowych Firm

Opublikowano wyniki pilotażowego projektu Indeks Zdrowych Firm. Grupa LUX MED, razem z Fundacją Gospodarki i Administracji Publicznej, Ruchem OEES oraz Szkołą Główną Handlową, współorganizowała przedsięwzięcie. Jego celem było dostarczenie zainteresowanym przedsiębiorstwom rzetelnej, analitycznej wiedzy, umożliwiającej porównawczą i pogłębioną samoocenę ich „zdrowotnej" kondycji. Do pilotażu zaproszono kilkadziesiąt firm różnej wielkości, z różnych miast i branż. Uczestnictwo w projekcie polegało na udzieleniu odpowiedzi na pytania dotyczące m.in.: podejścia firmy do dbania o zdrowie pracowników (czyli dodatkowe świadczenia medyczne, programy profilaktyczne, abonamenty sportowe i dobrostan pracowników, jak działania rozwojowe, badania jakości pracy, dostęp do posiłków) oraz wpływu firmy na środowisko i społeczność lokalną. Odpowiedzi miały charakter poufny. Każda z uczestniczących firm otrzymała podsumowanie stanowiące wartościową, praktyczną informację zwrotną.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Muszkieterów

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
15500

Akcja „Dzień Zdrowia pamięci Joanny Sawczyn"

Grupa Muszkieterów zrealizowała na przełomie marca i kwietnia 2025 r. trzecią edycję „Dnia Zdrowia pamięci Joanny Sawczyn", będącą systemową odpowiedzią na potrzebę zwiększania świadomości profilaktycznej i budowania prozdrowotnych postaw w organizacji. Wydarzenie, upamiętniające misję zmarłej pracownicy, objęło szeroki zakres bezpłatnych badań diagnostycznych, warsztatów, webinarów oraz degustacji zdrowej żywności przygotowanych we współpracy z ekspertami i kontrahentami. W inicjatywie wzięło udział 56 osób, a przeprowadzone 57 ankiet ewaluacyjnych (obejmujących uczestników i osoby zaangażowane) potwierdziło wysoką jakość merytoryczną projektu – 100% respondentów uznało wydarzenie za wartościowe, oceniło dobór prelekcji jako bardzo dobry lub dobry. Wpływ praktyki mierzony był nie tylko frekwencją, ale także deklarowaną zmianą nawyków w obszarze diety i regularnych badań. Inicjatywa ta trwale wzmacnia dobrostan i integrację zespołu, buduje fundament pod wolontariat pracowniczy oraz utrwala wizerunek Grupy Muszkieterów jako odpowiedzialnego pracodawcy, dla którego zdrowie pracowników stanowi najwyższy priorytet.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa PBI

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1550

Razem dla bezpieczeństwa – ratownicy KPP w Grupie PBI

Grupa PBI przygotowała 19 pracowników do roli ratowników KPP w 10 lokalizacjach. Zapewniła im certyfikację państwową oraz specjalistyczne torby medyczne wykorzystywane do działań w sytuacjach nagłych. Załogi zakładów zyskały stałą obecność wykwalifikowanych ratowników, co zwiększyło realne bezpieczeństwo pracy i skróciło czas reakcji w krytycznych zdarzeniach. Firma wzmocniła system prewencji, podniosła standardy BHP i zwiększyła zaufanie pracowników do polityki bezpieczeństwa. Szkolenie KPP przeprowadzono we współpracy z Fundacją Grupy PBI „Razem Możemy Więcej" oraz Centrum Ratownictwa z Wrocławia. Każdy uczestnik otrzymał rozbudowaną torbę ratowniczą, umożliwiającą skuteczne działania ratujące życie. Interesariuszami byli pracownicy uczestniczący w szkoleniu, Fundacja Grupy PBI, firma Centrum Ratownictwa oraz kadra zarządzająca działem BHP. Beneficjentami zaś pracownicy, współpracownicy oraz osoby przebywające w zakładach Grupy PBI. Praktyka odpowiadała na wyzwanie zwiększenia gotowości do reagowania w sytuacjach zagrożenia życia w miejscu pracy oraz podniesienia bezpieczeństwa w zakładach Grupy PBI.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Grupa PBI

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1550

Grupa PBI dba o bezpieczeństwo pracowników i lokalne społeczności

Celem było zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i gotowości do reagowania na nagłe zatrzymanie krążenia w lokalizacjach Grupy PBI. Mierzalnym wskaźnikiem zaś zakup i montaż defibrylatorów AED w zakładach oraz przeszkolenie 91 pracowników z ich obsługi. Projekt zrealizowano dzięki pozyskaniu środków z funduszu prewencyjnego PZU. Firma zakupiła i zamontowała defibrylatory AED w swoich lokalizacjach oraz przeprowadziła szkolenia z zakresu pierwszej pomocy i obsługi urządzeń w Żołyni, Kraśniku, Budach, Wymysłowie i Piskrzynie. Wszystkie urządzenia włączono do ogólnopolskiej sieci i aplikacji MAPA AED. Interesariuszami byli pracownicy, partner ubezpieczeniowy PZU, lokalne społeczności oraz osoby przebywające na terenie zakładów. Beneficjentami pracownicy i mieszkańcy okolicznych miejscowości. Inicjatywa odpowiadała na wyzwanie niskiej dostępności szybkiej pomocy w przypadku nagłego zatrzymania krążenia. Motywacją była troska o zdrowie i życie pracowników. Wzmocnienie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy. Firma zwiększyła odporność operacyjną, ograniczyła ryzyka zdrowotne i wzmocniła standardy odpowiedzialnego zarządzania.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
9059
Partner Strategiczny FOB

Razem w Różnorodności – szkolenia dla pracowników i pracownic Grupy Polsat Plus

W latach 2024–2025 Grupa Polsat Plus (spółki: Cyfrowy Polsat, Polkomtel, Netia) zrealizowała cykl szkoleń w zakresie DEI dla pracowników i pracownic oraz menedżerów i menedżerek, który wzmacniał bezpieczną, inkluzywną kulturę pracy. W ramach szkoleń e-learningowych ponad 10 tys. osób zrealizowało kursy dotyczące poszanowania praw człowieka (około 4 tys. uczestników) oraz przeciwdziałania mobbingowi (około 5 tys. uczestników), które stanowiły fundament wiedzy dla wszystkich pracowników. Uzupełnieniem były szkolenia wewnętrzne, w tym warsztaty komunikacyjne z elementami typologii (około 500 uczestników), które wspierały rozwój umiejętności interpersonalnych oraz pogłębione szkolenie w zakresie współpracy międzypokoleniowej (około 50 uczestników), promujące zrozumienie i integrację zespołową, zwłaszcza między różnymi grupami wiekowymi. Program uzupełniły webinary dotyczące różnorodności i zarządzania zespołami. Dzięki nagraniom dostępnym na Akademii Wiedzy z materiałów mogły skorzystać także osoby, które nie uczestniczyły w spotkaniach na żywo. Projekt wzmacniał wartości szacunku i otwartości oraz wspierał realizację SDG.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
9059
Partner Strategiczny FOB

Szkolenie z pierwszej pomocy przedweterynaryjnej dla pracowników Grupy Polsat Plus

W styczniu 2025 r. Grupa Polsat Plus we współpracy z organizacją PETHELP zorganizowała szkolenie z pierwszej pomocy dla zwierząt, w którym wzięło udział około 600 osób. Uczestnicy zdobyli praktyczną wiedzę na temat oceny parametrów życiowych, resuscytacji krążeniowo-oddechowej, postępowania w przypadku zadławienia oraz reagowania na sytuacje zagrożenia życia u psów i kotów. Ponadto udostępniono nagranie, prezentację, listy kontrolne i materiały edukacyjne, które w ciągu roku obejrzano prawie 650 razy. Personel zyskał większe poczucie bezpieczeństwa i sprawczości, a także dostęp do wiedzy wspierającej codzienną opiekę nad zwierzętami. Inicjatywa ta podnosi świadomość opiekunów i jest zgodna z Celami Zrównoważonego Rozwoju (3, 4).

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Schiever w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1100

Platforma e-learningowa

Firma udostępniła swoim pracownikom szkolenia online, w których mogli uczestniczyć w dowolnym momencie, bez narzuconych wcześniej sztywnych terminów, w miejscu pracy z możliwością zakończenia i powrotu do szkolenia w dowolnym momencie. Platforma e-learningowa daje możliwość śledzenia na bieżąco zmian w regulaminach i zasadach panujących w firmie, podnoszenia kwalifikacji oraz zapoznania się z obowiązującymi przepisami prawa. Główną korzyścią dzięki wprowadzeniu tego narzędzia jest podniesienie jakości oferowanych szkoleń. Każdy pracownik otrzymywał tę samą wiedzę, dostęp do szkoleń w każdym momencie oraz samodzielnie decydował o odpowiednim czasie na skorzystanie z tego rozwiązania.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2998

Dni Świadomości – DEI Awareness Days

Projekt „DEI Awareness Days – Dni Świadomości" realizowany w Grupie VELUX promował kulturę różnorodności, równości i włączenia poprzez edukację, dialog oraz angażujące inicjatywy powiązane z międzynarodowymi dniami świadomości. Program skierowany był do wszystkich pracowników i podkreślał, że budowanie inkluzywnego środowiska pracy stanowi wspólną odpowiedzialność całej organizacji, zarówno liderów oraz zespołów HR, jak i samych pracowników. Celem praktyki było zwiększanie świadomości w obszarze DEI, przeciwdziałanie stereotypom oraz wzmacnianie dobrostanu różnych grup zatrudnionych w firmie. Działania realizowane były przez cały rok. Koncentrowały się na czterech filarach: Dniu Kobiet, Miesiącu Dumy, Dniu Mężczyzn oraz Międzynarodowym Dniu Osób z Niepełnosprawnościami. Obejmowały warsztaty, webinary, kampanie edukacyjne i działania profilaktyczne, tworząc przestrzeń do rozmowy o tożsamości, zdrowiu oraz wzajemnym szacunku. Pracownicy zyskali dostęp do rzetelnej wiedzy, inspiracji oraz przestrzeni do otwartego dialogu na temat różnorodności, zdrowia i dobrostanu. Efektem przedsięwzięcia była większa świadomość zagadnień DEI, wzrost otwartości zespołów oraz umocnienie kultury opartej na szacunku i współpracy.

ISO 26 000: Prawa człowieka

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2998

Bezpłatny program wsparcia „Możesz na nas liczyć!"

W trosce o zdrowie psychiczne pracowników firma uruchomiła całodobowy, bezpłatny program wsparcia „Możesz na nas liczyć!". Inicjatywa zapewniała anonimowe konsultacje z psychologami, terapeutami, prawnikami oraz ekspertami finansowymi. Pomoc dostępna była telefonicznie, przez czat i platformę online, 24/7 przez cały rok. Konsultacje realizowano maksymalnie w ciągu pięciu dni roboczych od zgłoszenia. Program obejmował wszystkich pracowników oraz członków ich gospodarstw domowych, w tym dzieci do 25. roku życia. Integralnym elementem projektu były webinaria prowadzone przez specjalistów z zakresu psychologii i psychiatrii, dotyczące m.in. radzenia sobie ze stresem, wypalenia zawodowego, depresji oraz budowania odporności psychicznej. Praktyka odpowiadała na rosnące wyzwania związane z presją, kryzysami życiowymi i ograniczonym dostępem do profesjonalnej pomocy. Jej celem było zapewnienie kompleksowego wsparcia psychicznego, prawnego i finansowego oraz wzmacnianie dobrostanu. Odnotowano około 60 interakcji i konsultacji w ramach programu oraz wysokie zainteresowanie webinarami poświęconymi zdrowiu psychicznemu. Pracownicy uzyskali szybki, anonimowy dostęp do specjalistów oraz realne wsparcie w sytuacjach kryzysowych, osobistych, finansowych i prawnych.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2998

System Sugestii Pracowniczych

System Sugestii Pracowniczych VELUX funkcjonuje we wszystkich polskich fabrykach firmy i angażuje pracowników w proces ciągłego doskonalenia poprzez zgłaszanie usprawnień dotyczących procesów produkcyjnych, w zakresie automatyzacji, digitalizacji procesu, ergonomii, bezpieczeństwa i jakości pracy, także bezpieczeństwa ppoż., środowiska i energii, jak również eliminacji marnotrawstwa. Celem praktyk było zwiększenie bezpieczeństwa i ergonomii stanowisk, poprawa efektywności procesów oraz aktywizacja pracowników do wprowadzania usprawnień. Firmę motywowała dbałość o komfort, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz rozwijanie kultury ciągłego doskonalenia. System wpisywał się w działalność biznesową poprzez wzrost wydajności, redukcję strat i stabilizację procesów produkcyjnych. Praktyka była dedykowana pracownikom produkcji, liderom obszarów, działom BHP i inżynierom procesów. Wszyscy pracownicy mogli zgłaszać usprawnienia na dowolnym stanowisku w całym zakładzie, wpływając tym samym na poprawę warunków pracy. Firma zachęcała do definiowania problemu, przedstawiania korzyści, przygotowania planu działania. Dla przykładu w gnieźnieńskich fabrykach praktyka była realizowana w sposób ciągły od roku 2010, zaczynając od wersji papierowej dokumentów i przechodząc do wersji elektronicznej wniosków.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Żabka

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4000

Festiwal Kultury 2025 – „Wielkie rzeczy zaczynają się od nas"

Festiwal Kultury to ogólnofirmowa inicjatywa wzmacniająca kulturę organizacyjną opartą na poczuciu sensu, szacunku i różnorodności. Edycja zrealizowana w dniach 23–25 czerwca odbyła się pod hasłem „Wielkie rzeczy zaczynają się od nas". Obejmowała ponad 580 uczestników prelekcji, ponad 200 uczestników grywalizacji, ponad 260 uczestników quizu, setki osób zaangażowanych stacjonarnie i online. Podkreślała, że zmiana kultury organizacyjnej zaczyna się od codziennych decyzji, postaw i działań każdego pracownika i lidera. W centrum inicjatywy znalazło się budowanie bezpiecznej przestrzeni pracy, w której różnorodność, empatia i sens wykonywanych zadań stają się realnym doświadczeniem. Festiwal został oparty na trzech filarach: poczuciu wpływu, sensu i misji, szacunku oraz różnorodności. Inicjatywa miała charakter oddolny i współtworzony. Punktem wyjścia były wnioski z badań zaangażowania Gallupa, Inclusion Index oraz z wywiadów fokusowych. Do zespołu projektowego zaproszono przedstawicieli różnych obszarów organizacji. Pracownicy występowali w roli: prelegentów i prowadzących warsztaty, panelistów, wolontariuszy obsługujących stacje doświadczeń i konkursy, autorów refleksji publikowanych w intranecie i na LinkedIn.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

GXO

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4000

Dzień Zdrowia w centrum logistycznym w Osłej

Zadaniem praktyki była promocja zdrowia oraz zachęcenie pracowników do regularnych badań profilaktycznych. Firma wyznaczyła cel przebadania co najmniej 1/4 zespołu, odpowiadając na wyzwanie rosnącej liczby chorób cywilizacyjnych. Działanie polegało na organizacji badań profilaktycznych we współpracy z partnerem medycznym – Szpitalem św. Łukasza w Bolesławcu. Inicjatywa została zrealizowana w dwóch etapach – w kwietniu, z okazji Miesiąca Zdrowia, oraz w listopadzie, w ramach Miesiąca Zapobiegania Nowotworom. Terminy badań dostosowano do dwóch zmian pracowniczych, aby zapewnić równy dostęp wszystkim zatrudnionym. Łącznie w obydwu akcjach udział wzięło 80% zespołu. Beneficjentami inicjatywy byli wszyscy pracownicy centrum logistycznego, którzy zyskali łatwy dostęp do specjalistów, większą świadomość zdrowotną oraz poczucie realnej troski ze strony pracodawcy. Inicjatywa przyniosła firmie korzyści w postaci wzrostu zaangażowania pracowników, ograniczenia absencji zdrowotnych oraz budowania atrakcyjnego miejsca pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

GXO

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4000

Budowanie i wzmacnianie sieci lokalnych ambasadorów

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem praktyki było wzmacnianie komunikacji wewnętrznej w rozproszonej organizacji, integracja pracowników z różnych lokalizacji oraz budowanie spójnej kultury organizacyjnej opartej na bezpieczeństwie, inkluzywności i wspólnych wartościach. Działanie polegało na tworzeniu i rozwijaniu ogólnopolskiej sieci lokalnych ambasadorów, którzy inicjują i koordynują wydarzenia integracyjne, społeczne, prozdrowotne i środowiskowe oraz aktywnie angażują pracowników w życie firmy i działania na rzecz lokalnych społeczności. Sieć około 20 ambasadorów działała od czterech lat w kilkudziesięciu lokalizacjach. Ambasadorzy spotykali się co miesiąc online oraz raz w roku stacjonarnie podczas spotkania połączonego ze szkoleniem. Dzięki ich zaangażowaniu realizowane były liczne inicjatywy ogólnopolskie i lokalne, m.in. międzymiastowa integracja rowerowa FRRuuu, bieg charytatywny Avon Run oraz zbiórka Szlachetnej Paczki. Firma stworzyła sieć ambasadorów, aby wzmacniać zaangażowanie pracowników, wspierać oddolne inicjatywy i budować atrakcyjne miejsce pracy. Działanie usprawniało współpracę i wymianę dobrych praktyk, zwiększając efektywność operacyjną.

GXO

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4000

Piknik edukacyjny z marką Castorama

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

GXO, wspólnie z klientem, marką Castorama, już po raz drugi zorganizowało rodzinny piknik edukacyjny, kontynuując współpracę opartą na wspólnych wartościach. Celem praktyki była integracja pracowników i ich rodzin, wzmocnienie relacji z klientem oraz promowanie bezpieczeństwa i działań ESG w miejscu pracy. Wydarzenie odbyło się w centrum logistycznym GXO w centralnej Polsce i zostało zrealizowane mimo niesprzyjających warunków pogodowych. W pikniku wzięło udział około 150 pracowników z obydwu firm wraz z rodzinami. Uczestnicy mieli możliwość zwiedzenia centrum logistycznego, udziału w szkoleniu BHP oraz warsztatach majsterkowania. Pod okiem ekspertów dzieci i dorośli wykonywali budki dla ptaków i karmniki, łącząc edukację, bezpieczeństwo i działania prośrodowiskowe. Inicjatywa pozwoliła na integrację zespołu, zacieśnienie relacji z klientem wokół aktywności ESG oraz propagowanie bezpieczeństwa, które jest jedną z kluczowych wartości GXO.

Hegelmann Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
491

Październik – miesiąc świadomości i profilaktyki raka piersi

Celem praktyki było zwiększenie świadomości w kwestiach profilaktyki raka piersi wśród pracowników w biurach w całej Polsce oraz społeczności lokalnej. Akcja miała za zadanie edukację w zakresie samobadania oraz zachęcenie kobiet do regularnych badań mammograficznych. Działania realizowano w październiku, w ramach międzynarodowej kampanii „Pink Month". Firma przygotowała i udostępniła materiały edukacyjne dotyczące samobadania piersi i profilaktyki raka piersi, zorganizowała akcję w biurach polegającą na tworzeniu tablic z hasłami promującymi profilaktykę oraz prowadziła komunikację w mediach społecznościowych, zachęcając do rozmów o zdrowiu i udostępniania informacji. Wszystkie materiały zostały opracowane i przygotowane przez dział marketingu. Stworzono ulotkę edukacyjną, treści postów, filmy, nagrania głosowe. W realizację zaangażowani byli pracownicy firmy, partnerzy zewnętrzni oraz społeczność obserwująca profile firmy w mediach społecznościowych. Praktyka odpowiadała na wyzwanie społeczne związane z niską świadomością profilaktyki nowotworów oraz potrzebą promowania badań profilaktycznych. Motywacją firmy była troska o zdrowie pracowników, członków rodzin pracowników i społeczności lokalnej.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Hegelmann Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
491

Profilaktyczne badanie wzroku

Firma zorganizowała dla pracowników biur w Częstochowie akcję profilaktyczną polegającą na przeprowadzeniu bezpłatnych badań wzroku w miejscu pracy. Celem praktyki była poprawa dobrostanu pracowników poprzez zapewnienie im łatwego dostępu do profilaktyki zdrowotnej. Działanie zrealizowano we współpracy z salonem KODANO Optyk w Częstochowie, którego specjaliści przeprowadzili badania w godzinach pracy firmy, co ułatwiło udział w inicjatywie. Z programu mogli skorzystać wszyscy zainteresowani pracownicy, niezależnie od stanowiska i rodzaju umowy. W realizację działania zaangażowany był dział HR, który poprzez wewnętrzną komunikację informował pracowników o dostępności partnera zewnętrznego, który był do dyspozycji przez kilka dni na terenie firmy, aby w badaniu mogła wziąć udział jak największa grupa pracowników. Praktyka odpowiadała na rosnące wyzwania zdrowotne związane z wielogodzinną pracą przy komputerze, takie jak zmęczenie oczu czy pogarszający się wzrok. Efektem działań był udział ponad 300 pracowników. Informacje zwrotne od uczestników potwierdziły, że inicjatywa była bardzo praktyczna i została odebrana niezwykle pozytywnie.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Serenity & Success Fest / Festiwal Wyciszenia i Sukcesu

Firma zrealizowała wydarzenie „Serenity & Success Fest", będące jedną z inicjatyw towarzyszących obchodom 20 lecia organizacji. Celem praktyki było wspieranie dobrostanu pracowników oraz rozwijanie ich kompetencji poprzez połączenie aktywności wellbeingowych i edukacyjnych. Wydarzenie odbyło się stacjonarnie i zostało przygotowane we współpracy kilku zespołów dedykowanych realizacji programów rozwojowo edukacyjnych pracowników HPE Wrocław. Program obejmował warsztaty zarządzania stresem z technikami oddechowymi, z wizualizacją i medytacją, cztery „Strefy Wyciszenia" oraz sesję rozwojową z przedstawicielami ACCA i CIMA. W aktywnościach wzięło udział ponad 100 pracowników. Beneficjentami byli pracownicy poszukujący atrakcyjnych i nowych metod wsparcia emocjonalnego, relaksacji oraz narzędzi wspomagających rozwój zawodowy. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane ze stresem oraz potrzebą łączenia działań wellbeingowych z edukacją.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Program „Break the Cycle" – wsparcie dobrostanu psychicznego

Program został wdrożony jako odpowiedź na potrzeby pracowników w obszarze zdrowia psychicznego, zidentyfikowane w badaniach satysfakcji i analizach zespołu HPE Wrocław Wellness. Celem praktyki było wzmacnianie dobrostanu, odporności psychicznej oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem poprzez cykl eksperckich webinarów dotyczących m.in. przeciążenia cyfrowego, codziennego stresu, regulacji emocji i budowania samoakceptacji. W programie udział wzięło łącznie blisko 800 pracowników, a treści udostępniono również w formie nagrań. Beneficjentami byli pracownicy HPE Wrocław, a interesariuszami – zespół HPE Wrocław Wellness oraz specjaliści prowadzący sesje. Program odpowiadał na wyzwanie rosnącego stresu, przebodźcowania i obciążenia psychicznego w środowisku pracy. Wpływ mierzono liczbą uczestników, wykorzystaniem materiałów edukacyjnych oraz wynikami ankiet pracowniczych. Motywacją firmy było stworzenie dostępnego, opartego na wiedzy programu, który wzmacnia zdrowie psychiczne i wspiera kulturę dobrostanu.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000
Partner Strategiczny FOB

Zaangażowane sieci pracownicze

ING Bank Śląski rozwija zaawansowany ekosystem sieci pracowniczych – Kobiety ING, Różnorodni, Rainbow Lions oraz Gen Z – mający na celu wzmacnianie kultury włączania, dobrostanu i poczucia przynależności. Każda z sieci posiada patronat członka Zarządu i odpowiada na potrzeby konkretnych grup: kobiet, osób neuroróżnorodnych i z niepełnosprawnościami, społeczności LGBT+ oraz najmłodszego pokolenia pracowników. W roku 2025 liczebność sieci wzrosła o 14% rok do roku, osiągnęła poziom 2772 członków, co stanowi 38% ogółu zatrudnionych, przy jednoczesnym uzyskaniu wysokiego wskaźnika Inclusion Index na poziomie 86%. Wśród kluczowych inicjatyw zrealizowanych w raportowanym okresie znalazły się: cykl spotkań rozwojowych SHEspresso, warsztaty z obsługi klienta transpłciowego, projekt badawczy pt. „Oczami Zetek" oraz koordynacja Miesiąca Empatii. Przedstawiciele sieci aktywnie kontrybuowali również do sektorowego „Przewodnika dobrych praktyk" opracowanego przez Związek Banków Polskich. Praktyka ta przekłada się na wzrost sprawczości pracowników oraz budowę nowoczesnego, inkluzywnego środowiska pracy, które wspiera innowacyjność i zaangażowanie poprzez akceptację różnorodności.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ING Hubs Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3000

ADHD and Autism Months

Celem praktyki było zwiększenie świadomości na temat neuroróżnorodności, w szczególności ADHD i spektrum autyzmu, oraz budowanie bardziej inkluzywnego środowiska pracy. Działania – realizowane w kwietniu i październiku w ramach miesięcy świadomości – obejmowały artykuły edukacyjne, webinary z ekspertami, panele dyskusyjne oraz materiały wspierające menedżerów w pracy z osobami neuroatypowymi. Adresatami praktyki byli wszyscy pracownicy, a beneficjentami osoby neuroatypowe. Partnerami były zespoły HR, D&I oraz zewnętrzni specjaliści. Inicjatywa odpowiadała na wyzwania społeczne związane ze stygmatyzacją, niską świadomością neuroróżnorodności i barierami, z jakimi mierzą się osoby z ADHD i ze spektrum autyzmu. Dzięki praktyce firma odnotowała wysoki poziom zaangażowania – kilkaset odsłon artykułów na kanałach komunikacji wewnętrznej oraz liczną obecność na webinarach, a także wzrost deklarowanej wiedzy o neuroróżnorodności. Adresaci zyskali większą świadomość ADHD i spektrum autyzmu, lepsze zrozumienie potrzeb współpracowników, menedżerowie otrzymali praktyczne wskazówki. Organizacja zyskała bardziej inkluzywne środowisko pracy oraz wzmocnienie kultury opartej na różnorodności.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ING Hubs Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3000

Światowy Dzień Wellbeingu w ING Hubs Poland

Celem praktyki było promowanie dobrostanu oraz benefitów firmowych poprzez angażowanie pracowników w lokalne inicjatywy wspierające zdrowie, aktywność fizyczną i budowanie dobrych nawyków. Z inicjatyw skorzystało 960 osób, czyli prawie 1/3 firmy. Działania te realizowano co roku we wrześniu z okazji przypadającego na ten czas Światowego Dnia Wellbeingu. Polegały one na organizacji lokalnych aktywności, m.in. inicjatyw sportowych oraz gry terenowej, ale także zdrowych poczęstunków. Partnerami inicjatywy były lokalne zespoły, ambasadorzy wellbeingu oraz zespół Health, Safety & Wellbeing. Praktyka odpowiada na wyzwanie społeczne związane z rosnącym obciążeniem stresem oraz potrzebą promowania zdrowych nawyków i równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Motywacją było wzmacnianie kultury wellbeingowej i budowanie pozytywnych doświadczeń pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ING Hubs Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3000

Światowy Dzień Ergonomii w ING Hubs Poland

Celem praktyki było zwiększenie świadomości ergonomicznej pracowników oraz poprawa ich komfortu pracy poprzez umożliwienie bezpośredniego udziału w aktywnościach edukacyjnych. Z konsultacji i aktywności prozdrowotnych podczas wydarzenia skorzystało ponad 200 osób. Realizowane działanie polegało na organizacji stanowisk i doświadczeń ergonomicznych: indywidualnych konsultacji z fizjoterapeutą, wirtualnej symulacji VR, testowania Senior Suit oraz aktywności manualnych. Partnerem była zewnętrzna firma medyczna. Praktyka odpowiadała na wyzwanie społeczne związane z rosnącą liczbą dolegliwości wynikających z siedzącego trybu pracy oraz braku świadomości ergonomicznej. Wpływ działań mierzono poprzez liczbę zapisanych uczestników oraz feedback uczestników dotyczący użyteczności konsultacji i doświadczeń. Motywacją firmy była potrzeba wspierania zdrowia fizycznego pracowników, ograniczenia dolegliwości bólowych i zapobiegania ich narastaniu. Działanie wspierało działalność biznesową poprzez poprawę komfortu pracy, zmniejszenie ryzyka absencji i zwiększenie efektywności pracowników. Pracownicy uzyskali indywidualne wskazówki ergonomiczne, mogli doświadczyć ograniczeń ruchowych dzięki Senior Suit oraz zrozumieć wpływ siedzącego trybu pracy poprzez VR.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ING Hubs Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3000

Rainbow Lions Global offsite

Praktyka ING miała na celu wzmocnienie globalnej społeczności Rainbow Lions oraz zwiększenie zaangażowania pracowników poprzez udział przedstawicieli z wielu krajów. Działanie polegało na kilkudniowym offsite w Warszawie, podczas którego odbywały się warsztaty, sesje strategiczne, wymiana doświadczeń z globalnymi zespołami oraz networking w ramach ERG. W wydarzeniu uczestniczyli członkowie i liderzy Rainbow Lions z różnych krajów, przedstawiciele managementu lokalnego i globalnego, partnerzy z innych ERG oraz zewnętrzne podmioty wspierające społeczność LGBTQ+. Praktyka odpowiadała na wyzwanie społecznego zapewnienia bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy dla osób LGBTQIA+, zwiększania reprezentacji i widoczności tych społeczności oraz rozwijania kultury inkluzyjnej. W ramach offsite realizowano intensywne sesje warsztatowe i strategiczne, które wzmocniły współpracę między globalnymi sieciami ERG, zwiększyły świadomość ról liderskich oraz umożliwiły wymianę doświadczeń z międzynarodową społecznością. Pracownicy uczestniczący w pierwszym dniu poznali perspektywy ERG, menedżerów i organizacji pozarządowych dotyczące sytuacji osób LGBTQ+. Projekt przyniósł wymierne korzyści w postaci silniejszej kultury inkluzji, wzmocnienia działań DEIB na poziomie globalnym oraz zwiększenie kompetencji liderów i zaangażowania pracowników w działania na rzecz różnorodności i przynależności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ING Hubs Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3000

Programy rozwojowe – „You have the power" i „MOCna JA"

Praktyka ING miała na celu wzmocnienie pewności siebie, sprawczości i kluczowych kompetencji kobiet rozpoczynających karierę w IT oraz pracowników ING Hubs Poland. Działania realizowano w formie wielotygodniowych programów łączących warsztaty rozwojowe, mentoring i pracę z narzędziami diagnostycznymi. Stworzono bezpieczną przestrzeń do nauki i rozwoju. Partnerem społecznym była Fundacja IT Girls (program MOCna JA). W roku 2025 w programach wzięło udział ponad 50 osób, zrealizowano prawie 200 godzin warsztatów, ponad 100 godzin mentoringu, a narzędzia diagnostyczne wykorzystano przez 60 godzin. 100% uczestniczek programu MOCna JA poleciłoby go innym. Adresaci zyskali większą pewność siebie, świadomość własnych kompetencji oraz wsparcie ekspertów. Praktyka wzmocniła kulturę rozwoju w firmie, zwiększyła zaangażowanie pracowników i rozbudowała społeczność mentorsko rozwojową, wspierała inkluzywność i rozwój talentów w IT.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

INPLAG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
312

Dzień Dobrego Samopoczucia

Celem praktyki było zwiększenie wiedzy pracowników na temat ćwiczeń wspierających zdrowie kręgosłupa i dobrostan psychiczny, profilaktyki dolegliwości bólowych oraz zapewnienie łatwiejszego dostępu do konsultacji fizjoterapeutycznych poprzez objęcie działaniami edukacyjnymi i konsultacyjnymi co najmniej 60% pracowników. Beneficjentami inicjatywy byli biurowi i terenowi pracownicy. Zorganizowano Dzień Dobrego Samopoczucia we współpracy z firmą RESKA. Przeprowadzono konsultacje fizjoterapeutyczne online i stacjonarne, w tym analizę postawy, warsztaty autoterapii bólu pleców, szyi i głowy oraz ćwiczenia wzmacniające postawę ciała. Dodatkowo RESKA przygotowała filmy instruktażowe z ergonomii pracy, udostępnione pracownikom w intranecie i newsletterze. Praktyka odpowiadała na wyzwanie dolegliwości układu ruchu oraz barier w dostępie do wsparcia fizjoterapeutycznego dla części pracowników. Materiał edukacyjny trafił do 99% pracowników. W konsultacjach i ćwiczeniach wzięło udział 18% pracowników. Pracownicy zdobyli wiedzę o ćwiczeniach wspierających zdrowie kręgosłupa, ergonomii pracy, zyskali łatwiejszy dostęp do konsultacji fizjoterapeutycznych.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

InPost

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13432
Partner Strategiczny F0B

Fundacja InPost

Fundacja InPost realizuje program wsparcia skierowany do pracowników Grupy InPost oraz ich rodzin, znajdujących się w sytuacjach wymagających pomocy interwencyjnej w wyniku zdarzeń losowych i kryzysowych. Celem praktyki jest zapewnienie doraźnej i długofalowej pomocy finansowej lub rzeczowej, dostosowanej do indywidualnych potrzeb beneficjentów zgłaszających trudne sytuacje życiowe. Inicjatywa stanowi element strategii odpowiedzialności pracodawcy, integruje działania wspierające dobrostan personelu z systemem pomocy społecznej wewnątrz organizacji. W roku 2025 Fundacja InPost udzieliła wsparcia 38 osobom (zrealizowawszy procesy weryfikacji wniosków następnie dystrybuowała środki pomocowe). Wpływ praktyki mierzony jest liczbą objętych pomocą beneficjentów oraz skutecznością reakcji na incydenty kryzysowe zgłaszane przez pracowników i ich najbliższych. Działalność ta wzmacnia bezpieczeństwo socjalne w strukturach Grupy InPost oraz służy budowaniu trwałych mechanizmów solidarności pracowniczej w odpowiedzi na nieprzewidziane wyzwania bytowe i zdrowotne.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

InPost

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13432
Partner Strategiczny FOB

Program rozwojowy SheDelivers

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

SheDelivers to nie tylko nazwa programu, SheDelivers to konkretne działania firmy InPost na rzecz autentycznego przywództwa, transformacji, zarządzania wizerunkiem, odwagi, asertywności, inteligencji emocjonalnej i siły wpływu. InPost podkreślał znaczenie wzmacniania pozycji kobiet liderek w biznesie, co przynosiło korzyści zarówno kobietom, jak i firmie. Zauważano, że talent jest dziś bardzo drogocennym zasobem, a budowanie średniego szczebla zarządzania to proces długotrwały i kosztowny. Dzięki programowi SheDelivers InPost dbał o to, aby rozwój talentów następował wewnątrz organizacji. Inicjatywa ta jest inwestycją firmy InPost w rozwój kobiet oraz świadomym krokiem w stronę zrównoważonego, różnorodnego i nowoczesnego przywództwa w całej organizacji. Dwadzieścia pięć uczestniczek przez sześć miesięcy rozwijało swoje talenty, kompetencje i samoświadomość, korzystając z narzędzi psychometrycznych, sesji 1:1, peer-to-peer learningu, stacjonarnych warsztatów oraz inspirujących spotkań i dyskusji z ekspertami.

InPost

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13432
Partner Strategiczny FOB

Program edukacyjny InPost Sustainability Academy

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma InPost w roku 2025 zainicjowała InPost Sustainability Academy – zaawansowany program edukacyjny mający na celu systemowe budowanie kompetencji pracowników w obszarze zrównoważonego rozwoju oraz zarządzania ryzykiem ESG. Pierwsza edycja projektu trwała siedem miesięcy i objęła 40 uczestników z różnych jednostek organizacyjnych, którzy brali udział w 11 sesjach szkoleniowych realizowanych w formie webinarów, warsztatów stacjonarnych oraz kursów na platformie e-learningowej. Program merytoryczny, prowadzony przez ekspertów wewnętrznych oraz zewnętrznych specjalistów ESG, koncentrował się na zagadnieniach praw człowieka, zmian klimatycznych oraz wpływu nowych technologii na Cele Zrównoważonego Rozwoju. Efektem praktyki jest powołanie wewnętrznej społeczności absolwentów, pełniących funkcję ambasadorów wspierających realizację strategii dekarbonizacji i odpowiedzialnego biznesu w strukturach Grupy InPost. Wpływ inicjatywy mierzony jest wzrostem świadomości kadry zarządzającej i operacyjnej oraz stopniem integracji standardów ESG z codziennymi procesami biznesowymi, co stało się podstawą do decyzji o kontynuacji akademii w kolejnych latach.

Interprint Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
289

Bezpieczne ręce do pracy

Działanie polegało na zaprojektowaniu razem z producentem i wdrożeniu dedykowanych rękawic jednorazowych chemicznych z wydłużonym mankietem. Rękawice takie mają chronić okolice nadgarstka i przedramienia. Aktywność była związana z głównym procesem produkcyjnym firmy – lakierowaniem papieru i koniecznością ochrony skóry w jego trakcie. Praktyka odpowiadała na potrzebę redukcji ryzyka poparzeń i podrażnień chemicznych. Motywacją była potrzeba zmniejszenia narażania pracowników na substancje żrące występujące w procesie lakierowania. Za praktykę odpowiadały działy BHP i Ochrony Środowiska, Zakupów oraz działy produkcyjne. Przy realizacji firma współpracowała z dystrybutorem i producentem rękawic chemicznych. Firma zyskała dedykowaną do jej procesów rękawicę chemiczną, która chroni okolice nadgarstka i przedramienia.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Intrum

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
424

Zaangażowanie 360: wspólna droga do lepszej komunikacji

W ostatnich latach firma obserwowała wzrost zaangażowania pracowników – od 77 pkt w 2019 r. do 91pkt w roku 2023. Choć wyniki były powyżej rynkowych benchmarków, w badaniach pojawiały się sygnały o potrzebie większej spójności przywództwa, lepszej komunikacji i jasności celów. Firma stanęła przed nowym wyzwaniem: jak utrzymać wysoki poziom zaangażowania i przełożyć dobre wyniki na codzienne zachowania w zespołach. Tak powstało „Zaangażowanie 360" – program obejmujący około 340 pracowników, który łączył psychologię, dane i praktykę biznesową, a jego fundament stanowiły trzy filary przywództwa: Inspire Trust, Deliver Impact, Embrace Growth. Założenie było proste: zaangażowanie buduje się nie w sali szkoleniowej, lecz w codziennych rozmowach, decyzjach i współpracy. Program rozpoczął się od warsztatów dla menedżerów i zadań opartych na analizie wcześniejszych badań nastrojów w organizacji. Następnie każdy lider przeprowadził w swoim zespole trzy spotkania warsztatowe, korzystając ze scenariuszy i narzędzi. Między sesjami zespoły wykonywały krótkie zadania, a całość kończyło tworzenie planów działań i rozmowy o tym, jak przełożyć wartości na zachowania. Zrealizowano około 45 warsztatów zespołowych, ośmiogodzinny warsztat menedżerski oraz dwa quizy utrwalające wiedzę. Program objął wszystkie biura Intrum. Uczestnicy podkreślali praktyczność materiałów i ich dopasowanie do specyfiki pracy. Efekty widoczne były w badaniu po zakończeniu programu: 46% pracowników deklarowało, że poleciłoby Intrum jako pracodawcę, co przełożyło się na wynik wskaźnika polecania (+22). Jednocześnie kluczowe elementy współpracy – jasność oczekiwań, motywacja i poczucie wpływu – osiągnęły poziom 83–95%, a indeks zaangażowania wyniósł 87pkt.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Intrum

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
424

Wellbeing w Intrum: realne wsparcie w branży wysokiego stresu

Praca w branży windykacyjnej wiąże się z dużym narażeniem na stres i z obciążeniem emocjonalnym. Dlatego firma od lat rozwija działania, które realnie wspierają zdrowie psychiczne pracowników i pomagają im radzić sobie z codziennymi wyzwaniami. Program wellbeingowy został rozszerzony, aby dać pracownikom jeszcze łatwiejszy dostęp do wsparcia, specjalistów i praktycznych narzędzi dbania o dobrostan. Przez większość roku zespoły korzystały z platformy Mindgram, która oferowała od 10 do 30 szkoleń miesięcznie, a łącznie zrealizowano około 250 spotkań. Średnio 70 osób miesięcznie aktywnie korzystało z zasobów platformy. Kluczowym elementem były nielimitowane konsultacje na czacie – z psychologami (w tym dziecięcymi), dietetykami, doradcami finansowymi i prawnikami. Pracownicy mieli także dostęp do indywidualnych wizyt online z psychologiem, co zwiększało możliwość szybkiego uzyskania profesjonalnego wsparcia. W grudniu firma wdrożyła nową platformę wellbeingową Multi Life, oferującą jeszcze szerszy zestaw usług. Pracownicy docenili większą funkcjonalność i dostęp do wielu obszarów wellbeingowych w jednym miejscu. Firma zorganizowała również Dni Zdrowia Psychicznego. W biurach w Warszawie i we Wrocławiu pracownicy mogli skorzystać z indywidualnych spotkań z psychologami na miejscu, porozmawiać o trudnościach i poznać praktyczne metody radzenia sobie ze stresem. W Intrum w omawianym czasie pracowały 424 osoby. Średni staż w firmie wynosił sześć lat, a wśród menedżerów aż 10 lat. Stabilność potwierdzała, że działania wellbeingowe firmy były nie tylko wartościowym benefitem, ale także realnie wpływały na satysfakcję i bezpieczeństwo pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ISS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Rozwój nowych liderów w organizacji – program First Time Manager

Firma uruchomiła autorski program rozwojowy First Time Manager skierowany do pracowników obejmujących pierwsze stanowiska kierownicze oraz liderów awansowanych wewnętrznie. Program został zaprojektowany z myślą o zróżnicowanej grupie uczestników, reprezentujących różne doświadczenia i ścieżki zawodowe. Jego celem było przygotowanie nowych menedżerów do odpowiedzialnego zarządzania zespołami oraz rozwijanie kompetencji komunikacyjnych i przywódczych. Program obejmował warsztaty rozwojowe, wymianę doświadczeń między uczestnikami oraz narzędzia wspierające codzienną pracę liderów. Elementem przedsięwzięcia było także badanie DISC, które pomagało uczestnikom lepiej rozumieć style komunikacji i budować efektywną współpracę w zespołach. Inicjatywa służyła rozwojowi nowych liderów w organizacji oraz wzmacniała kulturę pracy opartą na dialogu, współpracy i odpowiedzialnym przywództwie. Uczestnicy pierwszych edycji wysoko ocenili program, wskazywali m.in. na poprawę komunikacji w zespołach oraz na większą pewność w roli lidera. Dla organizacji inicjatywa oznaczała rozwój kompetencji zarządczych wśród nowych liderów, stabilność pracy zespołów operacyjnych oraz wzmocnienie kultury współpracy i odpowiedzialnego przywództwa.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ISS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Zespół wspierający inkluzywną rekrutację

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma prowadziła działania wspierające zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami poprzez rozwój kompetencji rekrutacyjnych oraz budowanie środowiska pracy sprzyjającego integracji i długofalowemu zatrudnieniu. Celem praktyki było zwiększanie dostępności rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami oraz wspieranie tworzenia inkluzywnych miejsc pracy. W ramach działań istniała funkcja rekrutera i trenera pracy – psychologa posiadającego doświadczenie w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Wspierał on proces rekrutacji, wdrażania pracowników oraz współpracę z zespołami operacyjnymi w zakresie tworzenia dostępnego środowiska pracy. Działania obejmowały także współpracę z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami oraz udział w wydarzeniach promujących inkluzywny rynek pracy. W ramach inicjatywy organizowane były webinary i warsztaty dotyczące tworzenia inkluzywnych miejsc pracy, obejmujące m.in. bezpieczeństwo psychologiczne oraz formalne aspekty zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Doświadczenia zdobyte w tym obszarze wykorzystywane były również we współpracy z klientami firmy przy tworzeniu bardziej dostępnych i różnorodnych środowisk pracy. Praktyka odpowiadała na wyzwanie społeczne związane z ograniczonym dostępem osób z niepełnosprawnościami do rynku pracy oraz wspierała budowanie różnorodnych zespołów. Dzięki realizacji przedsięwzięcia osoby z niepełnosprawnościami stanowią ponad 13% zatrudnionych w firmie. Pracownicy zyskali wsparcie w procesie rekrutacji i wdrożenia oraz bardziej dostępne środowisko pracy. Przedstawicielka ISS pełniła funkcję ekspertki podczas Kongresu Inclu(vi)sion Fundacji Aktywizacja.

ISS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Budowanie inkluzywnej kultury pracy w ISS – równość płci, zdrowie i środowisko pracy bez barier

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Praktyka koncentrowała się na budowaniu kultury organizacyjnej opartej na szacunku, współpracy i równych szansach dla wszystkich pracowników. Firma realizowała działania wspierające równość płci, zdrowie oraz zwiększanie dostępności środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Inicjatywy koncentrowały się na trzech obszarach: promocji równości płci, edukacji zdrowotnej oraz zwiększaniu świadomości potrzeb osób z niepełnosprawnościami. W ramach programu „Różni. Równi. Razem." realizowane były m.in. kampanie zdrowotne „Pink October" i „Movember", promujące profilaktykę i dbanie o zdrowie pracowników. Równolegle prowadzone były działania zwiększające świadomość dostępności w miejscu pracy oraz wspierające aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami. Uruchomiono również program „INSPIRACJE | Równość Płci", którego celem było docenienie osób wspierających rozwój kobiet, mentoring oraz budowanie równości i współpracy w organizacji. →

→

ISS

Program angażował pracowników w aktywne współtworzenie inicjatywy – mogli oni nominować współpracowników, których postawa i działania przyczyniają się do wzmacniania roli kobiet w biznesie. W ramach działań zorganizowane zostały webinary i spotkaania edukacyjne dotyczące profilaktyki nowotworowej (pod nazwą „Różni. Równi. Zdrowi.") oraz tworzenia dostępnych miejsc pracy i zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością („Różni. Równi. Bez barier."), które skierowane były do pracowników. Działania zrealizowane zostały we współpracy z organizacjami pozarządowymi i klientami firmy, którzy w sposób świadomy podchodzili do edukacji o potrzebach i zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością. Ponadto przedstawiciele ISS wzięli udział w targach pracy poświęconych osobom z niepełnosprawnością. Przedstawicielka firmy pełniła funkcję ekspertki podczas Kongresu Inclu(vi)sion Fundacji Aktywizacja.

Job Impulse

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
150

Cykl webinarów „Różnorodność siłą zespołu"

W ramach projektu edukacyjnego Job Diverse w firmie Job Impulse Polska zrealizowano sześć webinarów w trzech ścieżkach tematycznych: inkluzywna rekrutacja, zarządzanie różnorodnością, wielokulturowość w miejscu pracy. W webinarach uczestniczyło ponad 70 osób, a średnia ocena wyniosła 4,86/5. Cykl webinarów zorganizowano we współpracy działu HR Job Impulse Polska oraz projektu Job Diverse. Webinary zostały przygotowane i przeprowadzone przez liderkę ds. różnorodności i inkluzji oraz koordynatorkę projektu Job Diverse Tetianę Hrytsyk. Efektem cyklu „Różnorodność siłą zespołu" było zwiększenie wrażliwości osób pracujących w Job Impulse Polska na tematy związane z różnorodnością i włączeniem oraz promowanie otwartości na różnorodność wśród klientów, co przyczyniło się do budowania bardziej sprawiedliwego i otwartego rynku pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Job Impulse

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
150

Akcja „Pink October"

W październiku organizacja zrealizowała inicjatywę „Pink October", mającą na celu zwiększenie świadomości na temat nowotworu piersi i promowanie profilaktyki wśród pracowników. W ramach działań przygotowano newsletter edukacyjny dostarczający podstawowe informacje o profilaktyce raka piersi oraz zorganizowano udział w międzynarodowej akcji PINK@WORK Day, w którą zespoły zaangażowały się zakładając różowe ubrania i dodatki oraz dokumentując wydarzenie wspólnymi zdjęciami. Pracownicy otrzymali także symboliczne, różowe krówki z dedykowaną grafiką akcji, które dodatkowo przypominały o znaczeniu profilaktyki. Firma opłaciła udział pracowników w wirtualnym Biegu Kobiet Zawsze Pier(w)si, a pracownice zostały zachęcone do wykonania badań profilaktycznych, za które otrzymały drobne upominki, będące jednocześnie formą darowizny na fundację onkologiczną. →

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

→

Job Impulse

Adresatami praktyki byli pracownicy organizacji, kobiety (jako bezpośrednie beneficjentki działań profilaktycznych) oraz mężczyźni (wspierający bliskie osoby). Działania odpowiadały na społeczne wyzwanie niskiej świadomości profilaktyki raka piersi i wpisywały się w wartości organizacji, promując zdrowie i dobrostan w miejscu pracy. Wymiernymi efektami było 18 osób w biegu, 15 podpisanych oświadczeń dotyczących wykonanych badań profilaktycznych i zaangażowanie 13 zespołów w PINK@WORK Day, a także jakościowe korzyści, w tym wzmocnienie świadomości zdrowotnej, solidarności między pracownikami oraz pozytywnego wizerunku firmy jako pracodawcy odpowiedzialnego społecznie.

Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16335
Partner Strategiczny FOB

Eksperci ds. relacji pracowniczych

W 2018 r. wprowadzono funkcję eksperta ds. relacji pracowniczych. Główną jego rolą było budowanie pozytywnej atmosfery pracy poprzez bezpośrednią komunikację z pracownikami. W relacjach z pracownikami ekspert występował w charakterze neutralnego, bezstronnego partnera, do którego można zwrócić się z pytaniami dotyczącymi miejsca pracy. Udzielał on zarówno informacji praktycznych, jak i powiązanych z zatrudnieniem czy polityką personalną, służył wsparciem we wdrożeniu nowych projektów personalnych. W gestii eksperta było także wspieranie pracowników w sytuacjach nagłych i szczególnie trudnych, mających wpływ na życie zawodowe. Ekspert, zgodnie z wcześniej ustalonym planem, odwiedzał przypisane do siebie markety. Podczas tych wizyt każdy z pracowników mógł odbyć z nim krótką, indywidualną rozmowę w swoim czasie pracy oraz w warunkach zapewniających dyskrecję. Pracownik miał możliwość zadzwonienia lub wysłania e-maila do eksperta. Wszelkie dane kontaktowe, wraz ze zdjęciem eksperta, były dostępne na stronie w intranecie oraz w mobilnej aplikacji pracowniczej. Rozmowy z pracownikami pozwoliły ekspertowi ocenić ogólną atmosferę pracy oraz poziom zadowolenia pracowników. Informacja zwrotna była przekazywana na bieżąco kadrze menedżerskiej oraz w postaci miesięcznego raportu prezesowi Zarządu. Z kolei pracownicy zyskali dostęp do profesjonalnego wsparcia i kontakt z bezstronną osobą, która rozumie biznes oraz jednocześnie codzienność pracownika. W 2025 r. siedem osób piastowało funkcję eksperta, przeprowadzono 18 795 rozmów.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

KGHM Polska Miedź

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
18889

Prezent z okazji urodzenia dziecka

Zarząd KGHM Polska Miedź uważa, że przyjście na świat dziecka to święto dla rodziny i składa gratulacje pracownikom KGHM Polska Miedź, którym urodził się potomek. W ramach akcji „CUdowni Rodzice KGHM" wszyscy zgłaszający się do programu otrzymali prezent z okazji narodzin dziecka. W 2023 r. przygotowano nową wersję specjalnego pakietu dla świeżo upieczonych rodziców, który zawiera: list gratulacyjny prezesa KGHM Polska Miedź, miedzianą zawieszkę na srebrnym łańcuszku, ręcznik z logo KGHM, body z logo KGHM, czapeczkę z logo KGHM, termos, misia z logo KGHM, vouchery zniżkowe od lokalnych firm. Po pięciu latach akcji odnotowany zostanie 2,5-tysięczny CUdowny Rodzic KGHM. Poprzez prowadzone działanie firma pokazuje, że ważne są dla niej wartości rodzinne pracowników oraz zwiększa poczucie więzi z miedziową spółką. Miernikiem powodzenia są zwiększające się z roku na rok liczby pracowników zgłaszających się do programu CUdowni Rodzice KGHM. Pomysł ten spotkał się także z uznaniem lokalnego samorządu, ponieważ w 2025 r. kontynuowana była współpraca, w ramach której rodzice każdego nowo narodzonego dziecka mieszkający w Głogowie otrzymują przy odbiorze aktu urodzenia prezent obejmujący „Album małego Głogowianina" oraz miedzianą zawieszkę na srebrnym łańcuszku od KGHM.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

KGHM Polska Miedź

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
18889

Kampanie promujące badania profilaktyczne

KGHM Polska Miedź S.A. corocznie promuje profilaktykę nowotworową poprzez akcje „Różowy Październik" i „Wąsopad – Movember", która przyczynia się do zwiększenia świadomości zdrowotnej pracowników i zachęcado badań. W 2025 r. działania rozpoczęto już latem kampanią „Jesteś ważna, badaj się", w ramach której pracownice mogły wykonać badania cytologiczne i mammograficzne w Miedziowym Centrum Zdrowia (NFZ), w godzinach pracy i z zapewnionym transportem. Przeprowadzono blisko 400 badań. W październiku zorganizowano także warsztaty edukacyjne dotyczące profilaktyki, samobadań, zaleceń WHO i czynników ryzyka. Uczestniczki mogły wykonać pomiary ciśnienia i cukru, skorzystać z porad specjalistów oraz ćwiczyć badanie piersi na fantomie. Działania zwiększyły świadomość i nawyk regularnych badań, co potwierdza rosnące zainteresowanie i liczba zapisów na kolejne badania.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Kochański & Partners

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
162

Next Generation Lawyers / Program Masterclass dla Młodych Prawników

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Inicjatywa przeobrażająca młodych prawników w liderów biznesu. Program łączył tradycyjne umiejętności prawnicze z kluczowymi kompetencjami z zakresu przywództwa i business development. Wzmacniał świadomość, niezależność i eksperckość, pomagając budować silne marki osobiste. Mobilizuje do poszerzania specjalizacji i efektywnego wykorzystywania zarówno własnych zasobów, jak i tych, które oferuje Kancelaria Kochański & Partners. Doskonali kluczowe kompetencje miękkie, niezbędne w pracy zarówno z klientem, jak i zespołem. Kancelaria wierzy, że katalizatorami zmian w kulturze firmy i kształtowaniu jej biznesu są młodzi ludzie, dlatego program został zaprojektowany tak, aby maksymalnie rozwijać ich potencjał. Program cieszył się dużym zaangażowaniem uczestników i wspierających go partnerów. Sukces ilościowy mierzono systemem punktowym pod nadzorem dyrektora BD, który nagradzał m.in. skuteczny networking i identyfikację szans biznesowych. Jakościowo firma osiągnęła zmianę postaw: prawnicy ewoluowali z wykonawców zadań w doradców strategicznych, stosują techniki zarządzania trudnymi relacjami z klientem oraz metody przekształcania relacji osobistych w zawodowe. Dla adresatów kluczowe było budowanie marki osobistej i portfela klientów już na wczesnym etapie kariery. Firma zyskała nową kulturę innowacji, wzmocnioną przez mechanizm rywalizacji o tytuł „NEXT-G Leader".

Kochański & Partners

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
162

Zielone Piątki

ISO 26 000: Środowisko

Kancelaria Kochański & Partners wprowadziła Zielone Piątki jako unikalną inicjatywę promującą odpowiedzialną konsumpcję. Praktyka opiera się na osobistym zaangażowaniu partnera zarządzającego, który dzieli się z pracownikami plonami z własnego gospodarstwa w Kępiastem. Celem jest budowanie świadomości ekologicznej poprzez bezpośredni kontakt z naturalnymi, lokalnymi produktami. Firma zachęca do ograniczania marnowania żywności i wybierania diety roślinnej. Działania realizowane w biurach w Warszawie i Krakowie integrują zespół wokół wartości ESG. Praktyka rozwiązuje problem niskiej świadomości pochodzenia produktów, a także promuje zrównoważony styl życia jako element kultury organizacyjnej. Pracownicy osiągnęli wymierną korzyść w postaci dostępu do zdrowej żywności i integracji wokół wspólnego stołu. Firma zyskała zaangażowanych, świadomych odbiorców działań środowiskowych, a także autentyczne narzędzie budowania dobrostanu, które wyróżnia jej kulturę organizacyjną. Zielone Piątki przyczyniły się do wzrostu zainteresowania dietą wegetariańską, która jest zrównoważona środowiskowo. Pracownicy deklarują większą świadomość wpływu jedzenia na klimat. Inicjatywa wzmocniła także kulturę dzielenia się, współpracy i niemarnowania żywności, wzrosła również liczba pomysłów pracowników na kolejne działania proekologiczne oraz poziom ich aktywności w firmowych akcjach ESG.

Kompania Piwowarska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2513
Partner Strategiczny FOB

Wspieranie współpracy i wymiany praktyk DEI między różnymi firmami

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Działania Kompanii Piwowarskiej na rzecz równości, różnorodności i włączenia nie ograniczały się jedynie do inicjatyw wewnętrznych, ale obejmowały współpracę z podmiotami zewnętrznymi. Jednym z nich był LEAD Network, globalna organizacja wspierająca równość i różnorodność w miejscu pracy. Kompania Piwowarska aktywnie współpracowała z organizacją na poziomie krajowym i międzynarodowym, a przedstawiciele LEAD Networku angażowali się w działalność polskiego oddziału. W trosce o realizację zobowiązania The LEAD Network Pledge zostały podjęte inicjatywy na rzecz tworzenia środowiska pracy opartego na różnorodności, wspierającego równowagę między życiem zawodowym i prywatnym, a także promującego równe szanse rozwoju zawodowego dla kobiet oraz mężczyzn. LEAD Network to platforma do wymiany wiedzy i dobrych praktyk w zakresie różnorodności i włączania oraz źródeł ciekawych inicjatyw zarówno wewnętrznych, jak i otwartych na udział osób spoza organizacji związanych z tematyką rozwoju zawodowego i budowania różnorodnego środowiska pracy. W ramach współpracy z LEAD Networkiem kontynuowano udział w programie mentoringowym LEAD Polish Chapter & Kingmakers, który bazując na wymianie doświadczeń pomiędzy przedstawicielami różnych firm – członków polskiego oddziału firmy, wspiera ich pracowników w rozwoju zawodowym i budowaniu kariery w duchu różnorodności. Pracownikom KP zaproponowano udział w panelach dyskusyjnych i konferencjach dotyczących różnorodności i włączania – organizowanych przez LEAD Network. Przedstawiciele KP współpracowali również w projekcie wymiany wiedzy w ramach wydarzenia Coffee Roulette by LEAD, koncentrując się m.in. na projektach grup pracowniczych.

Kompania Piwowarska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2513
Partner Strategiczny FOB

Złote Zasady różnorodności, równości i włączania w Kompanii Piwowarskiej

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Różnorodność, równość i włączanie (DE&I) to ważny obszar kształtujący kulturę pracy i wzajemnych relacji zarówno Kompanii Piwowarskiej (Asahi Europe & International), jak i japońskiej spółki Asahi Group, do której należy firma. Od roku 2021 działaniami w tym obszarze w Polsce kieruje lokalny Komitet Sterujący, który na bieżąco podejmuje tematy związane z obszarem różnorodności i włączania w duchu globalnej inicjatywy „Lśnij własnym blaskiem", w oparciu o założenia dotyczące budowania wspierającego, otwartego i włączającego środowiska pracy, w którym każdy może się rozwijać, niezależnie od swojego pochodzenia czy tożsamości. W 2024 r. w Kompanii Piwowarskiej powstał projekt 10 Złotych Zasad DE&I. To drogowskaz, którym firma kieruje się w budowaniu środowiska pracy, gdzie wszyscy pielęgnują wartości, takie jak szacunek, bezpieczeństwo i zaufanie, oraz gdzie różnorodność jest rozumiana i doceniana. W roku 2025 projekt zyskał uznanie na szczeblu międzynarodowym. →

→

Kompania Piwowarska

Opracowane w Polsce Złote Zasady DE&I zostały zaimplementowane na wszystkich europejskich rynkach Asahi Europe & International. W 2025 r. w oparciu o Złote Zasady powstała kampania „PostępujMY właściwie" – edukująca w zakresie Złotych Zasad i tym samym przypominająca o nadrzędnym celu działań DE&I: budowaniu miejsca pracy, w którym każdy może się czuć bezpiecznie, jest szanowany i może lśnić własnym blaskiem. Kampania obejmowała różnorodne narzędzia komunikacyjne, jak plakaty, wygaszacze ekranu, komunikację kaskadową.

Kompania Piwowarska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2513
Partner Strategiczny FOB

Projekt #ZależyMi: Rozmowy o bezpieczeństwie i zdrowiu

Zdrowie i bezpieczeństwo to priorytet w całej Grupie Asahi, do której należy Kompania Piwowarska. Bezpieczeństwo i zdrowie to nie tylko zasady – to wspólna troska o siebie nawzajem. Każdy z nas ma wpływ na to, jak wygląda jego środowisko pracy i jak dba o siebie i innych. Dlatego rozpoczęto globalny projekt, który ma na celu rozmawiać tym samym językiem o bezpieczeństwie i zdrowiu na całym świecie. Głównym zamiarem projektu było budowanie zaangażowania. Firma chciała, aby każdy czuł odpowiedzialność za siebie i innych. Uwagę przywiązywano do wczesnego wykrywanie zagrożeń – rozmowa umożliwiała zauważenie ryzyk, zanim doprowadzą one do zdarzenia. Wzmacniano pozytywne zachowania poprzez docenianie i rozmowę o tym, co działa dobrze. Rozwijano kompetencje bezpieczeństwa, pomagano pracownikom rozumieć, „dlaczego", „jak" i „co" robić bezpiecznie. Usprawniano procesy, dzięki informacjom można było eliminować bariery i wprowadzać praktyczne ulepszenia. Misją firmy jest docenienie bezpiecznych zachowań, tworzenie środowiska sprzyjającego zdrowiu. Ważne są: ustalenie jasnego oczekiwania wobec siebie i innych, a także reagowanie odważnie – przerwanie pracy, jeśli widzi się zagrożenie dla zdrowia lub życia.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Komtur Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
88

Tydzień Zdrowia

Firma zrealizowała program „Tydzień Zdrowia", którego mierzalnym celem było zapewnienie pracownikom dostępu do działań profilaktycznych oraz podniesienie poziomu wiedzy w zakresie dbania o zdrowie fizyczne i psychiczne. Inicjatywa trwała pięć dni i obejmowała codzienne wydarzenia edukacyjne oraz konsultacyjne, w tym webinar „Cztery filary zdrowia" dotyczący diety, aktywności fizycznej, regeneracji i równowagi psychicznej, a także profilaktyczne badania onkologiczne we współpracy z organizacją UPacjenta, możliwość wykonania szczepień, konsultacje z ergonomistą oraz dietetykiem. W działania zaangażowani byli pracownicy (jako główni beneficjenci) oraz partnerzy medyczni (jako eksperci zewnętrzni). Praktyka odpowiadała na wyzwania rosnącej liczby chorób cywilizacyjnych, niskiego poziomu profilaktyki oraz przeciążeń związanych z pracą. →

ISO 26 000: Prawa człowieka

→

Komtur Polska

Wpływ programu mierzono frekwencją, liczbą wykonanych badań i odbytych konsultacji oraz analizując ankiety satysfakcji uczestników. Motywacją była troska o dobrostan zespołu oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności i prewencji. Inicjatywa była spójna z działalnością firmy, której hasłem jest „Komtur cares". Dzięki realizacji praktyki firma osiągnęła rezultaty ilościowe w postaci wysokiej frekwencji – w działania zaangażowali się praktycznie wszyscy pracownicy. Odnotowano wzrost świadomości w zakresie profilaktyki, ergonomii pracy i równowagi psychicznej, a także większe zainteresowanie tematyką zdrowego stylu życia. Pracownicy docenili korzyści w postaci łatwego dostępu do badań i specjalistów bez konieczności organizowania wizyt poza pracą, możliwość wczesnego wykrycia potencjalnych problemów zdrowotnych oraz uzyskania indywidualnych zaleceń dotyczących diety i ćwiczeń.

Kopalnia Soli „Wieliczka"

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
837

Comber Babski – żywa tradycja kobiet jako element niematerialnego dziedzictwa Wieliczki

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Comber Babski organizowany w Kopalnia Soli „Wieliczka" to 30-letnia inicjatywa pracownicza, która łączy integrację kobiet z podtrzymywaniem tradycji środowiska górniczego. Odbywa się corocznie w okresie święta Barbórki równolegle z tradycyjną Karczmą Górniczą. Praktyka wpisuje się w szerszy kontekst kulturowy. W roku 2023 tradycje barbórkowe oraz kult św. Kingi wśród górników solnych kopalni w Bochni i Wieliczce zostały wpisane na Krajową Listę Niematerialnego Dziedzictwa Kulturowego, potwierdzając ich wyjątkową wartość społeczną i historyczną. Celem praktyki było wzmacnianie integracji kobiet zatrudnionych w spółce, budowanie kultury organizacyjnej opartej na wspólnocie i partycypacji oraz podtrzymywanie żywych tradycji środowiska górniczego. Mierzalnym efektem był systematyczny wzrost frekwencji, od kilkudziesięciu osób do rekordowych 180 podczas jubileuszowej, 30. edycji. Działanie miało charakter cykliczny i nieprzerwany od roku 1995 (poza 2020, kiedy miała miejsce pandemia). Od 15. edycji wydarzenie posiada motyw przewodni, m.in. dworski, disco, Halloween, bajkowy świat, Dziki Zachód, co zwiększyło zaangażowanie uczestniczek w przygotowanie strojów i współtworzenie oprawy wydarzenia. Praktyka wzmocniła integrację między działami, relacje międzypokoleniowe oraz identyfikację z organizacją. Uczestniczki zyskały przestrzeń do budowania relacji i współtworzenia kultury firmy.

Kopalnia Soli „Wieliczka”

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
837

Dostępność w praktyce – szkolenie pierwszej linii obsługi turysty

Dostępność turystyki dla wszystkich to jedno z zadań Kopalni Soli „Wieliczka” w Strategii 2025–2027. W dniach 10–11 grudnia 2025 r. przeprowadzono trzy czterogodzinne warsztaty, w których wzięło udział około 60 pracowników pierwszej linii kontaktu z turystami. Szkolenie obejmowało komunikację włączającą, język inkluzywny i reagowanie w sytuacjach trudnych. Uczestnicy zyskali praktyczne narzędzia i pewność w obsłudze osób ze szczególnymi potrzebami. Pozytywne informacje zwrotne i frekwencja wskazują na skuteczność pilotażu, który posłuży do rozwijania kompetencji dostępnościowych w kolejnych grupach pracowników.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

KPMG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2300
Partner Strategiczny FOB

Program sportowy

Program sportowy powstał, by zachęcać pracowników do regularnej aktywności fizycznej oraz wzmacniać integrację zespołów. Firma postawiła sobie za cel stworzenie co najmniej 20 drużyn i zaangażowanie minimum 200 osób w cykliczne treningi. Program działał przez cały rok i polegał na dofinansowaniu zespołów tworzonych oddolnie przez pracowników. W inicjatywie uczestniczyły 22 drużyny reprezentujące 12 dyscyplin, m.in. tenis, squash, piłkę nożną, siatkówkę, koszykówkę, pływanie czy gokarty. Partnerami projektu byli lokalni organizatorzy rozgrywek i imprez sportowych. Inicjatywa odpowiadała na wyzwania związane z promocją aktywności fizycznej, budowaniem dobrostanu i relacji w miejscu pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

KPMG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2300
Partner Strategiczny FOB

AI Academy

AI Academy to ogólnofirmowa inicjatywa rozwijająca kompetencje pracowników w zakresie sztucznej inteligencji i promująca jej odpowiedzialne wykorzystanie. Jej celem było dotarcie z wiedzą o AI do ponad 1 tys. osób, objęcie szkoleniami wszystkich departamentów oraz zachęcenie pracowników do dalszego rozwoju. Program składał się z kampanii edukacyjnej, szkolenia ogólnego oraz dedykowanej ścieżki dla różnych działów. Miał charakter długofalowy, pracownicy rozwijali umiejętności i dzielili się wiedzą w zespołach, zwiększając efektywność pracy. Adresatami programu byli wszyscy pracownicy KPMG, a partnerami – zespoły odpowiedzialne za rozwój narzędzi AI, takich jak Digital Gateway GenAI, ClaraAI, AIQ Chat czy AVA. AI Academy przyniosła znaczące rezultaty. W inauguracji programu udział wzięło około 1300 osób, podstrona programu odnotowała ponad 2400 wyświetleń, a wszystkie departamenty w firmie uczestniczyły w dedykowanych szkoleniach. Powstała aktywna społeczność AI Entuzjastów licząca 500 osób oraz Super Userów, a 98 pracowników zgłosiło się do AI Talent Lab. Program zwiększył świadomość na temat AI, stworzył środowisko edukacyjne i wzmocnił kulturę innowacji. Pracownicy mieli dostęp do różnorodnych szkoleń, rozwijali kompetencje oraz zyskali wsparcie w efektywniejszej pracy dzięki narzędziom AI.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Kronospan Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
747

Przedszkole zakładowe KronoMiś

Firma Kronospan, uruchamiając przedszkole zakładowe KronoMiś, rozwiązała problem braku miejsc w lokalnych przedszkolach oraz umożliwiła szybszy i mniej problemowy powrót pracowników do pracy po urlopie macierzyńskim. Placówka jest integracyjna, ekologiczna, wielojęzyczna i prowadzona przez wykwalifikowanego operatora. Nowoczesne zaplecze obejmuje sale edukacyjne, rehabilitacyjną, logopedyczną oraz edukacyjno-terapeutyczną, stwarza tym samym optymalne warunki rozwojowe. Przedszkole wykorzystuje wyłącznie żywność ekologiczną, a w ramach współpracy z firmą organizowane są inicjatywy edukacyjne dotyczące ekologii, recyklingu oraz nauk technicznych. Dostępność miejsca w KronoMisiu stanowi benefit dla pracowników i kandydatów oraz wspiera rozwój zawodowy rodziców.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

KRUK

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500

Czuję się dobrze w KRUKu – program wellbeingowy

Wellbeing jest filarem strategii Grupy KRUK 2025–2029. Klienci i pracownicy funkcjonują w świecie niepewności (VUCA/BANI), a KRUK jest w trakcie transformacji digital i lean agile. Ocena podwójnej istotności potwierdziła społeczny i środowiskowy wpływ firmy, a także wagę tematu dobrostanu pracowników. Firma połączyła działania dla pracowników i menedżerów w program „I feel good" wspierającym dobre samopoczucie i współodpowiedzialność. Pracownicy mogli być odbiorcami i twórcami inicjatyw. Projekt dotyczy pięciu filarów: zdrowia fizycznego (ZF), energii i aktywności, zdrowia psychicznego (ZP), odporności i radzenia sobie ze stresem, relacji (R), jakości współpracy i balansu, poczucia spełnienia (PS), rozwoju talentów i smart workingu, stabilności finansowej (SF), trafnych decyzji i podejścia do przyszłości. Wpływ mierzono corocznie, anonimowo i w dobrowolnym badaniu zaangażowania, realizowanym przez firmę zewnętrzną przy frekwencji poniżej 90% w 2024 i 2025 r. Program wzmocnił dobrostan firmy w sytuacji zmian. Wskaźniki rok do roku są stabilne: zaangażowanie na poziomie 90% w 2024 r., 92% w 2025 r., eNPS na poziomie 91% w 2024 r. i 92% w 2025 r., wellbeing na poziomie 86% w 2024 r., 87% w 2025 r., rotacja na poziomie 7,7% w 2024 r., 8,3% w 2025 r. Ludzie docenili program za różnorodność, czyli za opiekę medyczną, ubezpieczenie zdrowotne, edukację, dwie godziny dla rodziny, program dla rodziców, warsztaty, coaching, mentoring, badania talentów, e-doradztwo finansowe i prawne, gender pay gap. „I feel good" to akcja w pięciu krajach Grupy KRUK, by dbać o spójność doświadczeń, narzędzi, móc porównywać efekty i podejmować decyzje wspierające wellbeing w firmie.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1750

Projekt ambasadorski – logistyka dla przyszłości

Firma od roku 2023 współpracuje ze szkołami i uczelniami w całej Polsce, dzieli się wiedzą o klimacie i kompetencjach przyszłości poprzez warsztaty, wykłady, wizyty studyjne i konferencje. W 2025 r. działania realizowano w skali ogólnokrajowej, obejmowały one m.in. warsztaty „Climate Fresk", „Solution Design" i „Fleet in the corporation", odpowiadając na problem niedopasowania kompetencji młodych ludzi do rynku pracy. W 2025 r. zorganizowano 13 wydarzeń, zaangażowano 37 pracowników i dotarto do około 8 tys. uczniów i studentów. Uczestnicy zdobyli praktyczną wiedzę i lepiej poznali realia biznesu, w tym wyzwania klimatyczne. Projekt wzmacnia kapitał ludzki, współpracę z edukacją oraz równość szans na rynku pracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Lenovo Technology Oddział w Polsce

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
125

Paczka dla Seniora

Projekt Paczka dla Seniora, realizowany we współpracą z Fundacją Dobrych Inicjatyw, powstał w ramach edukacyjnego programu Junior Project Manager it's Me!. Dzieci z domów dziecka współpracują z fundacją i wolontariuszami, aby zidentyfikować seniorów potrzebujących wsparcia. Wolontariusze organizują zbiórki rzeczowe i finansowe oraz pomagają w pakowaniu i dostarczaniu paczek zawierających produkty żywnościowe i higieniczne. Pracownicy Lenovo angażują do akcji także swoje rodziny, realizują w ten sposób wolontariat międzypokoleniowy. Podczas jedenastej edycji przekazano 1008 paczek o wartości 386 345 zł. Projekt daje wolontariuszom poczucie sprawczości, integruje pracowników, wzmacnia współpracę między działami oraz buduje dumę i motywację do angażowania się w działania społeczne.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Leroy Merlin Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
12600

Włączamy przestrzeń bez barier

„Włączamy przestrzeń bez barier" to projekt, którego celem było budowanie dostępnego i otwartego miejsca pracy dla wszystkich, także osób z niepełnosprawnościami. Inicjatywę realizowano wspólnie z Fundacją TAKpełnosprawni, której eksperci prowadzili webinary dla pracowników dotyczące obalania powszechnych stereotypów oraz używania włączającego języka. Zorganizowano także szkolenia dla działu HR na temat inkluzywnych procesów rekrutacyjnych oraz warsztaty dla menedżerów o zarządzaniu różnorodnymi zespołami. Dodatkowo chętne osoby miały dostęp do indywidualnych konsultacji z ekspertem ds. orzekania o niepełnosprawności, specjalistą PFRON. Z kolei w siedzibie firmy zorganizowano wydarzenie „Zmień perspektywę", które dawało możliwość doświadczenia wyzwań osób z różnymi niepełnosprawnościami poprzez symulacje i warsztaty. Projekt pozwolił rozwinąć i pogłębić praktyki inkluzywne obecne od lat w Leroy Merlin Polska. Przykładem mogą być ogłoszenia rekrutacyjne z informacją o otwartości na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.→

ISO 26 000: Prawa człowieka

→

Leroy Merlin Polska

Na stronie Kariera.leroymerlin.pl powstała zakładka „Bez barier" – z konkretnymi przykładami, jak w praktyce wygląda otwarta, inkluzywna organizacja. Efektem projektu było wzmocnienie kultury różnorodności. Miernikiem efektywności zaś wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, który wzrósł do wartości 6%. Inicjatywa „Włączamy przestrzeń bez barier" zdobyła Nagrodę Karty Różnorodności w kategorii „Partnerstwo". Została wybrana głosami internautów i internautek w publicznym głosowaniu.

Lewiatan Holding

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
83

Fundacja PSH Lewiatan. Blisko Twoich potrzeb

Fundacja Lewiatan działa nieprzerwanie od roku 2020; wspiera lokalne inicjatywy w obszarach społecznych, edukacyjnych i ekonomicznych oraz wskazuje przedsiębiorstwom z sieci Lewiatan sprawdzone rozwiązania. W roku 2025 Fundacja Lewiatan kontynuowała działania na rzecz dzieci, młodzieży i osób chorych, m.in.: w ramach akcji „Misja: Życie" do 16 lokalnych organizacji onkologicznych trafiło blisko 30 tys. zł; wsparcie finansowe dla szkół w Głuchołazach i Stroniu Śląskim wyniosło około 13 tys. zł; paczki dla dzieci leczonych w Szpitalu Zespolonym w Kielcach – 1 tys. zł; akcja 1,5% „Serce dla serca" na rozwój polskiej kardiochirurgii przyniosła ponad 150 tys. zł; inicjatywy sportowe i promującej zdrowy styl życia dzieci i młodzieży uzyskały około 14 tys. zł. Łącznie, w ciągu pięciu lat Fundacja Lewiatan przekazała niemal 2 mln 561 tys. zł, w tym: ponad 1 mln 083 tys. zł wsparcia dla przedsiębiorców, pracowników sklepów i ich bliskich w trudnej sytuacji życiowej; 663 202 zł zebranych podczas pięciu finałów WOŚP przez Sztab #6260; 300 tys. zł dla FRK im. Z. Religi w ramach akcji „Od serca dla serca"; 206 740 zł na wsparcie szpitali, stowarzyszeń, fundacji i lokalnych organizacji działających na rzecz dzieci, młodzieży i osób starszych; 98 150,86 kg żywności zebranej podczas zbiórek oraz 200 tys. zł w ramach akcji „Solidarni z Ukrainą".

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Lidl Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
29000

Ambasadorzy ESG

Program YOU to inicjatywa edukacyjna przybliżająca cele ESG firmy grupie 360 tys. pracowników w 31 krajach. W ramach projektu uruchomiono szkolenie e-learningowe dla 27 tys. pracowników Lidl Polska, podzielone na sześć modułów tematycznych: ochrona klimatu, poszanowanie bioróżnorodności, ochrona zasobów, uczciwe działanie, promowanie zdrowia oraz dialog o zrównoważonym rozwoju. Informacje o programie przekazywane są również na etapie rekrutacji i wdrożenia nowych osób do organizacji. Elementem praktyki było powołanie ambasadorów ESG spośród pracowników sieci. Aktywność ambasadorów poddawana jest weryfikacji, a proces kończy się przyznaniem tytułu Ambasadora Roku oraz nagród rzeczowych. Praktyka odpowiada na wyzwania w zakresie budowania świadomości ekologicznej i społecznej wewnątrz organizacji.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Lingaro

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300
Partner Strategiczny FOB

Lingaro WISE

Pierwsze inicjatywy dotyczące kobiet firma rozpoczęła już w 2017 r. Praktyka miała na celu rozwój umiejętności kobiet w dziedzinie nowych technologii oraz zwiększanie ich obecności na stanowiskach eksperckich i liderskich. W 2025 r. liczba uczestniczek programu przekroczyła 200, co wpłynęło na rozszerzenie sieci kobiet w organizacji oraz nawiązanie kontaktów także poza jej strukturami. Lingaro WISE skupiało się na prowadzeniu warsztatów, inspiracyjnych spotkań, mentoringu oraz na budowaniu społeczności wspierającej kobiety – stacjonarnie i online. Program Lingaro WISE adresowano do lingarianek, alumnych oraz kobiet działających w sektorze IT. WISE był odpowiedzią na niedostateczną reprezentację kobiet w branży informatycznej, w szczególności na stanowiskach menedżerskich wyższego szczebla. Efekty programu oceniano poprzez analizę uczestnictwa, badanie satysfakcji, monitorowanie wzrostu zaangażowania kobiet w projekty eksperckie oraz ich rozwoju zawodowego.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

„CzekoSprawni" – system ewakuacji dla osób ze szczególnymi potrzebami

Celem praktyki było wypracowanie i wdrożenie systemu ewakuacji dla osób ze szczególnymi potrzebami – OzN. Działanie rozpoczęto w 2024 r. od audytu dostępności z Fundacją Polska Bez Barier. Wdrożono następujące rekomendacje: zamontowano apteczki niżej niż zwykle, wprowadzono w toaletach system przywołania pomocy. Kupiono trzy krzesła ewakuacyjne i przeprowadzono szkolenia z zakresu ich obsługi. Ewakuacja osób ze szczególnymi potrzebami była stałym elementem corocznych ćwiczeń. Partnerem została Fundacja Polska Bez Barier, beneficjentami zaś – OzN i ich zespoły. Praktyka odpowiadała na wyzwanie nierówności i wykluczenia, zapewniając realne bezpieczeństwo osobom z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Wdrożono rozwiązania architektoniczne, kupiono specjalistyczny sprzęt oraz przeszkolono pracowników. Stworzono w pełni dostępne i bezpieczne miejsce pracy, co było kluczowe dla zwiększania zatrudnienia OzN. Działania wpływały na budowę włączającej kultury organizacyjnej, co bezpośrednio wspierało wzrost zatrudnienia OzN. Pracownicy z niepełnosprawnościami ruchowymi zyskali poczucie bezpieczeństwa, dostęp do adekwatnego sprzętu oraz przejrzyste procedury działania w sytuacji zagrożenia.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Wolontariat w firmie Wedel

W 2025 r. zrealizowano 25 inicjatyw wolontariackich, na które przeznaczono łączny budżet wysokości 128 700 zł. W działania zaangażowało się 53 wolontariuszy z obszarów produkcji, biura oraz sprzedaży terenowej, którzy dotarli do około 2,5 tys. beneficjentów. Wsparcie skierowano m.in. do osób w kryzysie bezdomności, seniorów, dzieci z niepełnosprawnościami oraz organizacji działających na rzecz zwierząt. Program opierał się na trzech filarach: programie grantowym „Wedel od Serca", wolontariacie kompetencyjnym oraz akcjach doraźnych, i odpowiadał na wyzwania związane z wykluczeniem społecznym i izolacją grup wrażliwych. Realizacja programu przyczyniła się do wzmocnienia integracji pracowników z różnych obszarów firmy oraz rozwoju kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności społecznej. Inicjatywy te wpisują się w długofalową strategię ESG przedsiębiorstwa oraz wspierają realizację nadrzędnego celu firmy, jakim jest budowanie jakościowych relacji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Lyreco Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
600
Partner Strategiczny FOB

ESG przy kawie – Lyreco w praktyce

W roku 2025 firma zrealizowała program edukacyjny mający na celu podniesienie wiedzy pracowników o strategii zrównoważonego rozwoju i jej wpływie na procesy operacyjne. Koordynator ds. ESG przeprowadził 28 webinarów, w których udział wzięło łącznie 2230 osób. Tematyka spotkań obejmowała m.in. standardy ISO, certyfikację EcoVadis i Fairtrade, system BDO, gospodarkę odpadami, system kaucyjny, logistykę, gospodarkę o obiegu zamkniętym (GOZ) oraz wolontariat i ergonomię. Treści zostały dostosowane do specyfiki działów sprzedaży, administracji oraz współpracy z dostawcami. Efekty działań zweryfikowano poprzez analizę frekwencji oraz ankietę satysfakcji. Zgodnie z wynikami badania, 98% uczestników zaakceptowało przyjętą formułę spotkań, a 93,2% oceniło ich poziom jako wysoki lub bardzo wysoki. Ponadto 87% respondentów uznało przekazane informacje za przydatne w wykonywaniu obowiązków służbowych, a 86,4% potwierdziło wzrost wiedzy o działaniach firmy w obszarze ESG. Inicjatywa służy ujednoliceniu komunikacji wewnętrznej oraz przygotowaniu kadr do merytorycznej obsługi klientów w zakresie zrównoważonego rozwoju.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

MAKRO Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

Wsparcie zdrowia psychicznego pracowników – Helping Hand

Firma w 2021 r. nawiązała współpracę z dostawcą platformy wsparcia psychologicznego – Helping Hand. Był to element programu wspierającego pracowników pt. „Włączam równowagę". Celem współpracy było umożliwienie pracownikom dostępu do zagadnień samorozwoju, wsparcie w zadbaniu o dobrostan własny i zespołu oraz rozwiązywanie problemów psychologicznych. Helping Hand to platforma, która pozwalała użytkownikom otrzymać kompletne i spersonalizowane wsparcie psychologiczne, w postaci wartościowych treści oraz interaktywnych spotkań z terapeutami. Platforma odpowiadała na wyzwania związane z radzeniem sobie z lękiem i rozumieniem przyczyn niepokoju, z poczuciem satysfakcji. Każdy z pracowników mógł zarejestrować się za darmo na platformie. Umożliwiała mu dostęp do pełnej listy doświadczonych i zweryfikowanych psychoterapeutów i ich kalendarzy, edukacyjnych wideo oraz wywiadów z terapeutami, a także do czatów eksperckich prowadzonych przez terapeutów, do bazy fachowych tekstów z poradami, tematycznych webinarów poruszających najważniejsze kwestie w zakresie zdrowia psychicznego. MAKRO z Helping Hand organizowało też tematyczne miesiące, np. wypalenie zawodowe, inspiracje, dbanie o siebie.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Mars Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3300

Działania w obszarze dbania o dobrostan pracowników

Pracownicy mogli poszerzać wiedzę na temat profilaktyki wielu chorób, a także skorzystać z badań wykonywanych w miejscu pracy, takich jak badania krwi, pomiar ciśnienia czy analiza składu masy ciała. Celem praktyki była poprawa dobrostanu pracowników oraz wzrost ich zaangażowania w działania z zakresu profilaktyki zdrowotnej. Program realizowany był w sposób ciągły we wszystkich oddziałach firmy Mars Polska i obejmował promocję aktywności fizycznej, wsparcie zdrowia psychicznego oraz rozwój pozytywnych postaw liderskich. W czerwcu zorganizowano sportowe wyzwanie promujące ruch fizyczny, a w ramach Tygodnia Świadomości Zdrowia Psychicznego odbyły się spotkania edukacyjne. Z programu mogli korzystać wszyscy zainteresowani (niezależnie od rodzaju umowy, na jaką pracują). W realizację zaangażowani byli dział HR oraz eksperci zewnętrzni. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane ze stylem życia, stresem i chorobami cywilizacyjnymi. Inicjatywa wspierała kulturę organizacyjną opartą na trosce o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników, co przekłada się na stabilność i efektywność biznesu. Firma odnotowała wysokie zaangażowanie pracowników: w spotkaniach dotyczących profilaktyki onkologicznej wzięło udział kilkaset osób, ponad 800 osób uczestniczyło w czerwcowym wyzwaniu sportowym, deklarując poprawę ogólnego samopoczucia o 90% i poprawę produktywności dzięki aktywności fizycznej o 59%, a ponad 400 wzięło udział w spotkaniach o wsparciu odporności psychicznej. Rezultatem było zwiększenie świadomości zdrowotnej i otwartości na temat dobrostanu. Uczestnicy zyskali dostęp do badań i wiedzy eksperckiej. Działania wpłynęły na wzmacnianie wizerunku firmy jako wspierającej zachowanie balansu między pracą a życiem prywatnym.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

mBank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8601
Partner Strategiczny FOB

Program międzypokoleniowej wymiany doświadczeń

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

mBank rozwija kulturę współpracy i wzajemnego uczenia się, traktując różnorodność wiekową jako ważny element swojej tożsamości organizacyjnej. Celem praktyki było wzmacnianie kompetencji pracowników poprzez łączenie różnych perspektyw, doświadczeń i stylów pracy. Uruchomiono program międzypokoleniowej wymiany doświadczeń, do którego w pierwszej edycji zaproszono 25 par mentoringowych z całej Grupy. Program uzupełniano cyklem webinarów oraz warsztatów poświęconych komunikacji międzypokoleniowej, współpracy i wzajemnemu wsparciu. Interesariuszami inicjatywy byli pracownicy różnych pionów i pokoleń, a bezpośrednimi beneficjentami uczestnicy programu oraz zespoły, w których pracują. Praktyka odpowiadała na wyzwanie budowania spójności i efektywnej współpracy w zróżnicowanej organizacji. Jej wpływ mierzono za pomocą badań ewaluacyjnych oraz obserwacji zmian i postępów w zespołach. Motywacją firmy było wzmacnianie kompetencji pracowników oraz tworzenie kultury sprzyjającej innowacyjności. Adresaci praktyki zyskali: możliwość wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami różnych pokoleń, lepsze zrozumienie odmiennych perspektyw i stylów pracy oraz wsparcie w rozwijaniu kompetencji komunikacyjnych i współpracy zespołowej.

Medicover

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11827
Partner Strategiczny FOB

Wspieramy rodzicielstwo

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem projektu było wsparcie pracowników i współpracowników na różnych etapach rodzicielstwa – od planowania rodzicielstwa i starań o dziecko, przez pierwsze lata wychowania dziecka, aż po wyzwania związane z jego dorastaniem. Przedsięwzięcie było realizowane od maja do czerwca i obejmowało cykl webinarów oraz warsztatów tematycznych, takich jak: „Projekt Rodzicielstwo. Od planu do zdrowej ciąży", „Podróż nastolatka. Początek dorastania" czy „Jak być fajnym Tatą?". Inicjatywa wyróżniała się partnerską współpracą międzysektorową – firma realizowała projekt wspólnie z klinikami Invimed (leczenie niepłodności), organizacją Parenteen (wsparcie w wychowaniu nastolatków) oraz Fundacją Share The Care (promocja równego podziału obowiązków rodzicielskich). Dzięki temu uczestnicy mogli skorzystać z różnorodnych perspektyw: medycznej, psychologicznej oraz społecznej i otrzymali wsparcie dopasowane do realnych wyzwań współczesnego rodzicielstwa. W inicjatywie wzięło udział 452 pracowników i współpracowników. Jeden z webinarów poprowadzony przez Renatę Korolczuk z Parenteen: „Podróż nastolatka. Początek dorastania – klasy 4–6" zdobył maksymalny NPS o wartości 100 od 125 uczestników. Projekt wzmacniał poczucie bezpieczeństwa i wspólnotowości, a także promował kulturę organizacyjną przyjazną rodzinie. Działanie miało charakter cykliczny. Wpisywało się w długofalową strategię wspierania pracowników w różnych etapach życia.

Medicover

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11827
Partner Strategiczny FOB

Podróż do przyszłości

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

„Podróż do przyszłości" to inicjatywa, do której firma zaprosiła pracowników i współpracowników, aby rozwijać empatię, otwartość i zrozumienie potrzeb osób starszych, promować wielopokoleniowe podejście w kulturze organizacyjnej oraz kształtować postawy prozdrowotne. Projekt łączył edukację, doświadczenie zmysłowe i profilaktykę zdrowotną, umożliwiając uczestnikom nie tylko poszerzenie wiedzy, ale także „poczucie" codziennych wyzwań, z jakimi mierzą się seniorzy, oraz zyskanie motywacji do codziennej aktywności fizycznej. Podczas wydarzenia stacjonarnego uczestnicy testowali kombinezon Senior Suit, symulujący ograniczenia ruchowe oraz spadek sprawności wzroku, słuchu i koordynacji. Uzupełnieniem była sesja online poświęcona roli ruchu jako podstawy zdrowia fizycznego i psychicznego oraz prostym formom aktywności wspierającym sprawność w każdym wieku. Projekt realizowany był we współpracy z Akademią Wychowania Fizycznego w Warszawie oraz zespołem Ergonomii i Profilaktyki Zdrowia Medicover. Warsztaty spotkały się z dużym zainteresowaniem, uczestnicy podkreślali, że doświadczenie kombinezonu Senior Suit pozwoliło im lepiej zrozumieć codzienne ograniczenia osób starszych i rozwinąć empatię, na co wskazują cytaty z anonimowych opinii zebranych od uczestników wydarzenia stacjonarnego. Choć każdy z uczestników „zestarzał się" w inny sposób, to większość z nich połączyły wspólne dolegliwości: 46% osób odczuwało ciężkość ciała, 38% osób dotknęła ograniczona ruchomość stawów i pogorszenie słuchu, 28% osób odczuwało pogorszenie wzroku, 8% uczestników miało zadyszkę podczas prostych czynności.

Medicover

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11827
Partner Strategiczny FOB

Bezpieczni z Medicover

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

„Bezpieczni z Medicover" to inicjatywa mająca na celu wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa poprzez praktyczną edukację i przygotowanie do działania w sytuacjach zagrożenia. Projekt rozpoczął się od analizy wyzwań wpływających na dobrostan pracowników i ich bliskich. Firma zidentyfikowała, że kluczowym czynnikiem obniżającym dobrostan było poczucie braku bezpieczeństwa – szczególnie dotkliwe w obecnych realiach, na które wpływają m.in. wojna za wschodnią granicą, dezinformacja, zagrożenia cybernetyczne i presja codzienności. W odpowiedzi przygotowano całoroczną kampanię opartą na pięciu misjach: bezpieczeństwo w mieście, w podróży, w sieci, w relacjach i w finansach. Każda misja obejmowała określony cel edukacyjny i zestaw praktycznych kompetencji. Firma opracowała cykl webinarów, warsztatów i materiałów opartych na realnych scenariuszach zagrożeń, a projekt wzbogacono o elementy grywalizacji zwiększające zaangażowanie. Po każdym etapie prowadzono ankiety, które potwierdziły, że kampania realnie zwiększyła poczucie bezpieczeństwa oraz gotowość do udzielania pomocy w sytuacjach kryzysowych. Firma zrealizowała pięć misji edukacyjnych obejmujących kluczowe obszary bezpieczeństwa, angażując 2432 uczestników. Średni NPS wyniósł +88 (N = 343), a 93,3% odbiorców zadeklarowało realny wpływ działań na poczucie bezpieczeństwa.

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
883

Wsparcie psychologiczne dla osób zatrudnionych w Międzynarodowym Porcie Lotniczym im. Jana Pawła II Kraków-Balice Sp. z o.o.

Troska o zdrowie psychiczne osób pracujących jest równie ważna, jak dbałość o ich kondycję fizyczną czy zasady BHP. Firma wspierała zatrudnionych m.in. w realizacji sportowych pasji, dofinansowując treningi i starty w różnego rodzaju imprezach sportowych. W odpowiedzi również na inne potrzeby pracowników, które wynikają m.in. z chęci utrzymania równowagi między pracą a życiem prywatnym (praca w systemie zmianowym czy równoważnym, ekspozycja na wysoki poziom stresu), jak też dbałości o dobre samopoczucie, w marcu wdrożono kolejną inicjatywę propracowniczą, wspierającą pracowników i zapewniającą im dostęp do profesjonalnej pomocy psychologicznej. Usługa ta realizowana była we współpracy z zewnętrzną platformą, która umożliwiała szybki i anonimowy kontakt ze specjalistami, w tym z psychologami, terapeutami, psychodietetykami, fizjoterapeutami czy coachami. Każda osoba zatrudniona mogła korzystać z anonimowych konsultacji online (pięć razy w ciągu roku), bez konieczności wcześniejszego zgłoszenia takiej potrzeby do przełożonego bądź Działu Zarządzania Personelem. Po działaniach pilotażowych i konsultacjach z przedstawicielstwem osób pracujących, inicjatywa stała się częścią działań propracowniczych, ma charakter stały i wpisuje się w szerszy plan działań z obszaru wellbeingowego. Głównym celem jest promocja dobrostanu psychicznego wśród wszystkich zatrudnionych (zarówno na stanowiskach operacyjnych, technicznych, jak i administracyjnych), niezależnie od płci, wieku, kondycji, pełnionej funkcji w spółce, jak też rodzaju i miejsca wykonywania zadań służbowych czy systemu czasu pracy. Z rozwiązania skorzystało już wielu pracowników i pracowniczek, a zanonimizowane dane pozwoliły na monitorowanie jego zasięgu i wpływu na ogólne samopoczucie korzystających.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Mleczarnia Turek

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
360

Mozaika klimatyczna – dla wszystkich pracowników

W ramach praktyki Mleczarnia Turek zorganizowała warsztaty pt. „Mozaika klimatyczna" dla wszystkich swoich pracowników, prowadzone przez wewnętrznych moderatorów. Wydarzenie zostało zorganizowane po to, by podnieść świadomość ekologiczną pracowników oraz budować kulturę organizacyjną opartą na zrozumieniu wyzwań klimatycznych i celach środowiskowych firmy. Uczestnicy pracowali w grupach, analizowali zależności między przyczynami i skutkami globalnego ocieplenia, a następnie stworzyli mapę powiązań opartą na danych naukowych. Szkolenie było również okazją do przedstawienia strategii firmy w obszarze środowiskowym oraz do poinformowania o realizowanych projektach. Warsztat zachęcał i inspirował pracowników do zgłaszania nowych pomysłów dla firmy. Bezpośrednimi beneficjentami praktyki byli pracownicy, którzy zdobywali wiedzę i narzędzia do bardziej świadomych decyzji ekologicznych. Pośrednimi beneficjentami – firma oraz jej otoczenie. →

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

→

Mleczarnia Turek

Wzrost świadomości pracowników przekłada się na bardziej odpowiedzialne zachowania. W ramach praktyki w ciągu trzech lat przeszkolono 319 osób, co stanowi 92% wszystkich pracowników. Działania te znacząco zwiększyły poziom świadomości ekologicznej oraz zrozumienie założeń strategii zrównoważonego rozwoju wśród załogi. Pracownicy wykazywali większą aktywność, sami proponowali nowe rozwiązania oraz chętnie angażowali się w projekty środowiskowe.

Mleczarnia Turek

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
360

Program doceniania pracowników #takanaszanatura

Celem praktyki jest dostrzeżenie i nagrodzenie pracowników wyróżniających się zaangażowaniem, inicjatywą oraz postawami zgodnymi z wartościami firmy nie tylko w pracy, ale także poza nią. Działanie polega na procesie nominacji, w którym mogą uczestniczyć wszyscy pracownicy poza kadrą zarządzającą, zatem sami pracownicy nominują swoich kolegów i swoje koleżanki. Nominacje wymagają obiektywnego uzasadnienia opartego na faktach. Program promuje takie postawy, jak odpowiedzialność za organizację (ownership), proaktywność, działania w obszarze społecznej odpowiedzialności (także poza miejscem pracy) i bezpieczeństwa oraz inne zachowania wyjątkowo pozytywne. Adresatem i beneficjentem praktyki są pracownicy, którzy dzięki niej mogą zostać docenieni za swoje osiągnięcia i zaangażowanie, a pośrednio cała organizacja, w której wzmacnia się kultura uznania i odpowiedzialności. Mierzalnym efektem są coroczne wyróżnienia pracowników, których postawa stanowi przykład dla innych i wzmacnia wartości organizacji. Nagrodą jest statuetka oraz gratyfikacja finansowa przekazywana przez laureata na wybrany cel charytatywny, podwajana przez firmę. Firma osiąga coroczne wyróżnienia pracowników nominowanych za postawy zgodne z wartościami organizacji, co wzmacnia kulturę uznania i proaktywność. Pracownicy – jako główni beneficjenci – zyskują możliwość docenienia ich zaangażowania, wpływu na projekty i działania w obszarze odpowiedzialności społecznej. Efekty mierzone są liczbą nominacji oraz laureatów. Organizacja zyskuje większą motywację zespołu, rozwój pożądanych postaw oraz wzmocnienie kultury odpowiedzialności i współpracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Mondelēz International w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5100

Kaizeny DEI – ergonomia

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma w siedmiu fabrykach zlokalizowanych w Polsce wdrożyła Kaizeny DEI, dostosowując stanowiska do różnorodnych uwarunkowań fizycznych. To odpowiedź na istotne wyzwania demograficzne. Średnia wieku w zakładach wynosiła 44 lata, czasem nawet 49 lat, przy dużej liczbie osób w wieku ochronnym i długim stażu pracy. Dodatkowym impulsem była niska reprezentacja kobiet w obszarze technicznym (tylko 55 osób w skali kraju). W Poznaniu, który odpowiadał za wdrożenie projektu, zgłoszono 120 Kaizenów DEI, z czego aż 80 wdrożono, 10 z nich dotyczyło wsparcia pracy osób niższych wzrostem, 15 zaś ułatwiło pracę z ciężkimi przedmiotami. Wiele inicjatyw zgłaszały same kobiety. Pracownicy otrzymali nagrody za innowacje, a 88% partycypacji w ankiecie zaangażowania potwierdziło, że realny wpływ na ergonomię stanowiska pracy buduje silną więź z firmą. Rozwiązania powstały w partnerstwie z zespołami zarządzającymi, były testowane etapami: każda fabryka pełniła funkcję „pilota" dla wybranego pomysłu, przygotowując scenariusz wdrożenia dla pozostałych, co budowało synergię wiedzy. Projekt obejmował mapowanie procesów pod kątem wymagań fizycznych oraz kampanie promujące zgłaszanie usprawnień ergonomicznych. Inicjatywy były zintegrowane z obszarami bezpieczeństwa i ergonomii, a firma zapewniła zasoby na ich realizację oraz system miesięcznych nagród dla autorów najlepszych pomysłów. Dzięki temu kultura ciągłego doskonalenia wspierała zaangażowane środowisko pracy, eliminując bariery związane z siłą czy wzrostem, co pozwoliło na bezpieczne i efektywne wydłużenie aktywności zawodowej oraz inkluzywność technologiczną załogi.

Mondelēz International w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5100

Kobiety w rolach technicznych

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Wiele fabryk firmy mierzyło się z trudnościami w obsadzeniu ról technicznych. Mimo że kobiety stanowiły sporą część załogi, to stereotypy i bariery BHP sprawiały, że nie kandydowały one na stanowiska techniczne. Firma podjęła działania mające na celu pełne wykorzystanie potencjału pracowników. W trzech fabrykach – w Skarbimierzu, Cieszynie i Poznaniu – stworzono „kioski szkoleniowe" na halach, umożliwiające praktyczną naukę w miejscu pracy. W Poznaniu i Skarbimierzu powstał program szkoleniowy „Pay for Skils" w modelu 10-20-70, który obejmował teorię, moduły i pracę operacyjną. Wszystko kończył egzamin standaryzujący jakość pracy niezależnie od płci. W Cieszynie przeprowadzono rewizję zadań pod kątem BHP. Wdrożono autorski program rozwojowy oparty na „Training Within Industry" w parach mentorskich, gdzie doświadczeni operatorzy szkolili „pionierki". Ważnym symbolem były też szyte na miarę niebieskie stroje techniczne, wcześniej zarezerwowane dla mężczyzn. Działania znosiły silosowość kompetencyjną, zapewniały synergię wiedzy i trwale zmieniły kulturę organizacyjną, promując rolę kobiety-technika. Efektem praktyki był wzrost udziału kobiet na operatorskich stanowiskach technicznych – w Cieszynie i Skarbimierzu do 20%, a w Poznaniu do 12%. →

→

Mondelēz International w Polsce

W Tomaszowie pierwsze cztery kobiety uzyskały uprawnienia UDT. Programy wystandaryzowały szkolenie oraz egzaminy. Proces był transparentny i przewidywalny. Firma zredukowała liczbę wakatów na kluczowych stanowiskach technicznych i obniżyła koszty nadgodzin. Kobiety-operatorki osiągnęły poziom autonomiczny. Powstały trzy kioski szkoleniowe wykorzystywane obecnie także jako narzędzie AC w rekrutacji. Wyniki Ankiety Zaangażowania pokazały, że poczucie równości wzrosło o 5 punktów procentowych, a ocena możliwości rozwoju wzrosła o 6 punktów procentowych.

Mondelēz International w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5100

Ambasadorzy DEI na produkcji

Mondelēz International od lat buduje inkluzywną kulturę organizacyjną w swoich siedmiu fabrykach w Polsce. W 2025 r. firma, we współpracy z Fundacją Diversity Hub, przeprowadziła audyt DEI oraz powołała grupę 40 ambasadorów DEI reprezentujących wszystkie zakłady produkcyjne. Ambasadorzy opracowali 30 projektów w pięciu obszarach: zaangażowanie pokolenia Z, aktywizacja Silver Generation, wsparcie kobiet w rolach technicznych, inkluzywne przywództwo i integracja obcokrajowców. Zespoły zarządzające fabrykami wyłoniły 10 inicjatyw do wdrożenia. Cała kadra zarządzająca fabrykami przeszła szkolenia DEI. Spośród ambasadorów 28 osób przyjęło funkcję trenerów wewnętrznych DEI. Po ukończeniu kursu „Train the Trainer" rozpoczęli oni cykl szkoleń dla liderów zmianowych na produkcji. Do tej pory przeszkolili 80 liderów, realizując łącznie 300 godzin. Działania te wspierają cele biznesowe: zapewnienie stabilności załogi, zmniejszenie liczby wakatów oraz wzrost wskaźnika zaangażowania. Kluczowe efekty to powołanie Bielańskiego Centrum Różnorodności, wdrożenie Kaizenów DEI, standaryzacja programu „Kobiety w Rolach Technicznych" oraz skuteczna kampania EB skierowana do różnorodnych grup wiekowych. Współpraca ambasadorów z siedmiu fabryk pozwoliła przeciwdziałać silosowości. W perspektywie trwania Programu DEI odnotowano rekordowe 88% udziału w ankiecie zaangażowania, co dało wzrost o 8 punktów procentowych i wzrost Engagement Index o 5 punktów procentowych. Efektywność rekrutacyjna wzrosła. Zatrudniono 44 osoby w Płońsku i 72 w Skarbimierzu, gdzie poziom wakatów na kluczowych eksperckich rolach operatorskich spadł z 5,4% do 0,3%. Sukces komunikacyjny to 412 tys. organicznych wyświetleń postów, ER na poziomie 4,3% oraz publikacje medialne.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Mondi Corrugated Poland, Oddział Simet w Grabonogu

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
230

Zdrowie w solidnym opakowaniu – kompleksowy program profilaktyczny Mondi Corrugated Poland Sp. z o.o., Oddział Simet w Grabonogu

Praktyka polegała na realizacji kompleksowego programu profilaktycznego, którego mierzalnym celem było objęcie minimum 70% pracowników badaniami oraz ograniczenie absencji chorobowej. Firma prowadziła działania od 2021 r., rozpoczynając pilotażem ProfiMed, a następnie wdrażając stały program obejmujący badania diagnostyczne, konsultacje specjalistyczne, edukację zdrowotną oraz profilaktykę raka piersi realizowaną na terenie zakładu. Beneficjentami byli pracownicy, a partnerami ProfiMed, Amazonki, personel medyczny oraz działy HR i BHP. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane z chorobami cywilizacyjnymi, niską dostępnością badań i potrzebą wsparcia zdrowia psychicznego. Firma osiągnęła wymierne rezultaty: wzrost uczestnictwa w programie zdrowotnym do 70%, ponad 1 tys. wykonanych badań i konsultacji oraz spadek absencji chorobowej z 6% do 2%. Pracownicy zyskali łatwy dostęp do badań profilaktycznych, konsultacji specjalistycznych i edukacji zdrowotnej, co poprawiło ich świadomość zdrowotną, poczucie bezpieczeństwa i komfort pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

MSD Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
450

Kompleksowy program edukacji i profilaktyki zdrowotnej #Empower Your Health

Program miał na celu zwiększenie dostępności profilaktyki zdrowotnej i wiedzy o zdrowiu wśród pracowników. Odpowiadał na niską zgłaszalność na badania oraz bariery w podejmowaniu tematów związanych ze zdrowiem psychicznym. Obejmował działania integrujące troskę o zdrowie fizyczne i psychiczne, w tym profilaktykę w miejscu pracy – nowotworową, dermatologiczną, diagnostykę tarczycy oraz badania laboratoryjne (witamina D, lipidogram i glukoza), warsztaty Psychological Safety (które zgromadziły 300 uczestników), cykl Mental Health Awareness Month z historiami pracowników przełamującymi tabu oraz inicjatywami mindfulness, a także edukację dotyczącą zdrowia na różnych etapach życia, np. menopauzy i andropauzy. W 23 akcjach wykonano 1047 badań, a 28 przypadków skierowano do dalszej diagnostyki. Działania dostosowano do specyfiki różnych grup pracowników, w tym pracowników zakładu produkcyjnego, aby zapewnić równy dostęp do programu niezależnie od miejsca i trybu pracy. Program stanowił uzupełnienie istniejących benefitów zdrowotnych, jak pakiet medyczny oraz narzędzia wsparcia zdrowia psychicznego finansowane przez firmę, i był kontynuowany jako element długofalowej strategii wellbeingowej. Praktyka przyczyniła się do wzmocnienia postaw prozdrowotnych, obniżenia barier w dostępie do badań (również wśród osób, których tryb pracy utrudnia korzystanie ze standardowych świadczeń zdrowotnych) oraz do większej otwartości w rozmowach o zdrowiu psychicznym.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

MTU Aero Engines Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1420

„Różowy Październik", „Niebieski Listopad" – badania profilaktyczne dla pracowników w ramach projektu firmowego Razem po Zdrowie

Od 2023 r. firma prowadzi cykliczne akcje „Różowy Październik" i „Niebieski Listopad": organizuje bezpłatne badania w miejscu i godzinach pracy. Adresatem są wszyscy pracownicy. Badania realizowane są przez placówkę medyczną, a wdrożenie wspierają działy Komunikacji, HR oraz kadra zarządzająca. Celem praktyki było zwiększenie udziału pracowników w badaniach profilaktycznych i ułatwienie wczesnego wykrywania nieprawidłowości zdrowotnych. Praktyka odpowiadała na problem niskiej zgłaszalności na badania kontrolne, redukowała bariery organizacyjne – czas, odkładanie diagnostyki. Efekty praktyki mierzono liczbą badań i frekwencją. W 2025 r. wykonano: 150 badań USG piersi oraz 135 badań dermatoskopowych w „Różowym Październiku", 500 badań PSA, 450 badań dermatoskopowych w „Niebieskim Listopadzie". Motywacją było zwiększenie dostępności diagnostyki i wzmocnienie kultury dbania o zdrowie pracowników. Pracownicy zyskali łatwiejszy dostęp do badań i impuls do kontynuacji diagnostyki. Mogli oni kontynuować diagnostykę w ramach pakietu medycznego.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Nationale-Nederlanden

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
989

Wolontariat pracowniczy w Nationale-Nederlanden

Program wolontariatu pracowniczego Nationale-Nederlanden angażuje pracowników w działania na rzecz lokalnych społeczeństw, umożliwiając im przeznaczenie ośmiu godzin pracy na akcje społeczne. W roku 2025 firma wspierała m.in. seniorów, osoby w trudnej sytuacji życiowej orz kobiety rozwijające kompetencje zawodowe. Wolontariat objął 350 pracowników, którzy przepracowali prawie 5 tys. Godzin: uczestniczyli w różnych projektach przez cały rok, w tym w 15 inicjatywach w ramach Tygodnia Wolontariatu w czerwcu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nationale-Nederlanden

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
989

Dzień na U

Nationale-Nederlanden od wielu lat wspiera profilaktykę zdrowotną i zdrowy styl życia. Od roku 2022 firma jest partnerem akcji „Dzień na U", prowadzonej przez Fundację Rak'n'Roll, promującej regularne badania i pozytywne podejście do zdrowia. W czerwcu 2025 r. w 10 miastach Polski, m.in. w Bytomiu, Człuchowie, Sławnie i Białogrodzie, zorganizowano bezpłatne badania USG piersi, jąder, tarczycy, jamy brzusznej oraz dermatologiczne badanie zmian. Przeprowadzono 1395 badań i 40 konsultacji psychoonkologicznych dla osób z niepełnosprawnościami. Ponadto pracownicy firmy mogli skorzystać z „Dnia na U" – wolnego dnia na badania profilaktyczne. W roku 2025 uczestniczyło w nim 630 osób.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Natural Pharmaceuticals

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
240

Klub gier planszowych

Celem praktyki było wspieranie dobrostanu pracowników oraz budowanie relacji między zespołami poprzez stworzenie przestrzeni do integracji i wspólnego spędzania czasu po pracy. W wyniku realizacji praktyki powstał klub gier planszowych „Natural Boards and Bikes". Spotkania klubu odbywały się po pracy średnio raz na dwa miesiące i miały charakter otwarty dla wszystkich pracowników. Firma stworzyła także bibliotekę gier planszowych, które można wypożyczać. Dzięki temu uczestnicy inicjatywy mogą korzystać z gier bez konieczności ich zakupu oraz spędzać czas wspólnie także poza miejscem pracy. Praktyka odpowiedziała na wyzwanie związane z potrzebą integracji zespołów oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Natural Pharmaceuticals

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
240

Bliscy są ważni

Celem programu „Bliscy są ważni" było zapewnienie wszystkim pracownikom równych praw w dostępie do urlopu okolicznościowego, niezależnie od ich sytuacji małżeńskiej. Wprowadzono wewnętrzną politykę umożliwiającą korzystanie z dni wolnych w ważnych momentach życia także osobom pozostającym w związkach partnerskich i prowadzącym wspólne gospodarstwo domowe. Rozwiązaniem objęto wszystkich pracowników firmy, a jego przygotowanie i wdrożenie realizował dział HR we współpracy z Zarządem. Inicjatywa odpowiadała na wyzwanie społeczne związane z różnorodnością modeli życia rodzinnego i potrzebą równego traktowania w miejscu pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Nest Bank

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
844

„Ambasadorzy ESG" w Nest!

Głównym dążeniem firmy było rozwijanie kompetencji pracowników oraz integracja zasad ESG w codziennych działaniach banku. Bank, we współpracy z FOB, zorganizował program „Ambasadorzy ESG". Projekt realizował strategię banku na lata 2025–2027. Polegał na przygotowaniu kilkudziesięciu liderów zmian poprzez 25-godzinny kurs online, cykl webinarów oraz spotkania z ekspertami. Adresatami programu byli pracownicy różnych jednostek, którzy stawali się wewnętrznymi ekspertami promującymi dobre praktyki z zakresu zrównoważonego rozwoju. Aktywność wiązała się bezpośrednio z biznesem poprzez budowanie umiejętności analitycznych i strategicznych niezbędnych m.in. do zarządzania ryzykiem ESG oraz do budowania kompetencji pozwalających wprowadzać rozwiązania z zakresy ESG w danym obszarze w organizacji. W pierwszej edycji wzięło udział 43 ambasadorów, którzy poświęcili ponad 1 tys. godzin na szkolenia i warsztaty. Rezultatem jakościowym było stworzenie przestrzeni do wymiany doświadczeń i oddolnego inicjowania działań ESG, co eliminowało silosowość w zarządzaniu wpływem. Uczestnicy zyskali dostęp do wiedzy eksperckiej, materiałów edukacyjnych oraz realnego wpływu na współtworzenie kultury odpowiedzialności banku. Organizacja osiągnęła wzmocnienie świadomości w zakresie standardów zrównoważonego rozwoju oraz przygotowała kadrę do wdrażania wymogów ESRS.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Nest Bank

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
844

Współpraca z Fundacją Synapsis

W roku 2025 Nest Bank, we współpracy z Nest Lease, zrealizował kompleksowy projekt „Wyzwanie Sportowe" w ramach programu FitNest. Przedsięwzięcie łączyło promocję zdrowego stylu życia z realnym wsparciem osób w spektrum autyzmu. Podczas czteromiesięcznej rywalizacji pracownicy obu spółek zarejestrowali łącznie 57 347 km aktywności pieszych, 80 032 km na kołach oraz 179,3 mln kroków, co zostało przeliczone na darowiznę dla Fundacji Synapsis. Inicjatywę uzupełniła szeroka kampania edukacyjna na platformie LinkedIn (ponad 7 tys. odsłon), promująca konkretne rozwiązania w zakresie inkluzywności, takie jak rekrutacja bez kamer czy onboarding w „mikrokrokach". Praktyka ta stanowi bezpośrednią odpowiedź na problem marginalizacji osób neuroróżnorodnych na rynku pracy, jednocześnie dostarcza organizacji cennej wiedzy o obniżaniu stresu w zespołach poprzez jasne reguły i przewidywalność. Dzięki połączeniu celów charytatywnych z edukacją wewnętrzną Grupa Nest skutecznie wzmocniła integrację między spółkami oraz zbudowała kulturę organizacyjną opartą na empatii i profesjonalnym podejściu do neuroróżnorodności w procesach biznesowych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nest Bank

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
844

Kultura Innowacji w Nest Banku – nowa era efektywności i rozwoju oparta o AI

Celem praktyki było zbudowanie kultury innowacji opartej na powszechnym wykorzystaniu narzędzi AI w codziennych procesach oraz zwiększenie cyfrowej efektywności zespołów. Motywację stanowiła chęć budowy przewagi rynkowej poprzez szybką adopcję generatywnej AI i rozwój autorskich rozwiązań dopasowanych do specyfiki pracy jednostek banku. Firma postawiła na wielopoziomową adopcję technologii, kładąc nacisk na edukację, oswajanie AI oraz sprawczość pracowników. Zamiast gotowych systemów, bank udostępnił ekosystem, w którym każdy mógł stać się twórcą rozwiązań AI. Proces wspierały elementy grywalizacji i wyzwania projektowe, zachęcające do eksperymentowania w bezpiecznym środowisku. Dzięki temu AI stała się intuicyjnym asystentem współtworzonym przez społeczność. Praktyka odpowiadała na wyzwanie cyfrowej transformacji kompetencji w dobie automatyzacji. Firma osiągnęła imponujące rezultaty ilościowe: pracownicy stworzyli ponad 500 botów, a liczba zapytań do asystenta sięgała 25 tys. miesięcznie. W czasie konkursu wykorzystanie platformy Nest Store wzrosło o 400%. Jakościowo projekt zbudował poczucie sprawczości - ponad 80% pracowników uważało, że AI realnie wspierało ich pracę. Pracownicy zyskali unikalne kompetencje cyfrowe i oszczędność czasu na zadaniach operacyjnych. Organizacja wyeliminowała ryzyko shadow IT i zyskała wizerunek innowacyjnego pracodawcy, co potwierdzono zdobyciem nagrody w konkursie „Siła Przyciągania" Pulsu Biznesu.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Nestlé Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6300
Partner Strategiczny FOB

Program DbajMY – holistyczne wsparcie zdrowia i dobrostanu pracowników Nestlé Polska

Firma kontynuowała program DbajMY – kompleksową inicjatywę wspierającą zdrowie fizyczne, psychiczne i relacje społeczne pracowników. Realizowała kampanie na temat badań profilaktycznych, konsultacje z fizjoterapeutami, działania wspierające ergonomię pracy oraz ruch – aktywne przerwy i akcje „Let's be active", skłaniające pracowników do troszczenia się o codzienną aktywność. Ważnym obszarem było wsparcie emocjonalne. Działała Grupa Wsparcia Koleżeńskiego tworzona przez 42 wyszkolonych wolontariuszy. Prowadzono także aktywności edukacyjne, m.in. kampanię dotyczącą menopauzy i andropauzy. Firma rozwijała również dostęp do usług specjalistycznych, takich jak poradnia dietetyczna oraz aplikacja Moje Liczby Zdrowia (monitorowanie podstawowych parametrów zdrowia). Kluczowym osiągnięciem roku było wdrożenie urlopu sabbatical, elastycznej 2–4 miesięcznej przerwy w pracy na regenerację, rozwój lub edukację z gwarancją powrotu na stanowisko. Program DbajMy doceniło prawie 80% pracowników. Jakość działań potwierdzono nagrodą „Niedźwiedź Zdrowia ZPP 2025" w kategorii pracodawcy promującego zdrowie.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Nowy Styl

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2906

E-learningi dla pracowników produkcji Fabryki Mebli Biurowych

Celem praktyki było przeszkolenie pracowników produkcyjnych Fabryki Mebli Biurowych Nowego Stylu (bez zakłócania pracy produkcji) w formule e-learningu z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz zapoznanie zatrudnionych z platformą szkoleniową. W projekt zostali zaangażowani: mistrzowie produkcji, Dział L&D i Dział IT. Motywacją do działania było podniesienie standardów etycznych, budowanie świadomości pracowników w odniesieniu do zachowań niepożądanych, dbanie o bezpieczne miejsce pracy oraz wzmacnianie kultury organizacyjnej. Praktyka odpowiadała na następujące wyzwania: cyfrowe włączenie pracowników blue-collars, równość dostępu do wiedzy oraz budowanie kultury szacunku. Podczas realizacji szkoleń monitorowano frekwencję, czas i rozkład sesji, wpływ na płynność operacyjną oraz satysfakcję pracowników. Praktyka wpływała na działalność biznesową firmy, ponieważ dotyczyła kluczowej grupy pracowników – produkcji, odpowiadającej za podstawową działalność operacyjną. Wspierała kulturę organizacyjną opartą na szacunku i bezpieczeństwie pracy. Przeszkolono 226 z 240 (94%) pracowników. Łączny czas szkoleń vs. założenia to 62,1 godziny vs. 65,9 godziny. Do pomiarów wykorzystano raport LMS (frekwencja, czas, ukończenia), analizę przepustowości oraz feedback uczestników. W kontekście korzyści dla adresatów praktyka zapewniła łatwy dostęp do wiedzy, krótkie i konkretne szkolenie bez dezorganizacji pracy, lepsze zrozumienia tematu mobbingu i dyskryminacji, wzrost świadomości praw i standardów zachowań oraz oswojenie z narzędziami cyfrowymi.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

NSG Group
właściciel marki Pilkington

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4300

Dzień Bezpieczeństwa 2026

W zakładach NSG Group zorganizowano Dzień Bezpieczeństwa, którego celem było objęcie wydarzeniem co najmniej 60% pracowników i zwiększenie ich wiedzy o bezpiecznych zachowaniach. Temat przewodni – „Szkolenie nowych pracowników i przestrzeganie zasad bezpieczeństwa" – wybrano na podstawie danych wskazujących, że około 50% urazów dotyczy osób rozpoczynających pracę. Wydarzenie obejmowało spotkania dotyczące procedur BHP, zgłaszania zagrożeń, ergonomii, zdrowego stylu życia i dobrostanu psychicznego. Pracownicy uczestniczyli w konsultacjach z fizjoterapeutą i dietetykiem, w badaniach wzroku, warsztatach z symulatorami osób starszych i otyłych, w prezentacjach systemów wspomagających prace transportowe, próbach ewakuacyjnych, ćwiczeniach środowiskowych oraz w quizie drużynowym.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

NSG Group
właściciel marki Pilkington

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4300

Język włączający w NSG Group – 10 zasad komunikacji z szacunkiem

Praktyka polegała na przeprowadzeniu pięciu grup fokusowych z pracownikami reprezentującymi różne pokolenia, stanowiska, lokalizacje i płcie. Na podstawie ich doświadczeń opracowano 10 zasad komunikacji „Współpraca z szacunkiem". Działanie zrealizowano z udziałem ambasadorów różnorodności, HR menedżerów i zespołów HR. Adresatami byli wszyscy pracownicy NSG Group, a celem przeciwdziałanie dyskryminującemu lub stereotypowemu językowi, ograniczenie utrwalania uprzedzeń oraz budowanie kultury szacunku i komunikacji inkluzywnej. Efektami było stworzenie zasad komunikacji. Wpływ praktyki oceniano poprzez obserwacje, feedback pracowników i stosowanie zasad w codziennej pracy. Motywacją było wzmacnianie różnorodności, przeciwdziałanie wykluczeniu i budowanie środowiska, w którym każdy czuje się traktowany z szacunkiem. Włączająca komunikacja wspierała efektywną współpracę, bezpieczeństwo psychologiczne, zaangażowanie i employer branding, wpływając pozytywnie na kulturę organizacyjną i działalność firmy. We wszystkich lokalizacjach w Polsce rozmieszczono 100 plakatów i 400 standów na biurka, które pokazują wypracowane zasady komunikacji. Plakaty zostały rozesłane mailowo do wszystkich pracowników biurowych, a także zaprezentowane na tablicach ogłoszeń i firmowej aplikacji mobilnej. W wyniku wdrożenia praktyki poprawiła się jakość komunikacji w zespołach i współpraca. Adresaci uzyskali jasne zasady komunikacji, które mogli stosować w codziennej pracy, ale również narzędzie, gdy ktoś tych zasad nie przestrzega.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

NSG Group

właściciel marki Pilkington

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4300

Tydzień Świadomości Zdrowia Psychicznego

Tydzień Świadomości Zdrowia Psychicznego miał na celu zwiększenie świadomości pracowników w obszarze dobrostanu i zdrowia psychicznego poprzez udział w webinarach, wyzwaniach zdrowotnych oraz ankiecie dotyczącej samopoczucia. Wydarzenie realizowano w dniach 6–10 października, w ramach obchodów Światowego Dnia Zdrowia Psychicznego. Obejmowało ono webinary z ekspertami, materiały edukacyjne, kursy online, akcję „Zielona zmiana – podziel się rośliną!", konkursy oraz tygodniowe wyzwanie wzmacniające relacje. Interesariuszami byli wszyscy pracownicy NSG Group w Polsce. Praktyka odpowiadała na rosnące wyzwanie społeczne, jakimi był spadek dobrostanu psychicznego i potrzeba profilaktyki w miejscu pracy. Do końca grudnia 2025 r. pracownicy wykorzystali 154 godziny na konsultacje indywidualnych na platformie wellbeingowej oraz konsultacje psychologiczne. Pracownicy uzyskali dostęp do eksperckiej wiedzy dzięki licznym webinarom, możliwość poprawy relacji i dobrostanu, narzędzia do dbania o zdrowie psychiczne i emocje, okazję do integracji i działań społecznościowych.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

NSG Group

właściciel marki Pilkington

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4300

Tydzień „Łączy nas różnorodność"

Celem praktyki było zwiększenie świadomości wszystkich pracowników na temat różnorodności, inkluzji, niepełnosprawności, wellbeingu oraz języka włączającego. Działania realizowano 26–30 maja. Obejmowały one treści edukacyjne dotyczące neuroróżnorodności, różnic kulturowych i językowych, spotkania z ekspertami, takimi jak paraolimpijczyk, psychiatra, ekspertka od NVC, a także quiz o różnorodności, spotkanie HR dotyczące różnorodnej rekrutacji, wellbeingu oraz języka inkluzywnego, konkurs plastyczny dla dzieci pracowników i wprowadzenie platformy wellbeingowej. Celem mierzalnym było dotarcie z komunikatami do minimum 60% pracowników. Adresatami działań byli wszyscy pracownicy, ich dzieci oraz osoby najbliższe. W realizację zaangażowany był dział HR oraz specjaliści zewnętrzni. W wyniku wdrożenia praktyki firma odnotowała spadek absencji chorobowej o 10% oraz aktywne korzystanie z konsultacji psychologicznych i infolinii wypalenia zawodowego przez około 21% pracowników odwiedzających platformę wellbeingową. W grudniu odbyły się 154 wideokonsultacje. Adresaci praktyki zyskali łatwy dostęp do profesjonalnej pomocy, poprawę samopoczucia oraz większe poczucie bezpieczeństwa i wsparcia ze strony pracodawcy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

NSG Group

właściciel marki Pilkington

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4300

Tydzień Równości Płci

Działanie polegało na organizacji cyklu wydarzeń edukacyjnych, profilaktycznych i informacyjnych w ramach Tygodnia Równości Płci, realizowanego 3–7 marca. Mierzalnym celem było dotarcie z komunikatami do minimum 60% pracowników. W realizację zaangażowany był dział HR oraz specjaliści zewnętrzni. Praktyka odpowiadała na nierówny dostęp do wiedzy o prawach, bezpieczeństwie i równości płci, na potrzebę edukacji w zakresie przeciwdziałania przemocy i wykluczeniu, które wiąże się z menstruacją, na potrzebę profilaktyki zdrowotnej oraz na wyzwania związane z budowaniem kultury organizacyjnej opartej na szacunku i inkluzywności. W różnych wydarzeniach zaplanowanych na Tydzień Równości Płci wzięło udział prawie 700 pracowników z całej Polski. Odbyły się webinary, spotkania, a także warsztaty samoobrony. W różnych lokalizacjach i oddziałach firma rozmieściła około 100 różowych skrzyneczek.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3398
Partner Strategiczny FOB

Harmonia to podstawa

Inicjatywa miała na celu świadome stwarzanie okoliczności wpływających na odczucia dobrostanu pracowników, rozumianego jako równowaga ciała, ducha, serca i rozumu. Przedsięwzięcie ma charakter ciągły, co roku są definiowano nowe działania, m.in.: programy rozwojowe, szkolenia i warsztaty, webinary. Adresatem są pracownicy spółki. Za koordynację odpowiadał zespół HR, działający przy wsparciu firm zewnętrznych. Inicjatywa stanowi odpowiedź na wyzwania związane z równowagą między życiem prywatnym a pracą. Przyczynia się do budowania świadomości wellbeingu. Zaobserwowano zauważalny wzrost liczby osób zgłaszających się z prośbą o rozmowę i wsparcie. Potwierdzeniem efektywności działań były wyniki badania zaangażowania pracowników spółki. Wskaźnik zaangażowania osiągnął poziom 82%, co odzwierciedlało rosnące poczucie przynależności oraz identyfikacji z wartościami organizacji. Pracownicy wysoko oceniali atmosferę pracy. Ogólna ocena tego wskaźnika osiągnęła poziom 75%. Zaobserwowano zwiększenie gotowości do podejmowania rozmów o emocjach i trudnościach, wzrost uważności na potrzeby własne i współpracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Ørsted Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
750

Wsparcie zdrowia psychicznego pracowników Ørsted w Polsce

Firma Ørsted rozwijała rozwiązania wspierające zdrowie psychiczne pracowników, ułatwiające dostęp do profesjonalnej pomocy oraz sprzyjające kulturze otwartej rozmowy. Celem praktyk było zapewnienie powszechnego dostępu do wsparcia oraz utrzymanie wykorzystania dostępnych narzędzi. Od 2021 r. firma realizowała program wsparcia we współpracy z platformą WellBee, w ramach którego każdy pracownik miał zapewnione 15 konsultacji rocznie oraz anonimowy dostęp online do specjalistów, m.in. psychoterapeutów, psychiatrów, seksuologów, psychodietetyków, konsultantów rodzicielskich i ekspertów rozwoju osobistego. W 2025 r. z platformy skorzystało 24% pracowników. Uruchomiono program Mental Health First Aiders – opiera się on na sieci przeszkolonych, wolontaryjnych pracowników, z którymi można skontaktować się w trudnych sytuacjach. Wolontariusze udzielali wstępnych wskazówek i pomagali znaleźć właściwe wsparcie. Rozmowy były poufne, z wyjątkiem zagrożenia zdrowia lub życia. Zrealizowano dwa szkolenia przygotowujące wolontariuszy do pełnienia roli Mental Health First Aiders. Pracownicy mogą kontaktować się z nimi bezpośrednio. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane ze stresem oraz barierami w sięganiu po pomoc. Wpływ mierzony był poziomem korzystania z programu WellBee oraz zasięgiem wdrożenia inicjatywy Mental Health First Aiders.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Ørsted Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
750

Praktyki promujące i wspierające role kobiet w Ørsted

Firma Ørsted realizowała działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn, wspierając inkluzywną kulturę pracy oraz rozwój różnorodnych zespołów. Celem praktyki było wzmacnianie równych szans oraz budowanie miejsca pracy, w którym różnorodność jest standardem, także w branży energetycznej, tradycyjnie zdominowanej przez mężczyzn. Mierzalnym celem praktyki było osiągnięcie i utrzymanie założeń dotyczących struktury zatrudnienia – globalnie 40% kobiet i 60% mężczyzn do 2030 r. W Polsce cel ten został już osiągnięty. W firmie pracuje 46% kobiet i 54% mężczyzn. Działania prowadzone były w sposób ciągły i obejmowały rekrutację z dbałością o różnorodność kandydatów oraz stosowanie języka inkluzywnego w ogłoszeniach jeszcze przed wymogami prawnymi. Ważnym elementem była polityka rodzicielska: każdy rodzic miał gwarantowane 12 tygodni w pełni płatnego urlopu rodzicielskiego, a kobiety w ciąży oraz na urlopach macierzyńskich otrzymywały takie same podwyżki i premie jak pozostali pracownicy. Beneficjentami byli pracownicy i kandydaci, a interesariuszami – zespoły rekrutacyjne i menedżerowie. W ramach pełnopłatnych urlopów: 21 osób skorzystało z dwutygodniowego urlopu ojcowskiego, 25 kobiet z urlopu macierzyńskiego, w jednym przypadku część urlopu macierzyńskiego została przekazana ojcu, a 32 ojców skorzystało z urlopu rodzicielskiego. Firma oferowała zamiast dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego – 10 tygodni, które były płatne w 100%.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Ørsted Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
750

Ørsted IN – pracownicze sieci inkluzywności

Firma Ørsted wzmacniała inkluzywną kulturę pracy, uznając różnorodność i poczucie przynależności za warunek skutecznej współpracy oraz innowacji. Działanie polegało na oddolnym dobrowolnym, charytatywnym tworzeniu i prowadzeniu grup przez pracowników. Adresatami i beneficjentami byli wszyscy pracownicy – do sieci mogła dołączyć każda osoba, także jako sojusznik. Inicjatywa odpowiadała na wyzwania społeczne związane z wykluczeniem, nierównym traktowaniem i stygmatyzacją. Praktyka wzmacniała poczucie przynależności oraz stwarzała bezpieczną przestrzeń do edukacji i dialogu o równości i różnorodności. W Warszawie działa GenderIN, liczy około 75 osób, które spotykają się co tydzień, organizują m.in. wyjścia do kina i na wystawy oraz coroczne panele z ekspertami z okazji Dnia Kobiet. Działa również PrideIN, który skupia około 30 osób. Wspiera społeczność LGBTQ+ i sojuszników, organizuje m.in. wspólne wyjście na Paradę Równości i spotkania integracyjne. Działa także Disability & Neurodiversity IN, który obejmuje około 20 osób. Prowadzi edukację i spotkania ze specjalistami oraz wspiera dopasowanie warunków pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Pepco Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11965
Partner Strategiczny FOB

Program wsparcia „Możesz na nas liczyć!" EAP (Employee Assistance Program)

Celem praktyki było zapewnienie pracownikom bezpłatnego, anonimowego wsparcia psychologicznego, prawnego i finansowego, pomagającego w rozwiązywaniu prywatnych trudności. Od 2022 r. działa platforma umożliwiająca kontakt ze specjalistami przez aplikację, czat, telefon lub wideorozmowę, a także dostęp do materiałów edukacyjnych i całodobowej pomocy kryzysowej. Program oferuje webinaria oraz możliwość organizowania spotkań grupowych dla zespołów. Praktyka wspiera walkę z kryzysem zdrowia psychicznego oraz osoby mniej zamożne, ułatwiając im dostęp do fachowej pomocy. Pepco wdrożyło inicjatywę, aby wzmacniać dobrostan pracowników i wspierać ich w codziennych wyzwaniach, co przekłada się na ich komfort i jakość obsługi klientów. Dzięki współpracy z globalnym, zewnętrznym dostawcą usług pracownicy firmy mieli gwarancję poufności, anonimowości oraz łatwego kontaktu w swoim języku lokalnym. Materiały informacyjne o programie były regularnie udostępniane wszystkim pracownikom. Ewaluację programu prowadzono z wykorzystaniem anonimowych ankiet dla pracowników. W ten sposób firma badała skalę świadomości i skuteczności programu i wprowadzała dalsze doskonalenie.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Pepco Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11965
Partner Strategiczny FOB

Program „Pepco Bez Barier"

„Pepco Bez Barier" to strategiczna praktyka rozpoczęta w 2021 r., odpowiadająca na jedno z najpilniejszych wyzwań społecznych – wyjątkowo niską aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami. Firma uznała ten obszar za kluczowy zarówno z perspektywy wpływu społecznego, jak i stabilności biznesowej. Celem programu było stworzenie dostępnych i bezpiecznych miejsc pracy poprzez eliminację barier organizacyjnych, technologicznych i edukacyjnych. Wprowadzono zestandaryzowane procedury rekrutacji, zatrudnienia i onboardingu, szkolenia DEI oraz specjalistyczny sprzęt dostosowany do indywidualnych potrzeb pracowników, szczególnie tych najbardziej wykluczonych z rynku pracy. Fundamentem praktyki było przekonanie, że o zatrudnieniu decydują kompetencje, a nie ograniczenia. Interesariuszami były osoby z niepełnosprawnościami, zespoły, menedżerowie, HR oraz partnerzy wspierający aktywizację. Efekty: ponad 153 zatrudnione osoby, wzrost poczucia bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia oraz bardziej różnorodne, świadome i zaangażowane zespoły. Program wzmacniał kulturę inkluzywną i pokazywał, że odpowiedzialność społeczna realnie wspiera rozwój biznesu.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Pepco Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11965
Partner Strategiczny FOB

Program doceniania i uznania pracowników Pepcoolture Masters

W ramach czwartej globalnej edycji programu Pepcoolture Masters – firma postawiła sobie za cel wzmocnienie kultury doceniania i wyróżnienie osób uosabiających jej wartości. Praktyka została wdrożona w odpowiedzi na wyzwanie integracji międzynarodowych zespołów i tworzenia wspierającego środowiska pracy. Motywacją do działania stała się chęć praktycznego zakorzenienia wartości firmowych na wszystkich szczeblach. Czwarta edycja trwała od stycznia do maja i obejmowała kampanię edukacyjną oraz proces zgłaszania kandydatów. Zaadresowano ją do pracowników w 18 krajach oraz PGS (Pepco Global Sourcing), włączając ich zarówno jako nominujących, jak i beneficjentów. Firma zmierzyła wpływ działań wysokim zaangażowaniem – spłynęło ponad 1,5 tys. nominacji. Wyróżniono 68 autorów najlepszych zgłoszeń, 34 zwycięzców lokalnych i 8 globalnych. Wprowadzono też nową kategorię wspierającą współpracę między działami („Connector Award"). Laureaci otrzymali bon „Growth Ticket" na szkolenia czy mentoring, co przekłada się na podnoszenie kompetencji zespołów i długofalową efektywność firmy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
41690
Partner Strategiczny FOB

Moc różnorodności

Program to inspirująca inicjatywa, która realnie zmieniła kulturę pracy w Grupie PGE, wzmacniając świadomość DEI, budując dostępność i wspierając pracowników o zróżnicowanych potrzebach. Od uruchomienia programu w październiku, we współpracy z Fundacją TAKpełnosprawni, firma przeprowadziła cykl webinarów, stworzyła materiały edukacyjne, zorganizowała szkolenie dla HR oraz interaktywne stacje doświadczeń w spółkach. Dodatkowo podjęto liczne aktywności angażujące wolontariuszy, ambasadorów i szeroką społeczność pracowników oraz prowadzono kompleksową komunikację wewnętrzną i zewnętrzną. Praktyka kierowana była do wszystkich pracowników Grupy PGE, w tym osób z niepełnosprawnościami, potencjalnych beneficjentów orzeczeń, menedżerów, zespołów HR i koordynatorów CSR, tworząc sieć interesariuszy wspierających realizację programu. Inicjatywa odpowiadała na kluczowe wyzwania społeczne, takie jak rosnąca potrzeba dostępności, świadomość starzenia się populacji i konieczność budowania empatii.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
41690
Partner Strategiczny FOB

Energia Liderek

Program rozwojowy PGE wzmacniał kompetencje przywódcze kobiet, a jego adresatkami były menedżerki z kilku spółek z Grupy PGE. Celem praktyki było objęcie programem co najmniej 100 liderek, przy czym w projekcie wzięło udział 120 uczestniczek. Inicjatywa obejmowała badanie CliftonStrengths (test Gallupa) z indywidualnymi sesjami, feedback, szkolenia liderskie i rozwojowe, spotkania inspiracyjne, networking oraz udział w wydarzeniach zewnętrznych, m.in. TEDxWarsawWomen. Praktyka odpowiadała na niską reprezentację kobiet w sektorze energetycznym oraz potrzebę wzmacniania różnorodności w przywództwie. Jej efektywność była oceniana poprzez liczbę osoboszkoleń i ankiety ewaluacyjne, które potwierdzają wzrost kompetencji oraz wysoki poziom satysfakcji. Program rozwijał kompetencje liderskie, budował samoświadomość talentów, poszerzał sieć kontaktów oraz zwiększał pewność siebie liderek, co potwierdziły wyniki ewaluacji. Wszystko to przekładało się na wzmocnienie potencjału przywódczego kobiet, wyższe zaangażowanie pracowników, skuteczniejszą identyfikację talentów i poprawę jakości zarządzania, co z kolei wspiera kulturę różnorodności oraz wizerunek PGE jako pracodawcy, który rozwija kobiece przywództwo.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Pharmalink

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
260

Projekt „Podziel się pasją"

Dobra praktyka „Podziel się pasją" polegała na tworzeniu przestrzeni, w której pracownicy firmy Pharmalink mogli dzielić się swoimi zainteresowaniami i talentami, inspirując innych oraz wzmacniając zaangażowanie wewnątrz organizacji. Mierzalnym celem inicjatywy była integracja pracowników między działami i lokalizacjami oraz aktywizacja oddolnych inicjatyw poprzez organizację spotkań prowadzonych przez laureatów projektu. Praktyka została rozpoczęta w roku 2024. Adresatami i beneficjentami jej byli pracownicy firmy, a funkcję partnera pełniła sama organizacja, zapewniając dofinansowanie i wsparcie logistyczne. Projekt odpowiadał na wyzwanie społeczne związane z dobrostanem pracowników, budowaniem relacji oraz rozwojem kompetencji pozazawodowych. Motywacją firmy było wzmocnienie otwartej kultury organizacyjnej, odkrywanie talentów oraz rozwijanie poczucia przynależności. Inicjatywa była bezpośrednio powiązana z działalnością biznesową firmy Pharmalink poprzez rozwój własnych zasobów pracowniczych i realizację standardów ISO 20600 oraz ESRS. W drugiej edycji projektu wyłoniono pięciu laureatów, którzy zrealizowali pięć autorskich pasji, angażując łącznie ponad 100 pracowników. Wśród inicjatyw znalazły się warsztaty fotograficzne, stworzenie firmowej biblioteczki, gry na symulatorach, aktywność kajakowa połączona z elementami edukacyjnymi z zakresu compliance oraz wycieczka po Łodzi ukazująca miasto z nowej, inspirującej perspektywy. Projekt wzmocnił integrację zespołów, zaangażowanie pracowników oraz kulturę dzielenia się wiedzą i pasją, zadbał mocno o dobrostan pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

PKO Bank Polski

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
22000

#BankKobiet

#BankKobiet to oddolna inicjatywa wspierająca inkluzywność w kontekście roli społecznej i zawodowej kobiet. Kluczowymi kierunkami przedsięwzięcia były: rozwój, inspirowanie otoczenia i siebie nawzajem, budowanie silnego wizerunku kobiet w bankowości oraz eliminacja barier stojących na drodze do rozwoju ich karier. Inicjatywa wspierała realizację celów ujętych w bankowej strategii w zakresie społecznej odpowiedzialności: udział płci niedoreprezentowanej we władzach banku na poziomie 33%+, udział płci niedoreprezentowanej na wyższych stanowiskach kierowniczych (B-1, B-2) na poziomie 40%+. Działania realizowano w kilku obszarach (edukacja poprzez webinary, warsztaty i mentoring, wizerunek oraz komunikacja, inspirowanie do zmiany kultury organizacyjnej oraz diagnoza i monitorowanie realizacji celów). #BankKobiet to ponad 2800 osób. W ramach akcji zorganizowano pięć live eventów, w których wzięło udział 3369 osób. Ponadto odbyło się 12 warsztatów, które nosiły tytuł: „Niech Cię cenią", „Niech Cię angażują", „Niech Cię widzą". Skorzystało z nich 177 osób. Uzyskano wzrost reprezentacji kobiet na stanowiskach zarządczych: 18% w 2024 r. i 24% w 2025 r. Wzrost udziału kobiet w Radzie Nadzorczej z 25% w 2024 r. do 40% w 2025 r.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

PKO Bank Polski

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
22000

#RotundaRóżnorodności

#RotundaRóżnorodności to hybrydowe wydarzenie podkreślające znaczenie różnorodności i kultury włączającej w PKO Banku Polskim. Celem akcji było podkreślenie praktycznych aspektów codziennego włączania i wyrównywania szans. Skuteczność mierzono wewnętrznym badaniem #JakCiSiępracuje: mierzono wzrost wskaźnika DEI i indeksu Kultura pracy. Odbyły się trzy edycje: 14 listopada 2024 – podpisanie Karty Różnorodności i przyspieszenie działań, m.in. obowiązkowy e-learning „Przyjazne miejsce pracy zaczyna się od Ciebie", 9 kwietnia 2025 – hasło przewodnie: włączanie w praktyce (program #PonownieUSiebie, inicjatywa #Jestem USiebie, program #BankKobiet), 18 lutego 2026 – pod mottem „Każdy jest Kimś", z dyskusjami o autentyczności i odwadze bycia sobą. Rozmawiano m.in. o przedsiębiorczości kobiet, gender balance, sile różnic, współpracy w zespołach wielopokoleniowych, doświadczeniach rodziców i osób z innych krajów, neuroatypowości oraz odwadze w podejmowaniu decyzji. Goszczono ekspertów bankowych i zewnętrznych, łącząc różne perspektywy. Wydarzenie wpływało na wyniki badania #JakCiSiępracuje. Wzrósł procent pozytywnych odpowiedzi w obszarach równości, różnorodności i inkluzywności z 68% (badanie w maju 2025) do 75% (badanie w grudniu 2025), a w całym indeksie Kultura pracy (oparta na zaufaniu, odpowiedzialności i współpracy) odnotowano wzrost o 6 punktów procentowych (z 65% w maju 2025 r. do 71% w grudniu 2025 r.).

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

PKO Bank Polski

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
22000

#PonownieUSiebie

Celem praktyki #PonownieUSiebie było zapewnienie sprawnego i przyjaznego ponownego wdrożenia do obowiązków zawodowych pracowników po ich długiej nieobecności związanej z narodzinami dziecka. Głównym czynnikiem wpływającym na zmianę były aspekty związane z DEI. Skuteczność tej praktyki została zmierzona w cyklicznym wewnętrznym badaniu #JakCiSiępracuje poprzez wzrost wyniku rok do roku w stwierdzeniu: „Postrzegam bank jako miejsce przyjazne różnym grupom", gdzie odnotowany został wzrost z 70% w maju do 77% w grudniu. Program #PonownieUSiebie przeciwdziałał wykluczeniu, tworzył społeczność rodziców i przestrzeń do wymiany doświadczeń. Wprowadzono notyfikację systemową związaną z powrotem do pracy rodziców „Witaj ponownie! Super, że jesteś", webinar „Tata w roli głównej"" – o partnerstwie w rodzicielstwie, spotkania powitalne „Ponownie w banku". Odbyło się sześć spotkań „Rodzicielska e-kawa", gdzie rodzice dzielili się doświadczeniami związanymi np. z emocjami czy neuroatypowością. Bank kolejny raz otrzymał tytuł Top Employer i awansował z 10 na 7 miejsce rok do roku, a także zdobył tytuł Proud Pracodawcy za udział w kampanii „Proud to be a working mum".

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Polenergia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
498
Partner Strategiczny FOB

Cykl edukacyjny „Kawa z Compliance"

„Kawa z Compliance" to cykl spotkań edukacyjno-informacyjnych mających charakter webinarów, jako otwartych rozmów z Działem Compliance. Celem praktyki było zwiększenie świadomości pracowników w zakresie funkcji compliance w Grupie Polenergia. Inicjatywa wiązała się z omówieniem Kodeksu Etyki, poszerzeniem wiedzy o zasadach przeciwdziałania korupcji i konfliktowi interesów oraz o procedurach zgłaszania nieprawidłowości. Adresatami byli pracownicy i współpracownicy spółek Polenergii. Beneficjentem była Grupa Polenergia poprzez wzmacnianie kultury zgodności. Partnerem merytorycznym zaś zespół Działu Compliance. Praktyka odpowiada na wyzwanie budowy kultury organizacyjnej opartej na uczciwości i odpowiedzialności, przeciwdziałającej korupcji oraz konfliktom interesów. W wyniku wdrożenia praktyki firma odnotowała wzrost świadomości zasad etycznych i zgodności wśród pracowników, poprzez aktywniejsze uczestnictwo w dialogu o kulturze organizacyjnej. Adresaci praktyki zyskali przestrzeń do rozmowy o kwestiach zgodności, możliwość bezpośrednich konsultacji z Działem Compliance oraz lepsze zrozumienie polityk i procesów obowiązujących w organizacji.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Polpharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4346
Partner Strategiczny FOB

FizjoTour – zdrowie w ruchu

Celem praktyki było profesjonalne, „szyte na miarę" wsparcie fizjoterapeutyczne dla pracowników produkcyjnych firmy. Grupę docelową stanowiło 1800 osób. Program obejmował 82 dni pracy fizjoterapeuty w sześciu zakładach produkcyjnych. Inicjatywa była odpowiedzią na potrzebę wynikającą z najczęściej doświadczanych przez pracowników dolegliwości. Działanie miało wesprzeć pracowników w zapobieganiu dolegliwościom układu ruchu. W części zakładów odbył się audyt ergonomiczny oczami fizjoterapeuty, a w pozostałych – spotkania przy stanowiskach pracy z fizjoterapeutą w ramach FizjoTour. Celem tych działań była praktyczna edukacja pracowników, w jaki sposób wykonywać codzienne czynności, by unikać przeciążeń. Eksperci pokazywali proste, ale skuteczne ćwiczenia, które pomagają w utrzymaniu dobrej kondycji fizycznej, nawet podczas wielogodzinnej pracy przy linii produkcyjnej. Każdy uczestnik mógł nauczyć się, jak zadbać o swoje ciało, by uniknąć bólu, napięć mięśniowych czy innych dolegliwości związanych z codziennymi obowiązkami zawodowymi. Część pracowników otrzymała indywidualne konsultacje dotyczące ich dolegliwości. W spotkaniach z fizjoterapeutą przy stanowisku pracy wzięło udział 90% grupy docelowej, czyli 1800 pracowników, a 30% otrzymało indywidualne konsultacje. Na podstawie audytów przygotowane zostały raporty, których celem jest promocja zdrowych nawyków w pracy oraz wskazanie rekomendacji do dalszych działań.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Polpharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4346
Partner Strategiczny FOB

Program „Recepta na Długowieczność"

Celem praktyki było promowanie profilaktyki zdrowia fizycznego i psychicznego wśród pracowników oraz wsparcie w dbaniu o nie. Inicjatywa inspirowana była misją Polpharmy „Pomagamy ludziom żyć zdrowo w zdrowym świecie" i wpisywała się w strategię ESG firmy w zakresie wellbeingu. Firma przeprowadziła program badań profilaktycznych dla pracowników w ośmiu lokalizacjach. Wdrożono platformę Zdrowie.polpharma.pl dostępną dla wszystkich pracowników, która umożliwiała udział w wydarzeniach edukacyjnych na żywo, wyzwaniach dotyczących profilaktyki zdrowia i indywidualnych konsultacjach (po pięć sesji dla każdego pracownika). W zakładach produkcyjnych odbyły się dodatkowo stacjonarne wdrożenia platformy – przygotowano specjalne stoiska. Odbyły się webinary z udziałem ekspertów na temat świadomego odżywiania, znaczenia aktywności fizycznej, higieny snu i profilaktyki uzależnień. Po każdym z nich w ramach realizacji wyzwań pracownicy otrzymywali codzienne zadania w aplikacji. Przygotowano specjalny dodatek o zdrowym odżywianiu, który był częścią firmowego pisma i znalazł się w formie elektronicznej w intranecie – dostęp mieli wszyscy pracownicy. Wykonano 4719 badań – od diagnostyki krwi i konsultacji lekarskich do USG i dermatologię, a także przeprowadzono warsztaty z profilaktyki nowotworowej. Z platformy Zdrowie.polpharma.pl skorzystało 1200 użytkowników, zrealizowano 730 godzin indywidualnych konsultacji, odbyły się trzy wyzwania firmowe, a w każde z nich zaangażowanych było ponad 500 osób. Do działań na platformie firma dodała element charytatywny – 150 tys. aktywności pracowników w ramach wyzwań realizowanych poprzez platformę zamieniono na 190 tys. zł przekazanych 10 lokalnym organizacjom pomocowym. W webinarach prowadzonych przez zewnętrznych ekspertów uczestniczyło łącznie ponad 1 tys. osób.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
236

SamoDZIELNI

Projekt SamoDZIELNI Fundacji PFR w szóstej edycji (w 2025 r.) wspierał młodzież z pieczy zastępczej w rozwijaniu kompetencji miękkich i cyfrowych oraz w przygotowaniu do usamodzielnienia i wejścia na rynek pracy. Program obejmował trzy zjazdy tematyczne (w tym dwa stacjonarne w Warszawie), ponad 40 godzin warsztatów i sesje mentoringowe prowadzone przez ekspertów z Grupy Kapitałowej PFR. Warsztaty obejmowały autoprezentację, relacje, przedsiębiorczość, finanse osobiste oraz kompetencje przyszłości, takie jak AI, zarządzanie stresem, wystąpienia publiczne. 28 wychowanków z pieczy zastępczej z całej Polski uczestniczących w programie otrzymało „Bony na rozwój" na wybrany kurs zawodowy oraz możliwość odbycia stażu wakacyjnego lub półrocznego w obiektach Polskiego Holdingu Hotelowego i Hotelu Regent. Program zwiększył poczucie własnej wartości i gotowość zawodową uczestników, a mentorzy rozwijali umiejętności eksperckie. Projekt wyróżnia się tym, że stanowi model łączący mentoring, edukację cyfrową, wsparcie finansowe i ścieżkę zatrudnienia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
236

Wolontariat pracowniczy

Celem inicjatywy było zachęcenie pracowników do angażowania się w działania społeczne, wspieranie młodzieży oraz budowanie kapitału społecznego. Fundacja PFR prowadzi program wolontariatu obejmujący działania pomocowe (np. na rzecz osób starszych), mentoring dla młodzieży przebywającej w pieczy zastępczej oraz program grantowy „Wolontariusze na start", który wspiera lokalne inicjatywy. Program działa od 2018 r. i angażuje pracowników, organizacje pozarządowe oraz grupy zagrożone wykluczeniem społecznym. W 2025 r. 137 pracowników poświęciło 1088 godzin na wolontariat w ramach 15 inicjatyw na rzecz 10 organizacji, a w ramach programu „Aktywny Wolontariat" przekazano ponad 100 tys. zł. Program wspiera młodzież w wejściu na rynek pracy, przeciwdziała izolacji osób starszych oraz wzmacnia zaangażowanie pracowników. Pracownicy inicjatywę ocenili na 4,82/5.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polskie Elektrownie Jądrowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
511

Inicjatywa „Kobiety PEJ"

W październiku 2025 r. spółka Polskie Elektrownie Jądrowe zainaugurowała inicjatywę „Kobiety PEJ", której celem jest budowanie sprawczości kobiet w sektorze nuklearnym oraz integracja dbałości o zdrowie z rozwojem zawodowym. Program rozpoczął się wydarzeniem w ramach „Różowego Października", w którym uczestniczyło blisko 150 pracowniczek: brały one udział w panelach dyskusyjnych poświęconych wymianie doświadczeń oraz wzajemnemu wsparciu. Działania kontynuowano do grudnia 2025 r. poprzez cykl specjalistycznych webinarów prozdrowotnych oraz publikację wywiadów z liderkami organizacji. Kluczowym rezultatem projektu, poza stworzeniem inkluzywnej przestrzeni dialogu, było podpisanie przez PEJ deklaracji Women in Nuclear Polska, potwierdzającej zaangażowanie spółki w wyrównywanie szans w energetyce jądrowej. Praktyka ta skutecznie wzmocniła poczucie przynależności i sprawczości kobiet w strukturach firmy, stanowiąc fundament strategii różnorodności i odpowiedzialnego zarządzania kapitałem ludzkim w strategicznym sektorze gospodarki.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polskie Sieci Elektroenergetyczne

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3107
Partner Strategiczny FOB

Kobiety z MOCą – spotkania i przestrzeń wirtualna poświęcona kobietom, ich rozwojowi, inicjatywom, potrzebom

Celem praktyki, otwartej także dla mężczyzn, było obalanie stereotypów dotyczących płci, wzmacnianie roli kobiet w PSE, tworzenie dla nich możliwości rozwoju i budowa sieci wspierających się osób realizujących inspirujące działania na rzecz równości i różnorodności. Spotkanie inauguracyjne odbyło się 8 marca i zgromadziło łącznie 497 osób. Zorganizowano jeszcze dwa takie spotkania z udziałem zaproszonych prelegentów, jak eksperci, badacze, psychologowie, trenerzy biznesu. Poświęcone były one trendom społecznym i konsumenckim kształtowanym przez kobiety oraz procesowi zmiany i sposobom adaptacji do ewoluującego świata. →

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

→

Polskie Sieci Elektroenergetyczne

Uzupełnieniem praktyki, której patronowała wiceprezeska Zarządu pełniąca nadzór operacyjny nad Departamentem ESG i Środowiska Pracy, był liczący 98 aktywnych członków profil „Kobiety z MOCą" na wewnętrznej platformie społecznościowej pracowników. To miejsce na rozmowy o kobietach w energetyce, na polecanie książek, dyskusje o życiu prywatnym i zawodowym. Operator systemu przesyłowego stawia na rozwój HR i rolę kobiet w branży niegdyś uznawanej za męską. Realizuje inicjatywy mające na celu zachęcanie studentek do planowania edukacji z myślą o przyszłym zatrudnieniu w energetyce. W PSE pracują 754 kobiety (ponad 24% pracowników), z czego: 35 to pracowniczki IT i Telekomunikacji, dwie zostały zatrudnione jako dyspozytorki, dwie pełnią funkcję dyżurnych, jedna kobieta pracuje w obsłudze stacji energetycznej i 21 pań wykonuje pracę w pozostałych obszarach technicznych. W obszarze administracyjno-biurowym pracuje 416 kobiet. Funkcje kierownicze pełni w PSE 70 pań (25% kadry menedżerskiej, w tym 18% w randze dyrektorów/zastępców dyrektorów).

PwC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6000
Partner Strategiczny F0B

Miesiąc Bezpieczeństwa

Celem Miesiąca Bezpieczeństwa było zwiększenie świadomości pracowników w obszarze bezpieczeństwa, zdrowia oraz prewencji wypadków, a także wzmocnienie praktycznych kompetencji w reagowaniu na sytuacje nagłe. Inicjatywa obejmowała cykl działań edukacyjnych: warsztaty samoobrony, szkolenia z pierwszej pomocy prowadzone przez doświadczonego ratownika medycznego oraz kampanię poświęconą zdrowiu. Adresatami praktyki byli pracownicy PwC; zespół BHP odpowiadał zaś za koncepcję, organizację, koordynację oraz merytoryczną jakość działań. Zespół pełnił funkcję doradcy, edukatora i lidera zmiany, łącząc wymagania formalne z realnymi potrzebami pracowników. Partnerami inicjatywy byli zewnętrzni eksperci z zakresu ratownictwa medycznego i zdrowia. Praktyka odpowiadała na wyzwania społeczne związane z bezpieczeństwem pracy, zdrowiem fizycznym i psychicznym, stresem oraz brakiem przygotowania do sytuacji kryzysowych. Wpływ działań był monitorowany poprzez poziom uczestnictwa, wyniki testów wiedzy. Nowoczesne BHP to nie tylko zgodność z przepisami, ale realne wsparcie ludzi i budowanie trwałej kultury bezpieczeństwa, bezpośrednio powiązanej z ciągłością i efektywnością biznesu. W ramach Miesiąca Bezpieczeństwa zrealizowano serię wydarzeń stacjonarnych i online, które spotkały się z wysokim zainteresowaniem pracowników. Uczestnicy podkreślali wzrost poczucia bezpieczeństwa, większą pewność w reagowaniu w sytuacjach zagrożenia oraz lepsze zrozumienie wpływu zdrowia na koncentrację i bezpieczeństwo pracy. Badania nawodnienia organizmu ujawniły realną potrzebę dalszej edukacji w tym obszarze.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

PwC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6000
Partner Strategiczny FOB

Tydzień Edukacji Globalnej

W roku 2025 firma PwC po raz pierwszy zaangażowała się w Tydzień Edukacji Globalnej – międzynarodową kampanię edukacyjną koordynowaną przez Centrum Północ-Południe Rady Europy. Praktyka odpowiada na wyzwania związane z rolą technologii w zrównoważonym rozwoju, edukacją klimatyczną i odpowiednią konsumpcją. Parterem merytorycznym w Polsce było Centrum Edukacji Obywatelskiej, które PwC wsparło finansowo i ekspercko. Firma przygotowała ścieżkę „Tech4Change", w ramach której eksperci przeprowadzili webinary, zadania dla szkół i oceniali pracę uczniów. W wydarzeniu uczestniczyło 1080 uczniów i 300 nauczycieli z całej Polski. Powstały interaktywne zadania i webinar o AI, co zwiększyło kompetencje młodzieży w zakresie świadomego korzystania z technologii i krytycznego myślenia. Inicjatywa wspierała kulturę odpowiedzialności i współpracy, przyczyniała się do rozwoju kompetencji liderskich, komunikacyjnych i prezentacyjnych ekspertów PwC oraz uwidoczniła skuteczną współpracę międzysektorową.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PwC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6000
Partner Strategiczny FOB

15 lat programu „Dwa Sektory – Jedna Wizja"

Program „Liderzy dla NGO", realizowany przez PwC, Fundację PwC i Fundację Szkoła Liderstwa im. Zbigniewa Pełczyńskiego, wspiera rozwój liderów organizacji pozarządowych w obszarach osobistym, zawodowym i organizacyjnym. W ciągu 15 lat 99 coachów PwC wsparło 239 liderów ze 101 miejscowości: pomagało w zarządzaniu zespołami, definiowaniu strategii i zwiększaniu zasięgu organizacji. W 2025 r. Dionizy Smoleń, Patrner PwC, otrzymał Honorową Nagrodę Koalicji Liderzy Pro Bono za 10 lat wolontariatu kompetencji. Efekty programu mierzone były ewaluacjami i ankietami. Uczestnicy wykazywali wzrost kompetencji zarządczych i lepszą współpracę w zespołach. Pracownicy PwC rozwijają swoje umiejętnościi pogłębiają wiedze o sektorze społecznym, mając przy tym satysfakcję, a firma wzmacnia relacje międzynarodowe i wizerunek odpowiedzialnego pracodawcy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Dzień Kobiet i Mężczyzn

Zrealizowano inicjatywę z okazji Dnia Kobiet i Mężczyzn promującą równość, zdrowie i dobrostan pracowników. W ramach działań przeprowadzono 136 indywidualnych konsultacji dermatologicznych, umożliwiających wczesną ocenę zmian skórnych i edukację o czerniaku, oraz webinar dla 112 pracowników poświęcony profilaktyce chorób skóry. Zorganizowano zbiórkę kosmetyków, w którą zaangażowało się 136 osób. Zebrane produkty o wartości około 6 tys. zł przekazano podopiecznym MOPS w Bytomiu i PCPR w Opolu. Efekty mierzone były liczbą uczestników, wartością wsparcia oraz informacją zwrotną od partnerów społecznych; Inicjatywa przyczyniła się do realnej pomocy potrzebującym oraz wzmocnienia kultury dobrostanu i zaangażowania pracowników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PZU

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8604
Partner Strategiczny FOB

4 godziny dla zdrowia

PZU uruchomiło pilotaż programu „4 godziny dla zdrowia", inspirowany inicjatywą Fundacji Rak'n'Roll. Impulsem stały się wyniki badania Puls, w których pracownicy wskazywali brak czasu jako główną przeszkodę w wykonywaniu badań profilaktycznych. Program miał tę barierę zmniejszyć i ułatwić dbanie o zdrowie w trakcie dnia pracy. Każdy pracownik mógł wykorzystać cztery w pełni płatne godziny na wizytę lekarską lub badania, zgłaszając nieobecność w systemie i samodzielnie wybierając placówkę. Z rozwiązania skorzystało 3206 osób, a większość uczestników podkreślała w ankietach, że benefit realnie ułatwił realizację profilaktyki, którą wcześniej odkładali. Po pozytywnych wynikach pilotażu zdecydowano o stałym włączeniu programu do oferty benefitowej. Na podstawie zgłoszeń pracowników wprowadzono też większą elastyczność – godziny można wykorzystywać w mniejszych blokach. Program wzmacniał kulturę organizacyjną, w której troska o zdrowie jest naturalnym elementem pracy i wsparciem dobrostanu zatrudnionych osób.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Respect Energy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350
Partner Strategiczny FOB

Szkolenia „Profesjonalna komunikacja w miejscu pracy – mobbing, molestowanie, dyskryminacja, tajemnica przedsiębiorstwa"

Inicjatywa Biura Compliance i HR obejmowała cykl szkoleń rozpoczęty od Zarządu i leadershipu, a następnie pilotażowo wdrażany w zespołach. Projekt miał charakter kaskadowy i był kontynuowany w kolejnych etapach. Beneficjentem była cała organizacja (budowanie bezpieczeństwa i inkluzywnego środowiska pracy). Praktyka odpowiada na ryzyko nadużyć, nieetycznych zachowań oraz braku świadomości prawnej w miejscu pracy. Celem projektu było podniesienie świadomości prawnej i kompetencji menedżerskich w obszarze przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Firma objęła cyklem szkoleń 100% kadry menedżerskiej. Szkolenia uzyskały bardzo wysokie oceny w ankietach, co jest potwierdzeniem skuteczności tego typu zajęć i chęci osób, aby się rozwijać. Uczestnicy zyskali wiedzę i praktyczne narzędzia do przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji, lepsze rozumienie zasad ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa oraz poczucie bezpieczeństwa i odpowiedzialności w miejscu pracy. Organizacja wzmocniła kulturę compliance, poprawiła bezpieczeństwo i inkluzywność środowiska pracy, zmniejszyła ryzyka prawne i reputacyjne.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ROBYG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
361

DOBROstan pracowników

Grupa ROBYG & Vantage Development realizuje program „Buduj Zdrowie. Włącz DOBROstan", którego celem jest wsparcie zdrowia fizycznego i psychicznego zespołu oraz minimalizacja ryzyk w obszarze społecznym. W latach 2024–2025 działaniami objęto pracowników oraz współpracowników, oferując opiekę medyczną, szczepienia, webinary o zdrowiu psychicznym oraz wyzwania sportowe w aplikacji ACTIVY. Program obejmuje również Tydzień BHP, wolontariat pracowniczy oraz dostęp do kart sportowych. W realizację inicjatywy zaangażowany jest dział HR oraz eksperci zewnętrzni. Z opieki medycznej korzysta 559 osób, a 75% użytkowników deklaruje ją jako istotny element systemu świadczeń pozapłacowych. Wyzwania sportowe gromadzą średnio 100 uczestników w każdej edycji, natomiast w webinarze dotyczącym odporności psychicznej udział wzięły 123 osoby. Wpływ praktyki mierzony jest frekwencją, poziomem wykorzystania benefitów, wynikami badań satysfakcji oraz analizą wskaźników absencji. Działania te służą ograniczaniu ryzyk operacyjnych związanych ze stresem i wypaleniem zawodowym. Poprzez systemową profilaktykę i wsparcie psychologiczne organizacja wpływa na stabilność zatrudnienia oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Rockwell Automation

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Career Coaching Program (EMEA) – spersonalizowane wsparcie rozwoju kariery

Career Coaching Program, uruchomiony przez sieci pracownicze w regionie EMEA, odpowiadał na potrzebę wczesnego i świadomego przejmowania odpowiedzialności za rozwój zawodowy. Program wspierał pracowników w budowaniu klarownej wizji dalszego rozwoju, wzmacniał poczucie sprawczości oraz podejmowanie świadomych decyzji dotyczących ścieżki kariery i mobilności wewnętrznej. Oferował spersonalizowane wsparcie rozwojowe i promował proaktywną postawę wobec zmian. Mierzalnym celem inicjatywy była realizacja cyklu indywidualnych sesji coachingowych, opartych na sześciostopniowym modelu GROW, z jasno zdefiniowanymi celami, planem działań i odpowiedzialnością po stronie uczestnika. Sesje prowadzone były przez coachów wewnętrznych, a ich efekt stanowiły plan rozwoju oraz większa klarowność dalszej ścieżki kariery. Program obejmował rekrutację uczestników, realizację sesji oraz podsumowanie z feedbackiem. Pilotaż w pierwszej kolejności skierowany był do członków sieci pracowniczych, podkreślając oddolny i inkluzywny charakter inicjatywy. Korzyści obejmowały zarówno uczestników, jak i organizację – poprzez wzrost zaangażowania, mobilności wewnętrznej i lepsze wykorzystanie potencjału talentów. W programie zrealizowano 14 dopasowań coach–coachee. Projekt oceniono bardzo wysoko, średnio 4,2/5 za informację i organizację. Uczestnicy doceniali strukturę, ćwiczenia i relację coachingową.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Rockwell Automation

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

EMEA Mentoring Match Program – rozwój kompetencji i relacji w organizacji

Mentoring Match Program to uruchomiona przez sieci pracownicze inicjatywa, której celem było wspieranie rozwoju kompetencji, wymiana wiedzy oraz budowanie sieci współpracy w zróżnicowanym, rozproszonym środowisku organizacyjnym. Siłą programu była różnorodność par mentoringowych oraz świadomy, wielowymiarowy proces dopasowania. Pary tworzono w formule cross business, cross lokalizacyjnej i cross poziomowej, co sprzyjało otwartości na różnorodne perspektywy i lepszemu zrozumieniu organizacji. Celem edycji FY25 było tworzenie międzydziałowych, zróżnicowanych par oraz wsparcie rozwoju kompetencji definiowanych przez uczestników, takich jak budowanie sieci kontaktów, odwaga i pewność siebie, wyznaczanie celów czy zarządzanie projektami. Program obejmował rekrutację, dopasowanie w oparciu o potrzeby rozwojowe i doświadczenia, cykl sesji mentoringowych oraz zamknięcie z informacją zwrotną. Adresatami jego byli pracownicy regionu EMEA, a beneficjentami zespoły i funkcje biznesowe, które zyskują dzięki lepszej współpracy, przepływowi wiedzy i relacjom ponad strukturami. Program wspierał cele biznesowe poprzez wsparcie rozwoju, mobilność talentów, różnorodność oraz współpracę ponad granicami. Program mentoringowy w regionie EMEA zakończył się sukcesem, dopasowując 181 par dla 232 uczestników z wielu krajów i obszarów biznesowych. Kluczowe kompetencje rozwojowe obejmowały budowanie sieci kontaktów, odwagę i pewność siebie, wyznaczanie celów oraz zarządzanie projektami. Program wzmacnia pewność siebie uczestników oraz generuje trwałą wartość organizacyjną poprzez transfer wiedzy, współpracę międzydziałową i spójność EMEA.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

RÖDL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
594

Letnie wyzwania sportowe „W Ramach Rödl & Partner"

Praktyka polegała na organizacji firmowego wyzwania sportowego promującego aktywność fizyczną i działania prośrodowiskowe. Firma przeprowadziła szóstą edycję od 1 czerwca do 31 sierpnia na platformie Worksmile, dzieląc ją na trzy etapy i trzy formy aktywności: jazdę na rowerze, bieganie i chodzenie. Pracownicy rywalizowali indywidualnie i w pięcioosobowych zespołach, zbierając kilometry. Adresatami inicjatywy byli pracownicy, natomiast beneficjentem środowiskowym – przyroda i lokalne społeczności w miejscach nasadzeń. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane z promocją zdrowego stylu życia oraz potrzebą podejmowania działań na rzecz ochrony środowiska i zwiększania terenów zielonych. Firma osiągnęła rezultat 50 tys. zebranych kilometrów, co przełożyło się na posadzenie 500 drzew, a także wzrost zaangażowania i większą integrację pracowników. Uczestnicy mogli odczuć poprawę kondycji, większą motywację do aktywności fizycznej oraz satysfakcję z udziału w inicjatywie prośrodowiskowej.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

RÖDL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
594

Program podnoszenia kompetencji cyfrowych w RÖDL Polska

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Projekt rozpoczął się wiosną i obejmował rozwój kompetencji cyfrowych pracowników poprzez program szkoleniowy „SmartWork Academy". W jego ramach realizowana była seria szkoleń prowadzonych przez ekspertów z pracy w środowisku cyfrowym, w tym w ekosystemie Microsoft 365. Kolejnym etapem projektu była budowa sieci tzw. agentów zmiany – pracowników pełniących funkcję ambasadorów innowacji i automatyzacji, wspierających wdrażanie nowych narzędzi oraz rozwój kompetencji cyfrowych. Program obejmował wszystkie działy organizacji w PLPolsce. Adresatami byli wszyscy pracownicy organizacji. Inicjatywę realizowały działy HR i IT oraz Zespół Ciągłego Doskonalenia, a szkoleniowcami byli eksperci zewnętrzni. Praktyka odpowiadała na wyzwanie rosnących wymagań w zakresie kompetencji cyfrowych i potrzebę ograniczania luk umiejętności w obszarze technologii. Motywacją stała się potrzeba adaptacji do dynamicznie zmieniającego się rynku, do oczekiwań klientów oraz postępu technologicznego. Rozwój kompetencji cyfrowych zwiększa efektywność pracy i wspiera jakość usług. Ponad 90% pracowników ukończyło cały program szkoleniowy zakładający siedem szkoleń, a do programu ambasadorskiego zgłosiło się około 30 osób. Adresaci mogli podnieść swoje kompetencje w zakresie korzystania z nowych technologii i narzędzi, rozumienia ich, a tym samym wzmocnić umiejętności pracy w środowisku cyfrowym.

RÖDL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
594

Badanie satysfakcji zaangażowania

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Celem praktyki było wypracowanie i wdrożenie działań podnoszących poziom satysfakcji i zaangażowania pracowników poprzez systematyczne monitorowanie nastrojów i klimatu organizacyjnego. Badanie realizowano wśród wszystkich pracowników i współpracowników firmy. Początkowo prowadzone było co kwartał, następnie raz w roku, aby umożliwić pogłębioną analizę wyników i wdrażanie adekwatnych działań. Ankieta zawierała pytania w skali Likerta od 1 do 5 i pytania otwarte. Dotyczyła m.in. komunikacji, poczucia przynależności, docenienia, szacunku oraz dobrostanu psychofizycznego, a także wskaźnika eNPS. Badanie realizował dział HR z zachowaniem anonimowości. Praktyka odpowiada na wyzwanie budowania dialogu z pracownikami i wzmacniania ich wpływu na funkcjonowanie organizacji. Korzyścią była zmniejszająca się rotacja w skali trzech lat.

RÖDL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
594

Charytatywny „Jarmark świąteczny" 2025

Od 2021 r. firma realizuje projekt „Jarmark świąteczny", ukierunkowany na integrację pracowników oraz pozyskiwanie środków na rzecz wybranej organizacji pożytku publicznego. W okresie przedświątecznym pracownicy przygotowują i sprzedają produkty o tematyce świątecznej (m.in. ozdoby, wypieki, przetwory, wyroby handmade). Dochód ze sprzedaży przekazywany jest w formie darowizny na rzecz fundacji wybranej w głosowaniu pracowników. Firma przekazuje dodatkową darowiznę w wysokości równej zebranej kwocie. W ramach inicjatywy zebrano 16 102 zł, a firma przekazała darowiznę w tej samej wysokości. Łącznie Fundacja „Dolfroz", wspierająca byłego pracownika w potrzebie, otrzymała 32 204 zł. Efekty inicjatywy obejmują wsparcie finansowe beneficjenta oraz zaangażowanie pracowników. Pomiar rezultatów opiera się na wartości zebranych środków oraz potwierdzeniu przekazania darowizny zgodnie z obowiązującymi przepisami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ROHLIG SUUS Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Stacja Dobrostan – kompleksowy program wspierający dobrostan pracowników, obejmujący profilaktykę zdrowotną, aktywność fizyczną i wsparcie psychologiczne

Stacja Dobrostan to kompleksowy program wzmacniający dobrostan pracowników poprzez działania z zakresu profilaktyki zdrowotnej, aktywności fizycznej i wsparcia psychologicznego. Celem praktyki było zaangażowanie pracowników firmy w inicjatywy poprawiające zdrowie psychiczne i fizyczne oraz budowanie długofalowych nawyków prozdrowotnych. Firma prowadziła akcje zdrowotne, m.in. bezpłatne badania krwi oraz szczepienia przeciw grypie, a także program aktywności fizycznej oparty o SUUSowe Kluby Sportowe, które wspierały regularny ruch i integrację pracowników. Prowadziła również kampanię zachęcające do regularnych badań. Kluczowym elementem praktyki było wdrożenie platformy Hedepy, oferującej nielimitowane i anonimowe wsparcie psychologiczne dla pracowników i ich bliskich. Praktyka odpowiadała na narastające wyzwania związane ze stresem, zdrowiem psychicznym oraz niskim poziomem zaangażowania w profilaktykę zdrowotną. Wpływ działań mierzono poprzez poziom frekwencji, zaangażowanie w aktywności, wykorzystanie platformy Hedepy oraz opinie pracowników. Program wzmacniał stabilność organizacji, wspierał efektywność i realnie poprawiał dobrostan zespołu. Firma osiągnęła wysokie zaangażowanie pracowników w działania zdrowotne i profilaktyczne, odnotowując wzrost uczestnictwa w webinarach oraz regularne korzystanie ze wsparcia psychologicznego Hedepy. Pracownicy zyskali dostęp do kompleksowych usług – od konsultacji specjalistycznych po wsparcie aktywności fizycznej i edukację wellbeingową.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

RS Components

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
115

Kanapka z Sercem – Wsparcie Osób Bezdomnych i Ubogich

Celem praktyki było przygotowanie i przekazanie 120 świeżych kanapek oraz owoców i konserw osobom bezdomnym i ubogim pod opieką Fundacji Daj Herbatę. Pracownicy firmy w ramach wolontariatu przygotowali kanapki, a dzięki wsparciu sponsorów – Warszawsko Rolno-Spożywczego Rynku Hurtowego SA Bronisze i Zakładów Mięsnych Łuków – pozyskali także świeże owoce i konserwy, które następnie trafiły do beneficjentów na Dworcu Centralnym w Warszawie. Wolontariusze zapewnili potrzebującym pełnowartościowe posiłku oraz doświadczenie życzliwości i wsparcia społeczności lokalnej. Efekty mierzono liczbą przekazanych produktów, udziałem wolontariuszy oraz informacją zwrotną od Fundacji Daj Herbatę. Inicjatywa wzmocniła zaangażowanie pracowników i wizerunek firmy jako odpowiedzialnej społecznie, praktyka wpisuje się w realizację strategii ESG.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Samsung

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000
Partner Strategiczny FOB

Samsung Impact Academy

Praktyka odpowiada na potrzebę działu sprzedaży B2B w firmie Samsung. Klienci, często pytając o ofertę smartfonów, ekranów czy klimatyzatorów, wymagali także informacji na temat wpływu środowiskowego produktów. Celem praktyki było wzmocnienie kompetencji 60 pracowników w prowadzeniu rzeczowych, wiarygodnych rozmów o zrównoważonym rozwoju, opartych na faktach i realnych potrzebach biznesowych klientów. Program pomógł argumentować wartość oferty, pokazując przewagi konkurencyjne i długofalowe korzyści, zamiast sprowadzać rozmowę do porównywania cen. Akademia powstała razem z ekspertami BETTER jako praktyczna ścieżka kompetencyjna dla zespołów, które na co dzień rozmawiają z klientami o technologii, kosztach i długofalowej wartości. Akademia objęła trzy sesje: kickoff – sesję o aktualnych trendach, perspektywach klienta, greenwashingu, regulacjach ESG, Lab – warsztat z analizą konkretnych wyzwań, ćwiczenia z argumentacją biznesową, Practice – podzielenie się przykładami użycia zdobytej wiedzy w kontakcie z klientem oraz w związku z oczekiwaniami działów zakupu od IT. Program uporządkował język używany wewnątrz organizacji, łącząc dane i wymagania ESG z codzienną praktyką sprzedażową i operacyjną. W wyniku praktyki pracownicy sprzedaży uczestniczyli w łącznie dziewięciu godzinach sesji. Z grupy 60 osób wyłoniło się grono 15 aktywnych uczestników – ambasadorów ESG, którzy chcieli dalej zgłębiać temat zrównoważonego rozwoju, mówić o korzyściach produktów oraz edukować swoich klientów. Efektem części praktycznej było przygotowanie tool kit dla uczestników szkolenia, który zawiera słownik terminów zrównoważonego rozwoju popularnych w branży IT oraz listę Q&A pomocną na spotkaniach z klientami. Z nagranych spotkań Akademii przygotowano 80-minutowy skrót jako szkolenie e-learningowe, które zostało udostępnione innym pracownikom spoza działu sprzedaży.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Samsung

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000
Partner Strategiczny FOB

Solve for Tomorrow

Solve for Tomorrow (SFT) to program kompetencyjny skierowany do młodzieży szkół ponadpodstawowych, rozwijany od pięciu lat pod patronatem Ministerstwa Edukacji Narodowej i Ministerstwa Cyfryzacji. Uczestnicy tworzą projekty odpowiadające na współczesne wyzwania w czterech obszarach: społeczeństwo, sport, cyfrowa higiena i środowisko. Program uzupełnia edukację o praktyczne umiejętności, takie jak kreatywność, krytyczne myślenie, komunikacja, współpraca i empatia, m.in. poprzez kurs design thinking oraz współpracę z wolontariuszami firmy Samsung. W edycji 2025 zgłosiło się 560 drużyn (413 w roku 2024), z czego 60% pochodziło z małych i średnich miast, a około 20% stanowiła młodzież z Ukrainy. Program wzmacnia poczucie sprawczości i rozwija kompetencje przyszłości. Efektem są także dwa scenariusze lekcyjne z przedmiotu „biznes i zarządzanie", opublikowane na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej MEN jako rekomendowane materiały.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Shell Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

DE&I: neuroróżnorodność

Celem praktyki było zwiększenie świadomości neuroróżnorodności wśród pracowników oraz poprawa dostępności procesów i środowiska pracy dla osób o zróżnicowanych profilach poznawczych. Praktykę realizowano od 2023 r. Obejmowała sesje edukacyjne, w tym wydarzenia w ramach Neurodiversity Week, materiały informacyjne, przegląd procesów HR oraz wdrażanie usprawnień w przestrzeni biurowej wspierających osoby neuroróżnorodne. Inicjatywy miały charakter długofalowy i były włączone w stałe procesy HR oraz działania DE&I. W przedsięwzięcie byli zaangażowani pracownicy, działy HR, BHP, obsługa biura, menedżerowie oraz sieć pracownicza EnAble. Beneficjentami były osoby neuroróżnorodne oraz zespoły współpracujące. Praktyka odpowiadała na wyzwanie niskiej świadomości neuroróżnorodności i barier utrudniających funkcjonowanie w miejscu pracy. Wpływ mierzono frekwencją w sesjach edukacyjnych oraz oceną wprowadzanych usprawnień w przestrzeni biurowej. Motywacją stała się chęć budowania kultury inkluzywnej i wspierającej różnorodność. Działanie wzmacniało kulturę organizacyjną opartą na świadomości, wsparciu i równych szansach, co sprzyjało efektywności zespołów. Firma odnotowała wzrost świadomości neuroróżnorodności oraz poprawę dostępności procesów HR i środowiska pracy. W kilku sesjach edukacyjnych udział wzięło 360 osób. Opublikowano trzy wydania Accessible Newsletter poświęcone tej tematyce. Adresaci zyskali lepsze zrozumienie swoich potrzeb, większe wsparcie oraz bardziej inkluzyjne narzędzia pracy. W biurze wprowadzono dodatkowe źródła światła w phone boothach, umożliwiające dostosowanie warunków pracy. Rezultaty mierzono frekwencją w sesjach, analizą wprowadzonych usprawnień oraz komunikacją w ramach newsletterów. Organizacja wzmocniła kulturę inkluzywną oraz zainteresowanie tematyką neuroróżnorodności.

ISO 26 000: Prawa człowieka

Shell Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

DE&I: workplace accessibility – dostępność miejsca pracy

Celem praktyki było zwiększenie dostępności miejsca pracy oraz dostosowanie procesów HR do potrzeb osób z różnymi potrzebami funkcjonalnymi. Mierzalnym elementem była realizacja usprawnień wynikających z audytów obejmujących 10 ocenianych obszarów. Praktyka funkcjonowała od 2017 r. i realizowano ją w ramach wieloletniego planu. Obejmowała audyty dostępności, modernizację przestrzeni biurowej oraz wdrażanie narzędzi wspierających. Działania miały charakter ciągły. W proces zaangażowani byli pracownicy, HR, menedżerowie, BHP, obsługa biura i IT. Beneficjentami były osoby z różnymi potrzebami funkcjonalnymi. Praktyka odpowiadała na wyzwanie eliminacji barier i budowania inkluzywnego środowiska pracy. Wpływ mierzono poprzez audyty, realizację zaleceń, analizę informacji zwrotnych oraz liczbę zgłoszeń dotyczących potrzeb dostępnościowych. Motywacją stało się zapewnianie pełnej inkluzywności i wspieranie różnorodności. Firma poprawiła efektywność procesów i jakość współpracy oraz odnotowała wzrost liczby osób z niepełnosprawnościami. W 2025 r. było to 60 osób. Adresaci zyskali usprawnione narzędzia oraz większą przejrzystość w zakresie zgłaszania potrzeb dostępnościowych. Organizacja odniosła korzyści w postaci lepszej komunikacji, większego zaangażowania menedżerów oraz wzrostu zaufania do zgłaszania potrzeb. Rozwiązania dostępności były regularnie komunikowane w kwartalnym newsletterze.

ISO 26 000: Prawa człowieka

Shell Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

Personal Leave Days – dodatkowe dni wolne na potrzeby osobiste

Celem praktyki było wsparcie zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników poprzez umożliwienie im skorzystania z dodatkowych, w pełni płatnych dni wolnych po wykorzystaniu całej puli urlopu. Skuteczność mierzono liczbą osób korzystających z Personal Leave Days oraz liczbą wykorzystanych dni. Praktyka realizowana jest od 2024 r. Firma przyznała trzy dodatkowe, w pełni płatne dni wolne w każdym roku kalendarzowym, dostępne po wykorzystaniu urlopu i bieżącego. Wniosek składany był w systemie Workday po uzgodnieniu z przełożonym. Adresatem i beneficjentem praktyki byli wszyscy pracownicy Shell Polska. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane ze stresem, przeciążeniem i potrzebą zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym. W 2025 r. z benefitu skorzystało 29% pracowników, wykorzystując łącznie ponad 3800 dni wolnych, co potwierdziło realną potrzebę tego rozwiązania. Praktyka wspiera zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz daje czas na odpoczynek lub załatwienie spraw osobistych.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Shell Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

#ShellWeCare – inicjatywy prozdrowotne i profilaktyczne

Celem programu było wsparcie zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników poprzez działania edukacyjne oraz dostęp do specjalistycznej pomocy. Skuteczność mierzono liczbą inicjatyw, uczestników, opiniami po wydarzeniach oraz analizą wyników badania zaangażowania. Program realizowany był całorocznie od 2019 r. Obejmował warsztaty z radzenia sobie ze stresem i niepewnością, sesje mindfulness, zajęcia jogi, spotkania o finansowym dobrostanie oraz działania promujące odpoczynek. Pracownicy mieli dostęp do bezpłatnych konsultacji z psychologiem w biurze oraz do programu EAP obejmującego wsparcie psychologiczne, prawne i finansowe. Program skierowany był do pracowników Shell Kraków, a w ramach EAP również do członków ich rodzin. W realizację zaangażowano zespoły wewnętrzne oraz zewnętrznych specjalistów. Praktyka odpowiadała na rosnące wyzwanie związane ze stresem i przeciążeniem psychicznym w środowisku pracy. Firma zrealizowała 38 sesji, w których udział wzięło około 4959 osób. Jakościowo odnotowano pozytywne opinie uczestników oraz wysokie zainteresowanie programem. Pracownicy zyskali dostęp do wiedzy i narzędzi pomagających radzić sobie ze stresem, dbać o równowagę oraz korzystać z profesjonalnego wsparcia psychologicznego i doradczego. Efekty mierzono liczbą sesji, frekwencją, informacjami zwrotnymi oraz analizą wyników badania zaangażowania.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Sii

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7500

Sii Football Championship: zdrowa rywalizacja w turnieju piłki nożnej

8 czerwca 2025 r. firma zorganizowała w Warszawie „Sii Football Championship" – ogólnopolski turniej piłkarski mający na celu promocję aktywności fizycznej oraz integrację pracowników z 10 oddziałów firmy. Inicjatywa stanowi odpowiedź na specyficzne dla branży IT wyzwania związane z siedzącym trybem pracy, to postawienie na budowę dobrostanu poprzez sportową rywalizację w duchu wartości, takich jak pasja, ambicja i współpraca zespołowa. W turnieju wzięło udział 115 zawodników, którzy po kilkumiesięcznych przygotowaniach w grupach lokalnych rozegrali kilkadziesiąt meczów w formule grupowej i pucharowej. Skuteczność praktyki mierzono wysoką frekwencją oraz badaniem satysfakcji, w którym uczestnicy ocenili wydarzenie na poziomie 4,9/5. Realizacja projektu bezpośrednio wspiera kluczowe cele strategiczne firmy – „Zabawę" oraz „Satysfakcję Pracowników" – wzmacnia jednocześnie identyfikację z marką, współpracę międzyoddziałową oraz kulturę organizacyjną promującą zdrowy styl życia i zaangażowanie.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Sii

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7500

EcoNinja motywuje pracowników do działania na rzecz środowiska

ISO 26 000: Środowisko

W 2025 r. firma Sii przeprowadziła w 14 biurach w Polsce wewnętrzną kampanię edukacyjną „EcoNinja".Celem praktyki było zwiększenie świadomości środowiskowej pracowników oraz zaangażowanie ich w działania edukacyjne związane z codziennymi ekologicznymi nawykami. Praktyka „EcoNinja" – realizowana w 2025 r. – wspierała działania firmy na rzecz zmniejszenia zużycia wody i prądu. We wszystkich biurach Sii w Polsce w przestrzeniach biurowych umieszczono oznaczenia promujące codzienne proekologiczne nawyki, m.in. oszczędzanie energii i wody, wyłączanie światła i nieużywanych sprzętów, a także ograniczanie odpadów. Kampanii towarzyszyły różne wydarzenia: konkurs angażujący pracowników, jak i działania edukacyjne (w tym webinary dotyczące oszczędzania energii, a także recyklingu) oraz firmowy piknik organizowany pod hasłem „EcoNinja". Praktyka odpowiadała na wyzwania związane ze zmianą klimatu i potrzebą ograniczania emisji w sektorze IT. Wpływ mierzono poziomem zaangażowania w kampanię, udziałem w konkursie i webinarach. Motywacją było systemowe wsparcie realizacji strategii dekarbonizacji i ISO 14001. Głównymi beneficjentami byli pracownicy, którzy zwiększyli świadomość wpływu codziennych decyzji na klimat, co buduje ich kulturę odpowiedzialności. Działanie w odniesieniu do firmy wspiera zarówno jej kulturę odpowiedzialności środowiskowej organizacji, jak i jej długoterminowe cele biznesowe. Efekty mierzono frekwencją w działaniach, udziałem w konkursie i analizą firmowych wskaźników środowiskowych. Organizacja wzmocniła realizację strategii ESG i spójność działań proklimatycznych.

SimCorp

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
550

Wsparcie dla rodziców

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma rozumie, jak ważnym wydarzeniem jest pojawienie się w rodzinie nowego jej członka. Rodzic powinien móc wtedy skupić się w pełni na dziecku. Dlatego firma oferuje do sześciu tygodni 100% płatnego urlopu rodzicielskiego, który może być wykorzystany w pierwszym roku od momentu pojawienia się nowego członka rodziny. Rozwiązanie to ma na celu promowanie zaangażowania obydwojga rodziców, a także zapewnienie im poczucia stabilizacji finansowej, by mogli w spokoju oswoić się z nową rzeczywistością. Od lipca 2025 r. do końca roku z rozwiązania skorzystało siedmioro nowych rodziców.

SimCorp

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
550

Razem po zdrowie

SimCorp wspiera zdrowie i aktywny tryb życia pracowników. Oprócz finansowania w 75% karty sportowej, firma sponsoruje działania grupy SimSport, która skupia fanów różnych aktywności. Firma opłaciła udział w biegach oraz kort i zajęcia padla. 57 pracowników wystartowało w pięciu różnych biegach. Nie zabrakło też innych aktywności, jak sesje jogi i medytacji czy firmowy spływ kajakowy. Akcją wspierającą zdrowie były też badania profilaktyczne zorganizowane w warszawskim biurze. 80 pracowników miało szansę sprawdzić markery nowotworowe charakterystyczne dla danej płci. Ponadto 50 osób skorzystało z masażu skupionego na okolicy ramion i szyi, czyli części ciała, w których gromadzi się stres. Ze wszystkich aktywności skorzystać mogły zainteresowane osoby, będące zatrudnione w organizacji (bez względu na rodzaj umowy).

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

SLODKIE

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
75

Dzień wolny z okazji ślubu

W trosce o dobrostan pracowników oraz realne wsparcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, firma SLODKIE, producent słodyczy reklamowych, wprowadziła dodatkowy dzień wolny z okazji ślubu. Inicjatywa stanowi element szerszej strategii work-life balance oraz budowania kultury organizacyjnej opartej na empatii i wzajemnym szacunku. Rozwiązanie to wykracza poza ustawowe obowiązki pracodawcy i jest wyrazem docenienia ważnych wydarzeń w życiu zespołu. Wprowadzenie dodatkowego dnia wolnego wzmacnia poczucie bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia, a także buduje zaangażowanie oraz lojalność pracowników.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Sodexo Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1800
Partner Strategiczny FOB

Sieć pracownicza LGBT+

Tęczowa Sieć to sieć pracownicza (ERG) w firmie Sodexo Polska. Jej celem jest budowanie bezpiecznego i włączającego środowiska oraz edukowanie i podnoszenie świadomości pracowników. Sieć posiada swoją strukturę i na początku każdego roku ustala mierzalne cele, m.in. wzrost liczby członków i osób wspierających, priorytety oraz kluczowe działania na dany rok. Członkowie sieci pracowniczej spotykają się regularnie co miesiąc, omawiają zagadnienia związane z tematyką LGBTQ+ oraz planują aktywności w ciągu danego roku. Do Tęczowej Sieci dołączyć może każdy pracownik bez względu na orientację psychoseksualną czy tożsamość płciową. Tęczowa Sieć powstała w czerwcu 2024 r. i liczyła 12 osób. Od momentu wdrożenia odnotowano wzrost liczby członków o 300% w ciągu dwóch lat. Dzięki jej działalności członkowie korzystają z bezpiecznej przestrzeni do rozmów oraz inicjują i współorganizują różne wydarzenia. Ze swoimi działaniami edukacyjnymi Tęczowa Sieć dociera regularnie i bezpośrednio do 250 osób. Efekty działania Sieci były analizowane w oparciu o założenia planu rocznego. W rezultacie organizacja odniosła wymierne korzyści, wzrost zaangażowania pracowników – wskaźnik mierzący zaangażowanie firmy w tematy DEI był jednym z najwyżej ocenianych.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Sodexo Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1800
Partner Strategiczny FOB

Rozwój oferty benefitów pracowniczych

Od 2024 r. firma regularnie rozszerzała pakiet benefitów, tworząc rozwiązania, które towarzyszyły pracownikom zarówno podczas pracy, jak i poza nią. Była to odpowiedź na rosnące potrzeby pracowników, którzy coraz częściej szukają w miejscu pracy nie tylko stabilności, lecz także realnego wsparcia w codziennych wyzwaniach. Wprowadzono m.in. całodobowy program wsparcia z dostępem do psychologa, prawnika i doradcy finansowego, pięć pełnopłatnych dni opieki, pozwalających w spokoju zająć się bliskimi w trudnych chwilach, odprawę pośmiertną równą 12-miesięcznemu wynagrodzeniu, udział w akcji „2 godziny dla rodziny", umożliwiającej wygospodarowanie czasu dla najbliższych, a także płatny dzień na badania profilaktyczne. Ten ostatni element wsparła kampania prozdrowotna, w której zachęcano pracowników do dbania o zdrowie i wczesnego wykrywania chorób. Adresatami działań byli wszyscy pracownicy, a partnerami – dostawcy usług eksperckich i medycznych. Praktyka odpowiadała na społeczne wyzwania związane ze stresem, obowiązkami opiekuńczymi i potrzebą profilaktyki zdrowotnej. W badaniu zaangażowania pracowników, prowadzonym co dwa lata, firma odnotowuje stałość wskaźnika zaangażowania na poziomie 70%, przy rosnącej frekwencji. W ostatnim badaniu udział wzięło 80% pracowników.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Solaris Bus & Coach

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3092

Produkcyjne Centrum Szkoleniowe

Otwarcie nowego Produkcyjnego Centrum Szkoleniowego w Solarisie miało na celu skrócenie czasu wdrożenia nowych pracowników o ograniczonym doświadczeniu zawodowym oraz podniesienie jakości i bezpieczeństwa ich pracy. Działanie realizowano w ciągu pierwszych miesięcy zatrudnienia. Pracownicy uczyli się w Centrum obsługi procesów, obowiązujących standardów jakości i zasad BHP. W inicjatywę zostali zaangażowani liderzy oraz trenerzy wewnętrzni. Partnerem programu był dział operacyjny wspierający standaryzację procesów. Stworzenie Centrum było odpowiedzią na wyzwanie związane z koniecznością szybkiego, profesjonalnego i bezpiecznego wdrożenia do pracy dużej grupy nowych osób, ze względu na niedobór wykwalifikowanych pracowników przy jednoczesnej potrzebie zapewnienia wysokiej jakości pojazdów transportu zbiorowego. Produkcyjne Centrum Szkoleniowe pozwoliło nowo zatrudnionym osobom szybciej osiągnąć samodzielność, a także wsparło działalność firmy, poprawiając efektywność operacyjną oraz bezpieczeństwo zarówno pracowniczek i pracowników, jak i procesów.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Solaris Bus & Coach

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3092

Ewakuacyjny plecak koordynatora

Celem wprowadzenia plecaków ewakuacyjnych w firmie Solaris było skrócenie czasu ewakuacji i zwiększenie bezpieczeństwa wszystkich osób znajdujących się na terenie zakładu. Działanie polegało na skompletowaniu wyposażania niezbędnego dla osoby kierującej ewakuacją. Plecak zawierał: kamizelkę odblaskową z napisem „KOORDYNATOR", hełm odblaskowy z latarką czołową, listę ewakuacyjną (na sztywnej podkładce z długopisem) dostosowaną do struktury zakładu pracy, apteczkę uniwersalną. Projekt powstał w odpowiedzi na ewaluację wcześniejszych ewakuacji. Przedsięwzięcie zostało zrealizowane przez Dział BHP i PPOŻ., a rozwiązanie było dedykowane kadrze kierowniczej. Jego wdrożenie poprawiło bezpieczeństwo wszystkich osób znajdujących się na terenie firmy, co wpisało się w inicjatywę budowania pozytywnej kultury prewencji w „Planie zrównoważonego rozwoju CAF". Przeprowadzona ocena wykazała zmniejszenie poziomu ryzyka po wdrożeniu rozwiązania.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

Maj Miesiącem Różnorodności w ERGO Hestii

Obchody zostały poprzedzone badaniem i stworzeniem mapy różnorodności. W badaniu udział wzięło 1482 pracowników z czterech pokoleń: baby boomers, X, Y i Z. Raport z badania został wysłany wszystkim pracownikom. Mapa potwierdziła tezę, że w różnorodności jest ogromna siła, a zawarte w mapie statystyki są często wsparciem w komunikacji wydarzeń czy informacji okolicznościowych. Obchody miesiąca różnorodności bogate były w różne aktywności (m.in. konkurs fotograficzny „Obiektyw na różnorodność" oraz konkurs na zdjęcie zespołowe „w duchu DEI", w których udział wzięło kilkudziesięciu pracowników). Przeprowadzono dwa webinary: o komunikacji i inkluzywnym języku oraz na temat neuroróżnorodności, w których udział wzięło blisko 1 tys. pracowników. Całość obchodów zwieńczyły targi, gdzie znalazły się stoiska biur HR, ekspertów prostego języka, Hestyjnego Centrum Wolontariatu oraz odbyły się warsztaty, quizy, konsultacje i spotkania.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Stena Recycling

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
703
Partner Strategiczny FOB

Wewnętrzna kampania edukacyjna #równyjęzyk

Praktyka polegała na realizacji kampanii edukacyjnej #równyjęzyk, której mierzalnym celem było zwiększenie świadomości pracowników na temat inkluzywnej komunikacji oraz poprawa jakości dialogu wewnątrz organizacji. Działania obejmowały cykl krótkich materiałów edukacyjnych dostępnych w intranecie i publikacjach wewnętrznych. Adresatami byli wszyscy pracownicy, a beneficjentem cała organizacja. Praktyka odpowiadała na wyzwanie wykluczenia językowego, stereotypizacji oraz barier w komunikacji międzykulturowej, pokoleniowej i związanej z neuroróżnorodnością. Motywację stanowiło budowanie nowoczesnej, otwartej kultury organizacyjnej opartej na szacunku i równości. →

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

→

Stena Recycling

Aktywność wspierała działalność biznesową firmy poprzez poprawę współpracy, zwiększenie komfortu pracy, wzrost zaangażowania oraz wzmocnienie wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy i partnera. Kampania #równyjęzyk przyniosła firmie jakościowy wzrost świadomości pracowników w zakresie inkluzywnej komunikacji oraz poprawę codziennej współpracy. Adresaci cechowali się większą uważnością w dialogu.

Światłowód Inwestycje

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
68
Partner Strategiczny FOB

Pani Zdrówko

Inicjatywa była realizowana od 2024 r. i polegała na dystrybucji 10 krótkich artykułów „ Pani Zdrówko radzi…" wspierających wiedzę i działania na temat zdrowia i dobrostanu. Z praktyki mogli korzystać wszyscy pracownicy. Odpowiadała ona na wyzwania związane ze standardem tematycznym ESRS S1 – Własne zasoby pracownicze. Celem była edukacja pracowników z zakresu dbania o zdrowie i dobrostan. Motywacją firmy do podjęcia działań zaś chęć poszerzenia wiedzy oraz zachęcenie pracowników do podejmowania choćby niewielkich kroków przyczyniających się do poprawy dobrostanu.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

Program profilaktyczny dla pracowników: „qZdrowiu"

Firma T-Mobile Polska realizuje program „qZdrowiu", którego celem jest systemowe wsparcie pracowników w obszarze profilaktyki zdrowia fizycznego i psychicznego oraz budowa trwałych nawyków prozdrowotnych. Inicjatywa obejmuje unikalne rozwiązanie „Czas dla zdrowia", umożliwiające wykorzystanie dodatkowych godzin wolnych na badania lekarskie, a także regularną organizację mobilnych punktów diagnostycznych w biurach (m.in. badania krwi, USG, dermatoskopia). W ramach działań edukacyjnych w roku 2025 przeprowadzono cztery4 webinary z udziałem ekspertów i mentorów (m.in. Mateusza Kusznierewicza), które zgromadziły łącznie 1806 uczestników. Istotnym elementem programu jest również wyzwanie „Pomoc Mierzona Kilometrami", w ramach którego 571 pracowników zaangażowało się w aktywność fizyczną, generując blisko 60 tys. zł na cele charytatywne. Skuteczność praktyki mierzona jest wysoką partycypacją w platformie edukacyjnej „Na zdrowie" oraz wynikami inicjatyw sportowych, co przekłada się na realną poprawę dobrostanu zespołu i wzmocnienie wizerunku organizacji jako pracodawcy dbającego o kompleksowe bezpieczeństwo zdrowotne swoich kadr.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7029
Partner Strategiczny FOB

Program rozwojowy „Siła i moc inspiracji"

Program rozwojowy „Siła i moc inspiracji" to inicjatywa skierowana do pracowników Grupy Kapitałowej Totalizatora Sportowego, w szczególności do kobiet zatrudnionych w GK TS. Projekt został zrealizowany we współpracy z Fundacją WłączeniPlus. Stanowił on element działań wzmacniających kulturę organizacyjną opartą na wzajemnym szacunku, poczuciu sprawczości, włączeniu, wykorzystywaniu własnego potencjału oraz ograniczaniu barier i różnic w miejscu pracy. Program miał formułę cyklu spotkań i warsztatów. Tworzył przestrzeń do dialogu, wymiany doświadczeń oraz budowania widoczności i podmiotowości pracowników. Jednocześnie promował wartości nowego Kodeksu Etyki GK TS. W ramach inicjatywy odbyły się inspirujące wystąpienia i rozmowy o przywództwie, panel dyskusyjny dotyczący budowania marki osobistej w organizacji, interaktywne ćwiczenia oraz sesje „gorące krzesła" z udziałem pracowników, m.in. pełnomocniczki ds. różnorodności. Spotkania realizowano w formule stacjonarnej, m.in. w Warszawie i Krakowie, oraz online. Nagrania zaś udostępniono wszystkim pracownikom w intranecie. W trzech spotkaniach udział wzięło 211 osób stacjonarnie i 874 osoby online.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Tummim

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
20

Tour de Malborska

Firma promowała aktywny styl życia poprzez coroczne zawody Tour de Malborska w kategoriach: bieg, rower i pływanie. Praktyka rozwiązywała problem niskiej aktywności fizycznej, sprzyjała redukcji stresu i wspierała dobrostan pracowników. Dodatkowo firma sponsorowała godzinę nauki pływania tygodniowo w godzinach pracy. Zawody organizowane są w pobliżu siedziby firmy, a lekcje pływania odbywają się na lokalnym basenie. Rezultatami działań były wzrost udziału pracowników w aktywnościach fizycznych o 40% w porównaniu z poprzednimi latami oraz poprawa samopoczucia, zmniejszenie poziomu stresu i wzmocnienie relacji w zespole.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Tummim

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
20

Princity Band

Firma zainicjowała wewnętrzną praktykę polegającą na utworzeniu firmowego zespołu muzycznego. Intencją przedsięwzięcia było rozwijanie pasji pracowników oraz wzmacnianie integracji zespołu. Projekt rozpoczął się w 2024 r., obejmuje wspólne próby, nagrania oraz publikacje materiałów muzycznych. Głównymi interesariuszami są pracownicy firmy – zarówno członkowie zespołu muzycznego, jak i pozostali pracownicy, którzy korzystają z efektów inicjatywy jako odbiorcy nagrań i uczestnicy wydarzeń integracyjnych. Praktyka stanowi odpowiedź na wyzwanie związane z dobrostanem pracowników w branży IT, w której praca bywa intensywna i wymaga długotrwałej koncentracji. Motywacją do podjęcia działania było przekonanie, że wspólna aktywność artystyczna sprzyja budowaniu relacji, kreatywności i pozytywnej kultury organizacyjnej.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

TVN Warner Bros. Discovery

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4400

Autorski program Mental Wellbeingu

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Firmie zależy na stworzeniu różnorodnego i maksymalnie dostępnego programu wsparcia zdrowia psychicznego. A jest to szczególnie istotne w branży działającej w warunkach nieustającej gotowości. Tak powstał autorski program Mental Wellbeingu, którego filarem była inicjatywa Mental Health Ambassadors, czyli Ambasadorzy i Ambasadorki Pierwszej Pomocy Psychologicznej. Spośród kilkudziesięciu zgłoszeń wybrano kilkanaście ambasadorów i ambasadorek, przeszkolonych w zakresie pierwszej pomocy psychologicznej. Ich rolą stało się zapewnienie pierwszego kontaktu i koleżeńskie wsparcie w uzyskaniu profesjonalnej pomocy, np. skorzystanie z firmowego Programu Wsparcia Pracownika (EAP), oferującego dostęp do 24-godzinnej, bezpłatnej i poufnej infolinii, gdzie każda osoba może uzyskać porady prawne, finansowe, a także umówić się na sesję terapeutyczną. Drugi filar programu stanowiły kursy MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction). Ośmiotygodniowe zajęcia, których celem była redukcja stresu poprzez medytację uważności. Pracownicy i pracowniczki firmy miały możliwość wzięcia udziału w licznych webinarach i warsztatach związanych z promocją zdrowia psychicznego. Średnio w roku z różnych form wsparcia oraz aktywności organizowanych w ramach programu korzystało blisko 1200 pracowników i pracowniczek.

TVN Warner Bros. Discovery

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4400

Inclusion Days 2025

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Przez dwa dni w Warszawie, Krakowie i online firma świętowała różnorodność oraz kulturę włączającą. Rozmawiano o bezpieczeństwie, dobrostanie i współpracy, a program pełen webinarów i warsztatów był otwarty dla wszystkich. Poruszano temat przywileju i sojusznictwa. W bezpiecznej, zdalnej formule odbyło się ćwiczenie „Krok do przodu" (Privilege Walk): doświadczenie połączone z refleksją, jak wspierać osoby niedoreprezentowane. W gronie ekspertów rozmawiano o polaryzacji. Pracownicy w otwartej rozmowie opowiedzieli o dobrostanie psychicznym, odwadze mówienia o swoich potrzebach i o tym, jak takie świadectwa potrafią wesprzeć inne osoby w podobnej sytuacji. Pracownicy mogli wziąć udział w praktycznych warsztatach (jak ćwiczenia z oddechu i mikropraktyki obniżające napięcie oraz osobne zajęcia wspierające skuteczną komunikację i niwelowanie sporów). Inclusion Days stały się też szansą na inaugurację nowej grupy pracowniczej – DiverseAbilities, która była przestrzenią wsparcia dla osób neuroatypowych i osób z niepełnosprawnościami.

TVN Warner Bros. Discovery

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4400

Impact Day – Dzień Wolontariatu 2025

Impact Day, czyli globalny Dzień Wolontariatu firmy Warner Bros. Discovery, zgromadził w tym roku rekordowe ponad 400 osób z Polski, które wzięły udział w odbywających się jednocześnie 14 projektach wolontariackich, zorganizowanych zarówno w terenie, jak i w biurze. Współpracowano z kilkunastoma organizacjami społecznymi. Wolontariusze odwiedzili m.in Centrum Zdrowia Dziecka w Warszawie i Dziecięcy Szpital Uniwersytecki w Krakowie, wspierali osoby w kryzysie bezdomności i zagrożone wykluczeniem, pomagali w schroniskach, a także sprzątali tereny zielone. W biurze zorganizowano spotkania dla seniorów, młodzieży z niepełnosprawnościami i kobiet w kryzysie uchodźczym, co było dla wszystkich okazją do wymiany doświadczeń oraz zobaczenia telewizji „od kuchni".

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

TYLKO

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
174

Badanie satysfakcji pracowników

W firmie od trzech lat realizowano regularne, autorskie badanie satysfakcji i zaangażowania pracowników, stanowiące jedno z kluczowych narzędzi dialogu z wewnętrznymi interesariuszami organizacji. Badanie miało charakter cykliczny, co zapewniało porównywalność wyników w czasie oraz umożliwiało rzetelną ocenę trendów i skuteczności podejmowanych działań. Celem inicjatywy była systemowa diagnoza „zdrowia organizacyjnego" – w tym poziomu zaangażowania, dobrostanu pracowników oraz postrzegania TYLKO jako pracodawcy. Narzędzie pozwalało identyfikować zarówno obszary wymagające wzmocnienia, jak i te, które stanowią silne strony organizacji. Zakres badania obejmował m.in. jakość przywództwa, komunikację wewnętrzną, transparentność procesów, współpracę zespołową, różnorodność, a także kwestie związane z wynagrodzeniami i benefitami. Wyniki badania stanowiły podstawę do projektowania i wdrażania działań rozwojowych w firmie oraz zarządzania organizacją. Każda edycja badania kończyła się opracowaniem planów działań oraz komunikacją wyników do pracowników, co wzmacniało kulturę otwartości i współodpowiedzialności za rozwój firmy. Inicjatywa stanowiła element długofalowego podejścia do budowania odpowiedzialnego i transparentnego środowiska pracy oraz wzmacniania kultury dialogu. W edycji 2025 r. w badaniu uczestniczyło 55% pracowników. Wskaźnik eNPS (wskaźnik skłonności do polecenia pracodawcy) wzrósł o 8 punktów rok do roku. Ogólne wyniki badania potwierdziły poprawę doświadczeń pracowników oraz skuteczność podejmowanych działań rozwojowych i organizacyjnych, a także obszary, którym należy poświęcić więcej uwagi.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

UBS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10000

Reconnect – inkluzywny program wsparcia pracowników podczas długotrwałych nieobecności i powrotu do pracy

Firma wdrożyła program Reconnect, którego celem jest ustrukturyzowanie i ułatwienie procesów związanych z długotrwałymi absencjami oraz powrotami do pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób przebywających na urlopach macierzyńskich i rodzicielskich oraz długotrwałych zwolnieniach chorobowych. W ramach programu stworzono dedykowaną platformę informacyjną oraz zorganizowano sesje dla beneficjentów – osób wracających do pracy, na długich nieobecnościach i ich menedżerów. Uporządkowano informacje dotyczące komunikacji z organizacją podczas nieobecności, wymogów prawnych i HR, procesu przekazania obowiązków, dostępu do systemów, reintegracji po powrocie do pracy oraz dostępnych benefitów, w tym rodzicielskich i zdrowotnych. Integralnym elementem były również materiały i narzędzia wspierające menedżerów w zarządzaniu zespołami w okresach absencji. Reconnect przyczynił się do uporządkowania i standaryzacji informacji dotyczących długotrwałych absencji i powrotów do pracy, co umożliwiło pracownikom oraz menedżerom szybszy dostęp do aktualnych wytycznych, procedur i benefitów. Z feedbacków wynika, że adresaci praktyki zyskali większą klarowność procesu, poczucie wsparcia organizacyjnego oraz lepsze przygotowanie do planowania nieobecności i reintegracji zawodowej.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

UBS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10000

Mental Wealth Poland – kompleksowe wsparcie dobrostanu pracowników

Firma realizowała program Mental Wealth, którego celem stanowiła poprawa dobrostanu psychicznego pracowników oraz zwiększenie ich dostępu do bezpiecznego i poufnego wsparcia w kryzysie. Zamiarem było stworzenie pierwszej linii wsparcia psychicznego w organizacji oraz podniesienie świadomości w obszarze zdrowia psychicznego i reagowania na kryzysy. Działanie miało charakter długofalowego programu wellbeingowego integrującego i uzupełniającego istniejące inicjatywy UBS. Obejmowało webinary z ekspertami, certyfikowane szkolenia, kampanię storytellingową „This is Me", działania destygmatyzujące oraz stworzenie sieci Mental Health Champions – przeszkolonych pracowników pełniących funkcję pierwszego kontaktu wsparciowego. Beneficjentami programu byli wszyscy pracownicy UBS w Polsce. W realizację zaangażowane były zespoły HR, DE&I oraz przeszkoleni pracownicy wolontariusze. Praktyka odpowiadała na wyzwanie tabu wokół zdrowia psychicznego oraz braku wiedzy o dostępnych formach pomocy.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

UBS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10000

IT Girls – warsztaty technologiczne dla licealistek

IT Girls to inicjatywa oparta na wolontariacie kompetencyjnym, której celem jest inspirowanie uczennic szkół średnich do rozważenia kariery w branży technologicznej oraz pokazanie różnorodności ścieżek zawodowych w IT. W roku 2025 zrealizowano dwa wydarzenia w Krakowie i we Wrocławiu, w których wzięło udział ponad 100 uczestniczek. Około 20 wolontariuszek z UBS prowadziło inspirujące wystąpienia i praktyczne warsztaty obejmujące m.in. podstawy IT, cyberbezpieczeństwo, pracę projektową oraz symulację procesów technologicznych, a także sesje mentoringowe i networking umożliwiające bezpośredni kontakt z ekspertkami z branży. Praktyka odpowiada na wyzwania niskiej reprezentacji kobiet w IT oraz ograniczonego dostępu młodych kobiet do wiedzy eksperckiej i mentorskiej. Uczestniczki poznały realne ścieżki kariery, a wolontariuszki rozwinęły kompetencje mentorskie, komunikacyjne i prezentacyjne. Efekty mierzono frekwencją, liczbą sesji i informacjami zwrotnymi z ankiet uczestniczek, które wskazały wysoki poziom satysfakcji i wzrost motywacji do rozwoju w obszarze technologii.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

UBS

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10000

NGO Lab – konsultacje biznesowe dla partnerów społecznych prowadzone przez wolontariuszy – ekspertów

NGO Lab to praktyka UBS oparta na wolontariacie eksperckim, której celem jest wspieranie organizacji społecznych poprzez bezpłatne konsultacje biznesowe w zakresie zarządzania, finansów, komunikacji i planowania strategicznego. W roku 2025 program zakładał udzielenie minimum 30 godzin wsparcia co najmniej 10 organizacjom, realizowanego w formie warsztatowej, podczas których wolontariusze współpracowali z NGO nad realnymi wyzwaniami, wykorzystując doświadczenie strategiczne, przywódcze i kreatywność do opracowania praktycznych rozwiązań. W ramach programu zrealizowano ponad 30 godzin konsultacji dla 12 organizacji, które odnotowały wzrost kompetencji w obszarach biznesowych. Partnerzy zyskali dostęp do procesjonalnej wiedzy, poprawili efektywność operacyjną i stabilność organizacyjną. Działania wzmocniły zaangażowanie wolontariuszy firmy UBS, przyczyniły się do rozwoju ich kompetencji oraz do umocnienia pozycji firmy jako partnera wspierającego społeczności lokalne.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

UNILINK

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
600

Dzień DBAM dla pracowników Unilink

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Dzień DBAM dla pracowników Unilink to praktyka, która powstała w trosce o wszystkich pracowników firmy, w ramach idei „Plan A – zdrowie", który zakładał badania profilaktyczne, konsultacje lekarskie, aktywność fizyczną, odpoczynek, oraz „Plan B – bezpieczeństwo", czyli przegląd polis, spotkanie z agentem, uporządkowanie spraw finansowych. Był to dodatkowy, pełnopłatny dzień wolny przypadający w dniu urodzin pracownika, przeznaczony na zadbanie o siebie. Praktyka spotkała się z doskonałym odbiorem wśród pracowników i 100-proc. chęcią korzystania z możliwości, które daje. Praktyka była częścią większej inicjatywy, w ramach której pracodawca zaoferował pracownikom sesje edukacyjne z ekspertami zdrowia, webinary na temat ochrony ubezpieczeniowej, bezpłatne badania przesiewowe. W efekcie 66% pracowników zwiększyło wiedzę zdrowotną, 40% wdrożyło zdrowe nawyki, 30% deklarowało poprawę samopoczucia. Wyzwanie społeczne praktyki to rozwój świadomości zdrowotnej i edukacji ubezpieczeniowej pracowników.

UNILINK

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
600

Program Mentoringowy dla Talentów Grupy Unilink

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Program Mentoringowy dla Talentów Grupy Unilink to praktyka, która powstała w 2021 r. jako odpowiedź na wyzwanie społeczne zapewnienia pracownikom z największym potencjałem możliwości rozwinięcia kompetencji miękkich, w tym kompetencji menedżerskich, w przyjaznej atmosferze, z możliwością korzystania z bogatych doświadczeń mentorów. Mentorami byli: prezeska oraz członkowie zarządów Unilink i spółek z Grupy, dyrektorzy First Line, a także coachowie wewnętrzni. Opiekunami praktyki byli: dyrektor HR i Senior HR Manager. W przedsięwzięciu uczestniczyło 14 mentorów i 20 mentee. Podjęte działania to m.in. dobór mentoringowych par, przeprowadzenie profesjonalnych warsztatów z mentoringu dla mentorów i dla mentee, inauguracja, dwie superwizje, uroczyste podsumowanie. Pary odbyły po 4–6 sesji 1:1. Na koniec przeprowadzono indywidualne feedbacki z mentee i z mentorami, które potwierdziły zrealizowanie celu praktyki. 94% badanych potwierdziło 100-proc. satysfakcję z projektu i poleciło go w organizacji.100% mentorów zgłosiło swój udział do kolejnych edycji. Część mentee ze względu na swoje doskonałe wyniki pracy uzyskało Tytuł Talentu, czyli pracownika z najwyższym potencjałem w kolejnym roku.

Unimot

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1200

Klub Kobiet „Kobieta z Energią"

Celem praktyki było budowanie społeczności kobiet w Grupie UNIMOT, wzmacnianie ich kompetencji osobistych i zawodowych oraz wspieranie równości szans, w tym ograniczanie luki płacowej poprzez rozwój kompetencji i wzrost udziału kobiet w awansach. Działanie zostało zainaugurowane we wrześniu 2024 r. i było kontynuowane w 2025 r. w formie programu rozwojowego obejmującego webinary, warsztaty, konferencję oraz pilotaż Programu Mentoringowego. Program skierowany był do wszystkich pracowników, szczególnie z uwzględnieniem kobiet. Działał przy wsparciu działu HR, kadry menedżerskiej oraz trenerów zewnętrznych. Praktyka odpowiadała na wyzwania społeczne związane z nierównościami w dostępie do rozwoju zawodowego, w reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych oraz z potrzebą wzmacniania dobrostanu i kompetencji w środowisku pracy. W wyniku wdrożenia praktyki odnotowano wysokie zaangażowanie kobiet w działania rozwojowe – w inauguracji programu uczestniczyło ponad 100 pracowniczek. W 2025 r. wskaźnik awansów pionowych kobiet wyniósł 47% spośród wszystkich awansów w Grupie UNIMOT, stanowiąc punkt odniesienia dla dalszego monitorowania równości szans. Uczestniczki projektu zyskały dostęp do działań wspierających rozwój kompetencji interpersonalnych, budowanie pewności siebie, networkingu oraz lepsze przygotowanie do pełnienia ról menedżerskich i eksperckich, a także wzmocnione poczucie przynależności i wsparcia w organizacji.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Urtica

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
348

Mindgram – platforma wsparcia psychologicznego dla pracowników

Firma zapewniła pracownikom bezpłatny i nieograniczony dostęp do platformy wellbeingowej Mindgram. Użytkownicy mogą brać udział w webinarach, zasięgać pomocy ekspertów z różnych dziedzin, liczyć na edukację i doraźne wsparcie w zakresie dobrostanu psychicznego, fizycznego, psychologicznego i społecznego. Każdy pracownik miał możliwość dołączenia do platformy także jednego członka rodziny. Mindgram oferował dedykowaną opiekę psychologiczną. Pracownicy mogli anonimowo konsultować się ze specjalistą, umawiać na sesje online i być pod stałą opieką. W Urtice do olatformy Mindgram zarejestrowało się około 165 osób, co stanowiło niemal 50% pracowników spółki. Firma realizuje cel wspierania dobrostanu swoich pracowników, zapewnia im wsparcie psychologiczne 24/7, wspiera także ich rozwój osobisty.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Urtica

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
348

Podziel się pasją

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W roku 2025 firma Urtika zrealizowała trzecią edycję autorskiego programu „Podziel się pasją", który promuje kulturę work-life balance oraz integrację zespołów poprzez wymianę doświadczeń pozazawodowych. Inicjatywa umożliwia pracownikom uzyskanie dofinansowania (w kwocie od 500 do 5 tys. zł) na rozwój osobistych zainteresowań, pod warunkiem przygotowania autorskich warsztatów lub spotkań dla współpracowników. W ostatniej edycji komisja wyłoniła rekordową liczbę 16 laureatów, którzy zorganizowali różnorodne aktywności – od specjalistycznych szkoleń po wspólne treningi – realizowane w lokalizacjach we Wrocławiu, w Katowicach, Lublinie i Łodzi. W wydarzeniach przygotowanych przez pasjonatów wzięło udział łącznie około 100 pracowników, co przełożyło się na realne wzmocnienie więzi międzyoddziałowych oraz wzrost satysfakcji z pracy. Praktyka ta demonstruje podmiotowe podejście firmy do zespołu: Urtika inwestuje w kapitał społeczny i dobrostan kadr, a jednocześnie buduje wizerunek pracodawcy wspierającego autentyczny rozwój talentów swoich pracowników.

Urtica

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
348

Wolontariat pracowniczy

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W roku 2025 firma kontynuowała program wolontariatu pracowniczego: wspierała działania Fundacji Urtica Dzieciom niosącej pomoc dzieciom zmagającym się z chorobami nowotworowymi i hematologicznymi. W inicjatywę zaangażowało się około 45 pracowników, którzy w ramach płatnych godzin pracy wspierali kluczowe projekty arteterapeutyczne i psychoonkologiczne, takie jak „Słoneczna Galeria", „Urtica Dzieciom Camp" oraz uroczysta „Gala Urtica Dzieciom". Program opiera się na transparentnych zasadach uczestnictwa, dostępnych dla całego zespołu, co ułatwia łączenie obowiązków zawodowych z aktywnością społeczną. Dla wolontariuszy udział w projektach jest okazją do rozwoju wrażliwości oraz realizacji własnych pomysłów na pomoc, natomiast dla małych pacjentów obecność dorosłych opiekunów stanowi nieocenione wsparcie emocjonalne i bezpieczną odskocznię od trudów leczenia. Praktyka ta stanowi istotny element strategii społecznej firmy, integruje pracowników wokół wartości empatii i solidarności, a jednocześnie realnie wzmacnia system opieki nad dziećmi w trakcie terapii onkologicznej.

Urtica

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
348

UrtiCare

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Firma przeprowadziła autorski cykl prozdrowotny pod nazwą UrtiCare. Inicjatywa odbyła się jesienią i poświęcona była zdrowiu, profilaktyce oraz poszerzeniu wiedzy na temat dbania o siebie. Motywacją firmy do podjęcia działań stała się troska o zdrowie zespołu oraz przekonanie, że dobry stan pracowników wpływa na efektywność i stabilność organizacji. W ramach akcji każdy pracownik otrzymał podręczną apteczkę z wyposażeniem oraz autorską zdrowotną checklistę badań profilaktycznych, aby zwrócić uwagę na swoje wyniki (rewers taki sam dla wszystkich, awers zmienny – dedykowany kobietom i mężczyznom). Checklisty zdrowotne zostały umieszczone w intranecie spółki, aby każdy pracownik mógł wydrukować dodatkowe egzemplarze dla swoich bliskich w celu rozszerzania tematyki profilaktyki. Checklisty promowały pakiet medyczny Medicover, który jest jednym z benefitów firmy. Odbyły się także trzy webinary edukacyjne przeprowadzone przez doświadczonych lekarzy: na temat ogólnego pojęcia zdrowego stylu życia i profilaktyki, nowotworów kobiecych (w związku z #PinkOctober) i nowotworów męskich (w związku z #Movember). Pracownicy, którzy wzięli udziału w prelekcjach, otrzymali także upominki związane z wydarzeniem. Tematyka webinarów okazała się interesująca dla pracowników – w każdej prelekcji wzięło udział między 100 a 200 czynnych słuchaczy. Webinary zostały przeprowadzone przy współpracy z organizacją Wellbeing Polska, a poprowadzili je eksperci w swoich dziedzinach, praktykujący lekarze, którzy dokładnie przedstawili omawiane tematy oraz odpowiedzieli na pytania.

VanityStyle

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
99
Partner Strategiczny FOB

Well-Profit Index

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Dbanie o pracowników stanowi dla VanityStyle jeden z fundamentów budowania kultury organizacyjnej. Między innymi dlatego firma badała dobrostan zespołu przy użyciu kwestionariusza Well-Profit Index (WPI). Well-Profit Index został przygotowany we współpracy z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Dzięki diagnozie organizacja dysponuje wiedzą na temat poziomu dobrostanu w zespole, a także dokładnie identyfikuje czynniki, które w pozytywny i negatywny sposób wpływają na samopoczucie pracowników, oraz określa siłę ich oddziaływania. Diagnoza WPI została przeprowadzona po raz pierwszy w roku 2024. W roku 2025 firma dokonała szczegółowej analizy wyników oraz podjęła szereg inicjatyw mających na celu wspieranie dobrostanu zespołu w obszarach wskazanych jako istotne ze względu na wpływ i siłę oddziaływania. Rozpoczęto prace nad modelem kompetencji, polityką szkoleniową i rekrutacyjną oraz wdrożono badanie 360° wśród kadry menedżerskiej. VanityStyle osiągnęła jakościowy rezultat w postaci pogłębionej diagnozy dobrostanu oraz identyfikacji kluczowych czynników wpływu wraz z ich siłą oddziaływania. Pracownicy zyskali realne działania rozwojowe dopasowane do wyników badania (m.in. model kompetencji, polityki HR, 360°). Efekty mierzone są za pomocą kwestionariusza Well-Profit Index oraz badania Pulse Check. Organizacja zyskała mierzalne dane do podejmowania decyzji zarządczych i systemowego wzmacniania kultury wellbeingu.

Velvet CARE

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Velvet CARE Sport Challenge

W roku 2025 firma zrealizowała siódmą edycję Velvet CARE Sport Challenge, praktyki mającej na celu promocję aktywności fizycznej oraz integrację pracowników w ramach międzynarodowych struktur Grupy Velvet CARE. W inicjatywie wzięło udział 113 osób, w tym pracownicy czeskiej spółki MORACELL, którzy za pomocą dedykowanej aplikacji rywalizowali w bieganiu, chodzeniu oraz jeździe na rowerze. Wspólne zaangażowanie pozwoliło na pokonanie łącznie 53 tys. km, co zgodnie z założeniami projektu zostało przeliczone na wsparcie finansowe dla wybranej organizacji charytatywnej. Praktyka stanowi odpowiedź na wyzwania związane z siedzącym trybem pracy oraz z potrzebą budowania kultury współpracy ponad podziałami geograficznymi. Skuteczność działań mierzono skalą uczestnictwa, liczbą pokonanych kilometrów oraz wartością przekazanej darowizny. Projekt ten nie tylko realnie wspiera dobrostan psychofizyczny zespołu i wzmacnia zaangażowanie pracowników, ale także utrwala wizerunek Grupy Velvet CARE jako odpowiedzialnego pracodawcy promującego zdrowy styl życia i solidarność społeczną.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Velvet CARE

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Razem dla profilaktyki zdrowia

Celem praktyki było zwiększenie świadomości pracowników w zakresie profilaktyki zdrowotnej oraz zachęcenie ich do wykonywania badań. Firma zrealizowała akcje „Różowy Październik" i „Movember". Pracownikom udostępniono materiały edukacyjne oraz umożliwiono wykonanie badań krwi w miejscu pracy – we współpracy z partnerem medycznym. Realizacja badań na terenie zakładów zwiększyła ich dostępność i poziom uczestnictwa. Dodatkowo w okresie największych zachorowań pracownicy mogli bezpłatnie zaszczepić się na grypę oraz otrzymali witaminy wzmacniające odporność. W realizację zaangażowany był dział HR oraz zewnętrzny partner medyczny. Praktyka odpowiadała na potrzebę zwiększania poziomu profilaktyki i wczesnego wykrywania chorób, w tym nowotworowych. Przebadano 120 pracowników. Motywacją była troska o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Działanie to miało na celu ograniczenie absencji oraz budowanie stabilnego i zaangażowanego zespołu.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Velvet CARE

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Wsparcie zdrowia psychicznego i dobrostanu pracowników

Celem praktyki było wzmocnienie dobrostanu psychicznego pracowników poprzez zapewnienie im bezpłatnego, poufnego dostępu do wsparcia psychologicznego i narzędzi rozwoju osobistego. Firma włączyła do oferty benefitów platformę Mindgram, zapewniającą kompleksowe wsparcie psychologiczne online. Użytkownicy mogli korzystać z konsultacji ze specjalistami, warsztatów oraz materiałów edukacyjnych dotyczących m.in. radzenia sobie ze stresem, snu i relaksacji. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane z rosnącym poziomem stresu i ryzykiem wypalenia zawodowego, wspierała równowagę psychiczną pracowników. Firma dostrzegała potrzebę zapewnienia nowoczesnych i dyskretnych form wsparcia, odpowiadających na realne wyzwania współczesnego życia zawodowego i prywatnego. Opisana aktywność pomagała w budowaniu zaangażowanego i stabilnego zespołu, co wpłynęło na efektywność organizacji.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Veolia Energia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4600

Veolia Cares – dzień na wolontariat

Program Veolia Cares to strategiczna inicjatywa Grupy Veolia, gwarantująca wszystkim pracownikom – niezależnie od lokalnych uwarunkowań prawnych – spójny i wysoki poziom bezpieczeństwa socjalnego. System opiera się na pięciu filarach: wsparciu rodzicielstwa, opiece medycznej, zabezpieczeniu finansowym na wypadek śmierci, wsparciu dla opiekunów oraz promocji zaangażowania społecznego. W ramach tego ostatniego filaru każdy z 4600 pracowników w Polsce posiada prawo do jednego płatnego dnia wolnego w roku na cele wolontariackie. W roku 2025 z tej możliwości skorzystało 164 pracowników, przeznaczając łącznie 1078 godzin na inicjatywy realizowane wspólnie z Fundacją Veolia lub projekty indywidualne. Praktyka ta skutecznie wyrównuje standardy dobrostanu wewnątrz organizacji, wzmacnia poczucie sprawczości pracowników oraz integruje zespół wokół wartości solidarności społecznej, co bezpośrednio przekłada się na budowę silnej i inkluzywnej kultury korporacyjnej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Veolia Energia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4600

Wizualizacja Zasad Ratujących Życie

W Grupie Veolia w Polsce wdrożono pilotażowy projekt wizualizacji 12 Zasad Ratujących Życie, obejmujący całą organizację. Inicjatywa została oparta na identyfikacji rzeczywistych zagrożeń oraz współtworzeniu zasad z pracownikami wykonującymi prace operacyjne. Celem projektu było zwiększenie świadomości ryzyk i wzmocnienie przestrzegania kluczowych zasad bezpieczeństwa przez wszystkich pracowników. Projekt promował bezpieczne zachowania w miejscu pracy i odpowiadał na wyzwania niewystarczającej świadomości zagrożeń, co miało prowadzić do ograniczenia liczby wypadków oraz poprawy kultury bezpieczeństwa. →

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

→

Veolia Energia Polska

W działaniach wykorzystano narzędzia wizualne dopasowane do lokalnych ryzyk i zadań, takie jak plakaty, naklejki, piktogramy, filmy oraz prezentacje VR. Pilotaż objął wszystkie spółki operacyjne. Zrealizowano oznakowanie drabin, włazów, magazynów chemii, placów węglowych oraz kotłowni, a także przygotowano materiały wizualne i naklejki wspierające bezpieczne zachowania. Wprowadzono „Minuty dla bezpieczeństwa", tablice 360 BHP oraz cykliczne komunikaty „Tematy miesiąca".

Veolia Energia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4600

Zawody z Pierwszej Pomocy

W ramach Tygodnia Bezpieczeństwa zorganizowano pierwszą w historii edycję Zawodów z Pierwszej Pomocy. Celem inicjatywy było podniesienie świadomości oraz rozwijanie praktycznych umiejętności ratowania życia wśród pracowników. Zawody miały formułę łączącą rywalizację z nauką – uczestnicy mierzyli się z zadaniami sprawdzającymi zarówno wiedzę teoretyczną, jak i umiejętności praktyczne z zakresu udzielania pierwszej pomocy. Beneficjentami projektu byli pracownicy spółek Grupy Veolia, a w realizację wydarzenia zaangażowały się lokalne zespoły organizacyjne. Praktyka odpowiadała na istotne wyzwania społeczne związane z bezpieczeństwem oraz gotowością do ratowania życia w sytuacjach zagrożenia. Efektywność działań oceniano na podstawie wyników zespołów, z których najlepszy osiągnął 390 na 400 możliwych punktów. Praktyka zgromadziła 69 zespołów i ponad 200 uczestników z całej Grupy Veolia w Polsce. Zawody przyczyniły się do wzrostu wiedzy oraz praktycznych umiejętności ratowania życia wśród pracowników, a także wzmocniły współpracę i ducha zespołowego.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Volkswagen Motor Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Zostań Świętym Mikołajem! Akcja choinkowa

Na podstawie listów napisanych przez dzieci pracownicy firmy przekazali prezenty dla 40 podopiecznych Fundacji „Przystanek Rodzina" w Starym Wołowie. Starannie zapakowane upominki, o których marzyły dzieci, zostały dostarczone bezpośrednio – do ich rąk przed świętami. Czasami były to drobne rzeczy, takie jak piżamka, kredki czy słuchawki bezprzewodowe, które jednak przyniosły dzieciom wiele radości i wywołały uśmiech. Organizacja osiągnęła korzyści w postaci większego zaangażowania pracowników, stabilniejszego zespołu oraz wzmocnienia wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Volkswagen Motor Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Dzień Integrity & Compliance

Dzień Integrity & Compliance to coroczny event dla wszystkich pracowników firmy. Spotkanie oferuje wykłady ekspertów. Przy kawie toczą się rozmowy o rzeczach ważnych i potrzebnych. Wydarzenie nosiło nazwę „Antymobbing/Antydyskryminacja". Gośćmi specjalnymi byli prawnicy, którzy odpowiadali na pytania i wątpliwości pracowników z zakresu ochrony przed mobbingiem. Edycja eventu w roku 2024 z udziałem psychologa miała nazwę „STOP HEJT – Przeciwdziałanie mowie nienawiści". Frekwencja w każdym roku jest bardzo wysoka, a tematy dobierane są na podstawie obserwacji i analizy potrzeb pracowników.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Volkswagen Motor Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Zdrowie w głowie – zadbaj o swoją moc!
Program budowania rezyliencji dla pracowników

Aktywności podejmowane w ramach projektu „Rezyliencja – budowanie odporności psychicznej" skierowane zostały do wszystkich pracowników firmy. Były to działania wspierające komfort psychiczny, w tym umiejętności radzenia sobie ze stresem, lękiem i wypaleniem zawodowym. W ramach programu Mental Care pracownicy korzystali ze wsparcia psychologicznego na terapiach jeden na jeden, z konsultacji rodzicielskich, z terapii zaburzeń behawioralnych. W ramach „Rezyliencji" odbyły się szkolenia dla pracowników o tematyce: „Zdrowie psychiczne i utrzymanie dobrostanu", „Stres – techniki radzenia sobie z nim", „Podstawowe umiejętności regulacji emocjonalnej", „Poczucie własnej wartości – lekarstwo na depresję". Bezpłatne szkolenia organizowane były stacjonarnie i online. W ramach Tygodnia Walki z Depresją pracownicy mieli możliwość odbycia bezpłatnych konsultacji ze specjalistami: psychoterapeutami, psychologami, pedagogami, terapeutami dzieci i młodzieży oraz terapeutami uzależnień. Odbyły się również wykłady online o tematyce: „Jak zmniejszyć ryzyko depresji u nastolatków poprzez wspierające rodzicielstwo" i wiele innych. Korzyści dla adresatów projektu to: łatwy dostęp do profesjonalnego wsparcia, poprawa samopoczucia, lepsze radzenie sobie ze stresem oraz większe poczucie bezpieczeństwa i poczucie wsparcia ze strony pracodawcy.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Walstead Central Europe / Walstead Kraków

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
953
Partner Strategiczny FOB

Poszerzenie oferty ubezpieczenia zdrowotnego – możliwość zgłoszenia rodziców i teściów

Celem praktyki było zwiększenie dostępu pracowników do kompleksowego ubezpieczenia zdrowotnego poprzez możliwość zgłoszenia członków rodziny, w tym rodziców i teściów. Działanie polegało na rozszerzeniu oferty. W realizację praktyki zaangażowany został dział HR odpowiedzialny za administrację świadczeniami oraz dostawca ubezpieczenia. Beneficjentami byli pracownicy na umowę o pracę oraz ich rodziny. W wyniku wdrożenia praktyki firma objęła programem ubezpieczenia zdrowotnego 35% pracowników oraz członków ich rodzin, w tym rodziców i teściów. Działanie przyczyniło się do wzrostu poczucia bezpieczeństwa i wsparcia wśród pracowników.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Werner Kenkel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1204

Magazyn pracowniczy „Na Fali" oraz zakładka „O ESG" na intranecie firmowym

ISO 26 000: Ład organizacyjny

Celem praktyki było zwiększenie świadomości ESG wśród pracowników poprzez dostarczanie rzetelnych i przystępnych informacji w kwartalnym magazynie „Na Fali" oraz w na bieżąco aktualizowanej zakładce „O ESG" w intranecie. Od roku 2024 firma wydała magazyn dla ponad 1,5 tys. pracowników oraz prowadziła zakładkę zawierającą regulacje, polityki i materiały edukacyjne. W specjalnym numerze magazynu opisano strategię ESG, projekty zielonej transformacji i kluczowe regulacje, takie jak PPWR i EUDR. Adresatami byli wszyscy pracownicy, a partnerami autorzy merytoryczni i działy odpowiedzialne za realizację celów ESG. Praktyka odpowiadała na potrzebę systematycznej edukacji w szybko zmieniającym się obszarze ESG oraz budowania spójnej kultury organizacyjnej. Efekty mierzono zasięgiem ponad 1,5 tys. czytelników magazynu i użytkowników zakładki intranetowej, a także w postaci analizy aktywności i opinii pracowników przeprowadzonej w ankiecie. Motywacją firmy było zwiększenie zrozumienia ESG i przełożenie złożonych regulacji na praktyczne treści. Praktyka wspierała działalność firmy, wzmacniając kompetencje pracowników, ich gotowość do zmian oraz spójność działań biznesowych. Magazyn czytało ponad 1,5 tys. pracowników, a zakładkę „O ESG" regularnie odwiedzało ponad 400 osób. Materiały podniosły poziom wiedzy o strategii ESG, regulacjach oraz zielonej transformacji. Pracownicy zyskali łatwy dostęp do uporządkowanej wiedzy, wyjaśnianych pojęć, materiałów edukacyjnych i aktualnych regulacji, co ułatwiło im zrozumienie zmian i wymogów środowiskowych, przed którymi stała firma.

White Star Real Estate

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
130

Wspieranie aktywności fizycznej pracowników w miejscu pracy

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Firma pracownikom biura w Warszawie udostępniła siłownię wyposażoną w sprzęt do treningu siłowego i cardio. Celem praktyki było wspieranie dobrostanu pracowników oraz zachęcanie ich do regularnej aktywności fizycznej przez zapewnienie dostępu do infrastruktury sportowej w miejscu pracy. Przestrzeń dostępna bezpłatnie przez całą dobę umożliwiła korzystanie z niej przed pracą, po pracy lub w weekendy. Bliskość miejsca pracy, łatwa dostępność oraz brak opłat sprzyjały budowaniu motywacji do regularnej aktywności fizycznej. Inicjatywa odpowiadała na rosnącą potrzebę wspierania zdrowego stylu życia i ograniczania negatywnych skutków siedzącego trybu pracy. Motywacją firmy była troska o zdrowie i dobrostan zespołu oraz przekonanie, że aktywność fizyczna wspiera efektywność i zaangażowanie pracowników. Pracownicy regularnie korzystali z siłowni, często organizując wspólne treningi.

Wodociągi Miasta Krakowa

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1200

Drużyna biegowa „Biegamy z kranowianką"

W roku 2025 firma zrealizowała program sportowy skierowany do wszystkich pracowników, mający na celu wsparcie równowagi między pracą a życiem prywatnym oraz redukcję stresu wynikającego z siedzącego trybu pracy. Inicjatywa, koordynowana przez Zespół ds. Zrównoważonego Rozwoju i Raportowania, zaangażowała 30 osób, które reprezentowały spółkę w zawodach biegowych na terenie Krakowa, w tym w wydarzeniach o charakterze charytatywnym. Celem praktyki było wzmocnienie kondycji psychofizycznej zespołu oraz budowanie trwałych relacji wewnątrz organizacji poprzez sportową rywalizację. Skuteczność działań mierzona była deklarowaną poprawą samopoczucia uczestników oraz wzrostem poziomu integracji z firmą. Praktyka ta stanowiła odpowiedź na współczesne wyzwania związane z obciążeniem psychicznym pracowników, przyczyniała się jednocześnie do budowy wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy i wzmocnienia zaangażowania zespołu w realizację celów biznesowych spółki.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Wonga

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
131

Dni Compliance

Firma wprowadziła „Compliance Days", czyli cykl edukacyjny dotyczący zgodności działań biznesowych z przepisami i etyką korporacyjną. Celem inicjatywy było zwiększenie świadomości pracowników w zakresie compliance oraz zmniejszenie liczby nieprawidłowości. Działania obejmowały szkolenia, webinary i interaktywne sesje Q&A. Beneficjentami zostali pracownicy i kadra menedżerska. W trakcie „Compliance Days" pracownicy odświeżyli wiedzę i dobre praktyki w zakresie: ochrony danych osobowych, antykorupcji i whistleblowingu, etycznego AI oraz bezpieczeństwa. Efekty zmierzono poprzez testy wiedzy i monitorowanie incydentów compliance – zanotowano znaczący wzrost wiedzy i świadomości w tym obszarze. Motywacją była troska o zgodność z regulacjami i etyczny wizerunek firmy. Działania wspierają biznes poprzez minimalizowanie ryzyka i wzmacnianie reputacji organizacji.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

Wonga

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
131

Miesiąc różnorodności

Firma zainicjowała działania promujące różnorodność – zorganizowała „Miesiąc różnorodności". Celem inicjatywy było promowanie świadomości w zakresie DEI. Działania obejmowały kampanie edukacyjne, webinary i warsztaty w ciągu całego maja oraz obowiązkowe szkolenie DEI dla pracowników, zakończone testem wiedzy. Po raz kolejny grupa pracowników w ramach dzielenia się wiedzą odwiedziła seniorów w Centrum Aktywności Międzypokoleniowej „Nowolipie". Spotkanie miało także charakter edukacyjny. Rozmawiano o różnych próbach wyłudzeń bezpośrednich i manipulacji z wykorzystaniem AI oraz na temat sposobów uniknięcia spirali zadłużenia, a także o asertywnej odmowie w życiu codziennym i obronie własnych granic. →

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

→

Wonga

Praktyka odpowiadała na wyzwanie obserwowanych nierówności społecznych i promowała integrację międzypokoleniową. Motywacja do przeprowadzenia działań związanych z różnorodnością wypływała z tworzenia inkluzywnego środowiska pracy oraz zwiększenia innowacyjności zespołów poprzez różnorodność. Praktyka wspierała biznes, podnosząc zaangażowanie i retencję talentów.

Wonga

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
131

„Pink October" i „Movember"

Firma zrealizowała kampanię profilaktyki zdrowotnej związaną z inicjatywami „Pink October" oraz „Movember", której celem było zwiększenie wykrywalności chorób nowotworowych poprzez badania markerów oraz edukację zdrowotną. W ramach działań zorganizowano badania przesiewowe dla pracowników, a także webinar z lekarzem specjalistą pt. „Profilaktyka najczęstszych nowotworów u kobiet i mężczyzn". Praktyka odpowiada na wyzwanie wczesnego wykrywania chorób nowotworowych oraz promowania profilaktyki zdrowotnej w miejscu pracy. Efekty działań zostały zmierzone liczbą osób, które skorzystały z badań oraz wzięły udział w webinarze – blisko 60% pracowników uczestniczyło w inicjatywie i wykonało badania profilaktyczne. Motywacją do realizacji projektu była troska o zdrowie zespołu oraz budowanie świadomości znaczenia regularnych badań. Inicjatywa wspierała działalność organizacji poprzez wzmacnianie dobrostanu pracowników oraz ich zaangażowania i retencji.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Wonga

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
131

Zdrowe nawyki żywieniowe

W ramach cyklu „Zdrowe odżywianie" firma promowała zdrowe nawyki żywieniowe. Zainicjowano cykl edukacyjnych wpisów na wewnętrznym intranecie dotyczących zdrowego odżywiania zgodnego z porami roku, promujących dietę opartą na produktach sezonowych. W ramach inicjatywy zorganizowano webinar „Świadome odżywianie" z udziałem dietetyka, a także zdrowe śniadanie dla pracowników, podczas którego osoby obecne w biurze mogły samodzielnie skomponować zdrowy posiłek. Przez cały rok pracownicy mieli dostęp do owoców i warzyw w biurze, a podczas spotkań zamiast tradycyjnych przekąsek oferowano ich zdrowsze alternatywy. Praktyka odpowiadała na wyzwanie zdrowego stylu życia w miejscu pracy i przeciwdziałała niezdrowym nawykom; promowała świadomość wpływu zdrowego odżywiania na samopoczucie. Motywacją były dbanie o zdrowie pracowników i poprawa energii w zespole. Aktywność wspierała biznes, zwiększając produktywność i zaangażowanie oraz dobre samopoczucie. Efekty mierzono liczbą osób zaangażowanych w przeprowadzoną inicjatywę oraz poprzez liczbę osób uczestniczących w webinarze.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
150

Grupa Równo=Ważni

Działanie polegało na zebraniu się wewnętrznej grupy pracowników wolontariuszy Równo=Ważni. Grupa inicjowała i realizowała działania edukacyjne, takie jak sesje szkoleniowe, webinary i e-learningi, a także tworzyła przestrzeń do rozmowy na tematy związane z inkluzywnością. Celem przedsięwzięcia było wzmacnianie kultury inkluzywnej oraz zwiększanie bezpieczeństwa psychologicznego w organizacji poprzez budowanie świadomości, położenie nacisku na dialog i równe traktowanie pracowników. Adresatami i beneficjentami działań byli wszyscy pracownicy firmy, niezależnie od stanowiska czy lokalizacji. Wpływ inicjatywy był monitorowany poprzez obserwację zaangażowania pracowników, udział w działaniach edukacyjnych oraz wyniki wewnętrznych badań opinii i zaangażowania. Motywacją do podjęcia działań była potrzeba wzmocnienia środowiska pracy, w którym każdy pracownik czuje się szanowany i wysłuchany. Praktyka odpowiadała działalnością biznesową firmy, ponieważ wspierała efektywną współpracę zespołów, zaangażowanie pracowników i realizację strategii opartej na wartościach. Firma zaobserwowała wzrost otwartości na dialog, większe zaangażowanie pracowników w działania edukacyjne oraz większą świadomość zagadnień związanych z różnorodnością i inkluzywnością.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

XTB

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1015
Partner Strategiczny FOB

Program Ambasadorski XTB „To The Moon" – inicjatywa wspierająca rozwój pracowników

Program Ambasadorski XTB „To The Moon" to inicjatywa rozwojowa oparta na idei employee advocacy, czyli wzmacniania głosu pracowników jako autentycznych reprezentantów firmy. Celem przedsięwzięcia było stworzenie przestrzeni, w której pracownicy rozwijaliby swoje kompetencje, budowali wizerunek ekspercki, jednocześnie wspierając rozwój organizacji i to jak postrzegana jest na zewnątrz. Program rozpoczął się pilotażowo w Dziale Produktu i Technologii XTB z początkiem roku, a dzięki pozytywnym efektom został rozszerzony na zespoły Centrali XTB. Inicjatywa zapewniła pracownikom dostęp do szkoleń z komunikacji, wystąpień i budowania marki osobistej, wspierała rozwój kompetencji przyszłości i przywództwa eksperckiego, dawała możliwość reprezentowania XTB w zgodzie z własnymi wartościami oraz wzmacniał integrację między zespołami.

ISO 26 000:
Praktyki z zakresu pracy

Zentiva Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
300

DbaMY o zdrowie

Firma realizowała misję dbania o zdrowie i dobre samopoczucie wszystkich pokoleń. Inicjatywa „DbaMY o zdrowie" to angażujące akcje budowania świadomości i działania edukacyjne z zakresu zdrowia kierowane do pracowników firmy oraz ich bliskich. Skupiały się m.in. wokół akcji „Różowy Październik" i „Movember", aby wzmocnić wiedzę i postawy dotyczące profilaktyki i leczenia nowotworu piersi oraz raka jąder i prostaty. Pracownicy wzięli udział w webinarze na temat roli badań genetycznych w prewencji nowotworów, organizowanym we współpracy z Fundacją Wiedzieć Więcej. Otrzymali materiały związane z samobadaniem oraz zalecanymi badaniami profilaktycznymi opracowanymi przez Fundację Rakiety. Poprzez noszenie przypinek z różową wstążką i wąsami okazywali solidarność z osobami dotkniętymi nowotworami. Działaniami objęci zostali wszyscy pracownicy, a wysoka frekwencja i aktywność podczas webinaru oraz zdjęcia z różowymi i niebieskimi elementami otrzymane od wielu pracowników świadczyły o zainteresowaniu i zaangażowaniu zespołu w inicjatywę.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Zentiva Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
300

„Eko-wrzesień" w firmie Zentiva

Firma Zentiva przeprowadziła kolejną edycję akcji edukacyjnej „Eko-wrzesień" dla wszystkich pracowników. W ramach inicjatywy firma trzeci rok z rzędu zorganizowała działania informacyjno-edukacyjne, w tym webinar pt. „Mikroplastik w szafie – jak moda wpływa na zdrowie" poprowadzony przez ekspertkę w tej dziedzinie, która jest zarazem pracownikiem firmy. Webinar łączył edukację prośrodowiskową i prozdrowotną. Co tydzień udostępniane były także materiały edukacyjne związane z prawidłową segregacją śmieci (tych problematycznych, jak styropian czy opakowania po żywności) oraz m.in. z nowym rozwiązaniem dla konsumentów, jakim jest system kaucyjny. Projekt był skierowany do wszystkich pracowników firmy. Dzięki tematycznym materiałom merytorycznym i angażującym webinarowi Zentiva zwróciła uwagę na problemy środowiskowe, zachęcając pracowników, a pośrednio także ich rodziny i ich najbliższych do bardziej świadomych postaw prośrodowiskowych. Poprzez inicjatywę Zentiva wzmocniła wizerunek firmy zaangażowanej w obszarze zrównoważonego rozwoju. Działania wpłynęły na lepsze zrozumienie zaangażowania firmy w zakresie przeciwdziałania zmianie klimatu i zobowiązania do zmniejszania śladu środowiskowego.

ISO 26 000: Środowisko

ESRS S2 – OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

AB

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
769

Edukacja technologiczna i certyfikacja (Centrum Kompetencyjne AB)

Jako czołowy dystrybutor rozwiązań IT w Europie, firma AB realizuje swoją misję społeczną poprzez systemowe działania edukacyjne skupione wokół Centrum Kompetencyjnego. Inicjatywa ta koncentruje się na podnoszeniu świadomości w zakresie cyberbezpieczeństwa, postępu technologicznego oraz nowości produktowych, a dociera do partnerów, klientów i pracowników. Kluczowym elementem praktyki jest cykl bezpłatnych, otwartych szkoleń stacjonarnych „Noc IT", które popularyzują wiedzę technologiczną w regionie we współpracy z organizacjami branżowymi. W roku 2025 Centrum zorganizowało ponad 150 szkoleń i seminariów internetowych dla przeszło 4 tys. uczestników, a także przeprowadziło 800 egzaminów certyfikacyjnych Pearson VUE, potwierdzających wysoki standard nauczania. Działalność edukacyjna firmy AB nie tylko tworzy istotną wartość dodaną dla sektora biznesowego, ale jest również cyklicznie nagradzana branżowymi wyróżnieniami, takimi jak IT Champions, co potwierdza rolę spółki jako lidera w krzewieniu nowoczesnych kompetencji cyfrowych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Dawtona

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
797

Transformacyjny program wsparcia dostawców pomidora gruntowego w celu pozyskania certyfikacji w obszarze odpowiedzialnych praktyk społecznych

Dawtona zrealizowała pilotażowy program wsparcia dostawców pomidora gruntowego. Mierzalnym celem projektu było doprowadzenie do uzyskania przez grupę pilotażową certyfikacji GLOBALG.A.P. z modułem GRASP oraz przygotowanie metodyki do objęcia programem 100% dostawców w 2026 r. Działanie polegało na pełnym sfinansowaniu udziału producentów pomidora gruntowego w programie, w tym w szkoleniach i wsparciu w przygotowaniu do audytów na miejscu u dostawców, oraz na koordynacji procesu wdrożenia wymaganych standardów przez pracowników spółki. Certyfikacja obejmowała wymagania dotyczące sposobu prowadzenia upraw, ograniczania negatywnego wpływu zabiegów rolniczych na środowisko i zużycia środków chemicznych, a moduł GRASP koncentrował się na praktykach społecznych, w tym bezpieczeństwie i warunkach pracy. Beneficjentami programu byli dostawcy kluczowego surowca, a pośrednio także pracownicy w gospodarstwach i odbiorcy produktów. Efekt programu potwierdzono wynikami audytów: 100% dostawców w grupie pilotażowej uzyskało certyfikację, a łącznie certyfikaty objęły 32% całkowitej powierzchni upraw. Inicjatywa odpowiada na wyzwania związane z podnoszeniem standardów pracy i przejrzystości w łańcuchu dostaw oraz ograniczaniem wpływu rolnictwa na środowisko. Przedsięwzięcie było powiązane z działalnością biznesową, ponieważ wzmacnia stabilność i jakość dostaw kluczowego surowca oraz ogranicza ryzyka społeczne i środowiskowe w łańcuchu dostaw.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Dom Development

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
713

Dni Zdrowia

Grupa Dom Development po raz kolejny zorganizowała Dni Zdrowia na inwestycjach realizowanych przez spółkę Dom Construction. Inicjatywa kierowana była w szczególności do pracowników firm podwykonawczych, a jej cel stanowiło szerzenie świadomości na temat profilaktyki zdrowotnej. Gospodarzami Dni Zdrowia były inwestycje Metro Zachód w Warszawie 8, Hubska 100 we Wrocławiu oraz Osiedle 29 Aleja w Krakowie. W punktach medycznych zorganizowanych na budowach pracownicy mogli skorzystać z konsultacji medycznych oraz zmierzyć ciśnienie. Dodatkowo w czasie Dnia Zdrowia na każdej z budów zorganizowane zostały warsztaty, podczas których pracownicy mieli okazję dowiedzieć się, jak prowadzić oraz przećwiczyć podstawowe czynności z zakresu udzielania pierwszej pomocy, takie jak resuscytacja krążeniowo-oddechowa oraz użycie automatycznego defibrylatora (AED). Z badań skorzystało około 200 osób.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa CCC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
15887
Partner Strategiczny FOB

Analiza HRIA

Celem firmy było przeprowadzenie pełnej oceny wpływu na prawa człowieka (HRIA) w operacjach własnych i łańcuchu wartości oraz identyfikacja istotnych, mierzalnych wpływów wymagających zarządzania zgodnie z Wytycznymi ONZ i OECD. Działanie obejmowało analizę wskaźników polityk, wskaźników operacji własnych, wskaźników dostawców, badanie lokalizacji własnych i lokalizacji dostawców oraz ocenę kontekstu krajowego, m.in. Polski, Chin, Indii, Bangladeszu. Praktyka odpowiadała na ryzyka naruszeń praw człowieka w modelu biznesowym i geograficznie złożonym łańcuchu dostaw (m.in. na: adekwatne wynagrodzenia, różnorodność, praca dzieci, prywatność). Wpływ mierzono poprzez zastosowanie modelu istotności opartego na parametrach: siła, zakres, nieodwracalność i prawdopodobieństwo. Wyliczono poziom istotności według przyjętej formuły. Motywacją firmy było spełnienie wymogów CSRD, minimalnych gwarancji. HRIA wspiera zarządzanie ryzykiem operacyjnym i reputacyjnym w całym łańcuchu wartości oraz integruje prawa człowieka z systemem zarządzania ESG. Grupa Modivo przeanalizowała 44 lokalizacje własne, 12 lokalizacji dostawców oraz setki wskaźników (113 wskaźników polityk, 52 wskaźniki operacji własnych, 49 wskaźników dostawców). Zidentyfikowała priorytetowe wpływy, m.in. w obszarze adekwatnych wynagrodzeń, różnorodności, pracy dzieci i prywatności, oraz przypisała im poziom istotności. Dzięki temu badaniu interesariusze uzyskali większą przejrzystość wpływów oraz wzmocnienie mechanizmów zapobiegania naruszeniom i mitygacji ryzyk. Wpływy oceniono według parametrów: siła, zakres, nieodwracalność i prawdopodobieństwo, z zastosowaniem wzoru istotności oraz analizy kontekstu krajowego. Organizacja wzmocniła system należytej staranności, ograniczyła ryzyka reputacyjne i regulacyjne.

ISO 26 000: Prawa człowieka

ROHLIG SUUS Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Współpraca z Fundacją Truckers Life i certyfikacja Truckers Friendly Place

Od roku 2024 Rohlig Suus Logistics prowadzi systemowe działania na rzecz poprawy dobrostanu i warunków pracy kierowców zawodowych, współpracując z Fundacją Truckers Life. Operator (jako pierwsza firma w Polsce) poddał swoje oddziały rygorystycznej certyfikacji Truckers Friendly Place, opartej na anonimowych badaniach satysfakcji dotyczących komunikacji oraz zaplecza socjalnego. Placówki w Tarnowie Podgórnym, Bydgoszczy, Lublinie i Łodzi uzyskały najwyższą, pięciogwiazdkową ocenę, co potwierdzono głosami ponad 100 kierowców w samej lokalizacji poznańskiej. Kluczowym etapem praktyki było współtworzenie i podpisanie ogólnopolskiego „Manifestu na rzecz Kierowców Zawodowych", definiującego osiem fundamentów etycznej współpracy, w tym kulturę partnerstwa i wykorzystanie nowoczesnych technologii. Inicjatywa ta pozwala na obiektywną weryfikację standardów operacyjnych oraz bezpośrednie wdrażanie usprawnień zgłaszanych przez kluczowe ogniwo łańcucha dostaw. Dzięki takiemu podejściu firma nie tylko wzmacnia swój filar społeczny (S) ESG, ale także aktywnie kształtuje wysokie standardy pracy w całej branży TSL, jak i buduje relacje oparte na szacunku i profesjonalizmie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Werner Kenkel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1204

„Wirtualne Dni ze Zrównoważonym Rozwojem" w Werner Kenkel

Od roku 2024 firma realizuje cykl „Wirtualnych Dni ze Zrównoważonym Rozwojem", mający na celu budowanie świadomości ESG oraz przygotowanie interesariuszy do nadchodzących zmian regulacyjnych i klimatycznych. W ramach sześciu dotychczasowych edycji zorganizowano serię spotkań online, podczas których 46 ekspertów przybliżyło zagadnienia z zakresu raportowania, ochrony środowiska, ładu korporacyjnego oraz bioróżnorodności. Inicjatywa, realizowana we współpracy z Instytutem Biznesu Rodzinnego, zgromadziła łącznie 762 uczestników – w tym pracowników, klientów i partnerów biznesowych; stała się platformą otwartego dialogu i wymiany doświadczeń. Skuteczność praktyki mierzona była wysoką frekwencją oraz aktywnością odbiorców, którzy zyskali dostęp do rzetelnej wiedzy i praktycznych narzędzi wdrażania zrównoważonego rozwoju. Dzięki projektowi firma nie tylko wzmocniła kompetencje w swoim łańcuchu wartości, ale także zwiększyła transparentność działań biznesowych i spójność strategii ESG, integrując kluczowych interesariuszy wokół wspólnych celów społecznych i środowiskowych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ESRS S4 - KONSUMENCI I UŻYTKOWNICY KOŃCOWI

Adamed Pharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2164
Partner Strategiczny FOB

Adamed dla seniora: profilaktyka, wsparcie na co dzień, nowoczesne terapie

W roku 2025 Adamed Pharma realizował inicjatywę stref zdrowia Adamed, której celem było wspieranie osób starszych poprzez promocję zdrowia, profilaktykę chorób cywilizacyjnych, aktywny styl życia oraz wzmacnianie relacji społecznych i współpracy międzypokoleniowej. W ramach programu organizowano cykliczne spotkania słuchaczy Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Pabianicach; seniorów edukowaniu o bezpiecznym stosowaniu i wytwarzaniu leków, a także angażowano ich w wydarzenia kulturalno-społeczne w MOK w Pabianicach. Młodzi uczestnicy obozu naukowego ADAMED SmartUP współpracowali z seniorkami przy projektach międzypokoleniowych, wspierali wymianę doświadczeń i integrację. W efekcie praktyki w 2025 r. przeprowadzono 700 badań profilaktycznych, a w wydarzeniach kulturalno-społecznych wzięło udział około 1,5 tys. seniorów. Przygotowano „Srebrną Paczkę dla Seniora" – dla 1,5 tys. podopiecznych 16 domów opieki w województwie łódzkim. Współpracując z Krajowym Instytutem Gospodarki Senioralnej, Adamed prowadził działania aktywizujące mieszkańców DPS-ów oraz edukacyjne dla pielęgniarek i opiekunów, wzmacniające kompetencje opiekuńcze i w efekcie poprawiające jakość wsparcia seniorów. Inicjatywa skutecznie łączyła profilaktykę zdrowotną z integracją społeczną i edukacją międzypokoleniową, realizowała misję firmy w lokalnych społecznościach.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Allegro

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6090
Partner Strategiczny FOB

Szlachetny Koszyk

„Szlachetny Koszyk" to coroczna akcja Allegro wspierająca Stowarzyszenie WIOSNA i Szlachetną Paczkę, podczas której klienci mogą w prosty sposób dodać do koszyka charytatywną cegiełkę (od 6 listopada do 17 grudnia). W ramach wolontariatu pracowniczego zespoły Allegro przygotowują paczki odpowiadające na potrzeby rodzin najbardziej potrzebujących. Praktyka jest odpowiedzią na wyzwania związane z ubóstwem i wykluczeniem, łączy proces zakupowy z odpowiedzialnością społeczną. W roku 2025 w akcji wzięło udział 32 260 klientów, którzy kupili 43 448 cegiełek o łącznej wartości 806 349 zł, wspierając Stowarzyszenie WIOSNA. W Szlachetnej Paczce objęto pomocą 19 955 rodzin. Wolontariat pracowniczy zaangażował 850 osób, które przygotowały paczki o wartości prawie 170 tys. zł dla 36 rodzin.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Allegro

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6090
Partner Strategiczny FOB

Zbiórka „Pomoc dla Gazy"

Celem praktyki było wykorzystanie potencjału platformy Allegro do wsparcia mieszkańców Strefy Gazy w obliczu kryzysu humanitarnego. Polska Akcja Humanitarna (PAH) przeprowadziła zbiórkę środków na żywność i artykuły higieniczne za pośrednictwem Allegro Charytatywni. Akcja odbywała się dwutorowo: od 28 sierpnia do 19 września klienci mogli dodawać cegiełki charytatywne przy finalizacji zakupów, a do 28 lutego 2025 r. użytkownicy mogli wystawiać przedmioty na sprzedaż wspierającą PAH. Łącznie zebrano ponad 440 868 zł, w tym 415 737 zł tylko ze sprzedaży cegiełek, co pozwoliło na szybkie dostarczenie wsparcia w postaci żywności, wody i środków higienicznych. Inicjatywa pokazała skuteczność technologii Allegro w mobilizowaniu społeczności i rolę biznesu w reagowaniu na kryzysy humanitarne.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

AmRest Coffee

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1682

Darmowe mleczne alternatywy

W styczniu 2023 r. marka Starbucks wprowadziła we wszystkich swoich kawiarniach możliwość zamiany mleka krowiego na dowolną mleczną alternatywę; można było to zrobić bez dodatkowej opłaty. Koncept powstał z myślą o gościach, którzy coraz częściej szukają takich rozwiązań ze względów zdrowotnych czy ekologicznych. Zmieniają się ich potrzeby, a część osób całkowicie lub częściowo rezygnuje z produktów odzwierzęcych. W aktualnym menu Starbucks oferuje szeroki wybór napojów roślinnych, takich jak napój sojowy, owsiany, kokosowy czy migdałowy, bez dodatkowej opłaty. Firma pragnie zapewnić swoim gościom większą swobodę w dostosowaniu ulubionych produktów do ich indywidualnych preferencji, wyborów dietetycznych oraz stylu życia. Wprowadzenie tej praktyki umożliwiło firmie Starbucks dostosowanie się do zmieniających się trendów i potrzeb konsumentów, co przyczyniło się do zwiększenia satysfakcji gości oraz pozytywnego wpływu na wizerunek marki. W 2024 r. odnotowano 6-proc. wzrost zainteresowania alternatywami mlecznymi.

ISO 26 000: Środowisko

Bank Gospodarstwa Krajowego

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2750
Partner Strategiczny FOB

Wystawa „Włącz dostępność"

W 2025 r. wszedł w życie Polski Akt o Dostępności, który nakłada na przedsiębiorców obowiązki, by swoje produkty i usługi oferowali w sposób dostępny, bez wykluczania jakiejkolwiek grupy społecznej. Dlatego BGK prowadził działania informacyjno-edukacyjne, dzielił się wiedzą na konferencjach, w podcastach i eksperckich forach w ramach partnerstw oraz wspierał swoich interesariuszy. Nieustannie pracował nad poprawą swojej dostępności, modyfikował dokumenty, systemy, analizował umowy oraz zwiększał wymagania wobec dostawców. Dla swoich partnerów przygotował materiały informacyjne, podcasty oraz wystawę, którą można było oglądać w budynku Varso w Warszawie, w ramach obchodów Światowego Dnia Świadomości Dostępności (GAAD) w maju oraz na konferencjach w Krakowie i Poznaniu. →

ISO 26 000: Prawa człowieka

→

Bank Gospodarstwa Krajowego

„Włącz dostępność" to wystawa, która otwiera oczy na niewidoczne na co dzień bariery. Komiksowe plansze w wielkim formacie pokazują, jak drobne udogodnienia, od pętli indukcyjnych po obniżone lady, potrafią zmienić świat dla osób z niepełnosprawnościami, seniorów czy każdego z nas. Celem inicjatywy było popularyzowanie wiedzy o dostępności, a także zachęcanie instytucji i firm do wdrażania rozwiązań zgodnych z zasadami dostępności cyfrowej, architektonicznej oraz komunikacyjno--informacyjnej.

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

Aktywne Szkoły MultiSport

Program „Aktywne Szkoły Multisport", realizowany przez Fundację MultiSport, promuje aktywność fizyczną młodzieży w wieku 12–19 lat poprzez bezpłatne lekcje WF w klubach fitness. W roku 2025 w projekcie uczestniczyło 8443 uczniów, którzy brali udział m.in. w treningu funkcjonalnym, crossie, zajęciach body & mind, tańcu, ćwiczeniach koordynacyjnych i na rowerkach stacjonarnych. Program odpowiada na problem niskiej aktywności fizycznej młodzieży w Polsce, edukuje oraz zachęca do aktywnego udziału w zajęciach. W roku 2025 zorganizowano także szkolenia skierowane do nauczycieli i trenerów (85 osób stacjonarnie i 333 online). Inicjatywa otrzymała dofinansowanie Ministerstwa Sportu i Turystyki, a także realizuje cele strategii ESG Benefit Systems w obszarze społecznym. Efekty programu potwierdziły ankiety ewaluacyjne: blisko połowa uczniów wskazała poprawę kondycji fizycznej, ponad 53% poznało nowe formy aktywności fizycznej inne niż na lekcji WF, ponad 65% uznało dostęp do infrastruktury klubów fitness za silny czynnik motywujący, a ponad 52% częściej podejmuje aktywność fizyczną w czasie wolnym, co potwierdza wpływ programu na budowanie trwałych nawyków ruchowych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

„Korzyści z aktywności fizycznej Polek i Polaków" oraz „MultiSport Index 2025"

W 2025 r. Benefit Systems rozszerzył monitorowanie kondycji fizycznej Polaków o analizę ekonomiczną. Zrealizowano nową edycję „MultiSport Index", pokazującą poziom aktywności fizycznej, preferencje oraz świadomość aktywnego stylu życia, oraz raport „Korzyści z aktywności fizycznej Polek i Polaków" przygotowany przez Instytut Badań Strukturalnych, oceniający wpływ niskiej aktywności na zdrowie publiczne, PKB i rynek pracy. Adresatami są opinia publiczna, pracodawcy i instytucje, a praktyka odpowiada na problem siedzącego trybu życia i jego konsekwencje dla systemu ochrony zdrowia i rynku pracy. Efekty działań mierzono zasięgiem w mediach ogólnopolskich i intensywnością debaty publicznej, która dotarła do milionów odbiorców. Publikacje dostarczyły danych umożliwiających wielowymiarową ocenę wpływu niskiej aktywności fizycznej oraz projektowanie strategii prozdrowotnych opartych na liczbach.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

MultiBezpieczeństwo

„MultiBezpieczeństwo" to ogólnopolska kampania edukacyjna dla dzieci, rodziców i nauczycieli, mająca na celu zwiększenie świadomości bezpiecznego uprawiania sportu i aktywnego spędzania czasu. W ramach programu opracowano poradnik dla opiekunów oraz scenariusze lekcji dla szkół podstawowych dotyczące bezpieczeństwa nad wodą, w domu, na drodze, w naturze i w galeriach handlowych. Materiały trafiły do 14 tys. szkół, udostępniono je online i w Bibliotece Narodowej. Inicjatywa powstała przy wsparciu ekspertów oraz pod patronatem Policji, Państwowej Straży Pożarnej, WOPR i Ośrodka Rozwoju Edukacji. Ewaluacja objęła 625 nauczycieli i 13 878 uczniów. Program uzyskał średnią ocen 4,87/5, potwierdzając wysoką użyteczność materiałów w budowaniu świadomości bezpieczeństwa dzieci podczas aktywności fizycznej i codziennych sytuacji. Dla szkół stanowił gotowe narzędzie profilaktyczne, a dla fundacji dowód skuteczności łączenia edukacji i promocji aktywności fizycznej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

Multi.Life - podcasty budujące świadomości w zakresie dobrostanu

Multi.Life to cyfrowy benefit pracowniczy, który wspiera dobrostan pracowników, dostarczając usług w obszarze zdrowia psychicznego, fizycznego, zdrowego odżywiania i rozwoju. Siłą programu Multi.Life jest bogate grono ekspertów: psychologów, doradców biznesowych i rozwojowych, dietetyków, czy lektorów językowych, którzy udzielają konsultacji online i tworzą kursy oraz treści edukacyjne. W 2025 roku program Multi.Life uruchomił serię ogólnodostępnych podcastów prowadzonych przez ekspertów. Podcasty koncentrują się na najważniejszych wyzwaniach rynku pracy, od nowoczesnego zarządzania, przez potrzeby rozwojowe, aż po wątek kondycji psychofizycznej zespołów i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Pierwszy sezon „Multi.Life Rozmowy" wygenerował ponad 1,8 mln wyświetleń na YouTube oraz tysiące godzin słuchania na platformach streamingowych. Szczególnym zainteresowaniem cieszyły się odcinki dotyczące psychoterapii oraz wsparcia zdrowia i rozwoju pracowników w firmie. W ramach „Multi.Life Rozmowy" prowadzone były trzy cykle tematyczne: „Firma, która wspiera" dr Ewy Hartman, „Dobrze powiedziane" dr. hab. Andrzeja Silczuka oraz „404: Dobrostan nie znaleziony" Artura Kurasińskiego. Projekt „Multi.Life Rozmowy" jest kontynuowany w 2026 roku, a tematyka nowych odcinków obejmuje przywództwo, dobrostan psychiczny, komunikację i rozwój kompetencji.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

BNP Paribas Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7300
Partner Strategiczny FOB

Wspieranie firm z sektora rolno-spożywczego w realizacji transformacji regeneratywnej

Bank BNP Paribas, we współpracy z firmą Klim GmbH, europejskim liderem w zakresie dekarbonizacji łańcuchów dostaw sektora żywnościowego – wspierał przedsiębiorstwa rolno-spożywcze i ich dostawców w przechodzeniu na rolnictwo regeneratywne oraz w przygotowaniu do nowych wymogów raportowania ESG. W ramach partnerstwa bank opracował przewodnik ESG dla firm z sektora spożywczego, a Klim GmbH zapewnił wsparcie w redukcji emisji w zakresie 3 poprzez współpracę z dostawcami surowców i wdrażanie praktyk regeneratywnych na poziomie gospodarstw rolnych. Adresatem były MŚP i przedsiębiorstwa z sektora spożywczego. Partnerami byli rolnicy, którzy wdrażali praktyki regeneratywne. Beneficjentami zaś zarówno klienci banku, jak i środowisko poprzez redukcję emisji CO_2 i odbudowę ekosystemów rolniczych. Praktyka wspiera strategię banku w zakresie zielonego finansowania i budowania relacji z klientami poprzez kompleksowe, zorientowane na ESG rozwiązania, które zwiększają wartość oferty i lojalność klientów. Firma KLIM wspierała dziewięciu klientów korporacyjnych sektora żywnościowego Banku BNP Paribas i ich łańcuchy wartości. Wprowadzono praktyki regeneratywne na ponad 23 tys. ha ziemi rolniczej. Klienci zyskali możliwość spełnienia obowiązków raportowych, wzmocnienia odporności swoich łańcuch dostaw, zwiększenia atrakcyjności na rynku. Rolnicy uzyskali wsparcie techniczne i możliwość generowania kredytów węglowych. Wpływy mierzone były za pomocą metodyki KLIM certyfikowanej przez niezależną jednostkę, zgodnej z ISO 14064 i GHG Protocol. Dane były weryfikowane i przekazywane do raportów niefinansowych.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Carlsberg & Trzeźwo Myślę

Firma kontynuowała program „Trzeźwo Myślę", którego celem było promowanie odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu i trzeźwości za kierownicą, odpowiadając na problem prowadzenia pojazdów po alkoholu. W ramach kampanii prowadzono działania edukacyjne dla kierowców we współpracy z Partnerstwem dla Bezpieczeństwa Drogowego, które zapewniało wsparcie merytoryczne. Praktyka wspierała odpowiedzialne podejście do kategorii alkoholowej i bezpieczeństwo wszystkich uczestników ruchu drogowego. W 2025 r. przekaz edukacyjny dotarł do około 4,5 mln kierowców za pośrednictwem aplikacji mobilnej, dzięki czemu komunikat pojawiał się na początku jazdy. Równolegle przeprowadzono testy trzeźwości w browarach, w ramach których skontrolowano ponad 61 tys. osób, wykrywając 17 nietrzeźwych kierowców. Rezultaty mierzono zasięgiem kampanii, liczbą kontroli i wykrytych przypadków, co zwiększyło świadomość ryzyka wśród odbiorców oraz wzmocniło wiarygodność firmy w obszarze odpowiedzialnej konsumpcji i bezpieczeństwa.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3903
Partner Strategiczny FOB

polCA – inteligentna asystentka ds. komunikacji z klientami i pracownikami prostą polszczyzną

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

polCA to innowacyjne narzędzie oparte na sztucznej inteligencji, które wspiera tworzenie jasnych i zrozumiałych komunikatów w banku – zarówno dla klientów, jak i pracowników. Asystent analizuje teksty, upraszcza trudne fragmenty i proponuje przystępniejsze sformułowania, zmniejszając ryzyko błędnej interpretacji i bariery wynikające ze specjalistycznego języka. Projekt wspiera włączenie cyfrowe, równość w dostępie do informacji finansowej oraz kulturę prostego języka w organizacji. Dzięki polCA komunikaty są bardziej czytelne, klienci odczuwają większy komfort i mają poczucie bezpieczeństwa, a liczba reklamacji i zapytań do contact center spada. Wdrażanie narzędzia skraca czas przygotowania treści, zwiększa transparentność i wzmacnia reputację banku jako odpowiedzialnego partnera, jednocześnie wspiera empatię i odpowiedzialną komunikację w organizacji.

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3903
Partner Strategiczny FOB

Komitet Oceny Ryzyka ESG

ISO 26 000: Ład organizacyjny

Komitet Oceny Ryzyka ESG został powołany w 2024 r. w celu integracji czynników ESG z procesem zarządzania ryzykiem kredytowym w banku. Jego zadanie to zapewnienie spójnej, transparentnej struktury decyzyjnej, która umożliwia ocenę i monitorowanie ryzyk ESG związanych z działalnością klientów. Do kompetencji Komitetu Oceny Ryzyka ESG należą zatwierdzanie poziomu ryzyka ESG dla analizowanych transakcji kredytowych, podejmowanie decyzji dotyczących kontynuacji współpracy z klientem oraz rekomendowanie dodatkowych warunków finansowania. Komitet stworzył interdyscyplinarny zespół z udziałem przedstawicieli Zarządu, obszaru ryzyka, bankowości korporacyjnej, MŚP i AGRO, działów sprzedaży, związanych z compliance oraz z corporate sustainability. Organ monitorował zgodność działań z polityką sektorową i klimatyczną banku, wspierał transformację w kierunku gospodarki niskoemisyjnej oraz kontrolował portfel kredytowy pod kątem ryzyk niefinansowych. Dzięki działaniom Komitetu Oceny Ryzyka ESG w ciągu roku analizie poddano wszystkie 50 wniosków kredytowych. Stanowiło to około 10% wszystkich spraw skierowanych w tym czasie do komitetu kredytowego banku. Komitet Oceny Ryzyka ESG pełnił również funkcję opiniodawczo-doradczą: dostarczał eksperckiej oceny wpływu czynników ESG na profil ryzyka klienta i projektu. W swojej pracy uwzględniał m.in. ryzyka fizyczne i transformacyjne, kwestie społeczne oraz jakość ładu korporacyjnego. Stanowił forum wymiany wiedzy i dobrych praktyk, wspierał rozwój kompetencji ESG w organizacji. Dzięki regularnym posiedzeniom oraz stałemu monitorowaniu zaangażowań kredytowych przyczynił się do budowy zrównoważonego portfela i wzmacniania kultury odpowiedzialnego zarządzania.

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3903
Partner Strategiczny FOB

Spotkanie biznesowe „Zielona inwestycja, bezzwrotne dotacje, realne korzyści"

Bank zorganizował w Narodowym Centrum Badań Jądrowych (NCBJ) w Otwocku ogólnopolskie spotkanie biznesowe poświęcone modelom finansowania transformacji energetycznej. Bank pełnił funkcję łącznika między finansowaniem komercyjnym, dotacjami unijnymi a gwarancjami publicznymi. Celem praktyki było wsparcie klientów korporacyjnych oraz sektora MŚP w przygotowaniu zielonych inwestycji poprzez prezentację pełnej ścieżki procesowej – od audytu energetycznego, przez pozyskanie dotacji, po wdrożenie. W wydarzeniu uczestniczyli eksperci z BGK, NFOŚiGW, Pracodawców RP oraz programów Innovation Coach, InvestEU i Horyzont Europa – zapewnili oni przedsiębiorcom dostęp do konsultacji merytorycznych i informacji o naborach wniosków. Inicjatywa obejmowała również zwiedzanie laboratoriów NCBJ, co umożliwiło uczestnikom bezpośredni kontakt z innowacjami badawczo-rozwojowymi. Wpływ praktyki mierzony jest wzrostem liczby firm przygotowanych do ubiegania się o instrumenty zwrotne łączące kapitał bankowy z funduszami UE oraz rozwojem portfela zielonych aktywów banku. Działanie to stanowi element realizacji strategii ESG instytucji, odpowiada na wyzwanie związane z rozproszoną informacją o źródłach finansowania transformacji niskoemisyjnej.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Dr. Miele Cosmed Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
602

SUP – edukacja konsumencka

Celem praktyki była rzetelna edukacja konsumencka w obszarze właściwego postępowania z odpadem, jakim jest zużyta chusteczka nawilżana. Według prawa producenci wprowadzający na rynek produkty z oznaczeniem „martwego żółwia" mają obowiązek edukacji, w praktyce niełatwo znaleźć takie przykłady. Chusteczki nawilżone są zrobione z tworzywa sztucznego, a wrzucanie ich do toalety kończy się zatorami w rurach kanalizacyjnych i/lub zanieczyszczeniem środowiska wodnego. Kampania składała się z inicjatyw w środowisku lokalnym (stoisko tematyczne) oraz działań online. Firma przygotowała materiały i aktywności odnoszące się do: dostępnych alternatyw, metod gospodarowania odpadami z tworzyw sztucznych, dobrych praktyk w zakresie należytego gospodarowania, wpływu zaśmiecania na środowisko oraz na sieci kanalizacyjne. W projekt zaangażowani zostali dostawcy chusteczek oraz platforma parentingowa. Jego rezultaty mierzone były dotarciem i zaangażowaniem odbiorców. Same działania pokazały ogromne braki w wiedzy dotyczącej znaczenia oznaczeń na opakowaniach (zielonej inteligencji) i konieczność kontynuowania edukacji w tym zakresie.

ISO 26 000: Środowisko

Dr. Schumacher

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1149

Pokoje Życzliwości

Praktyka miała na celu stworzenie bezpiecznej i sprzyjającej rozwojowi przestrzeni dla dzieci przebywających w placówkach medycznych i opiekuńczych poprzez wyposażenie w pełni funkcjonalnych Pokojów Życzliwości. Od roku 2017 działania obejmowały remonty, modernizację pomieszczeń oraz ich wyposażenie w meble, dekoracje, strefy tematyczne i sprzęty edukacyjne. Z programów mogły korzystać dzieci w wieku od niemowląt do 18 lat, a także rodzice i personel medyczny. Inicjatywa odpowiada na wyzwania związane ze stresem i traumą hospitalizacji, izolacją oraz monotonią pobytu w szpitalu. W wyniku praktyki poprawiły się warunki pobytu setek dzieci, które mogą przebywać w pomieszczeniach z nowoczesnym wyposażeniem, zyskały dostęp do gier edukacyjnych, książek oraz sprzętu komputerowego i telewizyjnego. Efekty mierzono liczbą korzystających dzieci, a organizacja wzmocniła swój wizerunek jako społecznie odpowiedzialne przedsiębiorstwo wspierające zdrowie i dobrostan najmłodszych, zgodnie z misją „Chronimy Twoje Zdrowie".

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Druk-Intro

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
180

PPD: Produkt Przyjazny Dziecku

Wprowadzono pierwszy w Polsce kompleksowy standard produkcji książek dla dzieci 0–3 lata, gwarantujący pełne bezpieczeństwo chemiczne i użytkowe, a na rynek trafiło ponad 500 tys. egzemplarzy książek PPD, potwierdzonych badaniami i zgodnych z EN 71. Opracowano autorską technologię obejmującą certyfikowane surowce UE, farby MGA, rezygnację z UV i folii, dokumentację BOM/BOS oraz badania w akredytowanym laboratorium J.S. Hamilton. Beneficjentami są dzieci i rodzice, partnerami wydawcy, laboratoria badawcze i fundacje edukacyjne, a interesariuszami biblioteki i placówki edukacyjne. Projekt odpowiada na brak wiedzy o bezpieczeństwie chemicznym książek dla najmłodszych i ryzyko migracji szkodliwych substancji, a jego motywacją była odpowiedzialność za zdrowie dzieci, edukacja oraz realizacja strategii ESG przy zachowaniu wysokich standardów jakości i etyki. Wpływ praktyki mierzono badaniami chemicznymi, dokumentacją partii produkcyjnych oraz skalą wprowadzonych egzemplarzy. Dzięki temu rodzice otrzymali gwarancję bezpieczeństwa, wydawcy przewagę konkurencyjną, a środowisko edukacyjne bezpieczne materiały dla najmłodszych. Firma umocniła pozycję lidera w bezpiecznej produkcji, rozwinęła kompetencje ESG i potwierdziła zgodność działań z FSC, PEFC i SMETA.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

DSV - Global Transport and Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Program edukacyjny dla klientów: budowanie świadomości procesu dekarbonizacji jako narzędzia zwiększającego odporność organizacji na ryzyka związane ze zmianami klimatu

W 2025 r. firma DSV zainaugurowała pilotażowy cykl spotkań edukacyjnych dla klientów i partnerów biznesowych, realizowany w formie konferencji stacjonarnych oraz webinarów. Ich celem było zainspirowanie uczestników do postrzegania transformacji zrównoważonej jako inwestycji w odporność biznesu na ryzyka klimatyczne – w oparciu o wiedzę i doświadczenie ekspertów DSV. Inicjatywa rozwiązuje problem braku wiedzy o procesach dekarbonizacji jako narzędziu budowania odporności biznesu na ryzyka klimatyczne. Motywacją była odpowiedzialność największego operatora logistycznego za wspólną transformację łańcuchów dostaw. Działanie wspiera cele zrównoważonego rozwoju firmy poprzez budowanie relacji z interesariuszami. W warsztatach „Mozaiki Klimatycznej" wzięło udział ponad 100 osób. Partnerami instytucjonalnymi projektu były Wałbrzyska SSE oraz Agencje Rozwoju Regionalnego z Torunia i Rzeszowa. Dzięki warsztatom „Mozaiki Klimatycznej" eksperci DSV wspólnie z klientami mogli wypracować kierunki dalszych działań w obszarze logistyki. Rosnące zainteresowanie oraz wzrost świadomości w zakresie zrównoważonego rozwoju stanowiły o sukcesie programu.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

EPP

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
272

„Godziny ciszy" w EPP

Od 2021 r. EPP realizuje „Godziny ciszy". To inicjatywa tworząca przyjazne warunki dla osób w spektrum autyzmu, z nadwrażliwością sensoryczną, a także dla ich opiekunów. Program wynika z obserwacji, że centra handlowe mogą być środowiskiem przeciążającym bodźcami, dlatego w każdym obiekcie wprowadzono minimum 3 godziny tygodniowo bez muzyki, z ograniczonymi komunikatami i przyciemnionym oświetleniem. Dodatkowo dostępne są zestawy sensoryczne, a przeszkolony personel wspiera klientów o szczególnych potrzebach. Partnerami inicjatywy są pracownicy obiektów i organizacje działające na rzecz osób neuroróżnorodnych. Inicjatywa odpowiada na potrzebę inkluzywnych przestrzeni publicznych i wpisuje się w strategię wartości społecznej EPP. W ciągu roku „Godziny ciszy" realizowano przez blisko 4,5 tys. godzin (+45% r/r), co wynikało z rozszerzenia portfela o nowe obiekty i zwiększenia liczby godzin. W tym czasie centra odwiedziło około 5,8 mln osób. Program zapewnił spokojniejsze warunki zakupów, większy komfort i dostęp do wsparcia, a dla EPP oznaczał wzmocnienie roli obiektów jako dostępnych, inkluzywnych miejsc oraz budowanie relacji z lokalnymi społecznościami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa GPEC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
460

Gdańska Galeria Wolności – sztuka w przestrzeni przemysłowej

Celem praktyki było wsparcie kultury i estetyzacja przestrzeni publicznej poprzez stworzenie projektu artystycznego w postindustrialnej części Gdańska. Firma zainicjowała Gdańską Galerię Wolności, tj. wielkoformatowy mural na instalacjach ciepłowniczych, realizowany we współpracy z lokalnymi artystami. Mural przekształcił dotychczasową infrastrukturę techniczną w przestrzeń sztuki miejskiej. Projekt skierowany był do mieszkańców Gdańska, użytkowników przestrzeni miejskiej oraz lokalnej społeczności dzielnic nadmorskich. Mural stał się nowym elementem sztuki dostępnej publicznie, poprawił estetykę otoczenia i podniósł atrakcyjność przestrzeni postindustrialnej. Efekty oceniano poprzez zasięg medialny, odbiór społeczny oraz zainteresowanie mieszkańców. Inicjatywa wzmocniła relacje z lokalną społecznością i poprawiła wizerunek firmy, a także zwiększyła widoczność marki w przestrzeni miejskiej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Żabka

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4000

Porcja DobreGO! – wartościowe posiłki na każdą porę dnia

Program Dobre Żywienie wpisuje się w strategię ESG Grupy, w szczególności w obszar „Zrównoważony styl życia", koncentrujący się na jakości marek własnych, odpowiedzialnym projektowaniu produktów i współpracy z partnerami w łańcuchu dostaw. W 2025 r. wprowadzono ponad 110 nowych produktów spełniających standardy programu. Program wspiera dostępność produktów o podwyższonej wartości żywieniowej, przejrzystość składu, ogranicza marnowanie żywności i optymalizuje opakowania pod kątem recyklingu. Wdrożono narzędzie komunikacyjne „Porcja DobreGO!", które ułatwia klientom szybkie rozpoznanie produktów spełniających standardy żywieniowe. W 2024 r. sprzedaż produktów wspierających świadome wybory wyniosła 1,8 mld zł (+29% r/r) i stanowiła 63% sprzedaży marek własnych w tej kategorii. Program łączy cele biznesowe z celami społecznymi i środowiskowymi, wzmacnia relacje z dostawcami i usprawnia zarządzanie kategorią produktów żywieniowych.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

GTC

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Bezpłatne badania profilaktyczne z Fundacją Kwiat Kobiecości

W roku 2025 GTC, we współpracy z Fundacją Kwiat Kobiecości, zorganizowało w Galerii Północnej cykl bezpłatnych badań profilaktycznych: CA-125 w marcu, CEA w maju oraz PSA całkowite w listopadzie. Celem było zwiększenie dostępu do profilaktyki onkologicznej i podniesienie świadomości zdrowotnej wśród klientów galerii i mieszkańców dzielnicy. Każda edycja przyciągała kilkaset osób, które mogły wykonać badania bez skierowania i długiego oczekiwania. Uczestnicy otrzymywali także materiały edukacyjne dotyczące profilaktyki nowotworowej. Praktyka odpowiadała na problem niskiej zgłaszalności na badania i wykorzystywała infrastrukturę centrum do działań prozdrowotnych. Efekty oceniano poprzez liczbę uczestników i opinie osób biorących udział. Inicjatywa wzmocniła społeczną rolę galerii oraz relacje z lokalną społecznością.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

GTC

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Bezpłatne zajęcia jogi i tai-chi w Galerii Północnej

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W roku 2025 GTC w Galerii Północnej zorganizowało cykl bezpłatnych zajęć ruchowych dla lokalnej społeczności. W każdy weekend wakacji odbywały się otwarte zajęcia jogi, a od sierpnia również zajęcia tai-chi dla seniorów. Każde spotkanie przyciągało około 100 uczestników, którzy mogli ćwiczyć bez wcześniejszych zapisów. Zajęcia prowadzone były przez wykwalifikowanych instruktorów, obejmowały techniki oddechowe, ćwiczenia rozciągające i poprawiające równowagę, a dla seniorów dodatkowo elementy usprawniające mobilność i koordynację. Klienci galerii i mieszkańcy okolicy zyskali dostęp do bezpłatnej aktywności wspierającej kondycję fizyczną i dobrostan psychofizyczny. Inicjatywa odpowiada na niską aktywność fizyczną i potrzebę integracji społecznej, jednocześnie wzmacnia funkcję centrum handlowego jako miejsca sprzyjającego zdrowiu, relacjom międzyludzkim i aktywnemu spędzaniu czasu.

GTC

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Badania medyczne w Galerii Jurajskiej

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W roku 2025 GTC w Galerii Jurajskiej w Częstochowie zorganizowało dwie inicjatywy bezpłatnych badań profilaktycznych: „Patrzę w przyszłość. Badam się!" (I półrocze) we współpracy z 19 ośrodkami zdrowia, pod patronatem Ministerstwa Zdrowia, Marszałka Województwa Śląskiego i NFZ, oraz „Miasteczko zdrowia i kultury" (II półrocze) przygotowane z PZU Zdrowie i Rotary Club Częstochowa. Adresatami byli klienci galerii i mieszkańcy regionu, a partnerami placówki medyczne i organizacje społeczne. W jednym miejscu wykonano m.in. pomiary ciśnienia, glukozy i cholesterolu, badania wzroku i słuchu, mammografię, spirometrię oraz diagnostykę osteoporozy. Z badań i konsultacji skorzystało 1900 osób. Praktyka odpowiadała na ograniczony dostęp do badań profilaktycznych, upraszczając procedury i budując świadomość znaczenia profilaktyki w zapobieganiu chorobom cywilizacyjnym. Efekty mierzono poprzez rejestrację uczestników i raporty partnerów. Inicjatywa wzmacnia relacje z klientami i wykorzystuje przestrzeń centrum handlowego jako łatwo dostępną platformę zdrowia.

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000
Partner Strategiczny FOB

Kalkulator efektywności energetycznej budynków od ING

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Poprawa świadomości energetycznej właścicieli domów jednorodzinnych oraz wsparcie ich w podejmowaniu decyzji dotyczących termomodernizacji poprzez udostępnienie bezpłatnego, ogólnodostępnego kalkulatora to praktyka banku. ING Bank Śląski uruchomił darmowy kalkulator efektywności energetycznej budynków w 2025 r. jako rozwiązanie online, które umożliwia: oszacowanie zapotrzebowania energetycznego budynku, identyfikację potencjalnych działań modernizacyjnych, ich kosztów, możliwych oszczędności oraz okresów zwrotu inwestycji. Adresatami działania są właściciele domów jednorodzinnych, zarówno klienci banku, jak i osoby niekorzystające z jego usług. →

→

ING Bank Śląski

Partnerem merytorycznym projektu była firma CFP Green Buildings. Inicjatywa odpowiada na wyzwania środowiskowe związane z wysoką energochłonnością polskich budynków mieszkalnych oraz bariery społeczne, takie jak brak wiedzy o termomodernizacji oraz jej kosztach i efektach. Wpływ praktyki mierzony jest poprzez liczbę odwiedzających, a także liczbę wprowadzonych budynków i wygenerowanych raportów. Motywacją do wdrożenia była rosnąca potrzeba wspierania transformacji energetycznej gospodarstw domowych. Praktyka bezpośrednio powiązana jest ze strategią biznesową ING/transformacji. Od momentu uruchomienia stronę kalkulatora odwiedziło kilkadziesiąt tysięcy użytkowników. Oprócz samego kalkulatora, użytkownik ma również możliwość skorzystania w jednym miejscu z sekcji edukacyjnej o domach energooszczędnych oraz z wyszukiwarki dotacji dla gospodarstw domowych. Biorąc powyższe informacje pod uwagę, można zakładać, że praktyka przyniosła rezultaty jakościowe w postaci zwiększenia dostępności wiedzy na temat efektywności energetycznej budynków oraz procesu planowania działań termomodernizacyjnych..

Intrum

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
424

Budowanie odporności finansowej Polaków poprzez edukację

W roku 2025 kondycja finansowa polskich gospodarstw stabilizowała się, choć wysokie koszty życia i niepewność ekonomiczna wciąż wpływały na decyzje Polaków. Z raportu European Consumer Payment Report 2025 wynika, że 49% konsumentów odczuwa spadek poczucia bezpieczeństwa finansowego, a co trzeci stresuje się informacjami gospodarczymi. Jednocześnie 70% opłaca rachunki terminowo. W ramach inicjatywy „Finanse w Praktyce" Intrum przygotowało 48 materiałów edukacyjnych, publikowanych ponad 8 tys. razy w mediach, oraz 17 filmów na YouTube. Działania edukacyjne wspierały klientów indywidualnych i firmy, zwiększały świadomość odpowiedzialnego zarządzania należnościami. W 2025 r. 5822 firmy odzyskały swoje należności, a ponad 414 tys. osób i firm spłaciło zobowiązania.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Jeronimo Martins Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
80000
Partner Strategiczny FOB

Działania sieci sklepów Biedronka skierowane na rzecz niemarnowania żywności

Sieć Biedronka od lat przeciwdziała marnowaniu żywności, angażuje swoich klientów i partnerów w działania prospołeczne i ekologiczne. W roku 2025, w Międzynarodowy Dzień Świadomości o Stratach i Marnowaniu Żywności, ruszyła kolejna edycja kampanii „Dobra Torba", w ramach której klienci mogli kupić torby z grafikami w stylistyce westernowej, zachęcające do wybierania pojedynczych i niedoskonałych warzyw i owoców. Część dochodu z akcji przekazano Federacji Polskich Banków Żywności. Od roku 2021 Biedronka współpracuje także z Too Good To Go – w roku 2025 w 500 sklepach dostępne były Paczki Mix, Paczki Warzywa & Owoce oraz nowa Paczka Pieczywo. →

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

→

Jeronimo Martins Polska

Równolegle firma współpracowała z ponad 140 organizacjami pożytku publicznego – przekazywała darowizny w postaci produktów spożywczych z krótkim terminem przydatności, a w sklepach wprowadzono system przecen takich artykułów. Dzięki tym działaniom Biedronka realizuje założenia gospodarki o obiegu zamkniętym, ogranicza marnowanie żywności i minimalizuje wpływ działalności na środowisko.

Jet Line

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
31

Kalkulatory śladu węglowego kampanii na nośnikach OOH i DOOH

Agencja Jet Line opracowała narzędzia do obliczania śladu węglowego kampanii reklamowych realizowanych na billboardach (OOH) oraz ekranach cyfrowych (DOOH). Kalkulatory bazują na podejściu „gate-to-grave" i obejmują pełny cykl życia kampanii: od produkcji nośników, przez instalację, eksploatację i transport, aż po monitoring i recykling materiałów. Narzędzia dostarczają klientom dane o wpływie środowiskowym ich akcji reklamowych, co stanowi podstawę do podejmowania decyzji o ewentualnych działaniach kompensacyjnych. Praktyka ma na celu udostępnienie partnerom biznesowym danych niezbędnych do raportowania i prowadzenia komunikacji opartej na wskaźnikach emisyjnych. Równolegle firma od kilku lat oblicza i raportuje ślad węglowy własnej organizacji, poddając audytom poszczególne obszary działalności. Poprzez transparentną komunikację wewnętrzną dotyczącą wyników tych analiz – Jet Line angażuje pracowników w proces monitorowania wpływu środowiskowego firmy i realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16335
Partner Strategiczny FOB

„Weź się nie ośmiecaj!" – kampania edukacyjna

Kaufland w 2025 r. zrealizował kampanię edukacyjną „Weź się nie ośmiecaj!", której celem było zwiększenie świadomości ekologicznej i promowanie prawidłowej segregacji odpadów opakowaniowych. Projekt powstał we współpracy z organizacją EKO-PUNKT i obejmował serię siedmiu krótkich filmów wyjaśniających zasady postępowania z odpadami jednorodnymi (papier, szkło, tworzywa sztuczne) oraz produktami jednorazowego użytku z plastiku (SUP), takimi jak lekkie torby, artykuły higieniczne, chusteczki nawilżane i balony. Filmy pokazywały, do których pojemników trafiają odpady, i w przystępny sposób uświadamiały wpływ codziennych wyborów na środowisko. Publikacja materiałów była wsparta kampanią w mediach społecznościowych, co pozwoliło dotrzeć do 1 358 812 unikalnych użytkowników. Filmy i treści edukacyjne są nadal dostępne na stronie internetowej marki oraz w jej kanałach social media.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16335
Partner Strategiczny FOB

Edukacja w zakresie systemu kaucyjnego

W roku 2025 wprowadzenie systemu kaucyjnego w Kauflandzie wymagało zmiany nawyków konsumenckich, dlatego firma postawiła na szeroką edukację klientów, pracowników i mediów. Klienci otrzymali informacje poprzez ekrany na automatach kaucyjnych, ulotki, serię filmów wideo na YouTube i kanałach social media oraz stronę WWW. Pracownicy mieli dostęp do specjalnej podstrony w intranecie i aplikacji mobilnej oraz wzięli udział w cyklu szkoleń w marketach i online, obejmujących zarówno obsługę automatów, jak i przygotowanie opakowań do transportu. Media były edukowane poprzez informacje prasowe, konferencję typu press tour oraz wyniki badania SW Research, które pokazało poziom wiedzy Polaków i bariery w stosowaniu systemu. Poruszano m.in. tematy: jakie opakowania przyjmuje Kaufland, gdzie je oddać, jak działa automat, co dzieje się za kulisami i jak wykorzystać bon. Wszystkie markety zostały przeszkolone przed 1 października 2025 r., co zapewniło pracownikom wiedzę oraz pewność, że są oni w stanie rzetelnie informować klientów. Efektem działań była szeroka obecność w mediach. Odnotowano 551 publikacji o łącznym zasięgu 481 mln odbiorców, w tym 32 publikacje organiczne w tytułach ogólnopolskich i branżowych o zasięgu ponad 6,2 mln, a treści były dodatkowo dystrybuowane w mediach lokalnych we współpracy z PAP.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16335
Partner Strategiczny FOB

Badanie „Polaka sposoby na niemarnowanie”

W grudniu 2025 r. Kaufland wraz z SW Research przeprowadził badanie „Polaka sposoby na niemarnowanie”, aby sprawdzić, jak Polacy podchodzą do tematu niemarnowania żywności w okresie przedświątecznym. Badanie CAWI objęło reprezentatywną próbę N = 1014 respondentów (SW Panel) w dniach 2–3 grudnia 2025 r. Wyniki pokazały, że 67,5% Polaków traktuje troskę o żywność jako element stylu życia, a większość łączy niemarnowanie z poczuciem kontroli i oszczędnościami. 40,3% badanych lubi przygotowywać porcje „na później”, a 37,4% czerpie przyjemność z kreatywnego wykorzystania posiadanych produktów. Najczęściej stosowaną praktyką jest mrożenie żywności (60%). W wielu domach to kobiety przekształcają resztki w nowe dania, a osoby do 34. roku życia coraz chętniej korzystają z aplikacji pomagających ratować produkty z krótką datą – używa ich 16% młodych Polaków. Badanie dostarczyło wglądu w praktyki konsumenckie, pokazało, że gospodarstwa domowe odpowiadają za największą część marnowanej żywności (wg IOŚ-PIB 2021). Pozwoliło to Kauflandowi prowadzić kampanie edukacyjne ukierunkowane nie na poczucie winy, lecz na pokazanie sposobów na niemarnowanie żywności w kontekście zaradności i oszczędności. Kaufland wspierał pozytywne nawyki wśród konsumentów.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Kaufland Polska Markety

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16335
Partner Strategiczny FOB

Wprowadzenie w marketach „Cichych godzin"

W marcu 2025 r. Kaufland wprowadził ciche godziny we wszystkich sklepach w Polsce. W każdy wtorek, w godzinach 9:00–12:00, markety działają w wyciszonym trybie, to znaczy bez muzyki, komunikatów głosowych i przy ograniczonym natężeniu dźwięków kas. Inicjatywa, realizowana we współpracy z Fundacją JiM, odpowiada na potrzeby osób neuroatypowych oraz klientów preferujących spokojniejsze zakupy, którym nadmiar bodźców utrudnia codzienne funkcjonowanie. Ciche godziny są częścią szerszego podejścia Kauflandu do dostępności i inkluzywności w sklepach, jest to przekształcenie przestrzeni handlowej w przyjazne środowisko. Ograniczenie bodźców sensorycznych, takich jak głośne komunikaty, muzyka czy intensywne oświetlenie, pozwala osobom z nadwrażliwością realizować codzienne zadania bez ryzyka przebodźcowania, które może prowadzić do silnego stresu, dyskomfortu fizycznego, a w skrajnych przypadkach nawet do ataków paniki.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Kuehne+Nagel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1750

Dialog z klientami na rzecz dekarbonizacji (downstream)

W 2025 r. firma wykorzystała platformę LogMeet-up do cyklu spotkań z klientami w czterech miastach w Polsce. Praktyka rozwiązuje problem emisji w zakresie 3 (scope 3) klientów oraz rosnących wymagań legislacji ESG w logistyce. Motywacją była potrzeba edukacji odbiorców usług i wspólnego ograniczania wpływu środowiskowego łańcucha dostaw. Działanie wiąże się z biznesem poprzez promowanie niskoemisyjnych rozwiązań typu LETS. Adresaci zyskali dostęp do wiedzy o optymalizacji transportu i dekarbonizacji, co pozwala im podejmować bardziej świadome decyzje zakupowe.

ISO 26 000: Środowisko

Leroy Merlin Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
12600

Doradcy ds. oszczędnego domu w Leroy Merlin Polska

1 października firma Leroy Merlin Polska wprowadziła we wszystkich swoich sklepach nowy zawód – doradcę ds. oszczędnego domu. Był to ważny krok w realizacji strategii rozwoju rozwiązań energooszczędnych oraz odpowiedź na rosnące potrzeby klientów związane z kosztami energii i wyzwaniami klimatycznymi. Doradcy zapewnili kompleksowe wsparcie w procesie termomodernizacji – od analizy potrzeb i doradztwa technologicznego po dobór produktów poprawiających efektywność energetyczną budynków. Z ich usług mogli korzystać właściciele domów jednorodzinnych, osoby planujące modernizację oraz inwestorzy zainteresowani odnawialnymi źródłami energii. Klienci otrzymali pomoc w wyborze izolacji, systemów grzewczych oraz w uzyskaniu dostępnych dofinansowań. Projekt realizowany był we współpracy z certyfikowanymi instalatorami i dostawcami technologii energooszczędnych, a dostęp do doradców ułatwiał system rezerwacji konsultacji online. Inicjatywa wzmocniła ofertę usług firmy oraz wspierała transformację energetyczną polskiego mieszkalnictwa.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Lewiatan Holding

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
83

Lokalnie kupuję, nie marnuję

W roku 2025 PSH Lewiatan po raz trzeci realizował autorską kampanię społeczną i edukacyjną „Lokalnie kupuję, nie marnuję", promującą świadome zakupy i ograniczanie marnowania żywności. Kampania uczyła planowania zakupów, kupowania mniejszych ilości częściej oraz właściwego rozumienia terminów przydatności produktów („należy spożyć" vs. „najlepiej spożyć przed"), których nieznajomość jest przyczyną wyrzucania jedzenia w 60% polskich gospodarstw domowych. Działania obejmowały komunikację w blisko 3300 sklepach sieci, plakaty, plansze edukacyjne oraz treści online na blogu i kanale YouTube „Gotuję z Lewiatanem", a także wewnątrz organizacji przez platformę Lewiatan Biznes. Partnerami inicjatywy były ogólnopolskie organizacje pozarządowe: Caritas Polska i Federacja Banków Żywności. Kampania zwiększa świadomość konsumencką, edukuje w zakresie przechowywania i przetwarzania żywności oraz wspiera odpowiedzialne postawy w codziennym gospodarowaniu żywnością.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Lewiatan Holding

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
83

Wybieram lokalne

Inicjatywa „Wybieram lokalne" promuje produkty od lokalnych dostawców, w tym piekarni, masarni i cukierni, dostępne w sklepach Lewiatan. Celami są: zapewnienie klientom warzyw i owoców od lokalnych rolników i sadowników w promieniu 10–50 km od sklepu, skracanie łańcucha dostaw oraz wzmacnianie lokalnych relacji biznesowych. Produkty lokalne w sklepach są oznaczone przy półkach i cenówkach, co ułatwia ich identyfikację. Coroczny „Festiwal produktów lokalnych" odbywa się w 1600 sklepach w całej Polsce, oferuje degustacje, promocje oraz atrakcje dla dzieci, takie jak konkursy i eventy, które wzmacniają więzi w społecznościach lokalnych. W roku 2025 w inicjatywie uczestniczyło blisko 10 tys. lokalnych dostawców.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Lidl Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
29000

Strategia „Świadome Odżywianie"

Strategia „Świadome Odżywianie" Lidla Polska ma na celu ułatwienie klientom prowadzenia zdrowszego i bardziej zrównoważonego stylu życia. Do 2030 r. firma planuje zwiększyć udział źródeł białka roślinnego do 15% w asortymencie oraz wprowadzić co najmniej jedną opcję pełnoziarnistą w każdej grupie produktowej, zwiększając udział pełnych ziaren w produktach zbożowych do 15%. Do końca 2025 r. Lidl zmniejszył zawartość dodanego cukru i soli w produktach marek własnych o 20%. Jednocześnie firma dąży do ograniczenia strat żywności i odpadów organicznych o 50% do 2030 r., stosuje w tym celu kompleksowe działania w całym łańcuchu dostaw. Asortyment oparty jest na zaleceniach Planetary Health Diet, co umożliwia klientom podejmowanie bardziej świadomych i proekologicznych decyzji zakupowych, wspiera ochronę klimatu i bioróżnorodności.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

MAKRO Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

E-book „Zrównoważona restauracja"

MAKRO Polska opracowało i opublikowało pierwszy w Polsce e-book „Zrównoważona restauracja". Stanowi on kompendium wiedzy o wdrażaniu modeli biznesowych opartych na zasadach zrównoważonego rozwoju w sektorze gastronomicznym. Publikacja zawiera gotowe rozwiązania techniczne i operacyjne ukierunkowane na redukcję wpływu środowiskowego poprzez optymalizację zużycia energii, ograniczenie marnowania żywności oraz wprowadzenie do oferty produktów z certyfikatami etycznymi i ekologicznymi. Celem praktyki jest wsparcie restauratorów w procesie transformacji ESG, obejmujące również obszar zarządzania kapitałem ludzkim i budowania kultury organizacyjnej. Inicjatywa została rozszerzona o dedykowane szkolenia tematyczne oraz nawiązanie w roku 2024 partnerstwa z Urzędem m.st. Warszawy w ramach kooperatywy „no waste food co-op". Wpływ projektu mierzony jest liczbą pobrań publikacji, frekwencją na warsztatach oraz uznaniem rynkowym, czego potwierdzeniem było zdobycie nagrody w kategorii Commercial Initiatives Sustainability Awards 2025. Praktyka ta integruje cele edukacyjne z działalnością handlową firmy, promuje efektywność kosztową i odpowiedzialną konsumpcję w całym łańcuchu dostaw branży HoReCa.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

mBank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8601
Partner Strategiczny FOB

Zdrowie finansowe

Celem działań mBanku jest wzmacnianie odporności finansowej klientów. W roku 2025 bank prowadził kampanię edukacyjną „Jedna Trzecia", której elementem było otwarcie tymczasowego sklepu z niepełnymi produktami, obrazującego, że przyszłe emerytury wielu osób mogą stanowić jedynie jedną trzecią dotychczasowych dochodów. Działania kierowane są do klientów indywidualnych i wspierane przez ekspertów oraz instytucje edukacyjne, odpowiadają na wyzwanie niskiej świadomości emerytalnej i potrzebę samodzielnego zabezpieczenia finansowego. mBank promował również uporządkowanie spraw finansowych poprzez „czerwoną teczkę" (tzn. zestaw kluczowych dokumentów dla bliskich) oraz umożliwiał złożenie dyspozycji wkładem na wypadek śmierci. Motywacją była odpowiedzialność społeczna, a działania wspierały rozwój produktów emerytalnych i oszczędnościowych. Efekty mierzone były badaniami deklarowanej odporności finansowej, która osiągnęła 56%, oraz obserwacją rosnącego zainteresowania produktami IKE i IKZE. Inicjatywy wzmocniły strategiczny cel banku, jakim jest budowanie odporności finansowej klientów, jednocześnie wpisywały się w odpowiedzialność społeczną i wspierały rozwój oferty produktowej.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

mBank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8601
Partner Strategiczny FOB

Cyberbezpieczeństwo

mBank S.A. realizuje ciągłe działania zwiększające odporność cyfrową użytkowników usług bankowych w odpowiedzi na ryzyko oszustw internetowych. W ramach praktyki wdrożono zestaw narzędzi technicznych, takich jak usługa CyberRescue, systemowa blokada podejrzanych transakcji, oznaczenia zweryfikowanego nadawcy w komunikacji oraz funkcja weryfikacji tożsamości pracownika banku w aplikacji mobilnej. Ważnym elementem edukacyjnym był serial „Jazgot", prezentujący mechanizmy wyłudzeń i schematy reagowania na zagrożenia. Interesariuszami projektu są klienci indywidualni oraz biznesowi. Wpływ działań monitorowany jest poprzez badania satysfakcji, analizę skuteczności kampanii edukacyjnych oraz monitoring statystyk dotyczących prób wyłudzeń. Praktyka służy ograniczaniu ryzyk operacyjnych i jest zintegrowana z procesami świadczenia usług cyfrowych. Dzięki połączeniu rozwiązań technologicznych z komunikacją ostrzegawczą – bank dostarcza użytkownikom wiedzę o aktualnych metodach cyberprzestępców, co wspiera stabilność transakcji w kanałach zdalnych.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
883

Neuroróżnorodny przewodnik w podróży z Kraków Airport

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice wprowadził narzędzie wspierające samodzielne podróżowanie osób w spektrum autyzmu oraz pasażerów neuroatypowych. Publikacja „Neuroróżnorodny przewodnik w podróży z Kraków Airport" prowadzi pasażera krok po kroku przez całą ścieżkę podróży od przygotowań w domu, przez odprawę i kontrolę bezpieczeństwa, aż po wejście na pokład samolotu, a także zawiera wskazówki w przypadku odwołania lotu. Przygotowując przewodnik, zwrócono szczególną uwagę na prosty język, czytelne grafiki i przejrzystość informacji, co pozwala pasażerom neuroatypowym czuć się bezpieczniej w stymulującej przestrzeni terminalowej. Publikacja powstała w ramach pracy dyplomowej jednej z pracowniczek Centrum Edukacji Lotniczej Kraków Airport i jest dostępna zarówno w wersji drukowanej, jak i do pobrania na stronie internetowej lotniska.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

MSD Animal Health (Intervet)

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
80

Program stypendialny Europejskiej Federacji Lekarzy Weterynarii i MSD Animal Health dla studentów weterynarii

Program stypendialny Europejskiej Federacji Lekarzy Weterynarii oraz MSD Animal Health miał na celu wsparcie wyróżniających się studentów weterynarii z całej Europy, w tym z Polski, w dalszej edukacji i zdobywaniu praktycznych umiejętności niezbędnych w leczeniu zwierząt. Roczne granty otrzymywali studenci, którzy wykazali się zaangażowaniem w działalność na rzecz zwierząt, społeczności akademickich i lokalnych. Rekomendacje były potwierdzone przez wykładowców. O stypendia mogli ubiegać się studenci uczelni zrzeszonych w Europejskim Stowarzyszeniu Wydziałów Medycyny Weterynaryjnej. →

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

→

MSD Animal Health (Intervet)

W Polsce to m.in. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Uniwersytety Przyrodnicze. Wśród 34 laureatów znalazły się dwie studentki z polskich uczelni. Adresatami programu byli przyszli lekarze weterynarii, beneficjentami laureaci stypendiów oraz społeczności, którym będą służyć swoją wiedzą. Inicjatywa odpowiadała na społeczną potrzebę związaną z dostępem do wykwalifikowanych specjalistów weterynarii, a także zwiększaniem standardów opieki nad zwierzętami. W dotychczasowych edycjach stypendia uzyskało 30 studentek i studentów z polskich uczelniach. Dzięki grantom laureaci otrzymali finansowe wsparcie, pomocne w ich dalszej edukacji, umożliwiające udział w dodatkowych szkoleniach, praktykach, konferencjach i kursach specjalistycznych, co miało bezpośredni wpływ na ich przygotowanie do pracy w zawodzie.

Netto

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5500

Nie marnuje i zyskuję

Celem praktyki było ograniczenie marnowania żywności poprzez zwiększenie sprzedaży produktów z krótką datą ważności oraz przekazywanie niesprzedanych nadwyżek organizacjom pomocowym. W roku 2025 działanie realizowane było we wszystkich sklepach sieci i obejmowało oznaczanie produktów żółtymi etykietami „Nie marnuję i zyskuję", sprzedaż po obniżonych cenach w dedykowanych strefach oraz przekazywanie niesprzedanych nadwyżek organizacjom charytatywnym, takim jak Banki Żywności czy Caritas. Proces wspierany był analizą danych sprzedażowych. Beneficjentami praktyki byli klienci sklepów oraz osoby korzystające z pomocy organizacji społecznych, a w realizację zaangażowane były zespoły sklepów, logistyki i zrównoważonego rozwoju. Praktyka odpowiadała na wyzwanie marnowania żywności i jego skutków środowiskowych oraz społecznych. Efekty mierzono na podstawie danych sprzedażowych i ilości przekazanej żywności, a motywacją firmy była odpowiedzialność społeczna i środowiskowa oraz efektywne zarządzanie zasobami.

ISO 26 000: Środowisko

Nhood Services Poland

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
80
Partner Strategiczny FOB

Spotkania dla seniorów i współpraca z Miejskim Domem Kultury w Rumi

Przez cały rok w Porcie Rumia Centrum Handlowym Auchan, zarządzanym przez Nhood Services Poland, organizowane były cykliczne, bezpłatne warsztaty kreatywne dla seniorów – ważnej grupy odwiedzających. Zajęcia, przygotowane we współpracy z lokalnym Domem Kultury w Rumi, obejmowały m.in. szydełkowanie prowadzone przez instruktorów i sprzyjały rozwijaniu pasji oraz integracji uczestników. W ich trakcie powstało ponad 2 tys. wydzierganych kwadratów, z których wykonano cztery wysokie choinki zdobiące centrum w grudniu i styczniu. Inicjatywa miała na celu aktywizację i integrację seniorów. Efektem były setki godzin wspólnej pracy, rozmów i zaangażowania dziesiątek osób. Początkowo planowano jedną choinkę, jednak liczba prac pozwoliła stworzyć aż cztery dekoracje – symbol wspólnoty i różnorodności.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Orange Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8576
Partner Strategiczny FOB

ABC higieny cyfrowej dla klas 4–8

Celem praktyki było przekazanie wiedzy o higienie cyfrowej 9,5 tys. uczniom, nauczycielom i rodzicom z 40 szkół podstawowych w Polsce. Praktyka obejmowała cykl wykładów dla uczniów klas 4–8 oraz chętnych nauczycieli i rodziców, a także warsztaty dla wybranych ambasadorów higieny cyfrowej w każdej szkole, którzy promowali zasady cyfrowych nawyków w klasie i wspierali tworzenie klasowych „kontraktów ekranowych". Szkoły otrzymały materiały edukacyjne, w tym plakaty i książki. Praktyka realizowana była z Fundacją „Instytut Cyfrowego Obywatelstwa", a sfinansowana ze środków Fundacji Orange pochodzących z dobrowolnych wpłat 1,5% podatku. W efekcie 9,5 tys. uczniów poznało zasady higieny cyfrowej, np. unikanie ekranów przed snem, w trakcie posiłków czy rozmów, zrozumieli oni wpływ treści online na mózg i nauczyli się świadomie korzystać z technologii. Nauczyciele i rodzice pogłębili swoją wiedzę w wykładach dodatkowych, a w każdej klasie powstały zasady ekranowe wspierające zdrowe nawyki cyfrowe.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Orange Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8576
Partner Strategiczny FOB

#ForGoodConnections. Nie przescrolluj życia

Firma Orange Polska w ramach inicjatywy Grupy Orange #ForGoodConnections, podczas VI Raciborskiego Festiwalu Gamingowego w dniach 22–25 maja 2025 r., przeprowadziła działania edukacyjne dotyczące bezpiecznego korzystania z internetu. Praktyka obejmowała stacjonarne warsztaty dla dzieci, zawody sportowe oraz familijną grę terenową z zagadnieniami dotyczącymi cyberbezpieczeństwa, czasu spędzanego przed ekranem i zagrożeń w sieci, realizowane we współpracy z Fundacją Pozytywnie Nakręceni i lokalnymi organizacjami. W zajęciach wzięło udział 1648 dzieci, 300 uczestników rywalizowało w zawodach sportowych, a 75 drużyn uczestniczyło w grze terenowej. Dzieci poznawały zasady bezpiecznego internetu, rodzaje zagrożeń i sposoby ochrony, a rodzice angażowali się w edukację podczas gry terenowej. Inicjatywa promowała również ograniczenie czasu spędzanego przed ekranem poprzez aktywność fizyczną i wspólną zabawę. Dzięki temu firma Orange Polska zwiększyła grupę beneficjentów swoich działań edukacyjnych i wzmocniła bezpieczeństwo dzieci w sieci.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Panattoni

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
458
Partner Strategiczny FOB

Certyfikacja WELL dla biur w nieruchomościach przemysłowych

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Panattoni pozyskało w 2025 r. jeden z pierwszych w Europie certyfikatów WELL dla przestrzeni biurowych w obiekcie logistycznym (WELL v2 Gold dla przestrzeni biurowej o powierzchni 3600 mkw. w centrum R&D firmy moto w Gliwicach. Celem było stworzenie mierzalnie zdrowszego środowiska pracy w obiekcie przemysłowym poprzez spełnienie rygorystycznych wskaźników jakości powietrza, wody, światła i komfortu użytkowników. Działania obejmowały projekt, wdrożenie rozwiązań technicznych i organizacyjnych oraz niezależną weryfikację IWBI. Zastosowano m.in. system wentylacji dostarczający o 30% więcej świeżego powietrza niż wymagają normy, filtrację F7/F9, niskoemisyjne materiały, kontrolę jakości wody, oświetlenie LED o wysokim CRI, rozwiązania akustyczne i ergonomiczne stanowiska pracy oraz elementy biophilic design. Zadbano o komfort cieplny pracowników, udogodnienia dla nowych rodziców, wdrożono m.in. plan zarządzania stresem i promowania work-life balance. Praktyka odpowiadała na rosnące oczekiwania pracowników wobec jakości środowiska pracy. Motywacją była integracja celów ESG z potrzebami użytkowników i budowanie przewagi konkurencyjnej. Działanie bezpośrednio wspierały employer branding najemcy. Certyfikat WELL v2 Gold oznacza spełnienie rygorystycznych parametrów środowiskowych. Adresaci praktyki zyskali zdrowsze, bardziej komfortowe i ergonomiczne miejsce pracy sprzyjające koncentracji, efektywności oraz dobrostanowi psychicznemu i fizycznemu. Efekty mierzono poprzez audyty IWBI, testy środowiskowe, analizę parametrów powietrza i wody oraz weryfikację spełnienia 10 kategorii WELL. Z punktu widzenia najemcy projekt wzmacniał jego pozycję jako atrakcyjnego pracodawcy, który inwestuje w środowisko pracy zgodne z najwyższymi standardami.

Pelion

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11000

Kampania edukacyjna dotycząca zrównoważonego rozwoju

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

W 2025 r. w spółkach Grupy Pelion uruchomiono kampanię edukacyjną dotyczącą zrównoważonego rozwoju, skierowaną do wszystkich spółek i ich pracowników. W ramach inicjatywy opublikowano kilkadziesiąt artykułów w firmowym intranecie PelioNet oraz wybrane materiały w kwartalniku „Nasza Firma", docierającym do kilku tysięcy pracowników i dostępnym w siedzibach spółek. Kampania obejmowała również interaktywne quizy oraz program szkoleń dla pracowników i kadry zarządzającej, dotyczący m.in. śladu węglowego, analizy podwójnej istotności i aktualnego otoczenia regulacyjnego. Dzięki działaniom zwiększono wiedzę i świadomość w obszarach ESG, odpowiedzialnego biznesu i zrównoważonego rozwoju, w tym zagadnień, takich jak greenwashing, gospodarka cyrkularna, gender equity, ochrona sygnalistów, dezinformacja klimatyczna, zasady utylizacji leków oraz znaczenie międzypokoleniowości w organizacji.

Polpharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4346
Partner Strategiczny FOB

Inkluzywna komunikacja marketingowa

Celem praktyki było opracowanie zasad tworzenia komunikacji, która uwzględnia różnorodność i szacunek do każdej osoby, niezależnie od tego, kim i jaka jest pod względem wieku, płci, sprawności, pochodzenia, sytuacji życiowej czy społecznej. Opracowanie „Przewodnika po inkluzywnej komunikacji" zostało poprzedzone kilkumiesięcznym procesem i zakończyło się w lipcu. Składały się na niego analizy dotychczasowych materiałów marketingowych, reklamowych i promocyjnych firmy, konsultacje z ekspertami i warsztaty. Dla osób z działów marketingu oraz innych jednostek, gdzie tworzone były treści, przygotowano webinar, podczas którego analizowano komunikację inkluzywną w marketingu farmaceutycznym. Grupa pracowała na konkretnych przykładach. W inicjatywę zaangażowanych było łącznie kilkadziesiąt osób, a liderką była pełnomocniczka Zarządu ds. różnorodności i włączania. Projekt ekspercko wsparła firma Divercity+. Polpharma chciała tworzyć przekazy, które budują zaufanie i tworzą przestrzeń, gdzie każda osoba może poczuć się zauważona i szanowana. Podjęcie tematu inkluzywności w komunikacji było wyrazem wartości firmy: odpowiedzialności, otwartości i działania razem. „Przewodnik po inkluzywnej komunikacji" odpowiada na pytania, czym jest inkluzywność, a czym nie jest, jakie są kryteria, dlaczego ma to znaczenie, jak unikać stereotypów i uogólnień. Opracowanie zawiera także słowniczek i użyteczną listę kontrolną do weryfikacji inkluzywności przekazu marketingowego w formie zestawienia: unikamy vs. stosujemy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PZU

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8604
Partner Strategiczny FOB

Szpital 360

Projekt realizowany przez TUW PZUW wspiera podmioty lecznicze w podnoszeniu jakości opieki i budowaniu kultury bezpieczeństwa w ochronie zdrowia. Inicjatywa obejmuje kompleksową analizę funkcjonowania szpitali poprzez wizytacje, przegląd procedur oraz przygotowanie planów usprawniających, co pozwala placówkom skuteczniej zarządzać ryzykiem klinicznym. Ważnym elementem projektu jest wzmacnianie kultury bezpieczeństwa, w tym zachęcanie do zgłaszania i analizowania zdarzeń niepożądanych oraz oceny ich skutków, takich jak koszty przedłużonych hospitalizacji. Dzięki temu szpitale lepiej rozumieją przyczyny ryzyk klinicznych i wdrażają działania ograniczające ich powtarzalność. Projekt poprawia wyniki leczenia i bezpieczeństwo pacjentów, podnosi jakość procesów wewnętrznych oraz wspiera spełnianie Standardów Akredytacyjnych, wzmacniając przy tym wizerunek placówki jako instytucji odpowiedzialnej i transparentnej.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

ROBYG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
361

Rzecznik Klienta

W 2025 r. ROBYG wprowadził instytucję Rzecznika Klienta, tj. niezależny mechanizm mediacyjny obejmujący wszystkie inwestycje firmy. Celami są: zapewnienie bezstronnego kanału rozwiązywania spraw klientów, analiza zgłoszeń, prowadzenie mediacji oraz rekomendowanie zmian w procedurach. Beneficjentami są nabywcy mieszkań, wspólnoty mieszkaniowe oraz pracownicy firmy obsługujący klientów. Efekty monitorowano poprzez liczbę zgłoszeń, czas ich rozpatrywania, liczbę mediacji oraz wdrożonych rekomendacji. Wdrożenie mechanizmu pozwoliło zidentyfikować powtarzalne problemy, wprowadzać usprawnienia w procesach obsługi i podnieść standard dialogu z klientami. Dla ROBYG inicjatywa oznacza wzrost zaufania klientów, rozwój kultury odpowiedzialności i podnoszenie standardów obsługi w branży deweloperskiej.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Royal Canin Dystrybucja

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
124

Wyjdź z neta, idź do weta

Od kilku lat w mediach społecznościowych obserwuje się narastający trend powielania mitów o żywieniu psów i kotów, podważających wiedzę lekarzy weterynarii. Celem kampanii „Wyjdź z neta, idź do weta" było odbudowanie zaufania do profesjonalnych porad weterynaryjnych oraz edukacja opiekunów zwierząt w zakresie rzetelnych źródeł informacji. Badanie przeprowadzone na reprezentatywnej grupie lekarzy weterynarii i opiekunów pokazało skalę problemu: 97% lekarzy styka się z klientami przynoszącymi gotową diagnozę, a 90% obserwuje odwlekanie wizyt i próby samodzielnego leczenia, przy czym lekarze odczuwają presję na działania zgodnie z poradami z internetu. Kampania, objęta patronatem Polskiego Stowarzyszenia Lekarzy Weterynarii Małych Zwierząt, była realizowana we współpracy z czołowymi specjalistkami od żywienia zwierząt i składała się z trzech faz: problem placement oparty na danych raportu badawczego, obalanie mitów przez ekspertów oraz realne wsparcie opiekunów w formie kuponów zniżkowych na wizyty weterynaryjne. Działania PR wygenerowały 1833 publikacje (183% KPI) – głównie w mediach ogólnopolskich, lifestyle'owych i regionalnych, osiągając zasięg 64 545 986 unikalnych użytkowników oraz ekwiwalent reklamowy 4 mln 100 tys. AVE. Już w trakcie kampanii zrealizowano 75% pobranych kuponów, co wpłynęło na realny dobrostan zwierząt.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

Centrum Pomocy Osobom Poszkodowanym

Centrum Pomocy Osobom Poszkodowanym (CPOP) to spółka ERGO Hestii, której misją jest całościowe spojrzenie na opiekę nad osobami poszkodowanymi w wypadkach: od diagnozy medycznej i społeczno-zawodowej, przez rehabilitację i leczenie, aż po aktywizację zawodową i powrót do życia w społeczeństwie. Działania opierają się na indywidualnych Planach Pomocy, obejmujących ocenę medyczną w metodologii ICF, rehabilitację, wsparcie psychologiczne oraz aktywizację zawodową i społeczną. Kluczową placówką jest Marina Zdrowia w Gdańsku, oferująca nowoczesną diagnostykę i terapię, w tym egzoszkielety ABLE Human Motion. W ciągu 10 lat działalności CPOP objęło wsparciem ponad 2 tys. osób, blisko 700 uczestniczyło w rocznych programach rehabilitacyjnych, wykonano ponad 1200 diagnoz medycznych i 1 tys. ocen społeczno-zawodowych, a ponad 100 osób zakończyło rehabilitację pełnym sukcesem. Ponadto rocznie z Mariny Zdrowia korzysta blisko 3 tys. pracowników ERGO Hestii.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Świat Zdrowia Operator Medyczny

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
891

Powołanie Rady Zdrowia

Operator Medyczny Świat Zdrowia powołał Radę Zdrowia, tj. interdyscyplinarny zespół ekspertów i przedstawicieli pacjentów, wspierający rozwój zintegrowanego modelu opieki opartego na personalizacji, proaktywności i koordynacji. Organ pełni funkcję doradczą, uczestniczy w tworzeniu rozwiązań odpowiadających na realne potrzeby pacjentów oraz rozwijaniu innowacyjnych modeli opieki w Polsce. Zajmuje się m.in. opieką koordynowaną i personalizowaną, profilaktyką oraz jakością i dostępnością usług medycznych. W skład Rady wchodzą specjaliści, konsultanci, przedstawiciele NGO i środowiska naukowego. W działania zaangażowano 12 ekspertów, którzy wspierają wyznaczanie kierunków rozwoju, analizują rozwiązania projakościowe i wdrażają innowacyjne praktyki. Efekty inicjatywy odczuwają zarówno pracownicy, jak i pacjenci placówek Świat Zdrowia poprzez poprawę jakości i dostępności opieki.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Świat Zdrowia Operator Medyczny

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
891

Akcja specjalna Świat Zdrowia dla wszystkich, bez barier i wykluczenia

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Operator Medyczny Świat Zdrowia we współpracy z portalem Medonet przygotował serwis edukacyjny „Zdrowie dla wszystkich, bez barier i wykluczenia". Znajdujące się tam materiały edukacyjne dostarczyły pacjentom rzetelnej, wiarygodnej wiedzy, jak poruszać się po systemie ochrony zdrowia, niezależnie od potrzeb i w różnych sytuacjach. Eksperci z centrów medycznych Świat Zdrowia i Rady Zdrowia Operatora Medycznego przybliżyli tematy, takie jak: wybór lekarza w ramach podstawowej opieki zdrowotnej (POZ), komunikacja w relacji lekarz – pacjent, diagnostyka autyzmu u dzieci, udział w programach profilaktycznych oraz inkluzywność w ochronie zdrowia. Materiały były zamieszczone na ogólnodostępnej stronie internetowej, która umożliwiała zapoznanie się w dowolnym momencie z treściami. Informacje o nich były udostępniane także w mediach społecznościowych i na stronie WWW Operatora Medycznego. Zapewniło to dostęp do materiałów edukacyjnych dotyczących zdrowia, przygotowanych przez wiarygodnych ekspertów. W dobie fake newsów to szczególnie cenna wartość, która sprzyja szerzeniu informacji dotyczącej dbania o swoje zdrowie i jednocześnie wpisuje się w misję Operatora Medycznego. Zrealizowano pięć wideocastów i stworzono pięć artykułów z ekspertami, które dotarły do ponad 75 tys. indywidualnych odbiorców. Dzięki temu mogli się oni zapoznać z wiarygodnymi informacjami dotyczącymi zdrowia, które umożliwiają m.in. skorzystanie z POZ czy pomagają rozwiać wątpliwości na temat działań profilaktycznych oraz funkcjonowania systemu ochrony zdrowia.

Świat Zdrowia Operator Medyczny

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
891

Program inkluzywnej opieki medycznej „Świat Zdrowia dla Wszystkich"

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Operator Medyczny realizuje ogólnopolski program inkluzywnej opieki „Świat Zdrowia dla Wszystkich", zwiększający dostępność usług medycznych dla osób z niepełnosprawnościami, seniorów, osób głuchych, osób neuroatypowych i LGBTQIA. Działania rozpoczęte w 2024 r. obejmują likwidację barier architektonicznych we współpracy z Fundacją Integracja (obniżone lady, dostosowane toalety, pętle indukcyjne) oraz bezpłatne tłumaczenie PJM z firmą Migam. Personel przechodzi szkolenia o potrzebach pacjentów i korzysta ze „Słownika Inkluzywnego". We współpracy z IWRD wprowadzono obowiązkowe badania przesiewowe dwulatków w kierunku spektrum autyzmu oraz działania edukacyjne dla rodziców. Każdy pacjent ma dostęp do bezpłatnego tłumaczenia PJM, lup i pętli indukcyjnych. Wyposażenie centrów medycznych i korzystanie z tłumaczenia są monitorowane, a ankiety satysfakcji w 2025 r. wskazały NPS powyżej 70. Duże zainteresowanie wzbudziła wczesna diagnostyka autyzmu. Wyniki pilotażu posłużyły do propozycji zmian w bilansie dwulatka Ministerstwu Zdrowia. Program wspiera misję firmy, zapewnia personalizowaną, proaktywną i skoordynowaną opiekę medyczną.

Światłowód Inwestycje

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
68
Partner Strategiczny FOB

Ekoeksperymentarium

W roku 2025 firma kontynuowała autorską e-lekcję o higienie cyfrowej w portalu Mlodzi.ekoeksperymentarium.pl, powstałą w 2023 r. Celem projektu było edukowanie dzieci i młodzieży w zakresie świadomego korzystania z internetu, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń cyfrowych i wpływu sieci na środowisko. Lekcja obejmowała m.in. identyfikację zagrożeń w sieci, sposoby zmniejszania śladu węglowego, rozwijanie kompetencji cyfrowych oraz bezpieczeństwo online. Z materiałów korzystali uczniowie i nauczyciele, a projekt angażował dział ESG firmy oraz ekspertów dydaktyki cyfrowej. Od początku realizacji lekcji wzięło w niej udział około 64 tys. uczniów. Efekty mierzono poprzez raporty wyświetleń lekcji w Google Analytics oraz ankiety ewaluacyjne nauczycieli. Uczestnicy zdobyli wiedzę o higienie cyfrowej, bezpieczeństwie i świadomym korzystaniu z internetu, a firma mogła realizować cele edukacyjne, wspierając kompetencje cyfrowe i odpowiedzialność ekologiczną młodych użytkowników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

Child Alert – „Pomóżmy dzieciom wrócić bezpiecznie do domu"

W 2025 r. T-Mobile – jako jedyny operator telekomunikacyjny – wspierał system Child Alert: wysyłał niezmodyfikowane MMS-y z informacjami o zaginionych dzieciach do osób, które wyraziły zgodę. We współpracy z Komendą Główną Policji firma zrealizowała kampanię edukacyjno-społeczną „Pomóżmy dzieciom wrócić bezpiecznie do domu", obejmującą spot społeczny, briefing prasowy oraz intensywną komunikację w kanałach własnych. Celem działań było zwiększenie liczby osób reagujących na alerty oraz budowa ogólnopolskiej sieci solidarności wspierającej Policję. W ciągu dwóch tygodni T-Mobile pozyskał 50 tys. nowych zgód, łącznie osiągnął 4,5 mln klientów. Kampania zwiększyła skalę systemu dzięki współpracy z Policją, ministerstwem i mediami; umożliwiła szybkie reagowanie na alerty z pełnym wizerunkiem dziecka. Projekt wzmocnił wizerunek firmy jako odpowiedzialnej marki i pokazał, że technologia może przyczyniać się do ochrony życia dzieci.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

VanityStyle

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
99
Partner Strategiczny FOB

Akademia Dobrej Energii Junior

Od 2023 r. VanityStyle prowadzi program Akademia Dobrej Energii Junior (akademiadobrejenergii.org) dla uczniów klas 2–3 szkół podstawowych; uczy zdrowych nawyków fizycznych, emocjonalnych i społecznych. Program korzysta z bezpłatnych materiałów drukowanych opracowanych z Uniwersytetem SWPS, wspierających motorykę małą, percepcję sensoryczną i integrację operacyjną dzieci. Do pierwszej i drugiej edycji zgłosiło się ponad 1 tys. nauczycieli; programem zostało objętych przeszło 20 tys. uczniów. W drugiej edycji (2024/2025) projekt uzyskał ocenę 9,5/10 wśród 170 nauczycieli, wiedza dzieci o dobrostanie wzrosła o 40%, a poznane dobre nawyki udało im się wprowadzić w życie w 83% przypadków (ankiety 2057 uczniów). Trwa trzecia edycja (rok szkolny 2025/2026), do której nabór odbywał się do 31 marca 2026 r.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

VanityStyle

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
99
Partner Strategiczny FOB

Usługi i edukacja bez barier

VanityStyle zapewnia bezpośredni kontakt z klientami kart sportowych, prowadząc infolinię siedem dni w tygodniu, bez chatbotów i skomplikowanego menu głosowego. Celem jest pełna dostępność wsparcia oraz eliminacja barier komunikacyjnych, niezależnie od wieku czy kompetencji cyfrowych. W roku 2025 infolinia obsłużyła niemal 33 tys. połączeń przychodzących. Firma prowadzi również działania edukacyjne i wellbeingowe. W ramach Dni Zdrowia VanityStyle odwiedziło biura i hale produkcyjne klientów podczas kilkudziesięciu wydarzeń, gdzie uczestnicy mogli wykonać proste ćwiczenia przy stanowiskach pracy, analizę składu ciała oraz spróbować zdrowych koktajli. W 2025 r. przeprowadzono 1175 analiz składu ciała z omówieniem wyników. Zrealizowano też 14 webinarów (poza Akademią Dobrej Energii Junior), na które zapisało się 7210 osób, a wzięło udział 3264 uczestników. Opracowano dwa nowe e-booki we współpracy z dietetyczką. Działania edukacyjne i zdrowotne VS zwiększają świadomość uczestników, wspierają budowanie trwałych nawyków i umożliwiają podejmowanie świadomych decyzji dotyczących stylu życia.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Vantage Development

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
110

Vantage Active – siłownia dla najemców

Projekt Vantage Active powstał w maju 2025 r., aby najemcy inwestycji Buforowa 89 mieli łatwy, darmowy dostęp do aktywności fizycznej. Do dyspozycji oddano w pełni wyposażoną siłownię z szatniami. Celem było zwiększenie liczby użytkowników i poprawa wellbeingu najemców. W 2025 r. zarejestrowano 364 osoby, a codziennie z siłowni korzystało średnio 12–15 osób. Korzystanie monitorowane jest przez dedykowaną aplikację. Projekt odpowiada na wyzwania społeczne, takie jak mała aktywność fizyczna, problemy zdrowotne i stres. Dla najemców inicjatywa oznacza łatwiejsze rozpoczęcie uprawiania sportu, poprawę kondycji fizycznej i psychicznej oraz dodatkowy benefit podnoszący komfort życia.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Vantage Development

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
110

Kampanie edukacyjne dla najemców: „Zielone wyścigi budynków" oraz „Nie lej wody – oszczędzaj!"

W roku 2025 Vantage Rent zrealizował dwie kampanie edukacyjne dla najemców: zimową „Zielone wyścigi budynków" i letnią „Nie lej wody – oszczędzaj!", mające na celu ograniczenie emisji w zakresie 3 poprzez zmniejszenie zużycia energii cieplnej i wody. W działaniach uczestniczyli wszyscy najemcy inwestycji objętych kampaniami, a wsparcie zapewnili influencerka „Pani od oszczędzania", edukatorka Katarzyna Wągrowska oraz zespoły operacyjne. Efekty mierzone danymi eksploatacyjnymi obejmowały redukcję zużycia energii cieplnej o 4–6% na wybranych budynkach oraz spadek zużycia wody na mieszkańca z 4,049 do 3,562 m sześc., co stanowiło oszczędność 0,487 m sześc. W badaniu satysfakcji 79% najemców uznało ESG za ważne, a 68% zadeklarowało chęć udziału w działaniach. Praktyka zwiększyła świadomość ekologiczną, kontrolę nad zużyciem mediów i zaangażowanie mieszkańców, przyczyniła się do ograniczenia emisji w zakresie 3 oraz wzmocnienia relacji z klientami.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

VIVE Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Dreslow – butik z modą cyrkularną

Dreslow to koncept Grupy VIVE promujący modę cyrkularną i odpowiedzialną konsumpcję w branży odzieżowej. W roku 2025 działały dwa autorskie butiki oferujące odzież z drugiego obiegu oraz kolekcje upcyclingowe polskich projektantów, a w butikach zorganizowano kilkakrotnie warsztaty edukacyjne. Praktyka odpowiadała na nadprodukcję odzieży i niską świadomość konsumencką. Dzięki działaniom zwiększono skalę ponownego wykorzystania odzieży, w warsztatach uczestniczyło kilkadziesiąt osób, a liczba klientów butików wzrosła. Adresaci zyskali możliwość naprawy ubrań, dostęp do atrakcyjnej estetycznie mody cyrkularnej i wiedzę o świadomych wyborach konsumenckich. Efekty mierzone były sprzedażą, frekwencją na warsztatach i liczbą obsłużonych klientów, a firma dotarła do nowego sektora odbiorców.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

White Star Real Estate

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
130

Community building poprzez cykliczne wydarzenia dla społeczności najemców w kompleksach biurowych

W roku 2025 White Star Real Estate w kompleksach biurowych The Park Warsaw i The Park Kraków realizował cykliczny program wydarzeń, mający na celu integrację społeczności pracujących w biurach oraz wzmacnianie relacji między pracownikami najemców. Program obejmował m.in. piknik rodzinny, pożegnanie lata, świąteczne spotkanie społeczności, wielkanocny Egg Hunt, dni rowerowe oraz mniejsze aktywności sezonowe, takie jak walentynki, Halloween, Dzień Kobiet czy tłusty czwartek. Część wydarzeń realizowana była we współpracy z najemcami, którzy współtworzyli kalendarz aktywności. Wydarzeniom towarzyszyły koncerty, animacje, atrakcje dla dzieci i oferta gastronomiczna. Efekty oceniano poprzez frekwencję i zainteresowanie kolejnymi wydarzeniami. Inicjatywa wzmacnia integrację społeczności biurowej, wspiera placemaking, buduje relacje między pracownikami różnych firm oraz podnosi atrakcyjność i jakość środowiska pracy w zarządzanych kompleksach.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

White Star Real Estate

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
130

Wspieranie zrównoważonej mobilności poprzez bezpłatny serwis rowerowy

W roku 2025 White Star Real Estate kontynuował promocję zrównoważonej mobilności, organizując cykliczny, bezpłatny serwis rowerowy w projektach The Park Warsaw, The Park Kraków i Elektrownia Powiśle. Akcja, skierowana do pracowników kompleksów biurowych i odwiedzających (w Elektrowni Powiśle), obejmowała przegląd roweru: kontrolę techniczną, regulację przerzutek i hamulców, smarowanie napędu oraz uzupełnienie ciśnienia w oponach. Serwis realizowano we współpracy z profesjonalnymi serwisantami, w tym najemcą Roadbike. Praktyka wspierała ograniczanie emisji transportowych, promowała aktywny styl życia i bezpieczeństwo rowerzystów. W roku 2025 przeglądom poddano około 1 tys. rowerów. Inicjatywa uzupełniała infrastrukturę dla rowerzystów w projektach WSRE (stojaki, szatnie, prysznice) i wzmacniała integrację społeczności wokół zarządzanych nieruchomości.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
150

Etykieta Cyfrowa

Wyborowa S.A., która należy do Grupy Pernod Ricard, realizuje cel aktywnego kształtowania branży. W tym celu m.in. wprowadziła innowacyjny system etykiet cyfrowych. Jego głównym zadaniem jest zapewnienie klientom rzetelnych informacji dotyczących zakupionych produktów oraz promowanie odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu. Marki z portfolio Pernod Ricard wprowadziły na swoich butelkach indywidualne kody QR umieszczone na tylnej etykiecie. Po zeskanowaniu ich smartfonem konsumenci uzyskują dostęp do szczegółowych informacji o produkcie, takich jak skład, wartości odżywcze, oraz wskazówki dotyczące odpowiedzialnego spożycia alkoholu. Dzięki temu mogą podejmować świadome decyzje zakupowe. Po dwóch latach funkcjonowania system przynosi już wymierne efekty: użytkownicy spędzają średnio ponad 3 minuty na czytaniu treści. Największe zainteresowanie wśród 1,1 mln skanów na świecie odnotowano w krajach anglosaskich, także Polska jest w czołówce zainteresowań. Wyborowa S.A. i Grupa Pernod Ricard głęboko wierzą, że dostarczanie przejrzystych i rzetelnych informacji jest kluczem do umożliwienia konsumentom dokonywania świadomych i odpowiedzialnych wyborów. Jako proaktywny gracz branży Wyborowa S.A. wprowadziła innowacyjne etykiety cyfrowe. Ten nowoczesny system ma na celu lepsze informowanie konsumentów o kupowanych przez nich produktach oraz promocję odpowiedzialnego spożywania alkoholu. Butelki sprzedawane przez Wyborowa Pernod Ricard zostały wyposażone w unikalne kody QR umieszczone na tylnej etykiecie. Po zeskanowaniu ich smartfonem użytkownicy zostają przekierowani do pełnej cyfrowej wersji etykiety.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

DZIAŁANIA SPOŁECZNE

DZIAŁANIA SPOŁECZNE

Tegoroczny raport stanowi kontynuację przeglądu zainicjowanego ponad 20 lat temu, co powoduje, że w sposób naturalny obszar zaangażowania przedsiębiorstw i praktyk wypełniających misję społeczną jest najbardziej rozbudowany. W tej części przedstawiono praktyki nadesłane przez przedsiębiorstwa, które wykraczają poza granice standardów raportowania zrównoważonego rozwoju, które narzucają dość restrykcyjne ramy dla poszczególnych wymiarów. Zakres prezentowanych praktyk jest bardzo różnorodny, ale łączy je jeden wspólny wątek, jakim jest budowanie relacji z interesariuszami. Aktywność przedsiębiorstw widoczna jest zarówno w motywowaniu osób zatrudnionych do prospołecznych inicjatyw, jak i w organizowaniu wspólnych działań edukacyjnych czy edukacji środowiskowej. Istotą zaangażowania społecznego i budowania relacji z interesariuszami jest przekuwanie wartości organizacyjnych na relacje i konkretne rezultaty dające namacalny wpływ społeczny i środowiskowy.

Tradycyjnie jest to najobszerniejszy rozdział, w tegorocznym raporcie zawiera aż 376 praktyk. 306 z nich wpisuje się w obszar ISO 26000 Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej. Wśród celów SDGs wyraźnie wybijają się Cel 3: Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt - 57 praktyk, oraz Cel 4: Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie - 53 praktyki.

ŁAD ORGANIZACYJNY

ANWIL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1639

Dzień Otwarty dla Dzieci Pracowników

Firma zorganizowała Dzień Otwarty dla Dzieci Pracowników, w którym uczestniczyła setka dzieci w wieku od 5 do 14 lat. Wydarzenie w całości zostało przygotowane przez pracowników. Opracowali oni program atrakcji, prowadzili warsztaty oraz odgrywali rolę przewodników po firmie. Celem projektu było wzmocnienie więzi rodzinnych poprzez umożliwienie dzieciom poznania środowiska zawodowego rodziców oraz budowanie dumy z wykonywanej przez nich pracy. Aktywne włączenie pracowników w przygotowanie wydarzenia przyczyniło się do wzmocnienia kultury organizacyjnej opartej na zaangażowaniu oraz ugruntowaniu współpracy między obszarami. Projekt obejmował m.in. bezpieczne zwiedzanie wybranych obszarów firmy, pokazy technologii i procesów w przystępnej formie, warsztaty edukacyjne i doświadczenia praktyczne oraz prezentację zasad bezpieczeństwa w formie dostosowanej do wieku.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

CSRinfo

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
12
Partner Strategiczny F0B

Badanie Menedżerów/Menedżerek ESG

Działanie polegało na przeprowadzeniu przez konsultantów CSRinfo badania w formie wywiadów pogłębionych (online) z respondentami/respondentkami. Przedmiotem aktywności było poznanie bieżącego krajobrazu kompetencji, ról i odpowiedzialności osób zajmujących się ESG i zrównoważoną transformacją biznesu. Mierzalnym celem było przeprowadzenie 100 rozmów z osobami pracującymi na tych stanowiskach w Polsce. Czas przeznaczony na każdą z rozmów (około godziny) pozwolił respondentom/respondentkom na swobodne przekazanie własnej, praktycznej perspektywy. W badaniu brały udział osoby odpowiedzialne za obszar ESG w firmach. Praktyka stanowiła odpowiedź na wyzwania związane z transformacją biznesu i rozwijaniem strategii ESG przy jednoczesnym wdrożeniu pakietu Omnibus. Wpływ działania mierzono ilością pobrań raportu z przeprowadzonego badania i uzyskiwaniem bezpośredniej informacji zwrotnej. Motywacją firmy do podjęcia działania była troska o dobrostan i motywację osób zajmujących się ESG i zrównoważonym rozwojem w trudnej sytuacji regulacyjnej i chaotycznej narracji wokół tych obszarów. Działanie wspierały zrównoważoną transformację biznesu. Czytelnicy raportu podsumowującego wyniki badania zyskali rozeznanie w kwestii bieżącego krajobrazu kompetencji, ról i odpowiedzialności osób zajmujących się ESG w Polsce, a także otrzymali wskazówki, jakimi zagadnieniami powinny zająć się firmy w najbliższych latach.

ISO 26 000:
Ład organizacyjny

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Aldesa Construcciones Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
570

Akademia Inżyniera Aldesa

Akademia Inżyniera Aldesy to stały, długofalowy program rozwoju kariery będący elementem polityki firmy w zakresie budowania kompetencji inżynierskich. Jego celem był rozwój technicznych i projektowych umiejętności uczestników poprzez realizację mierzalnych zadań projektowych oraz formalną ewaluację postępów. Program trwał do 18 miesięcy, obejmował rotację przez kluczowe obszary firmy, pracę przy realnych projektach i mentoring doświadczonych menedżerów. Adresatami są studenci ostatnich lat studiów technicznych. Akademia odpowiadała na wyzwania świadomej inżynierii, jakości projektów i ograniczenia wpływu inwestycji na środowisko. Efekty mierzono ewaluacjami mentorów i HR oraz obserwacją rozwoju kompetencji, a najlepsi uczestnicy zdobyli doświadczenie międzynarodowe. W ramach procesu rekrutacji do programu firma, wspólnie z PetroNews, zrealizowała dwa webinary dotyczące zawodu inżyniera. W ramach pierwszego etapu firma pozyskała grupę pięciu uczestników, którzy zdobywali praktyczne kompetencje techniczne i projektowe, pracując przy realnych zadaniach. Adresatów programu objęto mentoringiem.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Deloitte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500
Partner Strategiczny FOB

Klub SheXO Deloitte – Społeczność Liderek Biznesu

Klub SheXO Deloitte to inicjatywa, która w 2026 r. będzie obchodzić 15-lecie działalności. Od półtorej dekady wspiera kobiety na stanowiskach zarządczych w rozwoju kompetencji przywódczych oraz budowaniu sieci relacji zawodowych. Kluczową ideą projektu było łączenie, a nie dzielenie – choć inicjatywę dedykowano liderkom, do dialogu zapraszani byli również mężczyźni. Wspólne działania pozwalały skuteczniej wzmacniać pozycję kobiet w życiu zawodowym. Zrealizowano trzy wydarzenia: „Perspektywy Gospodarcze 2025", „38 milionów ekspertów – jak wspólnie zbudować odporność organizacyjną jako fundament bezpieczeństwa społecznego?" oraz „Różne wymiary digitalizacji Polski". Każde z nich zgromadziło ponad 100 uczestników i uczestniczek z biznesu, nauki i sektora społecznego. Inicjatywa odpowiadała na wyzwanie niskiej reprezentacji kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania. W przedsięwzięciu wzięło udział ponad 400 liderek i liderów na trzech wydarzeniach. Inicjatywa osiągnęła wysokie oceny merytoryczne spotkań. Uczestniczki zyskały dostęp do aktualnej wiedzy, wartościowych kontaktów zawodowych i przestrzeni do wymiany doświadczeń, co wzmacnia ich pozycję zawodową.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

DSV - Global Transport and Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Program stażowy DSV – Global Transport and Logistics

W odpowiedzi na ograniczone możliwości rozwoju zawodowego osób znajdujących się na późniejszym etapie kariery firma DSV stworzyła program stażowy skierowany do osób w różnym wieku. Oferta operatora adresowana była nie tylko do studentów i absolwentów uczelni wyższych, stawiających pierwsze kroki w karierze zawodowej, lecz także do osób 30+, 40+ i 50+, dokonujących przebranżowienia lub powracających na rynek pracy po przerwie. Od sierpnia do października stażyści pracowali w kluczowych działach operacyjnych: Accounting Services i Business Support Services. W ramach programu, pod nadzorem dedykowanych opiekunów, realizowali oni podstawowe procesy operacyjne, uczestniczyli w dedykowanych szkoleniach rozwojowych oraz wzięli udział w badaniu stylu zachowań DISC. Odpowiednio wyważone zadania umożliwiały im rozwój wiedzy i doświadczenia w oparciu o rzeczywiste działania organizacji. Znaczny wzrost udziału stażystów w ogólnej liczbie nowych zatrudnień, odpowiadający rosnącej liczbie uczestników programu, potwierdzał osiągnięcie założonych celów. Program stanowił wsparcie codziennych operacji biznesowych poprzez pozyskiwanie kandydatów gotowych do realizacji podstawowych zadań. Podczas drugiej edycji programu stażowego firma DSV – Global Transport and Logistics odnotowała ponad 1100 aplikacji oraz przeprowadziła 44 rozmowy rekrutacyjne, w wyniku których zatrudniono dziewięcioro stażystów. Forma programu, oparta na praktycznym podejściu do rozwoju, umożliwiła uczestnikom nabycie nowych kompetencji oraz zapoznanie się z realiami pracy w międzynarodowej organizacji. Po zakończeniu programu ośmioro stażystów znalazło zatrudnienie w strukturach operatora, co pozwoliło wzmocnić działalność operacyjną w czterech działach. Warto również podkreślić, że w poprzedniej edycji programu, realizowanej w roku 2024, firma zatrudniła wszystkich siedmioro stażystów, co potwierdza utrzymujący się trend.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Fabryka Mebli BALMA

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
180

Wspieranie edukacji młodzieży

Edukacja – doradztwo i kształcenie branżowe – to jeden z sześciu filarów strategii ESG Balmy na lata 2024–2026. W 2025 r. firma zaangażowała się w projekty z Uniwersytetem Civitas, Uniwersytetem Artystycznym w Poznaniu oraz szkołami branżowymi z Wielkopolski. Inicjatywy wspierały rozwój młodzieży w zakresie ESG, designu oraz praktycznej nauki zawodu stolarza. W ramach projektów Balma dzieliła się ekspercką wiedzą. Ponadto wyposażyła uczelnie w komfortowe meble, tworzące przyjazną przestrzeń do nauki, pracy i rozwoju. W minionym roku organizacja gościła ponad 50 osób z lokalnych szkół branżowych oraz studentów, którzy mogli zapoznać się z kulisami funkcjonowania nowoczesnej fabryki mebli.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Grupa Schiever w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1100

Wolontariat Pracowniczy DobroCzynni

Kultywując wartości Grupy Schiever (szacunek, energia i niezależność) oraz aby dzielić się tymi wartościami w szczytnym celu z lokalnymi społecznościami potrzebującymi wsparcia – firma zrealizowała po raz kolejny projekt Wolontariatu Pracowniczego. DobroCzynni i tym razem pokazali, że mają wielkie serca. Wolontariusze Grupy Schiever zacieśnili współpracę z lokalną społecznością, rozwijali przy tym swoje kompetencje i umiejętności organizacyjne, ponieważ zdobywali nowe cenne doświadczenia. Udział w projekcie wzięło dziewięć jednostek Grupy Schiever w Polsce – sklepy oraz siedziba spółki. W ramach wszystkich projektów wśród odbiorców dobroczynności znalazły się dzieci przedszkolne, osoby niepełnosprawne oraz podopieczni placówek wsparcia dziennego. Do tego sukcesu przyczyniło się łącznie aż 58 wolontariuszy Grupy Schiever w Polsce. Pomoc udzielona w 2025 r. skupiała się głównie na pracach remontowych oraz adaptacyjnych prowadzonych w pomieszczeniach beneficjentów (jak np. remont świetlicy, przygotowanie kącika relaksu, dostosowanie kuchni czy sali do potrzeb dzieci niepełnosprawnych).

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Hegelmann Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
491

Wsparcie akcji Fundacji Truckers Life „Manifest na rzecz Dobrych Standardów dla Kierowców Zawodowych"

Celem praktyki było systemowe podniesienie standardów pracy kierowców zawodowych poprzez opracowanie i wdrożenie „Manifestu na rzecz Dobrych Standardów dla Kierowców Zawodowych" oraz zainicjowanie międzysektorowej współpracy w branży TSL. Zakładanym rezultatem było zaangażowanie firm i interesariuszy w proces współtworzenia jednolitych wytycznych, obejmujących m.in. warunki socjalne, organizację procesów załadunku i rozładunku oraz zasady wzajemnego szacunku i bezpieczeństwa. Działanie wiązało się z powołaniem grupy roboczej, konsultacjami branżowymi oraz szeroką komunikacją projektu. Odbiorcami przedsięwzięcia byli kierowcy zawodowi, przedsiębiorstwa transportowe i logistyczne, operatorzy centrów dystrybucyjnych, partnerzy biznesowi oraz organizacje branżowe. Inicjatorem była Fundacja Truckers Life. Praktyka odpowiadała na wyzwania społeczne związane z deficytem godnych warunków pracy, presją operacyjną oraz nierównowagą relacyjną w łańcuchu dostaw. Wpływ mierzono poprzez skalę zaangażowania podmiotów, deklaracje wdrożeniowe, zasięgi komunikacyjne oraz poziom partycypacji w konsultacjach. Motywacją była potrzeba budowy odpowiedzialnego, transparentnego ekosystemu transportowego. Projekt bezpośrednio wspierał strategię ESG firmy, wzmacniał obszar „S" poprzez realne działania na rzecz poprawy jakości pracy w sektorze TSL.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Hochland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
800
Partner Strategiczny FOB

Warsztaty Świadomego Działania na rzecz Klimatu

Firma Hochland przeprowadziła warsztaty klimatyczne dla pracowników podczas Dnia Bezpieczeństwa oraz onboardingu. Mierzalnym celem było zwiększenie świadomości klimatycznej wśród pracowników firmy Hochland, wyrażone przez liczbę uczestników warsztatów, wzrost wiedzy (badanie ankietowe po warsztatach), oraz przez spadek zużycia zasobów. Warsztaty obejmowały wyjaśnienie mechanizmów zmian klimatu, omówienie wpływu codziennych wyborów i prezentację działań firmy Hochland wspierających cele klimatyczne. Beneficjentami byli pracownicy, pośrednio ich rodziny i środowisko. Praktyka odpowiada nie tylko na globalne wyzwanie zmian klimatu, ale dodatkowo adresuje potrzebę upowszechniania odpowiedzialnych postaw zarówno w miejscu pracy, jak i w życiu prywatnym. Motywacją była odpowiedzialność firmy za wpływ na środowisko, realizacja strategii zrównoważonego rozwoju oraz chęć budowania kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności ekologicznej. Firma dostrzega rolę pracowników jako ambasadorów pozytywnych zmian, zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Wzrost zaangażowania pracowników przekłada się na efektywniejsze wdrażanie proekologicznych rozwiązań, optymalizację zużycia zasobów, a także na postrzeganie firmy jako odpowiedzialnego partnera biznesowego. W warsztatach wzięło udział 379 pracowników. Wynik przeprowadzonej ankiety po szkoleniu wyniósł 96% pozytywnych odpowiedzi. W dodatku wzrosła liczba oddolnych inicjatyw zgłaszanych przez zespoły (czego efektem była m.in. redukcja zużycia energii w obydwu zakładach w 2025 r. o 7% vs 2024 r., mimo wzrostu wolumenu produkcji w zakładach o około 3%, redukcja zużycia ilości wody w zakładzie w Kaźmierz w roku 2025 vs rok 2024 o około 4%, mimo wzrostu wolumenu produkcji). Praktyka łączy edukację klimatyczną z realnym wpływem na kulturę organizacyjną. Firma pokazuje, że transformacja klimatyczna wymaga nie tylko inwestycji technologicznych, lecz także świadomych ludzi, którzy rozumieją swoją rolę w procesie.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

ROHLIG SUUS Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

#LogiStaż – staż, który nie ma wieku

Firma realizuje program #LogiStaż 50+, pierwszą w Polsce stażową inicjatywę otwartą nie tylko na studentów i absolwentów, ale też na kandydatów powyżej 50. roku życia. Program trwał dwa miesiące i obejmował szkolenia, zadania operacyjne w działach logistyki, interdyscyplinarne warsztaty oraz współpracę z mentorami. Interesariuszami były osoby 50+, chcące powrócić na rynek pracy lub się przebranżowić, zespoły operacyjne oraz działy HR. Praktyka odpowiadała na wyzwanie wykluczenia wiekowego i niedoboru kandydatów w branży TSL. Wpływ mierzony był wskaźnikiem zatrudnienia i oceną uczestników. Firma motywowała się potrzebą wspierania różnorodności oraz pozyskiwania doświadczonych talentów. Program bezpośrednio wspierał działalność logistyczną firmy, zwiększając stabilność zespołów i zasób kompetencji. →

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

→

ROHLIG SUUS Logistics

Uczestnicy zdobyli praktyczne doświadczenie logistyczne, rozwój kompetencji projektowych i miękkich oraz zyskali wsparcie mentorskie, co potwierdzono w ankietach i rozmowach ewaluacyjnych. Mieli także okazję uczestniczyć w indywidualnych sesjach doradztwa zawodowego. Organizacja zyskała większą różnorodność wiekową, świeże spojrzenie dojrzałych pracowników oraz wzmocnienie marki pracodawcy wspierającego rozwój osób 50+

Solaris Bus & Coach

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3092

Inkluzywna kampania rekrutacyjna

W związku z planowanym zwiększeniem produkcji i deficytem kadr na lokalnym rynku, firma zrealizowała inkluzywną kampanię rekrutacyjną dla stanowisk: monter/monterka, elektryk/elektryczka, spawacz/spawaczka. Celem było pozyskanie nowych aplikacji i dotarcie do kandydatów pasywnych w regionie Bolechowo – Środa Wlkp., ze szczególnym uwzględnieniem kobiet na stanowiska stereotypowo przypisywane do mężczyzn. Działania objęły własne kanały social media, Google Ads, Meta Ads, kampanię SMS oraz emisję spotu radiowego w aplikacji Yanosik. Połączenie kanałów umożliwiło szerokie i zróżnicowane dotarcie do lokalnej społeczności, także osób niezainteresowanych aktywnie zmianą pracy. Wszystkie komunikaty stosowały język inkluzywny, z formami męskimi i żeńskimi nazw stanowisk. Kampania wygenerowała stabilny napływ kandydatów, w tym duży wzrost aplikacji od kobiet, i wsparła rekrutację na stanowiska deficytowe.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Urtica

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
348

Różowe skrzyneczki w biurach

Około 80% firmy Urtica stanowią kobiety, dlatego firma postanowiła postawić na ich wsparcie w miejscu pracy i znormalizować tabuizowane tematy, takie jak menstruacja. Jesienią w lokalizacjach firmy: we Wrocławiu, w Katowicach, Lublinie i Łodzi – pojawiły się zakupione przez firmę różowe skrzyneczki, czyli symbole łatwego dostępu do środków higienicznych dla kobiet. Skrzyneczki były uzupełniane przez firmę produktami polskiej, etycznej marki YourKaya. Wybór ten był nieprzypadkowy – produkty marki YourKaya są biodegradowalne i tym samym firma Urtica zwracała uwagę na korzystanie z biodegradowalnych środków higieny. Praktyka świadczyła o dążeniu do równych praw pracowników, normalizowaniu tego, co naturalne, i chęci okazania wsparcia zespołowi.

ISO 26 000: Praktyki z zakresu pracy

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
150

Program stażowy – Grupa Komunikacyjna S&R

Program stażowy „Za dobrą karierę" to roczny, płatny program rozwojowy skierowany do studentów ostatnich lat studiów. Jego wyróżnikiem było przeznaczenie 5% czasu pracy stażystów na realizację projektów z obszaru sustainability & responsibility. W ramach programu stażyści działali w czterech grupach tematycznych. Grupa Green Office prowadziła edukację w zakresie zrównoważonych praktyk biurowych (m.in. dotyczyła edukacji o segregacji odpadów, optymalizacji zasobów biurowych, niemarnowaniu jedzenia i wody, inicjując np. akcje typu SWAP, czyli wymianę przedmiotów między pracownikami). Grupa H&S tworzyła materiały wideo dotyczące bezpieczeństwa pracy, promując kulturę troski o siebie i współpracowników. Grupa Drink More Water wspierała działania na rzecz odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu podczas wydarzeń studenckich, prowadząc edukację w formule peer-to-peer. Grupa Komunikacyjna – Eko-Aktywizacja nadała lokalny wymiar inicjatywom prośrodowiskowym, angażując pracowników w ekowyzwania i akcje tematyczne. Praktyka łączyła rozwój młodych talentów z wkładem w działania odpowiedzialnościowe firmy i odpowiadała na wyzwania środowiskowe oraz społeczne poprzez edukację i aktywizację społeczności pracowniczej. Dzięki przeznaczeniu 5% czasu pracy na projekty S&R stażyści zdobywali doświadczenie wykraczające poza obowiązki operacyjne, rozwijając kompetencje projektowe i społeczne.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

PRAKTYKI Z ZAKRESU PRACY

Admind Branding & Communications

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
160
Partner Strategiczny FOB

Plakaton – maraton projektowania plakatów

Działanie zrealizowano w grudniu w warszawskim biurze firmy. Polegało na przeprowadzeniu 10-godzinnego maratonu projektowego inspirowanego formułą hackathonu, zakończonego galą finałową podczas festiwalu WATCH DOCS. Adresatami byli projektanci, studenci i twórcy wizualni. Celem praktyki była aktywizacja środowiska projektowego wokół aktualnych wyzwań społecznych poprzez organizację maratonu projektowania plakatów. W realizację zaangażowani byli mentorzy, jurorzy, partner festiwalowy oraz zespół organizacyjny firmy. Praktyka odpowiadała na wyzwanie wykluczenia społecznego i samotności oraz potrzebę budowania wrażliwości na prawa człowieka. W wyniku realizacji praktyki firma zgromadziła 40 uczestników; powstało ponad 40 autorskich projektów plakatów. Wydarzenie uzyskało ponad 90% pozytywnych ocen w ankiecie ewaluacyjnej oraz wysokie zaangażowanie w komunikacji online. Adresaci praktyki zyskali dostęp do mentoringu uznanych projektantów, możliwość publicznej prezentacji prac, rozwój kompetencji pracy pod presją czasu oraz nowe relacje branżowe. Organizacja osiągnęła korzyści w postaci wzmocnienia wizerunku marki odpowiedzialnej społecznie, rozwoju relacji partnerskich oraz zwiększenia rozpoznawalności w środowisku kreatywnym.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Bank Gospodarstwa Krajowego

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2750
Partner Strategiczny FOB

Raport „Dobre i złe wiadomości – życie online i offline a zdrowie psychiczne polskich nastolatków"

Zgłaszana inicjatywa stanowiła przykład odpowiedzialnego, systemowego podejścia do transformacji cyfrowej, w którym technologia traktowana była nie jako cel sam w sobie, lecz jako narzędzie wspierające rozwój człowieka i dobrostan społeczny. Raport został opracowany przez Fundację Dbam o Mój ZQsięg we współpracy z Bankiem Gospodarstwa Krajowego, w ramach działań związanych z odpowiedzialną i zrównoważoną cyfryzacją. Cyfryzacja to jeden z najważniejszych procesów transformacyjnych współczesnego świata. Jednocześnie rośnie społeczna debata dotycząca wpływu technologii na zdrowie psychiczne młodych ludzi. W przestrzeni publicznej często dominują uproszczone narracje, koncentrujące się na czasie ekranowym, zagrożeniach i uzależnieniach, bez pogłębionej analizy kontekstu społecznego i psychologicznego. Raport „Dobre i złe wiadomości" przełamywał schemat. Na podstawie szerokiego badania obejmującego ponad 1800 uczniów pokazywał, że kluczowe znaczenie ma jakość korzystania z technologii, relacje społeczne, wsparcie dorosłych oraz kompetencje cyfrowe, a nie wyłącznie liczba godzin spędzanych online. Odpowiedzialne korzystanie z nowych technologii może wzmacniać rozwój młodych ludzi. Raport koncentrował się na dobrostanie psychicznym młodzieży jako kluczowym aspekcie rozwoju społecznego. Opracowanie nie demonizowało technologii, lecz wskazywało, w jaki sposób budować zdrowe nawyki cyfrowe, wspierać kompetencje. Publikacja zawierała rekomendacje dla rodziców, nauczycieli, instytucji publicznych i NGO. Dzięki temu nie była jedynie raportem badawczym, ale stała się narzędziem wspierającym praktyczne działania edukacyjne i profilaktyczne. Raport wnosił do debaty o cyfryzacji element rzetelnych danych i badań empirycznych. Był przykładem dobrej praktyki, w której cyfryzację rozumiano jako proces wymagający troski, refleksji i współodpowiedzialności wszystkich sektorów.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Grupa T2S

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
10

Kampania Stop Rasizmowi w Pracy

Praktyka miała na celu zbadanie skali rasizmu w pracy. Przeprowadzono badanie wśród cudzoziemców i firm, opracowano raport „Rasizm ma wiele twarzy" w kampanii #STOPRASIZMOWIWPRACY oraz prowadzono działania edukacyjne. Ankietowano 41 pracowników Grupy T2S i 30 przedstawicieli biznesu. Analiza miała określić poziom dyskryminacji i jej formy. Publikacja raportu miała miejsce w maju. Beneficjentami działań byli pracownicy z zagranicy i pracodawcy. Partnerami akcji byli Seris Konsalnet, Fundacja Polskie Forum Migracyjne, Fundacja Polka XXI Wieku, Fundacja Heart & Mind Wisdom of Generations, Stowarzyszenie Otwarta Rzeczpospolita. Patronami wydarzenia: PULSHR.PL, Logistyka360, My Company, HRNews.pl. 27% respondentów zadeklarowało, że doświadczyło dyskryminacji, wskazano konkretne przejawy rasizmu i opracowano rekomendacje.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Jet Line

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
31

Partnerstwo w Child Alert na ekranach DOOH – współpraca z Policją na rzecz bezpieczeństwa dzieci

Firma Jet Line aktywnie wspiera platformę Child Alert, ściśle współpracując z Policją. Celem praktyki jest maksymalnie szybkie wyemitowanie informacji kryzysowej. Child Alert to system szybkiego rozpowszechniania informacji o zaginionych dzieciach w sytuacjach, gdy istnieje podejrzenie, że ich życie lub zdrowie jest zagrożone. Dzięki partnerstwu komunikaty Child Alert są wyświetlane na wszystkich cyfrowych nośnikach DOOH (Digital Out-Of-Home) firmy Jet Line w przestrzeni publicznej. Kluczowe informacje, jak zdjęcie dziecka, opis ubioru oraz okoliczności zaginięcia, błyskawicznie docierają do maksymalnego grona odbiorców, zwiększając szanse na odnalezienie dziecka. Współpraca ma charakter stały. Emisja spotów jest uruchamiana niezwłocznie po ogłoszeniu alertu. Partnerem akcji jest polska Policja odpowiedzialna za aktywację Child Alert. W 2025 r. Child Alert został uruchomiony jeden raz. Firma potrzebowała siedmiu minut, żeby rozpowszechnić informacje na zarządzanych przez siebie ekranach w przestrzeni publicznej.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Kompania Piwowarska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2513
Partner Strategiczny FOB

Kobiety w Centrum

Kompania Piwowarska wraz ze Stowarzyszeniem Kobiety w Centrum zrealizowała projekt „Jestem silna". Celem praktyki było zwiększenie dostępu kobiet do profesjonalnych warsztatów rozwojowych i wzmocnienie ich kompetencji. Działanie realizowano od 2023 r. poprzez dofinansowanie cyklu warsztatów oraz wolontariat kompetencyjny pracowników. W 2025 r. odbyły się 33 lokalne spotkania w ośmiu województwach. Beneficjentkami były kobiety z różnych środowisk z dużych miast, takich jak Warszawa czy Łódź, oraz z mniejszych miejscowości. Partnerem było Stowarzyszenie Kobiety w Centrum, a interesariuszami pracownicy firmy. Praktyka odpowiadała na wyzwanie nierówności szans kobiet w dostępie do edukacji i rozwoju zawodowego. Motywacją firmy było przekonanie, że różnorodność i równość szans wspierają rozwój społeczny. Od 2023 r. odbyło się 75 warsztatów dla blisko 3 tys. kobiet. Adresatki zyskały dostęp do bezpłatnych szkoleń i mentoringu, nowe kontakty oraz większą motywację do aktywności zawodowej i społecznej, wzrost kompetencji w zakresie komunikacji, pewność siebie i lepsze radzenie sobie ze stresem. Organizacja wzmocniła wizerunek odpowiedzialnej społecznie firmy, rozwinęła kompetencje pracowników poprzez wolontariat kompetencyjny oraz zbudowała trwałe relacje.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Samsic Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
82

Telefon zaufania do walki z dyskryminacją i mobbingiem

Działanie realizowano jako rozszerzenie projektu Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego. Polegało ono na uruchomieniu dedykowanego numeru zaufania, obsługiwanego przez wewnętrzną specjalistkę ds. mobbingu i dyskryminacji. Celem było zapewnienie stałego, poufnego wsparcia dla osób doświadczających niepożądanego traktowania w pracy poprzez telefon zaufania na Stopmobb.pl. Mierzalnym efektem było osiągnięcie jak największej liczby telefonów, około 10 miesięcznie, co zrealizowano dzięki zainteresowaniu stroną internetową. Adresatami i beneficjentami inicjatywy byli pracownicy oraz osoby prywatne doświadczające mobbingu lub dyskryminacji. Partnerem Śląskie Forum, a realizowała praktykę – specjalistka SAMSIC Polska. Praktyka odpowiadała wyzwaniom społecznym, takim jak mobbing i dyskryminacja w pracy, które powodują stres i konflikty. Wpływ mierzono liczbą zgłoszeń od 10 do 20 miesięcznie, stałym kontaktem i jakością doradztwa, potwierdzając zainteresowanie i skuteczność. Motywacją było wzmocnienie prewencji niepożądanych zjawisk, budowanie kultury szacunku i realne wsparcie. Adresaci zyskali poufny dostęp do specjalistki ds. mobbingu, bieżące wsparcie w konfliktach, wiedzę o procedurach i poczucie bezpieczeństwa w zgłaszaniu problemów.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

TVN Warner Bros. Discovery

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4400

Fundacja TVN: otwarcie Klinika Psychiatrii i Klinika Onkologii w ramach Centrum Zdrowia Dziecka

Firma od lat konsekwentnie działała na rzecz osób w kryzysie zdrowia psychicznego. Największym dotychczasowym projektem było ukończenie budowy Centrum Psychiatrii dla Dzieci i Młodzieży w ramach Instytutu „Pomnik – Centrum Zdrowia Dziecka" w Warszawie. Nowoczesny budynek Centrum to ponad 30 łóżek i 8 gabinetów wsparcia psychiatrycznego, współfinansowany przez Fundację TVN oraz Ministerstwo Zdrowia. Nie przez przypadek obok Kliniki Psychiatrii umiejscowiona została również Klinika Onkologii. Młodzi pacjenci onkologiczni wymagali bowiem szczególnej uwagi także pod kątem psychiki i sprzyjającego zdrowieniu otoczenia. Ponadto w ramach kampanii „Zdrowie w Głowie" prowadzonej na terenie całej Polski otworzono 57 gabinetów profesjonalnego wsparcia psychologicznego i terapeutycznego. To miejsca w placówkach dla dzieci i dla dorosłych przeznaczone do spotkań psychologów, terapeutów z pacjentami oraz ich rodzinami. Stworzono tym samym komplementarną sieć wsparcia psychiatrycznego. Instytut zapewniał scentralizowane wsparcie dla potrzebujących, a także siatkę gabinetów stanowiących profesjonalne wsparcie dla osób z kryzysie w całej Polsce.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

Wawel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
995

Blisko tona słodyczy dla potrzebujących – wsparcie Wigilii Jana Kościuszko dla Osób Bezdomnych i Potrzebujących w Krakowie

Firma Wawel i Fundacja „Wawel z Rodziną" już po raz 15. wsparły akcję charytatywną „Wigilia dla najuboższych i najbardziej potrzebujących", organizowaną w Krakowie. Firma i Fundacja przekazały 840,40 kg słodyczy dla osób w kryzysie bezdomności i ubóstwa. To wydarzenie, organizowane od ponad 25 lat na krakowskim Rynku Głównym, zapewniało ciepły posiłek i chwilę świątecznej radości tym, którzy jej najbardziej potrzebują. Regularne wsparcie tej inicjatywy to wyraz troski firmy o lokalną społeczność oraz chęci dzielenia się dobrem. Firma Wawel i Fundacja „Wawel z Rodziną" od 2011 r. regularnie wspierają Wigilię Jana Kościuszko dla Osób Bezdomnych i Potrzebujących w Krakowie. Na przestrzeni lat przekazały na ten cel blisko 22 tony słodyczy, umilając świąteczny czas osobom w trudnej sytuacji życiowej. Co roku w przygotowanie paczek angażują się także pracownicy firmy wraz z rodzinami, włączając się w działania wolontariackie i wspólnie niosąc pomoc potrzebującym.

ISO 26 000:
Prawa człowieka

ŚRODOWISKO

Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Operacja Czysta Rzeka

Już czwarty raz w ramach Grupy Servier w Polsce Anpharm wraz z firmami: Egis Polska i Servier Polska – przystąpił do Operacji Czysta Rzeka. Mimo deszczowej pogody wolontariusze i wolontariuszki nieustraszenie przemierzali kilometry, aby posprzątać przepiękne okolice Otwocka, nad rzeką Świder. Motywacją do tej inicjatywy jest potrzeba zatroszczenia się o środowisko i oczyszczenie okolic Warszawy ze śmieci, które zdecydowanie obciążają nasze środowisko. W roku 2025 w akcji wzięło udział około 30 wolontariuszy – zespół uzbierał łącznie 855 kg śmieci, przez cztery lata akcji uzbierano blisko 6 ton śmieci. Zespół planuje kontynuować inicjatywę również w roku 2026 we współpracy z Operacją Czysta Rzeka.

ISO 26 000:
Środowisko

ANWIL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1639

Restytucja sokoła wędrownego w Polsce

Od roku 2021 ANWIL aktywnie angażuje się w program odbudowy populacji sokoła wędrownego – gatunku zagrożonego w Polsce wyginięciem. Inicjatywa ta obejmuje: zapewnienie bezpiecznych warunków lęgowych (na terenie zakładu produkcyjnego zlokalizowane jest jedno z najstarszych stanowisk lęgowych tego gatunku w kraju, prowadzony jest stały monitoring gniazda, a w okresie lęgowym zapewniona specjalna ochrona); całodobową transmisję online z gniazda; organizację corocznego konkursu na imiona dla piskląt; przygotowanie prelekcji edukacyjnych w lokalnych szkołach; współpracę z przyrodnikami i organizacją ochrony ptaków. Celem praktyki jest wsparcie odbudowy populacji gatunku zagrożonego, tworzenie bezpiecznych miejsc lęgowych i wzmocnienie bioróżnorodności na terenie przemysłowym. →

ISO 26 000:
Środowisko

→

ANWIL

Oprócz celów środowiskowych dla firmy ważny jest również aspekt społeczny – edukacja ekologiczna dzieci i młodzieży, budowanie świadomości i znaczenia ochrony gatunków zagrożonych, integracja społeczności lokalnej wokół wspólnej inicjatywy. W 2025 r. w firmie ANWIL zaobrączkowane zostały cztery młode sokoły. W ramach projektu odbyły się prelekcje edukacyjne dla blisko 200 uczniów ze szkół z powiatu włocławskiego i z Włocławka. Przeprowadzone zostały konkursy na imiona dla młodych sokołów – wewnętrzny dla pracowników firmy oraz otwarty ogólnopolski.

Bank Gospodarstwa Krajowego

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2750
Partner Strategiczny FOB

Program Re:Generacja

Bank Gospodarstwa Krajowego, we współpracy z UNEP/GRID-Warszawa oraz Karkonoskim Parkiem Narodowym, zrealizował w maju 2025 r. akcję wolontariacką po polskiej i czeskiej stronie gór. Celem praktyki było przeciwdziałanie jednemu z najpoważniejszych zagrożeń dla górskich torfowisk i łąk wilgotnych – antropopresji oraz erozji mechanicznej, których skutkiem jest odwadnianie tych terenów. W dniach 26–30 maja 2025 r. odbyła się największa w historii programu Re:Generacja akcja środowiskowa, w której wzięło udział aż 78 pracowników BGK. Działania wolontariuszy polegały na udrażnianiu systemów odwodnienia szlaków i przekierowywaniu wody na torfowiska, przycinaniu kosodrzewiny, a także zbieraniu gałęzi i odsłonięciu dna lasu, aby umożliwić wykiełkowanie gatunkom właściwym dla siedliska. Wszystkie czynności odbywały się pod nadzorem i ze wsparciem merytorycznym pracowników Karkonoskiego Parku Narodowego i pracowników KRNAP (czyli parku położonego w Czechach). Wolontariusze BGK, podzieleni na trzy grupy, pracowali zarówno po polskiej, jak i czeskiej stronie Karkonoszy, dzięki czemu wpływ ich pracy ma charakter transgraniczny. Udział w programie Re:Generacja jest jedną z inicjatyw wolontariackich prowadzonych przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach obszaru zielony wolontariat. Szacowana powierzchnia ekosystemów torfowiskowych objętych bezpośrednio i pośrednio pozytywnym wpływem w ramach wspólnych działań w programie Re:Generacja wyniosła 128 ha. Są to zarówno obszary, w których działali wolontariusze, jak i miejsca, gdzie zlecono w ramach partnerstwa z UNEP/GRID-Warszawa wykonanie prac podmiotom zewnętrznym (budowa kładek, utrzymanie drożności przepustów/wodopustów powierzchniowych i podpowierzchniowych na szlakach i drogach, czyszczenie rowów z namułu i liści). Wolontariusze dali z siebie wszystko, pomimo bardzo trudnych warunków pogodowych, a szacowana wartość ich pracy to około 30 tys. zł.

ISO 26 000: Środowisko

Bank Millennium

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6715
Partner Strategiczny FOB

Raport „Eko-indeks Millennium" – potencjał ekoinnowacyjności regionów

ISO 26 000: Środowisko

Bank Millennium, we współpracy z AGH w Krakowie, SGH w Warszawie oraz Urzędem Patentowym RP, opracował raport oceniający potencjał ekoinnowacyjności 16 polskich województw. Praktyka rozwiązuje problem braku porównywalnych danych regionalnych, które są kluczowe, ponieważ ekoinnowacje powstają nie tylko w korporacjach, ale i w lokalnych samorządach czy MŚP. Motywacją banku było pobudzenie dyskusji o zielonej transformacji, która w długim terminie podnosi konkurencyjność polskiej gospodarki. Raport opiera się na pięciu5 obszarach (m.in. nakłady na ekoinnowacje, GOZ), a także 21 zmiennych z GUS oraz UP RP. Wyniki prezentowano na wielu wydarzeniach, m.in. w Poznaniu, Katowicach i Krakowie, co wzmacnia wizerunek banku jako edukatora i partnera biznesu. Konsekwencja w opracowywaniu i publikowaniu raportu „Eko-indeks Millennium" zapewnia porównywalność danych dotyczących rozwoju ekoinnowacji w regionach. Bank przygotował publikację w celu pobudzenia dyskusji na temat potrzeby rozwoju ekoinnowacyjności, która w długim terminie przekłada się na wzrost konkurencyjności gospodarki. Raport „Eko-indeks Millennium" jest przedstawiany przez bank na wielu wydarzeniach biznesowych oraz naukowych, jak np. konferencja Greenpact w Poznaniu, konferencja EUindTech2025 w Krakowie, EKG w Katowicach.

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1380
Partner Strategiczny FOB

Tradycyjny sad

ISO 26 000: Środowisko

Tradycyjny sad to ogólnopolski projekt edukacyjny dla szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Projekt odpowiada na problemy, jakim są skutki zmian klimatu, utrata bioróżnorodności i niewystarczająca wiedza o znaczeniu terenów zieleni. Fundacja BOŚ wspiera nauczycielki i nauczycieli w przekazywaniu wiedzy o adaptacji do zmian klimatu – roli zieleni jako magazynie wody, źródle cienia i ochronie przed hałasem. Zadaniem uczestniczek i uczestników jest zdobycie wiedzy i stworzenie sadu składającego się z drzew tradycyjnych odmian, krzewów i bylin na ogólnodostępnym terenie. Drzewa owocowe starych odmian będą sercem sadu, ale równie ważną rolę odegrają inne rośliny. Razem stworzą spójną, zieloną przestrzeń, która będzie służyć uczennicom i uczniom, społeczności lokalnej i środowisku. Fundacja BOŚ przygotowała bogatą bazę wiedzy zarówno na temat sadzenia, doboru i pielęgnacji roślin, jak i scenariusze lekcji o znaczeniu terenów zieleni w adaptacji do skutków zmiany klimatu. Ósma edycja projektu odbyła się w roku szkolnym 2024/2025. Do udziału zgłosiło się około 200 szkół z całej Polski. Wiosną 2025 r. 94 szkoły otrzymały granty na założenie sadów i posadziły ponad 700 drzew owocowych. Uczestnicy przesłali raporty z realizacji zadań. Zawarli w nich informacje o założonych sadach oraz liczbie posadzonych drzew. W październiku 2025 r. Fundacja BOŚ uruchomiła dziewiątą edycję projektu w nowej odsłonie. W jej ramach szkoły będą realizować działania edukacyjne według scenariuszy Fundacji BOŚ o znaczeniu zieleni oraz będą mogły zdobyć grant już nie tylko na założenie szkolnego sadu, ale ogrodu.

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1380
Partner Strategiczny FOB

Przystanek EKOBiznes

ISO 26 000: Środowisko

Przystanek EKOBiznes to platforma edukacyjna stworzona dla przedsiębiorców. Autorski projekt Banku Ochrony Środowiska zainicjowany dla budowania świadomości na temat zielonego finansowania i zrównoważonych przedsięwzięć inwestycyjnych. Platforma stanowiła przestrzeń, na której eksperci BOŚ dzielili się z użytkownikami swoją wiedzą z zakresu szeroko pojętej ekologii. To także miejsce dialogu inżynierów ekologów banku z uczestnikami rynku, w tym klientami, na temat realizowanych inwestycji, trendów i nowoczesnych rozwiązań prośrodowiskowych. Na stronie dostępne były nie tylko treści eksperckie, np. artykuły i wywiady, lecz także: case study przedsięwzięć sfinalizowanych przez BOŚ, wideo prezentujące inwestycje klientów Banku Ochrony Środowiska oraz najnowsze rozwiązania technologiczne związane z zielonymi projektami. Rezultatem było ponad 20 tys. wejść na stronę. Korzyściami dla adresatów praktyki zaś zdobycie wiedzy na temat kierunków rynku i technologii oraz finansowania przedsięwzięć proekologicznych.

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1380
Partner Strategiczny FOB

Konkurs Banku Ochrony Środowiska na najlepszą pracę dyplomową związaną z zagadnieniami ESG i zrównoważonych finansów w bankowości

ISO 26 000: Środowisko

Bank Ochrony Środowiska zorganizował ogólnopolski konkurs dla absolwentów uczelni wyższych, których prace (obronione od czerwca do września 2025 r.) dotyczyły zrównoważonych finansów. Celem organizowanego przez BOŚ konkursu na najlepszą pracę dyplomową na temat ESG i zrównoważonych finansów w bankowości było pobudzenie inicjatyw do podejmowania prac badawczych oraz wymiany doświadczeń i zwiększenie zainteresowania studentów uczelni wyższych zagadnieniami związanymi z bankowością i ochroną środowiska. Organizacja chce upowszechniać wartości Banku Ochrony Środowiska: zaangażowanie, profesjonalizm, współpracę oraz szacunek do innych i ekologii, również na zewnątrz banku. Konkurs skierowany był do absolwentów krajowych uczelni publicznych i niepublicznych, którzy ukończyli studia i obronili pracę dyplomową w okresie od 1 czerwca do 30 września 2025 r. Do konkursu można było zgłaszać prace licencjackie, inżynierskie i magisterskie w tematyce: ESG i zrównoważone finanse w bankowości. Wpłynęło 13 zgłoszeń, wyłoniono troje laureatów. Prace ocenione zostały przez ekspertów BOŚ pod kątem zbieżności treści z tematyką konkursową, możliwościami zastosowania wyników pracy w praktyce biznesowej BOŚ, oryginalności i stopnia trudności podejmowanej tematyki, trafności i poprawności zastosowań metod badawczych, poziomu merytorycznego pracy, w tym jakości przeprowadzonych badań, oraz aktualności podejmowanej tematyki. Głównymi korzyściami dla organizacji była promocja firmy wśród studentów i absolwentów krajowych uczelni wyższych oraz budowanie university relations. Projekt był działaniem związanym z employer brandingiem budującym i zwiększającym świadomość marki i jednocześnie podkreślającym wartości firmy na zewnątrz organizacji. Dla autorów prac oraz ich promotorów zostały przewidziane nagrody. Projekt trwał cały rok.

Castorama Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13000
Partner Strategiczny FOB

Castorama w trosce o ekosystemy leśne

ISO 26 000: Środowisko

Castorama zdecydowała się na ochronę ekosystemów leśnych, realizując działania w ramach programu Re:Generacja we współpracy z UNEP/GRID Warszawa oraz z udziałem wolontariuszy pracowniczych. W roku 2025 objęto ochroną 18,6 ha terenów leśnych, w tym 7,6 ha w Kampinoskim Parku Narodowym i 11 ha w Słowińskim Parku Narodowym. Wolontariusze prowadzili prace terenowe wspierające regenerację ekosystemów, m.in. usuwanie czeremchy amerykańskiej oraz czyszczenie linii przeciwpożarowych. Castorama przeznaczyła środki finansowe na działania konserwacyjne w obu parkach. Efekty projektu mierzone są powierzchnią terenów objętych działaniami oraz wysokością przekazanego wsparcia. Inicjatywa wzmacnia zaangażowanie pracowników, wspiera ochronę przyrody i stanowi ważny element strategii odpowiedzialnego biznesu Castorama Polska. Firma osiągnęła wymierne efekty ilościowe i jakościowe (działania ochronne na 18,6 ha, w tym 7,6 ha w Kampinoskim PN i 11 ha w Słowińskim PN, gdzie posadzono 5 tys dębów). Na działania konserwacyjne w latach 2024–2025 przeznaczono 175 tys. zł. W inicjatywy wolontariackie zaangażowało się 100 pracowników. Wpływ mierzono powierzchnią objętą działaniami, liczbą wolontariuszy i wartością wsparcia. Organizacja wzmocniła współpracę z UNEP/GRID Warszawa.

CFE Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Śniadanie biznesowe CFE: „Budownictwo jutra – synergia rewitalizacji i zrównoważonego rozwoju"

ISO 26 000: Środowisko

6 listopada 2025 r. firma CFE Polska zorganizowała śniadanie biznesowe „Budownictwo jutra – synergia rewitalizacji i zrównoważonego rozwoju", podczas którego zaprezentowano praktyczne podejście do modernizacji, adaptacji i projektowania budynków z uwzględnieniem aktualnych uwarunkowań rynkowych i regulacyjnych. Celem praktyki było zwiększenie świadomości branży na temat wartości rewitalizacji i adaptacji budynków oraz ich wpływu na rentowność projektów inwestycyjnych w kontekście wymagań ESG i zmieniających się regulacji. Adresatami wydarzenia byli inwestorzy, deweloperzy, właściciele i zarządcy nieruchomości oraz architekci. Firma CFE Polska pełniła funkcję organizatora i inicjatora dyskusji branżowej. Praktyka odpowiada na wyzwanie ograniczania śladu środowiskowego sektora budowlanego poprzez promowanie rewitalizacji i ponownego wykorzystania istniejących obiektów. Wpływ inicjatywy oceniono na podstawie frekwencji oraz zaangażowania uczestników w dyskusję. Motywacją była potrzeba promowania zrównoważonych modeli inwestowania i adaptacyjności budynków. Tematyka wydarzenia jest bezpośrednio związana z działalnością CFE Polska jako generalnego wykonawcy realizującego tego typu projekty. W wydarzeniu uczestniczyło około 50 przedstawicieli branży nieruchomości i budownictwa, którzy wzięli udział w prelekcji i panelu dyskusyjnym dotyczącym synergii między rewitalizacją a zrównoważonym rozwojem. →

→

CFE Polska

Omówiono praktyczne aspekty modernizacji, nowej zabudowy oraz adaptacji budynków do zmieniających się potrzeb. Uczestnicy poznali sposoby łączenia celów biznesowych z wymaganiami ESG oraz rolę innowacji i elastyczności procesu inwestycyjnego w tworzeniu budynków zdolnych do adaptacji. Efekty inicjatywy mierzone były frekwencją oraz aktywnością uczestników w dyskusji. Wydarzenie wzmocniło pozycję ekspercką organizacji, umożliwiło wymianę wiedzy i budowanie relacji biznesowych.

Citi Handlowy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2990
Partner Strategiczny FOB

Ochrona bioróżnorodności w Polsce: torfowiska i żółw błotny

Postępująca utrata bioróżnorodności oraz degradacja ekosystemów należą do najważniejszych wyzwań środowiskowych współczesnego świata. W odpowiedzi na te problemy Citi Handlowy, poprzez Fundację Citi Handlowy, dołączył do programu Re:Generacja realizowanego przez UNEP/GRID-Warszawa w ramach Dekady Odtwarzania Ekosystemów ONZ (2021–2030). Inicjatywa wspierała działania na rzecz ochrony przyrody i odbudowy cennych ekosystemów w Polsce. W ramach programu ponad 200 wolontariuszy Citi wsparło dwa projekty przyrodnicze o istotnym znaczeniu dla bioróżnorodności w Polsce: działania na rzecz ochrony ekosystemów leśnych i torfowiskowych Kampinoskiego Parku Narodowego poprzez usuwanie gatunków inwazyjnych oraz ochronę zagrożonego wyginięciem żółwia błotnego w Mazurskiej Ostoi Żółwia Baranowo, obejmującą m.in. oczyszczanie terenu lęgowisk i poprawę warunków siedliskowych tego gatunku.

ISO 26 000: Środowisko

Citi Handlowy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2990
Partner Strategiczny FOB

Edukacja klimatyczna dzieci i młodzieży

Fundacja Citi Handlowy włączyła się w działania na rzecz edukacji klimatycznej dzieci i młodzieży poprzez rozwój wolontariatu pracowniczego oraz współpracę z organizacją UNEP/GRID-Warszawa w ramach inicjatywy Climate Leadership. Wolontariusze (po zapoznaniu się z materiałami szkoleniowymi oraz wzięciu udziału w webinarium eksperckim) poszerzali wiedzę dotyczącą kryzysu klimatycznego, bioróżnorodności, śladu węglowego i środowiskowego oraz wpływu codziennych wyborów na środowisko. Zdobyte kompetencje pozwalały przygotować angażujące zajęcia edukacyjne dostosowane do wieku dzieci i młodzieży. Inicjatywa odpowiadała na wyzwanie ograniczonej obecności edukacji klimatycznej w codziennej praktyce edukacyjnej szkół i przedszkoli oraz potrzebę wzmacniania odpowiedzialnych postaw środowiskowych. Fundacja Citi Handlowy we współpracy z UNEP/GRID-Warszawa przygotowała zestaw scenariuszy zajęć edukacyjnych dotyczących ochrony klimatu, bioróżnorodności i zasad zero waste dla dzieci w wieku przedszkolnym oraz uczniów szkół podstawowych. Szkolenie przygotowujące do prowadzenia zajęć było dostępne dla wszystkich chętnych Citi Volunteers oraz pracowników Citi w Polsce. Dzięki gotowym materiałom edukacyjnym dzieci i młodzież mogą poznawać zagadnienia związane z ochroną środowiska poprzez angażujące zajęcia i naukę poprzez działanie.

ISO 26 000: Środowisko

Dalkia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
700

Lekcje Ciepła

Dalkia Polska Energia zrealizowała pilotażową edycję programu Lekcje Ciepła w Katowicach jako partner regionalny ogólnopolskiej inicjatywy Izby Gospodarczej Ciepłownictwo Polskie. Program przybliża dzieciom temat ciepła systemowego, efektywności energetycznej oraz odpowiedzialnego korzystania z energii. Działania edukacyjne w roku 2025 zainaugurował spektakl „Fabryka Śniegu" przygotowany przez Teatr TRIP. Spektakl był połączony z krótką prelekcją o cieple, zarządzaniu energią i odnawialnych źródłach ciepła. Program obejmuje także warsztaty edukacyjne w wybranych katowickich szkołach, prowadzone w formule parateatralnej, oraz konkurs plastyczny dotyczący transformacji energetycznej. Partnerem lokalnym programu jest Miasto Katowice – Wydział Edukacji, a wydarzenia realizowane są także we współpracy z Pałacem Młodzieży. Inicjatywa odpowiada na potrzebę budowania świadomości energetycznej i ekologicznej wśród najmłodszych. W pilotażowej edycji programu uczestniczyło ponad 400 uczniów z siedmiu katowickich szkół podstawowych. Oprócz spektaklu zrealizowanych zostało 20 warsztatów edukacyjnych w szkołach. Zainteresowanie programem było dwukrotnie większe niż liczba dostępnych miejsc. Rezultaty ilościowe mierzone są liczbą uczestników i szkół objętych programem. Inicjatywa wzmacnia współpracę firmy z samorządem i środowiskiem edukacyjnym oraz buduje świadomość energetyczną wśród dzieci.

ISO 26 000: Środowisko

Danone

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Interdyscyplinarne Centrum Analiz i Współpracy „Żywność dla Przyszłości" – think tank Danone

Pionierska platforma badawczo-ekspercka łączy zdrowie, odpowiednie żywienie oraz troskę o środowisko i bezpieczeństwo żywnościowe. Eksperci: prof. dr hab. Ewelina Hallmann, dr hab. inż. Zbigniew Karaczun, Monika Borycka i dr Katarzyna Wolnicka – prowadzą interdyscyplinarne badania nad wpływem diety na zdrowie konsumentów i kondycję plaanety oraz mapują trendy żywieniowe. Promują decyzje zakupowe minimalizujące negatywny wpływ na zdrowie, klimat i środowisko, inicjując debatę publiczną z udziałem rolników, producentów żywności, lekarzy, ekologów, konsumentów, ekspertów i polityków. W 2025 r. eksperci think tanku Danone opublikowali raport „Ile naprawdę kosztuje produkcja żywności? Koszty środowiskowe i zdrowotne". Wskazano w nim, że stosowanie diety planetarnej, tzw. fleksitariańskiej, może zapobiec 11 mln przedwczesnych zgonów na świecie i ograniczyć ryzyko chorób układu krążenia, a tym samym koszty ich leczenia. Raport podkreśla też wpływ systemu rolno-spożywczego na bezpieczeństwo żywnościowe i koszty środowiskowe, m.in. emisję gazów cieplarnianych, degradację gleb, utratę bioróżnorodności i zanieczyszczenie wód.

ISO 26 000: Środowisko

dentsu Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
800

One Day for Change

ISO 26 000: Środowisko

One Day for Change (ODFC) to coroczna praktyka dentsu, której celem jest zaangażowanie pracowników firmy w akcje realizowane na rzecz środowiska naturalnego. Inicjatywa ta odpowiada głównie na wyzwania dotyczące środowiskowa naturalnego. Mierzalnym celem jest liczba wolontariuszy, ale również liczba inicjatyw i ich skuteczność oraz liczba partnerów społecznych, których udaje się wesprzeć. W ramach ODFC w 2025 r. zrealizowano aż cztery akcje w okresie od kwietnia do czerwca, w które łącznie zaangażowało się 77 pracowników. Posadzono 700 konwalii w warszawskim parku. W dodatku przeprowadzono prace w szkółce leśnej w Kampinosie i podjęto prace naprawczo-porządkowo-nasadzeniowe w schronisku dla zwierząt AS pod Białymstokiem oraz w Otwartym Jazdowie w Warszawie. W One Day for Change może zaangażować się każdy pracownik dentsu, gdyż jednym z benefitów firmowych są dwa dedykowane dni na wolontariat. Motywacją do podejmowania co roku praktyki ODFC jest przede wszystkim chęć i możliwość pozytywnego wpływu na otaczające środowisko. Działania te wspierają również realizację strategii sustainability, zwiększają zaangażowanie pracowników firmy, integrują ich i edukują. One Day for Change wpisał się na stałe w kalendarz dentsu i daje wolontariuszom ogromną satysfakcję. Efekty mierzono na podstawie danych ilościowych: liczba wolontariuszy (77 zaangażowanych osób), liczba akcji (cztery działania do wyboru); a także skuteczności wykonanych działań (np. posadzenie 700 konwalii, regeneracja kompostownika, renowacja grządek, przygotowywanie tablic edukacyjnych, zbudowanie domków dla motyli). Istotnym miernikiem okazały się również ankiety satysfakcji wolontariuszy (np. ocena wydarzenia 4,94/5, a także 100-proc. chęć zaangażowania się za rok, 50% osób pozyskało nową wiedzę, 94% poznało innych współpracowników). Kampania przyczyniła się znacznie do osiągnięcia założonego rocznego KPI: 25% pracowników zaangażowanych w wolontariat.

Dr Gerard

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1245
Partner Strategiczny FOB

#DobrzeSortujeszWieleZyskujesz

ISO 26 000: Środowisko

Dr Gerard, posiadający zakłady w Radzyniu Podlaskim i Międzyrzecu Podlaskim, jako część lokalnej społeczności dostrzegł, że segregacja odpadów stanowi wyzwanie zarówno dla pracowników firmy, jak i mieszkańców obu miast. Konsultacje z samorządami potwierdziły, że problem dotyczy nie tylko trudności w prawidłowym sortowaniu odpadów, ale także nadmiernej ilości śmieci zmieszanych. Celem kampanii była edukacja mieszkańców w zakresie prawidłowej segregacji odpadów oraz zwiększenie świadomości zmian wynikających z nowych przepisów, w tym dotyczących tekstyliów i systemu kaucyjnego, a także pokazanie środowiskowych i finansowych korzyści płynących z właściwej gospodarki odpadami. Projekt opierał się na działaniach komunikacyjnych skierowanych do lokalnych społeczności oraz organizacji dwóch eventów: pt. „Ekolekcja z Pauliną Górską" dla dzieci i młodzieży, który dotyczył wpływu zmian klimatu, oraz pt. „Ekodzień z firmą Dr Gerard", podczas którego mieszkańcy mieli możliwość przetestowania recyklomatu firmy RVM Systems. →

→

Dr Gerard

Informacji na temat systemu kaucyjnego udzielała Aneta Stelmaszczyk z firmy Kaucja.pl. W wydarzeniu wzięły udział osoby reprezentujące różne grupy wiekowe. Do głównych działań i narzędzi komunikacyjnych należały: edukacyjne filmy w mediach społecznościowych, ulotki informacyjne, briefing prasowy oraz wydarzenia edukacyjne (prelekcje, prezentacje, konkursy). Kampania wygenerowała 11 902 wyświetlenia filmów oraz 26 657 reakcji w mediach społecznościowych, a także zaowocowała 43 publikacjami w mediach. W działania edukacyjne zaangażowano 185 uczniów szkół średnich, rozdysponowano 15 tys. ulotek oraz zebrano 1650 puszek i butelek podczas wydarzenia „Ekodzień z firmą Dr Gerard". Dodatkowo mieszkańcom obu miast przekazano po trzy zestawy ławek parkowych oraz po trzy zestawy koszy do segregacji.

Ecol-Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
285

Odpowiedzialne gadżety

Firma Ecol-Unicon wdrożyła upcykling nieaktualnych materiałów marketingowych (roll-upy, ścianki), przetwarzając je na funkcjonalne ekonerki. Praktyka rozwiązuje problem generowania odpadów po wydarzeniach promocyjnych. Motywacją działania było połączenie ochrony środowiska z misją społeczną. Projekt zrealizowano we współpracy ze Spółdzielnią Socjalną ZEROBAN, co wspiera aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami. Działanie wiąże się z biznesem poprzez budowanie unikalnego wizerunku firmy podczas konferencji. Beneficjentami są pracownicy i kontrahenci otrzymujący unikalne upominki, które powstały bez zużycia nowych surowców pierwotnych.

ISO 26 000: Środowisko

ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

ElektroEkologiczny Hackathon

ElektroEkologiczny Hackathon, organizowany przez Centrum ElektroEkologii, to ogólnopolska inicjatywa edukacyjna, w ramach której młodzież tworzy innowacyjne rozwiązania promujące odpowiedzialne postępowanie z elektroodpadami. Celem czwartej edycji Hackathonu było zwiększenie świadomości ekologicznej oraz rozwijanie kompetencji kreatywnych poprzez stworzenie prototypu gry edukacyjnej z wykorzystaniem narzędzi sztucznej inteligencji (AI) o tematyce elektroekologii. Do konkursu zgłoszono 11 zespołów z całej Polski, z których pięć zaproszono do finału w Warszawie (11 października 2025 r.), gdzie opracowywały one projekty z ekspertami. Adresatami byli uczniowie szkół ponadpodstawowych i nauczyciele. Inicjatywa została zrealizowana we współpracy z partnerami: Samsung, Stowarzyszenie Cyfrowy Dialog, UNEP/GRID-Warszawa, CIC Warsaw oraz Kampaniespoleczne.pl. Praktyka odpowiada na wyzwania rosnącej ilości elektroodpadów oraz potrzebę rozwijania kompetencji przyszłości. →

ISO 26 000: Środowisko

→

ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego

W ramach IV ElektroEkologicznego Hackathonu powstały prototypy gier edukacyjnych promujących właściwe postępowanie z elektroodpadami, potwierdzające wysoki poziom kreatywności i umiejętność wykorzystania narzędzi AI przez młodzież. Uczestnicy pogłębili wiedzę o elektroodpadach i gospodarce o obiegu zamkniętym oraz rozwinęli kompetencje cyfrowe, projektowe i pracy zespołowej, pracując nad pomysłami pod okiem ekspertów. Efekty inicjatywy oceniano na podstawie liczby zgłoszeń, jakości projektów oraz potencjału ich dalszego rozwijania. Wpływ inicjatywy mierzono liczbą zgłoszeń i projektów oraz potencjałem wdrożenia powstałych rozwiązań, a zwycięski zespół rozwija grę edukacyjną na popularnej wśród młodzieży platformie Roblox.

ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

Centrum ElektroEkologii

Centrum ElektroEkologii, organizowane przez ElektroEko, prowadzi ogólnopolski program edukacyjny dotyczący właściwego postępowania ze zużytym sprzętem elektrycznym i elektronicznym. Przedsięwzięcie ma zaakcentować rolę gospodarki o obiegu zamkniętym. Celem inicjatywy jest zwiększanie świadomości ekologicznej młodzieży i kształtowanie właściwych postaw wobec elektroodpadów, mierzone liczbą uczestników i zaangażowanych szkół. Program realizowany jest od 2020 r. i obejmuje warsztaty (stacjonarne i online), ElektroEkologiczną wycieczkę do Warszawy połączoną z wizytą w Centrum Nauki Kopernik, oraz konkurs „ElektroEkologiczna Szkoła". Program ma zasięg ogólnopolski, ponieważ około 80% szkół biorących w nim udział mieści się poza Warszawą. Placówki – korzystając z warsztatów online i wyjazdów edukacyjnych – pokrywają jedynie koszty transportu. Adresatami programu są uczniowie klas 7–8 szkół podstawowych, szkół ponadpodstawowych i specjalnych oraz nauczyciele; partnerami programu są m.in. Samsung i Stowarzyszenie Cyfrowy Dialog. Praktyka odpowiada na problem rosnącej ilości elektroodpadów i niskiej świadomości ich wpływu na środowisko. W Centrum ElektroEkologii przeszkolono ponad 21 tys. uczniów z ponad 450 szkół w całej Polsce oraz przeprowadzono ponad 900 elektroekologicznych warsztatów. Inicjatywa przyczyniła się do wzrostu wiedzy młodzieży na temat elektroodpadów i gospodarki o obiegu zamkniętym oraz do zwiększenia zaangażowania szkół w działania proekologiczne. Uczniowie zdobyli praktyczną wiedzę o właściwym postępowaniu ze zużytym sprzętem i o jego wpływie na środowisko, nauczyciele otrzymali materiały dydaktyczne do dalszej edukacji, a szkoły uzyskały wsparcie merytoryczne i wytyczne do organizowania zbiórek elektroodpadów oraz działań informacyjnych.

ISO 26 000:
Środowisko

EMKA

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
220

Prelekcje edukacyjne dotyczące recyklingu UCO w ramach Projektu „Olejomaty"

ISO 26 000: Środowisko

W Ogólnopolskiej Zbiórce Zużytego Oleju Spożywczego edukacja ekologiczna odgrywa kluczową rolę jako główny filar działań. Celem zbiórki jest nie tylko efektywne zarządzanie zużytym olejem spożywczym (UCO), ale również budowanie świadomości proekologicznej wśród mieszkańców, szczególnie w szkołach i przedszkolach. Dzięki innowacyjnym narzędziom edukacyjnym oraz zaangażowaniu lokalnych społeczności projekt promuje odpowiedzialność ekologiczną i zachęca do aktywnego udziału w recyklingu. Mierzalnym celem inicjatywy było zwiększenie zbiórki zużytego oleju oraz skali edukacji ekologicznej. W programie „Przekaż punkty szkole" uczestnicy oddawali olej do olejomatów i przekazywali punkty placówkom edukacyjnym. Adresatami byli uczniowie i ich rodziny, a partnerami – szkoły, nauczyciele i lokalne społeczności. Projekt odpowiada na problem niewłaściwej utylizacji oleju oraz niskiej świadomości ekologicznej. Inicjatywa wspiera rozwój systemu zbiórki oleju i GOZ. Uczniowie, nauczyciele i rodziny zdobyli praktyczną wiedzę o właściwej utylizacji zużytego oleju, a placówki mogły otrzymać nagrody dydaktyczne, m.in. tablice interaktywne oraz mikroskopy cyfrowe. Program przyniósł wymierne rezultaty edukacyjne i środowiskowe. W pierwszej edycji „Przekaż punkty szkole" udział wzięły 204 placówki edukacyjne, a do marca 2026 r. przeprowadzono blisko 400 prelekcji ekologicznych w około 500 szkołach i przedszkolach w całej Polsce. Efekty mierzono m.in. liczbą uczestniczących szkół, przeprowadzonych działań edukacyjnych (m.in. prelekcji) oraz aktywnością w aplikacji (liczba punktów) i systemie zbiórki. Inicjatywa wzmocniła rozpoznawalność projektu i rozwój systemu olejomatów, wsparła także edukację ekologiczną i GOZ.

Fabryka Mebli BALMA

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
180

Budki lęgowe dla lokalnego nadleśnictwa

ISO 26 000: Środowisko

W 2025 r. Balma zrealizowała wspólny projekt z lokalnym Nadleśnictwem Konstantynowo, skupiając się na budkach lęgowych dla ptaków – najbardziej przydatnych dla lasu i zgodnych z kompetencjami fabryki. 15 uczniów z Zespołu Szkół Technicznych w Tarnowie Podgórnym, pod okiem pracowników, wykonało 50 budek dla bogatki, sóweczki, szpaka, wróbla i kowalika. Projekt to przykład partnerstwa trójstronnego, obejmującego lokalną szkołę branżową, nadleśnictwo i fabrykę mebli. Balma wyprodukowała i przekazała na rzecz lokalnego Nadleśnictwa Konstantynowo aż 50 budek lęgowych. Praktyka współpracy partnerskiej w dziedzinie klimatu będzie kontynuowana w 2026 r. Projekt łączy współpracę Balmy, uczniów – praktykantów z lokalnej szkoły branżowej oraz Nadleśnictwo Konstantynowo, które położone jest w najbliższym sąsiedztwie fabryki.

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Wolontariat ekologiczny – zielone inicjatywy HPE Wrocław

ISO 26 000: Środowisko

HPE Wrocław od ponad 10 lat realizuje różne formy wolontariatu ekologicznego. W roku 2025 praktyka obejmowała cykliczne działania wspierające Arboretum Wojsławice, w tym pielęgnację zieleni, utrzymanie terenów edukacyjnych oraz wsparcie prac ogrodniczych. Równolegle firma uczestniczyła w trzech akcjach sadzenia drzew, we współpracy ze Stowarzyszeniem Ekologicznym ETNA: w sadzeniu drzew wzdłuż ścieżek przyrodniczych, nasadzeniach drzew dojrzałych oraz sadzeniu młodego lasu. Inicjatywy te łącznie pozwoliły na posadzenie ponad 10 tys. drzew. Celem praktyki było zwiększenie zaangażowania pracowników w działania proekologiczne oraz realny wkład w odbudowę lokalnych ekosystemów. Beneficjentami działań były instytucje zajmujące się ochroną przyrody oraz lokalna społeczność. Wpływ mierzono poprzez liczbę wolontariuszy, godzin zaangażowania oraz liczby posadzonych drzew. Motywacją było wzmacnianie odpowiedzialności ekologicznej i budowanie kultury zaangażowania społecznego. W ramach praktyki firma zaangażowała ponad 150 wolontariuszy, którzy podczas całodniowych akcji przepracowali łącznie ponad 900 godzin na rzecz Arboretum Wojsławice i trzech inicjatyw sadzenia drzew, co pozwoliło posadzić ponad 10 tys. drzew i wzmocnić lokalne ekosystemy. Adresaci działań zyskali poprawę stanu terenów zielonych i wzrost bioróżnorodności. Firma osiągnęła wzrost świadomości ekologicznej pracowników i wzmocnienie kultury odpowiedzialności środowiskowej.

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000
Partner Strategiczny FOB

Ochrona i odtwarzanie mokradeł we współpracy z NGO

ISO 26 000: Środowisko

ING angażuje się w ochronę i odtwarzanie mokradeł poprzez finansowanie dwóch projektów realizowanych we współpracy z NGO. Celem praktyki było osiągnięcie efektów przyrodniczych w zakresie ochrony bioróżnorodności, retencji wody oraz mitygacji/adaptacji do zmiany klimatu. Liderem i koordynatorem projektu Błota Rakutowskie jest Fundacja WWF Polska, a działania realizowało Towarzystwo Przyrodnicze ALAUDA. Działania finansowane przez ING (1,5 mln zł) przyczyniły się do m.in. przywrócenia lęgów rycyka po ponad 10 latach nieobecności oraz do poprawy stanu ochrony innych gatunków ptaków siewkowych i kumaka nizinnego. Na terenie projektu przeprowadzono dwa wolontariaty pracownicze. Trwa drugi etap projektu, współfinansowany ze środków ING w kwocie 500 tys. zł. Projekt Ekosystemy Mokradłowe Górnej Biebrzy realizowany jest przez Centrum UNEP/GRID-Warszawa we współpracy z Biebrzańskim Parkiem Narodowym. Dzięki darowiźnie w kwocie 250 tys. zł sfinansowano wykupy kluczowych gruntów w otulinie i granicach Biebrzańskiego PN. Na terenie projektu zrealizowany został wolontariat pracowniczy oraz nakręcono film edukacyjny. W grudniu 2025 r. ING wypłacił kolejną darowiznę na rzecz projektu w kwocie 580 tys. →

→

ING Bank Śląski

Rezultaty projektu WWF/ALAUDA to między innymi 15,53 ha wykupionych gruntów, około 90 ha objętych ochroną czynną, 78,5 ha zorganizowanego wypasu, około 12 ha koszeń, 17,6 ha zabezpieczonych ogrodzeniem antydrapieżniczym oraz potwierdzone lęgi rycyka (trzeci rok z rzędu po 10 latach przerwy), czajki i krwawodzioba. Rezultaty projektu UNEP/GRID-Warszawa/ Biebrzański PN doprowadziły do wykupienia 10,03 ha gruntów, poprawy możliwości prowadzenia ochrony czynnej i biernej – wypracowanie społecznie akceptowalnego modelu działań ograniczających skutki suszy i podtopień. Projekty wspierają realizację celów strategii ING w obszarze działań na rzecz bioróżnorodności, rozwój partnerstw z NGO oraz zaangażowanie pracowników.

Intersnack Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1220

Ochrona i odbudowa polskich ekosystemów przez markę Przysnacki w ramach programu Re:Generacja UNEP/GRID-Warszawa

ISO 26 000: Środowisko

Celem praktyki jest wsparcie ochrony i odbudowy cennych polskich ekosystemów przez przekazywanie 1% ze sprzedaży chipsów Przysnacki z linii „Polska Inspiruje" na działania UNEP/GRID-Warszawa w ramach programu Re:Generacja. W 2025 r. przekazane przez firmę Intersnack środki wsparły ochronę i odtwarzanie ekosystemów na polanach reglowych w Tatrzańskim Parku Narodowym. Polany te są miejscem występowania dwóch siedlisk przyrodniczych Natura 2000. Występują tu gatunki objęte ochroną, rzadkie i zagrożone. Środki od firmy Intersnack przeznaczono na realizację zabiegów czynnej ochrony przyrody – koszenia ze zbiorem biomasy lub bez zbioru biomasy. Celem było przeciwdziałanie sukcesji naturalnej, prowadzącej do zarastania polan. Troska o lokalne ekosystemy jest niezwykle ważna, gdyż (według danych UE) bioróżnorodność spada w alarmującym tempie. Jej ochrona, a także działania na rzecz zrównoważonego rolnictwa, w tym poprawy zdrowia gleby, są elementem strategii zrównoważonego rozwoju firmy Intersnack. Informacja o projekcie na opakowaniach chipsów Przysnacki z linii „Polska Inspiruje" przyczynia się do wzrostu świadomości konsumentów o konieczności ochrony ekosystemów. W 2025 r. Intersnack, poprzez UNEP/GRID-Warszawa, wsparł finansowo zabiegi czynnej ochrony przyrody na terenie 52,17 ha siedlisk w Tatrzańskim PN. Przekazana kwota pochodziła ze sprzedaży chipsów Przysnacki z linii „Polska Inspiruje", których opakowania nie tylko przedstawiają polską przyrodę, ale promują troskę o nią przez informację o zaangażowaniu marki w program Re:Generacja. Praktyka przyniosła więc wymierne korzyści środowiskowe, spójne z celami ONZ na lata 2021–2030 (Dekada Odtwarzania Ekosystemów), i przyczyniła się do wzrostu świadomości konsumentów na temat ochrony przyrody.

Jeronimo Martins Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
80000
Partner Strategiczny FOB

Projekty w obszarze edukacji ekologicznej prowadzanej przez sieć sklepów Biedronka – podsumowanie działań 2025

ISO 26 000: Środowisko

Edukacja ekologiczna jest jednym z kluczowych filarów polityki ochrony środowiska sieci sklepów Biedronka. Firma realizuje projekty, które nie tylko ograniczają wpływ na środowisko, ale przede wszystkim budują świadomość i wspierają odpowiedzialne nawyki klientów, pracowników i lokalnych społeczności. Działania opierają się na praktycznym doświadczeniu, zaangażowaniu oraz tworzeniu przestrzeni do działania, czyli od codziennych wyborów zakupowych, przez prawidłową segregację odpadów, po troskę o otaczające nas środowisko. Jednym z kluczowych projektów była Operacja Czysta Rzeka, czyli największa społeczna akcja sprzątania rzek w Polsce. W 2025 r. uczestniczyło w niej 31 485 osób, zebrały one 579 ton odpadów w 960 lokalizacjach. Biedronka jako sponsor oficjalny przygotowała miasteczko edukacyjne podczas głównego eventu i zaangażowała swoich pracowników w ramach „Dnia nad rzeką z Biedronką". Blisko 100 pracowników zebrało 500 kg odpadów nad rzeką Wkrą. Współpraca ze Stowarzyszeniem Czysta Polska w ramach inicjatywy Czyste Tatry to kolejny przykład aktywnej edukacji – w 2025 r. Biedronka po raz siódmy prowadziła tam ekostrefę pełną warsztatów i atrakcji. Sieć działała także podczas Olsztyn Green Festival; połączyła rozrywkę z promocją ochrony środowiska; strefa Biedronki przyciągnęła wówczas 25 tys. osób. W ramach festiwalu 150 wolontariuszy oczyściło okolice jeziora Ukiel, zebrało 2 tony odpadów. Silny element działań stanowiła kampania „Mistrzowie wrzucają do żółtego", realizowana z Tetra Pak. Promowała ona prawidłową segregację kartonów po napojach poprzez eventy w sklepach, konkurs i komunikację z udziałem ambasadora Piotra „Grabo" Grabowskiego.

KRUK

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500

Dzień Długu Ekologicznego

ISO 26 000: Środowisko

Firma KRUK od 2019 r. prowadzi cykliczne badanie dotyczące konsumpcjonizmu i wiedzy o zasobach naturalnych. Celem praktyki jest podnoszenie świadomości społecznej, jak i kształtowanie nawyków oraz działań dotyczących proekologicznego trybu życia, które mogą ograniczyć zjawisko nadmiernego konsumpcjonizmu, a jednocześnie przyczynią się do zaoszczędzenia pieniędzy. To pozwala na podejmowanie odpowiedzialnych decyzji finansowych i zakupowych. Motywacją do wdrażania takich działań przez firmę jest m.in. pokazanie, jak dobrze zarządzać swoim domowym budżetem. Zdaniem 71% respondentów proekologiczny styl życia pozwala zaoszczędzić pieniądze. 41% badanych deklaruje, że rezygnuje z zakupów z troski o środowisko, a 46% robi to z uwagi na wzrost cen, 55% chce oszczędzać pieniądze. Z kolei 16% ankietowanych jako powód ograniczenia swoich wydatków podało spadek swoich dochodów, a 15% odpowiedziało, że ograniczenia wynikają z powodu zaległych zobowiązań, przez które zmuszeni są ciąć koszty. Firma odnotowała wzrost świadomości zależności między ekologicznym i oszczędnym życiem. →

→

KRUK

W 2025 r. 8% ankietowanych wiedziało, jak szybko ludzkość wyczerpie zasoby Ziemi, które w cyklu rocznym mogą się samoistnie odnawiać. Po 12 miesiącach przerwy prawidłowej odpowiedzi udzieliło tylko 4% respondentów. Aż 72% badanych uważa, że żywność, woda, drewno czy energia przewidziane do zużycia na ten rok wystarczą wszystkim mieszkańcom Ziemi na ponad 10 lat. Z kolei 11% ankietowanych oceniło, że będziemy z nich korzystać przez następne 5 do 10 lat, a 13%, że od 1 roku do 5 lat. Działanie to – zgodnie z misją firmy – wspiera prowadzoną przez organizację edukację finansową, która także oddziałuje pozytywnie na edukację dotyczącą ochrony środowiska naturalnego, a środowisko naturalne jest dobrem wspólnym, co z kolei wpływa na dobrą jakość zdrowia pracowników i społeczeństwa.

Lidl Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
29000

Współpraca z WWF Polska

Lidl Polska i WWF Polska współpracują na rzecz ochrony klimatu od 2021 r. W 2025 r. prowadzony był projekt Błękitny Patrol, który wspierał ochronę bioróżnorodności w rejonie Morza Bałtyckiego. W ramach inicjatywy Błękitny Patrol WWF patrolował Wybrzeże na odcinku 73 tys. km oraz przeprowadził 400 interwencji do fok. Przeprowadzono również 528 patroli dotyczących sieweczek (ptaki) i zamontowano 49 koszy na gniazda. Odbyło się także 18 interwencji do morświnów. Przeprowadzono też 12 szkoleń dla około 200 wolontariuszy oraz edukację lokalnych społeczności, poprzez obecność m.in. w szkołach, przedszkolach, bibliotekach, na festynach – łącznie 9 tys. osób. Zrealizowano również trzy edycje szkoleń z ochrony bioróżnorodności i zasobów wodnych dla dostawców Lidla, w których wzięło udział około 300 osób. Wydano 25 tys. egzemplarzy albumu edukacyjnego o zagrożonych zwierzętach, który był dystrybuowany w ponad 950 sklepach Lidl. Szeroka kampania komunikacyjna prowadzona w kanałach Lidl i WWF dotarła do wielu milionów klientów sieci oraz innych interesariuszy, edukując ich na temat znaczenia i możliwości ochrony przyrody. Współpraca Lidl Polska z WWF Polska jest częścią szerszych działań Lidla w zakresie zrównoważonego rozwoju na poziomie międzynarodowym. Lidl stawia sobie za cel zwiększenie dostępu do zrównoważonych produktów dla klientów na całym świecie oraz kładzie nacisk na współpracę z WWF w celu zapewnienia bardziej przyjaznych dla planety wyborów żywieniowych, a tym samym aktywnego kształtowania zrównoważonej transformacji. Partnerstwo z WWF będzie koncentrować się na następujących kluczowych obszarach: klimat, poszanowanie bioróżnorodności, woda, surowce, świadome odżywianie, ryby i owoce morza, GOZ i niemarnowanie żywności, edukacja i rzecznictwo.

ISO 26 000: Środowisko

OX2 Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
70

Współpraca z think tankiem WiseEuropa w celu wspierania rozwoju energetyki wiatrowej w sposób uwzględniający ochronę bioróżnorodności oraz budowanie społecznej akceptacji dla projektów OZE

ISO 26 000: Środowisko

W 2025 r. firma OX2 nawiązała partnerstwo z think tankiem WiseEuropa w celu wypracowania standardów rozwoju energetyki wiatrowej. Praktyka rozwiązuje problem niskiej akceptacji społecznej dla projektów OZE oraz trudności w łączeniu inwestycji z ochroną bioróżnorodności. Motywacją była chęć budowania transparentnej komunikacji z lokalnymi społecznościami. Działanie wiąże się z biznesem poprzez minimalizowanie ryzyk w procesach inwestycyjnych elektrowni wiatrowych. Adresatami są deweloperzy OZE oraz organizacje pozarządowe. Podczas warsztatów Wind4bio wymieniono doświadczenia dotyczące edukacji o zielonej energii i merytorycznego dialogu z mieszkańcami. Współpraca z WiseEuropa umożliwiła stworzenie przestrzeni do merytorycznego dialogu pomiędzy sektorem OZE a organizacjami pozarządowymi w zakresie ochrony bioróżnorodności. Warsztaty sprzyjały wymianie doświadczeń oraz identyfikacji dobrych praktyk możliwych do wdrażania przy realizacji inwestycji w energetykę wiatrową. Inicjatywa wpisuje się w działania na rzecz budowania społecznej akceptacji dla sektora OZE oraz projektów wiatrowych. Działanie przyczyniło się do wzmocnienia wizerunku OX2 jako odpowiedzialnego inwestora OZE oraz zwróciło uwagę branży na potrzebę uwzględniania aspektów środowiskowych i dialogu społecznego w rozwoju projektów energetycznych.

Papaya Films

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
92

Oświetlenie na planie filmowym – warsztaty Papaya Films & Heliograf

ISO 26 000: Środowisko

Spółka Papaya Films, we współpracy z firmą Heliograf, zorganizowała w 2025 r. dwa warsztaty dla 38 studentów szkół filmowych. Praktyka rozwiązuje problem wysokiego zużycia energii przez standardowe oświetlenie filmowe. Celem było kształtowanie niskoemisyjnych nawyków u przyszłych twórców. Działanie wspiera systemowe podejście firmy do zrównoważonej produkcji filmowej. Uczestnicy zdobyli wiedzę o technologii LED oraz o tym, jak decyzje scenariuszowe wpływają na emisję CO2. Wpływ mierzono liczbą przeszkolonych osób oraz zakresem przekazanej wiedzy merytorycznej. Spółka chce ograniczać wpływ środowiskowy własnych produkcji i zwiększać świadomość młodych filmowców w zakresie zrównoważonych technologii, jako element systemowego podejścia do zrównoważonej produkcji.Warsztaty są powiązane z działalnością spółki w zakresie produkcji filmowej, wspierają upowszechnianie energooszczędnych praktyk i promują zrównoważone rozwiązania technologiczne w branży.

PwC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6000
Partner Strategiczny FOB

Let's TECH UP!

ISO 26 000: Środowisko

PwC Polska współtworzy z UNEP/GRID-Warszawa partnerstwo strategiczne "Let's TECH UP!", którego celem jest wspieranie zielonej transformacji oraz promowanie innowacji i technologii służących zrównoważonemu rozwojowi. Praktyka odpowiada na kluczowe wyzwania związane z transformacją energetyczną, cyfryzacją oraz gospodarką cyrkularną, aktywnie włączając biznes do dyskusji o środowisku i nowych rozwiązaniach technologicznych. Od startu projektu firma uczestniczy w pracach rady programowej, dzieląc się wiedzą ekspercką i otwierając nowe możliwości wymiany doświadczeń. Odbiorcami praktyki są instytucje oraz firmy, które chcą zdobywać praktyczną wiedzę i realne narzędzia zmiany. Partnerstwo wzmacnia świadomość rynku na temat zrównoważonego rozwoju, szczególnie zagadnień związanych z tzw. twin transition, i pobudza zaangażowanie organizacji w działania prośrodowiskowe. Wspiera kluczowe obszary doradcze firmy i umożliwia budowanie relacji w środowisku, które chce działać odpowiedzialnie. Motywacją do działania w ramach „Let's TECH UP!" była chęć wymiany wiedzy, inspiracji oraz udziału w inicjatywach, które realnie kształtują przyszłość. Rezultaty praktyki firma mierzy poprzez skalę dotarcia do kluczowych interesariuszy oraz liczbę inicjatyw wspólnych z UNEP/GRID-Warszawa, w które mogła się zaangażować – od wydarzeń i publikacji po spotkania Rady Programowej. Odbiorcy zyskują dostęp do rzetelnych analiz, praktycznych rekomendacji i inspiracji wspierających transformację energetyczną i cyfrową, a także możliwość uczestnictwa w działaniach kierowanych do rynku. PwC Polska zwiększa dzięki temu widoczność w obszarze zrównoważonego rozwoju, wzmacnia swoją ekspertyzę w tym zakresie i buduje relacje z firmami poszukującymi innowacyjnych rozwiązań.

PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Dzień Ziemi

ISO 26 000: Środowisko

Firma połączyła obchody Dnia Ziemi z działaniami ekologicznymi i społecznymi. Zaangażowała w inicjatywę pracowników oraz pracowniczki, a także lokalne społeczności. Celem było ograniczenie odpadów i poprawa stanu środowiska. W ramach zbiórki przekazano Fundacji Pankracy elegancką odzież dla młodzieży z domów dziecka (rzeczy tego typu są przydatne m.in. na etapie wchodzenia na rynek pracy). Równolegle 14 zespołów firmowych sprzątało tereny zielone. Zorganizowano także warsztaty sadzenia ziół dla 16 seniorów oraz seniorek, które stanowiły promocję ekologii i integracji międzypokoleniowej . Dodatkowo 50 pracowników oraz pracowniczek – wolontariuszy i wolontariuszek – wzięło udział w warsztatach tworzenia budek lęgowych dla ptaków, realizowanych ze Stowarzyszeniem SPES z Katowic jako formą wsparcia terapii zajęciowej osób z niepełnosprawnością. Interesariuszami byli pracownicy oraz pracowniczki, seniorzy, młodzież i organizacje lokalne. Inicjatywa odpowiadała na wyzwania gospodarki o obiegu zamkniętym i troski o środowisko. Działanie było spójne z wartościami firmy i jej podejściem do odpowiedzialności społecznej. →

→

PwC Service Delivery Center

Przekazano dwie szafy eleganckiej odzieży dla młodzieży, przygotowano budki lęgowe oraz zrealizowano działania edukacyjne i środowiskowe. W aktywnościach wzięło udział blisko 300 pracowników – wolontariuszy. Firma wsparła finansowo dwie organizacje społeczne. Korzyści dla beneficjentów: wsparcie w starcie zawodowym, rozwój kompetencji ekologicznych i aktywizacja lokalnej społeczności. Efekty projektu mierzono liczbą uczestników, przeprowadzonych akcji sprzątania, przekazanych ubrań i przygotowanych budek, a firma wzmocniła kulturę zaangażowania oraz swój wpływ środowiskowy.

Samsic Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
82

Eco by Samsic – dni ekologiczne promujące zrównoważony rozwój

Samsic Polska zrealizował w roku 2025 cykl działań „Zrównoważony Tydzień", będący elementem strategii Samsic Planet 2030. W inicjatywę zaangażowano 80 pracowników i klientów (m.in. P&G, JLL), realizując 13 akcji ekologicznych. Uczestnicy wykonali 7 783 915 kroków, co przełożyło się na redukcję emisji CO_2 o 48,61 kg. Zebrano 23,5 kg odzieży oraz zorganizowano warsztaty DIY z zakresu zero waste i pokazy technologii ekologicznych (ZACO X1000, Toucan Eco III). Program objął również sprzątanie świata i booksharing. Wyniki monitorowano za pomocą aplikacji mobilnych, raportów emisyjnych oraz ważenia zebranych surowców. Praktyka wspiera edukację ekologiczną w sektorze FM i buduje partnerstwa oparte na certyfikacji Ecolabel.

ISO 26 000: Środowisko

Stena Recycling

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
703
Partner Strategiczny FOB

Konkurs Stena Circular Economy Award – Lider Gospodarki Obiegu Zamkniętego

Od 2017 r. Stena Recycling organizuje konkurs promujący liderów gospodarki o obiegu zamkniętym. W ósmej edycji (2025 r.) zgłoszono 35 aplikacji od firm oraz 52 wnioski studenckie (łącznie 405 zgłoszeń w historii projektu). Praktyka rozwiązuje problem braku systematycznego upowszechniania wiedzy o sprawdzonych rozwiązaniach cyrkularnych w polskim biznesie. Motywacją firmy było stworzenie platformy edukacyjnej dla ekspertów ESG i środowisk akademickich. Komunikacja o konkursie dotarła do 364 tys. użytkowników na 66 portalach. Partnerem merytorycznym i beneficjentem wiedzy są uczelnie wyższe oraz przedsiębiorstwa wdrażające GOZ.

ISO 26 000: Środowisko

Stena Recycling

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
703
Partner Strategiczny FOB

Cykl webinarów edukacyjnych „Godzina o GOZie"

Stena Recycling zorganizowała w 2025 r. serię otwartych webinarów poświęconych gospodarce o obiegu zamkniętym. Cykl webinarów „Godzina o GOZie" jest działaniem edukacyjnym mającym na celu zwiększenie wiedzy na temat gospodarki o obiegu zamkniętym. Przedsięwzięcie polega na cyklicznym organizowaniu otwartych webinarów prowadzonych przez ekspertów, którzy dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniami we wdrażaniu rozwiązań z obszaru gospodarki cyrkularnej. Praktyka ma na celu podniesienie świadomości w zakresie GOZ oraz jest odpowiedzią na rosnące potrzeby rynku związane z transformacją klimatyczną. Adresatami inicjatywy są klienci, partnerzy i pracownicy. Wpływ mierzono liczbą uczestników oraz analizą frekwencji na poszczególnych spotkaniach. Webinary „Godzina o GOZie" zgromadziły w 2025 r. łącznie 443 uczestników, co potwierdziło duże zapotrzebowanie na wiedzę o gospodarce cyrkularnej. Uczestnicy zyskali praktyczne informacje dotyczące rozwiązań GOZ, inspiracje do działań prośrodowiskowych oraz możliwość kontaktu z ekspertami.

ISO 26 000: Środowisko

Teva Pharmaceuticals Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
312

Zbiórka telefonów i wsparcie Fundacji Świętego Mikołaja

Praktyka polegała na odpowiedzialnym zagospodarowaniu elektroodpadów poprzez zbiórkę nieużywanych telefonów firmowych w warszawskiej siedzibie Tevy. Celem projektu było ograniczenie ilości elektrośmieci, wspieranie gospodarki o obiegu zamkniętym oraz tworzenie dodatkowej wartości społecznej. W ramach wewnętrznej inicjatywy EHSS Week 2025 pracownicy przekazywali stare telefony do profesjonalnego recyklingu, a środki z odzysku surowców trafiły do Fundacji Świętego Mikołaja, wspierającej dzieci i młodzież w kryzysie. Praktyka odpowiadała na wyzwania środowiskowe związane z rosnącą liczbą elektroodpadów i niską świadomością dotyczącą ich właściwej utylizacji. Efekty mierzono masą zebranych urządzeń oraz zaangażowaniem pracowników. Działanie wzmacnia kulturę ESG i realizuje cele gospodarki o obiegu zamkniętym. W 2025 r. w ramach akcji w firmie Teva zebrano 20 kg telefonów, które skierowano do bezpiecznego recyklingu. Przekazanie środków Fundacji Świętego Mikołaja połączyło cele środowiskowe z pomocą społeczną. Pracownicy zyskali wiedzę o właściwym postępowaniu z elektroodpadami, a firma ograniczyła swój ślad materiałowy i wzmocniła kulturę ESG.

ISO 26 000: Środowisko

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7029
Partner Strategiczny FOB

Wsparcie Babiogórskiego Parku Narodowego w ramach programu „WspieramTo! Dla natury"

ISO 26 000:
Środowisko

W 2025 r. Fundacja Totalizatora Sportowego uruchomiła inicjatywę „WspieramTo! Dla Natury", której celem była ochrona przyrody i kształtowanie postaw proekologicznych. 11 czerwca 2025 r. podpisano porozumienie o współpracy z Babiogórskim Parkiem Narodowym. Współpraca objęła monitoring dużych drapieżników pod ochroną, poprawę bezpieczeństwa pracy terenowej służby parku oraz ochronę młodych drzewostanów i wrażliwych siedlisk. Fundacja przekazała sprzęt badawczy i terenowy (m.in. GPS, fotopułapki, zestawy lawinowe, netbooki), sfinansowała budowę i remont ogrodzeń chroniących uprawy leśne, zakup wyposażenia do ochrony siedlisk oraz instalację systemu łączności Starlink. Beneficjentem inicjatywy są: Babiogórski Park Narodowy i jego pracownicy, a także lokalna społeczność i turyści. Przedsięwzięcie stanowi reakcję na presję turystyczną, degradację siedlisk oraz konflikty człowiek – drapieżniki. Pozytywnym wpływem jest jakość danych z monitoringu, obserwacje badawcze, skuteczna ochrona siedlisk oraz ograniczenie incydentów. Fundacja Totalizatora Sportowego wspiera długofalową ochronę przyrody, tylko w roku 2025 Fundacja przekazała Babiogórskiemu Parkowi wsparcie na łączną kwotę około 192 tys. zł, w tym 9 999 zł pochodziło z programu lojalnościowego WIN TO. W ramach inicjatywy „WspieramTo! Dla Natury" Fundacja Totalizatora Sportowego osiągnęła rezultaty w postaci wsparcia Babiogórskiego Parku Narodowego sprzętem badawczym i terenowym oraz finansowaniem działań ochronnych w wysokości około 192 tys. zł. Jakościowo wzmocniono monitoring dużych drapieżników, ochronę siedlisk i bezpieczeństwo pracy służb Babiogórskiego Parku. Korzyści dla beneficjentów to lepsze warunki badań, skuteczniejsza ochrona przyrody i ograniczenie konfliktów człowiek – drapieżniki. Rezultaty mierzono wartością wsparcia, zakupionym sprzętem i efektami monitoringu. Organizacja wzmocniła swoją rolę jako partnera działań proekologicznych i dbającego o przyrodnicze dziedzictwo narodowe.

Unimot

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1200

Ogród deszczowy

ISO 26 000:
Środowisko

W czerwcu 2025 r. spółka RCEkoenergia (Grupa UNIMOT) zorganizowała praktyczne zajęcia edukacyjne połączone z budową ogrodu deszczowego na terenie Centrum Edukacji i Zieleni w Czechowicach-Dziedzicach. Dzieci wspólnie posadziły rośliny hydrofitowe i poznały zasady gospodarowania wodą opadową oraz wpływ zieleni na mikroklimat. Praktyka odpowiada na problem: niedoboru retencji wód opadowych, skutków suszy i upałów w przestrzeni miejskiej, niskiej świadomości ekologicznej dzieci i młodzieży. Główną motywacją spółki stało się zwiększanie bioróżnorodności oraz edukacja ekologiczna lokalnej społeczności jako stały element działań firmy. →

→

Unimot

Działania na rzecz poprawy środowiska, retencji wody oraz edukacji ekologicznej wspierają zrównoważony rozwój obszaru, w którym skoncentrowana jest podstawowa działalność Grupy UNIMOT, wzmacniają relacje z lokalną społecznością oraz ograniczają długoterminowe ryzyka środowiskowe związane z prowadzeniem działalności przemysłowej. Realizacja projektu przyniosła wymierne efekty, zarówno w wymiarze materialnym, jak i społecznym. Głównym rezultatem jest powstanie nowoczesnego ogrodu deszczowego, stanowiącego trwałą instalację wspierającą retencję wody oraz lokalną bioróżnorodność. W proces jego tworzenia aktywnie zaangażowano grupę 15 uczestników, którzy poprzez udział w warsztatach podnieśli swoją świadomość ekologiczną oraz kompetencje w zakresie ochrony zasobów naturalnych. Sukces przedsięwzięcia znajduje potwierdzenie w wielopoziomowych korzyściach dla jego adresatów. Najmłodsi uczestnicy zyskali unikalną okazję do nauki poprzez praktyczne działanie, zdobywając konkretną wiedzę o oszczędzaniu wody. Z kolei Centrum Edukacji i Zieleni wzbogaciło swoją infrastrukturę o innowacyjne narzędzie edukacyjne, finansowane w całości przez partnera zewnętrznego. Realizacja ta została rzetelnie udokumentowana poprzez weryfikację listy obecności, precyzyjne pomiary powierzchni instalacji oraz kompletną dokumentację fotograficzną, obrazującą przebieg i finał prac. Dla samej organizacji projekt stał się istotnym elementem budowania kapitału relacyjnego. Przyczynił się do zacieśnienia współpracy z jednostkami samorządowymi oraz skutecznej integracji ze społecznością lokalną, co stanowi solidny fundament pod dalsze inicjatywy społeczne i ekologiczne.

UCZCIWE PRAKTYKI OPERACYJNE

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000
Partner Strategiczny FOB

Praktyczne treści ESG wspierające firmy w transformacji

ING stale rozwija stronę Esg.ing.pl i sekcję „ESG w Twojej firmie", tworzy w ten sposób przestrzeń, w której publikuje materiały wspierające przedsiębiorstwa w transformacji i osiąganiu korzyści biznesowych. W roku 2025, dzięki współpracy z partnerami, ING udostępniło kolejne praktyczne opracowania. Jednym z nich był branżowy przewodnik ESG: kompleksowe narzędzie dedykowane czterem sektorom, gdzie pokazane jest, jak konkretne działania zwiększają efektywność energetyczną i wydajność operacyjną, jednocześnie generując wymierne oszczędności. W dodatku opublikowane zostały dobrowolne standardy raportowania, czyli artykuły, które przekładają regulację na praktyczne wskazówki, ułatwiając firmom rozpoczęcie raportowania zagadnień ESG. Następną publikacją stał się przewodnik „Bioróżnorodność a biznes" wyjaśnia sposób przeprowadzenia analizy wpływów i szans oraz przedstawia proces raportowania tematu bioróżnorodności. ING wspiera firmy również w temacie dekarbonizacji i efektywności energetycznej. Uruchomiło cykl wideo case study. →

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

→

ING Bank Śląski

Pierwsze wideo pokazuje, jak zastosowanie rozwiązań zwiększających efektywność energetyczną przełożyło się na zyski biznesowe – obniżenie kosztów operacyjnych i podwojenie mocy produkcyjnych. Celem ING jest dostarczanie firmom przystępnych, praktycznych materiałów, których realną potrzebę zgłaszają nam doradcy i same przedsiębiorstwa. ING zależy, by ułatwiać dostęp do wiedzy rozproszonej w wielu źródłach i wspierać firmy w codziennym prowadzeniu biznesu. Stawia na krótkie poradniki i business cases, które pomagają szybko zrozumieć regulacje oraz znaleźć rozwiązania wpływające na efektywność i oszczędności. Co ważne, taka potrzeba wynika wprost ze strony interesariuszy ING, którzy w ramach bieżącego dialogu podkreślają oczekiwania wobec ING jako aktywnego edukatora.

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500
Partner Strategiczny FOB

SocjoImpuls – program ESG skierowany do agentów ERGO Hestii

Program służy wdrażaniu działań ESG w agencjach ubezpieczeniowych współpracujących z ERGO Hestią oraz edukacji ich pracowników i klientów. W ramach projektu blisko 50 agencji wprowadziło łącznie 100 praktyk. Działania środowiskowe objęły redukcję druku, montaż armatury ograniczającej zużycie wody, instalację systemów monitoringu energii oraz dojazdy do pracy rowerami. W obszarze społecznym zrealizowano projekty edukacyjne w szkołach, remonty placówek oraz akcje charytatywne. Agencje podjęły również działania na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i grup zagrożonych wykluczeniem oraz przeprowadziły warsztaty podnoszące kompetencje w zakresie zrównoważonego rozwoju. Uczestnicy programu byli oceniani w systemie rankingowym. Na podstawie uzyskanych wyników najbardziej zaangażowani agenci wskazali organizacje społeczne, którym ERGO Hestia przekazała darowizny. Łącznie 42 podmioty otrzymały wsparcie finansowe w wysokości 180 tys. zł. Środki zostały przeznaczone na działalność hospicjów, domów dziecka oraz organizacji wspierających zdrowie, edukację dzieci i młodzieży, sport oraz ochronę zwierząt. Wpływ praktyki mierzony jest liczbą wdrożonych rozwiązań w placówkach oraz kwotą przekazanego wsparcia na cele dobroczynne.

ISO 26 000:
Uczciwe praktyki operacyjne

WSP Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
150

Spotkania dla klimatu

Celem praktyki „Spotkania dla klimatu" stało się stworzenie cyklicznej platformy dialogu między firmą a przedstawicielami branży budowlanej wokół zagadnień zrównoważonego rozwoju, klimatu i odpowiedzialności społecznej. Działanie polegało na organizacji cyklu stacjonarnych podwieczorków biznesowych pod wspólnym tytułem „Spotkania dla klimatu", które kontynuowano co 2–3 miesiące. Adresatami cyklu spotkań byli architekci, inwestorzy, generalni wykonawcy i partnerzy biznesowi zainteresowani tematyką zrównoważonego budownictwa. Praktyka odpowiadała na wyzwanie środowiskowe – jakim jest wpływ sektora budowlanego na zmianę klimatu i społeczne, a także obejmowała zagadnienie dostępności przestrzeni i projektowania z myślą o wszystkich użytkownikach. Wpływ praktyki był oceniany jakościowo poprzez kontynuację cyklu, trzy edycje w jednym roku, zaangażowanie interesariuszy zewnętrznych, aktywność komunikacyjną, pozytywne komentarze uczestników. Firma aktywnie wspierała transformację sektora budowlanego w kierunku zrównoważonego rozwoju. Praktyka była bezpośrednio powiązana z core business firmy oraz z interesem społecznym. W każdej edycji brało udział po 10–15 gości z branży rynku nieruchomości. Firma organizowała spotkania w charakterze pro bono.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
15

Konkurs Verba Veritatis

Związek Przedsiębiorstw Finansowych (ZPF) zorganizował w roku 2025 kolejną edycję ogólnopolskiego konkursu na najlepsze prace dyplomowe poświęcone etyce, ESG oraz odpowiedzialności w biznesie. W ramach praktyki, realizowanej w cyklu rocznym, wpłynęło 39 zgłoszeń od studentów i absolwentów polskich uczelni wyższych. Partnerem merytorycznym inicjatywy była Akademia Leona Koźmińskiego, a partnerem honorowym – Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Działanie służy budowaniu standardów etycznych i wzmacnianiu kompetencji w obszarze ESG w sektorze finansowym. Wpływ praktyki mierzony jest liczbą nadesłanych prac oraz analizą ich poziomu merytorycznego. Laureaci otrzymali nagrody finansowe oraz możliwość promocji dorobku naukowego wśród ekspertów rynkowych. Inicjatywa wspiera dialog między środowiskiem akademickim a biznesem, promuje ład korporacyjny i odpowiedzialne praktyki rynkowe. Realizacja konkursu jest zintegrowana z misją organizacji w zakresie wspierania stabilności i wiarygodności rynku finansowego poprzez edukację przyszłych kadr i upowszechnianie wiedzy o zrównoważonym rozwoju.

ISO 26 000: Uczciwe praktyki operacyjne

ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE I ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

5 strona

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
4

Operacja Czysta Rzeka

Operacja Czysta Rzeka to zainicjowana w roku 2019 społeczna akcja sprzątania brzegów rzek oraz przylegających do nich terenów. Projekt łączy aktywność wolontariuszy, samorządów oraz sektora prywatnego. W roku 2025 odbyła się siódma edycja wydarzenia. Od początku istnienia inicjatywy zorganizowano ponad 3,5 tys. akcji sprzątania, w których uczestniczyło prawie 100 tys. osób. W całej Polsce utworzono ponad 2,5 tys. sztabów, a łączna masa zebranych odpadów przekroczyła 2 tys. ton. W samej siódmej edycji (2025 r.) przeprowadzono 960 akcji, podczas których blisko 32 tys. wolontariuszy zebrało 579 ton odpadów. Ważnym elementem praktyki jest wolontariat pracowniczy – w ostatnim roku zrealizowano 26 akcji z partnerami biznesowymi, w których udział wzięło 1120 pracowników. Równolegle z działaniami terenowymi organizacja realizuje programy edukacyjne, takie jak „Czysta Wieś", „OCR sadzi drzewa" oraz „Czysta Przystań". Wpływ praktyki mierzony jest liczbą uczestników, wolumenem zebranych odpadów oraz zasięgiem geograficznym sztabów lokalnych. Cel działania obejmuje edukację ekologiczną oraz monitoring stanu środowiska naturalnego w korytach rzecznych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

5 strona

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
4

Cała Polska na kajaki

W roku 2025, z okazji Światowego Dnia Rzek, odbyła się pierwsza ogólnopolska skoordynowana akcja sprzątania wód z poziomu kajaka. Inicjatywa miała na celu usunięcie odpadów z miejsc trudno dostępnych z lądu oraz promocję ochrony środowiska wodnego. W wydarzenie zaangażowały się lokalne społeczności, wypożyczalnie sprzętu pływającego, stowarzyszenia oraz pracownicy firm i instytucji. Partnerem akcji był Samorząd Województwa Mazowieckiego, patronem medialnym portal Naszemiasto.pl, a partnerem w województwie małopolskim firma Comarch S.A. W efekcie pracy 286 wolontariuszy z rzek i jezior zebrano ponad 300 worków odpadów. Działania prowadzono w lokalizacjach, takich jak: Częstochowa, Kraków, Lublin (rzeka Bystrzyca), Drzewica, Swaderka, Tarnogóra (rzeka Wieprz), Miłomłyn (Kanał Elbląski i starorzecze Liwy), Wyszków (rzeka Bug) oraz na rzece Pasłęce i brzegach Jeziora Pierzchalskiego. Inicjatywa połączyła integrację zespołową z działaniami w ramach Operacji Czysta Rzeka. Wpływ praktyki mierzony był liczbą uczestników, ilością zebranych odpadów oraz zasięgiem geograficznym podjętych aktywności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

AbbVie

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
365

Week of Possibilities

W roku 2025 firma AbbVie zrealizowała kolejną edycję projektu „Week of Possibilities", angażując pracowników z biur w Warszawie i Krakowie w intensywne działania na rzecz lokalnych społeczności. Głównym celem inicjatywy było wsparcie instytucji pomocowych, w tym Domu Dziecka, poprzez bezpośrednią pracę wolontariacką ukierunkowaną na poprawę warunków bytowych beneficjentów. W akcję zaangażowało się łącznie 79 pracowników (38 osób w Warszawie oraz 41 w Krakowie), którzy poświęcili swój czas pracy na realizację projektów społecznych wzmacniających kapitał lokalny. Skuteczność praktyki mierzona była liczbą przepracowanych godzin oraz realną skalą udzielonego wsparcia, co przełożyło się na wzrost poczucia sprawczości i satysfakcji wśród personelu. Inicjatywa ta stanowi kluczowy element strategii ESG AbbVie, buduje kulturę odpowiedzialności korporacyjnej oraz trwale wzmacnia pozytywne relacje firmy z jej otoczeniem społecznym. Poprzez systemowe podejście do wolontariatu organizacja nie tylko realizuje cele dobroczynne, ale również efektywnie integruje zespoły wokół wspólnych wartości.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Admind Branding & Communications

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
160
Partner Strategiczny FOB

Wspólny raport wpływu polskich B Corpów

Agencja Admind zainicjowała i skoordynowała opracowanie pierwszego w Polsce zbiorowego raportu wpływu 14 certyfikowanych firm B Corp, opublikowanego w marcu 2025 r. w ramach inicjatywy B Corp Month. Dwujęzyczna publikacja (PL/EN) powstała we współpracy merytorycznej z B Lab Europe i miała na celu zaprezentowanie skali oddziaływania społecznego oraz środowiskowego certyfikowanych przedsiębiorstw. Admind odpowiadał za koncepcję, strukturę merytoryczną, redakcję oraz projekt graficzny raportu, który został zaprezentowany podczas branżowego wydarzenia Better Deep Dive w Warszawie. Inicjatywa stanowiła odpowiedź na potrzebę zwiększenia rozpoznawalności ruchu B Corp w Polsce oraz stworzenia spójnej narracji dla sektora biznesu odpowiedzialnego. Wpływ praktyki mierzony był liczbą pobrań dokumentu (215 pobrań), liczbą wejść na stronę projektu (1350 wizyt) oraz pełnym zaangażowaniem wszystkich 14 zaproszonych organizacji. Projekt umożliwił wykorzystanie kompetencji komunikacyjnych firmy do budowy platformy edukacyjnej dla podmiotów rozważających certyfikację oraz wzmocnił współpracę wewnątrz krajowej społeczności liderów zrównoważonego rozwoju.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Admind Branding & Communications

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
160
Partner Strategiczny FOB

„Powitalnik" – kompleksowy przewodnik dla rodziców mierzących się z diagnozą dziecka

Projekt „Powitalnik" to bezpłatny poradnik dla rodziców otrzymujących diagnozę dziecka. Zapewniono ogólnopolską dystrybucję tej publikacji niosącej wsparcie emocjonalne oraz informacyjne. Admind opracował identyfikację wizualną, przygotował wersje cyfrowe (po polsku, angielsku i ukraińsku), pozyskał partnera do druku 2600 egzemplarzy i przeprowadził kampanię PR w modelu earned media. Beneficjentami byli rodzice, ich bliscy i personel medyczny, a partnerami organizacje społeczne, media i firma komercyjna. Efekty obejmują 3896 pobrań, 10 363 wejścia na stronę, 2600 drukowanych egzemplarzy w 310 placówkach, 410 plakatów z kodami QR w 128 placówkach oraz dostępność w 268 miejscowościach. Projekt wzmocnił wizerunek firmy, rozwinął kompetencje zespołu w projektach społecznych oraz zwiększył poczucie bezpieczeństwa i sprawczości wśród rodziców.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Alcon Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
474

List do Świętego Mikołaja

W roku 2025 firma zrealizowała inicjatywę świąteczną mającą na celu wsparcie 55 dzieci i młodzieży z rodzin zastępczych oraz placówek opiekuńczych prowadzonych przez Towarzystwo Nasz Dom. Akcja polegała na przygotowaniu przez pracowników spersonalizowanych prezentów (o wartości do 200 zł każdy), odpowiadających na konkretne potrzeby opisane przez dzieci w listach do Świętego Mikołaja. Wolontariusze angażowali się w projekt zarówno indywidualnie, jak i zespołowo, odpowiadali nie tylko za sfinansowanie i skompletowanie podarunków, ale także za ich logistykę i dostarczenie do siedziby Towarzystwa w Warszawie. Praktyka stanowiła bezpośrednią odpowiedź na wyzwania emocjonalne i socjalne dzieci w trudnej sytuacji rodzinnej, wnosiła pozytywny akcent w okres świąteczny. Skuteczność działania potwierdzono terminowym przekazaniem wszystkich 55 paczek do beneficjentów. Dla organizacji projekt stał się skutecznym narzędziem integracji, podnoszenia poziomu zaangażowania zespołu oraz wzmocnienia wizerunek firmy jako pracodawcy odpowiedzialnego społecznie i wrażliwego na potrzeby lokalnych wspólnot.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Alcon Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
474

EduPodróż

W roku 2025 firma, we współpracy z Fundacją Dobrych Inicjatyw, zrealizowała projekt EduPodróż – całodniowy program rozwojowy skierowany do wychowanków pieczy zastępczej u progu dorosłości. Inicjatywa opierała się na wolontariacie kompetencyjnym, w ramach którego 11 pracowników organizacji przeprowadziło dla 18 młodych osób cykl warsztatów dotyczących treningu mentalnego, stylów komunikacji DISC oraz praktycznego wykorzystania sztucznej inteligencji (AI). Celem praktyki było wyposażenie młodzieży w umiejętności kluczowe na nowoczesnym rynku pracy oraz budowanie ich pewności siebie w bezpiecznych, warsztatowych warunkach. Efektywność działań potwierdziły ankiety satysfakcji: 100% uczestników wyraziło zadowolenie z udziału, a 94% zadeklarowało realny przyrost wiedzy i chęć polecenia warsztatów rówieśnikom. Realizacja projektu przyniosła organizacji wymierne korzyści wewnętrzne – wzmocniła integrację międzyzespołową, poczucie sprawczości pracowników oraz wizerunek firmy jako zaangażowanego społecznie pracodawcy, który skutecznie dzieli się wiedzą ekspercką z grupami zagrożonymi wykluczeniem.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Alior Bank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6740
Partner Strategiczny FOB

Charytatywna moc ankiet

Alior Bank od roku 2022 udostępnia pracownikom płatne godziny na wolontariat, które nie pomniejszają wymiaru urlopu wypoczynkowego i mogą być wykorzystywane w częściach na rzecz wybranych organizacji lub inicjatyw bankowych. W 2025 r. 380 pracowników przeznaczyło łącznie 4255 godzin na działania społeczne, w tym na realizację cyklicznego projektu szycia maskotek dla Fundacji Dr Clown, w ramach którego wykonano 1220 zabawek dla dzieci przebywających na oddziałach ratunkowych. Elementem programu jest również konkurs grantowy „Bank Dobroci", w którego trzeciej edycji w roku 2025 wyłoniono 14 projektów z zakresu wsparcia ludzi, zwierząt oraz ochrony środowiska, finansowanych z darowizn przekazanych przez bank. Efektywność praktyki mierzona jest liczbą zaangażowanych wolontariuszy, sumą przepracowanych godzin oraz skalą wsparcia udzielonego organizacjom pożytku publicznego. Inicjatywa ta stanowi narzędzie aktywizacji personelu w obszarze odpowiedzialności społecznej oraz umożliwia realizację autorskich projektów pracowniczych przy wsparciu kapitałowym instytucji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Alior Bank

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6740
Partner Strategiczny FOB

16 godzin w roku na wolontariat

Alior Bank od roku 2022 udostępnia pracownikom pełnopłatne godziny na wolontariat, które nie są wliczane w wymiar urlopu wypoczynkowego i mogą być wykorzystywane w dowolnych częściach na rzecz wybranych organizacji społecznych. W 2025 r. 380 pracowników przeznaczyło łącznie 4255 godzin na działania pomocowe, w tym na realizację cyklicznego projektu szycia maskotek dla Fundacji Dr Clown, w ramach którego wykonano 1220 zabawek dla pacjentów oddziałów ratunkowych. Elementem programu jest również konkurs grantowy „Bank Dobroci", w którego trzeciej edycji w roku 2025 wyłoniono 14 projektów z zakresu wsparcia ludzi, zwierząt oraz ochrony środowiska, finansowanych z darowizn bankowych. Efektywność praktyki mierzona jest liczbą zaangażowanych wolontariuszy, sumą przepracowanych godzin oraz skalą wsparcia udzielonego organizacjom pożytku publicznego poprzez kiermasze i inicjatywy grantowe. Praktyka ta stanowi narzędzie aktywizacji personelu w obszarze odpowiedzialności społecznej, a jednocześnie umożliwia realizację projektów pracowniczych przy wsparciu kapitałowym instytucji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Allegro

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6090
Partner Strategiczny FOB

Wolontariat pracowniczy

Firma chce być zaangażowana społecznie i budować zaangażowanie wśród swoich pracowników. Program wolontariatu pracowniczego odpowiadał na potrzeby osób, które chciały wspierać inicjatywy bliskie ich sercu. Głównym celem była aktywizacja zespołów i poszczególnych jednostek w czynieniu dobra. Motywacją firmy była chęć niesienia realnej pomocy oraz wspieranie pasji i inicjatyw swoich pracowników. Program funkcjonował całorocznie. Firma zapewniała każdemu pracownikowi dodatkowy płatny dzień wolny w roku na wybraną aktywność społeczną. Sztandarowym przykładem wykorzystania płatnego urlopu na wolontariat była organizowana we współpracy z Miastem Poznań akcja „Wiosenne porządki" z okazji Dnia Ziemi, polegająca na grupowym sprzątaniu terenów miejskich. Zaangażowanych w nią było ponad 100 wolontariuszy i wolontariuszek, co dało olbrzymią skalę działania. Zrealizowano 176 akcji, w tym 49 to wyjścia grupowe, zanotowano 502 zgłoszenia. Wolontariusze angażowali się w działania na rożnych polach – od wyprowadzania psów w schroniskach po malowanie ścian w mieszkaniach treningowych. Aż 95 ze wspomnianych zgłoszeń dotyczyło bezpośrednio akcji sprzątania i sadzenia zieleni. Płatny dzień urlopu na wolontariat umożliwił pracownikom wpływ na lokalne otoczenie, zmienił ich i przestrzeń na lepsze. Dla firmy wolontariat pracowniczy to bardziej zaangażowany zespół oraz umocnienie wizerunku pracodawcy odpowiedzialnego społecznie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ALTO Advisory

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
169

ALTOmove – rozkręcamy maj

W maju 2025 r. firma zrealizowała miesięczne wyzwanie sportowo-charytatywne, którego celem była promocja aktywności fizycznej wśród pracowników oraz wsparcie wybranych inicjatyw społecznych. W akcji wzięło udział 47 pracowników (podzielonych na osiem drużyn), którzy rejestrowali aktywności w aplikacji Movello. Pokonali oni łącznie dystans odpowiadający 9 mln 729 tys. kroków (około 6810 km). Wypracowane wyniki zostały przeliczone na punkty, które zwycięska drużyna przekazała na rzecz zbiórki „Chwilotrwanie – Oaza Możliwości", prowadzonej przez Tour de Fundacja; zgodnie z zasadami wyzwania firma zasiliła tę inicjatywę darowizną w wysokości 2 tys. zł. Skuteczność praktyki mierzono poziomem partycypacji zespołu oraz twardymi danymi analitycznymi dotyczącymi zrealizowanego dystansu. Inicjatywa ta pozwoliła na połączenie dbałości o dobrostan i kondycję pracowników z realnym wpływem społecznym, wzmacniała integrację wewnątrz zespołów oraz budowała wizerunek organizacji jako odpowiedzialnego pracodawcy stawiającego na współpracę i proaktywność.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ALTO Advisory

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
169

Czwarta edycja Charytatywnego Biegu z Twarzami Depresji

5 października 2025 r. firma zaangażowała się w 4. Charytatywny Bieg z Twarzami Depresji. Łączyła w ten sposób promocję aktywności fizycznej zespołu ze wsparciem systemu ochrony zdrowia psychicznego w Polsce. W inicjatywie wzięło udział 11 pracowników, którzy pokonali dystans minimum 5 km w formule stacjonarnej w Nadleśnictwie Chojnów lub poprzez udział wirtualny, dokumentując wyniki za pomocą aplikacji sportowych. Celem praktyki było podniesienie świadomości na temat narastającego problemu depresji oraz wygenerowanie realnej pomocy finansowej – dochód z pakietów startowych uczestników został przekazany Fundacji Twarze Depresji na finansowanie bezpłatnych konsultacji psychologicznych i psychiatrycznych dla dzieci oraz młodzieży. Wpływ działania mierzono liczbą aktywnych uczestników oraz skalą pozyskanych środków na wsparcie specjalistyczne. Praktyka ta stanowi odpowiedź na wyzwania związane z dobrostanem psychicznym społeczeństwa, jednocześnie wzmacnia kulturę odpowiedzialności społecznej organizacji i integruje pracowników wokół istotnych celów prozdrowotnych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Sportowy portfel charytatywny

W roku 2025 firma Anpharm zrealizowała praktykę promującą zdrowy tryb życia, zaangażowanie społeczne pracowników oraz wsparcie potrzebujących poprzez inicjatywę sportową. Pracownicy z drużyn Anpharm Run Team i zespołu grającego w pétanque przez cały rok uczestniczyli w zawodach biegowych i turniejach, a każdy przebyty kilometr biegowy generował 10 zł do sportowego portfela charytatywnego, każdy turniej pétanque – 50 zł. Na koniec roku sumę kilometrów i turniejów zamieniono na darowiznę, którą firma przekazała na wybrany cel społeczny. W efekcie w roku 2025 przekazano 13 tys. zł na wsparcie Fundacji Dzieciom „Zdążyć z Pomocą" oraz Stowarzyszenia Rodziców i Dzieci Niepełnosprawnych KRASNAL. W inicjatywie wzięło udział około 30 pracowników, którzy w sumie przebiegli 1054 km i uczestniczyli w 54 turniejach pétanque. Działanie przyniosło korzyści społeczne w postaci wsparcia finansowego potrzebujących oraz korzyści dla pracowników w postaci integracji zespołu, możliwości realizacji pasji sportowych i zaangażowania w inicjatywę charytatywną, co wzmacniało kulturę #wellbeingu w firmie.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Akcja Mikołaj – wsparcie dzieci, rodzin i seniorów

W roku 2025 Anpharm po raz 13. zorganizował coroczną akcję charytatywną „List do Mikołaja", angażującą pracowników w spełnianie marzeń osób potrzebujących. Koordynatorka zbierała wolontariuszy, którzy otrzymywali listy od dzieci, rodzin w trudnej sytuacji oraz – od dwóch lat – samotnych seniorów, co spotkało się z entuzjastycznym odbiorem wśród pracowników. W tegorocznej edycji wzięło udział 131 osób, które dzięki swojemu zaangażowaniu spełniły 109 marzeń. Prezenty trafiły do dzieci z Placówki Socjalizacyjnej PANDA w Kozienicach, seniorów podopiecznych Fundacji A.R.T., pacjentów Stowarzyszenia Krasnal oraz trzech potrzebujących rodzin. Łącznie, przez 13 lat trwania akcji, Anpharm zrealizował blisko 1 tys. marzeń, firma pokazuje konsekwentne zaangażowanie w lokalną społeczność i realnie wspiera najbardziej potrzebujących.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ANWIL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1639

Fundacja ANWIL

Fundacja ANWIL wspiera rozwój społeczności Włocławka: realizuje działania w obszarze edukacji, zdrowia, środowiska i przeciwdziałania wykluczeniu. W ciągu 11 lat przekazała blisko 11 mln zł na 832 projekty społeczne oraz przyznała 424 stypendia, dotarła do ponad 200 tys. mieszkańców powiatu włocławskiego. W 2025 r. w ramach programu „Budujemy mosty" zostało zrealizowanych 14 projektów o wartości 79 956 zł, z których skorzystały 4192 osoby. Fundacja przyznała także 30 stypendiów w programie „Primi inter Pares" oraz zorganizowała bezpłatne badania USG dla najmłodszych dzieci.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ArcelorMittal Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000

Klasy patronackie ArcelorMittal Poland

Celem praktyki było zwiększenie świadomości młodych ludzi na temat znaczenia zawodu elektryka i pozyskanie talentów do przyszłej kadry. Program obejmował praktyki w zakładzie, wizyty studyjne, szkolenia SEP, eventy edukacyjne oraz zajęcia integracyjne łączące teorię z praktyką. Adresatami byli uczniowie klas objętych patronatem. Praktyka odpowiada na wyzwanie niedoboru elektryków na rynku pracy. Uczestnicy zyskali dostęp do nowoczesnego sprzętu i możliwość odbycia praktyk w dużej firmie, a szkoły odnotowały większe zainteresowanie kierunkami technicznymi, w tym elektryką. Efekty oceniono na podstawie opinii mentorów i ankiet uczniów. Działanie wzmocniło wizerunek firmy jako odpowiedzialnego partnera edukacyjnego i wspiera rozwój kompetencji technicznych potrzebnych w produkcji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Archicom

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
320

Echo Group partnerem EkoEksperymentarium

Grupa Echo była partnerem przy realizacji wystawy EkoEksperymentarium, która odbyła się w Pacanowie, Warszawie i we Wrocławiu. Wystawa miała na celu edukację dzieci z przedszkoli i szkół podstawowych w zakresie ekologii oraz odpowiedzialnych wyborów środowiskowych. Podczas otwarcia warszawskiej wystawy posadzono symboliczne drzewo, podkreślając zaangażowanie Grupy Echo w ochronę środowiska. Inicjatywa wpisuje się w zobowiązania Grupy Echo w obszarze ESG, a edukacja ekologiczna traktowana jest jako kluczowy element budowania świadomości. Warszawską wystawę odwiedziły 3333 osoby, a we Wrocławiu 2492 osoby. Poprzez tego typu inicjatywy Grupa Echo inspiruje zarówno interesariuszy, jak i społeczności lokalne do podejmowania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Arete Audit

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
8

Webinary #Audittalks przy kawie

Celem webinarów „Audittalks przy kawie" było budowanie dialogu między światem audytu i ESG. Na webinary zapisało się 2416 osób, 1801 osób wzięło udział, w tym 1265 to unikalni uczestnicy. Działanie firma realizowała co kwartał od 2021 r. Pokazywane były różne perspektywy audytów, w tym atestacji SZR, tak aby uzyskać lepsze zrozumienie ról pomiędzy: audytorami wewnętrznymi, biegłymi rewidentami i specjalistami ESG z dużych firm, jak i z sektora MŚP. Partnerami webinarów byli: PANA, FOB, POLSIF, ACCA, IIA Polska, SNCRN. Webinary powstały w czasie pandemii covidu, aby dać audytorom możliwość wymiany wiedzy podczas spotkań online. Zainteresowanie tematem i oczekiwania uczestników sprawiły, że webinary przerodziły się w miejsce do inspirującej dyskusji i wymiany informacji. Wcześniej brakowało otwartej dla wszystkich przestrzeni. #Audittalks to platforma, która integruje różne perspektywy. Udział w wydarzeniu był bezpłatny, a webinary otwarte dla wszystkich. Audytorzy i biegli rewidenci otrzymali certyfikaty zawierający informacje o punktach doskonalenia zawodowego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Asseco Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2465

POMAGAMY

Celem corocznej charytatywnej akcji pracowników Asseco „Pomagamy" jest wsparcie najbardziej potrzebujących oraz motywowanie pracowników do aktywnego zaangażowania społecznego. Pracownicy nominują wybrane organizacje, takie jak domy dziecka, domy samotnej matki, hospicja czy fundacje wspierające ubogie rodziny; od początku trwania projektu Asseco przeznaczyło na pomoc dla nich blisko 2,2 mln zł, dzięki czemu wsparcie otrzymało m.in. 6 tys. dzieci. W inicjatywę „Pomagamy" zaangażowało się dotąd ponad 2 tys. pracowników. Podczas akcji pracownicy decydują, komu i w jakiej formie przyznany zostanie specjalny budżet na wsparcie, a ważnym kryterium przy ocenie wniosków jest nie tylko wskazanie i uzasadnienie wyboru organizacji, ale też pomysły na dodatkowe formy pomocy, które pracownicy mogą zaoferować osobiście. Liczy się wszystko, tj. poświęcenie swojego czasu, dzielenie się wiedzą i umiejętnościami, a także dotychczasowa współpraca z wytypowaną organizacją. Najwyżej oceniane są inicjatywy angażujące całe zespoły w realizację działań.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Asseco Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2465

Asseco for the Future

W ramach programu „Asseco for the Future" firma aktywnie wspiera młode talenty w świadomym kształtowaniu ścieżki kariery oraz doskonaleniu kompetencji z obszaru nauki i technologii. W roku 2025 Asseco, we współpracy z Our Future Foundation, zaangażowało się w inicjatywy edukacyjne, dotarło bezpośrednio do 2750 uczniów i studentów podczas wydarzeń stacjonarnych, takich jak rzeszowska „Akcja inspiracja" oraz ogólnopolskie „Our Future Forum" w Warszawie. Eksperci firmy, w tym przedstawiciele Zarządu, dzielili się wiedzą z zakresu doradztwa technologicznego i realiów pracy w sektorze IT, a uzupełnieniem działań była promocja osiągnięć drużyny robotycznej „Spice Gears", wspieranej przez spółkę od roku 2019. Skuteczność praktyki mierzona była skalą zasięgu medialnego, który wyniósł ponad 3,2 mln odbiorców, oraz poziomem merytorycznego zaangażowania uczestników warsztatów. Inicjatywa ta pozwala firmie Asseco na budowanie silnego kapitału ludzkiego przyszłych specjalistów, wzmacnianie szans młodzieży na rynku pracy oraz zabezpieczenie dostępu do najbardziej ambitnych kandydatów, zainteresowanych rozwojem w jednej z największych firm technologicznych w Europie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Bank Millennium

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6715
Partner Strategiczny FOB

Wolontariat pracowniczy

Fundacja Banku Millennium realizuje grantowy program wolontariatu pracowniczego, umożliwiający pracownikom Grupy Banku Millennium wdrażanie autorskich projektów odpowiadających na potrzeby lokalnych społeczności. W roku 2025 zrealizowano 54 inicjatywy, w które zaangażowało się 308 wolontariuszek i wolontariuszy, poświęcając łącznie 2325 godzin na działania społeczne, edukacyjne oraz ekologiczne. Projekty objęły wsparcie dzieci, seniorów, osób w kryzysie bezdomności oraz ochronę zwierząt i środowiska naturalnego. Praktyka zanotowała znaczący wzrost partycypacji – liczba zaangażowanych osób zwiększyła się z 205 w roku 2024 do 308 w roku 2025, co stanowi wzrost o ponad 50%. W celu profesjonalizacji działań i promocji idei wolontariatu zorganizowano spotkania networkingowe dla pracowników w centralach banku w Warszawie, we Wrocławiu i w Gdańsku. Wpływ programu mierzony jest skalą przepracowanych godzin, liczbą wspartych beneficjentów oraz dynamiką wzrostu zaangażowania kadry, co przyczynia się do wzmacniania kompetencji społecznych pracowników oraz budowy trwałych relacji z organizacjami pozarządowymi w całej Polsce.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Bank Millennium

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6715
Partner Strategiczny FOB

Millennium Docs Against Gravity

Bank Millennium od 20 lat wspiera Millennium Docs Against Gravity – festiwal filmów dokumentalnych. Mecenat banku obejmuje działania edukacyjne, prospołeczne oraz wspierające dostępność kultury, m.in. poprzez audiodeskrypcję, wsparcie asystenckie, szkolenia wolontariuszy i formułę hybrydową wydarzenia. Dzięki temu festiwal promuje kulturę dostępną dla wszystkich grup odbiorców, a w roku 2024 znalazł się na prestiżowej liście festiwali kwalifikujących się do Oscara®, podnosząc rangę Grand Prix – Nagrody Banku Millennium. W roku 2025 festiwal zgromadził rekordowe 181 tys. uczestników, tym samym umocnił swoją pozycję jako globalne wydarzenie filmowe. Partnerstwo banku i MDAG jest przykładem długofalowej współpracy biznesu z kulturą. Bank Millennium od blisko 40 lat angażuje się w upowszechnianie sztuki w Polsce, wspiera projekty o zasięgu lokalnym i ogólnopolskim. W ramach mecenatu 360° bank promuje różnorodne dziedziny kultury, m.in. film, muzykę, teatr, fotografię, malarstwo, rzeźbę, literaturę i performance; łączy kulturę niszową i popularną oraz buduje długotrwałe relacje z artystami i odbiorcami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Bank Millennium

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6715
Partner Strategiczny FOB

Finansowy Elementarz

Finansowy Elementarz to autorski program Fundacji Banku Millennium, realizowany od 2016 r. w dwóch edycjach rocznie, wspierany patronatem Rzecznika Praw Dziecka. Celem inicjatywy jest edukacja finansowa dzieci, rozwijanie samodzielności i odpowiedzialności poprzez zabawę oraz wyrównywanie szans edukacyjnych, także w najmniejszych miejscowościach. Program obejmuje bezpłatne warsztaty w przedszkolach, materiały edukacyjne pozostające w placówkach oraz treści online, a od 2025 r. dostępny jest także w wersji dla dzieci z różnymi potrzebami. W realizację angażowani są pracownicy jako wolontariusze, a partnerem merytorycznym jest Fundacja Verba. Do 2025 r. w programie wzięło udział 98 354 dzieci podczas 4012 warsztatów w 1194 przedszkolach, a treści online obejrzało ponad 427 tys. rodziców; filmy z maskotką projektu, Panem Sebastianem, dotarły do ponad 447 tys. odbiorców. Efekty mierzone były liczbą uczestników, wykorzystaniem materiałów oraz ankietami ewaluacyjnymi. Program wspiera budowanie odpowiedzialnych postaw finansowych, rozwija kapitał społeczny, promuje wolontariat pracowniczy i wzmacnia wizerunek Banku Millennium jako instytucji dbającej o edukację ekonomiczną najmłodszych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Bank Millennium

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
6715
Partner Strategiczny FOB

Aukcja Dobroczynna

Od 13 lat firma realizuje program wsparcia finansowego dla pracowników oraz ich rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji zdrowotnej. Kluczowym elementem inicjatywy jest coroczna Aukcja Dobroczynna połączona z Tygodniem Talentów. Celem praktyki jest mobilizacja społeczności pracowniczej wokół działań charytatywnych oraz gromadzenie funduszy na specjalistyczne leczenie i rehabilitację beneficjentów. W edycji z roku 2025 w inicjatywę zaangażowało się 616 osób, które złożyły 4376 ofert na 1250 przedmiotów i voucherów przekazanych przez ponad 200 darczyńców. W wyniku licytacji zebrano ponad 68 tys. zł, a kwota ta – zgodnie z tradycją programu – została podwojona przez Zarząd firmy, co pozwoliło na realne zabezpieczenie potrzeb medycznych dla osób, które tego wymagają. Wpływ działań mierzony jest za pomocą twardych danych ilościowych z systemu aukcyjnego oraz wskaźników zaangażowania wolontariuszy. Praktyka ta nie tylko przeciwdziała wykluczeniu społecznemu spowodowanemu chorobą, ale także trwale integruje zespół wokół wartości solidarności, wzmacnia jednocześnie wizerunek organizacji jako odpowiedzialnego i stabilnego pracodawcy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Bank Ochrony Środowiska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1380
Partner Strategiczny FOB

Akademia Fundacji BOŚ

Fundacja BOŚ realizuje ogólnopolski projekt edukacyjny. Projekt skierowany jest do szkół, uczelni, organizacji pozarządowych, jednostek samorządu terytorialnego. Inicjatywa jest odpowiedzią na problem zanieczyszczeń środowiska i zmian klimatu, a także na szeroki dostęp do nie zawsze prawdziwych informacji. Celem projektu jest edukacja na podstawie rzetelnych źródeł, w szczególności w zakresie adaptacji do zmian klimatu i transformacji energetycznej oraz szerzenie wiedzy przez wsparcie wydarzeń edukacyjnych, wsparcie merytoryczne dzieci, młodzieży i nauczycieli. W ramach projektu Fundacja BOŚ przygotowała konkurs grantowy oraz bazę wiedzy i wydarzenia edukacyjne. W konkursie grantowym uczestnicy mogą zdobyć jeden z 20 grantów w wysokości do 6 tys. zł na wydarzenia dla dzieci i młodzieży szkolnej z zakresu edukacji ekologicznej i klimatycznej. W bazie wiedzy znajdują się ogólnodostępne artykuły, scenariusze zajęć czy poradniki, które powstały we współpracy z ekspertami. Fundacja organizuje dyskusje eksperckie, szkolenia dla nauczycieli i webinary. W ramach wszystkich działań mierzy wzrost wiedzy uczestników z zakresu tematycznego projektu W 2025 r. Fundacja BOŚ rozpoczęła organizację serii wydarzeń. W listopadzie zorganizowała dyskusję „Po co nam edukacja ekologiczna?", którą moderowała Paulina Górska. W dyskusji wzięło udział 15 ekspertów i ekspertek. Natomiast w grudniu odbyło się dwudniowe szkolenie dla 32 nauczycielek i nauczycieli „Środowisko. Klimat. Edukacja". W obu wydarzeniach wzięli udział przedstawiciele Ministerstwa Klimatu i Środowiska, a także szerokie grono ekspertów. Wydarzenia są okazją dla uczestników na pogłębienie wiedzy oraz poznanie innych perspektyw i do wymiany doświadczeń. W konkursie grantowym Fundacja BOŚ otrzymała 110 wniosków na działania edukacyjne o ochronie klimatu i środowiska dla dzieci i młodzieży.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Bank Spółdzielczy w Gnieźnie

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
123

Powołanie Młodzieżowej Rady Doradczej „Bank Młodych Umysłów"

Celem projektu było stworzenie produktu bankowego dopasowanego do potrzeb młodych ludzi. W 2025 r. powołano Młodzieżową Radę Doradczą złożoną z uczestników programu „Finanse na start", którzy rozwijali kompetencje w zakresie zarządzania budżetem, produktów finansowych i marketingu. W ramach spotkań z pracownikami banku młodzież współtworzyła koncepcje nowych usług oraz angażowała się w działania edukacyjne. Efektem prac było wdrożenie usług „Płacimy za Suby" oraz Asystenta AI na stronie banku. Program skierowany do uczniów szkół ponadpodstawowych wspierał edukację finansową i ograniczenie nierówności, jednocześnie umożliwiał młodzieży realny wpływ na rozwój oferty i komunikację banku. Inicjatywa przyczyniła się do zwiększenia atrakcyjności usług dla młodych klientów, do wzmocnienia wizerunku banku oraz promocji idei spółdzielczości.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Bayer

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1100

Supermoce kobiet: zawodowa siła na każdym etapie życia

Debata „Supermoce kobiet: zawodowa siła na każdym etapie życia", zorganizowana przez Bayer 14 października 2025 r. w Warszawie, miała na celu podnoszenie świadomości społecznej o wpływie zdrowia i dobrostanu kobiet na ich decyzje zawodowe i ścieżki kariery oraz promocję dialogu o potrzebach zdrowotnych kobiet w miejscu pracy. W wydarzeniu uczestniczyli eksperci z zakresu medycyny, psychologii, zarządzania i technologii, w tym przedstawiciele Bayer Digital Hub, a także dziennikarki i dziennikarze. Podczas debaty omawiano, jak różne etapy życia wpływają na zdrowie, aspiracje i aktywność zawodową kobiet oraz jakie praktyki w miejscu pracy (m.in. elastyczny czas pracy, mentoring i wsparcie kobiet w IT i STEM) mogą je wspierać. W Bayer Digital Hub kobiety stanowią 25% zespołu, znacznie powyżej średniej w polskim IT (14–17%). Efektem jakościowym projektu było wzmocnienie dialogu o potrzebach zdrowotnych kobiet w kontekście zawodowym i integracja perspektywy zdrowotnej z polityką HR, co może przyczynić się do wdrażania lepszych praktyk zarządzania i wspierania kobiet w pracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Bayer

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1100

Bayer: Sustainability Talks 2025

Podczas czwartej edycji inicjatywy Sustainability Talks – inicjatywy firmy Bayer – zastanawiano się nad rolą innowacji opartych na AI w rozwiązywaniu globalnych wyzwań – od zdrowego życia ludzi po walkę z głodem – oraz nad udziałem naukowców, liderów, talentów z pokolenia Z i firm w tworzeniu zrównoważonego świata. Celem cyklicznych spotkań firmy Bayer jest popularyzacja tematyki zrównoważonego rozwoju i zwiększenie różnorodności społeczności zainteresowanych innowacjami i ESG. W roku 2025 debata odbyła się 26 listopada w formule internetowej z Warszawy, z udziałem penalistów łączących się z Bangalore i Bratysławy, a uczestnicy reprezentowali kilkanaście krajów, w tym Brazylię, Indie, Ukrainę i Turcję. Inicjatywa została zrealizowana pod patronatem UN Global Compact Network Poland, Business Leaders Forum z Czech oraz Ambasady Niemiec. Wyniki ilościowe pokazują, że tylko w pierwszym tygodniu od emisji debaty na LinkedIn obejrzało ją blisko 15 tys. osób. Rezultaty jakościowe wskazują na wzrost wiedzy uczestników o różnorodnych perspektywach – naukowej, biznesowej i innowacyjnej – oraz inspirację do kreatywnego podejścia i odważnego wychodzenia poza utarte ścieżki. Spotkanie umożliwiło poznanie przykładów zastosowania AI w zrównoważonym rozwoju, w tym z Polski, a komentarze uczestników potwierdzają wartość debaty jako źródła nowych pomysłów i wiedzy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

Zajęcia MultiSportowe z elementami gimnastyki korekcyjno -kompensacyjnej

W roku 2025 firma kontynuowała realizację programu „Zajęcia MultiSportowe", który ma na celu przeciwdziałanie skutkom siedzącego trybu życia oraz profilaktykę wad postawy wśród dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym. Inicjatywa, wspierana przez Ministerstwo Sportu i Turystyki, objęła 2202 uczniów z 53 szkół podstawowych i 6 klubów sportowych, dla których zrealizowano łącznie 6744 godziny zajęć pod okiem wykwalifikowanych trenerów. Program ćwiczeń, opracowany we współpracy z ekspertami AWF w Warszawie oraz Akademii Zdrofit, uzupełniał szkolną podstawę programową, oferując wsparcie merytoryczne dla nauczycieli oraz doposażenie placówek w nowoczesny sprzęt sportowy. Skuteczność praktyki potwierdziły wyniki ewaluacji: wskaźnik NPS osiągnął poziom 94% wśród dzieci oraz 92% wśród dyrektorów szkół, co dowodzi wyjątkowo wysokiej akceptacji społecznej projektu. Poprzez organizację wydarzeń towarzyszących, takich jak turniej MultiSport Cup 2025, firma nie tylko promuje zdrowe nawyki i integrację rówieśniczą, ale również realizuje kluczowe założenia strategii ESG w obszarze społecznym, buduje kapitał zdrowotny młodego pokolenia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

Senior w dobrej formie

W roku 2025 Fundacja MultiSport kontynuowała autorski program „Senior w dobrej formie", stanowiący kompleksową odpowiedź na niski poziom aktywności fizycznej wśród Polaków powyżej 60. roku życia. Inicjatywa łączy edukację zdrowotną z praktyką: oferuje seniorom kursy online, webinary oraz bezpłatne zajęcia stacjonarne. Część cyfrowa projektu, dostępna na portalu ABCSenior.pl, odnotowała imponującą skalę dotarcia – treningi odtworzono ponad 850 tys. razy, a w samym kursie uczestniczyło przeszło 395 tys. osób. Program uzupełniono o 985 godzin zajęć nordic walking (blisko 9,8 tys. uczestników) oraz pilotażowe treningi w klubach fitness. Ewaluacja przeprowadzona wśród beneficjentów potwierdziła skuteczność hybrydowej formuły w budowaniu trwałych nawyków ruchowych oraz poprawie dobrostanu psychofizycznego seniorów. Poprzez promocję profilaktyki zdrowotnej Fundacja MultiSport nie tylko realizuje swoją strategię społeczną, ale również realnie odciąża system opieki zdrowotnej i wspiera proces zdrowego starzenia się w skali ogólnokrajowej. Sukces edycji 2025 potwierdził zasadność dalszego rozwoju narzędzi online dedykowanych osobom dojrzałym.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Benefit Systems

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4196
Partner Strategiczny FOB

Pełni Sportu

W roku 2025 Fundacja MultiSport, we współpracy z Fundacją Rozwój, Integracja, Sport, zrealizowała kampanię „Pełni Sportu", mającą na celu upowszechnianie aktywności fizycznej wśród osób z niepełnosprawnościami oraz zmianę społecznego postrzegania ich możliwości sportowych. W ramach inicjatywy zorganizowano 24 wydarzenia edukacyjno-sportowe w szkołach specjalnych i ośrodkach pomocy społecznej, podczas których uczestnicy mogli wziąć udział w pokazach i spotkaniach z utytułowanymi ambasadorami, m.in. medalistami paraolimpijskimi i mistrzami świata (Grzegorzem Plutą, Moniką Kuklą czy Bartłomiejem Mrozem). Inicjatywa stanowiła bezpośrednią odpowiedź na deficyt wiedzy wśród opiekunów i nauczycieli. Projekt dotarł do ponad 300 tys. odbiorców w całej Polsce. Pozytywny odbiór kadry pedagogicznej oraz wysoka ocena uczniów potwierdziły inspirujący charakter spotkań, które skutecznie przełamywały bariery mentalne i promowały integrację społeczną. Praktyka ta stanowi kluczowy element strategii ESG Benefit Systems w obszarze społecznym, buduje inkluzywne postawy i wspiera aktywizację grup narażonych na wykluczenie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Beyond.pl

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
120

Akcja „Dzielimy się Świętami" – wsparcie dla potrzebujących

Inicjatywa polega na realizacji edukacyjno-eksperckich wizyt studyjnych w Data Center 2 na kampusie Beyond.pl w Poznaniu, mających na celu zwiększenie świadomości roli infrastruktury cyfrowej oraz rozwój kompetencji w obszarze bezpieczeństwa danych, suwerenności cyfrowej i sztucznej inteligencji. W roku 2025 program rozszerzono o komponent fabryki AI – środowisko wysokowydajnych klastrów GPU do projektów AI. Adresatami projektu są uczniowie, studenci, przedstawiciele administracji, NGO oraz przedsiębiorcy, a wpływ mierzono liczbą biorących udział w projekcie, która w roku 2025 wyniosła 500 osób. Uczestnicy zdobyli praktyczną wiedzę o funkcjonowaniu centrów danych, bezpieczeństwie danych i infrastrukturze wspierającej AI. Inicjatywa wspiera dzielenie się wiedzą technologiczną, jak również budowanie relacji z partnerami, a także pokazuje, że nowoczesne centrum danych jest miejscem rozwoju zawodowego i współpracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

BIBUS MENOS

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
136

Rozwój kompetencji technicznych i branżowych w ekosystemie edukacyjnym i przemysłowym

Praktyka ma na celu rozwój kompetencji technicznych młodzieży szkół branżowych oraz studentów uczelni technicznych, przygotowuje przyszłych specjalistów do pracy w przemyśle. Realizowana od roku 2010 inicjatywa obejmuje współpracę z pomorskimi szkołami, m.in. Conradinum w Gdańsku, Politechniką Gdańską i Politechniką Koszalińską, a także program wymian międzynarodowych IAESTE. Uczniowie i studenci uczestniczą w praktykach, warsztatach, wizytach w firmie oraz zajęciach ekspertów, zdobywają wiedzę branżową i doświadczenie w procesach przemysłowych. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

BIBUS MENOS

W roku 2025 program objął zwiększoną liczbę uczestników, a część z nich kontynuowała współpracę z firmą po zakończeniu praktyk. Efekty mierzone są liczbą szkół i uczelni objętych współpracą, uczestników praktyk oraz wizyt edukacyjnych. Praktyka odpowiada na deficyt kompetencji technicznych i zainteresowania zawodami inżynieryjnymi, a firma zyskuje wykwalifikowanych pracowników i skraca czas adaptacji nowych specjalistów.

Bielenda Group

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
529

Kampania „Pomyśl o sobie i działaj!"

Celem projektu była poprawa dobrostanu psychicznego Polek oraz potwierdzenie wpływu kampanii na zmianę postaw odbiorczyń. Kampania obejmowała stworzenie przez firmę Bielenda platformy internetowej z bezpłatnymi materiałami opracowanymi z ekspertkami (psycholożkami i trenerkami) w formie wideopodcastów, podcastów i artykułów. Projekt skierowano do wszystkich kobiet, szczególnie dojrzałych. Inicjatywa odpowiadała na wyzwania, takie jak stereotypy, presja ról czy negatywne postrzeganie dojrzałości. Wpływ działań zmierzono badaniem SW Research, w wyniku którego żaden wskaźnik pozytywnego oddziaływania nie spadł poniżej 93%, a poczucie pewności siebie wzrosło o 44% (N = 58). Kampania osiągnęła ponad 5 mln zasięgu, zapewniła szeroki dostęp do wiedzy i wsparcia. Projekt wzmacnia wizerunek firmy Bielenda jako marki odpowiedzialnej społecznie, wspierającej kobiety nie tylko w pielęgnacji, ale i jakości życia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Biofarm

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
510

Wspieramy Zdrową Rywalizację

Projekt Wspieramy Zdrową Rywalizację w roku 2025 wspierał rozwój sportowy dzieci i młodzieży; objął on swoim zasięgiem 43 kluby z 12 województw oraz 4995 młodych zawodników. Działania koncentrowały się na wsparciu finansowym i organizacyjnym klubów, inicjatywach sportowych oraz edukacji promującej zdrowe nawyki i postawy fair play. Beneficjenci programu to: dzieci, młodzież, trenerzy i rodzice, a partnerzy: kluby sportowe, organizatorzy wydarzeń, społeczności lokalne i pracownicy firmy Biofarm. Program zapewnił uczestnikom stabilne wsparcie klubów, bezpieczne warunki treningowe oraz dostęp do cyklicznych wydarzeń sportowych i edukacyjnych. Efekty mierzono liczbą uczestników i klubów, zasięgiem działań oraz opiniami partnerów. Biofarm wzmocnił wizerunek odpowiedzialnej marki, budował długofalowe relacje społeczne i promował zdrowy, aktywny tryb życia wśród młodych ludzi.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

BMW Group Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
88

Dziewięć samochodów BMW wspiera rozwój praktycznych kompetencji wśród młodych talentów

BMW Group Polska od roku 2019 realizuje program „BMW dla Szkół", polegający na przekazywaniu placówkom edukacyjnym przedprodukcyjnych pojazdów oraz kompletnych zestawów podzespołów do celów szkoleniowych. W 2025 r. firma dostarczyła dziewięć samochodów oraz pakiety części obejmujące minimum 50 elementów (w tym silniki i skrzynie biegów) najbardziej aktywnym szkołom samochodowym i uczelniom technicznym w Polsce. Działanie obejmowało również przeprowadzenie szkoleń technicznych dla 770 uczniów i studentów, prowadzonych przez trenerów marki przy wsparciu lokalnych dealerów. Inicjatywa służy niwelowaniu luki technologicznej w szkolnictwie zawodowym poprzez udostępnienie rzeczywistych systemów serwisowych do nauki praktycznej oraz wspiera rozwój przyszłych kadr dla sektora motoryzacyjnego. Wpływ praktyki w 2025 r. mierzony był wzrostem liczby przekazanych pojazdów o 80% względem lat ubiegłych oraz 20-proc. wzrostem zainteresowania podstronami dotyczącymi kariery w strukturach firmy. Praktyka łączy cele edukacyjne z modelem zrównoważonego wykorzystania zasobów przedprodukcyjnych, integruje działalność biznesową z potrzebami rynku pracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

BNP Paribas Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7300
Partner Strategiczny FOB

Tent Partnership for Refugees: mentoring dla uchodźczyń z Ukrainy

Fundacja BNP Paribas, w ramach strategii wzmacniania różnorodności i przeciwdziałania wykluczeniu, zrealizowała w roku 2025 program mentoringowy dedykowany kobietom z Ukrainy budującym drogę zawodową w Polsce. Inicjatywa, będąca częścią międzynarodowej koalicji Tent Partnership for Refugees, polegała na objęciu uczestniczek indywidualnym wsparciem ze strony kadry menedżerskiej oraz ekspertów HR Banku BNP Paribas i Fundacji BNP Paribas. Podczas cyklu sześciu sesji mentorzy pomagali beneficjentkom w adaptacji do polskiego rynku pracy, tworzeniu profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych oraz budowaniu sieci kontaktów zawodowych. W 2025 r. przeprowadzono łącznie 28 procesów mentoringowych, które nie tylko realnie zwiększyły szanse uczestniczek na zatrudnienie adekwatne do ich wysokich kompetencji, ale także znacząco podniosły ich poczucie własnej wartości w nowym środowisku. Praktyka ta stanowi przykład skutecznego łączenia zaangażowania społecznego z wolontariatem kompetencyjnym, odpowiada na palące wyzwania migracyjne i promuje inkluzywność w sektorze biznesowym. Ze względu na wysoką efektywność program będzie kontynuowany w kolejnych edycjach.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Buglo

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
439

Akademia bezpiecznej i świadomej zabawy Buglo

Praktyka „Bezpieczna zabawa i ekologia" realizowana przez Buglo Play w Koszalinie od lutego 2024 r. ma na celu przeszkolenie dzieci w wieku 3–12 lat w zakresie bezpiecznej zabawy, reagowania w sytuacjach kryzysowych, podstaw pierwszej pomocy oraz ekologii. Spotkania edukacyjne odbywają się comiesięcznie w siedzibie firmy i obejmują dzieci z lokalnych przedszkoli i szkół. W realizację zaangażowani są pracownicy Buglo oraz partnerzy, którymi są firmy ratownicze i instytucje edukacyjne. Praktyka odpowiada na niedostateczną świadomość dzieci w zakresie bezpieczeństwa i edukacji ekologicznej, wspiera jednocześnie odpowiedzialne korzystanie z placów zabaw oraz buduje relacje firmy ze społecznością lokalną. Od początku trwania programu przeszkolono ponad 500 dzieci, w tym około 250 w roku 2025. Dzieci zdobyły praktyczne umiejętności reagowania w sytuacjach kryzysowych, poznawały zasady bezpiecznej zabawy oraz ekologii, co potwierdzają pozytywne opinie placówek edukacyjnych. Efekty inicjatywy mierzone są liczbą uczestników oraz informacją zwrotną od nauczycieli. Program wzmocnił wizerunek firmy Buglo jako eksperta w dziedzinie bezpieczeństwa dzieci i pogłębił więzi organizacji ze społecznością lokalną.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Capgemini Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11500

Projekt „Cyfrowe Ziarna 2.0"

Projekt „Cyfrowe Ziarna 2.0" stanowił wsparcie dla Szkoły Podstawowej nr 23 w Gdyni w pracy z dziećmi o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych. Dzieci były uczone funkcjonowania w środowisku pełnym bodźców cyfrowych. Zespół wolontariacki z Capgemini zauważył rosnące wyzwania neuroatypowych uczniów, w tym około 20 dzieci w spektrum i z ADHD, oraz potrzeby kadry prowadzącej klasy integracyjne. Na tej podstawie przygotował program rozwijający kompetencje edukacyjne i społeczne. Zrealizowano cykl warsztatów dla 220 beneficjentów i beneficjentek: dzieci z klas 2–8, 30 nauczycieli i nauczycielek oraz 10 rodziców i opiekunów. Program obejmował metodologię Kanban do planowania zadań, webinary o AI, warsztaty o emocjach i komunikacji oraz praktykę mindfulness. W inicjatywę zaangażowało się 13 osób z Capgemini, które prowadziły zajęcia. Szkolna biblioteka została doposażona w książki oraz materiały dydaktyczne. Projekt wsparł filary CSR Positive Futures, którymi są włączenia cyfrowe oraz Inclusive Futures, jak integracja i różnorodność, wzmacniając dostęp do edukacji, rozwój kompetencji i empatyczną współpracę w szkole. Partnerami byli SP 23, Stowarzyszenie POMOST oraz trenerka mindfulness. Projekt objął 220 beneficjentów i beneficjentek bezpośrednio i około 300 pośrednio, w tym rodziców, nauczycielii nauczycielek, wolontariuszy i wolontariuszek oraz społeczność dzielnicy. Młodzi zdobyli narzędzia do radzenia sobie z emocjami, przeciążeniem i planowaniem zadań oraz podstawy świadomego korzystania z technologii i AI. Jak podkreślała jedna z nauczycielek, warsztaty uświadomiły, że spokój i koncentracja są umiejętnościami możliwymi do rozwijania.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Kasztelan – dialog społeczny w Sierpcu

W styczniu 2025 r. firma zorganizowała w Sierpcu pierwszą sesję dialogu społecznego wokół Browaru Kasztelan, której celem było lepsze poznanie oczekiwań interesariuszy oraz omówienie wpływu browaru na środowisko, gospodarkę i życie społeczne regionu. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele samorządu, organizacji społecznych, lokalnych firm i instytucji, Państwowej Straży Pożarnej, sąsiedzi oraz pracownicy Kasztelana. Warsztatowa formuła, prowadzona przez niezależnych moderatorów, sprzyjała otwartej wymianie opinii i pozwoliła zidentyfikować kluczowe obszary oczekiwań społecznych, takie jak potrzeba szerszej komunikacji działań środowiskowych, współpraca ze szkołami, realizacja projektów społecznych oraz rozwój inicjatyw związanych z tradycją piwowarską regionu. Rezultaty sesji mierzono zakresem zgłoszonych tematów i ich wykorzystaniem w dalszych działaniach firmy, co pozwoliło lepiej poznać potrzeby otoczenia i stworzyć mocniejsze podstawy do planowania kolejnych inicjatyw. W odpowiedzi na wnioski uczestników opublikowano „Lokalny Raport Wpływu Browaru Kasztelan", podkreślając zaangażowanie firmy w dialog ze społecznością i odpowiedzialne prowadzenie działalności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Harnaś wspiera Strażaków OSP

W roku 2025 marka Harnaś kontynuowała program „Harnaś wspiera Strażaków OSP", którego celem było wsparcie lokalnych ochotniczych straży pożarnych oraz wzmocnienie bezpieczeństwa społeczności. W otwartym plebiscycie wybrano 57 jednostek OSP z całej Polski, które otrzymały łącznie 200 tys. zł na doposażenie. Dodatkowo w Browarze „Kasztelan" zorganizowano dwa szkolenia „Pierwszy Ratownik" dla mieszkańców i radnych Sierpca, realizowane we współpracy z Zarządem OSP. Dzięki praktyce jednostki OSP zyskały lepsze wyposażenie, a uczestnicy szkoleń poszerzyli wiedzę i umiejętności w zakresie pierwszej pomocy, co zwiększyło ich gotowość do reagowania w sytuacjach zagrożenia. Efekty inicjatywy mierzone były liczbą wspartych jednostek, wartością przekazanych środków oraz liczbą przeprowadzonych szkoleń. Program wzmacniał wizerunek marki Harnaś jako odpowiedzialnej społecznie i budował pozytywne relacje z lokalnymi społecznościami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Castorama Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13000
Partner Strategiczny FOB

Warsztaty „Majsterkowo" w Łazienkach Królewskich

Program „Majsterkowo" realizowany w przestrzeni Łazienek Królewskich miał na celu rozwijanie kompetencji technicznych i kreatywnych uczestników poprzez cykl bezpłatnych warsztatów. W 2025 r. odbyło się 10 spotkań dla łącznie około 120 osób, w tym sześć otwartych spotkań dla lokalnej społeczności oraz cztery dedykowane grupom o szczególnych potrzebach, m.in. dzieciom z niepełnosprawnościami i seniorom z domów opieki. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Castorama Polska

Podczas zajęć uczestnicy tworzyli przedmioty z drewna, poznawali surowce i uczyli się bezpiecznego korzystania z narzędzi, a zajęcia były dostosowane do poziomu umiejętności każdej grupy. Praktyka odpowiadała na problem ograniczonego dostępu do edukacji manualnej i technicznej w szkołach, wspierała rozwój samodzielnego tworzenia i umiejętności technicznych. Efektem było zwiększenie kompetencji manualnych uczestników, integracja różnych grup społecznych oraz podniesienie dostępności edukacji praktycznej. Realizacja programu pozwoliła firmie wzmocnić relacje z lokalną społecznością i instytucjami kultury oraz podkreślić społeczne zaangażowanie zgodne z jej profilem działalności (dostarczanie materiałów i narzędzi budowlanych).

Castorama Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13000
Partner Strategiczny FOB

Program „Dobry Dom. Lepszy Start w Dorosłość" – wsparcie młodzieży z pieczy zastępczej

Program Fundacji Castorama „Dobry Dom. Lepszy Start w Dorosłość" wspiera dzieci i młodzież z pieczy zastępczej w przygotowaniu do samodzielnego życia. Inicjatywa łączy poprawę warunków mieszkaniowych w placówkach i rodzinach zastępczych z działaniami wspierającymi zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych. W realizację programu angażują się pracownicy firmy Castorama Polska, wykorzystują swoje kompetencje przy projektach poprawiających warunki życia młodzieży oraz wspierają działania Fundacji Castorama w lokalnych społecznościach. W roku 2025 zrealizowano 50 projektów dla pieczy zastępczej, obejmujących 4538 beneficjentów, w ramach blisko 100 inicjatyw społecznych Fundacji, które dotarły do łącznie 19 308 osób w całej Polsce. W roku 2025 uruchomiono także pilotaż „Bezpieczny Staż", w którym uczestniczyło 26 osób.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Centrum Holding1

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1991

#PozytywnieZaangażowani

Program wolontariatu pracowniczego w formule minigrantów umożliwił realizację oddolnych inicjatyw społecznych. W dwóch etapach wybrano 22 projekty, które dofinansowano kwotą 126 tys. zł. Program obejmował nabór (do 30 kwietnia i 30 września), ocenę, realizację oraz promocję inicjatyw wśród pracowników Holdingu 1 (H1). Działania odpowiadały na lokalne potrzeby, wspierały m.in. osoby w trudnej sytuacji, osoby z niepełnosprawnościami, dzieci i młodzież, sport oraz zwierzęta. Efekty mierzono liczbą zgłoszeń i projektów oraz poziomem zaangażowania pracowników. Program przyczynił się do zwiększenia poczucia sprawczości, rozwinięcia kompetencji uczestników oraz wzmocnienia kultury odpowiedzialności biznesu. Dodatkowo umożliwił organizacjom pożyczanie niezbędnego sprzętu, m.in. sportowego, medycznego i dla schronisk, na które nie mogły pozyskać finansowania.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Ceramika Paradyż

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1100

Biblioteczka Inspiracji PARADYŻ

Ceramika Paradyż zrealizowała kolejną edycję projektu „Biblioteczka Inspiracji PARADYŻ", promującego rozwój osobisty oraz podnoszenie kompetencji miękkich i zarządczych. Inicjatywa wyróżnia się innowacyjnym modelem udostępniania zasobów – zamiast zamkniętej biblioteki zakładowej, firma przekazała nowoczesne publikacje oddziałom biblioteki pedagogicznej w Opocznie i Tomaszowie Mazowieckim, uczyniła je w ten sposób ogólnodostępnymi dla pracowników, uczniów, nauczycieli oraz lokalnej społeczności. Celem praktyki było stymulowanie pozytywnych zmian w obszarze edukacji i kariery zawodowej poprzez ułatwienie dostępu do specjalistycznej literatury. Realizacja projektu przełożyła się na wymierny wzrost statystyk wypożyczeń oraz poprawę jakości kształcenia zawodowego w regionie, gdyż z zasobów aktywnie korzystają pedagodzy szkolący przyszłe kadry. Poprzez integrację z publicznym systemem bibliotecznym, Ceramika Paradyż skutecznie wspiera budowanie kapitału intelektualnego regionu, jednocześnie wzmacnia swój wizerunek jako partnera społecznego i mecenasa rozwoju kompetencji przyszłości.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

CFE Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Rajd Gorących Serc – trzecia edycja

Firma CFE Polska ze współorganizatorami Soudal Polska, Majaland Warszawa, Momentum Capital i Fundacją Crido – zorganizowała trzecią edycję Rajdu Gorących Serc, która odbyła się 6 września 2025 r. w Warszawie. Wydarzenie zgromadziło 310 uczestników – pracowników firm, partnerów biznesowych, pasjonatów kolarstwa i osoby indywidualne. Uczestnicy mogli wybrać trasę 50 km, 100 km lub 250 km, a opłaty startowe oraz wsparcie sponsorów w całości przekazano organizacjom wspierającym osoby z niepełnosprawnościami, m.in. klubowi sportowemu Zero Załamki oraz Fundacji Złotowianka i Fundacji Aktywni bez Barier. Celem praktyki było zebranie środków na sport i rehabilitację osób z niepełnosprawnościami oraz zwiększenie zaangażowania środowiska biznesowego w działania charytatywne. W trzeciej edycji udało się pozyskać ponad 630 tys. zł. Inicjatywa odpowiada na ograniczony dostęp osób z niepełnosprawnością do sportu i rehabilitacji, promuje integrację społeczną poprzez aktywność fizyczną, a jej wpływ mierzono liczbą uczestników i przejechanymi kilometrami, wysokością zebranych środków, a także zaangażowaniem sponsorów, partnerów i wolontariuszy. Projekt wzmacnia kulturę solidarności, społecznego zaangażowanie oraz relacje biznesowe zgodnie ze strategią CSR firmy CFE Polska.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

CFE Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Chillotko – dla Przedszkola Leonardo we Wrocławiu

Firma CFE Polska, we współpracy z Fundacją Ogólnopolski Operator Oświaty, zrealizowała projekt „Chillotko" na terenie Przedszkola Leonardo we Wrocławiu. Polegał on na przekształceniu nieużywanego pasa zieleni w strefę wspierającą rozwój sensoryczny i regulację emocji. Proces realizacji oparto na konsultacjach projektowych z dziećmi i wychowawcami, podczas których powstały koncepcje plastyczne i wizualne strefy, zaadaptowane następnie przez ekspertów pod kątem wymagań psychologicznych oraz techniczno-budowlanych. Prace wykonawcze objęły przygotowanie gruntu, montaż kuchni błotnych, instalację skrzyń z roślinami sensorycznymi oraz aranżację miejsc odpoczynku. Celem inicjatywy było zwiększenie wykorzystania terenów zielonych w tkance miejskiej oraz włączenie podopiecznych w proces współdecydowania o infrastrukturze edukacyjnej. Wpływ praktyki mierzony jest dostępnością nowej przestrzeni dla przedszkolaków oraz realizacją założeń społecznej odpowiedzialności biznesu poprzez wykorzystanie kompetencji budowlanych firmy w działaniach na rzecz lokalnej społeczności. Projekt służy dobremu spędzaniu czasu na zewnątrz oraz wspieraniu rozwoju społecznego dzieci poprzez naukę odpoczynku w otoczeniu natury.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Citi Handlowy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2990
Partner Strategiczny FOB

Żywność najważniejszą potrzebą człowieka

W latach 2024–2025 Bank Żywności w Olsztynie zrealizował pionierski w skali kraju program „Żywność najważniejszą potrzebą człowieka", będący pierwszym polskim projektem sfinansowanym przez Citi Foundation w ramach Global Innovation Challenge. Inicjatywa, koordynowana lokalnie przez Fundację Citi Handlowy, miała na celu transformację doraźnej pomocy żywnościowej w trwały, systemowy model współpracy organizacji społecznych, samorządów i społeczności lokalnych. Kluczowym osiągnięciem projektu było powołanie pięciu konsorcjów społecznych w regionie Warmii oraz udzielenie wsparcia merytorycznego 70 organizacjom pozarządowym. Skala oddziaływania praktyki jest bezprecedensowa: uratowano ponad 1,9 mln kg żywności zagrożonej zmarnowaniem, z której przygotowano przeszło 835 tys. posiłków, docierając z pomocą do 32 451 osób. Projekt nie tylko skutecznie przeciwdziałał wykluczeniu, ale również promował aktywizację osób zagrożonych ubóstwem, a z odzyskiwanej żywności czynił narzędzie realnej zmiany społecznej i wzmocnienia lokalnych usług publicznych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

CK LEGAL Chabasiewicz Kowalska i Wspólnicy

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
17

Mikołajkowa akcja CK LEGAL i Stowarzyszenia „Piękne Anioły"

Mikołajkowa akcja charytatywna CK LEGAL i Stowarzyszenia „Piękne Anioły" to coroczna inicjatywa, której celem jest zapewnienie praktycznego wsparcia wybranemu beneficjentowi w oparciu o realne potrzeby. W ostatniej edycji wsparcie otrzymali uczniowie Zespołu Szkół Specjalnych w Raciborzu – Kancelaria CK LEGAL przekazała materiały do pracowni ceramicznej (glinę, formy, szkliwa i narzędzia), umożliwiając dzieciom i młodzieży z niepełnosprawnościami rozwijanie pasji i umiejętności twórczych. Wybór formy pomocy był celowy – wiele szkół specjalnych musi w pierwszej kolejności finansować potrzeby bieżące, a środki na rozwój talentów są ograniczone. Inicjatywa przyniosła realny efekt: uczniowie mogli kontynuować zajęcia, a pracownicy CK LEGAL wykazali duże zaangażowanie, wybierając beneficjenta w ramach ankiety. Projekt wzmocnił kulturę odpowiedzialności społecznej i zintegrował zespół wokół wspólnego celu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

COPERNICUS Podmiot Leczniczy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2969

Rodzinny festyn prozdrowotny z okazji Dnia Dziecka – promocja zdrowia, bezpieczeństwa i integracji społecznej

Spółka od lat organizuje rodzinny festyn prozdrowotny z okazji Dnia Dziecka na terenie Szpitala im. M. Kopernika. Wydarzenie promuje zdrowy styl życia, edukację zdrowotną, bezpieczeństwo oraz integrację z lokalną społecznością, łączy zabawę z profilaktyką. W 2025 r. program obejmował pokazy grup Ratownictwa Medycznego, Straży Pożarnej i Policji (w tym spotkanie z psem służbowym Komisarzem Mentosem), strefę „Zdrowa i Piękna Mama" oraz działania medyczne: samobadanie piersi, przeglądy stomatologiczne, badania skóry dermatoskopem, pomiar ciśnienia i poziomu cukru, BMI, spirometrię, morfologię i PSA. Corocznie festyn przyciąga około 800 uczestników, zwiększa świadomość zdrowotną, promuje profilaktykę i wczesną diagnostykę, buduje wizerunek szpitala jako miejsca przyjaznego pacjentom oraz integruje pracowników i mieszkańców. Poza tym można nauczyć się udzielania pierwszej pomocy, Wydarzenie realizowane jest we współpracy z partnerami społecznymi, edukacyjnymi i służbami publicznymi, wzmacnia lokalne relacje instytucji działających na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

COPERNICUS Podmiot Leczniczy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2969

„Białe Soboty Audiologiczne" – bezpłatna diagnostyka słuchu

W lipcu i grudniu 2025 r. Przyszpitalna Poradnia Audiologiczna oraz Kliniczny Oddział Otolaryngologii AMiSNS Szpitala im. M. Kopernika w Gdańsku zorganizowały akcję „Białe Soboty Audiologiczne". Celem było zwiększenie dostępności do specjalistycznej diagnostyki słuchu, wczesne wykrywanie zaburzeń, podniesienie świadomości profilaktyki chorób narządu słuchu oraz promocja prozdrowotnych postaw. Ideą akcji było przeciwdziałanie wykluczeniu zdrowotnemu poprzez zaoferowanie bezpłatnych badań i konsultacji. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

COPERNICUS Podmiot Leczniczy

W 2025 r. z konsultacji skorzystało 50 pacjentów, którzy otrzymali pełne badanie otolaryngologiczne i audiologiczne, specjalistyczne porady, ustalenie przyczyny ubytku słuchu oraz plan dalszego leczenia lub rehabilitacji, w tym omówienie aparatów słuchowych i implantów. Inicjatywa zapewniła wczesną diagnostykę, zwiększyła świadomość zdrowotną oraz wzmocniła relacje szpitala ze społecznością lokalną.

Credit Agricole Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3903
Partner Strategiczny FOB

Konferencja CA Green Day – „Inwestuj z nową energią!"

Bank Credit Agricole zorganizował całodniowe wydarzenie edukacyjne dedykowane klientom korporacyjnym, partnerom biznesowym oraz pracownikom, koncentrujące się na mechanizmach łagodzenia zmian klimatu oraz na finansowaniu transformacji energetycznej. Celem praktyki było udostępnienie wiedzy o instrumentach finansowych wspierających zielone inwestycje oraz prezentacja oferty banku w obszarze ESG jako narzędzia realnego wsparcia biznesowego w procesie odchodzenia od paliw kopalnych. W konferencji uczestniczyło co najmniej 100 osób, które zapoznały się ze strategiczną rolą finansowania zrównoważonego rozwoju oraz z ekosystemem wsparcia oferowanym przez instytucję. Wpływ inicjatywy mierzony był poziomem zaangażowania uczestników oraz wzrostem zainteresowania produktami zielonymi po zakończeniu wydarzenia, co przełożyło się na osiągnięcie przez bank salda finansowania ESG na poziomie 2,24 mld zł na koniec roku 2025. Praktyka ta stanowi element integracji celów środowiskowych z działalnością operacyjną banku, wspiera budowę portfela zrównoważonych aktywów oraz wzmacnia rozpoznawalność instytucji jako partnera w procesie transformacji niskoemisyjnej całego łańcucha wartości.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

CSRinfo

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
12
Partner Strategiczny FOB

Uruchomienie 12. edycji studiów podyplomowych Menedżer ESG

Praktyka CSRinfo przygotowywała profesjonalistów do wdrażania strategii ESG i rozwijania kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju. Program obejmował roczne studia podyplomowe prowadzone przez ekspertów-praktyków we współpracy z Uniwersytetem Civitas. Adresatami byli specjaliści ESG i ich pracodawcy, a celem – wypełnienie luki kompetencyjnej i wsparcie rynku w budowaniu dojrzałości ESG. W roku 2025 zrealizowano 12. edycję studiów; utrzymano stabilny nabór. Absolwenci zdobyli praktyczne umiejętności w raportowaniu ESG, analizie ryzyk i wdrażaniu działań zrównoważonych. Rezultaty mierzono liczbą absolwentów, satysfakcją uczestników i wykorzystaniem kompetencji w pracy zawodowej, co wzmocniło pozycję CSRinfo jako lidera edukacji ESG.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

D&R Dispersions and Resins

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
100

Transfer wiedzy z przemysłu do edukacji – szkolenia nauczycieli w D&R

Zrealizowano praktykę mającą na celu wsparcie rozwoju kompetencji nauczycieli kształcących przyszłych specjalistów dla branży chemicznej oraz wzmocnienie współpracy przedsiębiorstwa z lokalnym systemem edukacji. W ramach działania przeprowadzono praktyczne szkolenie dla czterech nauczycielek Zespołu Szkół Chemicznych we Włocławku, obejmujące prezentację procesów produkcyjnych, metod kontroli jakości oraz zasad bezpieczeństwa i ochrony środowiska stosowanych w firmie. Adresatki praktyki zyskały aktualną, praktyczną wiedzę o wymaganiach branży chemicznej, którą mogą wykorzystywać w pracy dydaktycznej. Efekty mierzone były liczbą przeszkolonych nauczycieli oraz zakresem przekazanej wiedzy dotyczącej technologii i standardów przemysłowych. Praktyka wzmocniła współpracę firmy ze środowiskiem edukacyjnym i przyczyniła się do rozwoju kompetencji przyszłych kadr dla przemysłu chemicznego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Dalkia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
700

Nagroda Women's Energy in Transition – edycja polska

Women's Energy in Transition – Polish Edition to program realizowany przez Grupę Dalkia Polska we współpracy z 11 uczelniami technicznymi: Akademią Górniczo-Hutniczą oraz Politechnikami Białostocką, Częstochowską, Gdańską, Krakowską, Lubelską, Łódzką, Poznańską, Śląską, Warszawską i Wrocławską. Celem czwartej edycji jest wyróżnienie najlepszych prac dyplomowych poświęconych transformacji energetycznej oraz wspieranie rozwoju zawodowego kobiet w sektorze energetycznym. Program realizowany jest pod patronatem honorowym Ambasady Francji w Polsce, przy wsparciu partnerów instytucjonalnych i branżowych. Nabór prac zakończył się 15 grudnia 2025 r., a zgłoszenia oceniane są w dwóch kategoriach (inżynierskiej i magisterskiej) według czterech kryteriów: zgodności z tematyką transformacji energetycznej, innowacyjności, potencjału wdrożeniowego oraz motywacji autorki. Adresatkami programu są studentki i absolwentki kierunków technicznych. Inicjatywa odpowiada na wyzwanie niskiej reprezentacji kobiet w sektorze energetycznym i jest spójna z działalnością firmy w obszarze transformacji energetycznej oraz rozwoju kompetencji przyszłych kadr branży. W czwartej edycji programu wpłynęły 54 zgłoszenia, co stanowi rekordową liczbę w historii inicjatywy. Najczęściej poruszane tematy dotyczyły fotowoltaiki oraz jej integracji z budownictwem i elektromobilnością, a także technologii wodorowych, energetyki jądrowej oraz bioenergii. Zgłoszenia są oceniane przez jury złożone z przedstawicieli uczelni partnerskich i firmy Dalkia Polska. Rezultaty ilościowe mierzone są liczbą zgłoszeń oraz zakresem tematycznym prac. Program wzmacnia współpracę firmy ze środowiskiem akademickim oraz wspiera rozwój przyszłych specjalistek sektora energetycznego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Dalpo Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
370

Wspieramy gminny turniej Rummikub

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Dobra praktyka polegała na sponsorowaniu I Gminnego Turnieju Rummikub w Szkole Podstawowej im. Arkadego Fiedlera w Chomęcicach. Celem było wsparcie organizacji wydarzenia, zapewnienie nagród i zaplecza oraz umożliwienie udziału uczniom szkół podstawowych z gminy Komorniki. Beneficjentami byli uczniowie, a pośrednio korzyści odniosła lokalna społeczność. Inicjatywa wspiera rozwój kompetencji logicznych, matematycznych i społecznych dzieci poza edukacją formalną. Firma osiągnęła zarówno rezultaty ilościowe – udział kilkudziesięciu uczniów i zapewnienie nagród – jak i jakościowe: wzrost zaangażowania młodzieży, pozytywny odbiór wydarzenia oraz wzmocnienie wizerunku firmy jako partnera edukacji. Uczniowie mieli okazję rozwijać umiejętności w atrakcyjnej, praktycznej formie, a inicjatywa wpisuje się w strategię społecznej odpowiedzialności biznesu.

Dalpo Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
370

Konkurs dla dzieci – budowanie świadomości ekologicznej

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Firma Dalpo w 2025 r. zorganizowała kolejną edycję ogólnofirmowego konkursu o nazwie „Magia Recyklingu" dla dzieci pracowników. Działanie polegało na przeprowadzeniu konkursu, w którym dzieci przygotowywały prace z materiałów wtórnych; inicjatywa jest realizowana od roku 2024 i ma charakter ogólnofirmowy. W realizację zaangażowani byli pracownicy i ich rodziny, a beneficjentami były dzieci oraz społeczność firmowa. Praktyka odpowiadała na wyzwanie budowania wśród najmłodszych świadomości ekologicznej i odpowiedzialnej postawy wobec odpadów. Wpływ zmierzono liczbą uczestników, zgłoszonych prac oraz poziomem zaangażowania rodzin. Motywacją była chęć kształtowania postaw prośrodowiskowych oraz wzmacniania kultury organizacyjnej. Inicjatywa wspiera działalność firmy z branży opakowaniowej, promując recykling, gospodarkę o obiegu zamkniętym i odpowiedzialność środowiskową. Firma osiągnęła rezultat w postaci zaangażowania kilkudziesięciu dzieci w konkurs oraz przygotowania wielu prac wykonanych z materiałów wtórnych, co przełożyło się na realne zwiększenie świadomości ekologicznej wśród rodzin pracowników. Organizacja jakościowo wzmocniła kulturę odpowiedzialności i integrację zespołu. Adresaci zyskali wiedzę o recyklingu, możliwość kreatywnego rozwoju oraz poczucie przynależności do organizacji. Rezultaty zmierzono liczbą uczestników, prac i poziomem zaangażowania. Organizacja umożliwiła uczestnikom inicjatywy wygranie atrakcyjnych nagród. Wzmocniła także relacje z pracownikami, jak również wizerunek marki.

Dalpo Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
370

Aktywne Wakacje w Mieście

Firma wsparła projekt „Aktywne Wakacje w Mieście" Fundacji Amici, co umożliwiło organizację zajęć sportowych, edukacyjnych i integracyjnych dla dzieci z rodzin o ograniczonych możliwościach finansowych. Dzięki wsparciu określona grupa dzieci mogła spędzić wakacje w sposób bezpieczny, aktywny i rozwijający; dzieci uczestniczyły w różnorodnych formach aktywności, które w innych warunkach mogłyby być dla nich niedostępne. Rezultatem było wzmocnienie wizerunku firmy jako odpowiedzialnego partnera społecznego, a adresaci praktyki zyskali dostęp do wartościowych doświadczeń wakacyjnych oraz wsparcia w rozwoju umiejętności społecznych i fizycznych. Efekty oceniono na podstawie liczby uczestników oraz zrealizowanego programu zajęć.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Danone

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500

Druga edycja „Akademii Pozytywnego Wpływu" DANONE dla start-upów

Grupa spółek DANONE, we współpracy z Akademią Leona Koźmińskiego oraz Koźmiński Business Hub, realizuje program „Akademia Pozytywnego Wpływu", dedykowany start-upom dążącym do integracji celów społecznych i środowiskowych z modelem biznesowym. Zadaniem inicjatywy jest transfer wiedzy w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz wsparcie organizacji w procesie dostosowania działań do standardów certyfikacji B Corp. Program opiera się na formule współpracy międzysektorowej, łączącej doświadczenie biznesowe ekspertów DANONE z wiedzą akademicką i innowacyjnością start-upów. W drugiej edycji projektu uczestniczyło dziewięć przedsiębiorstw z różnych sektorów. Przedsiębiorstwa wzięły udział w czterech sesjach tematycznych dotyczących m.in. zarządzania wpływem i certyfikacji. Praktyka zakończyła się prezentacjami modeli biznesowych dostosowanych do mierzenia i raportowania wpływu społeczno-gospodarczego. Efekt inicjatywy mierzony jest liczbą przeszkolonych liderów oraz stopniem implementacji założeń ESG w strukturach uczestniczących podmiotów. Działanie to służy budowie ekosystemu odpowiedzialnego biznesu i stanowi rozszerzenie zobowiązań firmy w ramach ruchu Benefit Corporations, promując standardy zrównoważonego rozwoju poza wewnętrznymi strukturami organizacji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

DB CARGO POLSKA

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2800
Partner Strategiczny FOB

Kolej na pomaganie – program wolontariatu pracowniczego

Firma zrealizowała osiem inicjatyw pomocowych (w tym program „Zamień komórkę na planszówkę", akcje „Dobry Pomysł" oraz „Kolej na Doczepkę"), w które zaangażowało się ponad 30 wolontariuszy. Program wolontariatu pracowniczego prowadzony jest od 12 lat. W tym czasie zrealizowano ponad 120 inicjatyw z udziałem przeszło 500 osób. W 2025 r. działania trwały cały rok i obejmowały wsparcie lokalnych oraz ogólnopolskich organizacji, takich jak Caritas. W ramach jedenastej edycji konkursu „Dobry Pomysł" zrealizowano pięć projektów grantowych. Akcja „Zamień komórkę na planszówkę" objęła sześć placówek, miała na celu przeciwdziałanie fonoholizmowi. Wolontariusze uczestniczyli także w inicjatywach ogólnopolskich, m.in. organizowali wigilię dla potrzebujących i samotnych w grudniu 2025 r. w kilku miastach województwa śląskiego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Deloitte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500
Partner Strategiczny FOB

Kompleksowy Program Wsparcia Rozwoju Deloitte dla Studentów i Studentek

W roku 2025 Deloitte kontynuowało praktyki i programy rozwojowe dla studentów, mające na celu przygotowanie ich do pracy w audycie, podatkach i doradztwie transakcyjnym. W ramach działań zrealizowano warsztaty „Unlock the Audit" oraz „Xplore Audit" online, uruchomiono dwuletni „Snowball Program" dla osób rozpoczynających karierę w audycie, prowadzono spotkania „Tax Vibe" dla zainteresowanych podatkami oraz konkurs „Dealmaker Academy" w obszarze M&A. W programach uczestniczyło ponad 1 tys. osób, z czego 330 stacjonarnie, a 670 online, a działania promocyjne dotarły do ponad 600 tys. odbiorców. Adresaci zdobyli praktyczne doświadczenie w pracy nad realnymi case'ami biznesowymi, uzyskali bezpośredni feedback od ekspertów Deloitte i możliwość korzystania ze skróconych ścieżek rekrutacyjnych. Rezultaty mierzone były frekwencją, aktywnością, oceną jakości rozwiązań i ewaluacją uczestników. Program przyczynił się do wzmocnienia marki pracodawcy, budowy silnej bazy talentów dla działów Audit & Assurance, Tax & Legal i Advisory oraz popularyzacji praktycznej wiedzy wśród studentów kierunków ekonomicznych i prawniczych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Deloitte

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500
Partner Strategiczny FOB

EveryDEI Stories – podcast Deloitte o odwadze, różnorodności i prawdziwej zmianie

EveryDEI Stories to podcast Deloitte Poland, w którym głos oddano osobom realnie kształtującym kulturę organizacyjną, działającym w sieciach pracowniczych, wspierającym społeczność LGBTQ+, przełamującym stereotypy płciowe oraz mówiącym o doświadczeniach rodzicielskich i neuroróżnorodności. Celem działania było stworzenie między październikiem 2024 a czerwcem 2025 r. sześciu odcinków i dotarcie z nimi do szerokiego grona odbiorców w firmie i poza firmą. Podcast odpowiadał na problem niskiej widoczności grup mniejszościowych i braku przestrzeni do autentycznego dialogu o DEI. Każdy odcinek dostępny był na YouTube na stronie Deloitte z tłumaczeniem na polski język migowy, z napisami w wersji polskiej i angielskiej oraz pełną transkrypcją. Prowadząca opisywała wygląd studia i gości, dbając o to, aby treść była dostępna dla jak najszerszego grona odbiorców. Wpływ działań mierzono zasięgami, odsłuchami oraz zaangażowaniem społeczności. Inicjatywa rozwijana była jako długofalowy element strategii DEI Deloitte i realizowana przy wsparciu kierownictwa firmy. Program przyniósł 220 tys. odtworzeń, 2,7 mln wyświetleń kampanii, 33 tys. wejść organicznych z Google oraz 76 tys. odsłuchów w grupie docelowej 25–44 lata. Wzrost liczby członków sieci pracowniczych wyniósł 17%. Beneficjenci zyskali widoczność, reprezentację i przestrzeń do rozmowy o doświadczeniach często pomijanych w biznesie. Model dostępnej komunikacji zastosowany w podcaście mógł stanowić inspirację dla innych organizacji rozwijających działania DEI.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

dmTECH oddział w Polsce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
80

futureTECH

Praktyka dotyczy edukacji przyszłych ekspertów branży digital i technologicznej poprzez spotkania specjalistów dmTECH ze studentami, słuchaczami studiów podyplomowych oraz uczestnikami konferencji. Obejmowała przekazywanie wiedzy z obszarów technologii, e-commerce i rozwoju kariery. W 2025 r. zrealizowano 215 godzin zajęć na uczelniach, m.in. na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu (Centrum Współpracy z Biznesem), Uniwersytecie Dolnośląskim DSW oraz w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie. Po raz pierwszy odbyły się także warsztaty dla studentek prowadzone przez dmTECH PL Women in TECH. Łącznie przeprowadzono 215 godzin warsztatów, ćwiczeń i wykładów w ramach studiów licencjackich, inżynierskich, magisterskich, podyplomowych i MBA. Średnia ocena zajęć wyniosła 4,84/5, a wydarzenie Women in TECH uzyskało NPS +100 i ocenę 9,9/10. Projekt wspiera rozwój uczestników i pracowników dmTECH. Został on wyróżniony przez Uniwersytet Ekonomiczny za współpracę w roku akademickim 2025/2026.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

DOZ

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500

Kampania „Zdrowy Mózg" DOZ Fundacji dbam o zdrowie

Celem ogólnopolskiej kampanii „Zdrowy Mózg" było dotarcie z edukacją o zdrowiu mózgu do seniorów oraz zwiększenie ich świadomości w zakresie profilaktyki chorób otępiennych. Inicjatywa odpowiada na wyzwanie demograficzne i problem izolacji społecznej osób starszych. Motywacją firmy było przeciwdziałanie wykluczeniu edukacyjnemu seniorów. W roku 2025 zorganizowano 108 spotkań edukacyjnych w klubach seniora, DPS-ach i na uniwersytetach trzeciego wieku, w tym wykłady ekspertów oraz konferencje lokalne, pod honorowym patronatem sekretarz stanu w KPRM, Marzeny Okły-Drewnowicz. Partnerami merytorycznymi były samorządy i lokalne organizacje społeczne. Projekt wspierał misję „Pacjent w centrum uwagi", wzmacniał rolę farmaceutów w edukacji zdrowotnej i funkcję aptek jako miejsc wspierających zdrowie publiczne. W ramach działań przeszkolono blisko 25 tys. seniorów, a materiały edukacyjne dotarły do niemal 5 mln odbiorców. Efektem było zwiększenie wiedzy o profilaktyce oraz aktywizacja społeczna uczestników. Skuteczność mierzono liczbą spotkań, statystykami uczestnictwa i zasięgami medialnymi. Inicjatywa wzmocniła pozycję firmy jako odpowiedzialnego partnera systemu ochrony zdrowia i rozwijała kompetencje zespołu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

DOZ

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500

Aktywny senior – „Przystań Seniora"

Celem praktyki jest aktywizacja seniorów, przeciwdziałanie wykluczeniu oraz poprawa bezpieczeństwa poprzez edukację zdrowotną, prawną i obywatelską. Inicjatywa odpowiada na problem samotności, izolacji oraz ograniczonego dostępu do rzetelnej wiedzy o zdrowiu osób starszych. Motywacją firmy było niwelowanie barier społecznych i wspieranie aktywności intelektualnej, która wydłuża sprawność seniorów. W roku 2025 w ramach programu „Przystań Seniora" zorganizowano cykl konferencji z udziałem ekspertów: lekarzy, psychologów i funkcjonariuszy Policji. Wydano materiały edukacyjne, rozdano „Koperty Życia" i rozwinięto akcję „Książka dla Seniora" (przekazano ponad 500 książek do placówek partnerskich). Dodatkowo odbyły się koncerty terapeutyczne oraz działania edukacyjne w mediach społecznościowych. Partnerami byli m.in. rzecznik ds. seniorów i wolontariusze, a adresatami seniorzy oraz łódzkie centra seniora. Wpływ mierzono liczbą uczestników spotkań, wolumenem przekazanych książek i materiałów oraz zasięgami w mediach społecznościowych. Projekt wzmocnił wizerunek firmy jako instytucji zaufania publicznego, tworzącej bezpieczną przestrzeń edukacyjną dla seniorów. Efektem jakościowym jest wzrost poczucia przynależności i bezpieczeństwa wśród uczestników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

DOZ

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4500

DOZkonała lekcja zdrowia

Celem praktyki było zwiększenie świadomości pacjentów na temat bezpiecznego stosowania leków i suplementów oraz promowanie konsultacji z personelem medycznym. Inicjatywa odpowiadała na problem braku wiedzy o interakcjach leków i konieczności ścisłego przestrzegania zaleceń lekarskich, wpisywała się w misję firmy dotyczącą rzetelnej informacji i edukacji w obszarze odpowiedzialnego dbania o zdrowie. W 2025 r. firma zrealizowała ogólnopolską kampanię edukacyjną opartą na merytorycznych materiałach przygotowanych przez ekspertów, w tym magistrów farmacji. Komunikację uatrakcyjniły ilustracje Henryka Sawki, a wsparcie merytoryczne zapewniły Instytut Opieki Farmaceutycznej AEH, Narodowy Instytut Geriatrii, Reumatologii i Rehabilitacji oraz Polskie Towarzystwo Farmaceutyczne. Kampanię monitorowano poprzez analizę zasięgów oraz zainteresowanie poradnictwem farmaceutycznym. Projekt wspiera strategię firmy jako lidera opieki farmaceutycznej, buduje wizerunek ekspercki i zaufanie oraz promuje kompetencje zawodowe farmaceutów, łączy edukację społeczną z działalnością biznesową.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Ekoenergetyka – Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
821

Włączające zajęcia sportowe dla społeczności lokalnej

W 2025 r. Fundacja Ekoenergetyki nawiązała współpracę z Fundacją Avalon, w ramach której zorganizowano w Zielonej Górze zajęcia taneczne integrujące dzieci z niepełnosprawnościami i dzieci pełnosprawne. Inkluzywne zajęcia, w których wzięło udział 24 dzieci, rozwijają współpracę, empatię i wzajemną pomoc, a także przełamują stereotypy dotyczące osób z niepełnosprawnościami. Wspólne działania pozwoliły również sfinansować specjalistyczny turnus rehabilitacyjny dla dziewczynki z zespołem Retta. Projekt wzmacnia lokalną społeczność, wizerunek Fundacji jako odpowiedzialnego pracodawcy i promuje trwałe wartości integracji. Inicjatywa jest kontynuowana w 2026 r.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Ekoenergetyka – Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
821

Ekoenergetyczna Mapa Smaków

W 2025 r. firma przygotowała publikację promującą region lubuski, dostępną bezpłatnie w formie papierowej i elektronicznej. Przewodnik skierowano do pracowników, współpracowników oraz lokalnej społeczności zielonogórskiej, a treści powstały we współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami, restauratorami i historykami. Publikacja odnotowała 14 tys. wyświetleń w wersji cyfrowej. Projekt wspiera cele biznesowe, służy jako narzędzie budujące relacje z zagranicznymi kontrahentami, łączy lokalny patriotyzm z profesjonalną promocją regionu, a także wspieraniem lokalnych przedsiębiorców. Rezultaty mierzone są liczbą wejść na stronę oraz wyświetleń w social mediach.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Energa Grupa ORLEN

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8856
Partner Strategiczny FOB

Świeć się z Energą

Projekt łączy ogólnopolską rywalizację miast z dobroczynnością, wspiera integrację społeczną, lokalny patriotyzm, estetykę dekoracji świątecznych i efektywność energetyczną oraz pomaga w walce z ubóstwem energetycznym. W edycji 2025/2026 plebiscyt przyciągnął ponad 300 uczestników, wyłonił 16 „mistrzów regionów", a laureaci otrzymali łącznie 200 tys. zł na zakup energooszczędnych urządzeń AGD. Spośród 350 miast natomiast zwyciężył Chełm – zdobył 60 tys. zł. Wsparcie trafia do placówek opiekuńczych, seniorów, rodzin w trudnej sytuacji oraz ośrodków pracujących z dziećmi i osobami z niepełnosprawnościami. Przydział nagród odbywa się we współpracy z lokalnymi MOPS-ami i MOPR-ami, a zakupione urządzenia odpowiadają rzeczywistym potrzebom. Projekt realizuje Energa we współpracy z mediami lokalnymi i instytucjami społecznymi. Inicjatywa wspiera wizerunek marki oraz cele biznesowe Energa Obrót i Energa Oświetlenie. W edycji 2025/2026 oddano ponad 760 tys. głosów, a projekt wygenerował blisko 2 tys. publikacji medialnych. Energa Oświetlenie – promując modernizację i oszczędności energetyczne – przyznała też nagrodę specjalną w postaci audytu oświetlenia dla miejscowości Pieniężno.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Energa Grupa ORLEN

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8856
Partner Strategiczny FOB

Planeta Energii

Planeta Energii to ogólnopolski program edukacyjny Energi dla dzieci z przedszkoli i szkół podstawowych (od zerówki do klasy 3), który uczy bezpiecznego korzystania z energii, segregacji odpadów, oszczędzania zasobów i ochrony przyrody. Nauczyciele korzystają z eksperckich materiałów i scenariuszy z PlanetaEnergii.pl, realizują lekcje i konkursowe zadania, które aktywizują całe placówki oraz lokalnych interesariuszy (seniorzy, strażacy, leśnicy, samorządy). W czternastej edycji programu 100 wyróżnionych klas otrzymało pakiety do miniogrodów deszczowych, trzy zwycięskie placówki dostały po 12 tys. zł na edukację przyrodniczą i pikniki przyrodnicze z ambasadorami. W 2025 r. zgłoszono 529 klas i ponad 600 nauczycieli, zaangażowano 14 tys. uczniów w działania w szkołach i społecznościach lokalnych. Program wspierali eksperci i osobowości, m.in. Marzena Rogalska, Krystian Hanke, Aneta Chmielińska i Przemek Staroń. Informacja o akcji dotarła do około 20 tys. placówek, w mediach odnotowano około 500 wzmianek i zasięg 5 mln osób. Od 2010 r. w programie wzięło udział około 325 tys. dzieci i 7 tys. nauczycieli.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Energa Grupa ORLEN

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8856
Partner Strategiczny FOB

Drużyna Energii

Drużyna Energii to autorski, ogólnopolski program sportowo-edukacyjny Grupy Energa dla uczniów klas 4–7. Łączy on aktywność fizyczną z edukacją o odnawialnych źródłach energii i o współpracy w grupie. Program promuje ruch w szkołach poprzez coroczny konkurs i wyposażanie placówek w sprzęt sportowy. Na platformie DruzynaEnergii.pl nauczyciele otrzymują zestawy ćwiczeń, a o sukcesie decyduje frekwencja i zaangażowanie uczniów, nie wynik sportowy. W 2025 r. zgłosiło się 401 placówek, a ponad 20 tys. uczniów wykonało blisko 200 tys. ćwiczeń. 100 szkół otrzymało zestawy strojów (30 kompletów dla uczniów, 3 dla nauczycieli). Pięć zwycięskich placówek odwiedzili ambasadorzy: Piotr Gruszka, Anna Rogowska, „Kaluch" i Jerzy Mielewski. Finałowy, dwudniowy turniej w Gdańsku zgromadził drużyny po 20 uczniów, a zwyciężyła SP nr 12 w Tczewie. Program dotarł do ponad 10 tys. placówek, w mediach odnotowano 300 wzmianek i zasięg 3 mln osób. Od 2017 r. w ośmiu edycjach uczestniczyło 150 tys. uczniów z około 1 tys. szkół.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Energa Grupa ORLEN

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8856
Partner Strategiczny FOB

Domy Dobrej Energii

Energa realizuje autorski program wspierający dzieci z placówek opiekuńczo wychowawczych poprzez zmniejszenie kosztów energetycznych i zapewnienie wsparcia rozwojowego. Celem było wyposażenie placówek w instalacje fotowoltaiczne i magazyny energii oraz objęcie programem działań edukacyjnych i wytchnieniowych. Program odpowiada na wyzwania energetyczne placówek, wykluczenie społeczne i potrzebę wsparcia emocjonalnego młodzieży, a efekty mierzone są liczbą placówek, mocą zainstalowanych systemów, frekwencją wydarzeń i liczbą dzieci korzystających z działań. W pięciu edycjach zamontowano panele PV o mocy 399,56 kWp i magazyny 77,42 kWh w 39 placówkach, objęto wsparciem blisko 800 dzieci. W 2025 r. działania koncentrowały się m.in. na placówkach w Gdańsku, Straszynie, Malborku, Nowej Wsi Lęborskiej, Wydrznie, Karlinie i Lubaniu. Program poszerzono o wolontariat pracowniczy, wspólne obchody Dnia Dziecka, projekt literacko-edukacyjny „Offline Story" z przekazaniem 1650 książek oraz dzielenie się doświadczeniem integracji międzypokoleniowej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Energa Grupa ORLEN

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8856
Partner Strategiczny FOB

Aktywni Charytatywni

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Celem dwunastej edycji programu „Aktywni Charytatywnie" było osiągnięcie zakładanego dystansu, który umożliwił przekazanie środków co najmniej pięciu beneficjentom na obszarze działalności Grupy Energa. Program realizowano w 2025 r. jako całoroczny projekt społeczny i wolontariat grupowy, we współpracy z Fundacją Energa i zespołem z innych spółek Grupy. Uczestnicy rejestrowali aktywność na platformie, a w pięciu miastach (Kalisz, Płock, Ostrołęka, Elbląg, Gdańsk) przygotowano strefy ruchu umożliwiające pracownikom aktywne wykorzystanie przerw w pracy. Interesariuszami byli pracownicy, ich rodziny, lokalne społeczności i organizacje społeczne. Praktyka odpowiadała na wyzwania zdrowotne, społeczne i środowiskowe, promując zrównoważony transport. Wpływ mierzono liczbą uczestników, sumą kilometrów i wskazaniami beneficjentów. W roku 2025 uczestnicy pokonali 476 294 km, niemal dwukrotnie przekraczając cel, co umożliwiło przekazanie 250 tys. zł organizacjom społecznym. W programie wzięło udział 810 osób, a strefy aktywności wygenerowały 5382 km. Łącznie od początku programu uczestnicy pokonali 4 886 269 km, a pomoc o wartości 2 mln 830 tys. zł trafiła do ponad 150 placówek. Inicjatywa promuje zrównoważoną mobilność i rozwija kulturę odpowiedzialności, daje uczestnikom realny wpływ na działania społeczne w otoczeniu.

Energopomiar

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
250

Wiosenne warsztaty w ogrodzie botanicznym

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Energopomiar we współpracy z Pracownią Edukacji Przyrodniczej i Ekologicznej Śląskiego Ogrodu Botanicznego w Mikołowie, w ramach programu wolontariatu pracowniczego „Potrzebna pomoc", zorganizował warsztaty dla pracowników i ich rodzin z elementami edukacji ekologiczno-przyrodniczej. Celem projektu było obcowanie z przyrodą, przekazanie dzieciom i dorosłym treści o tematyce ekologicznej oraz integracja zarówno na poziomie własnej rodziny i przyjaciół, jak i z kolegami i koleżankami z pracy. W wydarzeniu mogli wziąć udział zarówno rodzice z dziećmi, jak i dorosłe osoby z osobami towarzyszącymi (po to, aby rozszerzyć ofertę także dla osób nieposiadających dzieci). Dorośli i starsze dzieci uczestniczyli w warsztatach zielarskich „O czym szumią zioła", podczas których była mowa o wyjątkowych właściwościach roślin, ich wykorzystywaniu do leczenia i pielęgnacji oraz w kuchni. Zwieńczeniem zajęć było zrobienie naturalnego repelentu w formie roll-on. Młodsze dzieci z rodzicami wzięły udział w warsztatach „Kicuś i Szarak", na które składała się bajka opowiadana w formie teatrzyku kamishibai oraz zajęcia plastyczne. Obie grupy uczestniczyły w grze terenowej o tematyce przyrodniczej. Warsztaty miały wymiar integracyjny i edukacyjny. Uczestnicy i uczestniczki z dziećmi i osobami towarzyszącymi – w sumie 50 osób – spędzili czas wolny w otoczeniu przyrody Śląskiego Ogrodu Botanicznego, słynącego z różnorodności siedlisk oraz bogatej flory i fauny. Zajęcia prowadziły osoby zajmujące się edukacją ekologiczną.

Energopomiar

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
250

Kobieca siła: od wypalenia do spełnienia

W marcu odbyły się dwudniowe warsztaty szkoleniowe „Kobieca siła: od wypalenia do spełnienia", zrealizowane w ramach programu wolontariatu pracowniczego Energopomiaru pod nazwą „Potrzebna pomoc" w partnerstwie z Fundacją WIEM i UMIEM. Głównym celem warsztatów była pomoc uczestniczkom w odnalezieniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w pokonaniu poczucia wypalenia i lęku oraz w zintegrowaniu swoich pasji, talentów i wartości w celu osiągnięcia wysokiego, satysfakcjonującego poziomu samorealizacji. Warsztaty były skierowane do kobiet w każdym wieku, znajdujących się na różnych etapach życia. Zajęcia prowadził specjalista w zakresie dydaktyki zdolności oraz rozwoju osobistego. Warsztaty były odpowiedzią na potrzeby społeczne, takie jak: radzenie sobie ze stresem i wypaleniem, promowanie zdrowia psychicznego, wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego, potrzeba tworzenia silnych i wspierających społeczności. Przedsięwzięcie wpisywało się w strategię CSR Energopomiaru. Projekt szkoleniowy miał na celu pomoc kobietom w identyfikacji źródeł braku satysfakcji, budowaniu pozytywnego obrazu siebie, wzmacnianiu poczucia własnej wartości, ustalaniu celów i dążeniu do samorealizacji. Uczestniczki poznały techniki relaksacyjne, strategie radzenia sobie z lękiem i budowania odporności psychicznej, zdobyły inspiracje do wprowadzania pozytywnych zmian w swoim życiu i przełamywania utartych schematów. Podczas zajęć poznały metody zarządzania czasem i energią, aby lepiej równoważyć różne aspekty swojego życia – zarówno prywatnego, jak i zawodowego. W warsztatach wzięło udział 18 kobiet.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Eneris Surowce

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1500
Partner Strategiczny FOB

EnerisLAB – nowy wymiar edukacji ekologicznej

Celem praktyki było zwiększenie kompetencji ekologicznych uczniów województwa kujawsko-pomorskiego poprzez stworzenie nowoczesnej, interaktywnej przestrzeni edukacyjnej. W 2025 r. Eneris Proeco, we współpracy z Kujawsko-Pomorskim Centrum Edukacji Ekologicznej, uruchomił w Bydgoszczy EnerisLAB – ośrodek łączący edukację terenową, doświadczenia praktyczne i nowoczesne technologie (w tym bezprzewodowe mikroskopy do obserwacji wody, roślin i zwierząt). Program obejmuje warsztaty z ekologii, segregacji odpadów i recyklingu dla szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Inicjatywa odpowiada na niedostateczną praktyczną edukację klimatyczną i środowiskową, a jej wpływ mierzono liczbą uczestników, szkół i zrealizowanych zajęć. W pierwszym miesiącu działalności (od 29 listopada 2025) ośrodek objął wsparciem 100 uczestników. Powstała nowoczesna sala mikroskopowa zwiększyła atrakcyjność oferty i zaangażowanie uczniów, którzy zyskali dostęp do infrastruktury umożliwiającej naukę przez doświadczenie. Efekty monitorowano frekwencją, dokumentacją zajęć i opiniami nauczycieli. Inicjatywa wzmocniła relacje z lokalną społecznością, rozwija edukację ekologiczną i wspiera działalność firmy w obszarze gospodarki o obiegu zamkniętym.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

EPP

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
272

Kampania #ZadbajOMental z Fundacją eFkropka

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Kampania #ZadbajOMental to inicjatywa EPP i Fundacji eFkropka, zrealizowana w 25 centrach handlowych i 6 biurowcach w 21 miastach (2025 r.). Jej celem było upowszechnienie tematu zdrowia psychicznego w codziennej przestrzeni w odpowiedzi na fakt, że co czwarta osoba w Polsce doświadcza zaburzeń psychicznych. Kampania miała charakter edukacyjny, opierała się na schemacie 4xP oraz była wspierana bezpłatną infolinią psychologiczną. Kampania dotarła do około 5 mln osób. Obsłużono również 87 połączeń interwencyjnych, w tym dwa przypadki zagrożenia życia. Najczęstsze problemy dotyczyły rozpadu relacji, rozwodów, przemocy domowej i trudności interpersonalnych. Odbiorcy zyskali dostęp do wiedzy, konsultacji i narzędzi reagowania na kryzysy, a cel kampanii – wprowadzenie tematu zdrowia psychicznego do przestrzeni publicznej – został osiągnięty.

EPP

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
272

Piąta edycja „Pucharu Prezesa"

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

„Puchar Prezesa" to coroczna rywalizacja pracowników EPP, której celem jest integracja zespołu oraz budowanie w organizacji kultury zaangażowania i otwartości na potrzeby innych. Odbyła się piąta edycja projektu, która trwała od lipca do sierpnia. Przez kilka wakacyjnych tygodni pracownicy zespołowo i indywidualnie mierzyli się z różnorodnymi aktywnościami – od biegania i jazdy na rowerze po zadania kulinarne promujące zdrowe nawyki. Rywalizacji w duchu fair play towarzyszył wymiar społeczny. Każdy pokonany kilometr przekładał się na darowiznę EPP na rzecz wspólnie wybranego celu charytatywnego zgodnego ze społeczną strategią firmy. Pracownicy przejechali łącznie 18 872 km na rowerach, pokonali 5805 km pieszo i biegiem, a dziewięć drużyn wykonało ponad 2 tys. aktywności, spalając niemal milion kalorii. 10 uczestników wyzwania kulinarnego dokumentowało zdrowe przepisy zdjęciami na dedykowanej platformie. Aktywność uczestników przełożyła się na darowiznę EPP w wysokości 30 tys. zł na rzecz organizacji wspierającej zwierzęta.

EPP

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
272

288 dobrych uczynków od EPP na rzecz społeczności lokalnych

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Program „5 dobrych uczynków" EPP, realizowany od roku 2021, wspiera lokalne społeczności w obszarach edukacji, zdrowia i pomocy doraźnej, we współpracy z partnerami społecznymi. Działania wynikają z diagnozy lokalnych potrzeb, a kluczową rolę odgrywają pracownicy inicjujący projekty. Program wpisuje się w strategię wartości społecznej wdrożonej w roku 2024, wzmacnia rolę obiektów EPP w życiu społecznym. Łącznie zrealizowano 288 inicjatyw (o wartości ponad 1,1 mln zł), którymi objęto niemal 37 tys. osób (+21% r/r). Udostępniono ponad 37 tys. mkw. powierzchni. Zaangażowanych było 116 pracowników (40% zespołu), którzy przepracowali 1574 godziny wolontariatu (około 80 tys. zł). Beneficjenci korzystali z działań edukacyjnych, integracyjnych i zdrowotnych, w tym badań profilaktycznych. Program zapewnia mierzalne efekt społeczne i wzmacnia relacje lokalne.

EPP

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
272

„Ekipa Pomocy Potrzebującym" – program grantowy EPP

EPP wspiera lokalne społeczności poprzez wolontariat pracowniczy i program grantowy, oparty na diagnozie potrzeb dokonywanej wraz z organizacjami pozarządowymi. W czwartej edycji zrealizowano siedem projektów obejmujących wsparcie dzieci i młodzieży, osób z niepełnosprawnościami, działania sportowe i hipoterapię, pomoc seniorom oraz odbudowę przestrzeni po powodzi i wsparcie schroniska dla zwierząt. Program objął niemal 400 beneficjentów, a zaangażowanych było 28 pracowników (10% zespołu), którzy przepracowali 306 godzin wolontariatu o wartości około 15 tys. zł. Odbiorcami są mieszkańcy i organizacje lokalne, a efekty mierzone są liczbą projektów, wolontariuszy, godzin i wartości wsparcia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Erste Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10388
Partner Strategiczny FOB

Program Stypendialny Fundacji Banku

Program Stypendialny Fundacji Banku wspiera uzdolnioną młodzież w edukacji, rozwijaniu talentów oraz pogłębianiu umiejętności, promuje postawy twórcze i społecznie zaangażowane. Jego celem jest systemowe wsparcie edukacyjne, artystyczne i sportowe uczniów kończących szkołę podstawową i ponadpodstawową. Stypendium 10 tys. zł rocznie finansuje m.in. kursy, sprzęt sportowy, instrumenty muzyczne oraz udział w konkursach i zawodach. Partnerami są szkoły, rodzice i eksperci, a beneficjentami młodzi artyści, naukowcy, sportowcy i społecznicy. Program odpowiada na wyzwanie nierównego dostępu do możliwości rozwoju i wzmacniania kapitału intelektualnego kraju. W ciągu ośmiu edycji przyznano 211 stypendiów o łącznej wartości 1 mln 675 tys. zł, spośród ponad 15 725 zgłoszeń. Stypendyści otrzymali wsparcie na rozwój talentów i zakup niezbędnych materiałów. Program wzmocnił ich motywację, poczucie własnej wartości, kompetencje społeczne oraz perspektywy edukacyjne i zawodowe, a Fundacja zwiększyła rozpoznawalność i wizerunek skutecznego wspierania młodych talentów.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Essity Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
180

Po pierwsze: edukacja doświadczalna w EkoCentrum „Punkt Zwrotny"

Celem praktyki jest budowanie świadomości ekologicznej całych rodzin poprzez edukację doświadczalną w nowo otwartym EkoCentrum „Punkt Zwrotny" w Łodzi. Działanie polegało na nawiązaniu partnerstwa z Fundacją Mamy Projekt oraz Miastem Łódź w celu stworzenia przestrzeni, która uczy, jak codzienne decyzje wpływają na środowisko. W ramach tej współpracy marka Tork dostarczyła wyposażenie łazienek oraz przygotowała merytoryczne treści edukacyjne w formie naklejek przypominających o dobrych nawykach. Adresatami i beneficjentami praktyki są mieszkańcy Łodzi, w szczególności rodziny z dziećmi, a partnerami Fundacja Mamy Projekt oraz samorząd lokalny. Praktyka odpowiada na wyzwanie społeczne, jakim jest brak dostatecznej wiedzy o zrównoważonej konsumpcji i ekologii w życiu codziennym. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Essity Poland

Firma mierzy wpływ poprzez monitorowanie zasięgu edukacyjnego centrum oraz zaangażowanie odbiorców w interaktywne elementy ekspozycji. Motywacją Essity była chęć realnego wspierania projektów budujących postawy proekologiczne, co ściśle wiąże się z działalnością biznesową firmy polegającą na dostarczaniu rozwiązań higienicznych promujących oszczędność surowców i zrównoważony rozwój. W ramach współpracy z EkoCentrum „Punkt Zwrotny" firma Essity osiągnęła wymierne rezultaty: ponad 6 tys. wizyt w ciągu czterech miesięcy od października 2025 r. Jakościowym sukcesem jest realna zmiana nawyków rodzin i uczniów w zakresie segregacji odpadów. Adresaci zyskali dostęp do interaktywnej wiedzy o zrównoważonej konsumpcji oraz praktyczne wskazówki Tork o ekonawykach. Efekty zmierzono statystykami odwiedzin i opiniami uczestników. Organizacja wzmocniła wizerunek lidera ESG i relacje z Miastem Łódź oraz Fundacją Mamy Projekt. Praktyka promuje oszczędne rozwiązania higieniczne Tork w naturalnym, edukacyjnym kontekście.

Express Heroes

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
120

Bezpieczeństwo to moc Bohatera!

Spółka Express Heroes zainaugurowała długofalowy projekt edukacyjny „Safety is a Hero's power! czyli Bezpieczeństwo to moc Bohatera!", skierowany do dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym. Inicjatywa wykorzystuje autorski, kreatywny komiks jako narzędzie do nauki prawidłowych zachowań na drodze oraz w domu, buduje pozytywne skojarzenia z bezpieczeństwem jako „supermocą". W roku 2025 pracownicy firmy w ramach wolontariatu przeprowadzili bezpośrednie lekcje w siedmiu placówkach w Poznaniu i Łodzi, docierając do grupy około 300 dzieci. Uczestnicy spotkań otrzymali pakiety odblaskowe oraz materiały edukacyjne, które realnie podnoszą ich widoczność i świadomość zagrożeń. Praktyka ta odpowiada na potrzebę budowania kultury bezpieczeństwa od najmłodszych lat oraz wzmacnia więzi spółki z lokalnymi społecznościami. Poprzez bezpośredni kontakt i zabawę, Express Heroes nie tylko realizuje cele społeczne, ale także integruje zespół wokół wartości odpowiedzialności i troski o najmłodszych, jak również kształtuje wizerunek firmy zaangażowanej w edukację obywatelską.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

EY Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

Program edukacyjny z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości

EY GDS Poland realizuje program edukacyjny z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości, którego celem jest podniesienie wiedzy finansowej i kompetencji technologicznych oraz umiejętności miękkich wśród młodzieży w wieku 15–19 lat, w tym uczniów z obszarów wiejskich. W roku 2025 w inicjatywę zaangażowano 120 wolontariuszy, którzy prowadzili webinary, warsztaty, mentoring oraz spotkania edukacyjne dla ponad 100 tys. uczennic i uczniów z całej Polski. Program odpowiada na potrzebę zwiększenia świadomości finansowej oraz wiedzy z zakresu cyberbezpieczeństwa i rynku pracy, jednocześnie rozwija kompetencje wolontariuszy i wzmacnia społeczną odpowiedzialność EY GDS. Efekty działań mierzone są liczbą uczestników, zakresem przekazanych treści oraz jakością prowadzonych zajęć, a inicjatywa wspiera rozwój przyszłych specjalistów i spójny, odpowiedzialny rozwój społeczno-ekonomiczny.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

EY Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

Festiwal wolontariatu pracowników EY GDS Poland

Festiwal Wolontariatu EY GDS Poland to cykliczna inicjatywa realizowana dwa razy w roku, mająca na celu systemowe angażowanie pracowników w projekty społeczne i środowiskowe. W roku 2025 w działania włączyło się łącznie ponad 800 osób, a wsparcie dotarło do ponad 8 tys. beneficjentów. Program obejmował realizację ogrodów społecznych, sadzenie drzew, edukację ekologiczną, sprzątanie terenów miejskich, domowe audyty surowców recyklingowych oraz mentoring dla grup zagrożonych wykluczeniem. Adresatami praktyki są organizacje społeczne, młodzież oraz społeczności lokalne. Wpływ inicjatywy mierzony jest liczbą zaangażowanych wolontariuszy, liczbą przepracowanych godzin oraz skalą oddziaływania na odbiorców wsparcia. Motywacją do realizacji projektu jest wzmacnianie kompetencji personelu oraz włączanie założeń zrównoważonego rozwoju do kultury organizacyjnej. Działania te służą integracji zespołów wokół celów społecznych oraz mitygacji lokalnych wyzwań klimatycznych poprzez bezpośrednią aktywność pracowników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
593
Partner Strategiczny FOB

Program „Przeogarniacze. Przedsiębiorczość inaczej"

Program „Przeogarniacze. Przedsiębiorczość inaczej", realizowany przez Fundację Śnieżka już od roku 2016, przeciwdziała wykluczeniu edukacyjnemu dzieci z małych miejscowości i terenów wiejskich, wspomaga rozwijanie kompetencji społecznych i przygotowuje uczniów do wyzwań współczesnego świata. Bezpłatny program dla uczniów klas IV obejmuje m.in. zagadnienia z zakresu ekonomii, przedsiębiorczości, cyberbezpieczeństwa, marketingu, myślenia krytycznego i ekologii; w roku 2025 dodano także moduł dotyczący śladu wodnego i oszczędzania zasobów wodnych. Zajęcia obejmowały cykl pięciu 90-minutowych warsztatów zakończonych wycieczką edukacyjną. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka

W roku 2025 program objął 544 uczniów z 21 szkół w powiecie dębickim. W ramach projektu zostały zapewnione uczniom nowoczesne materiały dydaktyczne wspierające rozwój praktycznych umiejętności, a szkołom – wsparcie edukacyjne i doposażenie bibliotek. Inicjatywa jednocześnie wzmocniła relacje Grupy Śnieżka z lokalnymi społecznościami oraz wsparła realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju i społecznej odpowiedzialności firmy.

Fabryka Mebli BALMA

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
180

Współpraca z Uniwersytetem Artystycznym w Poznaniu

Od lutego do czerwca 2025 r. siedem studentek pierwszego roku studiów magisterskich z Katedry Designu Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu (UAP), wzięło udział w kreatywnym projekcie badawczym, polegającym na stworzeniu koncepcji akcesoriów do wybranych mebli Balma. Zadanie polegało na zaprojektowaniu dodatków uzupełniających ofertę Balmy, poprawiających komfort i funkcjonalność mebli. Proces obejmował wizyty w fabryce, konsultacje z ekspertami Balmy oraz prezentacje prac, a wszystko pod opieką wykładowców UAP. Ponadto podczas realizacji projektu studenci zapoznani zostali z kulisami funkcjonowania nowoczesnej fabryki, poznali podczas wizyty w Balmie proces produkcyjny oraz kulturę organizacyjną firmy. Adresatami praktyki byli studenci Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu. Balma jako firma działająca w branży design w naturalny sposób wspiera młodzież w rozwijaniu ich doświadczenia i kariery.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Freenow

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
50

Freenow by Lyft oraz Fundacja Labrador na rzecz dostępnej mobilności

Freenow by Lyft rozszerzyło flotę Pets – od października 2025 r. taksówki przyjazne zwierzętom (obok Warszawy) wprowadzono także w Krakowie, Poznaniu i we Wrocławiu. Rozwój usługi połączono ze współpracą z Fundacją Labrador – Pies Przewodnik, nadając projektowi wymiar społeczny i edukacyjny. Użytkownicy aplikacji mogą wspierać Fundację poprzez funkcję „przekaż datek", umożliwiającą zaokrąglenie opłaty za przejazd i przekazanie różnicy na szkolenie psów asystujących. Środki zbierane od października 2025 r. do marca 2026 r. trafiły do podopiecznych Fundacji. Inicjatywa obejmuje także działania edukacyjne dla kierowców, co zwiększa ich świadomość w zakresie praw osób poruszających się z psami asystującymi. W 2025 r. w ramach mikrodonacji zebrano 26 200 zł, a w akcję zaangażowały się setki użytkowników. Efekty mierzono poziomem zaangażowania, wysokością zebranych środków oraz liczbą przeszkolonych kierowców. Projekt wzmocnił dostępność usług mobilności miejskiej oraz reputację marki jako odpowiedzialnej społecznie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Freenow

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
50

„Przekaż datek" – Freenow by Lyft angażuje użytkowników w pomoc lokalnym społecznościom

Freenow by Lyft, europejska aplikacja taxi i multimobilności miejskiej, łączy rozwój usług transportowych z działaniami społecznymi. W 2022 r. wprowadzono funkcję „przekaż datek", umożliwiającą użytkownikom dobrowolne zaokrąglenie kosztu przejazdu, a przekazana różnica trafia do wybranej organizacji pozarządowej. Mechanizm mikrodonacji angażuje użytkowników w pomoc bez dodatkowych formalności. W 2025 r. w Polsce beneficjentami programu byli podopieczni Fundacji Labrador – Pies Przewodnik (od października) oraz Fundacji Siepomaga (do kwietnia). Łącznie przekazano 66 743 zł, które wsparły m.in. akcję pomocy dla powodzian oraz szkolenie psów przewodników. Efekty inicjatywy mierzono wartością zebranych środków oraz zasięgiem komunikacji. Program zapewnił beneficjentom realne wsparcie finansowe i większą widoczność działań, użytkownikom – prostą formę pomagania, a firmie – wzmocnienie wizerunku marki odpowiedzialnej społecznie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Gdańsk Transport Company

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8

Licz do zera

Celem praktyki „Licz do zera" było zmniejszenie liczby wypadków na autostradach poprzez edukację kierowców i zwiększenie ich świadomości w zakresie czynników wpływających na bezpieczeństwo ruchu drogowego. GTC w roku 2025 kontynuowało akcję -edukację, organizując eventy na MOP-ach autostradowych, podczas których kierowcy mogli w praktyce zmierzyć się z czterema najczęstszymi przyczynami wypadków: prędkością, zmęczeniem (mikrosen), dekoncentracją oraz nieprawidłową odległością między pojazdami. Interaktywna instalacja animacyjno-edukacyjna w połączeniu z rozmową z koordynatorami pozwalała kierowcom na bezpośrednie doświadczenie skutków swoich nawyków za kierownicą. W roku 2025 odbyło się 15 eventów, w których aktywnie uczestniczyło 3820 osób. Od pięciu lat obserwuje się spadek liczby wypadków, rannych i ofiar śmiertelnych na autostradach. W 2025 r. odnotowano 10-proc. spadek w liczbie wypadków w porównaniu z 2024 r. Ankiety przeprowadzane podczas wydarzeń pokazały, że kierowcy pozytywnie odbierają taką formę edukacji i oczekują jej cyklicznego kontynuowania.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Gdańsk Transport Company

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8

AmberOne Blisko Nas

Program AmberOne Blisko Nas wspiera lokalne inicjatywy społeczne w gminach przy autostradzie, szczególnie w obszarach ekologii i bezpieczeństwa drogowego. Opiera się na założeniu, że mieszkańcy najlepiej znają swoje potrzeby i aktywnie działają na rzecz poprawy jakości życia. W ramach programu organizowany jest konkurs, w którym finansowane są projekty lokalnych organizacji, umożliwiające rozwój infrastruktury, edukację w zakresie ruchu drogowego oraz działania proekologiczne. Celem inicjatywy jest poprawa jakości życia mieszkańców. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Gdańsk Transport Company

W roku 2025 wsparcie otrzymało pięć organizacji. Zrealizowano m.in. strefę wypoczynkową przy placu zabaw, mobilne miasteczko ruchu drogowego, stację naprawy rowerów, cykl warsztatów z pierwszej pomocy oraz ogródek warzywny wykorzystywany terapeutycznie. W projektach wzięło udział łącznie 230 mieszkańców.

Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
43

Program wolontariatu pracowniczego

W InvestGDA wdrożono „Regulamin wolontariatu pracowniczego", który formalizuje zaangażowanie społeczne zespołu poprzez przyznanie każdej zatrudnionej osobie do 32 płatnych godzin rocznie na realizację działań na rzecz dobra wspólnego. Celem praktyki jest systemowe wsparcie aktywności obywatelskiej pracowników oraz wzmacnianie kapitału społecznego poprzez współpracę z organizacjami pozarządowymi, organami administracji publicznej oraz placówkami leczniczymi. Inicjatywa umożliwia realizację zadań wolontariackich w godzinach pracy, co sprzyja budowie kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności i wzmacnianiu relacji spółki z otoczeniem lokalnym. Beneficjentami działań są zarówno instytucje pożytku publicznego, zyskujące wsparcie merytoryczne i operacyjne, jak i sami pracownicy, realizujący własne cele prospołeczne. Wpływ praktyki monitorowany jest poprzez ewidencję godzin wolontariackich oraz analizę zakresu realizowanych projektów. Rozwiązanie to wpisuje się w strategię zrównoważonego rozwoju spółki, buduje wizerunek InvestGDA jako odpowiedzialnego pracodawcy aktywnie uczestniczącego w rozwiązywaniu problemów społecznych regionu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
43

Program InveStaż

Program InveStaż zakładał realizację stacjonarnego, płatnego stażu, którego celem było umożliwienie studentom zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego. W ramach inicjatywy stażyści zapoznali się z działalnością przedsiębiorstwa oraz uczestniczyli w realizacji bieżących projektów, wspierając zespoły w wykonywaniu powierzonych zadań. InveStaż obejmował również wsparcie w procesie przygotowania pracy dyplomowej, w szczególności w zakresie wyboru tematu, udostępnienia danych oraz zapewnienia mentoringu merytorycznego. Rekrutacja do programu InveStaż prowadzona była we współpracy ze Związkiem Uczelni w Gdańsku im. Daniela Fahrenheita oraz uczelniami wchodzącymi w jego skład: Uniwersytetem Gdańskim, Politechniką Gdańską i Gdańskim Uniwersytetem Medycznym. W ramach działań rekrutacyjnych zorganizowano również spotkania informacyjne ze studentami, podczas których zaprezentowano założenia programu InveStaż oraz przedstawiono ofertę stażową. Do odbycia stażu wyłoniono studentkę drugiego roku studiów magisterskich realizowanych na Uniwersytecie Gdańskim na kierunku: zarządzanie, ze specjalnością: inwestycje i nieruchomości. Staż odbył się w InvestGDA. Po obronie pracy dyplomowej stażystka została zatrudniona w InvestGDA na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Generali Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1350
Partner Strategiczny FOB

Wsparcie na starcie – Ta Szansa dla dzieci!

Celem praktyki było wzmocnienie kompetencji rodzicielskich oraz wsparcie rozwoju dzieci do trzeciego roku życia w środowiskach defaworyzowanych, w ramach globalnej inicjatywy The Human Safety Net i projektu „Wsparcie na starcie – Ta szansa dla dzieci!" realizowanego ze Stowarzyszeniem Ta Szansa. Program obejmuje warsztaty dla rodziców i opiekunów, szkolenia dla kadry żłobków i opiekunów dziennych oraz, w razie potrzeby, indywidualne wsparcie psychologiczne i pedagogiczne, prowadzone m.in. w Warszawie i Lublinie. W roku 2025 wsparciem objęto około 50 rodziców, 70 opiekunów i około 150 dzieci. Rodzice zdobyli wiedzę i narzędzia wspierające rozwój dzieci i radzenie sobie ze stresem, a kadra opiekuńcza kompetencje lepszego rozumienia potrzeb najmłodszych. Efekty mierzono liczbą uczestników warsztatów, szkoleń i konsultacji oraz monitoringiem programu. Inicjatywa wzmocniła partnerstwa społeczne Generali i jego rolę w wyrównywaniu szans.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Generali Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1350
Partner Strategiczny FOB

La Dolce Kariera

Celem programu było wspieranie integracji zawodowej osób o pochodzeniu uchodźczym oraz rozwijanie ich umiejętności pod kątem polskiego rynku pracy, w ramach inicjatywy The Human Safety Net i we współpracy z Fundacją INCO Polska. W roku 2025 w ramach wydarzenia „La Dolce Kariera" odbywały się indywidualne sesje mentorskie z ekspertami w dziedzinie HR, rynku pracy i ubezpieczeń. Uczestnicy mieli okazję przejrzeć swoje CV i profile na LinkedIn oraz zdobyć wiedzę na temat procesów rekrutacyjnych, form zatrudnienia i ubezpieczeń. W wydarzeniu wzięło udział 20 osób, które uczestniczyły w sesjach z siedmioma mentorami. Wyniki, zmierzone za pomocą kwestionariusza ewaluacyjnego, wykazały wysoki poziom zadowolenia: 100% uczestników oceniło wydarzenie bardzo pozytywnie, 95% uznało mentoring za wartościowy dla rozwoju swojej kariery, a 100% wyraziło chęć udziału w podobnych inicjatywach. Projekt wzmocnił kulturę wolontariatu opartego na umiejętnościach w firmie Generali oraz umocnił rolę firmy jako odpowiedzialnego pracodawcy wspierającego integrację na rynku pracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Generali Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1350
Partner Strategiczny FOB

Generali Polska ubezpieczycielem Operacji Czysta Rzeka

W 2025 r. Generali Polska zostało oficjalnym ubezpieczycielem Operacji Czysta Rzeka, zapewniając wolontariuszom ubezpieczenie NNW (m.in. koszty leczenia i rehabilitacji). Celem praktyki było zwiększenie bezpieczeństwa wolontariuszy uczestniczących w największej w Polsce akcji społecznego sprzątania rzek oraz wzmocnienie odpowiedzialnych postaw środowiskowych. Mierzalnym celem było zaś objęcie uczestników akcji ochroną ubezpieczeniową oraz wsparcie organizacyjne inicjatywy. Firma objęła ochroną także pojazdy wykorzystywane w akcji oraz działalność fundacji organizującej inicjatywę. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Generali Polska

Dodatkowo pracownicy Generali angażowali się w sprzątanie terenów nad Wisłą w Sandomierzu. Interesariuszami praktyki byli wolontariusze, Fundacja Czysta Rzeka, społeczności lokalne, pracownicy Generali oraz partnerzy inicjatywy. Praktyka odpowiada na wyzwanie środowiskowe związane z zanieczyszczeniem rzek i z potrzebą zwiększania świadomości ekologicznej. W roku 2025 ochroną ubezpieczeniową objęto ponad 31 tys. wolontariuszy Operacji Czysta Rzeka. W ramach 960 akcji zebrano 579 ton odpadów z terenów nadrzecznych. Pracownicy Generali również angażowali się w działania wolontariackie. Uczestnicy zyskali poczucie bezpieczeństwa dzięki ochronie ubezpieczeniowej, a organizatorzy – wsparcie w zarządzaniu ryzykiem. Efekty mierzono danymi dotyczącymi liczby wolontariuszy, akcji i zebranych odpadów. Inicjatywa wzmocniła rolę Generali jako odpowiedzialnego partnera wspierającego działania środowiskowe.

Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
550

Program GPW Future Bridge

Celem praktyki było przygotowanie kobiet liderek do pełnienia funkcji w zarządach i radach nadzorczych spółek giełdowych poprzez rozwój kompetencji przywódczych, zyskanie wiedzy o ładzie korporacyjnym, finansach, ESG oraz regulacjach rynku kapitałowego. Projekt obejmował 120 godzin zajęć Międzyuczelnianego Programu Edukacyjnego prowadzonego we współpracy z SGH, Akademią Leona Koźmińskiego i Szkołą Biznesu Politechniki Warszawskiej oraz warsztaty, mentoring i networking. Adresatkami były kobiety menedżerki i liderki, a partnerami instytucje edukacyjne i spółki Skarbu Państwa aktywnie wspierające rozwój różnorodności na rynku kapitałowym. Praktyka odpowiadała na wyzwanie związane z niską reprezentacją kobiet w organach spółek oraz koniecznością przygotowania emitentów do spełnienia wymogów dyrektywy UE Women on Boards dotyczącej udziału niedoreprezentowanej płci w zarządach i radach nadzorczych. Firma przeszkoliła 31 uczestniczek: podniosła ich kompetencje przywódcze i wiedzę z zakresu ładu korporacyjnego, finansów i ESG. Adresatki, oprócz dostępu do wysokiej jakości edukacji i mentoringu, zyskały także sieć kontaktów wspierających rozwój zawodowy. Efekty mierzono liczbą uczestniczek, ukończeniem programu, wynikami ankiet ewaluacyjnych, jakością zajęć i skutecznością komponentów mentoringowych, Organizacja wzmocniła pozycję lidera w zakresie różnorodności i odpowiedzialnego przywództwa na rynku kapitałowym.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Good One PR

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

Kampania społeczno-edukacyjna „(P)okaz serce"

W roku 2025 zrealizowano trzecią edycję kampanii edukacyjnej „(P)okaż serce" mającej na celu zwiększenie świadomości społecznej na temat objawów nowotworów dziecięcych i znaczenia ich wczesnego wykrycia. Kampania obejmowała badania społeczne, działania w mediach i social mediach, emisję spotu oraz współpracę z partnerami, influencerami i organizacjami społecznymi, z przewagą działań pro bono. Partnerem i beneficjentem była Klinika Onkologii Instytutu Matki i Dziecka, a odbiorcami rodzice, opiekunowie i szeroka opinia publiczna. Łączny zasięg kampanii wyniósł 30 824 723 osób, w mediach pojawiło się 117 publikacji o wartości 1 704 233 zł, a działania w social mediach wygenerowały ponad 5,4 mln dotarcia. Praktyka odpowiadała na problem niskiej świadomości – 66% dorosłych Polaków deklaruje brak wystarczającej wiedzy o objawach nowotworów dziecięcych. Dzięki kampanii odbiorcy uzyskali dostęp do rzetelnych informacji, co sprzyja szybszej reakcji na niepokojące symptomy u dzieci. Efekty mierzono poprzez monitoring mediów i analizę zasięgów działań.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grand Parade

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Zajęcia dla studentów AGH prowadzone przez pracowników firmy

Od 2021 r. Grand Parade współpracuje z Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie. W roku akademickim 2025/2026 pracownicy firmy prowadzą dla studentów informatyki społecznej przedmioty pod nazwą „Facylitacja w IT", „Agile Coaching" i „Architektura aplikacji", dzielą się swoim doświadczeniem oraz pracują na realnych case study. Cel współpracy stanowiła poprawa jakości edukacji na kierunkach technologicznych, aby absolwenci byli lepiej przygotowani do pracy w biznesie. W 2025 r. zajęcia ze studentami prowadziło 10 pracowników firmy. W ciągu pięciu lat trwania programu w kursie wzięło udział około 370 studentów.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grand Parade

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Silver Hub

W roku 2025 zrealizowano projekt skierowany do uchodźczyń z Ukrainy 55+, które zmagają się z barierami językowymi, adaptacyjnymi, samotnością i izolacją. Projekt zapewnia codzienne miejsce spotkań, udział w warsztatach i zajęciach edukacyjnych. Wydarzenie odbywa się w przestrzeni biurowej w modelu hybrydowym, co pozwala na efektywne jej wykorzystanie. Wyróżnikiem inicjatywy jest współdzielenie przestrzeni z uczestnikami Edu Hub oraz pracownikami firmy, co sprzyja interakcji międzypokoleniowej i wymianie doświadczeń. Projekt realizowany jest we współpracy z Fundacją Ignatianum i Aspire. Wzięło w nim udział ponad 70 beneficjentek, zyskały one bezpieczne i wspierające miejsce do codziennego spędzania czasu poza domem.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grand Parade

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Program współpracy międzypokoleniowej

W roku 2025 firma zrealizowała inicjatywę skierowaną do seniorów i seniorek w Krakowie, połączyła działania edukacyjne, integracyjne i wsparcie rzeczowe. W ramach projektu przeprowadzono warsztaty z zakresu sztucznej inteligencji i bezpieczeństwa cyfrowego, co podniosło kompetencje cyfrowe 10 seniorów. A z okazji ósmych urodzin jednego z Centrów Aktywności Seniora (CAS) zorganizowano też wydarzenie integracyjne obejmujące quiz wiedzy i lekcję salsy; uczestniczyło w nim 40 członków CAS. Nowo powstałe centrum otrzymało wyposażenie wspierające codzienną aktywizację. Program objął również Silver Hub, tj. przestrzeń wsparcia dla uchodźczyń z Ukrainy 55+. Przestrzeń została stworzona we współpracy z Aspire i Fundacją Ignatianum. Korzysta z niej 70 osób, Całość projektu wzmocniła kompetencje cyfrowe seniorów, zwiększyła ich aktywność społeczną oraz zaangażowanie pracowników w działania na rzecz lokalnej społeczności, zbudowała trwałe relacje między biznesem a środowiskiem senioralnym.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grand Parade

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Miejsce na wydarzenia dla organizacji pozarządowych

Grand Parade dostrzegło, że lokalne organizacje pozarządowe i nieformalne społeczności zmagają się z brakiem dostępnej przestrzeni, w której mogłyby się odbywać większe spotkania i wydarzenia. Dlatego firma postanowiła pro bono udostępniać swoją przestrzeń biurową na organizację inicjatyw w godzinach popołudniowych i w weekendy. W 2025 r. Grand Parade gościło 12 meetupów o tematyce technologicznej, a także hackathon organizowany przez Fundację Kraków Miastem Startupów, konferencję o tematyce agile oraz dwa wydarzenia organizowane przez lokalne Centrum Aktywności Seniorów. W wydarzeniach uczestniczyło ponad 850 osób.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grand Parade

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
280

Edu Hub

Program realizowany od lipca 2022 r., we współpracy z Aspire i Fundacją Ignatianum, przekształca przestrzenie biurowe w centra społeczne dla dzieci i młodzieży z Ukrainy, które opuściły kraj po wybuchu wojny. W biurach odbywają się warsztaty i zajęcia edukacyjne. Firma przyczynia się tym samym do wspierania nauki, integracji i adaptacji młodych Ukraińców do nowej rzeczywistości. Od początku trwania projektu, przez ponad 3,5 roku, z inicjatywy skorzystało ponad 200 dzieci i młodzieży, ponadto zorganizowano również kilkanaście wspólnych działań edukacyjnych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Amica

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2100

Współpraca ze szkołami i z uczelniami wyższymi

Amica S.A. aktywnie realizuje strategię wspierania edukacji zawodowej i akademickiej, poprzez tworzenie pomostu między teorią a praktyką gospodarczą. Firma prowadzi systematyczne, trzyletnie programy praktyk dla uczniów szkół branżowych w zawodach deficytowych, dzięki którym w raportowanym okresie przygotowano do wejścia na rynek pracy 24 absolwentów oraz objęto wsparciem 41 obecnych uczniów. W trosce o jakość kształcenia, opiekunowie praktykantów zostali przeszkoleni w zakresie standardów ochrony małoletnich oraz efektywnej komunikacji, a program dydaktyczny wzbogacono o specjalistyczne warsztaty z rysunku technicznego. Na poziomie akademickim spółka angażuje się w prestiżowe inicjatywy, takie jak Program Praktyk PRB oraz wizyty studyjne dla Szkoły Liderów i Liderek UEP. Działania te stanowią bezpośrednią odpowiedź na niedobór specjalistów na rynku pracy, umożliwiając młodym ludziom zdobycie unikalnego doświadczenia w realiach nowoczesnego zakładu produkcyjnego, jednocześnie wzmacniając wizerunek firmy Amica S.A. jako odpowiedzialnego partnera edukacyjnego i atrakcyjnego pracodawcy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Amica

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2100

Niebieska Fala – wsparcie dzieci z autyzmem

Amica S.A. ponownie wzięła udział w biegu Niebieskiej Fali – pełniła funkcję sponsora i aktywnego uczestnika. Celem było wsparcie dzieci w spektrum autyzmu oraz budowanie świadomości społecznej na temat różnorodności i inkluzywności. Z płyty Enea Stadionu w Poznaniu wyruszyły setki uczestników, w tym 75-osobowa reprezentacja firmy, biorąca udział w biegach na 5, 10 i 15 km, marszu nordic walking na 5 km oraz 1-kilometrowej Mini Fali dla dzieci. Wydarzenie wspierało strategię Grupy Amica dotyczącą różnorodności, wzmacniało integrację pracowników, budowało wrażliwość społeczną i promowało aktywność fizyczną jako formę wspólnego działania.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Amica

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2100

Amica Group Sports Challenge

Grupa Amica zrealizowała trzecią edycję programu „Amica Group Sports Challenge", który w sposób systemowy łączy promocję dobrostanu fizycznego pracowników z filantropią korporacyjną. Miesięczne wyzwanie zaangażowało zespoły z Polski oraz spółek zagranicznych, nadając inicjatywie wymiar międzykulturowy i integrujący rozproszoną strukturę Grupy Amica. Uczestnicy wspólnie pokonali dystans około 54 tys. km, uprawiając m.in. bieganie, jazdę na rowerze czy spacery, a każda aktywność została przeliczona na wsparcie finansowe. W roku 2025 zebrano niemal 60 tys. zł, które przekazano na cele charytatywne wskazane przez pracowników oraz Fundację Amicis. Praktyka ta stanowi integralny element strategii zrównoważonego rozwoju Grupy Amica, skutecznie łącząc zaangażowanie społeczne z troską o zdrowie i satysfakcję pracowników w skali międzynarodowej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Aterima

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2010

Wolontariat pracowniczy „Pamiętaj o mnie, gdy ja o sobie zapomnę"

Grupa ATERIMA w ramach wolontariatu pracowniczego wspiera Środowiskowy Dom Samopomocy dla Osób z Chorobą Alzheimera Caritas w Krakowie, dzienny ośrodek opieki dla osób z chorobami neurodegeneracyjnymi. Od roku 2017 wolontariusze odwiedzają ośrodek raz w miesiącu (wcześniej, przy wsparciu pielęgniarek, przygotowują program aktywizacji seniorów, obejmujący zajęcia plastyczne, kulinarne czy muzyczne). Celem praktyki jest dogłębniejsze zrozumienie wyzwań związanych z opieką nad osobami starszymi, co jest kluczowe dla firmy zatrudniającej opiekunów również w Niemczech i wspierającej jakość życia seniorów. W roku 2025 ośrodek odwiedziło 32 wolontariuszy, którzy udokumentowali swoje doświadczenia, wskazując przede wszystkim na lepsze zrozumienie roli opiekuna i potrzeb seniorów. Wolontariat pozwala pracownikom doświadczyć codziennych wyzwań osób starszych i chorujących, zwiększa ich świadomość i empatię. Działanie przyczyniło się do zwiększenia zaangażowania pracowników oraz pogłębienia rozumowania sensu wykonywanej pracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Enea

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
18005

Ścieżka edukacyjna w Parku Królewskim w Kozienicach

W roku 2025 Enea zrealizowała projekt edukacyjno-rewitalizacyjny w Parku Królewskim w Kozienicach: stworzyła ogólnodostępną ścieżkę edukacyjną i prowadziła warsztaty przyrodnicze dla mieszkańców. Projekt, realizowany we współpracy z miastem, uporządkował przestrzeń parku, wzmocnił jego funkcję przyrodniczą i przywrócił rolę miejsca spotkań, wypoczynku oraz integracji społecznej. Na ścieżce edukacyjnej umieszczono informacje dotyczące bioróżnorodności, retencji wody oraz obiegu materii, a uczestnicy warsztatów pogłębiali swoją świadomość ekologiczną. Działanie połączyło troskę o środowisko z aktywizacją społeczności, wzmacniało więzi lokalne i poprawiało jakość życia mieszkańców. Projekt wzmocnił strategię ESG Enea, relacje z samorządem i społecznością, zaangażowanie pracowników oraz wizerunek firmy jako odpowiedzialnego partnera – poprzez zapewnienie długofalowego wpływu edukacyjnego i społecznego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Enea

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
18005

Program Grupy Enea „Biegamy–Zbieramy–Pomagamy"

Projekt Grupy Enea miał na celu połączenie aktywności fizycznej pracowników z działaniami dobroczynnymi, przeliczanymi na 60 tys. zł dla 11 organizacji charytatywnych. Trwał od sierpnia do listopada 2025 r. i obejmował rywalizację indywidualną, zespołową i w ramach spółki. Uczestnicy rejestrowali biegi, spacery i jazdę na rowerze, a zgromadzone punkty przekładały się na wsparcie finansowe. W projekcie wzięło udział 464 pracowników, którzy wykonali około 30 tys. aktywności, pokonali ponad 200 tys. km i spalili 10 mln kalorii, a dodatkowe działania przyniosły kolejne 5 tys. punktów. Inicjatywa integrowała pracowników w różnych lokalizacjach, promowała zdrowie, aktywność na świeżym powietrzu i zrównoważony transport, a uczestnicy widzieli bezpośredni wpływ swojego wysiłku na realne wsparcie społeczności lokalnych. Praktyka wzmocniła poczucie sprawczości i motywację pracowników, zwiększyła satysfakcję z pracy oraz identyfikację z firmą. Rozwinęła kulturę współpracy między spółkami i zespołami rozproszonymi geograficznie, sprzyjała budowaniu relacji i wymianie doświadczeń. Grupa Enea zyskała większe zaangażowanie wewnętrzne, pozytywny odbiór inicjatyw społecznych oraz wzmocniła kulturę odpowiedzialności i wrażliwości społecznej wśród pracowników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Enea

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
18005

Enea Akademia Talentów

W edycji 2024/2025 ogólnopolskiego konkursu edukacyjnego nagrodzono 40 uczniów stypendiami po 5 tys. zł każde, łącznie 200 tys. zł. W ciągu sześciu lat wsparcie otrzymało ponad 260 uczniów, a suma przekazanych środków przekroczyła 1,5 mln zł. Konkurs obejmował nabór, ocenę zgłoszeń, wybór finalistów i laureatów oraz przyznanie stypendiów. Jury uwzględniało wyniki w nauce, aktywność pozaszkolną i pasje uczestników. Beneficjentami byli uczniowie, szkoły, nauczyciele, rodzice i lokalne społeczności, a inicjatywa odpowiadała na potrzebę wspierania młodych talentów i wyrównywania szans edukacyjnych. Wpływ mierzono liczbą zgłoszeń, finalistów, laureatów oraz zasięgiem terytorialnym. Program zwiększał motywację młodzieży do systematycznej pracy nad własnym rozwojem, rozwijał kompetencje w zakresie autoprezentacji, planowania celów i kreowania ścieżki edukacyjnej. Jakościowe efekty oceniano poprzez opinie uczestników, dalsze osiągnięcia oraz analizę reprezentowanych dziedzin talentów. Organizacja wzmocniła relacje z instytucjami edukacyjnymi, zyskała zaufanie interesariuszy i wzmocniła wizerunek jako partnera wspierającego rozwój młodego pokolenia. Wieloletnia kontynuacja konkursu potwierdza jego stabilność i strategiczny charakter.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Eurocash

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
16000

Edukacja młodego pokolenia w ramach działań Akademii Umiejętności Eurocash

Akademia Umiejętności Eurocash wspierała edukację i zachęcała młodych do pracy w handlu. Pod honorowym patronatem Ośrodka Rozwoju Edukacji promowano w szkołach branżowych i technicznych zawody sprzedawcy, magazyniera-logistyka, technika handlowca i technika logistyka. Z udziałem ekspertów AUE, Grupy Eurocash i firm zewnętrznych przeprowadzono cztery edycje Wirtualnego Festiwalu Umiejętności Zawodowych. Łącznie z działań AUE w 2025 r. skorzystało blisko 11 tys. uczniów i nauczycieli z 258 szkół w całej Polsce, a od 2017 r. w sumie blisko 61 tys. uczniów i nauczycieli z 538 szkół. Akademia Umiejętności Eurocash od 16 lat wspiera rozwój kompetencji właścicieli i pracowników sklepów spożywczych współpracujących z Grupą Eurocash. Realizuje kompleksowe programy edukacyjne, zapewniając dostęp do wiedzy online i offline, na różnych poziomach kompetencji oraz we wszystkich kluczowych obszarach zarządzania sklepem w handlu detalicznym. Działania obejmowały platformę e-learningową, warsztaty, konferencje, współpracę z uczelniami i szkołami oraz system kwalifikacji zawodowych. Jakość usług potwierdził certyfikat ISO 9001:2015. Akademia prowadziła studia podyplomowe z SGH, projekty dla szkół. Grupa Eurocash kładzie duży nacisk na wspieranie młodego pokolenia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa GPEC

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
460

Energia pomagania – wolontariat pracowniczy Grupy GPEC

Grupa GPEC realizuje program wolontariatu pracowniczego, będący integralnym elementem strategii ESG, którego celem jest wsparcie lokalnych społeczności oraz budowanie postaw odpowiedzialności społecznej wewnątrz organizacji. Praktyka umożliwia pracownikom inicjowanie i realizację projektów społecznych w godzinach pracy, przy pełnym wsparciu budżetowym i organizacyjnym firmy. W ramach programu wdrożono 11 inicjatyw, takich jak biegi charytatywne, zbiórki odzieży oraz warsztaty edukacyjne i cukiernicze, w które zaangażowało się 100 wolontariuszy. Odbiorcami działań byli seniorzy, dzieci, osoby z niepełnosprawnościami oraz osoby w sytuacjach kryzysowych. Adresaci inicjatywy zyskali pomoc materialną oraz dostęp do aktywności integracyjnych. Wpływ praktyki mierzony jest liczbą przeprowadzonych akcji, wolumenem zebranych darów oraz wartością przekazanej pomocy finansowej i rzeczowej. Inicjatywa ta sprzyja wzmacnianiu solidarności społecznej oraz integracji zespołu wokół wspólnych wartości, buduje trwałe relacje firmy z otoczeniem społecznym, w którym prowadzi ona swoją działalność biznesową.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Kappahl

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Fundraising na rzecz praw dzieci: współpraca Grupy Kappahl w Polsce z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Kappahl w Polsce, we współpracy z Fundacją Dajemy Dzieciom Siłę, realizowała praktykę poprzez działania fundraisingowe angażujące klientów marek Kappahl i Newbie. W roku 2025 celem było zebranie środków na wsparcie dzieci po doświadczeniu przemocy seksualnej, w tym wsparcie działań Fundacji wokół infolinii. Działania prowadzono w sklepach stacjonarnych i online poprzez sprzedaż wybranych produktów oraz możliwość dobrowolnego zaokrąglania wartości zakupów. Beneficjentami były dzieci, a interesariuszami klienci, pracownicy i partner społeczny. Praktyka odpowiadała na problem przemocy wobec dzieci i nierównego dostępu do specjalistycznego wsparcia. Wpływ mierzono przekazaną kwotą i wynikami zbiórek, a motywacją firmy było wykorzystanie skali działalności detalicznej do mobilizowania wsparcia społecznego. W roku 2025 Grupa Kappahl przekazała Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę 91 200 zł na wsparcie działań pomocowych, w tym inicjatywy wokół infolinii. Efekty monitorowano poprzez podsumowanie zbiórek. Inicjatywa angażowała klientów i pracowników, wzmacniała społeczną rolę firmy w Polsce.

Grupa Kęty

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4800
Partner Strategiczny FOB

Gwiazdka Dziecięcych Marzeń – połączenie charytatywności z wolontariatem

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Celem praktyki jest poprawa dobrostanu dzieci z domów dziecka poprzez spełnianie ich marzeń i włączanie się pracowników w wolontariat świąteczny. Od 2011 do 2025 r. firma przekazała 3466 paczek mikołajkowych; zebrała listy z marzeniami dzieci z domów dziecka (w tym z Opola) i udostępniła je pracownikom poprzez platformę lub bezpośrednio. Pracownicy dobrowolnie wybierali listy i realizowali marzenia dzieci, a finałem było spotkanie ze Świętym Mikołajem i wręczenie prezentów. Praktyka odpowiada na wyzwanie wykluczenia społecznego dzieci, wspiera lokalne społeczności i wzmacnia kulturę odpowiedzialności wśród pracowników, rozwija kompetencje społeczne, takie jak komunikacja, współpraca i poczucie wpływu. Efekty monitorowano poprzez liczbę przekazanych paczek oraz wzrost liczby zaangażowanych pracowników, co pokazuje rosnącą skalę i skuteczność inicjatywy.

Grupa LUX MED

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7540
Partner Strategiczny FOB

Wspólnie z Operacją Czysta Rzeka dbamy o okolice zbiorników wodnych

Z okazji piątej edycji wyzwania Healthy Cities Grupa LUX MED, we współpracy z Operacją Czysta Rzeka, zorganizowała w czerwcu 2025 r. akcje sprzątania terenów wokół zbiorników wodnych w Katowicach, we Wrocławiu, w Krakowie, Gdańsku oraz Warszawie. Celem inicjatywy było usunięcie odpadów z ekosystemów wodnych oraz terenów rekreacyjnych przed sezonem letnim. W wydarzeniach wzięło udział 110 pracowników firmy w ramach wolontariatu pracowniczego oraz mieszkańcy miast, co pozwoliło na zebranie 401 worków śmieci oraz odpadów wielkogabarytowych o łącznej masie ponad 5,5 tony. Masa zebranych odpadów wyniosła odpowiednio: 2,2 tony w Warszawie, 1,4 tony we Wrocławiu, około 930 kg w Katowicach oraz po około 500 kg w Krakowie i Gdańsku. Wpływ praktyki mierzono wolumenem usuniętych zanieczyszczeń oraz liczbą zaangażowanych osób, a jej realizacja służy mitygacji wpływu człowieka na lokalne ekosystemy i wspiera integrację pracowników wokół celów środowiskowych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Muszkieterów

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
15500

Wsparcie Ochotniczych Straży Pożarnych – ponad 1 mln zł na zabezpieczenie potrzeb OSP z całej Polski

W 2025 r. firma zrealizowała inicjatywę wsparcia Ochotniczych Straży Pożarnych w całej Polsce, przekazując 1 mln zł na zakup niezbędnych artykułów ochronnych, w tym bielizny termicznej, rękawic i specjalistycznych butów. Projekt został zrealizowany dzięki zaangażowaniu 475 właścicieli sklepów Intermarché i Bricomarché, którzy wsparli 268 jednostek OSP. Działanie odpowiadało na realne braki sprzętowe służb ratowniczych i podniosło poziom bezpieczeństwa publicznego. Adresaci zyskali dostęp do sprzętu i odzieży niezbędnej podczas akcji ratunkowych. Projekt pokazuje skuteczną mobilizację lokalnych przedsiębiorców w działaniach społecznych i bezpośredni wpływ biznesu na bezpieczeństwo społeczności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Muszkieterów

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
15500

„Wakacje z Muszkieterami" dla powodzian

W 2025 r. firma zorganizowała „Wakacje z Muszkieterami" – program letniego wypoczynku dla dzieci i młodzieży w wieku 8–17 lat pochodzących z miejscowości dotkniętych skutkami powodzi. Celem praktyki było zapewnienie równego dostępu do aktywnego wypoczynku i atrakcji wakacyjnych dla młodych uczestników, którzy w wyniku kataklizmu stracili możliwość tradycyjnego wypoczynku letniego. Dzięki zaangażowaniu właścicieli sklepów Intermarché i Bricomarché zrealizowano dwa turnusy w Julinku, w których wzięło udział łącznie 207 dzieci z 13 polskich szkół. Na uczestników czekały: wycieczka do Warszawy, wizyta w Parku Rozrywki Julinek, zawody sportowe i festiwal sztuki. Średnia ocena satysfakcji uczestników wyniosła 4,76/5. Efekty praktyki mierzone były liczbą uczestników i oceną jakości wypoczynku.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Muszkieterów

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
15500

„Muszkieterowie dla Polek"

W 2025 r. firma zrealizowała ogólnopolską akcję profilaktyki zdrowia kobiet: zorganizowała bezpłatne badania mammograficzne w mammobusach zaparkowanych przed sklepami Intermarché i Bricomarché w województwach lubuskim, wielkopolskim, dolnośląskim i zachodniopomorskim. Inicjatywa była skierowana do kobiet w wieku 45–74 lat i odpowiadała na potrzebę równego dostępu do diagnostyki nowotworowej. W wyniku praktyki przebadano 6959 kobiet; u 681 wykryto zmiany łagodne, a 201 pacjentek skierowano na dodatkowe badania. Celem akcji było nie tylko zwiększenie świadomości znaczenia wczesnej diagnostyki, lecz także realna poprawa zdrowia lokalnych społeczności. Od 2008 r. w ramach programu przebadano już ponad 100 tys. kobiet. Efekty mierzone były liczbą przebadanych uczestniczek i skierowań na dalszą diagnostykę.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
9059
Partner Strategiczny FOB

„Migranci" – serial o różnorodności w Polsat Box Go

„Migranci" to dokument wyprodukowany przez Cyfrowy Polsat dla Polsat Box Go, ukazujący w empatyczny sposób historie osób, które z powodu wojny lub trudnych warunków opuściły swoje kraje i rozpoczęły życie w Polsce. Cztery odcinki przedstawiają indywidualne drogi – od wykluczenia po integrację – podkreślają wartość różnorodności i wpisują się w ideę DEI. Serial, udostępniony w Międzynarodowym Dniu Migranta 2024, stał się ważnym głosem w debacie o integracji. Zdobył Brązową Tarczę na Festiwalu „17 Celów" 2025, nominację w plebiscycie „Top Seriale 2025" oraz nagrodę na Konfrontacjach Filmowych wokół NGO. Pokazy specjalne odbyły się m.in. w Muzeum Powstania Warszawskiego, Sejmie RP i Centrum Wielokulturowym w Warszawie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

GTC

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Safe Space

Celem praktyki było zwiększenie dostępności bezpłatnej pomocy psychologicznej dla dzieci i młodzieży oraz stworzenie bezpiecznej przestrzeni wsparcia. W Galerii Jurajskiej uruchomiono punkt „Safe Space", gdzie od poniedziałku do piątku w godz. 14.00–16.00 dyżur pełni dwóch wykwalifikowanych psychologów: oferują oni rozmowę, wsparcie, a także w razie potrzeby pomoc w uzyskaniu dalszej opieki psychologiczno-psychiatrycznej. Projekt realizowany jest we współpracy z Miastem Częstochowa i Jurajskim Centrum Zdrowia Psychicznego „Chcę inaczej", co umożliwia kierowanie uczestników do specjalistycznej pomocy w ramach miejskich programów. Ze wsparcia skorzystało ponad 170 osób. Efekty mierzono liczbą dyżurów, uczestników i frekwencją. Inicjatywa odpowiada na rosnący kryzys zdrowia psychicznego młodzieży, zmniejsza bariery dostępu do pomocy i wspiera budowanie bezpiecznych przestrzeni, wpisuje się jednocześnie w strategię ESG firmy i wzmacnianie relacji ze społecznością lokalną.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

GTC

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Krwiobus w Galerii Północnej

Firma GTC od roku 2018 prowadzi w Galerii Północnej cykliczną akcję krwiodawstwa. Oddawanie krwi to forma realnej pomocy pacjentom i wsparcia systemu ochrony zdrowia. Działanie opiera się na comiesięcznych edycjach (łącznie kilkanaście w skali roku) oraz organizacji mobilnego punktu poboru krwi w przestrzeni centrum handlowego, aby ułatwić mieszkańcom udział w akcji. Organizatorami są Białołęcki Klub Honorowych Dawców Krwi „Biało-Krewka" oraz Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w Warszawie, a odbiorcami klienci galerii i lokalna społeczność, przy wsparciu pacjentów jako beneficjentów. W roku 2025 zebrano 162 litry krwi, a każda edycja przyciąga kilkadziesiąt osób. Efekty mierzono liczbą uczestników oraz ilością oddanej krwi. Działanie odpowiada na niedobory krwi, wspiera postawy prozdrowotne oraz wzmacnia relacje z lokalną społecznością i kulturę pomagania.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Hasco-Lek

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1062
Partner Strategiczny FOB

Wzmocnienie bezpieczeństwa sanitarnego w placówkach pomocowych

W roku 2025 Hasco-Lek wraz z Fundacją Hasco-Lek przekazali organizacji Caritas Polska 28 567 litrów środków dezynfekujących, czyli ponad 6 tys. opakowań, które trafiły do placówek w całym kraju, w tym noclegowni, domów pomocy społecznej, hospicjów, punktów pomocy doraźnej, jadłodzielni, parafialnych zespołów Caritas oraz centrów wsparcia dla migrantów i uchodźców. Celem działania było zwiększenie bezpieczeństwa sanitarnego placówek opiekuńczych i wsparcie higieniczne osób szczególnie narażonych na zagrożenia zdrowotne. Praktyka zapewniła wsparcie higieniczne placówkom oraz wzmocniła pozycję firmy Hasco-Lek jako dbającej o zdrowie i komfort życia społeczeństwa.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Hasco-Lek

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1062
Partner Strategiczny FOB

Program grantowy „Pomaganie mamy w DNA"

Program grantowy „Pomaganie mamy w DNA" został stworzony przez Hasco-Lek w październiku 2025 r., aby umożliwić pracownikom realizację oddolnych inicjatyw społecznych w ramach wolontariatu pracowniczego. Fundacja Hasco-Lek, której fundatorem jest firma, odpowiada za koordynację oraz wsparcie finansowe i operacyjne programu, którego celem jest dofinansowanie 12 inicjatyw rocznie. W pierwszym etapie zrealizowano trzy projekty: wsparcie schroniska dla bezdomnych zwierząt w Milanówku, przekazanie środków higieny dla dziewczynek z niepełnosprawnościami w SOSW nr 10 we Wrocławiu oraz przygotowanie paczek świątecznych dla pacjentów lokalnego szpitala. W działaniu wzięło udział 22 wolontariuszy, a beneficjentami były lokalne instytucje publiczne. Efekty praktyki oceniano poprzez liczbę zrealizowanych projektów i poziom zaangażowania pracowników. Dzięki temu firma osiągnęła wymierne rezultaty w obszarze społecznego zaangażowania, wzmocniła kulturę odpowiedzialności, integrację zespołów oraz rozszerzyła grono beneficjentów objętych wolontariatem pracowniczym.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Hasco-Lek

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1062
Partner Strategiczny FOB

Łączy nas recykling: zbiórka tekstyliów nienadających się do ponownego użycia

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Grupa HASCO zorganizowała zbiórkę odzieży i obuwia nienadającego się do użytku, wykorzystała do tego mobilny punkt odbioru SZOT (samochód zbierający odzież i tekstylia). Celem działania było zebranie i odpowiedzialne zagospodarowanie tekstyliów, odzieży oraz obuwia nienadających się do ponownego użycia poprzez umożliwienie pracownikom i współpracownikom Grupy HASCO przekazania ich do właściwego przetworzenia. Mierzalnym wskaźnikiem była masa zebranych materiałów. Praktyka polegała na edukowaniu pracowników i współpracowników w zakresie prawidłowego postępowania z odpadami oraz na organizacji zbiórki odzieży i tekstyliów dzięki wykorzystaniu SZOT-a – mobilnego punktu odbioru odpadów tekstylnych, zarządzanego przez Ekosystem Sp. z o.o., w lokalizacjach dogodnych dla pracowników i współpracowników oraz wskazanych przez Hasco-Lek. Interesariuszami byli pracownicy i współpracownicy spółek z Grupy HASCO. Praktyka odpowiada na problem nadmiernej produkcji tekstyliów i niskiego poziomu ich recyklingu. W ramach zorganizowanej dwukrotnie zbiórki zebrano 877 kg tekstyliów. Akcja wpisuje się w działania firmy na rzecz zrównoważonego rozwoju oraz budowania świadomości ekologicznej wśród pracowników i współpracowników. Zebranie 877 kg tekstyliów znacząco wpłynęło na ograniczenie ilości odpadów tekstylnych trafiających do strumienia odpadów zmieszanych. Efektem jakościowym było zwiększenie świadomości ekologicznej. Pracownicy i współpracownicy zyskali możliwość przekazania tekstyliów w sposób odpowiedzialny środowiskowo, z gwarancją ich właściwego przetworzenia. Ułatwiono im także dostęp do selektywnej zbiórki odpadów tekstylnych bez konieczności poszukiwania zewnętrznych punktów odbioru. Masa odpadów stanowiła kluczowy wskaźnik oceny efektywności przedsięwzięcia. Organizacja wzmocniła działania w obszarze środowiskowym oraz zwiększyła zaangażowanie pracowników i współpracowników.

Hasco-Lek

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1062
Partner Strategiczny FOB

W Hasco nie śmiecimy – wymiataMY

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W ramach wolontariatu pracowniczego Hasco-Lek, we współpracy z Fundacją Hasco-Lek, zorganizowało akcję „W HASCO nie śmiecimy – wymiataMY", która miała na celu promowanie postaw proekologicznych oraz zachęcenie pracowników do wspólnego sprzątania terenów zielonych w pobliżu siedzib spółek Grupy HASCO. Działania objęły obszary wokół Jeziora Pawłowickiego we Wrocławiu i Kąpieliska Błękitna Laguna w Siechnicach. Akcja została przeprowadzona we wrześniu i w październiku, a udział w niej wzięło 73 wolontariuszy, którzy zebrali łącznie prawie 640 kg odpadów. Inicjatywa wpłynęła na jakość terenów rekreacyjnych ważnych dla lokalnej społeczności i pracowników Grupy HASCO. Przedsięwzięcie to wpisuje się w konsekwentne działania Hasco-Lek na rzecz ograniczania ilości odpadów, ich recyklingu i właściwej segregacji. Adresaci praktyki zyskali czystsze i bezpieczniejsze otoczenie. Efekty zostały zmierzone liczbą uczestników oraz wagą zebranych odpadów. Organizacja odniosła korzyści w postaci wzrostu zaangażowania pracowników, krzewienia kultury odpowiedzialności środowiskowej oraz wzmocnienia wizerunku.

Hegelmann Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
491

Razem z UltraKrew

Od roku 2023 firma aktywnie wspiera ideę krwiodawstwa, pokazuje, że biznes może realnie wpływać na życie innych. Działania te nie są jednorazową inicjatywą, lecz konsekwentnie rozwijaną współpracą opartą na wartościach, odpowiedzialności społecznej i budowaniu świadomości. Firma promuje oddawanie krwi, angażuje pracowników i lokalną społeczność, prezentuje prawdziwe historie, przełamuje obawy związane z pierwszą donacją i wspiera atmosferę solidarności. Inicjatywa łączy działania CSR z autentycznym, długofalowym zaangażowaniem. Każda oddana kropla krwi przekłada się na realną pomoc, a wspólne działania inspirują innych do udziału w ratowaniu życia. Efekty mierzone są liczbą donacji, frekwencją na wydarzeniach, aktywnością online i reakcjami uczestników. Jakościowo inicjatywa zwiększa świadomość znaczenia krwiodawstwa i idei odpowiedzialności społecznej. Firma wzmocniła świadomość donacji wśród lokalnej społeczności i pracowników, w tym obcokrajowców, którzy wcześniej nie wiedzieli o możliwości oddawania krwi w Polsce.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Hegelmann Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
491

Grosz do grosza

W drugiej połowie III kwartału 2025 r. HT Trucks and Parts wprowadziło w swoich biurach w całej Polsce ponad 20 unikatowych skarbonek wykonanych z części samochodów ciężarowych. Skarbonki służą do zbierania drobnych, które następnie pracownicy przeznaczają na wybrane lokalne inicjatywy charytatywne, w tym wsparcie dzieci, zwierząt i osób z niepełnosprawnościami. Po napełnieniu skarbonek pracownicy głosują, które cele wesprzeć, a zgromadzone środki są przekazywane organizacjom. Po zakończeniu rundy akcja rozpoczyna się od nowa, co umożliwia cykliczne i długofalowe wspieranie społeczności lokalnych oraz angażowanie zespołów w działania o realnym wpływie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Wolontariat w Schronisku dla Zwierząt w Oławie

W 2025 r. firma realizowała w Schronisku dla Zwierząt w Oławie cykliczną praktykę wolontariacką, mającą na celu regularne wsparcie placówki oraz poprawę dobrostanu zwierząt poprzez dodatkową opiekę i prace porządkowe. W ramach ośmiu wizyt wolontariusze wyprowadzali psy, sprzątali boksy, przenosili dostawy oraz zapewniali kotom kontakt i socjalizację. Beneficjentami były zwierzęta i organizacja prowadząca schronisko, a kluczowymi interesariuszami pracownicy firmy uczestniczący w programie HPE Gives Wrocław. Łącznie w działaniach wzięło udział ponad 100 wolontariuszy, którzy przepracowali ponad 400 godzin, opiekując się blisko 200 zwierzętami. Praktyka odpowiadała na wyzwanie niedoboru zasobów w schroniskach, a jej wpływ mierzono liczbą wolontariuszy, wizyt i wykonanych aktywności oraz opiniami uczestników. Działania zapewniły schronisku wsparcie w zadaniach wymagających czasu i siły, a firmie wzrost zaangażowania pracowników i wzmocnienie kultury odpowiedzialności społecznej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Hewlett Packard Enterprise Global Business Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Wolontariat na rzecz seniorów z Domu Pomocy Społecznej

W 2025 r. firma realizowała na rzecz seniorów z Domu Pomocy Społecznej przy ul. Karmelkowej we Wrocławiu cykliczną praktykę wolontariacką, mającą na celu przeciwdziałanie samotności oraz wzmacnianie dobrostanu mieszkańców poprzez regularny kontakt i wspólne aktywności. Odbyło się sześć wizyt, w każdej uczestniczyło kilkunastu wolontariuszy, którzy organizowali rozmowy, warsztaty DIY, aktywności integracyjne oraz wydarzenia specjalne, w tym spotkanie grillowe. Łącznie w działaniach wzięło udział ponad 70 wolontariuszy, którzy poświęcili ponad 150 godzin. Praktyka odpowiadała na wyzwanie izolacji osób starszych, a jej wpływ mierzono liczbą spotkań i uczestników oraz informacjami zwrotnymi od wolontariuszy, podopiecznych i personelu. Działania poprawiły dobrostan emocjonalny seniorów i zmniejszyły poczucie izolacji, a firma wzmocniła kulturę odpowiedzialności społecznej i zaangażowania pracowników. Motywacją była chęć wsparcia grup szczególnie narażonych na wykluczenie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

HOBBY PRO

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
1

Edukacja techniczna i wsparcie sportu w lokalnej społeczności

Firma wspiera rozwój lokalnej społeczności: dzieli się wiedzą technologiczną i promuje bezpieczne korzystanie ze sprzętu. Działania obejmują doradztwo techniczne, instruktaż obsługi konserwacji urządzeń oraz współpracę z lokalnymi użytkownikami i organizacjami sportowymi, m.in. NasterYachting, wsparcie aktywności sportowej i bezpieczeństwa w wodzie. Beneficjentami są klienci indywidualni, firmy oraz osoby korzystające ze sprzętu rekreacyjnie tudzież zawodowo. Praktyka wzmacnia relacje z lokalną społecznością, rozwija kompetencje techniczne użytkowników oraz buduje partnerski wizerunek firmy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Hochland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
800
Partner Strategiczny FOB

Hochland – akcja „Spełniamy Marzenia"

Akcja „Spełniamy Marzenia" to świąteczna inicjatywa charytatywna realizowana przez pracowników Hochland Polska, mająca na celu budowanie wrażliwości społecznej i wzmacnianie zaangażowania zespołu. W siódmej edycji w 2025 r. dzieci z Domu Dziecka „Rafael" w Wyrzębach-Podawcach i Domu Dziecka „W Słońcu" w Lipnicy pisały listy do Świętego Mikołaja (wartość około 120 zł). Wszystkie prośby zawarte w listach zostały zrealizowane. Dodatkowo przeprowadzono zbiórkę darów dla schronisk w Buku i Sokołowie Podlaskim. Praktyka odpowiadała na potrzeby placówek o ograniczonym wsparciu, przeciwdziała wykluczeniu społecznemu, a jednocześnie jest zgodna z wartościami firmy. W 2025 r. wszystkie 36 dzieci objętych inicjatywą otrzymało prezenty zgodnie z listami. Projekt zmierzał do realnego wsparcia beneficjentów i wzmocnienia lokalnej odpowiedzialności. Efekty monitorowano poprzez realizację zgłoszonych potrzeb (100%) i liczbę obdarowanych dzieci oraz zwierząt. Działanie zwiększyło zaangażowanie pracowników, wzmocniło kulturę odpowiedzialności społecznej i budowało wizerunek Hochland Polska jako odpowiedzialnego pracodawcy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

HSBC Continental Europe w Polsce

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
103

Sportowe inicjatywy w HSBC Continental Europe w Polsce

W 2025 r. HSBC Continental Europe w Polsce aktywnie promowało zdrowy styl życia wśród swoich pracowników. Już po raz piąty firma wzięła udział w Poland Business Run, w którym uczestniczyło ponad 60% pracowników, mając na celu wsparcie osób z niepełnosprawnością fizyczną. Przez cały rok pracownicy brali również udział w wycieczkach rowerowych i innych wydarzeniach sportowych, łącząc aktywność fizyczną z integracją zespołu i dobrą zabawą. Firma wspierała sportowe pasje poprzez webinary, klub biegaczy oraz zakup zestawów startowych, przekazując fundusze osobom niepełnosprawnym oraz tym, które przeszły mastektomię. Program promuje zdrowie, aktywność i społecznie odpowiedzialne zaangażowanie wśród pracowników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ING Bank Śląski

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8000
Partner Strategiczny FOB

Edukacja Ekonomiczna w Małym Palcu

Inicjatywa ma na celu rozwój kompetencji finansowych i społecznych dzieci poprzez naukę planowania, podejmowania decyzji oraz analizy doświadczeń ekonomicznych. W ramach programu przygotowano materiały edukacyjne dla uczniów szkół podstawowych: treści dla klas 1–3 opracowane przez Fundację ING Dzieciom oraz scenariusze zajęć dla klas 4–8 przygotowane przez pracowników Pionu CFO we współpracy z ekspertami zewnętrznymi. W roku 2025 uruchomiono dwa konkursy grantowe: wewnętrzny dla wolontariuszy (edycja ekonomiczna programu „Dobry Pomysł") oraz zewnętrzny dla szkół podstawowych. W ramach konkursu dla placówek oświatowych – wpłynęło 114 projektów opartych na materiałach „Edukacja Ekonomiczna w Małym Palcu". Kapituła konkursowa wyłoni 10 placówek, które otrzymają granty w wysokości 6 tys. zł na realizację zgłoszonych działań. Ogłoszenie wyników zaplanowano na II kwartał 2026 r., podczas wydarzenia Global Money Week. Wpływ praktyki będzie mierzony w roku 2026 na podstawie analizy zrealizowanych projektów grantowych oraz zasięgu wykorzystania udostępnionych scenariuszy lekcyjnych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

InPost

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13432
Partner Strategiczny FOB

Program Helpbox 365

InPost, we współpracy z Centrum Ratownictwa, uruchomił akcję społeczną w ramach idei ratownictwa obywatelskiego, której celem było zwiększenie dostępności automatycznych defibrylatorów (AED) i apteczek pierwszej pomocy w miejscach, gdzie mogą uratować życie, takich jak osiedla, centra miast, sklepy, czy stacje benzynowe. W pierwszym etapie akcji zaplanowano instalację 100 stacji Helpbox 365, finansowanych przez InPost i montowanych na urządzeniach Paczkomatów. Na bokach wybranych maszyn umieszczono stacje wyposażone w defibrylatory gotowe do użycia 24/7. W przypadku nagłego zatrzymania akcji serca (NZK) każda sekunda ma znaczenie, dlatego inicjatywa wypełnia „białe plamy" na mapie Polski i zwiększa szanse na szybką i skuteczną interwencję.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

InPost

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
13432
Partner Strategiczny FOB

Dofinansowania InPost Green City dla samorządów terytorialnych 2025

Program InPost for Cities opiera się na stałym dialogu z przedstawicielami samorządów partnerskich, dzięki czemu realizowane inicjatywy odpowiadają realnym potrzebom lokalnych społeczności. W roku 2025 w ramach rozwoju programu (wówczas jako InPost Green City) przyznano dofinansowania dla 55 samorządów, w ten sposób wspierano działania na rzecz zrównoważonego rozwoju w obszarach green i smart city. Zrealizowano 55 projektów obejmujących pięć obszarów: zieleń miejską, rewitalizację przestrzeni, małą architekturę, działania edukacyjne oraz rozwój smart city. Inicjatywy objęły łącznie ponad 1,9 mln odbiorców, co pokazuje skalę programu i jego wpływ na lokalne społeczności oraz znaczenie współpracy i dialogu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Intrum

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
424

„Finanse bez tajemnic" – warsztaty, które wyrównują start w dorosłość

Aż 7 na 10 dorosłych przyznaje, że w dzieciństwie nie zostało nauczonych zarządzania pieniędzmi, co dziś przekłada się na trudności finansowe – doświadcza ich co trzeci Polak. Jednocześnie tylko 38% osób wspomina, że w ich domach otwarcie rozmawiano o finansach. Pokazuje to, że edukacja finansowa powinna zaczynać się wcześniej i mieć praktyczny charakter. Na tę potrzebę odpowiedziały warsztaty „Finanse bez tajemnic" zorganizowane w Szkole Specjalnej nr 111 im. Stefana Starzyńskiego w Warszawie, we współpracy z firmą Intrum. Inicjatywa powstała z potrzeby szkoły poszukującej partnera do przeprowadzenia angażujących zajęć o finansach. Warsztaty odbyły się 19 listopada, 3 grudnia 2025 r. i 14 stycznia 2026 r. – łącznie zrealizowano sześć spotkań dla około 120 uczniów, przy udziale sześciu ambasadorów Intrum i dwóch koordynatorów. Zajęcia miały formę praktyczną – obejmowały gry edukacyjne, ćwiczenia decyzyjne, quizy oraz symulacje finansowe. Młodsi uczniowie poznawali podstawy oszczędzania, starsi uczyli się planowania wydatków i świadomego korzystania z płatności. Projekt spotkał się z bardzo pozytywnym odbiorem, a jego kontynuacją zainteresowały się kolejne placówki.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Jet Line

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
31

Wystawa, której nie było. Prace K.K. Baczyńskiego po raz pierwszy w przestrzeni publicznej

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Z inicjatywy Jet Line, we współpracy z Portalem Niezła Sztuka, zrealizowano pierwszą elektroniczną wystawę rysunków i grafik Krzysztofa Kamila Baczyńskiego, wykorzystując sieć ekranów digital out-of-home (DOOH). Projekt, zorganizowany z okazji 81. rocznicy wybuchu Powstania Warszawskiego, trwał od 1 sierpnia do początku września 2025 r. i objął Katowice, Kraków, Łódź, Poznań, Szczecin, Trójmiasto, Warszawę oraz Wrocław. Celem praktyki było upowszechnienie dotychczas mniej znanej twórczości plastycznej poety oraz upamiętnienie wydarzeń historycznych poprzez wykorzystanie nowoczesnych nośników komunikacji wizualnej. Skala oddziaływania inicjatywy została zweryfikowana za pomocą technologii ARA, która wykazała dotarcie do ponad 1 mln odbiorców dziennie. Realizacja wystawy pozwoliła firmie na wykorzystanie infrastruktury technicznej do celów edukacji kulturalnej i historycznej w przestrzeni miejskiej. Inicjatywa ta stanowi przykład zaangażowania biznesu w promocję dziedzictwa narodowego przy użyciu narzędzi digital marketingu, umożliwiając bezpłatny dostęp do sztuki szerokiej grupie odbiorców.

Jet Line

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
31

Kampania „Czy to normalne, że...?" – o tym, jak rozmawiać o śmierci, żałobie, przemijaniu i stracie

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Firma Jet Line, we współpracy z Instytutem Dobrej Śmierci oraz TWIN .digital collective, zrealizowała w największych miastach Polski kampanię edukacyjną pod hasłem „Czy to normalne, że...?", mającą na celu upowszechnianie wiedzy na temat przeżywania straty i żałoby. Działania oparto na wykorzystaniu nośników digital out-of-home (DOOH), dzięki którym przekaz dotarł do 10 387 404 odbiorców. Celem inicjatywy było włączenie tematyki przemijania do debaty publicznej oraz dostarczenie merytorycznego wsparcia w procesie normalizacji trudnych doświadczeń emocjonalnych. Wpływ praktyki mierzony był zasięgiem mediowym oraz liczbą interakcji w przestrzeni publicznej, a jej jakość została potwierdzona trzema nominacjami w konkursie Klubu Twórców Reklamy (KTR). Dla organizacji realizacja projektu stanowiła okazję do weryfikacji roli medium cyfrowego w komunikacji społecznej oraz budowania relacji z podmiotami eksperckimi zajmującymi się edukacją psychologiczną. Inicjatywa wpisuje się w strategię zaangażowania społecznego firmy poprzez udostępnianie infrastruktury reklamowej dla treści o charakterze misyjnym i edukacyjnym.

Jet Line

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
31

Fundacja Rejs Odkrywców – pasja i sport jako forma wsparcia młodych ludzi z trudniejszym startem w dorosłość

Fundacja Rejs Odkrywców powołana przez Jet Line powstała, by wspierać młode osoby w nabywaniu i rozwijaniu kompetencji społecznych, pewności siebie oraz umiejętności przywódczych poprzez sport i udział w rejsach żeglarskich. Program jest adresowany do osób z różnych środowisk, w tym z tych z trudniejszym startem w dorosłość. Podczas rejsów uczestnicy uczą się pracy zespołowej, zarządzania stresem, podejmowania decyzji w dynamicznych warunkach, a także rozwijają umiejętności przydatne w życiu rodzinnym, towarzyskim i zawodowym. W 2025 r. w Rejsie Odkrywców uczestniczyły 23 młode osoby. Program obejmował kilkudniowe rejsy po akwenach krajowych, zajęcia prowadzone były przez wolontariuszy i instruktorów-pracowników Jet Line. Inicjatywa kładzie nacisk na postawy prospołeczne, odpowiedzialność i wolontariat, umożliwia uczestnikom zdobywanie cennego doświadczenia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Job Impulse

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
150

Projekt edukacyjny Job Diverse – impulse to inclusion

W firmie Job Impulse Polska powołano projekt edukacyjny Job Diverse. Realizując działanie, organizacja łączy ludzi, wartości, możliwości, kontynuując wieloletnią misję promowania i doceniania różnorodności. W ramach projektu objęto wsparciem osoby z grup defaworyzowanych na rynku pracy, a pracodawcom zaoferowano pomoc w przełamywaniu barier i budowaniu kultury włączającej, bez wykluczeń i uprzedzeń poprzez program działań edukacyjnych. W ramach projektu firma Job Impulse Polska oferowała klientom bezpłatne webinary i szkolenia z pięciu kierunków tematycznych: z różnorodności kulturowej, komunikacji i współpracy w zespole wielokulturowym, zarządzania różnorodnością wiekową oraz płciową, włączania osób z niepełnosprawnością oraz inkluzywnej rekrutacji i onboardingu pracowników. Projekt skupia się na tematyce DEI, aby promować włączające i sprawiedliwe środowisko pracy, poprzez podnoszenie świadomości na temat różnorodności, równości i inkluzywności oraz dzielenie się dobrymi praktykami. Zainteresowanie projektem wyraziło ponad 25% klientów Job Impulse Polska.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Job Impulse

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
150

Dzień Kobiet w DPS-ach – akcja wolontariatu pracowniczego

W ramach wolontariatu pracowniczego firma wzięła udział w inicjatywie Fundacji Świętego Mikołaj dla Seniora, celebrując Dzień Kobiet z mieszkańcami domów pomocy społecznej w Wąbrzeźnie, Łodzi i Poznaniu. Celem było wsparcie seniorów, wyrażenie solidarności i stworzenie wartościowego kontaktu międzypokoleniowego. W działaniach uczestniczyło 15 pracowników, którzy przygotowali upominki dla wszystkich pań z DPS-ów oraz spędzili czas na rozmowach i wspólnych wspomnieniach. Efektem działań było bezpośrednie wsparcie i pozytywne doświadczenia dla obu stron, wzmacniające poczucie wspólnoty oraz kulturę empatii i społecznej odpowiedzialności w miejscu pracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

KGHM Polska Miedź

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
18889

Pączek ze Szlachetnym Nadzieniem

Celem akcji „Pączek ze Szlachetnym Nadzieniem" jest wsparcie pracowników KGHM oraz ich rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji, wymagających leczenia lub rehabilitacji. W tłusty czwartek we wszystkich oddziałach firmy wolontariusze prowadzą dystrybucję pączków. W 2025 r. akcja odbywała się pod hasłem: „Wrzuć CO NAJMNIEJ piątaka dla miedziowego dzieciaka" i przyniosła rekordowy efekt. Zebrano ponad 178 tys. zł (sprzedano prawie 18 tys. pączków w dziewięciu punktach). To jedna z największych inicjatyw wolontariackich w KGHM. Działanie integruje pracowników wokół wspólnego celu w postaci pomocy osobom z własnego środowiska. O sukcesie świadczą rekordowa kwota zbiórki oraz szerokie zaangażowanie uczestników, podkreślające solidarność i skalę wsparcia wśród pracowników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

KGHM Polska Miedź

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
18889

KGHM LAB

W 2025 r. pilotażowo uruchomiono projekt KGHM LAB, w ramach którego przekazano środki samorządom na kompleksowe remonty i doposażenie pracowni chemicznych w wybranych szkołach średnich regionu. Celem inicjatywy jest rozwój edukacji młodzieży oraz integracja społeczności lokalnych na obszarach działalności firmy. Projekt przynosi długofalowe korzyści: wspiera kształcenie przyszłych kadr poprzez rozwój kompetencji i zainteresowań naukami ścisłymi, przygotowuje do studiów technicznych i pracy w firmie; podnosi jakość edukacji i wzmacnia potencjał naukowo-techniczny regionu; a także wyrównuje szanse edukacyjne, zapewniając dostęp do specjalistycznego sprzętu w mniejszych miejscowościach.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Kochański & Partners

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
162

Od spaceru do adopcji

W roku 2025 firma, we współpracy ze Schroniskiem „Azyl pod Psim Aniołem", zrealizowała kompleksowy projekt promujący etyczne postawy wobec zwierząt oraz wspierający lokalną placówkę pomocową. Inicjatywa rozpoczęła się od cyklu edukacyjnych newsletterów, które przybliżały sylwetki podopiecznych schroniska oraz szerzyły wiedzę na temat zasad świadomej adopcji. Kulminacyjnym punktem akcji był wolontariat pracowniczy, podczas którego zespół udał się do schroniska i zapewnił zwierzętom niezbędny ruch, socjalizację oraz uwagę podczas wspólnych spacerów. Praktyka ta bezpośrednio wpłynęła na poprawę dobrostanu czworonogów, zwiększyła ich szanse na znalezienie stałego domu dzięki poprawie kompetencji społecznych zwierząt. Jednocześnie projekt stał się skutecznym narzędziem budowania kultury empatii i uważności wewnątrz organizacji, a także integracji pracowników wokół wartości prospołecznych. Realizacja inicjatywy stanowi istotny element strategii w obszarze filaru społecznego (S) ESG, a także wzmacnia wizerunek firmy jako podmiotu odpowiedzialnego i wrażliwego na potrzeby otoczenia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Kompania Piwowarska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2513
Partner Strategiczny FOB

Kampania społeczna FAS/OFF „Kreujemy modę na trzeźwą ciążę"

Nawet najmniejsza ilość alkoholu może prowadzić do FAS (alkoholowego zespołu płodowego) – jednego z najcięższych zaburzeń neurorozwojowych u dzieci matek nieprzestrzegających abstynencji w ciąży. Dlatego Kompania Piwowarska po raz siódmy wsparła kampanię FAS/OFF „Kreujemy modę na trzeźwą ciążę" Fundacji Dom w Łodzi, której celem jest uświadamianie, że każda ilość alkoholu w ciąży stanowi zagrożenie dla dziecka. Akcja opierała się na metaforze mody. W sesji w Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie udział wzięły ciężarne ambasadorki oraz projektanci i artyści promujący trend ciąży w 100% wolnej od alkoholu. Według Instytutu Matki i Dziecka 49% kobiet w Polsce piło alkohol w ciąży, a 11% robiło to regularnie. Szacuje się, że rocznie rodzi się około 9 tys. dzieci z FAS. Kampania dotarła do prawie 6,5 mln odbiorców i zaangażowała ponad 614 tys. osób.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Kopalnia Soli „Wieliczka"

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
837

Zdrowie na 5+

Program „Zdrowie na 5+" to cykliczny projekt edukacyjny realizowany przez Uzdrowisko Kopalnia Soli „Wieliczka", oparty na interaktywnych spotkaniach fizjoterapeutów z dziećmi w przedszkolach. Celem jest objęcie programem wszystkich zainteresowanych przedszkoli w Krakowie i Wieliczce oraz zwiększenie świadomości zdrowotnej najmłodszych. W 2025 r. zrealizowano dwie edycje (wiosna i jesień), obejmujące łącznie 98 przedszkoli i około 2400 dzieci. Trzej fizjoterapeuci przeprowadzili 23 dni warsztatów po 45 minut każdy, uczyli m.in. zasad profilaktyki, prawidłowego oddychania, znaczenia aktywności fizycznej i czystego powietrza. Adresatami programu były dzieci w wieku przedszkolnym, beneficjentami pośrednimi nauczyciele i rodzice. Program odpowiada na rosnące problemy alergii i chorób układu oddechowego oraz potrzebę wczesnej edukacji prozdrowotnej. W 2025 r. zajęcia zrealizowano zgodnie z harmonogramem, wszystkie przedszkola wykorzystały pełną ofertę, a placówki publikowały relacje z warsztatów. Dzieci zdobyły wiedzę i praktyczne umiejętności w zakresie zdrowych nawyków i prawidłowego oddychania, a nauczyciele otrzymali wsparcie merytoryczne w edukacji zdrowotnej. Efekty monitorowano poprzez liczbę placówek, uczestników i frekwencję, a program wzmocnił funkcję apteki i uzdrowiska jako miejsca wspierającego profilaktykę i edukację zdrowotną, wspierał budowanie relacji ze społecznością lokalną.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

KPMG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2300
Partner Strategiczny FOB

Progress in English

Program Progress in English miał na celu poprawę wyników egzaminu ósmoklasisty z języka angielskiego w 2025 r. wśród uczniów zagrożonych wykluczeniem ze szkół podstawowych w małych miejscowościach województwa warmińsko-mazurskiego. Fundacja KPMG w Polsce, we współpracy z Kuratorium Oświaty w Olsztynie, przyznała granty 28 szkołom na dodatkowe zajęcia w II semestrze roku szkolnego 2024/2025. Łączna kwota wsparcia przekroczyła 100 tys. zł, przeznaczona została na wynagrodzenia nauczycieli i nowoczesne materiały dydaktyczne. Program odpowiadał na wyzwanie nierównego dostępu do edukacji językowej i wspierał rozwój kompetencji kluczowych dla dalszej edukacji i kariery zawodowej. W ramach programu zrealizowano 833 godziny zajęć, umożliwiając uczniom udział w lekcjach bez konieczności uciążliwych dojazdów. Średnie wyniki egzaminu ósmoklasisty uczestników wzrosły o około 20%. Efekty mierzono na podstawie raportów szkół i porównania wyników egzaminów próbnych i właściwych. Inicjatywa wzmocniła społeczny wpływ firmy KPMG oraz jej zaangażowanie w wyrównywanie szans edukacyjnych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

KPMG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2300
Partner Strategiczny FOB

Partnerstwa dydaktyczne z uczelniami

W 2025 r. KPMG w Polsce rozwijało partnerstwa dydaktyczne z uczelniami (łączenie wiedzy akademickiej z praktyką biznesową). Celem inicjatywy jest wsparcie studentów w zdobywaniu praktycznych kompetencji oraz współpraca z kluczowymi uczelniami poprzez konsultowanie kierunków, udział ekspertów w radach programowych i prowadzenie zajęć opartych na realnych case study. Adresatami są studenci kierunków ekonomicznych, finansowych, biznesowych, prawniczych i pokrewnych. W ramach programu firma współpracowała z 12 uczelniami, przeprowadziła 31 zajęć dla ponad 800 studentów. Uczestnicy zdobyli praktyczną wiedzę w obszarach audytu, finansów, podatków, prawa, doradztwa biznesowego i nowych technologii oraz mieli okazję pracować z ekspertami z dużą praktyką. Efekty mierzono frekwencją, liczbą partnerstw i zajęć oraz analizą aplikacji z uczelni objętych projektem. Inicjatywa wspiera rozwój młodych talentów, wzmacnia markę pracodawcy KPMG i buduje relacje z potencjalnymi kandydatami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

KPMG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2300
Partner Strategiczny FOB

KPMG partnerem Muzeum Narodowego w Warszawie

W 2025 r. firma KPMG w Polsce została partnerem Muzeum Narodowego w Warszawie: wspierała jego działalność, w tym organizację wystaw i inicjatyw edukacyjnych, oraz przybliżała sztukę pracownikom i klientom. W ramach współpracy zrealizowano 22 oprowadzania po wystawach stałych i czasowych dla ponad 500 osób oraz przekazano 1 tys. biletów pracownikom i klientom. Dodatkowo odbywały się spotkania online, które zwiększyły dostępność oferty kulturalnej dla zespołów z różnych lokalizacji. Inicjatywa odpowiadała na wyzwanie ograniczonego dostępu do kultury wysokiej i promowała zaangażowanie biznesu w ochronę dziedzictwa narodowego. Uczestnicy zyskali możliwość udziału w oprowadzeniach i edukacji artystycznej, a firma wzmocniła relacje z interesariuszami, budując wizerunek odpowiedzialnej marki i rozwijając zainteresowanie kulturą wśród pracowników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Kronospan Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
747

Uniwersytet Dzieci i Młodzieży w Szczecinku

Uniwersytet Dzieci i Młodzieży w Szczecinku, prowadzony przez Politechnikę Koszalińską przy wsparciu Kronospan, organizuje zajęcia edukacyjno-warsztatowe dla dzieci i młodzieży, średnio raz w miesiącu, w Kronospan Design Center oraz w sąsiedniej Krono Academy. W roku 2025 w projekcie uczestniczy 117 studentów. Projekt ma na celu popularyzację kształcenia zawodowego poprzez łączenie nauki z zabawą, rozwija ciekawość, intelekt i umiejętności ścisłe, a także angażuje uczestników w interakcje społeczne i umożliwia produktywne spędzanie czasu bez komputera i telefonu. Firma Kronospan zapewnia infrastrukturę oraz upominki wręczane na zakończenie dnia wykładowo-warsztatowego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Kronospan Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
747

Klasa patronacka – technik technologii drewna

Program nauki i praktyk został stworzony na podstawie współpracy firmy Kronospan z kuratorium, które określiło kluczowe zagadnienia i procesy niezbędne dla absolwentów szkoły. Uczniowie kształcą się w sposób dualny: wiedza teoretyczna jest przekazywana podczas zajęć w szkole, natomiast wiedza techniczna podczas zajęć praktycznych odbywających się na terenie zakładu Kronospan lub na warsztatach, które przy wsparciu firmy są wyposażone zgodnie z najnowocześniejszymi standardami. Szkoły otrzymują wsparcie rzeczowe (np. płyty do ćwiczeń) i finansowe (stypendia dla najlepszych uczniów, dofinansowanie studniówek), a pierwszoklasiści wyprawki w postaci skrzynek z narzędziami. Ponadto maturzyści mogą uczestniczyć w zajęciach matematycznych prowadzonych przy wsparciu profesorów z Politechniki Koszalińskiej i starostwa. Celem programu jest przygotowanie uczniów do pracy w przemyśle drzewnym – absolwenci otrzymują ofertę zatrudnienia w Kronospan, co stanowi wymierny efekt projektu i gwarantuje praktyczne wsparcie rozwoju zawodowego młodych osób.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Kronospan Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
747

Inżynieria i automatyzacja w przemyśle drzewnym

Filia Politechniki Koszalińskiej w Szczecinku, w ramach współpracy z Kronospan, kształci na kierunku: inżynieria i automatyzacja w przemyśle drzewnym. Zajęcia prowadzą głównie profesorowie Politechniki Koszalińskiej i specjaliści – pracownicy Kronospan. Sale wykładowe, laboratoria i dziekanaty mieszczą się w Centrum Badawczo-Rozwojowym Kronospan, co ułatwia studentom zdobywać wiedzę teoretyczną i praktyczną jednocześnie. Celem projektu jest kształcenie automatyków do pracy w działach utrzymania ruchu Kronospan, z możliwością odbywania praktyk w wybranym dziale oraz uczestnictwa w zajęciach dodatkowych i programie stypendialnym firmy. Absolwenci rozwijają swoją karierę w Kronospan oraz innych firmach w kraju i za granicą. Do tej pory kierunek ukończyło 50 osób.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

KRUK

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3500

Projekt „Uczymy się 000 finansach z KRUK S.A."

Projekt miał na celu wypełnienie luki edukacyjnej w zakresie finansów wśród dzieci w wieku 5–9 lat, które są wykluczone z programów edukacji finansowej. Celem było zdiagnozowanie potrzeb najmłodszych i wypracowanie ścieżki edukacyjnej umożliwiającej dzieciom wejście w świat finansów, wsparcie rozwoju odpowiedzialnych nawyków konsumpcyjnych i umiejętności zarządzania domowym budżetem. Badanie pokazało, że 80% dzieci potrzebuje nauki o finansach, a co trzeci trzecioklasista ma problem z odzyskaniem „pożyczki". W pierwszej edycji projektu (rok szkolny 2024/2025) wzięło udział 813 dzieci z 10 placówek współpracujących z Fundacją Ogólnopolski Operator Oświaty. Wypracowane materiały trafiły do ponad 30 tys. przedszkoli i szkół podstawowych w Polsce, a nauczyciele ocenili projekt pozytywnie. Wyniki badań i wnioski (które dotarły do ponad 3 mln odbiorców w Polsce) były również szeroko omawiane w mediach. Projekt został wyróżniony nagrodą PR Wings i będzie kontynuowany wraz z fundacją, w tym z przygotowaniem badania ewaluacyjnego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Lena Lighting

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
200

Budowanie lokalnych społeczności poprzez wspieranie sztuki: oświetlenie Galerii Miejskiej w Środzie Wielkopolskiej i udział w Art Week Poznań 2025

Projekt „Delight" realizowany przez Lena Lighting w roku 2025 miał na celu wsparcie lokalnych społeczności poprzez profesjonalne i energooszczędne rozwiązania oświetleniowe dla instytucji kultury oraz współtworzenie projektów artystycznych. W ramach inicjatywy firma przekazała nowoczesne lampy Expo Adjust Galerii Miejskiej w Środzie Wielkopolskiej, podnosząc standard ekspozycyjny i umożliwiając prezentację sztuki w warunkach odpowiadających najwyższym wymaganiom przy jednoczesnym ograniczeniu zużycia energii. Zmiany zostały zainaugurowane wernisażem wystawy Macieja Mańkowskiego, dostępnym bezpłatnie dla mieszkańców. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Lena Lighting

Równolegle Lena Lighting zapewniła instalację świetlną podczas Art Week Poznań 2025 przy ekspozycji rzeźb Stand Art 3D. Projekt „Delight" zwiększył dostępność kultury, poprawił jakość przestrzeni ekspozycyjnej i stworzył miejsce spotkań dla lokalnej społeczności. Dzięki wsparciu technologicznemu i organizacyjnemu mieszkańcy zyskali możliwość uczestnictwa w wydarzeniach artystycznych, wzbogacali wiedzę, rozwijali wyobraźnię i otwarte spojrzenie na sztukę. Inicjatywa pokazuje, jak profesjonalne rozwiązania oświetleniowe mogą wspierać kulturę, integrację społeczną i podnosić standard życia lokalnych społeczności.

Lenovo Technology Oddział w Polsce

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
125

Program praktyk dla wychowanków domów dziecka

Lenovo realizuje program praktyk dla młodzieży z domów dziecka we współpracy z Fundacją Dobrych Inicjatyw. Celem projektu jest poznanie funkcjonowania międzynarodowej firmy oraz rozwijanie umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Uczestnicy poznają struktury korporacyjne, procesy administracyjne i finansowe, jak również funkcjonowanie działu handlowego, zdobywają więc praktyczną wiedzę o działaniu organizacji. Program jest pozytywnie oceniany nie tylko przez adresatów działania, ale również przez pracowników firmy, którzy chętnie dzielą się swoim doświadczeniem. W roku 2025 dwie osoby odbyły dwumiesięczny letni staż, podczas którego zapoznały się z organizacją biura i zadaniami administracyjnymi takimi, jak przygotowanie i archiwizacja dokumentów, obsługa korespondencji i przesyłek kurierskich, rejestracja faktur w systemie finansowym, obsługa programu wypożyczeń maszyn testowych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Lenovo Technology Oddział w Polsce

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
125

Pierwsza Gwiazdka Samodzielności

Lenovo angażuje się w pomoc młodym osobom opuszczającym domy dziecka poprzez inicjatywę Pierwsza Gwiazdka Samodzielności, realizowaną przez Fundację Dobrych Inicjatyw. Celem projektu jest wsparcie młodych ludzi w procesie usamodzielniania się oraz zwrócenie uwagi na wyzwania, z jakimi mierzą się osoby rozpoczynające dorosłe życie bez rodzinnego zaplecza. Pracownicy firmy zakupili wyposażenie domu ułatwiające start w samodzielność oraz przekazali środki finansowe na kursy i szkolenia zawodowe, jak również rozwój kompetencji potrzebnych w codziennym życiu. Inicjatywa zapewniła realne wsparcie młodym, a także zwiększyła świadomość pracowników firmy na temat trudności, z jakimi mierzą się wychowankowie domów dziecka.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Lenovo Technology Oddział w Polsce

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
125

Dostęp do technologii i programów edukacyjnych

W ramach globalnego programu „Love on Month of Service" polski oddział Lenovo, we współpracy z Fundacją Dobrych Inicjatyw, zorganizował dwa wydarzenia edukacyjne, tj. wizytę w biurze Lenovo z warsztatami „Tworzymy nasz własny świat przyszłości", a także warsztaty AI w showroomie Lenovo. Celem było przybliżenie dzieciom zasad działania sztucznej inteligencji, jej codziennego zastosowania oraz nauka świadomego i bezpiecznego korzystania z technologii. Uczestnicy poznawali podstawy AI, oswajali się z nowymi narzędziami, rozwijali umiejętności współpracy, komunikacji i prezentowania projektów. Spotkania umożliwiły również poznanie ścieżek kariery w branży technologicznej i zainspirowały dzieci do dalszej nauki.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Leroy Merlin Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
12600

„1000 x dobro" – 1000 grantów Fundacji Leroy Merlin Polska

Fundacja Leroy Merlin Polska od 13 lat wspiera społeczności lokalne: wykonuje remonty m.in. placówek publicznych, domów dziecka i świetlic środowiskowych. Dzięki wolontariuszom – pracownikom Leroy Merlin – zrealizowano 1011 grantów, a w roku 2025 świętowano tysięczny grant w ramach inicjatywy „1000 x dobro", która poprawiła warunki życia dziesiątek tysięcy osób w Polsce. W roku 2025 Fundacja zrealizowała 81 projektów grantowych o wartości 994 tys.zł; w działania zaangażowanych było 563 wolontariuszy, którzy przepracowali 8233 godziny. Ponadto z Funduszu Sprawiedliwości przekazano 606 tys. zł, a produkty o wartości około 1,6 mln zł trafiły do potrzebujących. Łączna wartość wsparcia przekroczyła 3,2 mln zł. Korzyściami dla odbiorców była pomoc finansowa i materiałowa dla społeczności dotkniętych kryzysami oraz wsparcie inicjatyw lokalnych. Efekty działań mierzono liczbą grantów, wartością pomocy, a także zaangażowaniem wolontariuszy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Lidl Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
29000

RE:Akcja

Lidl Polska jest partnerem programu RE:Akcja (w ramach projektu Fundacji Zwolnieni z Teorii) – ogólnopolskiej olimpiady dla szkół ponadpodstawowych, w której uczniowie realizują własne projekty społeczne. W programie RE:Akcja wdrażane są inicjatywy na rzecz ochrony klimatu, bioróżnorodności, zasobów, gospodarki o obiegu zamkniętym i zrównoważonego żywienia. Zwycięski zespół otrzymuje grant od firmy Lidl Polska na dalszą realizację działań oraz możliwość promocji w gazetce sklepowej. Program nie jest jedynie konkursem, lecz tworzoną przestrzenią, w której młodzi ludzie mogą przekuć swoją wrażliwość społeczną w konkretne działania. Przykładem jest ubiegłoroczny projekt BeeNeeded wspierający ochronę zapylaczy, który rozwija się poprzez tworzenie kolejnych budek dla owadów, ogrodów roślin miododajnych i rozszerzanie działań na nowe regiony. Od roku 2021 licealiści zrealizowali 105 projektów w ramach programu. W roku 2025 zgłoszono 94 projekty, o 30 więcej niż w poprzedniej edycji, z czego 35 zakwalifikowano do kolejnego etapu. Zwycięski zespół zostanie ogłoszony w maju 2026 r.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

LoanDO

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
7

Wsparcie dzieci i młodzieży na oddziałach psychiatrycznych

Celem inicjatywy było wsparcie dobrostanu psychicznego dzieci i młodzieży przebywających na oddziałach psychiatrycznych poprzez sfinansowanie zakupu książek, które stanowią formę wytchnienia, rozwijają zainteresowania i są wsparciem w czasie hospitalizacji. W grudniu 2025 r., we współpracy z Instytutem Mindset, przekazano 105 książek młodym pacjentom dwóch placówek: Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego oraz Instytutowi Psychiatrii i Neurologii. Partner odpowiadał za koordynację i dystrybucję publikacji, a firma sfinansowała ich zakup. Inicjatywa jest odpowiedzią na rosnącą skalę problemów zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży w Polsce oraz ograniczone wsparcie systemowe psychiatrii dziecięcej. Przekazane 105 książek o sztuce zapewniło młodym pacjentom możliwość rozwijania zainteresowań, pomaga w procesie zdrowienia i pozwala na konstruktywne spędzanie czasu podczas pobytu w szpitalu.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

L'Oréal Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1150
Partner Strategiczny FOB

Power on – włącz moc

Projekt „Women Empowerment" miał na celu aktywizację zawodową 20 kobiet po długiej przerwie w pracy. W dniach 8–18 grudnia 2025 r. uczestniczki wzięły udział w warsztatach z kompetencji miękkich, tworzenia CV, autoprezentacji na LinkedIn oraz w symulacjach rekrutacyjnych, a także otrzymały mentoring HR i wsparcie psychologiczne. Efektem było 100-proc. ukończenie kursu, znaczący wzrost pewności siebie i gotowości do pracy u wszystkich uczestniczek oraz zatrudnienie czterech finalistek w L'Oréal. Uczestniczki zyskały audyt CV, profil LinkedIn i praktyczne narzędzia autoprezentacji, przełamując bariery związane z powrotem do pracy po przerwie zawodowej. Wpływ mierzono ankietami pre-test i post-test kompetencji oraz twardym wskaźnikiem zatrudnienia. Projekt odpowiada na bariery systemowe i lukę kompetencyjną kobiet w Polsce, gdzie aktywność zawodowa matek wynosi 62% wobec 98% ojców, mimo że 94% chce powrócić do pracy. Inicjatywa wzmocniła kapitał ludzki, różnorodność i pozycję L'Oréal jako employer of choice, pokazując, że inkluzywność i strategia DEI są fundamentem nowoczesnego i efektywnego biznesu.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

L'Oréal Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1150
Partner Strategiczny FOB

L'Oréal – UNESCO: dla kobiet i nauki

Celem programu L'Oréal „For Women in Science" jest wsparcie wybitnych badaczek i niwelowanie barier płciowych w nauce. Praktyka realizowana od 2001 r. (25. edycja w 2025 r.), obejmuje ogólnopolski konkurs, ocenę projektów przez jury oraz uroczyste uhonorowanie laureatek połączone z kampanią promującą kobiety w STEM. Beneficjentkami są badaczki na etapie magisterskim, doktoranckim i habilitacyjnym, a partnerami Polski Komitet ds. UNESCO, Ministerstwo Nauki, PAN oraz UNGC Network Poland. Praktyka odpowiada na wyzwanie niskiej reprezentacji kobiet w nauce i ograniczeń kariery akademickiej. →

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

L'Oréal Polska

Wpływ mierzony jest liczbą przyznanych stypendiów (137 do 2025 r.), zasięgami kampanii oraz sukcesami zawodowymi laureatek. Motywacją są: hasło „Świat potrzebuje nauki, a nauka potrzebuje kobiet" oraz strategia „L'Oréal for the Future". Do 2025 r. wyróżniono 137 laureatek z 46 ośrodków badawczych. Beneficjentki otrzymały stypendia, niezależność finansową i możliwość badań, a także dostęp do globalnej sieci Alumnae, co wspiera zdobywanie grantów i awansów naukowych. Projekt trwale zmienił postrzeganie kobiet w polskiej nauce, buduje systemowe wsparcie dla badaczek STEM i wzmacnia pozycję L'Oréal jako lidera DEI oraz wiarygodnego partnera naukowego.

LPP

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
37000
Partner Strategiczny FOB

Wolontariat pracowniczy – największe inicjatywy

W ramach drugiego Tygodnia Ekonomii Społecznej w biurach LPP w Trójmieście i Krakowie gościły firmy społeczne. Pracownicy mogli zakupić produkty przygotowane przez podopiecznych m.in. Fundacji Leny Grochowskiej, Fundacji Ciekawi, Spółdzielni Socjalnej ZEROBAN, Fundacji Świat Wrażliwy & Caffe Aktywni, Fundacji „Pępek Świata", Fundacji Anny Dymnej „Mimo Wszystko" oraz przedsiębiorstwa społecznego „Społeczna 21". Działania wspierały osoby z niepełnosprawnościami (w tym intelektualnymi i z zespołem Downa) oraz zagrożone wykluczeniem społecznym, umożliwiając im pracę, zdobywanie kwalifikacji i rozwój zawodowy. Kupując produkty, pracownicy wsparli kreatywność i aktywny udział podopiecznych w społeczeństwie. Inicjatywa wpisuje się w społeczny cel LPP – wspieranie lokalnych społeczności i osób zagrożonych wykluczeniem. Tydzień Ekonomii Społecznej pokazał, że codzienne wybory pracowników mają realny wpływ, a firma planuje kontynuować tę praktykę.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

LPP

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
37000
Partner Strategiczny FOB

Tydzień Ekonomii Społecznej – połączenie świątecznych przygotowań z działaniami na rzecz lokalnych firm społecznych

W ramach drugiego Tygodnia Ekonomii Społecznej w biurach LPP w Trójmieście i Krakowie gościły firmy społeczne. Pracownicy LPP mogli kupić produkty od fundacji: Leny Grochowskiej, Ciekawi, Świat Wrażliwy & Caffe Aktywni, Pępek Świata, Anny Dymnej „Mimo Wszystko" oraz Spółdzielni Socjalnej ZEROBAN, a także przedsiębiorstwa społecznego „Społeczna 21". Dzięki tym organizacjom osoby z niepełnosprawnościami, m.in. intelektualnymi, z zespołem Downa, zagrożone wykluczeniem społecznym – mają szansę podjąć pracę, zdobyć nowe kwalifikacje i rozwijać się zawodowo. Kupując produkty przygotowane przez podopiecznych fundacji, pracownicy LPP wsparli ich kreatywność oraz aktywny udział w społeczeństwie. Zaangażowanie w rozwój podmiotów ekonomii społecznej wpisuje się w cele działalności społecznej LPP na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

LPP

Współpracując z takimi podmiotami, firma wspiera lokalne społeczności i realizuje misję prowadzenia biznesu z myślą o potrzebujących. Podczas Tygodnia Ekonomii Społecznej firma LPP umożliwiła pracownikom zaangażowanie w działania społeczne w miejscu pracy poprzez zakup produktów od podopiecznych fundacji (wypieki, rękodzieło czy ceramika). Inicjatywa nie tylko wsparła finansowo organizacje, ale także pokazała, że wybory, które pracownicy LPP podejmują na co dzień, mają realny wpływ na otaczający świat. Firma planuje kontynuować praktykę.

LPP

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
37000
Partner Strategiczny FOB

Program stypendialny „Zaprojektuj przyszłość"

Program „Zaprojektuj przyszłość" Fundacji LPP to inicjatywa stypendialna dla uzdolnionych absolwentów szkół podstawowych z województwa pomorskiego, mająca na celu wyrównywanie szans edukacyjnych. Umożliwia naukę w Gdańskim Liceum Autonomicznym, oferuje roczne stypendium około 40 tys. zł na osobę, obejmujące czesne, zakwaterowanie, wyżywienie, transport, materiały edukacyjne oraz rozwój zainteresowań i udział w projektach. Obecnie program obejmuje siedmioro stypendystów (troje od 2024 r., czworo od 2025 r.), a wiosną 2026 r. planowana jest rekrutacja kolejnych osób na rok szkolny 2026/2027. Wsparcie (które niweluje problem barier finansowych) pozwala uczestnikom skupić się na nauce i rozwoju, jednocześnie inicjatywa realizuje cel fundacji w zakresie wyrównywania szans społecznych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

LPP

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
37000
Partner Strategiczny FOB

Niebieskie Trampki – wsparcie psychologiczne młodzieży

Fundacja LPP wspiera Kluby „Niebieskie Trampki", czyli miejsca w centrach handlowych, które mają za zadanie wspierać młodych ludzi w wieku 13–19 lat w budowaniu mechanizmów radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych i zapewniać im kompleksową pomoc o charakterze profilaktycznym i socjoterapeutycznym, w tym przeciwdziałać depresji i samobójstwom. Kluby powstały z inicjatywy Fundacji Oparcia Społecznego Aleksandry FOSA, a Fundacja LPP finansuje działanie dwóch (w Gdańsku i Elblągu) spośród trzech klubów. W roku 2025 kluby odwiedziło 8087 osób, które uczestniczyły w warsztatach tematycznych, turniejach i spotkaniach edukacyjnych oraz mogły rozmawiać z psychologami w przyjaznej przestrzeni. Projekt wpisuje się w działania Fundacji LPP w zakresie wspierania zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

LPP

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
37000
Partner Strategiczny FOB

Gdański Miesiąc Zdrowia Psychicznego

Gdański Miesiąc Zdrowia Psychicznego to inicjatywa Miasta Gdańsk i Fundacji LPP, zrealizowana po raz pierwszy w 2025 r. Jej celem było zwiększenie świadomości znaczenia zdrowia psychicznego oraz promowanie dobrostanu. W ramach czterotygodniowego programu odbyły się 63 wydarzenia (kampanie, warsztaty, webinary) zachęcające do rozmowy o emocjach, stresie, depresji i wyzwaniach rodzicielskich. W inicjatywie uczestniczyło 11 tys. osób, przy współpracy 35 partnerów. Fundacja LPP finansowała m.in. webinary, a Fundacja ITAKA promowała Telefon Zaufania Młodych. W ramach Gdańskiego Miesiąca odbyła się także konferencja „Przystanek MŁODZIEŻ" dla 400 uczniów z opiekunami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

LSEG (London Stock Exchange Group)

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1214

LSEG Edukacja Finansowa

Firma LSEG, globalny dostawca danych dla rynków finansowych, zrealizowała praktykę edukacyjną, w ramach której zespół 14 wolontariuszy przeprowadził sześć lekcji w semestrze dla dzieci z lokalnych szkół. Tematy obejmowały budżetowanie, oszczędzanie, świadomy konsumpcjonizm i bezpieczeństwo pieniędzy; młodzi ludzie uczyli się świadomego zarządzania finansami. W roku 2025 program objął cztery szkoły (81 uczniów) oraz 98 podopiecznych Omenaa Foundation podczas corocznych obozów letnich. Dzięki inicjatywie uczestnicy zdobyli praktyczną wiedzę finansową (wsparcie rozwoju kompetencji finansowych młodego pokolenia), a wolontariusze – doświadczenie w edukacji i pracy z dziećmi.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
155

Prowadzenie bloga edukacyjnego: Edukujglobalnie.pl

Praktyka miała na celu przekazanie nauczycielom, dyrektorom i pedagogom szkół podstawowych nowoczesnej wiedzy z zakresu edukacji globalnej i ESG. Polegała na regularnym publikowaniu artykułów zawierających opracowane tematy wraz z przykładami i źródłami; publikacje te mogły być wykorzystywane do prowadzenia lekcji i warsztatów dla uczniów. Na stronie www.edukujglobalnie.pl dostępne były gotowe materiały edukacyjne adresowane do różnych grup wiekowych, co ułatwiało wdrażanie zajęć i zwiększało zasięg edukacji. Efektem praktyki było udostępnienie wartościowych zasobów edukacyjnych, z których mogły korzystać wszystkie zainteresowane osoby, także wzrost o 50% liczby pobrań materiałów. Inicjatywy te przyczyniły się również do zaangażowania pracowników w działania pozazawodowe i motywowały do stałej aktualizacji wiedzy w obszarze ESG.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
155

Projekt „Poprawa jakości kształcenia zawodowego na terenie Powiatu Krakowskiego"

Projekt miał na celu rozwój kształcenia zawodowego w szkołach ponadpodstawowych powiatu krakowskiego poprzez podniesienie jakości edukacji i przygotowanie uczniów do wymogów współczesnego rynku pracy. W ramach działań organizowano: kursy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych (w tym w obszarze gospodarki zielonej), staże uczniowskie, doradztwo edukacyjno-zawodowe, wsparcie w zakresie dobrostanu psychicznego. Rozwijano także współpracę szkół z pracodawcami. Istotnym elementem było też przeciwdziałanie dyskryminacji zawodowej, w tym ze względu na płeć. W ramach projektu wsparciem objęto pięć zespołów szkół, w których uczy się około 3 tys. uczniów i pracuje ponad 200 nauczycieli. Uczestnicy zyskali dostęp do nowoczesnej, praktycznej wiedzy, możliwość konfrontacji z wymaganiami rynku pracy oraz doświadczenie w procesach rekrutacyjnych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
155

Grupa FB „Zrównoważona Małopolska"

W roku 2025 firma prowadziła zamkniętą grupę na Facebooku, która stała się platformą wymiany wiedzy i doświadczeń w obszarze CSR oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju. Grupa udostępniała materiały edukacyjne, aktualności z regionu i umożliwiała wirtualne spotkania osób związanych ze środowiskiem biznesu oraz mieszkańców zainteresowanych tematyką odpowiedzialności społecznej. Dzięki praktyce firma zyskała mniej formalną przestrzeń do publikacji artykułów i ciekawostek dla szerokiego grona odbiorców. Grupa liczy obecnie ponad 1600 uczestników, którzy mają łatwy dostęp do wiedzy i aktualnych informacji. Pracownicy zaangażowani w prowadzenie społeczności rozwijają swoje kompetencje, motywując się do stałej aktualizacji wiedzy i utrzymywania aktywnego dialogu z odbiorcami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Mars Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3300

Dwunasta edycja programu edukacyjnego Orbit „Dziel się Uśmiechem"

Celem praktyki było szerzenie edukacji w zakresie higieny jamy ustnej wśród dzieci z zerówek i klas 1–3 szkół podstawowych. W roku szkolnym 2024/2025 zrealizowano dwunastą edycję programu „Dziel się Uśmiechem" w 1360 placówkach, angażując 2178 nauczycieli, dzięki czemu blisko 135 tys. dzieci z 633 miejscowości poznało zasady prawidłowej higieny jamy ustnej i profilaktyki próchnicy. Partnerami merytorycznymi były organizacje: Polski Czerwony Krzyż, Polskie Towarzystwo Stomatologiczne oraz Polskie Towarzystwo Stomatologii Dziecięcej. Program upowszechniał wiedzę o diecie, regularnych wizytach u dentysty oraz czterech krokach do zdrowych zębów. Dzięki inicjatywie dzieci zyskały świadomość problemu próchnicy i wypracowały prawidłowe nawyki. Program wzmacnia reputację firmy Mars jako organizacji odpowiedzialnej społecznie i zaangażowanej w profilaktykę zdrowotną dzieci w całej Polsce.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Mars Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3300

Lepszy Świat dla Zwierząt

W roku 2025 Mars w Polsce realizował działania wspierające zarówno zwierzęta, jak i opiekunów, koncentrował się na bezdomnych zwierzętach oraz psach pracujących na rzecz społeczności lokalnych, m.in. w Policji, Polskim Związku Osób Niewidomych czy Wodnym Ochotniczym Pogotowiu Ratunkowym w Sochaczewie. W ramach wsparcia materialnego firma przekazała 290 ton karmy do schronisk, a 130 pracowników w ramach Mars Volunteer Program poświęciło prawie 1200 godzin wolontariatu w placówkach opiekuńczych. W obszarze edukacji Mars kontynuował współpracę z Towarzystwem Opieki nad Zwierzętami, docierając w 2025 r. do ponad 100 tys. dzieci w ponad 200 szkołach i przedszkolach, ucząc odpowiedzialnej adopcji i opieki nad zwierzętami poprzez kolorowanki i broszury edukacyjne. Po raz pierwszy zorganizowano Weekend Adopcji, w trakcie którego 60 zwierząt znalazło nowe domy, a nowi opiekunowie otrzymali wsparcie w postaci karmy i miesięcznych konsultacji z behawiorystą.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Mars Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3300

Dogoterapia

Mars Polska od 2017 r., we współpracy z Fundacją Dr Clown, realizuje ogólnopolski program dogoterapii, wspierający leczenie pacjentów oraz promujący obecność psów w przestrzeni publicznej. Zajęcia z udziałem wyszkolonych psów i certyfikowanych terapeutów redukują stres, wzmacniają poczucie bezpieczeństwa i wspierają rekonwalescencję. Program rozszerzono o domy pomocy społecznej (2021 r.) i oddziały rehabilitacji (2023 r.), gdzie zajęcia mają charakter cykliczny. Od początku inicjatywa wsparła ponad 40 tys. osób. W 2025 r. objęła 9966 dzieci w 29 szpitalach i 474 seniorów w 13 DPS-ach. Program dogoterapii to stały element strategii CSR Mars i przykład współpracy biznesu z NGO. W prze

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
883

Wznowienie programu grantowego „Wspieramy sąsiadów"

W 2025 r. wznowiono program grantowy „Wspieramy sąsiadów", wpisany w „Strategię Międzynarodowego Portu Lotniczego im. Jana Pawła II Kraków-Balice sp. z o.o. w zakresie zrównoważonego rozwoju 2023-2027". Program wspierał projekty organizacji i instytucji z Małopolski, ze szczególnym uwzględnieniem Krakowa, gmin Zabierzów i Liszki, które rozwijają współpracę mieszkańców i aktywizują lokalną społeczność w obszarach edukacji, bezpieczeństwa, dziedzictwa, kultury, ekologii, rekreacji, sportu, innowacji oraz ochrony zdrowia. Budżet programu w 2025 r. wyniósł 200 tys. zł, a maksymalna jednorazowa dotacja 15 tys. zł. W trybie ciągłym przyjęto 59 wniosków, z czego wsparcie uzyskało 29 inicjatyw. Projekty musiały zakładać współdziałanie mieszkańców, odpowiadać na konkretne potrzeby społeczności i mieć jasno określony cel. Termin realizacji dofinansowanych projektów upłynął 31 grudnia 2025 r., a po zakończeniu beneficjenci przesyłali raporty z przebiegu działań. Na 2026 r. planowana jest kolejna edycja programu z większą pulą środków.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
883

Wznowienie programu grantowego „Blisko lotniska"

W 2025 r. wznowiono program grantowy „Blisko lotniska", wspierający dziewięć sołectw sąsiadujących z Międzynarodowym Portem Lotniczym im. Jana Pawła II Kraków-Balice. Inicjatywa koncentruje się na inwestycjach infrastrukturalnych m.in. zagospodarowaniu przestrzeni publicznej oraz zakupie urządzeń i pojazdów dla lokalnej społeczności. Budżet programu wyniósł 270 tys. zł, a maksymalny grant dla sołectwa to 30 tys. zł. Zgłoszono 10 wniosków, wszystkie dofinansowano. Projekty realizowane mogą być do dwóch lat od podpisania umowy; poprawiają one trwałe funkcjonalne zagospodarowanie przestrzeni publicznej. W 2026 r. planowana jest kolejna edycja, z maksymalnym wsparciem do 36 tys. zł na sołectwo.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
883

II Forum „Dostępność w Transporcie"

W październiku 2025 r. na krakowskim lotnisku odbyło się II Forum „Dostępność w Transporcie", którego celem była wymiana doświadczeń i dobrych praktyk oraz dialog między instytucjami odpowiedzialnymi za transport, organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami oraz samymi podróżnymi. Druga edycja forum skupiła się na neuroróżnorodności i przebiegała w trzech blokach tematycznych: informacyjnym – prezentującym regulacje i udogodnienia; organizacji społecznych – pokazującym inicjatywy na rzecz OzN; oraz dyskusyjnym „Transport dostępny" – umożliwiającym otwarty dialog o dostępności. W wydarzeniu wzięło udział 70 osób, a jego przebieg zapewniał dostępność architektoniczną i komunikacyjną. Forum pozwoliło lepiej zrozumieć potrzeby osób neuroróżnorodnych, zacieśnić współpracę między uczestnikami i zainicjować nowe działania wspierające podróżowanie osób z ograniczeniami. Satysfakcja uczestników, wyrażona w rozmowach i ankietach ewaluacyjnych, potwierdziła wartość projektu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba i Partnerzy Radcowie Prawni

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
8

Wyzwanie charytatywne „Rozliczamy kilometrówkę"

Kancelaria od trzech lat realizuje, we współpracy z Fundacją Dzięki Tobie, wyzwanie charytatywne „Rozliczamy kilometrówkę", polegające na gromadzeniu kilometrów podczas aktywności fizycznej oraz wpłacaniu darowizn na cele społeczne. W roku 2024 wsparcie finansowe przekazano Fundacji Dorotkowo w Toruniu, natomiast środki zebrane w edycji 2025 zostały przeznaczone na leczenie osoby indywidualnej. Inicjatywa ta łączy promocję aktywności fizycznej pracowników z mierzalnym wsparciem organizacji pożytku publicznego i beneficjentów prywatnych. Wpływ praktyki mierzony jest liczbą zaangażowanych uczestników, sumą pokonanych kilometrów oraz wolumenem przekazanych darowizn. Działanie służy integracji zespołu wokół celów społecznych oraz wzmacnianiu wizerunku organizacji jako podmiotu zaangażowanego w pomoc charytatywną i promującego profilaktykę zdrowotną poprzez ruch. Realizacja projektu umożliwia monitorowanie poziomu zaangażowania personelu oraz budowanie relacji z partnerami biznesowymi uczestniczącymi w śledzeniu wyników rywalizacji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba i Partnerzy Radcowie Prawni

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
8

Dobra karma od MUST

Kancelaria od roku 2018 realizuje inicjatywę wsparcia Schroniska dla Zwierząt w Toruniu poprzez organizację corocznych zbiórek darów w okresie przedświątecznym. Początkowo akcja miała charakter wewnętrzny, zaangażowani w nią byli wspólnicy i pracownicy, ale od roku 2019 jest rozszerzona o formułę zbiórek publicznych, w które włączani są partnerzy biznesowi firmy. W ramach działań w 2021 r. zebrano kilkadziesiąt kilogramów karmy dla psów i kotów oraz akcesoria, takie jak posłania i koce, natomiast w latach 2022–2025 odnotowano wzrost wolumenu gromadzonych produktów oraz liczby zaangażowanych podmiotów zewnętrznych. Celem praktyki jest bezpośrednie wsparcie bieżących potrzeb schroniska oraz integracja zespołu wokół działań prospołecznych. Wpływ inicjatywy mierzony jest wagą zebranej karmy, liczbą darczyńców oraz zasięgiem komunikatów w mediach społecznościowych. Realizacja zbiórek pozwala na budowanie relacji z otoczeniem biznesowym oraz realizację założeń odpowiedzialności społecznej w wymiarze lokalnym poprzez systematyczną pomoc jednostce budżetowej opiekującej się zwierzętami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Mondi Corrugated Poland, Oddział Simet w Grabonogu

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
230

Projekt „Siła jest kobietą”

Firma od trzech lat realizuje cykliczną inicjatywę „Siła jest kobietą”, której celem jest aktywizacja społeczna i zdrowotna kobiet z powiatu gostyńskiego, w tym pracownic organizacji. Praktyka koncentruje się na budowaniu solidarności kobiecej oraz edukacji profilaktycznej poprzez warsztaty rozwojowe, prelekcje eksperckie oraz panele tematyczne realizowane we współpracy ze Stowarzyszeniem Kobiet „Jestem”, Klubem Amazonek oraz SANEPID-em. W trzech dotychczasowych edycjach wzięło udział ponad 600 uczestniczek, co pozwoliło na utrzymanie założonej frekwencji powyżej 200 osób rocznie oraz skuteczne objęcie beneficjentek modułami profilaktyki zdrowotnej. Wpływ działań mierzony jest wysokimi ocenami w ankietach satysfakcji, rosnącą liczbą partnerstw lokalnych oraz rozpoznawalnością wydarzenia w regionie. Inicjatywa ta stanowi istotny element strategii ESG i kultury organizacyjnej opartej na równości płci, wzmacnia relacje firmy z instytucjami publicznymi oraz buduje wizerunek odpowiedzialnego pracodawcy, który aktywnie przyczynia się do poprawy dobrostanu i świadomości zdrowotnej lokalnej społeczności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

MTU Aero Engines Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1420

„Wzór na dobry start" – warsztaty edukacyjne dla szkół podstawowych

Celem praktyki było zwiększenie świadomości zawodowej młodzieży oraz przełamywanie stereotypów dotyczących zawodów technicznych poprzez pokazanie różnorodnych ról w branży lotniczej. W roku 2025 firma, w ramach NETWORK of ENGINE WOMEN (NEW), zrealizowała cztery warsztaty pn. „Wzór na dobry start" dla uczniów klas 7–8 szkół podstawowych (około 90 uczestników), które prowadzone były przez pracowników – wolontariuszy prezentujących swoje ścieżki kariery. Działanie wspierało rozwój świadomości uczniów – adresatów warsztatów – w zakresie zawodów STEM i pracy w przemyśle, a jednocześnie miało na celu zachęcenie do wybierania przedmiotów ścisłych i dalszej edukacji technicznej. Efekty praktyki mierzono liczbą warsztatów, frekwencją oraz informacją zwrotną od szkół i uczestników (wykazała ona wzrost świadomości młodzieży, lepsze zrozumienie realnych ścieżek kariery oraz chęć przełamywania stereotypów).

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

MTU Aero Engines Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1420

Wakacyjny Eco Challenge – sportowe wyzwanie dla pracowników

Firma realizuje od roku 2020 cykliczny program wyzwań sportowych. Inicjatywa od roku 2023 łączy promocję dobrostanu pracowników z finansowym wsparciem organizacji pożytku publicznego. Celem praktyki jest aktywizacja fizyczna zespołu, integracja wokół wspólnych celów społecznych oraz promowanie zrównoważonych form przemieszczania się, takich jak jazda na rowerze czy chodzenie pieszo. W edycji zrealizowanej w 2025 r. 409 pracowników zarejestrowało w dedykowanej aplikacji łącznie 21 247 godzin aktywności (pokonali oni dystans 166 511 km). Wypracowany wynik punktowy został przeliczony na darowiznę w wysokości 33 tys. zł, przekazaną Fundacji Iskierka na wsparcie pacjentów Oddziału Onkohematologii Dziecięcej w Rzeszowie. Łączna wartość pomocy przekazanej lokalnym organizacjom w latach 2023–2025 wyniosła 80 tys. zł. Wpływ inicjatywy mierzony jest rosnącą rok do roku frekwencją uczestników oraz twardymi danymi analitycznymi z systemu raportowego. Praktyka ta skutecznie łączy dbałość o zdrowie personelu z realnym wpływem społecznym, wzmacnia kulturę odpowiedzialności i wizerunek firmy jako zaangażowanego pracodawcy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nationale-Nederlanden

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
989

Uniwersytet Sukcesu

Nationale-Nederlanden od roku 2019 jest partnerem Uniwersytetu Sukcesu Fundacji Digital University, programu wspierającego młode kobiety w wieku 18–25 lat z placówek opiekuńczych, małych miejscowości lub znajdujące się w trudnej sytuacji materialnej. Program pozwala zdobywać kompetencje przyszłości, przygotowuje do pracy w zdigitalizowanym świecie i zwiększa szanse na dobrze płatne zatrudnienie. W roku 2025 w programie wzięło udział 48 kobiet, które uczestniczą w warsztatach rozwijających samoocenę i poczucie wartości, indywidualnym przygotowaniu do rekrutacji oraz półrocznym programie mentoringowo-biznesowym rozwijającym kompetencje zawodowe.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nationale-Nederlanden

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
989

Profilaktyka zdrowia psychicznego – wsparcie dla Fundacji Twarze Depresji

Nationale-Nederlanden wspiera profilaktykę zdrowia psychicznego, która jest jednym z trzech filarów strategii CSR firmy (zdrowie psychiczne, edukacja i kompetencje, wolontariat pracowniczy). Firma współpracuje z Fundacją Twarze Depresji, finansuje programy bezpłatnych konsultacji psychologicznych dla osób z nowotworem oraz uchodźców z Ukrainy, a także wspiera Charytatywny Bieg z Twarzami Depresji i kampanie edukacyjne Fundacji. W roku 2025 w ramach programu przeprowadzono 931 konsultacji dla osób chorych onkologicznie, a także 2697 dla uchodźców z Ukrainy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nationale-Nederlanden

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
989

Mosznowładcy

Nationale-Nederlanden od 11 lat wspiera akcję Mosznowładcy, promującą profilaktykę nowotworów u mężczyzn i regularne dbanie o zdrowie. W ramach kampanii w galeriach handlowych w całej Polsce prowadzone są bezpłatne badania USG i testy PSA oraz działania edukacyjne. W roku 2025 przebadano (rekordowo) 9668 mężczyzn: wykonano 5918 badań USG (wykryto zmiany u 45 osób) oraz 3750 testów PSA (183 wyniki poza normą). Łącznie akcja objęła już kilkadziesiąt tysięcy mężczyzn, zwiększając świadomość profilaktyki zdrowotnej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Natural Pharmaceuticals

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
240

Strefa AED Natural Pharmaceuticals

Celem inicjatywy była poprawa zdrowia i bezpieczeństwa publicznego poprzez realizację programu „Ratuj z Sercem", który obejmował udostępnienie defibrylatorów AED oraz szkolenia z zakresu pierwszej pomocy. Inicjatywa ta miała miejsce w 2025 r. w Radomiu, gdzie przekazano i uruchomiono publicznie dostępny defibrylator AED oraz zorganizowano szkolenie dotyczące postępowania w przypadku nagłego zatrzymania akcji serca. W wydarzeniu wzięło udział około 20 osób oraz przedstawiciele władz miasta. Dzięki tej inicjatywie mieszkańcy zyskali dostęp do urządzenia ratującego życie oraz podstawową wiedzę na temat jego obsługi. Inicjatywa ta stanowi odpowiedź na problem niskiej dostępności defibrylatorów AED, a jej efekty wzmacniają relacje ze społecznością oraz wizerunek firmy jako odpowiedzialnego partnera.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

NEPI Rockcastle Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
191

Warsztaty „Wnikasz, w co klikasz" w ramach programu społecznego „Młodzież w Centrum"

W roku 2025 NEPI Rockcastle kontynuowało program „Młodzież w Centrum", przekształcając centra handlowe w przestrzenie edukacyjne dla nastolatków. W 14 lokalizacjach zorganizowano warsztaty „Wnikasz, w co klikasz", prowadzone przez ekspertów: analityczkę dezinformacji Annę Mierzyńską oraz funkcjonariusza Policji i streetworkera Grzegorza Neumanna. Uczestnicy w postaci uczniów szkół podstawowych i średnich uczyli się rozpoznawać manipulacje w sieci, chronić swój dobrostan psychiczny i poruszać się bezpiecznie w świecie algorytmów. Interaktywna formuła zajęć łączyła wiedzę analityczną z praktyką streetworkera, a każdy uczestnik otrzymał materiały edukacyjne do wykorzystania w domu. W sumie w wydarzeniu wzięło udział około 3,5 tys. młodych osób, a działania były szeroko komunikowane w mediach branżowych i ogólnopolskich. Program wzmacniał cyfrową odporność młodzieży w dobie dezinformacji i AI.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

NEPI Rockcastle Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
191

E-sport Gaming Kings Tournament 2.0. Powered by Orange

E-sport Generation Kids (ESGK) w roku 2025 to kontynuacja działań mających na celu budowanie dialogu i relacji z pokoleniem Z oraz graczami, przy jednoczesnym podkreśleniu pozytywnych aspektów gamingu i e-sportu. Projekt zwracał uwagę na rozwój pasji, umiejętności społecznych, komunikacyjnych, analitycznych oraz pracy zespołowej. W 16 centrach handlowych NEPI Rockcastle zorganizowano turnieje e-sportowe, w których gracze mogli zmierzyć się z profesjonalistami, a towarzyszące im debaty edukacyjne online prowadziło grono ekspertów: dr hab. Łukasz Kaczmarek (psychologia), Urszula Klimczak (performance coach Natus Vincere) oraz Wojciech Łozowski „TheMightyWozz" (wokalista i gamer). W turniejach wzięło udział 4725 graczy z całej Polski, a w strefach towarzyszących bawiło się ponad 42 tys. osób, co oznacza wzrost o około 60% w porównaniu z pierwszą edycją. Frekwencja wzrosła o ponad 30% rok do roku, co potwierdza, że centra handlowe stały się przestrzeniami miejskiego życia i rozrywki. ESGK udowodniło, że e-sport to nie tylko rywalizacja, ale także edukacja, integracja społeczności, rozwój pasji i trampolina dla karier młodego pokolenia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

NEPI Rockcastle Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
191

„Zdrowie pod Kontrolą" w Galerii Warmińskiej w Olsztynie, Focus Mall w Zielonej Górze i Galerii Alfa w Białymstoku

W roku 2025 w ramach cyklicznej, ogólnopolskiej akcji „Zdrowie pod Kontrolą" studenci medycyny z IFMSA-Poland przeprowadzili bezpłatne badania profilaktyczne w trzech centrach NEPI Rockcastle: w Białymstoku, Olsztynie i Zielonej Górze. Akcja obejmowała pomiar ciśnienia, poziomu glukozy, analizę składu ciała (BMI), a w wybranych lokalizacjach badania słuchu i mammografię. Uczestnicy mogli również nauczyć się pierwszej pomocy, poznawać zasady profilaktyki chorób przewlekłych i nowotworowych, skonsultować się ze studentami i specjalistami, zarejestrować w bazie dawców szpiku DKMS lub wyrobić Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego. Dzięki wsparciu promocyjnemu centrów handlowych i mediom akcja dotarła do szerokiego grona odbiorców. W samych mediach społecznościowych jednej lokalizacji śledziły ją 181 333 osób. W sumie przebadano prawie 7 tys. osób, co przyczyniło się do podniesienia świadomości społeczności lokalnych na temat profilaktyki i zdrowego stylu życia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

NEPI Rockcastle Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
191

„Letnia Scena Młodych" – projekt Galerii Tomaszów

Letnia Scena Młodych to projekt Galerii Tomaszów, który w roku 2025 stał się przestrzenią kreatywnych spotkań dla lokalnej młodzieży, głównie przedstawicieli pokolenia Z. Dwa razy w miesiącu, w okresie wakacji, młodzi artyści prezentowali na specjalnej scenie swoje talenty od koncertów hip-hopowych i rockowych, przez folklor, po prezentacje plastyczne. Projekt powstał we współpracy ze Stowarzyszeniem Tomaszów Mazowiecki – Nasz Wspólny Dom, Fundacją TM Innowacje oraz Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS. W 2025 r. wystąpiło ponad 40 młodych twórców, wielu z nich stawiało tu pierwsze kroki w świecie muzycznym. Galeria zapewniła bezpieczną przestrzeń, a lokalni najemcy i media wsparli projekt jako sponsorzy i patroni. Inicjatywa promuje rozwój talentów, kreatywność i pasje artystyczne młodzieży, a jej sukces został doceniony nagrodą w Konkursie Kreatywności Społecznej LOKALNI NIEBANALNI w kategorii „Partnerstwo społeczne 2025".

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

NEPI Rockcastle Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
191

„DOBRE RZECZY – podaruj Twoim ubraniom nowe życie" – zbiórka tekstyliów w centrach NEPI Rockcastle

W roku 2025 firma NEPI Rockcastle zrealizowała drugą edycję akcji „DOBRE RZECZY", promującej zasady gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ), poprzez zbiórkę niepotrzebnych tekstyliów w 16 centrach handlowych na terenie 14 miast w Polsce. Przedsięwzięcie, trwające przez 13 wiosennych weekendów, zorganizowano we współpracy z Fundacją Eco Textil jako odbiorcą ubrań oraz Fundacją Avalon jako beneficjentem społecznym. W ramach projektu zebrano blisko 20 ton tekstyliów, które zostały przekazane do ponownego obiegu lub przetworzone na czyściwo i paliwo alternatywne. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

NEPI Rockcastle Polska

Za każde 2 kg zebranych materiałów firma NEPI Rockcastle przekazała 1 zł na cele charytatywne, a zgromadzone środki sfinansowały specjalistyczny sprzęt rehabilitacyjny dla dzieci korzystających z terapii w Centrum Aktywnej Rehabilitacji Fundacji Avalon. Wydarzeniom towarzyszyły: program edukacyjny obejmujący warsztaty z customizacji odzieży i obuwia oraz spotkania z twórcami upcyklingowymi, takimi jak Klaudia Kroczek i dr Shoes, dotyczące metod konserwacji i zagospodarowania tekstyliów. Wpływ praktyki mierzony był masą zebranych surowców, kwotą wsparcia finansowego oraz zasięgiem przekazu edukacyjnego w mediach, a firma planuje kontynuację inicjatywy w kolejnych latach.

Nest Bank

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
844

Wolontariat w Nest!

Celem praktyki banku w roku 2025 było wspieranie lokalnych społeczności oraz angażowanie pracowników poprzez realne działania pomocowe, wzmacniające kulturę organizacyjną i poczucie sprawstwa. Wolontariusze realizowali 47 inicjatyw w całej Polsce, w tym projekty grantowe w domach dziecka, szkołach i schroniskach, wolontariat kompetencyjny, warsztaty edukacyjne, wsparcie seniorów oraz program edukacji ekonomicznej BAKCYL. Ważnym elementem była akcja przygotowania 160 listów do Świętego Mikołaja dla podopiecznych placówek opiekuńczych. W sumie działania objęły blisko 1800 beneficjentów. Efektem inicjatywy były: poprawa życia dzieci, osób starszych i zwierząt oraz zwiększenie dostępu do wiedzy praktycznej. Program pokazał wysoką skuteczność i wartość społeczną przyjętego modelu grantowego, odpowiadał na wyzwania, takie jak nierówności edukacyjne i braki infrastrukturalne w lokalnych instytucjach.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Netto

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5500

Wsparcie odbudowy społeczności po powodzi: program grantowy „Sąsiedzka Moc – siła dobrego”

W roku 2025 program grantowy Fundacji Salling wspierał odbudowę infrastruktury i przestrzeni publicznych w regionach dotkniętych powodzią w roku 2024. Nabór wniosków prowadzono od 26 maja do 30 czerwca, a granty do 100 tys. zł przeznaczono na projekty lokalne, realizowane przez samorządy, organizacje społeczne i instytucje działające na rzecz dobra wspólnego. Łącznie Fundacja Salling przeznaczyła 1,7 mln zł na umożliwienie społecznościom odbudowy przestrzeni i infrastruktury istotnej dla codziennego funkcjonowania mieszkańców. Efekty monitorowano poprzez ocenę wniosków, realizację projektów i dokumenty finansowe. Program wzmocnił relacje firmy z lokalnymi społecznościami i spójność jej długofalowych działań społecznych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nhood Services Poland

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
80
Partner Strategiczny FOB

Wilanów Park – konsultacje społeczne 2025

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nhood Services Poland podczas pracy nad nowymi inwestycjami stosuje projektowanie partycypacyjne, które zakłada udział w procesie planowania wszystkich zaangażowanych stron, w tym lokalnych społeczności. Od czerwca do października 2025 r. pracownia A2P2 architecture & planning na zlecenie Nhood Services Poland przeprowadziła drugi etap konsultacji społecznych związanych z inwestycją mixed-use Wilanów Park, dotyczący oczekiwanych funkcji i oferty. Wyniki zostały zaprezentowane przez A2P2 na spotkaniu z lokalną społecznością. Wielotorowe konsultacje prowadzone w dzielnicy Wilanów obejmowały rozmowy w punktach konsultacyjnych, otwarte warsztaty, jak i spotkania z przedstawicielami władz dzielnicy oraz działającymi tam instytucjami kulturalnymi i społecznymi, a także ankietę online. Wśród zgłaszanych postulatów znajdowały się związane z dostępnością do usług i ofertą handlową, a także możliwościami spędzania czasu wolnego. Uczestnicy mówili o potrzebie opracowania propozycji aktywności dla rosnącej w Wilanowie grupy społecznej, jaką są dzieci i młodzież, oraz o rozwoju komunikacji miejskiej w okolicy. Odpowiedzi potwierdziły także potrzebę stworzenia w ramach inwestycji miejsc zieleni (w różnorodnym formacie) umożliwiających odpoczynek, rekreację i aktywność fizyczną. Uzyskane informacje są kluczowe dla firmy. Już na etapie projektu uwzględniono niektóre z postulatów, a inne będą rozważane.

Nhood Services Poland

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
80
Partner Strategiczny FOB

Cykl rodzinnych teatrzyków – zabawa dla całej rodziny i cel charytatywny

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W zarządzanych przez zespół Nhood Services Poland centrach handlowych Auchan w Krasnem i Mikołowie w ramach cykli „Rodzinne soboty z teatrzykiem" firma zapewniła radosną zabawę podczas przedstawień wypełnionych wartościowymi treściami, ale również zachęcała do wspólnego wsparcia potrzebujących. W trakcie spektakli mali uczestnicy wrzucali do specjalnej urny kolorowe piłeczki, które symbolizowały realne wsparcie finansowe, jakiego firma Nhood udzieliła wybranej organizacji pożytku publicznego. Skala umieszczona na urnie wskazywała, jaką kwotę firma przekaże potrzebującym. Za kwotę symbolicznie zebraną w Krasnem zespół Nhood kupił i przekazał Podkarpackiemu Hospicjum dla Dzieci najbardziej potrzebne artykuły: od pieluszek, przez środki pielęgnacyjne, aż po ubranka. Natomiast środki zebrane w Mikołowie trafiły do Hani, podopiecznej lokalnej Fundacji Sto Serc. W Krasnem finał akcji miał wyjątkowy charakter. Nhood zorganizował niespodziankę w postaci spektaklu dla dzieci przebywających w Podkarpackim Hospicjum oraz dla ich opiekunów. Po spektaklu Nhood Services Poland wręczył instytucji dary. „Rodzinne spotkania z teatrzykiem" to cykl bezpłatnych przedstawień teatralnych, które odbywają się w wybranych obiektach zarządzanych przez Nhood Services Poland. Cykle, realizowane w mniejszych miastach, ułatwiają mieszkańcom dostęp do kultury. Natomiast włączenie w wydarzenia charytatywnych treści miało na celu uwrażliwienie uczestników na potrzebujących pomocy.

Nhood Services Poland

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
80
Partner Strategiczny FOB

Bazar Łomianki – Daj rzeczom drugie życie!

W roku 2025 zespół Nhood Services Poland zorganizował w Galerii Łomianki sąsiedzką wymianę ubrań, książek, kwiatów i innych drobiazgów – Bazar Łomianki. Uczestnicy przynosili rzeczy, których już nie potrzebowali, i wymieniali je lub zostawiali w punkcie obsługi wydarzenia. Przez cały rok zebrano ponad 5 ton odzieży, które trafiły m.in. do Grudziądzkiego Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta, Fundacji Kwitnący Dom oraz inicjatywy Ubrania do oddania. Dodatkowo przekazano karmę, koce, ręczniki i zabawki Fundacji Ochrony Zwierząt w Łomiankach. Celem akcji było promowanie zasad gospodarki o obiegu zamkniętym (reduce, reuse, repair, recycle) oraz ekologicznego stylu życia. Wydarzenie sprzyjało także integracji lokalnej społeczności, wzmacniało świadomość odpowiedzialności za środowisko i budowało wspólnotę sąsiedzką.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nhood Services Poland

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
80
Partner Strategiczny FOB

Gliwice – konkursu dla uczniów szkół ponadpodstawowych pt. „ECO-Przemiana"

W roku 2025 spółka Nhood Services Poland zorganizowała konkurs „ECO-Przemiana" skierowany do uczniów szkół ponadpodstawowych z Gliwic i okolic. Przedmiotem konkursu było opracowanie koncepcji zielonej przestrzeni wokół Centrum Handlowego Auchan Gliwice. W rywalizacji wzięło udział sześć zespołów projektowych, a zwyciężył projekt uczniów Akademickiego Liceum Ogólnokształcącego w Rybniku. Zgłoszone prace opierały się na założeniach Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz Raporcie Ekologa przygotowanym dla gliwickiego obiektu. Projekty uwzględniały wykorzystanie rodzimych gatunków roślin, montaż elementów małej architektury oraz dostosowanie przestrzeni do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Działanie łączy obszary wpływu środowiskowego (zwiększenie bioróżnorodności) i społecznego (edukacja lokalnej młodzieży). Wpływ praktyki mierzony jest liczbą uczestników, merytoryczną zawartością opracowanych koncepcji oraz włączeniem wytycznych ekologicznych do planów kształtowania przestrzeni publicznej wokół zarządzanego obiektu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Novartis Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
360
Partner Strategiczny FOB

Kampania edukacyjna „Piersi w Polsce"

Novartis Poland, we współpracy z Fundacją SEXEDPL, zrealizował od września do grudnia 2025 r. kampanię społeczną „Piersi w Polsce". Miała ona na celu zwiększenie zgłaszalności na badania mammograficzne, która według danych NFZ wynosiła uprzednio około 30%. Inicjatywa wykorzystywała formaty cyfrowe, w tym miniserial „Gabinet", rolki oraz raport społeczny, generując łącznie ponad 32 mln wyświetleń treści edukacyjnych oraz 111 tys. interakcji (polubienia, komentarze, udostępnienia). Kluczowym efektem praktyki, opartym na wnioskach z raportu kampanii (74% deklaracji gotowości do badań po otrzymaniu SMS), było zainicjowanie przez Fundację SEXEDPL i Ministerstwo Zdrowia wysyłki imiennych zaproszeń poprzez system mojeIKP do 1,5 mln kobiet w wieku 45–75 lat. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Novartis Poland

Wpływ działania mierzony był bezpośrednią reakcją pacjentek – w ciągu czterech dni od wysyłki komunikatów na badania mammograficzne umówiło się 35 tys. kobiet. Praktyka ta stanowi przykład skutecznej współpracy sektora prywatnego, organizacji pozarządowych oraz instytucji publicznych w obszarze zdrowia publicznego, łączy szerokozasięgową edukację z konkretnymi narzędziami systemowymi ułatwiającymi dostęp do profilaktyki onkologicznej.

Nowy Styl

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2906

Program zajęć praktycznych dla uczniów

Nowy Styl, we współpracy z Zespołem Szkół Technicznych im. Bohaterów Września w Jaśle oraz Centrum Kształcenia Zawodowego w Jaśle, realizuje program zajęć praktycznych dla uczniów klas III i IV technikum (43 osoby w podziale na osiem grup). Od października 2025 r. do czerwca 2026 r., w każdą środę i czwartek, uczniowie zdobywają doświadczenie zawodowe jako operatorzy CNC w zakładach produkcyjnych – Fabryce Mebli Biurowych oraz Zakładzie Produkcji Metalowej. Celem programu jest zapoznanie uczniów z branżą oraz wsparcie ich w planowaniu kariery, a wszystko bez konieczności wyjazdu z regionu. Program obejmuje także warsztaty rozwojowe i jest realizowany zgodnie ze Standardami Ochrony Małoletnich. W połowie okresu trwania projektu zrealizowano 26 dni zajęć, a 41 uczniów ukończyło szkolenie z planowania ścieżki zawodowej i znajomości rynku pracy. Program wspiera rozwój kompetencji uczniów oraz umożliwia firmie budowanie wizerunku pracodawcy i przygotowanie przyszłych kandydatów.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nowy Styl

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2906

Bal Charytatywny Nowego Stylu

W roku 2025 Nowy Styl zorganizował 26. Bal Charytatywny – kontynuował coroczną inicjatywę wsparcia domów dziecka i placówek opiekuńczo-wychowawczych z Podkarpacia, gdzie firma prowadzi działalność. Wydarzenie odbyło się 11 stycznia w hali widowiskowo-sportowej w Krośnie i zgromadziło 1158 dzieci. Firma przygotowała program edukacyjno-animacyjny, konkursy, warsztaty integracyjne oraz sfinansowała prezenty odpowiadające zgłoszonym potrzebom placówek. Motywem przewodnim był Koziołek Matołek z Pacanowa, a na scenie pojawił się także Mikołaj wręczający prezenty. Partnerem wydarzenia było Konsorcjum Filantropijne, a wsparcia udzielili także lokalni wolontariusze i instytucje. Efektem praktyki było wsparcie 46 placówek darowiznami o łącznej wartości 125 550 zł, integracja uczestników oraz rozwój aktywności społecznej. Beneficjenci zyskali zarówno pomoc materialną, jak i możliwość udziału w edukacyjnych i integracyjnych aktywnościach. Praktyka odpowiada na wyzwania wykluczenia społecznego, wzmacnia relacje firmy z lokalną społecznością oraz angażuje pracowników w wolontariat, niesie radość dzieciom i podnosi jakość funkcjonowania placówek.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Nutricia Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1100

Kampania „Żywienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą" realizowana przez Fundację Nutricia

Hasło jubileuszowej 10. edycji, to „Każdy z nas". Choroby przewlekłe, hospitalizacje i opieka nad bliskimi dotyczą milionów Polaków: w 2023 r. do szpitali trafiło 8,54 mln pacjentów, niemal co piąty mieszkaniec kraju. Na nowotwory choruje 1,35 mln osób, a ponad 5 mln zmaga się z chorobami neurologicznymi. Rola opiekuna dotyczy 54% Polaków, z czego 58% codziennie wspiera swoich bliskich. Statystyki pokazują, że każdy z nas może zostać pacjentem lub opiekunem. Warto się do tego przygotować m.in. poprzez edukację i świadomość roli żywienia medycznego w terapii. 10. edycja rozpoczęła się 12 lutego 2025 r. w ramach Ogólnopolskiego Dnia Opiekuna. Kampania obejmowała 14 wielkoformatowych banerów, instalację na Dworcu Centralnym i podświetlenie PKiN, osiągnęła ponad 5 mln zasięgu. Na podstawie 500 ankiet i 1 tys. wywiadów CAWI powstał raport o sytuacji opiekunów w Polsce. W 2025 r. ukazało się ponad 400 publikacji, docierając do 4 mln osób, a posty w social mediach kampanii wygenerowały ponad 4,6 mln zasięgu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3398
Partner Strategiczny FOB

Razem możemy więcej

Celem programu było zwiększenie zaangażowania społecznego pracowników poprzez realizację autorskich projektów wolontariackich odpowiadających na potrzeby lokalnych społeczności. Program funkcjonuje od roku 2023, a jego trzecia edycja w roku 2025 była realizowana od sierpnia do grudnia. Zakładano realizację minimum 10 projektów, udział 60 wolontariuszy, a także 1 tys. godzin wolontariatu. Działania skierowano do dzieci, seniorów i zwierząt pozostających pod opieką organizacji, a beneficjentami były placówki oświatowe, NGO, placówka opiekuńczo-wychowawcza oraz publiczny ZOZ. W rezultacie zrealizowano 13 projektów, zaangażowanych było 145 wolontariuszy, którzy dotarli do 1268 odbiorców i osiągnęli 1186 godzin wolontariatu. Korzyści programu: poprawa infrastruktury placówek; zwiększenie dostępu do działań edukacyjnych i rozwój kompetencji społecznych. Wpływ programu mierzono poprzez ankiety zarówno wolontariuszy, jak i beneficjentów, raporty końcowe oraz dane ilościowe i dokumentację działań. Inicjatywa przyczyniła się do wzrostu zaangażowania i integracji pracowników, a także rozwoju ich kompetencji interpersonalnych, wzmacniając przy tym kulturę organizacyjną opartą na empatii i współpracy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
3398
Partner Strategiczny FOB

Fundusz Naturalnej Energii

Program wspiera lokalne projekty z zakresu edukacji ekologicznej, zagospodarowania zieleni i ochrony środowiska, odpowiadające na potrzeby społeczności. W piętnastej edycji (ogłoszenie: maj 2025, realizacja: do 21 grudnia 2025) planowano 20 grantów do 15 tys. zł, z czego przyznano 19 w kategoriach: zielone pracownie, ogród marzeń, drzewa blisko nas, kampanie edukacyjne. Złożono 79 wniosków, łączne dofinansowanie wyniosło około 300 tys. zł. Wnioskodawcami były samorządu, placówki edukacyjne i NGO, a beneficjentami – społeczności lokalne. Efekty mierzono wskaźnikami, monitoringiem, analizą sprawozdań, a także za pomocą ankiety. Program przyczynił się do zwiększenia aktywności lokalnej, wzmocnienia organizacji i wsparcia działań środowiskowych, jak również integracji społecznej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Orange Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8576
Partner Strategiczny FOB

Szkoła Jutra i Edukacja na Cyfrowo

Celem obu projektów był wzrost kompetencji cyfrowych nauczycieli szkolnych z 10 województw, tak by prowadzili bardziej angażujące lekcje, także przy użyciu cyfrowych narzędzi, oraz lepiej rozumieli potrzeby dzieci wychowywanych w świecie technologii. W ramach bezpłatnych szkoleń i e-learningu uczestnicy zdobyli wiedzę oraz umiejętności praktyczne w zakresie wykorzystania narzędzi cyfrowych, tworzenia materiałów multimedialnych, pracy z drukiem 3S, aplikacjami, z robotami edukacyjnymi oraz dotyczące zasad bezpieczeństwa i higieny cyfrowej. Z efektów programu skorzystało 6711 osób, a jakość szkoleń oceniono na 4,61 w skali 1–5. Przyznano 168 grantów na doposażenie szkół, m.in. w laptopy, monitory interaktywne i zestawy robotów.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Ørsted Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
750

Współpraca z Uniwersytetem Morskim w Gdyni – merytoryczne wsparcie programu Executive Offshore Wind MBA

Ørsted od roku 2022 współpracuje z Uniwersytetem Morskim w Gdyni w ramach programu studiów Executive Offshore Wind MBA – realizuje działania na rzecz przygotowania kadr menedżerskich dla sektora morskiej energetyki wiatrowej. Praktyka polega na angażowaniu ekspertów firmy do prowadzenia wykładów z zakresu eksploatacji i utrzymania farm wiatrowych, standardów bezpieczeństwa oraz raportowania ESG, a także na organizacji corocznych wizyt studyjnych w bazie operacyjnej w Esbjerg w Danii. Inicjatywa umożliwia studentom dostęp do danych branżowych oraz kontakt z zapleczem operacyjnym sektora offshore, co stanowi odpowiedź na zapotrzebowanie na specjalistyczne kompetencje w polskiej branży energetycznej. Wpływ praktyki mierzony jest ciągłością partnerstwa, liczbą godzin zajęć prowadzonych przez specjalistów z Ørsted oraz skalą udziału studentów w wizytach terenowych. Motywacją organizacji jest wspieranie rozwoju kadr niezbędnych do realizacji i eksploatacji projektów morskich farm wiatrowych, co bezpośrednio wiąże się z operacyjną działalnością firmy na rynku polskim.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Ørsted Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
750

Offshore Masterclass for Media. Powered by Ørsted

Ørsted realizuje w Polsce cykl warsztatów „Offshore Masterclass for Media", skierowany do dziennikarzy relacjonujących tematykę morskiej energetyki wiatrowej i transformacji energetycznej. Celem inicjatywy jest udostępnienie przedstawicielom mediów wiedzy branżowej opartej na 30-letnim doświadczeniu operacyjnym firmy oraz ułatwienie bezpośredniego kontaktu z ekspertami offshore wind. W roku 2025 w województwie pomorskim przeprowadzono dwie edycje warsztatów, w których uczestniczyło 29 dziennikarzy z tytułów opiniotwórczych. Działania te koncentrowały się na transparentnej komunikacji projektu Baltica 2 w kontekście otwarcia biura projektowego w Gdańsku oraz planowanych na rok 2026 prac instalacyjnych na morzu. Wpływ praktyki mierzony jest frekwencją oraz wynikami ankiet ewaluacyjnych, w których 100% respondentów zadeklarowało chęć udziału w kolejnych spotkaniach. Praktyka służy budowaniu relacji z regionalnymi interesariuszami i wspiera rzetelność debaty publicznej na temat inwestycji w odnawialne źródła energii.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

OX2 Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
70

Ogrody sensoryczne z wiatami edukacyjnymi w Bejscach i Dobiesławicach

W roku 2025 firma OX2 zrealizowała budowę ogrodów sensorycznych przy szkołach podstawowych w Bejscach i Dobiesławicach. Projekt łączy funkcje edukacyjne, rekreacyjne oraz wspieranie bioróżnorodności. Infrastruktura ogrodów obejmuje ścieżki sensoryczne o zróżnicowanych nawierzchniach, rabaty kwietne, tory przeszkód z naturalnych materiałów oraz domki dla pszczół, motyli i ptaków. Elementem centralnym są wiaty z ławkami, które pełnią funkcję plenerowych klas do nauki ekologii i środowiska. Projekt został opracowany w oparciu o dialog z przedstawicielami szkół i lokalnych społeczności, co pozwoliło na dostosowanie elementów ogrodu do potrzeb użytkowników. Beneficjentami inicjatywy są uczniowie, kadra pedagogiczna oraz mieszkańcy okolicznych miejscowości. Działanie stanowi element strategii firmy w zakresie budowania korzyści dla społeczności lokalnych w sąsiedztwie inwestycji w odnawialne źródła energii. Wpływ praktyki mierzony jest dostępnością infrastruktury do nauki poprzez doświadczenie, możliwością obserwacji procesów przyrodniczych przez uczniów oraz stopniem wykorzystania przestrzeni do integracji lokalnej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
25825

Konsultanci społeczni Lasów Państwowych – dialog społeczny z samorządami

W roku 2025 Lasy Państwowe (LP) przeprowadziły ogólnopolską akcję informacyjną skierowaną do jednostek samorządu terytorialnego, adresowaną do społeczności lokalnych. W każdym nadleśnictwie i i każdej regionalnej dyrekcji LP wyznaczono konsultantów ds. kontaktów społecznych w postaci leśników odpowiedzialnych za współpracę z mieszkańcami i władzami lokalnymi. Ich zadaniem było prowadzenie spotkań, przyjmowanie uwag oraz wyjaśnianie zasad gospodarki leśnej. Przygotowano zestandaryzowane materiały informacyjne o funkcjach lasu i planowaniu działań, które trafiły do blisko 2,5 tys. gmin wraz z ofertą udziału w sesjach rad i wizytach studyjnych. Spotkania miały charakter dialogu, pozwalały samorządom zgłaszać opinie i propozycje, co ujednoliciło komunikację, zwiększyło dostęp do rzetelnych informacji i wzmocniło transparentność działań. Projekt objął blisko 2,5 tys. gmin; zorganizowano setki spotkań i wizyt terenowych. Efektem było ujednolicenie kanałów komunikacji, wzrost liczby konsultacji i poprawa jakości dialogu z samorządami. Jednostki lokalne zyskały dostęp do danych o planach gospodarki leśnej i realny wpływ na dyskusję. Rezultaty mierzono liczbą spotkań, frekwencją, zgłoszonymi uwagami oraz ocenami uczestników. Dzięki inicjatywie usprawniono przepływ informacji, skrócono czas reakcji na zapytania oraz ograniczono sytuacje konfliktowe wokół planowanych działań w terenie, wzmocniono zaufanie społeczne i trwałe relacje lokalne.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Pepco Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
11965
Partner Strategiczny FOB

Bezpłatna publikacja edukacyjna „Przyjaźń, kredki i robaki”

Bajka edukacyjna „Przyjaźń, kredki i robaki” dla dzieci 7–9 lat pomaga w nauce rozpoznawania emocji i rozwiązywania konfliktów poprzez otwartą komunikację. Za merytorykę odpowiadają eksperci od bajkoterapii i rozwoju dziecka. Publikacja zawiera scenariusze do pracy z dziećmi oraz materiały wspierające dorosłych w rozmowach o konflikcie i jest dostępna w formatach do porania, przeczytania online i odsłuchania na stronie Pepco.pl oraz Fundacji Zaczytani.org. Promowana od sierpnia do września, bajka wspiera proces wychowawczy w domu i w placówkach edukacyjnych. Fizyczne egzemplarze trafiły do partnerów i wolontariuszy Fundacji w siedmiu miastach, a wersja cyfrowa do 22 tys. odbiorców. Publikacja odnotowała ponad 59 800 odsłon landing page i 7 700 odsłuchań audiobooka, co zapewnia długofalowy wpływ społeczny.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PGE Polska Grupa Energetyczna

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
41690
Partner Strategiczny FOB

Lekcja przyszłości – energia dla pokoleń

Projekt – realizowany od listopada 2025 r. – zakładał przeprowadzenie warsztatów w szkołach podstawowych w pięciu województwach: mazowieckim, podlaskim, lubelskim, podkarpackim i łódzkim. Kierowany był do uczniów klas 7–8. W pierwszych sześciu tygodniach udział wzięło ponad 800 osób, co potwierdziło potrzebę rozwoju edukacji energetycznej. Program obejmował interaktywne zajęcia o OZE, transformacji energetycznej i zmianach klimatycznych; angażował uczniów i nauczycieli. Inicjatywa odpowiadała na niski poziom wiedzy młodzieży o energetyce odnawialnej oraz na potrzebę przygotowania przyszłych kadr. Efekty mierzono liczbą warsztatów, szkół i uczestników, odnotowując wzrost świadomości i rozwój kompetencji przyszłości. Projekt wynika z roli PGE w transformacji energetycznej i odpowiedzialności społecznej, wspiera budowę zaplecza kadrowego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Pharmalink

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
260

Dowozimy zdrowie

Dobra praktyka „Dowozimy zdrowie" polega na regularnym dostarczaniu bezpłatnych, ekologicznych soków dzieciom chorym onkologicznie. Celem jest stałe wsparcie pacjentów poprzez przekazywanie naturalnych soków tygodniowo, wzmacniających odporność i uzupełniających dietę w witaminy i składniki odżywcze. Inicjatywa, realizowana od roku 2019, jest długofalowa. Jej adresatami są dzieci leczone w Oddziałach Onkologicznych i Hematologicznych Szpitala Klinicznego nr 4 im. Marii Konopnickiej w Łodzi, będącego partnerem projektu. Efekty obejmują cotygodniowe dostawy 312 soków (od początku inicjatywy łącznie przekazano blisko 106 tys. produktów). Wsparcie tego typu poprawia odporność i samopoczucie dzieci w trakcie leczenia. Wpływ mierzony jest liczbą dostarczanych produktów i ciągłością programu. Praktyka wzmacnia pozycję firmy Pharmalink jako odpowiedzialnego partnera w ochronie zdrowia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polenergia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
498
Partner Strategiczny FOB

Scenariusze lekcji o morskiej energetyce wiatrowej w ramach programu edukacji ekologicznej Graj z nami w zielone!®

Grupa Polenergia dla szkół zlokalizowanych w pobliżu swoich inwestycji realizuje projekty edukacyjne, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju morskiej energetyki wiatrowej. W roku 2025 przygotowano zeszyt edukacyjny „Bałtyk. Morze zielonej inspiracji", zawierający scenariusze lekcji i ćwiczenia dla uczniów różnych grup wiekowych, powstały we współpracy z firmą Equinor, partnerem w projektach morskich farm wiatrowych na Bałtyku. Zeszyt trafił do ponad 80 placówek oświatowych i został udostępniony online wszystkim zainteresowanym. Program pozwolił uczniom zdobyć wiedzę o morskiej energetyce wiatrowej i transformacji energetycznej. Praktyka wspiera edukację klimatyczną i ekologiczną, a także rozwija współprace z lokalnymi społecznościami oraz wzmacnia wizerunek firmy jako eksperta w sektorze OZE.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polenergia

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
498
Partner Strategiczny FOB

„Tropiciele przyrody" w szkołach podstawowych

Grupa Polenergia realizuje projekty edukacyjne dla szkół i przedszkoli zlokalizowanych w pobliżu swoich inwestycji. Działania mają na celu poszerzenie wiedzy uczniów o bioróżnorodności w ramach programu Graj z nami w zielone!®. W maju i czerwcu 2025 r. w ośmiu szkołach gminy Sulechów przeprowadzono cykl praktycznych zajęć przyrodniczych „Tropiciele przyrody", które prowadzone były we współpracy ze studentami Uniwersytetu Zielonogórskiego, nauczycielami oraz pracownikami Grupy Polenergia. W zajęciach uczestniczyło 212 uczniów i 8 nauczycieli, łącznie zrealizowano 16 godzin lekcyjnych. Dzięki praktycznym doświadczeniom uczniowie zdobyli wiedzę o bioróżnorodności i rozwinęli swoje umiejętności manualne, a nauczyciele otrzymali wsparcie w prowadzeniu edukacji przyrodniczej. Efekty zajęć oceniano poprzez obserwację zaangażowania uczniów, co potwierdziło skuteczność programu w podnoszeniu świadomości ekologicznej. Praktyka sprzyja budowaniu długofalowych relacji z lokalnymi społecznościami, wzmacnia zaufanie do działań Grupy Polenergia i pozytywnie wpływa na jej wizerunek.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polpharma

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4346
Partner Strategiczny FOB

Medical School of Your Future

W roku 2025 Naukowa Fundacja Polpharmy kontynuowała program rozwijający kompetencje praktyczne i interdyscyplinarne studentów kierunków medycznych, wzmacniała przygotowanie przyszłych specjalistów ochrony zdrowia i naukowców do wyzwań zawodowych. Program obejmuje warsztaty, zajęcia z nowoczesnych technologii medycznych (w tym diagnostyki USG), wizyty studyjne oraz pracę projektową; zapewnia bezpośredni kontakt z praktyką kliniczną i ekspercką. Beneficjentami są studenci kierunku lekarskiego i farmacji z uczelni zrzeszonych w Konferencji Rektorów Akademickich Uczelni Medycznych, która współpracuje jako partner programu. W roku 2025 zrealizowano dwie edycje programu, jedną dla studentów lekarskich, a nowo wprowadzoną – dla farmacji. Łącznie wzięło w nich udział 120 studentów z 15 uczelni partnerskich. Projekt wspiera firmy poprzez budowanie współpracy ze środowiskiem akademickim oraz promowanie innowacyjnych standardów edukacyjnych odpowiadających potrzebom rynku medycznego i farmaceutycznego. Ewaluacja potwierdziła pełne zadowolenie uczestników. 100% studentów oceniło program 10/10 i zadeklarowało chęć ponownego udziału.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
236

Świat Pieniądza

Projekt Świat Pieniądza miał na celu zwiększenie wiedzy i umiejętności finansowych uczniów klas 4–8 oraz podniesienie kompetencji nauczycieli w edukacji finansowej. Realizowany był od maja do grudnia 2025 r. we wszystkich województwach. Opierał się na książce Pawła Dobrowolskiego i scenariuszach zajęć opracowanych przez Fundację PFR. Program obejmował 21 warsztatów w Centralnym Domu Technologii, cykl sześciu webinarów dla nauczycieli oraz konkurs „Wyzwanie – oszczędzanie" promujący praktyczne umiejętności finansowe uczniów. Projekt objął 7184 uczniów z 442 klas w 379 szkołach oraz 812 nauczycieli. 367422 Nagrania obejrzano ponad 640 razy. W konkursie oceniono 257 prac; nagrodzono 10 zespołów i przyznano 15 wyróżnień. Podsumowująca kampania na YouTube uzyskała ponad 1 mln wyświetleń. Ewaluacja potwierdziła skuteczność działań: odsetek uczniów z wynikiem 7/7 wzrósł z 12% do 52%, a 75% uzyskało wyniki 6-7/7. Nauczyciele ocenili rozwój kompetencji na poziomie 81–88%, a wskaźnik NPS wyniósł +75. Materiały pozostają dostępne online, a strona projektu odnotowała 2126 odwiedzin, zapewniając trwałość efektów i dalszy rozwój kompetencji finansowych młodego pokolenia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
236

Szkoła Pionierów PFR – ósma edycja

Program „Pionierzy PFR x Allegro" miał na celu rozwój kompetencji potrzebnych do tworzenia start-upów oraz stymulację innowacji w różnych branżach przy wsparciu strategicznego partnera Allegro. W 2025 r. powstało 18 startupowych zespołów (50 uczestników), które wzięły udział w ponad 120 godzinach warsztatów i mentoringu, w tym misji do Sztokholmu, koncentrującej się na wyzwaniach green-tech. Trzymiesięczny program venture-buildingowy prowadził uczestników od pomysłu po MVP, testowanie i pozyskiwanie finansowania, kształtował przy tym świadomość CSR i Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz rozwijał kompetencje pracowników PFR i Allegro. Program odpowiadał na brak wystarczającej podaży kompetencji biznesowych i projektów start-upowych w Polsce. Wieńczył go konkurs – trzy zespoły otrzymały granty o łącznej wartości 110 tys. zł. Rezultaty praktyki to: powstanie 18 zespołów green-tech, ponad 120 godzin warsztatów i mentoringu (w tym 40 w Szwecji), ponad 250 rozmów z potencjalnymi klientami, w tym listy intencyjne i porozumienia w sprawie wdrożeń. Uczestnicy rozwinęli swe kompetencje biznesowe, zyskali dostęp do ekspertów i wsparcie przy tworzeniu innowacyjnych start-upów. Organizacja wzmocniła ekosystem innowacji, rozwinęła kapitał ludzki i zwiększyła liczbę projektów startupowych o wysokim potencjale inwestycyjnym.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polski Fundusz Rozwoju

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
236

Centrum Kompetencji AI

Program „Centrum Kompetencji AI" PFR miał na celu zwiększenie kompetencji cyfrowych polskich przedsiębiorstw poprzez szkolenia, warsztaty i wdrożenia rozwiązań AI. Składa się z czterech komponentów: edukacji (kursy online, warsztaty, materiały eksperckie), platformy do prototypowania i pilotaży (PoC), akceleracji (doradztwo technologiczne i biznesowe) oraz wsparcia ekosystemu innowacji. Inicjatywa działa od grudnia 2025 r. Adresowana jest do firm: od mikroprzedsiębiorstw po duże organizacje oraz start-upów rozwijających AI. Projekt odpowiada na wyzwania związane z deficytem kompetencji cyfrowych, niską gotowością do wdrożeń AI i z brakiem narzędzi wspierających innowacje. Wpływ mierzono liczbą przeszkolonych przedsiębiorstw, uruchomionych PoC i pilotaży oraz firm korzystających z platformy PFR. Motywacją była potrzeba wzmocnienia suwerenności technologicznej Polski, potwierdzona wynikami „Mapy kompetencji AI". Rezultaty obejmują wzrost liczby przeszkolonych przedsiębiorstw, rozwój partnerstw technologicznych oraz dostęp uczestników do szkoleń i wdrażania rozwiązań opartych na polskich modelach językowych, m.in. Bielik w ramach szkolenia „Akademia PFR x Bielik". Program zwiększył gotowość firm do transformacji cyfrowej i wzmocnił pozycję PFR jako lidera rozwoju ekosystemu innowacji w Polsce.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polskie Elektrownie Jądrowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
511

Program Wsparcia Inicjatyw Społecznych

Program Wsparcia Inicjatyw Społecznych to inicjatywa realizowana przez Polskie Elektrownie Jądrowe. Celem projektu jest wspieranie rozwoju obszarów objętych oddziaływaniem inwestycji oraz budowanie trwałych relacji z interesariuszami. Program koncentruje się na działaniach odpowiadających realnym potrzebom lokalnych społeczności, wspiera jednocześnie społeczną akceptację dla energetyki jądrowej. Beneficjentami są m.in. samorządy, organizacje pozarządowe, OSP oraz placówki oświatowe. Wsparcie obejmuje obszary, takie jak bezpieczeństwo, edukacja, infrastruktura, środowisko, turystyka, inicjatywy społeczne oraz kultura i sport, ze szczególnym uwzględnieniem edukacji w zakresie energetyki. Budżet czwartej edycji programu (maj 2025 r.) wyniósł około 2,3 mln zł i pozwolił na realizację 48 inicjatyw na Pomorzu, m.in. zakup sprzętu medycznego, rozwój infrastruktury, doposażenie OSP oraz wsparcie placówek edukacyjnych. Program zapewnił beneficjentom realne wsparcie, a spółce przyniósł wzmocnienie relacji lokalnych oraz wzrost zaufania do projektu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polskie Elektrownie Jądrowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
511

Paczki świąteczne dla dzieci z gminy Choczewo

Pod koniec 2025 r. pracownicy Polskich Elektrowni Jądrowych zainicjowali oddolną akcję społeczną na rzecz dzieci z gminy Choczewo, realizowaną przy wsparciu spółki. W inicjatywę zaangażowało się ponad 80 osób, które przygotowały łącznie 81 paczek świątecznych dla dzieci w różnym wieku – od niemowląt po młodzież powyżej 18. roku życia. Działanie zrealizowano we współpracy z Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Choczewie, co umożliwiło trafne dopasowanie wsparcia do potrzeb najbardziej potrzebujących rodzin. Inicjatywa była wyrazem solidarności społecznej i zaangażowania pracowników w działania na rzecz lokalnej społeczności. Stanowi przykład dobrej praktyki łączącej oddolną aktywność z odpowiedzialnością społeczną organizacji, jednocześnie wzmacnia relacje z otoczeniem oraz kulturę organizacyjną opartą na współpracy i empatii. Beneficjenci otrzymali realne, dopasowane wsparcie świąteczne, a skala działań została potwierdzona liczbą uczestników, przygotowanych paczek oraz współpracą z Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej. Inicjatywa przyczyniła się także do wzmocnienia relacji z lokalną społecznością.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polskie Elektrownie Jądrowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
511

Lokalne Punkty Informacyjne Polskich Elektrowni Jądrowych

Działalność Lokalnych Punktów Informacyjnych (LPI), uruchomionych wiosną 2013 r., stanowi kluczowy element działań informacyjnych i edukacyjnych spółki w regionie planowanej elektrowni jądrowej na Pomorzu. Od lipca 2025 r. funkcjonuje jeden punkt w Choczewie, co wynika z koncentracji działań w gminie objętej inwestycją, przy jednoczesnym utrzymaniu aktywności w gminach sąsiednich – Krokowa i Gniewino. Centrum Informacji Polskich Elektrowni Jądrowych stanowi pierwszy punkt kontaktu mieszkańców ze spółką i projektem. Do jego zadań należy prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych, współpraca z samorządami i mieszkańcami oraz przyjmowanie zgłoszeń i pytań dotyczących inwestycji. Punkt wspiera także podmioty ubiegające się o dofinansowanie w ramach Programu Wsparcia Inicjatyw Społecznych. Jego celem jest zapewnienie stałego dostępu do informacji oraz szybkie reagowanie na potrzeby i obawy lokalnej społeczności. W 2025 r. działania punktu obejmowały m.in. komunikację dotyczącą prac w lokalizacji Lubiatowo–Kopalino, udział w ponad 70 wydarzeniach, prelekcje w szkołach oraz wizyty studyjne. Skorzystało z nich blisko 7,5 tys. osób. Istotnym atutem jest zaangażowanie pracowników będących mieszkańcami regionu i lokalnymi ambasadorami inwestycji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Polskie Elektrownie Jądrowe

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
511

Kampania informacyjno-edukacyjna „Uważny + Widoczny = Bezpieczny"

W grudniu 2025 r. Polskie Elektrownie Jądrowe (PEJ) przeprowadziły kampanię informacyjno-edukacyjną pod hasłem „Uważny + Widoczny = Bezpieczny". Jej celem było promowanie ostrożności i uważności na terenie gminy Choczewo, objętej zwiększoną aktywnością inwestycyjną. Kampania podkreślała znaczenie bezpieczeństwa, w tym działań poprawiających widoczność pieszych i rowerzystów. Zrealizowano ją we współpracy z władzami gminy Choczewo. Projekt zainaugurowano w Szkole Podstawowej w Choczewie i objął około 500 uczniów. Działania skierowano również do seniorów oraz przedszkolaków z lokalnych placówek. Łącznie objęto nimi około 1 tys. osób, które otrzymały zestawy odblaskowe zwiększające widoczność i bezpieczeństwo na drogach. Uczestnicy przedsięwzięcia poszerzyli wiedzę na temat bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz otrzymali zestawy odblaskowe. Efekty kampanii mierzono liczbą uczestników, skalą dystrybucji materiałów oraz współpracą z gminą i placówkami oświatowymi. Z perspektywy PEJ – inicjatywa przyczyniła się do wzmocnienia relacji lokalnych. Motywacją do jej realizacji akcji była zwiększona aktywność inwestycyjna w gminie Choczewo i związany z nią wzrost natężenia ruchu drogowego. Kampania wspiera realizację projektu budowy elektrowni jądrowej poprzez ograniczanie ryzyk społecznych oraz poprawę bezpieczeństwa na obszarze inwestycji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Provident Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
936
Partner Strategiczny FOB

Tak! Pomagam

Program wolontariatu pracowniczego „Tak! Pomagam" realizowany jest nieprzerwanie od 2006 r., w 2025 r. odbyła się jego 32. edycja. Uczestniczą w nim pracownicy, Zarząd i doradcy klienta; prowadzą oni remonty, porządki, zajęcia edukacyjne i warsztaty terapeutyczne dla młodzieży z domów dziecka, osób niepełnosprawnych i seniorów, którzy są często #Niewidzialni dla społeczeństwa. Przykłady działań obejmują remont w Ośrodku dla Ofiar Przemocy Domowej „Przystań" w Świętochłowicach, warsztaty dla seniorów w Hospicjum w Bramkach oraz szkolenia dla kadry Ośrodka PANDA w Kozienicach. Wolontariusze mają zapewnione ubezpieczenie i dodatkowy płatny dzień wolny na działalność społeczną. W 2025 r. w programie wzięło udział 253 wolontariuszy, którzy przepracowali 1627 godzin na rzecz 957 beneficjentów. Z ankiety wynika, że 79% podopiecznych oceniło, iż program poprawił jakość ich życia, a wolontariusze zostali docenieni za wyjątkowe zaangażowanie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Provident Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
936
Partner Strategiczny FOB

ProviRun/ ProviKidsRun

ProviRun to coroczny, charytatywny bieg wspierający Fundację Gajusz, która prowadzi hospicja dla dzieci śmiertelnie chorych. Bieg odbywa się w maju w Lesie Łagiewnickim w Łodzi i promuje aktywność fizyczną pracowników, doradców klienta oraz lokalnej społeczności. ProviRun obejmuje trasę 5,5 km, marsz nordic walking oraz dziecięcy bieg Superbohaterów. ProviRun rozwija ProviKidsRun, tj. firmową Akademię Biegania, oferującą około 100 godzin treningów lekkoatletycznych rocznie dla dzieci i młodzieży, w tym z domów dziecka. W 2025 r. w biegu uczestniczyło około 500 osób, w tym VIP i Łódź Gold Team, za których udział firma przekazuje dodatkowe fundusze. Od 2018 r. wsparcie finansowe przekroczyło 265 tys. zł, a uczestnicy Akademii rozwijają umiejętności lekkoatletyczne i startują w klubach sportowych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Provident Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
936
Partner Strategiczny FOB

Pomoc powodzianom

W 2024 r. południe Polski nawiedziła powódź, a pracownicy firmy i doradcy klienta zaangażowali się w pomoc poszkodowanym. Zorganizowano zbiórkę rzeczową i finansową, dzięki której zakupiono materiały budowlane, pralki, lodówkę, zamrażarkę, pościel i zimowe ubrania. Firmowi wolontariusze przyjechali na miejsce i pomagali w usuwaniu skutków kataklizmu. W 2025 r. firma przekazała darowiznę finansową w wysokości 25 015 zł (równą kwocie zebranej przez pracowników) na remont Przedszkola w Ołdrzychowicach Kłodzkich, z którego korzysta około 65 dzieci. Pomocą objęto nie tylko osoby prywatne, lecz także placówki oświatowe dotknięte powodzią.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Provident Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
936
Partner Strategiczny FOB

Niewidzialni

Projekt Niewidzialni realizowany przez dział ESG Grupy IPF (Provident) wspiera opuszczających pieczę zastępczą młodych dorosłych (18+), którzy rozpoczynają samodzielne życie bez wsparcia najbliższych. Beneficjenci wybrani zostali w oparciu o firmowe oświadczenia z akcji Listy do Provi Mikołaja oraz badania, m.in. Barometr Providenta „Wykluczenie społeczne". W ramach projektu przeprowadzono cykl warsztatów przygotowujących do samodzielnego życia, który obejmował obszary: diagnoza talentów metodą Gallupa („Mam talent"), cyberbezpieczeństwo („Nie daj się nabić w cyberbutelkę"), autoprezentacja i rekrutacja („Oko w oko z rekruterem") oraz edukacja finansowa („Finanse z głową"). Od marca do grudnia 2025 r. zrealizowano 28 warsztatów online i stacjonarnie w Warszawie oraz Katowicach, w których wzięło udział 186 uczestników. 13 ekspertów firmy przeznaczyło łącznie 150 godzin na przygotowanie i prowadzenie zajęć. Projekt wspiera integrację społeczną i finansową oraz przygotowuje młodych dorosłych do życia zawodowego i codziennego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Provident Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
936
Partner Strategiczny FOB

Listy do Provi Mikołaja

Od ponad 20 lat dzieci i młodzież z domów dziecka i świetlic środowiskowych piszą listy z prośbą o wymarzony prezent. Marzenia realizują pracownicy firmy i doradcy klienta. W ostatniej edycji do akcji dołączyli również pensjonariusze Domu Pomocy Społecznej. Listy do Provi Mikołaja stały się impulsem do wyboru beneficjentów programu #Niewidzialni – młodych dorosłych (18+) opuszczających pieczę zastępczą, którzy prosili m.in. o sprzęt gospodarstwa domowego, kompletując wyprawkę na start w dorosłe życie. W 2025 r. prezenty sprawiły radość 134 osobom: dzieciom z Ogniska Okęcie i Grochów w Warszawie, Ośrodka PANDA oraz podopiecznym Domu Pomocy Społecznej w Goślicach.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Warsztaty Zarządzania Emocjami

W ramach programu wolontariatu pracowniczego realizowano projekt – cykl warsztatów „Trening Zarządzania Emocjami", który miał za zadanie wesprzeć Stowarzyszenie dla Niepełnosprawnych Dzieci i ich Rodzin OMNES z Piekar Śląskich. Celem było ograniczenie zachowań agresywnych wśród dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami poprzez rozwój kompetencji emocjonalnych. Przeprowadzono warsztaty dla 50 uczestników w wieku 9–16 lat: polegały one na nauce rozpoznawania emocji, radzenia sobie z frustracją i bezpiecznego wyrażania złości. Równolegle zorganizowano zajęcia dla rodziców, wzmacniające ich umiejętności wychowawcze i wspieranie dzieci w codziennym życiu. W projekt zaangażowani byli pracownicy firmy jako wolontariusze, a firma udzieliła również wsparcia finansowego. Efekty obejmowały wzrost kompetencji emocjonalnych dzieci, zwiększenie ich poczucia bezpieczeństwa oraz wzmocnienie relacji z lokalną społecznością. Projekt budował kulturę zaangażowania społecznego wśród pracowników i jest kontynuowany w ramach dalszej współpracy ze Stowarzyszeniem OMNES.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Świąteczne warsztaty dla pracowników

Zrealizowano świąteczne warsztaty tworzenia dekoracji, łączące integrację pracowników z działaniami charytatywnymi. Celem inicjatywy było zwiększenie zaangażowania w wolontariat oraz pozyskanie środków na wsparcie lokalnych inicjatyw społecznych. W warsztatach udział wzięło 142 pracowników, którzy własnoręcznie przygotowali dekoracje przeznaczone na firmowy kiermasz świąteczny. Całkowity dochód z wydarzenia przekazano na cele społeczne, w tym na wsparcie Fundacji Twarze Depresji oraz pomoc seniorom i dzieciom hospitalizowanym w szpitalu w miejscowości Kup. Efekty praktyki mierzono liczbą uczestników, wysokością zebranych środków oraz skalą udzielonego wsparcia. Łącznie pozyskano 7 tys. zł, które przeznaczono na działania wspierające osoby zmagające się z problemami zdrowia psychicznego oraz grupy szczególnie wrażliwe. Inicjatywa przyczyniła się do realnej poprawy sytuacji beneficjentów, a także do wzrostu zaangażowania pracowników w działania wolontariackie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PwC Service Delivery Center

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Dzień Zwierzaka

Inicjatywa firmy, skierowana do właścicieli i miłośników zwierząt, promuje odpowiedzialną opiekę oraz dobrostan zwierząt domowych. Jej celem było zwiększenie świadomości pracowników w zakresie opieki i bezpieczeństwa zwierząt oraz wsparcie lokalnych schronisk. Zorganizowano warsztaty tworzenia mat węchowych, przekazanych organizacjom: Stowarzyszeniu Nadzieja na Dom z Sosnowca oraz Towarzystwu Opieki nad Zwierzętami w Opolu. Uczestnicy wzięli także udział w szkoleniach z pierwszej pomocy dla zwierząt, a działania uzupełniły webinary oraz konsultacje dietetyczne i behawioralne. Efekty mierzono liczbą uczestników i przekazanych mat. W inicjatywie uczestniczyło 415 pracowników, a wsparcie trafiło do dwóch schronisk. Beneficjenci otrzymali pomoc materialną i praktyczną wiedzę, a firma wzmocniła kulturę odpowiedzialności społecznej oraz integrację pracowników wokół działań prozwierzęcych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PZU

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8604
Partner Strategiczny FOB

Młodzi budują odporność społeczną

Fundacja PZU, we współpracy z Fundacją Zwolnieni z Teorii, zrealizowała ogólnopolski program, którego celem było wzmacnianie dobrostanu psychicznego, poczucia sprawczości oraz kompetencji społecznych młodzieży. Uczniowie szkół średnich tworzyli własne projekty dotyczące m.in. odporności psychicznej, relacji, samooceny oraz radzenia sobie z presją i dezinformacją. Otrzymali wsparcie edukacyjne, konsultacje i webinary. Ważnym elementem był zjazd szkoleniowy z udziałem ekspertów m.in. z Ministerstwa ds. UE i NASK. Spotkania te służyły rozwijaniu kompetencji społecznych, umiejętności współpracy oraz świadomego korzystania z informacji. W roku 2025 program został objęty patronatem polskiej prezydencji w Radzie UE.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PZU

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8604
Partner Strategiczny FOB

Kampanie onkologiczne #myBREASTfriend oraz #dlaKOLEGIpytam

W ramach programu #myBREASTfriend, który odbył się w październiku, udostępniano materiały edukacyjne, m.in. instrukcje samobadania oraz informacje dotyczące badań diagnostycznych. Zwieńczeniem kampanii była Strefa Zdrowia zorganizowana 21–22 października w warszawskiej galerii Westfield Arkadia. Odwiedzające ją kobiety mogły skorzystać z konsultacji specjalistów PZU Zdrowie – ginekologa i fizjoterapeuty uroginekologicznego, wziąć udział w instruktażu samobadania piersi oraz wykonać szybkie badanie poziomu witaminy D3. Działania służyły budowaniu świadomości, że regularna profilaktyka i umiejętność samokontroli mogą realnie wpłynąć na stan zdrowia oraz poczucie bezpieczeństwa kobiet. W listopadzie kontynuowano temat profilaktyki, koncentrując się na zdrowiu mężczyzn. Kampania #dlaKOLEGIpytam była poświęcona w szczególności profilaktyce uroonkologicznej oraz dobrostanowi psychicznemu. Edycja pod hasłem „Dżentelmeni profilaktyki" podkreślała, że dbanie o zdrowie jest ważnym elementem odpowiedzialności za siebie i swoich bliskich. -

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

PZU

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8604
Partner Strategiczny FOB

Cała Polska gra Chopina

Projekt edukacyjno kulturalny realizowany przez Fundację PZU miał na celu upowszechnienie twórczości Fryderyka Chopina w mniejszych miejscowościach, z ograniczonym dostępem do kultury wysokiej. Realizowany był podczas XIX Konkursu Chopinowskiego i po nim; obejmował cykl otwartych, bezpłatnych koncertów we współpracy z instytutami kultury i filharmonii. Projekt miał charakter inkluzywny i wspólnotowy, umożliwiał bezpośredni kontakt z muzyką klasyczną i artystami. Występowali zarówno uznani pianiści, jak i uczestnicy konkursu, prezentując różnorodne interpretacje utworów Chopina. Koncerty odbyły się w wielu regionach Polski, m.in. w województwach mazowieckim, kujawsko-pomorskim, lubelskim i podkarpackim, w takich miejscowościach, jak Iłów, Sierpc, Radomin, Sanok czy Tomaszów Lubelski.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Qpharma

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
50

Ogólnopolska kampania edukacyjno-zdrowotna „Nie Łap Wilka!"

W roku 2025 zrealizowano kampanię edukacyjną poświęconą nawracającym zakażeniom układu moczowego (nZUM). Miała ona na celu zwiększenie świadomości społecznej i promowanie profesjonalnej diagnostyki oraz profilaktyki nieantybiotykowej. Działania obejmowały portal Nielapwilka.pl, kampanie w Meta Ads oraz dystrybucję materiałów w placówkach medycznych, a projekt wsparły Fundacja UROdzeni-Zdrowi oraz prof. dr hab. Piotr Chłosta. Kampania dotarła do ponad 3 mln kobiet w różnym wieku, generując około 45 tys. wizyt na portalu i średni czas sesji 2,2 minuty, co znacznie przewyższyło zakładany cel. Adresatki zyskały rzetelną wiedzę o różnicach między ZUM a nZUM oraz o nowoczesnych metodach zapobiegania nawrotom infekcji. Efekty mierzono poprzez analizę wskaźników cyfrowych (Meta Ads, Google Analytics). Inicjatywa nie tylko zwiększyła świadomość zdrowotną, lecz także wzmocniła wizerunek ekspercki marki, zbudowała autorytet w środowisku medycznym oraz przyczyniła się do większego zaangażowania pracowników w działania prozdrowotne.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Respect Energy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350
Partner Strategiczny FOB

Świąteczny kiermasz z misją

Celem praktyki było wsparcie kobiet tworzących rękodzieło w Syrii, Birmie, Ugandzie, Liberii i Sierra Leone oraz przekazanie dochodu z firmowego kiermaszu na projekty społeczne w sześciu krajach Afryki i Azji, koncentrujące się na niezależności, zdrowiu, edukacji i bezpieczeństwie kobiet i dziewcząt. Kiermasz został zorganizowany w siedzibie firmy przez zespół ESG, a wzięło w nim udział ponad 100 pracowników. Sprzedaż rękodzieła osiągnęła niemal 13 tys. zł, co pozwoliło uruchomić osiem długoterminowych projektów. Inicjatywa wzmocniła kulturę zaangażowania i solidarności, zwiększyła świadomość pracowników na temat wykluczenia ekonomicznego kobiet, a beneficjentki otrzymały realne wsparcie finansowe. Praktyka przyczyniła się do integracji zespołów i wzmocnienia wizerunku firmy jako odpowiedzialnej społecznie.

ISO 26 000:
Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Respect Energy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350
Partner Strategiczny FOB

Projekt społeczny Czysta Moc Energii

Projekt ma na celu dostarczanie informacji o odnawialnych źródłach energii (OZE), zmianach klimatycznych i zrównoważonym rozwoju grupie dzieci, młodzieży oraz dorosłych. W ramach inicjatywy firma udostępnia bezpłatne scenariusze lekcji i materiały dydaktyczne dla szkół oraz realizuje program grantowy wspierający lokalne działania prośrodowiskowe. Adresatami praktyki są nauczyciele, edukatorzy, uczniowie, organizacje pozarządowe oraz społeczności lokalne. Działanie stanowi odpowiedź na potrzebę wsparcia edukacyjnego w procesie transformacji energetycznej. Wpływ projektu mierzony jest liczbą użytkowników platformy edukacyjnej, statystyką pobrań materiałów dydaktycznych, liczbą odbiorców publikacji (książek i gier) oraz liczbą wniosków w programach grantowych. Nauczyciele otrzymali dostęp do gotowych narzędzi edukacyjnych do wykorzystania podczas zajęć szkolnych. Inicjatywa wspiera realizację strategii ESG firmy poprzez aktywny udział w edukacji klimatycznej i budowanie świadomości energetycznej w skali ogólnopolskiej. Aktywność ta jest bezpośrednio powiązana z misją organizacji jako podmiotu uczestniczącego w transformacji sektora energii.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Respect Energy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
350
Partner Strategiczny FOB

Program grantowy Czysta Moc Energii

Celem inicjatywy było wsparcie lokalnych projektów budujących świadomość ekologiczną oraz promujących zrównoważony rozwój i odnawialne źródła energii (OZE). Program, realizowany w ramach projektu „Czysta Moc Energii", opierał się na otwartym naborze wniosków. Skierowany był do organizacji pozarządowych, szkół publicznych, uczelni, domów kultury oraz bibliotek. Praktyka stanowi odpowiedź na potrzebę edukacji klimatycznej i aktywizacji społeczności lokalnych w procesach transformacji energetycznej. W ramach naboru wpłynęło ponad 200 wniosków z całej Polski. Po ocenie merytorycznej, uwzględniającej stopień innowacyjności i potencjał edukacyjny, wyłoniono 12 projektów, które otrzymały wsparcie finansowe o łącznej wartości 300 tys. zł. Grantobiorcy wykorzystali środki na realizację działań zwiększających wiedzę o OZE wśród mieszkańców. Wpływ praktyki mierzono statystyką zgłoszeń oraz skalą wdrożonych inicjatyw. Realizacja programu pozwoliła na nawiązanie relacji z instytucjami publicznymi i sektorem NGO, a także wspierała misję firmy w obszarze odpowiedzialnej transformacji energetycznej oraz rozwoju sektora odnawialnych źródeł energii.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Robert Bosch

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1880

Mother Empower

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Firma Bosch, we współpracy z Fundacją Mamo Pracuj, realizuje program „Mother Empower", którego celem jest wsparcie kobiet powracających do aktywności zawodowej po przerwach związanych z macierzyństwem. Praktyka opiera się na modelu wolontariatu kompetencji, w ramach którego ponad 100 pracowników firmy Bosch w roli mentorów dzieli się wiedzą i doświadczeniem podczas prowadzonych przez nich szkoleń oraz warsztatów z zakresu rozwoju osobistego i umiejętności rynkowych. Do roku 2025 odbyło się sześć edycji programu, w których spośród ponad 1400 zgłoszeń wyłoniono i przeszkolono blisko 200 uczestniczek. Skuteczność inicjatywy potwierdzają wskaźniki wpływu: 68% ankietowanych kobiet zadeklarowało wzrost pewności siebie w kontekście zawodowym, a 44% uczestniczek znalazło nowe zatrudnienie i rozwinęło kompetencje niezbędne na współczesnym rynku pracy. Działanie to odpowiada na wyzwania społeczne związane z luką w zatrudnieniu matek oraz wspiera realizację strategii różnorodności i równych szans. Poprzez tę praktykę organizacja nie tylko wzmacnia potencjał zawodowy kobiet, ale także promuje kulturę dzielenia się wiedzą i zachowania równowagi między życiem prywatnym a karierą.

Robert Bosch

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1880

Bosch Home Comfort szkoli

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Firma Bosch Home Comfort od roku 2014 realizuje ogólnopolski program edukacyjny skierowany do uczniów szkół ponadpodstawowych na kierunkach technik gazownictwa i urządzeń sanitarnych. Projekt ma na celu niwelowanie luki kompetencyjnej w zakresie nowoczesnych technologii HVAC. Praktyka opiera się na modelu kaskadowym: w pierwszej kolejności eksperci firmy szkolą kadrę pedagogiczną, która następnie przekazuje specjalistyczną wiedzę uczniom, przygotowuje ich do egzaminów z obszaru pomp ciepła, rekuperacji oraz techniki kondensacyjnej. W jedenastej edycji programu, zrealizowanej w roku 2025, wzięło udział 500 uczniów z 45 placówek oświatowych, co zwiększyło łączną liczbę beneficjentów od początku trwania inicjatywy do 3600 osób. Wpływ działań mierzony jest zakresem przekazanej wiedzy eksperckiej oraz poprawą pozycji absolwentów na rynku pracy dzięki znajomości innowacyjnych rozwiązań grzewczych i klimatyzacyjnych. Inicjatywa ta pozwala organizacji na aktywny wpływ na jakość kształcenia zawodowego w Polsce, promuje jednocześnie energooszczędne systemy grzewcze zgodne z aktualnymi trendami środowiskowymi.

ROBYG

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
361

Rewitalizacja przestrzeni placówek specjalistycznych

W 2 roku 025 firma zrealizowała program wolontariatu pracowniczego, wykorzystujący specjalistyczne kompetencje branżowe zespołu do poprawy warunków bytowych w instytucjach pracujących z grupami wrażliwymi. Inicjatywa objęła przeprowadzenie kompleksowych prac remontowych w trzech lokalizacjach: Centrum Alzheimera w Warszawie, Fundacji L'Arche w Poznaniu oraz świetlicy SPOT Północ w Gdyni. W działania zaangażowało się blisko 100 pracowników, a firma w całości sfinansowała niezbędne materiały i wyposażenie, dostosowując przestrzenie do specyficznych potrzeb seniorów, osób z niepełnosprawnościami oraz młodzieży. Praktyka stanowiła bezpośrednią odpowiedź na deficyty budżetowe organizacji społecznych w zakresie utrzymania infrastruktury, realnie podnosząc standard opieki nad podopiecznymi. Skuteczność projektu potwierdziły wyniki ankiet satysfakcji – 87% wolontariuszy zadeklarowało chęć udziału w kolejnych edycjach, co wskazuje na wysoką wartość integracyjną i motywacyjną działań. Poprzez realizację projektów remontowych firma wzmocniła relacje z lokalnymi społecznościami w miastach swoich inwestycji, promując model odpowiedzialnego biznesu dzielącego się wiedzą techniczną i zasobami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Rockwell Automation

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Warsztaty „STEM ROKtogether"

Zrealizowano projekt „STEM ROKtogether", którego celem jest zainteresowanie dzieci wczesnoszkolnych tematyką STEM, odczarowanie nauk ścisłych oraz wzbogacenie oferty szkół o ciekawe, bezpłatne zajęcia. Inicjatywa odbywa się w formule wolontariatu pracowniczego, w ramach którego każdy pracownik prowadzi cykl czterech warsztatów dla uczniów klas 2–4. Zajęcia wykorzystują proste materiały codzienne i odpady, jak papier, rolki po papierze czy książki, co umożliwia łatwe powielanie i adaptację warsztatów w różnych szkołach. Projekt realizowany jest w rytmie roku szkolnego (wrzesień 2025 – czerwiec 2026) i obejmuje zasięg Polski oraz czterech krajów europejskich. W 2025 r. pozyskano 25 nowych inspiratorów, którzy przy wsparciu mentorów przeprowadzili ponad 2,5 tys. interakcji z dziećmi (30 uczestników x 4 warsztaty x 25 inspiratorów). Inicjatywa rozwija sprawczość uczniów i nauczycieli, inspiruje ich do dalszego prowadzenia zajęć STEM. Projekt pokazuje, że nauki ścisłe są dostępne, różnorodne i możliwe do odkrywania w codziennym otoczeniu, a większa liczba inspiratorów generuje efekt wykładniczy, czyli coraz więcej dzieci i nauczycieli angażuje się w działania edukacyjne.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

RÖDL

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
594

Charytatywna kartka świąteczna 2025

W 2025 r. firma zrealizowała inicjatywę wsparcia Centrum Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych „Parkowa" w Krakowie, które obsługuje siedem placówek specjalistyczno-terapeutycznych i dwie socjalizacyjne. Projekt polegał na konkursie plastycznym na kartkę świąteczną z motywem anioła; praca, która zwyciężyła, stała się firmową kartką świąteczną wysyłaną do klientów. Do konkursu przystąpiło 17 dzieci, a zwycięska praca wyłoniona została głosami pracowników. Laureat otrzymał prezent, o którym napisał w liście do Świętego Mikołaja, pozostali uczestnicy dostali upominki, a placówka zyskała wsparcie finansowe na cele wskazane przez dyrekcję, potwierdzone zakupem niezbędnego sprzętu AGD. Inicjatywa wspiera wyrównywanie szans dzieci z pieczy zastępczej, angażuje pracowników i klientów oraz realizuje strategiczny cel firmy, którym jest troska o otoczenie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ROHLIG SUUS Logistics

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000

Kierunek Logistyka

W roku 2025 firma Rohlig Suus Logistics zrealizowała pierwszą edycję programu „Kierunek Logistyka", mającego na celu zbliżenie środowiska akademickiego do realiów branży TSL oraz niwelowanie luki kompetencyjnej wśród przyszłych specjalistów. Projekt znacząco przekroczył początkowe założenia. Nawiązano stałą współpracę z 16 szkołami i uczelniami oraz zrealizowano 52 wydarzenia edukacyjne, w tym warsztaty, wykłady i wizyty studyjne. W realizację programu zaangażowano 33 ekspertów firmy, którzy w roli prelegentów i autorów treści (m.in. 10 newsletterów branżowych oraz cykl webinarów) wspierali studentów w świadomym planowaniu ścieżki zawodowej. Skuteczność działań monitorowano poprzez cykliczne ankiety satysfakcji, które potwierdziły wysoki poziom merytoryczny spotkań. Dzięki intensywnej obecności na uczelniach – z rekordową aktywnością w marcu i maju – firma nie tylko zbudowała trwałą sieć partnerstw, ale także znacząco wzmocniła swoją rozpoznawalność jako pracodawcy pierwszego wyboru, tworząc wartościową pulę kandydatów przygotowanych do wyzwań nowoczesnej logistyki.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Royal Canin Dystrybucja

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
124

Podcasty „Fakty Weterynaryjne. Głos ekspertów"

Royal Canin współpracuje z dziewięcioma liderami opinii w ramach interdyscyplinarnej rady naukowej Zespół Ekspertów Weterynarii, skupiającej specjalistów z zakresu dermatologii, kardiologii, urologii, nefrologii, ortopedii, gastroenterologii oraz rozrodu. Celem inicjatywy jest upowszechnianie procedur diagnostycznych i terapeutycznych wśród studentów oraz absolwentów weterynarii. W roku 2025, we współpracy z portalem Vetkompleksowo.pl (magazyn „Fakty Weterynaryjne"), członkowie zespołu przygotowali cykl podcastów merytorycznych dotyczących najczęstszych przypadków klinicznych w wymienionych dziedzinach. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Royal Canin Dystrybucja

W nagraniach wzięli udział m.in. dr n. wet. Sylwia Lew-Kojrys, dr hab. n. wet. Magdalena Garncarz oraz prof. dr hab. n. wet. Roman Lechowski. Wpływ praktyki mierzony jest zasięgiem platformy dystrybucyjnej, którą odwiedza średnio 20 tys. unikalnych użytkowników miesięcznie, oraz dostępnością eksperckiej wiedzy dla środowiska medycznego. Projekt stanowi element strategii wspierania rozwoju nauk weterynaryjnych i budowania relacji z kadrą medyczną poprzez dostarczanie treści edukacyjnych w formacie audio.

Royal Canin Dystrybucja

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
124

Łap Seans

W roku 2025 firma Royal Canin zrealizowała w czterech miastach Polski cykl spotkań edukacyjnych skierowanych do młodych lekarzy weterynarii, łączący wykłady specjalistyczne z projekcjami filmowymi. Wydarzenia odbyły się w Warszawie (15.05), we Wrocławiu (17.06), w Gdańsku (10.07) oraz Poznaniu (15.11). Zgromadziły łącznie około 160 profesjonalistów z branży. Część merytoryczną, obejmującą wykład pt. „Biegunka u psów: aspekty diagnostyczne i terapeutyczne" oraz gastroenterologiczne studium przypadku, poprowadził prof. Roman Lechowski, kierownik Katedry Chorób Wewnętrznych Małych Zwierząt SGGW. Celem inicjatywy było wsparcie podnoszenia kwalifikacji kadr weterynaryjnych poprzez udostępnienie wiedzy klinicznej w formacie integrującym środowisko zawodowe. Wpływ praktyki mierzony był frekwencją uczestników oraz wynikami ankiet zwrotnych, a jej realizacja wpłynęła na budowanie relacji z grupą zawodową lekarzy weterynarii i promocję standardów diagnostycznych w leczeniu małych zwierząt. Inicjatywa ta stanowi element strategii edukacyjnej producenta karmy specjalistycznej, działanie wspiera rozwój kompetencji merytorycznych lekarzy rozpoczynających praktykę kliniczną.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

RS Components

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
115

Pluszowa Misja – wsparcie dzieci w trudnym okresie hospitalizacji

W roku 2025 firma RS Components, we współpracy z firmą Smyk, zrealizowała praktykę polegającą na przekazaniu 140 pluszowych misiów chorym dzieciom przebywającym w Centrum Zdrowia Dziecka. Pracownicy obu firm w ramach wolontariatu odwiedzili szpital i wręczyli dzieciom maskotki, które mogły towarzyszyć im podczas leczenia. Praktyka odpowiadała na wyzwania poprawy dobrostanu psychicznego dzieci w szpitalu, które często doświadczają stresu, lęku i poczucia izolacji. Jej efekty mierzone były liczbą przekazanych misiów, liczbą zaangażowanych wolontariuszy, opiniami uczestników i przedstawicieli Centrum. W wyniku działań wzrosło zaangażowanie pracowników w wolontariat, poprawił się nastrój dzieci, a pozytywne doświadczenie związane z otrzymaniem osobistej maskotki obniżyło stres związany z hospitalizacją. Praktyka wzmocniła również wizerunek firmy jako organizacji odpowiedzialnej społecznie oraz spójnie realizującej swoją strategię ESG.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Samsung

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000
Partner Strategiczny FOB

Wolontariat pracowniczy

Celem praktyki wolontariackiej było zaangażowanie większej liczby pracowników, integracja zespołu oraz wsparcie osób potrzebujących. W oparciu o ankietę przeprowadzoną wśród pracowników, wskazano kierunki działań i beneficjentów, co pozwoliło opracować roczny program wolontariatu. W ramach praktyki zrealizowano m.in.: renowację Przedszkola „Tęcza" w Warszawie dla dzieci niewidomych i ze sprzężonymi niepełnosprawnościami, wolontariat kompetencji wspierający młodzież w planowaniu dalszej edukacji i kariery oraz przygotowanie posiłków dla podopiecznych Fundacji „Daj Herbatę". Efekty obejmują 757 beneficjentów i 147 wolontariuszy, odnowienie 1000 mkw. ścian, namalowanie dwóch murali edukacyjnych, stworzenie trzech tablic sensorycznych oraz przygotowanie 200 kanapek. Łącznie w 2025 r. przeprowadzono ponad 672 godziny wolontariatu. Rezultaty jakościowe to poprawa komfortu i bezpieczeństwa dzieci, lepsze warunki do terapii, wzrost empatii uczestników oraz wsparcie osób najbardziej potrzebujących. Praktyka zwiększyła zaangażowanie pracowników o 20%, wzmocniła integrację zespołu i budowała wizerunek firmy jako odpowiedzialnego społecznie partnera.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Samsung

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000
Partner Strategiczny FOB

Stacja Galaxy. Bezpieczne miejsce w sieci

W roku 2025 program „Stacja Galaxy" prowadzony przez firmę Samsung koncentrował się na edukacji dzieci szkół podstawowych, ich rodziców i nauczycieli w zakresie bezpiecznego i odpowiedzialnego korzystania z technologii cyfrowych. Inicjatywa odpowiada na wyzwania związane z cyfrowym dobrostanem i cyberbezpieczeństwem młodszych i starszych uczniów; w jej ramach powstały scenariusze zajęć dla klas 1–3 oraz 4–8, karty pracy i materiały dla rodziców. Program obejmuje szkolenia dla nauczycieli, webinary dla rodziców, a także coroczny webinar z okazji Dnia Bezpiecznego Internetu. W roku 2025 w Stacji Galaxy uczestniczyło 700 szkół, 50 tys. uczniów oraz 2200 nauczycieli, którzy tworzą aktywną społeczność liczącą 800 osób. Zorganizowano 39 wydarzeń dla szkół w całej Polsce, a w webinarze DBI wzięło udział 220 osób. Materiały programu zostały udostępnione przez Ministerstwo Edukacji Narodowej na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej, a rekomendowane są jako zgodne z podstawą programową (dotarły one do 6 mln użytkowników). Program został wyróżniony CSR Awards Poland, co potwierdza wysoką jakość edukacji cyfrowej oraz realny wpływ na bezpieczeństwo i świadomość dzieci w sieci.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Samsung

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
2000
Partner Strategiczny FOB

Projekt badawczo-rozwojowy „Szkoła z technologią" – zestaw edukacyjny ORBIUM

Celem projektu było opracowanie i wdrożenie zestawu edukacyjnego ORBIUM (100 prototypów) w szkołach podstawowych jako interdyscyplinarnego „laboratorium", wykorzystującego wbudowane czujniki tabletów (żyroskop, magnetometr, rejestrator dźwięku) do prowadzenia doświadczeń. Średni czas użycia tabletu podczas lekcji wynosił około 15 minut. Projekt realizowano w okresie od grudnia 2023 do września 2025 r. i obejmował m.in. konkurs dla nauczycieli (232 zgłoszenia), hackathon z ekspertami z firmy Samsung i Centrum Nauki Kopernik, opracowanie scenariuszy, produkcję 100 zestawów oraz pilotaż w 25 szkołach (810 zgłoszeń) i raport ewaluacyjny. Partnerem działania było Centrum Nauki Kopernik, a adresatami nauczyciele i uczniowie klas 4–8. Projekt odpowiadał na wyzwanie niskiego poziomu twórczych i krytycznych kompetencji cyfrowych uczniów mimo powszechnego korzystania z urządzeń mobilnych. Ankiety ewaluacyjne pokazały, że 75% uczniów uznało lekcje za atrakcyjne, 64% chciałoby w nich ponownie uczestniczyć, 60% deklarowało wysokie zaangażowanie, a 100% nauczycieli zrealizowało zajęcia. Głównym rezultatem była innowacja edukacyjna skutecznie wspierająca współpracę, kreatywność i rozwój kompetencji cyfrowych. Technologia stała się funkcjonalnym narzędziem edukacyjnym, wzmacnia ciekawość i współdziałanie, zamiast zastępować naukę gadżetem. Projekt wzmocnił pozycję firmy Samsung jako wiarygodnego partnera w edukacji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

SEGRO Poland

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
48

Program Future Makers – wzmacnia start w dorosłość młodzieży z placówek opiekuńczo-wychowawczych

W roku akademickim 2024/2025 SEGRO zostało partnerem Fundacji Samodzielni Robinsonowie w programie Future Makers, wspierającym młodzież z placówek opiekuńczo-wychowawczych. Celem było rozwijanie kompetencji językowych, przełamywanie barier komunikacyjnych oraz wzmacnianie pewności siebie. Firma przekazała 78 tys. zł, a projekt realizowano w ramach programu Odpowiedzialne SEGRO. W działania zaangażowało się 14 pracowników (z Polski, Wielkiej Brytanii i Luksemburga) jako mentorzy języka angielskiego. Zrealizowano 131 sesji online (227 godzin); uczestnikom zapewniono stałych mentorów, co zwiększyło efektywność nauki. Środki pochodziły z akcji Aktywnie z SEGRO. Uczestnicy rozwinęli umiejętności językowe i pewność siebie dzięki regularnym konwersacjom.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

SEGRO Poland

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
48

Aktywnie z SEGRO

W roku 2025 firma zrealizowała piątą edycję programu „Aktywnie z SEGRO", który ma za zadanie integrować pracowników, klientów oraz partnerów biznesowych wokół celów prośrodowiskowych i społecznych. W ramach czerwcowo-lipcowego wyzwania 65 drużyn zarejestrowało niemal 28 tys. aktywności fizycznych, pokonując łącznie ponad 156 tys. km. Dzięki rezygnacji z transportu kołowego na rzecz ruchu pieszego i rowerowego uczestnicy zapobiegli emisji ponad 39 tys. kg CO_2. Skuteczność sportowej rywalizacji pozwoliła na osiągnięcie 100% celu finansowego i przekazanie darowizny w wysokości 60 tys. zł na rzecz Fundacji Samodzielni Robinsonowie. Środki te umożliwiły sfinansowanie programu „Bezpieczny Staż", w ramach którego 20 młodych osób z pieczy zastępczej zdobyło pierwsze doświadczenia zawodowe w placówkach, takich jak biblioteki, gabinety weterynaryjne oraz w strukturach SEGRO i jego klientów. Inicjatywa ta skutecznie łączy promocję dobrostanu interesariuszy z realnym wpływem na lokalny rynek pracy i na ochronę klimatu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

SEGRO Poland

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
48

Akademia SEGRO

Akademia SEGRO to program edukacyjny realizowany we współpracy z Fundacją Wspierania Edukacji i Rozwoju „Innowatorium". Jego celem jest rozwój młodzieży poprzez naukę języka angielskiego, poznanie branży magazynowo-produkcyjnej oraz kształtowanie kompetencji, takich jak praca zespołowa, negocjacje i zarządzanie. Program wykorzystuje interaktywne gry symulujące realia branży i zarządzanie parkiem logistycznym, a uczniowie podejmują decyzje w warunkach zbliżonych do rzeczywistych. Najlepsi uczestnicy otrzymują obiekty SEGRO, a finałem jest gra planszowa symulująca zarządzanie operacjami magazynowymi. Od 2021 r. w programie uczestniczyło ponad 5,5 tys. uczniów, w tym około 1800 w 2025 r. W ostatniej edycji 180 osób odwiedziło magazyny w Poznaniu, Gliwicach, Strykowie i Warszawie. Zwycięzcy otrzymali kursy języka angielskiego przygotowujące do matury. Program realizowany jest w ramach inicjatywy Odpowiedzialne SEGRO, obejmującej rozwój społeczny, środowiskowy i talentów.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sela

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

Wsparcie schroniska dla zwierząt

Firma SELA aktywnie angażuje się w przedsięwzięcia CSR, traktuje je jako istotny element swojej działalności. Wspiera inicjatywy społeczne i edukacyjne, wykorzystuje kompetencje zespołu w szkoleniach i projektach rozwojowych, a także angażuje indywidualne talenty i pasje pracowników w działania kreatywne i integrujące. Przykładem jest współpraca ze schroniskiem dla zwierząt podczas zielonogórskiego „Winobrania". Pracownicy SELA pełnili funkcję wolontariuszy, wspierali zbiórkę środków oraz organizowali stanowisko z malowaniem twarzy dla dzieci i sprzedaż ręcznie wykonanych drobiazgów, takich jak breloki, bransoletki i korale. Dochód ze sprzedaży, wynoszący kilkaset złotych, został przekazany na wsparcie schroniska i opiekę nad zwierzętami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sela

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

Warsztaty ochrony przeciwpożarowej dla najmłodszych

Firma SELA zrealizowała cykl warsztatów z zakresu bezpieczeństwa pożarowego dla kilkudziesięciu przedszkolaków z Miejskiego Przedszkola nr 20 w Zielonej Górze. Założeniem akcji było skoncentrowanie się na praktycznej obsłudze podręcznego sprzętu gaśniczego. W bezpiecznych warunkach dzieci mogły korzystać z nowoczesnych trenażerów pożarowych, uczyły się obsługi gaśnicy, poznawały mechanizm jej działania oraz zasady zachowania w sytuacji zagrożenia. Efekty ilościowe obejmowały liczbę przeprowadzonych szkoleń i skutecznie wykonanych prób gaśniczych, natomiast efekty jakościowe – oswojenie dzieci ze sprzętem, przełamanie bariery psychologicznej i kształtowanie odpowiedzialnych postaw. Warsztaty pozwoliły najmłodszym zdobyć praktyczne umiejętności oraz dawały radość z nauki, a firmie SELA przyniosły wzmocnienie wizerunku zaangażowanego partnera edukacyjnego w lokalnej społeczności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sela

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

Warsztaty dla przyszłych mam i rodziców

Firma SELA w 2025 r. zorganizowała warsztaty podczas targów w sklepie z artykułami dziecięcymi, mające na celu promowanie bezpiecznych zachowań i edukację rodziców w zakresie udzielania pierwszej pomocy pediatrycznej, zwłaszcza noworodkom i niemowlętom. Podczas zajęć uczestnicy zdobywali praktyczne umiejętności reagowania w sytuacjach nagłych, co zwiększyło ich pewność w opiece nad dziećmi. Rezultatem ilościowym było przeszkolenie kilkudziesięciu osób, a jakościowym podniesienie kompetencji ratowniczych uczestników i skuteczne promowanie bezpiecznych zachowań. Inicjatywa wzmocniła wizerunek firmy SELA jako eksperta w branży dziecięcej i odpowiedzialnego partnera dla rodziców, jednocześnie przyczyniała się do budowy zaufania i relacji z grupą docelową.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sela

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
16

Akcje: „Dar Krwi na Barbórkę", „Dar Krwi na Dzień Dziecka"

Firma SELA wsparła zielonogórski oddział PGNiG, zaangażowała się w akcje „Dar Krwi na Dzień Dziecka" oraz „Dar Krwi na Barbórkę". W ramach wydarzeń ratownicy SELA prowadzili praktyczne warsztaty dla pracowników PGNiG oraz dzieci z lokalnych szkół i przedszkoli, uczestników uczyli bezpiecznych zachowań, udzielania pierwszej pomocy i obsługi defibrylatora AED. Łącznie zebrano około 40 litrów krwi, a kilkadziesiąt osób przeszło intensywne szkolenia w roku 2025. Warsztaty pozwoliły uczestnikom w bezpiecznych warunkach przećwiczyć techniki ratowania życia, zwiększyły świadomość i kompetencje w zakresie reagowania w sytuacjach zagrożenia. Działania te pokazują realny wpływ współpracy firmy SELA na zdrowie i bezpieczeństwo lokalnej społeczności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sencity

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
5

„Nie nieś tego sam" – muzyczna inicjatywa wspierająca organizacje społeczne

Praktyka realizowana przez Tummim Sp. z o.o. i Sencity Sp. z o.o. w ramach projektu „Nie nieś tego sam" miała na celu zwiększenie świadomości społecznej dotyczącej samotności, wypalenia zawodowego i problemów psychicznych oraz promocję organizacji oferujących wsparcie. W grudniu 2024 r. pracownicy obu firm wykorzystali swoje talenty muzyczne i stworzyli oraz nagrali sześć utworów – trzy kolędy i trzy utwory społeczne, które zostały opublikowane na YouTube wraz z informacjami o organizacjach pomocowych. Odbiorcy materiałów uzyskali dostęp do treści poruszających wspomniane tematy, czego efektem były mierzalne rezultaty w postaci liczby opublikowanych utworów, zasięgu, wyświetleń, a także liczby zaangażowanych pracowników. Projekt wspierał kulturę organizacyjną, integrował zespół i wzmacniał wizerunek firm jako społecznie odpowiedzialnych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Servier Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
345

Kolejna edycja kampanii społecznej Servier: „Wyłącz Raka" – „Wejdź w to głębiej"

W roku 2025 kampania Servier „Wyłącz Raka" przebiegała pod hasłem „Wejdź w to głębiej" i miała na celu budowanie świadomości oraz przełamywanie lęku i wstydu związanego z badaniami profilaktycznymi, szczególnie w kierunku raka jelita grubego. W największych miastach Polski pojawiły się citylighty i reklamy w autobusach miejskich, a kampanię wsparli ambasadorzy: Maciej Dowbor i Joanna Koroniewska, którzy w spocie wideo zachęcali do otwartego mówienia o profilaktyce. Działania obejmowały również infografiki, shortsy edukacyjne, spoty radiowe i treści w mediach społecznościowych. Akcja wspierała świadomość i oswajanie tematu badań przesiewowych. Kampania odbywała się pod patronatem Ministra ds. Unii Europejskiej w czasie prezydencji Polski w Radzie UE. Efekty praktyki były znaczące: łącznie wygenerowano ponad 7,5 mln wyświetleń, 6,6 mln kontaktów i ponad 26 tys. kliknięć, przy czym liczba kliknięć w digitalu przekroczyła plan o 181%. W kanale DOOH komunikacja miejska osiągnęła ponad 3,1 mln kontaktów przy użyciu 1544 nośników w ośmiu miastach, zapewniając wysoki zasięg i częstotliwość odbioru przekazu. Kampania pokazała, że skuteczna edukacja w zdrowiu publicznym wymaga autentyczności, prostego języka i uwzględnienia emocji towarzyszących profilaktyce.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Servier Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
345

Program stażowy Akademia Servier – projekt budowania mostów międzypokoleniowych

Servier Polska oraz Zakład Produkcyjny Servier – Anpharm realizują program aktywizacji zawodowej studentów kierunków medycznych i pokrewnych, oparty na systemie 1–3-miesięcznych staży oraz całorocznym Programie Ambasadorskim. Celem inicjatywy jest niwelowanie luki pokoleniowej w sektorze farmaceutycznym poprzez praktyczne wdrażanie pomysłów studentów oraz wdrażanie modelu reverse mentoringu. Każdego roku firma przyjmuje od 10 do 15 stażystów, każdemu zapewnia indywidualnego opiekuna, co angażuje w proces edukacyjny około 20 pracowników organizacji. W latach 2023–2025 ambasadorzy programu zrealizowali ponad 70 warsztatów na uczelniach medycznych w całej Polsce, promowali dzięki temu realia pracy w branży; a w mediach społecznościowych tworzyli treści edukacyjne związane z praktyką. Wpływ inicjatywy mierzony jest skalą przeprowadzonych wydarzeń akademickich, poziomem zaangażowania ambasadorów oraz ich opiniami dotyczącymi rozwoju kompetencji komunikacyjnych. Działanie to wspiera budowę kultury innowacyjności i wzajemnego uczenia się, wzmacnia jednocześnie wizerunek Servier jako nowoczesnego pracodawcy, który aktywnie integruje świeże spojrzenie młodego pokolenia z doświadczeniem kadr eksperckich.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Shell Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000

„Volunteering Time Off" – dni wolne na wolontariat

Celem praktyki Shell w Polsce jest umożliwienie pracownikom angażowania się w wolontariat dzięki przyznaniu trzech w pełni płatnych dni rocznie (proporcjonalnie – dla niepełnego etatu). Praktyka realizowana jest od roku 2022 i pozwala na wolontariat indywidualny lub grupowy po rejestracji w systemie Workday jako „Volunteering Time Off". Adresatami i beneficjentami są wszyscy pracownicy, a działania wspierają społeczności, środowisko i osoby w potrzebie. Wpływ mierzy się liczbą wykorzystanych dni i godzin. Motywacją są: wniesienie pozytywnego wkładu w społeczności oraz wspieranie rozwoju pracowników, wzmacnianie kultury odpowiedzialności społecznej i zaangażowania, zgodnej z wartościami firmy i jej kodeksem postępowania. W roku 2025 z benefitu skorzystało 7% pracowników, którzy wykorzystali łącznie blisko 500 dni wolontariatu. Pracownicy zyskali ułatwiony dostęp do działań prospołecznych oraz możliwość elastycznego wykorzystania czasu. Ewidencja odbywa się w Workday jako „Volunteering Time Off". Praktyka wspiera rozwój kompetencji, buduje poczucie sprawczości i niesie satysfakcję z działań społecznych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sii

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7500

Sii dzieli się magią Świąt Bożego Narodzenia – przekazuje 200 tys. zł na cele charytatywne

Celem praktyki było przekazanie środków finansowych na cele charytatywne oraz włączenie pracowników w proces wyboru beneficjentów w ramach drugiej akcji Christmas Donation w grudniu 2025 r. Firma Sii zastąpiła tradycyjne prezenty świąteczne darowizną, a pracownicy z 16 oddziałów w Polsce, Szwecji i Ukrainie głosowali na lokalne organizacje charytatywne. Środki rozdysponowano zgodnie z wynikami głosowania – łącznie 200 tys. zł dla 13 organizacji, a w tym 60 tys. zł dla Fundacji Senior w Koronie. Beneficjenci otrzymali wsparcie finansowe, a pracownicy mieli satysfakcję z realnego wpływu. Efekty mierzono wartością darowizn, frekwencją w głosowaniu i opiniami uczestników. Projekt wzmocnił odpowiedzialność społeczną firmy i wspierał strategiczny cel zadowolenia pracowników.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sii

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7500

Prezent z sercem: wsparcie fundacji w dzień urodzin

Celem praktyki było zwiększenie zaangażowania i satysfakcji pracowników poprzez celebrowanie urodzin oraz umożliwienie wsparcia inicjatyw społecznych. Pracownicy zyskali możliwość wyboru prezentów dopasowanych do swoich zainteresowań (voucher do sklepu firmowego lub platformy benefitowej) lub od dwóch lat przekazania równowartości upominku w formie darowizny na fundacje działające w obszarach zdrowia, pomocy społecznej i wsparcia zwierząt. W roku 2025 ponad 25% pracowników uprawnionych do prezentu urodzinowego wybrało darowiznę, co uczyniło ją drugą najpopularniejszą opcją. Firma przekazała ponad 80 tys. zł na wsparcie pięciu fundacji. Praktyka wzmocniła poczucie sprawczości pracowników, realny wpływ na społeczności lokalne oraz wizerunek firmy jako społecznie odpowiedzialnej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sii

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7500

Łączenie pokoleń – integracja i wsparcie seniorów

Celem praktyki było przeciwdziałanie wykluczeniu seniorów oraz budowanie relacji międzypokoleniowych poprzez zaangażowanie minimum 30 wolontariuszy w działania integracyjne i pomocowe. Realizacja odbyła się w czerwcu i październiku 2025 r. w ramach programu Sii Power Volunteers, we współpracy z Fundacją Senior w Koronie. Działania obejmowały webinar o wyzwaniach osób 75+, darowiznę na zakup żywności i środków higienicznych, pakowanie i dostarczanie paczek oraz organizację warsztatów i wydarzenia „Dziady – spotkanie światów" z seniorami. Seniorzy otrzymali paczki i możliwość uczestnictwa w warsztatach, co zmniejszyło poczucie samotności. Zaangażowanie wolontariuszy wzmocniło satysfakcję i relacje z partnerem społecznym. Efekty mierzono liczbą wolontariuszy, seniorów oraz liczbą darowizn i paczek.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

SimCorp

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
550

Wsparcie zwierząt

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W roku 2025 pracownicy SimCorp zrealizowali inicjatywę na rzecz Fundacji Uszy do Góry oraz Fundacji dla zwierząt Puszatek, łączącą zbiórkę darów z warsztatami upcyklingowymi. W ramach działań zgromadzono środki finansowe w wysokości ponad 1 tys. zł, a także karmę i środki czystości dla podopiecznych obu organizacji. Podczas zorganizowanych warsztatów kreatywnych pracownicy wykonali 20 zabawek dla zwierząt, wykorzystywali do tego skrawki materiałów oraz przędzę z koszulek pochodzących z recyklingu odzieży. Praktyka ta służyła wsparciu potrzebujących zwierząt oraz edukacji w zakresie alternatywnego wykorzystania surowców tekstylnych. Efektywność inicjatywy mierzona była wartością zebranych środków, wagą darów rzeczowych oraz liczbą przygotowanych zabawek i stanowiła element działań z obszaru zaangażowania społecznego oraz promowania gospodarki o obiegu zamkniętym wewnątrz firmy.

SimCorp

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
550

Remont Środowiskowego Domu Samopomocy „Pod Skrzydłami"

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Zrealizowano trzecią edycję wsparcia Środowiskowego Domu Pomocy „Pod Skrzydłami", ośrodka wspierającego osoby z niepełnosprawnością intelektualną i redukującego ich izolację społeczną. Misją placówki jest wspieranie uczestników w osiąganiu większej niezależności poprzez codzienne zajęcia dostosowane do ich możliwości i potrzeb komunikacyjnych. W 2025 r. 30 wolontariuszy odnowiło siedzibę na warszawskiej Ochocie: pomalowało ściany, zamontowało szafy i półki zakupione przez fundusz ESG oraz stworzyło pokój sensoryczny, tj. interaktywną przestrzeń wspierającą eksplorację sensoryczną i regulację, wyposażoną w miękką podłogę, teksturowane panele ścienne i elementy wizualne do prowadzenia sesji integracji sensorycznej. Prace zostały sfinansowane z dotacji w wysokości 5 tys. euro przyznanej przez fundusz ESG, co umożliwiło zakup materiałów i sprzętu niezbędnego do renowacji. Dzięki inicjatywie poprawiono jakość życia 30 podopiecznych ośrodka, zwiększono komfort ich codziennych zajęć i wsparto w rozwoju niezależności.

SimCorp

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
550

Future Makers

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

SimCorp od czterech lat współpracuje z Fundacją Robinson Crusoe, wspiera młodzież z pieczy zastępczej w ramach programu „Future Makers". Inicjatywa ma na celu przełamanie barier w komunikacji w języku angielskim, rozwój kompetencji językowych oraz wzmocnienie pewności siebie i poczucia sprawczości uczestników. Każdy młody człowiek objęty programem ma stałego mentora, co umożliwia budowanie bliższej relacji. Konwersacje prowadzone są zdalnie 2–3 razy w tygodniu podczas dwóch trzymiesięcznych edycji. W 2025 r. pracownicy SimCorp spędzili ponad 120 godzin na wsparciu młodzieży, angażowali się w rozwój umiejętności młodych ludzi i przełamywanie trudności wynikających z niełatwego startu życiowego.

Smart Media

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
1

AI Radar Trendbook

Firma Smart Media w 2025 r. zainicjowała projekt AI Radar Trendbook, mający na celu wsparcie liderów biznesu w odpowiedzialnym i etycznym wykorzystaniu sztucznej inteligencji oraz tworzeniu nowej wartości biznesowej. Praktyka odpowiada na niską dojrzałość wdrożeń AI w polskich organizacjach, gdzie technologia jest najczęściej stosowana do automatyzacji i optymalizacji kosztów. Trendbook powstał na podstawie analizy globalnych trendów technologicznych oraz badania przeprowadzonego wśród 200 CEO i CTO średnich i dużych firm. Publikacja, licząca 440 stron, obejmuje ponad 200 trendów i 75 kluczowych pojęć z AI, analizę 16 sektorów gospodarki (w tym przemysł, logistykę, handel, marketing, finanse i cyberbezpieczeństwo), a także kwestie społeczne, takie jak etyka AI, wpływ na środowisko i zastosowania w edukacji oraz administracji publicznej. W tworzenie raportu zaangażowany był zespół Smart Media oraz ponad 30 ekspertów i liderów firm technologicznych. Raport udostępniono bezpłatnie online, co pozwoliło dotrzeć do około 30 tys. liderów biznesu. Projektowi towarzyszą warsztaty edukacyjne, a jego kontynuacja planowana jest w kolejnych edycjach. Adresaci zyskali dostęp do kompleksowej wiedzy o AI i możliwościach jej wdrożenia na polskim rynku, co wspiera rozwój kompetencji cyfrowych i strategiczne decyzje w organizacjach.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Sodexo Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1800
Partner Strategiczny FOB

Program wolontariacki: Stop Hunger

Firma od prawie 20 lat prowadzi program Stop Hunger, wspierający walkę z głodem. W 2025 r. celem było zwiększenie realnego wsparcia dla organizacji charytatywnych poprzez liczbę wolontariuszy i ilość przekazanej żywności. Kluczową akcją była coroczna zbiórka produktów o długim terminie przydatności, w wyniku której zebrano 3,5 tony żywności, przekazanej do 16 Banków Żywności. W programie wzięło udział 150 wolontariuszy, którzy dodatkowo korzystali z dni wolnych na wsparcie lokalnych fundacji. Stop Hunger wzmocnił kulturę społecznego zaangażowania w firmie, zwiększył świadomość problemu głodu i zapewnił beneficjentom stabilniejszy dostęp do żywności. Efekty mierzono liczbą zebranych darów, liczbą wolontariuszy i partnerstw, a inicjatywa buduje integrację zespołów i reputację organizacji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

STUDIO 102 Tomasz Smorgowicz

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
2

SPOKO – Społeczny Kosz

Celem tej inicjatywy jest wspieranie rozwoju organizacji gospodarki społecznej poprzez stworzenie stabilnego kanału sprzedaży ich produktów oraz zwiększenie ich obecności na rynku. Projekt, realizowany we współpracy z Fundacją Helisa na rzecz Rozwoju Odpowiedzialności Społecznej, polega na tworzeniu zestawów upominkowych zawierających produkty wytwarzane przez organizacje pozarządowe i spółdzielnie społeczne zatrudniające osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Od roku 2019 sprzedano ponad 4,5 tys. zestawów, wspierając 37 organizacji. Projekt zwiększył widoczność ich produktów i potencjał generowania przychodów, zapewniając dostęp do nowych klientów. Wyniki mierzone były liczbą sprzedanych zestawów i nawiązanych partnerstw, a inicjatywa wzmacnia odpowiedzialny łańcuch wartości firmy oraz działania w zakresie ESG.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

SumiRiko Poland

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1200

Zbiórka na rzecz Hospicjum w Miechowie

Pracownicy SumiRiko Poland zrealizowali w Hospicjum w Miechowie program grantowy, w ramach którego przygotowano kwietniki z kwiatami na werandzie, zamontowano boczne osłony chroniące przed wiatrem oraz zadaszenie zapewniające cień dla przebywających pacjentów. Po tej inicjatywie zdecydowali się również zorganizować firmową zbiórkę artykułów higienicznych i środków czystości, które następnie dostarczyli do hospicjum. W akcję zaangażowało się wielu pracowników, w tym osoby odwiedzające hospicjum podczas programu grantowego, które nawiązały kontakt z mieszkańcami i poczuły więź z placówką. Dzięki realizacji praktyki poprawił się komfort pobytu pacjentów – estetyczne kwietniki i ochrona przed niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi umożliwiają częstsze przebywanie na świeżym powietrzu. Zbiórka środków higienicznych zapewniła hospicjum stabilne wsparcie w tym zakresie przez pewien czas, co stanowi udogodnienie w opiece nad pacjentami.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Świat Zdrowia Operator Medyczny

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
891

Lokalne akcje profilaktyczne placówek medycznych Świat Zdrowia

W 2025 r. centra medyczne Świat Zdrowia prowadziły akcje profilaktyczne dla lokalnych społeczności; centra uczestniczyły w 30 wydarzeniach w różnych miejscowościach (m.in. Toruń, Bydgoszcz, Kosakowo i Czerwonak). Pracownicy medyczni oferowali bezpłatne konsultacje i badania, w tym pomiar ciśnienia i glukozy, test HCY oraz lipidogram, a także edukowali w zakresie interpretacji wyników, prawidłowych wartości oraz samobadania piersi i jąder. Podczas każdego wydarzenia przebadano średnio około 100 osób, z czego 10% skierowano do dalszej diagnostyki; wspierano profilaktykę i możliwość wczesnego leczenia. Działania umożliwiały mieszkańcom dostęp do rzetelnych informacji o zdrowiu bez zapisów i kolejek; wpisywały się w misję Operatora Medycznego i budowały jego rolę wiarygodnego opiekuna medycznego, jednocześnie realizowały świadczenia POZ.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Teva Pharmaceuticals Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
312

„Leczmy z troską!" – kampania i konkurs, edycja 2025

Projekt „Leczmy z troską!" realizowany w 2025 r. to druga edycja kampanii społecznej i konkursu grantowego firmy Teva, skierowanego do organizacji non-profit wspierających pacjentów przewlekle chorych i ich opiekunów. Celem było wzmacnianie NGO, promowanie troski, empatii oraz edukacji zdrowotnej w procesie leczenia. Projekt realizowano we współpracy z Instytutem Praw Pacjenta i Edukacji Zdrowotnej oraz partnerami medialnymi. Inicjatywa stanowi odpowiedź na brak stałego finansowania NGO i ograniczony dostęp do rzetelnej edukacji. Wpływ mierzono liczbą zgłoszeń, jakością nagrodzonych projektów i ich znaczeniem społecznym. Do drugiej edycji napłynęło 78 zgłoszeń z całej Polski. Przyznano cztery nagrody o łącznej wartości 120 tys. zł w dwóch kategoriach: ogólnej i związanej ze zdrowiem psychicznym, dla projektów wyróżniających się innowacyjnością, zasięgiem i realnym wpływem na jakość życia pacjentów i opiekunów. Zwycięskie organizacje uzyskały wsparcie finansowe na rozwój działań edukacyjnych, terapeutycznych i społecznych, a beneficjenci zyskali szerszy dostęp do informacji i wsparcia. Praktyka wzmocniła relacje firmy z NGO i potwierdziła jej rolę odpowiedzialnego partnera w obszarze zdrowia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

TIM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
325

Wolontariat pracowniczy

Od 2019 r. pracownicy mogą inicjować własne działania wolontariackie, wspierane przez firmę organizacyjnie i/lub finansowo. Od 2023 r. możliwe jest także zaangażowanie w wolontariat w czasie pracy – do ośmiu godzin rocznie. Wsparcie kierowane jest do organizacji, instytucji oraz osób potrzebujących, ze szczególnym uwzględnieniem inicjatyw lokalnych z obszarów edukacji, zdrowia, ekologii, kultury i pomocy społecznej. W 2025 r. w działania zaangażowało się około 50 pracowników. Inicjatywy obejmowały m.in. wsparcie schronisk dla zwierząt we Wrocławiu i w Toruniu, prace porządkowe w placówkach edukacyjnych, udział w zbiórkach charytatywnych oraz akcję krwiodawstwa, w której uczestniczyło 18 osób. Program wzmacnia zaangażowanie pracowników i odpowiada na realne potrzeby lokalnych społeczności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

TIM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
325

TIM Mikołajów 2025

TIM Mikołajów to cykliczna akcja charytatywna, w ramach której środki przeznaczane wcześniej na upominki dla klientów teraz kierowane są na wsparcie społeczne. W 2025 r. zrealizowano jej szóstą edycję, obejmującą organizacje z 16 regionów działalności firmy. O wyborze beneficjentów decydowali klienci i internauci poprzez głosowanie online oraz SMS, spośród instytucji wskazanych przez pracowników. W akcję zaangażowało się 68 partnerów z branży elektrotechnicznej, co pozwoliło osiągnąć budżet 376 250 zł. Wsparcie trafiło do 19 organizacji: 16 otrzymało po 21 500 zł, a trzy kolejne po 10 750 zł. Łącznie w latach 2020–2025 przekazano ponad 2 mln zł. Inicjatywa wzmacnia lokalne społeczności oraz angażuje pracowników, klientów i partnerów, buduje poczucie współodpowiedzialności społecznej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

TIM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
325

Bee IT Girls – kursy programowania dla dziewcząt

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W latach 2024–2026 firma wspierała rozwój kompetencji cyfrowych dziewcząt poprzez program Fundacji IT Girls; zrealizowała dwie edycje konkursu programowania dla uczestniczek w wieku 14–19 lat. Celem praktyki było zwiększenie dostępu do edukacji programistycznej i przełamywanie stereotypów dotyczących kobiet w IT. W pierwszej edycji (od października 2024 do stycznia 2025) wzięły udział 22 dziewczyny ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych, a finał odbył się w Poznaniu. Druga edycja (od października 2025 do stycznia 2026) objęła 20 uczestniczek, głównie z Dolnego Śląska, które przez trzy miesiące brały udział w bezpłatnym kursie online z 12 lekcjami obejmującymi podstawy Pythona i pracę z biblioteką Pygame. Finał konkursu odbył się w styczniu 2026 r. we Wrocławiu, gdzie uczestniczki zaprezentowały swoje projekty. Efekty praktyki obejmowały pełne ukończenie kursu przez wszystkie uczestniczki, zdobycie umiejętności podstaw programowania oraz rozwinięcie zdolności projektowych i oswojenie się z obszarem nowych technologii. 100% uczestniczek drugiej edycji oceniło kurs i atmosferę zajęć na 5/5.

TIM

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
325

„Aktywny TIM dla Przyjaciół" 2025 i „TIM Integracja Multisportowa"

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W roku 2025 firma zrealizowała ósmą edycję programu „Aktywny TIM dla Przyjaciół", łączącego promocję zdrowego stylu życia z realnym wsparciem potrzebujących. Akcja, trwająca od lipca do sierpnia, zaangażowała 224 osoby – w tym pracowników, dostawców i partnerów biznesowych – co stanowi znaczący wzrost w porównaniu z pierwszą odsłoną projektu, w której udział wzięło 150 uczestników. Dzięki rejestracji aktywności w aplikacji mobilnej uczestnicy zrealizowali 16 314 treningów, pokonali 75 067 km i wykonali ponad 79 mln kroków, co pozwoliło na osiągnięcie 100% celu finansowego. Zgromadzona kwota 50 tys. zł została przekazana w formie darowizn siedmiu beneficjentom wymagającym rehabilitacji, w tym osobom wskazanym przez najlepszą drużynę dostawców oraz bliskim pracowników. Program, wspierany dodatkowo udziałem w wirtualnym biegu „Szczęśliwa 13" oraz całoroczną formułą „TIM Integracja Multisportowa", skutecznie wzmacnia prozdrowotne nawyki zespołu i buduje trwałe relacje z partnerami zewnętrznymi, jednocześnie pozycjonuje firmę jako organizację odpowiedzialną społecznie i zorientowaną na dobrostan swojego otoczenia.

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

„Sieć Pokoleń" – wsparcie seniorów w cyfrowym świecie

W roku 2025 T-Mobile kontynuował projekt „Sieć Pokoleń", odpowiadający na cyfrowe wykluczenie seniorów w Polsce. Działania obejmowały warsztaty w domach pomocy społecznej, uniwersytetach trzeciego wieku i sanatoriach, indywidualne konsultacje w ramach wolonatriatu pracowniczego oraz infolinię „8 dla seniora". We współpracy z Fundacją „Pod Dębem" przekazano laptopy do 30 domów opieki; ułatwiło to kontakt seniorów z rodziną. Projekt przyniósł korzyści w postaci ponad 1100 seniorów, którzy zdobyli nowe umiejętności cyfrowe, oraz 66 pracowników T-Mobile, którzy dzielili się swoją wiedzą w czasie indywidualnych konsultacji. W ankietach 95% uczestników czuło się pewniej, korzystając ze smartfona, 90% stosowało nowe umiejętności w codziennym życiu, a 100% uznało warsztaty za potrzebne. Wzrost wskaźnika Net Promoter Score potwierdził rosnące zaufanie seniorów do marki i satysfakcję z oferowanego wparcia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

T-Mobile Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
5000
Partner Strategiczny FOB

HejtOutLoveIn – burzymy barierę obojętności wobec hejtu

W 2025 r. T Mobile zrealizował kampanię #HejtOutLoveIn, odpowiadającą na narastający hejt w sieci, szczególnie wśród młodzieży. We współpracy z Fundacją SEXEDPL edukowano uczniów, rodziców i nauczycieli: promowano reagowanie na mowę nienawiści oraz wsparcie Antyprzemocowej Linii Pomocy. W ramach kampanii powstała Deklaracja Niezgody na Hejt, której podpisy zwiększały liczbę dyżurów ekspertów na infolinii. Działania obejmowały edukację online, aktywizację społeczności, a także zaangażowanie pracowników i partnerów biznesowych. Kampania dotarła do ponad 130 tys. beneficjentów, spot osiągnął 16,7 mln wyświetleń, a zasięgi w social mediach przekroczyły prognozy o 40% na Meta i 120% na TikToku. Pod deklaracją podpisało się ponad 36 tys. osób, a w projekt włączyło się blisko 100 firm. W 2025 r. z Antyprzemocowej Linii Pomocy skorzystało 13 tys. osób, co pokazuje realny wpływ inicjatywy na bezpieczeństwo cyfrowe i wsparcie osób doświadczających przemocy online.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7029
Partner Strategiczny FOB

Międzyszkolny Memoriał im. Haliny Konopackiej

W dniach 18–29 października 2025 r. Fundacja LOTTO im. Haliny Konopackiej zorganizowała Międzyszkolny Memoriał im. Haliny Konopackiej na terenie AZS AWF Warszawa, w którym wzięło udział około 800 uczniów klas 4–8 z warszawskich i okolicznych szkół podstawowych, zgłoszonych poprzez formularz rejestracyjny. Rywalizowano w sześciu dyscyplinach: w siatkówce, koszykówce 3x3, szachach, biegach przełajowych, biegu na 60 m oraz rzucie piłeczką palantową lub pchnięciu kulą. Każdy uczestnik otrzymał medal pamiątkowy i bidon, a zwycięzcy dostali statuetki, plecaki sportowe oraz nagrody za miejsca I–III. Najlepsze szkoły w klasyfikacji ogólnej otrzymały darowizny w wysokości 4 tys., 3 tys. i 1 tys. zł na zakup sprzętu sportowego. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Totalizator Sportowy

Wydarzenie promowało aktywność fizyczną, rozwój indywidualnych i zespołowych kompetencji sportowych, jak również integrację międzyszkolną oraz podstawy fair play. W wymiarze społecznym Międzyszkolny Memoriał wspierał zdrowy styl życia, propagował wartości sportowe i zaangażowanie inspirowane dziedzictwem patronki. Rezultaty mierzono liczbą uczestników, konkurencji i przyznanych nagród, a Fundacja LOTTO wzmocniła swoją rolę promotora sportu młodzieżowego oraz inicjatyw edukacyjnych w duchu fair play.

Totalizator Sportowy

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
7029
Partner Strategiczny FOB

Ambasador Wartości 2025

Konkurs „Ambasador Wartości 2025", zrealizowany przez Totalizator Sportowy, miał za zadanie wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na wartościach Kodeksu Etyki GK TS: szacunku, partnerstwie, odpowiedzialności i odwadze. Celem konkursu były: promowanie postaw zgodnych z Kodeksem Etyki GK TS oraz wyróżnienie pracowników, którzy w codziennej pracy budują kulturę organizacyjną i wzmacniają wartości Grupy. Na konkurs wpłynęły 153 zgłoszenia, z czego 100 spełniło wymogi formalne. Kapituła konkursowa wyłoniła 24 finalistów. W otwartym głosowaniu pracowników wybrano czterech laureatów, a Zarząd przyznał trzy wyróżnienia specjalne. Laureaci wskazali organizacje pożytku publicznego, którym Fundacja LOTTO im. Haliny Konopackiej przekazała cztery darowizny po 3 tys. zł oraz trzy po 2,5 tys. zł.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

TVN Warner Bros. Discovery

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
4400

Family Day 2025

W roku 2025 firma Warner Bros. Discovery zorganizowała wydarzenie Family Day, którego celem było wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na relacjach oraz integracja życia zawodowego z prywatnym pracowników i ich rodzin. Inicjatywa umożliwiła kilkuset osobom – pracownikom oraz ich bliskim – bezpośrednie zapoznanie się ze specyfiką pracy w mediach poprzez zwiedzanie nowoczesnego studia newsowego oraz specjalne pokazy w firmowej sali kinowej. Kluczowym elementem programu była dwugodzinna gra terenowa „W uniwersum WBD" oraz warsztaty manualne i sportowe, przygotowane przez wewnętrzne grupy pracownicze. Praktyka ta służyła budowaniu poczucia przynależności oraz dobrostanu zespołu, stworzyła przestrzeń do wspólnego spędzania czasu w środowisku pracy. Efekty mierzono wysoką frekwencją oraz poziomem zaangażowania pracowników w organizację i przebieg wydarzenia. Poprzez realizację Family Day firma potwierdziła swoją strategię wspierania zrównoważonego podejścia do relacji: praca – życie, wzmacniając wizerunek organizacji jako pracodawcy przyjaznego rodzinie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

TYLKO

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
174

Wsparcie po powodzi

Firma TYLKO – w odpowiedzi na powódź, która w roku 2024 dotknęła południowo-zachodnie rejony Polski – przekazała wsparcie w formie mebli ze swoich zasobów. Firma pomagała potrzebującym i jednocześnie realizowała zasadę drugiego życia produktów. Zwroty nie są utylizowane, lecz wprowadzane do ponownego użycia. Na początku roku 2025 meble trafiły w darowiźnie do lokalnych centrów kultury, bibliotek i szkół w powiecie kłodzkim, w ramach współpracy z organizacją Fundusz Lokalny Masywu Śnieżnika. Łączna wartość przekazanych mebli wyniosła blisko 200 tys. zł.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Unimot

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1200

Bezpieczne Podróże z Bernim

Celem praktyki była promocja bezpiecznego podróżowania oraz wsparcie fundacji opieki nad zwierzętami poprzez przekazywanie 1% przychodu ze sprzedaży maskotek Berniego. Projekt obejmował kampanię edukacyjną w kanałach cyfrowych, sprzedaż maskotek na stacjach AVIA, dystrybucję Paszportu Młodego Podróżnika, uruchomienie kanału w social media oraz organizację wydarzeń edukacyjnych na stacjach. Beneficjenci to: rodziny podróżujące po Polsce, lokalne społeczności oraz fundacje dla zwierząt. Praktyka odpowiadała na wyzwania związane z bezpieczeństwem w ruchu drogowym, edukacją podróżnych i problemem bezdomności zwierząt. Motywacją firmy było wykorzystanie sieci stacji AVIA jako przestrzeni edukacyjnej i pomocowej. Efekty akcji mierzono liczbą sprzedanych maskotek i wielkością przekazanych środków, frekwencją na wydarzeniach, dystrybucją materiałów edukacyjnych oraz zasięgami w kanałach cyfrowych. Rezultaty obejmowały sprzedaż Berniego i wsparcie organizacji prozwierzęcych, dystrybucję Paszportów, wysoką frekwencję na wydarzeniach oraz szeroki zasięg kampanii w mediach społecznościowych i na Spotify. Efektem jakościowym był wzrost świadomości dzieci i rodzin w zakresie bezpiecznego podróżowania. Dodatkowo wsparcie otrzymały fundacje i schroniska dla zwierząt.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1024

Zbiórki na rzecz potrzebujących

W 2 roku 025 firma zrealizowała cykl trzech zintegrowanych akcji charytatywnych, odpowiadających na kluczowe wyzwania społeczne, takie jak ubóstwo, brak równego dostępu do edukacji oraz dobrostan zwierząt. W ramach wiosennej zbiórki wielkanocnej pracownicy przekazali 1,5 tys. kg produktów spożywczych do Banków Żywności, wspierając osoby najuboższe. Kolejna inicjatywa koncentrowała się na wyrównywaniu szans edukacyjnych – zebrano 1300 przyborów szkolnych, które trafiły do podopiecznych Domu Dziecka w Kowalewie, co zapewniło dzieciom niezbędne wyposażenie przed rozpoczęciem roku szkolnego. Trzecim filarem działań była ogólnopolska zbiórka karmy, w wyniku której 550 kg pożywienia trafiło do siedmiu schronisk dla zwierząt w całym kraju. →

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

→

Unum Życie TUiR

Skuteczność praktyki mierzona była wymierną ilością zgromadzonych darów, które bezpośrednio odpowiedziały na potrzeby placówek pomocowych. Choć realizacja tych projektów ma charakter filantropijny, istotnie wzmacnia ona poczucie wspólnoty wśród pracowników oraz promuje kulturę wrażliwości społecznej, jednocześnie buduje wiarygodność firmy jako podmiotu aktywnie zaangażowanego w pomoc otoczeniu.

Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1024

Akcja „U na sportowo"

W roku 2025 w ramach wiosennej akcji „U na sportowo" 319 pracowników i współpracowników wzięło udział w aktywnościach sportowych; wspólnie pokonali oni 33 739 km. Każdy kilometr miał wymiar charytatywny. Dzięki zaangażowaniu uczestników firma przekazała 15 tys. zł na rzecz Fundacji Gram z Głową, wspierającej odporność psychiczną młodych sportowców. Aktywności były monitorowane za pomocą aplikacji Activy, co pozwoliło śledzić postępy i motywować uczestników. Działanie nie tylko wsparło młodzież z domów dziecka i pieczy zastępczej, ale również wzmocniło integrację zespołu i poczucie wspólnego celu wśród pracowników, którzy swoje pasje sportowe przekuli w realną pomoc społeczną. Realizacja projektów miała charakter w pełni społeczny i nie wspierała bezpośrednio celów biznesowych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1024

Pomagamy Mikołajowi

W roku 2025 firma zrealizowała kolejną edycję świątecznej akcji charytatywnej „Pomagamy Mikołajowi", która miała na celu wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem oraz budowanie więzi społecznych. W ramach inicjatywy wolontariusze odpowiedzieli na listy z marzeniami i przygotowali oraz przekazali 116 spersonalizowanych prezentów dla podopiecznych trzech placówek wychowawczych, domów dziecka oraz seniorów i rodzin w trudnej sytuacji materialnej. Głównym założeniem projektu było przywrócenie wiary w sprawczość marzeń wśród dzieci z pieczy zastępczej oraz przeciwdziałanie poczuciu samotności u osób starszych w okresie Bożego Narodzenia. Skuteczność praktyki mierzona była liczbą zrealizowanych potrzeb oraz poziomem zaangażowania pracowników, którzy samodzielnie sfinansowali i przygotowali upominki. Choć projekt ma charakter czysto filantropijny, istotnie wpływa na integrację zespołu wokół wspólnej misji społecznej oraz wzmacnia kulturę organizacyjną opartą na empatii i solidarności, co przekłada się na autentyczny wizerunek firmy zaangażowanej społecznie.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Unum Życie TUiR

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1024

Dzień Wolontariusza

W roku 2025 firma zorganizowała akcję wolontariatu pracowniczego „Dzień Wolontariusza"; zaangażowała w nią 475 pracowników i współpracowników, w tym 27 lokalnych liderów. Wolontariusze wspierali najbardziej potrzebujące społeczności w 27 miejscach w Polsce; wykonywali m.in.: prace remontowe, malowanie płotów, sadzenie kwiatów, a także prowadzili warsztaty oraz opiekowali się zwierzętami w schroniskach. Działania trwały przez cały rok i obejmowały również inicjatywy ekologiczne. Beneficjentami byli: dzieci, seniorzy, osoby w kryzysie ubóstwa oraz zwierzęta. Adresaci zyskali realne wsparcie – poprawę warunków w placówkach, zakup sprzętu i dostęp do warsztatów. Projekt umożliwił rozwój kompetencji społecznych pracowników, zwiększył ich zaangażowanie oraz pozwolił zidentyfikować naturalnych liderów wolontariatu w regionach. Efekt praktyki mierzono liczbą beneficjentów, miejsc wsparcia, wolontariuszy oraz oceną wpływu działań na lokalne społeczności.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

VanityStyle

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
99
Partner Strategiczny FOB

Edukacja prozdrowotna i promocja profilaktyki zdrowia

VanityStyle wspiera zdrowie i profilaktykę pracowników dzięki programom FitProfit i FitSport oraz działaniom edukacyjnym w firmach. Od 2024 r. organizowane są Dni Zdrowia, podczas których pracownicy biur i hal produkcyjnych uczą się ćwiczeń przy stanowisku pracy, mogą wykonać analizę składu ciała i spróbować zdrowych koktajli. Dodatkowo uczestnicy mają dostęp do webinarów, artykułów i e-booków. W 2025 r. zrealizowano 14 webinarów – 7210 zapisanych osób, 3264 uczestników, 1175 analiz składu ciała podczas Dni Zdrowia oraz opracowano dwa nowe e-booki. Działania zwiększają świadomość zdrowotną, wspierają prozdrowotne nawyki i ułatwiają podejmowanie świadomych decyzji dotyczących stylu życia.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Vantage Development

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
110

Prace w ogrodzie Hospicjum Ojców Bonifratrów we Wrocławiu

W roku 2025, w ramach wolontariatu „DOBROczynni", pracownicy wzięli udział w trzydniowych pracach ogrodowych realizowanych dla Hospicjum Ojców Bonifratrów we Wrocławiu. Celem praktyki było stworzenie przyjaznej, zielonej przestrzeni, gdzie będą mogli odpoczywać pacjenci i ich rodziny oraz zaangażowanie pracowników w działania o realnym wpływie społecznym. W ramach akcji posadzono rabaty kwiatowe, utworzono kącik różany i sensoryczną strefę leśną, jak również przekazano pięć ławek oraz przygotowano teren pod warzywniak. W inicjatywie uczestniczyły 44 osoby, a firma sfinansowała 100% materiałów i organizacji prac. Ogród został zrewitalizowany i wyposażony w elementy małej architektury, została stworzona bezpieczna przestrzeń sprzyjająca terapii i odpoczynkowi pacjentów. Działanie odpowiada na problem wykluczenia społecznego osób ciężko chorych, wspiera dobrostan lokalnej społeczności i realizuje cele strategii ESG firmy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Velvet CARE

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
900

Program edukacyjny „Velvet. Piątka dla Natury"

Celem praktyki było zwiększenie świadomości ekologicznej dzieci poprzez edukację w zakresie ochrony środowiska, ze szczególnym uwzględnieniem bioróżnorodności. Program „Velvet. Piątka dla Natury", realizowany przez Velvet CARE, polega na udostępnianiu nauczycielom scenariuszy lekcji oraz materiałów edukacyjnych. Beneficjentami są uczniowie szkół i przedszkoli, a także nauczyciele i dyrektorzy placówek. Program odpowiada na potrzebę kształtowania odpowiedzialnych postaw środowiskowych od najmłodszych lat. W ostatniej edycji projekt objął ponad 10 tys. dzieci z całej Polski oraz wyróżnił 50 klas, a jego wpływ mierzony jest m.in. liczbą uczestników. Velvet CARE podkreśla znaczenie edukacji w budowaniu odpowiedzialnych postaw społecznych i środowiskowych, wspiera system oświaty poprzez dostarczanie praktycznych narzędzi dydaktycznych. Program wpisuje się w strategię zrównoważonego rozwoju firmy i wzmacnia jej rolę jako odpowiedzialnego producenta. Dodatkowo opracowano aplikację mobilną umożliwiającą rozpoznawanie i oznaczanie gatunków roślin w ich naturalnym środowisku; aplikacja stanowi wsparcie procesu edukacyjnego.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
243

Zimowa pomoc dla zwierząt

W grudniu 2025 r. pracownicy VML Enterprise Solutions zorganizowali „Zimową pomoc dla zwierząt", mającą na celu wsparcie finansowe i rzeczowe lokalnych schronisk oraz organizacji opiekujących się zwierzętami. W ramach akcji pracownicy mogli zrezygnować z prezentów świątecznych na rzecz wsparcia NGO, a firma promowała także oddolne zbiórki inicjowane przez pracowników. W biurze prowadzono zbiórki karmy, zabawek i koców, a dodatkowo zorganizowano Dni Zwierząt (pracownicy mogli zaprezentować swoje pupile) oraz kiermasz wypieków na rzecz zbiórek. Motywacją do działań była chęć realnego wsparcia potrzebujących zwierząt i budowanie kultury empatii w zespole. W 2025 r. zebrano ponad 13,5 tys. zł oraz dary rzeczowe; wsparto łącznie trzy organizacje. Sukces mierzono kwotą zebranych środków, wartością darów oraz zaangażowaniem pracowników. Dla beneficjentów oznaczało to realne wsparcie w utrzymaniu i opiece nad zwierzętami, a dla firmy wzmocnienie strategii CSR, pozytywnego wizerunku pracodawcy i promowanie wartości prospołecznych w zespole. Inicjatywa zwiększyła także świadomość problemu bezdomności zwierząt i zachęcała do wolontariatu w społeczności lokalnej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
243

VML Worldwide Foundation Day

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Firma VML Enterprise Solutions aktywnie uczestniczyła w VML Worldwide Foundation Day – corocznym globalnym dniu wpływu społecznego, podczas którego pracownicy mogą angażować się w wolontariat w ramach pracy etatowej. We wrześniu 2025 r. firma w Poznaniu dołączyła do lokalnej inicjatywy „Wspólnie POZmieniajmy", której celem było wsparcie Domu Opiekuńczo-Wychowawczego dla Dziewcząt przy ul. Piątkowskiej. W trzeciej edycji programu 200 wolontariuszy z 18 firm, w tym 10 z VML Enterprise Solutions, odnowiło meble, pracownię kreatywną i klatkę schodową, zagospodarowało ogród z niemal 2 tys. roślin oraz zadbało o rowery. Podopieczne placówki otrzymały także pudełka z artykułami higienicznymi w ramach akcji Project Shoebox oraz możliwość uczestniczenia w warsztatach z cyberbezpieczeństwa. Działanie odpowiada na wyzwania związane z warunkami życia młodzieży w potrzebie. Sukces mierzono realnymi zmianami w placówce i pozytywnymi reakcjami beneficjentów. Praktyka wzmocniła wizerunek firmy, zaangażowanie pracowników oraz poczucie sprawczości i wspólnoty, a także wpisuje się w strategię CSR i skalowanie działań dla większych korzyści społecznych.

VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
243

Project Shoebox

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Project Shoebox to ogólnopolska akcja zbiórki kosmetyków i artykułów higienicznych z okazji Dnia Kobiet. Od roku 2017 wspiera kobiety dotknięte ubóstwem, wykluczeniem, bezdomnością i przemocą. Projekt łączy realną pomoc z symbolicznym gestem budującym poczucie wartości. W roku 2025 uruchomiono otwarte zbiórki w Poznaniu, Katowicach i Bydgoszczy oraz zrzutkę online. Produkty pakowano metodą ekologiczną – w pudełka po butach. Wolontariusze VML Enterprise Solutions koordynowali działania, angażowali partnerów i organizacje pomocowe. Celem było wsparcie 2 tys. kobiet i wzmacnianie ich godności, zgodnie ze strategią CSR firmy. W roku 2025 osiągnięto rekordowe wyniki: przygotowano pudełka dla 2194 kobiet (wzrost o 8% r/r), zebrano 24 911 produktów (+47% r/r) oraz 7750 zł online. Pomoc trafiła do 46 organizacji, objęła 2027 kobiet. W akcję zaangażowało się 50 partnerów i kilkudziesięciu wolontariuszy. Dla wielu odbiorczyń był to jedyny prezent, wzmacniający poczucie godności i sprawczości.

VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
243

Kierunek Cyfryzacja

We współpracy z Centrum PISOP, firma VML Enterprise Solutions zrealizowała program „Kierunek: Cyfryzacja". To projekt edukacyjno-rozwojowy dla organizacji pozarządowych z Wielkopolski. Jego celem było wsparcie liderów i pracowników NGO poprzez rozwój kompetencji cyfrowych oraz zwiększenie efektywności działań organizacji. Program obejmował cztery zjazdy warsztatowe w siedzibie VML w Poznaniu, odbywające się od marca do maja 2025 r. Eksperci VML poświęcili ponad 40 godzin pracy społecznej: prowadzili zajęcia, indywidualne konsultacje oraz doradzali w doborze narzędzi cyfrowych. Program obejmował osiem modułów szkoleniowych, w tym narzędzia do pracy zdalnej, tworzenie grafiki i wideo, zarządzanie projektami i budżetami, digital marketing oraz higienę cyfrową. Dodatkowo uczestnicy mogli skorzystać z dofinansowania sprzętu z budżetu UE. W projekcie wzięło udział 29 przedstawicieli NGO. Mierzalnym efektem była liczba przeszkolonych uczestników i pozytywne opinie o programie. Inicjatywa wzmocniła lokalne organizacje w obszarze cyfryzacji, zwiększyła ich kompetencje i efektywność, a także wpisuje się w strategię CSR firmy VML (koncentrowanie się na wsparciu społeczności, na edukacji i dzieleniu się wiedzą).

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

VML Commerce & Technology

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
243

Cyfrowy Most

VML Enterprise Solutions realizuje program „Cyfrowy Most", łączący biznes i edukację w celu kształcenia specjalistów IT i wspierania szkolnictwa zawodowego. Program działa od 2018 r., a w 2025 r. objął ponad 200 uczniów techników. Partnerami są Zespół Szkół Łączności w Poznaniu, Zespół Szkół Komunikacyjnych w Poznaniu, Zespół Szkół Techniczno-Informatycznych w Gliwicach oraz poznańskie uczelnie wyższe. Działania obejmują tworzenie programów nauczania, zajęcia z ekspertami, praktyki, staże, mentoring oraz stypendia. W 2025 r. uczniowie klasy patronackiej ukończyli autorski program „Technik Programista" i zdali egzaminy zawodowe. 34 pracowników VML zaangażowało się w wolontariat edukacyjny. Przyznano 16 stypendiów o łącznej wartości 32 tys. zł, a sześcioro absolwentów rozpoczęło pracę w VML, co stanowi kluczowy wskaźnik sukcesu. Program rozwija kompetencje uczniów i nauczycieli, wspiera lokalny rynek pracy w IT i wzmacnia wizerunek firmy w obszarze CSR. Inicjatywa została wyróżniona Medalem Komisji Edukacji Narodowej (2024) oraz nagrodą Innowacja EB w konkursie Employer Branding Excellence Awards.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Volkswagen Motor Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Program VWolontariat

Firma zrealizowała jedenastą edycję programu „VWolontariat", w ramach której przyznano dofinansowanie w łącznej wysokości 15 tys. zł na zakup materiałów budowlanych dla dwóch zwycięskich projektów pracowniczych. Pierwsza z wybranych inicjatyw objęła remont pomieszczenia w placówce opiekuńczo-wychowawczej w Polkowicach oraz rozbudowę infrastruktury ogrodowej o nasadzenia drzew owocowych, budowę murowanego grilla i instalację studni do podlewania roślin. Drugi projekt dotyczył modernizacji wiaty grillowej w miejscowości Bieńków, wykorzystywanej przez rodziców dzieci uczestniczących w zajęciach z hipo- i dogoterapii; prace objęły naprawę poszycia dachowego, wymianę instalacji elektrycznej oraz montaż blatu roboczego. Celem praktyki było wsparcie infrastruktury lokalnych instytucji pomocowych oraz aktywizacja społeczna pracowników poprzez realizację oddolnych projektów budowlanych. Wpływ działań mierzony jest liczbą beneficjentów końcowych oraz zakresem wykonanych prac modernizacyjnych, co służy integracji zespołu wokół celów charytatywnych i wzmacnianiu relacji firmy z otoczeniem lokalnym. Inicjatywa ta stanowi narzędzie wsparcia kompetencyjnego i kapitałowego dla placówek wychowawczych i terapeutycznych.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

W.KRUK

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1159

W.KRUK i Fundacja UNAWEZA

W.KRUK wspiera ogólnopolski projekt „MŁODE GŁOWY. Otwarcie o zdrowiu psychicznym" realizowany przez Fundację UNAWEZA Martyny Wojciechowskiej. Celem praktyki jest wsparcie działań na rzecz zdrowia psychicznego młodych osób w Polsce poprzez połączenie zaangażowania społecznego z działalnością biznesową marki. W roku 2025 firma wprowadziła do sprzedaży specjalną bransoletkę, z której dochód przekazywany jest na cele statutowe Fundacji UNAWEZA, w tym na projekt MŁODE GŁOWY. Środki przeznaczane są na finansowanie programów edukacyjnych i profilaktycznych w szkołach, na działania zwiększające świadomość zdrowia psychicznego oraz bezpłatne materiały i narzędzia dla uczniów, rodziców i nauczycieli. Projekt odpowiada na rosnące wyzwania związane z kondycją psychiczną młodzieży oraz potrzeby systemowego wsparcia w tym obszarze.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Walstead Central Europe / Walstead Kraków

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
953
Partner Strategiczny FOB

Wsparcie promocji książki o życiu z niepełnosprawnością autorstwa Fundacji Diversum

W 2025 r. firma Walstead Central Europe, we współpracy z Fundacją Diversum, zaangażowała się w realizację projektu wydawniczego „Mariusz rysuje od ręki". Praktyka polegała na wykorzystaniu kluczowych kompetencji firmy w zakresie druku oraz zapewnieniu wsparcia logistycznego i promocyjnego podczas premiery książki. Głównym celem inicjatywy było przeciwdziałanie stygmatyzacji osób z niepełnosprawnościami oraz ułatwienie dzieciom i młodzieży dostępu do wartościowej literatury promującej empatię i włączenie społeczne. W realizację projektu aktywnie włączyły się działy marketingu i produkcji, co pozwoliło na budowę wizerunku firmy jako odpowiedzialnego partnera społecznego, realizującego Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDG) w obszarze inkluzji. Beneficjenci – w tym społeczność lokalna i osoby z niepełnosprawnościami – zyskali przestrzeń do dialogu o dostępności kultury, natomiast organizacja wzmocniła relacje z sektorem NGO oraz zwiększyła zaangażowanie pracowników wokół ważnych spraw społecznych. Projekt ten udowodnił, jak profesjonalne zasoby techniczne przedsiębiorstwa mogą realnie wspierać rozwój edukacji artystycznej i walkę z barierami społecznymi.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Walstead Central Europe / Walstead Kraków

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
953
Partner Strategiczny FOB

Impreza dla dzieci pracowników – warsztaty ekologiczne i składanie konstrukcji POS

W kwietniu 2025 r. firma Walstead Central Europe zrealizowała w swoich siedzibach cykl warsztatów edukacyjnych skierowanych do dzieci pracowników, łączący edukację ekologiczną z nauką kreatywnego składania konstrukcji typu POS (point of sale). Celem praktyki, realizowanej przez dział HR przy wsparciu zewnętrznych animatorów, było wzmocnienie integracji rodzinnej oraz budowanie świadomości środowiskowej wśród najmłodszych. W ramach inicjatywy przeprowadzono dwa dedykowane panele: warsztat ekologiczny oraz warsztat konstrukcyjny, w których udział wzięło łącznie 22 dzieci, co pozwoliło na realizację założonego celu objęcia aktywnością minimum 10% dzieci pracowników. Wpływ praktyki mierzony był liczbą uczestników, terminowością realizacji zajęć oraz poziomem zaangażowania dzieci w zadania praktyczne. Działanie to stanowi element strategii budowania lojalności personelu i wzmacniania wizerunku organizacji jako pracodawcy wspierającego dobrostan rodzinny, jednocześnie promuje kompetencje techniczne i postawy prośrodowiskowe w społeczności lokalnej związanej z firmą.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Wawel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
995

Ogólnopolski konkurs „Zgrana Akcja!"

W roku 2025 Fundacja „Wawel z Rodziną" zorganizowała konkurs grantowy wspierający aktywność fizyczną dzieci i młodzieży w wieku 5–18 lat. Wybrano pięć projektów, z których każdy otrzymał 2 tys. zł, a dodatkowo przyznano co najmniej cztery wyróżnienia rzeczowe w postaci słodyczy. Projekty angażowały minimum 30 uczestników i obejmowały działania promujące integrację, zdrowy styl życia oraz zasady fair play, w tym inicjatywy dla dzieci z niepełnosprawnościami. Program trwał od 8 maja do 30 września, a realizacja projektów odbywała się od 1 lipca do 19 września. Beneficjentami były dzieci i młodzież, a uczestniczyć mogły organizacje pozarządowe i instytucje publiczne, m.in. szkoły, domy kultury czy ośrodki pomocy społecznej. Rezultaty mierzono liczbą uczestników, dokumentacją zdjęciową i wideo oraz protokołami finansowymi i merytorycznymi. Inicjatywa wspierała integrację lokalnych społeczności, promocję zdrowego trybu życia i budowanie współpracy z partnerami społecznymi.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Wodociągi Miasta Krakowa

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1200

Zwycięstwo w Krakowskiej Zbiórce Żywności

Celem praktyki był udział w Krakowskiej Zbiórce Żywności organizowanej przez Krakowski Bank Żywności w 2025 r., mającej na celu wsparcie najbardziej potrzebujących mieszkańców Krakowa. Pracownicy WMK S.A. aktywnie uczestniczyli w pozyskiwaniu żywności, co jednocześnie wzmacniało wizerunek firmy jako zaangażowanej społecznie i zwiększało integrację zespołu. Dzięki zaangażowaniu pracowników zebrano 1060 kg żywności, a firma zajęła 1. miejsce wśród wszystkich uczestniczących przedsiębiorstw. Inicjatywa przyczyniła się do wzmocnienia wizerunku WMK S.A. jako odpowiedzialnego społecznie pracodawcy oraz większego zaangażowania zespołu.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Wodociągi Miasta Krakowa

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1200

Edukacja Ekologiczna WMK S.A.

W roku 2025 spółka zrealizowała cykl programów edukacyjnych, w tym inicjatywy „Akademia Kropelki", „Wędrówki Kropelki", „Wyprawa Batyskafem. Misja Skratek" oraz „Wodny Manifest", skierowanych do dzieci w wieku przedszkolnym, wczesnoszkolnym oraz do młodzieży. Celem praktyki było kształtowanie postaw proekologicznych i budowanie wiedzy na temat wartości zasobów wodnych oraz funkcjonowania miejskiej infrastruktury wodociągowo-kanalizacyjnej. Działania obejmowały warsztaty, przedstawienia oraz udostępnienie nauczycielom materiałów dydaktycznych wspierających edukację poprzez doświadczenie. Inicjatywa stanowi odpowiedź na wyzwania związane z ochroną zasobów wodnych i potrzebą promowania odpowiedzialnego korzystania z systemów komunalnych. Wpływ praktyki mierzony jest liczbą przeprowadzonych zajęć oraz skalą dotarcia do poszczególnych grup wiekowych w ramach współpracy ze społecznością lokalną. Realizacja programów służy budowaniu świadomości ekologicznej od najmłodszych lat i wspiera procesy edukacji formalnej w zakresie ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

WSP Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
150

Trójmiejski Dzień Zielonych Budynków

Firma, we współpracy z Costa Project, od roku 2019 współorganizuje w formule pro bono dwudniową ogólnopolską konferencję „Trójmiejski Dzień Zielonych Budynków", dedykowaną promowaniu zrównoważonego projektowania i wykonawstwa w sektorze budowlanym. Inicjatywa skierowana jest do architektów, inżynierów, deweloperów, przedstawicieli administracji publicznej oraz ekspertów ds. ESG i zrównoważonego rozwoju. Celem praktyki jest budowanie kompetencji środowiskowych branży w odpowiedzi na rosnące wymogi regulacyjne i klimatyczne oraz stworzenie stałej platformy wymiany wiedzy eksperckiej. Wpływ przedsięwzięcia mierzony jest rokrocznym wzrostem frekwencji uczestników oraz analizą jakościową formularzy informacji zwrotnej, które potwierdzają poszerzenie wiedzy adresatów i nawiązywanie partnerstw biznesowych w ramach networkingu. Realizacja konferencji jest bezpośrednio powiązana z obszarem działalności operacyjnej organizatorów, umożliwia prezentację innowacji w budownictwie oraz budowanie bazy kontaktów z kluczowymi interesariuszami rynku nieruchomości. Praktyka wspiera transformację sektora w kierunku rozwiązań niskoemisyjnych i integrację środowiska zawodowego wokół celów związanych ze zrównoważonym rozwojem.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
150

Responsib'ALL Day

W roku 2025 firma zrealizowała kolejną edycję globalnej inicjatywy Responsib'All Day, koncentrując się na przeciwdziałaniu samotności i budowaniu trwałych relacji międzyludzkich. Program łączył edukację wewnętrzną z aktywnym wolontariatem pracowniczym: zespół wziął udział w webinarach poświęconych psychologii więzi i specyfice wsparcia osób starszych, a następnie podjął bezpośrednie działania na rzecz lokalnych społeczności. W ramach akcji 135 pracowników przeprowadziło 17 spotkań w ośmiu placówkach (w tym w siedmiu domach pomocy społecznej), zaangażowało się w spacery, rozmowy i gry integracyjne z seniorami. W jednej z lokalizacji wolontariusze zaprojektowali i zaaranżowali dedykowaną przestrzeń ogrodową, służącą codziennej aktywizacji mieszkańców. Skuteczność praktyki mierzona była skalą zaangażowania kadry oraz poziomem realizacji potrzeb placówek partnerskich. Inicjatywa ta pozwoliła na realne wzmocnienie więzi międzypokoleniowych, jednocześnie integrowała zespoły wokół wartości inkluzywności i społecznej odpowiedzialności biznesu, co stanowi kluczowy element kultury organizacyjnej spółki.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

XTB

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1015
Partner Strategiczny FOB

Wdrożenie serwisu ESG XTB S.A.

W 2025 r. XTB uruchomiło pierwszy serwis internetowy w całości poświęcony zagadnieniom zrównoważonego rozwoju, co stanowiło istotny krok w kierunku przejrzystości, odpowiedzialności wobec interesariuszy i wzmacniania komunikacji zewnętrznej. Serwis gromadzi publikacje i dokumenty dotyczące m.in. Fundacji XTB, strategii spółki oraz prowadzonych inicjatyw wewnętrznych i zewnętrznych. Umożliwia łatwy dostęp do aktualnych informacji i zachęca do dialogu poprzez formularz kontaktowy oraz dane przedstawiciela ds. ESG. Dzięki platformie interesariusze zyskali szybki dostęp do rzetelnych informacji o działalności, misji, wizji i celach rozwojowych XTB. Serwis ułatwia kontakt, wzmacnia dialog oraz wspiera budowanie pozytywnego wizerunku spółki jako organizacji odpowiedzialnej i transparentnej.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Zentiva Polska

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
300

#WeHelpOthers

#WeHelpOthers to platforma, dzięki której Zentiva Polska realizuje działania CSR w ramach strategii zrównoważonego rozwoju. W 2025 r. firma i jej pracownicy zaangażowali się w szereg inicjatyw społecznych, m.in. 33. Finał WOŚP, zbiórki świąteczne, akcję Activity for Charity 6.0 oraz program #WeHelpOthers – WspieraMy Naszych, zachęcający pracowników do przekazywania 1,5% podatku na rzecz osób ze specjalnymi potrzebami zdrowotnymi, w tym członków najbliższego otoczenia biznesowego. Współpracowano z organizacjami NGO i instytucjami pomocowymi, m.in. Fundacją WOŚP, Fundacją Świętego Mikołaja oraz Fundacją SOS Ziemi Lubelskiej. Efekty działań były wymierne: w Finale WOŚP wsparto fundusz fundacji oraz eSkarbonkę firmową i pakiety startowe w Biegu WOŚP „Policz się z cukrzycą". Activity for Charity zaowocowało przekazaniem darowizny na trzy stypendia dla uczniów z niezamożnych rodzin, a zbiórka świąteczna pozwoliła spełnić marzenia 17 dzieci z dwóch domów samotnej matki. Działania te wzmacniają kulturę organizacyjną, promują postawy prospołeczne i zwiększają realny, pozytywny wpływ społeczny firmy.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

Zymetria

Wielkość firmy:
mała
Liczba pracowników:
40

„Tracking Nastrojów" – cykliczne badania społeczne pro bono

„Tracking Nastrojów" to cykliczne badania społeczne pro bono prowadzone przez Zymetrię od stycznia 2022 r. (10 fal), mające na celu śledzenie zmian nastrojów i postaw Polaków pod wpływem takich czynników, jak inflacja, wybory (np. prezydenckie), zagrożenia czy zmiany klimatu. Wyniki upowszechniane są w social mediach, na stronie firmy oraz wśród NGO, wspierają one realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju. W 2025 r. przeprowadzono dwie fale badania, w tym analizę postaw prośrodowiskowych poprzez SustaSegmentację, pokazującą m.in. rosnący denializm klimatyczny wśród młodszych grup demograficznych. Poruszano także tematy związane ze społecznościami energetycznymi czy barometrem AI. Adresaci i adresatki praktyki otrzymali rzetelne dane oparte na metodologicznie poprawnych badaniach, które umożliwiały podejmowanie lepszych decyzji biznesowych, strategicznych i społecznych, szczególnie w czasach rosnącej dezinformacji.

ISO 26 000: Zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej

ZAGADNIENIA KONSUMENCKIE

Bez Recepty

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
0

Bezpłatny miesięcznik dla pacjentów pt. „Lekko"

Magazyn „Lekko" wydawany przez spółkę Bez Recepty to bezpłatne wydawnictwo dystrybuowane w aptekach w całej Polsce w nakładzie 50 tys. egzemplarzy. Jego celem jest wspieranie pacjentów w podejmowaniu świadomych decyzji zdrowotnych oraz budowanie społeczności wokół profilaktyki, dobrostanu i odpowiedzialnego leczenia. Publikowane są artykuły dotyczące profilaktyki zdrowotnej, badań kontrolnych, zdrowych nawyków i bezpieczeństwa farmakoterapii, przygotowane przez farmaceutów, lekarzy, psychologów i seksuologów, a także wywiady z ekspertami. Projekt obejmuje kanały w mediach społecznościowych, profil na Instagramie i wybrane materiały w formie audio. Magazyn promuje etos farmaceuty jako eksperta pierwszego kontaktu i mentora w profilaktyce oraz dobrostanie pacjentów. „Lekko" spotyka się z dobrym odbiorem – redakcja regularnie otrzymuje listy i wiadomości od pacjentów, którzy dzielą się doświadczeniami i pytaniami, co pokazuje, że magazyn stał się przestrzenią dialogu łączącą wiedzę ekspertów z realnymi potrzebami pacjentów.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Carlsberg Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

Somersby „Zapylamy z pomocą"

Marka Somersby od 2023 r. realizuje projekt edukacyjny „Zapylamy z pomocą", którego celem jest zwiększenie świadomości na temat roli owadów zapylających. W ramach inicjatywy powstały ogrody i łąki kwietne w Forcie Mokotów w Warszawie (2023), Ogrodzie Botanicznym w Kielcach (2024) oraz w Myślęcinku w Bydgoszczy (2025), pełniące funkcję ścieżek edukacyjnych dla lokalnych społeczności. Projekt obejmuje także współpracę z Fundacją Edukacyjną Pszczoła Musi Być, w wyniku czego powstała Aleja Drzew Miododajnych w Kociborzu oraz pas kwietny w Łężanach, wspierający lokalne ekosystemy. Kampania edukacyjna przy otwarciu ogrodu w Myślęcinku łączyła działania prośrodowiskowe z angażowaniem konsumentów. Dodatkowo przeprowadzono warsztaty pszczelarskie podczas ekopikników w Brzesku i Szczecinie, z których skorzystało ponad 1 tys. osób z lokalnych społeczności wokół Browaru Okocim i Browaru Bosman.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

CSRinfo

Wielkość firmy:
mikro
Liczba pracowników:
12
Partner Strategiczny FOB

Cykl bezpłatnych webinarów „ESG w Spółce"

Celem praktyki było zwiększenie kompetencji rynku w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz wsparcie firm we wdrażaniu standardów ESG i sprawozdawczości. Praktyka przyjmowała formę otwartych webinarów online, obejmujących prezentacje ekspertów, rozmowy z praktykami oraz sesje pytań i odpowiedzi, realizowanych w sposób ciągły w 2025 r. Adresatami byli menedżerowie, zespoły ESG, kadra zarządzająca oraz konsultanci zajmujący się ESG. W realizację zaangażowani byli eksperci CSRinfo oraz zaproszeni goście. Działanie odpowiadało na wyzwanie niskiej świadomości ESG i trudności we wdrażaniu standardów zrównoważonego rozwoju, a jego efekty mierzono liczbą uczestników, frekwencją i wynikami ankiet ewaluacyjnych. W 2025 r. zrealizowano 11 webinarów z cyklu „ESG w Spółce", dotarto prawie do 9 tys. uczestników. Spotkania zwiększyły wiedzę o ESG i wymogach ESRS oraz dostarczyły praktycznych wskazówek do wdrożeń i raportowania. Uczestnicy mogli zadawać pytania ekspertom, co podniosło ich kompetencje. Praktyka wzmocniła pozycję ekspercką CSRinfo, zwiększyła rozpoznawalność marki i relacje z klientami oraz popularyzowała kulturę odpowiedzialnego zarządzania w firmach.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Erste Bank Polska

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
10388
Partner Strategiczny FOB

„Nie wierz w bajki" – kampania edukacyjna dotycząca cyberzagrożeń

„Nie wierz w bajki" to długofalowa inicjatywa banku promująca #CyberŚwiadomość wśród klientów i uczestników rynku finansowego. Celem kampanii jest edukacja o cyberbezpieczeństwie, ostrzeganie przed oszustwami AI i socjotechniką. W 2025 r. bank wyemitował sześć bajek edukacyjnych (II–IV kwartał), których historie opracowali eksperci, pracownicy i klienci w ramach konkursów. Narratorem był ambasador marki, Piotr Adamczyk. Materiały publikowano w social mediach, digitalu oraz jako „bajka na czekanie" na infolinii. Dodatkowo odbyły się wydarzenia w Work Café w Gdańsku i Warszawie, a do projektu zaproszono influencerów. Kampania zwiększyła świadomość cyberzagrożeń, ucząc rozpoznawania prób oszustw i wzmacniając poczucie bezpieczeństwa klientów. Łącznie osiągnęła 21,1 mln wyświetleń i dotarła do 5 mln unikalnych użytkowników. Wszystkie materiały, porady i szkolenia CyberHeroes dostępne są na stronie www.niewierzwbajki.pl.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Gdańsk Transport Company

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
8

Zdobądź Szacun

„Zdobądź Szacun" to program autostradowy w aplikacji mobilnej AmberOne, w którym użytkownicy, tj. kierowcy samochodów osobowych i ciężarowych, zdobywają punkty („szacuny") za wiedzę, świadomość i umiejętności przydatne za kierownicą, a następnie punkty wymieniają na nagrody. Czwarta edycja w 2025 r., pod hasłem „Zdobądź Szacun na czas", koncentrowała się na autorefleksji kierowców: „jak się czuję" jeszcze przed rozpoczęciem podróży. Wzmożona czujność, przerwa w trasie lub ograniczenie prędkości mogą zmniejszyć ryzyko wypadków wynikających z gorszej kondycji psychofizycznej. W programie uczestniczy 11 210 osób, w tym 1525 nowych kierowców, co oznacza 13-proc. wzrost uczestników w porównaniu z poprzednią edycją. Dla uczestników przygotowano 32 zadania i 32 pytania quizowe dotyczące czynników wpływających na czas reakcji kierowcy, z czego 1211 osób rozwiązuje zadania, czyli 10,5% uczestników programu.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Intrum

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
424

Raporty EPR i ECPR Intrum jako kompas dla biznesu i konsumentów

Intrum wspiera polską gospodarkę, pomagając firmom utrzymać stabilność finansową i zarządzać wierzytelnościami, a osobom zadłużonym odzyskać kontrolę nad budżetem. Firma dostarcza unikatowe analizy finansowe w raportach European Payment Report (EPR) i European Consumer Payment Report (ECPR), wspierając przedsiębiorców i konsumentów w podejmowaniu świadomych decyzji. W roku 2025 raporty EPR i ECPR były cytowane w ponad 1 tys. publikacjach medialnych. Dzięki działaniom Intrum 5822 przedsiębiorstwa odzyskały należności, a niemal 415 tys. osób i firm spłaciło swoje zobowiązania, zwiększając bezpieczeństwo i stabilność finansową.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

LOTTE Wedel

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
1300

„Czas razem" – realizacja celu wyższego firmy Wedel w walce z izolacją społeczną

Celem praktyki było poprawienie dobrostanu psychicznego pracowników poprzez stały i poufny dostęp do pomocy psychologicznej. Program obejmował indywidualne konsultacje, spotkania online i warsztaty, dostępne dla wszystkich zatrudnionych, a jego celem było objęcie co najmniej 60% pracowników oraz obniżenie absencji związanej ze stresem o 10% w ciągu roku. W realizację zaangażowany był dział HR i specjaliści zewnętrzni. Praktyka odpowiadała na problem stresu i wypalenia zawodowego, a jej efekty mierzono badaniem dobrostanu pracowników oraz analizą absencji i rotacji. W ramach programu przeprowadzono badanie na reprezentatywnej grupie 1001 Polaków, z którego raport stał się podstawą debaty publicznej o relacjach i samotności. Kampania osiągnęła dotarcie 260 tys. w mediach tradycyjnych i 10 tys. w social mediach, a uczestnicy otrzymali diagnozę barier w budowaniu bliskości. Działanie zwiększyło świadomość społeczną, dało organizacji wgląd w potrzeby pracowników i stanowiło punkt wyjścia do dalszych działań w obszarze „S" (Social).

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Vantage Development

Wielkość firmy:
średnia
Liczba pracowników:
110

Psi behawiorysta

Projekt konsultacji behawioralnych dla psów ruszył w czerwcu 2025 r., zaoferował najemcom Vantage Rent darmową pierwszą konsultację z psim behawiorystą w Łodzi, we Wrocławiu i w Poznaniu. Celem było wsparcie właścicieli psów w rozwiązywaniu problemów behawioralnych i poprawa komfortu życia w budynkach. W 2025 r. przeprowadzono prawie 30 konsultacji, wszystkie dostępne miejsca zostały wypełnione. Projekt angażował także lokalnych przedsiębiorców. Dla najemców inicjatywa oznaczała bezpośrednie wsparcie eksperckie, możliwość rozwiązania problemów psów i poprawę relacji z sąsiadami. Efekty mierzono poprzez frekwencję i opinie ekspertów, a rezultatem była redukcja skarg i problemów behawioralnych zwierząt oraz wzrost satysfakcji mieszkańców z dodatkowych benefitów.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

Wyborowa Pernod Ricard

Wielkość firmy:
duża
Liczba pracowników:
150

Drink More Water

Wyborowa Pernod Ricard wdrożyła w Polsce globalną kampanię „Drink More Water", realizowaną z Erasmus Student Network. Jej celem jest promowanie odpowiedzialnej konsumpcji alkoholu wśród młodych dorosłych oraz zwiększanie świadomości ryzyk związanych z jego nadużywaniem. Działania obejmują edukację i komunikację w mediach społecznościowych oraz podczas wydarzeń studenckich i kulturalnych, gdzie dystrybuowana jest woda i przekazywane są treści w modelu peer-to-peer. W minionym roku kampanię zrealizowano podczas sześciu dużych wydarzeń studenckich w Warszawie, Katowicach, Poznaniu i Zielonej Górze oraz na festiwalach i innych wydarzeniach, docierając do około 200 tys. młodych dorosłych. W mediach społecznościowych osiągnięto zasięg 2,4 mln użytkowników. Uczestnicy otrzymali materiały edukacyjne, bezpłatną wodę i praktyczne wskazówki, co sprzyjało bardziej świadomym decyzjom i ograniczaniu ryzykownych zachowań.

ISO 26 000: Zagadnienia konsumenckie

CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Cel 1
2 praktyki

Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie

Cel 2
6 praktyk

Wyeliminować głód, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i lepsze odżywianie oraz promować zrównoważone rolnictwo

Cel 3
164 praktyki

Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt

Cel 4
74 praktyki

Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie

Cel 5
17 praktyk

Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt

Cel 6
10 praktyk

Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi

Cel 7
21 praktyk

Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie

Cel 8
94 praktyki

Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywne zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi

Cel 9
6 praktyk

Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność

Cel 10
26 praktyk

Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami

Cel 11
18 praktyk

Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu

Cel 12
130 praktyk

Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji

Cel 13
34 praktyki

Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom

Cel 14
2 praktyki

Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony

Cel 15
18 praktyk

Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczać pustynnienie, powstrzymywać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej

Cel 16
12 praktyk

Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje, sprzyjające włączeniu społecznemu

Cel 17
4 praktyki

Wzmocnić środki wdrażania i ożywić globalnego partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju

WYBRANE WYDARZENIA 2025 R.

KONFERENCJE, SEMINARIA, SPOTKANIA

01

Webinar „Różnorodność w miejscu pracy. Jak mierzyć DEI?"
20 stycznia
Karta Różnorodności

Webinar „Jak zgłosić dobre praktyki do Raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2024"?"
23 stycznia
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Pierwsze spotkanie z cyklu „Różnorodność w miejscu pracy" – „Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami – włączające praktyki rekrutacyjne"
29 stycznia
Karta Różnorodności

IV Kongres ESG – Liderzy Zrównoważonego Rozwoju – Europa
29 stycznia
Fundacja im. XBW Ignacego Krasickiego

02

Webinar „Standardy ochrony małoletnich. Co biznes powinien wiedzieć o tzw. ustawie Kamilka?"
12 lutego
Karta Praw Dziecka w Biznesie

Drugi z serii webinarów „Jak unikać pułapek w działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju"
19 lutego
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Drugie spotkanie z cyklu „Różnorodność w miejscu pracy" – „Spotkanie Zatrudnianie Osób z Niepełnosprawnościami – onboarding i dostosowanie miejsca pracy"
25 lutego
Karta Różnorodności

Webinar z cyklu „Eksperckim Okiem" – „Jak prowadzić zrównoważony biznes w cyfrowym świecie? ESG a cyberbezpieczeństwo"
26 lutego
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Sustainable Industry Lab'25
27 lutego
UNEP/GRID-Warszawa

03

Webinar „Odpowiedzialna logistyka: Innowacje ESG w dostawach i magazynowaniu"
5 marca
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Webinar „ESG po Omnibusie – co musisz wiedzieć?"
7 marca
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Trzecie spotkanie z cyklu „Różnorodność w miejscu pracy" – „Zatrudnianie Osób z Niepełnosprawnościami – programy i sieci pracownicze"
19 marca
Karta Różnorodności

Spotkanie „Dane z nieruchomości do raportowania ESG. Z jakich technologii i narzędzi operacyjnych korzystają liderzy?"
19 marca
Digital Real Estate

5. Data Economy Congress
26-27 marca
MMC Polska

3. edycja BETTER. DeepDive
27 marca
BETTER.

04

Czwarte spotkanie z cyklu „Różnorodność w miejscu pracy" – „Neuroróżnorodność w miejscu pracy"
2 kwietnia
Karta Różnorodności

Okrągły Stół Chapter Zero Poland „Budowanie konkurencyjności polskiej gospodarki w oparciu o strategię zrównoważonego rozwoju"
3 kwietnia
Chapter Zero Poland

Webinar z cyklu „Eksperckim Okiem" – „Zarządzanie danymi ESG w łańcuchu dostaw"
9 kwietnia
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Konferencja Biznes Zero-Net
9-10 kwietnia
ADN Akademia

Pierwszy Dzień Warsztatowy w ramach obchodów jubileuszu 25-lecia Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Równość płci w miejscu pracy"
10 kwietnia
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Konferencja „Odpowiedzialny biznes w praktyce – zrównoważony rozwój jako klucz do przyszłości"
15 kwietnia
ICAN Institute

XII Konferencja Nienieodpowiedzialnych
23 kwietnia
Fundacja Nienieodpowiedzialni

05

Webinar „Bezpieczeństwo psychologiczne – czym jest i jak je budować w zespołach offline i online?
6 maja
Karta Różnorodności

Konferencja oraz gala konkursu GRAND ESG
9 maja
Fundacja Grand Press

KONFERENCJE, SEMINARIA, SPOTKANIA

Webinar „Czy brak zgłoszeń oznacza bezpieczną organizację? Polityki i procedury antymobbingowe jako fundament włączającego miejsca pracy"
13 maja
Karta Różnorodności

Webinar „Od polityki do codziennej praktyki – narzędzia i praktyki wspierające bezpieczeństwo psychologiczne w organizacji."
20 maja
Karta Różnorodności

Kongres Nowoczesnej Dystrybucji
26 maja
MMC Polska

Drugi Dzień Warsztatowy w ramach jubileuszu 25-lecia FOB „Omnibus i co dalej? Perspektywa prawna, audytowa i zarządcza"
30 maja
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

06 **Światowy Dzień Środowiska**
5 czerwca
UNEP/GRID-Warszawa

Konferencja jubileuszowa FOB „Transformacja biznesu – scenariusze przyszłości"
10 czerwca
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Webinar z cyklu „Eksperckim Okiem" - „Polski Akt o Dostępności. Jak zadbać o dostępność cyfrową?"
26 czerwca
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Webinar z cyklu #Audittalks przy kawie
26 czerwca
Arete Audit

07 **Szkolenie Akademii FOB „Jak budować przewagę konkurencyjną w oparciu o ESG? Najnowsze regulacje i praktyczne wskazówki dla firm"**
8 lipca
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

09 **Premiera publikacji Chapter Zero Poland i SGH na Forum Ekonomicznym w Karpaczu**
3 września
Chapter Zero Poland

Konferencja „CSR i ESG – od ludzi dla ludzi"
8-9 września
Fundacja Pro NGO

Trzeci Dzień Warsztatowy w ramach jubileuszu 25-lecia FOB „ESG w łańcuchu wartości: wspólna droga Klientów, Dostawców i banku"
9 września
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Spotkanie stacjonarne Chapter Zero Poland i LUX MED „Wpływ zmiany klimatu na biznes w obszarze zdrowia"
11 września
Chapter Zero Poland

Spotkanie z cyklu „Różnorodność w miejscu pracy" – „Dostępne produkty i usługi. Perspektywa samorzecznicza"
17 września
Karta Różnorodności

POLSIF Awards
17 września
Sustainable Investment Forum Poland POLSIF

Konferencja „Czas na ESG!"
23-24 września
ADN Akademia

Webinar z cyklu #Audittalks przy kawie
24 września
Arete Audit

Światowy Dzień Działania
25 września
Kampania 17 Celów

Konferencja „Różnorodność ma moc!"
25 września
Razem dla Różnorodności w Biznesie

10 **6. Data Economy Congress**
6-7 października
MMC Polska

Śniadanie prasowe Chapter Zero Poland w PAP
7 października
Chapter Zero Poland

Czwarty Dzień Warsztatowy w ramach jubileuszu 25-lecia FOB „Wartość przyrody wartością biznesową"
16 października
Forum Odpowiedzialnego Biznesu

European Sustainable Industry Summit 2025
24-25 października
CSR Europe

11 **Circular Week**
3-9 listopada
Instytut Innowacji i Odpowiedzialnego Rozwoju INNOWO, Polish Circular Hotspot

Webinar Chapter Zero Poland pt. „Rola gospodarki o obiegu zamkniętym w transformacji i budowaniu konkurencyjności polskiej gospodarki"
5 listopada
Chapter Zero Poland

Integrity CEE 2025
13 listopada
Integrity CEE

3. Forum Dostępności
17-18 listopada
Grupa MTP, Fundacja Integracja

Opes Eyes Economy Summit

18-19 listopada

Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej (Fundacja GAP)

GREENPACT 2025

24-25 listopada

Krajowa Izba Gospodarcza, Grupa MTP

Konferencja Forum Odpowiedzialnego Biznesu i CSRinfo poświęcona prezentacji raportu „Menedżerowie_ki ESG 2025"

26 listopada

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

EY Corporate Reporting Forum 2025

27 listopada

EY

Czwarty Dzień Warsztatowy w ramach jubileuszu 25-lecia FOB „Rola biznesu w budowaniu odporności społecznej jako elementu zrównoważonego rozwoju"

28 listopada

Forum Odpowiedzialnego Bizensu

12

Spotkanie Chapter Zero Poland i Colliers „Energia jako zasób strategiczny przedsiębiorstwa. Odpowiedzialność zarządów i rad nadzorczych w dobie transformacji"

1 grudnia

Chapter Zero Poland

Webinar podsumowujący 19. edycję konkursu „Raporty Zrównoważonego Rozwoju"

12 grudnia

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Webinar „Refleksje po COP30"

16 grudnia

Chapter Zero Poland

KONKURS
Raporty Zrównoważonego Rozwoju

KONKURS „RAPORTY ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU"

Do 19. edycji konkursu organizowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu zgłoszono 77 publikacji. Patronem Strategicznym inicjatywy była Polska Izba Biegłych Rewidentów. Konkurs objęty został patronatem honorowym Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Rozwoju i Technologii, Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiej Agencji Nadzoru Audytowego i Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.

Nagroda w kategorii „Spółki objęte CSRD"
– TAURON Polska Energia S.A.

Wyróżnienie w kategorii „Spółki objęte CSRD"
– Orange Polska
– Echo Investment S.A.

Nagroda w kategorii „Spółki raportujące dobrowolnie"
– Respect Energy Holding S.A.

Nagroda w kategorii „Sektor finansowy"
– ING Bank Śląski S.A.

Wyróżnienie w kategorii „Sektor finansowy"
– mBank S.A.
– Santander Bank Polska S.A.

Nagroda w kategorii „Debiut w konkursie"
– Zespół Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA S.A.

Wyróżnienie w kategorii „Debiut w konkursie"
– Grupa Pracuj S.A.

Nagroda w kategorii „Nagroda internautów_ek"
– Fundacja ING Dzieciom

Nagroda w kategorii „Raport organizacji pozabiznesowej"
– GS1 Polska

Szczegóły tutaj

Ranking ESG

RANKING ESG. ODPOWIEDZIALNE ZARZĄDZANIE

Ranking ESG. Odpowiedzialne Zarządzanie to zestawienie przygotowywane przez prof. dr hab. Bolesława Roka oraz Jarosława Horodeckiego. Organizatorem jest Koźmiński Business Hub, a partnerem merytorycznym Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Za dokonanie przeglądu przesłanych ankiet odpowiada Deloitte, zaś partnerem medialnym jest Rzeczpospolita.

Pogrubioną czcionką zaznaczono partnerów Forum Odpowiedzialnego Biznesu:

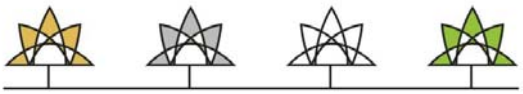
1. Santander Bank Polska
2. Coca-Cola HBC
3. ERGOHestia
3. Żywiec Zdrój
3. Orange Polska
4. Danone
4. Saica Pack Wrocław
5. Credit Agricole
6. Lidl
7. Energa
7. L'Oreal
7. Jeronimo Martins Polska
8. T-Mobile
9. ING Bank
10. Bank BNP Paribas
11. Polenergia
11. Respect Energy
11. Castorama
12. Tauron
13. PZU
14. Kompania Piwowarska
14. Carlsberg
14. Sumi Riko
15. Bank Millennium
16. Hochland
17. PSE
17. Holcim
17. mBank
18. Capgemini
19. Bogdanka
20. Polpharma
21. Unimot
22. Hegelmann Transporte
22. Leroy Merlin Polska
22. Edge1 Solution
22. Provident
23. Bank Pekao SA
23. Geofizyka Toruń
23. Stena Recycling
23. Fujitsu
24. Śnieżka
25. Grupa Luxmed
25. Kruk SA
26. Enea
27. PGE
28. Miele
28. KGHM
29. Rohlig Suus Logistics
29. BOŚ
30. Anwim
31. Nest Bank
32. Grupa Eurocash
32. Grupa Neuca
33. Erbud
34. Kuehne+Nagel
35. CD Project
36. PKO BP
37. Ikano Bank
38. GS1 Polska
39. Amica

NAGRODA KARTY RÓŻNORODNOŚCI
DLA PRACODAWCÓW WSPIERAJĄCYCH #DEI

NAGRODA KARTY RÓŻNORODNOŚCI

Nagroda Karty Różnorodności to konkurs dla firm, organizacji i instytucji upowszechniających wartości DEI. Organizatorem przedsięwzięcia jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu, koordynator Karty Różnorodności w Polsce. Kapituła Konkursu ocenia inicjatywy z zakresu promocji i zarządzania różnorodnością w 3 kategoriach.

W 2025 roku 3. edycja Nagrody Karty Różnorodności miała swój finał podczas Gali Karty Różnorodności, która odbyła się 4 listopada 2025 roku w Warszawie. W tej edycji spośród **rekordowej liczby 177 zgłoszonych inicjatyw przyznano 6 nagród i 9 wyróżnień oraz 7 Nagród internautów_ek**.



LISTKI ESG TYGODNIKA POLITYKA

Listki ESG przyznawane są firmom stawiającym na zrównoważony rozwój. W 14. edycji zestawienia, jednej z najstarszych tego typu inicjatyw na rynku, wyróżniono 11 firm. Organizatorem zestawienia jest Tygodnik POLITYKA, a jednym z partnerów merytorycznych jest Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Pogrubioną czcionką zaznaczono partnerów Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

ZŁOTE LISTKI ESG POLITYKI 2025

1. Energa SA
2. ING Bank Śląski SA
3. Lidl Polska
4. Santander Bank Polska SA
5. Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

SREBRNE LISTKI ESG POLITYKI 2025

1. Kompania Piwowarska
2. Kuehne+Nagel sp. z o.o.
3. mBank SA
4. Nest Bank SA
5. Saica Pack Wrocław sp. z o.o.

ZIELONE LISTKI ESG POLITYKI 2025

1. ING Bank Śląski SA
2. Saica Pack Wrocław sp. z o.o.
3. Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

LIDER ZARZĄDZANIA LISTKÓW ESG POLITYKI W KATEGORII „ZARZĄDZANIE WPŁYWEM, RYZYKAMI I SZANSAMI"

1. Kuehne+Nagel sp. z o.o.
2. Nest Bank SA

LIDER STRATEGII LISTKÓW ESG POLITYKI W KATEGORII „MODEL BIZNESOWY I STRATEGIA"

1. Orange Polska

LIDER ŁADU KORPORACYJNEGO LISTKÓW ESG POLITYKI W KATEGORII „ŁAD KORPORACYJNY"

1. Kompania Piwowarska
2. mBank SA

LIDER RZETELNOŚCI I ZARZĄDZANIA DANYMI LISTKÓW ESG POLITYKI W KATEGORII „MONITORING I KONTROLA"

1. Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

20 edycja

KONKURS VERBA VERITATIS

na najlepszą pracę z zakresu etyki biznesu

VERBA VERITATIS

Verba Veritatis to konkurs na najlepsze prace z zakresu etyki biznesu, organizowany przez Związek Przedsiębiorstw Finansowych i Akademię Leona Koźmińskiego. Prace oceniane są w trzech kategoriach głównych. Od 4 lat jest przyznawana również Nagroda Różnorodności w kategorii Diversity&Inclusion, której patronuje Karta Różnorodności koordynowana przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

PRACE DOKTORSKIE I HABILITACYJNE

Wyróżnienie
Magdalena Pelikan-Krupińska, autorka pracy doktorskiej „Podatki dochodowe w ujęciu aksjologicznym", obroniona na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie

PRACE MAGISTERSKIE

I miejsce
Piotr Pełnikowski, autor pracy magisterskiej „Perspektywy rozwoju inwestowania w fundusze Exchange Traded Funds (ETF) i ETF ESG", obronionej na Państwowej Akademii Nauk Stosowanych we Włocławku

II miejsce
Patryk Kuźnik, autor pracy magisterskiej „Impact of national culture on ESG scores and acquisition premia in cross-country M&A", obronionej na Akademii Leona Koźmińskiego

III miejsce (ex aequo)
Anna Bujak, autorka pracy magisterskiej „Wielowymiarowość wykluczenia osób starszych jako wyzwanie dla srebrnej gospodarki", obronionej na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu

III miejsce (ex aequo)
Karol Kopczyński, autor pracy magisterskiej „Prawne aspekty globalnych łańcuchów wartości", obronionej na Uniwersytecie Warszawskim

Wyróżnienie
Michał Romanowski, autor pracy magisterskiej „Dekarbonizacja – karać czy zachęcać?", obronionej w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie

POZOSTAŁE PRACE

I miejsce
Roksana Płaczek, autorka pracy licencjackiej „Zrównoważony rozwój a koszt kapitału: wielowymiarowa analiza empiryczna rynków europejskich", obronionej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu

II miejsce
Letycja Józefczak, autorka pracy licencjackiej „Specyfika i perspektywy rozwoju startupów zrównoważonego rozwoju sektora rolno-spożywczego w Polsce", obronionej na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu

III miejsce
Julia Zasada, autorka pracy licencjackiej „Urlop menstruacyjny jako przykład świadczenia dodatkowego", obronionej na Uniwersytecie Łódzkim

wyróżnienie
Natalia Leśniewska, autorka pracy licencjackiej „Zarządzanie różnorodnością w kinematografii: Wpływ przekazu filmowego na postrzeganie mniejszości przez odbiorców", obronionej na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu

NAGRODY RÓŻNORODNOŚCI

Nagroda Różnorodności w kategorii „Prace magisterskie":
Anna Bujak, autorka pracy magisterskiej „Wielowymiarowość wykluczenia osób starszych jako wyzwanie dla srebrnej gospodarki", obronionej na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu

Nagroda Różnorodności w kategorii prace „Pozostałe" (ex aequo)
Natalia Leśniewska, autorka pracy licencjackiej „Zarządzanie różnorodnością w kinematografii: Wpływ przekazu filmowego na postrzeganie mniejszości przez odbiorców", obronionej na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu

Nagroda Różnorodności w kategorii prace „Pozostałe" (ex aequo)
Julia Zasada, autorka pracy licencjackiej „Urlop menstruacyjny jako przykład świadczenia dodatkowego", obronionej na Uniwersytecie Łódzkim

PUBLIKACJE FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

1. Onepager podsumowujący pierwszy Dzień Warsztatowy w ramach obchodów 25-lecia FOB „Szklane sufity i lepkie podłogi – różnorodność a równość szans na rynku pracy"
2. Onepager podsumowujący trzeci Dzień Warsztatowy w ramach obchodów 25-lecia FOB „ESG w łańcuchu wartości: wspólna droga Klientów, Dostawców i banku"
3. Onepager podsumowujący czwarty Dzień Warsztatowy w ramach obchodów 25-lecia FOB „Wartość przyrody wartością biznesową"
4. Onepager podsumowujący piąty Dzień Warsztatowy w ramach obchodów 25-lecia FOB „Rola biznesu w budowaniu odporności społecznej jako elementu zrównoważonego rozwoju"
5. „Wymagania wobec organizacji oraz wolontariuszy_ek i w kontekście tzw. ustawy Kamilka" – Materiał przygotowany w ramach spotkań Grupy roboczej FOB Wolontariat pracowniczy
6. 23. edycja raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki"
7. „Rola raportowania ESG w budowaniu zrównoważonych i transparentnych organizacji". Publikacja podsumowująca 19. edycję konkursu „Raporty Zrównoważonego Rozwoju"
8. Raport z badania „Menedżerowie_ki ESG 2025. Krajobraz kompetencji i odpowiedzialności"
9. Publikacja Chapter Zero Poland i Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie „Budowanie konkurencyjności polskiej gospodarki w oparciu o strategię zrównoważonego rozwoju. Strategiczne znaczenie danych w procesie transformacji"
10. Diversity IN Check – raport z 5. edycji badania
11. Onepagery Karty Różnorodności przygotowane z okazji Miesiąca Różnorodności:
    a. „Odpowiedzialność za bezpieczeństwo psychologiczne – co leży po stronie pracodawcy, co po stronie lidera_ki, a co po stronie pracownika_czki?"
    b. „Bezpieczeństwo psychologiczne – czym jest i jak je budować w zespołach offline i online?"
    c. „Czy brak zgłoszeń oznacza bezpieczną organizację? Polityki i procedury antymobbingowe jako fundament włączającego miejsca pracy"
    d. „Od polityki do codziennej praktyki - narzędzia i praktyki wspierające bezpieczeństwo psychologiczne w organizacji"
12. Publikacja jubileuszowa FOB „Inspirująca przeszłość, odpowiedzialna teraźniejszość, zrównoważona przyszłość. 25 lat zrównoważonego rozwoju w Polsce"

ESG i zrównoważony rozwój w mediach

343 045

to łączna liczba artykułów podejmujących tematykę odpowiedzialnego biznesu i powiązane z nią zagadnienia w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r. Publikacje te wygenerowały około 2,1 bln potencjalnych kontaktów z przekazem mediowym.

Źródło danych: Instytut Monitorowania Mediów (IMM)

INDEKS FIRM

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	ESRS 2	ESRS E	ESRS S	ESRS G	Działania społeczne
		Liczba praktyk w obszarze				
1	**5 strona**					2
2	**AB**		2	2		
3	**AbbVie**			4		1
4	**Adamed Pharma**		1	4		
5	**Admind Branding & Communications**				1	3
6	**Alcon Polska**			1		2
7	**Aldesa Construcciones Polska**					1
8	**Alior Bank**			3		2
9	**ALIWNIK**		1			
10	**Allegro**		1	2	1	1
11	**Alstom Polska**		1	1		
12	**ALTO Advisory**					2
13	**Amplus**		2		2	
14	**AmRest Coffee**		2	1		
15	**Anpharm Przedsiębiorstwo Farmaceutyczne**			2		3
16	**ANWIL**			2		3
17	**ArcelorMittal Poland**			4		1
18	**Archicom**			1		1
19	**Arete Audit**					1
20	**Artha Consulting**		1			
21	**Asseco Poland**					2
22	**Atlas Ward**			2	2	
23	**Baltic Hub Container Terminal**		1			
24	**Bałtykgaz**				1	
25	**Bank Gospodarstwa Krajowego**			1		2
26	**Bank Millennium**					5
27	**Bank Ochrony Środowiska**			1		4
28	**Bank Spółdzielczy w Gnieźnie**					1
29	**Bayer**					2
30	**Benefit Systems**			5	1	3
31	**Beyond.pl**					1
32	**Bez Recepty**					1
33	**BIBUS MENOS**			1		1
34	**Bielenda Group**		1	1		1
35	**Biofarm**					1

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	ESRS 2	ESRS E	ESRS S	ESRS G	Działania społeczne
		Liczba praktyk w obszarze				
36	**BMW Group Polska**					1
37	**BNP Paribas Bank Polska**			3		1
38	**Buglo**		2			1
39	**Business Support Solution**		1	2	1	
40	**Capgemini Polska**			4		1
41	**Carlsberg Polska**		1	1		3
42	**Castorama Polska**		2			3
43	**Cemex Polska**		2			
44	**Centrum Holding1**					1
45	**Ceramika Paradyż**		1			1
46	**Cersanit**		1	1		
47	**CFE Polska**			2		3
48	**Citi Handlowy**					3
49	**CK LEGAL Chabasiewicz Kowalska i Wspólnicy**			1		1
50	**Coca-Cola HBC Polska**			4	1	
51	**COPERNICUS Podmiot Leczniczy**	1		2		2
52	**Credit Agricole Bank Polska**			3	1	1
53	**CSRinfo**					3
54	**D&R Dispersions and Resins**		2	1	1	1
55	**Dalkia Polska**		1	2		2
56	**Dalpo Poland**		2			3
57	**Danone**		1	1		2
58	**Dawtona**			2		
59	**DB CARGO POLSKA**			2	1	1
60	**Deloitte**			2		3
61	**dentsu Polska**			1	2	1
62	**DHL Express Poland**			1		
63	**dmTECH oddział w Polsce**			1		1
64	**Dom Development**		1	2	2	
65	**DOZ**		1	1		3
66	**Dr Gerard**			1		1
67	**Dr. Miele Cosmed Group**			2	1	
68	**Dr. Schumacher**			1		
69	**Druk-Intro**			1		
70	**DSV - Global Transport and Logistics**		2	2		1

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	ESRS 2	ESRS E	ESRS S	ESRS G	Działania społeczne
		Liczba praktyk w obszarze				
71	**Ecol-Group**	1	1	1		1
72	**Egis Polska**			2	2	
73	**Ekoenergetyka – Polska**			3		2
74	**ElektroEko Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego**		2			2
75	**EMKA**		1			1
76	**Energa Grupa ORLEN**					5
77	**Energopomiar**			3		2
78	**Eneris Surowce**			2		1
79	**EPP**			1		4
80	**Erste Bank Polska**	1		2		2
81	**Essity Poland**					1
82	**Express Heroes**					1
83	**EY Polska**			3		2
84	**Fabryka Farb i Lakierów Śnieżka**	1	2	1		1
85	**Fabryka Mebli BALMA**		1	1		3
86	**Ferrero Polska**		4			
87	**FOLGA**			1		
88	**Freenow**					2
89	**Fujitsu Technology Solutions**			2		
90	**Gdańsk Transport Company**		1	1		3
91	**Gdańska Agencja Rozwoju Gospodarczego**			1		2
92	**Geberit**			1		
93	**Generali Polska**			2		3
94	**Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie**					1
95	**Good One PR**					1
96	**Grand Parade**					5
97	**Grupa Amica**		1	1		3
98	**Grupa Aterima**			1		1
99	**Grupa CCC**		2	2	1	
100	**Grupa Enea**	1				3
101	**Grupa Eurocash**		1	2		1
102	**Grupa Forte**		2	2		
103	**Grupa GPEC**		2	2		1
104	**Grupa Kappahl**					1
105	**Grupa Kęty**		1	2	1	1

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	ESRS 2	ESRS E	ESRS S	ESRS G	Działania społeczne
		Liczba praktyk w obszarze				
106	**Grupa LUX MED**		2	1	1	1
107	**Grupa Muszkieterów**			1		3
108	**Grupa PBI**		3	2		
109	**Grupa Polsat Plus (Cyfrowy Polsat, Telewizja Polsat, Polkomtel, Netia)**	1		2		1
110	**Grupa Schiever w Polsce**			1	1	1
111	**Grupa T2S**					1
112	**Grupa VELUX i spółki siostrzane w Polsce**	1		3		
113	**Grupa Żabka**	1	1	2		
114	**GTC**			3		2
115	**GXO**			3		
116	**Hasco-Lek**		1			4
117	**Hegelmann Poland**			2		3
118	**Hewlett Packard Enterprise Global Business Center**			2		3
119	**HOBBY PRO**		1		1	1
120	**Hochland**				1	2
121	**HSBC Continental Europe w Polsce**					1
122	**ING Bank Śląski**			2		3
123	**ING Hubs Poland**			5		
124	**INPLAG**			1	1	
125	**InPost**			3		2
126	**Interprint Polska**		2	1		
127	**Intersnack Poland**					1
128	**Intrum**			3		2
129	**ISS**		2	3		
130	**Jeronimo Martins Polska**		2	1	1	1
131	**Jet Line**			1		4
132	**Job Impulse**			2		2
133	**Kaufland Polska Markety**			5		
134	**KGHM Polska Miedź**		1	2		2
135	**Kochański & Partners**			2	1	1
136	**Kompania Piwowarska**			3		2
137	**Komtur Polska**		3	1		
138	**Kopalnia Soli „Wieliczka”**	1		2		1
139	**KPMG**			2		3
140	**Kronospan Polska**			1		3

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	ESRS 2	ESRS E	ESRS S	ESRS G	Działania społeczne
		Liczba praktyk w obszarze				
141	**KRUK**			1		2
142	**Kuehne+Nagel**		1	2	1	
143	**L'Oréal Polska**					2
144	**Lena Lighting**				2	1
145	**Lenovo Technology Oddział w Polsce**			1		3
146	**Leroy Merlin Polska**		2	2		1
147	**Lewiatan Holding**		1	3		
148	**Lidl Polska**		1	2		2
149	**Lingaro**			1		
150	**LoanDO**					1
151	**LOTTE Wedel**		1	2	1	1
152	**LPP**					5
153	**LSEG (London Stock Exchange Group)**					1
154	**Lyreco Polska**		1	1		
155	**Makarony Polskie**		1			
156	**MAKRO Polska**		1	2	1	
157	**Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego**					3
158	**Mars Polska**			1		3
159	**mBank**		1	3		
160	**Medicover**			3		
161	**Międzynarodowy Port Lotniczy im. Jana Pawła II Kraków-Balice**			2		3
162	**Minkiewicz Urzędowski Sobolewski Torba i Partnerzy Radcowie Prawni**					2
163	**Mleczarnia Turek**		2	2		
164	**Mondelēz International w Polsce**			3		
165	**Mondi Corrugated Poland, Oddział Simet w Grabonogu**			1		1
166	**MSD Animal Health (Intervet)**			1		
167	**MSD Polska**			1		
168	**MTU Aero Engines Polska**		2	1		2
169	**Nationale-Nederlanden**			2		3
170	**Natural Pharmaceuticals**			2		1
171	**NEPI Rockcastle Polska**					5
172	**Nest Bank**		1	3		1
173	**Nestlé Polska**		2	1		
174	**Netto**		1	1	1	1

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	ESRS 2	ESRS E	ESRS S	ESRS G	Działania społeczne
		Liczba praktyk w obszarze				
175	**Nhood Services Poland**			1		4
176	**Novartis Poland**					1
177	**Nowy Styl**		1	1	1	2
178	**NSG Group właściciel marki Pilkington**			5		
179	**Nutricia Polska**					1
180	**Operator Gazociągów Przesyłowych GAZ-SYSTEM**			1	1	2
181	**Orange Polska**		1	2	1	1
182	**Ørsted Polska**			3		2
183	**OX2 Polska**		1			2
184	**Panattoni**			1		
185	**Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe**		4			1
186	**Papaya Films**				1	1
187	**Pelion**			1	1	
188	**Pepco Poland**		1	3		1
189	**PGE Polska Grupa Energetyczna**			2	2	1
190	**Pharmalink**		3	1		1
191	**PKO Bank Polski**			3		
192	**Polenergia**	1	1	1		2
193	**Polpharma**			3	1	1
194	**Polski Fundusz Rozwoju**			2		3
195	**Polskie Elektrownie Jądrowe**			1		4
196	**Polskie Sieci Elektroenergetyczne**	1		1	1	
197	**Provident Polska**					5
198	**PTS Plast-Box**		1			
199	**PwC**			3	1	1
200	**PwC Service Delivery Center**			1		4
201	**PZU**			2		3
202	**Qpharma**					1
203	**Rekopol Organizacja Odzysku Opakowań**		4			
204	**Respect Energy**	1		1		3
205	**Robert Bosch**					2
206	**ROBYG**	1	1	2		1
207	**Rockwell Automation**			2		1
208	**RÖDL**			4		1

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	ESRS 2	ESRS E	ESRS S	ESRS G	Działania społeczne
		Liczba praktyk w obszarze				
209	**ROHLIG SUUS Logistics**		1	2		2
210	**Royal Canin Dystrybucja**			1		2
211	**RS Components**			1		1
212	**Samsic Polska**					2
213	**Samsung**			2		3
214	**SEGRO Poland**		2			3
215	**Sela**					4
216	**Sencity**					1
217	**Servier Polska**					2
218	**Shell Polska**			4		1
219	**Sii**			2		3
220	**SimCorp**			2		3
221	**SLODKIE**		2	1		
222	**Smart Media**					1
223	**Sodexo Polska**	1	1	2		1
224	**Solaris Bus & Coach**		1	2		1
225	**Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń ERGO Hestia**			2	2	1
226	**Stena Recycling**			1	1	2
227	**STUDIO 102 Tomasz Smorgowicz**					1
228	**SumiRiko Poland**					1
229	**Świat Zdrowia Operator Medyczny**			3		1
230	**Światłowód Inwestycje**		1	2	1	
231	**T-Mobile Polska**		1	2		2
232	**Teva Pharmaceuticals Polska**					2
233	**TIM**				1	4
234	**Totalizator Sportowy**	1		1		3
235	**Tummim**			2		
236	**TVN Warner Bros. Discovery**			3		2
237	**TYLKO**		2	1	1	1
238	**UBS**		1	4		
239	**UNILINK**			2		
240	**Unimot**			1		2
241	**Unum Życie TUiR**				1	4
242	**Urtica**			4		1
243	**VanityStyle**			2		1

INDEKS FIRM

Lp.	Nazwa firmy	ESRS 2	ESRS E	ESRS S	ESRS G	Działania społeczne
		Liczba praktyk w obszarze				
244	**Vantage Development**		1	2		2
245	**Velvet CARE**			3		1
246	**Veolia Energia Polska**			3	2	
247	**VIVE Group**		1	1		
248	**VML Commerce & Technology**					5
249	**Volkswagen Motor Polska**			3		1
250	**W.KRUK**		1			1
251	**Walstead Central Europe / Walstead Kraków**		1	1		2
252	**Wawel**					2
253	**Werner Kenkel**	1	2	2		
254	**White Star Real Estate**		1	3	1	
255	**Wodociągi Miasta Krakowa**			1		2
256	**Wonga**			4	1	
257	**WSP Polska**					2
258	**Wyborowa Pernod Ricard**			2		3
259	**XTB**			1		1
260	**Zentiva Polska**		1	2		1
261	**Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce**		1			1
262	**Zymetria**					1
263	**Żywiec-Zdrój**		2			

www.odpowiedzialnybiznes.pl

Dziesiątki ważnych informacji.
Od ręki. Online.

PARTNERZY STRATEGICZNI FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

PARTNERZY MERYTORYCZNI

PARTNERZY WSPIERAJĄCY