

Pracownicy w łańcuchu wartości

Agenda

Czego dotyczy szkolenie?



1

Czym jest łańcuch wartości firmy?



2

Za co i kiedy jesteśmy w nim odpowiedzialni?



3

Przykłady praktyk

Łańcuch wartości czyli co?

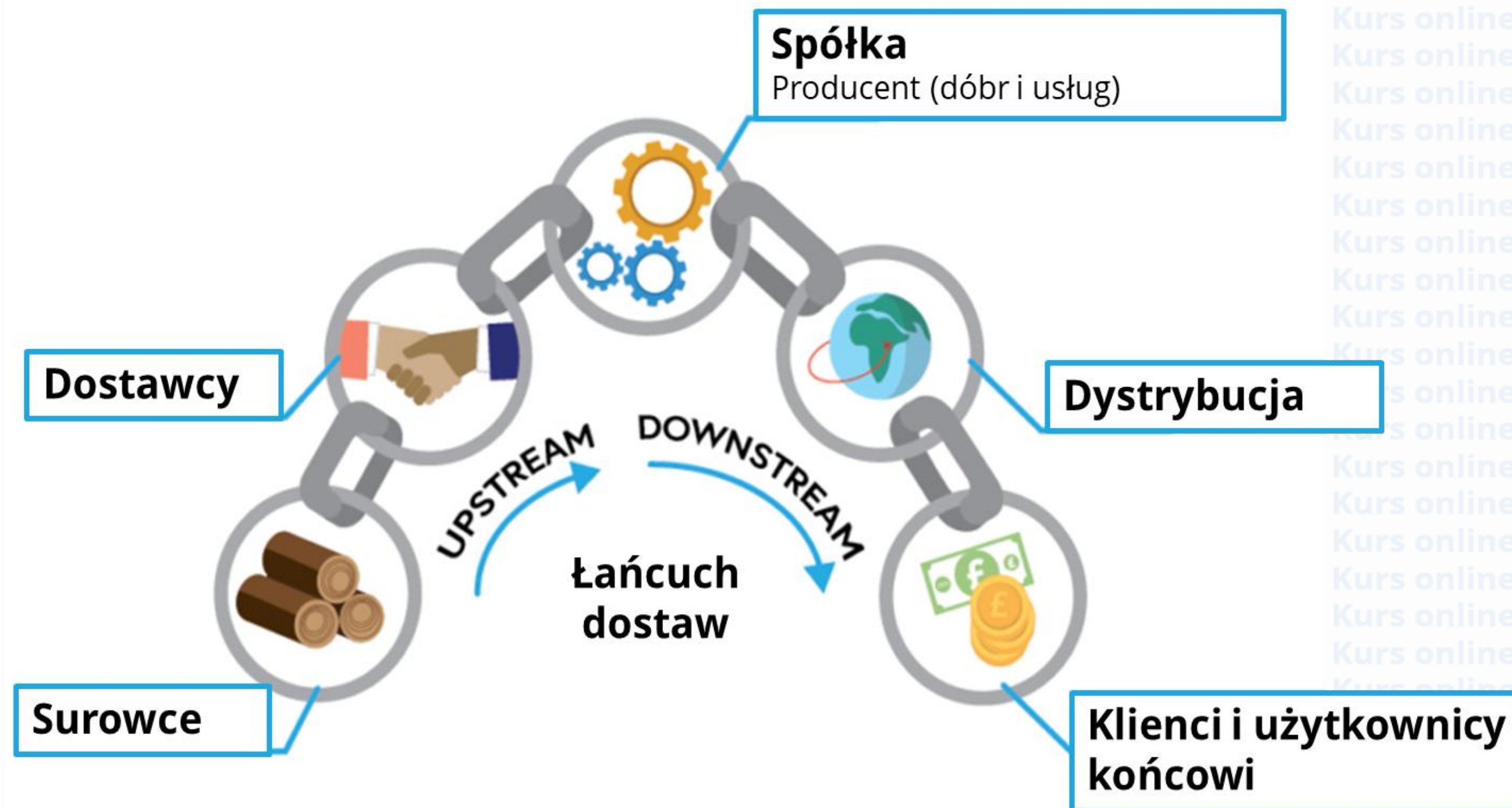
Źródło: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302772

Łańcuch wartości (Value Chain)

„Pełen zakres działań, zasobów i relacji związanych z modelem biznesowym jednostki oraz środowiskiem zewnętrznym, w którym jednostka prowadzi działalność”.

Elementy łańcucha wartości

Z jakich elementów składa się łańcuch wartości?



Przykład krótkiego opisu

<https://www.gkpge.pl/dla-inwestorow/akcje/dane-finansowe/raporty-okresowe-za-2024-rok>



GŁÓWNE PODMIOTY BIZNESOWE ŁAŃCUCHA WARTOŚCI:

Kluczowi dostawcy - dostawcy surowców, takich jak węgiel kamienny, gaz i biomasa, są kluczowi dla działalności Grupy PGE. GK PGE współpracuje również z dostawcami technologii i usług związanych z OZE.

Klienci – w obszarze sprzedaży energii segmenty Obrót oraz Energetyka Kolejowa obsługują ponad 5,7 mln klientów, w tym gospodarstwa domowe, przedsiębiorstwa, instytucje i sektor kolejowy. W obszarze dystrybucji energii elektrycznej GK PGE obsługuje ponad 5,8 mln klientów. Klienci ci są kluczowi dla stabilności finansowej i rozwoju firmy.

Sieć dystrybucji - segmenty Dystrybucja oraz Energetyka Kolejowa zarządzają rozległą siecią dystrybucyjną, która jest kluczowa dla dostarczania energii do końcowych użytkowników.

Użytkownicy Końcowi - użytkownicy końcowi, zarówno indywidualni, jak i biznesowi, korzystają z energii dostarczanej przez Grupę PGE. Ich zapotrzebowanie na energię wpływa na planowanie i rozwój infrastruktury energetycznej.

Agenda

Czego dotyczy szkolenie?

1



Czym jest łańcuch wartości firmy?

2



Za co i kiedy jesteśmy w nim odpowiedzialni?

3



Przykłady praktyk

Nasza odpowiedzialność

Czego powinny dotyczyć dobre praktyki?

**JESTEŚMY ODPOWIEDZIALNI
ZA TO, NA CO MAMY WPŁYW**

Poziomy łańcucha dostaw

Dostawcy na kolejnych „tierach”

Tier 3

Tier 2

Tier 1

TWOJA FIRMA

TO DOSTAWCY SUROWCÓW
PIERWOTNYCH (NP. PALIWA
KOPALNE, METALE ZIEM
RZADKICH POTRZEBNE DO
PRODUKCJI TELEFONÓW).

DOSTAWCY SKŁADOWYCH
PRODUKTÓW LUB USŁUG
LUB CAŁYCH PRODUKTÓW,
KTÓRE MY KUPUJEMY OD ICH
KLIENTÓW – DOSTAWCY
DLA NASZYCH DOSTAWCÓW.

BESPOŚREDNI DOSTAWCY
FIRMY. PODMIOTY,
Z KTÓRYMI ZAWIERAMY
UMOWY KUPNO-SPRZEDAŻ.

TWOJA FIRMA
JAKO
KLIENT

ŁUDZIE NA KTÓRYCH WPŁYWAJĄ
TE PODMIOTY

Przykład

<https://www.gkpge.pl/dla-inwestorow/akcje/dane-finansowe/raporty-okresowe-za-2024-rok>



Temat	Podtemat	Mniejsza jednostka tematyczna	Wpływ rzeczywisty lub potencjalny	Wpływ negatywny lub pozytywny	Występowanie w łańcuchu wartości ¹	Opis wpływu
S2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	Warunki pracy	Bezpieczeństwo zatrudnienia	Rzeczywisty	Pozytywny	U+O	Wpływ pozytywny: GK PGE określa wymogi w ramach m.in. Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych Spółek GK PGE w zakresie poszanowania praw człowieka czy zapewnienia odpowiednich warunków pracy dla osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości. Wskazane zostały przez nią również zobowiązania do prowadzenia instruktażu stanowiskowego, zapewnienia środków ochrony oraz realizacji szkoleń BHP. Grupa PGE buduje relacje z potencjalnymi Dostawcami poprzez organizację spotkań informacyjnych, mających na celu pozyskanie informacji w zakresie weryfikacji potencjału polskich i zagranicznych Dostawców.
		Czas pracy	Rzeczywisty	Pozytywny	U+O	
		Adekwatna płaca	Rzeczywisty	Pozytywny	U+O	
		Bezpieczeństwo i higiena pracy	Rzeczywisty	Pozytywny	U+O	
	Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich	Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Rzeczywisty	Pozytywny	U+O	
		Różnorodność	Rzeczywisty	Pozytywny	-	

Przykład

<https://kgbm.com/sites/default/files/2025-03/Sprawozdanie%20Zarz%C4%85du%20z%20dzia%C5%82alno%C5%9Bci%20KGHM%20i%20GK%20KGHM%20za%202024.pdf>



ESRS S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

Bezpieczeństwo zatrudnienia	Wpływy	Pozytywny Rzeczywisty Wysoki wpływ na lokalną gospodarkę i zatrudnienie Grupa ma istotny wpływ na stabilność i wyniki finansowe swoich dostawców poprzez zamówienia, zwłaszcza w regionach, gdzie znajdują się główne oddziały spółek.
	Ryzyka	-
	Szanse	-
Czas pracy / Adekwatna płaca	Wpływy	Negatywny Potencjalny Mimowolne pośrednie wspieranie nieetycznych praktyk u dostawców Z uwagi na brak możliwości pełnej weryfikacji praktyk pracowniczych u każdego dostawcy, w tym małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), istnieje prawdopodobieństwo, że niektóre z nich mogą stosować nieetyczne lub niezgodne z wartościami Spółki praktyki.
	Ryzyka	-
	Szanse	-
Adekwatna płaca	Wpływy	Pozytywny Rzeczywisty Wpływ na godne warunki zatrudnienia u bezpośrednich dostawców Obecność Grupy na rynku przyczynia się do tworzenia miejsc pracy w firmach kontrahentów, wspierając rozwój zatrudnienia w regionie. Stabilna współpraca z dostawcami oraz terminowe regulowanie zobowiązań zapewniają płynność finansową podmiotów w łańcuchu dostaw, co umożliwia im utrzymanie zatrudnienia i zapewnienie pracownikom wynagrodzeń na poziomie co najmniej ustawowego minimum.
	Ryzyka	-
	Szanse	-

	Negatywny Potencjalny Współpraca z dostawcami stosującymi niezgodne z prawem lub nieetyczne praktyki w zakresie BHP (naruszenia przepisów prawnych oraz ryzyko wypadków) Współpraca z dostawcami stosującymi niezgodne z prawem lub nieetyczne praktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy może prowadzić do naruszenia przepisów prawnych oraz zwiększonego ryzyka wypadków.
--	--

Agenda

Czego dotyczy szkolenie?

1



Czym jest łańcuch wartości firmy?

2



Za co i kiedy jesteśmy w nim odpowiedzialni?

3



Przykłady praktyk

Prawa człowieka a pracownicy w naszym łańcuchu dostaw

Wpływamy czy nie wpływamy na to, jak traktowani są pracownicy innych firm niż nasza?



I GENERACJA: PRAWA I WOLNOŚCI OBYWATELSKIE I POLITYCZNE

Prawo do wolności

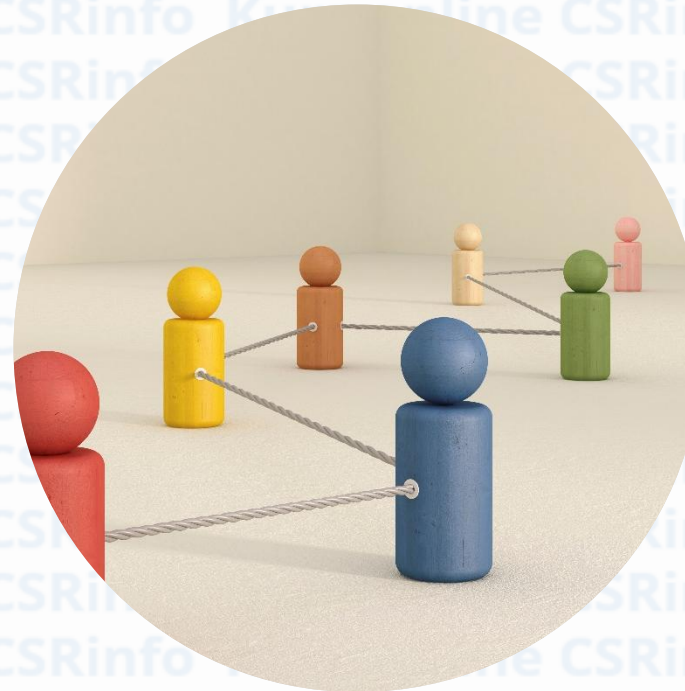
Wolność słowa

Wolność myśli, sumienia i przekonań

Prawo do prywatności

Prawo do zrzeszania się

Prawo do sprawiedliwego procesu sądowego



II GENERACJA: PRAWA GOSPODARCZE, SPOŁECZNE I KULTURALNE

Prawo do pracy

Prawo do sprawiedliwych warunków pracy

Prawo do godnego poziomu życia

Wolność od głodu

Prawo do strajku

Prawa do zabezpieczenia społecznego

Prawa rodziny



III GENERACJA: PRAWA SOLIDARNOŚCIOWE

Prawo do rozwoju

Prawo do pokoju

Prawo do czystego środowiska

Prawo do pomocy humanitarnej

Prawo do wspólnego dziedzictwa ludzkości

Źródło: <https://www.unic.un.org.pl/prawa-czlowieka/trzecia-generacja-praw-czlowieka/3205>

Przykład – polityki

<https://www.arla.com/493f52/globalassets/arla-global/company---overview/investor/annual-reports/2024/arla-annual-report-2024-uk2.pdf>



S2	Workers in the value chain	Working conditions	Potential risk of inadequate working conditions	PNI	Farm and other suppliers	Brand value if consumers turn away from brand due to negative stories
		Health and safety	Healthy and safe working environment	PNI	Farm and other suppliers	
		Equal treatment and opportunities for all	Risk of violence or harassment	PNI	Farm and other suppliers	
		Other work-related rights	Human rights, specific operations and geographical areas at risk of child and forced labour	PNI	Farm and other suppliers	

SALIENT HUMAN RIGHTS

SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUES ARE IDENTIFIED THROUGH DUE DILIGENCE PROCESSES, RISK ASSESSMENTS AND ONGOING STAKEHOLDER DIALOGUES.

The most critical salient human rights identified in our value chain, including our suppliers and business partners, are working conditions, living standards, modern slavery, health and access to grievance mechanisms.

Right to fair and good working conditions

Safe and healthy working conditions
We remain focused on enhancing the maturity level of health and

Living wage

Aligned with international frameworks, we understand and appreciate that paying living wages is one of the most important ways of helping people to get out of poverty, realising human rights and achieving our sustainable development goals. We participate in the AIM Living Wage and Income Working Group to gain insights and share knowledge.

Throughout 2024, we continued

HUMAN RIGHTS GOVERNANCE

Arla is committed to respecting human rights across our entire value chain. We adhere to the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP) and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Our work is guided by our Code of Conduct 'Our Responsibility' and our Human Rights Policy, in which we elaborate on our commitment and expectations of stakeholders. Arla's human rights work is governed by our EMT and managed in various business functions. We engage with stakeholders, including experts, unions, right-holders and NGOs, on our human rights management.

Policy governance

When a supplier signs the Code of Conduct for Suppliers and Business Partners, it allows Arla to audit them on sustainability matters as part of our human rights due diligence assessments. Our

Przykład – kodeksy dla dostawców

Oczekiwania określone z obowiązującej w firmie regulacji i ich egzekwowanie



Warunek konieczny do podjęcia współpracy?

Przykład – audyty społeczne u dostawców

<https://odpowiedzialna.biedronka.pl/>



84

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU SIECI BIEDRONKA 2024

PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI (N-M)

Współpraca z dostawcami

ESRS 2 S2-2; ESRS 2 S2-3; ESRS 2 S2-4

W relacjach z dostawcami stawiamy na dialog i budowanie świadomości w zakresie odpowiedzialnych praktyk społecznych. Szczególną uwagę poświęcamy tym ogniwom łańcucha wartości, które mogą być bardziej narażone na ryzyka społeczne. Korzystamy przy tym z matrycy ryzyk społecznych, na podstawie której dokonujemy wyboru dostawców. Nasze działania obejmują m.in. audyty społeczne, szkolenia oraz promowanie certyfikacji potwierdzających zgodność z międzynarodowo uznanymi standardami w zakresie praw człowieka i pracy.

AUDYTY SPOŁECZNE DOSTAWCÓW I WSPIERANIE ODPOWIEDZIALNYCH PRAKTYK W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

W 2024 roku kontynuowaliśmy program audytów społecznych obejmujący dostawców produktów świeżych i marek własnych.

Audyty są przeprowadzane przez niezależną jednostkę i obejmują przegląd dokumentacji, inspekcje na miejscu oraz poufne rozmowy z pracownikami, zgodnie z zasadą zakazu działań odwetowych. Ocenie podlegają m.in. warunki zatrudnienia, przestrzeganie zakazu pracy przymusowej i pracy dzieci, równość wynagrodzeń, dostęp do środków ochrony osobistej oraz standardy higieniczne.



Przykłady praktyk – BHP

<https://odpowiedzialna.biedronka.pl/>



Audytowani dostawcy otrzymują również wsparcie w postaci sesji szkoleniowej obejmującej takie zagadnienia, jak prawa człowieka i prawa pracownicze, międzynarodowe mechanizmy regulacyjne oraz dostępne mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości. Działania te pomagają nam budować odpowiedzialny łańcuch dostaw i wspierać naszych partnerów w zapewnianiu godnych i bezpiecznych miejsc pracy.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA W ZAKŁADACH DOSTAWCÓW

Oprócz audytów społecznych oceniamy również aspekty związane z jakością i bezpieczeństwem produktów, które obejmują elementy dotyczące warunków pracy u naszych dostawców – takie jak higiena stanowisk pracy, stosowanie odpowiedniej odzieży ochronnej, dostępność środków czystości, zasady higieny osobistej oraz procedury szkoleniowe.

Zgodnie z *Polityką Zrównoważonego Pozyskiwania Surowców* oraz Kodeksem Postępowania Grupy Jerónimo Martins, w przypadku potwierdzenia naruszeń praw człowieka, praw dziecka lub praw pracowniczych zastrzegamy sobie prawo do natychmiastowego zakończenia współpracy.

Przykłady praktyk – różnorodność w łańcuchu dostaw

<https://kimjestesmy.lidl.pl/zrownowazony-rozwoj/raport-zrownowazonego-rozwoju>

Dobra praktyka

W szczególny sposób dbamy o równość płci w naszym łańcuchu dostaw. Kwestię tę reguluje polityka **Promowanie równości płci w naszych łańcuchach dostaw***. Zgodnie z jej zapisami zobowiązujemy podmioty współpracujące z nami do egzekwowania równouprawnienia w ramach ich działań biznesowych. Dotyczy to również ich dostawców. Nasi partnerzy biznesowi zobowiązują się tym samym do unikania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć – zarówno podczas wyboru pracowników, jak i w zakresie ich rozwoju zawodowego.



Sprawiedliwe wynagrodzenie



Lidl jest zaangażowany w realizowanie projektów zapewniających godziwą płacę oraz sprawiedliwy podział wartości – zarówno w swojej działalności, jak i łańcuchach dostaw. **Poprzez udział w programach takich jak Way To Go, Living Wage Banana, ACT, CmiA dążymy do jeszcze większego zmniejszenia dysproporcji płacowych w międzynarodowym łańcuchu wartości.**

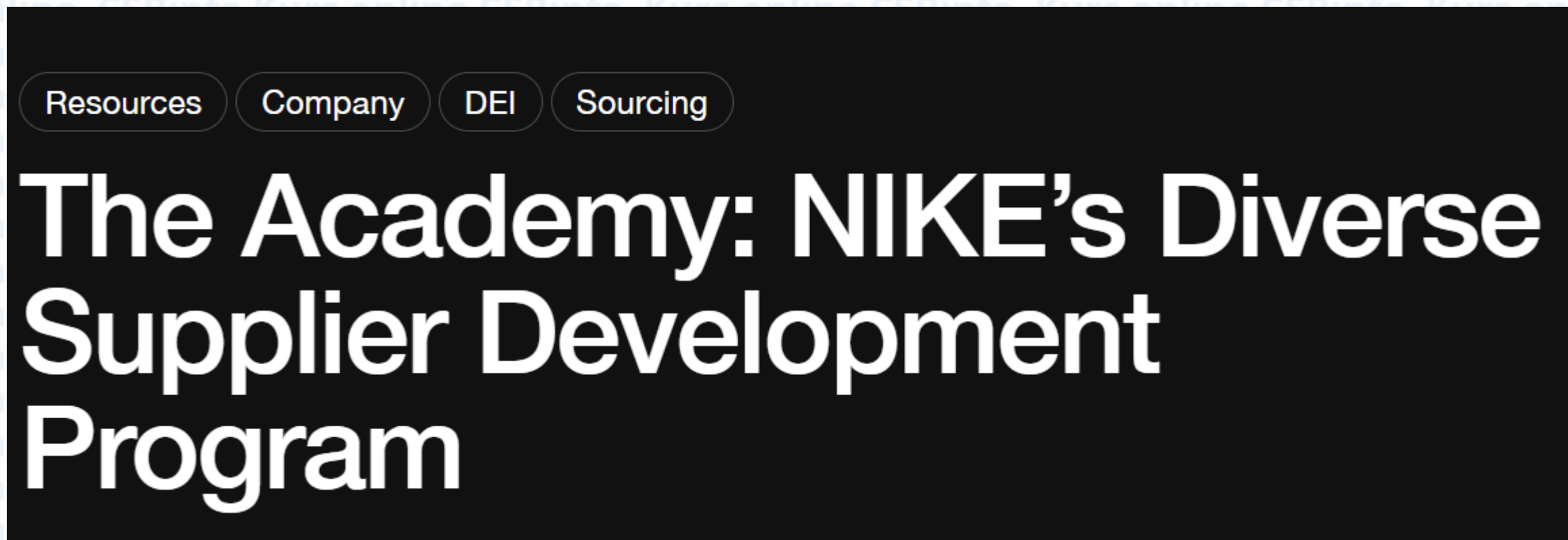
W Lidl Polska wszystkie zatrudnione osoby otrzymują jednakowe wynagrodzenia na tych samych

System wynagradzania w Lidl Polska opiera się na strategii zarządzania zasobami ludzkimi oraz uwzględnia obowiązujące wymagania prawne, zapewniając atrakcyjne i uczciwe warunki rynkowe bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, ideologię, religię czy sprawność psychiczną i fizyczną. Struktura wynagrodzeń oparta jest na obiektywnych kryteriach, takich jak doświadczenie zawodowe, wiedza specjalistyczna, umiejętności i zakres odpowiedzialności. Pracownicy

[GM 3-3] [GM 2-20]

Przykłady praktyk – szkolenia dla dostawców

https://about.nike.com/en/resources/the-academy-nike-s-diverse-supplier-development-program?utm_source=chatgpt.com



W ramach programu dostawcy mają dostęp do różnorodnych szkoleń rozwojowych. Uczestnicy programu posiadają rozbudowaną sieć kontaktów i zasoby, które pomogą im w osiągnięciu trwałego sukcesu.

Budujemy sieć wykwalifikowanych, zróżnicowanych dostawców, co zwiększy innowacyjność i wprowadzanie nowych produktów, usług i rozwiązań.

Przykłady praktyk – szkolenia dla pracowników dostawców

https://about.nike.com/en/resources/the-academy-nike-s-diverse-supplier-development-program?utm_source=chatgpt.com

UNIQLO Sustainability / THE POWER OF CLOTHING



Training programs

- Soft skills training: 11 days (40 to 60 participants per factory)
Training for female workers of factories during which they gain the leadership skills and confidence needed for supervisory and other management roles.
- Technical skills training: 15 days (about 50% of soft skills training participants, or 20 to 30 per factory, have participated.)
Training on the skills required to handle production line management.
- Management Awareness Training: One day (20 to 30 employees per factory)
Training for management in the HR department, Industrial Engineering department, and other related departments to promote an understanding of the environment needed to enable and support women to progress in their careers.

2025 Targets

In the future, we would like to further expand the scope of our efforts to support women in Bangladesh. In addition to deploying training to more factories, we will also address issues that women workers face in their daily lives, such as balancing childcare and work and maintaining good health.

To promote the initiative, we have set the following three targets to be achieved by the end of 2025 at partner factories in Bangladesh:

1. 1500 workers are trained to become supervisors

Zapraszamy do kontaktu

 facebook.com/CSRinfo

 youtube.com/CSRinfo

 linkedin.com/CSRinfo

 www.csrinfo.org

 www.rejestraportow.pl

 www.esgwspolce.csrinfo.org

CSRinfo jest pionierem usług edukacyjnych i doradczych w Polsce zakresie ESG i CSR. Działamy od 2007 roku. Pomagamy dużym i notowanym spółkom osiągnąć standardy ESG i zrównoważonego rozwoju a wraz z nimi sukces biznesowy.