Społeczne czynniki ESG będą coraz ważniejsze w działaniach zarządów

Zarządy firm mają kluczową rolę w promowaniu zrównoważonego rozwoju społecznego, poprzez włączanie działań na rzecz równości, ochrony praw człowieka, zdrowia publicznego oraz partycypacji obywatelskiej do swojej strategii biznesowej. Przemyślane działania nie tylko wzmacniają pozycję firm na rynku, ale również przyczyniają się do długofalowego wzrostu i stabilności społecznej.

I. Rola czynnika społecznego

Zrównoważony rozwój opiera się na trzech głównych filarach: gospodarczym, środowiskowym i społecznym. Elementy społeczne zrównoważonego rozwoju mają na celu zapewnienie, że rozwój gospodarczy i ochrona środowiska idą w parze z dbałością o dobrostan ludzi oraz równość społeczną. Wbrew temu co mogłoby się wydawać, dbałość o elementy społeczne jest obowiązkiem nie tylko państwa i organów publicznych, ale także zarządów firm. Podejmowane w tym zakresie przez przedsiębiorstwa działania stają się coraz ważniejszym elementem obserwowanej przez inwestorów strategii firm w zakresie ESG. Warto zatem się przyjrzeć, jakie elementy składają się na element społeczny strategii ESG.

II. Równość społeczna

Równość społeczna w firmach to klucz do budowania silnych i zróżnicowanych zespołów, które mogą lepiej odpowiadać na wyzwania rynku. Zarządy powinny dążyć do eliminowania barier na rynku pracy, takich jak dyskryminacja płciowa, wiekowa czy rasowa, poprzez wprowadzanie transparentnych polityk zatrudnienia i awansu. Ważne jest, aby polityki równościowe były długofalowe, a nie ograniczały się do krótkoterminowych inicjatyw. Równość w organizacji nie tylko wspiera wizerunek firmy jako odpowiedzialnego pracodawcy, ale także przyczynia się do wyższej wydajności i zaangażowania pracowników.

III. Włączenie społeczne

Włączenie społeczne w przedsiębiorstwach oznacza aktywne tworzenie środowiska pracy, w którym każda osoba, niezależnie od swojego pochodzenia, wieku czy zdolności fizycznych, czuje się mile widziana i doceniana. Zarządy firm powinny inwestować w dostosowanie miejsc pracy oraz rozwój programów szkoleniowych dla grup narażonych na wykluczenie. Sprzyja to kreatywności i innowacyjności, ponieważ różnorodność perspektyw prowadzi do lepszego rozwiązywania problemów. Ponadto, organizacje promujące włączenie społeczne zyskują reputację jako liderzy odpowiedzialnego biznesu, co pozytywnie wpływa na ich relacje z interesariuszami.

IV. Sprawiedliwość międzypokoleniowa

Sprawiedliwość międzypokoleniowa dla firm oznacza prowadzenie działalności z myślą o długoterminowym wpływie na społeczeństwo i środowisko, zamiast skupiania się wyłącznie na krótkoterminowych zyskach. Zarządy powinny uwzględniać odpowiedzialne zarządzanie zasobami, takimi jak energia i surowce, aby zapewnić zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa bez nadmiernego eksploatowania dostępnych zasobów. Inwestycje w technologie oszczędzające energię oraz redukcję emisji mogą nie tylko chronić środowisko, ale także przynieść firmom oszczędności i nowe możliwości rozwoju. W ten sposób organizacje przyczyniają się do stabilności gospodarczej i społecznej przyszłych pokoleń.

V. Ochrona praw człowieka

Firmy, które dbają o ochronę praw człowieka, zapewniają pracownikom godne warunki pracy, transparentne procesy zatrudnienia oraz poszanowanie dla różnorodności. Zarządy powinny wdrażać polityki, które zapobiegają wyzyskowi, dyskryminacji oraz wszelkim formom przemocy w miejscu pracy. Ochrona praw człowieka zwiększa lojalność i zaangażowanie pracowników, co przekłada się na ich wydajność i długoterminowy rozwój organizacji. Dodatkowo, przestrzeganie międzynarodowych standardów praw człowieka może przyczynić się do wzrostu zaufania ze strony klientów i partnerów biznesowych.

VI. Zdrowie publiczne i jakość życia

Zdrowie i dobrostan pracowników są kluczowe dla długotrwałego sukcesu firmy. Zarządy powinny inwestować w programy zdrowotne, które promują prewencję chorób, zdrowy styl życia oraz zapewniają dostęp do opieki zdrowotnej dla pracowników i ich rodzin. Inicjatywy takie jak elastyczny czas pracy, programy wsparcia psychologicznego oraz dbałość o ergonomię stanowisk pracy mogą znacząco poprawić jakość życia personelu. Dbałość o zdrowie pracowników to nie tylko odpowiedzialność moralna, ale także ekonomiczna, ponieważ zdrowa kadra jest bardziej produktywna i lojalna.

VII. Edukacja i rozwój umiejętności

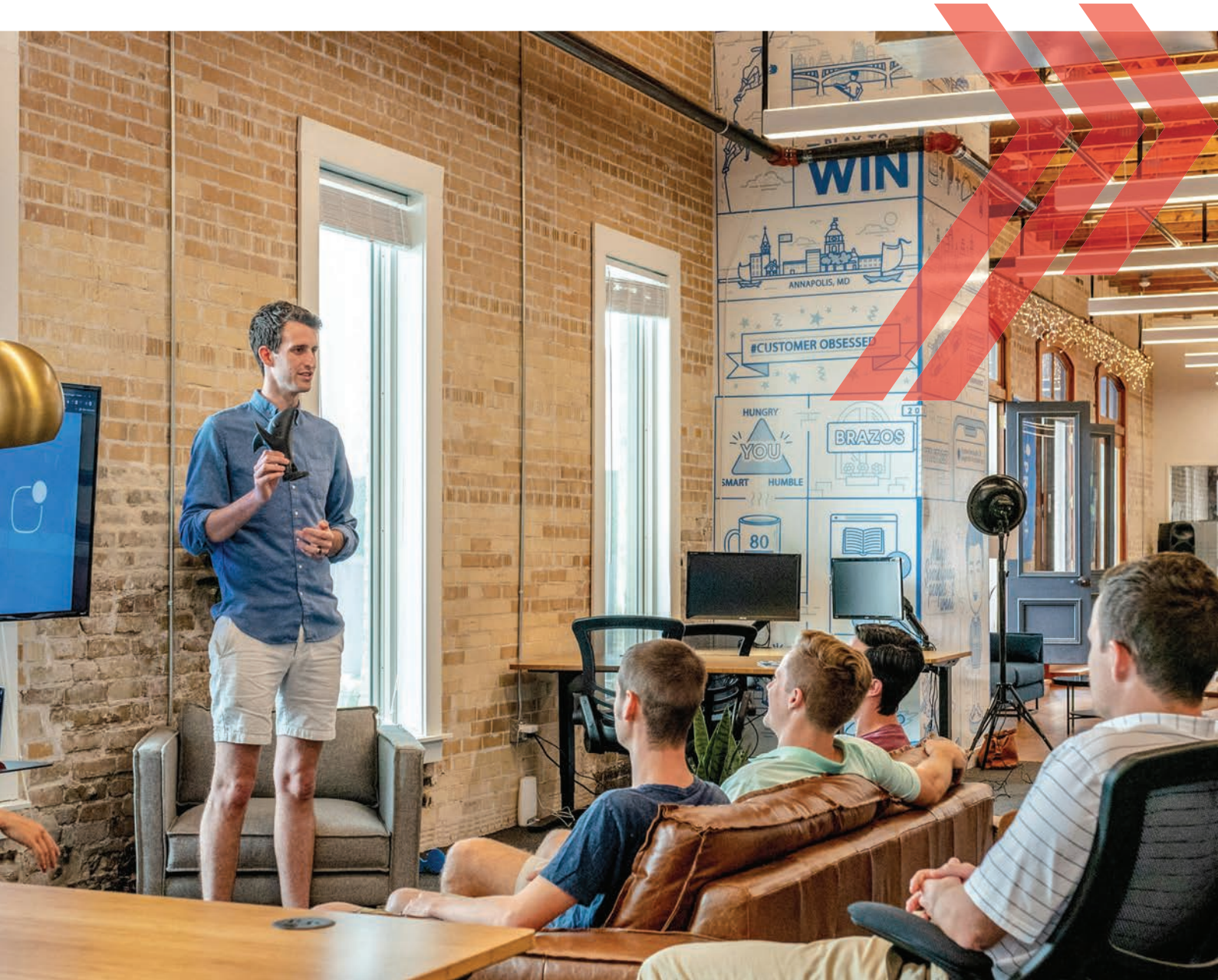
Inwestowanie w edukację i rozwój umiejętności pracowników jest nieodzownym elementem strategii zarządzania talentami w każdej nowoczesnej firmie. Zarządy powinny dbać o to, aby pracownicy mieli dostęp do programów rozwoju zawodowego, które pomogą im nadążyć za zmianami technologicznymi, takimi jak automatyzacja i cyfryzacja. Wzmacnianie umiejętności miękkich, takich jak komunikacja, praca zespołowa czy zarządzanie projektami, jest kluczowe dla budowania zrównoważonej i elastycznej organizacji. W efekcie, firmy, które inwestują w rozwój pracowników, stają się bardziej konkurencyjne i odporne na zmiany rynkowe.

VIII. Społeczna odpowiedzialność biznesu

Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) to podejście, które łączy korzyści ekonomiczne z działaniami prospołecznymi i proekologicznymi. Zarządy firm powinny włączyć zasady CSR do swoich strategii, aby nie tylko maksymalizować zyski, ale także przyczyniać się do rozwoju lokalnych społeczności, ochrony środowiska oraz poprawy warunków pracy. Firmy zaangażowane w CSR często zyskują lojalność klientów oraz inwestorów, którzy coraz częściej poszukują partnerów o odpowiedzialnym podejściu do biznesu. Odpowiedzialne działania biznesowe mogą również przyciągać talenty, które szukają pracy w organizacjach, które dbają o społeczne i etyczne aspekty swojej działalności.

IX. Budowanie kapitału społecznego

Firmy mogą aktywnie budować kapitał społeczny poprzez wspieranie lokalnych inicjatyw, promowanie wolontariatu wśród pracowników oraz angażowanie się w dialog społeczny. Kapitał społeczny to relacje zaufania i współpracy, które wzmacniają integrację i solidarność w organizacji oraz w otaczających ją społecznościach. Zarządy, które angażują się w budowanie silnych relacji z lokalnymi społecznościami, zyskują przewagę konkurencyjną poprzez budowanie pozytywnego wizerunku oraz wzmacnianie lojalności konsumentów. Kapitał społeczny pomaga także firmom w lepszym reagowaniu na kryzysy oraz adaptacji do zmian, co zwiększa ich stabilność i elastyczność w dłuższym okresie.



KRZYSZTOF MAKSYMIK
biegły rewident,
Audit Partner
w Dziale Rewizji
Finansowej BDO
tel.: +48 22 543 16 00
Krzysztof.Maksymik@bdo.pl

Ewa Matyszewska
Dyrektor ds. Komunikacji
i Zrównoważonego Rozwoju
tel.: +48 22 543 16 00
Ewa. Matyszewska@bdo.pl

X. Zrównoważona urbanistyka i planowanie przestrzenne

Firmy działające w miastach mają wpływ na ich rozwój przestrzenny i środowiskowy, dlatego zarządy powinny angażować się w tworzenie zrównoważonych przestrzeni pracy i życia. Zrównoważona urbanistyka może obejmować budowę energooszczędnych biur, tworzenie przestrzeni wspólnych sprzyjających integracji pracowników oraz wsparcie rozwoju transportu publicznego, co redukuje emisję zanieczyszczeń. Firmy mogą także przyczyniać się do zrównoważonego rozwoju miast, wspierając projekty związane z zieloną infrastrukturą, jak parki czy ogrody miejskie. Długofalowo, zrównoważone podejście do urbanistyki sprzyja lepszemu zdrowiu publicznemu i podnosi jakość życia w miastach, co korzystnie wpływa na wydajność i samopoczucie pracowników.

XI. Kultura i dziedzictwo

Firmy mogą wspierać kulturę i dziedzictwo poprzez sponsorowanie wydarzeń kulturalnych, wspieranie lokalnych artystów oraz zachowanie i promowanie dziedzictwa materialnego i niematerialnego w swoich działaniach. Zarządy powinny dostrzegać, że inwestycje w kulturę nie tylko wzmacniają więzi społeczne, ale także przyczyniają się do rozwoju gospodarczego poprzez przyciąganie turystów i tworzenie nowych miejsc pracy. Działania na rzecz ochrony dziedzictwa kulturowego mogą także budować reputację firmy jako odpowiedzialnego lidera w społeczności. W ten sposób przedsiębiorstwa nie tylko zyskują uznanie, ale także wzmacniają swoją pozycję jako partnerów wspierających rozwój lokalnych społeczności.

XII. Partycypacja obywatelska

Zarządy mogą wspierać partycypację obywatelską, tworząc platformy dialogu z pracownikami, klientami i lokalnymi społecznościami, które pozwalają na współdecydowanie o ważnych aspektach działalności firmy. Inwestowanie w mechanizmy partycypacyjne, takie jak konsultacje społeczne czy programy angażujące pracowników w podejmowanie decyzji, pomaga budować bardziej demokratyczne i transparentne organizacje. Firmy, które promują partycypację, zyskują na większym zaangażowaniu i lojalności interesariuszy, co przekłada się na lepsze wyniki biznesowe. Dodatkowo, otwartość na głos interesariuszy pozwala na bardziej zrównoważony rozwój, który uwzględnia potrzeby zarówno przedsiębiorstwa, jak i otaczającej je społeczności.

Niniejszy materiał nie stanowi wyczerpującej informacji podatkowej, ani nie stanowi opinii podatkowej. Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji prosimy o zasięgnięcie szczegółowej porady podatkowej.

BDO to międzynarodowa sieć niezależnych firm audytorsko – doradczych, których współpraca koordynowana jest z centralnego biura w Brukseli. Początki BDO sięgają 1963 roku. W Polsce BDO działa od 1991 roku. Mamy 5 biur, w: Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach.

BDO od lat doceniane jest w prestiżowych Rankingach dotyczących działalności m.in. Działów: Audytu oraz Doradztwa Podatkowego.

Ostatnie wyróżnienia dla firmy dotyczą Rankingów:

Firm i Doradców Podatkowych Dziennika Gazety Prawnej za 2022 rok:
- **I miejsce** Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego w kategorii firm średnich

Rzeczpospolitej i Parkietu za 2022 rok:
- **Najbardziej Aktywna Firma na Giełdzie** (IV miejsce)
- **Najlepsza Firma Audytorska** (V miejsce)
- **Najlepsza Firma badająca spółki giełdowe** (VI miejsce)

BDO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, ul. Postępu 12, 02–676 Warszawa;
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01, e–mail: office@bdo.pl