

STRATEGIA
SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU
ZP HERMAN
EWELINA GOTOWICKA

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	3
2. KIM JESTEŚMY?.....	5
2.1. O firmie	5
2.2. Nasza Misja.....	7
2.3. Nasze wartości.....	8
2.4. Oficer Etyki	10
3. NASZA STRATEGIA DZIAŁANIA.....	10
3.1. Analiza SWOT	13
4. NASI INTERESARIUSZE.....	15
5. STRATEGIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU	18
5.1. Cele SOB CDBWMS w 2015 r.....	19
5.2. Działania SOB CDBWMS w 2015 r.	20
5.3. Plan komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej	41

1. WSTĘP

ZP Herman to firma rodzinna, w której ogromną rolę odgrywają wszelkiego rodzaju relacje, zarówno te wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Jako firma rodzinna przykładamy szczególną wagę to budowania kultury organizacyjnej opartej na szacunku i zrozumieniu. Chcemy, by zarówno nasi pracownicy, jak i klienci i kontrahenci mieli poczucie, że praca dla nas i współpraca z nami nie jest obciążona żadnym ryzykiem i zawsze mogą na nas liczyć. Wiemy, że musimy być otwarci na wszystkie informacje napływające od naszych interesariuszy i z otoczenia, oraz że nasza praca musi być stale doskonała. Wiemy, jak wielka odpowiedzialność spoczywa na nas, jako producencie wyrobów spożywczych. Wiemy, że wysoka jakość wyrobów to nasz nadrzędny obowiązek, gdyż przekłada się ona na zdrowie naszych klientów.

Wkroczenie na ścieżkę Społecznej Odpowiedzialności Biznesu i stworzenie w tym obszarze strategii oraz systemu raportowania jest dla nas kolejnym wyzwaniem. Wiemy, że od początku swojej działalności kierujemy się szeroko rozumianą odpowiedzialnością społeczną i zawsze uwzględniamy potrzeby naszych interesariuszy starając się na bieżąco na nie reagować. W roku 2016r. chcemy udoskonalać swoje działania w sferze relacji pracowniczych, stwarzając jeszcze większe możliwości współuczestnictwa i motywacji dla naszych pracowników, relacji społecznych angażując się w akcje społeczne na rzecz różnych społeczności, ale też kładąc duży nacisk na upowszechnianie idei odpowiedzialnego biznesu i budowanie etycznych relacji z naszymi klientami i kontrahentami.

Mamy pewność, że nasze działania będą nadal sprzyjać rozwojowi i wzmocnieniu naszej firmy. Wiemy, że nadal będziemy potrafili zapewnić najwyższe standardy pracy i najwyższą jakość naszych wyrobów. Sprzyjać będą temu systemy, które w 2016 r. chcemy opracować i wdrożyć skierowane bezpośrednio do naszych najważniejszych interesariuszy – naszych pracowników. Mamy świadomość tego, że żadna firma nie może funkcjonować bez pracowników, a to w jaki sposób wykonują oni swoją pracę wpływa bezpośrednio na jakość oferowanych usług czy

produktów. W naszym przypadku etyczne relacje z pracownikami oraz wdrożenie systemów zapewniających etyczne podwaliny dla tych relacji są najważniejszym elementem budowy odpowiedzialnej społecznie kultury organizacyjnej.

Stałym elementem naszych działań są od zawsze działania ograniczające nasz wpływ na środowisko naturalne, one także staną jest częścią strategii w 2016 r. Aspekt ten, jest szczególnie ważny z punktu widzenia założonych celów strategicznych tj. ochrony środowiska naturalnego i dbania o zasoby, oraz faktu, że działając w obszarze obróbki żywności musimy zachować najwyższe standardy w tym zakresie.

Wierzymy, że kompleksowe podejście do naszej działalności, uwzględnianie aspektów społecznych i środowiskowych oraz budowanie trwałych i pozytywnych relacji ze wszystkimi naszymi interesariuszami, przyniesie nam wszystkim wymierne korzyści i moralne zadowolenie.

Przyjmując powyższe działania zdajemy sobie sprawę, że przed nami jest jeszcze długa droga do pokonania i wiele pracy. Jesteśmy świadomi, że przynależność do nielicznego jeszcze w Polsce grona firm, którym jest bliska koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu i które podejmują starania, aby godzić efektywność ekonomiczną z zasadami sprawiedliwości społecznej, wymaga szczególnego zaangażowania i ciągłego samodoskonalenia.

Nasza odpowiedzialność społeczna

Zgodnie z ideą społecznej odpowiedzialności biznesu zakładamy, że w ZP HERMAN wynika ona z przyjętej długofalowej strategii naszej firmy oraz opiera się na zasadach przejrzystości i powszechnego dialogu społecznego w celu poszukiwania najlepszych rozwiązań w zakresie:

- relacji z pracownikami,
- relacji z kontrahentami,
- relacji odnośnie środowiska naturalnego,
- relacji ze społecznością lokalną.

2. KIM JESTEŚMY?

2.1. O FIRMIE

Zakład Produkcyjny „Herman” Ewelina Gotowicka rozpoczął swoją działalność w 2006r. w Szepietowie (woj. podlaskie) pod nazwą PHU „Ewela” w formie działalności gospodarczej osoby fizycznej. Na początku naszej działalności zajmowaliśmy się sprzedażą świeżego pieczywa oraz artykułów spożywczych z samochodów wyspecjalizowanych. Obszar działania był związany z działalnością firmy rodzinnej „Waldemar Herman Piekarnictwo Sprzedaż Artykuły Spożywcze” - cenionej piekarni zajmującej się piekarnictwem i zapewniającej niezwykle szeroką paletę dobrych wypieków najlepszej jakości.

W 2010 r. zmieniliśmy specyfikę działania i rozpoczęliśmy produkcję wyrobów garmażeryjnych gotowych do spożycia. Nasze wyroby produkowane są w sposób tradycyjny na podstawie lokalnych, ogólnie dostępnych receptur. W procesie produkcji, zawsze wykorzystujemy produkty świeże i dobrej jakości, pochodzące od lokalnych dostawców. Chcemy w ten sposób wspierać lokalną przedsiębiorczość i nasz lokalny rynek pracy. W procesie produkcyjnym używamy dodatki tj. przyprawy naturalne bez konserwantów, glutaminianu sodu czy wypełniaczy. Dbamy o to aby każdy nasz produkt dostosowany był do indywidualnych potrzeb smakowych naszych klientów. Posiadamy rozbudowany i nowoczesny park maszyn, jednak większą część produkcji wykonujemy ręcznie, dbając o każdy szczegół. W stałej ofercie naszej firmy jest aktualnie ok. 20 produktów: kartacze, babka ziemniaczana, galaretki z kurczaka, gołąbki, krostki (z kapustą, z mięsem, pieczarkami), kotlety jajeczne, krupniki, naleśniki z serem, pierogi (z mięsem, ruskie, z kapusta i grzybami, serem, szpinakiem), placki ziemniaczane, rolada z kurczaka, serniki.

W swojej codziennej działalności dbamy o to by być społecznie odpowiedzialnym zarówno w relacji wewnętrznych firmy, jak i w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi. Wiemy, że od pracy naszych pracowników zależy jakość naszych wyrobów, dlatego dbamy o to by byli oni zadowoleni i bezpieczni w swojej pracy. Podtrzymujemy dobre relacje i dbamy o to by nasi

pracownicy ciągle się rozwijali, dostarczając tym samym coraz to nowych pomysłów na wyroby, które mogą trafić na stały naszych klientów. Jesteśmy otwarci na każdego klienta i z radością realizujemy każde, nawet nietypowe zamówienia.

2.2. NASZA MISJA

Naszą misją jest produkcja smacznych i najwyższych jakościowo wyrobów garmażeryjnych, tworzonych przez zadowolony i doświadczony zespół pracowników, ze szczególną dbałością o wysoką jakość na każdym etapie produkcji tj. od wyboru i zakupu produktów po zapakowanie wyrobów.

Swoją misję ZP Herman realizuje poprzez wsparcie wewnętrzne pracowników oraz zewnętrzne bieżące kontakty z klientami i kontrahentami.

2.3. NASZE WARTOŚCI

WARTOŚCI ZP HERMAN

Wartością najważniejszą dla ZP Herman jest zaspokajanie potrzeb naszych klientów w zakresie dostarczania najwyższej jakości wyrobów, które dzięki szczególnemu staraniu jakie dokładają w ich produkcję nasi pracownicy są tak smaczne, że kochają je zarówno starsi, jak i najmłodszy klienci.

Naszą firmę tworzą ludzie

Wartością nadrzędną są nasi pracownicy. To oni tworzą naszą firmę, i to od ich pracy zależy jakość naszych wyrobów. Dlatego dbamy o naszych pracowników oraz o ich zadowolenie i pobudzanie wewnętrznej motywacji. **Jesteśmy profesjonalistami.** Dbamy o ciągłe doskonalenie się. **Rozwijamy się.** Stale poszerzamy gamę naszych wyrobów. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem. **Dbamy o prawidłową komunikację.** Zarówno w zespole, jak i z naszymi interesariuszami zewnętrznymi. **Jesteśmy lojalni i oddani.** Dbamy o dobre naszej firmy i naszych klientów i kontrahentów.

Jakość i bezpieczeństwo

Dbamy o najwyższą jakość. Dbamy o to by wszystkie nasze wyroby spełniały najwyższe standardy i oczekiwania. Dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo naszych klientów oferując im produkty najwyższej jakości, zawierające składniki pochodzące od rzetelnych i sprawdzonych dostawców. **Dbamy o nowoczesny park maszyn.** Nowoczesna technologia produkcji w naszym zakładzie jest stale monitorowana i rozwijana, co przyczynia się do ciągłego podnoszenia warunków pracy i jakości oferowanych wyrobów.

Etyka przede wszystkim

Utrzymujemy postawę etyczną. We wszystkich naszych działaniach przestrzegamy podstawowych wartości etycznych i uznajemy zobowiązania wobec wszystkich zainteresowanych działalnością firmy. **Jesteśmy uczciwi**, zawsze i w stosunku do każdego. Jesteśmy prawdomówni. **Przejawiamy szacunek.** Zawsze odnosimy się z szacunkiem do innych. **Szanujemy prawo.** Nasze działania są realizowane przy pełnym poszanowaniu prawa, ustanowionego przez demokratycznie powołane władze lokalne, regionalne i ogólnokrajowe. **Nie dyskryminujemy.** Wszystkie decyzje podejmowane są bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną.

Nasi interesariusze

Szanujemy lokalnych dostawców. Wiemy, że od jakości ich produktów zależy jakość naszych wyrobów. Szanujemy ich pracę i wkład w zachowanie najwyższej jakości. **Jesteśmy punktualni.** Szanujemy czas innych. Punktualnie wywiązujemy się z powierzonych obowiązków. **Jesteśmy elastyczni**, co przejawia się w chęci pomocy i lojalności. W miarę swoich możliwości staramy się dopasować do potrzeb naszych interesariuszy, szczególnie klientów i kontrahentów. **Niesiemy pomoc** wszystkim, którzy jej potrzebują. **Funkcjonujemy w zgodzie ze środowiskiem naturalnym.** Działamy zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska naturalnego, minimalizujemy swoje negatywne oddziaływanie na środowisko.

2.4. OFICER ETYKI

W celu prawidłowej realizacji zadań oraz zapewnienia przestrzegania ustalonego systemu wartości i kodeksu etyki stworzyliśmy funkcję oficera etyki, którego zadaniem jest stać na straży przyjętych norm i wartości etycznych.

Zadania oficera etyki:

- identyfikowanie naruszeń wdrożonego systemu wartości biznesowych i etycznych;
- identyfikowanie naruszeń przyjętych norm społecznych i etycznych;
- dołożenie wszelkich starań, aby jak najszerszej upowszechnić system wartości biznesowych i etycznych i nie dopuszczać do sytuacji ich naruszeń;
- prowadzenie rozmów z osobami naruszającymi przyjęty system wartości biznesowych i etycznych;
- raportowanie prezesowi stopień naruszeń i wynikające z nich konsekwencje;
- przekazywanie rekomendacji co do zachowań w sytuacji naruszeń systemu wartości biznesowych i etycznych.

Sposób zgłaszania naruszeń systemu wartości biznesowych i etycznych

Wszyscy pracownicy zobligowani są do natychmiastowego zgłaszania naruszeń systemu wartości biznesowych i etycznych. Każde zgłoszenie naruszeń musi być podpisane, zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane. Zgłoszenie naruszeń może być przeprowadzone poprzez:

- bezpośrednio do oficera etyki;
- drogą e-mailową;
- poprzez „skrzynkę” znajdującą się w pokoju socjalnym;

Sposób postępowania oficera etyki:

1. Rozpoznawanie sytuacji w naruszeń systemu wartości poprzez ustalenie w jakich okoliczność doszło do naruszenia oraz przez kogo;
2. Przeprowadzenie rozmów zarówno z osobą zgłaszającą naruszenie, jak i z osobą, która dokonała naruszenia;
3. Identyfikacja przyczyny naruszenia systemu wartości biznesowych i etycznych;
4. Przeprowadzenie rozmów uzupełniających, jeżeli są konieczne;
5. Opracowanie raportu oraz rekomendacji i zgłoszenie ich właścicielce celem podjęcia wiążącej decyzji;

3. NASZA STRATEGIA DZIAŁANIA

Celem głównym firmy jest rozszerzenie gamy wyrobów o 2 nowe segmenty i rozwój współpracy z nowymi grupami klientów instytucjonalnych i indywidualnych do końca 2020 r.

Cel ten jest realizowany poprzez następujące cele szczegółowe:

- 1. Rozszerzenie rynku poprzez wprowadzenie nowej gamy produktów – zdrowej żywności i szybkie jedzenie wysokowartościowe do końca 2017 r.*
- 2. Nawiązanie relacji z nowymi klientami m.in. placówki oświatowe (szkoły, przedszkola), restauracje i sale weselne, służby mundurowe, firmy cateringowe, szpitale, sklepy wielko powierzchniowe do końca 2017 r.*
- 3. Zapewnienie zachowania najwyższych norm społecznych i wartości etycznych w codziennej działalności poprzez wprowadzenie do końca 2016 r. systemu wartości etycznych.*
- 4. Zapewnienie wysokiej jakości pracy i produkowanych wyrobów poprzez zachowanie norm organizacji uczącej się, w której pracownicy stale nabywają nowe kompetencje i podnoszą własny zakres wiedzy i umiejętności (średnioroczny udział pracowników w co najmniej 2 szkoleniach wewnętrznych i/lub zewnętrznych).*
- 5. Zapewnienie rozpoznawalności w środowisku lokalnym poprzez organizację co najmniej jednej imprezy otwartej w roku oraz uczestnictwo w wydarzeniach kulturalno-rozrywkowych organizowanych przez gminę, organizacje pozarządowe lub środowiska biznesowe oraz opracowanie co najmniej 5 informacji merytorycznych rocznie (newslettery, artykuły itp.).
Poprawa i wzmocnienie relacji z klientami i kontrahentami.*
- 6. Systematyczna poprawa parku maszyn oraz pozyskanie środków na nowe maszyny i usprawnienia produkcyjne.*
- 7. Wzmocnienie relacji wewnątrz firmy. Włączenie pracowników i kluczowych interesariuszy firmy we współtworzenie kluczowych założeń strategicznych, szczególnie w obszarze CSR.*
- 8. Opracowanie mapy Interesariuszy.*
- 9. Opracowanie strategii SOB.*

3.1. ANALIZA SWOT

SZANSE (w otoczeniu)	ZAGROŻENIA (z otoczenia)
<ul style="list-style-type: none"> • Brak bezpośredniej konkurencji w bezpośrednim otoczeniu; • Dobrze rozpoznawalna marka w środowisku lokalnym; • Wzbogacanie się społeczeństwa; • Coraz większe zapotrzebowanie na gotowe produkty obiadowe; • Rosnące zapotrzebowanie na zdrowe żywienie; • Rozwijający się rynek usług żywieniowych; 	<ul style="list-style-type: none"> • Substytuty słabej jakości o tych samych nazwach lecz niskich jakościowo produktach bazowych; • Ograniczony zasięg działania; • Stosunkowo krótkie terminy spożycia wyrobów; • Duży odsetek „zwrotów” – brak odpowiedzialności konsumpcyjnej klientów i kontrahentów i brak poszanowania wyrobów
SIŁY (firmy)	SŁABOŚCI (firmy)
<ul style="list-style-type: none"> • Wysoka jakość produktów i dbanie o zadowolenie klientów; • Indywidualne podejście, do klienta i zamówień; • Wysokie standardy pracy; • Zgrany i kompetentny zespół; • Niska rotacja pracowników; • Właściwy nadzór właścicielski; 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak systemu ocen; • Brak spisanych procedur dot. przygotowania produktów; • Niedoskonały park maszyn; • Niedoskonały przepływ informacji wewnątrz firmy; • Oparcie całości funkcjonowania na osobie właścicielki i jej męża – brak liderów wewnętrznych; • Brak uregulowań dotyczących zasad zwracania towarów i współpracy z klientami;

Wyróżnikiem firmy jest niewątpliwie dbałość o świeżość i wysoką jakość produktów, nad czym kontrolę sprawuje osobiście właścicielka firmy. Innowacyjną metodą stosowaną w firmie jest wykorzystanie maszyny pakującej która umożliwia przedłużenie terminu przydatności z 4 dni do 21 dni, co również zwiększa możliwości firmy w zakresie obszaru dostarczania wyrobów.

Przewagę konkurencyjną ZP Herman budują takie czynniki jak:

- indywidualne podejście;
- bardzo wysokie standardy produkcji;
- zgrany i kompetentny zespół;
- dobre zarządzanie i uzupełnianie się właścicieli;

- niska rotacja pracowników;
- właściwy nadzór właścicielski
- wysoka jakość produktów i dbanie o zadowolenie klientów

4. NASI INTERESARIUSZE

1. Organy administracji państwowej i lokalnej

Ministerstwo Gospodarki – twórca prawa gospodarczego;

Ministerstwo Finansów – twórca prawa podatkowego;

Urząd Miasta Szepietowo – organ regulujący formę funkcjonowania i prowadzenia biznesu w mieście Szepietowo;

Piekarnia HERMAN – właściciel budynków firmy, wynajmujący;

2. Organy nadzoru

Urzędy kontroli skarbowej – nadzór skarbowy;

Państwowa Inspekcja Sanitarna – nadzór nad jakością zdrowotną żywności, dozwolonych substancji dodatkowych i innych składników żywności, przestrzeganiem warunków sanitarnych w procesie produkcji i w obrocie tymi artykułami, z uwzględnieniem systemu HACCP, oraz materiałami i wyrobami przeznaczonymi do kontaktu z żywnością, a także nadzór nad jakością zdrowotną tych artykułów przywożonych z zagranicy.

Inspekcja Handlowa – kontrola legalności i rzetelności działania przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą w zakresie produkcji żywności, handlu i usług. Kontrola produktów wprowadzanych do obrotu w zakresie zgodności z zasadniczymi wymaganiami określonymi w przepisach, w tym w prawie żywnościowym.

3. Organy kredytujące i wspierające finansowo działalność firmy

PARP – organ współfinansujący projekty w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i SOB;

WUP - organ współfinansujący projekty w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i rozwoju regionu;

PUP - organ współfinansujący nowopowstałe miejsca pracy;

Urząd Marszałkowski – organ współfinansujący projekty w zakresie rozwoju przedsiębiorczości i rozwoju regionu;

4. Społeczeństwo

Społeczeństwo lokalne – bezpośrednie otoczenie firmy; współżyjące w środowisku;

Media – prasa, radio, TV oraz portale internetowe;

Organizacje pozarządowe - których celem działania jest m.in. promocja zdrowej żywności; organizacje realizujące programy na rzecz dzieci i młodzieży;

5. Interesariusze wewnętrzni

Pracownicy – zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenie lub innej formy współpracy;

Praktykanci – osoby skierowane na praktyki studenckie lub odbywające praktyki we własnym zakresie;

Stażyści – delegowani z Urzędu Pracy;

Potencjalni pracownicy – osoby zainteresowane pracą w firmie;

Byli pracownicy – osoby, które współpracowały z firmą;

6. Kontrahenci

Współpracownicy polscy – eksperci, doradcy i osoby oraz organizacje wspierające firmę w zakresie doradztwa i funkcjonowania;

Bezpośredni konkurenci – inne firmy zajmujące się produkcją wyrobów żywnościowych;

Dostawcy produktów żywnościowych - producenci i dostawcy produktów żywnościowych;

Dostawcy materiałów opakowaniowych - producenci i dostawcy tacek, folii itp.;

Producenci/sprzedawcy/serwisanci maszyn produkcyjnych – firmy dostarczające maszyny i je serwisujące oraz świadczące usługi szkoleniowe;

7. Klienci

Sieci sklepów spożywczych – sieci działające na lokalnym rynku;

Sieci sklepów wielkopowierzchniowych – sklepy o zasięgu krajowym;

Restauracje/domy weselne – zamawiające jedzenie przy okazji imprez;

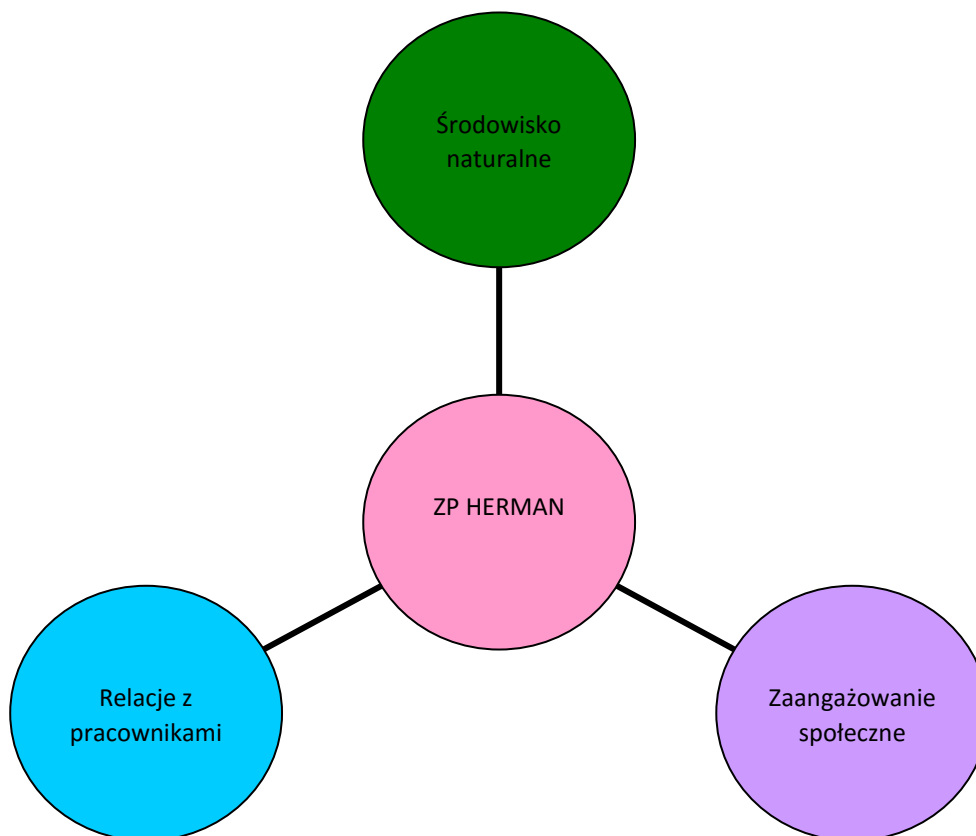
Zbiorowe żywnie – placówki oświatowe, służby mundrowe, szpitale;

Firmy cateringowe – lokalne i krajowe;

5. STRATEGIA SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI BIZNESU

Odpowiedzialność społeczna to element przyjętej strategii naszej firmy. Odpowiedzialne działanie naszej firmy oznacza traktowanie naszych pracowników, klientów, kontrahentów, partnerów, interesów społeczeństwa lokalnego i środowiska naturalnego z zachowaniem szacunku i w zrównoważony sposób. Dzięki takiemu podejściu będziemy odnosić sukcesy przez długi czas.

W naszej strategii skupiamy się na trzech obszarach: środowisku naturalnym, relacjach z personelem oraz zaangażowaniu społecznym.



5.1. CELE SOB CDBWMS W 2015 R.

Cel strategiczny nr 1 w zakresie SOB. Ograniczenie wpływu działalności zakładu na środowisko naturalne poprzez: zminimalizowanie wykorzystania zasobów naturalnych, zminimalizowanie ilości odpadów, w tym szczególnie niebezpiecznych, zwiększenie skali recyklingu, oraz nałożenie szczególnej troski na oszczędność energii elektrycznej i innych wartości mających wpływ na naturę.

Cel strategiczny nr 2 w zakresie SOB: Wzrost lojalności, efektywności i zaangażowania oraz odczuwanej satysfakcji z wykonywanej pracy wśród pracowników.

Cel strategiczny nr 3 w zakresie CSR. Wspieranie i rozwijanie zaangażowania społecznego pracowników firmy oraz zbudowanie polityki odpowiedzialnej komunikacji z otoczeniem.

5.2. DZIAŁANIA SOB CDBWMS W 2015 R.

Cel strategiczny nr 1 w zakresie SOB. Ograniczenie wpływu działalności zakładu na środowisko naturalne poprzez: zminimalizowanie wykorzystania zasobów naturalnych, zminimalizowanie ilości odpadów, w tym szczególnie niebezpiecznych, zwiększenie skali recyklingu, oraz nałożenie szczególnej troski na oszczędność energii elektrycznej i innych wartości mających wpływ na naturę

Działanie 1. Zmniejszenie zużycia sprzętu technicznego, energii i gazu poprzez większą dbałość o park maszyn i kontrolę zużycia, a także poprzez wymianę sprzętu na energooszczędny, zastosowanie rozwiązań pozwalających na jednoczesne wyłączenie wszystkich urządzeń i przeprowadzenie akcji uświadamiającej w zakresie efektywnego wykorzystania sprzętów wśród pracowników.				
<i>Zadanie</i>	<i>Czas realizacji</i>	<i>Mechanizmy służące zwiększeniu wiedzy i zaangażowania interesariuszy</i>	<i>Rezultaty zadania</i>	<i>Osoba odpowiedzialna</i>
Wymiana sprzętu (szczególnie: pieca konwekcyjno-parowego, smażalnia, urządzenia gazowego do gotowania pierogów i wilka do mielenia mięsa)	Czerwiec-sierpień 2016	Wewnętrzne informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami	<ul style="list-style-type: none"> - zwrócenie uwagi na utrzymanie urządzeń i oszczędność energii - polepszenie estetyki sprzętu (w tym czystości) - wydłużenie okresów eksploatacji sprzętu - mniejsze zużycie energii 	Dariusz Gotowicki
Opracowanie programu dbałości o stan techniki eksploatacyjnej (metody oszczędnego wykorzystania sprzętu, metody wydłużenia eksploatacji sprzętu,	Wrzesień 2016	Wewnętrzne informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami	<ul style="list-style-type: none"> - zwrócenie uwagi na utrzymanie urządzeń i oszczędność energii - polepszenie estetyki sprzętu (w tym czystości) - wydłużenie okresów eksploatacji sprzętu 	Dariusz Gotowicki

zasady premiowania osób szczególnie dbających o zużycie poprzez publiczne pochwały			- mniejsze zużycie energii	
Szkolenie z zakresu metod oszczędnego wykorzystania sprzętu oraz wydłużenia jego eksploatacji	Październik 2016	Materiały szkoleniowe	- zwrócenie uwagi na utrzymanie urządzeń i oszczędność energii - polepszenie estetyki sprzętu (w tym czystości) - wydłużenie okresów eksploatacji sprzętu - mniejsze zużycie energii	Dariusz Gotowicki
Wymiana wszystkich lamp na nowe lampy LED/halogeny (wraz z obudową) spełniające standard: hermetyczne, zaopatrzone w odpowiednie systemy przepięciowe i startery z krótkim czasem rozgrzewania.	Czerwiec-Grudzień 2016	Wewnętrzne informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami	- polepszenie warunków pracy; - polepszenie estetyki zakładu; - polepszenie warunków BHP i minimalizacja ryzyka wypadków; - mniejsze zużycie energii	Dariusz Gotowicki
Przeгляд estetyki i porządku we wszystkich pomieszczeniach, przygotowanie drobnych zaleceń korekt i usprawnień, w tym odnowienia zużytych materiałów lub wymiany ich na nowe,	Marzec-kwiecień 2017	Materiały informacyjne; prezentacje;	- wydłużenie „żywotności” sprzętów - budowa nawyków utrzymywania porządku u pracowników - obniżenie zużycia zasobów - wzrost świadomości pracowników	Dariusz Gotowicki

			<ul style="list-style-type: none"> - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	
Wskazanie obszarów, w których niezbędne są drobne nakłady, ustalenie planu ich realizacji i prostego harmonogramu – poprawa ergonomiki stanowisk pracy.	Maj 2017	Informacje przekazywane wewnątrz	<ul style="list-style-type: none"> - wydłużenie „żywotności” sprzętów - budowa nawyków utrzymywania porządku u pracowników - obniżenie zużycia zasobów - wzrost świadomości pracowników - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	Dariusz Gotowicki/Ewelina Gotowicka
Działanie 2. Redukcja wytwarzanych odpadów niebezpiecznych i zmniejszenie ryzyka zanieczyszczenia wód gruntowych				
<i>Zadanie:</i>	<i>Czas realizacji</i>	<i>Mechanizmy służące zwiększeniu wiedzy i zaangażowania interesariuszy</i>	<i>Rezultaty zadania</i>	<i>Osoba odpowiedzialna</i>
Zakup separatora tłuszczów	Wrzesień- Październik 2016	Wewnętrzne informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami zakładu	<ul style="list-style-type: none"> - polepszenie warunków pracy; - polepszenie estetyki zakładu; 	Dariusz Gotowicki

			<ul style="list-style-type: none"> - polepszenie warunków BHP i minimalizacja ryzyka wypadków; - zmniejszenie ryzyka zanieczyszczenia wód gruntowych 	
Zastosowanie urządzeń do powtórnego użycia wody	Grudzień 2016	Wewnętrzne informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami zakładu	<ul style="list-style-type: none"> - polepszenie warunków pracy; - polepszenie estetyki zakładu; - polepszenie warunków BHP i minimalizacja ryzyka wypadków; - zmniejszenie ryzyka zanieczyszczenia wód gruntowych 	Dariusz Gotowicki
Akcje uświadamiające w zakresie ograniczenia ryzyka zanieczyszczenia wód gruntowych i redukcji wytwarzania odpadów niebezpiecznych – warsztaty dla interesariuszy	Wrzesień- grudzień 2016	ODBIORCY: wszyscy interesariusze.	<ul style="list-style-type: none"> - zmniejszenie ryzyka zanieczyszczenia wód gruntowych - wzrost świadomości pracowników i innych interesariuszy - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	Ewelina Gotowicka

Działanie 3. Wprowadzenie wentylacji oraz/lub klimatyzacji, a także dobrych nawyków oszczędzania ciepła

<i>Zadanie</i>	<i>Czas</i>	<i>Mechanizmy służące zwiększeniu</i>	<i>Rezultaty zadania</i>	<i>Osoba odpowiedzialna</i>
----------------	-------------	---------------------------------------	--------------------------	-----------------------------

	<i>realizacji</i>	<i>wiedzy i zaangażowania interesariuszy</i>		
Zakup klimatyzacji	Czerwiec – sierpień 2016	Wewnętrzne informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami zakładu	<ul style="list-style-type: none"> - polepszenie warunków pracy; - polepszenie estetyki zakładu; - polepszenie warunków BHP i minimalizacja ryzyka wypadków; - zmniejszenie ryzyka zanieczyszczenia wód gruntowych 	Dariusz Gotowicki
Instalacja wentylacji	Grudzień 2016	Wewnętrzne informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami zakładu	<ul style="list-style-type: none"> - polepszenie warunków pracy; - polepszenie estetyki zakładu; - polepszenie warunków BHP i minimalizacja ryzyka wypadków; - zmniejszenie ryzyka zanieczyszczenia wód gruntowych 	Dariusz Gotowicki
Akcje uświadamiające w zakresie dobrych nawyków oszczędzania ciepła, ograniczenia zużycia i utrwalenia nawyków korzystania z ogrzewania oraz właściwej cyrkulacji powietrza – warsztaty dla interesariuszy	Wrzesień-grudzień 2016	ODBIORCY: wszyscy interesariusze.	<ul style="list-style-type: none"> - zmniejszenie wykorzystania energii i gazu; - efektywne korzystanie z ciepła; - wzrost świadomości pracowników i innych interesariuszy - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego 	Ewelina Gotowicka

korzystania z surowców

Działanie 4. Stałe podnoszenie świadomości proekologicznej i pro oszczędnościowej pracowników, poprzez wprowadzenie selektywnej zbiórki odpadów oraz włączenie pracowników do planowania i wdrażania działań w zakresie ochrony środowiska.

<i>Zadanie</i>	<i>Czas realizacji</i>	<i>Mechanizmy służące zwiększeniu wiedzy i zaangażowania interesariuszy</i>	<i>Rezultaty zadania</i>	<i>Osoba odpowiedzialna</i>
Kosze do selektywnej zbiórki	Wrzesień 2016	Materiały informacyjne	<ul style="list-style-type: none">- wzrost świadomości pracowników- lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie- większe zadowolenie i motywacja pracowników- budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców	Dariusz Gotowicki
Promocja efektywnego wykorzystania elementów plastikowych, papierowych i szklanych. Zorganizowanie warsztatu dla interesariuszy z zakresu efektywnego wykorzystania plastiku, papieru i szkła.	Maj 2014	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; fotorelacja na stronie internetowej	<ul style="list-style-type: none">- zmniejszenie zużycia surowców- wzrost świadomości interesariuszy- lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie- większe zadowolenie i motywacja pracowników- budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców	Ewelina Gotowicka
Opracowanie kodeksu ekologicznego	Luty-marzec 2017	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; informacje na stronie	<ul style="list-style-type: none">- obniżenie zużycia zasobów- wzrost świadomości pracowników	Ewelina Gotowicka

		internetowej	<ul style="list-style-type: none"> - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	
Udział w akcjach – odpad elektryczny za drzewko	Marzec 2017 – grudzień 2017	Materiały informacyjne na stronie internetowej; fotorelacja na stronie internetowej	<ul style="list-style-type: none"> - obniżenie zużycia zasobów - wzrost świadomości uczniów i pracowników - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	Ewelina Gotowicka
Organizacja imprez własnych w zakresie Dni Ziemi	Marzec 2017 – grudzień 2017	Materiały informacyjne na stronie internetowej; fotorelacja na stronie internetowej	<ul style="list-style-type: none"> - wzmocnienie wizerunku firmy - obniżenie zużycia zasobów - wzrost świadomości pracowników i innych interesariuszy - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	Ewelina Gotowicka
Zorganizowanie wspólnego warsztatu wykonania tabliczek:	Marzec 2017	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; fotorelacja na stronie	<ul style="list-style-type: none"> - obniżenie zużycia zasobów 	Ewelina Gotowicka

oszczędzaj wodę; wyłącz światło itp. a następnie wspólnego umieszczenia ich w strategicznych miejscach		internetowej	<ul style="list-style-type: none"> - wzrost świadomości pracowników - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	
Działanie 5. Zwiększenie świadomości proekologicznej wśród interesariuszy firmy.				
<i>Zadanie</i>	<i>Czas realizacji</i>	<i>Mechanizmy służące zwiększeniu wiedzy i zaangażowania interesariuszy</i>	<i>Rezultaty zadania</i>	<i>Osoba odpowiedzialna</i>
Przeprowadzenie warsztatów i pogadań dla klientów i kontrahentów	Wrzesień 2016	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; fotorelacja na stronie internetowej	<ul style="list-style-type: none"> - obniżenie zużycia zasobów - wzrost świadomości interesariuszy - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków efektywnego korzystania z surowców - budowa nawyków racjonalnego korzystania z żywności 	Ewelina Gotowicka
Organizacja festynu ekologicznego	Marzec 2017 – grudzień	Materiały informacyjne na stronie internetowej; fotorelacja na stronie internetowej	<ul style="list-style-type: none"> - wzmocnienie wizerunku firmy - obniżenie zużycia zasobów 	Ewelina Gotowicka

	2017		<ul style="list-style-type: none"> - wzrost świadomości pracowników i innych interesariuszy - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	
Zorganizowanie wycieczek dla szkół pokazujących dzieciom proces produkcji i utrwalający dobre praktyki w zakresie odpowiedzialnego wykorzystania żywności.	Marzec 2017 – grudzień 2017	Materiały informacyjne na stronie internetowej, informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami placówek, wysyłka e-mail; fotorelacja na stronie internetowej	<ul style="list-style-type: none"> - wzmocnienie wizerunku firmy - obniżenie zużycia zasobów - wzrost świadomości uczniów - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	Ewelina Gotowicka
Okresowe zebrania pracowników poświęcone poszukiwaniu metod oszczędności kosztów wszelkiego rodzaju. Dyskutowanie metod oszczędności czasu i kosztów w ramach zespołów,	Marzec – grudzień 2017	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; fotorelacja na stronie internetowej	<ul style="list-style-type: none"> - obniżenie zużycia zasobów - wzrost świadomości pracowników - lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie - większe zadowolenie i motywacja pracowników - budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców 	Ewelina Gotowicka

Opracowanie programu wolontariatu społecznego ZP HERMAN	Czerwiec- wrzesień 2016	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; fotorelacje na stronie internetowej	<ul style="list-style-type: none">- wzrost świadomości pracowników- lepsze dbanie o estetykę i porządek w zakładzie- większe zadowolenie i motywacja pracowników- budowa nawyków selektywnej zbiórki i efektywnego korzystania z surowców	Ewelina Gotowicka
---	-------------------------------	---	--	-------------------

Cel strategiczny nr 2 w zakresie SOB: Wzrost lojalności, efektywności i zaangażowania oraz odczuwanej satysfakcji z wykonywanej pracy wśród pracowników.

Działanie 1: Wdrożenie i upowszechnienie zasad i wartości etycznych – kodeksu etycznego oraz zasad włączania interesariuszy				
<i>Zadanie</i>	<i>Czas realizacji</i>	<i>Mechanizmy służące zwiększeniu wiedzy i zaangażowania interesariuszy</i>	<i>Rezultaty zadania</i>	<i>Osoba odpowiedzialna</i>
<p>Zaakceptowanie i wdrożenie misji przedsiębiorstwa</p> <p><i>Promocja wewnętrzna misji:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - umieszczenie treści misji w widocznym miejscu (przy drzwiach wejściowych); - zapoznanie pracowników z treścią misji (oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią misji); - omawianie i utrwalanie misji firmy podczas spotkań z pracownikami tj. szkolenia, zebrania robocze, spotkania integracyjne; 	Wrzesień-grudzień 2016	Materiały informacyjne, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami i interesariuszami, strona internetowa firmy	Poprawa wizerunku firmy, wzrost zadowolenia z pracy w firmie wdrażającej najwyższe standardy etyczne.	Ewelina Gotowicka
<p><i>Promocja zewnętrzna misji:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ umieszczenie treści misji na materiałach promocyjnych i reklamowych oraz na stronie WWW. ▪ załączenie misji firmy jako 	Wrzesień-grudzień 2016	Materiały informacyjne, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami i interesariuszami, strona internetowa firmy	Poprawa wizerunku firmy, wzrost zadowolenia z pracy w firmie wdrażającej najwyższe standardy etyczne.	Ewelina Gotowicka

stopki w zewnętrznej korespondencji mailowej;				
<p>Zaakceptowanie i wdrożenie systemu wartości przedsiębiorstwa</p> <p><i>Promocja wewnętrzna systemu wartości:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ umieszczenie treści wartości biznesowych i etycznych w widocznym miejscu (miejscach); ▪ zapoznanie wszystkich pracowników z treścią systemu wartości oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią wartości); ▪ zapoznanie nowo przyjmowanych pracowników z treścią wartości (oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią wartości); ▪ omawianie i utrwalanie wartości etycznych i biznesowych firmy podczas spotkań z pracownikami tj. 	Wrzesień-grudzień 2016	Materiały informacyjne, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami i interesariuszami, strona internetowa firmy	Poprawa wizerunku firmy, wzrost zadowolenia z pracy w firmie wdrażającej najwyższe standardy etyczne.	Ewelina Gotowicka

szkolenia, zebrania robocze, spotkania integracyjne;				
<i>Promocja zewnętrzna systemu wartości:</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ umieszczenie treści wartości na materiałach promocyjnych i reklamowych oraz stronie WWW. 	Wrzesień-grudzień 2016	Materiały informacyjne, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami i interesariuszami, strona internetowa firmy	Poprawa wizerunku firmy, wzrost zadowolenia z pracy w firmie wdrażającej najwyższe standardy etyczne.	Ewelina Gotowicka
Opracowanie Mapy Interesariuszy	Wrzesień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z grupami interesariuszy, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami i interesariuszami, strona internetowa firmy	Budowa właściwego dialogu i zaangażowania interesariuszy w działania firmy.	Ewelina Gotowicka /ekspert zewnętrzny
Działanie 2: Rozwój zasobów ludzkich				
Wdrożenie systemu ocen zapewniającego możliwość zidentyfikowania potrzeb szkoleniowych. Opracowanie i wdrożenie planu rozwoju kompetencji zawodowych personelu.	Wrzesień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost zaangażowania pracowników.	Ewelina Gotowicka /ekspert zewnętrzny
Opracowanie rekomendacji usprawnień polityki kadrowej na przyszłość poprzez przeprowadzenie wśród	Grudzień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana	Wzrost zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Ewelina Gotowicka /ekspert zewnętrzny

wszystkich pracowników krótkiej ankiety (może być przeprowadzona w trakcie rozmów podsumowujących ocenę).		podczas spotkań z pracownikami		
Wprowadzenie rozmów oceniających, dających pracownikom możliwość uzyskania informacji o stopniu zadowolenia z ich pracy oraz przekazania informacji o bieżących potrzebach. Opracowanie systemu powiązania decyzji o zwolnieniu z systemem oceny.	Grudzień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Ewelina Gotowicka /ekspert zewnętrzny
Wprowadzenie formalizacji poszczególnych procesów. Szczególnie w zakresie jakości i standardów przygotowania wyrobów - wprowadzenie kart produktowych – przepisów i wytycznych do działania na poszczególnych etapach produkcji.	Grudzień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Ewelina Gotowicka /ekspert zewnętrzny
Działanie 3: Wdrożenie procedur zapewniających równość pracowników i przeciwdziałających przejawom lobbingu i molestowania oraz innym praktykom zakazanym prawnie.				
Zapewnienie pisemnego standardu o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.	Wrzesień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana	Wzrost lojalności pracowników. Przejrzystość organizacyjna.	Ewelina Gotowicka /ekspert zewnętrzny

		podczas spotkań z pracownikami		
Wprowadzenie przejrzystych i oficjalnych zasad równego traktowania i przeciwdziałania praktykom godzącym w dobre imię pracowników.	styczeń 2015	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost lojalności pracowników. Przejrzystość organizacyjna.	Ewelina Gotowicka /ekspert zewnętrzny
Wprowadzenie wzorców oficjalnych formularzy tj. wniosku o zatrudnienie nowego pracownika, Analizy Stanowiska Pracy, Konspektu rozmowy kwalifikacyjnej, Formularza oceny efektywności rekrutacji.	Grudzień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost lojalności pracowników. Przejrzystość organizacyjna.	Ewelina Gotowicka /ekspert zewnętrzny
Zapewnienie kadencyjności oficera etycznego – wybór oficera wśród wszystkich pracowników	Październik 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost lojalności pracowników. Przejrzystość organizacyjna.	Ewelina Gotowicka
Opracowanie i wprowadzenie ankiety dla pracowników odchodzących z własnej woli na temat przyczyn odejścia i analizę informacji z tych ankiet.	Październik 2016	Materiały informacyjne, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost lojalności pracowników. Przejrzystość organizacyjna.	Ewelina Gotowicka
Wprowadzenie przejrzystości i zapewnienia równości przy	Grudzień	Materiały informacyjne, informacja przekazywana podczas	Wzrost lojalności i zaangażowania pracowników.	Ewelina Gotowicka/Dariusz

kształtowaniu wynagrodzenia - wprowadzenie oficjalnego taryfikatora stanowisk pracy uwzględniającego wszystkie kryteria stanowiskowe oraz widełki płac.	2016	spotkań z pracownikami	Przejrzystość organizacyjna.	Gotowicki
Działanie 4: Wdrożenie systemu motywacyjnego.				
Opracowanie systemu motywacyjnego powiązanego z systemem wynagrodzeń	Grudzień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Ewelina Gotowicka/ekspert zewnętrzny
Sformułowanie listy motywatorów	Grudzień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Ewelina Gotowicka/ekspert zewnętrzny
Wprowadzenie usystematyzowanych i stałych kanałów komunikacji, w tym zaangażowania i udziału pracowników w procesie zarządzania firmą m.in. umożliwienie pracownikom własnej inicjatywy poprzez zgłaszanie projektów rozwojowych; wprowadzenie nowych kanałów komunikacji tj.	Wrzesień 2016	Materiały informacyjne, spotkania i warsztaty z pracownikami, ankiety badające opinie, informacja przekazywana podczas spotkań z pracownikami	Wzrost zaangażowania i satysfakcji pracowników.	Ewelina Gotowicka/ekspert zewnętrzny

tablice, skrzynka pomysłów itp.				
---------------------------------	--	--	--	--

Cel strategiczny nr 3 w zakresie CSR. Wspieranie i rozwijanie zaangażowania społecznego pracowników firmy oraz zbudowanie polityki odpowiedzialnej komunikacji z otoczeniem.

Działanie 1: Wolontariat Środowiskowy				
<i>Zadanie</i>	<i>Czas realizacji</i>	<i>Mechanizmy służące zwiększeniu wiedzy i zaangażowania interesariuszy</i>	<i>Rezultaty zadania</i>	<i>Osoba odpowiedzialna</i>
Opracowanie kodeksu ekologicznego	Luty-marzec 2017	ODBIORCY: wszyscy interesariusze. Poinformowanie podczas spotkań; informacja na stronie internetowej; informacja podczas spotkań pracowniczych	Poszerzenie wiedzy z zakresu ochrony środowiska i surowców.	Ewelina Gotowicka
Udział w akcjach – odpad elektryczny za drzewko	Marzec 2017 – grudzień 2017	Materiały informacyjne na stronie internetowej; fotorelacja na stronie internetowej	Poszerzenie wiedzy z zakresu ochrony środowiska i surowców	Ewelina Gotowicka
Przeprowadzenie warsztatów i pogadarek dla klientów i kontrahentów	Wrzesień 2016	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; fotorelacja na stronie internetowej	Poszerzenie wiedzy z zakresu ochrony środowiska i surowców.	Ewelina Gotowicka
Organizacja festynu ekologicznego	Marzec 2017 – grudzień 2017	Materiały informacyjne na stronie internetowej; fotorelacja na stronie internetowej	Poszerzenie wiedzy z zakresu ochrony środowiska i surowców.	Ewelina Gotowicka

Zorganizowanie wycieczek dla szkół pokazujących dzieciom proces produkcji i utrwalający dobre praktyki w zakresie odpowiedzialnego wykorzystania żywności.	Marzec 2017 – grudzień 2017	Materiały informacyjne na stronie internetowej, informacje przekazywane podczas spotkań z pracownikami, wysyłka e-mail; fotorelacja na stronie internetowej	Poszerzenie wiedzy z zakresu ochrony środowiska i surowców.	Ewelina Gotowicka
Organizacja imprez własnych w zakresie Dni Ziemi	Marzec 2017 – grudzień 2017	Materiały informacyjne na stronie internetowej; fotorelacja na stronie internetowej	Poszerzenie wiedzy z zakresu ochrony środowiska i surowców.	Ewelina Gotowicka
Zorganizowanie wspólnego warsztatu wykonania tabliczek: oszczędzaj wodę; wyłącz światło itp. a następnie wspólnego umieszczenia ich w strategicznych miejscach	Marzec 2017	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; fotorelacja na stronie internetowej	Poszerzenie wiedzy z zakresu ochrony środowiska i surowców.	Ewelina Gotowicka
Działanie 2: Wolontariat Pracowniczy				
<i>Zadanie</i>	<i>Czas realizacji</i>	<i>Mechanizmy służące zwiększeniu wiedzy i zaangażowania interesariuszy</i>	<i>Rezultaty zadania</i>	<i>Osoba odpowiedzialna</i>
Uruchomienie oraz funkcjonowanie Grup Wolontariatu	Październik 2016 - ciągle	Materiały informacyjne na stronie internetowej i przekazywane podczas spotkań pracowniczych; fotorelacje na	Integracja społeczna, uświadomienie ważności działań na rzecz innych	Ewelina Gotowicka

		stronie internetowej		
Uruchomienie skrzynki pomysłów	Październik 2016 - ciągle	Materiały przekazywane podczas spotkań pracowniczych	Integracja społeczna,	Ewelina Gotowicka
„Wymiana Talentów” – organizacja warsztatów	Październik 2016 - ciągle	Materiały przekazywane podczas spotkań pracowniczych	Integracja społeczna, uświadomienie ważności działań na rzecz innych	Ewelina Gotowicka
Okresowe zebrania pracowników poświęcone poszukiwaniu metod oszczędności kosztów wszelkiego rodzaju. Dyskutowanie metod oszczędności czasu i kosztów w ramach zespołów,	Marzec – grudzień 2017	Materiały informacyjne; prezentacje; dobre praktyki; fotorelacja na stronie internetowej	Integracja społeczna, uświadomienie ważności działań na rzecz innych; uświadomienie ważności edukacji	Ewelina Gotowicka
Zadanie 3: Wolontariat Instytucjonalny				
Znalezienie organizacji pozarządowej zajmującej się promocją zdrowego żywienia – wspólne akcje w szkołach	Październik 2016 - ciągle	Materiały przekazywane podczas spotkań pracowniczych	Integracja społeczna, uświadomienie ważności działań na rzecz innych	Ewelina Gotowicka
Zbiórka dla Szlachetnej Paczki	Listopad-grudzień 2016 r.	Materiały przekazywane podczas spotkań pracowniczych	Integracja społeczna, uświadomienie ważności działań na rzecz innych	Ewelina Gotowicka
Współpraca z CARITAS – paczki edukacyjne	Listopad-grudzień 2016 r.	Materiały przekazywane podczas spotkań pracowniczych	Integracja społeczna, uświadomienie ważności działań na rzecz innych	Ewelina Gotowicka
Zadanie 4: Wolontariat Indywidualny				

Pomoc osobom indywidualnym – bieżące prace Grup Wolontariatu	Ciągle	Materiały przekazywane podczas spotkań pracowniczych	Integracja społeczna, uświadomienie ważności działań na rzecz innych	Ewelina Gotowicka
---	--------	---	--	-------------------

5.3. PLAN KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ I ZEWNĘTRZNEJ

Interesariusze	Aktualne formy dialogu	Rekomendowane dodatkowe formy dialogu dla wybranych grup
Klienci		
Sieci sklepów spożywczych	spotkania indywidualne, rozmowy telefoniczne, maile	cykliczne badanie satysfakcji, broszury informacyjne, newsletter, warsztaty, seminaria,
Sieci sklepów wielkopowierzchniowych	spotkania indywidualne, rozmowy telefoniczne, maile	cykliczne badanie satysfakcji, broszury informacyjne, newsletter, warsztaty, seminaria,
Restauracje/domy weselne	rozmowy telefoniczne, maile, spotkania	cykliczne badanie satysfakcji, broszury informacyjne, newsletter, warsztaty, seminaria,
Zbiorowe żywienie	rozmowy telefoniczne, maile, spotkania	cykliczne badanie satysfakcji, broszury informacyjne, newsletter, warsztaty, seminaria,
Firmy cateringowe	rozmowy telefoniczne, maile, spotkania	cykliczne badanie satysfakcji, broszury informacyjne, newsletter, warsztaty, seminaria,
Piekarnia HERMAN	spotkania bezpośrednie	Bez zmian
Kontrahenci		
Współpracownicy polscy	spotkania bezpośrednie, wspólne przedsięwzięcia, telefon, e-mai;	kooperowanie w ramach projektów w obszarze zdrowej żywności, zmian organizacyjnych, usprawnień procesowych
Dostawcy produktów żywnościowych	spotkania bezpośrednie, telefon, e-mai;	Wspólne inicjatywy, wspólne przedsięwzięcia, warsztaty, seminaria,
Bezpośredni konkurenci	Obserwacja działań, brak inicjatyw wspólnych	Wspólne inicjatywy w ramach np. ochrony środowiska
Dostawcy materiałów opakowaniowych	rozmowy telefoniczne, maile	spotkania indywidualne
Producenci/sprzedawcy/serwisanci maszyn produkcyjnych	spotkania bezpośrednie, telefon, e-mai;	warsztaty
Interesariusze wewnętrzni		
Pracownicy	komunikacja wewnętrzna, spotkania pracownicze	System wartości, angażowanie w proces podejmowania wybranych decyzji, które dotyczą

		zespołu i miejsca pracy, warsztaty, konferencje, skrzynka pomysłów, metoring, ocena, system motywacji, skrzynka pomysłów, tablica informacyjna
Praktykanci	proces przyjmowania na praktykę	Proces adaptacji, pakiety informacyjne
Stażyci	proces przyjmowania na staż	Proces adaptacji, pakiety informacyjne
Potencjalni pracownicy	spotkania bezpośrednie	informacje w mediach; spotkania, inicjatywy, konferencje, warsztaty
Byli pracownicy	wystawianie opinii (referencji);	bez zmian
Społeczeństwo		
Społeczeństwo lokalne	Wspólne dbanie o otoczenie	spotkania, inicjatywy i działania ekologiczne i edukacyjne, warsztaty
Media	rozmowy telefoniczne, e-mail,	spotkania, inicjatywy i działania ekologiczne i edukacyjne, warsztaty, newsletter
Organizacje pozarządowe	brak	spotkania bezpośrednie, wspólne przedsięwzięcia, telefon, e-mail;
Organy kredytujące i wspierające finansowo działalność firmy		
PARP	kontrole, pisma, rozmowy telefoniczne	Konferencje, spotkania
WUP	kontrole, pisma, rozmowy telefoniczne	Konferencje, spotkania
PUP	e-mail, telefon, pisma, spotkania bezpośrednie	Konferencje
Organy nadzoru		
Inspekcja Handlowa	kontrole, pisma, rozmowy telefoniczne, pisma w tym pisma o interpretacje, szkolenia	bez zmian
Urzędy kontroli skarbowej	kontrole, pisma, rozmowy telefoniczne, pisma w tym pisma o interpretacje, szkolenia	bez zmian
Państwowa Inspekcja Sanitarna	kontrole, pisma, rozmowy telefoniczne, pisma w tym pisma o interpretacje, szkolenia	bez zmian
Organy administracji państwowej i lokalnej		
Ministerstwo Gospodarki	brak	Szkolenia, kontrola ustawodawstwa
Ministerstwo Finansów	brak	Szkolenia, kontrola ustawodawstwa
Urząd Miasta Szepietowo	Pisma urzędowe, e-mail, telefon, pisma, spotkania bezpośrednie	Wspólne przedsięwzięcia dla lokalnych społeczności
Urząd Marszałkowski	Pisma oficjalne	bez zmian

ZP HERMAN EWELINA GOTOWICKA

18-210 Szepietowo

ul. Piwna 5A

NIP 722-151-47-93

tel. 604995037, 86 4760450

fax: 86 2235253, 86 4760450

e-mail: garmazeria.herman@gmail.com

WWW.garmazeria.com.pl