



Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego

ul. Chełmska 21A, 00-724 Warszawa
www.janski.edu.pl

administracja@janski.edu.pl
tel. 851 28 88 do 90; fax 851 28 87

Seria EK1000. Wolumen I

Projekt normy etyczności pracy EK 1000

Warszawa, 2 kwietnia 2009 r.

Praca finansowana ze środków na naukę w latach 2006 – 2008
jako projekt badawczy rozwojowy MNiSW nr R11 004 01

**E
K
1
0
0
0**

OFERTA DLA FIRM

- Projekt normy etyczności pracy EK1000

Projekt normy etyczności pracy EK1000 przeznaczony jest dla menedżerów i pracowników firm w Polsce i Europie, dla osiągnięcia rozwoju firmy, z uwzględnieniem uzyskania wysokich korzyści społecznych dla osób zainteresowanych jej istnieniem (Interesariuszy) i poprawy konkurencyjnej produktywności w szczególności poprzez innowacyjność.

Projekt normy zawiera nową metodę i narzędzia menedżerskie, które dotychczas nie były stosowane w Polsce. Metoda wykazuje, że stosowanie ZASAD etycznej pracy (etyki) przez ZAŁOGĘ firmy podnosi jej konkurencyjność, a przez to poprawia wyniki ekonomiczne firmy. Metoda podejmuje próbę pokazania jak kwantyfikować wpływ stosowania strategii CSR (Corporate Social Responsibility) na wyniki firmy.

Projekt normy został opracowany w ramach projektu badawczego rozwojowego pt.

*„Kwantyfikacja wpływu etyczności pracy załóg firm na konkurencyjną produktywność, korzyści społeczne i tworzenie miejsc pracy w warunkach integracji i globalizacji.
Projekt normy etyczności EK1000 dla firm w Polsce i Europie”.*

Był on finansowany przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Został on zrealizowany w latach 2006-2008 przez Szkołę Wyższą im. Bogdana Jańskiego. Szkoła, jako jednostka naukowa, która zaprojektowała normę etyczności pracy, uruchamia w kwietniu 2009 r. System Oddziaływania ProEtycznego - SOPE opisany w Sekcji 5 normy. Planowane jest utworzenie centralnej jednostki oddziaływania w Szkole Wyższej im. Bogdana Jańskiego (Wydział Zarządzania w Warszawie) oraz regionalnych odpowiedników w Wydziałach Zamiejscowych Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego: w Elblągu, Krakowie, Zabrzu, Opolu i Chełmie oraz w Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości im. Bogdana Jańskiego w Łomży.

Metoda i narzędzia zostały empirycznie przebadane z udziałem ponad 150 decydentów ze 104 firm oraz 1930 pracowników i kierowników tych firm. Biorąc pod uwagę uzyskane efekty zakładamy udział możliwie dużej liczby firm małych, średnich i dużych, które rozpoczną wdrażanie zasad według projektu normy EK1000. Liczymy, że kilkadziesiąt firm oraz organizacji uzyska w dniu 13 maja 2009 roku Dyplom „ZAŁOGI firmy z wysoką etycznością pracy”. Kilkanaście z nich otrzyma „**BIAŁY CERTYFIKAT**” ZAŁOGI firmy z nową kulturą pracy, który będzie wręczany z okazji Święta Niepodległości - 11 listopada 2009 roku.

Projekt normy EK1000 będzie doskonalony na podstawie uwag, które mogą być zgłaszane do projektu. Uwagi rozpatrywać będzie Komitet Projektu normy etyczności pracy EK1000. Zachęcamy do kontaktu roboczego na adres e-mailowy: jerzy.donarski@janski.edu.pl.

Zawartość Projektu normy

Sekcje

1. Nowa kultura pracy, etyczność pracy i konkurencyjna produktywność	4
2. Cele, charakterystyka i zakres normy	5
3. Metoda EK1000 przedmiot normy	9
A. ZASADY etycznej pracy	9
B. PARAMETRY etyczności. WSKAŹNIKI	11
C. Model PROCESU EK1000	14
4. Wymagania dla doskonalenia etyczności pracy	17
A. ZASADY etycznej pracy	17
B. PARAMETRY etyczności. WSKAŹNIKI	18
C. Model PROCESU EK1000	19
5. System Oddziaływania ProEtycznego – SOPE	24
6. „BIAŁY CERTYFIKAT” – regulamin i warunki uzyskania	26

Aneksy do projektu normy	35
---------------------------------	-----------

Załączniki do projektu normy	39
-------------------------------------	-----------

▪ ANKIETA EK1000 dla członków ZAŁOGI firmy (Zał. nr 1)	39
▪ Etyczność pracy (e) w obszarze: MISJA firmy (Zał. nr 2a)	51
▪ ETYCZNOŚĆ PRACY (e) ZAŁOGI firmy (Zał. nr 2b)	52
▪ ZAWIADOMIENIE o warunkach do uzyskania Dyplomu (Zał. nr 3)	53
▪ KWESTIONARIUSZ EK1000 dla DECYDENTÓW firmy (Zał. nr 4)	54
▪ PROGRAM Działalności ProEtycznej ZAŁOGI firmy dla roku. (Zał. nr 5)	66
▪ INFORMACJA o EFEKTACH Działalności ProEtycznej za rok. (Zał. nr 6)	70
▪ ZGŁOSZENIE do KAPITUŁY „BIAŁEGO CERTYFIKATU” (Zał. nr 7)	73
▪ RAPORT AUDYTU (Zał. nr 8)	74
▪ Dyplom: „ZAŁOGA firmy z wysoką etycznością pracy” (zał. nr 9)	79
▪ „BIAŁY CERTYFIKAT” ZAŁOGA firmy z nową kulturą pracy (Zał. nr 10)	80

SPIS TREŚCI szczegółowy	81
-------------------------	----

*„Chodzi o nową kulturę pracy,
uwzględniającą potrzeby duchowe i materialne człowieka
i szanującą jego podstawowe prawa”*

Jan Paweł II, Rzym, 11 listopada 1996 roku

*„Własność środków produkcji tak w przemyśle jak i rolnictwie
jest słuszna wtedy, gdy służy użytecznej pracy;
przestaje natomiast być uprawniona, gdy nie jest produktywna.”*

Jan Paweł II, Centesimus annus CA 43.

1. Nowa kultura pracy, etyczność pracy i konkurencyjna produktywność

ZAŁOGA firmy może osiągnąć efekty „nowej kultury pracy” przez stosowanie określonych ZASAD, uwzględniających duchowe i materialne potrzeby człowieka. Kultura może wpływać na konkurencyjność produktywności pracy, która w pewnym stopniu warunkuje możliwość uwzględniania materialnych potrzeb.

Na podstawie przeprowadzonych badań w latach 2006-2008, podczas realizacji projektu badawczego Nr R11 004 01 wynika, że są ZASADY etycznej pracy, po ich właściwym zastosowaniu przez ZAŁOGI firm, mogą wpływać na konkurencyjną produktywność, zwiększanie społecznych korzyści i tworzenie miejsc pracy nie tylko dla ZAŁOGI, ale również dla pozostałych interesariuszy tych firm.

Badania potwierdziły również, że zaprojektowane parametry stopnia stosowania tych ZASAD umożliwiają mierzenie etyczności pracy ZAŁOGI firmy i kwantyfikację ich wpływu na konkurencyjność i społeczne korzyści. Parametry umożliwią Kierownictwu firm rozwijanie „zarządzania przez etyczność” [Management by Ethicality] dla osiągnięcia wyższych efektów gospodarczych i społecznych.

Projekt normy proponuje „Listę ZASAD etycznej pracy”, w tym stanowiących o „nowej kulturze pracy”. Jest ona podstawą metody kwantyfikacji etyczności pracy i narzędzia dla menedżerów i pracowników. Proponuje PROCES doskonalenia etyczności pracy dla uzyskania założonych efektów.

2. Cele, charakterystyka i zakres normy

2.1 Cele

- ❖ Cel nadrzędny: Norma etyczności pracy EK1000 ma przyczyniać się do zrównoważonego rozwoju [Sustainable Development], który uwzględnia duchowe i materialne potrzeby CZŁOWIEKA i szanuje jego podstawowe prawa.
- ❖ Cel praktyczny: Ma pomóc decydom i pozostałym interesariuszom wewnętrznym firm, czyli ZAŁODZE, w osiągnięciu konkurencyjnej produktywności i wysokiego poziomu korzyści społecznych dla interesariuszy. Tworzenie stanowisk pracy poprzez zaopatrzenie ich w modelowy zestaw ZASAD etycznej pracy, metody i narzędzia ich wdrażania oraz wzory dokumentów stosowania normy.
- ❖ Cel promocyjny: Ma promować polski wkład do poszukiwań w Unii Europejskiej metod mierzenia wpływu etyczności na korzyści społeczne, a przez to na zrównoważony rozwój gospodarczy.
- ❖ Cel społeczny: Ma być podstawą dla wszystkich organizacji do niesienia wsparcia ZAŁOGOM firm, które chcą przyczyniać się do tworzenia nowej kultury pracy ZAŁÓG firm w Polsce i Europie. Pomoc będzie organizowana i niesiona w ramach Systemu Oddziaływania ProEtycznego – SOPE.

2.2 Efekty stosowania normy

- ❑ **KORZYŚCI SPOŁECZNE,**
- ❑ **PRODUKTYWNOŚĆ konkurencyjna;**
poziom produktywności ponad średnią branży,
- ❑ **INWESTYCJE SPOŁECZNE.**

2.3 Charakterystyka normy

Normę charakteryzują:

- [A]. **Modelowa lista ZASAD etycznej pracy.** Lista jest źródłem do refleksji etycznej dla menedżerów i pracowników. Jest zestawem kryteriów mierzenia etyczności pracy, która umożliwia kwantyfikację wpływu etyczności na konkurencyjną produktywność.
- [B]. **Parametry etyczności pracy.** Parametry obliczane są po przeprowadzeniu badań, według wzorów podanych w normie z wykorzystaniem narzędzi - ANKIETY EK1000 i KWESTIONARIUSZA EK1000. Posługiwanie się wyliczonymi parametrami ułatwia projektowanie i ocenianie efektów działań proetycznych.
- [C]. **Model PROCESU doskonalenia etyczności pracy.** Model PROCESU opisany w normie ułatwia działania organizacyjne dla podniesienia poziomu etyczności pracy ZAŁOGI. Jest on szczególnie przydatny dla organizacji z niską etycznością.

2.4 Zakres stosowania normy

Norma EK1000 może być stosowana we wszystkich firmach, organizacjach, gdzie występuje praca człowieka z człowiekiem, tam gdzie jest potrzeba i wola doskonalenia poziomu etyczności pracy.

Mogą to być nie tylko organizacje prowadzące działalność gospodarczą, ale również organizacje nieprowadzące działalności gospodarczej. Norma przewiduje możliwość dostosowania zestawu ZASAD etycznej pracy do specyfiki i profilu organizacji.

Norma EK1000 może być stosowana w całej firmie lub poszczególnych jej oddziałach lub wydziałach z różną lokalizacją. Może być stosowana dla wybranych jednostek struktury organizacyjnej firmy – dla wybranych wydziałów.

Norma nie jest projektowana dla podpierania [underpin] formalnych, legalnych zasad współpracy pomiędzy organizacjami i ich interesariuszami (jak wybory, formalne negocjacje pomiędzy pracodawcami i pracownikami). Może ona użytecznie informować i wspierać tę współpracę.

2.5 Użytkownicy normy

Norma EK1000 jest projektowana dla wszystkich, którzy zarządzają pracą, organizują pracę, inicjują, uczestniczą, obserwują, oceniają [assess], ubezpieczają [ensure] rozliczanie się z etyczności pracy.

Norma EK1000 ma umożliwiać:

- **Firmie (Organizacji)** skuteczne podejście do MIERZENIA, PROJEKTOWANIA, DOSKONALENIA, OCENIANIA efektów stosowania normy oraz informowanie interesariuszy przy wykorzystaniu konkretnych parametrów, obliczonych zgodnie z metodą kwantyfikacji, ujętej w normie. Organizacje mogą być różnego typu np. organizacje biznesowe, administracji, związków zawodowych lub organizacje publiczne.
- **Interesariuszom** firm (organizacji), w tym przedstawicielom pracowników identyfikowanie, ocenianie i komentowanie poziomu etyczności pracy odwołując się do konkretnych ZASAD i wyników mierzenia. Stosując przyjęte w metodzie normy parametry i wskaźniki, umożliwia ocenianie jakości mierzenia oraz raportowanie poziomu i efektów doskonalenia etyczności pracy.
- **Audytorem etyczności** do identyfikowania, oceniania i komentowania o poziomie etyczności pracy, zarówno w zakresie własnych praw jako audytora. Jak również jako środek oceniania determinacji organizacji raportującej do odpowiadania na oczekiwania interesariuszy wyrażone np. w ANKIETACH EK1000 w formie braku stosowania niektórych ZASAD etycznej pracy.
- **Organizacjom standaryzującym** jako materiał referencyjny i do integrowanie aspektów etyczności pracy. Ponadto aspekty dobrowolne i statutowe zdolności organizacji do rozliczeń społecznej odpowiedzialności, szczególnie w obszarze raportowania.
- **Doradcom i konsultantom** ocenę i komentowanie poziomu etyczności pracy i pomocy firmom w projektowaniu i wdrażaniu zmian. Konsultowanie, które ZASADY i jak je stosować, dla podnoszenia poziomu produktywności pracy ZAŁOGI firmy.
- **Prowadzącym szkolenia i rozwój zawodowy** budowanie zawodowych kompetencji w zakresie mierzenia etyczności pracy i relacji, osiąganie konkurencyjnej produktywności i społecznych korzyści z praktykowaniem strategii Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw [*Corporate Social Responsibility - CSR*].

2.6 Relacje do innych standardów

Projekt normy EK1000 powinien być komplementarny do innych norm jak: AA1000 Assurance Standard, AA1000 Stakeholder Engagement Standard opracowanych przez Institute of Social and Ethical Accountability w Londynie. Do projektu normy EK1000 wykorzystano jako wzór strukturę opisu i sposoby formułowania (język) „normatywnego zapisu” według ww. standardów AA1000.

2.7 Nowatorskie cechy metody EK1000

- Proponuje ona ZASADY etycznej pracy, które umożliwiają kierownictwu i pracownikom przeprowadzenie refleksji etycznej. (ZASADY są próbą określenia jak CZŁOWIEK wykonując konkretne rodzaje pracy, w tym podejmowanie decyzji, powinien się zachować),
- Umożliwia Decydentom wybór ZASAD dostosowanych do specyfiki firmy,
- Konfrontuje projekcje decydentów ze stanem stosowania ZASAD,
- Oferuje bazę do MIERZENIA, PROJEKTOWANIA, DOSKONALENIA, OCENIANIA,
- Wskazuje na wiązki ZASAD mające wpływ na produktywność,
- Daje wskazówki ciągłego doskonalenia etyczności pracy, uwzględniając różny poziom etyczności,
- Umożliwia kwantyfikację etyczności ZAŁOGI firmy, a także rejestruje postęp etyczny,
- Ma zastosowanie do wszystkich wielkości firmy: małej, średniej i dużej,
- Można stosować do firm prowadzących działalność gospodarczą, organizacji służby publicznej, pozarządowych i instytucji państwowych,
- Kwantyfikuje i agreguje wpływ stosowanych ZASAD na konkurencyjność ZAŁOGI firmy.

3. Metoda EK1000 - przedmiot normy

A. ZASADY etycznej pracy.

A.1 Modelowa lista 177 ZASAD etycznej pracy

Najistotniejszym elementem metody jest dobór właściwych zasad etycznych, czyli „Modelowej listy ZASAD etycznej pracy”. Ma być ona nie tylko „wzorcem” do mierzenia etyczności, ale również właściwym zestawem do przeprowadzania refleksji etycznej. Ma określać, co to znaczy etyczna praca i etyczna decyzja. Ma służyć decydentom i każdemu pracownikowi w osiąganiu efektów gospodarczych i społecznych przez stosowanie możliwie wszystkich ZASAD.

Lista została ustalona na 177 ZASAD. Liczymy, że użytkownicy normy w 2009 roku zgłoszą dalsze propozycje redukcji lub łączenia niektórych ZASAD. Nie wyklucza to, że mogą być również propozycje dodania kolejnych ważnych ZASAD.

Metoda opiera się na określonym systemie wartości, który definiowany jest przez zestaw zasad etycznych. Zasady te wybrane zostały z trzech źródeł:

1. Encykliki papieskie. Nauczanie społeczne zawarte w encyklikach społecznych, głównie w „Centesimus annus”¹.

2. Wyniki europejskiej debaty o partnerstwie dla nowej organizacji pracy - „Partnership for a new organization of work”², jak również „Global Compact” ogłoszone przez Sekretarza Generalnego ONZ i „Partnership 2000” - proklamowane przez rząd Irlandii głównie w celu uniknięcia bezrobocia.

3. Memorandum o produktywności, jakości życia w pracy i zatrudnieniu – „Productivity, Innovation, Quality of Working Life and Employment”³, opracowane przez przedstawicieli narodowych centrów produktywności z 16 krajów Europy Zachodniej i Wschodniej.

¹ JAN PAWEŁ II. Encyklika Centesimus annus: Wydawnictwo Wrocławskiej księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 2000

² KOMISJA EUROPEJSKA: Partnership for a new organization of work. Synthesis of responses. European Commission, wynik badań w 14 krajach z udziałem związków zawodowych, przedsiębiorstw i organizacji rządowych i pozarządowych, Bruksela 1998

³ EANPC - European Association of National Productivity Centers, Productivity, Innovation, Quality of Working Life and Employment. Memorandum, Bruksela, February 1999

Tablica 1. Główne źródła pochodzenia 177 ZASAD etycznej pracy dla normy EK1000

Rodzaje źródeł	Nazwa dokumentu - źródła i instytucja
Encykliki społeczne	Encyklika Centesimus annus, Jana Pawła II, 1991 r.
	Encyklika Laborem exercens, Jana Pawła II, 1981 r.
	Konstytucja Gaudium et spes (Sobór Watykański II) 1965 r.
Badania i dokumenty Unii Europejskiej, ONZ, Irlandii	“Partnership for a new organization of work.” Synthesis of responses. Komisja Europejska 1998 r.
	“Global Compact”, ONZ, Kofi Annana, 2000 r.
	“Partnership 2000”. Rząd Irlandii, 1996 r.
Memorandum Europejskiego Stowarzyszenia Narodowych Centrów Produktowności	Memorandum: “Productivity, Innovation, Quality of Working Life and Employment”. - European Association of National Productivity Centers, 1999 r.

Wybrane ZASADY zostały rozdzielone na pięć „obszarów decyzyjnych”: MISJA firmy, PRODUKT, TECHNOLOGIA, POLITYKA KADROWA, POLITYKA ROZWOJU I FINANSÓW. W ramach każdego obszaru przydzielono poszczególne zasady etyczne do łącznie 27 „pól problemowych”.

Tablica 2. Struktura Modelowej listy 177 ZASAD etycznej pracy

Obszar decyzyjny	Liczba pól problemowych	Liczba ZASAD etycznej pracy
1. MISJA firmy	4	34
2. PRODUKT/USŁUGA	5	23
3. TECHNOLOGIA	7	13
4. POLITYKA KADROWA	6	80
5. POLITYKA ROZWOJU I FINANSÓW	5	27
Razem:	27	177

A.2 Narzędzia menedżerskie

Lista 177 ZASAD etycznej pracy jest fundamentem dwóch narzędzi menedżerskich:

- ANKIETY EK1000 dla członków ZAŁOGI firmy
- KWESTIONARIUSZA EK1000 dla DECYDENTÓW firmy

ANKIETA EK1000 dla członków ZAŁOGI firmy (Zał. nr 1)

Mierzenie prowadzone jest w pięciu obszarach decyzyjnych, wymienionych w tablicy 2, typowych dla każdej firmy. Podzielono je na 27 pól problemowych. W każdym polu wymienione są ZASADY etycznej pracy.

W konstrukcji ankiety zrealizowano następujące podstawowe założenia:

- Wbudowano system wartości etycznych, wyrażony 177 ZASADAMI etycznej pracy,
- Wszystkie kryteria zostały tak sformułowane, że odpowiedź „TAK” oznacza stosowanie ZASADY. Ułatwia to sumowanie wyników.
- 100% odpowiedzi TAK oznacza idealny poziom etyczny. Odpowiednio do tego przeformułowano kryteria wybrane z trzech źródeł.

KWESTIONARIUSZ EK1000 dla DECYDENTÓW firmy (Zał. nr 4)

Kwestionariusz służy do opisanie systemu wartości firmy. Określa również wpływ poszczególnych ZASAD na konkurencyjność firmy oraz produktywność. Decydenci, określając wagę dla każdej ZASADY, wybierają „system wartości firmy”. W celu doprowadzenia do porównywalności wyników, każda firma posiada do dyspozycji 1000 punktów wagowych.

Wpływ na konkurencyjność i produktywność określany jest w skali 6 punktowej: 5 = wpływa bardzo silnie; 4 = wpływa silnie; 3 = średnio wpływa na poziom konkurencyjności; 2 = mało wpływa na konkurencyjność; 1 = bardzo mało wpływa; 0 = nie ma żadnego wpływu.

B. PARAMETRY etyczności. WSKAŹNIKI.

B.1 Etyczność pracy ZAŁOGI firmy (e)

Etyczność pracy (e) to stopień zgodności z „Modelową Listą ZASAD etycznej pracy”. Jest to analogia do definicji jakości: „Jakość to stopień zgodności ze standardem jakości”. Etyczność mierzymy stosunkiem sumy liczby odpowiedzi TAK, do sumy wszystkich odpowiedzi respondentów przyjętej za 100. Opinie wyrażają w ANKIETACH EK1000 pracownicy łącznie z kierownikami. Parametr jest określany w firmie dla każdej ZASADY, dla każdego obszaru decyzyjnego, dla całej firmy.

Parametr przyjmuje wielkości (teoretycznie) od (e) = 0 % do (e) = 100%

B.2 Etyczność pracy ważona (E) - poziom etyczności.

Menedżerowie określają wagi dla poszczególnych ZASAD, które uwzględniają uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne firmy. Etyczność ważona (E) obrazująca poziom etyczności obliczana jest jako iloczyn wagi i etyczności pracy, $(E) = (Waga) \times (e)$.

Parametr ten wyraża harmonię wagi i etyczności wtedy, gdy wysokiej wadze określonej przez decydenta odpowiada stwierdzenie załogi, że ZASADA ta jest w pełni stosowana. Dysharmonia jest odwrotnością i wskazuje na potrzebę Działań ProEtycznych. Parametr przyjmuje wielkości (E) = 0 punktów do (E) = 1000 punktów.

B.3 Społeczne korzyści (S) na jednego respondenta

Społeczna Korzyść (S) może powstać z każdej zrealizowanej ZASADY etycznej. (S) obliczamy z iloczynu liczby ZASAD etycznych i etyczności (e), czyli $(S) = 177 \times (e)$. Które to są konkretne korzyści wynika ze stosowania ZASAD etycznej pracy obowiązujące w normie EK1000. Parametr (S) oblicza się dla całej firmy.

Parametr przyjmuje wielkości:

(S) = 0 społecznych korzyści do (S) = 177 społecznych korzyści

B.4 Wskaźnik wpływu ZASAD na konkurencyjność (K)

Decydenci określają wpływ ZASADY na konkurencyjność w KWESTIONARIUSZU EK1000, biorąc pod uwagę uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne, w których działa firma. Informacje te są potrzebne do projektowania wpływu ZASAD na wzrost poziomu produktywności. Jak wskazuje praktyka, produktywność i konkurencyjność są wzajemnie uzależnione.

Wskaźnik przyjmuje dla każdej ZASADY (K) = 0 do (K) = 5 punktów.

Wskaźnik może maksymalnie wynieść $(K)_{\text{firmy}} = 177 \times 5 = 885$ siły wpływu na konkurencyjność.

B.5 Wskaźnik wpływu ZASAD na produktywność (P)

Decydenci określają w KWESTIONARIUSZU EK1000 wpływ ZASAD na produktywność, biorąc pod uwagę swoje doświadczenie. Produktywność mierzona jest wartością dodaną na jedną godzinę obecności pracownika w pracy. Wskaźnik przyjmuje dla każdej ZASADY (P) = 0 do (P) = 5 punktów.

Wskaźnik może maksymalnie wynieść $(P)_{\text{firmy}} = 177 \times 5 = 885$ siły wpływu na produktywność.

B.6 Indeks Etycznej Konkurencyjności (IEK)

Indeks Etycznej Konkurencyjności (IEK) integruje parametry etyczności i konkurencyjności. Obliczamy go z iloczynu Wagi (W) i etyczności (e) oraz parametru wpływu na konkurencyjność (K), czyli **IEK = (W) x (e) x (K)**. Jest to ważna syntetyczna informacja wskazująca na pozycję firmy w otoczeniu swojego działania. Umożliwia kierownictwu „widzenie” własnej firmy w porównaniu z innymi podmiotami rynku. Umożliwia również planowanie strategiczne poprzez projektowanie i doskonalenie etyczności pracy.

Wskaźnik przyjmuje (teoretycznie) (IEK) = 0 do (IEK) = 5000 punktów indeksu.

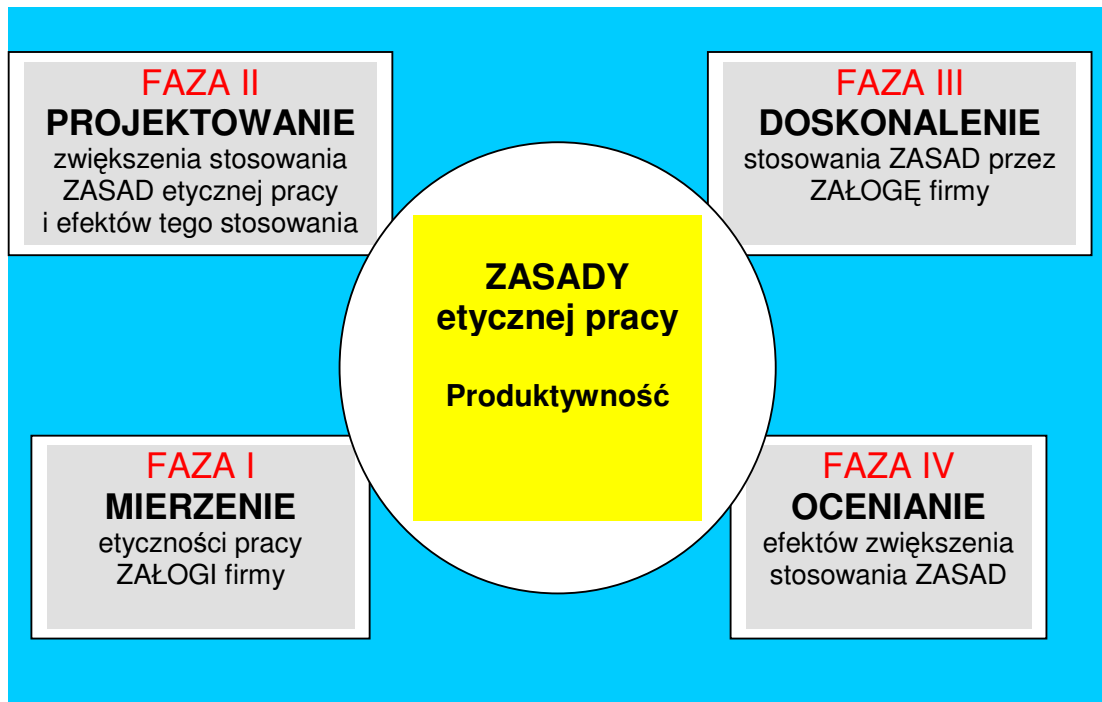
B.7. Nadwyżka operacyjna produktywności (NOP)

Nadwyżka Operacyjna Produktywności to wartość, którą otrzymujemy po odjęciu płacy od produktywności. Firma posiadając taką nadwyżkę może przeznaczać jej część na inwestycje, a przez to może wpływać na tworzenie nowych miejsc pracy.

C. Model PROCESU EK1000

C.1 FAZY PROCESU doskonalenia etyczności pracy

Rysunek 1. FAZY PROCESU doskonalenia dla nowej kultury pracy i produktywności.



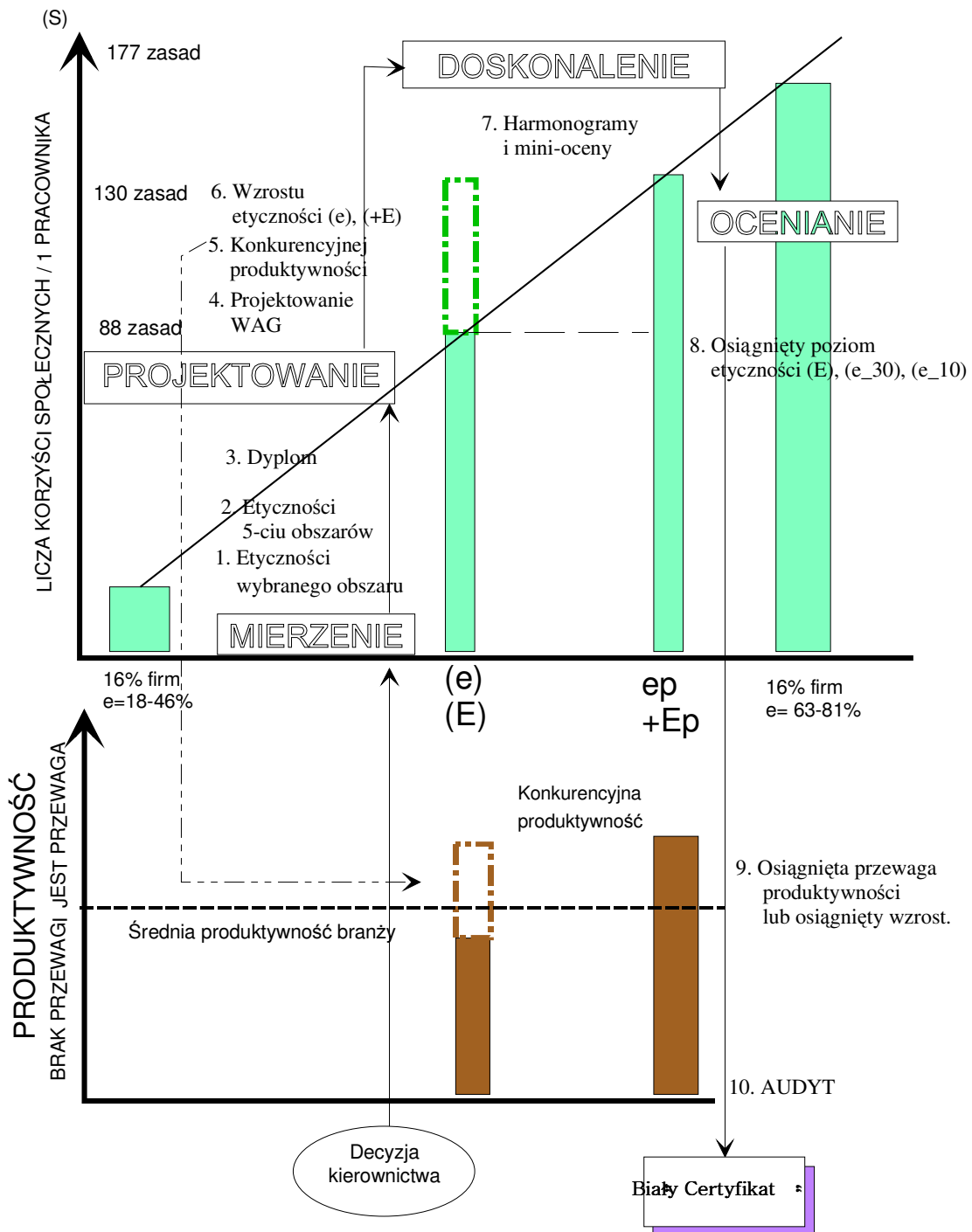
Opracowana metoda ma umożliwić zarządzanie procesem osiągnięcia efektów ze stosowania normy EK1000. Cztery FAZY można widzieć jako cztery funkcje „zarządzania przez etyczność”.

Schemat PROCESU dla osiągnięcia efektów ze stosowania normy etyczności pracy EK1000 i powiązania z „Konkurencyjną Produktywnością”, w ramach czterech FAZ, przedstawia Rysunek 2.

C.2 DZIAŁANIA ProEtyczne w PROCESIE EK1000

Rysunek 2.

Model PROCESU projektu normy EK1000
osiągania wysokich korzyści społecznych (S)
oraz konkurencyjnej produktywności.



C.3 Poziomy praktyki doskonalenia etyczności pracy

Uznaje się, że firmy mogą mieć różny poziom praktyki doskonalenia etyczności pracy. Norma uznaje tę różnicę wspierając je Systemem Oddziaływania ProEtycznego – SOPE. Akceptuje ona elastyczność zaangażowania firmy w PROCES EK1000. Norma daje menedżerom oraz pracownikom metodę a także narzędzia do zarządzania w celu osiągnięcia wysokiego poziomu etyczności i produktywności.

Norma uznaje cztery poziomy praktyki doskonalenia etyczności pracy:

- **Firma startująca**, która podjęła próbę mierzenia – DZIAŁANIE 1 i 2
- **Firma z wysoką etycznością pracy**, która zrealizowała DZIAŁANIE 3
- **Firma z etyczną strategią**, która przyjęła do strategii firmy DZIAŁANIA 2 do 9
- **Firma z nową kulturą pracy**, która już osiągnęła warunki „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**”.

Tablica 3. DZIAŁANIA ProEtyczne w PROCESIE EK1000 i poziomy praktyk

FAZA PROCESU	DZIAŁANIA ProEtyczne	Nazwa DZIAŁANIA ProEtycznego w PROCESIE doskonalenia etyczności pracy	Poziom praktyki doskonalenia etyczności pracy
MIERZENIE	1	MIERZENIE etyczności wybranego obszaru decyzyjnego.	Firma startująca
	2	MIERZENIE etyczności 5-ciu obszarów decyzyjnych.	
	3	Dyplom „Załogi z wysoką etycznością pracy”. Zawiadomienie KAPITUŁY o spełnieniu warunku uzyskania dyplomu.	Firma z wysoką etycznością pracy
PROJEKTOWANIE	4	PROJEKTOWANIE WAG dla poszczególnych ZASAD etycznej pracy	Firma z etyczną strategią
	5	PROJEKTOWANIE konkurencyjnej produktywności	
	6	PROJEKTOWANIE wzrostu etyczności (e), (+E)	
DOSKONALENIE	7	DOSKONALENIE – harmonogramy i mini-oceny	
OCENIANIE	8	OCENIANIE osiągniętego poziomu etyczności (E), (e_30), (e_10)	
	9	OCENIANIE osiągniętej przewagi produktywności lub osiągniętego wzrostu	
	10	Audyt etyczny pracy	Firma z nową kulturą pracy (społecznie odpowiedzialna)

4. Wymagania dla doskonalenia etyczności pracy

Stosowanie poniżej sformułowanych reguł, przyjętych jako norma, jest wymagane dla uzyskiwania efektów społeczno - gospodarczych.

Używane jest sformułowanie: „**Firma będzie ...**”, co w języku normy oznacza przyjęcie przez firmę, która zdecydowała się stosować normę EK1000 zobowiązań do realizacji niżej wymienionych reguł i działań.

Wszystkie reguły są pisane pismem pogrubionym.

A. ZASADY etycznej pracy.

4.1 Modelowa lista 177 ZASAD etycznej pracy.

Firma będzie stosować pełną „Modelowa Listę 177 ZASAD etycznej pracy”, jako zestawu kryteriów do MIERZENIA etyczności pracy ZAŁOŻY firmy. Lista zawarta jest w Załączniku - ANKIETA EK1000 (Zał. nr 1).

Firma będzie używać pełną listę we wszystkich narzędziach i dokumentach objętych normą.

4.2 Nadawanie wag przez Decydentów firmy

Decydenci nadawać będą Wagi obszarom decyzyjnym, polom problemowym i każdej ze 177 ZASAD, kierując się uwarunkowaniami zewnętrznymi i wewnętrznymi firmy. Tak będzie powstawał firmowy zestaw ZASAD etycznej pracy z nadaną hierarchią ważności, wyrażonej Wagami.

Każda firma dysponuje liczbą 1000 punktów, które powinny być utrzymywane łącznie dla wszystkich ZASAD.

Wagi określane będą w „KWESTIONARIUSZU EK1000 dla DECYDENTÓW firmy” (Zał. nr 4).

4.3 Nadawanie ZASADOM wagi = „0”

a) **Firma może nadawać niektórym ZASADOM wagę = „0”, o ile ZASADA nie występuje w specyfice pracy firmy. Lista tych nie występujących ZASAD będzie miała opisane uzasadnienie.**

- b) Nie ma żadnych ograniczeń nadawania liczby punktów - Waga poszczególnym ZASADOM, przy założeniu, że suma dla całej firmy nie może przekroczyć 1000 punktów.

4.4 Dodawanie nowych ZASAD

Firma może dodawać nowe ZASADY etycznej pracy potrzebne dla uwzględnienia specyfiki profilu swojej firmy. Dodane ZASADY będą miały jednak odrębne kody-numery do użytku wewnętrznego konkretnej firmy.

B. PARAMETRY etyczności. WSKAŹNIKI.

4.5 Ujednolicone sposoby obliczania parametrów

Firma będzie obliczać wszystkie parametry etyczności i wskaźniki wpływu na produktywności ujęte w Sekcji 3 B1 i B2 normy EK1000. Parametry: etyczność pracy(e), poziom etyczności (E) i pozostałe obliczane będą zgodnie z definicją ogólną i wzorami opisanym w załącznikach normy EK1000. Dodatkowo algorytmy obliczeń będą wkomponowane we wzory dokumentów przygotowanych w Excelu.

4.6 Ujednolicone sposoby obliczania wskaźników oraz IEK

Firma będzie obliczać wskaźniki wpływu (K) i (P), a także Indeks Etycznej Konkurencyjności (IEK) ujętych w sekcji 3 (B4, B5, B6) normy EK1000.

4.7 Informacje z ANKIET EK1000

Firma będzie prowadzić zbieranie informacji do obliczania parametrów przy pomocy narzędzia: ANKIETA EK1000 dla członków ZAŁOGI firmy (Zał. nr 1). Prawo do wyrażania opinii o stosowaniu, lub nie stosowaniu ZASAD etycznej pracy przez ZAŁOGĘ firmy będą mieli wszyscy pracownicy oraz średni szczebel zarządzający.

4.8 Wskaźniki z KWESTIONARIUSZA EK1000

Firma będzie projektowała Wagi w KWESTIONARIUSZU EK1000 dla DECYDENTÓW firmy według reguł ujętych w punktach 4.2, 4.3. Wagi, w poszczególnych obszarach decyzyjnych, będą projektować dyrektorzy i kierownicy pionów. Wskaźniki będą wykorzystywane do PROJEKTOWANIA zwiększania stosowania ZASAD etycznej pracy, ich DOSKONALENIA stosowania oraz OCENIANIA uzyskanych efektów.

C. Model PROCESU EK1000

4.9 Wymagania ogólne

- a) Firma będzie stosowała wszystkie ZASADY normy EK1000, parametry, wskaźniki jak i FAZY oraz DZIAŁANIA PROCESU doskonalenia etyczności pracy. Dla potwierdzenia stosowania normy EK1000, firmy, które chcą osiągać wysokie efekty przez etyczność, wystąpią o przyznanie DYPLOMU „Załoga z wysoką etycznością pracy”. Następnie może ubiegać się o uzyskanie „BIAŁEGO CERTYFIKATU”.
- b) Mogą występować okoliczności, kiedy firma będzie mogła zaangażować się tylko w niektóre FAZY PROCESU. Gdy wystąpią takie przypadki, będą wyspecyfikowane i uzasadnione.
- c) W firmie, która już osiągnęła wysoki poziom etyczności swoimi własnymi metodami (gdy poziom etyczności (E) jest już większy od 700 punktów), reguła stosowania DZIAŁANIA 5, 6 nie obowiązuje (PROJEKTOWANIE jest tylko zalecane). Oznacza to, że firma, która nie realizowała PROJEKTOWANIA, może uzyskać „BIAŁY CERTYFIKAT”.

4.10 Role i odpowiedzialność

Firma będzie inicjować oraz podejmować odpowiedzialność za doskonalenie etyczności pracy.

Cała firma może być przedmiotem doskonalenia lub tylko jej część albo nawet grupa osób. Ramy, co będzie obejmowało pojęcie: ”ZAŁOGA firmy”, będą zdefiniowane na początku angażowania się w wykorzystywanie normy.

4.11 Szczegółowe wymagania dla **FAZ** i **DZIAŁAŃ PROCESU EK1000**

MIERZENIE

4.11. 1 **MIERZENIE etyczności wybranego obszaru decyzyjnego**

Firma, decydując się na przeprowadzenie mierzenia próbnego, jednego z pięciu obszarów decyzyjnych – np. MISJI firmy, posługuje się ANKIETĄ EK1000 dla członków ZAŁOGI firmy (Zał. nr 1) dla wybranego obszaru decyzyjnego. Wyniki wpisuje się do Zał. nr 2a.

4.11. 2 **MIERZENIE etyczności 5-ciu obszarów decyzyjnych**

Firma przeprowadzi mierzenie wszystkich pięciu obszarów decyzyjnych: 1. MISJA, 2. PRODUKT/USŁUGA, 3. TECHNOLOGIA, 4. POLITYKA KADROWA, 5. POLITYKA ROZWOJU I FINANSÓW.

Firma posłuży się ANKIETĄ EK1000 dla członków ZAŁOGI firmy (Zał. Nr 1). Prawo do uczestniczenia w mierzeniu będzie miał każdy członek ZAŁOGI firmy. Liczba minimalna respondentów: 50% stanu załogi w firmach do 50 osób; 30% w firmach do 250 osób, 20% stanu w firmach większych. Dobór respondentów może być losowy, ale również przeprowadzony w grupie pracowników wybranej jako reprezentatywnej dla całej ZAŁOGI firmy.

Firma przeprowadzi pełne mierzenie przynajmniej raz w roku.

4.11. 3 **ZAWIADOMIENIE KAPITUŁY o spełnieniu warunku Dyplomu**

Firma wypełnia „ZAWIADOMIENIE” (Zał. nr 3) o spełnieniu warunków uzyskania Dyplomu: „ZAŁOGA firmy (organizacji) z wysoką etycznością pracy”. Warunkiem jest: osiągnięcie parametru etyczności pracy (e) dla całej firmy (177 ZASAD), większego od 60%. Parametr oblicza się wg Sekcji 3. pkt. B.1 we wzorze Zał. 2b.

Dokumentem potwierdzającym ten fakt są wyniki mierzenia przedstawione na wzorze: „ETYCZNOŚĆ PRACY (e) ZAŁOGI firmy (Zał. nr 2b). Dokument ten powstaje z wyników mierzenia ANKIETĄ EK1000.

Do „ZAWIADOMIENIA ”(Zał. nr 3) należy wpisać stwierdzenie, że sumaryczny wynik mierzenia etyczności pracy (e) dla całej firmy, jest większy od 60%.

ZAWIADOMIENIE podpisuje Prezes/Dyrektor/Właściciel/Kierownik firmy lub organizacji nieprowadzącej działalności gospodarczej.

Zawiadomienie należy przesłać listownie na adres KAPITUŁY: ul. Chełmska 21 a, 00-724 Warszawa z dopiskiem „Dyplom” oraz e_maiem: administracja@warszawa.janski.edu.pl z dopiskiem „Dyplom” w terminie do 30 kwietnia każdego roku. Dla edycji roku 2009 termin przesunięto do 11 maja.

PROJEKTOWANIE

4.11. 4 PROJEKTOWANIE WAG przez DECYDENTÓW firmy

- a) Decydenci firmy wybierają ZASADY etycznej pracy dla ZAŁOGI swojej firmy. Wybór następuje poprzez nadanie Wag ZASADOM wymienionym w KWESTIONARIUSZU EK1000 dla DECYDENTÓW firmy (Zał. nr 4). Zarządzający Firmą rozdziela 1000 punktów na pięć obszarów. Następnie decydenci poszczególnych obszarów decyzyjnych określają liczbę punktów na „pola problemowe” zawarte w ich obszarze, a następnie rozdzielają te punkty na każdą ZASADĘ. Ostateczne uzgodnienie Wag następuje na spotkaniu Kierownictwa firmy.
- b) Do uzgadniania Wag będą zaproszeni przedstawiciele ZAŁOGI firmy. Firma będzie konsultować nadane Wagi z Interesariuszami wewnętrznymi firmy (pracownikami). Firma będzie przyjmować, że nadal odpowiedzialność skutków nadanych Wag należeć będzie do DECYDENTÓW firmy.
- c) Wagi mogą być zmieniane przez Kierownictwo firmy, kiedy wystąpi taka potrzeba z racji zmian uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych w jakich działa firma.
- d) Decydenci firmy mogą uznać, że niektóre ZASADY nie są stosowane w profilu działalności firmy i nadadzą wagę = „0”. Będzie sporządzony wykaz tych ZASAD wraz z krótkim uzasadnieniem.
- e) Decydenci firmy określą wpływ poszczególnych ZASAD na konkurencyjność firmy i produktywność pracy ZAŁOGI firmy.

4.11. 5 PROJEKTOWANIE KONKURENCYJNEJ produktywności

- a) Firma podejmie **PROJEKTOWANIE KONKURENCYJNEJ produktywności** na rok..., wykorzystując wzór Zał. nr 5.
- b) Firma przeprowadzi obliczenie średniej produktywności branży, w której działa firma, według dostępnych w GUS-u danych statystycznych.
- c) Firma wykona własne określenie średniej produktywności dla branż, dla których nie ma danych w sprawozdawczości GUS. Można się posiłkować do obliczeń danymi dla wybranych kilku firm konkurentów z „Listy 2000”, wydanej łącznie z „Rzeczpospolitą” (31 października – 2 listopada 2008 roku).

4.11. 6 PROJEKTOWANIE wzrostu etyczności (e), (+E)

- a) Firma podejmie **PROJEKTOWANIE**, gdy etyczność jest niska (umownie, gdy jest stosowanych mniej niż 60% ZASAD z listy).
- b) Kierownictwo firmy ustali wytyczne do **PROJEKTOWANIA**, aby można dążyć do osiągnięcia warunków uzyskania „BIAŁEGO CERTYFIKATU”.
- c) Firma ustali metody projektowania doskonalenia etyczności pracy, którego zadaniem jest zaprojektować stosowanie tych ZASAD, które uzyskały najwyższe Wagi DECYDENTÓW firmy oraz najwyższe wskaźniki wpływu na konkurencyjność i produktywność.
- d) Firma, podejmie **PROJEKTOWANIE** według metody EK1000, o ile nie posiada innych efektywniejszych metod projektowania.
- e) Firma przygotuje „PROGRAM Działań ProEtycznych ZAŁOGI firmy na rok wykorzystując wzór Zał. nr 5.

DOSKONALENIE

4.11. 7 DOSKONALENIE – harmonogramy i mini-oceny

Firma, jej ZAŁOGA, podejmie różnorodne działania doskonalące dotychczasowy stopień stosowania ZASAD etycznej pracy. Formy doskonalenia nie są objęte normą. Będą prowadzone według uznania firmy.

OCENIANIE

4.11. 8 OCENIANIE osiągniętego poziomu etyczności

- a) Firma przygotowuje „INFORMACJĘ o EFEKTACH Działalności ProEtycznej ZAŁOGI firmy za rok ...” na wzorze Zał. nr 6.
- b) Firma przedstawi „INFORMACJĘ o EFEKTACH...” przedstawicielom Interesariuszy firmy.

4.11. 9 OCENIANIE osiągniętej przewagi produktywności lub osiągnięty wzrost produktywności

- a) Firma przygotowuje obliczenie osiągniętej przewagi konkurencyjnej produktywności ponad średni poziom produktywności branży, w której działa według wzoru Zał. nr 6-C.
- b) Firma przygotowuje informacje o wzroście poziomu produktywności w roku bieżącym w stosunku do lat ubiegłych i porównanie z tempem wzrostu produktywności branży według wzoru Zał. nr 6-C.

4.11. 10 AUDYT etyczności pracy

- a) Firma, stwierdza na podstawie wyników w INFORMACJI o EFEKTACH ...”, czy warunki uzyskania „BIAŁEGO CERTYFIKATU” są spełnione. Warunki określone są w projekcie normy EK1000 - Sekcja 6, „BIAŁY CERTYFIKAT” - regulamin, warunki uzyskania, paragraf 6.
- b) Firma prześle „Kartę ZGŁOSZENIA” (wzór Zał. nr 7) do KAPITUŁY o przyznanie tego certyfikatu dla ZAŁOGI firmy. Termin upływa 10 października. Ta sama data obowiązywać będzie w każdym następnym roku.
- c) Firma, która wybrała formę „Korespondencyjnego audytu”, załączy do „ZGŁOSZENIA” wymagane dokumenty określone w regulaminie - paragraf 9, „Audyt korespondencyjny”.
- d) Firma spełni wymagania zrealizowania AUDYTU określone w Regulaminie - paragraf 9.

Załączniki do normy zawierają instrukcje, wskazówki niezbędne do prawidłowego wykorzystania normy i osiągnięcia efektów społecznych oraz gospodarczych. Bardziej uszczegółowione informacje KROK po KROKU zawarte są w Serii EK1000 WOLUMEN II pt. „PRZEWODNIK do Działalności ProEtycznej”.

5. System Oddziaływania ProEtycznego – SOPE

SOPE – STRUKTURA ORGANIZACYJNA

- Jednostką wiodącą SOPE w skali kraju i zagranicą, jest Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Wydział Zarządzania w Warszawie - jako projektant normy etyczności pracy EK1000.
- Jednostkami regionalnymi SOPE będą Wydziały Zamiejscowe Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego: w Chełmie, Elblągu, Krakowie, Opolu i Zabrzu oraz Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości im. Bogdana Jańskiego w Łomży.
- Jednostkami oddziaływania będą firmy, które uzyskały „**BIAŁY CERTYFIKAT**”.
- Podstawową jednostką (komórką organizacyjną) oddziaływania będzie „KLUB etycznego działania”. Do KLUBU członkowie przyjmowani są na własne życzenie. Zadaniem KLUBU jest wspieranie skutecznego mierzenia, projektowanie, doskonalenie, ocenianie.
- Inne jednostki naukowe-uczelnie będą zapraszane do zasilania SOPE w skali kraju i/lub regionu.
- Będzie kontynuowana współpraca nad zastosowaniem normy EK1000 w krajach Europy poprzez Narodowe Centra Produktowności, zrzeszone w „European Association of National Productivity Centres” z siedzibą w Brukseli. Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego współpracuje z tą organizacją od 2008 roku.

SOPE – CEL

Osiąganie wyższych efektów społecznych i gospodarczych przez ZAŁOGI: firmy i organizacje poprzez oddziaływanie na wyższą etyczność pracy w powiązaniu z wysoką jakością i produktywnością. W ramach SOPE dostarczana będą menedżerom i pracownikom firm najnowsza wiedza o metodach i narzędziach uzyskiwania wysokich efektów społeczno-gospodarczych poprzez wysoką etyczność.

SOPE – EFEKTY ODDZIAŁYWANIA

Przyczynienie się do:

- Wzrostu liczby korzyści społecznych na jednego uczestnika ZAŁOGI.
- Wzrost produktywności pracy i majątku firmy większego od średniego wzrostu w branży.
- Uzyskiwanie konkurencyjnej przewagi produktywności.
- Wzrost inwestycji społecznych, w tym tworzenie nowych miejsc pracy (dobrej pracy).

SOPE – UCZESTNICZY

To osoby i organizacje, które chcą, mogą i potrafią oddziaływać proetycznie w swoim środowisku pracy lub w jednostkach, które zgłosiły potrzebę uzyskania pomocy

SOPE – ZASOBY

Wiedza i umiejętności zawodowe uczestnika wraz ze znajomością ZASAD etyczności pracy, w tym w zarządzaniu. W szczególności chodzi o znajomość Projektu normy EK1000 i innych podobnych standardów i metod.

SOPE – PROCES ODDZIAŁYWANIA

Proces odbywa się z wykorzystaniem najnowszych środków oddziaływania, komunikacji i ciągłego uczenia się (Internet, e-mail., e-learning). Będą to realizowały jednostki naukowe SOPE. Będą one wspierały i udzielały pomocy firmom i organizacjom chcącym stosować normę EK1000.

Zobowiązaniem jest również zapis w Projekcie R11 004 01 - cytujemy:

„SOPE to koncepcja prof. dr hab. inż. Tadeusza Pietrkiewicza, który twierdził, że firmy same, bez pomocy z zewnątrz, nie będą mogły z sukcesem realizować działań proetycznych i uzyskiwać efekty. Twierdził, że trzeba prowadzić intensywne badania stosowane. Te zadania mogą realizować instytuty, uczelnie z zainteresowanymi firmami. Uważał, że dalszych badań wymaga współzależność etyczności postawy decydentów i konsekwencji dla interesariuszy, posługując się jego macierzą „Decydenci Interesariusze”. Macierz pokazywała, że nawet przy etycznej postawie, konsekwencje mogą być negatywne. Wskazywał na potrzebę badań stosowanych systemów wartości przez firmy osiągające najlepsze wyniki gospodarcze i społeczne. Poszukiwanie uniwersalnych zasad etycznych do budowy uniwersalnej części systemów etycznych dla firm. Tego poszukuje się w Unii Europejskiej. Twierdził, że badania powinny być systematyczne i powtarzane.”

6. „BIAŁY CERTYFIKAT” regulamin i warunki uzyskania.

§ 1.

Podstawa przyznawania „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

1. Przyznawanie „BIAŁEGO CERTYFIKATU” jest kontynuacją wdrożenia wyników badań do praktyki gospodarczej Projektu badawczego rozwojowego R11 004 01 pt.: *„Kwantyfikacja wpływu etyczności pracy załóg firm na konkurencyjną produktywność, korzyści społeczne i tworzenie miejsc pracy w warunkach integracji i globalizacji. Projekt normy etyczności EK1000 dla firm w Polsce i Europie”*. Projekt zrealizowała jednostka naukowa - Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w latach 2006 - 2008, finansowany przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
2. W ramach ww. przedsięwzięcia opracowano „Projekt normy etyczności pracy EK1000”, której integralną częścią jest niniejszy regulamin.
3. „BIAŁY CERTYFIKAT” przyznawany jest przez KAPITUŁĘ „BIAŁEGO CERTYFIKATU” na podstawie przygotowanej przez firmę „INFORMACJI o EFEKTACH” (Zał. nr 6 do normy) i pozytywnego wyniku AUDYTU, stwierdzającego zrealizowanie warunków normy EK1000 wymienionych w paragrafie 6 niniejszego Regulaminu.

§ 2.

Cel „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

1. **Cel nadrzędny** to wyróżnienie tych firm, które osiągają dobre wyniki gospodarcze i społeczne stosujące ZASADY etycznej pracy. Mogą one służyć za wzór dla innych organizacji.
2. **Cele bezpośrednie:**
 - 1) Przyczynianie się przez ZAŁOGI firm do wzrostu korzyści społecznych, „duchowych” i „materialnych”. (Odczuwanych przez interesariuszy firmy działaniem firmy).
 - 2) Uzyskiwanie przewagi konkurencyjnej produktywności, która często warunkuje realizację tych korzyści poprzez wykorzystanie metody i narzędzi objętych Projektem normy etyczności pracy EK1000.
 - 3) Zwiększenie skuteczności realizacji decyzji poprzez zaangażowanie pracowników.
 - 4) Zwiększenie liczby stosowanych ZASAD etycznej pracy, a przez to zwiększenie ich wpływu na zrównoważony rozwój firmy, jej ZAŁOGI oraz produktywności.
 - 5) Zwiększenie poziomu innowacyjności i konkurencyjności poprzez etyczność.

§ 3.

Czym jest „BIAŁY CERTYFIKAT”?

Nazwa przyznawanego certyfikatu wywodzi się ze skojarzenia etyczności prowadzenia każdej działalności, w tym działalności gospodarczej oraz specyfiki działań organizacji społecznych. Oparte są one na jasnych i czystych zasadach (symbolizuje to kolor biały) z zasadami certyfikacji (zaświadczenia), które pokazują, że ZAŁOGA firmy pracuje według nich.

§ 4.

Korzyści społeczne i konkurencyjna produktywność

Każda ZASADA etycznej pracy po jej zastosowaniu w praktyce może zamienić się w „korzyść społeczną” dla interesariuszy firmy. Najwyższą formą uzyskania korzyści społecznych jest działanie na rzecz DOBRA WSPÓLNEGO.

Konkurencyjna produktywność to taki jej poziom, mierzony wartością dodaną na 1 godzinę obecności załogi w firmie, który jest wyższy od średniej produktywności branży w której działa firma.. Powinien on osiągnąć wartość, co najmniej o 20% wyższy od średniej w branży.

§ 5.

Uprawnieni do uzyskania „BIAŁEGO CERTYFIKATU” – edycja rok ...

1. Każda ZAŁOGA firmy w Polsce, która spełni warunki regulaminu, i uzyska pozytywną opinię audytora wyrażoną w RAPORCIE AUDYTU.
2. Firma w terminie do 30 września każdego roku przeprowadza co najmniej jedno MIERZENIE ETYCZNOŚCI PRACY (e) ZAŁOGI firmy przy pomocy ANKIETY EK1000 oraz nadanie przez DECYDENTÓW Wąg ZASADOM etycznej pracy i określenia wpływu każdej ZASADY na konkurencyjność i produktywność (KWESTIONARIUSZ EK1000). Firmę obowiązuje opracowanie „INFORMACJI o EFEKTACH” w terminie do 10 października każdego roku. Analogiczne są terminy dla edycji każdego następnego roku.
3. Takie same warunki są dla firm, które występują o przedłużenie certyfikatu. Przedłużenie realizowane jest formą korespondencyjną i jest bezpłatne.

§ 6.

Warunki uzyskania „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

I. Warunki podstawowe:

- 1. Poziom Etyczność (E) firmy**, czyli etyczność (e) pomnożona przez Wagi (W) nadane przez DECYDENTÓW w firmie dla poszczególnych 177 ZASAD etycznej pracy, musi osiągnąć minimum **700 punktów**.
- 2. Wskaźnik (e_30)** oznacza, że z grupy 53 ZASAD stanowiących o nowej kulturze pracy, co najmniej 30 zasad osiąga poziom (e) ponad 50%. Wykaz tych 53 ZASAD zawiera *Załącznik do Regulaminu - Tablica 1*
- 3. Poziom Produktowności pracy (P)** - obliczany jako wartość dodana firmy na jedną godzinę pracy członka ZAŁOGI. Produktowność firmy powinna być większa od średniej produktowności branży.
- 4. Poziom inwestycji społecznych** - rozumiany jako wydatki na cele społeczne dla ZAŁOGI i na zewnątrz firmy. Wskaźnik ten ma charakter informacyjny (uzupełniający). Prezentowany jest w formie opisowej z podanymi kwotami przeznaczanymi na szeroko rozumiane cele społeczne.

II. Warunki dodatkowe, które należy spełnić, o ile nie są zrealizowane warunki podstawowe:

1. W przypadku nie uzyskania **wskaźnika (e_30)** Firma może wnioskować do KAPITUŁY za pośrednictwem Audytora o interpretację uzyskanych wyników, przedkładając równocześnie „PROGRAM Działalności ProEtycznej ZAŁOGI firmy” zmierzających do poprawy tego wskaźnika w krótkim okresie czasu.
2. W przypadku nie uzyskania przewagi konkurencyjnej produktowności (**P**) Firma opracowuje rozliczenie dynamiki zmian produktowności dla Firmy i dla średniej branży przez okres ostatnich 3 lat. Większa dynamika wzrostu produktowności dla firmy od średniej dynamiki branży, kwalifikuje Firmę do ubiegania się o „**BIAŁY CERTYFIKAT**”.
3. W przypadku nie uzyskania przewagi konkurencyjnej produktowności oraz wzrostu jej dynamiki badane jest uzyskanie pozytywnego wyniku dla **wskaźnika e_10**, (tj. stosowania zasad mocno wpływających na produktowność). Każda zasada wymieniona w *Załączniku do Regulaminu - Tablicy 2* powinna wykazać jej stosowanie na poziomie (e) ponad 60%.
4. Brak spełnienia któregokolwiek z ww. warunków dodatkowych eliminuje Firmę z procedury uzyskania „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**” w bieżącej edycji. Dla uzyskania pozytywnych wyników, Firma powinna opracować „PROGRAM Działalności ProEtycznej ZAŁOGI firmy” na okres realizacji do kolejnej edycji Konkursu.

5. Przy zastosowaniu wskaźników dodatkowych obliczamy „W_20”, (czyli 20 ZASAD z najwyższymi wagami (W)) a następnie opisujemy analizę wynikającą z tych obliczeń. Wskaźnik ten może również służyć do szczegółowych analiz prowadzonych przed opracowaniem „PROGRAMU Działalności ProEtycznej ZAŁOGI firmy”.

§ 7.

Okres ważności „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

1. Okres ważności certyfikatu trwa jeden rok. Po raz pierwszy „**BIAŁY CERTYFIKAT**” był przyznany za okres 2007/2008. Przedłużenia dokonuje się na podstawie przeprowadzonego jednego MIERZENIA przy pomocy ANKIETY EK1000 i zestawienia wyników w Zał. nr 2b Normy EK1000 i ponownego AUDYTU (forma korespondencyjna). Ważność certyfikatu liczy się od daty jego wystawienia - od 11 listopada każdego roku.
2. „**BIAŁY CERTYFIKAT**” będzie udzielony firmom każdego roku w tym samym dniu. Wręczenie dokonuje Rektor Uczelni podczas inauguracji roku akademickiego Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego, z datą nadania **11 listopada danego roku**.

§ 8.

Tryb zgłoszenia do „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

1. Firma przesyła do Przewodniczącego KAPITUŁY „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**” wypełnioną „Kartę ZGŁOSZENIA”. Przesłanie INFORMACJI nie jest obowiązkowe. Wskazana jest konsultacja merytorycznej i metodycznej prawidłowości przygotowania tego dokumentu, zgodnego z projektem normy EK1000, z jednym z audytorów. Firma wybiera formę audytu: na miejscu w firmie (niewymagane jest przesłanie INFORMACJI...) lub korespondencyjną (wymagane jest przesłanie INFORMACJI do KAPITUŁY, przygotowanej na wzorze Załącznik nr 6 do „Projektu Normy etyczności pracy EK1000”). KAPITUŁA zapewnia zachowanie poufności przesłanego dokumentu.

ZGŁOSZENIE do KAPITUŁY „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**” (wzór Zał. nr 7 normy EK1000) należy przesłać w terminie do **10 października każdego roku** do przewodniczącego KAPITUŁY „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**”, ul. Chełmska 21 a, 00-724 Warszawa, z dopiskiem „**BIAŁY CERTYFIKAT**”.

2. Przewodniczący KAPITUŁY „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**” wyznacza Audytora z listy Audytorów zaakceptowanych przez KAPITUŁĘ.
3. Audytor przeprowadza AUDYT (sprawdzenie) spełnienia warunków „regulaminu”, który jest integralną częścią Projektu normy EK1000. Sporządza „RAPORT AUDYTU”. Firma reguluje wynagrodzenie za audyt według stawek ustalonych przez KAPITUŁĘ (o ile firma nie zaproponowała „Audytu korespondencyjnego”)
4. Audytor przedkłada KAPITULE „RAPORT AUDYTU” wraz z komentarzem i rekomendacją.

5. KAPITUŁA, po dyskusji i głosowaniu, podejmuje ostateczną decyzję o przyznaniu „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**”.
6. Przewodniczący KAPITUŁY zawiadamia Firmę o decyzji KAPITUŁY.

§ 9

Warunki przeprowadzenia audytu

Audyt w firmie

1. Firma przygotowuje dokumentację przeprowadzonego MIERZENIA ANKIETA EK1000 (Zał. nr 2b do normy) i KWESTIONARIUSZ EK1000 (Zał. nr 4 do normy) oraz pełne opracowanie „**INFORMACJA O EFEKTACH Działalności ProEtycznej ZAŁOGI firmy za rok ...**” (Zał. nr 6 do normy) wraz ewentualnymi załącznikami.

„INFORMACJA...” powinna zawierać:

- A. SYNTEZA EFEKTÓW,
 - B. Zestawienie wyników i uzyskanych efektów (szczegółowe efekty),
 - C. Ocenę realizacji „PROGRAMU PRODUKTYWNOŚCI na rok ...”
 - D. Opis „inwestycji społecznych”,
 - E. Zrealizowane Działania ProEtyczne (Opis)
2. Firma umożliwia Audytorowi dostęp i wgląd w dokumenty źródłowe, w tym finansowe Firmy, w zakresie potrzebnym do obliczeń produktywności.
 3. Firma zapewnia warunki administracyjne przeprowadzenia AUDYTU poprzez zapewnienie miejsca do pracy biurowej podczas jego trwania.
 4. Firma zapewnia techniczne warunki opracowania „RAPORT AUDYTU” wraz z jego podpisaniem przez uprawnioną osobę do reprezentowania Firmy w dniu przeprowadzenia audytu.

Audyt korespondencyjny

Kierownictwo firmy może zaproponować KAPITULE przeprowadzenie „Audytu korespondencyjnego.”

5. Firma przesyła „ZGŁOSZENIE” i „INFORMACJĘ o EFEKTACH”(Zał. nr 6), w formie elektronicznej i papierowej na adres KAPITUŁY podany w ZGŁOSZENIU. Firma wymienia osobę do kontaktu.
6. Audytor, wyznaczony przez KAPITUŁĘ, sporządza „Raport audytu - korespondencyjny”, przygotowany na podstawie „INFORMACJI o EFEKTACH firmy”.
7. Audytor przesyła „Raport audytu korespondencyjnego” do Kierownictwa firmy celem akceptacji.
8. Kierownictwo firmy przesyła do KAPITUŁY zaakceptowany „Raport audytu”.

Załącznik
do Regulaminu „BIAŁY CERTYFIKAT- warunki uzyskania”

Tablica 1. ZASADY etycznej pracy stanowiące o nowej kulturze pracy
[do PROJEKTOWANIA i określania parametru (e_30)]

Lp.	Kod ZASADY	ZASADY etycznej pracy
1	a1_1	1.1. Odczuwam, że Kierownictwo firmy przyjmuje dla misji zasadę, że „głównym bogactwem” firmy „jest sam CZŁOWIEK” – załoga firmy
2	a1_2	1.2 Odczuwam, że wspólne dążenie ZAŁOGI do ciągłego rozwoju firmy jest u podstaw realizowanej misji.
3	a1_3	1.3 „Tworzenie solidarną pracą życia bardziej godnego, konkretne przyczynianie się do umocnienia godności i rozwoju uzdolnień twórczych każdej poszczególnej osoby” - to zasada realizowana przez naszą ZAŁOGĘ.
		1.6 Uważam, że wymienione poniżej wartości i zasady etyczne są realizowane w naszej firmie:
4	a1_6a	a) „Ludzie pracy mają prawo zabiegać o pełne poszanowanie ich godności oraz o szerszy zakres udziału w życiu przedsiębiorstwa, tak, by nawet pracując razem z innymi i pod kierunkiem innych, mogli w pewnym sensie „pracować na swoim”, używając swej inteligencji i wolności.”
5	a1_6b	b) „Celem przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku, ale samo istnienie jako wspólnoty ludzi, którzy zdążają do zaspokojenia swych podstawowych potrzeb”.
6	a1_6c	c) „Zysk nie jest jedynym regulatorem życia przedsiębiorstwa; obok niego należy brać pod uwagę czynniki ludzkie i moralne, które w perspektywy dłuższego czasu okazują się równie istotne dla życia przedsiębiorstwa”.
7	a1_6d	d) „Podstawowym celem produkcji nie jest tylko wzrost masy towarowej ani zysk, ale służenie (mnie jako) człowiekowi, z uwzględnieniem (Moich) potrzeb materialnych i wymogów życia umysłowego, moralnego, duchowego i religijnego”.
8	a1_6e	e) Moje „prawo do wolności oraz obowiązek odpowiedzialnego z niej korzystania”.
9	a1_6f	f) „Determinująca” (o wynikach firmy) jest „rola zdyscyplinowanej i kreatywnej pracy” ZAŁOGI firmy „oraz - jako część istotna tej pracy - rola zdolności do inicjatywy i przedsiębiorczości.”
10	a1_6g	g) Popierany jest „postęp techniczny, duch wynalazczości, staranie o tworzenie i rozbudowę przedsiębiorstwa, usprawnienie metod produkcji i rzetelne wysiłki ludzi zatrudnionych w produkcji: słowem wszystko, co służy postępowi.”
11	a1_6h	h) „Z PRACY swojej ma człowiek pożywać chleb codzienny i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty”.
12	a1_7	1.7 W firmie uznaje się, że etyka jest ważniejsza od techniki (prymat etyki nad techniką).
13	a1_8	1.8 W firmie uznaje się, że CZŁOWIEK jest ważniejszy od rzeczy („prymat CZŁOWIEKA wobec rzeczy”).

		1.10 Moje potrzeby „duchowe” są uwzględniane w zadawalającym stopniu w tym:
14	a1_10a	a) radości z pracy,
15	a1_10b	b) twórczego zaangażowania,
16	a1_10c	c) ciągłego uczenia się,
17	a1_10d	d) wolności osobistej i poszanowania godności,
18	a1_12	1.12 Kierownictwo przyjmuje, że „wolny rynek jest najbardziej skutecznym narzędziem wykorzystania zasobów i zaspakajania potrzeb.”
19	a1_13	1.13 Kierownictwo przyjmuje, że to, co należy się członkom ZAŁOGI „musi gwarantować możliwość przeżycia i wniesienia czynnego wkładu w DOBRO WSPÓLNE.”
20	a1_15	1.15. Odczuwam, że firma realizuje misję biorąc pod uwagę, że „Człowiek, bowiem jest twórcą, ośrodkiem i celem całego życia gospodarczo-społecznego” firmy.
		1.17. Firma szanuje podstawowe prawa człowieka takie jak:
21	a1_17a	a) „prawo do uczestniczenia w pracy dla doskonalenia dóbr ziemi i zdobycia środków utrzymania dla siebie i swych bliskich,”
22	a1_17b	b) „prawo do rozwijania własnej inteligencji i wolności w poszukiwaniu i poznawaniu prawdy,”
23	a1_17c	c) „prawo do swobodnego założenia rodziny oraz przyjęcia i wychowania dzieci,”
24	a1_17d	d) „prawo do życia w zjednoczonej wewnętrznie rodzinie i środowisku moralnym sprzyjającym rozwojowi osobowości.”
25	a2_1	2.1 „Dążenie (naszego Klienta) do coraz lepszych i bardziej zadawalających warunków życia (z naszym produktem) i coraz większej zamożności jest samo w sobie uzasadnione” - to jest zobowiązaniem dla naszej ZAŁOGI.
26	a2_4	2.4 Kierownictwo realizuje w firmie zasadę „rozpoznawania w porę potrzeb” Klienta.
27	a2_5	2.5 Firma promuje kupowanie i konsumowanie wyrobów firmy bez przesady – nie promuje "konsumizmu".
28	a2_6	2.6 W firmie zdajemy sobie sprawę, że „dzisiaj problem polega na zaspokojeniu zapotrzebowania na jakość towarów produkowanych, towarów konsumowanych, jakość życia w ogóle”.
29	a3_1	3.1 Środki firmy „służą użytecznej pracy i są produktywne” – a zatem ich własność jest słuszna i służy zwiększaniu miejsc pracy i rozwojowi pracy a nie dla wycisku.
30	a3_2	3.2 Kierownictwo rozpoznaje czynniki „produkcyjne najbardziej odpowiednich do” zaspokojenia „potrzeb” KLIENTÓW, aby nie narażać firmę na zbędne koszty i inwestycje.
31	a3_3	3.3 Kierownictwo firmy dba o wprowadzanie innowacji tak, aby „wytrzymać konkurencję towarów produkowanych nowymi sposobami”.
32	a4_2	4.2 Kierownictwo firmy „zapoczątkowało procesy rozwojowe zmierzające do lepszego wykorzystania nie tyle zasobów materialnych, co "zasobów ludzkich”.
33	a4_3	4.3 Kierownictwo uznaje potrzebę „nieustannego zdobywania nowych kwalifikacji i przystosowywania się do zmian” przez ZAŁOGĘ.
34	a4_10	4.10 Uznają, że „własność wiedzy, techniki i umiejętności” jest dzisiaj źródłem bogactwa.
35	a4_11	4.11 Kierownictwo „dba o doskonalenie kierowników kompetentnych i świadomych swej odpowiedzialności”.

36	a4_13	4.13 Kierownictwo firmy udziela: „pomocy w zdobywaniu wiedzy, we włączaniu się w system wzajemnych powiązań, w rozwinięciu odpowiednich nawyków, które pozwolą mi lepiej wykorzystać własne zdolności i zasoby.”
37	a4_16	4.16 Uznaję, że „nieustanne zmiany sposobów produkcji i użytkowania dóbr dewaluują pewne zdobyte już umiejętności i sprawdzone dotąd przygotowanie zawodowe, zmuszając do nieustannego zdobywania nowych kwalifikacji i przystosowywania się do zmian”.
38	a4_17	4.17 Mam świadomość, że „ubodzy cierpią dziś nie tylko z powodu braku dóbr materialnych, ale także braku wiedzy i umiejętności”
39	a4_18	4.18 „Wyżej stawiam dążenie do tego, by być” aniżeli "mieć i chce mieć po to, aby być”.
40	a4_22	4.22 Płaca „wystarcza” mi „na utrzymanie siebie i mojej rodziny”.
41	a4_26	4.26 Uważam, że jest realizowany w firmie „integralny rozwój osoby ludzkiej, (który) sprzyja większej jej wydajności i skuteczności”.
42	a4_27	4.27 W firmie przywiązuje się „wagę do ochrony warunków moralnych”.
		4.28 Kierownictwo firmy przywiązuje znaczenie do „tak ważnych cnót” jak:
43	a4_28a	a) „rzetelność”,
44	a4_28b	b) „pracowitość”,
45	a4_28c	c) „roztropność w podejmowaniu uzasadnionego ryzyka”,
46	a4_28d	d) „wiarygodność i wierność w relacjach międzyosobowych”,
47	a4_28e	e) „męstwo we wprowadzaniu w życie decyzji trudnych i bolesnych, lecz koniecznych dla wspólnej pracy przedsiębiorstwa i dla zapobieżenia ewentualnym katastrofom.”
48	a4_29	4.29 Promowana jest w firmie „zdyscyplinowana praca i solidarne współdziałanie” wszystkich członków ZAŁOGI firmy.
49	a4_32	4.32 W firmie uznaje się „możliwości zaangażowania związków zawodowych i innych organizacji pracowniczych, które bronią praw ludzi pracy, spełniając jednocześnie istotną funkcję kulturową”.
50	a4_33	4.33 Dostrzegam potrzeby mojego kolegi - tak, aby „praca (w naszej firmie była) owocna i wydajna”.
51	a4_34	4.34 Za „czynnik decydujący (w firmie uznaje się) samego człowieka, jego zdolności poznawcze, zdolność uczestniczenia w solidarnej organizacji, umiejętność wyczuwania i zaspakajania potrzeb innych ludzi”.
52	a5_1	5.1 „Uznaję pozytywną rolę zysku jako wskaźnika dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa”.
53	a5_9	5.9 Kierownictwo traktuje ZAŁOGĘ jako wspólnotę ludzi dążących do wspólnego rozwoju, i o wyborze oszczędności i inwestycji decydującym elementem stylu życia w pracy jest szukanie prawdy, piękna i dobra.

Tablica 2. ZASADY etycznej pracy wpływające na PRODUKTYWNOŚCI
[do PROJEKTOWANIA i dla określenia parametru (e_10)]

Lp.	kod ZASADY	ZASADY etycznej pracy
1	a1_11b	1.11 Moje potrzeby "materialne", są uwzględniane w zadawalającym stopniu w zakresie: b) dobrze zorganizowanego procesu produkcji,
2	a1_11c	c) uwzględniania postępu w technologii,
3	a3_1	3.1 Środki firmy służą użytecznej pracy i są produktywne – a zatem ich własność jest słuszna i służy zwiększaniu miejsc pracy i rozwojowi pracy a nie dla wycisku.
4	a3_2	3.2 Kierownictwo rozpoznaje czynniki „produkcyjne najbardziej odpowiednich do” zaspokojenia „potrzeb” KLIENTÓW, aby nie narażać firmę na zbędne koszty i inwestycje.
5	a3_3	3.3 Kierownictwo firmy dba o wprowadzanie innowacji tak, aby „wytrzymać konkurencję towarów produkowanych nowymi sposobami”.
6	a4_19	4.19 Jestem świadomy, że wzrost produktywności jest warunkiem wzrostu płac w naszej firmie
7	a4_26	4.26 Uważam, że jest realizowany w firmie „integralny rozwój osoby ludzkiej,” który sprzyja „większej jej wydajności i skuteczności”.
8	a5_1	5.1 Uznaję pozytywną rolę zysku jako wskaźnika dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa.
9	a5_6	5.6 Uważam poziom i wzrost produktywności firmy za źródło wzrostu płacy załogi.
10	a5_11b	5.11 Firma realizuje prace rozwojowe swoich technologii, produktów i usług poprzez umowy z niżej wymienionymi podmiotami: b) Jednostkami Badawczo-Rozwojowymi (JBR)

Aneks I. Definicje - skorowidz pojęć

I.1 Zrównoważony rozwój [Sustainable Development], który uwzględnia duchowe i materialne potrzeby CZŁOWIEKA oraz szanuje jego podstawowe prawa.

To cel nadrzędny dla Firmy realizującej stosowanie Projektu normy etyczności pracy EK1000 i Jednostek Oddziaływania ProEtycznego – SOPE.

Realizacja zrównoważonego rozwoju odnosi się głównie do osiągania wzrostu poziomu produktywności pracy ponad średnią w branży i osiągania konkurencyjnej produktywności. Jednocześnie dotyczy korzyści społecznych **Interesariuszy** poprzez rozwój etyczności pracy i osiągnięcie „nowej kultury pracy”.

I.2 Interesariusze [Stakeholders] firmy.

Interesariusze firmy to te indywidualne osoby lub grupy, które oddziałują (affect) na Organizację (firmę) lub, na które Organizacja oddziałuje (are affected) (według „Assurance Standard AA1000”, Institute of Social and Ethical Accountability, Londyn, 2003, s. 31). Interesariusze wewnątrz firmy to akcjonariusze, kierownictwo, związki zawodowe i pracownicy; z kolei klienci, dostawcy, organizacje pozarządowe, rządowe, instytucje finansowe składają się na Interesariuszy zewnętrznych. W potocznym ujęciu to oni są wszyscy zainteresowani istnieniem i rozwojem firmy.

I.3 ZAŁOGA firmy [Company's CREW]

Wszystkie osoby, które pracują w firmie z Kierownictwem włącznie. Mogą to być także oddziały firm i ich ZAŁOGI, szczególnie, jeżeli są zlokalizowane w różnych miejscach.

I.4 Korzyści Społeczne [Social Gains, Benefits]

Każda ZASADA etycznej pracy, o ile jest realizowana, może zamieniać się w korzyść społeczną. Niektóre ZASADY mogą zamieniać się w DOBRO WSPÓLNE.

I.5 Konkurencyjna produktywność firmy [Competitive Productivity]

Poziom produktywności ponad średnią produktywność branży, w której firma działa na rynku. Kierownictwo każdej firmy może ustalać poziom wymaganej konkurencyjnej produktywności jako minimum. Do obliczeń spełniania warunków dla uzyskania „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**” przyjmujemy, że ta przewaga powinna wynosić minimum 20 % ponad średnią produktywność branży. Przyjmujemy, że „produktywność” wyrażamy wartością dodaną wytworzona przez firmę (częśćka dochodu narodowego) na jedną godzinę obecności ZAŁOGI firmy.

I.6 AUDYT etyczność pracy [Work Ethicality Audit]

Audyty etyczności pracy powinien wnosić zaufanie dla danych zawartych w „INFORMACJI o EFEKTACH Działalności ProEtycznej”. Przygotowuje się ją dla Kierownictwa firmy oraz Interesariuszy Organizacji (firmy) Raportującej. W szczególności dla bezpośrednich użytkowników tej „INFORMACJI”. Jest ona również podstawą do sporządzenia „RAPORTU AUDYTU” przez audytora zewnętrznego.

I.7 Audytor etyczności pracy

Audytor jest to jedna lub kilka osób albo Organizacja zakontraktowana w celu udzielenia zabezpieczenia [Assurance] dla INFORMACJI o EFEKTACH i przygotowania „Raportu audytu” KAPITULE „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**”. KAPITUŁA proponuje Audytora dla zrealizowania konkretnego audytu.

I.8 Działalność ProEtyczna - DPE

DPE to świadomy, zorganizowany PROCES DZIAŁAŃ zmierzających do osiągnięcia efektów gospodarczych i społecznych głównie: konkurencyjnej produktywności, społecznych korzyści dla interesariuszy firmy. Realizuje się je poprzez zwiększanie stosowania ZASAD etycznej pracy i liczby osób ZAŁOGI firmy odczuwających korzyści społeczne.

Aneks II. Seria projektu normy EK1000

II.1 PRZEWODNIK do DZIAŁAŃ ProEtycznych (wolumen II.)

PRZEWODNIK dostarcza szczegółowe (KROK po KROKU) wskazówki stosowania i uzyskiwania efektów z Działalności Proetycznej: wysokich korzyści społecznych oraz konkurencyjnej produktywności. Mówi on nam jak stosować normę EK1000. PRZEWODNIK będzie ulepszany, bazując na doświadczeniach praktyków, którzy podjęli użytkowanie normy EK1000 w celu doskonalenia etyczności pracy.

II.2 Wyniki badań projektu R11 004 01

Publikowane będą najważniejsze wyniki badań celem wykorzystania przez firmy. Będą one wzbogacane badaniami kontynuowanymi przez Szkołę Wyższą im. Bogdana Jańskiego.

Aneks III. KAPITUŁA „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

III.1 Komitet projektu normy etyczności pracy EK1000

Mandatem Komitetu jest ciągła dbałość rozwoju serii EK1000. Członkami są wykonawcy projektu badawczego rozwojowego R11 004 01 oraz zaproszone osoby. Pracy Komitetu przewodniczy były kierownik projektu badawczego rozwojowego R11 004 01.

III.2 KAPITUŁA „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

Mandatem KAPITUŁY jest orzekanie o nadaniu „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**” ZAŁOGOM firm i Organizacji, które spełniły warunki jego uzyskania. KAPITUŁA akceptuje również przyznanie firmom Dyplomu „Załoga firmy z wysoką etycznością pracy”. Przewodniczącym KAPITUŁY jest J.M. Rektor Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego. Członkami KAPITUŁY są:

- przedstawiciele przedsiębiorstw,
- przedstawiciele związków zawodowych,
- przedstawiciele organizacji pozarządowych,
- przedstawiciele nauki,
- przedstawiciele urzędów,
- przedstawiciele uczelni.

Załączniki do projektu normy etyczności pracy EK1000

Numer ANKIETY 	ANKIETA EK1000 dla członków ZAŁOGI firmy	Data wypełnienia ANKIETY
-------------------------------	---	--

ANKIETĘ opracowano w Szkole Wyższej im. Bogdana Jańskiego

Odpowiedzi udzielamy przez postawienie „X” w odpowiedniej kolumnie.

Pana/i odpowiedź:

„TAK”

- oznacza, że ta zasada jest stosowana,

„NIE”

- oznacza, że ta zasada nie jest stosowana,

„Nie jestem pewien” - oznacza, że nie jestem pewien, czy zasada jest stosowana lub nie jest stosowana.

Oznacza również brak wiedzy/informacji na ten temat.

1. MISJA firmy			
<i>ZASADY etycznej pracy</i>	TAK	NIE	Nie jestem pewien
PODSTAWOWE WARTOŚCI W FIRMIE			
1.1. Odczuwam, że Kierownictwo firmy przyjmuje dla misji zasadę, że „ głównym bogactwem ” firmy „ jest sam CZŁOWIEK ” – załoga firmy.			
1.2 Odczuwam, że wspólne dążenie ZAŁOGI do ciągłego rozwoju firmy jest u podstaw realizowanej misji.			
1.3 „Tworzenie solidarną pracą życia bardziej godnego, konkretne przyczynianie się do umocnienia godności i rozwoju uzdolnień twórczych każdej poszczególnej osoby ” - to zasada realizowana przez naszą ZAŁOGĘ.			
1.4 Jestem poinformowany o misji naszej firmy.			
1.5 Klient i jego maksymalna satysfakcja jest naczelnym zadaniem ZAŁOGI naszej firmy.			
1.6 Uważam, że wymienione poniżej wartości i zasady etyczne są realizowane w naszej firmie:			
a) „ludzie pracy mają prawo zabiegać o pełne poszanowanie ich godności oraz o szerszy zakres udziału w życiu przedsiębiorstwa, tak, by nawet pracując razem z innymi i pod kierunkiem innych, mogli w pewnym sensie „pracować na swoim”, używając swej inteligencji i wolności.”			
b) „Celem przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku ale samo istnienie jako wspólnoty ludzi, którzy zdążają do zaspokojenia swych podstawowych potrzeb”.			
c) „Zysk nie jest jedynym regulatorem życia przedsiębiorstwa; obok niego należy brać pod uwagę czynniki ludzkie i moralne, które z perspektywy dłuższego czasu okazują się równie istotne dla życia przedsiębiorstwa”.			
d) „Podstawowym celem produkcji nie jest tylko wzrost masy towarowej ani zysk, ale służenie Mnie jako człowiekowi, z uwzględnieniem Moich potrzeb materialnych i wymogów życia umysłowego, moralnego, duchowego i religijnego,			
e) Moje „prawo do wolności oraz obowiązek odpowiedzialnego z niej korzystania”.			
f) „Determinująca” (o wynikach firmy) jest „rola zdyscyplinowanej i kreatywnej pracy” ZAŁOGI firmy „oraz - jako część istotna tej pracy - rola zdolności do inicjatywy i przedsiębiorczości.”			
g) Popierany jest „postęp techniczny, duch wynalazczości, staranie o tworzenie i rozbudowę przedsiębiorstwa, usprawnienie metod produkcji i rzetelne wysiłki ludzi zatrudnionych w produkcji: słowem wszystko, co służy postępowi.”			
h) „Z PRACY swojej ma człowiek pożywać chleb codzienny i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty”.			
1.7 W firmie uznaje się, że etyka jest ważniejsza od techniki (prymat etyki nad techniką).			
1.8 W firmie uznaje się, że CZŁOWIEK jest ważniejszy od rzeczy („prymat CZŁOWIEKA wobec rzeczy”).			

WIZJA CELÓW firmy			
1.9 Cele firmy są zbieżne z Moimi celami.			
1.10. Moje potrzeby "duchowe" są uwzględniane w zadowalającym stopniu w tym:			
a) radości z pracy,			
b) twórczego zaangażowania,			
c) ciągłego uczenia się,			
d) wolności osobistej i szanowania godności,			
e) inne potrzeby duchowe (wymień):			
1.11. Moje potrzeby "materialne" , są uwzględniane w zadowalającym stopniu w zakresie:			
a) bezpieczeństwa i higieny pracy,			
b) dobrze zorganizowanego procesu produkcji,			
c) uwzględniania postępu w technologii,			
d) godziwego wynagrodzenia,			
e) inne potrzeby materialne - najważniejsze dla ciebie - wymień:			
GŁÓWNE DROGI REALIZACJI CELÓW firmy i ZAŁOGI			
1.12 Kierownictwo przyjmuje, że „ wolny rynek jest najbardziej skutecznym narzędziem wykorzystania zasobów i zaspakajania potrzeb.”			
1.13 Kierownictwo przyjmuje, że to, co należy się członkom ZAŁOGI „musi gwarantować możliwość przeżycia i wniesienia czynnego wkładu w DOBRO WSPÓLNE. ”			
1.14 Odczuwam, że ZAŁOGA firmy przyjmuje, że utrzymywania przewagi konkurencyjnej jest jedną z dróg realizacji celów firmy			
1.15 Odczuwam, że firma realizuje misję biorąc pod uwagę, że „Człowiek bowiem jest twórcą, ośrodkiem i celem całego życia gospodarczo-społecznego” firmy.			
1.16 Mam poczucie, że praca, którą wykonuję jest ważna dla realizacji Misji Firmy.			
PRAWA CZŁOWIEKA W PRACY			
1.17 Firma szanuje podstawowe prawa człowieka takie jak:			
a) „prawo do uczestniczenia w pracy dla doskonalenia dóbr ziemi i zdobycia środków utrzymania dla siebie i swych bliskich”			
b) „prawo do rozwijania własnej inteligencji i wolności w poszukiwaniu i poznawaniu prawdy,”			
c) „prawo do swobodnego założenia rodziny oraz przyjęcia i wychowania dzieci,”			
d) „prawo do życia w zjednoczonej wewnętrznie rodzinie i środowisku moralnym sprzyjającym rozwojowi osobowości.”			
1.18 Nasza firma podjęła inicjatywę Sekretarza Generalnego ONZ z 2000r. dotyczącą praw człowieka, zwaną: "Global Compact" .			

2. PRODUKT/USŁUGA			
<i>ZASADY etycznej pracy</i>	TAK	NIE	Nie jestem pewien
ZASPAKAJANIE POTRZEB KLIENTA firmy			
2.1 Dążenie naszego Klienta do coraz lepszych i bardziej zadawalających warunków życia (z naszym produktem) i coraz większej zamożności jest samo w sobie uzasadnione - to jest zobowiązaniem dla naszej ZAŁOGI.			
2.2 ZAŁOGA firmy zdaje sobie sprawę, że kształtowanie dobrych, etycznych relacji z Klientem jest dziś ważnym elementem strategii marketingowej firmy - warunkiem wzrostu liczby zamówień i wpływu pieniędzy do firmy.			
2.3 Rodzaj zaspakajanych przez naszą firmę potrzeb Klientów jest społecznie uznawany za etyczny.			
2.4 Kierownictwo realizuje w firmie zasadę „rozpoznawania w porę potrzeb” Klienta.			
2.5 Firma promuje kupowanie i konsumowanie wyrobów firmy bez przesady - nie promuje "konsumizmu".			
JAKOŚĆ			
2.6 W firmie zdajemy sobie sprawę, że dziś problem polega na zaspokojeniu zapotrzebowania na jakość towarów produkowanych, towarów konsumowanych, jakość życia w ogóle.			
2.7 Mam warunki do przestrzegania normy jakości zgodnie z posiadanym przez firmę certyfikatem:			
a) ISO 9001, 9002,			
b) CE certyfikatów europejskich,			
c) ISO 14 000,			
d) inne – proszę napisać:			
2.8 Znam moją rolę w zapewnieniu jakości przez naszą ZAŁOGĘ.			
2.9 Mam warunki do realizacji zasad TQM (zarządzanie totalne jakością).			
2.10 Przestrzegana jest praktyka uczciwego informowania Klienta o odchyleniach parametrów wyrobu. (2.12)			
2.11. Informujemy odbiorców:			
a) o ograniczeniach stosowania produktu, (2.13a)			
b) o trudnościach w eksploatacji wyrobów. (2.13b)			

TERMINOWOŚĆ			
2.12 Dążymy do ścisłego dotrzymania terminów dostaw naszych wyrobów uzgodnionych z Klientem. (2.14)			
2.13 Utrzymujemy markę firmy poprzez uczciwe i solidne postępowanie z Klientem. (2.15)			
2.14 Otrzymuje prace od wewnętrznych dostawców w terminach, które pozwalają mi wywiązać się z moich terminów. (2.16)			
2.15 Praktykuję uzgadnianie z Klientem (wewnętrznym i zewnętrznym) każdej zmiany terminu z mojego powodu, w porę, aby nie przynosić szkody Klientom. (2.17)			
2.16 Wyroby nasze spełniają normy bezpieczeństwa. (2.18)			
CENA			
2.17 Jestem świadomy, że cenę dyktuje rynek i dla osiągnięcia niezbędnego zysku musimy obniżyć koszty. (2.19)			
EKOLOGICZNOŚĆ NASZYCH PRODUKTÓW			
2.18 Firma nasza reaguje pozytywnie na zgłaszane "kwestie ekologiczne" naszych wyrobów. (2.21)			
2.19 Nasze produkty "trzymają się" oferowanych Klientowi norm ekologicznych.(2.22)			
2.20 Stosujemy "recykling" w optymalnym zakresie. (2.23)			

3. TECHNOLOGIA			
<i>ZASADY etycznej pracy</i>	TAK	NIE	Nie jestem pewien
PRODUKTYWNOŚĆ ŚRODKÓW PRODUKCJI a WŁASNOŚĆ			
3.1 Środki firmy służą użytecznej pracy i są produktywne – a zatem ich własność jest słuszna i służy zwiększaniu miejsc pracy i rozwojowi pracy a nie dla wyzysku.			
KOSZT PRODUKCJI			
3.2 Kierownictwo rozpoznaje czynniki „produkcyjne najbardziej odpowiednich do” zaspokojenia „ potrzeb ” KLIENTÓW, aby nie narażać firmę na zbędne koszty i inwestycje.			
3.3 Kierownictwo firmy dba o wprowadzanie innowacji tak aby „wytrzymać konkurencję towarów produkowanych nowymi sposobami”.			
ERGONOMIA PROCESÓW WYTWARZANIA			
3.4 Moje stanowisko pracy spełnia podstawowe wymagania ergonomiczne.			
3.5 Stosuję powszechnie znane "5S" na swoim stanowisku pracy – SYSTEMATYKA, SELEKCJA, SPRZĄTANIE, SCHLUDNOŚĆ, SAMODYSCYPLINA.			
3.6 Uciążliwość pracy, na moim stanowisku jest zminimalizowana przez odpowiednie wyposażenie w urządzenia (np. ochrony przed hałasem, do podnoszenia ciężkich elementów, itp.).			
BEZPIECZEŃSTWO PROCESÓW PRODUKCYJNYCH			
3.7 Wszystkie warunki bezpieczeństwa pracy spełnione są na moim stanowisku pracy.			
3.8 Nie ma zagrożeń zdrowia na moim stanowisku pracy.			
3.9 Są odpowiednie szatnie, pryszniczownie pomieszczenia śniadaniowe.			
ZAKŁÓCENIA ŚRODOWISKA PRZYRODNICZEGO			
3.10 Firma podejmuje inicjatywy mające na celu promowanie postawy odpowiedzialności wobec środowiska naturalnego. (3.11)			
3.11 Technologia naszej firmy nie zakłóca środowiska i nie zużywa w nadmiarze i w sposób nie uporządkowany zasoby ziemi. (3.12)			
KAPITAŁOCHŁONNOŚĆ PRODUKCJI			
3.12 Uważam, że w firmie eliminuje się niegospodarność wykorzystania majątku trwałego. (3.13)			
OGRANICZENIA ZAGROZEŃ SUROWCOWYCH			
3.13 Decyzje Kierownictwa eliminują wystarczająco problemy materiałowe:			
a) nie muszę pracy wykonywać w pośpiechu (np. z racji opóźnionej dostawy materiału), (3.15c)			
b) jakie inne:.....(3.15d)			

4. POLITYKA KADROWA			
<i>ZASADY etycznej pracy</i>	TAK	NIE	Nie jestem pewien
BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA			
4.1 Przyjmuję wynik badania w 15 krajach Unii Europejskiej, że "konkurencyjność firm UE może być osiągnięta tylko przez postawienie na produktywność" - również w naszej firmie.			
4.2 Kierownictwo firmy „zapoczątkowało procesy rozwojowe zmierzające do lepszego wykorzystania nie tyle zasobów materialnych, co "zasobów ludzkich"."			
4.3 Kierownictwo uznaje potrzebę „nieustannego zdobywania nowych kwalifikacji i przystosowywania się do zmian” przez ZAŁOGĘ.			
4.4 Umowa zbiorowa pracy jest stosowana i przestrzegana.			
4.5 Kierownictwo dla uniknięcia zwolnień grupowych poszukuje dodatkowych rynków zbytu.			
4.6 W przypadku konieczności zwolnień grupowych, kierownictwo kieruje się zasadami etycznymi:			
a) organizuje i finansuje szkolenie i pomoc przy szukaniu pracy dla pracowników, aż znajdą pracę,			
b) nie zwalnia starszych, twórczych pracowników, którzy mają trudniejsze warunki do ponownego zatrudnienia, aniżeli młody człowiek,			
c) przygotowuje do innego zawodu i dokonuje przesunięć na inne stanowiska pracy,			
d) bezwarunkowo zwalnia pracowników, aby obniżyć koszty własne i nie szuka rozwiązań alternatywnych.			
4.7 Kierownictwo przyjmuje, że wzrost produktywności jest warunkiem zapobiegania redukcji stanu osobowego ZAŁOGI naszej firmy, a nawet umożliwi wzrost zatrudnienia.			
DBAŁOŚĆ I OCHRONA ZDROWIA ZATRUDNIONYCH			
4.8 Przestrzegane i stwarzane są w firmie warunki umożliwiające bezpieczną pracę.			
SZANSE DOSKONALENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH			
4.9 Kierownictwo podejmuje realizację nurtu europejskiego firmy jako "organizacji uczącej się" .			
4.10 Uznaję, że „własność wiedzy, techniki i umiejętności” jest dziś źródłem bogactwa.			
4.11 Kierownictwo dba o doskonalenie kierowników kompetentnych i świadomych swej odpowiedzialności			
4.12 Firma umożliwia mi ciągle uczenie się.			
4.13 Kierownictwo firmy udziela: „pomocy w zdobywaniu wiedzy, we włączaniu się w system wzajemnych powiązań, w rozwinięciu odpowiednich nawyków, które pozwolą mi lepiej wykorzystać własne zdolności i zasoby.”			
4.14 Firma pomaga mi finansowo w zdobywaniu wiedzy.			

ZASADY etycznej pracy	TAK	NIE	Nie jestem pewien
4.15 Podnosiłem swoje kwalifikacje w następujących dziedzinach w okresie ostatnich 12 miesięcy).			
a)doskonalenia mojego zawodu (ciągła aktualizacja wiedzy i umiejętności),			
b) nowego PARTNERSTWA przedsiębiorców i pracowników, (4.15e)			
c) NAJLEPSZYCH PRAKTYK zarządzania i organizacji, (4.15f)			
d) Pro etycznej kultury pracy - "nowej kultury pracy", (4.15g)			
e) komunikacji i kontaktowania się z ludźmi, (4.15h)			
f) etyki w działalności gospodarczej, 4.15i)			
g) pracy na komputerze, (4.15j)			
h) języków obcych, (4.15k)			
i) Inne (wymień jakie):.....(4.15l)			
4.16 Uznaję, że „nieustanne zmiany sposobów produkcji i użytkowania dóbr dewaluuja pewne zdobyte już umiejętności i sprawdzone dotąd przygotowanie zawodowe, zmuszając do nieustannego zdobywania nowych kwalifikacji i przystosowywania się do zmian ”.			
4.17 Mam świadomość, że „ubodzy cierpią dziś nie tylko z powodu braku dóbr materialnych ale także braku wiedzy i umiejętności”			
4.18 Wyżej stawiam dążenie do tego, by " być " anizeli "mieć i chce mieć po to aby być.			
MOTYWOWANIE WYSOKIMI ZAROBKAMI			
4.19 Jestem świadomy, że wzrost produktywności jest warunkiem wzrostu płac w naszej firmie			
4.20 Największy wpływ na efektywność mojej pracy mają:			
a) zarobki			
b) pochwały i wyrazy uznania ze strony przełożonych,			
c) perspektywy awansu,			
d) pomoc socjalna zakładu,			
e) to, że pracuję właśnie w naszej firmie,			
f) sposób traktowania pracownika w naszej firmie,			
g) atmosfera społeczna w naszej firmie,			
h) inne (wymień).....			
4.21 Mamy w firmie "partycypacyjny system wynagrodzeń", w którym:			
a) środki na wynagrodzenia powiązane są z rezultatami działalności gospodarczej i produktywnością			
b) pracownicy biorą udział w ustalaniu zasad i kryteriów podziału środków na wynagrodzenia,			
4.22 Płaca „wystarcza” mi „na utrzymanie siebie i mojej rodziny”			
4.23 Czas pracy w skali roku utrzymany jest w granicach normatywów.			
4.24 Płaci się i premiuje w firmie sprawiedliwie.			

Cd. KADRY

ZASADY etycznej pracy	TAK	NIE	Nie jestem pewien
BUDOWA ZAUFANIA PRACOWNIKÓW DO KIEROWNICTWA			
4.25 Kierownictwo rozwija " nowe partnerstwo " z pracownikami oparte na zasadach zdefiniowanych w Unii Europejskiej jako " Partnerstwo 2000 ":			
a) uznania wspólnego interesu w zabezpieczeniu konkurencyjności, żywotności i pomyślności przedsiębiorstwa. Ono uwzględnia ciągłe zaangażowanie pracowników w ulepszanie jakości i efektywności.			
b) uznanie przez pracodawców pracowników jako INTERESARIUSZY (stakeholders) z prawami, które mają być uwzględniane w głównych decyzjach wpływających na ich zatrudnienie.			
c) wspólnej własności rozwiązań i wyzwań włączające bezpośredni udział pracowników/ reprezentantów i inwestowanie w ich szkolenie, rozwój i środowiska pracy.			
4.26 Uważam, że jest realizowany w firmie „ integralny rozwój osoby ludzkiej, ” który sprzyja „większej jej wydajności i skuteczności”			
4.27 W firmie przywiązuje się wagę do ochrony warunków			
4.28 Kierownictwo firmy przywiązuje znaczenie do „tak ważnych cnót” jak:			
a) „rzetelność”			
b) „pracowitość”			
c) „roztropność w podejmowaniu uzasadnionego ryzyka”			
d) „wiarygodność i wierność w relacjach międzyosobowych”			
e) „męstwo we wprowadzaniu w życie decyzji trudnych i bolesnych lecz koniecznych dla wspólnej pracy przedsiębiorstwa i dla zapobieżenia ewentualnym katastrofom.”			
4.29 Promowana jest w firmie „ zdyscyplinowana praca i solidarne współdziałanie ” wszystkich członków ZAŁOGI firmy.			
4.30 Jestem zadowolony/a z warunków pracy w firmie w obszarze:			
a) własnych zarobków w firmie			
b) stosunków międzyludzkich (kontakty z kolegami/ koleżankami), (4.30c)			
c) kontaktów z przełożonymi, (4.30d)			
d) organizacji pracy, (4.30e)			
e) możliwości rozwoju zawodowego, (4.30f)			
f) jasność i stałość stawianych zadań i celów, (4.30g)			
g) możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym i towarzyskim, (4.30h)			
h) traktowania pracownika przez firmę, (4.30i)			

Cd. KADRY

ZASADY etycznej pracy	TAK	NIE	Nie jestem pewien
4.31 Nie mam obaw przed wyrażaniem własnych opinii na temat pracy w firmie, jej organizacji			
4.32 W firmie uznaje się możliwości zaangażowania związków zawodowych i innych organizacji pracowniczych , które bronią praw ludzi pracy spełniając jednocześnie istotną funkcję kulturową			
STRUKTURY ZARZĄDZANIA I TWÓRCZE ZAANGAŻOWANIE			
4.33 Dostrzegam potrzeby mojego kolegi - tak aby „praca” w naszej firmie była „owocna i wydajna”.			
4.34 Za „czynnik decydujący” w firmie uznaje się „samego człowieka”, „jego zdolności poznawcze”, „zdolność uczestniczenia w solidarnej organizacji”, „umiejętność wyczuwania i zaspakajania potrzeb innych ludzi”.			
4.35 Jak mam pomysł ulepszenia, czegokolwiek, to zgłaszam w ramach systemu wniosków i otrzymuję w ustalonym terminie odpowiedź. (4.35b)			
4.36 Prezes/Dyrektor informuje przynajmniej raz na miesiąc całą ZAŁOGĘ:			
a) o obecnej sytuacji w firmie,			
b) o zamierzonych decyzjach.			
4.37 Jestem twórczo zaangażowany - uczestnikiem Działalność Małych Grup (DMG) do rozwiązywania problemów.			
4.38 Uczestniczę w pracy zespołowej dla rozwiązywania problemów firmy (Zespoły Zadaniowe - ZZ).			
4.39 W firmie przywiązuje się znaczenie do pracy wykonywanej rzetelnie, wytrwale, uczciwie.			
4.40 Pielęgnowane są w firmie walory takie jak:			
a) fachowość,			
b) pilność,			
c) pracowitość,			
d) inicjatywa,			
e) pomysłowość,			
f) przedsiębiorczość,			
g) odpowiedzialność.			
4.41 Stosuję zasadę wzajemnego zaufania			
4.42 Solidarnie pomagam kolegom, współpracownikom			
4.43 Jestem dumny z produktów swojej firmy i poleciłbym je znajomym.			

5. POLITYKA ROZWOJU I FINANSÓW

<i>ZASADY etycznej pracy</i>	TAK	NIE	Nie jestem pewien
STRATEGIA STABILIZACJI ROZWOJU			
5.1 Uznaję pozytywną rolę zysku jako wskaźnika dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa.			
5.2 Znam Moje zadanie dla zrealizowania planu rozwoju firmy. (5.3)			
5.3 Kierownictwo firmy wyznaje zasadę, że: " nie ma pokoju społecznego bez rozwoju ". (5.4)			
5.4 Uważam poziom i wzrost produktywności firmy za źródło wzrostu płacy załogi. (5.6)			
5.5 Uważam, że inwestowanie w zakupy nowych maszyn i urządzeń wydaje się racjonalne i etycznie uzasadnione. (5.7)			
5.6 Kierownictwo traktuje ZAŁOGĘ jako wspólnotę ludzi dążących do wspólnego rozwoju, i o wyborze oszczędności i inwestycji decydującym elementem stylu życia w pracy jest szukanie prawdy, piękna i dobra . (5.9)			
5.7 Kierownictwo realizuje zasadę "wolnej ekonomii" w której z własności prywatnej wynika odpowiedzialność za środki produkcji. (5.10)			
5.8 Firma realizuje prace rozwojowe swoich technologii, produktów i usług poprzez umowy z niżej wymienionymi podmiotami:			
a) szkołami wyższymi, (5.11d)			
b) klientami, (5.11e)			
5.9 Oceniam, że nasze wyroby/usługi są konkurencyjne na rynku:			
a) lokalnym, (5.12a)			
b) regionalnym, (5.12b)			
c) krajowym, (5.12c)			
d) europejskim, (5.12d)			
PROMOCJA I REKLAMA, BUDOWA WIZERUNKU FIRMY			
5.10 Kierownictwo stosuje uczciwe sposoby budowania opinii o firmie. (5.15)			
5.11 Nasza reklama jest uczciwa, właściwa i skuteczna. (5.16)			
5.12 Firma stosuje przepisy i reguły uczciwej konkurencji. (5.17)			
PRZESTRZEGANIE NORM PRAWNYCH I REGUŁ OBYCZAJOWYCH			
5.13 W firmie dąży się do ścisłego przestrzegania norm prawnych, (5.18)			
a w szczególności:			
a) o zobowiązaniach w stosunku do pracowników,			
b) o dostawach do naszych Klientów,			
c) o własności wynalazków,			
d) o płaceniu podatków.			
5.14 Dążymy do przestrzegania reguł obyczajowych. (5.19)			

SPRAWNOŚĆ I RZETELNOŚĆ OBSŁUGI ODBIORCÓW (serwis)			
5.15 Serwis nasz stosuje etyczne zasady jak:			
a) solidne wykonywanie pełnego zakresu periodycznej obsługi serwisowej,(5.21a)			
b) proponowanie odbiorcy optymalnych najmniej kosztownych rozwiązań w usuwaniu usterek wyrobu. (5.21b)			
WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI			
5.16 Osiągamy etyczną współpracę z Dostawcami poprzez:			
a) udzielanie dostawcy naszej pomocy w osiągnięciu wymaganej przez nas jakości dostaw, (5.22a)			
b) wywiązywanie się z naszej strony ze zobowiązań do dostawcy, które warunkują jego wywiązanie się w stosunku do nas (np. składanie w porę zamówień, zmian tych zamówień), (5.22b)			
c) terminowość zobowiązań finansowych w stosunku do dostawcy, (5.22c)			
d) rzetelne informowanie dostawcy o tym co nas nie zadowala. (5.22e)			

WYNIKI MIERZENIA etyczności pracy(e) dla obszaru: MISJA firmy

Projekt normy etyczności pracy EK1000		Etyczność pracy (e) w zakresie: MISJA firmy					Data mierzenia:		
							Liczba ANKIET		
17 firm z niską e	17 firm z wysoką e	ZASADY etycznej pracy (34 ZASADY)	Wyniki mierzenia etyczności z ANKIET EK1000 liczba A.....				Parametr etyczności		
			TAK	NIE	Nie wiem	Brak odp.	e	ep	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Razem MISJA firmy							
		1.1							
		1.2							
		1.3							
		1.4							
		1.5							
		1.6 a							
		1.6 b							
		1.6 c							
		1.6 d							
		1.6 e							
		1.6 f							
		1.6 g							
		1.6.h							
		1.7							
		1.8							
		1.9							
		1.10 a							
		1.10 b							
		1.10 c							
		1.10 d							
		1.10 e							
		1.11 a							
		1.11 b							
		1.11 c							
		1.11 d							
		1.11 e							
		1.12							
		1.13							
		1.14							
		1.15							
		1.6							
		1.17a							
		1.17b							
		1.17c							
		1.17d							
		1.18							

Wynik opracowali;: (nazwisko i imię)

Data:.....

Wyniki mierzenia etyczności pracy załogi firmy dla wszystkich pięciu obszarów decyzyjnych

Projekt normy etyczności pracy EK1000		ETYCZNOŚĆ PRACY (e) ZAŁOGI firmy.....					Data mierzenia:		Liczba ANKIET	
17 firm z niską e	17 firm z wysoką e	ZASADY etycznej pracy (34 ZASADY)	Wyniki mierzenia etyczności z ANKIET EK1000 liczba A.....				Parametr etyczności			
			TAK	NIE	Nie wiem	Brak odp.	e	ep		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		RAZEM firma:								
		Razem MISJA firmy								
		1.2								
		1.3								
		1.4								
		1.5								
		1.6 a								
		1.6 b								
		1.6 c								
		1.6 d								
		1.6 e								
		1.6 f								
		1.6 g								
		1.6.h								
		1.7								
		5.16								
		a)								
		b)								
		c)								
		d)								

Wynik opracowali: (nazwisko i imię)

.....
Data:.....

**„Zawiadomienie KAPITUŁY”
o spełnieniu warunków dla Dyplomu: „ZAŁOGA firmy z wysoką etycznością pracy”**

**Do KAPITUŁY „BIAŁEGO CERTYFIKATU”
Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego
Ul. Chełmska 21a.
00 – 724 Warszawa**

ZAWIADOMIENIE

o spełnieniu warunków wymaganych dla Dyplomu
„ZAŁOGA firmy z wysoką etycznością pracy (edycja roku)

Firma, Organizacja, Instytucja:

.....
Adres:.....
Kontakt: Nazwisko.....
Telefon, e-mail:.....

1. Informuję, że w dniach zostało przeprowadzone mierzenie etyczności pracy naszej ZAŁOGI wg pkt 4.11.2 Projektu normy etyczności pracy EK1000. Do pomiaru przyjęto/..... (liczba dobrych ANKIET/liczba członków załogi)
2. Wyniki ANKIET zestawiono wg wzoru załącznika 2b do Projektu normy EK1000. Dokument ten został zaakceptowany przyjęty przez Kierownictwo firmy dnia
3. Oświadczam, na podstawie w/w dokumentów, że wynik obliczeń etyczności pracy ZAŁOGI naszej firmy wynosi:

(e) =%

Zgodnie z pkt 4.11.3 Projektu normy EK1000, wynik ten ((e) jest większe od 60%) stanowi podstawę do ubiegania się o przyznanie Dyplomu „ZAŁOGI firmy z wysoką etycznością pracy”.

Wyrażam zgodę (TAK/NIE) na umieszczenie w Internecie na liście: „ZAŁOGI firm z wysoką etycznością pracy“ rok 2009“

Prezes /Dyrektor Firmy, Organizacji, Instytucji

Data.....
Podpis, pieczęćka

KWESTIONARIUSZ EK 1000 dla DECYDENTÓW firmy

Kwestionariusz służy do określenia WAG (ważności) zasad etycznej pracy dla firmy oraz wskazania wpływu poszczególnych zasad na konkurencyjność i produktywność firmy. Produktywność określamy jako wartość wytworzonej wartości dodanej (WD = sprzedaż – wartość zakupionych materiałów i usług) w czasie 1 godziny przez pracownika.

1. Przyjmujemy, że system wartości firmy możemy opisać w skali 1000 punktów. Prezes/Dyrektor firmy dzieli te punkty na pięć obszarów decyzyjnych (tablica poniżej) nadając tym samym WAGĘ tym obszarom. W wyborze WAG Prezes kieruje się uwarunkowaniami wewnętrznymi i zewnętrznymi w osiągnięciu celów firmy.

Obszar decyzyjny	Liczba punktów	Dyrektor obszaru decyzyjnego:
1. MISJA		
2. PRODUKT		
3. TECHNOLOGIA		
4. POLITYKA KADROWA		
5. POLITYKA ROZWOJU i FINANSOWA		
Razem:	1000	

2. Decydenci poszczególnych *obszarów decyzyjnych*:

- a) w kolumnie „**W**” (**Waga**) Kwestionariusza - ustalone przez Prezesa punkty - rozdzielają na każde pole problemowe (na szarym tle), a następnie na każdą zasadę. Zero punktów oznacza, że danej zasadzie etycznej w firmie nie przywiązuje się żadnej wagi. Nie ma ograniczeń co do wysokości punktów na zasadę etyczną, jednak suma przyznanych punktów (wag) w obszarze decyzyjnym powinna być zgodna z wielkością przyznaną przez Prezesa,
- b) w kolumnie „**K**” (**Konkurencyjność**) - określają wpływ na Konkurencyjność poszczególnych zasad etycznych stosując skalę ocen od 0 do 5 (zero punktów oznacza brak wpływów, 5 punktów – wpływ bardzo silny),
- c) w kolumnie „**P**” (**Produktywność**) - określają stopień oddziaływania poszczególnych zasad etycznych na poziom produktywności firmy stosując skalę ocen od 0 do 5 (zero punktów oznacza brak wpływów, 5 punktów – wpływa bardzo znacząco).

Ankieta opracował zespół badawczy Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego w ramach projektu badawczego rozwojowego Nr R11 004 01 pt.: „Kwantyfikacja wpływu etyczności pracy załóg firm na konkurencyjną produktywność, korzyści społeczne i tworzenie miejsc pracy w warunkach integracji i globalizacji. Projekt normy etyczności EK1000 dla firm w Polsce i Europie.” - finansowanego przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego ze środków na finansowanie nauki w latach 2006-2008

1. MISJA firmy			
<i>ZASADY etycznej pracy</i>	W	K	P
PODSTAWOWE WARTOŚCI W FIRMIE			
1.1. Odczuwam, że Kierownictwo firmy przyjmuje dla misji zasadę, że „ głównym bogactwem ” firmy „ jest sam CZŁOWIEK ” – załoga firmy.			
1.2 Odczuwam, że wspólne dążenie ZAŁOGI do ciągłego rozwoju firmy jest u podstaw realizowanej misji.			
1.3 „Tworzenie solidarną pracą życia bardziej godnego, konkretne przyczynianie się do umocnienia godności i rozwaju uzdolnień twórczych każdej poszczególnej osoby ” - to zasada realizowana przez naszą ZAŁOGĘ.			
1.4 Jestem poinformowany o misji naszej firmy.			
1.5 Klient i jego maksymalna satysfakcja jest naczelnym zadaniem ZAŁOGI naszej firmy.			
1.6 Uważam, że wymienione poniżej wartości i zasady etyczne są realizowane w naszej firmie:			
a) „ludzie pracy mają prawo zabiegać o pełne poszanowanie ich godności oraz o szerszy zakres udziału w życiu przedsiębiorstwa, tak, by nawet pracując razem z innymi i pod kierunkiem innych, mogli w pewnym sensie „pracować na swoim”, używając swej inteligencji i wolności.”			
b) „Celem przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku ale samo istnienie jako wspólnoty ludzi, którzy zdążają do zaspokojenia swych podstawowych potrzeb”.			
c) „Zysk nie jest jedynym regulatorem życia przedsiębiorstwa; obok niego należy brać pod uwagę czynniki ludzkie i moralne, które z perspektywy dłuższego czasu okazują się równie istotne dla życia przedsiębiorstwa”.			
d) „Podstawowym celem produkcji nie jest tylko wzrost masy towarowej ani zysk, ale słuzenie Mnie jako człowiekowi, z uwzględnieniem Moich potrzeb materialnych i wymogów życia umysłowego, moralnego, duchowego i religijnego”			
e) Moje „prawo do wolności oraz obowiązek odpowiedzialnego z niej korzystania”.			
f) „Determinująca” (o wynikach firmy) jest „rola zdyscyplinowanej i kreatywnej pracy” ZAŁOGI firmy „oraz - jako część istotna tej pracy - rola zdolności do inicjatywy i przedsiębiorczości.”			
g) Popierany jest „postęp techniczny, duch wynalazczości, staranie o tworzenie i rozbudowę przedsiębiorstwa, usprawnienie metod produkcji i rzetelne wysiłki ludzi zatrudnionych w produkcji: słowem wszystko, co służy postępowi.”			
h) „Z PRACY swojej ma człowiek pożywać chleb codzienny i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty”.			
1.7 W firmie uznaje się, że etyka jest ważniejsza od techniki (prymat etyki nad techniką).			
1.8 W firmie uznaje się, że CZŁOWIEK jest ważniejszy od rzeczy („prymat CZŁOWIEKA wobec rzeczy”).			

ZASADY etycznej pracy	W	K	P
WIZJA CELÓW firmy			
1.9 Cele firmy są zbieżne z Moimi celami.			
1.10. Moje potrzeby "duchowe" są uwzględniane w zadowalającym stopniu w tym:			
f) radości z pracy,			
g) twórczego zaangażowania,			
h) ciągłego uczenia się,			
i) wolności osobistej i szanowania godności,			
j) inne potrzeby duchowe (wymień):			
1.11. Moje potrzeby "materialne" , są uwzględniane w zadowalającym stopniu w zakresie:			
f) bezpieczeństwa i higieny pracy,			
g) dobrze zorganizowanego procesu produkcji,			
h) uwzględniania postępu w technologii,			
i) godziwego wynagrodzenia,			
j) inne potrzeby materialne (wymień):			
GŁÓWNE DROGI REALIZACJI CELÓW firmy i ZAŁOGI			
1.12 Kierownictwo przyjmuje, że „ wolny rynek jest najbardziej skutecznym narzędziem wykorzystania zasobów i zaspakajania potrzeb.”			
1.13 Kierownictwo przyjmuje, że to, co należy się członkom ZAŁOGI „musi gwarantować możliwość przeżycia i wniesienia czynnego wkładu w DOBRO WSPÓLNE. ”			
1.14 Odczuwam, że ZAŁOGA firmy przyjmuje, że utrzymywania przewagi konkurencyjnej jest jedną z dróg realizacji celów firmy			
1.15 Odczuwam, że firma realizuje misję biorąc pod uwagę, że „Człowiek bowiem jest twórcą, ośrodkiem i celem całego życia gospodarczo-społecznego” firmy.			
1.16 Mam poczucie, że praca, którą wykonuję jest ważna dla realizacji Misji Firmy.			
PRAWA CZŁOWIEKA W PRACY			
1.17 Firma szanuje podstawowe prawa człowieka takie jak:			
e) „prawo do uczestniczenia w pracy dla doskonalenia dóbr ziemi i zdobycia środków utrzymania dla siebie i swych bliskich,”			
f) „prawo do rozwijania własnej inteligencji i wolności w poszukiwaniu i poznawaniu prawdy,”			
g) „prawo do swobodnego założenia rodziny oraz przyjęcia i wychowania dzieci,”			
h) „prawo do życia w zjednoczonej wewnątrznie rodzinie i środowisku moralnym sprzyjającym rozwojowi osobowości.”			
1.18 Nasza firma podjęła inicjatywę Sekretarza Generalnego ONZ z 2000r. dotyczącą praw człowieka, zwaną: "Global Compact" .			

2. PRODUKT/USŁUGA			
<i>ZASADY etycznej pracy</i>	W	K	P
ZASPAKAJANIE POTRZEB KLIENTA firmy			
2.1 Dążenie naszego Klienta do coraz lepszych i bardziej zadawalających warunków życia (z naszym produktem) i coraz większej zamożności jest samo w sobie uzasadnione - to jest zobowiązaniem dla naszej ZAŁOGI.			
2.2 ZAŁOGA firmy zdaje sobie sprawę, że kształtowanie dobrych, etycznych relacji z Klientem jest dziś ważnym elementem strategii marketingowej firmy - warunkiem wzrostu liczby zamówień i wpływu pieniędzy do firmy.			
2.3 Rodzaj zaspakajanych przez naszą firmę potrzeb Klientów jest społecznie uznawany za etyczny.			
2.4 Kierownictwo realizuje w firmie zasadę „rozpoznawania w porę potrzeb” Klienta.			
2.5 Firma promuje kupowanie i konsumowanie wyrobów firmy bez przesady - nie promuje "konsumizmu".			
JAKOŚĆ			
2.6 W firmie zdajemy sobie sprawę, że dziś problem polega na zaspokojeniu zapotrzebowania na jakość towarów produkowanych, towarów konsumowanych, jakość życia w ogóle.			
2.7 Mam warunki do przestrzegania normy jakości zgodnie z posiadanym przez firmę certyfikatem:			
a) ISO 9001, 9002,			
b) CE certyfikatów europejskich,			
c) ISO 14 000,			
d) inne – proszę napisać:			
2.8 Znam moją rolę w zapewnieniu jakości przez naszą ZAŁOGĘ.			
2.9 Mam warunki do realizacji zasad TQM (zarządzanie totalne jakością).			
2.10 Przestrzegana jest praktyka uczciwego informowania Klienta o odchyleniach parametrów wyrobu. (2.12)			
2.11. Informujemy odbiorców:			
a) o ograniczeniach stosowania produktu, (2.13a)			
b) o trudnościach w eksploatacji wyrobów. (2.13b)			

ZASADY etycznej pracy	W	K	P
TERMINOWOŚĆ			
2.12 Dążymy do ścisłego dotrzymywania terminów dostaw naszych wyrobów uzgodnionych z Klientem. (2.14)			
2.13 Utrzymujemy markę firmy poprzez uczciwe i solidne postępowanie z Klientem. (2.15)			
2.14 Otrzymuje prace od wewnętrznych dostawców w terminach, które pozwalają mi wywiązać się z moich terminów. (2.16)			
2.15 Praktykuję uzgadnianie z Klientem (wewnętrznym i zewnętrznym) każdej zmiany terminu z mojego powodu, w porę, aby nie przynosić szkody Klientom. (2.17)			
2.16 Wyroby nasze spełniają normy bezpieczeństwa. (2.18)			
CENA			
2.17 Jestem świadomy, że cenę dyktuje rynek i dla osiągnięcia niezbędnego zysku musimy obniżyć koszty. (2.19)			
EKOLOGICZNOŚĆ NASZYCH PRODUKTÓW			
2.18 Firma nasza reaguje pozytywnie na zgłaszane "kwestie ekologiczne" naszych wyrobów. (2.21)			
2.19 Nasze produkty "trzymają się" oferowanych Klientowi norm ekologicznych.(2.22)			
2.20 Stosujemy "recykling" w optymalnym zakresie. (2.23)			

3. TECHNOLOGIA			
<i>ZASADY etycznej pracy</i>	W	K	P
PRODUKTYWNOŚĆ ŚRODKÓW PRODUKCJI a WŁASNOŚĆ			
3.1 Środki firmy służą użytecznej pracy i są produktywne – a zatem ich własność jest słuszna i służy zwiększaniu miejsc pracy i rozwojowi pracy a nie dla wycisku.			
KOSZT PRODUKCJI			
3.2 Kierownictwo rozpoznaje czynniki „produkcyjne najbardziej odpowiednich do” zaspokojenia „ potrzeb ” KLIENTÓW, aby nie narażać firmę na zbędne koszty i inwestycje.			
3.3 Kierownictwo firmy dba o wprowadzanie innowacji tak aby „wytrzymać konkurencję towarów produkowanych nowymi sposobami”.			
ERGONOMIA PROCESÓW WYTWARZANIA			
3.4 Moje stanowisko pracy spełnia podstawowe wymagania ergonomiczne.			
3.5 Stosuję powszechnie znane "5S" na swoim stanowisku pracy – SYSTEMATYKA, SELEKCJA, SPRZĄTANIE, SCHLUDNOŚĆ, SAMODYSCYPLINA.			
3.6 Uciążliwość pracy, na moim stanowisku jest zminimalizowana przez odpowiednie wyposażenie w urządzenia (np. ochrony przed hałasem, do podnoszenia ciężkich elementów, itp.).			
BEZPIECZEŃSTWO PROCESÓW PRODUKCYJNYCH			
3.7 Wszystkie warunki bezpieczeństwa pracy spełnione są na moim stanowisku pracy.			
3.8 Nie ma zagrożeń zdrowia na moim stanowisku pracy.			
3.9 Są odpowiednie szatnie, prysznice pomieszczenia śniadaniowe.			
ZAKŁÓCENIA ŚRODOWISKA PRZYRODNICZEGO			
3.10 Firma podejmuje inicjatywy mające na celu promowanie postawy odpowiedzialności wobec środowiska naturalnego. (3.11)			
3.11 Technologia naszej firmy nie zakłóca środowiska i nie zużywa w nadmiarze i w sposób nie uporządkowany zasoby ziemi. (3.12)			
KAPITAŁOCHŁONNOŚĆ PRODUKCJI			
3.12 Uważam, że w firmie eliminuje się niegospodarność wykorzystania majątku trwałego. (3.13)			
OGRANICZENIA ZAGROŻEŃ SUROWCOWYCH			
3.13 Decyzje Kierownictwa eliminują wystarczająco problemy materiałowe:			
a) nie muszą pracy wykonywać w pośpiechu (np. z racji opóźnionej dostawy materiału), (3.15c)			
b) jakie inne:.....(3.15d)			

4. POLITYKA KADROWA			
<i>ZASADY etycznej pracy</i>	W	K	P
BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA			
4.1 Przyjmuję wynik badania w 15 krajach Unii Europejskiej, że "konkurencyjność firm UE może być osiągnięta tylko przez postawienie na produktywność" - również w naszej firmie.			
4.2 Kierownictwo firmy „zapoczątkowało procesy rozwojowe zmierzające do lepszego wykorzystania nie tyle zasobów materialnych, co "zasobów ludzkich" .”			
4.3 Kierownictwo uznaje potrzebę „nieustannego zdobywania nowych kwalifikacji i przystosowywania się do zmian” przez ZAŁOGĘ.			
4.4 Umowa zbiorowa pracy jest stosowana i przestrzegana.			
4.5 Kierownictwo dla uniknięcia zwolnień grupowych poszukuje dodatkowych rynków zbytu.			
4.6 W przypadku konieczności zwolnień grupowych, kierownictwo kieruje się zasadami etycznymi:			
a) organizuje i finansuje szkolenie i pomoc przy szukaniu pracy dla pracowników, aż znajdą pracę,			
b) nie zwalnia starszych, twórczych pracowników, którzy mają trudniejsze warunki do ponownego zatrudnienia, aniżeli młody człowiek,			
c) przygotowuje do innego zawodu i dokonuje przesunięć na inne stanowiska pracy,			
d) bezwarunkowo zwalnia pracowników, aby obniżyć koszty własne i nie szuka rozwiązań alternatywnych.			
4.7 Kierownictwo przyjmuje, że wzrost produktywności jest warunkiem zapobiegania redukcji stanu osobowego ZAŁOGI naszej firmy, a nawet umożliwi wzrost zatrudnienia.			
DBAŁOŚĆ I OCHRONA ZDROWIA ZATRUDNIONYCH			
4.8 Przestrzegane i stwarzane są w firmie warunki umożliwiające bezpieczną pracę.			
SZANSE DOSKONALENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH			
4.9 Kierownictwo podejmuje realizację nurtu europejskiego firmy jako "organizacji uczącej się" .			
4.10 Uznaję, że „własność wiedzy, techniki i umiejętności” jest dziś źródłem bogactwa.			
4.11 Kierownictwo dba o doskonalenie kierowników kompetentnych i świadomych swej odpowiedzialności			
4.12 Firma umożliwia mi ciągłe uczenie się.			
4.13 Kierownictwo firmy udziela: „pomocy w zdobywaniu wiedzy, we włączaniu się w system wzajemnych powiązań, w rozwinięciu odpowiednich nawyków, które pozwolą mi lepiej wykorzystać własne zdolności i zasoby.”			
4.14 Firma pomaga mi finansowo w zdobywaniu wiedzy.			

ZASADY etycznej pracy	W	K	P
4.15 Podnosiłem swoje kwalifikacje w następujących dziedzinach (w okresie ostatnich 12 miesięcy).			
a)doskonalenia mojego zawodu (ciągła aktualizacja wiedzy i umiejętności),			
b) nowego PARTNERSTWA przedsiębiorców i pracowników, (4.15e)			
c) NAJLEPSZYCH PRAKTYK zarządzania i organizacji, (4.15f)			
d) Pro etycznej kultury pracy - "nowej kultury pracy", (4.15g)			
e) komunikacji i kontaktowania się z ludźmi, (4.15h)			
f) etyki w działalności gospodarczej, 4.15i)			
g) pracy na komputerze, (4.15j)			
h) języków obcych, (4.15k)			
i) Inne (wymień jakie):.....(4.15l)			
4.16 Uznaję, że „nieustanne zmiany sposobów produkcji i użytkowania dóbr dewaluuja pewne zdobyte już umiejętności i sprawdzone dotąd przygotowanie zawodowe, zmuszając do nieustannego zdobywania nowych kwalifikacji i przystosowywania się do zmian ”.			
4.17 Mam świadomość, że „ubodzy cierpią dziś nie tylko z powodu braku dóbr materialnych ale także braku wiedzy i umiejętności”			
4.18 Wyżej stawiam dążenie do tego, by "być" anizeli "mieć i chce mieć po to aby być.			
MOTYWOWANIE WYSOKIMI ZAROBKAMI			
4.19 Jestem świadomy, że wzrost produktywności jest warunkiem wzrostu płac w naszej firmie			
4.20 Największy wpływ na efektywność mojej pracy mają:			
a) zarobki			
b) pochwały i wyrazy uznania ze strony przełożonych,			
c) perspektywy awansu,			
d) pomoc socjalna zakładu,			
e) to, że pracuję właśnie w naszej firmie,			
f) sposób traktowania pracownika w naszej firmie,			
g) atmosfera społeczna w naszej firmie,			
h) inne (wymień).....			
4.21 Mamy w firmie "partycypacyjny system wynagrodzeń", w którym:			
a) środki na wynagrodzenia powiązane są z rezultatami działalności gospodarczej i produktywnością			
b) pracownicy biorą udział w ustalaniu zasad i kryteriów podziału środków na wynagrodzenia,			
4.22 Płaca „wystarcza” mi „na utrzymanie siebie i mojej rodziny”			
4.23 Czas pracy w skali roku utrzymany jest w granicach normatywów.			
4.24 Płaci się i premiuje w firmie sprawiedliwie.			

Cd. KADRY

ZASADY etycznej pracy	W	K	P
BUDOWA ZAUFANIA PRACOWNIKÓW DO KIEROWNICTWA			
4.25 Kierownictwo rozwija "nowe partnerstwo" z pracownikami oparte na zasadach zdefiniowanych w Unii Europejskiej jako "Partnerstwo 2000" :			
a) uznania wspólnego interesu w zabezpieczeniu konkurencyjności, żywotności i pomyślności przedsiębiorstwa . Ono uwzględnia ciągle zaangażowanie pracowników w ulepszanie jakości i efektywności.			
b) uznanie przez pracodawców pracowników jako INTERESARIUSZY (stakeholders) z prawami, które mają być uwzględniane w głównych decyzjach wpływających na ich zatrudnienie			
c) wspólnej własności rozwiązań i wyzwań włączające bezpośredni udział pracowników/ reprezentantów i inwestowanie w ich szkolenie, rozwój i środowisko pracy.			
4.26 Uważam, że jest realizowany w firmie „integralny rozwój osoby ludzkiej,” który sprzyja „większej jej wydajności i skuteczności”			
4.27 W firmie przywiązuje się wagę do ochrony warunków moralnych			
4.28 Kierownictwo firmy przywiązuje znaczenie do „tak ważnych cnót” jak:			
a) „rzetelność”			
b) „pracowitość”			
c) „roztropność w podejmowaniu uzasadnionego ryzyka”			
d) „wiarygodność i wierność w relacjach międzyosobowych”			
e) „męstwo we wprowadzaniu w życie decyzji trudnych i bolesnych lecz koniecznych dla wspólnej pracy przedsiębiorstwa i dla zapobieżenia ewentualnym katastrofom.”			
4.29 Promowana jest w firmie „zdyscyplinowana praca i solidarne współdziałanie” wszystkich członków ZAŁOGI firmy.			
4.30 Jestem zadowolony/a z warunków pracy w firmie w obszarze:			
a) własnych zarobków w firmie			
b) stosunków międzyludzkich (kontakty z kolegami/koleżankami), (4.30c)			
c) kontaktów z przełożonymi, (4.30d)			
d) organizacji pracy, (4.30e)			
e) możliwości rozwoju zawodowego, (4.30f)			
f) jasność i stałość stawianych zadań i celów, (4.30g)			
g) możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym i towarzyskim, (4.30h)			
h) traktowania pracownika przez firmę, (4.30i)			
4.31 Nie mam obaw przed wyrażaniem własnych opinii na temat pracy w firmie, jej organizacji			

Cd. KADRY

<i>ZASADY etycznej pracy</i>	W	K	P
4.32 W firmie uznaje się możliwości zaangażowania związków zawodowych i innych organizacji pracowniczych , które bronią praw ludzi pracy spełniając jednocześnie istotną funkcję kulturową			
STRUKTURY ZARZĄDZANIA I TWÓRCZE ZAANGAŻOWANIE			
4.33 Dostrzegam potrzeby mojego kolegi - tak aby „praca” w naszej firmie była „owocna i wydajna”.			
4.34 Za „czynnik decydujący” w firmie uznaje się „samego człowieka”, „jego zdolności poznawcze”, „zdolność uczestniczenia w solidarnej organizacji”, „umiejętność wyczuwania i zaspakajania potrzeb innych ludzi”.			
4.35 Jak mam pomysł ulepszenia, czegokolwiek to zgłaszam w ramach systemu wniosków i otrzymuję w ustalonym terminie odpowiedź. (4.35b)			
4.36 Prezes/Dyrektor informuje przynajmniej raz na miesiąc całą ZAŁOGĘ:			
a) o obecnej sytuacji w firmie,			
b) o zamierzonych decyzjach.			
4.37 Jestem twórczo zaangażowany - uczestnikiem Działalność Małych Grup (DMG) do rozwiązywania problemów.			
4.38 Uczestniczę w pracy zespołowej dla rozwiązywania problemów firmy (Zespoły Zadaniowe - ZZ).			
4.39 W firmie przywiązuje się znaczenie do pracy wykonywanej rzetelnie, wytrwale, uczciwie.			
4.40 Pielęgnowane są w firmie walory takie jak:			
a) fachowość,			
b) pilność,			
c) pracowitość,			
d) inicjatywa,			
e) pomysłowość,			
f) przedsiębiorczość,			
g) odpowiedzialność.			
4.41 Stosuję zasadę wzajemnego zaufania			
4.42 Solidarnie pomagam kolegom, współpracownikom			
4.43 Jestem dumny z produktów swojej firmy i poleciłbym je znajomym.			

5. POLITYKA ROZWOJU I FINANSÓW

<i>ZASADY etycznej pracy</i>	W	K	P
STRATEGIA STABILIZACJI ROZWOJU			
5.1 Uznaję pozytywną rolę zysku jako wskaźnika dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa.			
5.2 Znam Moje zadanie dla zrealizowania planu rozwoju firmy. (5.3)			
5.3 Kierownictwo firmy wyznaje zasadę, że: " nie ma pokoju społecznego bez rozwoju ". (5.4)			
5.4 Uważam poziom i wzrost produktywności firmy za źródło wzrostu płacy załogi. (5.6)			
5.5 Uważam, że inwestowanie w zakupy nowych maszyn i urządzeń wydaje się racjonalne i etycznie uzasadnione. (5.7)			
5.6 Kierownictwo traktuje ZAŁOGĘ jako wspólnotę ludzi dążących do wspólnego rozwoju, i o wyborze oszczędności i inwestycji decydującym elementem stylu życia w pracy jest szukanie prawdy, piękna i dobra . (5.9)			
5.7 Kierownictwo realizuje zasadę "wolnej ekonomii" w której z własności prywatnej wynika odpowiedzialność za środki produkcji. (5.10)			
5.8 Firma realizuje prace rozwojowe swoich technologii, produktów i usług poprzez umowy z niżej wymienionymi podmiotami:			
d) szkołami wyższymi, (5.11d)			
e) klientami, (5.11e)			
5.9 Oceniam, że nasze wyroby/usługi są konkurencyjne na rynku:			
e) lokalnym, (5.12a)			
f) regionalnym, (5.12b)			
g) krajowym, (5.12c)			
h) europejskim, (5.12d)			
PROMOCJA I REKLAMA, BUDOWA WIZERUNKU FIRMY			
5.10 Kierownictwo stosuje uczciwe sposoby budowania opinii			
5.11 Nasza reklama jest uczciwa, właściwa i skuteczna. (5.16)			
5.12 Firma stosuje przepisy i reguły uczciwej konkurencji. (5.17)			
PRZESTRZEGANIE NORM PRAWNYCH I REGUŁ OBYCZAJOWYCH			
5.13 W firmie dąży się do ścisłego przestrzegania norm prawnych, (5.18) a w szczególności:			
a) o zobowiązaniach w stosunku do pracowników,			
b) o dostawach do naszych Klientów,			
c) o własności wynalazków,			
d) o płaceniu podatków.			
5.14 Dążymy do przestrzegania reguł obyczajowych. (5.19)			

<i>ZASADY etycznej pracy</i>	W	K	P
SPRAWNOŚĆ I RZETELNOŚĆ OBSŁUGI ODBIORCÓW (serwis)			
5.15 Serwis nasz stosuje etyczne zasady jak:			
a) solidne wykonywanie pełnego zakresu periodicznej obsługi serwisowej,(5.21a)			
b) proponowanie odbiorcy optymalnych najmniej kosztownych rozwiązań w usuwaniu usterek wyrobu. (5.21b)			
WSPÓŁPRACA Z DOSTAWCAMI			
5.16 Osiągamy etyczną współpracę z Dostawcami poprzez:			
a) udzielanie dostawcy naszej pomocy w osiągnięciu wymaganej przez nas jakości dostaw, (5.22a)			
b) wywiązywanie się z naszej strony ze zobowiązań do dostawcy, które warunkują jego wywiązanie się w stosunku do nas (np. składanie w porę zamówień, zmian tych zamówień), (5.22b)			
c) terminowość zobowiązań finansowych w stosunku do dostawcy, (5.22c)			
d) rzetelne informowanie dostawcy o tym co nas nie zadowala. (5.22e)			

Firma:

PROGRAM
Działalności ProEtycznej
ZAŁOGI firmy
na rok ...
(Projektowane efekty wg projektu normy etyczności pracy EK1000)

Wyłącznie dla użytku wewnętrznego Kierownictwa firmy i Audytora zewnętrznego

PROGRAM zawiera:

1. SYNTEZĘ projektowanych EFEKTÓW w roku ...
2. PROGRAM Działań ProEtycznych firmy w roku ...
Dane z KWESTIONARIUSZA i ANKIET EK1000.
3. Parametry obliczone (e) (E) i projektowane (ep) (+Ep),
4. PROGRAM PRODUKTYWNOŚCI na rok ...
5. Zamierzone „inwestycje społeczne” w roku ...,
6. Główne sposoby wdrożenia PROGRAMU w roku ... (opis),

PROGRAM opracowany dnia ... roku ... r.

PROGRAM dla Kierownictwa firmy

przygotowali Przewodnicy i Audytorzy
wewnętrzni: (Nazwisko i imię):

.....

.....

.....

Akceptacja PROGRAMU:
Prezes/Dyrektor/Kierownik ZAŁOGI firmy

(-).....

Data:.....

Formularz PROGRAMU opracowano w ramach projektu R11 004 01 finansowanego przez Ministerstwo
Nauki i Szkolnictwa Wyższego realizowanego przez Szkołę Wyższą im. Bogdana Jańskiego.
Aktualizacja 20 października 2008 r.
„Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2006 -2008 jako projekt badawczy rozwojowy”.

SYNTEZA projektowanych EFEKTÓW w roku 200

oraz projektowane spełnienie warunków dla uzyskania „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

Efekty projektowane określono na podstawie porównania wyniku mierzenia etyczności pracy (e) zrealizowanego data.....200.. r. i projektowanych zmian etyczności. Liczba respondentów N =

Dane z KWESTIONARIUSZA przyjętego przez Kierownictwo firmy dniaoraz z ANKIET zestawione są w PROGRAMIE Działań ProEtycznych dla wszystkich 177 ZASAD etycznej pracy.

EFEKT 1.: Poziom etyczności i liczba SPOŁECZNYCH KORZYŚCI na tle parametrów etyczności.

Parametry i EFEKT	wg badania data.....	wg PROGRAMU	Wzrost (Spadek) + -	Warunki „BIAŁEGO CERTYFIKATU”
Poziom etyczności (E_177) ZAŁOGI firmy.				(E) > 700
etyczność pracy (e_177) ZAŁOGI firmy:				X
w tym: etyczność (e) na 20 ZASADACH najwyżej ważonych przez decydentów firmy(W_20),				X
w tym: etyczność (e) dla 30 ZASAD stanowiących o nowej kulturze pracy (e_30),				każde (e) > 50%
w tym dla warunków dodatkowych wg Regulaminu: etyczność (e) dla 10 ZASAD szczególnie mocno wpływających na produktywność (e_10).				każde (e) > 60%
EFEKT 1.: Liczba SPOŁECZNYCH KORZYŚCI (S). [średnio w firmie (S) = 177 x (e_177)]				X

Projektowane zmiany etyczności 177 ZASAD etycznej pracy można odczytać z kolumny 15 i 16 w Tablicy 1

W syntetycznym ujęciu projektowany postęp ProEtyczny można wyrazić:

- wzrostem etyczności pracy (e) uzyskanym na ZASADACH,
- w tym najwyższy na ZASADACH o numerach (w nawiasie podana jest liczba Wag nadanych przez Decydentów)

EFEKT 2. PRODUKTYWNOŚĆ, przewaga konkurencyjna, wzrost. (Obliczenie w PROGRAMIE PROD.)

PRODUKTYWNOŚĆ i EFEKTY	Jednostka miary	Warunki „BIAŁEGO CERTYFIKATU”	Rok 2007	Rok 2008 I pół-rocze	Rok 2008	Projekt. 2009 I pół-rocze	Wzrost 2008 2007 %	Wzrost 2009 2008 %
Produktywność (P) (pracy) ZAŁOGI firmy	zł/1 godz.							
Produktywność (P) branży (jakiej).....	zł/1 godz.							
EFEKT2: przewaga konkurencyjna PRODUKTYWNOŚCI (ponad średnią branży) - jest lub nie ma)	% (+) (-)	>100%						
	zł/1 godz. (+) (-)	X						
Lub dodatkowy EFEKT: wzrost dynamiki PRODUKTYWNOŚCI firmy ponad średni wzrost produktywności branży	%							

EFEKT 3. (uzupełniający): Zamierza się przeznaczyć kwotę:.....zł na cele inwestycji społecznych w tym

głównie na (rodzaj)

.....

Projekt normy etyczności pracy EK1000				PROGRAM Działań ProEtycznych firmy w roku Dane z KWESTIONARIUSZA i ANKIET EK1000**. Parametry obliczone (e)(E) i projektowane zw. (ep) i (+Ep)													
Dla porównania wyników badań w 104 firmach				ZASADY etycznej pracy wg projektu normy EK1000	Wyniki opracowania KWESTIONARIUSZA EK1000 przez Decydentów firmy			Suma odpowiedzi wANKIETACH EK1000 członków ZAŁOGI firmy				Obliczone parametry		Projektowane zwiększenie parametrów		Decyzje włączenia do PROGRAMU	
W	k	17ne	17we		W	k	p	TAK	NIE	Nie wiem	Brak	e%	E punkty	ep%	+Ep punkty	jaki kwartał	e_30
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
				RAZEM Firma	1000												
				Razem MISJA firmy													
				1.1													
				1.2													
				1.3													

Objaśnienia:

W, k, 17ne, 17we – Wagi, konkurencyjność, 17 firm z niskim (e), 17 firm z wysokim (e) zawarte są w „WB1. WYNIKI BADAN W 104 FIRMACH”

W – Wagi określone przez Decydentów firmy w KWESTIONARIUSZU EK1000(od „0 do(bez ograniczenia) jednak suma punktów dla całej firmy 1000

k – wpływ ZASADY etycznej pracy na konkurencyjność (ZAŁOGI) firmy określone w K (siła wyrażona od „0” do „5”, gdzie 5 oznacza bardzo duży wpływ

p – wpływ ZASADY etycznej pracy na produktywność firmy mierzonej wartością dodaną na 1godzinę obecności pracowników (siła wpływu wyrażona od 0 do 5)

e – parametr etyczności pracy obliczany z podzielenia sumy TAK (kol. 9) przez liczbę ANKIET pomnożoną przez 100 dla wyrażenia w procentach (%)

E – parametr harmonii WAG i etyczności obliczany z przemnożenia Wagi(W) (kol. 6) i etyczności (e)(kol. 13), podzielone przez 100.

ep –Określa grupa osób wyznaczona przez Prezesa/Dyrektorzy/. Grupa bierze pod uwagę: W, k, p, firmy i porównuje z firmami z wysokim (e) kol. 4.

+Ep –Oblicza Projektant DPE wyznaczony przez Prezesa/Dyrektora. Mnoży Wagę(W) przez (ep) i odejmuje liczbę punktów z kol. 14. czyli +Ep = (W x Ep/100) - E

e_30 –„Grupa osób wyznaczona” wybiera 30 ZASAD z spośród 53 wymienionych w „INSTRUKCJI, uznanych za najważniejsze dla firmy dla osiągnięcia wysokiej kultury pracy.

Uwaga wypełniamy tylko pola oznaczone kolorem bładniebieskim. Dane fikcyjne należy zastąpić danymi rzeczywistymi

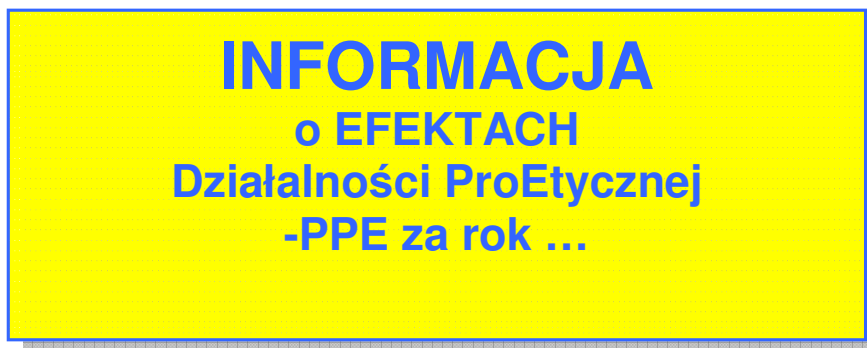
PROGRAM PRODUKTYWNOŚCI NA ROK

Lp	Miano	Jednostka	przelicznik walut				KONK. PRODUKT.
			zł/€	zł/\$	5	2	
			3	4	3	1	3
			rok 2006	rok 2007	rok 2008	I półrocze 2009	
1	Produktywność branży	zł/1 godz.	450,00	475,00	500,00	510,00	510,00
2		€/1 godz.	90	237,5	250	510	255
3		\$/1 godz.	150	118,75	166,67	510,00	170,00
4	Produktywność = wartość dodana na jedną godzinę obecności pracownika w firmie	zł/1 godz.	500	222,22	111,11	0,00	0,00
5		€/1 godz.	100,00	111,11	55,56	0,00	0,00
6		\$/1 godz.	166,67	55,56	37,04	0,00	0,00
7	WARTOŚĆ SPRZEDAŻY za rok	tys. zł.	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
8	Wartość materiałów + wartość zakupionych usług.	tys. zł.	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00
9	WARTOŚĆ DODANA (poz. 7-poz.8).	tys. zł.	3,00	2,00	1,00	0,00	0,00
10	Liczba zatrudnionych ogółem:	Osób	2	3	3	4	4
11	Średnia liczba godzin przepracowanych przez 1 pracownika w roku.	Godzin	3	3	3	3	3
12	Liczba przepracowanych godzin załogi firmy	Godzin	6	9	9	12	12
13	Średnia płaca miesięczna na 1 zatrudnionego brutto	zł	1 000,00	2,00	2,00	2,00	2,00
14		€	200,00	1,00	1,00	2,00	1,00
15		\$	333,33	0,5	0,67	2,00	0,67
16	Fundusz płac brutto	zł	24 000,00	72,00	72,00	96,00	96,00
17		€	4 800,00	36,00	36,00	96,00	48,00
18		\$	8 000,00	18,00	24,00	96,00	32,00
19	Nadwyżka operacyjna NOP	zł/1 godz.	-3 500,00	214,22	103,11	-8,00	-8,00
20		€/1 godz.	-700,00	107,11	51,56	-8,00	-4,00
21		\$/1 godz.	-1 166,67	53,56	34,37	-8,00	-2,67
22	Wskaźnik przewagi konkurencyjnej w stosunku do produktywności branży.		1,11	0,47	0,22	0,00	0,00

Zaprojektuj Konkurencyjną Produktywność - KP = Fbranzy x 1,2

INFORMACJA o EFEKTACH
Programu ProEtycznego PPE za rok ...

Firma:



Wyłącznie dla użytku wewnętrznego Kierownictwa firmy i Audytora zewnętrznego

INFORMACJA zawiera:

- A. Syntezę efektów,
- B. Zestawienie wyników i uzyskanych efektów postępu ProEtycznego (szczegółowe efekty),
- C. Ocena realizacji PROGRAMU PRODUKTYWNOŚCI na rok ...,
- D. Opis „inwestycji społecznych”,
- E. Zrealizowane Działania ProEtyczne (opis),

**INFORMACJĘ dla Kierownictwa
firmy**

przygotowali Audytorzy wewnętrzni:
(Nazwisko i imię):

.....
.....
.....

Akceptacja INFORMACJI:
Prezes/Dyrektor/Kierownik

(-).....
Data:.....

Opracowana dnia 200_ roku

Formularz INFORMACJI opracowano w ramach projektu R11 004 01 MNiSW realizowanego przez Szkołę Wyższą im. Bogdana Jańskiego. Aktualizacja 20 października 2008 r.

„Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2006 -2008 jako projekt badawczy rozwojowy”.

SYNTEZA EFEKTÓW

oraz stan spełnienia warunków dla uzyskania „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

Efekty (szczegółowe) określono na podstawie porównania poprzedniego badania data200.. r. (liczba respondentów N =) z badaniem obecnym data.....2009 r. (liczba respondentów N=.....). Analiza wyników badań i efekty zestawione są w Tablicy 1 INFORMACJI

EFEKT 1.: Poziom etyczności i liczba SPOŁECZNYCH KORZYŚCI na tle parametrów etyczności.

Parametry i EFEKT	wg badania 1 data.....	wg badania 2 data.....	Wzrost Spadek + -	Warunki „BIAŁEGO CERTYFIKATU”
Poziom etyczności (E_177) ZAŁOGI firmy.				(E) > 700
etyczność pracy (e_177) ZAŁOGI firmy:				X
w tym: etyczność (e) na 20 ZASADACH najwyżej ważonych przez decydentów firmy(W_20),				X
w tym: etyczność (e) dla 30 ZASAD stanowiących o nowej kulturze pracy (e_30),				każde (e) > 50%
w tym dla warunków dodatkowych wg Regulaminu: etyczność (e) dla 10 ZASAD szczególnie mocno wpływających na produktywność (e_10).				każde (e) > 60%
EFEKT 1.: Liczba SPOŁECZNYCH KORZYŚCI (S). [średnio w firmie (S)= 177*(e_177)]				X

Wprowadzony „postęp proetyczny” wg 177 ZASAD można odczytać z kolumny „Δe” „Zestawienia wyników i uzyskanych efektów postępu proetycznego.” W syntetycznym ujęciu postęp ten można wyrazić:

wzrostem etyczności pracy (e) uzyskanym na ZASADACH,

w tym najwyżej na ZASADACH o numerach

EFEKT 2. PRODUKTYWNOŚĆ, przewaga konkurencyjna, wzrost.

PRODUKTYWNOŚĆ i EFEKTY	Jednostka miary	Warunki „BIAŁEGO CERTYFIKATU”	Rok 2007	Rok 2008 I półr.	Rok 2008	Rok 2009 I półr.	Wzrost 2008 2006 %	Wzrost 2009 2007 %
Produktywność (P) (pracy) ZAŁOGI firmy	zł/1 godz.							
Produktywność (P) branży (jakiej).....	zł/1 godz.							
EFEKT 2: przewaga konkurencyjna PRODUKTYWNOŚCI (ponad średnią branży) - jest lub nie ma)	%	>100%						
	zł/1 godz. (+) (-)	X						
Lub dodatkowy EFEKT: wzrost dynamiki PRODUKTYWNOŚCI firmy ponad średni wzrost produktywności branży	%							

EFEKT 3. (uzupełniający): Przeznaczono kwotę:.....zł na cele inwestycji społecznych w tym na (rodzaj)

.....

Zestawienie wyników i uzyskanych efektów postępu proetycznego															Wyniki badań dla 104 firm				
Cechy zasad		Pierwsze badanie ankietowe				Zasady etyczne Wyniki dla FIRMY	Drugie badanie ankietowe						Analiza cech zasad etycznych do Białego Certyfikatu			Wagi (średnie)	16% firm z niskim e	16% firm z wysokim e	
		W1	K1	e1	E1		Ilość ankiet w pakietach razem:		1	Brak danych	e2	E2	Δ e	Δ E	W_20				e_30
e_53	e_10 P	0	0	0	0	1. MISJA firmy	0	0	0	0	0	0	0,00%	0					
						PODSTAWOWE WARTOŚCI W FIRMIE	%		pkt										
e_53		0	0	0,00%	0	1.1. Odczuwam, że Kierownictwo firmy przyjmuje dla misji zasadę, że „głównym bogactwem” firmy jest sam CZŁOWIEK – załoga firmy			0,00%	0	0,00%	0					13,78	35,42%	73,58%
e_53		0	0	0,00%	0	1.2 Odczuwam, że wspólne dążenie ZAŁOGI do ciągłego rozwoju firmy jest u podstaw realizowanej misji.			0,00%	0	0,00%	0					7,68	44,68%	75,86%
e_53		0	0	0,00%	0	1.3 „Tworzenie solidarną pracą życia bardziej godnego, konkretne przyczynianie się do umocnienia godności i rozwoju uzdolnień twórczych każdej poszczególnie osoby” - to zasada realizowana przez naszą ZAŁOGĘ.			0,00%	0	0,00%	0					5,80	36,53%	62,04%
		0	0	0,00%	0	1.4 Jestem poinformowany o misji naszej firmy.			0,00%	0	0,00%	0					6,92	55,92%	85,60%
		0	0	0,00%	0	1.5 Klient i jego maksymalna satysfakcja jest naczelnym zadaniem ZAŁOGI naszej firmy.			0,00%	0	0,00%	0					11,96	67,46%	88,62%
						1.6 Uważam, że wymienione poniżej wartości i zasady etyczne są realizowane w naszej firmie:													
e_53		0	0	0,00%	0	a) „Ludzie pracy mają prawo zabiegać o pełne poszanowanie ich godności oraz o szerszy zakres udziału w życiu przedsiębiorstwa, tak, by nawet pracując razem z innymi i pod kierunkiem innych, mogli w pewnym sensie „pracować na swoich”, używając swej inteligencji i wolności.”			0,00%	0	0,00%	0					7,10	54,15%	87,97%
e_53		0	0	0,00%	0	b) „Celem przedsiębiorstwa nie jest po prostu wytwarzanie zysku ale samo istnienie jako wspólnoty ludzi, którzy zdużają do zaspokojenia swych podstawowych potrzeb”.			0,00%	0	0,00%	0					4,09	37,81%	58,85%
e_53		0	0	0,00%	0	c) „Zysk nie jest jedynym regulatorem życia przedsiębiorstwa; obok niego należy brać pod uwagę czynniki ludzkie i moralne, które z perspektywy dłuższego czasu okazują się równie istotne dla życia przedsiębiorstwa”.			0,00%	0	0,00%	0					6,80	46,53%	67,99%
e_53		0	0	0,00%	0	d) „Podstawowym celem produkcji nie jest tylko wzrost masy towarowej ani zysk, ale słuzenie Mnie jako człowiekowi, z uwzględnieniem Moich potrzeb materialnych i wymogów życia umysłowego, moralnego, duchowego i religijnego.			0,00%	0	0,00%	0					4,13	30,77%	58,33%
e_53		0	0	0,00%	0	e) Moje „prawo do wolności oraz obowiązek odpowiedzialnego z niej korzystania”.			0,00%	0	0,00%	0					6,11	44,99%	80,63%
e_53		0	0	0,00%	0	f) „Determinująca” (o wynikach firmy) jest „rola zdyscyplinowanej i kreatywnej pracy” ZAŁOGI firmy „oraz - jako część istotna tej pracy - rola zdolności do inicjatywy i przedsiębiorczości.”			0,00%	0	0,00%	0					7,56	53,14%	79,74%
e_53		0	0	0,00%	0	g) „Popierany jest „postęp techniczny, duch wynalazczości, staranie o tworzenie i rozbudowę przedsiębiorstwa, usprawnienie metod produkcji i rzetelne wysiłki ludzi zatrudnionych w produkcji: słowem wszystko, co służy postępowi.”			0,00%	0	0,00%	0					7,37	58,74%	81,62%
e_53		0	0	0,00%	0	h) „Z PRACY swojej ma człowiek pożywać chleb codzienny i poprzez pracę ma się przyczyniać do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty”.			0,00%	0	0,00%	0					4,76	50,00%	79,89%
e_53		0	0	0,00%	0	1.7 W firmie uznaje się, że etyka jest ważniejsza od techniki (prymat etyki nad techniką).			0,00%	0	0,00%	0					4,91	23,01%	54,11%
e_53		0	0	0,00%	0	1.8 W firmie uznaje się, że CZŁOWIEK jest ważniejszy od rzeczy („prymat CZŁOWIEKA wobec rzeczy”).			0,00%	0	0,00%	0					8,72	40,25%	76,25%
						WIZJA CEŁÓW firmy													
		0	0	0,00%	0	1.9 Cele firmy są zbieżne z Moimi celami.			0,00%	0	0,00%	0					7,53	39,91%	68,31%

Karta ZGŁOSZENIA
do KAPITUŁY „BIAŁEGO CERTYFIKATU

(ostateczny termin zgłoszenia upływa z dniem 15 października br)

Adresat: Przewodniczący KAPITUŁY „**BIAŁY CERTYFIKAT**”
REKTOR Szkoły Wyższej im. Bogdana Jańskiego
ul Chełmska 21a, 00-724 Warszawa

Firma spełnia warunki Regulaminu z 2.IV.2009r „**BIAŁY CERTYFIKAT**”:

1. **Poziom Etyczność (E) firmy powyżej 700 punktów.**
2. **Wskaźnik e_30 został osiągnięty/ nieosiągnięty.**
3. **Poziom Produktywności pracy naszej firmy (P) przewyższa średnią produktywność branży – TAK/NIE.**
4. **Realizowaliśmy „Inwestycje społeczne” – TAK/NIE.**
5. W związku z nie osiągnięciem wskaźnika e_30 przedkładamy dodatkowa informację zgodnie z par. 6 cz. II pkt 1.
6. W związku z nie uzyskaniem produktywności ponad średnią branży przedkładam wyliczenie spełnienie warunku § 6 cz. II pkt 2. Regulaminu.
7. W związku z nie uzyskaniem wskaźnika z pkt 3 i 6 Zgłoszenia, przedkładam wyliczenie spełnienie warunku § 6 cz. II pkt 3. Regulaminu.

Proszę niniejszym o przyjęcie zgłoszenia naszej firmy.

Nazwa firmy:

Adres firmy:

Osoba do kontaktu:

Tel., fax:....., e-mail:

Alternatywa wyjazdowa: Zapraszam do przeprowadzenia audytu zewnętrznego

Działalności Pro Etycznej w uzgodnionym terminie (podać datę)

w dniu: Firma pokryje koszt dojazdu i opłatę za audyt ustaloną przez KAPITUŁĘ i zaakceptowaną przez firmę.

Alternatywa korespondencyjna: Przesyłamy, w załączeniu, ‘INFORMACJĘ

o EFEKTACH, opracowana na wzorze Zał. nr 6 do „Projektu normy etyczności pracy EK1000”

Data:.....

Prezes/Dyrektor firmy

(-) Podpis/ pieczęć

RAPORT AUDYTU

Spełnienia warunków dla uzyskania
„BIAŁEGO CERTYFIKATU”
„ZAŁOGA firmy z nową kulturą pracy”

przez ZAŁOGĘ firmy:

.....
.....

Audyt nr przeprowadzony dnia:

Liczba stron: od do

Audytör:

Imię, Nazwisko

Raport Audytora przyjmuję

W imieniu ZAŁOGI firmy:

(-) czytelny podpis (każdej strony) i pieczętka

Miejscowość.....data.....

1. Podstawa audytu:

Audyt przeprowadzono na podstawie:

- A. REGULAMINU uzyskania „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**” „Założa firmy z wysokimi korzyściami społecznymi dla interesariuszy i kulturą pracy”, który został doręczony Kierownictwu firmy przed audytem.
- B. Karty zgłoszenia do „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**”.
- C. „INFORMACJA o EFEKTACH Działania ProEtycznego – PPE na rok ... (Wprowadzenie postępu ProEtycznego) zaakceptowana przez Prezesa/Dyrektora firmy dnia ... ”
- D. Dokumenty źródłowe firmy, związane z obliczeniami efektów i parametrów etyczności z pierwszego półrocza bieżącego roku i lat poprzednich.

2. Odpowiedzialność Audytora

Audytora jest jedyną osobą spoza pracowników firmy, mającą dostęp do dokumentów firmy i stąd wobec KAPITUŁY „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**” ponosi odpowiedzialność za merytorycznie prawidłowe ich odczytanie i sformułowanie konkluzji o spełnianiu przez ZAŁOGĘ firmy warunków. Udziela on również końcowej rekomendacji do KAPITUŁY o udzielenie ZAŁODZE firmy nagrody „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**”.

3. ZADANIA Audytora i WYNIKI audytu:

3.1. W zakresie EFEKTU I. i warunków 1 i 2 Regulaminu:

Poziom etyczności i liczba SPOŁECZNYCH KORZYŚCI

- 1.) Audytora po sprawdzeniu prawidłowość opracowania zestawienia wyników badań i efektów wg wzoru: „Zestawienie wyników i uzyskanych efektów postępu proetycznego” ,stwierdza:

Prawidłowość metodologiczna	
Prawidłowość rachunkowa	

Komentarz:.....
.....

- 2.) Audytora po zbadaniu uzyskanych wskaźników 1. i 2 opisanych w §6 Regulaminu stwierdza, czy spełniają one warunki dla uzyskania „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**”:

Lp.	Warunek formalny - wskaźnik	Wskaźnik uzyskany
1	E > 700 punktów	
2	e_30 wybrane trzydzieści zasad posiadają etyczność powyżej 50%	

Komentarz:.....
.....

- 3.) Dodatkowy komentarz przekroczenia warunków przez ZAŁOGĘ firmy, na korzyść uznania przyznania „**BIAŁEGO CERTYFIKATU**”.

Bardzo wysoki poziom (E) [>800]	
Duży wzrost (E) 2008/2007	
Bardzo wysoki poziom (e) w 2008 r.[>70%]	
Duży wzrost (e) 2008/2007	

Komentarz:.....

- 4.) Dodatkowy komentarz możliwości uznania braku spełniania warunków podstawowych, o ile znaczne są wyniki na innych parametrach i efektach firmy. (chodzi o życiowe a nie sztywne, ocenianie osiągniętych parametrów etyczności i efektów.)

Niespełnione warunki	
Znaczne wyniki	

- 5.) Konkluzja o uznaniu warunku 1 i 2 za spełniony dla uzyskania BC.

Bez uwag	TAK NIE
Z uwagami:	

3.2 W zakresie EFEKTU II i warunku 3 Regulaminu:

PRODUKTYWNOŚĆ, przewaga konkurencyjna produktywności, wzrost produktywności:

- 6.) Audytor sprawdził metodologiczną i rachunkową prawidłowość wykonania obliczenia PRODUKTYWNOŚCI i konkurencyjnej przewagi

Sprawdza, w oparciu o dokumenty sprawozdawcze firmy, sprzedaż „materiały i usługi” – składniki, które były brane pod uwagę.	<u>Składniki ..2006 2007 2008:</u> <u>Razem Materiały + usługi</u>
Sprawdza przyjęty do obliczeń stan zatrudnienia (stan ZAŁOGI firmy)	
Sprawdza przyjęty do obliczeń roczną liczbę przepracowanych godzin.	
Sprawdza, jaki był wzrost zatrudnienia (lub spadek. Interpretuje ze wzrostem produktywności)	
Sprawdza przyjęty fundusz płac.	

7.) Stwierdza czy został spełniony minimalny warunek 3 dla uzyskania BC, ujęte w „Regulaminie uzyskania **BIAŁEGO CERTYFIKATU**”:

Przewaga konkurencyjna nad branżą, w której firma działa (K)	
Jeśli NIE to czy jest spełniony warunek dodatkowy II. 2. (dynamika wzrostu produktywności)	
Jeśli NIE to czy jest spełniony warunek dodatkowy II. 3. (wskaźnik e_10)	

8.) Dodatkowo komentuje pozytywnie znaczną przewagę konkurencyjną i znaczny wzrost produktywności

Komentarz do poziomu konkurencyjności	
Komentarz do dynamiki wzrostu produktywności lub e_10	

9.) Konkluduje, czy uznaje, że warunek 3 dla uzyskania BC jest spełniony.

Bez uwag	TAK NIE
Uwaga	

3.3 W zakresie EFEKTU III. i warunku 4 Regulaminu:

Poziom inwestycji społecznych

10.) Sprawdza opis tematów, które zostały zaliczone do „inwestycji społecznych”. Co, zdaniem Audytora, można zaliczyć do tej kategorii:

Można zaliczyć:	Inwestycja: Kwota zł a. b. c. d. e.
Nie można zaliczyć	(a) (b) (c) (d)
Do zaliczenia Razem zł	

11.) Konkluduje o spełnieniu warunku dodatkowego 3.

Jest spełniony	TAK NIE
Może być przyjęty	

3.4 W zakresie zrealizowanych Działań ProEtycznych

12.) Wg Audytora na uwagę zasługują podjęte działania proetyczne

Działanie a.....
Działanie b.....
Działanie c.....

4. REKOMENDACJA AUDYTORA DLA KAPITUŁY „BIAŁEGO CERTYFIKATU”

Przyznać „BIAŁY CERTYFIKAT”	
Przyznać, o ile KAPITUŁA przyjmie odchylenia od warunków wg Regulaminu BC	1.Odchylenie 2.Odchylenie
NIE MOŻNA UDZIELIĆ ze względu na:	

Data i podpis Audytora

Dyplom
„ZAŁOGA firmy z wysoką etycznością pracy”



„BIAŁY CERTYFIKAT”
dla firmy SIPMA S.A. w Lublinie udzielony w 2008 roku



SPIS TREŚCI:

OFERTA DLA FIRM - Projekt normy etyczności pracy EK1000	2
1. Nowa kultura pracy, etyczność pracy i konkurencyjna produktywność	4
2. Cele, charakterystyka i zakres normy	5
2.1 Cele	5
2.2 Efekty stosowania normy.....	5
2.3 Charakterystyka normy	6
2.4 Zakres stosowania normy	6
2.5 Użytkownicy normy	6
2.6 Relacje do innych standardów	7
2.7 Nowatorskie cechy metody EK1000	8
3. Metoda EK1000 - przedmiot normy	9
A. ZASADY etycznej pracy.....	9
A.1 Modelowa lista 177 ZASAD etycznej pracy	9
A.2 Narzędzia menedżerskie	11
B. PARAMETRY etyczności. WSKAŹNIKI.....	12
B.1 Etyczność pracy ZAŁOGI firmy (e).....	12
B.2 Etyczność pracy ważona (E) - poziom etyczności.....	12
B.3 Społeczne korzyści (S) na jednego respondenta	12
B.4 Wskaźnik wpływu ZASAD na konkurencyjność (K)	13
B.5 Wskaźnik wpływu ZASAD na produktywność (P).....	13
B.6 Indeks Etycznej Konkurencyjności (IEK)	13
B.7 Nadwyżka operacyjna produktywności (NOP).....	13
C. Model PROCESU EK1000	14
C.1 FAZY PROCESU doskonalenia etyczności pracy	14
C.2 DZIAŁANIA ProEtyczne w PROCESIE EK1000.....	15
C.3 Poziomy praktyki doskonalenia etyczności pracy	16
4. Wymagania dla doskonalenia etyczności pracy	17
A. ZASADY etycznej pracy.....	17
4.1 Modelowa lista 177 ZASAD etycznej pracy.....	17
4.2 Nadawanie wag przez Decydentów firmy.....	17
4.3 Nadawanie ZASADOM wagi = „0”	17
4.4 Dodawanie nowych ZASAD.....	18
B. PARAMETRY etyczności. WSKAŹNIKI.....	18
4.5 Ujednoczone sposoby obliczania parametrów	18
4.6 Ujednoczone sposoby obliczania wskaźników oraz IEK.....	18
4.7 Informacje z ANKIET EK1000	18
4.8 Wskaźniki z KWESTIONARIUSZA EK1000	18
C. Model PROCESU EK1000	19
4.9 Wymagania ogólne	19
4.10 Role i odpowiedzialność.....	19
4.11 Szczegółowe wymagania dla FAZ i DZIAŁAŃ PROCESU EK1000	20

MIERZENIE	20
PROJEKTOWANIE.....	21
DOSKONALENIE.....	22
OCENIANIE	23
5. System Oddziaływania ProEtycznego – SOPE	24
6. „BIAŁY CERTYFIKAT” regulamin i warunki uzyskania.	26
Podstawa przyznawania „BIAŁEGO CERTYFIKATU”	26
Cel „BIAŁEGO CERTYFIKATU”	26
Czym jest „BIAŁY CERTYFIKAT”?	27
Korzyści społeczne i konkurencyjna produktywność.....	27
Uprawnieni do uzyskania „BIAŁEGO CERTYFIKATU” – edycja rok	27
Warunki uzyskania „BIAŁEGO CERTYFIKATU”	28
Okres ważności „BIAŁEGO CERTYFIKATU”	29
Tryb zgłoszenia do „BIAŁEGO CERTYFIKATU”	29
Warunki przeprowadzenia audytu.....	30
Aneks I. Definicje - skorowidz pojęć.....	35
Aneks II. Seria projektu normy EK1000	37
Aneks III. KAPITUŁA „BIAŁEGO CERTYFIKATU”	37
Załącznik nr 1	39
Załącznik nr 2a	51
Załącznik nr 2b	52
Załącznik nr 3	53
Załącznik nr 4	54
Załącznik nr 5	66
Załącznik nr 6	70
Załącznik nr 7	73
Załącznik nr 8	74
Załącznik nr 9	79
Załącznik nr 10	80