

Nem elég, hogy zöld a gyár, ha pirosban van a csapat
– Az „S” pillér az ESG szuperereje

Ha az ESG (Környezeti, Társadalmi és Vállalatirányítási) kritériumokról esik szó, a közbeszédben nagyrészt a környezeti (E-Environmental) pillérre gondolunk, napelem parkokra, szén-dioxid-kibocsátásra, szelektív hulladékgyűjtésre, energiahatékonyságra.

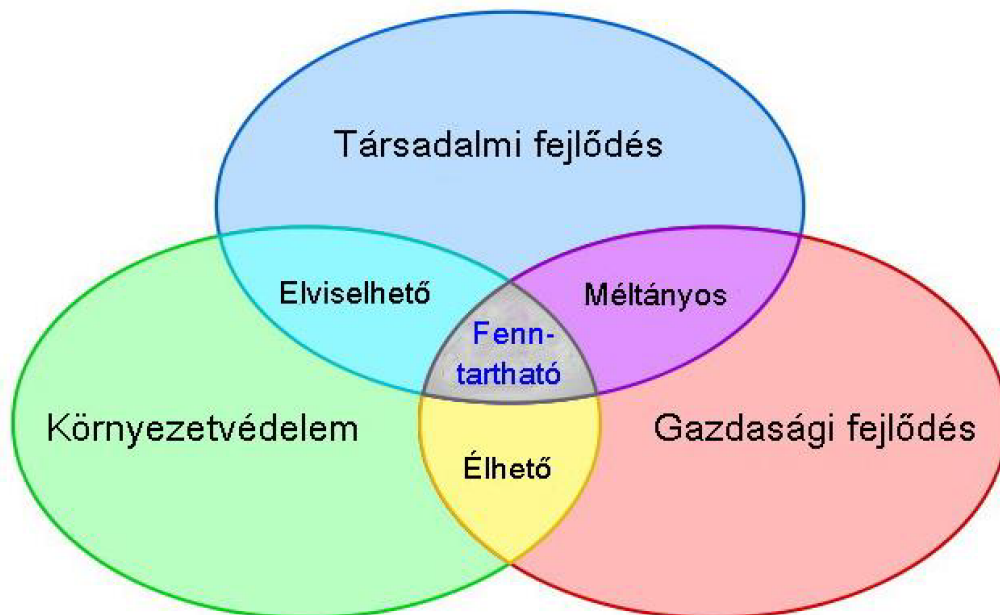
Pedig az üzleti igazsághoz tartozik, hogy lehet egy vállalat papíron teljesen szén-dioxid semleges, mégsem beszélhetünk fenntartható vállalati működésről, ha a társadalmi (S-Social) pillérre nem fektet hangsúlyt és a munkavállalói kiégnek, magas a fluktuáció, vagy diszkriminatív a vállalati kultúra.

Az „E” nélkül nincs jövő, de az „S” nélkül nincs fenntartható jelen.

A **fenntartható fejlődés** egyik alapelve, hogy komplexmegközelítéssel, egyszerre veszi figyelembe:

- a környezeti ügyek elvárásait,
- a társadalmi igényeket,
- és a gazdasági fejlődés igényeit.

Egy „háromlábú szék”, amely csak mindhárom „pillér” meglétével működik:



Számos esetben az „S” pillér alatt egy-egy jó hangulatú csapatépítőt értenek, amely szintén fontos, de csak egy nagyon kicsiny része az ide sorolható lehetséges tevékenységeknek.

A társadalmi pillér stratégiába illesztett kockázat management.

Társadalmi kihívás: a társadalmi hatékonyság növelése, a vállalati törekvés a pozitív társadalmi hatásainak maximalizálására és a negatív hatások minimalizálására.

A fenntartható társadalom legfontosabb ismérvei:

- a természeti erőforrások fenntartó használata,
- az életminőség javítására való tudatos törekvés: anyagi jólét, szociális igazságosság, esélyegyenlőség,
- egészséges környezeti feltételek.

Kik az „Érintettek”?

A Társadalmi pillér valójában a vállalat működésével érintettek irányában fennálló társadalmi felelősségvállalást vizsgálja.

Lehetnek belső érintettek:

- tulajdonosok,
- menedzserek,
- alkalmazottak.

És lehetnek külső érintettek:

- fogyasztók,
- szállítók,
- versenytársak,
- stratégiai partnerek,
- állam,
- helyi és önkéntes állampolgári közösségek,
- természeti környezet.

A társadalmi pillér tehát az érintettekkel való kapcsolatot mutatja be.

Vizsgálati kritériumai például:

- egyenlő emberi jogok (a nők, etnikai kisebbségek, külföldi munkavállalók, fogyatékkal élők, idősebb munkavállalók stb. státusza tekintetében),
- gyermekmunka,
- munkahelyek biztonsága és egészségvédelme (testi és mentális egészség megőrzése, kiégés megelőzése, stresszkezelés - a munkavállalók egészségének és testi épségének védelme a munkáltatók feladata és felelőssége;
- gyülekezési jogok,
- munkafeltételek, munkahelyi légkör
- törvényeknek való megfelelés,
- vezetési stílus,
- bérstruktúra, bértranszparencia, béren kívüli juttatások,
- képzés és oktatás,
- beszállítókra és vállalkozókra vonatkozó szociális normák: a beszállítók hogyan bánnak saját dolgozóikkal, alkalmaznak-e gyermekmunkát, amennyiben fény derül ilyesmire mi a vállalat reakciója a beszállítók felé?,

- szociális iránymutatások és politika,
- kulturális elkötelezettség
- helyi közösséggel való kapcsolat: helyi közösség támogatása; Milyen hatással van a vállalat működése a közvetlen környezetében élő emberekre?
- fogasztóvédelem.

Az alkalmazottak részére a társadalmi felelősségvállalást segítő intézkedések lehetnek:

- munkahelyi egészségfejlesztés
- ergonómiai szempontok érvényesítése a munkakörnyezet kialakításánál
- munkahelyi konfliktusok kezelése
- munkahelyi jóllét (well-being) építése – jólléti stratégia tervezése
- egészség és jóllét a munkahelyi környezetben: természetes fény, hőkomfort, levegőminőség
- esélyegyenlőségi intézkedések bevezetése
- esélyegyenlőségi terv készítése
- atipikus foglalkoztatási formák bevezetése
- családbarát munkahelyi körülmények megteremtése
- akadálymentesítés
- munkahelyi sokszínűség és befogadás
- munkahelyi közösségépítő programok

A társadalmi pillér fókusz üzleti értéke

- Tehetségek vonzása és megtartása: A Z és Y generációs munkavállalók számára a fizetés mellett kulcskérdés a munkahelyi jóllét és a vállalati etika.
- Termelékenység és innováció: Egy mentálisan biztonságos közegben, ahol az emberek nem a kiégéssel küzdenek, kimutathatóan alacsonyabb a betegszabadságok száma és magasabb a kreatív teljesítmény.
- Befektetői és megrendelői elvárások: Az ESG beszámolóban és fenntarthatósági jelentésekben ma már számszerűsíthető adatokra kíváncsiak az auditorok, úgymint fluktuációs ráta, a nők aránya a felsővezetésben, fizetési különbségek.

Vállalatirányítási kapcsolódás

Mint minden vállalati tevékenység a társadalmi kérdések is kapcsolódnak az irányítási (G-Governance) pillérhez, hiszen a stratégiai elköteleződés vezeti a társadalmi felelősségvállalás felé a vállalatot, amelyhez a következő menedzsment eszközök segíthetnek hozzá:

- etikai kódexek, eljárásrendek, munkaköri leírások,
- menedzsmentrendszerek (EMAS, ISO 14000, EFQM),
- nem pénzügyi beszámolók (GRI alapján készített beszámolók, fenntarthatósági jelentések, CSR-jelentések),
- címkék és elismerések (pl. családbarát munkahely)
- társadalmilag felelős befektetések.

A fenntarthatóság arról is szól tehát, hogy olyan üzleti környezetet teremtsünk, amelyben az emberek hosszú távon, egészségesen és motiváltan tudnak létezni.

Nagy Zsuzsanna

akkreditált ESG tanácsadó

kamarai tanácsadó

Források:

Gombos –Sziebig (2020)

https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Sustainable_development.svg (kép)

Sustainability Management in Business Enterprises (2002)