

Vysoká škola ekonomická v Praze

Diplomová práce

Vysoká škola ekonomická v Praze

Hlavní specializace: Podniková ekonomika a management

Vedlejší specializace: Personální management



Název diplomové práce:

Hodnocení CSR aktivit u vybraných společností

Autor diplomové práce: Bc. Kamil Venos

Vedoucí diplomové práce: [prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.](#)

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma
„Hodnocení CSR aktivit u vybraných společností“
vypracoval samostatně s využitím literatury a informací,
na něž odkazuji.

P o d ě k o v á n í

Chtěl bych poděkovat své vedoucí diplomové práce, paní prof. Ing. Zuzaně Dvořákové, CSc. za cenné rady, připomínky a vstřícnost při konzultacích. Zároveň bych chtěl poděkovat panu Ing. Petru Dvořáčkovi, MBA ze společnosti ŠKODA AUTO, a.s. za distribuci dotazníku na své kolegy a paní Monice Kořarové ze společnosti Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o. za její čas věnovaný hloubkovému rozhovoru.

V Praze dne 14. prosince 2016

Podpis

Název diplomové práce:

Hodnocení CSR aktivit u vybraných společností

Abstrakt:

Předmětem této diplomové práce je společenská odpovědnost firem (CSR). Cílem práce je zhodnocení CSR aktivit u dvou vybraných firem. V teoretické části je za pomoci odborné literatury objasněn samotný koncept společenské odpovědnosti firem, historický vývoj pojmu a moderní definice. Následně jsou popsány jednotlivé pilíře CSR, standardy a metody, jak se společenská odpovědnost měří. Praktická část je rozdělena na pět hlavních kapitol. V úvodu je metodologie výzkumu, dále jsou vyhodnoceny CSR aktivity u společnosti ŠKODA AUTO, a.s. a provedena sonda u zaměstnanců této firmy. Ve třetí části praktické statě jsou vyhodnoceny CSR aktivity u společnosti Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o., dále je provedeno celkové vyhodnocení jednotlivých pilířů CSR u obou vybraných společností a dotazníku pro zaměstnance ŠKODA AUTO, a.s. a v závěru praktické části kapitola věnovaná doporučením ze strany autora. Závěr práce je věnován celkovému shrnutí.

Klíčová slova:

Společenská odpovědnost firem, KORP, ŠKODA AUTO, a.s., Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o.

Title of the Master's Thesis:

Evaluation of CSR activities of chosen companies

Abstract:

This diploma thesis deals with a corporate social responsibility. The aim of the thesis is evaluation of CSR activities of two chosen companies. Theoretical part begins with the subject of corporate social responsibility, historical evolution of the term and modern definitions. Following that there is a description of the main three pillars of CSR, standards and methods, how is the CSR evaluated. Practical part is divided into 5 main chapters. The first one is a methodology of exploration, then evaluation of CSR activities of company ŠKODA AUTO, a.s. incl. questionnaire for employees. Evaluation of CSR activities of company Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o. is in the third chapter of the practical part. Following that there is a final evaluation of CSR activities for both companies for the three main pillars of CSR, evaluation of the questionnaire and recommendations from the author. Summary of the thesis is in conclusion of this work.

Key words:

Corporate Social Responsibility, KORP, ŠKODA AUTO, a.s., Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Společenská odpovědnost firem.....	10
1.1 Historický exkurz	10
1.2 Moderní definice CSR.....	12
1.3 Koncept CSR.....	13
1.4 Oblasti společenské odpovědnosti	13
1.4.1 Tři pilíře CSR.....	13
1.4.2 Ekonomická oblast	14
1.4.3 Environmentální oblast	15
1.4.4 Sociální oblast	16
2 Standardy a metodiky hodnocení CSR aktivit	17
2.1 Global Reporting Initiative (GRI)	18
2.2 ISO 26000	20
2.3 SA 8000 Standard	21
2.4 Global AA 1000 Accountability/Assurance Standard	23
2.5 ISO 14001	23
2.6 UN Global Compact.....	24
2.7 Tripartitní deklarace zásad o nadnár. podnicích a sociální politice od ILO	25
2.8 KORP	26
PRAKTICKÁ ČÁST.....	30
3 Metodologie výzkumu	30
3.1 Cíl výzkumu	30
3.2 Sběr a vyhodnocení dat výzkumu	30
4 ŠKODA AUTO, a.s.	32
4.1 Představení společnosti	32
4.2 Společenská odpovědnost ve firmě	33
4.3 Vyhodnocení CSR aktivit metodou KORP u ŠKODA AUTO, a.s.	34
4.3.1 Ekonomika (EM).....	34
4.3.2 Environment – životní prostředí (EG).....	50
4.3.3 Sociální odpovědnost (SO)	60
4.3.4 Celkové vyhodnocení jednotlivých pilířů dle KORP	73
4.3.5 Sonda do duše zaměstnance ŠKODA AUTO, a.s.	78
5 TOYOTA PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILE CZECH s.r.o.	84
5.1 Představení společnosti	84

5.2	Společenská odpovědnost ve firmě	84
5.3	Vyhodnocení CSR aktivit metodou KORP u Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o.....	85
5.3.1	Ekonomika (EM).....	85
5.3.2	Environment (EG).....	90
5.3.3	Sociální odpovědnost (SO)	91
6	Celkové vyhodnocení CSR u vybraných společností a dotazníku u ŠKODA AUTO, a.s..	94
6.1.1	Ekonomický pilíř.....	94
6.1.2	Environmentální pilíř	95
6.1.3	Sociální pilíř.....	96
6.1.4	Sonda do duše zaměstnance ŠKODA AUTO, a.s.	97
7	Doporučení autora.....	99
	ZÁVĚR	101
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	102
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	104
	SEZNAM TABULEK.....	104
	SEZNAM PŘÍLOH.....	104

ÚVOD

Tématem této diplomové práce je společenská odpovědnost firem. V současné době je problematika společenské odpovědnosti firem velmi aktuální. Aktivita v rámci společenské odpovědnosti mohou firmě zajistit lepší pozici v rámci konkurenčního boje. Odpovědné chování firmy je spatřováno v rámci podnikání, ale i s ohledem na životní prostředí, které je v současné době stále více zatěžováno.

Důvodem výběru tohoto tématu je autorův vlastní zájem o společenskou odpovědnost firem a snaha hlouběji prozkoumat oblast, kterou považují i organizace v České republice za velmi podstatnou pro rozvoj svého podnikání. Autor se domnívá, že nabyté znalosti, které získal studiem, budou moci být uplatněny v této práci a dále prohloubeny. Za velmi důležitou součást této práce považuje autor vlastní šetření CSR aktivit u vybraných společností.

Cílem této diplomové práce je vyhodnocení aktivit v rámci konceptu společenské odpovědnosti firem u vybraných společností. Jedná se konkrétně o vyhodnocení CSR aktivit podrobnou českou metodikou Korp a to u dvou ze tří největších výrobců osobních automobilů v ČR, společností ŠKODA AUTO, a.s. a Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o a následná komparace jednotlivých pilířů společenské odpovědnosti u těchto firem.

V teoretické části práce autor seznamuje s konceptem společenské odpovědnosti firem. V úvodu této části se jedná o stručný exkurz do historie, moderní definice CSR, celkový koncept a jednotlivé pilíře, na kterých je společenská odpovědnost firem postavena. V druhé části se autor zaměřuje na mezinárodní standardy a to, jak se aktivity společenské odpovědnosti měří.

Praktická část práce začíná metodologií výzkumu, dále jsou podrobně vyhodnoceny CSR aktivity společností ŠKODA AUTO, a.s. a Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o. V případě ŠKODA AUTO, a.s. se jedná o analýzu sekundárních, veřejně dostupných dat a následné vyhodnocení jednotlivých kritérií a subkritérií metodiky Korp za využití Demingova PDCA cyklu. U Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o. je postup hodnocení stejný. Zdrojem dat je v případě této společnosti hloubkový rozhovor se zástupkyní firmy pro oblast společenské odpovědnosti, paní Monikou Kořárovou. U společnosti ŠKODA AUTO, a.s. je hodnocení dále doplněno o sondu

znalostí CSR aktivit společnosti u vlastních zaměstnanců. V závěru praktické části práce je komparace jednotlivých pilířů CSR u těchto společností a celkové zhodnocení, včetně vlastních doporučení autora.

Závěr práce je věnován shrnutí celé diplomové práce.¹

¹ Společnost ŠKODA AUTO, a.s. dále v textu jako „ŠKODA AUTO“, společnost Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o. dále v textu jako „TPCA“

TEORETICKÁ ČÁST

1 Společenská odpovědnost firem

1.1 Historický exkurz

Ačkoliv je možné nalézt určité zmínky o společenské odpovědnosti podnikání již v literatuře před 2. světovou válkou (Chester Barnard – *The Functions of the Executive*, J.M. Clark – *Social Control of Business*, či Theodore Kreps a jeho publikace *Measurement of the Social Performance of Business*), stěžejní koncepty společenské odpovědnosti firem a tzv. „moderní éra“ s ohledem na CSR definice se začíná objevovat v 50., 60. a následně 70. letech 20. století. V následujících desetiletích již počet vydaných publikací s definicemi tohoto konceptu klesá. V 80. a 90. letech se firmy věnovaly více alternativním tématům a výzkumu. Ke konceptům společenské odpovědnosti firem se výrazněji vracejí opět v posledních letech.

Jedním ze stěžejních děl, které dalo za vznik teorie CSR (v počátcích označované pouze jako SR, tedy social responsibility) je kniha Howarda Bowena *Social Responsibilities of the Businessman*. Tato kniha je označována za jakousi doktrínu společenské odpovědnosti firem a vůbec první dílo, kde je společenská odpovědnost organizace definována. Bowen je označován za otce společenské odpovědnosti organizací. Ve svém díle vyjadřuje názor, že podnikatelé jsou zodpovědní za své činy ze širšího úhlu pohledu, než-li je pouhý výkaz zisků a ztrát a CSR definoval takto: „Jedná se o závazky podnikatele uskutečňovat takové postupy, přijímat taková rozhodnutí nebo následovat takový směr jednání, který je z hlediska cílů a hodnot naší společnosti žádoucí“ (Bowen, 2013, s. 6).

Další definice CSR se začaly objevovat v 60. letech 20. století. Mezi známé propagátory CSR patřil Keith Davis, který přišel se svým modelem 5 tezí a to: a. Sociální odpovědnost vychází ze sociální síly, b. Podnikání by mělo fungovat jako dvoustranně otevřený systém (s veřejným příjmem vkladů společnosti a odhalením svého fungování veřejnosti), c. Při rozhodování o poskytování výrobků a služeb by měly být započteny společenské náklady, d. Tyto společenské náklady by měly být převedeny na zákazníka, e. Podniky by měly být zapojené v řešení společenských problémů, které jsou mimo jejich aktivity (Davis, 1975, s. 19). Dalším teoretikem v této oblasti byl William C. Frederick. Frederick vyslovil

v jednom ze svých článků myšlenku, že podnikatelé by měli kontrolovat provoz svých firem, aby tento ekonomický systém naplnil očekávání veřejnosti. Produkce by měla být zajištěna tak, aby ve výsledku zvyšovala socio-ekonomické bohatství (Frederick, 1960, s. 54). Dalším, kdo se v tomto období vyjadřoval k myšlence společenské odpovědnosti, byl Joseph W. McGuire. Ve své knize *Business and Society* vyjádřil myšlenku, že korporace mají nad svou základní odpovědnost ekonomickou a právní také jisté povinnosti vůči společnosti (McGuire, 1963, s. 123).

K významným autorům let sedmdesátých patřil George Steiner. Steiner vyjádřil myšlenku, že čím větší organizace je, tím roste její společenská odpovědnost. CSR je podle něj v podstatě přístup, jak manažer přistupuje k procesu rozhodování. Jedná se v podstatě o filosofii, která se zajímá o sociální zájem podnikání v delším, nikoli krátkém období (Steiner, 1971, s. 157 - 163). Na Steinera navázali v 70. letech také Richard Eells a Clarence Walton ve své společné publikaci *Conceptual Foundations of Business*. Obdobně jako Steiner se nesoustředili na definice, ale na to, co CSR znamená a jak se vyvíjí. Eells a Walton věřili, že koncept společenské odpovědnosti firem napomáhá podnikatelským subjektům přežít a efektivně fungovat v demokratické společnosti, stejně tak jako obnovovat a vylepšovat společenský pořádek (Eells, 1969).

V 70. letech se objevují další významná díla s touto tematikou. Asi nejvýznamnějším autorem byl Prakash Sethi, jenž přišel s výrazně odlišným konceptem a to CSP (corporate social performance). Sethi se rozhodl vytvořit nějaký rámec společenské odpovědnosti firem, jelikož na toto téma vzniklo od 50. let mnoho názorů a definic, které se často velmi rozcházeły. CSP se dle Sethiho skládá ze tří částí. Jednou z nich je společenská povinnost, druhou společenská odpovědnost a třetí společenskou reakci. Zatímco pod společenskou povinností viděl Sethi chování podniku jako reakci na síly trhu a právní prostředí, společenská odpovědnost byla o úroveň výše. Jednalo se o chování organizace, které splňovalo společenské normy, hodnoty a očekávání společnosti jako takové. Za společenskou reakci poté považoval adaptaci podnikového chování vůči společenským potřebám (Sethi, 1975, s. 58 - 64).

Důležitým milníkem ve vývoji názorů na CSR byl rok 1979 a to konkrétně práce Archie B. Carrola, který definoval základní čtyři oblasti společenské odpovědnosti organizací. Jedná se o ekonomickou, zákonnou, etickou a dobrovolnou (filantropickou) odpovědnost (Carroll, 1979, s. 497 - 505). Tuto myšlenku posléze ještě přepracoval a v roce 1991

vznikla tzv. Pyramida společenské odpovědnosti firem. Tato pyramida byla následně využita řadou známých teoretiků z oblasti CSR.

Obrázek 1: Pyramida sociální odpovědnosti



Zdroj: The Pyramid of Social Responsibility (2014, 21 November). [obrázek]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <http://growmysmb.com/reputation-drives-business-performance/>

1.2 Moderní definice CSR

Společenskou odpovědnost, tak jak jí chápe většina firem v současné době, je možné vykládat jako toleranci k zúčastněným stranám s etickým a odpovědným chováním. „Eticky a zodpovědně“ představuje chování se k zúčastněným stranám takovým způsobem, který je považován v civilizovaných společnostech za přijatelný. Sociální systém zahrnuje ekonomickou a ekologickou odpovědnost. Dalším cílem společenské odpovědnosti je vytvoření vyšší životní úrovně při zachování ziskovosti korporace a také pro lidi uvnitř i vně organizace (Hopkins, 2007, s. 8 - 11).

Dahlsrud vymezil pět základních aspektů, které se v definicích CSR nejčastěji vyskytovaly. Jedná se o oblast sociální, environmentální, ekonomickou, dobrovolnost a stakeholders (Kunz, 2012, s. 15).

V Zelené knize o CSR je uvedeno, že být společensky odpovědným představuje splnění nejen zákonem stanovených podmínek, ale navíc většího zaměření se na lidský kapitál,

životní prostředí a vztahy se stakeholders (Green Paper, 2001). Zkušenosti s investicemi do ekologicky šetrných technologií a obchodní praxe poukazují na to, že odpovědné chování firem nad rámec zákonem stanovených podmínek může přispět k jejich konkurenceschopnosti. Například v sociální oblasti se jedná o školení, pracovní podmínky, vztahy mezi zaměstnanci a nadřízenými. Všechny tyto skutečnosti mohou mít přímý vliv na produktivitu zaměstnanců. Díky CSR je tedy možné uskutečnit pozitivní změny jak ve vztahu ke svým zaměstnancům, tak s ohledem na konkurenceschopnost firmy.

1.3 Koncept CSR

Koncept CSR se v České republice objevuje poměrně nově a jeho praktickou aplikaci je možné nalézt zejména u nadnárodních podniků. Malé a střední organizace v aplikaci uvedeného konceptu zaostávají za velkými, jež koncept CSR vnímají jako možné budování konkurenčních výhod u zákazníků, zaměstnanců, regionů apod.

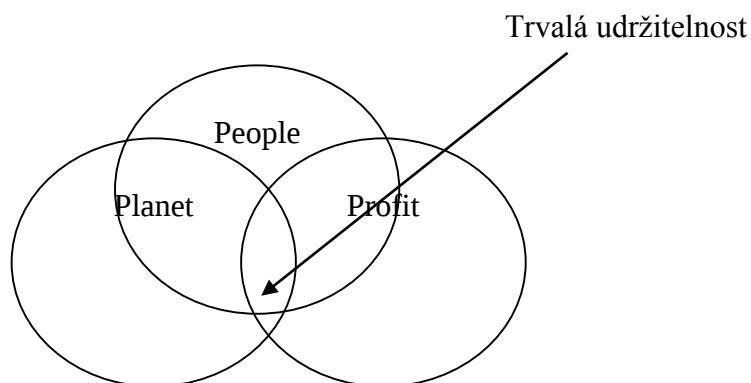
Podle mnoha autorů se CSR opírá o koncepci people – planet – profit, jež označuje tzv. víceúrovňový pohled na podnikání s ohledem na tyto tři pilíře, kdy se firma soustředí na úzce pojatou konkurenceschopnost nebo také ekonomický růst, avšak navíc i na sociální a environmentální aspekty vlastní činnosti (Business Leaders Forum, 2005, s. 31).

1.4 Oblasti společenské odpovědnosti

1.4.1 Tři pilíře CSR

Společenská odpovědnost firem představuje moderní aspekt podnikání, jež vede k širšímu pohledu na podnikání. Ten staví na již dříve zmíněných třech základních pilířích, tedy tzv. triple-bottom-line – profit (ekonomický), people (sociální) a planet (environmentální), viz obr. č. 1. Autorem těchto pilířů je John Elkington.

Obrázek 2: Triple-bottom-line



Zdroj: Triple-bottom-line (2010). University of maryland. [obrázek]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.umd.edu/>.

Tyto tři výše zmíněné pilíře se shodují s charakteristikami CSR tak, jak je definuje také Pavlík (2010, s. 25), tedy tzv. „tři P“:

- „*Profit* – zisk (ekonomická oblast)
- *People* – lidé (sociální oblast)
- *Planet* – planeta (environmentální oblast)“

1.4.2 Ekonomická oblast

Dosažení zisku je hlavním cílem každého podnikatelského subjektu, což dále firmám umožní financování mnoha společensky odpovědných aktivit. Zde je možné například zařadit následující body (Kunz, 2012, s. 21) :

- Organizace a zaměstnanci se vyhýbají korupci a jednají v souladu s etikou – mnoho firem vlastní etický kodex, podle kterého se chová.
- Věrohodné a transparentní organizace – tyto organizace jsou ochotné poskytovat o sobě informace všem svým stakeholderům.
- Způsob řízení a správy firmy – organizace se řídí principy dobrého řízení.
- Vztahy se zákazníky a dodavateli – firmy budují vztahy se svými zákazníky nebo dodavateli dlouhodobě. Jsou zdůrazňovány a uplatňovány rovné příležitosti při výběru dodavatelů. Mezi hlavní cíle patří spokojení zákazníci, jimž jsou

poskytovány bezpečné a kvalitní výrobky za přijatelnou cenu, což by dále mohlo vést ke snížení počtu stížností a reklamací od zákazníků.

- Chování k akcionářům a vlastníkům – firmy sledují zájmy vlastních hlavních vlastníků a také dalších investorů a navíc dbají o jejich informovanost. S akcionáři se vede trvalý dialog a také se usiluje o soulad podnikatelských aktivit s hodnotami i očekáváním akcionářů. Důležité je respektovat ochranu duševního vlastnictví, inovaci a udržitelnost nebo respekt k pravidlům čestného konkurenčního boje.

Organizace by se měla v ekonomické rovině věnovat především bezpečnosti a kvalitě svých služeb a produktů, principům správného řízení (corporate governance), vztahům se zákazníky, kodexu podnikatelského chování organizace, popřípadě kodexu etickému, transparentnosti, zamítání korupce, dobrým vztahům se svými investory, korektním odběratelským a dodavatelským vztahům, etice reklamy a marketingu, případně inovaci a udržitelnosti produktů.

1.4.3 Environmentální oblast

V rámci životního prostředí je těmto otázkám věnována především v posledních letech velká pozornost. Celá řada aktivit firem v uvedené oblasti vzniká jako reakce na vládní regulace a nařízení. Podle Aydina a Morefielda bylo od roku 1970 do roku 1990 vydáno přes 50 000 environmentálních zákonů v rámci celostátní, místní a státní úrovně.

Kunz dále uvádí, že si vedení firmy musí uvědomit, že odpovědnost firmy v uvedené oblasti je nutné uplatňovat uvnitř firmy, ale i v rámci vnějšího prostředí, jež firma vlastním fungováním ovlivňuje a nezáleží na tom, zda se jedná o vzhled krajiny, emise, hluchost, odpady apod. Firmy se mají snažit všechny nepříznivé dopady eliminovat, zejména pak pomocí systematické proaktivní politiky týkající se uvedené oblasti. Navíc by měla firma informovat širokou veřejnost o svých krocích (Kunz, 2012, s. 23 - 24).

Dle Kunze by se měla společenská odpovědnost v environmentální oblasti soustředit na omezení negativních dopadů aktivit firem na životního prostředí, soulad s mezinárodními standardy, investice do ekologických technologií, monitoring vlivu na životní prostředí, ochranu přírodních zdrojů a šetrné zacházení s nimi, snižování spotřeby energií a vody,

minimalizaci využití fosilních paliv, odpadové hospodářství, bezpečnostní zásady při manipulaci s rizikovými látkami, vyhodnocování dodavatelů na základě dodržování environmentálních principů.

Environmentální odpovědnost se týká výrobních i nevýrobních podniků. Efektivní environmentální firemní politika také může ovlivnit spotřebitelské chování zaměstnanců v rámci podniku i v jejich vlastních domácnostech. Rovněž odpovědnost vůči místní komunitě a vládě je zdůrazňována a může zahrnovat (Kunz, 2012, s. 24 - 25):

- Definování a rozeznávání široké škály stakeholderů.
- Vztahy podniku k místní komunitě.
- Vytváření plnohodnotného firemního občanství, firemní filantropie.
- Rozvoj vztahů mezi vládou a firmou na národní a regionální úrovni.
- Harmonizaci komunitních i podnikových potřeb.
- Zohlednění komunitních potřeb v rámci firemní strategie CSR.

V současnosti je možné se s podporou místních komunit setkat především u firem, jež chtějí ve své komunitě žít trvale a navíc chtějí být i dobrými partnery.

1.4.4 Sociální oblast

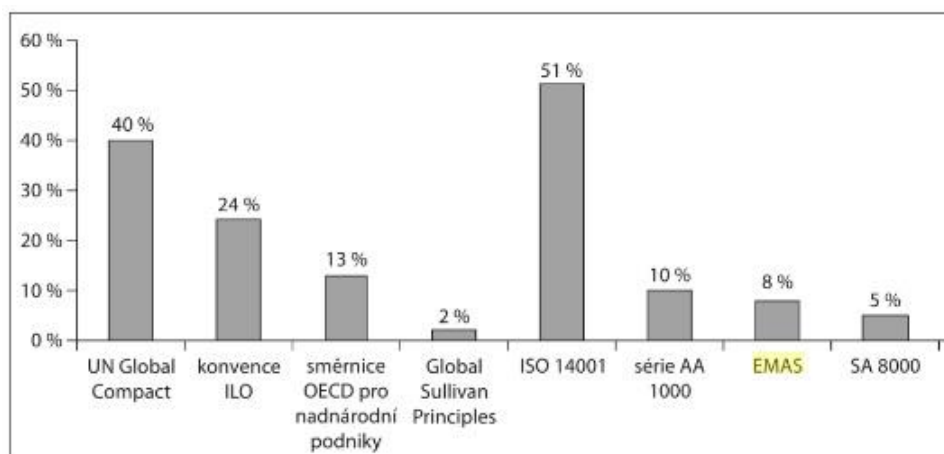
I sociální oblast je jedním ze základních pilířů CSR. Podle Pavlíka (2010, s. 26) by se organizace v sociální rovině měla zaměřit zejména na:

- kvalitní zaměstnaneckou politiku, včetně bezpečnosti a zdraví pracovníků,
- zaměstnávání jedinců majících na pracovním trhu zhoršenou pozici,
- zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců (rekvalifikace apod.),
- dodržování rovných příležitostí (pro znevýhodněné skupiny, ženy, ale i muže),
- dobrovolnictví a filantropii, respektování lidských práv, zavrhování dětské práce,
- zabezpečení rekvalifikace pro propouštěné ke zvýšení šance jejich uplatnění,
- naslouchání a rozhovor s různorodými cílovými skupinami (stakeholdery),
- na správnou vyváženost osobního a pracovního života pracovníků,
- rozmanitost na pracovišti (starší a handicapované osoby, etnické minority).

2 Standardy a metodiky hodnocení CSR aktivit

Standardů, věnujících se problematice CSR a vyhodnocujících stav CSR aktivit ve společnosti, je v současnosti více než 300. Jejich využití v podnikové praxi není prozatím velké. Každým rokem však přibývá firem, které se k CSR standardům hlásí, či publikují CSR reporty. Nejčastěji používanými standardy, ke kterým se společnosti hlásí, jsou UN Global Compact a ISO 14001 a to zejména u nadnárodních firem. Pro CSR reportování je pro změnu na prvním místě směrnice GRI (Global Reporting Initiative), jež je jako jediná považována za globální standard, který lze využít ve všech odvětvích.

Obrázek 3: Využití standardů CSR u firem



Zdroj: Kašparová, K. a kol. (2013). *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha, Česko: Grada, s. 60

Vyjma EMAS jsou všechny standardy uvedené v tabulce výše považovány za globální, ač jsou kupř. Global Sullivan Principles využívány pouze americkými firmami. Pokud odhlédneme od EMAS a SA 8000, zbývajících 6 standardů pokrývá CSR v celé šíři tripple bottom line. Vzhledem k výrazným odlišnostem i sami autoři doporučují využití více standardů najednou.

V České Republice vznikl také jeden standard reportování CSR a to tzv. Metoda KORP. Tento standard byl vytvořen Sdružením pro oceňování kvality společně se Sdružením Korektního podnikání. Cílem vytvoření tohoto standardu bylo odstranění nedostatků metody GRI, která se soustředí zejména na výsledky. Metoda KORP vznikla využitím

standardů GRI, modelu excelence EFQM a modelu CAF 2006 (metodika sebehodnocení). V následující části jsou podrobněji představeny některé z nejznámějších CSR standardů.

2.1 Global Reporting Initiative (GRI)

Global Reporting Initiative je organizace, jež vyhotovila soustavu ukazatelů, které jsou vhodné k realizaci a přirovnatelnému hodnocení a měření CSR. Jedná se o mezinárodní organizaci, která má pro své účely k dispozici mnoho expertů pocházejících z celého světa. Hlavní sídlo má organizace v Amsterdamu. Metodika pro zveřejňování udržitelnosti je pro danou soustavu klíčová. Zprávy o udržitelném rozvoji, zakládající se na Global Reporting Initiative (GRI) soustavě, je možné využít nejen pro srovnání chování organizací se zřetelem k vyhláškám, normám, zákonům, dobrovolným podnětům a standardům chování, ale také pro srovnání chování konkrétní organizace v čase. Prostřednictvím zpráv je v oblasti udržitelného rozvoje dokazována v určených oblastech angažovanost organizací. Níže budou definovány hlavní předpoklady pro použití GRI metodiky v praxi, tak, jak je uvádí Národní informační portál o CSR:

- CSR je součástí systému řízení organizace.
- CSR je budována ve třech sloupech – ekonomickém, environmentálním a sociálním

GRI je v současnosti nejpoužívanějším standardem pro sestavování CSR reportů. Jak uvádí Global Reporting Initiative, od roku 2013 existuje pro reporting společenské odpovědnosti dle standardu GRI směrnice G4, do 31.12.2015 byla však stále možnost využít k reportování i starší směrnici G3, která obsahovala 10 ekonomických, 24 sociálních a 16 environmentálních indikátorů. Základní rozdíl mezi směrnicemi je počet aplikačních úrovní. Dle směrnice G4 si společnost může zvolit buď aplikační úroveň „Základní (Core)“, nebo „Rozšířenou (Comprehensive)“.

Toto nové rozdělení je reakcí na předchozí směrnici, která sice měla také aplikační úrovně (A, B a C) a firmy si tak mohly vybrat variantu dle svých možností, výběr varianty C ale budil dojem nižší kvality. Dle předchozí směrnice měly také společnosti možnost nechat

report ověřit třetí stranou. Takto ověřený report měl za písmenem aplikační úrovně znaménko „+“. Ve směrnici G4 bylo toto znaménko za ověření zrušeno.

Mezi úrovněmi Core a Comprehensive by neměl být dle GRI kvalitativní rozdíl. Varianta Core obsahuje obecné standardy se základními informacemi o organizaci a jejímu přístupu k CSR. Je nastavena tak, aby podle ní mohly reportovat v podstatě jakékoliv, i velmi malé společnosti. I přesto je do dnešního dne jen pár českých firem, které byly schopny sestavit report CSR dle standardu G4.

Varianta Comprehensive se na druhé straně opírá, díky specifickým standardům, o velmi podrobné informace, týkající se tří pilířů CSR – ekonomického, environmentálního a sociálního oblasti. Specifické standardy jsou tedy rozděleny do těchto tří kategorií, dále podkategorií a tzv. aspektů. Díky nové směrnici si mohou společnosti, které reportují dle GRI, vybrat, které standardy (ať již obecné, či specifické) budou ve svých zprávách hodnotit.

Tabulka 1: Struktura specifických standardů CSR reportu dle GRI směrnice G4

Kategorie	Podkategorie	Aspekty
Ekonomická		Ekonomická výkonnost Postavení na trhu Nepřímé ekonomické vlivy Nákupní zvyklosti
Environmentální		Materiály Energie Voda Biodiverzita Emise Odpadní vody a odpad Výrobky a služby Dodržování norem Logistika Životní prostředí celkově Environmentální zhodnocení dodavatelů Stížnosti týkající se dopadů na životní prostředí
Sociální	Pracovní návyky a vhodná práce	Zaměstnávání Vztahy mezi zaměstnanci a managementem BOZP Školení a vzdělávání Diverzita a rovné příležitosti Rovnoměrné odměňování mužů a žen Hodnocení dodavatelů z hlediska pracovních postupů Stížnosti týkající se pracovních postupů

	Lidská práva	Investice do lidských práv Zákaz diskriminace Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání Dětská práce Nucená práce Bezpečnostní cvičení Práva domorodého obyvatelstva Hodnocení činnosti podniku s ohledem na dodržování lid. práv Hodnocení dodavatelů z ohledem na dodržování lid. práv Stížnosti týkající se porušování lidských práv
	Společnost	Místní komunity Protikorupční politika Státní / politické zdroje Nesoutěžní tržní chování Dodržování norem Hodnocení dodavatelů z hlediska vlivu na společnost Stížnosti týkající se vlivu na společnost
	Výrobová odpovědnost	Zdraví a bezpečnost zákazníků Označení a výrobků a služeb Marketingová komunikace Ochrana zákazníka Dodržování norem

Zdroj: G4 Sustainability Reporting Guidelines (2015, 5 August). [tabulka]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/resource/library/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf> , s. 21 – 23 (vlastní překlad)

2.2 ISO 26000

International Organization for Standardization (ISO) je světovou federací národních normalizačních organizací. ISO očekává od standardu ISO 26000, že se z něj stane jednotící, globální standard, jenž do porozumění koncepce společenské odpovědnosti přinese jednotnost a vymezí její hlavní oblasti zájmu (Kašparová, 2013, s. 32). Tato norma byla vydána v červenci 2011 pod označením ČSN ISO 26000 Pokyny pro oblast společenské odpovědnosti.

Jak uvádí Národní informační portál o CSR, norma ISO 26000 obsahuje obecně uznávané zásady celospolečenské odpovědnosti firem, eventuální oblasti pro výběr aktivit, jejich hodnocení a implementaci. Norma obecně vysvětluje, jak zásady CSR používat. Není využívána k vyhodnocování úrovně CSR, rovněž neslouží k certifikaci, představuje ale

soubor doporučení a údajů k uplatnění CSR ve firmě. Mezi hlavní záměry normy patří zejména:

- poskytnout organizacím návod na budování CSR,
- identifikovat a vtáhnout zainteresované strany,
- zvýšit důvěryhodnost zpráv o CSR a spokojenost zákazníků,
- zdůraznit nezbytnost růstu výkonnosti,
- být konzistentní se stávajícími systémovými normami

Největší výhoda ISO 26000 je skutečnost, že se opírá o zásady konstrukce norem ISO obecně. Jak dále uvádí, na její tvorbě se podílelo velké množství pozorovatelů, spolupracujících organizací a expertů, proto je možné se domnívat, že se zde odráží jejich znalosti o CSR a díky tomu má ISO 26000 schopnost, aby se stala na daném poli jednotícím standardem. Další výhodou ISO 26000 je, že je navrhována jako globální standard, tzn., že ji lze využít celosvětově (Lazarte, 2011).

Na druhé straně největší nevýhodou ISO norem z obecného hlediska je jejich zpoplatnění, jež někoho může od jejich používání odradit. Podstatnou slabinou je také to, že neklade na podílejší se organizace požadavky, jejichž naplňování by bylo poté kontrolováno. Rovněž blíže neupřesňuje indikátory, pomocí nichž by výkonnost organizací v oblasti společenské odpovědnosti měla být přezkoumávána. Podle Leipzigerové lze za další nevýhodu tohoto standardu pokládat jeho komplexnost, která někdy na zástupce firem působí téměř odstrašujícím dojmem (Kašparová, 2013, s. 152).

2.3 SA 8000 Standard

SA 8000 patří také k mezinárodně uznávaným standardům. Prostřednictvím této normy vyspělé státy monitorují a upravují zejména zaměstnanecké pracovní podmínky. Norma je zaváděna v rámci integrovaného systému řízení těmi organizacemi, jež se snaží přesvědčit jak svou konkurenci, tak své obchodní partnery o tom, že dodržují a respektují etické hodnoty. Mezi nejpodstatnější výhody lze zařadit lepší vztahy s orgány státní správy a samosprávy, potvrzení určité prestiže v oboru, způsobilost udržet si své klíčové pracovníky. Další důležitou výhodou je také to, že organizace bude zveřejněna na

celosvětovém seznamu certifikovaných společností. Díky zavedení systému sociální odpovědnosti dojde uvnitř firmy ke zlepšení komunikace, rozvoji partnerských vztahů s investory, zákazníky i dodavateli. Rovněž může přispět ke zvýšení loajality pracovníků a posílení vztahu s nimi.

Jak uvádí Dytrt (2006, s. 105), Standard SA 8000 je rozčleněn do devíti níže uvedených témat:

- „Diskriminace - jsou zde definovány podmínky, co již lze v organizaci pokládat za diskriminaci.
- Dětská práce – zde se hovoří o tom, že nesmí být do pracovního poměru přijata osoba mladší 15 let, pouze pro země operující pod ILO konvencí 138 je povolena výjimka a zaměstnávání mohou být osoby od 14 let.
- Zdraví a bezpečnost – v daném případě je uvedeno, že povinností společnosti je vyhovět hlavním standardům pro vybudování zdravého a bezpečného pracovního prostředí. Musí být zabezpečena také pitná voda, odpovídající sociální zařízení, zajištění pravidelných bezpečnostních a zdravotních školení, kontrolování ohrožení bezpečnosti a zdraví pracovníků.
- Nucená práce – v daném případě nesmí být používány žádné znaky nucené práce, tzn., není dovoleno odebírat průkazy totožnosti či chtít po osobách zálohu pro sjednání zaměstnání.
- Svoboda v zakládání spolků a právo na kolektivní vyjednávání – povinností společnosti je uznávat právo lidí vytvářet a vstupovat do odborů, právo na kolektivní vyjednávání.
- Pracovní doba – zde je upravena délka pracovní doby a podmínky přesčasů.
- Disciplína – není dovolen fyzický či psychický nátlak nebo tělesné tresty, a ani napadání zaměstnanců.
- Odměna za práci – je potřeba, aby odměny, jež jsou vypláceny za běžný pracovní týden, odpovídaly nejen podnikovým, ale také právním standardům a je nutné, aby byly dostačující k zajištění základních potřeb zaměstnanců a jejich rodin.
- Manažerský systém – „Systém řízení definuje procesy a postupy pro efektivní řízení podle požadavků normy SA 8000, od jmenování představitele vedení, přes

vedení záznamů, provedení přezkoumání vedením, až po řešení nedostatků a přijímání opatření k nápravě. Nástroje k certifikaci musí jít za pouhé uvedení do souladu a integrování standardů do manažerského systému a praktik.“

2.4 Global AA 1000 Accountability/Assurance Standard

Dle Národního informačního portálu o CSR je Standard AA 1000 založen na principech, které mají organizacím pomáhat k tomu, aby se staly více odpovědné a udržitelné. Jedná se o všeobecně využívanou řadu norem, které vznikly v roce 2008 pro veškeré druhy organizací, tedy jak vládní, tak i soukromé. Hlavním záměrem je kontrola důvěryhodnosti těchto organizací, tzn. principy, pravidla rozhovoru se zúčastněnými stranami a nároky na systém managementu společenské odpovědnosti, a to včetně zpráv o celospolečenské odpovědnosti firem v oblasti sociální, ekonomické, etické a také environmentální odpovědnosti. Account Ability, nezisková organizace sídlící ve Velké Británii, je vlastníkem této normy.

2.5 ISO 14001

Norma ISO 14001 je určena pro všechny společnosti, které se zajímají o životní prostředí. Specifikuje požadavky na environmentální management. V České Republice byla tato norma novelizována v únoru 2016. Jedná se o ČSN EN ISO 14001 : 2016.

Jak uvádí ČSN EN ISO 14001:2016, dle standardu ISO 14001 lze nejpříznivějších výsledků pro všechny zúčastněné strany docílit pomocí systematického využívání a zavádění mnoha metod environmentálního managementu. Pouhé akceptování dané mezinárodní normy ale samo o sobě nezajistí získání nejlepších environmentálních výsledků. V zájmu docílení environmentálních záměrů je možné, že systém environmentálního managementu povede firmu k tomu, aby vzala v potaz zavedení optimálních přístupných technik tam, kde je to příhodné a ekonomicky přijatelné, a aby celkově zhodnotila nákladovou účinnost daných technik. Obsahem normy nejsou požadavky na další systémy managementu, jako jsou systémy pro ochranu zdraví během práce, management rizik či finanční management, management jakosti, ačkoliv její prvky lze přiřadit či integrovat s prvky výše zmíněných systémů managementu. Organizace si může své používané systémy uspořádat se záměrem vybudování systému

environmentálního managementu, jenž je plně ve shodě s požadavky této ISO normy. Je potřeba si uvědomit, že užití různorodých prvků systému managementu se může odlišovat v závislosti na chystaném cíli a zapojených zúčastněných stranách.

2.6 UN Global Compact

Dle NKT Cables s.r.o. je UN Global Compact dobrovolná iniciativa pro firmy, jejímž účelem je propojit moc byznysu a znalosti soukromého sektoru s morální autoritou a sjednocující mocí OSN. Hlavní snahou je sjednotit podnikatelskou činnost konanou po celém světě k podpoře širších záměrů OSN, mezi něž patří péče o omezené zdroje a také boj proti chudobě. Pro lepší srozumitelnost UN Global Compact vymezila deset principů týkajících se oblastí životního prostředí, práce, boje proti korupci a rovněž lidských práv.

- Oblast lidských práv:
 - první princip: úkolem firem je zabezpečit, aby se nestaly při porušování mezinárodně vyhlášených lidských práv spoluviníky,
 - druhý princip: povinností firem je podpora a respektování ochrany těchto práv.
- Oblast práce:
 - třetí princip: firmy by měly usilovat o podporu svobodného sdružování a účinného uznání práva na kolektivní vyjednávání,
 - čtvrtý princip: firmy by měly eliminovat veškeré formy nucených prací,
 - pátý princip: firmy by se měly snažit o co nejúčinnější zamezení dětské práce,
 - šestý princip: firmy by měly odstranit diskriminaci při zaměstnávání.
- Oblast životního prostředí:
 - sedmý princip: firmy by měly usilovat o podporu preventivního přístupu k výzvám, jež mají spojitost s životním prostředím,
 - osmý princip: firmy by měly přebírat iniciativu na podporu značnější odpovědnosti za životní prostředí
 - devátý princip: v neposlední řadě by firmy měly pomáhat rozšiřování a vývoji technologií, které podporují zdravé životní prostředí.

- Oblast boje proti korupci:
 - desátý princip: úkolem firem je být aktivní proti veškerým formám korupce.

2.7 Tripartitní deklarace zásad o nadnár. podnicích a sociální politice od ILO

ILO (Mezinárodní organizace práce, International Labour Organization) vznikla v rámci činnosti mírové konference probíhající v Paříži a poté ve Versailles jako stálá úřadovna Společenství národů v roce 1919. Tehdejší Československo patřilo k jednomu z osmi států podílejících se na založení. Klíčovým záměrem ILO je snaha o podporu mezinárodně uznávaných pracovních a lidských práv a sociální spravedlnosti. Daný záměr je naplňován pomocí vytváření mezinárodních pracovních standardů v podobě doporučení a konvencí. Kromě výše jmenovaných dokumentů, vydává ILO i deklarace, jež nejsou právně závazné. Cílem je rozšiřovat pracovní zásady a objasňovat jejich implementaci.

Tripartitní deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice se zabývá v rámci CSR oblastí práce. Od jiných se tato deklarace liší svým obsahem doporučení, jež jsou směřovány jak pro zaměstnanecké a zaměstnavatelské organizace, vlády, tak pro samotné podniky.

Jak uvádí Kašparová (2013, s. 52), mezi hlavní výhody deklarace patří skutečnost, že její obsah povstal na podkladu vedeného rozhovoru tří stran – zaměstnanců, zaměstnavatelů a zástupců vlád. Právě díky tomuto je možné standardy a principy zde uvedené považovat za důležité pro stakeholdery. Koncepti tvorby jejich obsahu lze také pokládat za určitou výhodu.

Největší nevýhodou této deklarace je její špatná přehlednost, která spočívá v nejasném oddělení očekávání aktivit, jež jdou nad samotný rámec konvencí ILO. Není tedy příliš zřejmé, která očekávání se skutečně dotýkají CSR, jestliže bude vnímána jako dobrovolný koncept. Nevýhodou je rovněž to, že požadavky v ní zahrnuté se týkají pouze části CSR – pracovních vztahů, a určeny jsou jen na úrovni normativní. Další nevýhodou je možné shledat v nepřítomnosti požadavku na povinné reportování o uskutečněných činnostech v předmětné oblasti.

2.8 KORP

V České Republice existuje několik organizací, které si vytyčily za úkol zvyšovat povědomí o společenské odpovědnosti firem. Ať již se jedná o Českou společnost pro jakost, Business Leaders Forum, či jiné organizace a vysoké školy.

Do dnešního dne však u nás vznikla pouze jedna publikace s metodikou na vyhodnocování CSR aktivit. Tuto publikaci vydali v roce 2008 Rada kvality ČR, Sdružení Korektní podnikání a Sdružení pro Cenu ČR za jakost a jedná se nejen o návod, jak společenskou odpovědnost u firem vyhodnocovat, ale také jak aplikovat. Metoda hodnocení CSR dostala název KORP.

Metoda KORP využívá tři metodiky:

- Standardy Global Reporting Initiative (GRI)
- Model excellence EFQM (metodiku sebehodnocení)
- Model CAF 2006 (metodiku sebehodnocení)

Modely CAF 2006 a EFQM odstraňují některé nevýglobálně nejpoužívanějšího standardu GRI pro CSR reportování ².

Pravidla pro sestavení hodnocení

K tomu, aby mohla třetí strana vyhodnotit CSR aktivity společnosti metodikou KORP je třeba, aby hodnocení zahrnovalo všechny tři pilíře (tedy ekonomiku, environment a sociální odpovědnost). V rámci vyhodnocení by měl hodnotitel zohlednit jak kritéria, tak subkritéria každého pilíře a to jak předpoklady, tak výsledky. Hodnotitel by měl také vhodně zvolit kritéria, která nejsou pro danou organizaci relevantní a která budou z hodnocení vyřazena. Výsledné hodnocení by mělo zdůraznit silné stránky organizace, ale i přiblížit oblasti, kde je třeba, aby se firma zlepšila.

² Celá kapitola KORP je parafrázována z jediné vydané a výše zmíněné publikace pro tuto metodiku

Terminologie, struktura

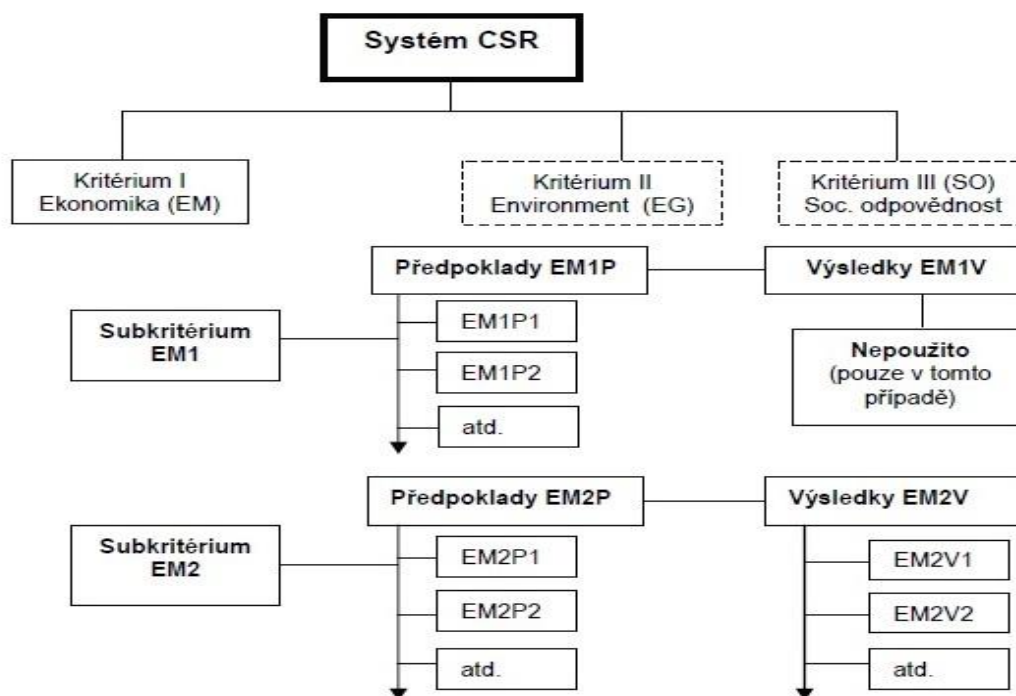
Metoda je koncipována tak, aby ji mohly využít jak velké korporace, tak malé a střední podniky. Témata, která nejsou relevantní pro daný podnik, může firma z hodnocení vyloučit bez jakéhokoliv vlivu na její výsledné hodnocení.

Model KORP je rozdělen na kritéria, subkritéria, předpoklady a výsledky. Kritéria reflektují tři pilíře společenské odpovědnosti firem, tedy Ekonomiku (kritérium EM), Environment (kritérium EG) a Sociální odpovědnost (kritérium SO). Předpoklady jsou tou částí kritérií, která nám říká, jak má organizace v systému managementu implementováno dané subkritérium. Výsledky jsou pak částí subkritéria, která nám říká, jakých výsledků v daném subkritériu společnost dosáhla.

Příklady značení:

- **EM2P1**: subkritérium EM2 – předpoklady – téma EM2P1
- **EM2V1**: subkritérium EM2 – výsledky – oblast EM2V1

Obrázek 4: Příklad schématu KORP pro oblast Ekonomika



Zdroj: Společenská odpovědnost organizací (CSR) – Aplikace a hodnocení (2008). [obrázek]. [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: www.npj.cz/tmce/INT-publikace%20/72.pdf , s. 61

Přehled kritérií a subkritérií

Přehled jednotlivých kritérií a subkritérií pro oblast Ekonomika, Environment a Sociální odpovědnost je v příloze diplomové práce.

Bodové hodnocení

Bodové hodnocení metodou KORP lze provádět dvěma způsoby. Buďto se jedná o hodnocení klasické (zjednodušené), nebo hodnocení s jemným rozlišením. Obě varianty jsou určeny jak pro interní, tak pro externí hodnocení a vycházejí z cyklu PDCA, přičemž škála pro bodování je od 0 do 100 bodů.

Klasické hodnocení

Klasické hodnocení je určeno malým organizacím, či firmám, které nemají s metodikou předchozí zkušenosti. Hodnotí se jednotlivá subkritéria a to stobodovou stupnicí a samotným písemným zhodnocením. Autor vhodně vyřazuje nevhodná témata.

Pro hodnocení předpokladů u klasického hodnocení platí následující:

- v případě, že společnost není v dané oblasti vůbec aktivní, uděluje se 0 až 10 bodů
- pokud jsou činnosti plánovány (PLAN), je k dispozici škála 11 až 30 bodů
- činnosti jsou plánovány a realizovány (DO), přiřazujeme 31 až 50 bodů
- pokud je splněn předcházející bod a činnosti jsou také kontrolovány a přezkoumávány (CHECK), pak volíme bodování ze škály 51 až 70 bodů
- pokud jsou činnosti společnost kontrolovány a na základě toho upravovány (ACT), pak přiřazujeme 71 až 90 bodů
- PDCA: hodnocení mezi 91 až 100 body udělujeme, pokud organizace plánuje, provádí, přezkoumává, na základě toho upravuje a učí se od druhých

Pro hodnocení výsledků u klasického hodnocení se aplikují tato pravidla:

- výsledky se neměří, nebo nejsou k dispozici: 0 až 10 bodů
- negativní trendy, nesplněné cíle: 11 až 30 bodů
- nevýrazné trendy, mírný pokrok: 31 až 50 bodů
- splněna většina cílů, či rostoucí trendy: 51 až 70 bodů
- splněny všechny cíle, nebo výrazný pokrok: 71 až 90 bodů
- vynikající, trvale udržitelné výsledky: 91 až 100 bodů

Hodnocení s jemným rozlišením

Jak již název napovídá, hodnocení s jemným rozlišením je podrobnější verzí klasického hodnocení a lze využít zejména u firem, které již mají nějakou zkušenost s reportingem dle metodiky KORP. Poskytuje více informací v oblastech, ve kterých je potřeba se zlepšit.

U hodnocení předpokladů platí stejná pravidla jako u klasického hodnocení, navíc se však bodují nejen subkritéria jako celek, ale jednotlivé fáze Demingova cyklu, tedy PLAN, DO, CHECK a ACT. Obdobné platí pro slovní ohodnocení, je třeba okomentovat všechny fáze PDCA u jednotlivých subkritérií.

U hodnocení výsledků také platí stejná pravidla jako u klasického hodnocení, navíc však přibývá hodnocení vývoje výsledků jednotlivých subkritérií za poslední tři roky a evaluace naplnění stanovených cílů.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Metodologie výzkumu

3.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu této diplomové práce je vyhodnotit, jak přistupují dva ze tří největších výrobců osobních automobilů v ČR ke konceptu společenské odpovědnosti firem. Cílem je tedy podrobné vyhodnocení CSR aktivit u společností ŠKODA AUTO a TPCA, a to českou metodikou hodnocení KORP a následná komparace jednotlivých pilířů CSR, tedy ekonomického, environmentálního a sociálního u těchto společností. Původním cílem autora byla komparace všech tří hlavních výrobců, tedy včetně společnosti Hyundai Motor Czech s.r.o. U této společnosti autor absolvoval rozhovor s paní Helenou Sabolčákovou, která je za tuto oblast zodpovědná. Z rozhovoru vyplynulo, že společnost se na jedné straně věnuje spoustě dobročinných a veřejně prospěšných aktivit, na druhé straně nesleduje celý koncept společenské odpovědnosti firem (jedná se vesměs o aktivity v rámci sociálního pilíře), alespoň v případě dceřinné společnosti v ČR.

3.2 Sběr a vyhodnocení dat výzkumu

Vzhledem k velkému množství dostupných zdrojů, publikované CSR zprávě a na druhé straně vytíženosti pracovníků společnosti ŠKODA AUTO jsou využity k vyhodnocení CSR aktivit u této firmy dvě formy výzkumu.

V první řadě se jedná o analýzu sekundárních dat a to konkrétně Zprávy trvale udržitelného rozvoje (sestavené metodikou GRI G4), kterou společnost pravidelně zveřejňuje a poslední zveřejněné výroční zprávy společnosti. K této analýze je využita výše popsaná metodika KORP a to konkrétně klasické hodnocení, jelikož společnost metodiku KORP k vyhodnocení svých CSR aktivit ještě nevyužila. Jedná se tedy o škálové hodnocení dle Demingova cyklu PDCA (Plan – Do – Check - Act, škála 0 až 100 bodů) a to v rámci tří hlavních oblastí (Ekonomika, Environment a Sociální oblast). Vyhodnocují se jednotlivá kritéria a subkritéria, která sem spadají. Následuje celkové zhodnocení za všechny tři pilíře a hlavní kritéria, která sem spadají.

Metodika Korp je pro společnost ŠKODA AUTO následně doplněna strukturovaným dotazníkem, distribuovaným zaměstnancům firmy elektronicky za využití formuláře na internetovém portálu www.vyplnto.cz. Dotazník byl zveřejněn od 13.6.2016 do 1.7.2016 a vyplnilo jej 29 respondentů. Odkaz na formulář zprostředkoval zaměstnancům Ing. Petr Ondráček, MBA, jenž je zodpovědný za oblast společenské odpovědnosti ve firmě. Dotazník obsahoval jak otázky otevřené, kde se mohli respondenti zcela volně vyjádřit, tak i uzavřené, kde je výčet několika možností k výběru. Celý dotazník je v příloze B této diplomové práce.

K vyhodnocení CSR aktivit u společnosti TPCA je také využita metodika Korp. Sběr a vyhodnocení dat je u této společnosti odlišný. Vzhledem k tomu, že organizace nepublikuje oficiální zprávu CSR, jedná se v případě sběru dat o hloubkový rozhovor, vedený se zástupkyní firmy pro tuto oblast, paní Monikou Kořarovou, doplněný informacemi z internetových stránek společnosti a neprodejné brožury „TPCA pro Kolínsko. Pomáháme tam, kde jsme doma“, kterou firma vydala v roce 2015 a týká se CSR aktivit společnosti. Samotný rozhovor byl realizován 14.11.2016 a je polostrukturovaný. Předem byly připraveny základní, orientační otázky, které reflektovaly jednotlivá kritéria a subkritéria metodiky Korp a ty byly následně v průběhu rozhovoru doplňovány. Výhodou tohoto typu rozhovoru je možnost probrat jednotlivá témata do větší hloubky a zjistit také subjektivní pocity dotazovaného. Rozhovor s paní Monikou Kořarovou je v příloze C této diplomové práce.

Důležitou součástí výzkumu je také následné zhodnocení výsledků obou společností v jednotlivých pilířích společenské odpovědnosti firem, vyhodnocení sondy a doporučení ze strany autora.

4 ŠKODA AUTO, a.s.

4.1 Představení společnosti

Společnost ŠKODA AUTO je historicky největším výrobcem automobilů v České Republice a bývalém Československu³. Její historie sahá až do roku 1895, kdy byl založen předchůdce ŠKODA AUTO, společnost Laurin a Klement. Ta se původně zaměřovala na výrobu jízdních kol, následně motocyklů a od roku 1905 i automobilů.

Během první i druhé světové války sloužila společnost jako výrobní podnik pro válečné potřeby. Po skončení druhé světové války se společnost vrátila k výrobě automobilů, avšak již ne v takovém rozsahu jako v období předválečném.

V roce 1945 se začal vyrábět pouze malý automobil s označením ŠKODA 1101/1102. Postupně se však výroba rozšířila o další osobní a také nákladní automobily. Koncem roku 1968 již automobilka vyráběla více jak 500 vozů denně.

Významným milníkem v historii společnosti je rok 1990, kdy vláda rozhodla, že partnerem tehdejšího AZNP bude koncern Volkswagen. Sloučení se uskutečnilo 16. dubna 1991. Volkswagen tehdy nabyl 30% podíl ve společnosti. Tento podíl Volkswagen neustále navyšoval a v roce 2000 se stal stoprocentním vlastníkem.

V současnosti má společnost více než 25 tisíc zaměstnanců po celém světě. Vlastní výrobní závody se nacházejí v ČR a Indii, vozy ŠKODA se ale vyrábějí také v Číně, Rusku, na Slovensku, Ukrajině, či v Kazachstánu.

V roce 2014 prodala ŠKODA AUTO rekordních 1.037.200 vozů a tržby společnosti vzrostly o 14 procent. ŠKODA AUTO získala mnohá ocenění, ať již se jedná o ocenění Luxusní auto roku vyhlašované prestižním britským magazínem Top Gear (ŠKODA Superb v roce 2009), či nejlepší auta roku v poměru cena / kvalita vyhlašovaném švýcarským magazínem Auto Illustrierte (rok 2011).

³ V celé kapitole ŠKODA AUTO a.s. čerpal autor ze tří zdrojů a to konkrétně poslední dostupné výroční zprávy ŠKODA AUTO, a.s., poslední zveřejněné Zprávy trvale udržitelného rozvoje společnosti ŠKODA AUTO, a.s. a internetových stránek společnosti

4.2 Společenská odpovědnost ve firmě

Společnost ŠKODA AUTO je přesvědčena, že v dlouhodobém horizontu mohou uspět pouze firmy, které se chovají společensky odpovědně a soustředí se na udržitelný rozvoj. Společnost přitom klade důraz jak na ekonomickou, společenskou, tak i environmentální oblast.

I z toho důvodu vydává krom výroční zprávy od roku 2005 také každoročně zprávu o trvale udržitelném rozvoji. K dosažení maximální transparentnosti se zpráva řídí standardem Global Reporting Initiative, v současnosti konkrétně verzí GRI G4. Zpráva je rozdělena na oblast o ekonomice, životním prostředí a sociálních záležitostech.

Jaká je vize společnosti? Společnost ŠKODA AUTO by se chtěla stát do roku 2018 nejúspěšnějším a nejpřitažlivějším automobilovým výrobcem na světě s nejvyšší dosaženou mírou udržitelnosti.

Jaké jsou cíle společnosti ve zmiňovaných třech oblastech?

- Ekonomika: růst, ziskovost a inovace
- Lidé: zaměstnanost, kvalifikovanost, odpovědnost
- Životní prostředí: ochrana životního prostředí, snížení emisí, šetrné zacházení se zdroji

V oblasti ekonomiky společnost následuje růstovou strategii, podle které by měl být navýšen roční prodej vozů na 1.5 mil. kusů. Zároveň má společnost za cíl nadále rozšiřovat svou modelovou řadu a to v průměru o 1 model za půl roku.

Hlavní strategií společnosti v oblasti environmentu je tzv. strategie „Green Future“, která se zaměřuje zejména na snížení emisí oxidu uhličitého, ale také na snížení spotřeby vody a energie. V rámci této strategie dosáhla společnost již významných výsledků. 31 modelů vozů ŠKODA dosahuje emise pod 100g na km, 103 modelů pak pod 120g na km. U spotřeby vody a energie došlo ke snížení o 20 procent. Podnik má naimplementovány normy ISO 14001 a od roku 2013 také ISO 50001, tedy normy pro environmentální a energetické řízení. Strategie Green Future je postavena na třech základních pilířích:

- „Green Factory“, jehož cílem je do roku 2018 snížení zatížení životního prostředí při výrobě vozů o 35 procent oproti roku 2010 (spotřeba energie, vody, množství emisí a těkavých organických látek a snížení odpadů)
- „Green Product“, jehož cílem je šetrnost již vyrobených vozů vůči životnímu prostředí (příkladem ŠKODA Citigo G-TEC a ŠKODA Octavia G-TEC s výrazně sníženými emisemi)
- „Green Retail“, jehož cílem je šetrnost prodejen ŠKODA AUTO vůči životnímu prostředí

V oblasti sociální cítí podnik svou odpovědnost jak vůči zaměstnancům, tak ostatním stranám. Hlavní strategií lidských zdrojů společnosti je získat nejvíce talentované pracovníky a stát se nejpřitažlivějším zaměstnavatelem. Podnik dlouhodobě navyšuje počet svých zaměstnanců a má programy pro vzdělávání mladých lidí. Zároveň v regionech provádí aktivity na zlepšení kvality péče o zaměstnance.

V roce 2013 vznikla jednotná strategie odpovědnosti firmy v sociální oblasti. Jedná se o strategii „SIMPLY CLEVER. SIMPLY HUMAN“ a má 4 hlavní priority:

- Bezpečnost silničního provozu
- Technické vzdělávání
- Péče o děti
- Bezbariérová mobilita

Mezi regionální priority také patří strategie „Péče o zaměstnance“ a „Dobrý soused“.

V roce 2013 se stala společnost vítězem v soutěži TOP odpovědná firma.

4.3 Vyhodnocení CSR aktivit metodou KORP u ŠKODA AUTO, a.s.

4.3.1 Ekonomika (EM)

Management a organizační zabezpečení CSR (EM1), předpoklady:

EM1P1 Jmenování představitele CSR

Pro oblast trvale udržitelného rozvoje a odpovědnosti je v koncernu Volkswagen a i ve společnosti ŠKODA AUTO jasně definovaná organizační struktura. Nejvyšším orgánem a tedy představitelem CSR je tzv. Sustainability Board, jehož členy jsou i členové představenstva společnosti.

Obrázek 5: Organizace a řízení udržitelného rozvoje a CSR ve ŠKODA AUTO, a.s.



Zdroj: Zpráva trvale udržitel. rozvoje ŠKODA AUTO, a.s. (2014). [obrázek]. [cit. 2016-06-10]. Dostupné: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2013-2014.pdf>

Zatímco u koncernu Volkswagen dostupné zdroje uvádí, že se Sustainability board rovná představenstvu společnosti, v případě ŠKODA AUTO je zde informace, že členy Představenstva pro udržitelný rozvoj jsou mimo jiné členové představenstva společnosti. Není tedy zcela zřejmé, jaké je přesné složení tohoto orgánu, kdo má v tomto nejvyšším orgánu jakou funkci a jak se volí.

PDCA hodnocení: 60

EM1P2 Jmenování týmu / týmů CSR

Jak již bylo uvedeno výše, ve společnosti je pro CSR a trvale udržitelný rozvoj jasně daná organizační struktura. Ve společnosti existují tematicky zaměřené skupiny CSR, které mají své koordinátory a ti předkládají své návrhy Poradnímu grémiu CSR. Orgánem, který následně společně s Poradním grémiem CSR předkládá zprávy a opatření Představenstvu pro udržitelný rozvoj, je tzv. Strategická komise pro udržitelný rozvoj a životní prostředí. Tím, jak jsou nastavené vazby mezi jednotlivými orgány (týmy) vzniká prostředí pro neustále zlepšování příslušných témat z těchto oblastí. Důležitým orgánem je také tzv. Green Office, jež koordinuje ekologické aktivity společnosti (viz strategie Green Future).

Týmy (orgány) CSR jsou tedy ve společnosti jasně vymezené, stejně jako jejich funkce a vzájemné vazby. Chybí pouze jmenovitý seznam jejich členů.

PDCA hodnocení: 80

EM1P3 Určení relevantních zainteresovaných stran

ŠKODA AUTO ve své zprávě o trvale udržitelném rozvoji uvádí, že se účastní pravidelně dialogu se všemi zainteresovanými stranami, kterými jsou:

- zákazníci & dodavatelé
- zaměstnanci
- státní a politické instituce
- nestátní neziskové organizace
- obce
- školy a univerzity
- investoři, podílníci, analytici & média.

Tato zpětná vazba napomáhá podniku určit správný postup v přístupu k podnikání. Dialog se zainteresovanými stranami je řešen na úrovni celého koncernu Volkswagen a organizace tohoto dialogu je na následujícím obrázku.

Obrázek 6: Organizace dialogu se stakeholdery ve společnosti ŠKODA AUTO, a.s.

Zainterесovaný subjekt	Témata	Forma komunikace	Četnost komunikace	Zodpovídá
Zaměstnanci	- Pracovní právní vztahy - Pracovní podmínky - Odměňování a kolektivní smlouvy - Vzdělávání a další vzdělávání - Osobní rozvoj a sociální angažovanost	Kolektivní vyjednávání	ročně	Řízení lidských zdrojů
		Zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě	3x ročně	Vrcholový management
		Interní setkání	nepřetržitě	Management
		Časopis ŠKODA Mobil	měsíčně	Komunikace podniku
		Intranet	nepřetržitě	Komunikace podniku
		Týdeník	týdně	Řízení lidských zdrojů
Obce	- Místní rozvoj - Kulturní, sportovní a sociální angažovanost společnosti ŠKODA - Budoucí investice - Povolení	Setkání se zástupci obcí	pravidelně	Management
		Setkání s obyvateli	podle potřeby, veřejné akce Společnosti	Management
Investoři, vlastníci podílů, analytici	- Finanční vývoj Společnosti - Strategie - Témata udržitelného rozvoje	Finanční zprávy	nepřetržitě	Komunikace podniku
Média	- Rozvoj nových činností - Mimořádné události	Tiskové zprávy a konference	pravidelně	Komunikace podniku
Státní orgány	- Legislativa - Hospodářská politika - Vývoj automobilového průmyslu - Aktuální regionální a celostátní témata	Výměna zkušeností s místními orgány a institucemi	pravidelně a podle potřeby	Management
Dodavatelé	- Vztahy s dodavateli a prodejci	Komunikace a jednání mezi oblastí nákupu a jednotlivými dodavateli	nepřetržitě	Nákup
Zákazníci	- Informace o produktech a podmínkách prodeje - Budoucí plány a strategie podniku - Udržitelné hospodaření	Komunikace se zákazníkem	nepřetržitě	Prodej a marketing
		ŠKODA Magazin	čtvrtletně	Marketing
Školy a vysoké školy	- Praktické zkušenosti v rámci vzdělávání - Společenská odpovědnost - Přijímání absolventů	Setkávání se zástupci vzdělávacích institucí, oceňování výzkumných projektů, burzy práce	nepřetržitě	Řízení lidských zdrojů a technický vývoj
NNO	- Aktuální sociální záležitosti - společenská odpovědnost podniku	Tiskové zprávy a konference	pravidelně a podle potřeby	Management

Zdroj: Zpráva trvale udržit. rozvoje ŠKODA AUTO, a.s. (2014). [obrázek]. [cit. 2016-06-12]. Dostupné: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2013-2014.pdf>

PDCA hodnocení: 90

EM1P4 Určení oblasti působnosti, strategie a cílů CSR v organizaci

Jak již bylo uvedeno výše, společnost má přesně vymezeny tři oblasti působnosti CSR (ekonomika, lidé, životní prostředí) a v rámci těchto oblastí vytvořeny strategie a cíle, které byly vymezeny v předchozím textu.

PDCA hodnocení: 90

EM1P5 Výcvik pracovníků v CSR a týmové práci

Ve veřejně dostupných zdrojích není konkrétní informace o vzdělávání zaměstnanců v oblasti CSR, ač je to vzhledem k propracované organizační struktuře CSR ve firmě velmi pravděpodobné. Z tohoto důvodu vyřazují subkriterium z hodnocení.

EM1P6 Dokumenty o CSR

Společnost ŠKODA AUTO vydává od roku 2005 každoročně obsáhlou Zprávu trvale užitelného rozvoje, která se zaměřuje na CSR a trvale udržitelný rozvoj a je sestavena dle standardů GRI. Tato zpráva je každým rokem vylepšována a poskytuje dostatek informací o přístupu společnosti ke společenské odpovědnosti. Mimo tuto zprávu společnost nepublikuje další CSR dokumenty.

PDCA hodnocení: 70

EM1P7 Záznamy o CSR

Vyjma každoročně vydávané Zprávy trvale udržitelného rozvoje, kde společnost zaznamenává podstatné informace a data týkající se aktivit v oblasti CSR během daného období, společnost také pravidelně publikuje na svých internetových stránkách zprávy z této oblasti a to v sekci „Akce“, či „Tiskové zprávy“. Uživatel má také možnost přihlásit se k odebrání těchto zpráv emailem v sekci „Newsletter“. Podrobná dokumentace relevantních činností a výsledků není ze strany společnosti zveřejňována.

PDCA hodnocení: 50

EM1P8 Management (řízení) dokumentů a záznamů

O systému řízení dokumentů ve společnosti nejsou informace ve veřejně dostupných zdrojích, proto toto subkriterium vyřazují z hodnocení.

EM1P9 Provázání činností spojených s CSR s běžnými pracovními činnostmi

Společnost se od roku 2007 řídí kodexem corporate governance, založeného na principech OECD. Na základě tohoto kodexu společnost neustále vylepšuje své interní procesy a snaží se prosazovat transparentnost a etické zásady. Od roku 2010 má společnost také kodex chování, kde jsou jasně definována pravidla pro odpovědné chování. Je založen na platné lokální i mezinárodní legislativě a firemních předpisech o etickém chování. Vytváří tak právní rámec pro zaměstnance v této oblasti pro jejich každodenní práci. Vedoucí pracovníci musí zajistit, aby jejich podřízení zaměstnanci kodex znali a neporušovali. Dodržování těchto zásad kontroluje interní audit. Kodex byl v roce 2012 aktualizován a v roce 2013 byl vytvořen povinný počítačový kurz, v kterém musí zaměstnanci své znalosti kodexu prokázat.

Dalším příkladem propojení běžných pracovních činností se CSR je kupř. ekologický projekt ŠKODA AUTO „Za každý prodaný vůz v České Republice jeden zasazený strom“, který probíhá již od roku 2007. V současnosti je již vysazeno více než 500 tisíc stromků ve více jak 50 městech ČR. Nejvíce stromků bylo vysazeno v obcích, kde má společnost výrobní závody, přes 70 tisíc. Do realizace této akce se zapojují zaměstnanci, kteří se nejen podílí na volbě lokality, ale účastní se i samotné výsadby.

PDCA hodnocení: 80

EM1P10 Organizační zabezpečení tvorby Zprávy CSR, přednostně jako hluboké sebehodnocení v organizaci

Společnost vydává zprávu o CSR každé dva roky již od roku 2007. Poslední zpráva, vztahující se k období 1. ledna 2013 až 31. prosince 2014, byla vydána dle zcela nových standardů Global Reporting Initiative a to G4. Jedná se o velmi podrobné sebehodnocení činností spadajících do oblasti CSR a trvale udržitelného rozvoje. Úvod zprávy obsahuje všeobecné informace o těchto strategiích a aktivitách, v další části jsou detailní informace v kapitolách „Ekonomika“, „Životní prostředí“ a „Sociální záležitosti“ a v závěru jsou

podrobně zobrazena klíčová data a fakta. Zpráva obsahuje v závěru také podrobné cíle s aktuálním stavem plnění a doporučenými opatřeními, jak těchto cílů dosáhnout. Ve zprávě chybí informace, jak je zabezpečena organizace její tvorby.

PDCA hodnocení: 70

EM1P11 Systém zlepšování – identifikace silných stránek, příležitostí ke zlepšování, projekty – preferována je integrovaná implementace společně se systémem zlepšování v dalších systémech managementu

K identifikaci silných a slabých stránek v oblasti CSR využívá společnost pravidelnou komunikaci se všemi svými stakeholdery. Významnými stakeholdery v oblasti sociální jsou zaměstnanci, kteří mají několik možností komunikace se společností (jak uvedeno výše). Ať již se jedná o každoroční setkání odborové organizace s vrcholovým managementem, pravidelná interní setkání s managementem, zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě, či komunikaci na firemním intranetu. Dalším důležitým stakeholderem jsou zákazníci, s kterými společnost komunikuje nepřetržitě a to zejména prodejci a marketingové oddělení. Významným zdrojem informací pro identifikaci silných a slabých stránek jsou také vzdělávací instituce, se kterými ŠKODA AUTO velmi úzce spolupracuje zejména formou společných projektů.

Za účelem zlepšování a inovací ve všech oblastech fungování podniku vytvořila společnost projekt managementu návrhů Z.E.B.R.A. Zatímco v roce 2010 činil počet návrhů 11620, jen v roce 2014 podali zaměstnanci v rámci tohoto projektu více jak 22 tisíc návrhů a došlo k realizaci více jak 64 procent těchto podnětů s dosaženým přínosem 341.5 miliónu Kč.

ŠKODA AUTO má řadu dalších programů za cílem zlepšení fungování svých procesů. Jednou z oblastí, na kterou se společnost velmi zaměřuje, je bezpečnost práce, kde dosahuje vynikajících výsledků kupř. v úrazovosti, či počtu absencí zaměstnanců v práci. Dobrovolná prevence je ve společnosti sdružena v programu „Check-up“, jehož cílem je zejména zdravá životospráva zaměstnanců. Další zlepšovací programy lze nalézt i v oblasti ergonomie a fyziologie práce.

PDCA hodnocení: 90

EM1P12 Monitorování a měření – plán a provádění

Společnost publikuje ve své Zprávě trvale udržitelného rozvoje výsledky mnohých měření jak z oblasti ekonomiky, životního prostředí, či sociálních záležitostí, ale chybí zde zcela plán měření, ať již zkráceně, nebo nějaký odkaz. Z tohoto důvodu vyřazují subkritérium z hodnocení.

EM1P13 Audit a systém hodnocení shody legislativou, regulativou a přijatými závazky

Účetní závěrka společnosti podléhá každoročnímu auditu ze strany nezávislého auditora. V roce 2011 vytvořila společnost nový útvar Governance, Risk & Compliance, jehož cílem je mimo jiné plnění veškerých místních zákonů a předpisů (daňové předpisy, předpisy pro ochranu hospodářské soutěže, předpisy regulující zahraniční obchod, atd.) a provádí pravidelné interní audity v mnoha oblastech. Příkladem z oblasti CSR jsou např. tzv. environmentální audity, jimiž společnost ověřuje plnění ekologických norem. V publikovaných zprávách chybí odkaz na postup pro provádění auditů.

PDCA hodnocení: 60

Management a organizační zabezpečení CSR (EM1), výsledky:

Oblasti: NEPOUŽITO

Ekonomická výkonnost (EM2), předpoklady:

EM2P1 Viditelná systematická práce s položkami odpovídajícími rozvaze a výsledovce

Použité účetní metody a zásady pro sestavení účetní závěrky a jiné dokumentace ekonomického úseku (kupř. vykazování výnosů a nákladů) jsou každoročně kontrolovány a velmi podrobně zpracovány ve zprávě auditora, kterým byla za poslední zveřejněné účetní období společnost PricewaterhouseCoopers Audit s.r.o.

PDCA hodnocení: 90

EM2P2 Management cash flow

I přesto, že není výkaz peněžních toků mezi povinně zveřejňovanými výkazy, společnost jej každoročně publikuje společně s rozvahou a výkazem zisků a ztrát v účetní závěrce, která je nedílnou součástí výroční zprávy. Ve zprávě auditora je stručná informace o sestavení výkazu cash flow nepřímou metodou pro provozní, finanční a investiční část.

PDCA hodnocení: 80

EM2P3 Plánování dobročinnosti a veřejně prospěšných aktivit

Společnost zveřejňuje informace o svých projektech, grantech a veřejně prospěšných aktivitách a jejich výsledcích, ale není dostupná informace o tom, jak jsou tyto aktivity plánovány. Z tohoto důvodu vyřazují subkriterium z hodnocení.

EM2P4 Management rizik – analýza a řízení

Společnost ŠKODA AUTO má propracovaný systém managementu rizik. Celý systém je řízen dvěma útvary. Jedná se o Controlling a již zmíněné oddělení Governance, Risk & Compliance. Sledování rizik je ve společnosti decentralizováno. V organizačních jednotkách jsou pověřeni pracovníci, kterým jsou každoročně směřovány dotazy na posouzení konkrétních rizik a na základě jejich zpětné vazby je vyhodnocen celkový obraz rizikové situace. Každé riziko má svou pravděpodobnost a relativní výši případných škod. Pro všechna rizika jsou vytvořena vhodná protipatření. Vzhledem k postavení společnosti se jedná o následující rizika: hospodářská, politická a legislativní, rizika poptávky, nákupu, finanční rizika, rizika výzkumu a vývoje, rizika kvality, lidských zdrojů, informačních technologií, právní a další provozní rizika. Společnost všechna tato rizika pravidelně analyzuje a aplikuje vhodné nástroje pro jejich minimalizaci. Ať již se jedná kupř. o standartní nástroje pro zajištění měnového kurzu (devizové forwardy), či řízení likvidity u finančních rizik, či propracovanou strategii lidských zdrojů k zajištění kvalifikovaného, stabilního a motivovaného personálu.

PDCA hodnocení: 90

EM2P5 Plánování tržeb za produkty

Ve veřejně dostupných zdrojích jsou tržby pouze vykazovány, není zde informace o plánování, proto toto subkriterium vyřazují z hodnocení.

EM2P6 Plánování příjmů a výdajů souvisejících s hmotným majetkem

Informace není veřejně dostupná, proto toto subkriterium vyřazují z hodnocení.

EM2P7 Plánování příjmů a výdajů souvisejících s kapitálem a nehmotným majetkem

Informace není veřejně dostupná, proto toto subkriterium vyřazují z hodnocení.

EM2P8 Management projektů (příprava, řízení – jak přijaté tak poskytnuté podpory)

Společnost zveřejňuje informace o svých konkrétních projektech v oblasti CSR, ale nejsou dostupné informace o přípravě a řízení těchto projektů. Proto toto subkriterium vyřazují z hodnocení.

Ekonomická výkonnost (EM2), výsledky:**EM2V1 Přímá ekonomická hodnota vytvářená a distribuovaná**

Společnosti ŠKODA AUTO se meziročně zvýšily tržby i hospodářský výsledek. Zisk po zdanění (akumulovaná ekonomická hodnota) za rok 2014 činil 18.421 mil. Kč.

Tabulka 2: Hlavní ukazatele z výkazu zisků a ztrát ŠKODA AUTO, a.s.

2014 (dle IFRS, v mil. Kč)		2013 (dle IFRS, v mil. Kč)	
Tržby	299.318	Tržby	243.624
Náklady na prodané výrobky, služby	254.944	Náklady na prodané výrobky, služby	209.538
Odbytové náklady	13.466	Odbytové náklady	13.067
Správní náklady	6.939	Správní náklady	6.679
Zisk před zdaněním	21.349	Zisk před zdaněním	12.950
Zisk po zdanění	18.421	Zisk po zdanění	11.386

Zdroj: Výroční zpráva ŠKODA AUTO, a.s. za rok 2014. [obrázek]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z:

<http://www.skoda-auto.com/SiteCollectionDocuments/company/investors/annual-reports/cs/skoda-annual-report-2014.pdf>

Na obrázku níže jsou srovnány výdaje na zaměstnance za poslední tři vykazovaná období.

Obrázek 7: Meziroční srovnání sociálních výdajů spol. ŠKODA AUTO, a.s.

Sociální výdaje v Kč			
	2012	2013	2014
Činnost odborových organizací	8 315 000	8 315 000	8 425 000
Rekreace	15 183 936	14 813 914	15 700 952
Zdravotní programy, aktivity volného času	24 324 896	33 316 897	34 309 196
Pracovní výročí	79 167 473	68 627 792	60 391 526
Příspěvek při narození dítěte	5 250 500	5 224 000	5 362 500
Sociální výpomoc	4 717 804	5 708 678	4 441 528
Střední odborné učiliště	165 440	238 730	249 525
Akce důchodců	246 105	157 277	197 656
Závodní stravování	45 220 246	44 913 436	45 664 926
Jesle	700 483	1 278 666	307 481
Celkem	183 291 882	182 794 410	175 250 290

Zdroj: Zpráva trvale udržitel. rozvoje ŠKODA AUTO, a.s. (2014). [obrázek]. [cit. 2016-06-15]. Dostupné: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2013-2014.pdf>

PDCA hodnocení: 90

EM2V2 Finanční dopady a další rizika a příležitosti pro aktivity organizace, které vyplývají z klimatických změn

Společnost ŠKODA AUTO věnuje v rámci své strategie Green Future nemalé prostředky na prevenci klimatických změn jako takových ve svém programu trvale udržitelného rozvoje. Zároveň si je však vědoma možných dopadů a rizik, která v případě změny klimatu hrozí, kupř. nedostatek neobnovitelných zdrojů. V rámci programu Green Factory proto ve své výrobě implementuje technologie s maximální energetickou efektivitou, např. stroje, které rekuperují energii, která byla uvolněna při výrobě jiných dílů. Dosahuje se tak výrazného snížení spotřeby energie. Stejně tak se snaží společnost recyklovat odpadní vodu a navracet jí do výrobního procesu. Jen v roce 2014 navrátila do výroby 402 332 m³ vody. V programu Green Product se pro změnu společnost zaměřuje na nízké emise výfukových plynů u svých vozů, jak již bylo uvedeno výše. Za období 2012 až 2014 investovala společnost celkem 12 mil. Eur do ochrany životního prostředí.

Ve zveřejněných dokumentech nelze dohledat informaci, zda společnost konkrétně vyhodnocuje finanční dopady a rizika z případně vzniklých klimatických změn.

PDCA hodnocení: 60

EM2V3 Krytí závazků vyplývajících z organizací přijatého plánu podpor

V roce 2014 přispíval zaměstnavatel 800 Kč na penzijní připojištění všem zaměstnancům, kteří měli připojištění uzavřené a sami si přispívali alespoň částkou 100 Kč měsíčně. Jednalo se o více jak 89 procent zaměstnanců.

PDCA hodnocení: 80

EM2V4 Významná finanční pomoc přijatá od státu

Vzhledem ke své velikosti, významnému postavení na českém trhu a aktivitám směřujícím k ochraně životního prostředí a rozvoje zaměstnanců čerpá společnost ŠKODA AUTO každoročně dotaci od státu. V roce 2014 se jednalo o 55.9 mil. Kč a tyto prostředky směřovaly na dokončení projektů z roku předcházejícího, tedy zejména na školicí centra, opatření na úsporu energií a do výzkumu a vývoje.

PDCA hodnocení: 80

Přítomnost na trhu (EM3), předpoklady:

EM3P1 Benchmarking mzdové úrovně na pracovním trhu

Základním dokumentem, kterým se řídí mzdová politika společnosti je platná kolektivní smlouva. Mzda se skládá ze základního tarifu a odměn vyplývajících z osobního ohodnocení. Společnost vyplácí standartní příplatky vyplývající z české legislativy. Z veřejně dostupných informací nevyplývá, že by společnost prováděla benchmarking platů relevantních profesí na českém trhu.

PDCA hodnocení: 40

EM3P2 Definované přístupy k nakupování

Základní přístup, který prosazuje celý koncern Volkswagen je využití lokálních dodavatelů v místě výroby, což vede nejen ke snížení nákladů na logistiku, ale také k regionálnímu rozvoji. K tomu, aby dodavatelský řetězec fungoval efektivně, vytvořil Volkswagen v roce 2006 koncept udržitelného rozvoje v dodavatelském řetězci, který je aplikován i u společnosti ŠKODA AUTO a který klade na dodavatele několik požadavků (ať již se jedná o environmentální řízení, vzdělávání svých zaměstnanců, atd.).

Na výběr dodavatelů je ve společnosti definován proces. Prvním krokem je registrace v elektronickém systému, následuje vyplnění standardních formulářů a dotazníku k trvale udržitelnému rozvoji. Požadavky na trvale udržitelný rozvoj má společnost od listopadu 2013 zakotveny ve smlouvách se svými dodavateli a dodavatelé musí tyto podmínky každý rok potvrdit. Zároveň musí tyto požadavky přenést na své subdodavatele. U hlavních partner požaduje koncern také plnění normy ISO 14001 a EMAS. Pro účely školení v oblasti trvale udržitelného rozvoje poskytuje společnost svým dodavatelům e-learningový program.

Dodavatelé jsou průběžně monitorováni, zda dodržují požadavky definované v plánu trvale udržitelného rozvoje. V případě odchylek jsou partneři vyzváni k podání vysvětlení a případně navržení vhodných opatření.

Společnost také vyhodnocuje rizika spojená s nákupem. Za tímto účelem kupř. spolupracuje s více dodavateli montážních dílů, aby se minimalizovala rizika spojená se zpožděním, či nekvalitními dodávkami. Krom toho ŠKODA AUTO pravidelně přezkoumává finanční stabilitu a platební schopnost svých partnerů.

PDCA hodnocení: 90

EM3P3 Definované přístupy k náboru pracovníků

Při náboru pracovníků společnost prosazuje principy diverzity a rovných příležitostí. Ve společnosti pravidelně roste počet žen na vedoucích pozicích. Zároveň podnik zaměstnává pracovníky dle zásad rovných příležitostí, bez ohledu na pohlaví, věk, rasu, atd. Nábor zaměstnanců se řídí jejich odbornou kvalifikací a pracovními schopnostmi. Společnost také zaměstnává v ČR více jak 2 tisíce cizích příslušníků a 200 osob s tělesným postižením. ŠKODA AUTO se podepsala pod program “Diverzita 2013+”,

který si klade za cíl rovné pracovní příležitosti pro všechny. Podrobnější definice přístupů k náboru pracovníků není veřejně dostupná.

PDCA hodnocení: 70

Přítomnost na trhu (EM3), výsledky:

EM3V1 Rozpětí poměrů standardních nástupních platů k minimální mzdě ve významných provozních místech

Ve své Zprávě trvale udržitelného rozvoje z roku 2014 ŠKODA AUTO uvádí, že nástupní mzda ve společnosti je více jak dvojnásobná než aktuální minimální mzda v České Republice. V roce 2016 došlo navíc k dohodě odborových svazů ŠKODA AUTO s vedením společnosti. Mzda se ve společnosti zvýší za dva roky v průměru o 11 procent. Dohoda má platnost od 1.4.2016 do 31.3.2018.

PDCA hodnocení: 80

EM3V2 Politika, praxe a podíl nákupů u místních dodavatelů ve významných provozních místech

Informace není veřejně dostupná, proto toto subkriterium vyřazují z hodnocení.

EM3V3 Postupy místního náboru a podíl vrcholových manažerů přijatých lokálně ve významných provozních místech

Informace není veřejně dostupná, proto toto subkriterium vyřazují z hodnocení.

Nepřímé ekonomické vlivy (EM4), předpoklady:

EM4P1 Mapování pozitivních i negativních vlivů na komunitu

Podrobnější informace k mapování vlivů ze strany společnosti na komunitu nejsou veřejně dostupné, proto toto subkriterium vyřazují z hodnocení.

EM4P2 Mapování potřeb komunity

K mapování potřeb komunity slouží pravidelný dialog se stakeholdery. Ať již se jedná o setkání se zástupci obcí, setkání s obyvateli, či výměnu zkušeností s místními orgány a institucemi. Podrobnější informace nejsou k dispozici.

PDCA hodnocení: 40

EM4P3 Budování veřejných služeb, od kterých není očekáván přímý zisk

ŠKODA AUTO se aktivně podílí na veřejných službách zejména ve 4 hlavních oblastech. Vzhledem ke svému zaměření se jedná o bezpečnost silničního provozu, dopravní výchovu, technické vzdělávání a bezbariérovou mobilitu. K edukaci veřejnosti v oblasti bezpečnosti silničního provozu společnost využívá svou dlouhodobou spolupráci s policejními a hasičskými sbory. Významným způsobem se společnost angažuje také v dopravní výchově a technickém vzdělávání. Příkladem je např. internetový portál www.bezpecnecesty.cz, kde nalezne uživatel nejen rady z dopravní bezpečnosti, ale také tipy na cestování, či má sám možnost varovat ostatní uživatele na interaktivních mapách před nebezpečnými úseky na našich silnicích. Ke službám zaměřeným na dopravní výchovu dětí patří projekt “ŠKODA hrou”, což je interaktivní internetová aplikace, díky které se mají děti možnost naučit chování v různých dopravních situacích (přecházení přes silnici, přednost v jízdě, atp.). “Mladý designer” je pro změnu soutěž, která se zaměřuje již na děti předškolního věku a jejím cílem je rozvíjení creativity již u těch nejmenších. Krom výuky dětí poskytuje společnost i služby učitelům, kterým představuje různé metody výuky technických předmětů v rámci projektu “Věda má budoucnost”. V rámci bezbariérové mobility probíhá projekt “ŠKODA Handy”. Společnost provozuje 10 specializovaných středisek, která slouží ke specializovanému poradenství ohledně technických úprav vozů pro postižené spoluobčany. Sami poradci mají k zákazníkům blízko, jelikož se jedná také o občany s tělesným postižením.

PDCA hodnocení: 80

EM4P4 Mapování vlivu na rozvoj zaměstnanosti

Jako jedna z mála českých společností (i vzhledem ke svému důležitému postavení na českém trhu) má ŠKODA AUTO velmi výrazný vliv na rozvoj zaměstnanosti a to zejména v lokalitách, kde má výrobní závody. Nejen že se velkou mírou podílí na technickém vzdělávání dětí různými projekty (kde se zaměřuje zejména na vyšší zavedení praktického vzdělávání) a má v tomto ohledu výsadní postavení mezi podniky v České Republice, ale má také kupř. již od roku 2000 vlastní univerzitu (první firemní vysoká škola v České Republice), která se zaměřuje na obory ekonomiky a managementu a střední odborné učiliště, které je zaměřeno na obory technické. Dlouhodobě také společnost navyšuje počet svých zaměstnanců, což reflektuje dohodu s odborovou organizací zaměstnanců ŠKODA AUTO, zaměřenou na udržitelný rozvoj pracovních míst. V tomto roce očekává společnost opětovně nárůst cca 500 pracovních míst a to díky nové investici do zvětšení lakovny v závodu v Mladé Boleslavi.

PDCA hodnocení: 90

EM4P5 Mapování vlivu na šíření vzdělanosti a know-how, podpora školství, uvolňování pracovníků

Toto subkriterium vyřazují, jelikož se významně kryje s předchozím.

Nepřímé ekonomické vlivy (EM4), výsledky:

EM4V1 Rozvoj a vliv infrastruktury investic a služeb poskytovaných pro veřejný prospěch prostřednictvím angažmá komerčního, naturálního nebo ve prospěch příjemce

Většina investic ŠKODA AUTO putuje do vzdělávání. Konkrétně od roku 2007 více než 390 mil. Kč do výstavby ŠKODA AUTO Vysoká škola, či jen v roce 2014 investovala společnost do zázemí středního odborného učiliště 55 mil. Kč. Jejich absolventi mají sice jisté místo v podniku, mohou však své nabyté znalosti využít i v jiné společnosti. K podpoře své spolupráce s vysokými školami putuje každoročně několik milionů hlavním partnerským univerzitám. Na základě investic ŠKODA AUTO schválila vláda investice do infrastruktury v Mladé Boleslavi a Vrchlabí ve výši 1.4 mld Kč. Ač se společnost

účastní, či sama provozuje mnoho veřejně prospěšných projektů (což má výrazně pozitivní vliv zejména na oblast vzdělávání), zveřejňuje v rámci transparentnosti konkrétní výši investic pouze u výstavby vlastních vzdělávacích institucí.

PDCA hodnocení: 70

EM4V2 Popis a vysvětlení důležitých nepřímých ekonomických vlivů, včetně dimenze těchto vlivů

Svémi investicemi do opatření reflektujících strategii trvale udržitelného rozvoje má společnost vliv na všechny oblasti CSR.

Díky každoročně rostoucí poptávce po svých vozech a to v mezinárodním měřítku se ŠKODA AUTO významně podílí na exportu a tedy rostoucí výkonnosti české ekonomiky. V oblasti životního prostředí se kupř. díky investicím do technologických opatření v lakovnách podařilo snížit emise VOC na vůz z 2.85 gramů v roce 2010 na 1.85 gramů v roce 2014, či díky nákupu elektřiny z obnovitelných zdrojů a její částečnou výrobou z biomasy se podařilo snížit emise CO₂ na vůz z 1101 kg v roce 2010 na 597 kg v roce 2014. Díky investicím do příslušných opatření se také výrazně snížila spotřeba čerstvé vody na výrobu vozu. Společnost se tedy díky svému vlivu výrazně podílí na ochraně životního prostředí a šetření neobnovitelných zdrojů.

V oblasti sociálních záležitostí má ŠKODA AUTO výrazný vliv na zaměstnanost v regionu, kdy dlouhodobě navyšuje počet svých zaměstnanců. Krom toho se díky výstavbě a správě vzdělávacích institucí významně podílí na obohacování struktury znalostí a profesních dovedností v místní komunitě (a díky dalším projektům nejen tam).

PDCA hodnocení: 90

4.3.2 Environment – životní prostředí (EG)

Personální zajištění ochrany environm., dobrovolné nástroje (EG1), předpoklady:

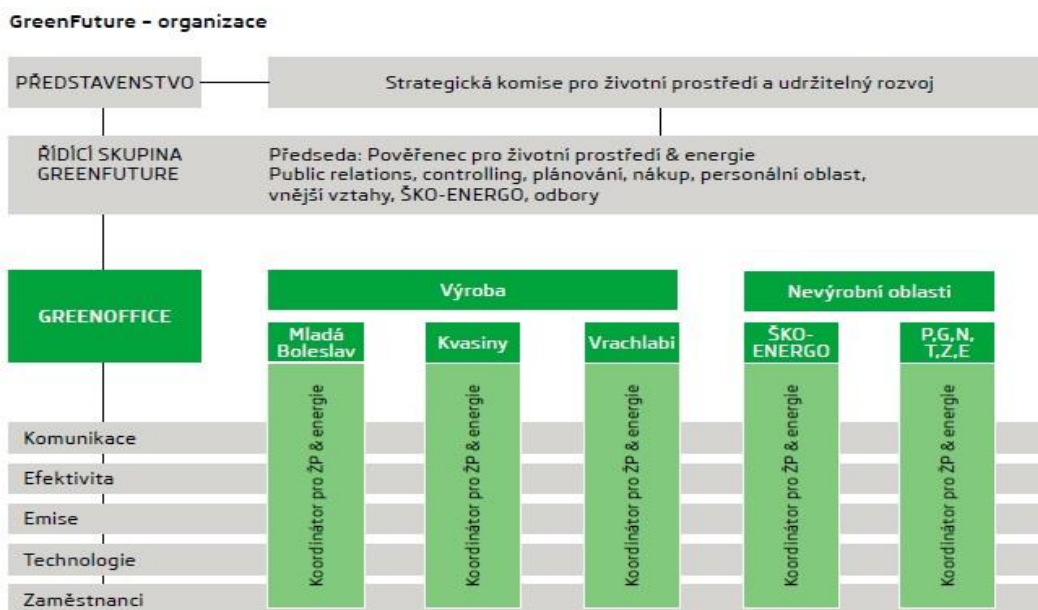
EG1P1 Personální zajištění ochrany životního prostředí

Ochrana životního prostředí je řízena na úrovni celého koncernu Volkswagen. Nejvyšším orgány pro realizaci environmentální strategie jsou:

- Řídící výbor pro ochranu životního prostředí a úsporu energií
- Řídící výbor pro snižování emisí CO₂.

Oba výbory jsou podřízené přímo představenstvu Volkswagen. Koncern pořádá pravidelné konference k ochraně životního prostředí, kterého se účastní i zástupci ŠKODA AUTO a svými znalostmi přispívají k tvorbě best practices v této oblasti. Lokální strategie Green Future má také své organizační zázemí, viz. obrázek níže:

Obrázek 8: Organizace a řízení environmentální strategie Green Future



Zdroj: Zpráva trvale udržitel. rozvoje ŠKODA AUTO, a.s. (2014). [obrázek]. [cit. 2016-06-20]. Dostupné: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2013-2014.pdf>

PDCA hodnocení: 80

EG1P2 Dobrovolné nástroje

Společnost má od roku 2014 implementovanou normu ISO 14001 pro environmentální řízení a od roku 2013 normu ISO 50001 pro energetické řízení (její dodržování potvrzeno u všech výrobních závodů ŠKODA AUTO v roce 2014). Od svých dodavatelů celý koncern požaduje zavedení normy ISO 14001 či systému EMAS.

PDCA hodnocení: 70

Personální zajištění ochrany environm., dobrovolné nástroje (EG1), výsledky:

EG1V1 Odpovědnosti pro zajištění ochrany životního prostředí

Podrobnější informace o funkcích, stanovení konkrétních pravomocí a odpovědností, atp. nejsou veřejně dostupné, proto subkriterium vyřazují z hodnocení.

EG1V2 Dobrovolné nástroje

ŠKODA AUTO má certifikovaný systém environmentálního řízení ISO 14001. Zároveň má stanovenou environmentální politiku, která je přístupna všem stakeholderům a vyhodnocuje hlavní aspekty, které mohou mít vliv na životní prostředí. Společnost si stanovila cíle a cílové hodnoty pro jednotlivé aspekty a vytvořila programy, jak jich dosáhnout. Ve společnosti probíhá interní komunikace, která vyplývá z propracované organizace environmentálního řízení. Zároveň se konají pravidelné konference na úrovni koncernu a společnost pravidelně komunikuje i s externími stakeholdery (viz obrázek 6). Informace o dokumentaci environmentálního řízení, výcviku zaměstnanců, či přezkoumávání účinnosti zavedených systémů nejsou veřejně dostupné.

PDCA hodnocení: 60

Shoda s legislativou (EG2), předpoklady:

EG2P1 Dodržování legislativních požadavků

Dodržování legislativních požadavků považuje společnost za naprosto samozřejmé. Vzhledem k tomu, že je ŠKODA AUTO nadnárodní společností, řídí se nejen českou legislativou, ale i mezinárodními konvencemi, vlastními interními předpisy a etickými standardy. Pro dodržování všech předpisů slouží společnosti oddělení Governance, Risk & Compliance, které bylo vytvořeno v roce 2011. V environmentální oblasti se jedná zejména o předpisy pro vykazování emisí, nakládání s nebezpečným odpadem, atd. Společnost ŠKODA AUTO má ohlašovací povinnost vůči Integrovanému registru znečišťování, provozovaném Ministerstvem životního prostředí.

PDCA hodnocení: 90

EG2P2 Celkový pohled na ochranu životního prostředí

Ochrana životního prostředí je ve společnosti jedním z hlavních tří pilířů podnikové strategie pro trvale udržitelný rozvoj a je označena názvem Green Future. Realizace ochrany životního prostředí probíhá v zejména v oblasti produktu a výroby. Kupř. dle principů stanovených celým koncernem Volkswagen by měl mít každý nový vůz lepší hodnoty v ochraně životního prostředí než jeho předchůdce. Cílem společnosti s ohledem na jeden vyrobený vůz je snížení spotřeby energií, vody, snížení množství odpadu a vozem emitovaných látek do ovzduší.

PDCA hodnocení: 90

EG2P3 Ekonomické ukazatele

Společnost ve svých zprávách nezveřejňuje sankce a poplatky za znečišťování životního prostředí. Není však dostupná informace, zda k těmto sankcím dochází, proto kritérium vyřazují z hodnocení.

Shoda s legislativou (EG2), výsledky:

EG2V1 Relevantní legislativní požadavky

Identifikaci relevantních právních požadavků má na starosti již výše zmíněné oddělení Governance, Risk & Compliance. Společnost nezveřejňuje seznam těchto požadavků, to jak jsou identifikovány, či jak je hodnocen jejich soulad s činnostmi společnosti. Ve své zprávě o udržitelnosti pouze informuje, že dodržuje veškeré právní předpisy.

PDCA hodnocení: 40

EG2V2 Aplikace relevantních právních požadavků na činnosti organizace

Podrobné informace o nakládání s odpady, chemickými látkami, atd. nejsou veřejně dostupné, proto kritérium vyřazují z hodnocení.

EG2V3 Poplatky a sankce

Kritérium vyřazeno z hodnocení. Nelze dohledat, zda společnost eviduje nějaké sankce, či poplatky za znečišťování životního prostředí, v jaké výši a zda je případně řádně platí.

Environmentální dopady spotřeb energií, zdrojů, látek (EG3), předpoklady:

EG3P1 Plánování environmentálních dopadů spotřeb energií

Metodika zabezpečení dopadů spotřeb energií na životní prostředí není veřejně dostupná. Společnost představuje konkrétní aktivity, které směřuje ke snižování spotřeb energií. Toto kritérium tedy vyřazují z hodnocení.

EG3P2 Plánování environmentálních dopadů spotřeb zdrojů a látek

Plánování spotřeby zdrojů a látek se u ŠKODA AUTO týká zejména plánování spotřeby vody. Společnost podepsala deklaraci Firma a voda 2014+ a jejím hlavním cílem v tomto ohledu je maximální snížení spotřeby vody a navrácení průmyslové vody zpět do životního prostředí. Společnost průmyslovou vodu čistí odděleně, v několika fázích, dle platné legislativy. Hlavním zdrojem povrchové vody jsou řeky Jizera a Labe. O plánování s ohledem na chemické látky se společnost nezmiňuje.

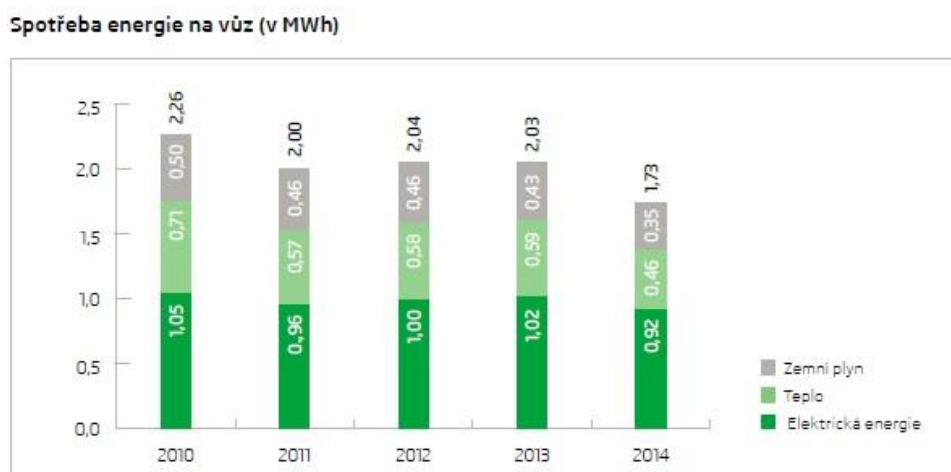
PDCA hodnocení: 60

Environmentální dopady spotřeb energií, zdrojů, látek (EG3), výsledky:

EG3V1 Aktivita související se snižováním spotřeby elektrické energie a plynu

Ve své zprávě o udržitelnosti ŠKODA AUTO zveřejňuje trend vývoje spotřeb energií na jednotku produkce, tedy jeden vůz, za posledních 5 let, viz následující obrázek:

Obrázek 9: Spotřeba energie na vůz v MWh



Spotřeba energie na vůz je udávána na počet vyrobených vozů.
Údaje se vztahují pouze na stav v České republice.

Zdroj: Zpráva trvale udržitel. rozvoje ŠKODA AUTO, a.s. (2014). [obrázek]. [cit. 2016-06-20]. Dostupné: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2013-2014.pdf>

Jak je z obrázku patrné, za posledních 5 let se podařilo společnosti snížit výrazně spotřebu všech složek energií, celkem z 2.26 MWh na 1.73 MWh na jeden vyrobený automobil. Společnost investuje do technologií s nejvyšší možnou energetickou účinností. Příkladem budiž servomechanický lisovací systém PXL, který rekuperuje uvolněnou energii a snižuje její spotřebu cca o 15 procent, či výměna čerpadel ve slévárnách. Veškeré dodávky energií zajišťuje pro ŠKODA AUTO její dceřinná společnost ŠKO-ENERGO, sídlící v Mladé Boleslavi.

PDCA hodnocení: 80

EG3V2 Aktivita spojené se snižováním množství a nebezpečnosti vstupujících materiálů a chemikálií, se snižováním množství vody

Obdobně jako u spotřeby energií, i u spotřeby vody vede společnost ukazatele na jednotku produkce. Od roku 2010 klesla spotřeba čerstvé vody na vůz z 2.76 m³ na 2.07 m³ v roce 2014. Zdrojem použité vody na výrobu vozu je zejména voda povrchová (1.37 m³ v roce 2014), dále pitná voda (0.65 m³ v roce 2014) a zbylých 0.05 m³ voda podzemní. V roce 2015 společnost zrecyklovala 402 332 m³ vody. Informace o používaných chemických látkách nejsou k dispozici, společnost pouze uvádí, že v roce 2013 a 2014 nedošlo k úniku nebezpečných látek mimo areály závodů.

PDCA hodnocení: 80

Environmentální dopady výroby a služeb (EG4), předpoklady:

EG4P1 Sledování a řízení výroby

Environmentální dopady výroby jsou ve společnosti řízeny v rámci ekologické strategie Green Future, konkrétně pilíře Green Factory. Plnění principů této strategie je kontrolováno díky zavedeným ISO normám 14001 a 50001.

PDCA hodnocení: 90

EG4P2 Sledování a řízení služeb při jejich provádění / využívání

Vyřazují z hodnocení pro nedostatek informací.

Environmentální dopady výroby a služeb (EG4), výsledky:

EG4V1 Výrobní aktivity

Společnost se snaží v maximální možné míře recyklovat odpad z výroby a využívat ho následně k další výrobě a tedy minimalizovat jeho objem, ať již se jedná o papír, sklo, chemické látky, či kovošrot. Cílem celého koncernu Volkswagen je recyklace na úrovni 80 procent. Informace o ekodesignu, kontrole emisí hluku, prachu, či kontrolách možností výrobních havárií nejsou k dispozici.

PDCA hodnocení: 60

EG4V2 Interní a externí služby

Jak již bylo zmíněno výše, společnost se řídí požadavky koncernu Volkswagen na udržitelný rozvoj, což mimo jiné vyžaduje ode všech dodavatelů, aby měli implementován systém environmentálního řízení. Od svých hlavních partnerů pak vyžaduje zavedení normy ISO 14001 či systému EMAS. V roce 2014 bylo zavedení těchto opatření potvrzeno u 87 procent hlavních dodavatelů. Společnost má svůj vlastní monitoring pro hodnocení plnění výkonnosti v oblasti udržitelného rozvoje u svých partnerů.

PDCA hodnocení: 90

Environmentální dopady výstupů (EG5), předpoklady:

EG5P1 Znečišťování ovzduší, ozónová vrstva Země

Ochrana ovzduší je aplikována u ŠKODA AUTO ve dvou environmentálních strategiích. U Green Factory při výrobě a následně u Green Product v případě emisí samotných vozů. Co se týče ozónové vrstvy, společnost provedla v roce 2005 audit všech zařízení, která by ji mohla narušovat. V tomto roce plnila veškerá zařízení emisní limity a látky, které jsou pro ozónovou vrstvu nejnebezpečnější jsou postupně nahrazovány. Nejvyšší množství vypouštěných škodlivin je z těkavých organických látek. Při posledním měření v roce 2014 dosáhly množství 21 gramů na metr čtvereční lakované plochy, což je výrazně méně než legislativně vyžadovaných 45 gramů. V případě oxidu uhličitého se společnost ubírá směrem snižování množství spotřebované energie, rekuperaci tepla a

izolaci budov, což následně vede i k úbytku spalovaného CO₂. Společnost se také snaží využít energii z obnovitelných zdrojů a ze spalování biomasy.

U strategie Green Product je cílem společnosti splnění závazku vydaného EU a to průměrné emise CO₂ u jednoho vozu 95g na km. Jak již bylo zmíněno výše, 103 současných modelů ŠKODA AUTO mají v současnosti emise pod 120g na km. Od roku 2010 společnost dodává minimálně jeden model tzv. řady Green Line, která je velmi šetrná k environmentu.

K plnění cílů vytvořil koncern Volkswagen v roce 2013 skupinu odborníků, která se stará o environmentální audity veškerých svých značek.

PDCA hodnocení: 90

EG5P2 Produkce odpadů

Z hlediska odpadů má společnost priority seřazené následovně: 1. Předejít vzniku odpadu, 2. Využití odpadu, 3. Odstranění odpadu. Obdobně jako u spotřeb energií je hlavní prioritou minimalizace a následně případná recyklace. Minimalizace se týká zejména nebezpečného odpadu.

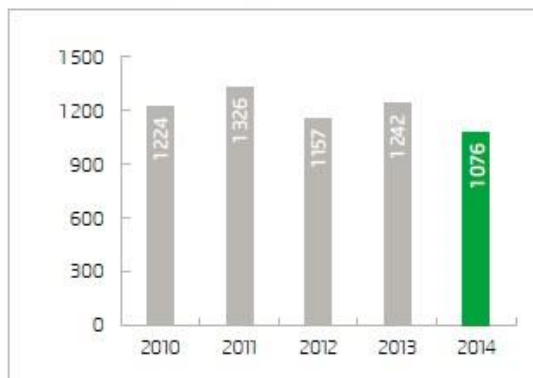
PDCA hodnocení: 80

EG5P3 Znečišťování vod

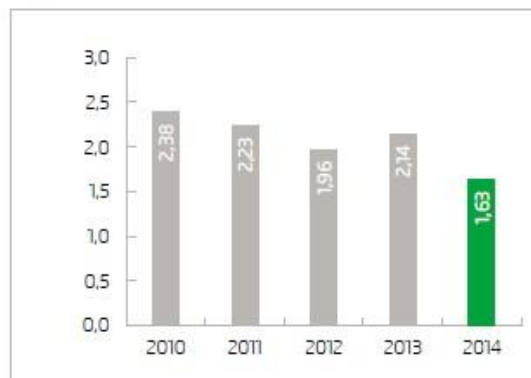
Jak je vidno na obrázku níže, celkové množství odpadních vod množství odpadních vod na jeden vyrobený vůz se rok od roku snižuje:

Obrázek 10: Množství odpadních vod

Odpadní voda (v tis. m³)



Odpadní voda na vůz (v m³)



Zdroj: Zpráva trvale udržitel. rozvoje ŠKODA AUTO, a.s. (2014). [obrázek]. [cit. 2016-06-20]. Dostupné: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2013-2014.pdf>

Společnost se drží platné legislativy, všechny odpadní vody jsou čištěny a vypouštěny odděleně, dle množství znečištění.

PDCA hodnocení: 90

EG5P4 Evidence nehod a provozních událostí

Společnost plní BOZP dle platné legislativy, bohužel podrobnější informace o nehodách a jiných provozních událostech nejsou k dispozici, proto kritérium vyřazují z hodnocení.

Environmentální dopady výstupů (EG5), výsledky:

EG5V1 Evidence a řízení ochrany ovzduší

Pro nedostatek podrobnějších informací vyřazují toto kritérium z hodnocení

EG5V2 Nakládání s odpady

Pro nedostatek podrobnějších informací vyřazují toto kritérium z hodnocení

EG5V3 Nakládání s vodami

Pro nedostatek podrobnějších informací vyřazují toto kritérium z hodnocení

4.3.3 Sociální odpovědnost (SO)

Lidská práva (SO1), předpoklady:

SO1P1 Péče o lidská práva u dodavatelů a v kontraktaci

Společnost sdílí s koncernem Volkswagen interní předpis pro trvalou udržitelnost rozvoje, který mimo jiné vyžaduje od svých dodavatelů dodržování zákl. lidských práv a potírání dětské, či nucené práce. Tyto požadavky jsou od roku 2013 implementovány ve všech nových smlouvách s dodavateli a jsou pravidelně kontrolovány a aktualizovány.

PDCA hodnocení: 90

SO1P2 Vzdělávání zaměstnanců v oblasti lidských práv

Společnost poskytuje komplexní vzdělávání zaměstnanců v oblasti lidských práv a považuje toto téma za svou hlavní prioritu. Podrobnější informace nejsou k dispozici.

PDCA hodnocení: 60

SO1P3 Viditelná antidiskriminační opatření, postupy, instrukce

Za účelem podpoření antidiskriminačních opatření má ŠKODA AUTO podnikový kodex chování, který stanovuje, co je diskriminační chování, zakazuje zaměstnancům se do tohoto typu chování zapojovat a určuje postup v případě porušení tohoto kodexu. Pro podporu antidiskriminačního chování má společnost také směrnice na podporu žen (ženy v řídicích pozicích, navrácení žen do pracovního procesu po rodičovské dovolené, atp.)

PDCA hodnocení: 80

SO1P4 Evidence incidentů a stížností v oblasti lidských práv

Chybí informace, zda je veden nějaký registr pro tyto případy s výsledky a vyjádřeními stěžovatelů, proto kritérium vyřazují z hodnocení.

SO1P5 Kolektivní vyjednávání

V celém koncernu Volkswagen se uplatňuje princip spolurozhodování. 98 procent zaměstnanců je zastoupeno odborovými organizacemi. Ke kolektivnímu vyjednávání s odbory dochází jednou ročně. Stížnosti zaměstnanců jsou v první instanci řešeny centrem pro péče o zaměstnance, případně pak samotnými odbory. Mimo to mají zaměstnanci zastoupení v dozorčí radě, která se schází 3x do roka. Mezi 9 členy rady jsou dva zástupci zaměstnanců.

PDCA hodnocení: 90

Lidská práva (SO1), výsledky:

SO1V1 Počet významných dodavatelů, u kterých smlouvy obsahují klauzule o lidských právech přijatá opatření

Ke 31.12.2014 potvrdilo požadavky koncernu Volkswagen v oblasti trvale udržitelného rozvoje a tedy i klauzule o lidských právech 87 procent dodavatelů. K dispozici není konkrétní informace pro ŠKODA AUTO, stejně tak jako kolik procent dodavatelů společnosti má tyto klauzule zakotvené ve smlouvě, či kolik dodavatelů případně odstoupilo od smlouvy kvůli požadavkům pro trvale udržitelný rozvoj.

PDCA hodnocení: 60

SO1V2 Počet zaměstnanců a hodin jejich výcviku ohledně politik a postupů týkajících se lidských práv v souvislosti s provozem organizace

Tyto informace nejsou k dispozici, proto kritérium vyřazují z hodnocení.

SO1V3 Aktivita organizace zabraňující všem formám diskriminace jak na pracovišti, tak při náboru nových zaměstnanců a přijatá opatření

Vyjma kodexů a směrnic na podporu antidiskriminačních opatření (uvedených výše) zaměstnává ŠKODA AUTO více jak 2 tisíce cizinců, kterým poskytuje jazykovou, či kulturní školení, má 6 speciálních dílen, v kterých pracuje více jak 200 tělesně

postižených osob a připravuje programy, které řeší potřeby starších zaměstnanců (zdravotní služby, rehabilitace, přeložení, rekvalifikace, atd.).

PDCA hodnocení: 90

SO1V4 Celkový počet případů diskriminace a přijatá opatření

Dle informací společnosti nebyl v období 2012 až 2014 zaznamenán žádný incident v oblasti diskriminace, či lidských práv.

PDCA hodnocení: 80

SO1V5 Aktivita, při níž může být vážně ohrožena realizace práva svobody sdružování nebo kolektivního vyjednávání. Opatření přijatá pro podporu těchto práv

Nejsou známy žádné aktivity, při kterých by mohla být ohrožena realizace práva svobody sdružování nebo kolektivního vyjednávání. Kritérium vyřazeno z hodnocení.

SO1V6 Činnosti, při níž může být vážné riziko případů dětské práce, a opatření přijatá pro eliminaci dětské práce

Vzhledem k přijatým opatřením, uvedeným výše, nemůže dojít k případům dětské práce. Toto kritérium vyřazuji z hodnocení.

SO1V6 Činnosti, při níž může být vážné riziko případů nucené nebo nedobrovolné práce, a opatření přijatá pro eliminaci nucené nebo nedobrovolné práce

Obdobně jako předchozí bod, vyřazuji z hodnocení.

Komunita, korupce, veřejná politika, konkurenční chování, shoda s legislativou (SO2), předpoklady:

SO2P1 Kontakty s komunitou

Společnost komunikuje s komunitou několika způsoby. Veškeré podstatné informace, tiskové zprávy, každoroční zprávy o hospodaření, či zprávy o trvale udržitelném rozvoji,

publikuje společnost na svých internetových stránkách. Kromě této pasivní komunikace se pravidelně zástupci společnosti setkávají s občany a zástupci obcí, kde řeší investice, místní rozvoj, či zapojení společnosti do různých kulturních, či sportovních akcí. Zástupci ŠKODA AUTO se také pravidelně setkávají se státními orgány, či zástupci vzdělávacích institucí.

PDCA hodnocení: 90

SO2P2 Protikorupční politiky a postupy

Protikorupční politiky jsou uplatňovány a vyžadovány nejen od dodavatelů, ale také od zaměstnanců společnosti. Již od nástupu do společnosti jsou pracovníci seznamováni s protikorupčními opatřeními (zaměstnanci a členové představenstva musí absolvovat počítačový kurz s touto tematikou), vzdělávání v této oblasti je dále prohlubováno dalšími školicími programy. V rámci koncernu Volkswagen funguje systém nezávislého ombudsmana, na kterého se mohou obrátit nejen zaměstnanci, ale jakákoliv třetí strana. Zaměstnanci ŠKODA AUTO musí také postupovat dle legislativy upravující hospodářskou soutěž, tedy kupř. neuzavírat s konkurencí dohody o cenách, atp.

PDCA hodnocení: 90

SO2P3 Všechny typy angažovanosti ve veřejném životě

Společnost se angažuje ve veřejném životě ve 4 hlavních oblastech – dopravní bezpečnost, péče o děti, technické vzdělávání a bezbariérová mobilita. Tyto oblasti spadají pod souhrnný název CSR strategie společnosti “SIMPLY CLEVER, SIMPLY HUMAN”. V rámci své angažovanosti ve veřejném životě se Škoda Auto soustředí zejména na regiony, kde má výrobní podniky, tedy oblast Mladé Boleslavi, Kvasin a Vrchlabí. Zde společnost spouští každý rok grantový program CSR. Společnost také pravidelně přispívá charitativním organizacím, stejně tak jako samotní její zaměstnanci a poskytuje řadu sponzorských darů.

PDCA hodnocení: 80

SO2P4 Sledování výdajů na veřejné aktivity a projekty

Na rozdíl od výdajů na ochranu životního prostředí společnost nezveřejňuje detaily svých výdajů na veřejně prospěšné aktivity a projekty.

PDCA hodnocení: 10

Komunita, korupce, veřejná politika, konkurenční chování, shoda s legislativou (SO2), výsledky:

SO2V1 Existence jakýchkoli programů a postupů, které vyhodnocují a řídí vliv činnosti organizace na komunitu

Dle dostupných informací není zřejmé, zda společnost svůj vliv na komunitu vyhodnocuje, proto toto kritérium vyřazují z hodnocení.

SO2V2 Počet zaměstnanců, vycvičených v protikorupčních politikách a postupech organizace

Tato informace není veřejně dostupná, vyřazují z hodnocení.

SO2V3 Opatření přijatá jako reakce na případy korupce

Nejsou známy případy korupce ve společnosti, kritérium vyřazují z hodnocení.

SO2V4 Postoje (angažovanost) vůči veřejnému životu, podíl na rozvoji veřejné politiky, lobbying

ŠKODA AUTO je významným výrobním podnikem v zemi, tudíž musí udržovat stabilní vztahy s politickými institucemi. Je členem několika průmyslových a hospodářských svazů, poradních orgánů vlády a je také zastoupen ve vědeckých institucích. ŠKODA AUTO se na druhé straně v souladu se svými interními předpisy o etickém chování a compliance distancuje od vytváření jakéhokoli vlivu na politická rozhodnutí. Společnost je každoročně příjemcem státní podpory, která je mimo vlastní investiční projekty využita také na veřejně prospěšné aktivity.

PDCA hodnocení: 80

SO2V5 Celková hodnota finančních a nefinančních příspěvků politickým stranám, politikům a souvisejícím institucím v zemi

ŠKODA AUTO neposkytla v roce 2014 žádné příspěvky politickým stranám, kritérium z tohoto důvodu vyřazuje z hodnocení.

SO2V6 Celková hodnota finančních a nefinančních příspěvků na veřejné aktivity a projekty v zemi

Dle internetových stránek společnosti vybrali v letech 2014 až 2015 zaměstnanci společnosti 1.77 mil. Kč na podporu vybraných neziskových organizací pro následující období. Tuto částku ŠKODA AUTO dle principů programu „Dlouhodobá zaměstnanecká sbírka“ zdvojnásobila. Více informací o konkrétních příspěvcích na veřejné aktivity společnost nezveřejňuje.

PDCA hodnocení: 30

SO2V7 Celkový počet zákonných opatření pro antikonkurenční chování, kartelové a monopolní praktiky a jejich dopady

Není známo antikonkurenční chování společnosti ŠKODA AUTO, kritérium vyřazuje z hodnocení.

SO2V8 Peněžní hodnota významných pokut a celkový počet nefinančních sankcí za neshody se zákony a předpisy

Informace o pokutách za neshody s legislativou nejsou k dispozici, vyřazuje z hodnocení.

Zaměstnávání a přiměřená práce (SO3), předpoklady:

SO3P1 Existence vhodné personální politiky a postupů

Obdobně jako u předchozích dvou oblastí má společnost také strategii a politiky pro oblast řízení lidských zdrojů. Celý koncern Volkswagen má za cíl stát se do roku 2018 celosvětově nejatraktivnějším zaměstnavatelem ve svém odvětví. V roce 2012 obdržela společnost cenu Zaměstnavatel desetiletí, kterou uděluje Klub zaměstnavatelů. V roce

2013 se v soutěži Zaměstnavatel roku umístila ŠKODA AUTO na celkovém třetím místě v ČR, v rámci průmyslových podniků se pak umístila na místě prvním.. V roce 2014 se umístila na prvním místě v anketách CZECH TOP 100, či Czech 100 Best.

PDCA hodnocení: 90

SO3P2 Personalistika – evidence, analýzy, možnost konstruovat reporty podle zadaných parametrů

Pro nedostatek informací vyřazují z hodnocení.

SO3P3 Motivační programy

Motivační program se ve společnosti skládá z několika složek. Zaměstnanci mají velké sociální výhody, kam patří kupř. příspěvky na důchodové pojištění, zdravotní péče, výhodné nabídky na nákup osobních vozů, zaměstnavatel zajišťuje dopravu pro zaměstnance, kteří mají špatnou dostupnost do práce, či poskytuje bezúročné půjčky na bydlení . Výhody nabízí nejen svým zaměstnancům, ale také těm, kteří jsou zaměstnáni přes agenturu. Vyjma sociálních výhod je cílem podniku, aby měli zaměstnanci vyvážený poměr mezi prací a osobním, rodinným životem. V této oblasti nabízí také mnoho výhod, např. práci z domova pro ty, kteří jsou na rodičovské dovolené, či velkou škálu příspěvků, ať už se jedná o porodné, či příspěvky v oblasti péče o děti. Své zaměstnance podnik motivuje také možnostmi profesního růstu a odborného vzdělávání.

PDCA hodnocení: 90

SO3P4 Systém vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců je dlouhodobě jedním ze základních kamenů personální politiky ŠKODA AUTO. Ať již se jedná o odborné vzdělávání, kde si díky vlastním vzdělávacím institucím podnik vychovává vlastní učně a vysokoškolsky vzdělané pracovníky, či konkrétní, individuální vzdělávání, kde se ŠKODA AUTO soustředí zejména na tzv. soft skills, ale také kupř. jazykové znalosti. V roce 2012 vytvořil Volkswagen tzv. Group Academy, jež má za cíl integraci veškerého vzdělávání v rámci koncernu.

PDCA hodnocení: 90

SO3P5 Systém pro řešení stížností zaměstnanců

Ve ŠKODA AUTO funguje pro řešení stížností od roku 2006 systém ombudsmana. Společnost má ombudsmany dva a od roku 2014 lze s nimi komunikovat také elektronicky, přičemž oznamovatel využívá schránku elektronicky zabezpečené pošty. Systém je k dispozici interním i externím stranám a je součástí vnitřního auditu firmy.

PDCA hodnocení: 70

SO3P6 Systém péče o BOZP

ŠKODA AUTO respektuje legislativní požadavky na BOZP a tento rámec výrazně překračuje. Za účelem zvýšení ochrany zaměstnanců a větší bezpečnosti při práci vytvořila společnost podnikovou komisi, která zasedá 4x ročně. Jednotlivé aktivity pak zastrešují sami zaměstnanci a zástupci zaměstnanců.

PDCA hodnocení: 70

Zaměstnávání a přiměřená práce (SO3), výsledky:

SO3V1 Pracovní síla celkem, podle typu zaměstnání, typu smlouvy a regionu

Ke 31.12.2014 měla společnost 23748 kmenových zaměstnanců, z čehož většina pracovala v hlavním závodu ŠKODA AUTO v Mladé Boleslavi. Kmenový personál rok od roku roste. V roce 2010 to bylo 22506 zaměstnanců, nepočítaje dceřinné společnosti.

Obrázek 11: Stav personálu společnosti

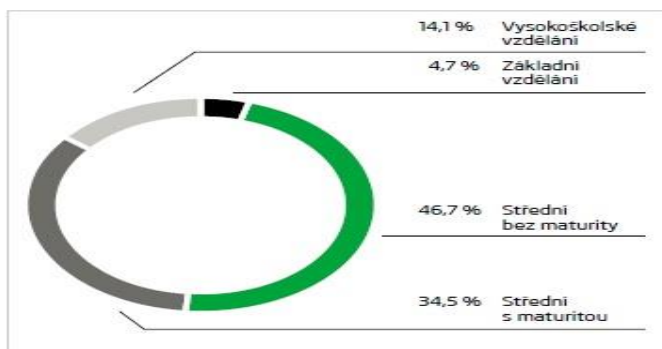
	31. 12. 2014	31. 12. 2013
Společnost ŠKODA AUTO – kmenový personál	23 748	23 689
z toho:		
- závod Mladá Boleslav	19 754	19 560
- závod Vrchlabí	754	755
- závod Kvasinky	3 240	3 374
Společnost ŠKODA AUTO – učni	883	859
Společnost ŠKODA AUTO celkem*	24 631	24 548

* Fyzický stav zaměstnanců k 31. 12., bez zapůjčeného personálu, včetně učňů.

Zdroj: Výroční zpráva ŠKODA AUTO, a.s. za rok 2014. [obrázek]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.skoda-auto.com/SiteCollectionDocuments/company/investors/annual-reports/cs/skoda-annual-report-2014.pdf>

Ke 31.12.2014 měla společnost také 2 542 agenturních pracovníků (nepočítáme-li dceřinné společnosti). Více než 80 procent zaměstnanců tvoří muži, přičemž převažuje výrobní personál nad nevýrobním. Co se týče věku, nejvíce zaměstnanců spadá do kategorie 31 až 40 let, druhou největší skupinou jsou zaměstnanci ve věku 41 až 50 let.

Obrázek 12: Kvalifikační struktura



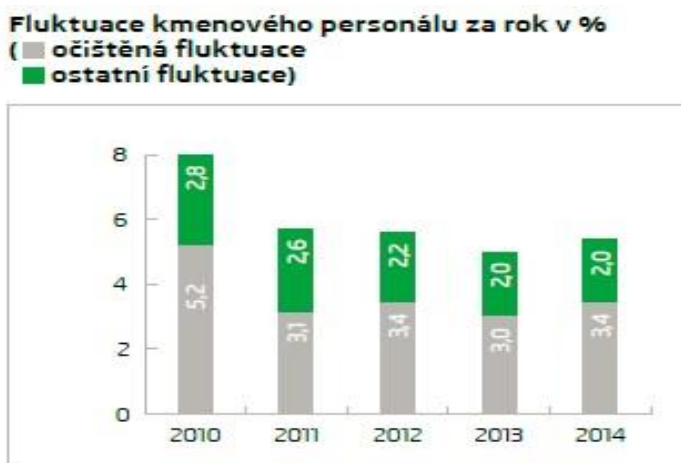
Zdroj: Výroční zpráva ŠKODA AUTO, a.s. za rok 2014. [obrázek]. [cit. 2016-06-25]. Dostupné z: <http://www.skoda-auto.com/SiteCollectionDocuments/company/investors/annual-reports/cs/skoda-annual-report-2014.pdf>

PDCA hodnocení: 80

SO3V2 Celkové počty a podíl fluktuace podle věkové skupiny, pohlaví a regionu

K dispozici je pouze informace o celkové fluktuaci kmenových zaměstnanců, viz obrázek

Obrázek 13: Fluktuace kmenového personálu



Zdroj: Zpráva trvale udržitel. rozvoje ŠKODA AUTO, a.s. (2014). [obrázek]. [cit. 2016-06-20]. Dostupné: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2013-2014.pdf>

PDCA hodnocení: 40

SO3V3 Benefity poskytované zaměstnancům na plný úvazek, které nejsou poskytovány brigádníkům nebo zaměstnancům na zkrácený úvazek, podle hlavních činností

Společnost uvádí, že obecně se většina benefitů vztahuje na všechny, tedy nejen kmenové zaměstnance na plný úvazek, kupř. ale agenturní zaměstnanci nemohou využívat (až na vybrané výhody) sociální fond společnosti. Více informací není k dispozici.

PDCA hodnocení: 60

SO3V4 Programy pro vzdělávání zaměstnanců, které podporují trvalou zaměstnatelnost zaměstnanců a pomáhají jim ve zvládnutí ukončení kariéry

Jak již bylo uvedeno výše, ŠKODA AUTO nejen zajišťuje vzdělávání v rámci zaměstnání, ale má i vlastní vzdělávací instituce, ve kterých si připravuje vlastní odborníky. Pro zaměstnance jako takové má podnik k dispozici samostatné plány osobního rozvoje. Nabízí e-learningové programy, ale také možnost absolvovat různé technické, jazykové, či soft skills prezenční výukové kurzy. V roce 2014 se zúčastnilo různých vzdělávacích kurzů více než 26 tisíc účastníků a více než 51 tisíc účastníků absolvovalo e-learningové kury. Pro zaměstnance, kteří odcházejí do důchodu, má

společnost speciální kurzy a semináře. Podrobněji podnik o programech pro podporu odchodu do důchodu neuvádí.

PDCA hodnocení: 80

SO3V5 Počet hodin výcviku na zaměstnance za rok podle kategorie zaměstnance

Není k dispozici dostatek informací, vyřazují proto z hodnocení

SO3V6 Sledování výkonnosti zaměstnanců a jejich kariérový rozvoj

Podrobnější informace o počtu hodnocených zaměstnanců z hlediska výkonnosti, přezkoumávání kariérového rozvoje, atp. nejsou k dispozici, vyřazují z hodnocení.

SO3V7 Řešení stížností zaměstnanců

Konkrétní informace o stížnostech zaměstnanců nejsou k dispozici, vyřazují z hodnocení.

SO3V8 Témata BOZP a počet zaměstnanců zapojených do sledování BOZP

Dle platné legislativy jsou všichni zaměstnanci zapojeni do BOZP. Společnost má Podnikovou komisi bezpečnosti práce a ochrany zdraví, která zasedá 4x ročně. Podnik dosahuje dlouhodobě výborných výsledků v oblasti BOZP, zejména v oblasti úrazovosti. O zvyšování povědomí o BOZP se starají také v podniku odbory KOVO. Společnost má řadu programů pro zlepšování zdraví zaměstnanců. Programu ŠKODA Check-up se rok od roku účastní více zaměstnanců.

PDCA hodnocení: 70

SO3V9 Úrazovost, nemoci z povolání, dny nemocnosti, absence, smrtelné nehody podle regionů

Jak již bylo uvedeno v předcházejícím kritériu, ŠKODA AUTO dosahuje jakožto průmyslový podnik vynikajících výsledků v úrazovosti. Od roku 2010 do roku 2014 se společnosti podařilo snížit počet úrazů za milión odpracovaných hodin z 1.6 na 1.3, celkový počet úrazů z 63 na 53. Závažnost úrazů se pohybuje dlouhodobě na podobných číslech, stejně tak jako počet zameškaných dnů, či celková nemocnost, která se v roce

2014 pohybovala kolem 2.5%. O nemocích z povolání, či smrtelných úrazech se společnost nezmiňuje.

PDCA hodnocení: 60

Ochrana spotřebitele (SO4), předpoklady:

SO4P1 Vedení registru požadavků na dodávané produkty

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

SO4P2 Existence postupů pro hodnocení životního cyklu produktů

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

SO4P3 Vedení registru neshod s požadavky na dodávané produkty

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

SO4P4 Metodiky měření spokojenosti zákazníka

Všechny značky koncernu Volkswagen mají určeny klíčové ukazatele výkonnosti, kterými se sleduje spokojenost zákazníků. Jedná se např. o kvalitu výrobku, přitažlivost značky, image značky, atd.

PDCA hodnocení: 60

SO4P5 Registr stížností, postup řešení stížností

Pro řešení stížností existuje systém dvou ombudsmanů, který slouží jak pro interní, tak externí zainteresované strany.

PDCA hodnocení: 80

Ochrana spotřebitele (SO4), výsledky:

SO4V1 Etapy životního cyklu, v nichž jsou hodnoceny bezpečnostní a zdravotní dopady hmotných výrobků a služeb z hlediska možného zlepšení. Procento významných hmotných výrobků a služeb, které jsou takovému postupu podrobeny

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

SO4V2 Typ informací o produktech a službách vyžadovaný předpisy. Procento významných hmotných výrobků a služeb, které takovým požadavkům podléhají

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

SO4V3 Celkový počet případů neshod s předpisy a dobrovolnými závazky ohledně označování a informací o hmotných výrobcích a službách v průběhu jejich životního cyklu podle typu výstupů

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

SO4V4 Postupy týkající se spokojenosti zákazníka včetně výsledků dotazníkového měření spokojenosti zákazníka

Společnost praktikuje pravidelné telefonické průzkumy spokojenosti, k jejichž účasti vybízí své zákazníky. K tomu, aby byli zákazníci spokojenější v oblasti servisních služeb vytvořila ŠKODA AUTO Servisní školící centrum, kam každý rok zamíří kolem 7.5 tisíce pracovníků společnosti. Není k dispozici informace, zda společnost využívá kupř. nějaký index sledování spokojenosti zákazníků.

PDCA hodnocení: 40

SO4V5 Programy pro dodržování zákonů, norem a závazků týkajících se marketingové komunikace včetně inzerce, propagace a sponzorování

ŠKODA AUTO má útvar Governance, Risk & Compliance, který se stará o dodržování všech legislativních požadavků. Podrobnější informace o dodržování norem z oblasti marketingové komunikace nejsou k dispozici.

PDCA hodnocení: 40

SO4V6 Celkový počet případů neshod s předpisy a závazky ohledně marketingové komunikace včetně inzerce, propagace a sponzorování podle typu výstupů

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

SO4V7 Celkový počet opodstatněných stížností ohledně narušení soukromí zákazníka a ztráty jeho dat

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

SO4V8 Peněžní hodnota významných pokut pro neshody se zákony a předpisy týkajícími se poskytování a používání hmotných výrobků a služeb

Pro nedostatek informací vyřazují kritérium z hodnocení.

4.3.4 Celkové vyhodnocení jednotlivých pilířů dle Korp

Ekonomika (EM)

V oblasti ekonomiky má společnost ŠKODA AUTO nadprůměrné hodnocení. Zde jsou uvedeny průměry pro jednotlivé kategorie, přičemž celkový průměr pro EM je **75.4 bodů**:

Tabulka 3: Hodnocení pilíře Ekonomika

EM1	EM2	EM3	EM4
74.00	81.43	70.00	74.00

Zdroj: Autor

V kategorii managementu a organizačního zabezpečení (EM1) společnost neztrácí mnoho bodů. Je zde jasně definovaná struktura, strategie a cíle CSR. V této kategorii bych společnosti snad jen doporučil upřesnění toho, jaké je složení nejvyššího orgánu (tedy Představenstva pro udržitelný rozvoj), jak se volí a jaké mají členové funkce. Zároveň by

bylo vhodné, kdyby společnost vyjma pravidelné zprávy o trvale udržitelném rozvoji a aktuálních zprávách z oblasti CSR, které zveřejňuje na svých internetových stránkách, také pravidelně publikovala podrobnější dokumentaci činností a výsledků z této oblasti. K doplnění také chybí informace o zabezpečení tvorby zprávy o trvale udržitelném rozvoji a podrobnější informace o postupech při interních auditech.

V kategorii EM2 jsou předpoklady pro sledování ekonomické výkonnosti vesměs naplněny. Společnost je každým rokem kontrolována externím auditem, za poslední relevantní období to byla společnost PricewaterhouseCoopers audit. Management rizik je plně v kompetenci samostatného oddělení. V této kategorii jsem musel vyřadit z předpokladů několik subkritérií, týkajících se zejména plánování (tržeb za produkty, příjmů souvisejících s hmotným majetkem, atd.), jelikož nejsou dostupné podrobnější informace. Obdobně tak v případě hodnocení přípravy a řízení projektů. Co se týče výsledků této kategorie, společnosti se v posledním sledovaném období zvýšil čistý zisk po zdanění. K zamyšlení je ukazatel EM2V2. ŠKODA AUTO investuje nemalé prostředky do prevence klimatických změn, na druhou stranu nelze dohledat informaci o tom, zda vyhodnocuje rizika, dopady a příležitosti z případně vzniklých klimatických změn.

Kategorie přítomnosti na trhu (EM3) je co se týče výsledného bodování také nadprůměrná, avšak nejhůře hodnocená z oblasti ekonomiky. Důvodem je benchmarking platů na českém trhu. Ve společnosti je mzdová politika řízena platnou kolektivní smlouvou a tedy tím, na čem se odbory se společností domluví, nikoliv porovnáváním ohodnocení jednotlivých pozic s trhem. Na druhou stranu společnost uvádí, že nástupní mzda je více jak dvojnásobná než minimální mzda dle platné legislativy a v roce 2016 došlo k nové dohodě mezi odborovými svazy a vedením firmy ohledně průměrně 11ti procentního navýšení mezd ve firmě. Přístupy k nakupování a náboru pracovníků jsou ve firmě dobře procesně definovány a kontrolovány.

U kategorie nepřímých ekonomických vlivů (EM4) společnost nejvíce ztrácí na mapování potřeb komunity. Na jednu stranu zveřejňuje, se kterými stakeholdery a jak často se schází, na druhou stranu zcela chybí podrobnější informace o tom, zda a jak jejich potřeby zjišťuje, vyhodnocuje, atd. Naopak hodně bodů v této kategorii získává za neziskové, veřejně prospěšné projekty a rozvoji vzdělanosti (díky budování školících zařízení).

Environment (EG)

Podobné celkové hodnocení má ŠKODA AUTO i v oblasti environmentu. Celkový průměr pro EG je výborných **76.7 bodů**, přičemž průměry pro jednotlivá kritéria jsou uvedeny v tabulce níže:

Tabulka 4: Hodnocení pilíře Environment

EG1	EG2	EG3	EG4	EG5
70.00	73.33	73.33	80.00	86.67

Zdroj: Autor

Obdobně jako v případě ekonomiky i v případě kategorie EG1 je organizační zajištění environmentálního řízení velmi dobré. Společnost má stanoveny environmentální strategie, cíle, i orgány, které tyto strategie řídí. ŠKODA AUTO má navíc naimplementovány ISO normy z oblasti životního prostředí, které vyžaduje i od svých dodavatelů. Veřejně dostupné však nejsou kupř. informace o dokumentaci environmentálním řízení, výcviku zaměstnanců v této oblasti (mimo povinného v rámci ISO 14001), či jak přezkoumává ŠKODA AUTO účinnost zavedených systémů.

V případě kategorie EG2, tedy shody s legislativou, společnost uvádí, že se drží platné legislativy, k čemuž jí slouží samostatné oddělení Governance, Risk & Compliance, které bylo vytvořeno v roce 2011. Toto oddělení identifikuje relevantní právní požadavky. Společnost tyto požadavky nezveřejňuje, stejně tak jako to, jak je hodnocen jejich soulad s činnostmi společnosti a zda existují a případně jaké jsou sankce za nedodržování norem v oblasti environmentu.

O plánování environmentálních dopadů spotřeb energií, zdrojů a látek (EG3) se ŠKODA AUTO zmiňuje zejména v případě vody, která je dle platné legislativy čištěna odděleně a navracena zpět do životního prostředí. Informace o plánování nakládání s chemickými látkami není veřejně dostupná. Společnost pouze informuje, že v roce 2013 a 2014 nedošlo k žádnému úniku nebezpečných látek mimo závody. V případě energií není dostupná metodika plánování, avšak výsledky jsou výborné. Zejména díky strojům

rekuperujícím energií se společnosti podařilo snížit spotřebu energie na výrobu jednoho vozu za posledních 5 let z 2.26 MWh na 1.73 MWh v roce 2014.

Velmi dobrého výsledku společnost dosahuje v kategorii EG4 (environmentální dopady výroby a služeb) a to zejména díky zavedeným ISO normám 14001 a 50001. Implementaci první z nich (případně systému EMAS) ŠKODA AUTO vyžaduje i od svých dodavatelů. V této kategorii společnost ztrácí body za nedostatečné informace o ekodesignu, kontrole emisí hluku, prachu a kontrolách možností vzniku výrobních havárií.

Nejvíce bodů z oblasti environmentu pak společnost získala za kategorii EG5, tedy environmentální dopady výstupů. Znečišťování ovzduší společnost řeší a výborných výsledků dosahuje ve dvou strategiích, týkajících se jednak výroby (Green Factory) a pak samotných výrobků, vozů (Green Product), kde ŠKODA AUTO neustále nahrazuje látky, které narušují ozónovou vrstvu. V případě odpadů se společnost předně snaží o předcházení jejich vzniku a pak případné jejich využití, aby se předešlo samotnému odstraňování. Každým rokem pak klesá množství odpadních vod na jeden vůz (z 2.38 m3 v roce 2010 až na 1.63 m3 v roce 2014).

Sociální odpovědnost (SO)

I ve třetí vyhodnocované oblasti má ŠKODA AUTO nadprůměrný výsledek, i když celkově nejnižší. Celkový průměr je **69.6 bodů**. Průměry pro kritéria opět uvedeny v tabulce níže:

Tabulka 5: Hodnocení pilíře Sociální odpovědnost

SO1	SO2	SO3	SO4
78.57	63.33	72.73	-

Zdroj: Autor

V kategorii lidských práv (SO1) dosáhla ŠKODA AUTO velmi dobrého bodového hodnocení. Společnost má podnikový kodex chování, který eliminuje jakékoliv formy

diskriminačního chování. Od svých dodavatelů vyžaduje dodržování zákl. lidských práv a potírání dětské, či nucené práce a za hlavní svou prioritu považuje vzdělávání svých zaměstnanců v této oblasti. Za nedostatek bych považoval chybějící podrobnější informace o tomto výcviku. Také by bylo vhodné zveřejňovat, zda existuje nějaká evidence stížností z oblasti lidských práv se samotným vyjádřením stěžovatelů. Společnost alespoň uvádí, že v období 2012 až 2014 neřešila žádný incident z této oblasti. Na podporu tezí o antidiskriminačním chování zaměstnává ŠKODA AUTO více než 2 tisíce cizinců a více jak 200 tělesně postižených osob.

Druhá část sociální odpovědnosti (SO2) se týká kontaktu s komunitou, korupcí, konkurenčního jednání, atp. Hodnocení této oblasti sráží slabé zveřejňování výdajů na veřejné projekty a aktivity. Z veřejně dostupných dokumentů se dá pouze vyčíst, kolik vybrali zaměstnanci společnosti v letech 2014-15 na podporu vybraných neziskových organizací. Co se týče kontaktu s komunitou, ŠKODA AUTO se pravidelně stýká se všemi svými stakeholdery a je v tomto ohledu velmi aktivní. Protikorupční politiku prosazuje nejen povinným vzdělávacím kurzem pro zaměstnance, ale také u svých dodavatelů. Z veřejných aktivit se společnost angažuje zejména ve 4 již zmíněných oblastech strategie Simply clever, Simply human a v oblasti politiky se distancuje od jakéhokoliv ovlivňování politických rozhodnutí, či poskytování příspěvků politickým stranám.

V kategorii zaměstnávání a přiměřená práce (SO3) dosáhla společnost nadprůměrných 72.73 bodů. Společnost každoročně sbírá ocenění jakožto jeden z nejatraktivnějších zaměstnavatelů v ČR a její počet kmenových zaměstnanců rok od roku roste. Má velmi rozsáhlý motivační program pro své zaměstnance, i pro zaměstnance agenturní. Ať již se jedná o příspěvky na důchodové pojištění, slevy na vozy, dopravu do práce, práci z domova, či různorodé příspěvky pro rodiče. Společnost staví na vlastním vzdělávacím systému a to jak odborném vzdělávání, tak soft skills. Stížnosti zaměstnanců jsou řešeny systémem dvou ombudsmanů. V oblasti BOZP společnost překračuje legislativní požadavky. Má pro tuto oblast vlastní podnikovou komisi a řadu programů, kupř. pro zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců, což mimo jiné vedlo k výraznému snížení počtu úrazů mezi lety 2010 a 2014. Celkový výsledek této kategorie lehce sráží ne zcela jasná informace o tom, které benefity mají i agenturní zaměstnanci, jelikož nemohou kupř. až

na vybrané výhody využívat sociální fond společnosti a také ne zcela podrobné informace o fluktuaci personálu.

Vyhodnocení kritéria ochrany spotřebitele (SO4) jsem musel vyřadit z důvodu nedostatku informací pro velkou řadu subkritérií. Koncern Volkswagen má více ukazatelů z této oblasti. Společnost provádí telefonické průzkumy spokojenosti a vytvořila servisní školicí centrum, které mimo jiné slouží i k tomuto účelu. Více informací ohledně vyhodnocování spokojenosti zákazníků bohužel společnost neuvádí.

4.3.5 Sonda do duše zaměstnance ŠKODA AUTO, a.s.

Druhou částí výzkumu u ŠKODA AUTO byla sonda, dotazník, směřovaný na samotné zaměstnance společnosti. Cílem dotazníkového šetření bylo ověřit druhou hypotézu výzkumu, tedy zda a případně jak moc mají sami zaměstnanci společnosti povědomí o společenské odpovědnosti ŠKODA AUTO.

Samotný dotazník se skládal z 10 otázek a otázky byly spíše charakteru obecného přehledu, tak, aby zaměstnanci neodradily od jeho vyplnění. Jako formu otázek jsem zvolil jak otázky otevřené, tak uzavřené. Dotazník sloužil k ověření, zda mají zaměstnanci nějaké povědomí o CSR u ŠKODA AUTO a také případně k doplnění informací, které nejsou veřejně dostupné.

Před zveřejněním dotazníku na internetovém portálu www.vyplnto.cz a poskytnutím odkazu na zaměstnance firmy jsem jej rozeslal k otestování na své kolegy, abych předešel chybám a nejasnostem.

Dotazník vyplnilo 29 respondentů, přičemž průměrný čas vyplňování byl necelých 13 minut.

Otázka č.1

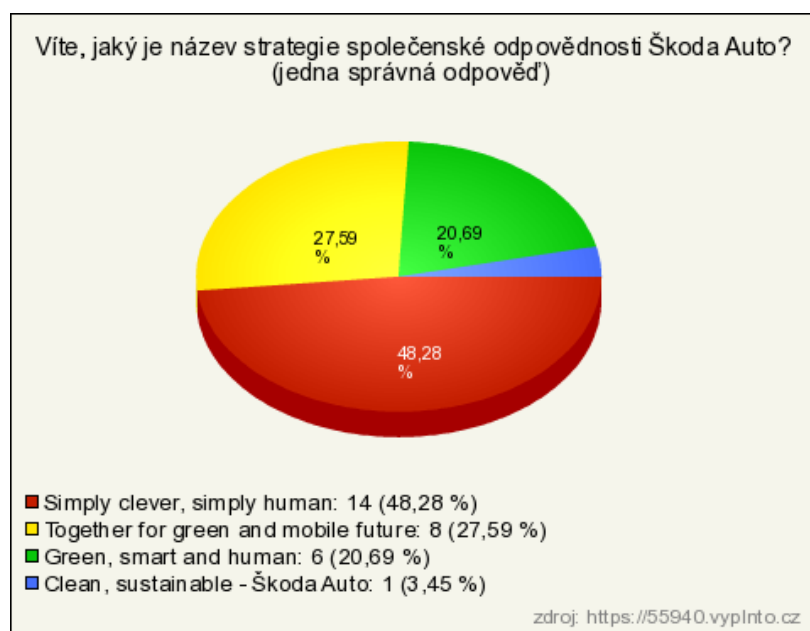
Na úvod jsem se zaměstnanců zeptal, co si představují pod společenskou odpovědností firmy. Jednalo se o otevřenou otázku. Většina odpovědí se ubírala správným směrem, tedy směrem racionálního chování v oblasti environmentální, sociální a ekonomické. Velké množství odpovědí také ale zaměřovalo společenskou odpovědnost firmy pouze s oblastí sociální (udržení zaměstnanosti, charitativní činnost, genderová rovnost,

podpora rodičů s dětmi, atd.) a notná část odpovědí se věnovala otázce vztahu se zákazníkem.

Otázka č.2

V otázce č.2 jsem se zaměstnanců tázal, zda vědí, jaký název strategie společenské odpovědnosti si společnost ŠKODA AUTO zvolila. Jednalo se o uzavřenou otázku se 4 variantami odpovědi, přičemž správná odpověď byla “Simply clever, simply human”. Necelá polovina respondent odpověděla správně, zbylé tři varianty si rozdělily 28 procent, 21 procent a 3 procenta odpovědí.

Obrázek 14: Dotazník, otázka č. 2

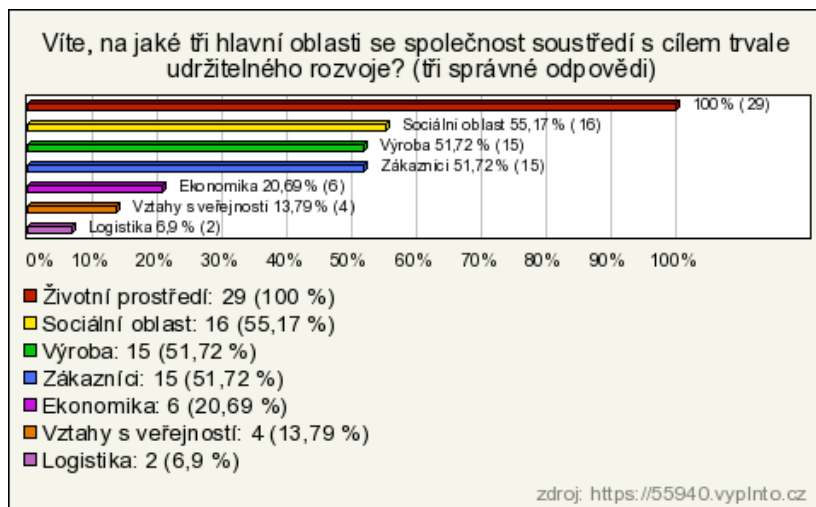


Zdroj: Autor

Otázka č. 3

Třetí dotaz směřoval na znalost tří oblastí, kterým se společnost intenzivně věnuje s cílem trvale udržitelného rozvoje. Jednalo se o otázku s 8 možnostmi odpovědi a 3 správnými možnostmi, kam patřila ekonomika, životní prostředí a sociální oblast. Životní prostředí označili správně naprosto všichni, sociální oblast více jak 55 procent zaměstnanců, avšak ekonomika skončila v pořadí odpovědí s 21 procenty až na pátém místě za variantami „Výroba“ a „Zákazníci“.

Obrázek 15: Dotazník, otázka č. 3



Zdroj: Autor

Otázka č. 4:

Čtvrtá otázka byla otevřená a jejím cílem bylo zjistit, zda se shodují informace o poskytovaných sociálních výhodách ze zpráv společnosti s tím, co sami zaměstnanci uvádějí. Otázka tedy směřovala na to, jaké sociální výhody (ať již finanční, či nefinanční) pracovníkům poskytuje zaměstnavatel a které z nich sami využívají. Odpovědi korespondují s informacemi publikovanými společností. Nejčastěji zmiňovaným benefitem, který sami zaměstnanci využívají, byl příspěvek na důchodové pojištění, dále dotované stravování, týden dovolené navíc, příspěvky na sportování, kulturu, či rekreace. Často zmiňovaným benefitem byly také ozdravné pobyty (lázně), půjčky na bydlení, či výhodné operativní leasingy. Jeden z respondentů také využívá pronájem vozu v rámci programu „Mezi námi“, který společnost neuvádí ve své zprávě o CSR. Jiný respondent pro změnu uvádí, že si zaměstnanci mohou vybrat z cca 60 benefitů.

Otázka č. 5:

Pátá otázka byla uzavřená, s možnostmi ano, ne a směřovala na povědomí zaměstnanců o managementu návrhů Z.E.B.R.A. Na to, zda existuje pro zaměstnance nějaký systém (program), kde mohou podávat své vlastní návrhy na různá vylepšení, kladně odpovědělo 28 z 29 odpovídajících.

Obrázek 16: Dotazník, otázka č. 5



Zdroj: Autor

Otázka č. 6:

Šestý dotaz byl otevřený a jeho cílem bylo zjistit, zda pracovníci znají programy, které poskytuje jejich zaměstnavatel s cílem snížení nemocnosti, prevence pracovních úrazů, atp. Nejčastěji se opakovaly čtyři odpovědi a to školení BOZP, očkování proti chřipce, rehabilitační programy a ergonomické preventivní programy (tak jak je uvádí i společnost ve svých zprávách – zdravotní programy Check Up). Mezi zajímavé odpovědi lze zařadit informaci o vlastní firemní poliklinice, či firemní józe.

Otázka č. 7:

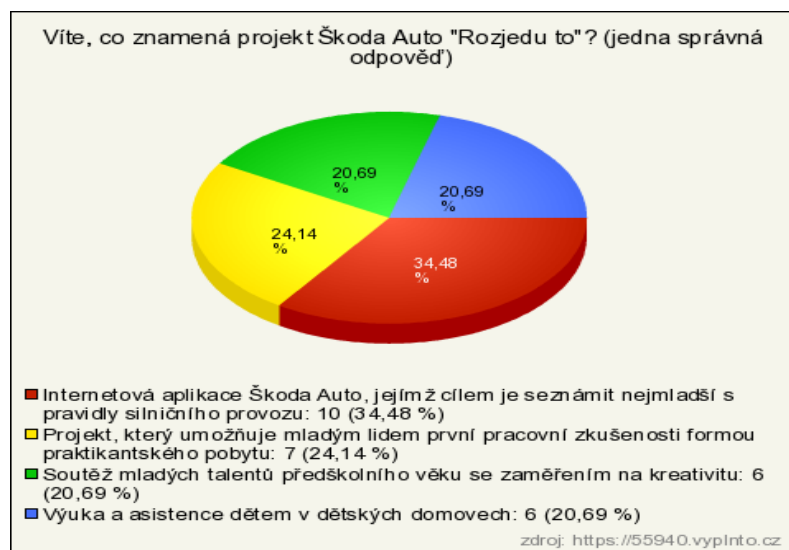
Sedmá otázka byla uzavřená se 4 možnostmi odpovědi a týkala se životního prostředí. V tomto dotazu jsem se tázal zaměstnanců, zda vědí, kolik modelů vozů spadá do nejekologičtější kategorie ŠKODA AUTO, tedy vozů s emisemi pod 100g CO₂/km (modely GreenLine). Správná odpověď byla 31 a na tuto otázku překvapivě odpovědělo správně pouze 10 procent respondentů. Nejčastěji zaměstnanci uváděli 11 modelů, tedy variantu s nejmenším počtem a to ve více jak 55 procentech případů. 7 z nich pak zvolilo 21 modelů.

Otázka č. 8:

Osmá otázka byla uzavřená se 4 možnostmi odpovědi a byla zaměřená na společensky prospěšné aktivity společnosti. Ptal jsem se zaměstnanců, zda vědí, co znamená projekt

„ROZJEDU TO“. Správná odpověď byla „Výuka a asistence dětem v dětských domovech“. Názvy projektů pravděpodobně nejsou zaměstnancům tolik blízké, pokud se projektu samotného neúčastní. Správnou odpověď zvolil každý pátý respondent, tedy nejméně ze všech variant.

Obrázek 17: Dotazník, otázka č. 8



Zdroj: Autor

Otázka č. 9:

V deváté otázce jsem se tázal se, zda zaměstnanci vědí, jak se jmenuje vnitropodniková ekologická doprava ŠKODA AUTO. Otázka byla uzavřená se 4 variantami odpovědí. Správná odpověď byla „EDIS“ a označilo jí více jak 62 procent vyplňujících. S tímto typem dopravy se pravděpodobně sami setkávají často při své denodenní práci a tudíž byla otázka zaměstnancům výrazně bližší.

Obrázek 18: Dotazník, otázka č. 9



Zdroj: Autor

Otázka č. 10:

V poslední otázce jsem se ptal, zda zaměstnanci vědí, které 4 priority spadají do strategie CSR společnosti. Otázka měla 8 variant odpovědí a správně byly následující 4: dopravní bezpečnost, technické vzdělávání, péče o děti a bezbariérová mobilita.

Obrázek 19: Dotazník, otázka č. 10



Zdroj: Autor

Ač byla škála výběru poměrně široká, na prvních 4 místech se seřadily správné odpovědi. Možnost „Dopravní bezpečnost“ zvolilo správně 27 z 29 respondentů.

5 TOYOTA PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILE CZECH s.r.o.

5.1 Představení společnosti

Společnost TPCA vznikla v roce 2005 jakožto společný podnik firem Toyota Motor Corporation a PSA Peugeot Citroen ⁴.

Obě společnosti uvažovaly o společné spolupráci na výrobě malých vozů od roku 2000, plán společného vývoje firmy oznámily v červnu 2001 v Bruselu. Smlouva o joint venture byla následně podepsána v roce 2002. Továrna byla vystavěna v Ovčárech u Kolína a v době výstavby se jednalo o největší zahraniční investici ve střední Evropě na zelené louce. První vozy opouštěly výrobní linky již v únoru 2005.

Společnost vyrábí tři druhy vozů. Jedná se o Toyota Aygo, Peugeot 108 a Citroen C1. Každým rokem se vyrobí cca 300 tisíc vozů, čímž se firma řadí na třetí místo v automobilové produkci na českém trhu (za ŠKODA AUTO, a.s. a Hyundai Motor Czech s.r.o.).

Společnost má v současnosti 3200 pracovníků. Pracuje pro ní tímto 75 procent zaměstnanců z celého regionu, z čehož ženy tvoří 18 procent. Firma má se zaměstnanci podepsanou kolektivní smlouvu.

Mezi významná ocenění patří zejména ocenění ze soutěže Motor roku: motor 1.0 l, které společnost získala v letech 2007 – 2010 a vítězství v hodnocení spotřebitelů (Customer Satisfaction Index) pro Toyotu Aygo v roce 2008 a 2009.

5.2 Společenská odpovědnost ve firmě

Společenská odpovědnost ve společnosti TPCA zaujímá obdobně jako u ŠKODA AUTO významné místo ve firemní strategii.

Společenská odpovědnost ve firmě se opírá o vztah se třemi hlavními stakeholdery. Cílem společnosti je být dobrým zaměstnavatelem, dobrým sousedem a dobrým občanem ČR.

⁴ V celé kapitole Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o. čerpal autor ze tří zdrojů a to konkrétně z rozhovoru vedeném se zástupkyní společnosti TPCA pro oblast CSR, paní Monikou Kořarovou, neprodejné publikace „TPCA pro Kolínsko. Pomáháme tam, kde jsme doma“ a internetových stránek společnosti

Hlavní myšlenkou dobrého zaměstnavatele je péče o své pracovníky a to jak z hlediska jejich bezpečnosti, zdraví, tak kariérního rozvoje. Zaměstnanci mají možnost vylepšovat pracoviště a to za pomoci známých „kroužků kvality“, či tzv. „kaizenů“. Společnost má grantové programy pro projekty v okolí továrny, sponzoring pro zaměstnance, ale také pořádá charitativní sbírky pro pomoc občanům v nouzi.

V rámci myšlenky „být dobrým sousedem“ se společnost aktivně podílí ve spolupráci s neziskovými organizacemi a občany na projektech na Kolínsku. Má grantové programy, pořádá, či se podílí na kulturních akcích a podporuje technické studijní obory.

Myšlenka „být dobrým občanem“ je pojata jako pomoc české ekonomice. Společnost zaměstnává většinu pracovníků regionu, přičemž ke své činnosti využívá v drtivé většině místní dodavatele. Firma se také drží etického kodexu a pravidel pro zajištění udržitelného podnikání. Je členem platformy Byznys pro společnost.

5.3 Vyhodnocení CSR aktivit metodou Korp u Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o.

5.3.1 Ekonomika (EM)

EM1: Management a organizační zabezpečení CSR

Jak vyplývá z rozhovoru s paní Monikou Kořarovou, CSR aktivity jsou vesměs zastřešeny ve společnosti jejím týmem, tedy týmem Corporate Office, který je zodpovědný za vztahy s veřejností. Osobou, přímo zodpovědnou za komunikaci CSR jako celek, je ona sama. Není zde vyloženě specialista, který by se věnoval na plný úvazek společenské odpovědnosti. Společnost má CSR politiku jako interní dokument, ale pro jednotlivé aktivity nejsou zcela přesně definovány odpovědnosti. Kupř. sociální oblast.

Společnost má hlavní stakeholdery vyplývající ze tří definovaných CSR strategií, tedy „být dobrým zaměstnavatelem“, „být dobrým sousedem“ a „být dobrým občanem ČR“. Se svými stakeholdery se stýká velmi často. V případě obcí v regionu je to zejména díky grantovému programu, za pomoci kterého rozdělí každý rok do regionu 4 milióny korun místním neziskovým organizacím a samotným obcím. Se zaměstnanci jako

stakeholderem komunikuje společnost hlavně tím, že je velmi aktivně zapojuje do svých aktivit, ať již se jedná o dobrovolnický program, charitativní sbírka pro místní útulek, nebo sponzoring pro zaměstnance. Z pasivních kanálů jsou to firemní tiskoviny, nástěnky, či portál na intranetu. Díky tomu mají zaměstnanci velmi dobré povědomí o CSR aktivitách firmy. K tomu, aby společnost dosáhla svých cílů, tedy kupř. být dobrým sousedem, využívá řadu nástrojů, viz obrázek níže.

Obrázek 20: Nástroje CSR u Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o.



Zdroj: Rozhovor s paní Monikou Kořarovou

Vzdělávání v oblasti CSR jako takové společnost nemá, snaží se vzdělávat své zaměstnance přes své aktivity. Částečně lze považovat za CSR vzdělávání environmentální školení v rámci ISO 14001, které musí zaměstnanci podstoupit při nástupu do společnosti a následně jednou za 4 roky. Oficiální CSR zprávu podle konkrétní metodiky společnost nepublikuje. O většině CSR aktivit informuje na svém webovém portále, případně v neprodejné brožuře „TPCA pro Kolínsko. Pomáháme tam, kde jsme doma“. Systém managementu dokumentů ve společnosti je. Hlavním interním dokumentem je CSR politika, na kterou navazuje řada dalších, týkajících se grantového programu, sponzoringu, atd. U těchto dokumentů dochází každoročně k evaluaci

aktualizaci na základě vyhodnocení dle Demingova PDCA cyklu. Společnost má řadu běžných aktivit, které jsou provázány se společenskou odpovědností, jsou to kupř. tzv. měsíce bezpečnosti, požární ochrany, zelený měsíc, či měsíc kvality. Návrhy na zlepšování se odvíjejí od mateřské společnosti Toyota. Společnost má velmi propracovaný systém kaizenů, či kroužků kvality, které reflektují tzv. systém Toyota Way. Co se týče plánu měření CSR aktivit, paní Koťarová zmiňuje pouze počet zapojených zaměstnanců za rok. Legislativní požadavky jsou kontrolovány zejména útvarem Compliance, dále pro environmentální oblast dvěma specialisty, kteří se věnují této oblasti jako celku. Účetnictví společnosti je auditováno, společnost také podstupuje audity ze strany mateřské společnosti Toyota, které jdou výrazně za hranici české legislativy.

Celkové PDCA hodnocení za kritérium EM1 je ovlivněno několika fakty. Na jedné straně výrazně chybí oficiální zpráva CSR a všeobecně je systém odpovědnosti za konkrétní pilíře velmi nepřehledný, navíc měření aktivit také pokulhává. Na druhé straně má společnost celkem jasně zvolené strategie, cíle, interní CSR politiku s nástroji, za pomoci kterých chce svých cílů dosáhnout a své stakeholdery, se kterými vede pravidelný dialog. Společnost má také velmi propracované systémy zlepšování díky mateřské společnosti.

PDCA hodnocení: 55

EM2: Ekonomická výkonnost

Obdobně jako společnost ŠKODA AUTO i kolínská automobilka má účetnictví každoročně auditováno. Za rok 2015 prováděla audit společnost PricewaterhouseCoopers Audit s.r.o. Společnost také zveřejňuje nad rámec povinných výkazů výkaz o cash flow. Plán pro dobročinné aktivity je standardizovaný (mateřskou společností) a několik let stejný. Jedná se zejména o již zmíněný grantový program, o který se stará paní Koťarová a pak dobrovolnický program v neziskových organizacích, či spolupráce s „Lepším místem“. Rizika jsou ve firmě analyzována a řízena již na jednotlivých odděleních, neexistuje centrální útvar (systém Toyota Way). Plánování příjmů a management projektů nelze vyhodnotit vzhledem k nedostatku informací a faktu, že jediným zákazníkem jsou mateřské společnosti.

Tabulka 6: Hlavní ukazatele z výkazu zisků a ztrát TPCA

2015 (dle IFRS, v mil. Kč)		2014 (dle IFRS, v mil. Kč)	
Tržby	41.969	Tržby	39.825
Náklady na prodané výrobky, služby	38.359	Náklady na prodané výrobky, služby	36.326
Zisk před zdaněním	392	Zisk před zdaněním	13
Zisk po zdanění	267	Zisk po zdanění	370

Pokud se podíváme na ekonomické výsledky (viz výše), pak se jak tržby, tak hospodářský výsledek před zdaněním společnosti meziročně zvýšily za poslední zveřejněné období. Výsledek po zdanění je ovlivněn odloženou daní z příjmu. Společnost nezveřejňuje sociální výdaje za zaměstnance a nevyhodnocuje rizika, vyplývající z případných klimatických změn. Co se týče plánu podpor, zaměstnanci mají k dispozici systém kafetérie, kde si mohou zvolit typ podpory dle jejich volby, tedy kupř. penzijní připojištění. Finanční pomoc od státu společnost obdržela, jednalo se o různé pobídky pro podporu vytváření nových míst, rekvalifikace, či slevu na dani z příjmu.

Celkové PDCA hodnocení za kritérium EM2 je velmi dobré. Společnost je pravidelně auditována, má dobré ekonomické výsledky, rizika jsou řízena „bottom-up“. Vytknout by snad šel jen léta neobměňovaný plán dobročinnosti, chybějící informace o sociálních výdajích za zaměstnance, či nereflektování možných rizik vyplývajících z klim. změn.

PDCA hodnocení: 70

EM3: Přítomnost na trhu

Důležitým bodem kritéria přítomnosti na trhu je benchmarking platů. Na základě rozhovoru s paní Koťarovou lze usuzovat, že společnost má sice uzavřenou kolektivní smlouvu (aktualizovanou na základě dohody s odbory v září 2016), má propracovaný tabulkový systém mezd a mimo to upravuje pravidelně tarifní mzdy na základě inflace, avšak pravděpodobně neřeší podrobně srovnávání platů jednotlivých pozic na trhu. U výběru dodavatelů má sice společnost požadavky na ISO normu 14001, ale pouze u těch, jejichž výrobky vstupují do výrobního procesu. U ostatních se CSR požadavky neřeší a důležitým kritériem rozhodování je cena. V případě nábory zaměstnanců se společnost drží pouze platné legislativy.

Oproti předcházejícímu kritériu je hodnocení za EM3 špatné a to zejména díky chybějícímu benchmarkingu platů, nerovnoměrných CSR požadavcích na dodavatele, které i tak pravděpodobně ustupují stranou v případě lepší ceny a náboru založeném pouze na legislativních požadavcích.

PDCA hodnocení: 35

EM4: Nepřímé ekonomické vlivy

Co se týče mapování vlivu na komunitu, společnost uvádí, že provedla v roce 2014 rozsáhlý dotazníkový průzkum u svých stakeholderů, navíc si mapuje vliv i díky velmi pravidelnému kontaktu v regionu a u svých zaměstnanců pravidelně formou tzv. moral survey. Společnost hojně investuje do technického vzdělávání, jelikož si uvědomuje, že technicky vzdělaných lidí je na trhu nedostatek. Jedná se o přednášky na konferencích, darování vozů školám, či různá školení typu fund raising, atp. V rámci grantového programu buduje technická centra, či vybavuje učebny středních škol a poskytuje místa různým stážistům. Ve firemní továrně se pořádají několikrát denně prohlídky, jak pro studenty, veřejnost, tak pro soukromé firmy. Rozvoj zaměstnanosti jako takový si firma nemapuje, jelikož je největším zaměstnavatelem na Kolínsku. Grantový program slouží nejen podpoře vzdělávání, ale také k budování infrastruktury na Kolínsku. V minulých letech byl využit zejména na budování bezpečnostních prvků na komunikacích, kupř. zpomalovacích semaforů, prahů, nasvětlovacích přechodů, atp., či pro cyklostezky a dětská hřiště. Krom investic do regionální infrastruktury společnost investuje také do opatření v továrně na snižování různých emisí, např. prachu, či hluku (protihluková stěna na střešních klimatizačních jednotkách).

Celkové PDCA hodnocení kritéria EM4 je výborné. Společnost je v neustálém kontaktu se stakeholdery, věnuje se intenzivně technickému vzdělávání a buduje díky grantovému programu nejen zázemí pro vzdělávání, ale také regionální infrastrukturu a opatření na podporu environmentu. Vytknout se dá snad pouze to, že ač společnost pravidelně provádí moral survey u svých zaměstnanců, tak poslední oficiální výzkum názorů veřejnosti provedla v roce 2014.

PDCA hodnocení: 85

5.3.2 Environment (EG)

EG1: Personální zajištění ochrany životního prostředí, dobrovolné nástroje

Oblast environmentu je ve společnosti zastřešována dvěma specialisty a jejich manažerem. Na tyto osoby jsou dále navázány speciální, tzv. esco týmy, které navrhují úspory energií. Z dobrovolných nástrojů má firma naimplementovanou, již dříve zmíněnou, normu ISO 14001 a normu BAT (Best Available Technology). Mimo tyto normy si společnost stanovuje cíle pro jednotlivé spotřeby.

V kritériu EG1 dosáhla společnost lehce nadprůměrného výsledku. Na jednu stranu je zodpovědnost za environment dána, na druhou stranu se nejedná o propracovanou strukturu s přesně definovanými pravomocemi, funkcemi co se týče CSR. Environmentální strategie je velmi obecná, chybí nějaké konkrétní informace o naplňování cílů. Společnost má naimplementovány důležité normy. Výcvik zaměstnanců obdobně jako u ŠKODA AUTO pouze v rámci ISO 14001.

PDCA hodnocení: 55

EG2: Shoda s legislativou

Jak uvádí paní Kořarová, společnost se drží legislativy ve všech oblastech, tedy i v případě environmentu. Kontrolním orgánem pro všechny legislativní záležitosti je útvar Compliance, shodu se zákony by měli mít pod kontrolou ale i výše zmínění dva specialisté na environment. Ochrana životního prostředí je součástí firemní strategie, resp. se jedná o strategii „dobrý soused“ a měla by být vzhledem k nastavení mateřské společnosti Toyota na prvním místě. Poplatky a sankce za oblast environmentu společnost nezveřejňuje, obdobně jako seznam relevantních zákonných požadavků, či informace o nakládání s odpady, nebo nebezpečnými chemickými látkami. Paní Kořarová pouze uvádí, že výsledky vůči zákonem požadovaným hodnotám jsou nadprůměrné.

Celkové PDCA hodnocení kategorie EG2, tedy shody s legislativou, je dobré. O zákonem požadované záležitosti se stará nejen útvar Compliance, ale i specialisté, kteří se starají o životní prostředí jako celek. Společnost nezveřejňuje podrobné informace o plnění v této oblasti.

PDCA hodnocení: 75

EG3 & EG4: Environm. dopady spotřeb energií, zdrojů, látek a dopady výroby a služeb

Vzhledem k poskytnutým informacím jsem spojil vyhodnocení těchto dvou kritérií. Společnost plánuje i vyhodnocuje tyto dopady. Monitoruje podzemní vody, každoročně snižuje spotřebu energií (využívá se zejména rekuperace), vody, emisí i odpadu (společnost neskládkuje). Krom zavedených opatření jí k tomu napomáhají i implementované normy. Dle brožury TPCA pro Kolínsko např. klesla spotřeba energie na jedno vyrobené auto mezi lety 2005 a 2014 z 1.644 kWh na 689 kWh. Množství odpadu ve stejném období ze 17,7 kg na vyrobené auto na 6,5 kg. Voda, spotřebovaná na produkci jednoho vozu z 2,57 m³ v roce 2005 na 1,17 m³ v roce. K životnímu prostředí je tedy společnost každým rokem šetrnější.

Hodnocení těchto dvou kritérií je podobné jako u ŠKODA AUTO. Společnost sleduje spotřeby energií, zdrojů a látek a dopady své výroby na životní prostředí. Zveřejňuje velmi dobré výsledky v této oblasti a má implementované důležité environmentální normy. Obdobně jako u ŠKODA AUTO chybí informace o ekodesignu, kontrole emisí hluku (ač v případě emisí hluku společnost uvádí řadu preventivních opatření), prachu a kontrolách možností vzniku výrobních havárií.

PDCA hodnocení: 80

EG5: Environmentální dopady výstupů

Pro nedostatek informací toto kritérium vyřazují z hodnocení. Společnost kupř. zveřejňuje množství emisí vyprodukované všemi modely vozů, které v Kolíně vyrábí, ostatní informace ale nejsou dostupné.

5.3.3 Sociální odpovědnost (SO)

SO1: Lidská práva

Dle paní Kořarové společnost nemá smluvní požadavky na své partnery z oblasti ochrany lidských práv. V případě vzdělávání v této oblasti vychází ze zákoníku práce a pravidel lidské slušnosti. Ochrana lidských práv ve firmě by měla být garantována zavedeným etickým kodexem, s jehož obsahem jsou obeznámeni všichni zaměstnanci a také tzv. HR partnery, kteří ve společnosti plní roli ombudsmanů. Tedy v případě jakékoliv formy

diskriminace mají zaměstnanci možnost se na tyto partnery obrátit a svou situaci s nimi diskrétně řešit. Vše je řádně interně evidováno, ač společnost nevede žádný centrální registr stížností. Informace o počtu případů diskriminace a přijatých opatřeních společnost nezveřejňuje. S odborovými organizacemi se lidská práva standartně neřeší, diskuze s odbory jsou zejména o platových podmínkách.

Celkové hodnocení kritéria S01 je lehce nadprůměrné. Lidská práva jsou ve společnosti chráněna dostatečně, tedy platnou legislativou a etickým kodexem, navíc má společnost HR partnery pro případy diskriminace. Na druhou stranu společnost nevěnuje kapacity na vzdělávání v této oblasti a nemá požadavky z oblasti lidských práv na své dodavatele.

PDCA hodnocení: 55

SO2: Komunita, korupce, veř. politika, konkur. chování, shoda s legislativou

Jak již bylo zmíněno výše, společnost má velmi silný vztah s lokální komunitou. Jedná se o největšího zaměstnavatele v regionu. Podporuje řadu škol a školek pro zaměstnance, v obcích se účastní řady společenských aktivit, např. oslav prvního máje, dále firma sama o sobě pořádá různé společenské akce typu festival TPCArt, či TPCA Beat festival pro podporu začínajících místních umělců. V rámci pasivního kontaktu s komunitou se jedná různé výzkumy, zprávy na internetovém portálu, či tiskové zprávy. Protikorupční politika je součástí etického kodexu a zaměstnanci podepisují, že jsou s jeho obsahem obeznámeni. Společnost nemá přímé vztahy s politickými institucemi, ale je účastna v několika svazech, kupř. Byznys pro společnost, či Svaz automobilového průmyslu.

Celkové PDCA hodnocení kritéria SO2 je velmi dobré. Společnost je velmi aktivní v kontaktu s komunitou, je v několika svazech a ač nezveřejňuje konkrétní výdaje na jednotlivé projekty, publikuje částku za každoroční grantový program (4 milióny Kč). Firma nemá školení na protikorupční politiky, ale toto je součástí etického kodexu

PDCA hodnocení: 75

SO3: Zaměstnávání a přiměřená práce

Společnost má HR strategii, která je součástí celofiremní strategie, konkrétně se jedná o strategii „dobrého zaměstnavatele“. Zaměstnanci mají různé finanční i nefinanční

výhody, které jsou v systému kafetérie, ať již se jedná o kulturní, sportovní akce, nebo různé příspěvků na bydlení, či penzijní připojištění. Mimo tento systém ještě zaměstnavatel poskytuje různé firemní akce pro pracovníky včetně jejich rodin, očkování proti chřipce, či zvýhodněná balení vitamínů. Tyto výhody jsou poskytovány ve stejné míře zaměstnancům na zkrácené úvazky, pouze jsou poměrově kráceny. V rámci vzdělávání se společnost soustředí na výrobní školení, která jsou povinná, dále např. projektový management, školení Toyota Best Practices, či různá školení na soft skills (až dvě školení za rok). Jednou z priorit, na kterou se firma zaměřuje, je BOZP. Nad rámec zákonných požadavků nabízí společnost zdravotní programy, má pro zaměstnance vlastní centrum fyzioterapie, kde mohou cvičit, či využívat masáže a rehabilitace, zároveň s ohledem na ergonomii práce využívá společnost systém rotací zaměstnanců, aby se nepřetěžovaly části těla. Společnost zaměstnává přes 3 tisíce lidí, kteří pracují ve dvousměnném provozu. Základní statistiky o pracovní síle poskytuje společnost na svém webovém portálu. Průměrný věk zaměstnance je 34 let, průměrná délka zaměstnání 6,5 roku a podíl žen je 18%. Dle vyjádření paní Kořarové společnost nemá speciální programy pro podporu přechodu do penze. Co se týče hodnocení výkonnosti a rozvoje, vede společnost u každého zaměstnance tzv. matici hodnocení kompetencí a každý pracovník má vlastní rozvojový plán a cíle. Kompetence se hodnotí jednou ročně, výkonnost dvakrát.

Celkové hodnocení u kritéria SO3 je lehce nadprůměrné. Firma má (ač ne zcela detailně specifikovanou) HR strategii, poskytuje zaměstnancům velkou škálu výhod (které jsou poskytovány ve stejné šíři i pracovníkům na zkrácené úvazky). Zaměstnanci mají možnost se kvalitně do vzdělávat a velký plus je vše pro zdraví, co firma poskytuje nad rámec BOZP. Velmi dobře si společnost vede i s ohledem na kariérní vývoj a hodnocení zaměstnanců. Za negativum považuji velmi stručné informace o pracovní síle, naprosto chybějící informaci o fluktuaci (kterou kupř. ŠKODA AUTO zveřejňuje) a absenci programů, které napomáhají starším zaměstnancům s přechodem do důchodu.

PDCA hodnocení: 60

SO4: Ochrana spotřebitele

Jediným zákazníkem firmy jsou mateřské společnosti, proto toto kritérium vyřazují.

6 Celkové vyhodnocení CSR u vybraných společností a dotazníku u ŠKODA AUTO, a.s.

6.1.1 Ekonomický pilíř

V případě ekonomického pilíře má dle předpokladů společnost ŠKODA AUTO velmi vyrovnané a nadprůměrné výsledky ve všech hlavních kritériích. Oproti tomu kolínská automobilka má velmi dobrá hodnocení kritérií ekonomické výkonnosti a nepřímých ekonomických vlivů, výsledky však výrazně pokulhávají zejména u organizačního zabezpečení CSR a kritéria přítomnosti na trhu.

Organizační zabezpečení aktivit CSR je u ŠKODA AUTO velmi dobré. Jsou zde přesně definovány zodpovědnosti, struktury, strategie a cíle, společnost publikuje každoročně zprávu o CSR dle mezinárodní metodiky GRI, chybí pouze podrobnější dokumentace aktivit a výsledků, či podrobnější informace o tom, jak je to se zabezpečením tvorby zprávy CSR a volbou a funkcemi výkonných orgánů. V případě TPCA jsou výsledky za první kritérium průměrné. Firma má odpovědnou osobu za CSR, strategie, cíle, interní politiku těchto aktivit i definované stakeholdery, avšak nepublikuje oficiální zprávu CSR a konkrétní odpovědnost za jednotlivé pilíře, zejména v případě environmentálního a sociálního, není zcela přesně určena.

U kritéria ekonomické výkonnosti dopadly obě společnosti velmi dobře, o trochu lépe je na tom opět ŠKODA AUTO. Automobilka z Mladé Boleslavi je pravidelně auditována, má samostatné oddělení pro řízení rizik společnosti, zveřejňuje jak ekonomické výsledky, které jsou velmi dobré, tak podrobně sociální výdaje za zaměstnance. U TPCA je výsledek velmi obdobný, za zmínku stojí snad jen to, že společnost nezveřejňuje oproti svému konkurentovi sociální výdaje za zaměstnance. Obě společnosti hodně investují do prevence klimatických změn, ale nevyhodnocují možná rizika vyplývající z těchto změn. Kritérium přítomnosti na trhu je u obou společností hodnocené nejhůře. Zatímco u ŠKODA AUTO se ale stále jedná o nadprůměrný výsledek, u TPCA je hodnocení velmi špatné. U obou společností chybí informace o benchmarkingu platů na českém trhu. Obě společnosti mají uzavřenou kolektivní smlouvu. Zatímco TPCA nezveřejňuje nástupní platy a pouze uvádí, že se drží platné legislativy, ŠKODA AUTO publikuje, že její nástupní mzda je více jak dvojnásobná než minimální mzda dle českých zákonů. Dalším

podstatným rozdílem je přístup k nákupnímu procesu. ŠKODA AUTO má velmi propracovaný systém nákupu, kdy ode všech dodavatelů vyžaduje implementaci ISO 14001, potírání dětské práce, své dodavatele si pravidelně kontroluje, atd. TPCA na druhé straně uvádí, že ISO 14001 vyžaduje pouze od dodavatelů výrobních dílů a zároveň dodává, že ve výsledku výběru dodavatele je velmi podstatným kritériem cena.

V případě nepřímých ekonomických vlivů dosahují obě firmy nadprůměrného výsledku a TPCA má poprvé lepší hodnocení než-li její konkurent. Obě společnosti mají určené své stakeholdery a typ dialogu, který s nimi vedou. Zároveň se s nimi setkávají velmi často. V případě ŠKODA AUTO však chybí informace, jak jejich potřeby zjišťuje a vyhodnocuje. Společnost TPCA provádí každoročně moral survey u svých zaměstnanců a v roce 2014 provedla rozsáhlý výzkum u svých ostatních stakeholderů. Obě automobilky investují výrazně do technického vzdělávání, budování infrastruktury a opatření pro podporu environmentu ve svém regionu.

6.1.2 Environmentální pilíř

V environmentálním pilíři mají obě společnosti nadprůměrné výsledky. Relativně horší hodnocení má pouze společnost TPCA a to opět u prvního kritéria, tedy organizačního zabezpečení a dobrovolných nástrojů.

Organizační zabezpečení environmentálního pilíře CSR je u ŠKODA AUTO jasně dáno. Společnost má definovány strategie, cíle i orgány, které tyto strategie řídí. V případě TPCA jsou všeobecně za environmentální oblast zodpovědní dva specialisté. Nejsou přesně určeny pravomoce, funkce, environmentální strategie je obecná, chybí informace o naplňování cílů. Z dobrovolných nástrojů mají obě společnosti naimplementovanou normu ISO 14001, ŠKODA AUTO má navíc normu ISO 50001 a TPCA normu Best Available Technology (BAT). Obě společnosti vyžadují environmentální školení od zaměstnanců pouze v rámci normy ISO 14001, kterou zároveň vyžadují od svých dodavatelů (v případě TPCA pouze od dodavatelů do výroby).

Hodnocení kritéria shody s legislativou je u obou společností obdobné, tedy nadprůměrné. Obě společnosti se dle svých vyjádření drží platné legislativy, obě mají vytvořen speciální útvar pro kontrolu těchto požadavků (u ŠKODA AUTO se jedná o oddělení Governance, Risk & Compliance, u TPCA oddělení Compliance), v případě

TPCA se o compliance starají i samotní specialisté, kteří jsou za oblast environment jako celek zodpovědní. Ani jedna ze společností nezveřejňuje tyto požadavky, ani to, jak tyto požadavky naplňuje, či zda platí nějaké sankce za nedodržování.

I v případě následujících dvou kritérií, tedy environmentálních dopadů spotřeb energií, zdrojů, látek a dopadů výroby a služeb, dopadly společnosti velmi podobně. Obě firmy monitorují dopad spotřeb energií, zdrojů a látek na životní prostředí a zveřejňují velmi dobré výsledky. V obou případech není veřejně dostupná metodika, jak tyto spotřeby monitorují. Obě společnosti čistí a monitorují průmyslovou vodu a snižují spotřebu energie zejména díky rekuperačním opatřením. Jak již bylo uvedeno výše, obě automobilky mají také naimplementovány důležité normy pro ochranu environmentu.

Environmentální dopady výstupů v rámci environmentálního pilíře nelze porovnat vzhledem k nedostatku informací u společnosti TPCA. ŠKODA AUTO dosahuje u tohoto kritéria nejlepšího hodnocení z celého pilíře.

6.1.3 Sociální pilíř

V případě sociální odpovědnosti dosahovaly obě společnosti lehce nadprůměrných výsledků. Celkový průměr za celý pilíř má o něco lepší opět mladoboleslavská automobilka, ale kupř. u druhého kritéria, týkajícího se styku s komunitou, pokulhává ve výsledcích za svým konkurentem. Společnost TPCA získala na druhé straně nejméně bodů za kritérium lidských práv.

Lidská práva jsou v obou společnostech dostatečně chráněna a to jednak dodržováním platné legislativy a v případě ŠKODA AUTO zavedeným kodexem chování, u TPCA se jedná o etický kodex. Pro stížnosti v oblasti diskriminace má ŠKODA AUTO systém dvou ombudsmanů, v TPCA plní stejnou roli tzv. HR partneři. Vyjma těchto základních nástrojů navíc ŠKODA AUTO vzdělává své zaměstnance v této oblasti, zveřejňuje informace, zda se v posledních letech řešily nějaké stížnosti týkající se ochrany lidských práv, vyžaduje od svých dodavatelů dodržování lidských práv a potírání dětské, či nucenné práce, ale také zaměstnává více než 2 tisíce cizinců a více jak 200 postižených osob.

Jak již bylo zmíněno, v rámci kritéria “Komunita, korupce, veřejná politika, konkurenční chování a shoda s legislativou” dopadla ve srovnání lépe automobilka z Kolína. Obě

společnosti jsou i vzhledem ke svému postavení v daných regionech neustále v kontaktu s komunitou a jsou v tomto ohledu velmi aktivní. Obě společnosti se distancují od ovlivňování politického dění a obě prosazují protikorupční politiku. ŠKODA AUTO má na protikorupční jednání školení, v TPCA je toto součástí etického kodexu. Zatímco TPCA zveřejňuje své výdaje na veřejné aktivity (jedná se zejména o několikrát zmiňované 4 milióny Kč za každoroční grantový program), v případě ŠKODA AUTO se tyto informace těžko dohledávají. Veřejně je k dispozici pouze informace o tom, kolik vybrali zaměstnanci na podporu neziskových organizací.

V posledním porovnávaném kritériu, tedy “Zaměstnávání a přiměřená práce” dopadla o něco lépe ŠKODA AUTO, ač mají obě společnosti nadprůměrný výsledek. Obě firmy poskytují zaměstnancům opravdu velkou škálu finančních i nefinančních výhod, obdobně jako v rámci vzdělávání různých oborových, či soft skills školení. Zatímco v případě TPCA mohou stejné výhody čerpat i zaměstnanci na jiný než plný úvazek, u ŠKODA AUTO tomu tak není. V případě BOZP obě organizace výrazně překračují požadavky dané legislativou a to zejména díky programům, které zlepšují zdravotní stav zaměstnanců a snižují tedy i nemocnost a úrazovost v obou automobilkách. ŠKODA AUTO předčí svého konkurenta ve zveřejňování velmi podrobných statistik o pracovní síle, alespoň základních informací o fluktuaci, které u TPCA zcela chybí, programech pro starší zaměstnance, které jim napomáhají při přechodu do penze, či také v mnoha HR oceněních, které společnost každoročně sbírá (kupř. “Nejatraktivnější zaměstnavatel”).

6.1.4 Sonda do duše zaměstnance ŠKODA AUTO, a.s.

Jak vyplývá z odpovědí na dotazník, zaměstnanci společnosti mají relativně dobré povědomí o samotném konceptu společenské odpovědnosti, ač si ho někteří pletou s dobročinnými aktivitami. Cca polovina zaměstnanců dokonce znala přesný název CSR strategie ŠKODA AUTO, tedy „Simply clever, simply human“. I v případě znalosti pilířů lze výsledek označit za nadprůměrný. Environmentální i sociální pilíř zaměstnanci znají. Jen to, že se společnost musí v rámci CSR věnovat i ekonomickým aspektům většina zaměstnanců nevěděla. Co se týče poskytovaných benefitů ze strany společnosti, zaměstnanci v podstatě potvrdili to, co společnost publikuje a ze sondy lze vyčíst, které využívají nejčastěji. Nad rámec veřejně dostupných zdrojů se zde objevil benefit

pronájmu vozu v rámci programu „Mezi námi“. To, že ve firmě existuje systém pro zlepšovací návrhy, věděli až na jednoho všichni respondenti. V případě programů na vylepšení zdravotního stavu zaměstnanců opět zaměstnanci potvrdili to, co je ve veřejně dostupných dokumentech, navíc se zmínili také o firemní józe, či vlastní poliklinice. Odpovědi na podrobnější otázky týkající se CSR aktivit již neměly tak dobré výsledky. Ačkoliv zaměstnanci věděli téměř přesně všechny 4 priority CSR strategie firmy, tak měli kupř. minimální znalost o počtu ekologických modelů ŠKODA GreenLine, či společensky prospěšných aktivitách v rámci programu „ROZJEDU TO“. Správné odpovědi se autor dočkal až u dotazu na název vnitropodnikové ekologické dopravy, kterou však zaměstnanci pravděpodobně hojně využívají v rámci své pracovní náplně.

7 Doporučení autora

Jak již ze samotného výzkumu vyplývá, v rámci ekonomického pilíře bych doporučil u kolínské automobilky zejména samotnou tvorbu a zveřejňování pravidelné zprávy o společenské odpovědnosti za dceřinnou společnost dle nějaké z mezinárodních metodik. Krom pravidelné zprávy o CSR by se měla společnost zaměřit také na lepší definici personální struktury a odpovědností za jednotlivé pilíře CSR. S chybějící zprávou o společenské odpovědnosti souvisí u TPCA i nedostatek zveřejňovaných informací. U společensky odpovědné firmy bych doporučil zejména zveřejňování výše sociálních výdajů za zaměstnance, či výši nástupního platu (které na druhé straně ŠKODA AUTO zveřejňuje). Obě společnosti mají uzavřenou kolektivní smlouvu a mají pravidelná jednání s odborovými organizacemi ohledně pracovních podmínek zaměstnanců. U obou společností by bylo ale vhodné, kdyby se ve svých zprávách zmínily o tom, zda a případně jak provádějí benchmarking platů vůči trhu. V případě nákupního procesu by doporučení autora opět směřovala spíše ke kolínské automobilce a to konkrétně k ISO 14001. Za negativum u TPCA považuji vyžadování ISO 14001 pouze od dodavatelů výrobních dílů a celkově koncentraci zejména na cenu ze smluv. Co se týče styku se svými stakeholdery bych doporučení směřoval naopak vůči společnosti ŠKODA AUTO. Obě společnosti vedou se stakeholdery intenzivní a pravidelný dialog, u ŠKODA AUTO bych ale doporučil zveřejňování informací o tom, jak společnost zjišťuje a vyhodnocuje jejich potřeby (tak jak je tomu např. u TPCA v případě každoroční moral survey, či výzkumu zpětné vazby od ostatních stakeholderů, který provedla firma v roce 2014).

Výsledky za pilíř životního prostředí mají obě společnosti nadprůměrné a to zejména díky naimplementovaným environmentálním normám, velmi dobrým výsledkům vyplývajících z aplikace opatření na ochranu životního prostředí (snižování spotřeb energií, vody, atp.), či ustanoveným orgánům, které se věnují compliance. Doporučení v této oblasti by se opět zejména týkaly organizačního zabezpečení u TPCA, tedy definice zodpovědných osob za tento pilíř, upřesnění environmentální strategie a doplnění informací o naplňování cílů. Pokud bychom se drželi metodiky KORP, pak bych oběma společnostem doporučil zveřejňování toho, jak společnosti plní konkrétní environmentální požadavky vyplývající z platné legislativy.

V rámci sociálního pilíře bych pro oblast lidských práv doporučil TPCA zavedení vzdělávání v této oblasti, které v současnosti chybí. Zaměstnanci podepisují, že jsou obeznámeni s etickým kodexem a na řešení stížností mají HR partnery, chybí zde ale nějaký systém vzdělávání na toto téma (oproti ŠKODA AUTO). Zároveň by bylo záhodno, aby v rámci transparentnosti společnost zveřejňovala, zda v poslední době řešila nějaké stížnosti z této oblasti. Co se týče kontaktu s komunitou, zde bych doporučil na druhé straně ŠKODA AUTO zveřejňování celkových výdajů na veřejné aktivity, kupř tak, jak to dělá TPCA v rámci svého každoročního grantového programu. V rámci kritéria zaměstnávání a přiměřená práce mnoho doporučení není. Obě společnosti mají výborný výsledek, poskytují zaměstnancům širokou škálu výhod, školení, či podporu zdraví nad rámce BOZP. U ŠKODA AUTO bych snad jen doporučil poskytování stejných benefitů zaměstnancům na všechny typy úvazku (pro rata) a u TPCA vytvoření nějakého programu pro starší pracovníky pro usnadnění přechodu ze zaměstnání do důchodu.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo vyhodnocení úrovně aktivit v rámci konceptu společenské odpovědnosti firem u vybraných organizací, kterými byly společnosti ŠKODA AUTO, a.s. a Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o.

V úvodu teoretické části jsem se soustředil na vymezení pojmu společenská odpovědnost firem, tedy stručný exkurz do historie, vývoj definic CSR a v závěru samotnému konceptu, který je postaven na třech pilířích – ekonomickém, environmentálním a sociálním. V další části této statě jsem podrobněji představil nejznámější mezinárodní standardy CSR a následně jedinou českou metodiku KORP, kterou jsem poté aplikoval v části praktické.

Úvod praktické části práce byl věnován metodologii výzkumu. Dále praktická část obsahuje podrobné vyhodnocení CSR aktivit u ŠKODA AUTO, a.s, jednotlivých kritérií a subkritérií dle klasické verze metodiky KORP (tedy slovně a bodově dle Demingova PDCA cyklu), spadajících pod tři hlavní pilíře společenské odpovědnosti. Po evaluaci následuje celkové slovní vyhodnocení za kritéria a pilíře. V případě ŠKODA AUTO, a.s. je výzkum dále doplněn dotazníkem, který zjišťoval, jaké je povědomí zaměstnanců o společensky odpovědných aktivitách firmy. Obdobně část věnovaná společnosti Toyota Peugeot Czech Automobile s.r.o. obsahuje vyhodnocení CSR na základě metodiky KORP. Vzhledem k odlišnému sběru dat formou hloubkového rozhovoru je zde pouze celkové vyhodnocení za kritéria a pilíře. V závěru praktické části práce je celkové vyhodnocení CSR aktivit u vybraných společností, dotazníku pro zaměstnance ŠKODA AUTO, a.s. a kapitola věnovaná doporučením ze strany autora.

Obě společnosti dosáhly na základě výzkumu v rámci této práce nadprůměrných výsledků ve všech třech pilířích CSR a to zejména v oblasti environmentální. ŠKODA AUTO, a.s. má lepší celkové hodnocení ve všech třech pilířích a to hlavně díky propracovanému organizačnímu zabezpečení samotného konceptu společenské odpovědnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Tištěné monografie

- Bowen, H. (2013). *Social Responsibilities of the Businessman*. Vyd. 2. Iowa City, Spojené Státy Americké: University of Iowa Press
- Business Leaders Forum, 2004, a kolektiv autorů (2005). *Napříč společenskou odpovědností firem*. Kladno, Česko: AISIS
- Dytrt, Z. (2006). *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha, Česko: Grada
- Eells, R. & Walton, C. (1969). *Conceptual Foundations of Business*. Chicago, Spojené Státy Americké: Homewood
- Hopkins, M. (2007). *Corporate Social Responsibility & International Development*. Londýn, Velká Británie: Earthscan.
- Kašparová, K. a kol. (2013). *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha, Česko: Grada
- Kunz, V. (2012). *Společenská odpovědnost firem*. Praha, Česko: Grada
- McGuire, J. (1963). *Business and Society*. New York, Spojené Státy Americké: McGraw-Hill
- Pavlík, M., Bělčík, M. a kol. (2010). *Společenská odpovědnost org.: CSR v praxi a jak s ní dál*. Praha, Česko: Grada
- Steiner, G. (1971). *Business and Society*. New York, Spojené Státy Americké: Random House

Články z tištěných časopisů

- Carroll, A. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*, svazek 4
- Davis, K. (1975, červen). Five propositions for social responsibility. *Business Horizons*, svazek 18, číslo 3
- Frederick, C. W. (1960). The Growing Concern Over Business Responsibility. *California Management Review*, svazek 2

- Sethi, S. P. (1975). Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytical Framework. *California Management Review*, svazek 17

Elektronické monografie

- A-Komplex a.s. *Společenská odpovědnost – SA 8000*. Dostupné z: <https://www.akomplex.eu/poradenstvi/sa8000>
- Commission of the European Communities. (2001). *Green Paper: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility EUR-Lex*. Brussels. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf
- ISO-Normy. ČSN EN ISO 14001:2016. Dostupné z: http://www.iso-normy.cz/ISO_14001.html
- Lazarte, M. (2011). *Building bridges – aligning SR efforts for greater leverage*. ISO Focus+, International for Standardization. Vol. 2, NO. 3. [online]. Dostupné z: http://www.iso.org/iso/iso-focusplus_2011-03.htm
- Národní informační portál o CSR. *Mezinárodní nástroje a standardy CSR*. Dostupné z: <http://narodniportal.cz/mezinarodni-nastroje-a-standardy-csr/>
- NKT Cables s.r.o. *UN Global Compact*. Dostupné z: <http://www.nktcables.com/cz/about-us/csr/un-global-compact>
- Rada kvality ČR, Sdružení korektní podnikání, sdružení pro cenu ČR za jakost. *Společenská odpovědnost odorganizací (CSR) – Aplikace a hodnocení*. Dostupné z: <http://www.npj.cz/tmce/INT-publikace%20/72.pdf/>
- ŠKODA AUTO, a.s. (2014). *Zpráva trvale udržitelného rozvoje ŠKODA AUTO, a.s.* Dostupné z: <http://cs.skoda-auto.com/shared/SiteCollectionDocuments/company/environment/sustainable-development/cs/sustainability-report-2013-2014.pdf>
- ŠKODA AUTO, a.s. (2014). *Výroční zpráva ŠKODA AUTO, a.s. za rok 2014*. Dostupné z:

<http://www.skoda-auto.com/SiteCollectionDocuments/company/investors/annual-reports/cs/skoda-annual-report-2014.pdf>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Pyramida sociální odpovědnosti	12
Obrázek 2: Triple-bottom-line	14
Obrázek 3: Využití standardů CSR u firem	17
Obrázek 4: Příklad schématu KORP pro oblast Ekonomika	27
Obrázek 5: Organizace a řízení udržitelného rozvoje a CSR ve Škoda Auto a.s.	35
Obrázek 6: Organizace dialogu se stakeholdery ve společnosti Škoda Auto a.s.	37
Obrázek 7: Meziroční srovnání sociálních výdajů spol. Škoda Auto a.s.	44
Obrázek 8: Organizace a řízení environmentální strategie Green Future	51
Obrázek 9: Spotřeba energie na vůz v MWh	55
Obrázek 10: Množství odpadních vod	59
Obrázek 11: Stav personálu společnosti	68
Obrázek 12: Kvalifikační struktura	68
Obrázek 13: Fluktuace kmenového personálu	69
Obrázek 14: Dotazník, otázka č. 2	79
Obrázek 15: Dotazník, otázka č. 3	80
Obrázek 16: Dotazník, otázka č. 5	81
Obrázek 17: Dotazník, otázka č. 8	82
Obrázek 18: Dotazník, otázka č. 9	83
Obrázek 19: Dotazník, otázka č. 10	83
Obrázek 20: Nástroje CSR u Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o.	86

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Struktura specifických standardů CSR reportu dle GRI směrnice G4	19
Tabulka 2: Hlavní ukazatele z výkazu zisků a ztrát Škoda Auto	43
Tabulka 3: Hodnocení pilíře Ekonomika	73
Tabulka 4: Hodnocení pilíře Environment	75
Tabulka 5: Hodnocení pilíře Sociální odpovědnost	76
Tabulka 6: Hlavní ukazatele z výkazu zisků a ztrát TPCA	88

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Kritéria a subkritéria KORP	I
Příloha B – Dotazník k diplomové práci	II
Příloha B – Hlubkový rozhovor se XXX	III

Příloha A – Kritéria a subkritéria metodiky KORP

EM1P: Management a organizační zabezpečení CSR – předpoklady

EM1P1	Jmenování představitele CSR
EM1P2	Jmenování týmu/týmů CSR
EM1P3	Určení relevantních zainteresovaných stran
EM1P4	Určení oblasti působnosti, strategie a cílů CSR v organizaci
EM1P5	Výcvik pracovníků v CSR a týmové práci
EM1P6	Dokumenty o CSR (např. předpis pro hodnocení projektů dobročinnosti)
EM1P7	Záznamy o CSR (dokumentovat všechny relevantní činnosti a výsledky)
EM1P8	Management (řízení) dokumentů a záznamů
EM1P9	Provázání činností spojených s CSR s běžnými pracovními činnostmi
EM1P10	Organizační zabezpečení tvorby Zprávy CSR
EM1P11	Systém zlepšování (identifikace silných stránek, příležitostí ke zlepšení)
EM1P12	Monitorování a měření – plán a provádění
EM1P13	Audity a systém hodnocení shody s legislativou a přijatými závazky

EM2P: Ekonomická výkonnost – předpoklady

EM2P1	Systematická práce s položkami odpovídajícími rozvaze a výsledovce
EM2P2	Management cash flow
EM2P3	Plánování dobročinnosti a veřejně prospěšných aktivit
EM2P4	Management rizik – analýza a řízení
EM2P5	Plánování tržeb za produkty
EM2P6	Plánování příjmů a výdajů souvisejících s hmotným majetkem
EM2P7	Plánování příjmů a výdajů souvisejících s kapitálem a nehmot. majetkem
EM2P8	Management projektů (příprava, řízení – jak přijaté tak poskytnuté podpory)

EM2V: Ekonomická výkonnost – výsledky

EM2V1	Přímá ekonomická hodnota vytvářená a distribuovaná
EM2V2	Fin. dopady, rizika a příležitosti pro aktivity vyplývající z klimat. změn
EM2V3	Krytí závazků vyplývajících z organizací přijatého plánu podpor
EM2V4	(GRI ukazatel EC4) Významná finanční pomoc přijatá od státu

EM3P: Přítomnost na trhu – předpoklady

EM3P1	Benchmarking mzdové úrovně na pracovním trhu
EM3P2	Definované přístupy k nakupování
EM3P3	Definované přístupy k náboru pracovníků

EM3V: Přítomnost na trhu – výsledky

EM3V1	Platové poměry k minimální mzdě ve významných provozních místech
EM3V2	Nákupy u místních dodavatelů ve významných provozních místech
EM3V3	Postupy nábory, podíl lokálně přijatých manažerů na významných místech

EM4P: Nepřímé ekonomické vlivy – předpoklady

EM4P1	Mapování pozitivních i negativních vlivů na komunitu
EM4P2	Mapování potřeb komunity
EM4P3	Budování veřejných služeb, od kterých není očekáván přímý zisk
EM4P4	Mapování vlivu na rozvoj zaměstnanosti
EM4P5	Vliv na vzdělanost, knowhow, podpora školství, uvolňování pracovníků

EM4V: Nepřímé ekonomické vlivy – výsledky

EM4V1	Rozvoj a vliv infrastruktury investic a služeb pro veřejný prospěch díky angažmá komerčního, naturálního nebo ve prospěch příjemce
EM4V2	Popis důležitých nepřímých ekonomických vlivů a dimenze těchto vlivů

EG1P: Personální zajištění ochrany životního prostředí, dobrovolné nástroje – předpoklady

EG1P1	Personální zajištění ochrany životního prostředí
EG1P2	Dobrovolné nástroje

EG1V: Personální zajištění ochrany životního prostředí, dobrovolné nástroje – výsledky

EG1V1	Odpovědnosti pro zajištění ochrany životního prostředí
EG1V2	Dobrovolné nástroje

EG2P: Shoda s legislativou – předpoklady

EG2P1	Dodržování legislativních požadavků
EG2P2	Celkový pohled na ochranu životního prostředí
EG2P3	Ekonomické ukazatele

EG2V: Shoda s legislativou – výsledky

EG1V1	Relevantní legislativní požadavky
EG2V2	Aplikace relevantních právních požadavků na činnosti organizace
EG2V3	Poplatky a sankce

EG3P: Environment. dopady spotřeb energií, zdrojů, látek – předpoklady

EG3P1	Plánování environmentálních dopadů spotřeb energií
EG3P2	Plánování environmentálních dopadů spotřeb zdrojů a látek

EG3V: Environment. dopady spotřeb energií, zdrojů, látek – výsledky

EG3V1	Aktivita související se snižováním spotřeby elektrické energie a plynu
EG3V2	Aktivita spojené se snižováním množství a nebezpečnosti vstupujících materiálů a chemikálií, se snižováním množství vody

EG4P: Environmentální dopady výroby a služeb – předpoklady

EG4P1	Sledování a řízení výroby
EG4P2	Sledování a řízení služeb při jejich provádění/využívání

EG4V: Environmentální dopady výroby a služeb – výsledky

EG4V1	Výrobní aktivity
EG4V2	Interní a externí služby

EG5P: Environmentální dopady výstupů – předpoklady

EG5P1	Znečišťování ovzduší, ozónová vrstva Země
EG5P2	Produkce odpadů
EG5P3	Znečišťování vod
EG5P4	Evidence nehod a provozních událostí

EG5V: Environmentální dopady výstupů – výsledky

EG5V1	Evidence a řízení ochrany ovzduší
EG5V2	Nakládání s odpady
EG5V3	Nakládání s vodami

SO1P: Lidská práva – předpoklady

SO1P1	Péče o lidská práva u dodavatelů a v kontraktaci
-------	--

SO1P2	Vzdělávání zaměstnanců v oblasti lidských práv
SO1P3	Viditelná antidiskriminační opatření, postupy, instrukce
SO1P4	Evidence incidentů a stížností v oblasti lidských práv
SO1P5	Kolektivní vyjednávání

SO1V: Lidská práva – výsledky

SO1V1	Klauzule o lidských právech ve smlouvách s významnými dodavateli
SO1V2	Výcvik politiky a postupů v oblasti lidských práv v souvislosti s provozem
SO1V3	Aktivity zabráňující diskriminaci na pracovišti a při náboru zaměstnanců
SO1V4	Celkový počet případů diskriminace a přijatá opatření
SO1V5	Právo svobody sdružování, kolektivního vyjednávání – aktivity, postupy
SO1V6	Riziko případů dětské práce, opatření přijatá pro její eliminaci
SO1V7	Riziko nucené či nedobrovolné práce, opatření přijatá pro jejich eliminaci

SO2P: Komunita, korupce, veřejná politika, konkurenční chování, shoda s legislativou – předpoklady

SO2P1	Kontakty s komunitou
SO2P2	Protikorupční politiky a postupy
SO2P3	Všechny typy angažovanosti ve veřejném životě
SO2P4	Sledování výdajů na veřejné aktivity a projekty

SO2V: Komunita, korupce, veřejná politika, konkurenční chování, shoda s legislativou – výsledky

SO2V1	Programy a postupy, které vyhodnocují a řídí vliv činnosti na komunity
SO2V2	Počet zaměstnanců, vycvičených v protikorupčních politikách a postupech
SO2V3	Opatření přijatá jako reakce na případy korupce
SO2V4	Postoje vůči veřejnému životu, podíl na rozvoji veřejné politiky, lobbying
SO2V5	Příspěvky politickým stranám, politikům a souvisejícím institucím v zemi
SO2V6	Příspěvky na veřejné aktivity a projekty v zemi
SO2V7	Opatření proti antikonkurenčním praktikám a jejich dopady
SO2V8	Významné pokuty a ne finanční sankce za neshody se zákony a předpisy

SO3P: Zaměstnávání a přiměřená práce – předpoklady

SO3P1	Existence vhodné personální politiky a postupů
-------	--

SO3P2	Personalistika – evidence, analýzy, reporty podle zadaných parametrů
SO3P3	Motivační programy
SO3P4	Systém vzdělávání zaměstnanců
SO3P5	Systém pro řešení stížností zaměstnanců
SO3P6	Systém péče o BOZP

SO3V: Zaměstnávání a přiměřená práce – výsledky

SO3V1	Pracovní síla celkem, podle typu zaměstnání, typu smlouvy a regionu
SO3V2	Celkové počty a podíl fluktuace podle věkové skupiny, pohlaví a regionu
SO3V3	Benefity na plný úvazek, které nejsou poskytovány na úvazek částečný
SO3V4	Vzdělávání, podpora zaměstnatelnosti a zvládnutí ukončení kariéry
SO3V5	Počet hodin výcviku na zaměstnance za rok podle kategorie zaměstnance
SO3V6	Sledování výkonnosti zaměstnanců a jejich kariérový rozvoj
SO3V7	Řešení stížností zaměstnanců
SO3V8	Témata BOZP a počet zaměstnanců zapojených do sledování BOZP
SO3V9	Úrazy, nemoci z povolání, nemocnost, absence, smrtelné nehody dle regionu

SO4P: Ochrana spotřebitele – předpoklady

SO4P1	Vedení registru požadavků na dodávané produkty
SO4P2	Existence postupů pro hodnocení životního cyklu produktů
SO4P3	Vedení registru neshod s požadavky na dodávané produkty
SO4P4	Metodiky měření spokojenosti zákazníka
SO4P5	Registr stížností, postup řešení stížností

SO4V: Ochrana spotřebitele – výsledky

SO4V1	Bezpeč. a zdravotní dopady hmotných výrobků a služeb v etapách živ. cyklu
SO4V2	Informace o produktech a službách vyžadované předpisy
SO4V3	Celkový počet případů neshod s předpisy a dobrovolnými závazky
SO4V4	Spokojenost zákazníka vč. výsledků dotazníkového měření spokojenosti
SO4V5	Dodržování zákonů, norem a závazků v marketingové komunikaci
SO4V6	Celkový počet neshod s předpisy a závazky ohledně marketingové komunikace
SO4V7	Opodstatněné stížnosti ohledně narušení soukromí zákazníka a ztráty dat
SO4V8	Významné pokuty v souvislosti s používáním hmotných výrobků a služeb

Příloha B - Dotazník k diplomové práci

Dobrý den

Chtěl bych Vás touto cestou poprosit o vyplnění dotazníku, který mapuje povědomí zaměstnanců společnosti ŠKODA AUTO, a.s. o společenské odpovědnosti ve firmě a který slouží jako zdroj primárních dat pro mou diplomovou práci na Vysoké škole ekonomické. Dotazník je konstruován tak, aby Vám jeho vyplnění trvalo maximálně 10-15 minut. Při vyplňování Vás prosím, abyste nevyhledávali informace na internetu, či u kolegů a pouze vybírali, či doplňovali, co Vás samotné napadne jako první.

Mockrát děkuji za Váš čas a pochopení

S pozdravem

Bc. Kamil Venos

1. Co si představujete pod společenskou odpovědností firmy? (stručně) – otevřená otázka

2. Víte, jaký je název strategie společenské odpovědnosti ŠKODA AUTO, a.s.? (jedna správná odpověď)

- Together for green and mobile future
- Simply clever, simply human
- Clean, sustainable – ŠKODA AUTO
- Green, smart and human

3. Víte, na jaké tři hlavní oblasti se společnost soustředí s cílem trvale udržitelného rozvoje? (tři správné odpovědi)

- Logistika
- Životní prostředí
- Ekonomika
- Výroba
- Zákazníci

- Nákup
- Sociální oblast
- Vztahy s veřejností

4. Jaké sociální (finanční i nefinanční) výhody Vám poskytuje zaměstnavatel a které z nich využíváte? (stručně) – otevřená otázka

5. Existuje ve Vaší firmě nějaký systém (program), kde můžete podávat zlepšovací návrhy na fungování společnosti?

- Ano
- Ne
- Nevím

6. Jaké programy má Vaše společnost s cílem ke snížení nemocnosti, prevence prac. úrazů, atp.? (stručně) – otevřená otázka

7. Víte kolik modelů vozů spadá do tzv. kategorie ŠKODA GreenLine, tedy neekologičtější řady s emisemi pod 100g CO₂ na km? (jedna správná odpověď)

- 11
- 21
- 31
- 41
- 51

8. Víte, co znamená projekt "Rozjedu to"? (jedna správná odpověď)

- Výuka a asistence dětem v dětských domovech
- Soutěž mladých talentů předškolního věku se zaměřením na kreativitu
- Projekt, který umožňuje mladým lidem první pracovní zkušenosti formou praktikantského pobytu
- Internetová aplikace ŠKODA AUTO, a.s., jejímž cílem je seznámit nejmladší s pravidly silničního provozu

9. Víte, jak se jmenuje vnitropodniková ekologická doprava ŠKODA AUTO, a s.?
(jedna správná odpověď)

- INDAT
- ILOG
- OMID
- EDIS

10. Víte, které hlavní priority spadají do strategie společenské odpovědnosti ŠKODA AUTO, a.s.? (4 správné odpovědi)

- Efektivnější logistika
- Péče o děti
- Přispívání na charitu
- Bezbariérová mobilita
- Snížení úrazovosti ve výrobě
- Kulturní angažovanost
- Dopravní bezpečnost
- Technické vzdělávání

Příloha C – Hlubkový rozhovor s paní Monikou Koťarovou z Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech s.r.o.

KV: Má společnost vytvořenou organizační strukturu (zodpovědnou osobu, tým, členy týmu, jejich role, funkce) pro oblast společenské odpovědnosti?

MK: Konceptu CSR jako takovou zastřešuji ve firmě já, plus mám kolegyni, která částečně dělá některé aktivity, stará se např. o interní sponzoring pro zaměstnance. Mou hlavní úlohou v rámci CSR je grantový program TPCA pro Kolínsko. Oddělení, do kterého spadáme, se nazývá corporate office a jeho nadřízeným je manažer pro vnější vztahy. Tento tým se tedy stará zejména o vztahy s veřejností. Manažer pro vnější vztahy je pak přímo pod exekutivou společnosti. Koncepte společenské odpovědnosti se prolíná celou firmou, máme podepsanou CSR politiku (která je interním dokumentem)

KV: Máte určené své hlavní stakeholdery? Pokud ano, kteří to jsou?

MK: Ano, máme několik stakeholderů. Hlavním stakeholderem co se týče CSR jsou pro nás zaměstnanci, jelikož jedna z našich tří hlavních CSR strategií je „být dobrým zaměstnavatelem“. Všechny aktivity, které děláme, jdou do regionu, tudíž dalším významným stakeholderem jsou místní municipality. To souvisí s druhou hlavní CSR strategií, kterou máme a to „být dobrým sousedem“. Poslední CSR strategie je „být dobrým občanem ČR“ a souvisí s naší výpomocí české ekonomice.

KV: O jakou výpomoc české ekonomice se konkrétně jedná?

MK: Naše firma zaměstnává více jak 3 tisíce lidí, přičemž 70% z nich je z kolínského regionu. Díky tomu přesáhlo město Kolín hranici 30 tisíc občanů. 80% dodavatelů, které využíváme, pochází z České Republiky. Jsme členy několika významných průmyslových sdružení a jsme velmi aktivní v tématech, která podporují trvale udržitelné podnikání.

KV: Když se vrátíme k těm stakeholderům, jakou formu dialogu s nimi vedete? A jak často?

MK: Se svými stakeholdery se setkáváme pravidelně (zejména se zástupci nejbližších obcí). Máme grantový program TPCA pro Kolínsko, v rámci kterého každý rok rozdáme 4 milióny korun.

KV: Neziskovým organizacím?

MK: Ano, částečně neziskovým organizacím a částečně obcím v regionu. Co se týče zaměstnanců jako stakeholdera, snažíme se je zapojovat do našich aktivit. Máme dobrovolnický program, kupř. vánoční charitativní sbírku pro místní útlek, či

sponzoring pro zaměstnance. Komunikujeme klasickými interními kanály, jako je např. interní časopis TPCA news, nástěnky, či nový portál „Moje TPCA“ na intranetu. Zaměstnanci jsou zapojováni, tudíž mají relativně dobré povědomí o našich CSR aktivitách.

KV: CSR strategie a cíle jsme si v podstatě nastínili. Jaké nástroje k dosažení cílů využíváte?

MK: Ano, cílem je budovat image dobrého zaměstnavatele, souseda a občana ČR. K tomu využíváme řadu nástrojů, kterými jsou např. grantový program, interní sponzoring pro zaměstnance, štíhlá výroba, norma ISO 14001, etický kodex, atd.

KV: Existuje ve společnosti nějaké vzdělávání v této oblasti?

MK: Vyloženě CSR vzdělávání nemáme. Na druhou stranu máme vzdělávání zejména v oblasti environmentu, jehož systém je velmi propracovaný a spadá pod ISO normu 14001. Zaměstnanci jsou školeni když nastupují do společnosti a pak pravidelně jednou za 4 roky. Dále je pak vzděláváme oněmi měkkými kanály, kde se snažíme zaměstnance zapojit a informovat o našich aktivitách (časopis, portál, akce ..)

KV: Publikuje společnost oficiální zprávu CSR? Existuje nějaká CSR dokumentace?

MK: Oficiální zprávu CSR dle tradičních globálních metodik nevytváříme. K dispozici jsou informace o CSR aktivitách na internetovém portále a také publikujeme brožuru “TPCA pro Kolínsko. Pomáháme tam, kde jsme doma”, kde jsou naše CSR aktivity velmi dobře zdokumentované. Tato brožura není prodejná, ale nabízíme jí veřejnosti. Jednu Vám věnuji pro doplnění diplomové práce.

KV: Existuje ve firmě nějaký systém managementu dokumentů?

MK: Máme interní dokument se CSR politikou. Každý rok u jednotlivých bodů vyhodnocujeme na základě Demingova PDCA cyklu, co se povedlo a co naopak ne a na to následně navazují další dokumenty, týkající se zapojování zaměstnanců, grantový program, sponzoring pro zaměstnance a to jsou vždy strategické dokumenty, které se rok od roku aktualizují na základě vývoje. Demingův cyklus PDCA je v naší firmě všudypřítomen.

KV: Existují ve Vaší firmě činnosti, které jsou provázány se CSR? Např. vysazení stromku s každým nově vyrobeným vozem, atp.?

MK: Máme etický kodex, který musí dodržovat všichni zaměstnanci. Dále aktivity zaměřené na zaměstnance, kupř. měsíc bezpečnosti, měsíc požární ochrany, zelený měsíc, či měsíc kvality. Mimo jiné máme také ergonomické kaizeny, či pravidelné kroužky kvality, pocházející z Toyoty.

KV: Zmínili jste kaizeny a kroužky kvality. Zaměstnanci tedy mají možnost podávat návrhy na zlepšování, kupř. procesů?

MK: Naše společnost je hodně ovlivněna mateřskou společností Toyota. Máme kaizeny, které mohou zaměstnanci podávat v jakékoliv oblasti. Kaizeny se podávají individuálně. Principem je, že jste součástí nějakého procesu, pracovního prostředí, které znáte nejlépe, takže můžete identifikovat, co by se dalo zlepšit. Poté máme ony kroužky kvality, cca 5ti členné skupiny zaměstnanců. Tito zaměstnanci se pravidelně scházejí a řeší nějaké téma.

KV: Ty pětičlenné skupinky jsou neměnné, nebo se obměňují?

MK: V pětičlenné skupině jsou jedno celé kolo (jeden ročník). Jedná se o řadové zaměstnance z výroby, říkáme jim team memberi a společně se učí celý systém Toyota Way. Toyota je založena na neustálém zlepšování.

KV: Máte na CSR aktivity nějaký plán měření? Monitorujete je?

MK: Nastavujeme si kupř. key performance indicators typu kolik zapojíme zaměstnanců za rok do společenskoodpovědných aktivit a je tam pravidelné vyhodnocování.

KV: Budeme- li se nadále držet metodik GRI a KORP, dalším bodem jsou audity a shoda s legislativou. Máte kupř. nějaký útvar, který se o shodu s legislativou stará?

MK: Naše účetnictví je pravidelně auditováno, zároveň máme útvar Compliance, který se stará o veškeré záležitosti spojené s legislativou. V tomto útvaru pracují právníci, kteří se starají o personální záležitosti, smlouvy se zákazníky a dodavateli, ale také kupř. o jednání s mateřskými společnostmi. V rámci environmentálního pilíře máme dva kolegy, specialisty, kteří zastřešují kompletně tuto oblast. Počínaje odpady, přes snižování emisí až po environmentální legislativu. Pak máme klasické audity, včetně auditu od mateřské společnosti Toyota, který je o hodně přísnější, jdeme výrazně za požadavky české legislativy.

KV: Informace o ekonomických výsledcích, řízení cash flow, atp. mám pravděpodobně čerpat z jiných zdrojů, je to tak?

MK: Ano, v tomto případě bych Vás odkázala na internetové stránky společnosti, kde naleznete vše podstatné.

KV: Publikujete výroční zprávu?

MK: Naše společnost vydávat výroční zprávu nemusí. Co se týče účetní závěrky, tak ta je v přílohách obchodního rejstříku, o to se starají kolegyně z finančního oddělení.

KV: Jak je to s dobročinností a veřejně prospěšnými aktivitami. Máte nějaký plán? Je veřejný?

MK: Jak jsem již zmínila, jedná se zejména o grantový program a jeho plán vytvářím já. Grantový program je každoroční záležitost, dále jsou tu charitativní sbírky pro naše zaměstnance, máme dobrovolnický program (zaměstnanci chodí vypomáhat do neziskových organizací) a spolupráce s „Lepším místem“ (projekt vylepšování

veřejného prostoru, viz www.lepsimisto.cz). Pro samotný grantový program máme plán a rozv. Plán je několik let stejný, standardizovaný, pochází opět z Toyoty.

KV: Existuje ve společnosti systém řízení rizik? Máte pro řízení rizik speciální útvar?

Management rizik prorůstá celou naší firmou. Nemáme speciální oddělení. Vše je opět dáno Toyota systémem. Rizika se stanovují a vyhodnocují již na každém oddělení. Toyota Way prorůstá všemi částmi naší organizace. Speciálním oddělením, které by se dalo částečně považovat za součást managementu rizik je naše oddělení kvality. Věnuje se kontrole kvality všech výrobních dílů nakupovaných od dodavatelů.

KV: Jak je to s plánováním tržeb za produkty?

MK: Našimi jedinými zákazníky jsou naše mateřské společnosti.

KV: Zveřejňuje společnost sociální výdaje za zaměstnance?

MK: Celkové sociální výdaje za zaměstnance nepublikujeme.

KV: Vyhodnocuje společnost rizika vyplývající z případných klimatických změn?

MK: Tato rizika nevyhodnocujeme.

KV: Jak se společnost staví k plánu podpor? Příspěvky na penzijní připojištění, atp.

MK: Máme zaměstnanecký systém, kde si zaměstnanci sami zvolí typ podpory, který jim vyhovuje, kupř. penzijní připojištění.

KV: Obdrželi jste nějakou finanční pomoc od státu?

MK: V minulých letech jsme měli nějaké pobídky, podporu pro vytváření nových pracovních míst, podporu pro rekvalifikace, či slevu na dani z příjmu.

KV: Srovnává společnost platy zaměstnanců s platy na trhu? Existuje kolekt. smlouva?

MK: Kolektivní smlouva je podepsaná. Platy ve společnosti se dorovnávají k inflaci.

KV: Jak je to s výběrem dodavatelů, máte nějaké CSR požadavky na ně?

MK: Dá se říci, že částečně. Většinou rozhoduje cena. Snažíme se využívat lokální dodavatele. Od dodavatelů, kteří vyrábějí díly na auta, požadujeme certifikace, minimálně ISO 14001. U ostatních dodavatelů, co třeba dodávají letáky, nemáme striktní požadavky. Důraz je kladen na vstupy do výrobního procesu.

KV: Jsou ve společnosti definované přístupy k náboru zaměstnanců?

MK: Co se týče náboru zaměstnanců, tak se držíme platné legislativy. 80 procent zaměstnanců žije v tomto regionu.

KV: Jaká je nástupní mzda? Je stanoven poměr k minimální mzdě dle českých zákonů? Je ovlivněna uzavřenou kolektivní smlouvou?

MK: Na platy máme propracovaný tabulkový systém, vycházející z podepsané kolektivní smlouvy. Poslední kolektivní smlouva byla uzavřena v září 2016. Došlo k navýšení základní tarifní mzdy o 1700 Kč.

KV: Mapuje zpětně společnost svůj vliv na komunitu?

MK: Svůj vliv na komunitu samozřejmě mapujeme. V roce 2014 jsme provedli velký průzkum u našich stakeholderů, tedy zaměstnanců a našeho okolí. Ptali jsme se, jak hodnotí aktivity, které děláme a co bychom měli zlepšit.

KV: O jakou formu výzkumu se jednalo?

MK: Bylo to formou dotazníků a to jak online, tak face to face. Pravidelně také připravujeme dotazník, tzv. moral survey, pro naše zaměstnance. V rámci tohoto dotazníku zkoumáme jejich motivovanost a jsou tam i otázky ze CSR. Ptáme se, jestli si uvědomují důležitost firemních akcí, které připravujeme, zda je to baví a zda to má pro ně nějaký význam.

KV: Investuje společnost do veřejných služeb, z kterých nemá přímý zisk? Projekty typu technického vzdělávání, atp.?

MK: Zde je toho více. V rámci technického vzdělávání chodíme přednášet na různé konference, kupř. pořádané Sdružením automobilového průmyslu. Přednášíme hlavně o konceptu Toyota Way. V rámci technického vzdělávání poskytujeme školám auta, která vyřadíme a podle kterých se mohou učit. Na ty, na které se nedostane v rámci grantového programu, těm nabízíme školení, jak kupř. dělat fund raising, nebo jak získat finance z evropských fondů aj.

KV: Mapuje si společnost také svůj vliv na rozvoj zaměstnanosti?

MK: Tento vliv si nemapujeme, jelikož má naše firma naprosto zásadní postavení co se týče zaměstnanosti v tomto regionu. Jsme největším zaměstnavatelem na Kolínsku.

KV: V rámci investic do veřejných služeb jsme nařikli i podporu vzdělávání, školství. Jaký má společnost vliv na vzdělanost?

V rámci grantového programu jsme na 6. základní škole v Kolíně vybudovali technické centrum, kde se děti učí a budují si vztah k technice. Část grantu byla také použita na vybavení učebny Průmyslového designu na Střední průmyslové škole strojírenské. Dnes je nedostatek technicky vzdělaných lidí. Máme program pro stážisty, jak ze středních, tak vysokých škol. Pořádáme několikrát denně exkurze do místní továrny. Jezdí k nám na prohlídky nejen školy, ale také zástupci různých firem.

KV: Společnost každým rokem rozděluje 4 milióny Kč v rámci grantového programu. O jaké investice do infrastruktury a služeb pro veřejnost se jedná?

MK: Jedná se např. o investice do cyklostezek, dětských hřišť, obce se vybavily bezpečnostními prvky typu zpomalovacích semaforů, prahů, nasvětlení přechodů pro chodce, či ukazatele rychlosti. Částečně jsme financovali také výstavbu místního mostu z Kmochova do Zálabí.

KV: Co považujete za důležité nepřímé ekonomické vlivy?

MK: Naše společnost investovala do různých opatření na snížení emisí, protihlukových opatření (např. protihluková stěna na střešních klimatizačních jednotkách, protihlukový tlumič na komíně lakovny, atd.) a zároveň se podílíme významně na českém exportu, což se dá považovat za důležitý nepřímý ekonomický vliv. Více než 90 procent našich vozů je vyváženo.

KV: Jaké je personální zajištění ochrany životního prostředí ve společnosti?

MK: O životní prostředí se starají tři lidé. Manažer a dva specialisté, na které jsou dále navázány speciální, tzv. esco týmy, které navrhují úspory energií ve výrobě. Jedná se o aktivity, které pocházejí z mateřské společnosti Toyota.

KV: Zmínili jste normu ISO 14001. Jaké veškeré dobrovolné nástroje firma používá?

Ano, máme implementovanou normu ISO 14001 a tzv. normu BAT (Best Available Technology), které dokumentují fakt, že používáme nejpokročilejší a nejúčinnější výrobní technologie. Máme různá KPIs na snižování množství vody, energií, atd.

KV: Je ochrana životního prostředí součástí firemní strategie?

MK: Ano, jedná se o jednu ze tří, již dříve zmíněných CSR strategií společnosti, konkrétně strategie "Dobrý soused" a vzhledem k tomu, jak je nastavena naše mateřská společnost Toyota, je na prvním místě ze všech našich strategií.

KV: Evidujete nějaké sankce a poplatky za nedodržování environmentální legislativy?

MK: Tyto informace nezveřejňujeme, ale výsledky z této oblasti máme nadprůměrné

KV: Zveřejňujete informace o nakládání s odpady, chemickými látkami, atp.?

MK: Nezveřejňujeme. Neskládkujeme.

KV: Jak je to s plánováním spotřeb energií, zdrojů a látek (navracení prům. vody, ap.)

Ano, plánujeme, máme tyto projekty. Monitorujeme podzemní vody, odebírají se vzorky. Aplikací vhodných opatření snižujeme každoročně spotřebu energií (kupř. rekuperací využíváme odpadní teplo pro vytápění), snižujeme spotřebu vody, emisí a odpadu (nemáme žádné přímé skládkování odpadu). Výsledky zveřejňujeme (viz brožura TPCA pro Kolínsko).

KV: K environmentálním dopadům výroby jste se vyjádřila, jak je to v případě samotných výrobků a jejich vliv na životní prostředí?

MK: Zde bych Vás opět odkázala na onu brožuru TPCA pro Kolínsko, kde jsou konkrétní data.

KV: Dostáváme se ke třetímu pilíři CSR. Má společnost nějaké smluvní požadavky na své dodavatele co se týče ochrany lidských práv?

MK: Ne, tyto požadavky na dodavatele nemáme.

KV: Vzděláváte své zaměstnance v této oblasti?

MK: Co se týče lidských práv, vycházíme ze zákoníku práce a pravidel lidské slušnosti

KV: Již jsme narazili na etický kodex. Máta zavedena antidiskriminační opatření? Vedete nějaký registr stížností?

Ano, máme již zmíněný etický kodex a máme také tzv. HR partnery, což je taková spojka mezi personálním oddělením a výrobou jako takovou. Když má někdo pocit, že je nějakou formou znevýhodněn, může svou záležitost řešit právě s těmito HR partnery. Je to v podstatě role ombudsmana. Centrální registr stížností nevedeme, ale každá taková záležitost je náležitě zdokumentována.

KV: Řeší se lidská práva ve společnosti také s odbory?

Odbory máme, ale řeší se zejména pracovní podmínky. Na lidská práva se zaměřují právě zmínění HR partneři.

KV: Jaký je aktivní a pasivní kontakt s komunitou?

Chodíme často do regionu. Pro zaměstnance podporujeme řadu škol, školek. V obcích se účastníme veřejných akcí typu oslav 1. máje, atp. Z pasivního kontaktu se jedná o tiskové zprávy, zprávy na webovém portálu, případně různé výzkumy, viz předcházející odpovědi.

KV: Vyžadujete od zaměstnanců absolvování školení na protikorupční politiky?

MK: Toto všechno je v etickém kodexu. Zaměstnanci podepisují, že jsou obeznámeni a souhlasí s jeho obsahem. Pravděpodobně je toto školení v rámci induction trainingu, kdy zaměstnanci nastupují do společnosti, ale podrobnější informace nemám.

KV: Uvedete konkrétní programy angažovanosti firmy ve veřejném životě? Jak je to s výdaji, publikujete je?

MK: I v tomto případě Vás odkáži na brožuru TPCA pro Kolínsko, kde jsou tyto programy dobře zmapovány. Co se týče výdajů, jedná se minimálně o ony 4 milióny korun ročně za grantový program.

KV: Má společnost nějaké vztahy s politickými institucemi? Je v nějakých svazech?

MK: Jsme ve Svazu automobilového průmyslu a jsme také členy Byznysu pro společnost. Vztahy s politickými institucemi nemáme a ani jim neposkytujeme žádné příspěvky.

KV: Jak je to se strategií HR? Existuje? Obdržela společnost nějaká ocenění za HR?

MK: Strategie „Dobrý zaměstnavatel“ je jednou ze základních tří CSR strategií firmy.

KV: Jaké poskytuje firma zaměstnancům finanční a nefinanční výhody?

MK: Jak již bylo stručně uvedeno dříve, zaměstnanci mají tzv. kafetérii, v které jsou různé nabídky od kulturních, či sportovních institucí. Můžete si také vzít příplatek na

dovolenou, platit z kafetérie hypotéku, dostat příspěvek na bydlení, či penzijní připojištění.

KV: A výhody mimo kafetérii?

MK: Sem patří např. očkování proti chřipce, speciální balení vitamínů (viz měsíc zdraví), různé firemní akce, kam mohou zaměstnanci vzít své rodiny, atd.

KV: Jak je to se vzděláváním zaměstnanců? Odborné, individuální, soft skills?

MK: Máme soft skills i profesní vzdělávání. Soustředíme se zejména na výrobní školení, která jsou potřeba, dále projektový management, či školení Toyota Business Practices. Ze soft skills se jedná o školení komunikačních, či prezentačních dovedností.

KV: Jak často jsou zaměstnanci vzděláváni?

MK: Každý zaměstnanec se může zúčastnit dvou soft skills školení za rok, výrobní školení jsou povinná. Projektový management je volitelný. Dále je zde možnost si vybrat externí školení, dle toho, co daný zaměstnanec potřebuje.

KV: Jak je to s BOZP ve Vaší společnosti? Dodržujete zákon, či nad rámec norem?

MK: Systém BOZP je velmi propracovaný. Principy BOZP jsou jednou z priorit ročních plánů a nastavení cílů. Nad rámec BOZP dle platné legislativy máme programy pro zlepšování zdraví zaměstnanců. Je zde centrum fyzioterapie, kam si zaměstnanci mohou jít kdykoliv zacvičit, jsou jim k dispozici masáže, či rehabilitace. Dále máme plány ergonomie. Tam se jedná např. o systém rotací, kdy zaměstnanci nezůstávají dlouho na jednom procesu. Mají přesně popsané manuály, jak v daném procesu fungovat, aby zbytečně nepřetěžovali některé tělesné partie.

KV: Vedete statistiky pracovní síly, fluktuace, úrazovosti, nemocnosti?

MK: Základní statistiky jsou na internetovém portále. Fluktuace se vede, ale nezveřejňuje, obdobně jako úrazovost, či nemocnost.

KV: Jsou rozdíly v poskytování benefitů u pracovníků na zkrácený úvazek?

MK: Tito zaměstnanci nejsou ochuzeni o žádné benefity, jen jsou poměrově kráceny.

KV: Ke vzdělávání a podpoře zaměstnatelnosti jste se již vyjádřila. Má společnost také nějaké programy pro podporu přechodu do důchodu?

MK: Tyto programy nemáme.

KV: Sleduje se u zaměstnanců jejich kariérní rozvoj?

MK: Pro každého zaměstnance máme tzv. matici hodnocení kompetencí. Pracovníci mají individuální rozvojové plány a výkonnostní nastavení cílů. Kompetenční plány hodnotíme jednou za rok, výkonostní jednou za půl roku.