Vysoká škola ekonomická v Praze

Bakalářská práce

2017 Štěpán Smejkal

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Studijní obor: Podniková ekonomika a management



Název bakalářské práce:

Společenská odpovědnost a trvale udržitelný rozvoj ve vybrané firmě

Autor bakalářské práce: Štěpán Smejkal

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Alena Plášková

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma
„*Společenská odpovědnost a trvale udržitelný rozvoj ve vybrané firmě*“
vypracoval samostatně s využitím literatury a informací,
na něž odkazuji.

V Praze dne 3. května 2017 Podpis

Poděkování

Děkuji paní Ing. Aleně Pláškové, CSc. za odborné vedení, cenné rady, připomínky a ochotu při vedení mé bakalářské práce. Dále bych rád poděkoval také Ing. Vladimíru Nacházelovi, Ing. Josefu Buchtovi a všem zaměstnancům firmy FATO, a.s. za poskytnutí rozhovorů a cenných informací v rámci praktické části mé bakalářské práce.

Název bakalářské práce:

Společenská odpovědnost a trvale udržitelný rozvoj ve vybrané firmě

Abstrakt:

Tato bakalářská práce se zabývá v současné době výrazně diskutovaným tématem společenské odpovědnosti firem a udržitelným rozvojem. Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části pojednávám celkem ve třech kapitolách o významu pojmů CSR a UR včetně jejich historie, vývoje, současného významu a přínosů. Praktická část této bakalářské práce zkoumá společenskou odpovědnost a udržitelný rozvoj v konkrétní stavební firmě FATO a.s., která sídlí v Hradci Králové. V rámci praktické části byly provedeny rozhovory a dotazníkové šetření se zaměstnanci a vedením firmy. Na základě získaných informací byla provedena sumarizace činností ve třech CSR pilířích, vyhodnocení aktivit a návrh na zlepšení činností do budoucna.

Klíčová slova:

Společenská odpovědnost firem, udržitelný rozvoj, CSR, UR, tři pilíře, FATO a.s.

Title of Bachelor's Thesis:

Corporate social responsibility and sustainable development in chosen company

Abstract:

This bachelor's thesis deals with corporate social responsibility and sustainable development, which are both much discussed topics nowadays. Thesis is divided into two parts. In the theoretical part I deal with the meaning of concepts of corporate social responsibility and sustainable development including the history, evolution, actual meaning and benefits. Practical part of the bachelor's thesis researches corporate social responsibility and sustainable development in the specific construction company FATO Plc, which is situated in Hradec Králové. There were made interviews and surveys with company employees and headquarters within practical part. I made a summary and an evaluation of activities in three CSR pillars followed by the recommendation into the future based on obtained information.

Keywords:

Corporate social responsibility, sustainable development, CSR, SD, three pillars, FATO Plc

Obsah

Úvod 9

1. Společenská odpovědnost firem a udržitelný rozvoj 11

1.1. Společenská odpovědnost firem 11

1.1.1. Vymezení pojmu 11

1.1.2. Základní principy 12

1.1.3. Historický vývoj CSR v ČR 13

1.2. Udržitelný rozvoj 16

1.2.1. Vymezení pojmu a historie UR 16

1.2.2. Koncept udržitelného rozvoje v Evropské unii 17

1.2.3. Udržitelný rozvoj v České republice 18

1.2.4. 17 cílů udržitelného rozvoje dle OSN 18

2. Tři pilíře (triple-bottom-line) 20

2.1. Ekonomický pilíř 20

2.2. Sociální pilíř 20

2.3. Environmentální pilíř 21

3. Využitelné přístupy a přínosy 23

3.1. Creating shared value 23

3.2. Work-life balance 25

3.3. Corporate community involvement 26

3.4. (Společensky) odpovědné investování 27

3.5. Přínosy CSR 28

4. Společnost FATO a.s., člen holdingu FATO 30

4.1. Historie a charakteristika firmy 30

4.2. Dopady na společnost 34

4.3. Společensky odpovědné činnosti firmy FATO a.s. 36

4.3.1. Činnosti v sociálním pilíři 36

4.3.2. Činnosti v environmentálním pilíři 39

4.3.3. Činnosti v ekonomickém pilíři 40
5. Průzkum názorů zaměstnanců a vedení 43
5.1. Názory zaměstnanců 43
5.2. Názory vedení 49
6. Shrnutí a vyhodnocení CSR aktivit 52
7. Návrhy na zlepšení CSR a UR 53
8. Závěr 55
Seznam použité literatury 56

Úvod

CSR (Corporate Social Responsibility), neboli společenská odpovědnost organizací je stále nový, ale velmi dynamicky se rozvíjející směr, který sleduje dopady působení firem na společnost – tedy své okolí. Stále více podniků si uvědomuje své negativní působení a snaží se implementovat prvky CSR do své firemní strategie. Od firem je využívání prvků společenské odpovědnosti stále častěji vyžadováno samotnými zákazníky a dalšími zainteresovanými stranami, pro které je působení společnosti důležité, jako např. zaměstnanci, vlastníci, obchodní partneři, dodavatelé, místní komunita atd.

V současné době již nejsou podniky vnímány jen jako poskytovatelé výrobků a služeb, kteří mají jediný účel v podobě maximalizace zisku. Dnešní společnost od podniků očekává, že budou aktivní i v řešení problémů životního a sociálního prostředí. Díky tomu se o společenské odpovědnosti stále více mluví a mnoho podniků CSR začleňuje do své činnosti.

Toto téma jsem si vybral z několika důvodů. Jako student Vysoké školy ekonomické si troufám tvrdit, že cítím sílu ekonomiky a její nesporný, ohromný vliv na celou Zemi. Jenže způsob, jakým se tato ekonomika ubrala, je neudržitelný. Původní přírody je stále méně, přírodní zdroje mizí neuvěřitelným tempem a lidí je na Zemi stále více. Tento systém nezměrného konzumu, globalizace a bohatství na úkor rozvojových zemí je pro mnohé zdrojem ohromného bohatství, ale pro většinu zvyšováním chudoby a horších životních podmínek. Vytvořil se začarovaný kruh, kdy všichni chtějí mít všeho co nejvíce. Způsob jakým se ubíráme, mě děsí a nemyslím si, že může vydržet i pro další generace. Naštěstí si to mnozí z nás uvědomují a díky tomu postupem času vznikly směry, které by mohly zajistit udržitelnost. Já ve společenské odpovědnosti a udržitelném rozvoji vidím další možnou etapu civilizace, ve které se společnost může posunout dál a ideálně tak vytvořit udržitelný systém. Tento systém by mohl vynulovat naše negativní působení na životní prostředí, které nutně potřebují další generace. Stále mi ale přijde, že společenská odpovědnost a udržitelný rozvoj není dostatečně diskutované a známé téma.

Cílem této bakalářské práce je zmapovat, vyhodnotit a navrhnout směrování do budoucna v oblasti společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje ve stavební firmě FATO a.s.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části popisuji historii, vývoj, současný význam, využitelné přístupy a přínosy společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje v podnikání.

V praktické části se zabývám realizací společenské odpovědnosti a udržitelnosti ve firmě FATO a.s. Jedná se o stavební firmu, sídlící v Hradci Králové, která provádí stavební činnosti všech oborů v Královéhradeckém kraji. V této firmě jsem 3 roky po sobě několik měsíců o prázdninách pracoval přímo na stavbě, kde jsem přišel do styku s manuálními prácemi a nahlédl do systému řízení stavby a její realizace. V podniku pracuje můj otec na pozici ekonomického ředitele. Díky této skutečnosti, pro mě nebyl problém získat všechny relevantní informace potřebné k realizaci analýzy konceptu CSR a UR v této firmě. Součástí analýzy je dotazníkové šetření a rozhovory. Dotazníky byly předloženy zaměstnancům a

vedení a rozhovor proběhl s vedoucím ISO a ředitelem. Jelikož je FATO a.s. držitelem několika certifikátu, z nichž 4 se dotýkají společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje, dávám si za cíl prozkoumat užívaný CSR systém, jeho organizaci a začlenění do firmy. Rovněž jsem zkoumal, jestli společnost doopravdy implementuje koncept společenské odpovědnosti a udržitelného vývoje do své hlavní firemní strategie a snaží se v této oblasti rozvíjet a inovovat. Z toho vyplynulo vyhodnocení přínosů i příležitostí do budoucna. Zároveň jsem se pokusil firmě navrhnout určité více či méně významné změny v celkovém konceptu CSR a UR, které by měly vést ke zdokonalení a další inovaci.

1. Společenská odpovědnost firem a udržitelný rozvoj

1.1. Společenská odpovědnost firem

Corporate social responsibility je rozsáhlý koncept, který navíc obsahuje spousty dalších konceptů soustředěných na určitou oblast společenské odpovědnosti firem. Vzhledem ke značné šíři a živelnému vývoji konceptu CSR vzniklo mnoho pochopení a názorů, což způsobilo vysokou terminologickou nejednotnost.

Ačkoliv se pojem CSR vyvíjí již více než půl století, ani v současné době neexistuje jedna všeobecně platná a jednotná celosvětová definice.

Tento fakt je způsoben hlavně tím, že společenská odpovědnost firem je dobrovolná a nemá striktně vymezené hranice. Tím se dostává prostoru k široké diskuzi a velmi širokému chápání a interpretaci tohoto komplexního konceptu (Kašparová & Kunz, 2013, s.12-13)

1.1.1. Vymezení pojmu

Jak již bylo naznačeno, koncept CSR díky své nevymezenosti, dobrovolnictví a širokému chápání má veliké množství rozličných definic. Ačkoliv se definice svou interpretací liší, je v nich vidět určitá jednotnost, co se významu týče. Pro příklad uvádím následující vybrané definice:

Mezinárodní organizace Business for Social Responsibility definuje CSR jako *„řízení obchodní činnosti takovým způsobem, který naplňuje či překračuje etická, právní, komerční a společenská očekávání od byznysu“* (Kotler a Lee, 2005, str. 3)

Podle World Business Council for Sustainable Development představuje CSR *„kontinuální závazek podniků chovat se eticky a přispívat k ekonomicky udržitelnému růstu a zároveň se zasazovat o zlepšování kvality života zaměstnanců a jejich rodin, stejně tak jako lokální komunity a společnosti jako celku“* (WBSCD, 2009)

Společenskou odpovědnost firem charakterizuje i řada domácích odborníků, kteří se zabývají touto problematikou. Vybral jsem několik těchto definic:

„CSR je moderním konceptem podnikání, který vyjadřuje orientaci podniku na dlouhodobé cíle a zasahuje do všech oblastí působení firmy. Společensky odpovědné firmy při svém fungování usilují nejen o naplnění tradičních ekonomických cílů, ale zároveň i o naplnění sociálních a environmentálních aspektů své činnosti“ (Kunz, 2012, str. 11)

„Společenská odpovědnost podniků je poslední dobou chápána jako jeden z cílů řízení a správy společnosti. Zabývá se dopady jednání podniku na jeho okolí a celou společnost a chápe firmu jako subjekt, který má určité úkoly ve společnosti, v níž působí“ (Kislingerová a Nový, 2005, str. 77)

„Jedná se o koncept, kdy firma dobrovolně přebírá spoluzodpovědnost za blaho a udržitelný rozvoj moderní společnosti a současně očekává zachování konkurenceschopnosti a ziskovosti, přičemž se nejedná o dva protichůdné cíle“ (Čaník et al., 2006, str. 37)

Z uvedených definic tedy vychází, že společenská odpovědnost firem spočívá v odpovědnosti podniků za jejich negativní dopady na společnost včetně životního prostředí, přičemž firmy by se měly snažit tyto dopady snižovat a přispívat k blahu společnosti, ve které působí.

1.1.2. Základní principy

Ačkoliv je šíře a komplexnost oboru CSR i dle uvedených definic velmi rozsáhlá a definice jsou různě interpretovány jednotlivými zájmovými skupinami, je přesto možné vymezit základní principy CSR.

Těmito principy jsou:

- dobrovolnost – podniky dělají své CSR činnosti zcela dobrovolně nad rámec povinností spojených s legislativou;
- aktivní spolupráce se všemi zainteresovanými skupinami (stakeholdery) – umožňuje vytvářet tzv. win-win situaci;
- transparentnost – firmy by měly být dostatečně transparentní a zároveň sdělovat všechny a kompletní informace všem zainteresovaným stranám;
- otevřený dialog se stakeholdery – firmy umožňují všem stakeholderům přístup k informacím a to i těm, které přímo nesouvisejí s ekonomickou výkonností;
- fungování a řízení se podle tzv. triple-bottom-line business, což znamená, že podniky zohledňují 3 hlavní oblasti společenské odpovědnosti, kterými jsou oblast ekonomická, environmentální a sociální;
- dlouhodobý časový horizont a systematické řízení – CSR je založeno na dlouhém období, což znamená, že výsledky, kterých může dosáhnout, se předpokládají v delším časovém horizontu. Proto by měly podniky CSR chápat jako dlouhodobou investici. Zároveň je nutné podotknout, že CSR musí být obsaženo ve všech úrovních řízení a je velmi důležitá strategie celého konceptu;
- odpovědnost vůči společnosti a závazek firem přispívat k rozvoji kvality života – společenská odpovědnost představuje etický imperativ pracovat ve prospěch společnosti. (Kašparová & Kunz, 2013, s. 16)

Evropská komise (KOM, 2001) uvádí i další následující charakteristické rysy konceptu CSR:

- koncept je úzce spojen s konceptem trvale udržitelného rozvoje, což znamená, že podniky zkoumají a upravují ekonomické, sociální a environmentální dopady svých každodenních činností i z pohledu udržitelnosti;
- důležité je zmínit, že se jedná o způsob řízení a nikoliv o volitelný doplněk k hlavní podnikatelské činnosti. (Kašparová & Kunz, 2013, s. 16)

Podle některých, teoretiků může být společenská odpovědnost považována za důležitý rys nové ekonomiky a zároveň může být i odrazem názoru, že nejen vlády, ale i podniky musí nést svůj díl odpovědnosti za společenský blahobyt, ochranu životního prostředí, udržitelný rozvoj a racionální využívání neobnovitelných zdrojů. (Kašparová & Kunz, 2013)

1.1.3. Historický vývoj CSR v ČR

1.1.3.1. Před rokem 1989

Ačkoliv se o společenské odpovědnosti firem a udržitelnosti začíná hovořit zejména v druhé polovině dvacátého století a nejvíce v novém tisíciletí, prvky CSR můžeme najít již v meziválečném období v první polovině 20. století. V této době byl asi nejpřednější představitel odpovědného podnikání v České republice jednoznačně Tomáš Baťa, zakladatel světoznámého obuvnického podniku ve Zlíně. (Čaník et al., 2006)

Řada odborníků se taktéž řadí k názoru, že společenská odpovědnost Tomáše Bati byla jedním z hlavních charakteristik a znaků jeho firmy. Tomáš Baťa rovněž napsal řadu publikací, k nimž patří i kniha Zámožnost všem, která byla poprvé vydaná v roce 1926. V této knize Baťa uvádí: *„Často jsem stál před rozcestím, nevěda, mám-li jíti vpravo nebo vlevo, a myslím, že jsem nakonec nejvíc vydělal, když jsem se rozhodl pro ten směr, který se zpočátku zdál prospěšný jen lidem-veřejnosti. Směr, který sliboval zpočátku prospěch jen mně a veřejnosti škodu, přinesl nakonec škodu nám oběma“* (Baťa, 2007, str. 39)

Meziválečné období bylo zároveň dobou menších podnikatelů, kdy ekonomice světa ještě zdaleka nevládli nadnárodní korporace. Tito podnikatelé hospodařili většinou v menších městech, obcích a vesnicích. Jejich podnikání bylo založené na místní komunitě, která odebírala naprostou většinu zboží právě od místních firem. Tato realita byla velmi důležitá ve vnímání těchto meziválečných a předválečných podnikatelů, kteří si uvědomovali sílu místní komunity. Vzhledem k této skutečnosti je zajímavé, že v této době již mnoho podnikatelů realizovalo společensky odpovědné aktivity, aniž by si to uvědomovali. Toto podnikání bylo totiž nastaveno na společenství, kde se všichni znali, předávali si své názory, navzájem se utvářeli a úspěšné podnikání záviselo na dobré dlouhodobé pověsti. Proto se již v této době vyskytují určité CSR aktivity.

Zajímavé je také zmínit hlavní firemní hodnoty podniku Baťa, kterými v té době byly:

- úcta k zaměstnancům
- respektování obchodního partnera
- dodržování právních a etických norem
- ochrana životního prostředí
- vážnost k úřadům
- podnikání jako veřejná služba
  (Kunz & Kašparová, 2013, str. 27)

Přestože se koncept CSR dynamicky rozvíjel, druhá světová válka bohužel těžce přerušila tento rozvoj. I když se koncept po roce 1945 začal zejména v západním světě zase opět rychle rozvíjet a debatovat, v České republice byl díky nastolení komunistického režimu potlačen až do roku 1989. V tehdejším komunistickém Československu byl šířen a užíván pojem podniková sociální politika. Tento systém finančně zajišťoval řadu sociálních aktivit (např. zdravotnická zařízení, byty, ubytovny, rekreační, kulturní a sportovní zařízení apod.) Tyto aktivity ovšem s CSR nesouvisely a stát prakticky zrušil nestátní neziskový sektor a filantropické aktivity byly potlačeny. (Prskavcová, 2007)

1.1.3.2. Po roce 1989

Pro počátek devadesátých let v České republice je typické obnovování firemního dárcovství, i když postrádá větší systematičnost a strategické propojení. Postupně se napříč podniky začíná usazovat a rozvíjet myšlenka, že skutečnost společenské odpovědnosti není ve firemní filantropii, nýbrž že je postavena na všech třech pilířích tzv. triple-bottom-line neboli zasahuje do oblasti sociální, ekonomické a environmentální.

Ze začátku polistopadového vývoje českého podnikání přispívají k rozvoji CSR především západní nadnárodní společnosti, které předaly svůj koncept společenské odpovědnosti svým dceřiným společnostem operujícím v ČR.

Největší posun zaznamenala ČR po jejím vstupu do Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) v roce 1995 a dále její postupné začlenění do Evropské unie v roce 2004, pro kterou je CSR významné téma, které se snaží dlouhodobě podporovat. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 28)

1.1.3.3. Současný význam

„Probouzení“, tak nazývá současnou situaci CSR v České republice Skácelík. To znamená, že se společenská odpovědnost a udržitelný rozvoj dostávají postupně do povědomí firem a společnosti a zároveň se protlačuje myšlenka prospěšnosti konceptu mezi všemi stranami. (Skácelík, 2010)

Ačkoliv se CSR postupně prosazuje napříč podniky všech velikostí, výsledky některých výzkumů stále dokládají, že CSR ve větším měřítku praktikují hlavně velké zahraniční firmy s působností v ČR nebo dceřiné podniky nadnárodních korporací, které mají vyšší povědomí o tématu a vzhledem k jejich velikosti a síle i větší ochotu implementovat prvky odpovědnosti. (STEM, 2003; BLF, 2008)

Výsledky z výzkumu Business Leaders Fora, který se jmenoval „Společenská odpovědnost nový faktor firemní konkurenceschopnosti“ a uskutečnil se v roce 2008, přinesl výsledky odpovídající tezi menšího využití CSR mezi menšími podniky. Dle výzkumu se pouze 37% dotázaných malých firem setkalo s konceptem CSR, u středních podniků bylo toto procento

61% a největší informovanost a znalost konceptu byla u velkých společností, které se v 97% setkaly s tématem CSR. (BLF, 2008)

Angažovanost podniků je podle dalšího výzkumu stejné organizace nedostačující i díky jejich malé informovanosti. Zdrojem informací je pro většinu firem internet, média a odborná literatura. Ve výzkumu, kterého se účastnilo 100 malých a středních podniků, uvedly celé dvě třetiny oslovených firem, že by měly zájem o další, podrobnější a obsáhlejší informace z problematiky CSR. (BLF, 2006)

Většina podniků se ztotožňuje v hlavních projevech společenské odpovědnosti. Alespoň to potvrdila řada výzkumů, které oslovily podniky ohledně jejich pojetí CSR. Výzkumy zkoumaly, jaké typické projevy a aktivity jsou smyslem konceptu CSR v českých firmách. Většina podniků uvedlo za své hlavní principy CSR následující body:

- etické chování a transparentnost
- být dobrým zaměstnavatelem
- pomoc potřebným, včetně podpory regionu, kde firma působí
- ohleduplnost vůči životnímu prostředí
- nabídka kvalitních výrobků a služeb
  (STEM, 2003; BLF, 2008)

Co se týče přínosů, které firmy působící v ČR nejčastěji uvádějí v různých výzkumech společenské odpovědnosti, jednoznačně figuruje zlepšení reputace firmy, vliv na rozhodování zákazníka a možnost stát se vyhledávaným zaměstnavatelem.

Přes nesporné výhody se stále hodně podniků brání vyšší angažovanosti do konceptu CSR. Jako důvody většinou uvádějí obavy ze zvýšených nákladů, nedostatek času a lidských zdrojů, nedostatek vnitřní motivace a neznalost. (Kunz a Srpová, 2008; BLF, 2008)

Důležité v podání českých firem je i dostatečná propagace konceptu po jeho zavedení. Stále hodně spotřebitelů o formách udržitelnosti a společenské odpovědnosti neví a nejeví zájem. To plyne hlavně z důvodu jejich neinformovanosti. Většina zákazníků, kteří jsou obeznámeni s udržitelností, naopak upřednostňuje firmy chovající se odpovědně. K úspěchu zacílení těchto zákazníků však patří kvalitní propagace firemní odpovědné strategie. V dnešní době využívají firmy nejčastěji webové stránky, porady a novinové články. Kromě toho se ale hojně využívá propagace na obalech, etiketách, tisk různých prospektů, brožur, letáků a novin popř. školení zaměstnanců, kteří poté komunikují společenskou odpovědnost zákazníkům slovně. Nejideálnější formou reportování o CSR jsou jednoznačně CSR nefinanční reporty. Bohužel v České republice vydávají tyto reporty jen největší podniky (např. ČEZ, ČSOB, Kooperativa, Škoda Auto, UNIPETROL, Vodafone, Česká rafinérská). (Kunz & Kašparová, 2013)

Ohledně oblasti firemní filantropie je na tom Česká republika stále oproti světu špatně, hlavně díky systematickému utlačování této oblasti za minulého režimu. K podrobnějšímu výzkumu se odhodlalo v roce 2007 Fórum dárců, které provedlo šetření v 600 podnicích. Podle výsledků realizuje dárcovství 67% zkoumaných podniků, z toho 25% dělá pouze firemní

dárcovství a 42% se věnuje sponzoringu i firemnímu dárcovství. Mezi cílové skupiny dárcovství a sponzoringu patří podpora dětí a mládeže, dospělých a studentů. Konkrétně se firmy často věnují podpoře volného času a sportu, humanitárním a sociálním oblastem. Naopak nejméně firmy podporují oblasti výzkumu, lidských práv a veřejné politiky. (Bartošová, 2005)

Na závěr této kapitoly lze konstatovat, že stále více firem všech velikostí se snaží o implementaci CSR do strategie firmy, ačkoliv to globálně jde velmi pomalu a výsledky nejsou zdaleka uspokojivé. Problém je rovněž ve zpracování společenské odpovědnosti jednotlivými firmami. Totiž CSR musí být nutně založené na dobrovolnosti, osvětě, snižování dopadů, podpoře místní komunity a prospěšnosti pro společnost jako celek. Jenže veliké množství hlavně velkých podniků bere společenskou odpovědnost pouze jako prvek public relations, prostředek ke zviditelnění, či naopak jako pomůcka, kterou zakryjí zákazníkům své ostatní mnohem větší negativní dopady. V tomto ohledu je skeptické i prohlášení Ing. Petra Čaníka, který vyučuje podnikatelskou etiku na Vysoké škole ekonomické v Praze: „*Nemyslím si, že je dnes většina firem v ČR tak odpovědných a férových, jak to řada z nich o sobě prezentuje. Leckteré firmy se pouze daly na dráhu toho, co se v cizí literatuře označuje jako „pinkwashing“* (falešné vytváření nerealistického dojmu o firmě či produktu) *nebo „greenwashing“* (situace, kdy se firmy snaží vypadat zeleněji, než ve skutečnosti jsou*), tedy vytváření dojmu společensky odpovědné firmy*“ (Čaník, 2007, Kunz & Kašparová, 2013, s. 32)

1.2. Udržitelný rozvoj

Udržitelný rozvoj se v mnohém ztotožňuje se společenskou odpovědností. Obě témata se navzájem silně prolínají a stojí na velmi podobných myšlenkách, které se zamýšlí nad udržitelností společnosti a zajištěním kvalitního života i budoucím generacím.

1.2.1. Vymezení pojmu a historie UR

První zmínka o udržitelném rozvoji proběhla na konferenci OSN o lidském životním prostředí ve Stockholmu roku 1972. Na této konferenci zveřejnil Římský klub, pod vedením manželů Meadowsových, velmi krizovou zprávu jménem Meze růstu o kolapsu lidstva v důsledku vyčerpání přírodních zdrojů a znečištění životního prostředí. Tato zpráva byla velmi katastroficky laděná, ale informace s odstupem času nakonec nebyly zdaleka tak reálné. Tak nebo tak, konference spustila debatu na téma udržitelnosti rozvoje. Tato debata se během 70. let 20. století mezi vědci dále stupňovala a vyvrcholila v roce 1987, kdy došlo k publikaci zprávy od Světové komise OSN pro životní prostředí a rozvoj pod vedením Gro Harlem Brundtlandové. Práce se jmenovala Naše společná budoucnost a objevila se v ní nejčastěji používaná definice UR: *„Trvale udržitelný rozvoj je takový rozvoj, který zajistí potřeby současných generací, aniž by bylo ohroženo splnění potřeb generací příštích“*. (Louda & Jílková, 2012) Definic, ale podobně jako je tomu u společenské odpovědnosti, existuje veliké množství.

Dalším důležitým milníkem byla konference o životním prostředí a rozvoji v Riu de Janeiru, která se uskutečnila v roce 1992, jinak známá též jako Summit Země. Na této konferenci bylo stanoveno 27 zásad udržitelného rozvoje, které byly zapsány do Charty Země – deklaraci o životním prostředí a rozvoji. Rovněž se zde přijala Agenda 21 a vznikla komise OSN pro udržitelný rozvoj. V Riu se také poprvé začlenil soubor tří pilířů (environmentální, sociální a ekonomický). Smyslem Agendy 21 je vytvořit systém zapojení a spolupráce subjektů na lokální a regionální úrovni. Další zasedání Valného shromáždění OSN proběhlo v New Yorku roku 1997, kde byl vytyčen cíl v podobě vypracování národní strategie udržitelného rozvoje do roku 2002. V roce 2002 proběhla další světová konference o životním prostředí a rozvoji, kterou pořádalo OSN v Johannesburgu. Byl zde znovu projednáván trvale udržitelný rozvoj s menším důrazem na životní prostředí, ale větším na potírání chudoby a obchodní problematiku. (Louda & Jílková, 2012, s. 12-13)

Udržitelný rozvoj je v dnešní době hojně diskutované téma i na politické půdě. Jsou přijímány strategie, principy a zásady UR. Zároveň se tyto principy začleňují do sektorových politik a zákonů.

1.2.2. Koncept udržitelného rozvoje v Evropské unii

Pro EU je udržitelný rozvoj všeobecně dlouhodobý cíl, který se snaží zapracovat i do mnoha oblastí politiky. Evropská unie bere UR ve smyslu stejné definice jako Gro Harlem Brundtlandová a využívá všechny 3 pilíře. Aktivita kolem tématu udržitelného rozvoje vyústila nakonec v roce 1995 k přijetí 12 principů Evropskou komisí. Jedná se o doporučení, kterými se dá dle Evropské komise dosáhnout UR. Pro příklad uvádím 2 principy: *„Princip 3: Integrita přírodních systémů – půdy, vody, vzduchu a biologické rozmanitosti – se musí zachovat a tam, kde je to možné, obnovit“* a *„Princip 4: Ekonomický a sociální rozvoj musí respektovat fyzikální limity, které platí pro přírodní zdroje a jejich obnovu.“* (Louda & Jílková, 2012)

V roce 2000 si Evropská unie vytyčila ambiciózní cíl, kterým se chce stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou trvalého růstu. Poté roku 2001 v Goteburgu přijala Evropská unie první Strategii udržitelného rozvoje. Tato strategie byla obnovená v roce 2006 kvůli rozšiřování Evropské unie. Upravený dokument obsahuje: *„soudržnou strategii toho, jak se bude Evropská unie účinněji řídit svým dlouhodobým závazkem za účelem splnění stanovených úkolů a cílů udržitelného rozvoje, jejímž obecným cílem je určovat a rozvíjet činnosti, jež Evropské unii umožní dosáhnout trvalého zvyšování kvality života pro současné i budoucí generace.“* (Rada EU, 2006, s. 3)

Evropská unie také stanovila 10 tematických okruhů, kterými chce sledovat 11 indikátorů, které zkoumají, zda se cíle v rámci celku daří plnit. Tyto indikátory sleduje Eurostat.

1.2.3. Udržitelný rozvoj v České republice

V současné době upravuje udržitelný rozvoj Strategie udržitelného rozvoje České republiky, která byla schválena v roce 2004. Tato strategie obsahuje 24 cílů, které mají pomoci k dosažení co nejvyšší kvality života pro současnou generaci a zajistit dostatek předpokladů ke kvalitnímu životu generací budoucích. (Úřad vlády ČR, 2004)

Pro znázornění vyjmenuji několik obsažených cílů:

- udržet stabilní ekonomiku a zajistit její odolnost vůči negativním vlivům
- podporovat ekonomický rozvoj respektující kapacitu únosnosti životního prostředí
- systematicky podporovat recyklaci včetně stavebních hmot
- zachovat strategickou potravinovou soběstačnost
- udržet stabilní stav počtu obyvatel ČR a postupně zlepšovat jeho věkovou strukturu
- podporovat rozvoj lidských zdrojů a dosáhnout maximální sociální soudržnosti
- rozvíjet etické hodnoty v souladu s evropskými kulturními tradicemi
- podporovat udržitelný rozvoj regionů
- zvyšovat efektivnost výkonu a zlepšovat činnost veřejné správy v souladu s požadavky udržitelného rozvoje

Výše stanovené cíle jsou bohužel velmi obecné a nástroje, kterými chce těchto cílů ČR dosáhnout, nejsou blíže specifikovány. Přesto lze tvrdit, že udržitelný rozvoj je v České republice koncept, který se snaží na rozdíl od CSR řešit s velkou iniciativou i vláda a postupně ho prolíná do všech sektorů. Hodnocení úspěšnosti je však stanoveno velmi složitě za použití velikého množství indikátorů a výsledky nejsou jednoznačné. Zároveň je třeba podotknout, že se Česká republika potýká i s nezájmem ze strany veřejného i soukromého sektoru, což dokazuje např. vlažné přijetí Místní Agendy 21. Zavedení Agendy je dobrovolný proces a do roku 2012 se do něj zapojilo v celé České republice pouze 64 obcí, 2 kraje a 2 mikroregiony, což je na celkový počet velmi málo. (Louda & Jílková, 2012)

1.2.4. 17 cílů udržitelného rozvoje dle OSN

17 cílů udržitelného rozvoje představují program rozvoje na dalších 15 let od roku 2015. Program navazuje na agendu Rozvojových cílů tisíciletí (MDGs). 17 cílů je výsledkem tříletého vyjednávání, který odstartovala konference OSN o udržitelném rozvoji v roce 2012 v Rio de Janeiru. Na sestavení programu se podílely všechny členské státy OSN, zástupci občanské společnosti, podnikatelské sféry, akademické obce i občané ze všech kontinentů. Agenda udržitelného rozvoje byla schválena v New Yorku 25. září 2015 v dokumentu Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. (OSN, 2015)

Dle dokumentu jsou cíle udržitelného rozvoje následující:

1. Vymýtit chudobu ve všech jejích formách na světě.
2. Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství.

3. Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu v jakémkoliv věku.
4. Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny.
5. Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení žen a dívek.
6. Zajistit všem dostupnost vody a sanitačních zařízení a udržitelné hospodaření s nimi.
7. Zajistit přístup k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie pro všechny.
8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny.
9. Vybudovat odolnou infrastrukturu, podporovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a inovace.
10. Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi.
11. Vytvořit inkluzivní, bezpečná, odolná a udržitelná města a obce.
12. Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu.
13. Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládání jejich dopadu.
14. Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje.
15. Chránit, obnovovat a podporovat udržitelné využívání suchozemských ekosystémů, udržitelně hospodařit s lesy, potírat rozšiřování pouští, zastavit a následně zvrátit degradaci půdy a zastavit úbytek biodiverzity.
16. Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vytvořit efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních.
17. Oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj a posílit prostředky pro jejich uplatňovaní.
    (OSN, 2015)

2. Tři pilíře (triple-bottom-line)

Společenská odpovědnost firem je složena ze tří základních pilířů, které tvoří tzv. triple-bottom-line obsahující ekonomický, sociální a environmentální pilíř.

Firma, která přijímá koncept společenské odpovědnosti, se snaží při svém podnikání nejen o dosažení zisku, ale její přístup je mnohem komplexnější, neboť bere ohled na všechny tzv. 3P (people, planet, profit) a uplatňuje dobrovolně nad rámec svých legislativních povinností některé principy ve třech základních oblastech, kterými jsou ekonomická, sociální a environmentální oblast. (Trnková, 2004; Prskavcová 2008)

2.1. Ekonomický pilíř

Cílem podnikání je dlouhodobé dosahování zisku a růst cen akcií firmy. K těmto cílům mohou přispět mnohé aktivity firem spadající do ekonomického pilíře.

Zpracování a řízení se podle etického kodexu – v dnešní době má již řada firem nastaven etický kodex, který upravuje chování podniku a jeho zaměstnanců. Kromě chování upravuje i důležité téma ohledně vyhýbání se korupci. (Kunz, 2012, s. 21)

Organizace je věrohodná a transparentní. Kromě toho je podnik ochoten o sobě poskytovat informace (včetně těch negativních) všem svým stakeholderům. (Kunz, 2012, s. 21)

Firma se snaží mít dobré vztahy se zákazníky a dodavateli. Vzhledem k tomu, že spolupráce s dodavateli a poptávka zákazníků je dlouhodobě nesmírně důležitá pro úspěch podniku, snaží se firmy o co nejlepší vztahy s těmito stranami. (Kunz, 2012, s. 21)

Firma musí také sledovat zájmy vlastníků a investorů, protože od nich se dostává financí a jejich očekávání není často jednoduché skloubit s fungováním společenské odpovědnosti firem. Proto se dbá na jejich informovanosti, angažovanosti a porozumění z čehož může vyplynout soulad aktivit s hodnotami a očekáváním akcionářů. (Kunz, 2012, s. 21)

2.2. Sociální pilíř

Sociální pilíř se zabývá klíčovým faktorem fungování firmy, což jsou zaměstnanci. Tato oblast představuje hlavně péči podniku o své zaměstnance a vytváření kvalitních pracovních podmínek. Je to důvodem hlavně takové reality, že i řada výzkumů potvrzuje, že odpovědný přístup ke svým zaměstnancům přináší mnohé výhody. Mezi tyto výhody patří nižší fluktuace a absence zaměstnanců, jejich vyšší výkonnost, loajalita a zároveň vytváření pověsti dobrého zaměstnavatele. (Kunz, 2012, s. 22)

Mezi tyto aktivity patří work life balance neboli vytváření podmínek ke sladění pracovního a osobního života, což je moderní trend přístupu k zaměstnancům, který nabízí pružnou pracovní dobu nebo možnost její úpravy, práci z domova, pomoc zaměstnancům a udržování

kontaktu s nimi během rodičovské dovolené, sdílení informací, poradenství a právní služby. Ve větších firmách se objevují firemní školky, které usnadňují práci čerstvým rodičům zaměstnaných podnikem. (Kunz, 2012, s. 22)

Další velmi důležitou částí sociálního pilíře je rozvoj lidského kapitálu. Tím se myslí kvalitní vzdělávání, rozšiřování znalostí a dovedností zaměstnanců, čímž se zvyšuje produktivita práce, kvalita zaměstnanců a jejich spokojenost. (Kunz, 2012, s. 22)

Outplacement se zabývá dalším uplatnění zaměstnanců, které firma propustí. Jedná se jejich rekvalifikaci a v lepším případě nalezení stejné či podobné pozice v jiné firmě. (Kunz, 2012, s. 22)

Nedílnou součástí sociálního pilíře je také zaměstnanecká politika. Ta se zabývá stanovováním přiměřených mezd, poskytování výhod, benefitů a dalších nadstandardních služeb, které zvyšují spokojenost zaměstnanců. Mezi tyto výhody patří společenské vyžití, příspěvek na stravování, příspěvek na dovolenou, cafeteria systém a mnoho dalších. (Kunz, 2012, s. 22)

Důležité je taky aby firma respektovala principy rovných příležitostí. Firmy by měly přistupovat ke všem se stejným respektem bez ohledu na pohlaví, věk, původ, sexuální orientaci, národnost či víru. (Kunz, 2012, s. 23)

Mezi další patří ochrana práce, péče o zdraví a bezpečnost zaměstnanců, zákaz dětské práce, zdravá podniková kultura, otevřené a přátelské podnikové klima, humanizace práce, rotace práce, boj proti sexuálnímu harašení a obtěžování. (Kunz, 2012, s. 23)

2.3. Environmentální pilíř

Ochraně přírody se zejména v posledních desetiletích věnuje stále více témat společenské odpovědnosti firem. Mnoho aktivit vzniklo jako reakce na různá vládní nařízení a regulace. Zároveň se však mnoho podniků snaží jít nad rámec legislativy a aktivně snižuje své dopady na životní prostředí což je sympatické i pro zákazníky a dá se proto tato oblast dobře komunikovat se stakeholdery. (Kunz, 2012, s. 24)

Tato oblast CSR je zaměřena hlavně na tyto činnosti:

- omezování negativních dopadů na životní prostředí
- vytvoření ekologické politiky firmy
- ekologicky šetrná výroba, produkty a služby;
- soulad s národními a mezinárodními standardy (ISO 14001, EMAS, ISO 26000 a další)
- investice do ekologických technologií a jejich inovace
- monitorování vlivu na životní prostředí
- vyhodnocení environmentální výkonnosti firmy
- ochrana přírodních zdrojů a šetrné zacházení s nimi

- snižování spotřeby energie a vody
- využívání alternativních obnovitelných zdrojů
- odpadové hospodářství (recyklace, třídění)
- zahrnutí environmentálních principů do procesu výběru dodavatele či subdodavatele (Kunz, 2012, s. 24)

Důležité je také zmínit, že společenská odpovědnost firem a její environmentální pilíř se už zdaleka netýká pouze výrobních podniků, jak by se mohlo na první pohled zdát. Rovněž nevýrobní podniky se v poslední době snaží zohledňovat svoji odpovědnost do řízení a sestavují celou řadu aktivit, kterými snižují svůj negativní dopad na životní prostředí jako např. snižování spotřeby energie a vody, využívání obnovitelných zdrojů, třídění odpadu a jeho následná recyklace apod. (Kunz, 2012, s. 25)

3. Využitelné přístupy a přínosy

V dnešní době je již nastaveno a ozkoušeno nemálo přístupů a trendů ohledně CSR a UR. Tato kapitola se bude věnovat 4 nejvýraznějším společensky odpovědným moderním trendům, které se šíří ve světě i u nás. Mezi tyto přístupy patří Creating shared value neboli vytváření sdílených hodnot, work-life balance řešící propojení života a práce zaměstnanců, Corporate community involvement ohledně zapojení podniku do místní komunity a posledním tématem bude dynamicky se rozvíjející společensky odpovědné investování aneb Social responsible investment. Na závěr kapitoly zmíním také přínosy plynoucí z aktivit CSR.

3.1. Creating shared value

Creating shared value neboli vytváření sdílených hodnot je hojně diskutované a řešené téma dvou profesorů z Harvard Business School a to Michaelem E. Porterem a Markem R. Kramerem. Jejich dva příspěvky v časopise Harvard Business Review přinesly celosvětové ohlasy. První článek vyšel v roce 2006 pod názvem Strategy and Society. The Link Between Competetive Advantage and Corporate Social Responsibilit, druhý příspěvek z roku 2011 se jmenoval Creating Shared Value. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 73)

V prvním článku se objevuje dosud nepublikované spojení společenské odpovědnosti a konkurenční výhody jakožto výsledek zcela nového termínu Creating shared value. V druhém příspěvku se profesoři hlouběji věnují problematice CSV a řeší cestu strategického CSR. I zde se objevuje kritika na současnou situaci celospolečenského vývoje. Dosavadní úzké pojetí kapitalismu, které samozřejmě přináší bezkonkurenční nástroj k uspokojování lidských potřeb, vytváření pracovních míst a bohatství, podle nich brání firmám přeorientovat svoje cíle na odpovědné a prospěšné pro celou společnost. Dle jejich názoru je možné východisko ve využití konceptu CSV, které by mohlo přinést další posunutí z hranice kapitalismu k růstově prosperující společnosti. Tím jasně říkají, že společenská odpovědnost a vytváření sdílených hodnot je další stupeň vývoje a kultivování kapitalistického modelu. Kromě toho je dle jejich názorů doslova nezbytná transformace podnikatelského myšlení. (Porter a Kramer, 2006; Porter a Kramer, 2011)

Ve svých publikacích se snaží přijít také na to, proč jsou podniky stále ohledně konceptu CSR málo rozvinuté a angažované. Porter a Kramer vidí velký problém v tom, že podniky o CSR přemýšlejí příliš generickým způsobem a ve výsledku se staví firmy a společnost proti sobě. Dle jejich názoru spoustu podniků začlenily svoje odpovědné aktivity pouze jako reakci na vnější tlak společnosti a zároveň je aplikace těchto prvků odtržena od hlavní podnikatelské strategie, čímž dochází k nesprávné implementaci a realizování CSR. Navíc je podle nich situace ve většině podniků taková, že hlavní management a vedení bere náklady spojené s CSR jako vynucené, které pouze ukrajují z koláče firemního zisku. (Porter a Kramer, 2006; Porter a Kramer, 2011)

Dalším zajímavým názorem je, že by podniky měly analyzovat možnost zapojení společenských problémů podobným způsobem, jakým to dělají při výběru podnikatelských

příležitostí. Výsledkem by mělo být hledání společenských problémů, které svým způsobem znamenají příležitost pro vytvoření sdílené hodnoty, což znamená konečný užitek pro společnost i pro firmu. (Zadražilová et al., 2010)

Dle Portera a Kramera může být díky vytváření sdílených hodnot nastolena situace, kdy nebudou podnikatelský úspěch a společenské blaho dva protichůdné cíle. Podnikání by mohlo v konečném důsledku pomoci rozvoji společnosti a zároveň společnost může zlepšit podnikání, neboť právě podniky jsou přímo závislé na blahu fungující společnosti. (Porter a Kramer, 2011)

Zajímavý trend je v tomto ohledu k vidění i v České republice. Roku 2012 vytvořili české pobočky firem Bayer, Nestlé a T-mobile společně s poradenskou a konzultační společností CSR Consult, s.r.o koncept s cílem podpory a propagace sdílené hodnoty v ČR. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 74)

Publikace rozvíjí základní teze o vytváření sdílených hodnot a dokládá, že vytváření CSV může mít při řešení specifického společenského problému velmi pozitivní vliv na vytváření obchodních příležitostí pro podnik. Zároveň je tato publikace rozšířena o 7 inspirativních příkladů dobré praxe CSV v České republice. (Bockstette a Stamp, 2012, st. 11)

Autoři publikace dokonce stanovují několik základních stavebních kamenů ve vytváření sdílené hodnoty, kterými jsou:

- Vize – měla by být jasně formulovaná a být jakýmsi hnacím motorem vytváření sdílené hodnoty. Zároveň je nezbytné zapojení vrcholového vedení firmy a komplexně celého podniku do této strategie.
- Strategie – důležité je vytvoření komplexní strategie, která jasně definuje zaměření a ambiciózní cíle. Musí být určena klíčová témata pro vytváření sdílené hodnoty a její cíle.
- Implementace – klíčová je rovněž efektivní implementace, která využívá a zároveň rozvíjí zdroje a znalosti uvnitř i vně firmy. Úsilí je vynakládáno napříč celým podnikem. Do aktivit vytváření sdílených hodnot jsou zapojeni i partneři a další stakeholdeři.
- Realizace – konečná fáze, která se zabývá řízením výkonu, využívá měření a analýzu výsledků, rozvíjí další aktivity, inovuje a informuje o dosaženém pokroku. Výstupy a výsledky jsou detailně měřeny a zkoumány, načež jsou úspěšné aktivity dále rozvíjeny a tento pokrok je externě i interně komunikován.
  (Bockstette a Stamp, 2012)

Na závěr této kapitoly je důležité si uvědomit, že koncept CSV a CSR těží ze stejné základny a vytváření sdílených hodnot je ve výsledku dalším krokem k realizaci udržitelné a odpovědné globální společnosti. Myšlenka sdílení hodnot je opřena hlavně o tezi, že podniky by měly realizovat takové aktivity, které v konečném důsledku podpoří jak rozvoj firmy, tak rozvoj společnosti, aniž by se jednalo o formu dárcovství a podobné filantropie. Výsledkem je myšlenka, že v dnešní době pokud podnik realizuje opravdu kvalitní aktivitu ve svém core byznysu, nemusí tato aktivita pouze těžit z okolní společnosti, ale naopak dávat a rozvíjet tuto

společnost. Bohužel situace v České republice zdaleka nedosáhla této úrovně a celkový koncept zůstává stále v podobě určité zástěrky podnikům. Propojení hlavní výdělečné činnosti s vytvářením sdílených hodnot tedy zůstává stále příliš nevyužito, ačkoliv dle mého názoru v něm stojí budoucnost podnikání.

3.2. Work-life balance

Work-life balance je koncept, jehož implementace vede k tomu, že zaměstnanci mohou lépe slaďovat svůj pracovní a osobní život. Je to velmi moderní trend, který se dynamicky rozvíjí ve všech sférách ekonomiky. Koncept je podporován rovněž řadou odborníků, kteří vyzdvihují význam harmonie mezi pracovním a mimopracovním životem, což je předpokladem stability, vysokého pracovního výkonu a spokojenosti v životě. Rodinná a osobní situace totiž velmi silně ovlivňuje pracovní výkon a to samé funguje i opačně. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 76; Sirovátka, 2006)

Dnes již zaměstnanec klade důraz především na smysluplnost práce, větší kontrolu nad vykonávanou prací a na podmínky výkonu práce. Důležitá je také možnost seberealizace. Zaměstnanci od firem upřednostňují kromě přiměřené mzdy i možnost profesního růstu. (Kuldová, 2010, s. 28)

Mezi hlavní výhody plynoucí zaměstnancům z work-life balance se řadí zkvalitnění podmínek práce, redukce stresu, vyšší spokojenost s prací a zvýšení kvality osobního života. Zároveň však tento koncept přináší celou řadu výhod i samotným podnikům. Mezi tyto výhody se řadí zejména:

- udržení kvalitních zaměstnanců a snížení jejich fluktuace – to dává možnost k budování velmi kvalitní personální základny
- zvýšení motivace a efektivity pracovního procesu – roste výkonnost zaměstnanců, jejich spolehlivost, loajalita, pracovní motivace i ambice
- nepřímá reklama – průběžné zlepšování pozice zaměstnavatele na trhu práce, oslovení zákazníků a veřejnosti
- snížení nákladů – velmi důležitou výhodou zejména při prosazování work-life balance u vedení podniku je snížení nákladů na nábor nových zaměstnanců a zaškolování (Skácelík, 2010, s. 11-12)

Rozsah a počet nástrojů, které lze ve firmě nastavit v konceptu work-life balance, je veliký a každá firma si ho může přizpůsobit individuálně. Přesto se ale dají vyjmenovat obecné nástroje, které se prolínají ve velkém množství podniků. Mezi tyto nástroje patří např.:

- Sdílení pracovního místa aneb job sharing – jedná se o situaci kdy se dva nebo více zaměstnanců věnuje jednomu pracovnímu místu. Výhoda spočívá ve větším zdroji pracovních sil v případě potřeby. Nevýhodou mohou být zvýšené náklady a riziko ze sdílené odpovědnosti.
- Zkrácené úvazky představují formu využívanou zejména ženami vracejícími se z mateřské dovolené nebo studenty.

- Pružná pracovní doba umožňuje zaměstnancům pracovat, tak jak jim to vzhledem k jejich osobním potřebám vyhovuje. Vždy jsou však pravidla jasně stanoveny zaměstnavatelem a zaměstnanec si v rámci těchto pravidel organizuje pracovní dobu sám.
- Práce z domova neboli tzv. homeworking je výsledkem rozvoje komunikačních a informačních technologií. Zaměstnanec může tímto způsobem vykonávat práci z domova, k čemuž většinou využívá počítač. Tento systém je vhodný zejména pro rodiče pečující o děti nebo osoby starající se o seniory apod.
- Stlačený pracovní týden aneb compressed work week je také forma work-life balance, kdy zaměstnanec odpracuje týdenní pracovní dobu za kratší časový úsek, než je klasických pět dní. (Armstrong, 2007; Zadražilová et al., 2010; Veber et al., 2008)

Mezi další formy work-life balance patří ještě např. poradenství či právní služby při krizových situacích zaměstnanců, péče o děti zaměstnanců (např. podnikové školky), podpora studia zaměstnanců, poskytování různých benefitů či podnikové akce zahrnující členy rodin zaměstnanců. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 78)

V roce 2011 proběhl výzkum společnosti Factum Invenio, který měl zjistit využívání alternativních forem zaměstnávání v českých podnicích. Výzkumu se účastnilo 855 firem, jejichž odpovědné osoby za personalistiku prošli šetřením. Dle výsledků využívá některou formu work-life blance 78% podniků. Nejvíce využívají české podniky formu zkráceného úvazku - v 60%, dále to byla v 45% pružná pracovní doba, kombinace práce v zaměstnání a z domova se objevila u 14% dotázaných firem, jobsharing využívá 13% a homeworking pouze 4% podniků. (LMC, 2011)

Trend work-life balance je jedním z nejrozvinutějších trendů u nás. Většina podniků se s tímto konceptem setkalo a využívá jej. Avšak ve většině případů se jedná pouze o zkrácený úvazek nebo pružnou pracovní dobu, což jsou absolutně nejzákladnější formy work-life balance a dle mého názoru se nejedná o velmi účinný způsob lepšího propojení osobního a pracovního života.

3.3. Corporate community involvement

Corporate community involvement je trendem, zaměřujícím se na aktivity, kterými se firmy zapojují do života komunity, v jejímž prostředí podnik působí. Díky jeho zaměření na externí subjekty, je to způsob CSR, který je pro externí subjekty nejviditelnější. Nejčastějším důvodem implementace CCI je snaha podniků získat nebo udržet souhlas společnosti v dané komunitě působit a vytvářet pozitivní obraz firmy, který se dobře komunikuje s nejrůznějšími tipy stakeholderů. V případě správného začlenění do podnikové strategie může tento koncept přinést atraktivnější stav pro své zákazníky a investory, zároveň firma lépe překonává negativní události či krize a zvyšuje potenciál přitáhnout nové talenty z komunikované společnosti. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 79-80)

Dle Portera a Kramera je k vedení filantropických aktivit důležité aby byly tyto aktivity řízeny strategicky s cílem zlepšit kvalitu prostředí, ve kterém fungují. Kýžený efekt se může projevit hlavně v dlouhém období, kdy se tyto aktivity projeví jako klíčové k existenci podniku. Popisovaný způsob nazývají jako strategická filantropie, která se výrazně liší od nahodilé filantropie, která trpí svou neúčelností a větší nepromyšleností. Zároveň má podnik velkou výhodou v intelektuálním kapitálu, který by měl být schopen rozpoznat účelné aktivity, realizovat je a průběžně hodnotit. (Porter a Kramer, 2003, s. 31)

V této kapitole je také důležité zmínit pojem cause related marketing. Jedná se o peněžní formu dárcovství, kdy podnik z každého určeného produktu odvádí určitou částku na předem stanovené charitativní aktivity. Tento způsob je častým jevem na podnikatelském poli České republiky. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 80)

Dalším důležitým pojmem je firemní dobrovolnictví. Firemní dobrovolnictví začleňuje své zaměstnance do nejrůznějších dobrovolných aktivit, ať už se svými partnery často z neziskových či veřejných organizací, tak ve spolupráci s místní komunitou. Účast na těchto projektech je ze strany zaměstnanců dobrovolná a firmy často vyčleňují na tyto aktivity 1 nebo 2 dny z celého pracovního roku. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 81)

Dlouho se debatovalo i o tom co vede podnik k zcela dobrovolným aktivitám, které často svým smyslem zcela rozporují klasickému tržnímu směru - dosahování co nejvyšších zisků. Porter a Kramer určili jako důvod těchto aktivit získání vyšší konkurenceschopnosti, což je bezpochyby účelný cíl aktivit. Pokud ovšem chceme docílit tohoto efektu, je zcela nutné přistoupit k těmto aktivitám strategicky. Tudíž by měly být svázány s klíčovými hodnotami, kompetencemi a dlouhodobými plány podniku. (Porter a Kramer, 2003)

3.4. (Společensky) odpovědné investování

Ačkoliv je tento koncept k dohledání již v 20. letech minulého století, dlouho nebyla vymezena jednotná definice. Až v roce 2006 vyšly Zásady odpovědného investování od OSN. V tomto vydání bylo formulováno 6 základních bodů, které usměrňují chování investorů, pokud chtějí investovat společensky odpovědně. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 82)

Pojem odpovědné investování lze definovat jako rozhodování o výběru, držení a uskutečnění investic, které jsou realizovány na základě široké palety odpovědnostních kriterií. Můžeme se setkat s pojmy, jako jsou etické, zelené nebo ESG (obsahuje environmentální a sociální kritéria) investování. (Kunz & Kašparová, 2013)

Důvodů, proč investoři zvažují odpovědnost svého investování, je hned několik. Mezi nejčastěji zmiňované patří snaha vyhnout se rizikům, které nejsou klasickou finanční analýzou zjistitelné, a projeví se až v dlouhém období. K uvědomění si této výhody, stát se krizově stabilnějším, vedla většinu podniků řada skandálů, kterými si prošly. Dalším důvodem je také větší tlak Evropské unie. Ta se snaží díky začlenění odpovědného investování do běžné firemní praxe docílit vyšší finanční stability. Díky tomu by se EU mohla

vyhnout finančním krizím způsobeným krátkozrakým investičním rozhodováním většinových investorů. (Kunz & Kašparová, 2013)

Dalším důležitým hybatelem v tomto konceptu se stávají různé skupiny stakeholderů. Ty hlavně v poslední době apelují na podniky, aby své zdroje využívaly odpovědně a dlouhodobě strategicky, protože často je část firemních zdrojů právě od stakeholderů. Zároveň roste počet mladých investorů, kteří jsou s problematikou společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje seznámeni a vidí v ní strategický smysl. (Kunz & Kašparová, 2013)

Z výzkumu KMPG, který se uskutečnil v roce 2012, vyšlo najevo, že v Evropě je 1236 fondů investujících odpovědně. Tyto fondy spravují aktiva v hodnotě 129,49 miliard eur. I přes vysoké absolutní hodnoty těchto čísel je zde stále velký prostor ke zlepšení, protože souhrnně tyto fondy spravují jen 1,6% z celkového počtu investičních fondů a 2,3% trhu měřeno hodnotou spravovaných aktiv. (KMPG, 2012, s. 21)

3.5. Přínosy CSR

Jak již bylo řečeno CSR je moderní koncept, který se stále rozvíjí a inovuje. Hlavní směr společenské odpovědnosti organizací je vytyčen dlouhodobými cíli, které zasahují do všech oblastí podniku. Velmi důležité je taktéž zahrnout koncept CSR do strategického řízení a základních firemních hodnot na všech úrovních organizace. Ačkoliv se někomu může zdát, že CSR nemůže redukovat ekonomickou úspěšnost nebo může být v rozporu s ekonomickými cíli firmy, opak je většinou pravdou. Správné nastavení a propojení v řízení podniku může naopak přinést kýžený synergický efekt, který může dále přinášet konkurenční výhody. (Kunz & Kašparová, 2013, s. 17)

Mezi konkurenční výhody a přínosy, které mohou firmě plynout z aktivit CSR se řadí např. tyto:

- Získání statutu vyhledávaného zaměstnavatele, což má za následek menší fluktuaci zaměstnanců, jejich vyšší kvalitu a produktivitu. Kvalitní zaměstnanci, kteří jsou zainteresováni a srozuměni s tématem společenské odpovědnosti ve firmě, jsou nezbytným prvkem kvalitního fungování tohoto systému.
- Zájem investorů, díky kterým se může podniku zpřístupnit další kapitál, který je potřebný na rozšiřování podniku. Uvědomělí investoři raději vloží své finanční prostředky do firem, které mají potenciál stát se dlouhodobě udržitelnými, mají zavedený koncept CSR a jejich budoucnost je dlouhodobá a prospěšná společnosti.
- Zlepšování jména a reputace je další velikou výhodou, kterou podniky mohou získat po zavedení CSR. V dnešní době čím dál více zákazníků sleduje dopady společností, od kterých kupují zboží. Spotřebitelé začínají dbát na odpovědnost svého spotřebního koše mnohem více, než dříve. Pokud se firma chová odpovědně a umí to dostatečně interpretovat svým zákazníkům a dalším zainteresovaným skupinám, může tím získat jejich loajálnost a dlouhodobou poptávku.

- Zvýšení efektivity provozu a snížení provozních nákladů je výhodou, která přináší nižší náklady a vyšší produktivitu. Tento přínos je velmi důležitý při komunikaci s top vedením, protože přináší absolutní čísla dosažených úspor. Dobrá implementace CSR do provozu může ušetřit podniku nemalé peníze.
- Zlepšení managementu rizik a díky tomu získání úspor z vedení risk managementu. Dlouhodobá orientace a odpovědnostní přístup CSR má za výsledek snižování rizika neúspěchu či úpadku. Tím, že si podnik vytyčí dlouhodobé a odpovědné cíle CSR, se vlastně snaží zmírnit negativní dopady jak své činnosti, tak negativní dopady krize na podnik.
  (Kunz & Kašparová, 2013, s. 17)

K této kapitole stojí za zmínku i výzkum, který provedla Transparency International – Česká republika v létě 2006 v podnikatelském sektoru ČR. Výzkum ukázal, že většina oslovených podniků vidí hlavní přínos CSR v jeho dlouhodobém a pozitivním efektu, což se naprosto ztotožňuje se samotnou myšlenkou společenské odpovědnosti. (Čaník a Čaníková, 2006)

4. Společnost FATO a.s., člen holdingu FATO

4.1. Historie a charakteristika firmy

Akciová společnost FATO invest a.s. se sídlem v Hradci Králové byla založena v květnu roku 1991 jako stavební firma s působností hlavně v Královéhradeckém kraji, ale i po celé České republice. Společnost FATO a.s., člen holdingu FATO byla založena v dubnu roku 2005.

Společnost FATO invest a.s. se za dobu své působnosti může pochlubit řadou pěkných a zdařilých staveb. Z devadesátých let minulého století je to například stavba restaurace DURAN v Hradci Králové, nebo jedna z nejprestižnějších staveb té doby v České republice, Kostel P. Marie v Praze – ve Strašnicích. Je to evropský unikát, řešený jako trojboký jehlan zastřešený skořepinovou konstrukcí ve tvaru hyperbolického paraboloidu. Společnost FATO invest a.s. byla za tuto stavbu oceněna Čestným uznáním v soutěži stavba roku FOR ARCH 1994. Významnou stavbou je i generální rekonstrukce 400 let starého kapucínského kláštera na Loretánském náměstí v Praze.

Za stavbu Geriatrického centra v Týništi nad Orlicí získala firma ocenění „Nominace na titul stavba roku 1997“ za vytvoření komplexně vybaveného prostředí pro seniory se zřetelem na dobré propojení zrekonstruované a nové části.

Společnost FATO invest a.s. také v devadesátých letech navázala obchodní vztahy mimo území České republiky, konkrétně v Bělorusku. V hlavním městě Minsku proběhlo ke konci roku 1996 předání stavby desetipodlažního víceúčelového objektu, který se stal dominantou místních finančních kruhů. Velikými překážkami pro úspěšné dokončení díla byly potyčky s tamní tuhou byrokracií, finanční prostředky, bankovní předpisy a rovněž značná vzdálenost, kterou musely překonávat desítky kamionů s veškerým stavebním vybavením. Touto rozlehlou, a v roce 1996 snad jedinou dokončenou stavbou v hlavním městě Běloruska, získala společnost FATO invest a.s. velmi dobré jméno i na magistrátu města Minsk. Díky velmi dobrým vztahům, které si hradecká stavební firma v této zemi vybudovala, zde byly realizovány i další stavební a obchodní činnosti.

Na přelomu roku 1996/1997 předala stavební firma městu Hradec Králové kompletně zrekonstruovanou historickou budovu Staré radnice z 15. století. Při generálních opravách budovy byla její věž zrekonstruována a staticky zajištěna bez jejího snesení přímo nad střechou stavby. Tímto firma prokázala svým odborným přístupem, že jakékoliv požadavky lze řešit komplexně i s ohledem na památkově chráněné objekty.

Na podzim roku 1998 firma provedla a zároveň dokončila další významnou akci ve východočeském regionu – Rekonstrukci městských lázní v Hradci Králové. Stavba byla velmi náročná, kvůli téměř havarijnímu tehdejšímu stavu, z důvodu dlouhodobého nevyužívání objektu. Zkušenosti nabrané ze staveb, rekonstrukcí a modernizací nemalé řady staveb jsou částečnou zárukou toho, že další rekonstrukce památkových objektů budou provedeny v plné spokojenosti zákazníků. Toto se např. týká objektů na Malém náměstí v Hradci Králové,

kterých je firma FATO invest a.s. spoluvlastníkem. Na těchto stavbách byly provedeny náročné rekonstrukce a vybudován čtyř hvězdičkový hotel mezinárodní třídy U královny Elišky, který v současnosti patří mezi nejlepší ve východních Čechách.

V letech 1998-2000 proběhly rekonstrukce a přístavba dvou domů na Smetanově náměstí v Litomyšli.

Velkého úspěchu bylo dosaženo tzv. regenerací Jungmannovy ulice v Hradci Králové v roce 2000. Projekt regenerace panelových domů v Jungmannově ulici získal ve švédském Stockholmu ocenění v projektu Partnerství měst pro udržitelný rozvoj.

Z novostaveb ukončených a předaných investorům v roce 2001 je třeba zmínit Objekt denního ošetření vozidel DP HK, specifickou stavbu Heliportu pro Územní středisko záchranné služby a Provinciátní dům v Rokoli pro Českou provincii Schostatské sestry Mariiny.

Nyní společnost FATO a.s., člen holdingu FATO, jako nástupce mateřské společnosti FATO invest a.s. v oblasti stavební výroby pokračuje ve svém programu pozemního stavitelství s cílem uspokojování potřeb a očekávání jak stávajících, tak potencionálních zákazníků s hlavním důrazem na trvalé zlepšování jakosti u každého předávaného díla.

V současné době převažují ve výrobním programu společnosti FATO a.s. bytové výstavby, realizované buď ve spolupráci s městy (bytové objekty s podporou státních dotací) nebo do osobního vlastnictví.

Mezi nejvýznamnější a největší bytovou výstavbu uskutečněnou firmou FATO patří bezesporu developerský projekt ve čtvrti Třebeš v Hradci Králové, kde bylo vybudováno 9 bytových domů s bytovými jednotkami a garážovými stáními a dále pak 3 bytové domy sociálního bydlení vystavěné pro město Hradec Králové. Tato lokalita patří k nejvyhledávanějším ve městě, a proto firma v současnosti realizuje další 2 bytové domy a připravuje výstavbu dalších domů. Mimo bytových objektů se však firma v posledních letech zaměřila také na rekonstrukce občanských staveb, především školních zařízení jako byla např. rekonstrukce Základní školy Voděrady, kde mimo zateplení byla zrealizována z dotačních peněž dodávka tepelných čerpadel. Dále došlo k zateplení budov ZŠ Komenského v Náchodě, kde prošel komplexní obměnou i herní povrch tělocvičny a část interiéru. Z dalších občanských budov stojí za zmínku vyzvednout také rekonstrukci historického domu č. p. 83 na náměstí ve Dvoře Králové nad Labem, který prošel kompletní rekonstrukcí a nyní slouží občanům města jako hudební škola s tanečním sálem. Mezi další, neméně významné akce, patřila rekonstrukce památkově chráněného domu v centru Nového Města nad Metují, který pod přísným dohledem památkářů prošel citlivou opravou a nyní slouží jako městská knihovna. Také dům na Velkém náměstí v Hradci Králové, který nese název Dům u Špuláků, a který byl dokončen v roce 2012, prošel velmi pečlivou rekonstrukcí, dozorovanou památkovým ústavem a zástupci města. Tento dům nyní opět slouží jako obřadní síň a v jeho krásných prostorách se těší svatbám mnoho párů z Hradce i okolí. Tato rekonstrukce byla oceněna titulem Stavba roku Královéhradeckého kraje 2013.

Firma FATO je však svým odborným rozsahem schopna provádět i stavby zdravotnického charakteru, ze kterých stojí za zmínku například rekonstrukce psychiatrie v Novém Městě nad Metují, rekonstrukce Onkologické kliniky Fakultní nemocnice v Hradci Králové, nebo rekonstrukce a přístavba objektu ve Věkoších v Hradci Králové, která nyní slouží jako centrum postižených.

Z posledních staveb lze vyzdvihnout zejména rekonstrukci budovy firmy ENERGIS v Hradci Králové, kde byla za spolupráce a pod dohledem architektů odvedena maximálně kvalitní a pečlivá rekonstrukce původní nevzhledné budovy. Opět zde byly využity nejmodernější designové prvky a dílo bylo následně prezentováno odbornými architektonickými časopisy. Firma využila svých zkušeností také při rekonstrukci několika objektů pro firmy ATEKO a MEDIS v Hradci Králové, kde byly vybudovány moderní kanceláře a zázemí pro zaměstnance. Z průmyslových objektů stojí za zmínku modernizace výrobního areálu masokombinátu PEJSKAR v Polici nad Metují, nebo například rekonstrukce stavební úpravy výrobní a skladovací haly firmy VIBRACOUSTIC v Třebechovicích pod Orebem, kde vše probíhalo pod přísným dohledem objednatele, který je dodavatelem součástek pro automobilový průmysl. Mezi nejnáročnější stavby posledních pěti let patřila novostavba digitálního planetária pro Královéhradecký kraj. Budova svým vzhledem připomíná UFO a při její výstavbě byly uplatněny nejmodernější postupy a technologie. Srdcem budovy je kruhový sál s nakloněným hledištěm a projekční plochou ve tvaru polokoule, která je osazena v Čechách ojedinělou prostorovou projekcí.

Současné technické vybavení firmy umožňuje výstavbu atypických a složitých staveb. Společnost, zaměstnávající v současné době 17 zaměstnanců se zabývá výstavbou a rekonstrukcí bytových, občanských a průmyslových staveb a to formou staveb na klíč jako generální dodavatel nebo zajištěním stavebních dodávek a specializovaných prací. FATO, a.s. dále zajišťuje vypracování projektů, využití technologií a provedení interiérů. (Organizační směrnice FATO; Interní zdroje společnosti FATO)

Předmět podnikání

Předmětem podnikání společnosti na základě živnostenských oprávnění je:

- zemní práce pomocí stroje
- koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej
- ubytovací zařízení
- silniční motorová doprava nákladní
- činnost organizačních a ekonomických poradců
- provádění staveb včetně jejich změn, udržovacích prací na nich a jejich odstraňování

Charakteristika výrobního programu

Výrobní program má zaměření na stavební obory. Lze jej charakterizovat těmito základními směry:

Výrobní činnost – vlastní výroba zajišťuje realizaci následujících činnosti:

- provádění průmyslových staveb
- provádění bytových a občanských staveb
- provádění všech pozemních, vodohospodářských a inženýrských staveb
- rekonstrukce a modernizace staveb
- udržovací a demoliční práce

Obchodní činnost – Jedná se o obchodování s výše uvedenými produkty

Servisní činnost – Společnost poskytuje plný záruční a pozáruční servis standardně do 5 - ti let od ukončení stavby. Podmínky jsou uváděny ve smlouvách o dílo.

Certifikace společnosti FATO, a.s.

Firma je držitelem celkem 4 certifikátů potvrzujících angažovanost v oblasti řízení kvality, minimalizovaní dopadů na životní prostředí, bezpečné práce pro zaměstnance a řízení společenské odpovědnosti. Všechny certifikáty má firma získané přes certifikační společnost světové úrovně TÜV SÜD Czech.

Firma FATO, a.s. se postupně stala držitelem konkrétně těchto certifikátů:

- ČSN EN ISO 9001:2009, stvrzující existenci fungujícího systému řízení kvality
- ČSN EN ISO 14001:2005, který řeší environmentální systém managementu
- ČSN EN OCHSAS 18001:2008, neboli systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- SA 8000:2008, systém řízení společenské odpovědnosti

Sociální odpovědnost SA 8000:2009

FATO, a.s. získalo certifikát Sociální odpovědnosti SA 8000:2009 v roce 2010 a pravidelně si tuto certifikaci ověřuje a aktualizuje. Tento systém je aplikován na celou společnost. Firma demonstruje touto politikou svou vůli účastnit se dialogu se zainteresovanými stranami, včetně zaměstnanců, odborů, dodavatelů, zákazníků a dalších zúčastněných organizací s cílem dosáhnout shody s normou SA 8000.

Společnost aplikovala normu sociální odpovědnosti ve vztahu k:

- vlastnímu systému managementu za účelem řízení činností a procesů, které může řídit a ovlivňovat
- zainteresovaným stranám a organům státní správy a samosprávy – demonstrace politiky, postupů a praxe, které jsou v souladu s požadavky normy

ČSN EN ISO 9001:2009, ČSN EN ISO 14001:2005, ČSN EN OHSAS 18001:2008

Tyto certifikáty získala společnost v roce 2008 a začleňuje je do strategie a organizace společně. Cílem je naplňovat požadavky a očekávání zákazníků na jakost práce. Prostředkem k dosažení je práce týmu profesionálů, který o zákazníky pečuje a požadavky řeší rychle a beze zbytku.

Vedení firmy FATO a.s., člen holdingu FATP, po vyhodnocení činností vedoucích ke zkvalitnění výroby a pro dosahování trvalé úrovně vysoké kvality prací a uspokojování potřeb zákazníka stanovila politiku jakosti následovně. Firma se kvalitním prováděním všech činností zavazuje předávat stavební práce s co nejvyšší jakostí a užitnou hodnotou splňující požadavky zákazníků. Prohlubování vzdělávání, kvalifikace a úrovně chování všech zaměstnanců je pro firmu další z klíčových záměrů. K zajištění politiky kvality vedení firmy důsledně kontroluje řízení výrobního procesu, koordinaci prací prováděných vlastní kapacitou s dodavateli a předávání díla.

V rámci minimalizace a prevenci dopadů činnosti firmy na životní prostředí firma zajišťuje dodržování relevantních platných zákonů a ostatních legislativních požadavků. FATO, a.s. se zavazuje k neustálému zlepšování minimalizace znečišťování životního prostředí.

Ohledně bezpečnosti práce se firma samozřejmě zavazuje k dodržování relevantních právních předpisů a jiných požadavků a zároveň k neustálému zlepšování pracovního prostředí a prevenci rizik. (Interní zdroje společnosti FATO a.s.)

4.2. Dopady na společnost

Stavební průmysl má mnoho negativních dopadů ve všech třech pilířích. Zároveň má stavebnictví i pozitivní dopady, protože zlepšuje infrastrukturu, úroveň bydlení a ráz měst ve smyslu modernizace.

Mezi negativní dopady na životní prostředí se řadí už samý počátek stavebního řetězce, totiž těžba surovin. Tato činnost, ačkoliv ji firma FATO a.s., člen holdingu FATO nevykonává, je pro stavební průmysl stěžejní, ale má ohromný vliv na přírodu a konečný vzhled krajiny. V dnešní době je již těžba velmi regulována a podléhá mnoho legislativním požadavkům a proto nemá těžba surovin nemá zdaleka tak negativní dopad jako měla v minulém století. Dnes se např. většina pískoven, ve kterých se těží písek, což je velmi důležitá surovina pro stavebnictví, po vytěžení mění ve veřejná přírodní koupaliště nebo se tyto těžební oblasti rekultivují zelení. Kromě těžby písku je pro stavebnictví velmi důležitá těžba železné rudy, vápence a spousty dalších minerálů. Jak negativní dopady může mít těžba těchto surovin na okolí, můžeme vidět na spoustě příkladů z těžebních oblastí v České republice.

Každopádně veliké negativní dopady stavebnictví pokračují i v dalších fázích stavebního řetězce. Velkým problémem stavebnictví je zabírání úrodné i neúrodné půdy. Každý zastavěný metr se z hlediska ekologie považuje převážně za mrtvý, protože stavební zákrok naprosto změní původní stav půdy. V naprosté většině případů se zastavěním zničí

biodiverzita, dochází k fragmentaci krajiny a ke změnám odtokového režimu krajiny. Při stavbě poté dochází k dalším negativním efektům, jako je hluk, prašnost a vytváření často nebezpečných odpadů. Tyto efekty se, ale dají oproti nevratnému zastavění půdy, minimalizovat. Dokončením stavby to ovšem nekončí. I následný provoz budov je velmi náročný a zatěžující životní prostředí. Dochází ke spotřebě elektrické energie, tepla a vody (často velké vzhledem ke špatnému energetickému hospodaření) a uvolňují se látky z použitého materiálu, které mohou mít negativní dopad na zdraví obyvatel. Celý proces po letech končí demolicí stavby, kdy se budovy mění na stavební odpad, což má další negativní dopad na životní prostředí. Kromě výše zmíněných má stavebnictví další negativní vlivy, které nejsou zpočátku tolik viditelné. Typickým příkladem může být enormní růst metropolitních měst. Tento efekt je k vidění na celém světě, jelikož se obyvatelé často stěhují do větších měst za lepší a lépe placenou prací. Výsledkem toho jsou ohromná a neudržitelná města s gigantickou spotřebou energie. Venkov se poté stává velmi řídce obydlenou částí, bez nové mladé generace, která by praktikovala činnosti, jaké jsou v těchto oblastech zvykem a tradicí. Bohužel stavebnictví podporuje trend metropolizace, protože naprostá většina staveb se uskutečňuje právě ve větších městech pro potřebu nových bytových jednotek.

V sociálním aspektu má stavebnictví rovněž celou řadu negativních dopadů. Příkladem může být dětská práce, která se i v této době vyskytuje ve spoustě rozvojových oblastí a má velmi negativní vliv na postihnutou generaci. V České republice se naštěstí s dětskou prací nesetkáme, ale často se tu objevují formy nucené práce. V tomto zneužívání pracovní síly jde např. o příliš dlouhou pracovní dobu, neplacené přesčasy, nereálné nároky na výkonnost zaměstnanců nebo nucení k výkonu práce nesepsané v pracovní smlouvě. Neuvážená stavební činnost může mít rovněž velký vliv na kvalitu života okolní komunity. Výstavba velikých průmyslových oblastí v městech má za příčinu vyšší znečištění ovzduší, vytíženost infrastruktury a spotřebu energie, což negativně pociťuje obyvatelstvo postižené oblasti.

Ačkoliv má stavebnictví celou řadu negativních dopadů, má i velké množství těch pozitivních. Pozitivním trendem ve stavebnictví téměř všude na světě je zmírňování dopadů a také vývoj a inovace materiálů a technologií. Stavební průmysl se v dnešní době snaží využívat recyklovatelné a obnovitelné materiály, díky kterým se snižuje množství odpadů a spotřeba surovin na výrobu. Rovněž se moderní stavby a jejich budování snaží být v čím dál více případech udržitelnými. To znamená, že snižují spotřebu energie a vody, využívají obnovitelné zdroje a moderní technologie snižující veškeré dopady. Tento trend se prolíná díky komplexnosti stavebnictví do všech struktur odvětví. Pozitivní dopad má stavební průmysl i v modernizaci měst a infrastruktury.

Vesměs má stavebnictví velké množství negativních dopadů a méně pozitivních dopadů. Tento trend se v poslední době obrací k lepšímu díky implementaci společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje v čím dál větším počtu stavebních firem. FATO a.s, člen holdingu FATO je příkladem moderní stavební firmy, která implementuje myšlenky CSR a UR do své činnosti a snaží se snižovat negativní dopady.

4.3. Společensky odpovědné činnosti firmy FATO a.s.

4.3.1. Činnosti v sociálním pilíři

Firma má dle SA8000:2008 definováno 8 oblastí sociální odpovědnosti k zaměstnancům. Tyto oblasti popisují základní zásady firmy z hlediska chování k zaměstnancům.

Dětská práce

Společnost neprovozuje ani nepodporuje využívání dětské pracovní síly (děti do 15 let). Firma vybudovala, dokumentuje, udržuje a efektivně komunikuje zaměstnancům a dalším zainteresovaným stranám politiky a písemné postupy pro opravné prostředky u dětí, které by pracovaly v situacích, které spadají do definic dětské práce.

Společnost nevylučuje zaměstnávání mladých zaměstnanců (mladiství 15-18 let), pokud jsou takoví zaměstnanci pod zákonem na vzdělávání, pracují pouze mimo školní hodiny.

Za žádných okolností:

- čas věnovaný škole, práci a transportu nepřekračuje v kombinaci 10 hodin denně
- mladiství nepracují déle, než 8 hodin denně
- mladiství nepracují v nočních hodinách (dle firemního ustanovení od 20 hod – 6 hod)

Společnost zároveň nevystavuje nezletilé pracovníky situacím na pracovišti a mimo něj, které by byly riskantní, nebezpečné pro jejich fyzické nebo mentální zdraví a vývoj.

Nucená a povinná práce

Firma v žádném případě neprovozuje a nepodporuje využívání nucené a povinné práce. Rovněž společnost ani žádná jiná organizace vykonávající práci pro FATO, a.s. nezadržuje žádnou část platu zaměstnance, odměn, majetku nebo dokumentů za účelem donucení pracovníků pokračovat v práci pro organizaci.

Zdraví a bezpečnost

Společnost vědoma si své odpovědnosti ve vztahu ke svým zaměstnancům, investorům, dodavatelům a společnosti aplikuje při své činnosti normu ČSN OHSAS 18001:2008.

Společnost poskytuje bezpečné a zdravé pracovní prostředí a přijímá efektivní kroky pro zabránění potenciálních incidentů a z nich vznikajících úrazů, újmy na zdraví zaměstnanců vycházející z prováděných prací, minimalizováním rizik obsažených v pracovním prostředí při zohlednění znalostí z příslušných průmyslových odvětví o všech možných specifických rizicích. Hodnotí se všechna rizika související se zdravím a bezpečností a vznikající z pracovní činnosti. Následně jsou přijata všechna opatření pro jejich odstranění nebo minimalizaci.

Firma také určila člena vrcholového vedení, který zodpovídá za zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro všechny zaměstnance a za implementaci prvků týkajících se zdraví a bezpečnosti. FATO, a.s. pravidelně poskytuje zaměstnancům pracovní instrukce a pokyny týkající se jejich zdraví a bezpečnosti. Společnost poskytuje na své náklady vhodné osobní ochranné a pracovní pomůcky. Organizace poskytuje k užívání všem zaměstnancům odpovídající sociální zařízení, přístup k pitné vodě, a pokud je to vhodné, hygienické zařízení na úschovu potravin. Pokud je zaměstnancům poskytováno ubytovací zařízení, společnost zajišťuje, aby bylo čisté, bezpečné a splňovalo základní potřeby.

Všichni zaměstnanci mají právo na odstranění jakéhokoli nebezpečí s nimi spojeného bez žádosti o povolení společnosti.

Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání

V souladu s normou má veškerý personál právo založit, zapojit se a organizovat odborovou činnost podle svého výběru a má možnost jednat za sebe s organizací. Firma v žádném případě nezasahuje do ustanovení, fungování a správy takových zaměstnaneckých organizací nebo kolektivního vyjednávání.

Diskriminace

Společnost při přijímání, odměňování, přístupu k výcviku, povýšení, ukončení pracovního poměru nebo odchodu do důchodu nepraktikuje, nepodporuje a výslovně zakazuje diskriminaci založenou na rase, národním nebo sociálním původu, kastě, původu, náboženském vyznání, tělesném handicapu, pohlaví, sexuální orientaci, rodinných poměrech, stavu, členství v odborech, politických názorech, věku nebo jakýchkoli dalších podmínkách, které by mohly vést k diskriminaci.

Firma na pracovišti, případně v prostorách a dalších zařízeních společnosti, užívaných personálem nedovoluje takové chování, jako je zastrašování, hrubost, urážení nebo sexuální donucování, včetně gestikulace, jazyka a fyzického kontaktu.

Disciplinární praxe

Společnost zachází s veškerým personálem s úctou a respektem. Rozhodně se nepraktikuje nebo netoleruje užívání společenského trestání, duševního nebo fyzického nátlaku a slovních urážek vůči personálu nebo hrubé a nehumánní chování.

Pracovní doba

Firma dodržuje všechny platné zákony a odvětvové normy týkající se pracovní doby a dovolených. Běžný pracovní týden bez přesčasů je definovaný zákonem a nepřekračuje 40 hodin týdně.

Veškerá práce přes čas je dobrovolná, nepřekračuje 12 hodin za týden, a není vyžadována pravidelně. Výjimkou může být dohoda v rámci dobrovolného projednávání kolektivní smlouvy.

Odměňování

Společnost respektuje životní minimum zaměstnanců a zajišťuje, že mzdy vyplacené standardní pracovní týden vždy splňují právní nebo odvětvové minimální normy. V organizaci nejsou srážky z mezd prováděny z disciplinárních důvodů. Společnost zajišťuje, že platy a odměny jsou vypláceny zcela v souladu s legislativou a že odměny jsou vypláceny hotově nebo po souhlasu na účet. Všechny přesčasy jsou nahrazeny podle řádu pro odměňování. Práce jsou vykonávány na základě písemných smluv, které nejsou uzavřeny ve snaze vyhnout se plnění svých závazků vůči zaměstnancům, na které se vztahuje legislativa v oblasti práce a sociální bezpečnosti.

Kromě uvedených oblastí definovaných dle certifikátu SA8000:2008 vykonává společnost spoustu dalších aktivit spadajících do sociálního pilíře, které jsou zaměřeny hlavně na zaměstnance firmy. FATO a.s., člen holdingu FATO si velmi dobře uvědomuje, že kvalitní pracovní kapitál je nedílnou součástí úspěchu každého podniku. To může firma dokázat celou řadou benefitů a výhod poskytovaných zaměstnancům. Jelikož se jedná o malou stavební firmu, interní vztahy mezi zaměstnanci a vedením jsou velmi kvalitní a dalo by se říci, že skoro rodinného charakteru. Firma má velmi nízkou fluktuaci administrativních zaměstnanců, protože je dlouhodobě vzdělává, školí a nabízí spoustu výhod, které vedou k jejich spokojenému pracovnímu životu.

Mezi tyto výhody patří:

- pružná pracovní doba
- týden dovolené navíc (dohromady 5 týdnů)
- dotované stravování v administrativní budově
- příspěvek na zimní dovolenou ve výši 50% z ceny
- vánoční odměny a dárky
- odměny za kvalitně odváděnou práci nad rámec standardního prémiového řádu
- užívání firemního vozidlo, počítače a telefonu k soukromým potřebám
- příspěvek na sportovní aktivity
- firemní společenské akce
- možnost využití firemních strojů a zařízení za nákladovou cenu
- možnost využití firemních slev a bonusů na odběr materiálu
- příspěvek na životní a penzijní pojištění
- nadstandardní pracovní pomůcky a náčiní pro pracovníky na stavbách
- průběžné školení a vzdělávání všech zaměstnanců

Firma FATO a.s., člen holdingu FATO se také aktivně angažuje ve sponzoringu a firemním dárcovství. Z kategorie sponzoringu podporuje společnost především královéhradecké sportovní kluby a jejich aktivity. Nejznámější podporovaný klub je bezesporu extraligový hokejový tým Mountfield Hradec Králové. Kromě ledního hokeje sponzoruje firma také

pozemní hokej, hokejbal, fotbal, swingový festival a festival hrnec smíchu v Novém městě nad Metují, kde firma také provádí výstavbu. Firma tyto sportovní kluby a akce podporuje v celkové výši 200.000,- Kč ročně. Zároveň se FATO, a.s. věnuje také firemnímu dárcovství. Tuto formu peněžní pomoci věnuje firma klubu vozíčkářů v Hradci Králové, fondu na sociální vozidla pro nemohoucí a fondu ohrožených dětí. Firma ročně daruje těmto subjektům celkově 100.000,- Kč. (Osobní komunikace; Dokumentace certifikátů FATO; Interní zdroje společnosti FATO, a.s.)

4.3.2. Činnosti v environmentálním pilíři

Firma FATO a.s., člen holdingu FATO vyvíjí několik činností k ochraně životního prostředí, které spadají do environmentálního pilíře. Největší negativní dopady vznikají samozřejmě na staveništích. Firma má velmi kvalitní odpadové hospodářství. Veškeré odpady vzniklé na stavbách společnost třídí a tomuto systému třídění věnuje stálou péči. Na stavbě je vždy dle potřeby vyčleněn jeden pracovník, který zodpovídá za účinné a pečlivé třídění všech odpadů. Zároveň je velmi pozitivní, že již na stavbě probíhá zmenšování objemu odpadu manuálním stlačováním, popř. drcením na menší části v případě stavebního odpadu. Veškerý odpad je odvážen na řízené skládky a sběrné dvory.

Kromě kvalitního odpadového hospodářství se firma angažuje v pestré výsadbě a udržování zeleně v okolí postavených staveb. V okolí každého domu firma vyčleňuje nemalou zelenou plochu, která přináší další komfort především obyvatelům a uživatelům těchto budov. Následně se o tuto plochu firma pravidelně stará a zajišťuje její kvalitní stav po dlouhou dobu.

Firma také klade velký důraz na šetření s materiálem, vodou a energií. Všichni pracovníci jsou průběžně školeni a vedeni k hospodaření se všemi stavebními materiály a minimalizování vzniklého odpadu. To samé platí i pro využívání vody a energií.

Na trhu stavebnictví se každou chvíli objevují nové šetrnější technologie a firma FATO je aktivní v jejich hledání a využívání. Zejména ve využívaných materiálech má velké nároky. Na subdodavatele má vysoké požadavky, mezi které patří samozřejmě kvalita dodaného materiálu, ale také jeho prokázaná nezávadnost a šetrnost k životnímu prostředí. Zároveň se firma snaží, co se týče subdodavatelů upřednostňovat místní kapacity popř. z přilehlého okolí. To samozřejmě snižuje transportní náročnost, čímž se přispívá k menšímu znečišťování vznikajícího z dopravy.

V současné době se také společnost snaží, co se týče výstavby bytových komplexů, zaměřovat na maximální energetickou úsporu těchto budov. Společnost vystavila již několik obytných budov s energetickou náročností třídy A a B, což jsou v současné době jedny z nejméně energeticky náročných projektů v Královéhradeckém kraji. Ačkoliv tento krok není přímo žádán samotnými zákazníky a poptávka po moderním bydlení v Hradci Králové a okolí je ohromná i bez požadavku na úspornost budov, firma se drží globálního trendu a staví čím dál více energeticky nenáročných budov právě kvůli odpovědnosti k životnímu prostředí a tvoření

jména odpovědné firmy, nabízející produkt, který se doposud v tomto kraji neobjevuje příliš často.

Kromě stavební činnosti samozřejmě vykonává společnost FATO a.s., člen holdingu FATO také administrativní činnost. Konkrétně ve své administrativní budově, která se nachází na adrese Dřevařská 904 v Hradci Králové. V této dvoupatrové budově vystavěné v roce pracují všichni zaměstnanci administrativy a řídí činnost firmy. K budově patří také otevřený areál, kde firma odstavuje své stavební stroje a vybavení v případě jejich nevyužívání. V areálu se nachází také ubytovací zařízení, kde mají zaměstnanci, konkrétně stavební pracovníci, možnost levného a kvalitního ubytování. Co se týče environmentálních činností v tomto areálu, můžeme pár aktivit zaznamenat. V celé administrativní budově je zajištěno osvětlení úspornými zářivkami, popř. úspornými žárovkami, které mají dlouhou životnost a spotřebovávají výrazně méně elektrické energie než klasické osvětlení. Společnost také využívá recyklovaný papír a papír s certifikací FSC ke svým administrativním činnostem a veškerým zápisům s tím spojených. Samozřejmě i v tomto areálu probíhá důsledné třídění odpadu. Kromě toho se v prostorách za hlavní budovou nachází menší odpočinkový prostor pro zaměstnance, kde jsou umístěny lavičky pod altánem výrazně obrostlým zelení. Tento prostor nabízí možnost relaxace pro zaměstnance ve venkovním prostředí. Dále se v administrativní budově nachází jídelna pro zaměstnance. Do tohoto stravovacího zařízení jsou teplá jídla dovážena v době obědů z blízké jídelny, která odebírá většinu surovin od českých zemědělců v okolí. Vzhledem k původu surovin a krátké vzdálenosti jídelny (1km) se dá říci, že způsob stravování zaměstnanců v době obědů je přírodu méně zatěžující než v případě individuálního stravování a dojíždění do vzdálených restaurací v centru města. Jídla jsou objednávaná na počet, takže vzniká minimální odpad. Bohužel, ale můžeme najít také nedostatky v tomto areálu, které budu dále rozebírat v kapitole věnující se doporučení do budoucna. Konkrétně firma nevyužívá žádný obnovitelný zdroj energie, i když by se jich spousta nabízela. Dále má administrativní budova nemalé problémy s těsněním oken, což zapříčiňuje jejich věk a hlavně architektonická specifika řešení těchto prosklených částí budovy, které vystupují do prostoru. Díky tomu veliké množství tepla z budovy uniká a výrazně se tím zvyšuje energetická náročnost celého komplexu.

Za zmínku také stojí vcelku rozsáhlý vozový park firmy FATO, který firma poskytuje svým zaměstnancům. Ačkoliv se při nákupu vozidel hledělo především na jejich cenu, dílčím kritériem jejich nákupu byla také nízká spotřeba. To byla jednak z důvodu dlouhodobých úspor na pohonných hmotách, a také má díky tomu vozový park menší celkovou spotřebu fosilních paliv, což má méně zatěžující efekt i na přírodu. Automobily jsou z naprosté většiny značky ŠKODA. Vozy jsou nakoupeny a následně spravovány výhradně od společnosti Autocentrum Barth, což je místní automobilové centrum. (Osobní komunikace; Dokumentace certifikátů FATO; Interní zdroje společnosti FATO a.s.)

4.3.3. Činnosti v ekonomickém pilíři

V ekonomickém pilíři udržitelného rozvoje a společenské odpovědnosti firma FATO a.s., člen holdingu FATO vyvíjí také několik aktivit. Mezi tyto aktivity se řadí především spolupráce

s místními subdodavateli specializovaných služeb. Těmito subdodavateli jsou myšleny především elektrikáři, instalatéři, betonáři a další poskytovatelé speciálních stavebních prací, které si firma nezajišťuje sama. Tito malí subdodavatelé z naprosté většiny sídlí v Královéhradeckém kraji, a proto se spolupráce s nimi dá označit jako spolupráce, která podporuje ekonomiku místní komunity.

Firma v současné době zaměstnává několik českých zedníků, s kterými má dlouhodobé zkušenosti a svěřuje jim detailnější a náročnější práci. Na základní práce si firma najímá zahraniční pracovníky přes agenturu. Ti jsou především z Ukrajiny a Rumunska. Co se týče počtu těchto zahraničních pracovníků, většinou jich firma potřebuje kolem 15 celkem. Stojí za zmínku, že zahraniční pracovníci si nesmírně váží jakékoliv práce a jejich výkonnost na stavbách je důležitým prvkem realizace většiny staveb. Ve své domovině by za stejnou práci dostávali dle rozhovorů zhruba třetinový plat, což by zdaleka neuživilo jejich rodiny, a proto se vydávají pracovat do Čech a dále na západ. Výhodou těchto zaměstnanců pro firmu není jejich specializovanost, ale hlavně spolehlivost, pracovitost a celková úcta k práci, což dle rozhovorů s vedením firmy není u českých dělníků stejné úrovně normální praxí. Firma si těchto zaměstnanců váží a kromě dopravy jim zprostředkovává i levné ubytování na své ubytovně. Běžnou praxí jsou také jejich návraty domů za rodinou průběžně cca. po 3 měsících práce, které trvají přinejmenším 14 dní. Tato spolupráce se jednoznačně nedá označit za podporující místní komunitu, ale pokud vezmeme v potaz velký nedostatek kvalitních českých dělníků na jednodušší, nespecializované práce, je to pro firmu jedno z mála východisek, které ji zajistí spolehlivou a výkonnou pracovní sílu. Spolupráce se zahraničními dělníky navíc umožňuje vývoj ekonomického potenciálu jejich rodin a možnost lepšího vzdělání jejich dětí, což by dlouhodobě mělo vést k lepší situaci dalších generací v těchto východních zemích.

Ohledně dodavatelů má firma stanoveny přesné požadavky ohledně spolupráce. Společnost udržuje přiměřené záznamy o závazku dodavatelů k sociální odpovědnosti a dodavatelé se při dodavatelské smlouvě zavazují k plnění všech požadavků odpovědnostních norem. Firma v rámci odpovědnosti také průběžně hodnotí, udržuje a dokumentuje informace o plnění norem dodavateli týkající se sociální odpovědnosti. Díky těmto podmínkám spolupráce a průběžným kontrolám firma FATO a.s., člen holdingu FATO spolupracuje pouze s odpovědnými dodavateli a rozšiřuje tento princip u dodavatelů dalších, kteří by rádi stavební firmě FATO také dodávali služby a materiály.

Stavební činnost firmy v sektoru bytové výstavby je velmi pestrá. Firma se nespecializuje na jeden okruh zákazníků, ale naopak se snaží postihnout co nejvyšší počet možných zákazníků z různých kategorií. Proto firma staví širokou paletu bytových staveb. Specifičtěji se bytová výstavba dělí na startovací, standardní a luxusní byty. Např. v roce 2012 firma vystavěla v atraktivní lokalitě Podzámčí v Hradci Králové dva bytové domy, které se skládají pouze z bytů startovacích. Tyto byty byly velmi rychle obsazeny mladými lidmi zakládajícími rodiny, které upřednostnily nejnižší nabízenou cenu bytů v té době v Hradci Králové a zároveň atraktivní způsob financování. Společnost má totiž silného partnera ve financování, kterým je Komerční banka, od které firma získává většinu financí na výstavbu drahých bytových, průmyslových a veřejných komplexů, které si firma nemůže financovat sama.

Krokem ke startovacím bytům firma podpořila mnoho rodin, které by si normálně nové, moderní, atraktivní a popř. větší bydlení nemohly dovolit z důvodu vysokých cen bytů v Hradci Králové. Společnost se, ale také zaměřuje na další kategorie zákazníků. Firma staví standardní byty, ve kterých jsou užity moderní stavební technologie a architektonické prvky zaručující maximální kvalitu. Tyto byty jsou cíleny na standardní rodiny a jsou většinou většího půdorysu než byty startovací. Poslední kategorií jsou luxusní byty v luxusních bytových komplexech, u kterých je možnost velikých úprav na konkrétní přání zákazníků.

Zajímavostí také je, že firma nestaví veliké čtvrti, které by byly zaměřeny pouze na jeden druh bytových staveb. Např. v lokalitě Podzámčí firma vystavěla 2 domy se startovacími byty, 4 standardní bytové domy a jeden velmi luxusní. Tím tvoří vlastně pestrou komunitu v dané lokalitě. Zároveň firma klade důraz na určitou jednotnost, co se týče stylu architektury, a proto tato nově vzniklá výstavba vytváří velmi dobrou vizuální stránku čtvrti a zohledňuje i její okolí. Z tohoto odstavce jsem chtěl hlavně vypíchnout myšlenku, že firma ekonomicky cílí na všechny druhy zákazníků, což je ekonomicky odpovědné. Firma také nabízí ve svém portfoliu startovací a standardní byty, které vesměs nabízí za nejlepší ceny v kraji.

Významnou součástí ekonomického pilíře je také oblast vytváření sdílené hodnoty. Tento nový trend v oblasti společenské odpovědnosti se jistým způsobem dotýká i firmy FATO. Firma FATO, a.s. cílí i na veřejné zakázky, které se často týkají rekonstrukce historických a dalších městských budov nebo úplně nová výstavba moderních komplexů. Těmito často složitými a detailními prácemi dávají novou tvář městu, což má v konečném důsledku vliv i na spokojenost obyvatel. Díky kladné odezvě na tyto veřejné zakázky může firma oslovit potenciálně větší množství zákazníků a tvořit dobré jméno své firmy. Ve firmě se bohužel nedá mluvit o propracovaném a strategickém implementování systému vytváření společné hodnoty. Nejvýznamnější činností v této oblasti, která tvoří sdílenou hodnotu pro místní komunitu, je určitě spolupráce s místními dodavateli a subdodavateli a podmínka jejich angažovanosti v odpovědnosti. V případě spolupráce musí mít všichni dodavatelé implementované prvky odpovědnosti, což od nich firma FATO, a.s. vyžaduje. Výsledkem je rozšiřování konceptu společenské odpovědnosti a udržitelnosti do více podniků, což má pak větší pozitivní dopad na celou společnost. (Osobní komunikace; Dokumentace certifikátů FATO; Interní zdroje společnosti FATO, a.s.)

5. Průzkum názorů zaměstnanců a vedení

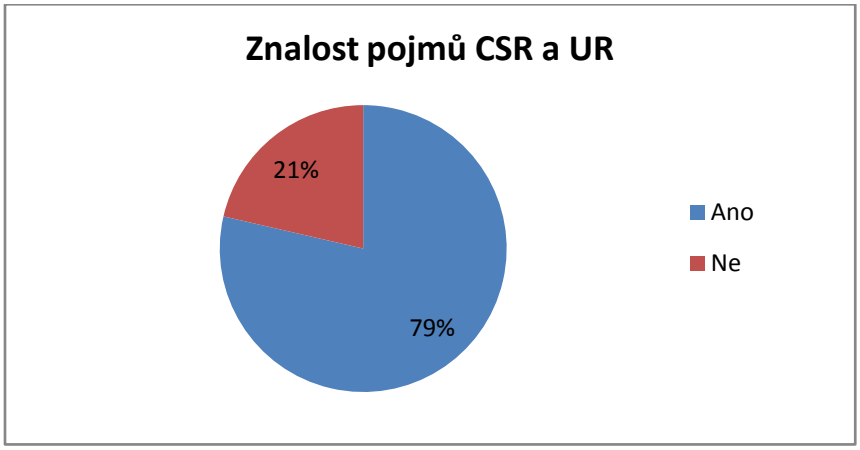
Kvalitní a strategické implementování společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje je nedílnou součástí úspěchu těchto konceptů. Pro analýzu této skutečnosti u firmy FATO a.s., člen holdingu FATO jsem zvolil zkoumání pomocí dotazníků, které jsem předložil zaměstnancům a řediteli společnosti. Snažil jsem se získat odpovědi a názory od stálých zaměstnanců, na téma odpovědnosti firmy FATO s přihlédnutím na koncept společenské odpovědnosti firem a udržitelného rozvoje. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 14 zaměstnanců. Dotazováním zaměstnanců jsem chtěl získat informace o tom, jak je doopravdy CSR a UR systém začleněn do firmy, zdali o něm mají zaměstnanci přehled, angažují se v něm a podporují ho. Zároveň mě zajímaly názory zaměstnanců na otázky možného zlepšení systému, co jim aspekt odpovědnosti přináší a jak je pro jejich pracovní život důležitý. Kromě těchto témat mě také zajímala osobní angažovanost zaměstnanců do ekologie a ochrany životního prostředí.

Dále jsem také sestavil druhý dotazník, který byl směrován pro vedení firmy. Pro tento účel jsem oslovil pana Ing. Josef Buchtu, který je současným vrcholovým ředitelem celé firmy. Panu řediteli jsem kladl otázky, kterými jsem zkoumal angažovanost firmy FATO, a.s. do konceptu CSR a UR, problémy a přínosy plynoucí firmě z těchto oblastí, celkovou strategii a budoucí směřování firmy v odpovědnosti a také osobní názor vedení.

5.1. Názory zaměstnanců

Dotazník směřovaný zaměstnancům obsahoval celkem 12 otázek. Z toho 3 otázky byly uzavřené a 9 otázek bylo otevřených s cílem získat názory zaměstnanců.

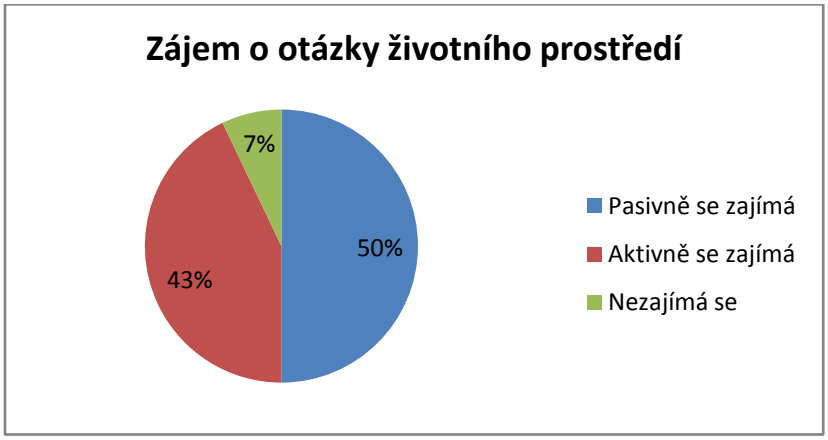
1. Otázka; uzavřená - **Jste seznámeni s pojmy společenská odpovědnost firem a udržitelný rozvoj?**



Graf č. 1: Znalost pojmů CSR a UR (zdroj: vlastní zpracování)

Na tuto otázku odpovědělo 11 zaměstnanců ano a 3 zaměstnanci ne. Většina zaměstnanců – 78,6% je tedy s pojmy společenská odpovědnost firem a udržitelný rozvoj seznámeno.

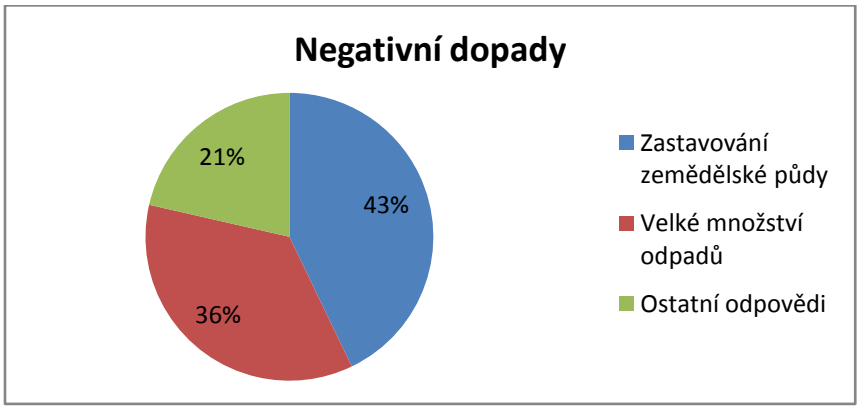
2. Otázka; uzavřená - **Zajímáte se o otázky ochrany životního prostředí?**



Graf č. 2: Zájem o otázky životního prostředí (zdroj: vlastní zpracování)

Touto otázkou jsem se snažil získat informaci, kolik zaměstnanců se zajímá o otázky ochrany životního prostředí. Z výsledku je patrné že 50% zaměstnanců se spíše zajímá (dalo by se říci pasivně) a 42,9% se aktivně zajímá. Absolutní menšina – 1 zaměstnanec – se o otázky ochrany životního prostředí nezajímá. Celkově lze říci, že 92,9% zaměstnanců zajímají otázky ochrany životního prostředí.

3. Otázka; otevřená - **Jaké negativní dopady podle Vás může mít stavebnictví na přírodu?**

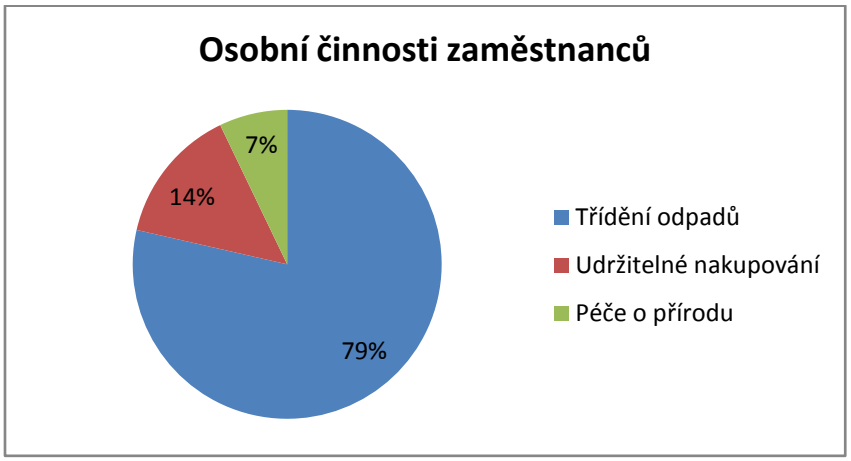


Graf č. 3: Negativní dopady (zdroj: vlastní zpracování)

Touto otázkou jsem se snažil získat názory zaměstnanců ohledně dopadů stavebnictví na přírodu. Jako hlavní problém, který se objevil v 42,86% odpovědí, vidí zaměstnanci zastavování zemědělské půdy a přírody. Jako druhý největší problém označili zaměstnanci odpady. Konkrétně se jednalo o odpovědi typu velké množství odpadu a špatné nakládání s odpady. Tato odpověď se objevila 5 krát, tedy v 35,71% odpovědí. Kromě zmíněných dvou největších problémů se objevily také odpovědi (většinou v jednotném zastoupení) jako zvýšení dopravy, změna hydrologie z důvodu narušení savosti půdy, neuvážená výstavba, kácení lesů, používání neekologických a nebezpečných materiálů, velké množství olejů a maziv a také těžba stavebních surovin. V jednom případě se objevila také překvapivá

odpověď, že stavebnictví nemá negativní dopady. Vesměs jsou si ale zaměstnanci vědomi negativních dopadů.

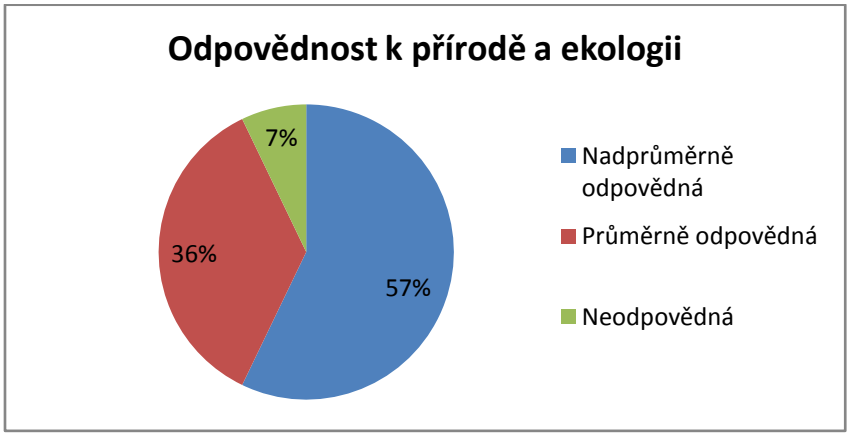
4. Otázka; otevřená - **Přispíváte Vy sami nějakými činnostmi k ochraně přírody? Pokud ano, jakými?**



Graf č. 4: Osobní činnosti zaměstnanců (zdroj: vlastní zpracování)

Otázka cílila na průzkum osobních činností zaměstnanců, kterými se snaží ochraňovat životní prostředí. Nejčastější odpovědí – v 78,57% procentech – bylo třídění odpadů. Dále se po jednom objevily odpovědi typu omezování konzumace masa, ochrana života, výsadba stromů, opakované používání igelitových tašek, omezování jednorázových obalů, realizace oprav starých či rozbitých věcí místo jejich okamžité náhrady novými a nákup bio-potravin z ekologických farem.

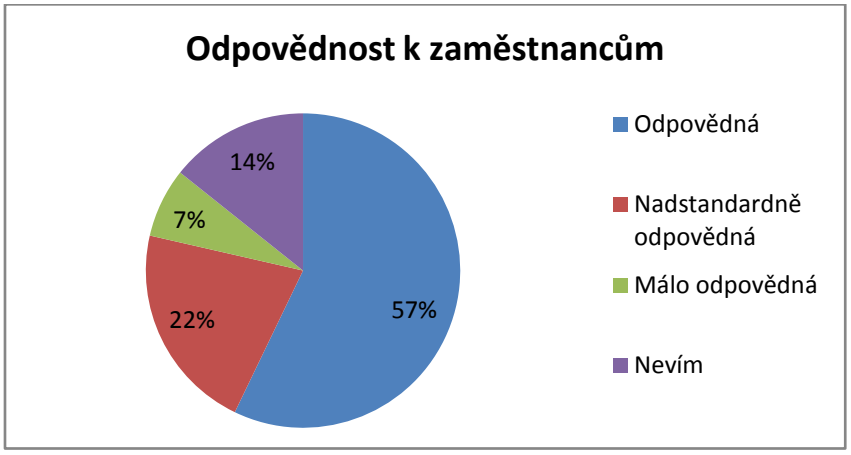
5. Otázka; otevřená - **Jak vidíte firmu FATO z hlediska řešení problematiky ekologie?**



Graf č. 5: Odpovědnost k přírodě a ekologii (zdroj: vlastní zpracování)

Tato otázka měla za cíl zjistit osobní názory zaměstnanců, jak si firma FATO, a.s. stojí v řešení ekologie. 57,14% zaměstnanců vidí firmu jako angažovanou a velmi odpovědnou. Dále si 35,71% myslí, že firma je průměrně odpovědná a mohlo by to být lepší. 1 zaměstnanec si myslí, že firma v otázkách ekologie není odpovědná. 3 zaměstnanci vypíchli angažovanost firmy ve smyslu splňování významných ISO norem týkajících se ochrany životního prostředí.

6. Otázka; otevřená - **Jak vidíte firmu FATO z hlediska řešení problematiky odpovědnosti k zaměstnancům?**

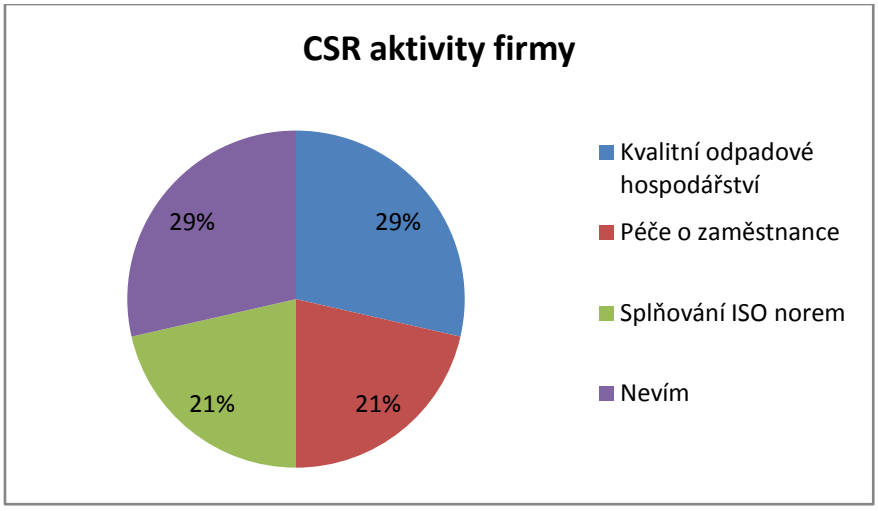


Graf č. 6: Odpovědnost k zaměstnancům (zdroj: vlastní zpracování)

Touto otázkou jsem chtěl zjistit osobní názory zaměstnanců ohledně odpovědnosti firmy k zaměstnancům. 78,57% zaměstnanců vidí firmu jako odpovědnou ke svým zaměstnancům. Z toho 3 zaměstnanci označili odpovědnost firmy vůči zaměstnancům dokonce jako nadstandardní nebo výrazně nadprůměrnou. 1 zaměstnance napsal, že se to pomalu lepší, ale není příliš spokojen. 2 zaměstnanci nevěděli, jak odpovědět.

7. Otázka; otevřená - **Jak vidíte firmu FATO z hlediska řešení problematiky vztahu k zainteresovaným stranám?**
Na tuto otázku odpovědělo 85,71% zaměstnanců pozitivně, a totiž že firma je odpovědná k zainteresovaným stranám, probíhá vzájemná komunikace a dohody. 2 zaměstnanci (14,28%) nevěděli odpověď.

8. Otázka; otevřená - **Jaké aktivity firma FATO vyvíjí v oblasti společenské odpovědnosti?**

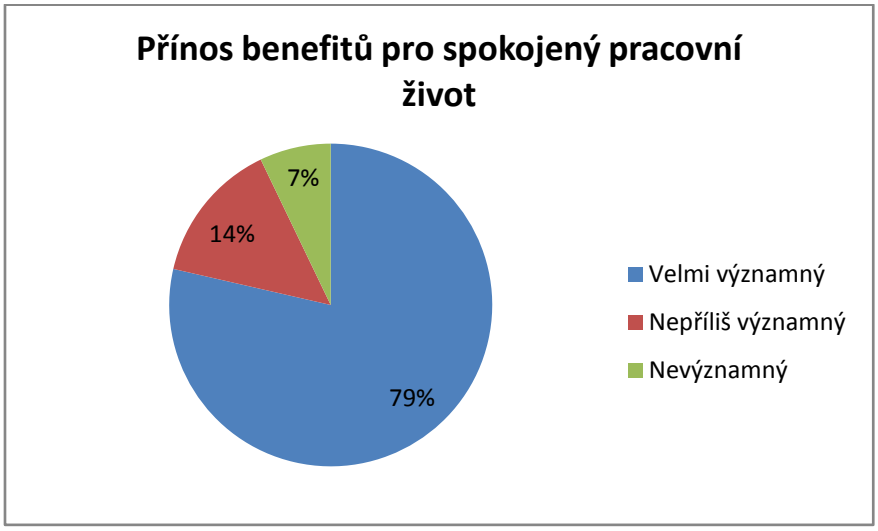


Graf č. 7: CSR aktivity firmy (zdroj: vlastní zpracování)

Z této otázky vyplynulo, že řada zaměstnanců neví, jaké aktivity firma FATO, a.s. vyvíjí v oblasti společenské odpovědnosti. Konkrétně se jednalo o 28,57% zaměstnanců (tedy 4 lidé). Zbytek – 71,43% - zaměstnanců vědělo jmenovat alespoň nějaké aktivity. 28,57% zaměstnanců zodpovědělo kvalitní nakládání s odpady na stavbách a v administrativní budově. Stejné procentní zastoupení odpovědělo na tuto otázku ve smyslu péče o zaměstnance. Konkrétně jmenovali některé benefity a výhody, které jim firma poskytuje. 3 zaměstnanci považují za aktivitu firmy splňování ISO a dalších norem týkajících se sociální odpovědnosti, ochrany životního prostředí a bezpečnosti práce. Dále se většinou v jednotném zastoupení objevily aktivity jako používání recyklovaných materiálů a moderních technologií na stavbách, sponzoring a filantropie.

9. Otázka; otevřená - **Jaké benefity Vám firma jako zaměstnanci nabízí?**
   Na tuto otázku mi zaměstnanci odpověděli velké množství výhod a benefitů, které jim firma nabízí. Ve všech odpovědích se objevil příspěvek na penzijní a životní pojištění. Dále firma nabízí všem svým zaměstnancům firemní mobil. V 50% se objevila výhoda firemního automobilu. Všem zaměstnancům je také poskytován příspěvek na stravování. Zaměstnanci mohou využít 5 týdnů dovolené, což je o týden více, než je dáno legislativou. 2 zaměstnanci spatřují výhodu také ve flexibilní pracovní době. Dále vidí zaměstnanci poskytovaný benefit v zaměstnaneckých akcích, přátelském firemním prostředí, příspěvcích na dovolenou a kulturní akce.

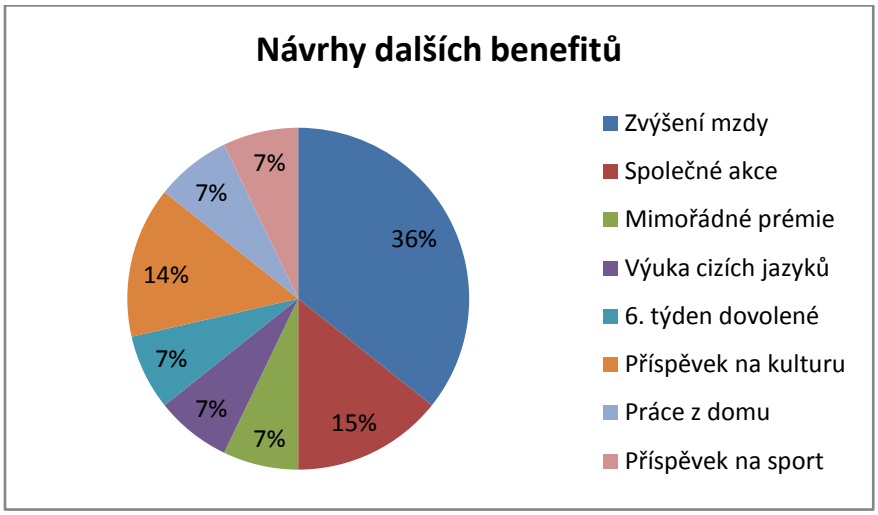
10. Otázka; uzavřená - **Mají firemní benefity významný přínos k Vašemu spokojenému pracovnímu životu?**



Graf č. 8: Přínos benefitů pro spokojený pracovní život (zdroj: vlastní zpracování)

Cílem této otázky bylo zjistit, jestli zaměstnanci spatřují ve firemních benefitech a výhodách významný přínos ke spokojenému pracovnímu životu. Dle výsledků 78,6% zaměstnanců označuje firemní výhody jako významné pro jejich pracovní život. 14% zaměstnanců vidí výhody jako nepříliš významné a jeden zaměstnanec označil výhody za nevýznamné.

11. Otázka; otevřená - **Jaké další aktivity nebo benefity byste od firmy ocenili?**



Graf č. 9: Návrhy dalších benefitů (zdroj: vlastní zpracování)

Zde jsem nechal projevit nápady zaměstnanců ohledně rozšíření portfolia nabízených výhod a benefitů zaměstnancům. Odpovědi byly vcelku nejednotné a prakticky každého zaměstnance napadlo něco jiného. Jen v 5 odpovědích se shodli a napsali zvýšení mzdy. Zaměstnanci dále navrhovali uspořádání teambuildingových akcí za účelem pravidelného tmelení kolektivu, mimořádné prémie kvůli vyšší zainteresovanosti na výsledku hospodaření, výuka cizích jazyků nebo šestý týden dovolené.

12. Otázka; otevřená - **Máte nějaké nápady ke zlepšení firemní společenské odpovědnosti k přírodě, zaměstnancům a okolí? Pokud ano, jaké?**
Touto otázkou jsem chtěl získat osobní návrhy zaměstnanců ohledně aktivit, které by mohla firma dále vyvíjet ve společenské odpovědnosti firem. Celkem polovina zaměstnanců nemá nápady žádné. Pár zaměstnanců navrhuje zlepšení logistiky v dopravě, využívání modernějších materiálů ke snížení energetické náročnosti (zde ovšem zmiňuje, že záleží především na finančních možnostech a ochotě investora), zlepšení spolupráce s krajskými či městskými orgány při přípravě staveb nebo zvýšení péče o firemní majetek s cílem jeho dlouhověkosti. Rovněž se objevila odpověď od jednoho zaměstnance, že navrhuje věnovat větší důraz na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců. Poslední nápad spočívá ve využívání obnovitelných zdrojů energie.

Dle odpovědí na dotazníky, lze usoudit, že zaměstnanci mají v dané problematice celkem kvalitní přehled, ale mohlo by to být ještě mnohem lepší. Většina zaměstnanců si je vědoma negativních dopadů stavebnictví na životní prostředí a jsou, dalo by se říci pasivně aktivní v ochraně životního prostředí – třídí odpad. Firmu FATO, a.s. vidí veskrze zaměstnanci jako odpovědnou a aktivní v řešení dané problematiky. Portfolio výhod a benefitů zaměstnancům je široké a většina zaměstnanců si ho velmi cení. Kolem poloviny zaměstnanců má také nápady na rozšíření aktivit společenské odpovědnosti popř. výhod zaměstnancům.

5.2. Názory vedení

Kromě dotazování zaměstnanců jsem položil také několik otázek řediteli firmy – panu Ing. Josefu Buchtovi. Ten zaujímá pozici ředitele firmy, kdy převzal tuto pozici po vlastnících firmy – Ing. Jiří Fráňa a Ing. Josef Tošovský, kteří firmu roku 1991 založili a dostali během let na vysokou pozici mezi Královéhradeckými stavebními firmami. V současné době vlastníci konzultují nejvyšší strategická rozhodnutí a veškeré řízení firmy je svěřeno panu Ing. Josefu Buchtovi. Právě proto jsem mu položil několik otázek, které mi měly přinést relevantní informace o pohledu na danou problematiku z pozice ředitele firmy.

1. Otázka - **Jaké negativní dopady podle Vás může mít stavebnictví na přírodu?**

   „To je velmi obecná otázka. Stavebnictví už z podstaty přírodu ovlivňuje a pochopitelně, že v řadě případů i negativně. Stavebnictví jako proces může negativně přírodu ovlivnit - uvedu jen obecné příklady: nevhodný výběr umístění budoucí stavby (dálnice vedoucí středem lesa, padesáté osmé obchodní centrum na jediném zeleném místě ve městě atd.), nevhodně navržené materiály, nedodržování technologických postupů při realizaci, nevhodné nakládání s odpady, využívání starých a neekologických strojů atd.“

2. Otázka - **Přispíváte Vy sám z pozice ve firmě nějakými činnostmi k ochraně přírody? Pokud ano, jakými?**

   „Ve své podstatě přispíváme všichni, když dodržujeme základní legislativní rámec, který se k naší činnosti vztahuje, když dodržujeme technologické postupy, když řádně dle předpisů nakládáme s odpadem, který je se stavebnictvím spojen, když hledíme na to, aby u našich investic byl výstup kvalitně dokončen včetně okolního životního prostředí pro veřejnost, která v daném místě žije.“

3. otázka - **Má firma v oblasti společenské odpovědnosti stanovenou dlouhodobou strategii, misi a vizi? Pokud ano, jakou?**

   „Firma je dlouhodobým držitelem výše uvedených certifikátů - deklaruje tím svůj vztah ke kvalitě (tedy vztah k zákazníkovi), životnímu prostředí (vztah ke svému okolí), bezpečnosti práce (vztah a ohled na zdraví a bezpečnost vlastních zaměstnanců, i okolí ve vazbě na vlastní činnost) a chová se společensky odpovědně v prostředí, kde působí (eticky, ohleduplně k obchodním partnerům, s péčí o vlastní zaměstnance, podporuje společenské aktivity v regionu a to vše i s ohledem na životní prostředí). Specifickou, veřejně publikovanou/šířenou strategii v oblasti společenské odpovědnosti firma nemá.“

4. otázka - **Jaký je dlouhodobý cíl firmy Fato?**

   „Dlouhodobá prosperita, generovaná uspokojením smysluplných požadavků zákazníků prostřednictvím kvalitní práce spokojených zaměstnanců, aniž bychom negativně svou činností ovlivňovali okolí, ve kterém působíme a taky žijeme.“

5. otázka - **Kolik financí ročně věnujete sponzoringu? Kolik dárcovství?**

Sponzoringu věnujeme 200.000,- Kč ročně. Převážně sponzorujeme místní sportovní kluby. Konkrétně se jedná o sponzoring ledního hokejového týmu Mountfield HK, dále pozemního hokeje, hokejbalu, fotbalu, swingového festivalu a festivalu hrnec smíchu. . Dárcovství věnujeme 100.000,- Kč ročně. Tyto finance jdou na místní klub vozíčkářů, a jejich sociální vozidla a dále na fond ohrožených dětí.“

6. otázka - **Jaké benefity nabízíte svým zaměstnancům?**

   „ Nabízíme pružnou pracovní dobu (pro dělnické profese fond pracovní doby), navíc týden dovolené (5 týdnů), stravování v administrativní budově, příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní pojištění, příspěvek na zimní dovolenou, vánoční odměny, vánoční dárky, narozeninová překvapení, odměny za kvalitně odvedenou práci nad rámec standardního prémiového řádu, užívání firemního vozidla, počítače, telefonu k soukromým potřebám, možnost využití firemních strojů a zařízení za nákladovou cenu, možnost využití firemních slev a bonusů na odběr materiálu, poskytujeme pracovní volno v případě krátkodobé zdravotní indispozice (bez náhrady ze strany zaměstnance).“

7. otázka - **Jaké jsou podle Vás největší problémy v řešení společenské odpovědnosti a udržitelnosti?**

   „Vysoká spotřeba západního světa a navíc této nadměrné spotřebě nepřizpůsobená ještě větší produkce statků, které společnost nedokáže konzumovat - obecně platné ve všem. Jinými slovy "ždímeme tu modrou kuličku více než snese“.“

8. otázka - **Je důležitá implementace společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje ve smyslu konkurenceschopnosti v hospodářských soutěžích? A popř. v čem je důležitá?**

   „V současné době se v hospodářských soutěžích hledí z důvodu otevřenosti soutěže pouze na cenu, obecně se vnímá, že společenská odpovědnost je samozřejmostí (otázkou však je, zda je tomu tak skutečně).“

9. otázka - **Jaké vidíte přínosy ve společenské odpovědnosti a udržitelném rozvoji plynoucí firmě?**

   „Tím největším přínosem je vlastní dobrý pocit. Pokud se chováme společensky odpovědně, získáváme mimo jiné i pozitivní zpětnou vazbu od našich klientů.“

10. otázka - **Znáte 17 cílů udržitelného rozvoje dle OSN, které byly vyhlášeny na období 2015-2030? Pokud ano, můžete nějaké jmenovat?**

    „Neznal jsem, ale po vyhledání na internetu jich už znám všech 17.“

Z odpovědí ředitele firmy je vidět jeho kvalitní angažovanost a celkem široká znalost problematiky. Dle dlouhodobé strategie a cíle firmy je vidět, že společnost chce dlouhodobě prosperovat, s cílením na spokojené zákazníky a kvalitně odvedenou práci spokojenými zaměstnanci. Největší problém společenské odpovědnosti a udržitelnosti vidí ředitel ve stále

rostoucí spotřebě západního světa, která neúměrně roste a díky které se produkuje stále více statků, jejichž velká část končí navíc jako odpad, jelikož jejich využití není stoprocentní. Jako velký přínos ze společenské odpovědnosti vidí ředitel pozitivní zpětnou vazbu klientů a vlastní dobrý pocit.

6. Shrnutí a vyhodnocení CSR aktivit

V této kapitole zpracovávám celkové vyhodnocení CSR a UR aktivit firmy FATO, a.s. Jelikož firma podniká ve stavebním sektoru, už z legislativy jí plyne spoustu povinností týkající se jejich činností. Firma, jak již bylo řečeno má celkem 4 certifikáty, které se dotýkají a prolínají se společenskou odpovědností a udržitelným rozvojem. Tyto certifikáty firma spravuje a pravidelně obnovuje zcela dobrovolně. Ročně firma vydá jen na správu certifikátů 100,000,- Kč, což rozhodně není malá částka. Ačkoliv tyto certifikáty nejsou přímo vyžadovány legislativou, výskyt těchto certifikátů ve stavebních firmách není neobvyklý jev. Jsou totiž velmi důležité např. při hospodářských soutěžích o veřejné zakázky nebo pro budování vztahů s dodavateli a dalšími zainteresovanými stranami. Díky těmto certifikátům se FATO, a.s. zavazuje ke spoustě podmínkám odpovědného podnikání k přírodě, bezpečnosti, zaměstnancům a kvalitě. Splňování povinností plynoucích z certifikátů hodnotím velmi kladně. Firma je strategicky implementuje do své organizační struktury a má velmi kvalitně vypracovanou celkovou dokumentaci. Za zpracovanou dokumentaci certifikátů dokonce firma získala velmi kvalitní ocenění od certifikační společnosti TÜV SÜD.

Kromě povinností vyplývajících z certifikátů, firma vyvíjí několik dalších odpovědných činností. FATO, a.s. praktikuje činnosti ve všech třech pilířích, totiž v environmentálním, sociálním i ekonomickém. Tato realita je jednou z nejdůležitějších, protože správná implementace společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje by měla pojmout všechny tři pilíře. Velmi kvalitně také hodnotím odpovědnost stavební společnosti vůči svým zaměstnancům. Jelikož se jedná o nevelkou stavební firmu, fluktuace zaměstnanců je malá a to nejen díky celkové politice firmy, ale také díky velké řadě nabízených benefitů a výhod. Ve firmě je vidět také celková spokojenost zaměstnanců. Co se týče znalosti a angažovanosti zaměstnanců v otázkách odpovědnosti ke třem pilířům, není to rozhodně špatné, ale mohlo by to být lepší. Zaměstnanci jsou si veskrze vědomi negativních dopadů stavebnictví, sami se snaží alespoň o pasivní ochranu životního prostředí, velmi si váží poskytovaných benefitů a jsou schopni navrhnout vylepšení. Avšak spousta zaměstnanců vidí v odpovědném chování firmy hlavně vlastnění certifikátů a splňování povinností z nich plynoucí. V tomto ohledu má firma stále co zdokonalovat, protože vzdělanost a celková angažovanost zaměstnanců v CSR a UR otázkách je ohraničena především znalostí certifikátů.

Celkově hodnotím chování firmy FATO a.s., člen holdingu FATO v problematice společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje kladně. Firma dělá spoustu činností, kterými se snaží snižovat své dopady a zároveň se velmi kvalitně stará o svoje zaměstnance. Situaci ve firmě vidím jako uvědomělou a užívající nové trendy. Firma využívá moderní technologie stavebního průmyslu. Velmi kvalitní je také partnerství s dodavateli, které si firma pečlivě vybírá a hodnotí i jejich postoj ke společenské odpovědnosti a udržitelnému rozvoji. FATO díky své velikosti a operování hlavně v Královéhradeckém kraji spolupracuje převážně s místními dodavateli a subdodavateli, čímž také podporuje místní ekonomiku.

Myslím si, že firma je i vzhledem ke své velikosti opravdu odpovědná a má dobře nakročeno k dalšímu rozvoji a inovacím v systému CSR a UR.

7. Návrhy na zlepšení CSR a UR

Ačkoliv jsem firmu označil za odpovědnou, stále má mnoho rezerv v problematice společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje a mohla by se v některých věcech zlepšit. Začnu od zaměstnanců. Jak jsem již zmiňoval, zaměstnanci mají základní a celkem kvalitní přehled o problematice. Tato realita by se dala velmi zlepšit hlubším vzděláváním zaměstnanců v CSR a UR. Bylo by také vhodné pořádat v pravidelných termínech zaměstnanecké schůze, na kterých by se daná problematika řešila a zaměstnanci by mohli přispět svými názory a poznatky, jak celkové dopady společnosti dále snížit. Postrádám také větší angažovanost stálých dělníků, kteří přímo pracují na stavbách a mohli by přispět mnohými názory.

FATO, a.s. také v nedávné době začala s výstavbou energeticky nenáročných bytových staveb. Já bych doporučil se ještě více zaměřit na stavby tohoto typu a pokusit se dojít až do úrovně pasivních staveb, které mají minimální energetickou náročnost, kterou si navíc jsou schopny vyrobit sami. Firma třeba vůbec neimplementuje obnovitelné zdroje energie ve svých stavbách. Přitom by se nabízelo hned několik variant. Instalace solárních panelů nebo využívání šedé vody díky systému sběru vody dešťové by mohlo výrazně snížit negativní dopady staveb a ušetřit velké množství energie během životnosti těchto budov. Tyto systémy kompletně neaplikuje na své velké výstavby bytových komplexů prakticky žádná firma v Čechách, a také proto v tom vidím příležitost pro firmu k oslovení nových zákazníků z řad mladé generace, kteří v dnešní době již hledí na energetické úspory a s tím spojenou ochranu přírody.

Dále vidím velké mezery v oblasti spolupráce s veřejnými organizacemi. V současné době v České republice existuje již mnoho veřejných neziskových organizací zabývajících se udržitelným stavebnictvím, pasivními domy, moderními stavebními technologiemi a cirkulárním pojetím ekonomiky. Firma bohužel s žádnou z organizací nespolupracuje. Pokud by firma začala podporovat a spolupracovat některou veřejnou organizaci, která se hlásí k udržitelným, odpovědným a inovačním způsobům stavebnictví, mohla by díky této spolupráci získat mnoho informací, zkušeností a podpory v rozšiřování svých aktivit, vylepšování stavebních technologií a přístupu k problematice celkově. Tento návrh do budoucna vidím jako jeden z nejdůležitějších, protože by to firmu mohlo velmi posunout k tomu být ještě více odpovědnou.

Firma by také mohla vytvořit nějaký vlastní program na přímou podporu královéhradecké přírody, např. přilehlého okolí nebo Orlických hor. V tomto smyslu se nabízí veliké množství možností. Tímto programem myslím ucelenou aktivitu, která by byla zajištěna zcela ze strany firmy FATO. Jednalo by se o aktivitu nebo program, který by byl financován pouze stavební společností. Program by mohl být zaměřen na jakýkoliv z 3 pilířů, ale doporučoval bych pilíř environmentální. Pokud by se program u veřejnosti osvědčil, mohl by přinést širší a pozitivní povědomí o firmě. Mohlo by se jednat např. o výsadbu stromů ve městě na náklady společnosti nebo každoroční čištění řek, na kterých Hradec Králové leží. Firma by také mohla založit fond, který by financovala sama, popř. by mohli přispívat také zaměstnanci. O využití financí z tohoto fondu by pak rozhodovala veřejnost, zaměstnanci a zákazníci. Samozřejmě

by dala firma na výběr určité aktivity, které se dotýkají společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje. Tento způsob podpory místní přírody a komunity je velmi dobrým nástrojem k vytváření dobrých vztahů s místní veřejností.

8. Závěr

Jak již bylo několikrát řečeno, koncept společenské odpovědnosti firem a udržitelný rozvoj je moderní a silně dynamicky se rozvíjející princip řízení podniků s již dlouhou historií a vývojem. V Čechách můžeme již v dnešní době vidět silný zástup firem, které razí trend odpovědnosti ve všech třech pilířích, což je nezbytnost úspěšné implementace celkového tématu. Společenská odpovědnost a udržitelný rozvoj je také nezbytnou součástí dlouhodobého etického fungování firmy. Ačkoliv se ještě donedávna o etické stránce podnikání příliš neuvažovalo a vše bylo směřováno jen k maximalizaci zisku za jakýchkoliv okolností, západní svět včetně České republiky se v otázkách dopadů podnikání na společnost velmi rychle vyvíjí. Ovšem stále, i v naší zemi převládá stav, kdy firmy neaplikují principy CSR a UR do svého core byznysu a využívají koncept hlavně k vytváření dobrého jména u veřejnosti, aniž by se aplikované principy týkaly největších dopadů společností. Tento stav je pojmenován greenwashing a mnoho expertů se obává, že situace v České republice je postižena tímto efektem. Tak nebo tak, hlavně spotřebitelé – zákazníci dávají otázkám ochrany životního prostředí a dlouhodobé udržitelnosti společnosti čím dál větší váhu a díky tomu se firmy mění k lepšímu. Všechny tyto principy a tendence jsem popsal v teoretické části.

V praktické části jsem se věnoval výzkumu společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje v královéhradecké stavební firmě FATO. Firma tyto koncepty začleňuje do své strategie a činnosti již od roku 2009 pomocí čtyř certifikátů týkajících se sociální odpovědnosti, ochrany životního prostředí, bezpečnosti práce a řízení kvality. Kromě činností vyplývajících z držení certifikátů, firma praktikuje i další činnosti, které spadají do třech pilířů CSR a UR. Informace a názory jsem získával pomocí rozhovorů s vedoucím ISO Ing. Vladimírem Nacházelem, ředitelem společnosti Ing. Josefem Buchtou a pomocí dotazníkového šetření zaměstnanců. Kromě interakce se zaměstnanci a vedením jsem také pečlivě zkoumal firemní dokumentaci ISO certifikátů a odpovědnosti firmy.

Dle výsledků si firma jako celek uvědomuje své negativní dopady a snaží se je snižovat implementací nástrojů a činností napříč třemi pilíři. Většina zaměstnanců je s problematikou seznámena a pasivně se snaží chránit životní prostředí nejen v pracovním životě, ale i ve svém osobním životě. Firma si i vzhledem ke své malé velikosti vede v CSR a UR tématech dle mého názoru velmi dobře a rozhodně se snaží inovovat své stavební techniky a využívat moderní technologie snižující negativní dopady plynoucí ze stavebnictví.

Každopádně má firma ještě rovněž spoustu rezerv a potenciálních cest ke zlepšování své odpovědnosti, kterými by mohla více oslovovat veřejnost a tím získávat pozitivní zpětnou vazbu potenciálních nových i stálých zákazníků. Firma by měla myslet především na dlouhodobou budoucnost, kterou může pozitivně tvořit právě koncept společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje.

Myslím si, že firma by měla dále inovovat a rozšiřovat portfolio odpovědných činností, aby držela krok s konkurencí větších firem a zajistila si své vysoké postavení ve stavebnictví nejen v Hradci Králové, ale také napříč celým Východočeským krajem.

Seznam použité literatury

Tištěné zdroje

KAŠPAROVÁ, K., KUNZ, V. (2013). *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing.

KOTLER, P., LEE, N. (2005). *Corporate Social Responsibility. Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. USA: John Wiley & Sons.

KUNZ, V. (2012). *Společenská odpovědnost firem*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing

KISLINGEROVÁ, E., NOVÝ, I. (2005). *Chování podniku v globalizujícím se prostředí.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck

ČANÍK et al. (2006). *Metody a nástroje podnikatelské etiky*. 2. vyd. Praha: Oeconomica

BAŤA, T. (2007) *Zámožnost všem*. 6. vyd. Zlín: Pavel Krejčíř a Stanislav Nováček.

KUNZ, V., SRPOVÁ, J. (2008). *CSR a její uplatňování při řízení firem v nové ekonomice*. In Sborník z mezinárodní a vědecké konference „Nová teorie ekonomiky a managementu organizací“. Praha: Oeconomica

BARTOŠOVÁ, Z. (2005). *Z „tvůrců zisku“ na „spolutvůrce hodnot“. Firemní filantropie jako klíčová oblast CSR. Napříč společenskou odpovědností.* Praha: AISIS

KAŠPAR, J. (2006). *Místní agenda 21: Informace, postupy, kritéria*. Praha: Ministerstvo životního prostředí ČR

ÚŘAD VLÁDY ČR (2004). *Strategie udržitelného rozvoje České republiky*. Praha: Ministerstvo životního prostředí

PRSKAVCOVÁ, M. et al. (2008). *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*. Liberec: Technická univerzita v Liberci.

SIROVÁTKA, T. (2006). *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: František Šalé - ALBERT

KULDOVÁ, L. (2010). *Společenská odpovědnost firem – Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. Praha: OPS

LOUDA, J., Jílková, J. (2012). *Udržitelný rozvoj – ekonomický a politický pohled*. 1. vyd. Praha: Alfa Nakladatelství

ARMSTRONG, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing

ZADRAŽILOVÁ, D. et al. (2010). *Společenská odpovědnost podniků – Transparentnost a etika podnikání.* Praha: C. H. Beck

VEBER, J., SRPOVÁ, J. et al. (2008). *Podnikání malé a střední firmy*. Praha: Grada Publishing

Elektronické zdroje

LMC (2011). *Průzkum využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu práce*. Dostupné na: http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/34/

KMPG (2012). *European Responsible Investing Fund Survey*. Luxembourg: KMPG Luxembourg. Dostupné na: http://www.kmpg.com/LU/en/IssuesAndInsights/Articlepublications/Documents/European-Responsible-Investing-Fund-Survey.pdf/

WBCSD (2009). *Business Role: Corporate Social Responsibility.* Dostupné na: http://www.wbcsd.org/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?type=p&MenuId=MTE0OQ/

KOM. *Internetové stránky Evropské komise*. Dostupné na: http://www.ec.europa.eu/ceskarepublika/index_cs.htm/

STEM (2003). *Společenská odpovědnost firem v zrcadle sociologického výzkumu*. Dostupné na: http://www.sof.cz/download/781_03_aisisbrožurasof.pdf/

BLF (2008). *Společenská odpovědnost firem: Průvodce nejen pro malé a střední podniky*. Praha: Business Leaders Forum. Dostupné na http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2012/11/BLF_Pruvodce_CSR.pdf/

RADA EU (2006). *Obnovená strategie EU pro udržitelný rozvoj*. Brusel. Dostupné na: http://www.ec.europa.eu/sustainable/docs/renewed_eu_sds_cs.pdf/

TRNKOVÁ, J. (2004). *Společenská odpovědnost firem – kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR*. Praha: Business Leaders Forum. Dostupné na: http://www.blf.cz/csr/cz/vyzkum.pdf/

PORTER, M. E., KRAMER, M. R. (2011). *Creating Shared Value.* In Harvard Business Review. Dostupné na: http://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value/ar/1/

PORTER, M. E., KRAMER. M. R. (2006). *Strategy and Society. The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility.* In Harvard Business Review. Dostupné na: http://hbr.org/2006/12/strategy-and-society-the-link-between-competitive-advantage-and-corporate-social-responsibility/ar/1/

BOCKSTETTE, V., STAMP, M. (2012). *Vytváření sdílené hodnoty: Průvodce novou firemní (r)evolucí.* Praha: CSR CONSULT. Dostupné na: http://www.amcham.cz/download-homepage/112/Vytvareni%20sdilene%20hodnoty%20(Creating%20Shared%20Value/

SKÁCELÍK, P. (2010). *Společenská odpovědnost organizací*. Praha. Dostupné na: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2527.pdf/

OSN (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York. Dostupné na: http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/

Další zdroje

Webové stránky společnosti FATO a.s. Dostupné na: http://www.fato.cz/

NACHÁZEL, Vladimír, Vedoucí ISO ve společnosti FATO a.s. /rozhovor/ Hradec Králové

BUCHTA, Josef, Ředitel společnosti FATO a.s. /rozhovor/ Hradec Králové

FATO a.s. Interní zdroje společnosti. Hradec Králové

FATO a.s. Dokumentace certifikátů. Hradec Králové