

Projekt zdokonalenia CSR aktivít v spoločnosti Continental Matador Truck Tires, s. r. o.

Bc. Jana Badžgoňová

Diplomová práca
2010

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana BADŽGOŇOVÁ**
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Projekt zdokonalení CSR aktivit ve společnosti
Continental Matador Truck Tires, s. r. o.**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte literární prameny k tématu společenská a sociální odpovědnost firmy a stanovte teoretická východiska pro praktickou část.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav v oblasti společenské odpovědnosti firmy Continental Matador Truck Tires, s. r. o.
- Vypracujte projekt zdokonalení CSR aktivit ve společnosti.
- Vyhodnoťte očekávané přínosy a definujte rizika s projektem spojená.

Závěr

Rozsah práce: **70 stran**

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] ARMSTRONG, M. A Handbook of Human Resource. 9th ed. London: Kogan Page, 2003. 979 p. ISBN 0-7494-4105-4.

[2] BLÁHA, J., DYTRT, Z. Manažerská etika. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003. 155 s. ISBN 80-7261-084-8.

[3] DYTRT, Z. a kol. Etika v podnikatelském prostředí. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 196 s. ISBN 80-247-1589-9.

[4] PETŘÍKOVÁ, R. a kol. Společenská odpovědnost organizací. 1. vyd. Ostrava: DTO CZ, 2008. 184 s. ISBN 978-80-02-02099-8.

[5] PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P. Etické řízení ve firmě. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Zuzana Bočincová**

Ústav managementu a marketingu

Datum zadání diplomové práce: **29. března 2010**

Termín odevzdání diplomové práce: **3. května 2010**

Ve Zlíně dne 29. března 2010


doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 3. 5. 2010

Bohdanová Jana

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací.

(1) Vysoká škola nevydávlečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, utje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vádného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny potádat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

Ve Školní z. 2. 2010

ABSTRAKT

Diplomová práca je zameraná na problematiku spoločenskej zodpovednosti v podniku.

V teoretickej časti práce je predstavená podstata CSR, od jej vzniku až po súčasnosť. Ďalej obsahuje jednotlivé definície a piliere spoločenskej zodpovednosti.

V praktickej časti je popísaná súčasná situácia spoločnosti v oblasti CSR. Nachádza sa tu vyhodnotenie dotazníkov a analýza externého prostredia. Na konci tejto časti sú uvedené projekty na zdokonalenie aktivít CSR s priebehom ich realizácie.

V závere práce sa nachádzajú odporúčania, prínosy a riziká spojené s projektom.

Kľúčové slová:

Spoločenská zodpovednosť, CSR, piliere CSR, etický kódex, dotazník, zamestnanci, správanie, SWOT analýza.

ABSTRACT

Graduation theses is focused on issue of corporate social responsibility in company.

In theoretical part there is entity of CSR, from its formation to present. Next it contains individual definitions and pillars of corporate social responsibility.

In practice part, there is description of actual situation of CSR in company. There is interpretation of questionnaires and analysis of external area. At the end of this part, there are concrete projects to improvement of CSR activities with their course and realization.

In the end of work there are recommendation, contributions and risks allied to project.

Keywords:

Corporate social responsibility, CSR, the pillars of CSR, Code of Ethics, questionnaire, employees, behaviour, SWOT analysis.

Touto cestou by som rada poďakovala vedúcej mojej diplomovej práce Ing. Zuzane Bočincovej za jej cenné rady, pripomienky a odborné konzultácie, ktoré mi pomohli pri vypracovaní práce.

Ďalej by som sa chcela poďakovať zamestnancom divízie Ľudské zdroje za odborné konzultácie a ostatným pracovníkom spoločnosti Continental Matador Truck Tires, s. r. o. za ich ochotu a poskytnutie informácií do dotazníkov.

Prehlasujem, že odovzdaná verzia diplomovej práce a verzia elektronická nahratá do IS/STAG sú totožné.

OBSAH

ABSTRAKT	6
ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČASŤ	11
1 CHARAKTERISTIKA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY	12
1.1 DEFINÍCIE CSR V ODBORNEJ LITERATÚRE	12
1.2 OSTATNÉ DOKUMENTY DEFINUJÚCE CSR.....	13
1.3 POJMY CSR V SKRATKE	13
2 POHĽAD DO HISTÓRIE	14
2.1 50-TE ROKY	14
2.2 60-TE A 70-TE ROKY	14
2.3 80-TE ROKY	14
2.4 90-TE ROKY	15
2.4.1 Zelená kniha Európskej komisie	15
2.4.2 SA 8000.....	16
3 TEÓRIA STAKEHOLDERS	18
3.1 ZAJNTERESOVANÉ SKUPINY	18
3.1.1 Formy komunikácie participujúcich skupín	20
4 OBLASTI SPOLOČENSKEJ ZODPOVEDNOSTI FIRIEM	21
4.1 EKONOMICKÁ OBLASŤ	22
4.1.1 Od maximalizácie k optimalizácii zisku	22
4.1.2 Možnosti praktickej realizácie	22
4.1.3 Sociálne zodpovedné investovanie.....	25
4.2 SOCIÁLNA OBLASŤ.....	25
4.2.1 Moderné trendy v sociálnej oblasti	25
4.2.2 CSR v podnikovej štruktúre	26
4.2.3 Organizácia ako atraktívny zamestnávateľ.....	27
4.3 EKOLOGICKÁ OBLASŤ	29
4.3.1 Ekologické postupy	30
5 HODNOTENIE SPOLOČENSKEJ ZODPOVEDNOSTI FIRIEM	31
5.1 PRÍNOSY	31
5.2 KRITIKA	32
ZHRNUTIE TEORETICKEJ ČASTI	33
II PRAKTICKÁ ČASŤ	34
6 CONTINENTAL MATADOR TRUCK TIRES, S. R. O.	35

6.1	ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O SPOLOČNOSTI.....	35
6.2	VÝVOJ PODNIKU	35
6.3	PROFIL SPOLOČNOSTI.....	37
7	SÚČASNÁ SITUÁCIA SPOLOČNOSTI V OBLASTI CSR.....	38
7.1	EKONOMICKÁ OBLASŤ	38
7.2	CONTINENTAL A GLOBÁLNA KRÍZA	40
7.2.1	Nové haly a distribučné centrum.....	40
7.3	SOCIÁLNA OBLASŤ.....	41
7.4	EKOLOGICKÁ OBLASŤ	44
7.5	ZHODNOTENIE DOTAZNÍKA.....	46
7.5.1	Vyhodnotenie jednotlivých otázok.....	46
7.6	SWOT ANALÝZA CSR	54
7.7	ANALÝZA EXTERNÉHO PROSTREDIA	55
8	PROJEKTOVÁ ČASŤ.....	57
8.1	ZHODNOTENIE AKTIVÍT V OBLASTI CSR VO FIRME.....	57
8.2	NAVRHOVANÉ PROJEKTY V PÚCHOVSKOM REGIÓNE.....	57
8.2.1	Zriadenie športovej triedy	58
8.2.2	Detský svet	67
8.2.3	Mikulášsky večierok.....	69
8.2.4	Spolupráca so Strednou odbornou školou.....	70
8.2.5	Pomôžme prírode	70
8.3	NÁVRHY A ODPORÚČANIA PRE SPOLOČNOSŤ	72
	ZÁVER	73
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	74
	ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK.....	76
	ZOZNAM OBRÁZKOV	77
	ZOZNAM TABULIEK	78
	ZOZNAM PRÍLOH.....	79

ÚVOD

V súčasnej dobe, kedy sa svet stretáva s ekonomickou krízou, téma globálneho otepľovania je čím ďalej, tým vážnejšia a na celej zemi sa riešia otázky ľudských práv, je pojem spoločenská zodpovednosť stále obľúbenejší a dôležitejší. Mnohí si ani neuvedomujú, že je nadmieru nevyhnutné, aby sa ľudia k sebe a k životnému prostrediu začali správať lepšie a aby sa toto ich jednanie prenieslo do podnikania. Vďaka zodpovednému konaniu sa dostane spoločnosť do popredia záujmu nielen svojich zamestnancov, ale aj ostatných skupín, ktoré svojím rozhodovaním ovplyvňuje.

Spoločenská zodpovednosť v sebe zahŕňa efektívny a zodpovedný prístup k zložkám investícií vyvíjaných pre spoločnosť, vzťahy so zamestnancami, kreativitu a trvalú udržateľnosť pracovných miest a záujem o životné prostredie.

Pre tému „Zdokonalenia CSR aktivít v spoločnosti Continental Matador Truck Tires, s. r. o.“ som sa rozhodla z dôvodu ich neoddeliteľnej súčasti na riadení každej firmy.

V tejto práci sa budem zaoberať problémom zdokonalenia aktivít v oblasti CSR, ich identifikáciou, analýzou a následným zapojením do riadenia podniku.

Teoretická časť práce bude zameraná na bližšie vymedzenie pojmu „spoločenská zodpovednosť“ a tri hlavné piliere zaoberajúce sa problematikou CSR. V tejto časti sa budem takisto zaujímať o vývoj spoločenskej zodpovednosti od jej vzniku až po súčasnosť. Na konci rozoberiem teóriu stakeholders, teda participujúcich skupín.

Praktická časť bude rozdelená na tri časti. V úvode sa budem venovať charakteristike spoločnosti, jej histórii i súčasnosti. V ďalšej časti zanalyzujem súčasný stav CSR v spoločnosti, a to prostredníctvom dotazníkového šetrenia a posúdenia externého prostredia podniku. Záver kapitoly bude venovaný najdôležitejšej časti mojej práce, ktorou bude projekt. Na konkrétnom príklade sa pokúsím spoločnosti priblížiť, akoby mala zdokonaľiť svoje aktivity v oblasti CSR. Navrhnuť a odporučiť firme všetky súvislosti vyplývajúce z analýz vnútorného a vonkajšieho prostredia.

Na základe analýzy dotazníkového šetrenia som si stanovila za cieľ zistenie jednotlivých názorov, postojov a pripomienok zo strany zamestnancov spoločnosti.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

1 CHARAKTERISTIKA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Význam termínu *spoločenská zodpovednosť* nie je taký jasný, akoby sa na prvý pohľad zdal. Nejednoznačnosť, ktorá obklopuje tento pojem, vychádza z viacerých interpretácií. Pre niektorých jedincov znamená zodpovednosť v právnom zmysle záväzkov, pre iných sociálne zodpovedné správanie v etickom zmysle. Pre mnohých ide o charitatívnu činnosť, niektorí ju považujú za dôkaz svojho sociálneho podvedomia, v ktorom vidia možnosť preukázať svoju príslušnosť k majetným a vplyvným. A málokto v nej vidia povinnosť, ktorá ukladá celej podnikateľskej komunite vyššie štandardy správania. [8]

Pojem CSR je anglický názov, ktorý preložíme do slovenčiny ako:

Corporate social responsibility (CSR) = Spoločenská zodpovednosť firmy (SZF).

1.1 Definície CSR v odbornej literatúre

Spoločenská zodpovednosť firiem je kontinuálny záväzok podnikov správať sa eticky a prispievať k ekonomickému rastu a zároveň sa uchádzať o zlepšovanie kvality života zamestnancov a ich rodín, lokálnej komunity a spoločnosti ako celku. [7]

CSR môže byť definovaná ako dobrovoľná integrácia sociálnych a ekologických hľadísk v súčinnosti so zainteresovanými stranami do podnikateľských činností firmy. Ide o proces budovania dôvery rôznych zainteresovaných strán vo fungovaní firmy, ktorý nebude sledovať len úzke ekonomické ciele, ale bude prospešný i zo širších spoločenských aspektov. Pre dosiahnutie tejto dôvery sú dôležité:

- ✓ Interné momenty správania firmy, ktoré spočívajú v presvedčení, že nie je žiadny rozdiel medzi vyhlásenými hodnotami a pravidlami, ktorými sa má riadiť a ich skutočným jednaním.
- ✓ Externé momenty, tie spočívajú v zjednotení hodnôt a pravidiel, ktoré firma uznáva a spoločenských hodnôt. [4]

1.2 Ostatné dokumenty definujúce CSR

Spoločenská zodpovednosť firiem je koncept podnikania, v ktorom sa podniky dobrovoľne rozhodnú implementovať do svojich obchodných stratégií a aktivít také rozhodnutia, ktoré prispievajú k zlepšeniu stavu spoločnosti a k čistote životného prostredia pri rešpektovaní záujmov všetkých zúčastnených strán. [10]

V roku 2001 vydala Európska komisia pod vedením Jacquesa Delorsa *Zelenú knihu*, v ktorej definuje zodpovedné podnikanie takto:

„CSR je dobrovoľné integrovanie sociálnych a ekologických záujmov do každodenných firemných činností a interakcií s firemnými stakeholdermi.“ [17]

1.3 Pojmy CSR v skratke

Definície zodpovedného podnikania sa opierajú o všeobecné etické princípy, akými sú ne-strannosť, angažovanosť, aktívna spolupráca so zainteresovanými subjektmi a transparentnosť. Zvyčajne sa vyznačujú týmito spoločnými charakteristikami:

1. **Sú univerzálne** - platia pre všetky typy podnikania, nie iba pre niektoré.
2. **Zdôrazňujú dobrovoľnosť** – zodpovedné podnikanie by malo byť založené na dobrovoľnom záväzku firiem a ich manažmentu podnikateľ spôsobom, ktorý v dobrom slova zmysle prekračuje rámec legislatívnych ustanovení a povinností.
3. **Zameriavajú sa na** aktívnu spoluprácu so zainteresovanými subjektmi.
4. **Vyjadrujú záväzok** prispievať k rozvoju kvality života, ktorou sa rozumie celkový blahobyť jedincov žijúcich v spoločnosti.
5. **Zdôrazňujú rozvoj, nie iba rast.**
6. **Pomenávajú tri oblasti**, v ktorých sa zodpovedné podnikanie konkrétne prejavuje. Vyžaduje si posun pohľadu z úrovne „profit only“ (orientácia výhradne na zisk) na pohľad, ktorý umožňuje vidieť podnikanie firmy v širšom systéme spoločenských a ekologických vzťahov. Firma nefunguje izolovane, ale je priamou súčasťou okoliťého sveta. Podľa tohto pohľadu firma funguje s ohľadom na triple-bottom-line (trojitá výsledovka) alebo 3P – People, Planet, Profit. [17]

2 POHĽAD DO HISTÓRIE

2.1 50-te roky

Koncepciou spoločenskej zodpovednosti organizácií sa teoretici manažmentu začínajú zaoberať približne v polovici 20. storočia. Za zlomový je považovaný rok 1953, kedy vydáva Bowen svoju knihu *Social Responsibilities of the Businessman*, v ktorej uvádza prvú definíciu spoločenskej zodpovednosti:

„Jedná sa o záväzky podnikateľa uskutočňovať také postupy, prijímať také rozhodnutia alebo nasledovať taký smer jednania, ktoré sú žiaduce z hľadiska cieľov a hodnôt našej spoločnosti.“ [5]

I keď definícia hovorí skôr o zodpovednosti podnikateľa ako samotného podnikateľského subjektu/organizácie, môžeme konštatovať, že je rámcovo platná dodnes. [5]

2.2 60-te a 70-te roky

V tomto čase bola definícia postupne upresňovaná a doplňovaná o názorovú platformu, že organizácie, ktoré naplňajú iba základné legislatívne požiadavky nie je možné považovať za spoločensky zodpovedné. Na základe syntézy jednotlivých poznatkov navrhol v roku 1979 Carroll definíciu CSR, ktorou sa opiera o štyri základné piliere, o ktorých sa mnohí dlho domnievali, že sa navzájom vylučujú. Jednalo sa o zodpovednosť ekonomickú, legislatívnu, etickú a dobrovoľnú. [5]

2.3 80-te roky

V 80-tych rokoch dochádza k vzájomnému prepojeniu koncepcie CSR so skupinou tzv. stakeholders. V tomto kontexte znamenala pre rozvoj spoločenskej zodpovednosti firiem veľký význam Freemanova formulácia stakeholderskej koncepcie z roku 1984, ktorá popísala podnikovú realitu a identifikovala najdôležitejšie skupiny, ktoré ovplyvňujú podnik. Tým pomohla manažérom, ktorí mali záujem aplikovať CSR v praxi, určiť, kam majú zamerať svoju pozornosť a spresnila, voči komu majú byť zodpovední. [5]

2.4 90-te roky

Medzníkom vo vývoji sa stáva rok 1996, kedy Jacques Delors inicioval vznik európskej expertnej centrály (*CSR Europe*), ktorej cieľom bola pomoc podnikom dosiahnuť ziskovosť, dlhodobo udržateľný rast a rozvoj ľudského kapitálu tým, že zakotví CSR do svojich podnikateľských zvyklostí. [5]

I keď sa touto problematikou zaoberá od 90-tych rokov 20. storočia samotná Európska komisia, výraznejšie aktivity tu môžeme zaznamenať až od roku 2001, kedy vydáva tzv. Zelenú knihu. [5]

2.4.1 Zelená kniha Európskej komisie

Na Summit v Lisabone v roku 2000 bol stanovený ambiciózny cieľ Európy týkajúci sa jej konkurenčnej pozície voči USA. Takisto tu bol prvýkrát diskutovaný prínos podnikov k splneniu tohto cieľa. Podnikateľské subjekty by sa mali starať nielen o vlastné finančné zdravie a zákonné povinnosti, ale takisto o širšie spoločenské a ekologické súvislosti. Závety jednaní vyústili do vypracovania *Zelenej knihy EK* – (Green paper on CSR, 2001), následných správ EK o CSR a zriadení *Európskeho mnohostranného fóra* pre CSR. [4]

Zelená kniha zhŕňa základné princípy, nástroje, prístupy k problematike CSR. Diskusie, kam a v akej podobe smerovať ďalšie aktivity, je predmetom guľatých stolov Európskeho mnohostranného fóra pre CSR. Ako rizikové podnikateľské skupiny sa na jednej strane javia nadnárodné podnikateľské skupiny, ktoré často značnú časť aktivít previedli do rozvojových krajín a profitujú na tom, že mzdové i spoločenské nároky nie sú vysoké. Na druhej strane sa predpokladalo, že väčšie problémy s dodržiavaním aspektov spoločenskej zodpovednosti budú mať malí, prípadne strední podnikatelia. Avšak prieskum, ktorý bol uskutočnený v roku 2002 Európskou komisiou ukázal, že vzťah malých a stredných firiem k sociálnej zodpovednosti nie je problém. [4]

I keď na jednej strane existujú snahy o väčšiu konkretizáciu a regulovanie CSR, na druhej strane plynú všeobecné závery, ktoré boli odvodené z doterajších jednaní Fóra:

- CSR je dobrovoľná aktivita podnikateľských subjektov, ktorá spočíva v integrácii environmentálnych a sociálnych prístupov do podnikateľských aktivít, nad i mimo rámec legislatívy a obchodných dohôd.

- Vývoj speje k vytvoreniu a rešpektovaniu štandardu na spôsob ISO alebo EMAS, ktorého požiadavky budú zavedené a ich overenie (certifikát) bude predpokladom v prípade záujmu podniku o verejnú zákazku, ak bude firma žiadať o úver pre podnikateľský projekt realizovaný v zahraničí, o dobré vzťahy s miestnymi orgánmi, o vylepšenie jej imidžu atď.
- Pre jej úspešné fungovanie je nevyhnutný záväzok vedenia podniku k realizácii princípov, nástrojov a prístupov CSR.
- Hlavnou úlohou podnikania je vytvárať zisk, avšak akýkoľvek postup, ktorý integruje environmentálny a sociálny prístup založený na základe širokej diskusie so všetkými zainteresovanými stranami je prínosom k trvalej udržateľnosti podnikania v spoločnosti.
- CSR je jeden z mnohých prostriedkov pre dosiahnutie ekonomického, sociálneho a environmentálneho pokroku a slúži k integrovaniu týchto záujmov do podnikateľskej praxe. [4]

2.4.2 SA 8000

Snaha o dôveryhodnosť obchodného partnera z pohľadu spoločenskej zodpovednosti viedla mimovládnu neziskovú organizáciu Social Accountability International (SAI) k vytvoreniu štandardu označeného SA 8000, ktorý je založený na rovnakom princípe ako normy ISO rady 9000 či 14 000, má slúžiť firmám k zavedeniu a potom k následnej certifikácii manažérskeho systému zameraného na spoločenskú zodpovednosť. [4]

Štandard je rozdelený do deviatich tematických okruhov:

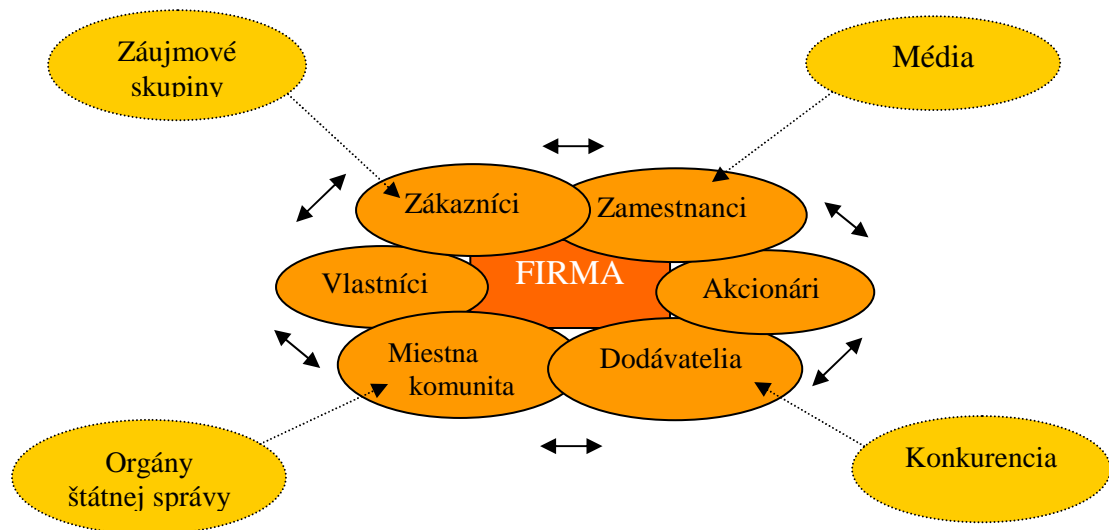
- **Detská práca.** Nebude zamestnaný žiadny pracovník pod 15 rokov, je možný minimálny vek pracujúcich znížený na 14 rokov pre rozvojové zeme.
- **Nútená práca.** Nesmú byť uplatnené žiadne prvky nútenej práce – zákaz odoberania preukazov totožnosti alebo uplatňovanie požiadaviek platiť „zálohu“ ako podmienku zamestnania.
- **Zdravie a bezpečnosť.** Spoločnosť musí vyhovieť základným štandardom pre vytvorenie bezpečného a zdravého pracovného prostredia, vrátane zaistenia pitnej vo-

dy a sociálneho zariadenia, zabezpečiť pravidelné zdravotné i bezpečnostné školenia, zisťovanie ohrozenia a bezpečnosti zamestnancov.

- **Sloboda v zakladaní spolkov a právo na kolektívne vyjednávanie.** Spoločnosť musí rešpektovať právo na zakladanie odborov a vstupovanie do nich i právo na kolektívne vyjednávanie.
- **Diskriminácia.** V organizácii nesmie existovať žiadna diskriminácia založená na rasovej rozdielnosti, pôvode, náboženstve, postihnutí, pohlaví, sexuálnej orientácii, na politických názoroch alebo veku.
- **Disciplína.** Zakázané sú telesné tresty, psychický alebo fyzický nátlak a slovné napádanie pracovníkov.
- **Pracovná doba.** Musí byť upravovaná v súlade s právnymi predpismi, ale nesmie prekročiť viac ako 48 hodín v týždni aspoň s jedným dňom voľna.
- **Odmena za prácu.** Odmeny vyplácané za pracovný týždeň musia zodpovedať právnym a podnikovým štandardom a musia byť dostatočné, aby pokryli základné potreby pracovníkov a ich rodín.
- **Manažérsky systém.** Definuje procesy a postupy pre efektívne riadenie podľa požiadaviek normy SA 8000, od vymenovania predstaviteľa vedenia cez vedenie záznamov až po riešenie nedostatkov a prijímanie opatrení k náprave. [4]

3 TEÓRIA STAKEHOLDERS

Podnikateľský subjekt je nositeľom zodpovednosti za svoje správanie voči svojmu vnútornému i vonkajšiemu okoliu, predovšetkým voči tzv. *stakeholders*, teda všetkým zainteresovaným subjektom, ktoré ovplyvňujú podnik a zároveň sú podnikom ovplyvňované. [7]



Obr. 1. Participujúce skupiny [6]

Do prvého okruhu stakeholders, priamo spojených s fungovaním firmy, sú zaradení tzv. *primárni stakeholders*. Medzi sekundárnymi stakeholders patria odbory, konkurencia, médiá a záujmové skupiny. Táto teória je postavená na požiadavke nezvýhodňovať jednu skupinu (vlastníkov) a podriaďovať jej záujmy ostatným skupinám. [4]

3.1 Zainteresované skupiny

Zákazníci – v jednaní s nimi je dôležitá zodpovednosť za vysokú kvalitu výrobkov a služieb, za ochranu zdravia a bezpečnosti zákazníkov vrátane ochrany pracovného i životného prostredia, rešpektovanie ich dôstojnosti v marketingu, reklame a ochranu kultúry, v ktorej zákazníci žijú. [7]

Zamestnanci – v tomto vzťahu je vyzdvihnutá zodpovednosť za poskytnutie práce a odmeny, ktorá zlepšuje životné podmienky, za vytváranie pracovných podmienok, ktoré chránia zdravie a dôstojnosť každého zamestnanca, za otvorenú a neskreslenú komunikáciu

a zdieľanie informácií, za motivovanie pracovníkov k získaniu zručností, znalostí a zodpovedné riešenie problémov nezamestnanosti. [7]

Vlastníci – vo vzťahu k tejto skupine je zdôraznená zodpovednosť za vytvorenie profesionálneho a plne angažovaného managementu v záujme čestného ochraňovania investíc, za poskytovanie relevantných informácií, za ochranu a rozvoj kapitálu, za rešpektovanie požiadaviek, návrhov a formálnych rozhodnutí vlastníkov. [7]

Dodávatelia – vzťahy s nimi sú založené na vzájomnom rešpekte. Preto je zdôraznená zodpovednosť za dodržanie čestnosti a pravdivosti vo všetkých aktivitách, ktoré budú bez nátlakov a zbytočných sporov, za platby v dohodnutých podmienkach a termínoch, za rešpektovanie vzájomnej dôstojnosti. [7]

Konkurencia – čestné konkurenčné prostredie je jedným zo základných predpokladov zvyšujúceho sa bohatstva jednotlivých národov. Preto je potrebné podporovať otvorený, nediskriminačný obchod a investície. Konkurenti by sa mali vzájomne rešpektovať, používať čestné, etické, resp. zákonné praktiky. [7]

Spoločenstvo – podpora myšlienky správania firiem ako zodpovedných občanov. Je podtrhnutý význam zdravotných a vzdelávacích inštitúcií a všetkých síl, ktoré smerujú k presadzovaniu udržateľného rozvoja a k ochrane životného prostredia a prírodných zdrojov. [7]

Špeciálnu úlohu majú manažéri, ktorí majú na jednej strane rovnaký záujem ako zamestnanci, majú zamestnaneckú zmluvu, na druhej strane majú povinnosť riadiť produkčnú jednotku. Manažéri a špeciálne vrcholoví manažéri sa majú starať o zdravie podniku a zladzovať záujmy ostatných zainteresovaných skupín. Keď nie sú tieto vzťahy v rovnováhe, je ohrozené prežitie firmy. [2]

Poňatie zodpovednosti voči vlastníkom požaduje, aby účel podniku spočíval v maximalizácii výnosov pre akcionárov buď preto, že takáto maximalizácia prináša najväčšie dobro, alebo z dôvodu vlastníckych práv. Teória zainteresovaných skupín neuprednostňuje niekoho z participujúcich skupín, i keď sa niekedy stáva, že jedna skupina môže mať prospech na úkor druhých. Účelom podniku je slúžiť ako prostriedok koordinácie záujmov jednotlivých zainteresovaných skupín. Niektorí zástancovia tejto teórie vidia skupiny ako ekvivalentné subjekty. Iní zdôrazňujú, že manažéri majú zvláštnu zodpovednosť voči akcionárom. To znamená, že by manažér v prípade konfliktu záujmov prihliadal k záujmu akcionárov. Hlavným princípom tejto teórie je *Kantov imperatív*, to znamená, že manažér nesmie poru-

šiť morálne princípy. Je povinný jednať so všetkými zainteresovanými skupinami rovnako. Základom pre jednanie manažérov je *základný princíp managementu zainteresovaných skupín*: „podnik by mal byť riadený v prospech svojich záujmových skupín – zákazníkov, dodávateľov, vlastníkov, zamestnancov a miestneho spoločenstva.“ [2]

Okrem tohto princípu existujú štrukturálne mechanizmy, ktoré by mali podporovať praktickú aplikáciu tejto koncepcie v podniku. Ide o *stakeholderskú radu riaditeľov*, ktorá je zložená zo zástupcov zainteresovaných skupín a jej úlohou je starať sa o riadenie podnikových záležitostí na základe zladenia záujmov zainteresovaných skupín. Existuje tu aj *stakeholderský výťah správ*, tzn. každá zainteresovaná skupina má právo voliť a odvolať svojho zástupcu. [2]

3.1.1 Formy komunikácie participujúcich skupín

Skupina stakeholders sa pri každej firme odlišuje, rovnako ako sa odlišuje význam jednotlivých členov tejto skupiny. Spoločenská zodpovednosť firmy by mala začínať identifikáciou kľúčových stakeholders a nájdením spôsobu, ako uspokojiť a zladiť ich očakávanie. Tento proces vo vnútri firmy prinesie konkrétne výsledky, ktoré pomôžu firme nadefinovať jej CSR politiku. Pre identifikáciu kľúčových skupín je nevyhnutné odpovedať na otázku, kto ovplyvňuje podnik a na koho má firma vplyv. Pre zaistenie miery ich vplyvu na podnikovú činnosť môže byť nástrojom *matica stakeholders* (vid'. tabuľka č. 1). Zainteresované strany sú v nej kategorizované podľa dvoch ukazovateľov: úrovne vplyvu a očakávania. Kľúčových stakeholders predstavujú skupiny, ktoré majú na podnik veľký vplyv a zároveň od neho veľa očakávajú. S týmito skupinami by mala firma viesť dialóg a zapojiť ich do rozhodovania v oblasti CSR. [5]

Tab. 1. Matica stakeholders [5]

Úroveň očakávania	Vysoká	Priebežne informovať	Viesť dialóg
	Nízka	Odpovedať na otázky	Zaistiť spokojnosť
		Nízka	Vysoká
		Úroveň vplyvu	

4 OBLASTI SPOLOČENSKEJ ZODPOVEDNOSTI FIRIEM

Jedným z kľúčových princípov CSR je rovnomerný rozvoj organizácie, ktorý spočíva v dôraze na rozvoji všetkých oblastí spadajúcich do spoločenskej zodpovednosti organizácií. Ide o to, že ekonomická oblasť nie je rozvíjaná na úkor ostatných oblastí a že krátkodobý finančný zisk nie je hlavným motívom činnosti organizácie. [5]

Kľúčové oblasti, ktoré si koncept CSR všíma, sú:

- oblasť ekonomická,
- oblasť sociálna,
- oblasť životného prostredia. [3]

Firma, ktorá je odhodlaná ctíť zásady CSR, by mala uskutočňovať kroky vo všetkých troch oblastiach súčasne. Trom pilierom zodpovedajú aj tri charakteristiky: **triple-bottom-line** alebo stratégia **3P** (People, Planet, Profit), čo znamená, že firma sa sústreďuje nielen na ekonomický rast, ale i na environmentálne a spoločenské aspekty svojej činnosti. [5]

Tab. 2. Oblasti/ciele spoločenskej zodpovednosti [3,5]

OBLASŤ		
<i>Ekonomická</i>	<i>Sociálna</i>	<i>Ekologická</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ etický kódex ▪ transparentnosť ▪ odmietnutie korupcie ▪ správanie k zákazníkom ▪ správanie k dodávateľom ▪ správanie k investorom ▪ vzťahy s akcionármi ▪ ochrana duševného vlastníctva 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zdravie a bezpečnosť zamest. ▪ rozvoj ľudského kapitálu, vzdelávanie zamestnancov ▪ vyváženosť pracovného a osobného života pracovníkov ▪ firemná filantropia ▪ rovné príležitosti ▪ rozmanitosť na pracovisku ▪ zaistenie rekvalifikácie prepustených 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ekologická firemná politika ▪ materiály, preprava, balenie ▪ používanie energie, vody ▪ environmentálny management ▪ ochrana prírodných zdrojov ▪ súlad s národnými, medzinár. štandardmi ▪ znižovanie negatívnych dopadov na životné prostredie

4.1 Ekonomická oblasť

Základným princípom existencie podniku je generovanie zisku. V rámci požiadaviek CSR môžeme túto podmienku posunúť až ku spoločenskému požiadavku na dosahovanie pozitívnych ekonomických výsledkov. Firma je zodpovedná voči svojim akcionárom, podielníkom a tiež zodpovedá za rozvoj, inovácie, investovanie a budovanie dobrého mena. [5]

4.1.1 Od maximalizácie k optimalizácii zisku

V súčasnej dobe organizácie, ktoré uvažujú v globálnom merítku, začínajú opúšťať od požiadavku na maximalizáciu zisku a smerujú k princípu trvale udržateľného rozvoja a v súvislosti s tým zdôrazňujú optimalizáciu zisku. Finančné hľadisko je tak jedným z najčastejších argumentov proti zavedeniu všetkých princípov CSR do podniku. Pre firmu, ktorá sa nedíva do budúcnosti, je implementácia komplexného systému spoločenskej zodpovednosti nákladná a jej prínos je pre krátkozrakú firmu nepostrehnuteľný. Ohrozením princípov CSR sa môžu takisto stať tendencie súčasných investorov vložiť svoje peniaze na krátku dobu do akcií jednej firmy, zarobiť a posunúť svoje peniaze ďalej. Táto snaha o rýchle zbohatnutie nesvedčí princípom udržateľného rozvoja, ale pri plánovaní CSR aktivít je nutné brať do úvahy i túto novú závislosť podniku na investoroch a na ich štruktúre. [5]

4.1.2 Možnosti praktickej realizácie

Ekonomické hľadiská môže firma aplikovať v mnohých procesoch, napr. zodpovedným prístupom k zákazníkom, tvorbou vzťahov s dodávateľmi, sociálnym marketingom, zahrnutím CSR do firemnej stratégie, firemnou databázou Best Practices. [5]

Zodpovedný prístup k zákazníkom

Najrozšírenejším nástrojom zisťovania vzťahu zákazníkov k firme je prieskum spokojnosti. Ankety slúžia k skúmaniu názorov zákazníkov na kvalitu tovarov a služieb a poskytujú spätnú väzbu k zvyšovaniu ich úrovne. Zároveň môžu byť nástrojom pre zapojenie zákazníkov do rozhodovania o budúcom vývoji podniku. Pri práci so zákazníkmi by nemal podnik zabúdať na *efektívne riešenie sťažností*. K ich uspokojivému vyriešeniu môže prispieť systematicky spracovaný program evidencie a riešenia reklamácií, disciplína v dodržiavaní reklamačných lehôt, presne stanovený proces vyriaďovania a definovania zodpovedností. V oblasti zákazníckeho servisu je najčastejším prvkom *vernostný program*, ktorý je na hra-

nici CSR a marketingových aktivit a prispieva k zákazníckej spokojnosti. Poskytuje mu určitú pridanú hodnotu k jeho nákupu. [5]

Prístup k znevýhodneným skupinám – patrí sem bezbariérový prístup, nákup do domu, internetový obchod, komplexnosť informácií na webových stránkach vrátane úplných a aktuálnych kontaktov i informácií o produktoch a službách. Do tejto oblasti je možné zahrnúť i rešpektovanie bezpečnosti osobných údajov prenášaných medzi firmou a zákazníkom. [5]

Kvalita produktov a služieb

V dnešnej dobe je súčasťou výrobnjej stratégie firiem certifikácia systému kvality podľa noriem ISO rady 9000, 22000, štandardov HACCP. K zviditeľneniu kvalitných výrobkov a služieb existuje množstvo značiek kvality. Hlavným cieľom programu je vytvoriť jednotný systém, ktorý umožní zviditeľniť dôveryhodné a nezávislé značky, vylúčiť značky bez vypovedacej schopnosti, ktoré sú ako informácie pre spotrebiteľa zavádzajúce. [5]

Vzťahy s dodávateľmi

Mali by byť predmetom záujmu firmy, ktorá má v úmysle správať sa zodpovedne. Základným pravidlom sa môže stať výber dodávateľov s rovnakým etickým zameraním a naopak ukončenie vzťahov s tými, ktorí sa prejavujú nekorektne. Táto filozofia je úzko spojená s firemnou image, pretože udržiavanie kontaktov s „podozrivými“ podnikmi môže organizácii ublížiť a ubrať sympatie zo strany zákazníkov. I v oblasti starostlivosti o dodávateľské vzťahy platí, že zisťovanie spokojnosti a riešenie prípadných sťažností môže poskytovať rozsiahlu databázu pre neustále zlepšovanie. V mnohých prameňoch zaoberajúcich sa spoločenskou zodpovednosťou sa vyskytuje problematika *včasného platenia faktúr*. Firma by mala dávať najavo korektnosť vzájomných vzťahov svojmu dodávateľovi pomocou včasného a správneho zaplatenia za dodaný materiál. S tým súvisí i dodržiavanie zmluvných podmienok – termínov dodávok, spôsobu účtovania, jasného a prehľadného nastavenia objednávok atď. [5]

Marketing a reklama

V posledných rokoch stúpa nátlak zákazníkov, médií i občianskych združení na *etiku* v odbore propagácie výrobkov a služieb. Spoločensky zodpovedná organizácia by mala dbať na jasné, presné a zrozumiteľné informácie o firme, poskytovaných produktoch a službách, spôsobe dodania, cenových podmienkach, záručnom i pozáručnom servise, reklamačnom poriadku. Do aktív zahŕňajúcich starostlivosť o stakeholders je možné zara-

diť tzv. *zdieľaný marketing*, kedy bude firma výdavky určené na reklamu investovať do nejakého lokálne alebo sociálne prospešného projektu na bázy „win-win“, teda, že obidve strany budú mať z takéhoto partnerstva jasnú výhodu. [5]

Firemná stratégia

Spoločensky zodpovedná spoločnosť by mala mať v rámci firemnej kultúry jasne nadefinované pravidlá korektného prístupu k podnikaniu. Úlohou vrcholového manažmentu je šírenie zodpovednej firemnej kultúry naprieč firmou smerom dole. Sem patrí *odmietanie korupcie*, podvodov a nekalej konkurencie i vytvorenie etického kódexu organizácie, neporušovanie práv k duševnému vlastníctvu. V rámci *transparentnosti* podnikania navonok je vhodným prvkom pravidelné zverejňovanie finančných i nefinančných informácií. [5]

Etický kódex

Pod termínom etický kódex rozumieme systematicky spracovaný súbor noriem a predpisov, ktorý vymedzuje a upravuje vzťahy medzi členmi určitej komunity. Poskytuje detailnejšie rozpracovanie, konkretizáciu morálnych zásad a ich použitie v podnikovej praxi. Etický kódex a jemu podobné dokumenty slúžia ku kultivácii podnikovej kultúry. [13]

Dobry etický kódex nevzniká vytipovaním „nosných pilierov“ na základe diskusií alebo názorov. Mal by vychádzať z konkrétnej situácie, znalosti veci a vízie budúceho vývoja. Je to dokument, ktorý plní alebo verbálne vyjadruje taktické kroky k plneniu strategických cieľov. Zvlášť sa orientuje na slabé miesta, ktoré by mohli plneniu stratégie brániť. Takéto miesta existujú na riadiacej vertikále od top manažmentu až po najnižšie pracoviská. [3]

Zmysel etického kódexu spočíva v riešení konkrétnych problémov organizácie a môže byť zameraný na:

- spoločnosť ako celok,
- vnútorné organizačné jednotky,
- podrobnejšie organizačné členenie. [3]

Best Practices

Môžu byť definované ako špecifická časť znalostí, ktoré sa jedincom či firmám osvedčili a sú využívané ako doporučené postupy riešenia určitých firemných situácií alebo problémov. Zdieľanie dobrých praktík je jedným zo spôsobov, ako zvýšiť produktivitu firiem.

V tržnom prostredí sa chytrá praktika môže stať konkurenčnou výhodou. Firmy sú ochotné zdieľať bystré praktiky iba za určitých podmienok:

- ✓ chytrú firemnú praktiku nie je možné chrániť právnymi prostriedkami a je možné ju skopírovať,
- ✓ vzájomné zdieľanie týchto praktík si vyžaduje reciprocitu,
- ✓ praktiky zdieľané v dodávateľsko-odberateľských reťazcoch umožňujú poskytovanie nižších cien za lepšie služby,
- ✓ ich zdieľanie nesmie ohroziť firmu a zhoršiť jej konkurencieschopnosť na trhu. [5]

4.1.3 Sociálne zodpovedné investovanie

Je spôsob, ako môžu investori, ktorým nie je ľahostajné, vložiť svoje peniaze do akcií. *Sociálne zodpovedné fondy* sú moderným spôsobom investovania. V ich portfóliu nie sú firmy, ktoré porušujú pracovné a sociálne štandardy, vyrábajú cigarety či poškodzujú životné prostredie. Trendom poslednej doby sú dobre informovaní klienti podielových fondov, ktorí chcú poznať portfólio firiem. Nezaujíma ich len zisk spoločnosti, ale i to, čo firma vyrába, ako sa správa k zamestnancom, k životnému prostrediu. [5]

4.2 Sociálna oblasť

Spoločenskú zodpovednosť firiem môžeme v oblasti starostlivosti o ľudské zdroje rozdeliť na dva hlavné prúdy – interný a externý. Interný smer sa zaoberá starostlivosťou o zamestnancov, externý sa týka zainteresovaných skupín. [5]

4.2.1 Moderné trendy v sociálnej oblasti

Koncepcia sociálnej zodpovednosti vychádza z niekoľkých predpokladov. Najdôležitejším je, že zamestnanci sú na firme závislí. Je pre nich zdrojom príjmov, ktoré tvoria základ pre uspokojovanie ich potrieb. Zamestnanie je takisto miestom, kde trávia veľkú časť dňa. Práca ovplyvňuje ich zdravie, má vplyv i na ich súkromie a rodinu. Na druhej strane i dlhodobý úspech firmy závisí na kvalite zamestnancov, ktorí firmu riadia, vyrábajú produkty, poskytujú služby zákazníkom atď. V konkurenčnom boji je výkonný a kvalifikovaný zamestnanec jedným z hlavných prvkov úspechu. Potenciál, ktorý zamestnanec v práci využíva, je z veľkej časti ovplyvnený i vzťahom k zamestnávateľovi. Základom každej modernej or-

organizácie sú spokojní zamestnanci. Táto ich spokojnosť sa odvíja od aspektov, ktoré ich motivujú k pracovným výkonom a od spätného hodnotenia ich výkonov zamestnávateľom. V súčasnej dobe sa v oblasti motivácie stáva najvýraznejším faktorom finančné ohodnotenie. Zamestnávatelia vo väčšine prípadov kladú najväčší dôraz na peňažnú odmenu za odvedenú prácu, preto zostáva v pozadí záujmu firiem motivácia nefinančného charakteru. Individuálne motivovaní zamestnanci podávajú hodnotnejšie pracovné výkony a ich produktivita práce má rastúci charakter. [5]

4.2.2 CSR v podnikovej štruktúre

Finančná motivácia

Peniaze slúžia k uspokojovaniu potrieb zamestnanca a jeho rodiny. Spôsobujú, že sa človek môže posunúť v základnej pyramíde potrieb od tých základných k sociálnym a vyšším. Peniaze a prémie ako finančné motivácie sú často nedostačujúce, pretože na zvýšenie platu si priemerný zamestnanec zvykne už po troch mesiacoch. Motivačný účinok poľaví a nevyplácanie prémie môže pôsobiť až kontraproduktívne. V malých a stredných podnikoch sa čím ďalej, tým viac rozširuje podvedomie o skutočnosti, že „iba“ zvýšenie platu netlačí zamestnanca k lepšiemu výkonu. K tomu je potrebné vytvoriť systém komplexného personálneho a motivačného programu, ktorý pomôže zlepšiť pracovnú morálku a spokojnosť personálu. [5]

Prepracované systémy nefinančného odmeňovania priniesli do Českej a Slovenskej republiky nové pobočky medzinárodných firiem. Tieto firmy sa dlhodobejšie zaujímajú o spokojnosť svojich pracovníkov, pretože odborné štúdie zistili, že *spokojní zamestnanci sú produktívnejší a mávajú menej absencií*. Naopak nespokojnosť medzi zamestnancami vedie k horšej kvalite práce, k slabšiemu výkonu či k negatívnym vzťahom s klientmi. [5]

Zamestnanecké výhody, resp. benefits

Sú odmenou za pracovné úsilie zamestnanca poskytované ako prilepšenie k dohodnutej mzde. Pre pracovníkov je táto forma výhodnejšia, pretože nemusia odvádzať dane. Firemné výhody sú vo svete zavedeným pojmom, v roku 1929 v USA tvorili 3 % z celkového príjmu a v roku 2003 to bolo 29 %. V ČR vynaložili firmy na tieto programy 8 %. [5]

Vzdelávanie

Organizácia by mala podporovať sebvzdelávanie svojich zamestnancov rôznymi stimulmi, medzi ktoré patrí, napr. financovanie štúdia, poskytnutie platenej dovolenky na štúdium nad rámec zákonného alebo podnikového fondu dovoleníek, celopodnikové vzdelávanie, úhradu odborného školenia alebo inú formu podpory. Zároveň úspešné dovŕšenie štúdia by malo byť spojené s patričným finančným ohodnotením ako ocenením vynaloženej námahy. Takto vzdelaných zamestnancov je potrebné si udržať, vzhľadom k ich znalostiam a investíciám, ktoré do nich podnik vložil. [5]

Pracovná kariéra

Posledným schodíkom ku spokojnosti je pracovná kariéra. Je však rozdielne, čo považuje zamestnanec za kariéru. U jedného to môže byť dosiahnutie riaditeľskej pozície, iného uspokojí miesto majstra. Pri definovaní individuálnych kariér je nutné vziať do úvahy ambície jednotlivcov a účelne ich včleniť do celopodnikového systému ponúkaných miest. V závislosti na tom je potrebné riadiť smerovanie všetkých zamestnancov smerom k naplneniu firemných cieľov, čo je jedným z najdôležitejších úloh personalistov. [5]

4.2.3 Organizácia ako atraktívny zamestnávateľ

Politika spoločensky zodpovednej firmy by mala spĺňať nielen zákonné kritéria, ale aj ostatné nad jeho rámec. Mala by poskytnúť zamestnancom pocit, že si ich vážime ako ľudské bytosti, pretože mnohé z ich problémov vznikajú v súvislosti s výkonom ich práce. [5]

Dodržiavanie ľudských práv

Problematika ľudských práv je riešená vo *Všeobecnej deklarácii ľudských práv*, ktorá je právne nezáväzným dokumentom, jej politická autorita je však uznávaná na celom svete. Bola vyhlásená OSN v roku 1948. Dodržiavaním ľudských práv v Slovenskej republike je legislatívnou povinnosťou. Základnou slovenskou právnou normou je *Listina základných práv a slobôd z roku 1991*. [5]

Ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci

Politika a programy ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci sú zamerané na ochranu pracovníkov proti nebezpečenstvu súvisiacemu s jeho prácou. Programy ochrany zdravia pri práci sa zaoberajú prevenciou poškodenia zdravia v dôsledku pracovných podmienok. Tvoria ich dva prvky:

- **pracovné lekárstvo**, čo je špecializovaný odbor preventívnej medicíny, zaoberajúci sa diagnózou a prevenciou zdravotníckych rizík pri práci a stresom.
- **pracovná hygiena**, čo je pole pôsobnosti chemikov, inžinierov alebo ergonómov, zaoberajúcich sa meraním a kontrolou rizík prostredia. [1]

Zabezpečenie zdravého a bezpečného pracoviska je povinnosťou každého pracovníka organizácie, vrátane tých, ktorí v nej pracujú mimo bežný pracovný pomer. Ale povinnosťou manažérov je dosiahnuť a v skutočnosti prekročiť normy ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci vyžadované zákonom. [1]

Význam BOZP

Dosiahnutím najvyššej možnej ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na pracovisku je dôležité, pretože eliminácia alebo aspoň minimalizácia zdravotných a bezpečnostných rizík, je morálnou i zákonnou povinnosťou zamestnávateľov. Úrazy a neprítomnosť v práci pre chorobu alebo úraz spôsobujú straty a škody organizácii. [1]

Spravodlivé odmeňovanie

Finančné ohodnotenie má zodpovedať vykonávanej pozícii, dosiahnutému vzdelaniu a podávaným výkonom. Naopak by nemalo byť nástrojom diskriminácie, či už z hľadiska pohlavia, veku alebo národnosti. Základom spravodlivého odmeňovania je priebežné hodnotenie zamestnanca, ktoré môže byť zamerané na výsledky práce alebo na jeho pracovné správanie. Odmeňovanie pracovníkov je činnosťou, ktorá je mimoriadne dôležitá ako pre zamestnávateľa, tak aj pre zamestnanca. Odmeňovanie neznamená iba mzdu, prípadne iné formy peňažnej odmeny, ale aj povýšenie, formálne uznanie – pochvaly a nepeňažné výhody. Hmatateľné odmeny (zaradenie na určité pracovisko, pridelenie vybavenej kancelárie) sú **vonkajšie odmeny**. Ďalšou skupinou sú **vnútorné odmeny**, ktoré nemajú hmotnú povahu a súvisia so spokojnosťou pracovníka a jeho vykonávanou prácou, s radosťou, ktorú mu práca prináša, z pocitu užitočnosti, z postavenia a kariéry. Dôležitými faktormi, ktoré ovplyvňujú vnútorné odmeny, sú korektné vzťahy medzi vedením organizácie a zamestnancami, vzťahy na pracovisku a vytváranie priaznivých pracovných podmienok. [5]

Vyváženosť pracovného a osobného života zamestnancov

Negatívny dopad pracovného života na osobný život je možné eliminovať mnohými spôsobmi. Flexibilné formy práce nie sú bežnou súčasťou našej pracovnej kultúry. Jedinou

výnimkou je flexibilná pracovná doba, ktorá je dnes využívaná v mnohých firmách. Oproti tomu práca z domu, zdieľanie pracovného miesta a skrátená pracovná doba nie sú obvyklé. Väčšiu pozornosť si zaslúžia zamestnanci pracujúci na zmeny, pretože takýto typ práce môže ovplyvniť ich osobný život. V rámci podpory rodinného života je možné poskytovať príspevok na opatrovanie dieťaťa, vo veľkých firmách vybudovať firemnú škôlku. [5]

Podpora prepustených zamestnancov

Spoločensky zodpovedná firma sa preventívne zaoberá i možným prepustením zamestnancov a pre takúto situáciu má stanovené pravidlá a postupy k zmierneniu sociálneho dopadu zo straty zamestnania. Niektoré sú dané legislatívne – preradenie na inú prácu, pomoc pri hľadaní práce, zaistenie rekvalifikácie, odstupné. [5]

Rovné pracovné príležitosti

Pre nábor nových zamestnancov by mala firma stanoviť mechanizmy, ktoré zabránia diskriminácii určitých skupín pracovníkov (ženy, starší ľudia). Rovnaké pravidlá by mali fungovať i pri odmeňovaní pracovníkov. Jedným z hesiel používaných v súvislosti s CSR je rozmanitosť pracoviska. Táto zásada sa týka zamestnávania minoritných skupín, akými sú etnické menšiny, handicapovaní alebo starší ľudia. [5]

Zapojenie zamestnancov do tvorby a realizácie sponzoringovej politiky

V nadväznosti na realizáciu CSR voči zainteresovaným skupinám je možné do rozhodovania o sponzoringových aktivitách začleniť zamestnancov. Na základe ich poznania blízkeho okolia firmy, v ktorom väčšina z nich býva a trávi voľný čas, môže byť definovaných niekoľko programov „šitých priamo na mieru“. [5]

4.3 Ekologická oblasť

Čistejšia produkcia

Je dobrovoľným nástrojom ochrany životného prostredia. Chráni životné prostredie, spotrebiteľa, zamestnancov a zároveň zlepšuje efektivitu, rentabilitu i konkurencieschopnosť podniku. Zavádzanie čistejšej produkcie prináša podnikom výhody, a to:

- zníženie energetickej a materiálovej náročnosti výroby a prevádzky,
- úspora finančných prostriedkov,

- zvýšenie efektivity výroby,
- zvýšenie konkurencieschopnosti podniku,
- pozitívny vplyv na povesť podniku. [5]

Trvalo udržateľný rozvoj

Je to taký spôsob vývoja, ktorý uspokojuje potreby prítomnosti a neoslabuje možnosti budúcih generácií naplňať ich potreby. Strategickým cieľom udržateľného rozvoja je harmonické zladenie ekonomického rastu, sociálnej spravodlivosti, zodpovednosti a životného prostredia. [5]

4.3.1 Ekologické postupy

Každý jedinec, ale takisto firma ovplyvňuje svojou existenciou životné prostredie väčšinou negatívne. Globálne zhoršovanie životného prostredia má vplyv i na lokálne oblasti a opačne. Zodpovedná firma sa preto snaží životné prostredie chrániť. [5]

Úspory zdrojov

Podnik môže v rámci znižovania nákladov a takisto s dôrazom na ekológiu prijať opatrenie na úsporu energie – dôkladná izolácia, energeticky úsporné technológie, regulátory kúrenia, využitie slnečnej energie, opatrenie na úsporu vody, využitie úžitkovej vody z výrobného procesu. [5]

Triedenie a recyklácia

Triedenie surovín vzniknutých pri činnosti podniku je dnes pomerne rozšíreným javom. Sem patrí triedenie a recyklácia papiera, plastov, tonerov, batérií atď. V dnešnej dobe technologického pokroku je takisto možné pomocou elektronických databáz a firemných informačných systémov znížiť podiel papierovej dokumentácie v prospech jej elektronickej verzie. [5]

5 HODNOTENIE SPOLOČENSKEJ ZODPOVEDNOSTI FIRIEM

5.1 Prínosy

CSR je často vnímaná len ako percento zo zisku alebo tržieb, ktoré sa patrí použiť na verejnoprospešné aktivity, ako náklad, ktorý je dobré obetovať, keďže tak robia aj ostatné organizácie a patrí to k akémusi firemnému bontónu. CSR pritom predstavuje množstvo príležitostí, ktoré už mnohé organizácie identifikovali a pochopili, že aj ona môže prispieť k lepším výsledkom firmy. Identifikácia prínosov je veľmi dôležitá pre všetky skupiny podporujúce CSR. Jej zavádzanie musí byť pre organizáciu zmysluplné aj z finančného hľadiska. Prínosy implementácie konceptu CSR v organizácii môžeme rozdeliť na morálne a ekonomické. *Morálne prínosy* sú nefinančného charakteru, no v dlhodobejšom horizonte môžu prinášať pozitívny vplyv aj na hospodárenie a finančné zdroje organizácie. Medzi takéto prínosy patrí:

- ✓ zvyšovanie hodnoty značky,
- ✓ zlepšovanie reputácie,
- ✓ odlíšenie od konkurencie,
- ✓ zachovanie prírodných zdrojov,
- ✓ skvalitňovanie ľudského kapitálu,
- ✓ posilnenie firemnej kultúry,
- ✓ budovanie dôveryhodnejších vzťahov s dodávateľmi a odberateľmi. [16]

Medzi *ekonomické* prínosy patrí:

- ✓ lepší prístup ku kapitálu cez spoločensky zodpovedné investovanie,
- ✓ znižovanie nákladov v súvislosti s dobrou ekologickou praxou,
- ✓ zvyšovanie produktivity zamestnancov. [16]

Existencia spoločenskej zodpovednosti ponúka firmám mnoho výhod. Problémom však stále zostáva rozpoznanie, kvantifikácia a zhodnotenie týchto prínosov. [16]

Podľa posledných prieskumov, ktoré boli uskutočnené na západ od nás, dáva takmer 50 % Európanov pri nákupoch prednosť tovaru, ktorý bol vyrobený v spoločensky zodpovedných

firmách. V Austrálii, v skupine bohatých a vzdelaných ľudí, je toto percento ďaleko vyššie (90 %). Byť zodpovedný voči spoločnosti sa začína vyplácať. Výsledky výskumu, ktorý uskutočnila agentúra Factum Invenio pre Fórum darcov, ukazujú, že i u nás rastie záujem ľudí o zodpovedné správanie firiem a potvrdzuje sa, že toto správanie zvyšuje dôveru ľudí k firme. [9]

5.2 Kritika

S vývojom konceptu CSR sa objavili aj kritické ohlasy. Medzi významných kritikov tejto myšlienky patril Milton Friedman, ktorý považoval spoločenskú zodpovednosť za ohrozenie trhového kapitalizmu a „zásadne rozvrtnú doktrínu v slobodnej spoločnosti“. Organizáciám prisudzoval jedinú úlohu, a to využívať zdroje a zapájať sa do činností vytvorených za účelom dosahovania zisku. To znamená, zapájať sa do otvorenej a voľnej súťaže bez klamania a podvodov. Friedmanova argumentácia vychádza z presvedčenia, že spoločenskú zodpovednosť môžu mať len jednotlivci a nie celé organizácie, keďže jej vedenie má zodpovednosť hlavne voči jej majiteľom. Spoločenskú zodpovednosť považuje za mŕňanie prostriedkov niekoho iného (akcionárov, zákazníkov alebo zamestnancov) na všeobecné sociálne záujmy. Toto Friedman považoval za úlohu vlády alebo jednotlivcov, ktorí sa môžu takýmto spôsobom rozhodnúť použiť svoje prostriedky. Manažéri sa totiž pri prerozdeľovaní prostriedkov, ktoré nie sú ich vlastné, dostávajú do úlohy všetkých troch zložiek štátu, na čo nemajú zvolenie spoločnosti. [16]

Existujú mnohé kritické názory a hrozby pre CSR:

- ❖ stane sa obeťou marketingu a bude slúžiť na účely public relations,
- ❖ mnohé spoločnosti chcú byť vnímané ako lídri v ekológii a sociálnej zodpovednosti, ale v skutočnosti sú ich praktiky neetické a v rozpore s CSR,
- ❖ stane sa nástrojom pre zvyšovanie vplyvu firiem do ďalších oblastí,
- ❖ bude nástrojom postupného regulovania trhu na nezdravú úroveň. [16]

Zhrnutie teoretickej časti

V prvej kapitole sa nachádzajú základné definície o spoločenskej zodpovednosti či už z odbornej literatúry, alebo z európskych dokumentov, ktorých je na webových stránkach veľké množstvo.

Druhá kapitola je pohľadom do histórie. Zachytáva vývoj spoločenskej zodpovednosti od 50-tych rokov až po súčasnosť. Na začiatku 50-tych rokov bola špecifikovaná úplne prvá definícia. Avšak doba išla ďalej a v súvislosti s týmto pojmom vznikli štyri základné pilie-re. Jednalo sa o ekonomickú, legislatívnu, etickú a dobrovoľnú zodpovednosť. 80-te roky priniesli formuláciu stakeholderskej koncepcie a to vďaka mužovi menom Freeman. Nové chápanie spoločenskej zodpovednosti pomohlo manažérom určiť, voči komu majú byť zodpovední.

Ďalšia kapitola je nahliadnutím do teórie stakeholders, ktorú tvoria zainteresované skupiny. Sú neoddeliteľnou súčasťou spoločenskej zodpovednosti firiem a rozlišujeme ich na primárnych a sekundárnych stakeholders. Táto teória je postavená na požiadavke nezávážňovať jednu skupinu a tým podriaďovať jej záujmy ostatným skupinám.

Veľmi dôležitým teoretickým východiskom pre navrhnutie praktickej časti je definovanie jednotlivých oblastí CSR. Tie sa skladajú z troch základných pilierov, a to ekonomického, sociálneho a ekologického. V rámci ekonomickej oblasti je firma zodpovedná voči svojim akcionárom, podielnikom a tiež zodpovedá za rozvoj, inovácie, investovanie a budovanie dobrého mena. V oblasti starostlivosti o ľudské zdroje sa nachádzajú dva hlavné prúdy – interný a externý. Interný smer sa zaoberá starostlivosťou o zamestnancov a externý sa týka zainteresovaných skupín. Ekológia je posledným pilierom CSR, ktorý predstavuje postoj spoločnosti voči životnému prostrediu.

Teoretické poznatky sú veľmi dôležitým východiskom k napísaniu diplomovej práce na tému Spoločenská zodpovednosť firiem. Ich hľadanie sa mi podarilo uskutočniť prostredníctvom dostatočného množstva monografií z rôznych knižníc a elektronických zdrojov.

II. PRAKTICKÁ ČASŤ

6 CONTINENTAL MATADOR TRUCK TIRES, S. R. O.



Obr. 2. Logo spoločnosti [12]

6.1 Základné informácie o spoločnosti

<i>Obchodné meno:</i>	Continental Matador Truck Tires, s. r. o.
<i>Sídlo:</i>	Terézie Vansovej 1054/45 020 01 Púchov
<i>IČO:</i>	36 305 448
<i>Právna forma:</i>	Spoločnosť s ručením obmedzeným
<i>Počet zamestnancov:</i>	1 046 (stav k 31. 01. 2010)
<i>Štruktúra spoločníkov:</i>	Continental AG – 76 %, Matador, a. s. – 24 % [14]
<i>Predmet činnosti:</i>	<ul style="list-style-type: none">- výroba gumových pneumatík,- protektorovanie a opravy gumových pneumatík,- výroba gumových a plastických výrobkov,- vulkanizácia – pogumovanie kovových výrobkov,- výskum a vývoj v oblasti prírodných a technických vied,- služby motoristom s výnimkou opráv motorových vozidiel... [14]

6.2 Vývoj podniku

V priebehu uplynulých dvanástich rokov prešiel podnik neuveriteľným vývojom. Významnú úlohu v ňom zohrali a stále zohrávajú nielen značné investície predstavujúce najmodernejšie stroje, zariadenia a technológie, ale predovšetkým ľudia. Ich obrovské pracovné nasadenie, entuziazmus, tvorivosť a tímový duch sa stali motorom zmien a cenným potenciálom. Od prvých chvíľ existencie podniku celý procesný tím veľmi rýchlo zmenil prístup k využívaniu už zastaraného strojného parku na výrobu celocelových plášťov. Dramaticky vzrástol výkon výroby i kvalita služieb. [18]

1998 – prvním krokem k vytvoreniu spoločného podniku Continental Matador bolo podpísanie základnej zmluvy v júni medzi koncernom Continental AG Hannover a spoločnosťou Matador, a. s., Púchov. V septembri nasledoval podpis zakladateľskej zmluvy.

1999 – výroba celooceľových radiálnych pneumatík pre nákladné vozidlá začala 2. januára. Prvá pneumatika zn. Continental bola vyrobená 15. januára na pôvodnom technologickom zariadení Matadoru.

2000 – začala komplexná reštrukturalizácia závodu. Jej cieľom bol prechod na technológiu Continentalu a dosiahnutie kapacity 1,5 milióna nákladných pneumatík ročne. V apríli bola skolaudovaná prvá časť novej výrobnéj haly. Ku koncu roka bola spustená skúšobná výroba série autoplášťov na báze polotovarov, kompletne vyrobených na nových linkách novou technológiou.

2001 – zavedenie prepravy pneumatík po železnici z Púchova do centrálného distribučného terminálu v Nemecku špeciálnymi prepravnými kontajnermi. Výstavba „dokončovne“, ktorá bola zrealizovaná v krátkom čase a počas plnej prevádzky výroby.

2002 – rozhodnutie obidvoch akcionárov o zvýšení základného imania spoločnosti Continental Matador, s. r. o. vo výške 29,1 mil. Eur, a to bez zmeny podielov vlastníctva. Schválený Modul 4 – nárast výrobnéj kapacity o 250 tisíc pneumatík, čiže na 1,75 mil. pneumatík ročne.

2003 – získala ocenenie *Firma roka 2003* za mimoriadne podnikateľské aktivity. A v medzinárodnej súťaži „O najlepšie firmy a výrobky európskeho trhu“ vo Varšave udelili Continental Matadoru cenu *Euro Leader 2003*. V decembri bola vyrobená 5-miliónta pneumatika.

2004 – výroba na progresívnych konfekčných linkách priniesla v máji rekord – denná produkcia prekonalala hranicu 6 tisíc pneumatík. V tom isto mesiaci bola ukončená výroba 17,5-palcových autoplášťov v Púchove, výroba sa sústredila na 22,5-palcové autoplášte.

2005 – v rámci odovzdávania skúseností sesterským závodom Continentalu absolvovali ich zamestnanci v tejto spoločnosti odborný tréning.

2006 – tím Continental Matadoru podal skvelý výkon v *ContiTeamCupe* a stal sa futbalovým majstrom sveta Conti. V júni zišla z výrobného pásu *10-miliónta* pneumatika. Bola postavená nová výrobná hala v rekordne krátkom čase – za päť mesiacov.

2007 – 10. augusta došlo k zmene názvu spoločnosti na **Continental Matador Truck Tires** a to v súvislosti s tým, že majoritný vlastník zrealizoval novú akvizíciu – k 01. 01. 2007 vznikla v Púchove spoločnosť Continental Matador Rubber. Novinka v sortimente výrobkov – *pneumatika HTR 2* – priniesla novú revolučnú zmenu v konštrukcii pneumatík v oblasti pätky plášte, z textilnej ochrany na oceľokordovú tzv. **StABLe technológiu**.

2008 – slávnostný krst *15-milióntej* pneumatiky. Spoločnosť podporuje športové aktivity zamestnancov. Tím suverénne obsadil prvé miesto na zimných i letných Slovenských firemných hrách.

2009 – generálny riaditeľ CMTT Ing. Petr Sehnal, PhD. sa oficiálne rozlúčil so svojou funkciou a predstavil svojho nástupcu Ing. Ladislav Rosinu. Z dôvodu globálnej finančno-ekonomickej krízy bol pokles predaja nákladných pneumatík o 20 %, z tohto dôvodu bola odstavená výroba 2 dni v marci a 14 dní v apríli.

2010 – v tomto roku by sa mala zvýšiť výroba o 2 milióny pneumatík. Nové miešacie linky sa spustia v máji tohto roka. [18]

6.3 Profil spoločnosti

Spoločnosť Continental Matador Truck Tires, s. r. o., ako súčasť veľkej medzinárodnej skupiny Continental, je najvýznamnejším výrobcom nákladných plášťov v Európe a jedným z najvýznamnejších exportérov slovenskej ekonomiky. Koncern má komplexné know-how v oblasti pneumatík, brzdovej technológie, kontroly dynamiky motorového vozidla, elektroniky a senzorických systémov. Je prítomný na všetkých kľúčových trhoch, má približne 130 000 zamestnancov v 35-tich krajinách sveta. Je potrebné pripomenúť, že úspech spoločnosti nie je založený len na investíciách. Kľúčovú úlohu zohrávajú zamestnanci, ktorí sú motorom zmien, tvorcami kvality výrobkov a veľmi cenným potenciálom pre budúcnosť. Úspešná certifikácia podľa noriem ISO 14001:2004 a ISO/TS 16949:2002 otvára podniku dvere do celého sveta. [12]

Najväčší európski zákazníci – *DAF, DaimlerChrysler, IVECO, MAN, Nissan, Renault Trucks, Scania, VOLVO, Tatra*.

Spoločnosť vyrába pneumatiky týchto značiek – *Continental, Barum, General Tire, Semperit, Matador, Uniroyal*. [21]

7 SÚČASNÁ SITUÁCIA SPOLOČNOSTI V OBLASTI CSR

Spoločnosť Continental Matador Truck Tires má aktivity z oblasti spoločenskej zodpovednosti zhrnuté v dokumente – BASICS, ktorý je vydaný koncernom Continental v Hannoveri. Tento dokument je platný pre všetky dcérske spoločnosti na celom svete a je uverejnený na hlavnej stránke spoločnosti. Obsahuje nasledujúce informácie: dodržiavanie zákonov a kultúry každej krajiny, v ktorej spoločnosť podniká, etické princípy, poctivé správanie firmy, rešpektovanie záujmových skupín a ochranu životného prostredia. [12]

7.1 Ekonomická oblasť

Je prvým pilierom spoločenskej zodpovednosti firmy, ktorý zahŕňa:

Etický kódex

Etický kódex špecifikuje záväzné pravidlá správania pre všetkých pracovníkov organizácie. Spoločnosť má stanovených 14 základných bodov, podľa ktorých sa musia zamestnanci riadiť (viď. Príloha P II). Tieto normy sú jednoduché na pochopenia a prispôsobené na samotný podnik. Pri nástupe do firmy je každý pracovník zoznámený s etickým kódexom. Jeho následné prečítanie a porozumenie potvrdzuje svojim podpisom. Dokument je uverejnený na intranete firmy, avšak na webovej stránke spoločnosti sa nenachádza. [18]

Transparentnosť

Spoločnosť má stanové princípy vedenia podniku a ich úlohou je zabezpečiť zodpovedný manažment spoločnosti, ktorý je zameraný na tvorbu hodnoty. Na základe aplikovateľného práva, nemeckého kódexu vedenia spoločnosti a princípov Basics, je hlavným cieľom princípov zaistiť transparentnosť a zrozumiteľnosť vedenia prostredníctvom výkonnej a dozornej rady, podporovať dôveru investorov, zákazníkov, zamestnancov a širokej verejnosti. Podnik uverejňuje všetky dôležité informácie na intranete, v podnikových novinách, ktoré sú dostupné pre zamestnancov a v neposlednom rade vo výročnej správe. [12]

Odmietanie korupcie

Zamestnanci spoločnosti majú jasne definované odmietnutie hocijakého peňažného alebo nepeňažného daru v etickom kódexe. Continental rešpektuje rôzne medzinárodné smernice, ktorých cieľom je boj proti korupcii. S cieľom vypátrať ľudí, ktorí by porušovali tieto princípy, bola vytvorená anti-korupčná linka, ktorá má svoje pôsobisko v Hannoveri a môže na

ňu zavolať ktorýkoľvek pracovník spoločnosti, ktorý by vedel o porušovaní základných hodnôt podniku v oblasti boja proti korupcii. [12, 18]

Správanie k zákazníkom

Continental v Púchove nie je v priamom kontakte so zákazníkmi. Komunikáciu s nimi má na starosti centrála v Hannoveri. Väčšina nákladných pneumatík vyrobených v Púchove sa rovno z výroby nakladá na vlaky a tie odchádzajú do dvoch európskych skladov v Nemecku – v mestách Straubing a Stoecken. Tam sa pneumatiky triedia, pridávajú sa k nim ďalšie typy vyrábané v iných závodoch a potom sa odvážajú ku konečným zákazníkom. [18]

Správanie k dodávateľom

Spoločnosť vyberá dodávateľov na základe súťaže. Každý dodávateľ sa musí riadiť technicko-organizačným postupom podniku. Jeho účelom je zabezpečenie informovanosti, dodržiavania stanovených pravidiel a bezpečného výkonu externých dodávateľských spoločností v oblasti BOZP, požiarnej ochrany, ochrany životného prostredia a havarijnej pripravenosti. Povinnosť riadiť sa týmto postupom začína dňom vstupu externej organizácie do areálu spoločnosti. Pracovníci dodávateľa musia byť pred výkonom činností preškolení a v závere vstupného školenia musia svojím podpisom potvrdiť, že mu porozumeli a budú dodržiavať základné bezpečnostné, protipožiarne a environmentálne zásady stanovené spoločnosťou. Podpísaná prezenčná listina je archivovaná oddelením vzdelávania. [19]

Ochrana duševného vlastníctva

Spoločnosť Continental úspešne zabránila porušovaniu svojich patentových práv. Koncern podal žalobu na niekoľkých distribútorov pneumatík, ktorí predávali falošné kópie pneumatík pre nákladné vozidlá. V Nemecku boli falzifikáty uvedené na trh pod názvom Goodridge CR. Hoci neboli nájdené 100 % kópie celých pneumatík, boli objavené falošné dezény pneumatík. Nachádzali sa v rôznych krajinách Európy a pochádzali z Číny. Dezén pneumatík Continental HSR 1 obsahuje obvodové drážky, ide o vysoko špecifickú štruktúru dezénu, ktorá jej dodáva typický vzhľad a zaisťuje účinné vytlačanie kameňov. Táto vzorka je chránená európskym patentom. [18]

7.2 Continental a globálna kríza

Podnik postihlo v minulom roku niekoľko kríz. Najskôr to bola *plynová* kríza, ktorá ovplyvnila hlavne výrobu. Vďaka menšiemu prísunu, resp. odstávke plynu bola v januári zastavená výroba na jeden týždeň a pracovníci zostali doma na dovolenke. [18]

Ďalšou dôležitou udalosťou, ktorá otriasla podnik, bola a z časti aj je *hospodárska* kríza. Spoločnosť vyrobila v minulom roku 1,4 milióna nákladných pneumatík, pokles výroby bol poznamenaný globálnou hospodárskou krízou a predovšetkým prudkým poklesom výroby nákladných automobilov, automobilových prívesov a návesov. Plán výroby na tento rok je na úrovni 1,85 milióna nákladných pneumatík. [11]

Kríza ovplyvnila výrobu, znížili sa mesačné plány a pracovníci mali skrátený pracovný týždeň na 30 hodín. Riešilo sa to tak, že si vybrali dovolenky, potom mali platených 60 % z platu, čo bolo podľa kolektívnej zmluvy a ďalej si brali neplatené voľno. Nakoniec muselo dôjsť k najhoršej variante, a to že boli niektorí pracovníci prepustení. Na začiatku odišli zamestnanci na riadny alebo predčasný dôchodok, potom bola ukončená pracovná zmluva na dobu určitú s pracovníkmi z výroby (*75 zamestnancov*). Ďalšie opatrenia sa dotkli výrobcu strojných zariadení – Continental Machinery, ktorý prepustil *190 pracovníkov*. [11]

Bolo potrebné, aby sa začali znižovať náklady, napr. v oblasti vzdelávania. Vykonávali sa len najnutnejšie školenia, a to zákonné a niektoré odborné. Jazykové kurzy boli pozastavené na dobu neurčitú. [18]

7.2.1 Nové haly a distribučné centrum

Aj napriek týmto negatívnym číslam, sa spoločnosť usiluje o znovu prijatie pracovníkov, a to tým, že začala s výstavbou nových hál a distribučného centra. Materská firma realizuje veľké investície vo svojej dcérskej firme na výrobu osobných pneumatík Continental Matador Rubber. Stavajú sa nové haly, ktoré jej výrobnú kapacitu na osobné pneumatiky zdvihnú z 5,5 na 8 miliónov pneumatík ročne. Mierne sa posunul len termín spustenia nových kapacít – na začiatok tohto roka. Nemci do týchto nových priestorov prijmú viac ako 200 nových zamestnancov. [12]

Postupne sa v Púchove buduje aj nové distribučné centrum (viď. Príloha P III) nielen pre celoeurópsky odbyt pneumatík tradičnej slovenskej značky Matador, ale aj na predaj nákladných plášťov všetkých koncernových značiek Continentalu pre región strednej a vý-

chodnej Európy. Doteraz boli takéto sklady len v Nemecku. Celkovo bude mať celý skladový komplex viac ako sedem hektárov. [12]

Rozšírenie výroby o 3 milióny pneumatík ročne a distribučné centrum stoja investora približne 70 miliónov Eur. [12]

7.3 Sociálna oblasť

Je druhou nosnou časťou spoločenskej zodpovednosti firmy, ktorá obsahuje:

Zdravie a bezpečnosť zamestnancov

Žiaden podnikateľský subjekt nemôže byť úspešný, ak sa nestará o svojich zamestnancov, o ich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, o vyhovujúce pracovné prostredie a pracovné podmienky. Starostlivosťou o BOZP firma na jednej strane znižuje možnosť vzniku pracovných úrazov a ich nepriaznivých ekonomických a humánných dôsledkov, na druhej strane vytvára podmienky pre väčšiu zainteresovanosť zamestnancov, čo sa odráža na vyššej produktivite a kvalite práce.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je v podniku na veľmi vysokej úrovni. Niektoré úseky na pracovisku sú nebezpečné, preto je nutné, aby sa zamestnanci riadili bezpečnostnými pokynmi. Každý zamestnanec je pri nástupe do zamestnania preškolený zo zákonných školení, ktoré v sebe zahŕňajú bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a požiaru ochranu. Všetci pracovníci musia tieto školenia absolvovať minimálne jedenkrát za dva roky. V minulosti zabezpečovala školenia externá firma, ale v súčasnosti ich vedú interní bezpečnostní pracovníci, ktorí prešli potrebným školením a získali certifikáty školiteľov.

V súčasnosti už BOZP znamená viac, ako len prevenciu proti úrazom a haváriám. Zahŕňa všetky stránky ochrany zamestnancov súvisiace s prácou, napr. fyzickú a psychickú pohodu, sociálnu ochranu, pracovné a hygienické podmienky, vzťahy, sociálne vybavenie pracovísk.

Zamestnávateľ zabezpečuje:

a) 14 – dňové rekondičné pobyty, ktoré hradí v plnej výške, a to pre zamestnancov pracujúcich na pracoviskách zaradených do 3. a 4. kategórie rizika z dôvodu:

- prekročenia najvyššie prípustných koncentrácií aerosolov a chemických látok a ktorí odpracovali na nich 5 rokov nepretržite,

- práce s ionizačními žiariči, ktorí odpracovali v ochranných pásmach 4 roky nepřetržite.

b) 5 – dňové liečebno-rehabilitačné pobyty v záujme zlepšenia zdravotnej starostlivosti pre max. 100 zamestnancov. Pracovníkom, ktorí pracujú v 4-zmennom režime bude pobyt hradený v plnej výške, max. však do výšky 150 Eur. Ostatným zamestnancom a dôchodcom bude firma hradit' pobyt vo výške 80 % z ceny poukazu, max. do výšky 120 Eur.

c) 3-dňové liečebno-rehabilitačné pobyty v záujme zlepšenia zdravotnej starostlivosti a na základe odporúčania ošetrujúceho lekára pre max. 70 zamestnancov. Tento pobyt bude hradený všetkým zamestnancom do výšky 85 Eur.

d) Každý zamestnanec v evidenčnom stave má nárok na liečebno-rehabilitačné procedúry počas roka v zmluvnom rehabilitačnom stredisku v hodnote 10 Eur. [18]

Poskytovanie osobných ochranných pracovných pomôcok a nápojov

Ich poskytovanie je dôležitou a neoddeliteľnou súčasťou každého podniku. Je určený na používanie jedným zamestnancom. Ak okolnosti vyžadujú, aby bol používaný viacerými pracovníkmi, musia sa vykonať príslušné opatrenia, ktoré zamedzia hygienickým problémom a zdravotným následkom. [19]

Podnik poskytuje svojim zamestnancom dva typy ochranných nápojov, a to:

a) bezplatne

- minerálny prípravok počas letných mesiacov: jún, júl a august pre všetkých zamestnancov,
- čierna káva pre ženy pracujúce na nočnú zmenu,
- upravená pitná voda – chladená, nechladená a sóda z nápojových automatov, pitná voda z barelov, pitná voda z vodovodu.

b) za úhradu

- z nápojových automatov (káva, čaj, nealko nápoje – dotovaná cena CMTT),
- zabezpečením nealkoholických nápojov rôzneho druhu v bufete. [19]

Vzdelávanie zamestnancov

Spoločnosť poskytuje svojim pracovníkom veľké možnosti vzdelávania na všetkých pozíciách v podniku. Zabezpečuje zákonné, odborné, ale aj rôzne špecializované školenia.

Typy školení:

1. *Vstupné školenie* – jeho úlohou je zoznámiť novoprijatých pracovníkov so základnými informáciami, históriou a perspektívou firmy. Zaškoliť ich do všeobecných predpisov v oblasti bezpečnosti práce, ochrany životného prostredia, požiarnej ochrany, kvality a zodpovednosti za výrobok.
2. *Technologické gumárenské minimum* – cieľom tohto školenia je zoznámiť zamestnancov so základnými postupmi výroby nákladných radiálnych plášťov.
3. *Škola kvality* – jeho poslaním je zabezpečiť systémový pohľad na kvalitu výrobku a procesy s ním súvisiace.
4. *Ochrana životného prostredia* – pohľad na ochranu životného prostredia.
5. *Zlepšovacie procesy, zvyšovanie produktivity a tímová práca* – ich cieľom je poukázať na proces neustáleho zlepšovania v nadväznosti na najmodernejšie vývojové trendy nástrojov riadenia výroby.
6. *Škola TPM* – zabezpečuje optimálny prístup pracovníkov k strojnému zariadeniu a pracovnému prostrediu.
7. *Školenie vyplývajúce z legislatívy* – oboznamuje zamestnancov s právnymi predpismi a zásadami BOZP a PO.
8. *Špecializované školenia podľa požiadaviek jednotlivých profesií a funkcií* – uskutočňujú sa na základe požiadaviek vyplývajúcich z rozvojových plánov. [18]

Vyváženosť pracovného a osobného života zamestnancov

Zamestnanci spoločnosti pracujú na rôzne pracovné zmeny. Robotníci majú väčšinou 4-zmennú prevádzku, čo znamená, že robia 2 dni ranná, 2 dni poobedná, 2 dni nočná a nakoniec 2 dni voľno. Avšak nie všetci robotníci na všetkých divíziách majú takýto pracovný rozvrh. Týka sa to hlavne výroby a miešarne. Ostatní robotníci, THP pracovníci a manažment pracujú na 8-hodinovú pracovnú zmenu a víkendy majú voľné. [18]

Firemná filantropia

Je fenoménom súčasnej doby, prostredníctvom ktorého si firmy budujú spoločensky zodpovedné správanie voči verejnosti. Platí to aj pre spoločnosť CMTT, ktorá v minulom roku darovala financie základným školám púchovského regiónu na nákup počítačov. Každoročne prispieva Domovu sociálnych služieb v Nosiciach. Z týchto financií sa kupujú hračky, sladkosti a oblečenie. Taktiež im boli venované financie na vybavenie priestorov nábytkom, omalovanie celej budovy a na vybudovanie bezpečnostnej záhrady. Ďalším objektom, kam spoločnosť smeruje svoje financie, je Detský domov v Púchove. [18]

Rovné príležitosti

V podniku pracujú muži aj ženy. Avšak nie na všetkých pozíciách rovnako. Čo sa týka náročnejšej práce, napr. na konfekčných strojoch, v lisovni a miešarni sú len muži. Ženy sa nachádzajú na dokončovni polotovarov, ktorá patrí pod výrobu. Pracujú na ľahších pracovných pozíciách ako muži. Ženy môžeme nájsť aj na pozícii managementu alebo THP pracovníka. [18]

Podpora prepustených zamestnancov

Spoločnosť bola nútená v minulom roku prepustiť niektorých zamestnancov z dôvodu zariadenia prevádzky kvôli hospodárskej kríze. Niektorým prepusteným pracovníkom bola ponúknutá náhradná práca na inej pozícii a ďalším, ktorí nezískali miesto, bolo vyplatené odstupné. [11]

7.4 Ekologická oblasť

Je posledným, ale veľmi dôležitým pilierom CSR, ktorý poukazuje na monitorovanie a znižovanie negatívnych vplyvov firmy na životné prostredie.

Vplyv firmy na životné prostredie za rok 2009

- ❖ V dňoch 16. a 17. 6. 2009 bol v spoločnosti CMTT, s. r. o. vykonaný *recertifikačný audit systému environmentálneho manažérstva*. Bol vydaný certifikát zhody s požiadavkami normy EN ISO 14001:2004. Audítori pozitívne zhodnotili podporu vedenia v oblasti životného prostredia, motiváciu zamestnancov a riadenie dokumentácie.

- ❖ V roku 2009 si spoločnosť v súlade s normou ISO 14001 stanovila nové environmentálne ciele na roky 2009-2012:
 1. Zabezpečovať dodržiavanie ustanovení legislatívy a interných predpisov v oblasti životného prostredia.
 2. Šetriť zdroje redukovaním spotreby energií, surovín, vody a materiálu.
 3. Predchádzať únikom znečisťujúcich látok do životného prostredia.
 4. Tréningom, výchovou, vzdelávaním a motiváciou zamestnancov zlepšovať bezpečné a environmentálne vhodné správanie.
 5. Znižovať množstvo technologického odpadu.
 6. Zabezpečovať vyšší podiel recyklácie odpadov k celkovému množstvu odpadov.
 7. Rozširovať princípy environmentálnej zodpovednosti na dodávateľov a ostatnú verejnosť.
 8. Zabezpečiť otvorenú a aktuálnu komunikáciu s verejnosťou, štátnou správou a externými organizáciami.
- ❖ Hodnotenie dodržiavania právnych a iných požiadaviek je periodicky vykonávané v oblasti ochrany ovzdušia, vôd, odpadového hospodárstva a chemických látok na základe právnych predpisov SR i EÚ.
- ❖ Na základe zistených skutočností z roku 2008 musela firma zaplatiť poplatok za znečisťovanie ovzdušia. V tomto roku boli vykonané merania emisií, ktoré potvrdili dodržiavanie stanoveného limitu.
- ❖ V rámci programu ENERGIA 2009 boli prijaté akcie na racionalizáciu spotreby energie.
- ❖ V oblasti odpadového hospodárstva bol zvýšený podiel recyklovaného odpadu v pomere k celkovému odpadu.
- ❖ V roku 2009 boli vykonané 4 protihavarijné cvičenia a nedošlo v spoločnosti k žiadnemu environmentálnemu incidentu. [18]

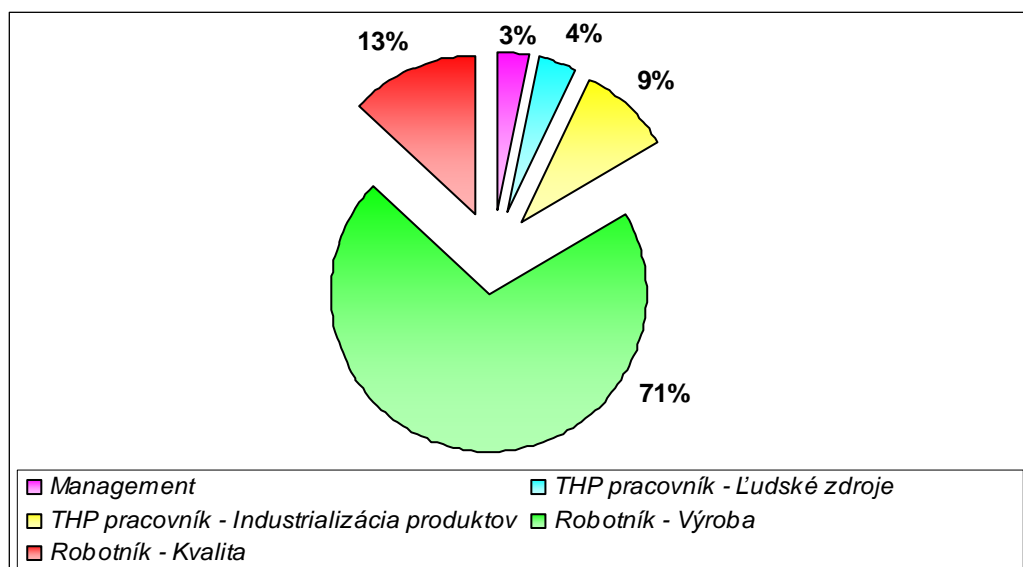
7.5 Zhodnotenie dotazníka

Dotazník (viď. Príloha P IV) bol vypracovaný za účelom zistenia potrieb, názorov, postojov a postrehov zamestnancov na oblasť spoločenskej zodpovednosti v spoločnosti Continental Matador Truck Tires, s. r. o. Otázky boli stanovené na základe konzultácie s vedúcou diplomovej práce a konzultantom v podniku. Dotazník bol rozdáný na divízie: Výroba, Kvalita a Industrializácia produktov, kde mali pracovníci čas 3 týždne na jeho vyplnenie. Informácie do dotazníkov neboli z bezpečnostných dôvodov zbierané osobne. Výnimku tvorila iba divízia Ľudské zdroje, kde boli dotazníky vyplňané osobne s každým pracovníkom.

7.5.1 Vyhodnotenie jednotlivých otázok

Na dotazník odpovedalo **233** mužov a **67** žien. Firmu tvoria prevažne muži a malú časť ženy. Vyplýva to z predmetu činnosti podniku, ktorý sa zaoberá výrobou nákladných pneumatík. Spoločnosť má v ponuke väčšiu časť pracovných pozícií, na ktoré sú prijímaní iba muži, a to z dôvodu náročnosti práce. Spoločnosť má zastúpené všetky vekové kategórie pracovníkov (od 18 až po 55 a viac rokov).

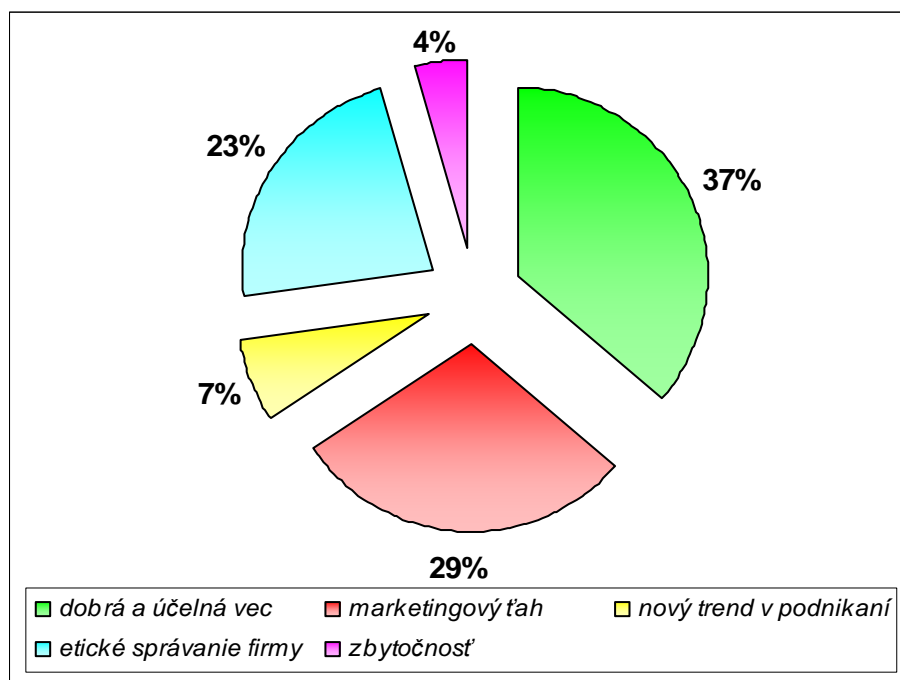
Otázka č. 3 Pracovná pozícia



Obr. 3. Pracovná pozícia [vlastné spracovanie]

Najväčší počet rozdanych dotazníkov bol robotníkom z divízie Výroba, a to 71 %. Pracovníci tejto funkcie tvoria väčšinu zamestnancov firmy. Ďalší, ktorí odpovedali na dotazník, boli robotníci z divízie Kvalita v celkovom počte 13 %. THP pracovníci z divízie Ľudské zdroje predstavovali 4 % a z divízie Industrializácia produktov 9 %. 3 % z oslovených predstavovali pracovníci na manažérskych pozíciách.

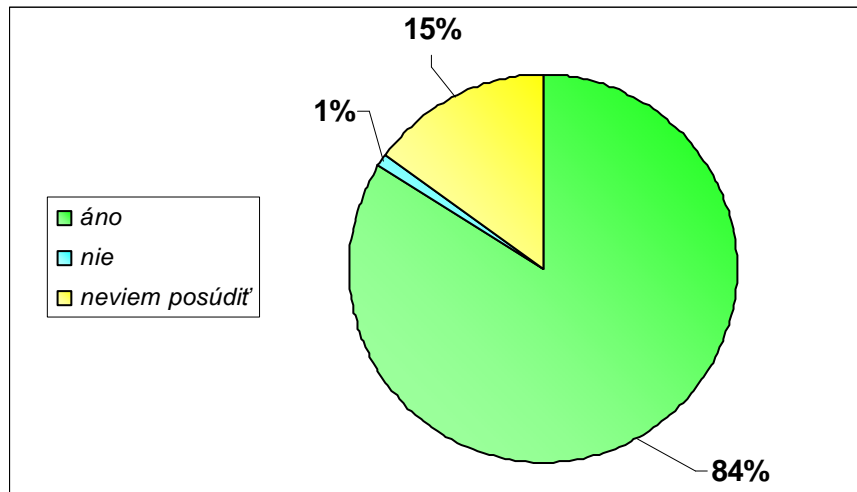
Otázka č. 4 Čo si myslíte, že znamená pojem „spoločenská zodpovednosť podniku“?



Obr. 4. Čo je spoločenská zodpovednosť [vlastné spracovanie]

Pri odpovedaní na túto otázku sa väčšia časť zamestnancov spoločnosti prikláňa k odpovedi „dobrá a účelná vec“, čo predstavuje 37 %. Z toho je možné usúdiť, že koncept CSR považujú za dôležitý. O 8 % menej pracovníkov chápe zodpovedné podnikanie ako *marketingový ťah*, prostredníctvom ktorého sa chcú firmy len zviditeľniť. Ďalších 23 % respondentov vidí pojem ako *etické správanie firmy*. Pre 7 % oslovených predstavuje CSR *nový trend v podnikaní*. Posledné 4 % zamestnancov považujú koncept CSR za *zbytočný*.

Otázka č. 5 Správa sa spoločnosť zodpovedne k prostrediu, v ktorom pôsobí?



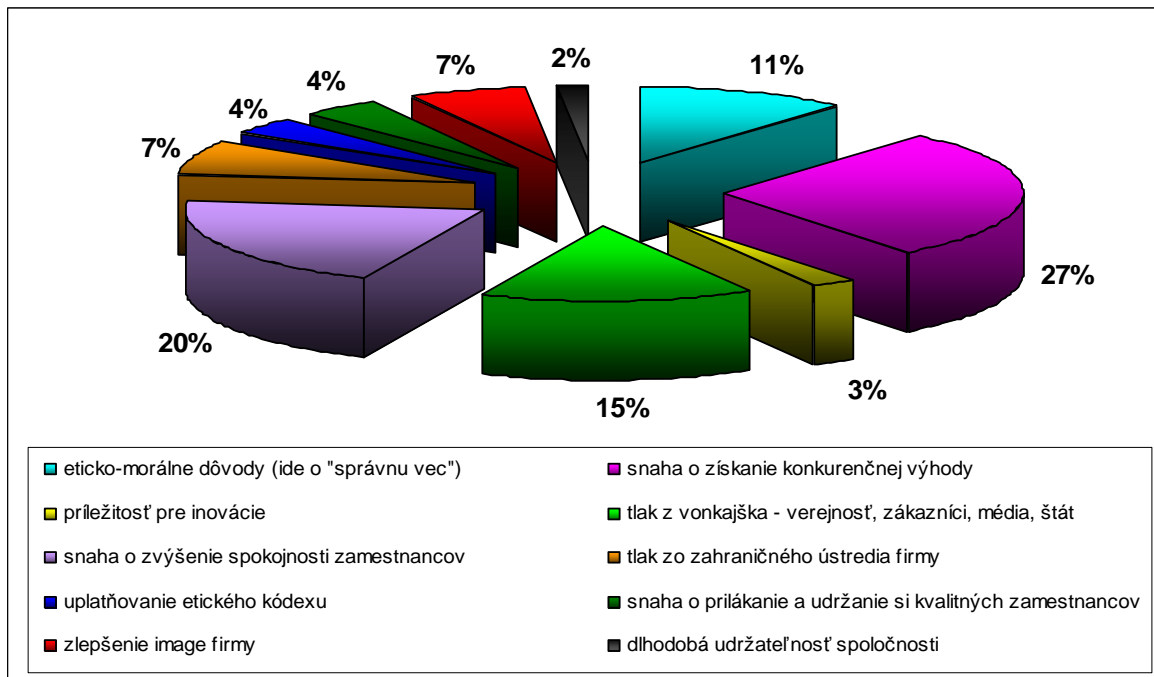
Obr. 5. *Zodpovedné správanie spoločnosti [vlastné spracovanie]*

Väčšina zamestnancov (84 %) si myslí, že spoločnosť sa správa zodpovedne k prostrediu, v ktorom pôsobí. Avšak nájdu sa aj takí, ktorí si myslia presný opak (1 %). 45 pracovníkov nevedelo posúdiť či je spoločnosť zodpovedná k prostrediu svojho pôsobiska.

Otázka č. 6 Ak áno, ktoré motívy vedú firmu k spoločensky zodpovednému jednaniu?

Tab. 3. *Motívy spoločensky zodpovedného jednania [vlastné spracovanie]*

Možnosti	Počet zamestnancov
<i>eticko-morálne dôvody (ide o "správnu vec")</i>	63
<i>snaha o získanie konkurenčnej výhody</i>	155
<i>príležitosť pre inovácie</i>	14
<i>tlak z vonkajška - verejnosť, zákazníci, médiá, štát</i>	81
<i>snaha o zvýšenie spokojnosti zamestnancov</i>	111
<i>tlak zo zahraničného ústredia firmy</i>	40
<i>uplatňovanie etického kódexu</i>	22
<i>snaha o prilákanie a udržanie si kvalitných zamestnancov</i>	22
<i>zlepšenie image firmy</i>	36
<i>dlhodobá udržateľnosť spoločnosti</i>	9



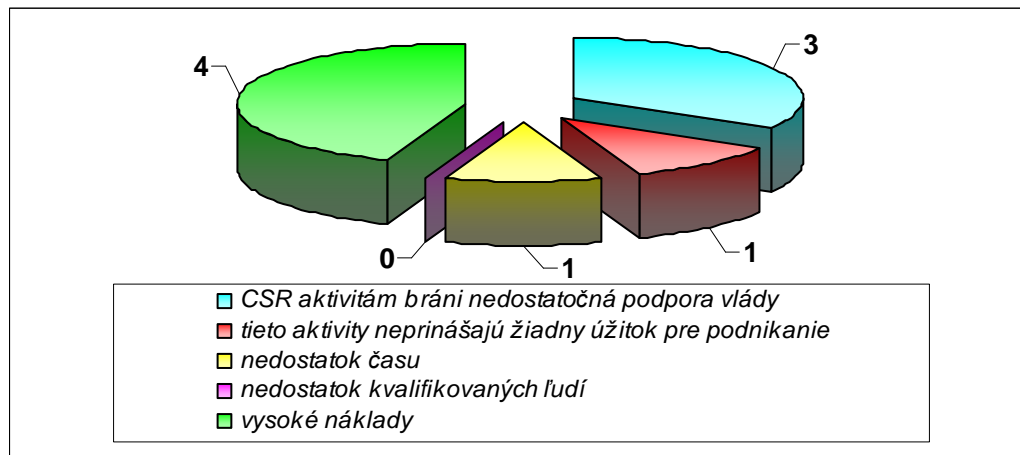
Obr. 6. Motívy spoločensky zodpovedného jednaní [vlastné spracovanie]

Na základe vyhodnotených odpovedí na otázku: „ktoré motívy vedú firmu k spoločensky zodpovednému jednaniu“, sa najväčší počet pracovníkov (27 %) prikláňa k snahe o získanie konkurenčnej výhody. Vyplýva to z toho dôvodu, že spoločnosť má takisto konkurentov a musí usilovať o získanie a hlavne udržanie si zákazníkov. A vďaka spoločensky zodpovednému správaniu sa jej to aj darí. Ďalšiu veľkú skupinu tvoria pracovníci, podľa ktorých je dôležitý podnet: *snaha o zvýšenie spokojnosti zamestnancov*.

Veľmi významným motívom pre 15 % pracovníkov je *tlak z vonkajška*, a to od zákazníkov, štátu, verejnosti a médií. Tieto skupiny sú pri rozhodovaní firmy veľmi dôležitým prvkom. Podľa 11 % zamestnancov sú to práve *eticko-morálne dôvody*, ktoré nútia spoločnosť, aby sa správala zodpovedne pri svojich jednaniach.

7 % respondentov považuje za spoločensky zodpovedné konanie zo strany spoločnosti *zlepšenie image firmy* a *tlak zo zahraničného ústredia firmy*. Tento tlak tam určite existuje, nakoľko hlavné stredisko podniku je v Nemecku a všetky dôležité rozhodnutia sa uskutočňujú tam a tie menšie sa aj tak musia prerokovať so zahraničným vedením. Uplatňovanie *etického kódexu* a *snahu o prilákanie a udržanie si kvalitných zamestnancov* považujú za dôležité 4 percentá pracovníkov. Najmenej dôležitá je podľa nich dlhodobá *udržateľnosť spoločnosti* a *príležitosti pre inovácie*.

Otázka č. 7 Ak nie, ktoré dôvody obmedzujú podnik, aby sa správal zodpovedne?



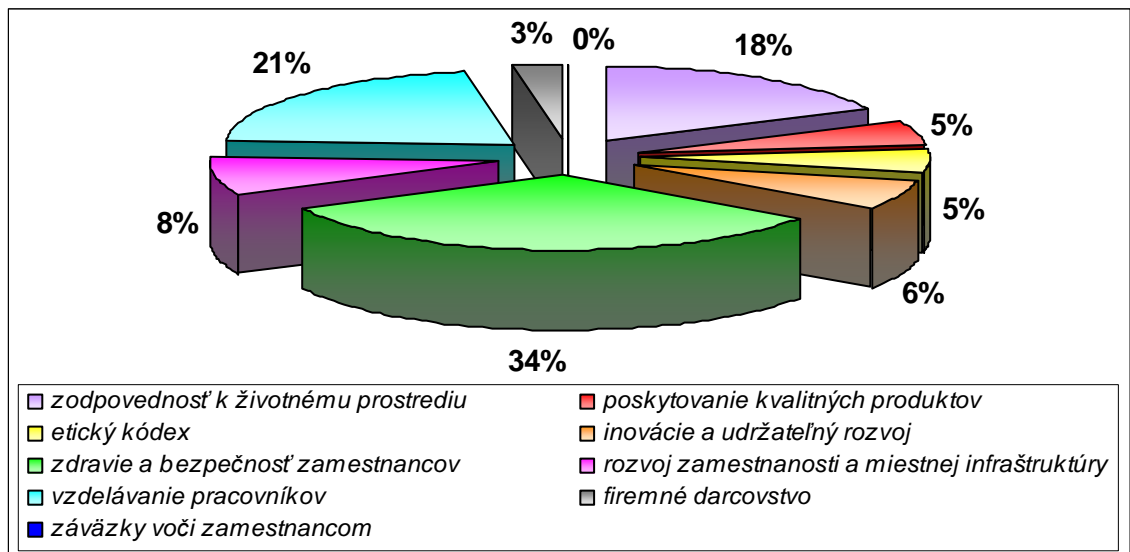
Obr. 7. Dôvody obmedzujúce zodpovedné správanie [vlastné spracovanie]

Na túto otázku odpovedali iba 3 zamestnanci, podľa ktorých sa spoločnosť nespráva zodpovedne k prostrediu, v ktorom pôsobí. Mali možnosť výberu troch odpovedí z piatich. Celkovo štyri odpovede zamestnancov smerovali k tomu, že podnik obmedzujú *vysoké náklady* a z tohto dôvodu sa nespráva zodpovedne. Tri možnosti sa týkali *nedostatočnej podpory vlády* k problematike CSR. Ďalšou príčinou nezodpovedného správania podniku je *nedostatok času* zaoberať sa touto oblasťou a že jej *aktivity neprinášajú žiadny úžitok pre podnikanie*. Poslednú možnosť, a to *nedostatok kvalifikovaných ľudí*, si nevybral nikto.

Otázka č. 8 Na aké oblasti v rámci CSR sa zameriava podnik?

Tab. 4. Oblasti CSR [vlastné spracovanie]

Možnosti	Počet zamestnancov
zodpovednosť k životnému prostrediu	105
poskytovanie kvalitných produktov	30
etický kódex	30
inovácie a udržateľný rozvoj	37
zdravie a bezpečnosť zamestnancov	192
rozvoj zamestnanosti a miestnej infraštruktúry	48
vzdelávanie pracovníkov	124
firemné darcovstvo	16
záväzky voči zamestnancom	-



Obr. 8. Oblasti CSR [vlastné spracovanie]

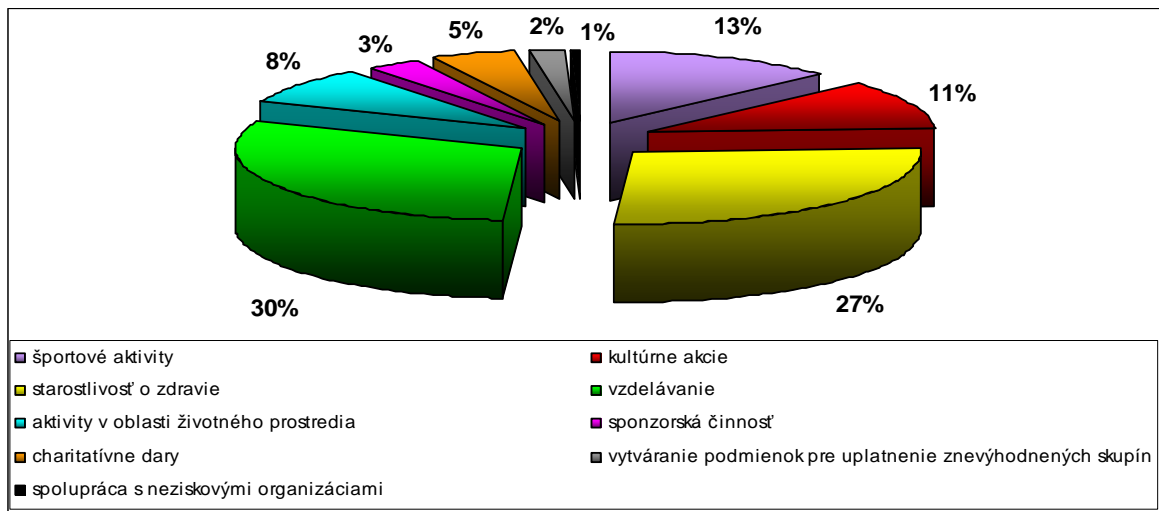
Táto otázka sa sústreďuje na oblasti v rámci CSR, na ktoré sa zameriava podnik. Na základe 34 % odpovedí je pre podnik najdôležitejšie *zdravie a bezpečnosť zamestnancov*. Na túto oblasť kladie podnik veľký dôraz. Nie je to len zo zákonného dôvodu, ale aj kvôli tomu, že sa v podniku nachádzajú zariadenia, ktoré sú nebezpečné a pri zlej manipulácii s nimi môže dôjsť k tomu najhoršiemu. Ďalšou dôležitou oblasťou je *vzdelávanie pracovníkov*, ktoré je na veľmi vysokej úrovni. Sú poskytované najrôznejšie typy školení potrebné k práci, ale aj k dosahovaniu vyššej kvalifikácie. Tretím najvýznamnejším hľadiskom zostáva *zodpovednosť k životnému prostrediu*. Túto možnosť si vybralo 18 % respondentov.

Rozvoj zamestnanosti a miestnej infraštruktúry navrhlo 8 % pracovníkov. Podnik je jediným v okolí, ktorý zamestnáva viac ako tisíc ľudí z tohto regiónu, čo je veľmi pozitívny dôvod k tomu, aby sme ho mohli označiť za spoločensky zodpovedný. 6 % respondentov dáva do spojitosti oblasti podniku súvisiace s *inováciami a udržateľným rozvojom*.

O 1 % menej pracovníkov si myslí, že podnik sa zameriava na tvorbu a dodržiavanie *etickeho kódexu* a *poskytovanie kvalitných produktov*. 16 zamestnancov považuje za dôležité *firemné darcovstvo*.

Avšak ani jeden zamestnanec si nevybral *záväzky voči zamestnancom* ako možnosť podpory spoločnosti v oblasti CSR.

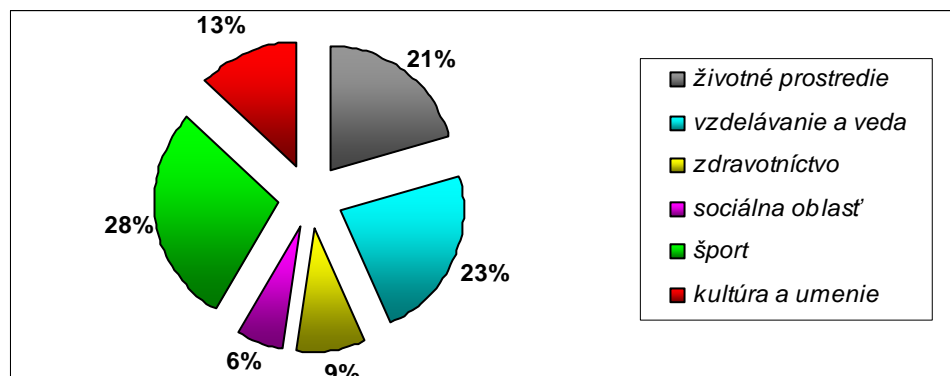
Otázka č. 9 Podporuje spoločnosť niektoré z týchto aktivít?



Obr. 9. Aktivity podporované spoločnosťou [vlastné spracovanie]

Spoločnosť najviac podporuje *vzdelávanie* (30 %) a *starostlivosť o zdravie* (27 %). Ďalšími dôležitými aktivitami podniku sú *športové* a *kultúrne akcie*, myslí si to niečo viac ako 10 % respondentov. 8 % odpovedí bolo zameraných na činnosti súvisiace so *životným prostredím*. Za poskytovanie *charitatívnych darov* je 5 % zamestnancov. Podnik nezabúda ani na *sponzorskú činnosť*, *spoluprácu s neziskovými organizáciami* a takisto vytvára podmienky pre uplatnenie *znevýhodnených skupín* (mladí ľudia bez praxe, dlhodobo nezamestnaní, ľudia nad 50 rokov).

Otázka č. 10 Akú oblasť by podľa Vás mohla spoločnosť vo svojom regióne najviac podporovať?



Obr. 10. Najviac podporovaná oblasť v regióne [vlastné spracovanie]

Najväčšia časť pracovníkov (28 %) si myslí, že podnik by mal začať podporovať *šport* v regióne Púchov a okolie. O 5 % menej je za *vzdelávanie* a *vedu*. Treťou najvýznamnejšou oblasťou, kam by mali smerovať kroky firmy, je *životné prostredie*. To si myslí 21 % dotazovaných. 13 % zamestnancov je za angažovanie podniku v oblasti *kultúry* a *umenia*. Najmenšia časť ľudí je za zlepšenie stavu *zdravotníctva* a *sociálnej oblasti*.

Otázka č. 11 Je niečo, čo Vám ako zamestnancovi firmy nevyhovuje, čo by ste v prístupe firmy voči Vám zmenil/a?

Tab. 5. Nevyhovujúce položky [vlastné spracovanie]

Odpoveď	Počet zamestnancov
<i>Lepšia komunikácia</i>	17
<i>Pracovná doba</i>	11
<i>Pracovné prostredie</i>	16
<i>Nárok na viac dovolenky</i>	8
<i>Cena práce</i>	20
<i>Viac dbať na zdravotný stav pracovníkov</i>	3

Otázka č. 12 Uved'te konkrétny projekt, na ktorom by ste sa chceli spolu s firmou podieľať?

Tab. 6. Projekt [vlastné spracovanie]

Názov projektu	Počet zamestnancov
<i>Vybudovanie detských ihrísk</i>	33
<i>Vybudovanie BMX trate</i>	12
<i>Podpora Domova sociálnych služieb</i>	24
<i>Pomoc Detskému domovu v Púchove</i>	18
<i>Kultúrne podujatie</i>	22
<i>Spolupráca s neziskovými organizáciami</i>	10
<i>Čistenie parku, lesov a vodných plôch</i>	34
<i>Vysádzanie stromčekov</i>	27

7.6 SWOT analýza CSR

<p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementácia CSR aktivít do riadenia spoločnosti ▪ Podniková kultúra ▪ Etický kódex ▪ Podpora vzdelávania pracovníkov ▪ Podnikové noviny ▪ Ochrana životného prostredia ▪ Zlepšenie image firmy 	<p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nízka zainteresovanosť zamestnancov ▪ Málo materiálov o CSR aktivitách ▪ Nedostatok nápadov ▪ Nedostatok finančných prostriedkov ▪ Slabá podpora študentov v oblasti vývoja ▪ Príležitosti pre inovácie ▪ Vysoké náklady
<p>Príležitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Spolupráca s inštitúciami a firmami ▪ Spolupráca so školami ▪ Spolupráca s futbalovým klubom ▪ Dotácie z EÚ ▪ Konkurenčná výhoda 	<p>Ohrozenia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nízke povedomie o aktivitách CSR ▪ Je chápaná ako marketingový ťah ▪ Žiadne iné zdroje na oblasť CSR ▪ Tlak z vonkajška – verejnosť, zákazníci, média, štát ▪ Nedostatočná podpora vlády

7.7 Analýza externého prostredia

Na Slovensku existujú organizácie, ktoré sa venujú problematike CSR. [15]

Patrí sem:

- Business Leaders Forum
- Centrum pre filantropiu
- Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy
- Nadácia Integra
- Nadácia Pontis
- Občianske združenie Panet
- Slovenské centrum čistejšej produkcie
- Slovenská spoločnosť pre kvalitu
- Slovenská spoločnosť pre zahraničnú politiku
- Stredoeurópska asociácia správy a riadenia spoločností
- Transparency International [15]

Princípy spoločensky zodpovedného podnikania nie sú len pre veľké korporácie. Aj napriek nepriaznivému ekonomickému prostrediu a riziku, ktoré malé firmy podstupujú, je potrebné si uvedomiť, že kríza nebude trvať večne a zodpovedne treba podnikáť aj počas hospodárskeho poklesu.

Na to, aby firmy podnikali zodpovedne je viacero príčin, ktoré nás o potrebe CSR presvedčajú, a to kríza globalizácie, ekonomická a hospodárska kríza, nezamestnanosť a environmentálne výzvy. Je veľmi dôležité obracať sa v týchto otázkach na malé a stredné podniky, pretože sú chrbtovou kosťou slovenského, ale aj európskeho hospodárstva. Ak chcú získať dôveru komunity, musia otvorene hovoriť o svojich aktivitách. Nedostatok transparentného prístupu firiem bol označený za jednu z príčin *súčasnej krízy*. Len veľmi málo firiem na Slovensku informuje o svojich aktivitách. Je potrebné, aby hovorili aj o negatívnych veciach, napríklad koľko ľudí bolo nespokojných so službami. Netreba sa tváriť, že sme dobrí. [10]

Na konci marca 2010 rozdala Nadácia **Pontis** ceny *Via Bona* za zodpovedné podnikanie. Týmto prestížnym ocenením chce vyjadriť verejné uznanie firmám a podnikateľom, ktorí na Slovensku rozvíjajú *firemnú filantropiu a zodpovedné podnikanie*.

Do 10. ročníka ocenenia za aktivity realizované v roku 2009 sa prihlásil rekordný počet 113 nominácií. Na hodnotenie postúpilo 111 nominácií. Popri dvoch hlavných cenách, firmy a podnikatelia súťažili v ďalších ôsmich kategóriách. Média a žurnalisti mali možnosť uchádzať sa o Čestné uznanie za mediálny prínos.

Vít'azom **hlavnej ceny** Via Bona pre veľké podniky sa stala spoločnosť **VÚB, a. s.** V kategórii malých a stredných podnikov *Čestné uznanie* za rozvoj vzdelávania a zodpovedný prístup k zamestnancom získala firma **ESET, s. r. o.** Hlavná cena pre malé a stredné podniky za komplexný prístup k zodpovednému podnikaniu, po rozhodnutí hodnotiacej komisie, nebola udelená.

Spoločnosť ESET v oblasti filantropie podporuje najmä školstvo a zdravotníctvo. Firma predáva väčšinu svojich produktov prostredníctvom internetu, čím chráni životné prostredie. Aj napriek tomu, že nemá definovaný samostatný etický kódex, zamestnanci sa riadia etickými hodnotami, ktoré im boli prezentované manažmentom firmy.

Zelenú cenu za projekt v oblasti životného prostredia získala spoločnosť **Toyota Motor Slovakia, s. r. o.**, za projekt Živé chodníky. Projekt realizuje v spolupráci s Nadáciou Ekopolis a sústreďuje sa na obnovovanie a vylepšovanie turistických značených chodníkov, náučných trás a verejných priestranstiev, využívaných turistami v oblasti Nízkych a Vysokých Tatier.

Etickú cenu za transparentnosť a odstraňovanie korupcie získala spoločnosť **Accenture, s. r. o.**, za program, ktorý je vyjadrením záväzku spoločnosti dodržiavať vo svojej činnosti najprísnejšie etické štandardy nad rámec zákona.

Cenu za zodpovedný prístup k zamestnancom získala spoločnosť **SLOVNAFT, a. s.**, za projekt Eiffel. Je zameraný na zvyšovanie lojality zamestnancov, budovanie a odovzdávanie znalostí medzi zamestnancami na rôznych úrovniach, zlepšovanie komunikácie medzi zamestnancami a manažmentom a morálne ohodnotenie iniciatívy zamestnancov. [15]

8 PROJEKTOVÁ ČASŤ

8.1 Zhodnotenie aktivít v oblasti CSR vo firme

Spoločnosť Continental Matador Truck Tires má aktivity v oblasti CSR na veľmi vysokej úrovni. Východiskom pre získanie týchto poznatkov bolo vyhodnotenie jednotlivých otázok v dotazníku. Až 84 % z opýtaných zamestnancov si myslí, že spoločnosť sa správa zodpovedne k prostrediu, v ktorom pôsobí. Najvýznamnejším motívom, ktorý vedie firmu k takémuto jednaniu, je snaha o zvýšenie spokojnosti zamestnancov.

8.2 Navrhované projekty v púchovskom regióne

Spoločnosť by mohla v priebehu niekoľkých rokov realizovať menšie projekty v spolupráci so zamestnancami, mestom, neziskovými organizáciami a dobrovoľníkmi z blízkeho okolia. Projekty by boli realizované pre deti, mládež, zamestnancov spoločnosti i pre obyvateľov mesta Púchov a jeho okolia. Firma by tak podporila sociálne a ekologické aktivity z oblasti CSR a tým by poukázala na to, že je schopná sa správať zodpovedne voči všetkým zainteresovaným skupinám, nielen zamestnancom.

Tab. 7. Projekty pre púchovský región [vlastné spracovanie]

Názov projektu (akcie)	Komu je určený?	Oblasť CSR	Náklady na projekt
<i>Zriadenie športovej triedy</i>	Deťom základnej školy	<i>Sociálna</i>	6560,- Eur
<i>Detský svet</i>	Deťom a rodičom	<i>Sociálna</i>	2500,- Eur
<i>Mikulášsky večierok</i>	Mentálne postihnutým deťom	<i>Sociálna</i>	1000,- Eur
<i>Spolupráca so SOŠ Púchov</i>	Žiakom strednej školy	<i>Sociálna</i>	900,- Eur
<i>Pomôžme prírode</i>	Prírode a okoliu	<i>Ekologická, sociálna</i>	75,- Eur

Navrhnuté projekty boli vytvorené na základe dotazníkového šetrenia a z rozhovorov so zamestnancami spoločnosti.

8.2.1 Zriadenie športovej triedy

V diplomovej práci bude podrobnejšie rozpísaný projekt, ktorý bol vybraný na základe výsledkov dotazníkového šetrenia a konzultácií s predstaviteľmi spoločnosti. Tento projekt bude zahŕňať zdokonalenie športových aktivít v meste Púchov prostredníctvom spoločnosti Continental Matador Truck Tires. Najlepším spôsobom, ako pomôcť talentovaným deťom k športu je zriadenie športovej triedy na jednej zo základných škôl v Púchove.

Cieľ projektu

Hlavným cieľom projektu je zriadenie športovej triedy zameranej na futbal, a to na základe spolupráce medzi vybranou základnou školou, spoločnosťou CMTT a Futbalovým klubom Púchov. Každý z týchto subjektov sa bude určitou mierou podieľať na jej financovaní.

Futbal, ako kolektívnu hru som si vybrala z viacerých dôvodov:

- ✓ je najpopulárnejší šport na svete,
- ✓ je kolektívny šport,
- ✓ umožňuje vytvorenie komunikácie medzi žiakmi,
- ✓ podporuje tímové správanie,
- ✓ je druh športu, ktorý je v našom okolí veľmi rozšírený,
- ✓ rozvoj športových aktivít pomôže pri odbúraní negatívnych návykov detí a mládeže.

Členenie projektu

Projekt je možné rozdeliť do niekoľkých samostatných častí:

- definícia pojmu,
- priebeh realizácie projektu,
- rozbor projektu pomocou analýz.

Definícia pojmu

Športová trieda na základnej škole je trieda určená pre športovo-talentovaných žiakov, v ktorej je systematická športová príprava súčasťou vyučovania. Činnosť v triede je zameraná na optimálny rozvoj pohybových predpokladov žiakov pre konkrétne športové odvetvia a zvyšovanie ich športovej výkonnosti. Vyučuje sa v nich podľa upraveného učebného plánu základnej školy. [20]

Zriaďovanie športových tried

- a) športové triedy na školách zriaďuje riaditeľ školy na základe predchádzajúceho súhlasu zriaďovateľa po dohode s príslušným telovýchovným subjektom a po zaradení do siete Ministerstva školstva Slovenskej republiky. Športové triedy na školách sa zriaďujú pre žiakov po ukončení 4. roku povinnej školskej dochádzky,
- b) športové triedy sa spravidla zriaďujú so zameraním na kolektívne športy. Na požadovaný počet môžu byť doplnené talentovanými žiakmi z individuálnych športov,
- c) na zabezpečenie činnosti športových tried uzatvárajú zriaďovateľ, telovýchovný subjekt a príslušný športový zväz písomnú dohodu o personálnom, materiálnom a finančnom zabezpečení ich činnosti s dobou platnosti maximálne 4 roky. [20]

Prijímanie, zaradovanie a vyradovanie žiakov

Prijímanie žiakov sa uskutočňuje na základe podmienok stanovených riaditeľom školy. Riaditeľ školy môže vyradiť žiaka zo športovej prípravy:

1. pre neplnenie požiadaviek športovej prípravy,
2. pre neplnenie výchovno-vzdelávacích požiadaviek,
3. zo zdravotných dôvodov na návrh lekára,
4. na žiadosť zákonného zástupcu žiaka,
5. na žiadosť žiaka, so súhlasom zákonného zástupcu. [20]

O vyradení žiaka zo športovej prípravy informuje riaditeľ školy jeho zákonného zástupcu. Žiak, ktorý je vyradený nemôže pokračovať v štúdiu v športovej triede a preradí sa do inej triedy. [20]

Personálne zabezpečenie

Športovú prípravu žiakov športových tried zabezpečujú:

- a) pedagogický zamestnanec poverený riaditeľom školy, s trénerskou kvalifikáciou I. stupňa v príslušnom športovom odvetví,
- b) tréner s odbornou pedagogickou spôsobilosťou a s trénerskou kvalifikáciou min. II. stupňom alebo úplným stredným vzdelaním a trénerskou kvalifikáciou I. stupňa v príslušnom športovom odvetví. [20]

Finančné zabezpečenie

Činnosť športových tried finančne zabezpečuje zriaďovateľ. Ďalej môžu formou darov prispievať aj iné fyzické či právnické osoby. Ministerstvo školstva poskytuje zo štátneho rozpočtu osobitnú dotáciu na činnosť týchto tried na základe odporúčania príslušného športového zväzu. [20]

Priebeh realizácie projektu

Na začiatku každého projektu je potrebné zistiť, či by bol záujem o otvorenie športovej triedy na jednej zo základných škôl v Púchove. Je potrebné sa sústrediť na oslovenie účastníkov takéhoto projektu, a to:

- ❖ riaditeľov základných škôl,
- ❖ rodičov potenciálnych uchádzačov,
- ❖ športovo nadané deti.

Informovanie záujemcov

Informovanie záujemcov bude prebiehať prostredníctvom *letákov* rozdávaných po školách, *plagátov* nalepených na dverách pred vstupom do školy a na verejných miestach, na to určených. Oznamy o tomto projekte budú uverejnené vo *firmyňoch novinách* spoločnosti CMTT, v *Púchovskej televízii*. Nemôžeme zabudnúť ani na regionálny týždenník *Obzor*, aby sa o tomto projekte dozvedeli aj záujemcovia z okolitých miest a obcí.

Ďalej sa uskutočnia hromadné stretnutia s rodičmi a deťmi v telocvični každej základnej školy. Na nich budú predkladať svoje návrhy riaditelia škôl, zástupca spoločnosti a predstaviteľ FK Púchov. Takisto budú rozdane návratky o predbežnom záujme rodičov o prihlásenie dieťaťa do športovej triedy v 5. ročníku, ktoré musia rodičia vyplniť počas spoločnej schôdze a vhodiť do papierovej nádoby, aby bolo možné vyhodnotiť predbežný záujem.

Na záver nemôžeme zabudnúť na oznamy žiakom 4. ročníkov do žiackej knižky.

Návratka s potrebnými informáciami bude vyzerat' takto:

Návratka

Predbežný záujem rodičov

Meno a priezvisko dieťaťa

Názov školy

MÁM / NEMÁM * predbežný záujem, aby moje dieťa navštevovalo v 5. ročníku športovú triedu zameranú na futbal.

Dátum.....

Podpis

* nehodiace sa prečiarknite

Výberové konanie

Na základe kritérií stanovených komisiou, ktorú budú tvoriť: zástupca spoločnosti, predseda FK a jeden rodič z každej základnej školy, sa uskutoční výberové konanie na post najvhodnejšej *základnej školy* pre zriadenie športovej triedy.

Bude sa posudzovať na základe týchto kritérií:

- počet ihrísk a ich stav,
- stav a zariadenie telocvične,
- voľná trieda na škole,
- stav šatní.

V meste Púchov sa nachádzajú 3 základné školy, ktoré sa budú podieľať na výberovom konaní o najvhodnejšiu školu pre umiestnenie športovej triedy, a to ZŠ Gorazdova, ZŠ Jana Amosa Komenského a ZŠ Mládežnícka.



Obr. 11. Areál ZŠ Gorazdova [vlastné spracovanie]

Talentové skúšky

Rozhodujúcim kritériom pri výbere žiakov do športovej triedy sú talentové skúšky, ktoré sa budú konať dňa 16. 05. 2011 (pondelok) o 15 h na Futbalovom štadióne v Púchove. Informácie o nich budú uverejnené na každej základnej škole v Púchove. Talentové skúšky budú pozostávať z disciplín zameraných na všeobecnú a špeciálnu pohybovú výkonnosť (motorické predpoklady na futbal):

- o skok do diaľky z miesta – výbušnosť dolných končatín,

- hod plnou loptou oboma rukami – sila horných končatín,
- člnkový beh 4x10 m – rýchlostné predpoklady,
- ľah – sed za 30 sekúnd,
- test na „rýchle nohy“,
- slalom s loptou – špeciálna koordinácia,
- hra 2x5 min.

Na posudzovanie motorických predpokladov žiakov budú privolaní 3 tréneri z FK Púchov, ktorí rozhodnú o prijatí max. 18-tich žiakov do 5. ročníka športovej triedy. Na skúšky si žiaci musia so sebou priniesť vyplnenú a podpísanú prihlášku, potvrdenie lekára o zdravotnej spôsobilosti žiaka a športovú obuv a odev.

Výsledky skúšok bude poskytovať riaditeľ školy a takisto budú doručené poštou na adresu každého zúčastneného žiaka.

Samotná realizácia projektu

Na realizácii konkrétnych aktivít projektu sa bude podieľať riaditeľ základnej školy, predstaviteľ FK Púchov a zástupca spoločnosti CMTT. Každý z nich zabezpečí činnosti potrebné na chod športovej triedy.

Tab. 8. Zabezpečenie chodu triedy [vlastné spracovanie]

Činnosti na chod triedy	Zodpovedná osoba
<i>Poskytnutie a pripravenie priestorov</i>	Riaditeľ školy
<i>Zabezpečenie zmluvy medzi ZŠ, FK a CMTT</i>	
<i>Zmluva o prenájme hracej plochy</i>	Futbalový klub Púchov
<i>Prijatie trénera</i>	
<i>Nákup futbalových dresov</i>	Continental Matador Truck Tires
<i>Nákup futbalových lôpt</i>	
<i>Nákup iontových nápojov</i>	
<i>Zabezpečenie autobusu na zápasy</i>	

Slávnostné otvorenie triedy

Otvorenie športovej triedy sa uskutoční na začiatku nového školského roka 2011/2012.

*Rozbor projektu pomocou analýz**1. Časová analýza*

Jedná sa o časový harmonogram realizácie projektu, ktorým je zriadenie športovej triedy. Tabuľka obsahuje jednotlivé činnosti, ich začiatok a koniec a zodpovednú osobu za realizáciu týchto aktivít. Celý projekt je naplánovaný na obdobie 9-tich mesiacov.

Tab. 9. Časový harmonogram celého projektu [vlastné spracovanie]

Činnosť	Čas činnosti		Zodpovedná osoba
	začiatok	koniec	
<i>Informovanie záujemcov</i>	10.1.2011	14.3.2011	<i>riaditelia škôl zástupca CMTT predstaviteľ FK</i>
<i>Vyhodnotenie záujmu</i>	15.3.2011	18.3.2011	<i>riaditelia škôl</i>
<i>Výberové konanie o "naj" školu</i>	11.4.2011	15.4.2011	<i>zástupca CMTT predstaviteľ FK zástupca rodičov z každej školy</i>
<i>Talentové skúšky</i>	16.5.2011	16.5.2011	<i>3 tréneri z FK</i>
<i>Výsledky skúšok</i>	17.5.2011	20.5.2011	<i>riaditeľ školy</i>
<i>Zabezpečenie zmluvy medzi ZŠ, FK a CMTT</i>	30.5.2011	6.6.2011	<i>riaditeľ školy</i>
<i>Poskytnutie a pripravenie priestorov</i>	4.7.2011	29.7.2011	<i>riaditeľ školy</i>
<i>Zmluva o prenájme hracej plochy</i>	13.6.2011	16.6.2011	<i>predstaviteľ FK</i>
<i>Vyhľadanie a prijatie trénera</i>	20.6.2011	29.7.2011	<i>predstaviteľ FK</i>
<i>Nákup futbalových dresov</i>	4.7.2011	31.8.2011	<i>zástupca CMTT</i>
<i>Nákup futbalových lôpt</i>	4.7.2011	31.8.2011	<i>zástupca CMTT</i>
<i>Nákup iontových nápojov</i>	1.8.2011	31.8.2011	<i>zástupca CMTT</i>
<i>Zabezpečenie autobusu na zápasy</i>	22.8.2011	26.8.2011	<i>zástupca CMTT</i>
<i>Slávnostné otvorenie triedy</i>	5.9.2011	5.9.2011	<i>riaditeľ školy predstaviteľ FK zástupca CMTT</i>

Tab. 10. Časový harmonogram pre spoločnosť CMTT [vlastné spracovanie]

Činnosť	Čas činnosti	
	začiatok	koniec
<i>Informovanie záujemcov</i>	10.1.2011	14.3.2011
<i>Výberové konanie o "naj" školu</i>	11.4.2011	15.4.2011
<i>Nákup futbalových dresov</i>	4.7.2011	31.8.2011
<i>Nákup futbalových lôpt</i>	4.7.2011	31.8.2011
<i>Nákup iontových nápojov</i>	1.8.2011	31.8.2011
<i>Zabezpečenie autobusu na zápasy</i>	22.8.2011	26.8.2011
<i>Slávnostné otvorenie triedy</i>	5.9.2011	5.9.2011

Na uskutočnenie takéhoto projektu je potrebných veľa činností, ktoré nebude vykonávať len riaditeľ školy, ale i futbalový klub a zamestnanec spoločnosti. Podnik sa bude podieľať na informovaní záujemcov na základných školách a prispeje článkom vo firemných novinách. Ďalšou činnosťou bude výberové konanie o najvhodnejšiu školu spolu s predsedom futbalového klubu a jedným zástupcom rodičov z každej školy. Tieto činnosti sa nedajú nákladovo vyčíslieť, nakoľko bude zástupca, resp. zamestnanec spoločnosti za ne dostávať normálnu mzdu, ako keby bol na svojom pracovisku a vykonával príslušnú prácu.

2. Nákladová analýza

Nákup potrebných vecí na futbal, zabezpečenie autobusu na zápasy a mzda pre trénera je vyčíslená v nasledujúcej tabuľke.

Tab. 11. Nákladová analýza činností [vlastné spracovanie]

Návrh	Špecifikácia	Počet ks	Cena za ks	Celkové náklady
<i>Nákup futbalových dresov</i>		18	40,- Eur	720,- Eur
<i>Nákup futbalových lôpt na</i>	<i>zápasy</i>	2	20,- Eur	40,- Eur
	<i>trávu</i>	10	15,- Eur	150,- Eur
	<i>tvrdý povrch</i>	10	15,- Eur	150,- Eur
<i>Nákup iontových nápojov</i>		100	2,- Eura	200,- Eur
<i>Zabezpečenie autobusu na zápasy</i>				1700,- Eur
<i>Mzda pre trénera</i>				3600,- Eur
Celkové náklady na 1 rok				6560,- Eur

Spoločnosť bude financovať náklady na priebeh športovej triedy jedenkrát za rok, a to nákupom futbalových dresov, lôpt a iontových nápojov. Zmluvne zabezpečí autobus na prepravu žiakov na zápasy v rámci kraja. Tréner žiakov bude mať zmluvu s Futbalovým klubom Púchov, avšak o jeho financovanie sa bude starať spoločnosť CMTT sumou 300,- Eur za mesiac.

3. Riziková analýza

Každý projekt, ako aj tento prináša so sebou riziká. Za vážnu hrozbu pre jeho neuskutočnenie pokladám nezáujem o šport a otváranie športovej triedy zo strany žiakov a rodičov. Ďalšou dôležitou hrozbou je neposkytnutie finančných prostriedkov zo strany štátu, ako zriaďovateľa športových tried a hlavne spoločnosti Continental Matador Truck Tires, ktorá bude veľkou mierou prispievať na chod tejto triedy. Posledným, ale dôležitým rizikom je, že sa ani jedna zo základných škôl v meste nebude chcieť podieľať na takomto projekte.

8.2.2 Detský svet

Je to projekt, ktorý sa týka výstavby nového detského ihriska v meste Púchov na Moyzesovej ulici. Tento projekt by mohla spoločnosť podporiť, nakoľko mesto Púchov nemá vo svojom rozpočte dostatok finančných prostriedkov na jeho realizáciu. Bude sa nachádzať v strede mesta vedľa novej pešej zóny, kde boli v priebehu posledných rokov vybudované nové obytné komplexy. V meste sa nachádza iba zopár ihrísk, ktoré sú funkčné a spĺňajú normy na prevádzku. Na jeho výstavbe sa budú podieľať zamestnanci spoločnosti, rodičia detí a ostatní dobrovoľníci a tým sa ušetrí finančné prostriedky na platenie pracovnej sily.

Ciele projektu:

- ✓ vybudovať detské ihrisko spolu s lavičkami na posedenie, t. j. bezpečné a prístupné miesto, kde budú deti aktívne tráviť voľný čas,
- ✓ poskytnúť deťom miesto, aby trávili viac času na čerstvom vzduchu ako pri televízii a počítači,
- ✓ zapojenie ľudí pre vytvorenie užitočnej veci,
- ✓ vytváranie dobrých vzťahov v miestnej komunite.

Realizácia projektu

Mesto Púchov daruje pozemok pod detské ihrisko, vybaví stavebné povolenie a zabezpečí mestskú architektúru, ktorá zhotoví plány ihriska. Prostredníctvom Púchovskej televízie zverejní žiadosť o pomoc pri výstavbe ihriska. Spoločnosť CMTT bude financovať nákup materiálu, zabezpečí stroje potrebné na výstavbu ihriska a postará sa o pracovnú silu – svojich zamestnancov, ktorí sa budú takisto podieľať na jeho realizácii.

Nákup materiálu: II. – IV. 2011

Poverení zamestnanci spoločnosti nakúpia potrebný materiál na výstavbu ihriska: dosky, hranoly, žrde na konštrukcie hojdačiek a lavičiek, reťaze, klince a iný spojovací materiál, nákup šmýkačiek, krytiny na „vežičky“ a detského pieskoviska.

Úprava plochy: IV. 2011

Vyrovnanie terénu pomocou strojov zabezpečených z podniku.

Výroba hojdačiek, lavičiek, šmýkačiek: IV. – V. 2011

Pracovníci spoločnosti, dobrovoľníci a rodičia zhotovia z opracovaného dreva hojdačky, šmýkačky, lavičky.

Rozmiestnenie a pevné ukotvenie doplnkov na hranie: VI. 2011

Prichystané doplnky sa rozmiestnia a ukotvia, vežičky sa zabetónujú, aby boli bezpečné.

Povrchová úprava dreva: VI. 2011

Všetci zúčastnení namaľujú hojdačky, lavičky a vežičky farbami pre zabezpečenie ich trvácnosti.

Náklady na výstavbu ihriska

- | | |
|---------------------------------------|-----------|
| ○ kamerový systém: | 300,– Eur |
| ○ vysadenie zelene a trávy: | 50,– Eur |
| ○ odpadkové koše: | 30,– Eur |
| ○ lavičky: | 150,– Eur |
| ○ umelé šmýkačky: | 600,– Eur |
| ○ pieskovisko: | 200,– Eur |
| ○ hojdačky: | 500,– Eur |
| ○ dosky, hranoly, smrekové žrde: | 350,– Eur |
| ○ klince, spojovací materiál, reťaze: | 70,– Eur |
| ○ farby, štetce: | 150,– Eur |
| ○ krytina: | 100,– Eur |

Celkom: 2 500,– Eur

Monitorovanie a údržba ihriska

Ihrisko bude kontrolované pomocou kamerového systému a napojené na Mestskú políciu v Púchove, ktorá uskutoční v priebehu dňa pravidelné obhliadky. Údržba bude prebiehať 2-krát do roka, prípadne aj častejšie, ak by boli nahlásené pokazené časti zariadenia.

8.2.3 Mikulášsky večierok

Akcia bude organizovaná 6. decembra 2010 pre *Domov sociálnych služieb v Nosiciach*. Je to zariadenie s celoročným a týždenným pobytom pre mentálne a telesne postihnuté deti od 3 rokov a pre dospelých občanov s duševnými poruchami a telesným postihnutím. Kapacita domova je 38 miest.

Priebeh akcie

Spoločnosť bude financovať celú akciu a hlavnými aktérmi podujatia budú 3 zamestnanci podniku. Tí dostanú 2 dni platené voľno, a to na vyzdobenie jedálne a na samotnú akciu. Nákup hračiek a potrebných vecí zabezpečia pracovníci vo svojom voľnom čase.

Samotný priebeh podujatia:

1. Privítanie Mikuláša v sprievode anjela a čerta.
2. Detské kresby alebo básnička pre Mikuláša.
3. Rozdanie hračiek, školských potrieb a sladkostí.
4. Detská diskotéka.

Náklady na večierok

- hračky: 500,– Eur
- sladkosti: 150,– Eur
- školské potreby: 200,– Eur
- občerstvenie: 100,– Eur
- výzdoba: 50,– Eur

Celkom: 1 000,– Eur

Tento projekt by som zaradila do firemného darcovstva a dobrovoľníctva, nakoľko spoločnosť podporuje charitatívny projekt a zamestnanci vykonávajú dobrovoľnú prácu počas i mimo pracovnej doby.

8.2.4 Spolupráca so Strednou odbornou školou

Firma by mohla v nasledujúcom školskom roku začať spolupracovať so Strednou odbornou školou v Púchove. Mohli by sa uskutočňovať exkurzie, stáže a praxe v závodoch Continentalu po celej Európe a stretnutia s významnými zamestnancami spoločnosti.

Ďalej navrhujem, aby bola zorganizovaná súťaž pre žiakov z odboru *Aplikovaná chémia*.

Téma: Spôsoby ďalšieho využitia opotrebovaných pneumatík.

Súťaž sa bude konať v priebehu dvoch mesiacov. Vypracované návrhy žiakov budú odovzdané na oddelenie Vzdelávania, kde bude zostavená hodnotiacia komisia zo zamestnancov spoločnosti a pedagógov zo školy. Súťažiť sa bude o ceny v celkovej hodnote **900,- Eur**, ktoré bude financovať podnik:

1. miesto – notebook v hodnote 500,- Eur
2. miesto – bicykel v hodnote 300,- Eur
3. miesto – príslušenstvo k počítaču v hodnote 100,- Eur

Výhody pre firmu:

- zaujímavé návrhy, projekty,
- spolupráca s budúcimi zamestnancami,
- záujem o chémiu zo strany žiakov.

8.2.5 Pomôžme prírode

Akcia bude organizovaná na Deň Zeme, t. j. 22. apríla 2011. Jej zmyslom bude čistenie lesa v blízkom pohorí Lachovec, a to od odpadkov a popadaných konárov.

Na projekte sa budú podieľať zamestnanci spoločnosti v celkovej počte 50 ľudí, ktorí budú rozdelení do skupín po 10-tich. Prihlasovanie na túto akciu bude prebiehať v čase

od 1. marca do 31. marca 2010 na oddelení Personálna administrácia, divízia Ľudské zdroje. Po naplnení stanoveného počtu dobrovoľníkov bude ukončenie prihlasovania oznámené prostredníctvom intranetu a nástieniek na jednotlivých oddeleniach spoločnosti.

Čas upratovania: 8:00 h – 16:00 h, teda počas pracovnej doby. Zamestnanci dostanú na priebeh akcie platené voľno.

Náklady na projekt:

- vrecia na odpad: 10,– Eur
- hygienické rukavice: 15,– Eur
- občerstvenie: 50,– Eur

Celkom 75,– Eur

Tento projekt by som zaradila do ekologickej oblasti spoločnosti a firemného dobrovoľníctva zo strany zamestnancov. Akcia nie je časovo a finančne náročná a dokáže zachrániť veľkú časť prírody pred nebezpečným odpadom. Spoločnosť ju môže realizovať niekoľkokrát ročne.

8.3 Návrhy a odporúčania pre spoločnosť

Koncept CSR je pre zamestnancov rovnako dôležitý ako pre spoločnosť. Väčšina z opýtaných pracovníkov si myslí, že spoločnosť, ktorej sú zamestnancami sa správa zodpovedne k prostrediu, v ktorom pôsobí. Podľa ich odpovedí usudzujem, že je to hlavne tým, že sa spoločnosť usiluje o získanie konkurenčnej výhody, zvýšenie spokojnosti zamestnancov, ale aj tlakom z vonkajška. Sú to také dôvody, nad ktorými by sa mala spoločnosť zamyslieť a snažiť sa o vylepšenie si svojej zodpovednosti voči okoliu. A to aj inými motívmi, ako je tlak z vonkajška, od konkurencie alebo zahraničného ústredia firmy.

Spoločnosti by som navrhovala, aby si vylepšila webovú stránku, na ktorej chýba koncept CSR zameraný na aktivity uskutočňované Continentalom v Púchove. Nachádzajú sa tam len aktivity ostatných pobočiek po celom svete a centrály v Hannoveri.

Ďalej by som chcela navrhnúť, aby bolo zriadené oddelenie alebo aspoň jeden zodpovedný človek, ktorý by sa problematikou CSR v spoločnosti zaoberal. K všetkým oblastiam/cieľom CSR mi v podniku chýbajú materiály.

Čo sa týka angažovanosti voči sociálnym skupinám, tak spoločnosť na ne prispieva len veľmi malou mierou, a to je veľká a mocná. Podľa mňa sa spoločnosť dostatočne venuje BOZP a vzdelanosti svojich zamestnancov, avšak popri týchto činnostiach akosi zabúda na firemné darčovstvo. A vďaka jej zabúdaniu som firme navrhla, aby uskutočnila niekoľko projektov, ktoré sa ním budú zaoberať. Medzi ne patrí výstavba ihriska pre deti a spolufinancovanie športovej triedy v Púchove. Zamestnanci spoločnosti by sa radi na takýchto projektoch podieľali, tak by im to mohla spoločnosť v najbližších rokoch umožniť.

ZÁVER

Spoločenská zodpovednosť firiem sa stáva nevyhnutnou súčasťou strategického plánovania podniku, a to nielen v zahraničí, ale i v Slovenskej republike. Zasahuje do všetkých oblastí pôsobenia firmy. Zaoberá sa prostredím firmy, kvalitou života jej zamestnancov i zákazníkov, vzťahmi s partnermi.

Spoločnosti si neustále uvedomujú, že spoločensky zodpovedné správanie im prináša veľa prínosov. Z tých vonkajších môžeme predovšetkým zmieniť povest' firmy, značky, ktorá má i ďalšie výhody pre akcionárov. Tržná hodnota firiem s dobrou povest'ou má omnoho vyššiu hodnotu než je účtovná. Spoločensky zodpovedné správanie má pre firmy aj interné dôsledky. Tie, ktoré sa profilujú vo filantropii, sú lákavejšie pre potenciálnych zamestnancov, a tak si môžu vyberať tých najkvalitnejších kandidátov.

Cieľom tejto diplomovej práce bolo zistiť, aká je súčasná situácia v oblasti CSR vo firme. Aké sú názory, postoje a postrehy jednotlivých zamestnancov na túto problematiku.

Z celkového vyhodnotenia sa mi podarilo zistiť, že 84 % časť pracovníkov považuje správanie firmy v prostredí, v ktorom pôsobí za spoločensky zodpovedné. Motívmi pre takéto správanie spoločnosti sú eticko-morálne dôvody, snaha o získanie konkurenčnej výhody, snaha o zvýšenie spokojnosti zamestnancov a zlepšenie image firmy.

V teoretickej časti diplomovej práce som sa zaoberala štúdiom literárnych zdrojov súvisiacich so spoločenskou zodpovednosťou firiem. Tieto zdroje boli východiskom spracovania praktickej časti.

V praktickej časti som získala konkrétne a presné informácie o jednotlivých oblastiach CSR. A tiež názory zamestnancov na spoločenskú zodpovednosť v podniku. Veľkú pozornosť som sústredila na vypracovanie projektu, ktorý sa bude touto problematikou zaoberať v budúcom roku. Na konci kapitoly som uviedla nové návrhy a odporúčania pre firmu, ktorými by sa mohla spoločnosť v budúcnosti zaoberať.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATURY

Monografická literatura

- [1] ARMSTRONG, M. *A Handbook of Human Resource*. 9th ed. London: Kogan Page, 2003. 979 p. ISBN 0-7494-4105-4.
- [2] BLÁHA, J., DYTRT, Z. *Manažerská etika*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003. 155 s. ISBN 80-7261-084-8.
- [3] DYTRT, Z. *Dobré jméno firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. 137 s. ISBN 80-86851-45-1.
- [4] DYTRT, Z. a kol. *Etika v podnikatelském prostředí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 196 s. ISBN 80-247-1589-9.
- [5] PETŘÍKOVÁ, R. a kol. *Společenská odpovědnost organizací*. 1. vyd. Ostrava: DTO CZ, 2008. 184 s. ISBN 978-80-02-02099-8.
- [6] PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P. *Etické řízení ve firmě*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3.
- [7] ŘEZÁČ, J. *Moderní management*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009. 400 s. ISBN 978-80-251-1959-4.
- [8] SEKNIČKA, P. a kol. *Úvod do hospodářské etiky*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2001. 192 s. ISBN 80-85963-40-X.
- [9] VYSEKALOVÁ, J., MIKEŠ, J. *Image a firemní identita*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 192 s. ISBN 978-80-247-2790-5.

Internetové zdroje

- [10] Business Leaders Forum. *Zodpovedné podnikanie*. [online]. [cit. 2010-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.blf.sk/podnikanie>>.
- [11] Continental a globální kríza. [online] [cit. 2010-03-20]. Dostupný z WWW: <<http://ekonomika.sme.sk/c/4891196/continental-v-puchove-prepusti-265-zamestnancov.html#ixzz0jgopNGY3>>.
- [12] Continental Matador Truck Tires. [online] [cit. 2010-03-09]. Dostupný z WWW: <http://www.conti-online.com/generator/www/start/sk/sk/index_sk.html>.

- [13] Čaník, P. *Etický kodex: Ani alfa, ani omega, ale užitečný nástroj* [online]. 2007 [cit. 2010-02-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.canik.cz/2007/11/18/eticky-kodex-ani-alfa-ani-omega-ale-uzitecny-nastroj/>>.
- [14] Identifikačné údaje. [online] [cit. 2010-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.orsr.sk/vypis.asp?ID=4716&SID=6&P=0>>.
- [15] Nadácia Pontis. [online] [cit. 2010-04-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.nadaciapontis.sk/>>.
- [16] Spoločenská zodpovednosť firmy. [online] [cit. 2010-02-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.ekologika.sk/spolocenska-zodpovednost-firmy.html>>.
- [17] Zodpovedné podnikanie. *Definícia zodpovedného podnikania*. [online] [cit. 2010-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.zodpovednepodnikanie.sk/o-zodpovednom-podnikani/definicia-zodpovedneho-podnikania/>>.

Ostatné materiály

- [18] Interné materiály spoločnosti
- [19] Technicko-organizačné postupy
- [20] Usmernenie Ministerstva školstva SR č. 151/2002-17 k starostlivosti o športovo-talentovanú mládež
- [21] Výročná správa spoločnosti Continental Matador Truck Tires, s. r. o. za rok 2007

ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK

BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CMTT	Continental Matador Truck Tires
CSR	Corporate Social Responsibility – spoločenská zodpovednosť podniku
EK	Európska komisia
FK	Futbalový klub
PO	Požiarne ochrana
TPM	Totálne produktívna údržba
ZŠ	Základná škola

ZOZNAM OBRÁZKOV

<i>Obr. 1. Participujúce skupiny</i>	18
<i>Obr. 2. Logo spoločnosti</i>	35
<i>Obr. 3. Pracovná pozícia</i>	46
<i>Obr. 4. Čo je spoločenská zodpovednosť</i>	47
<i>Obr. 5. Zodpovedné správanie spoločnosti</i>	48
<i>Obr. 6. Motívy spoločensky zodpovedného jednania</i>	49
<i>Obr. 7. Dôvody obmedzujúce zodpovedné správanie</i>	50
<i>Obr. 8. Oblasti CSR</i>	51
<i>Obr. 9. Aktivity podporované spoločnosťou</i>	52
<i>Obr. 10. Najviac podporovaná oblasť v regióne</i>	52
<i>Obr. 11. Areál ZŠ Gorazdova</i>	62

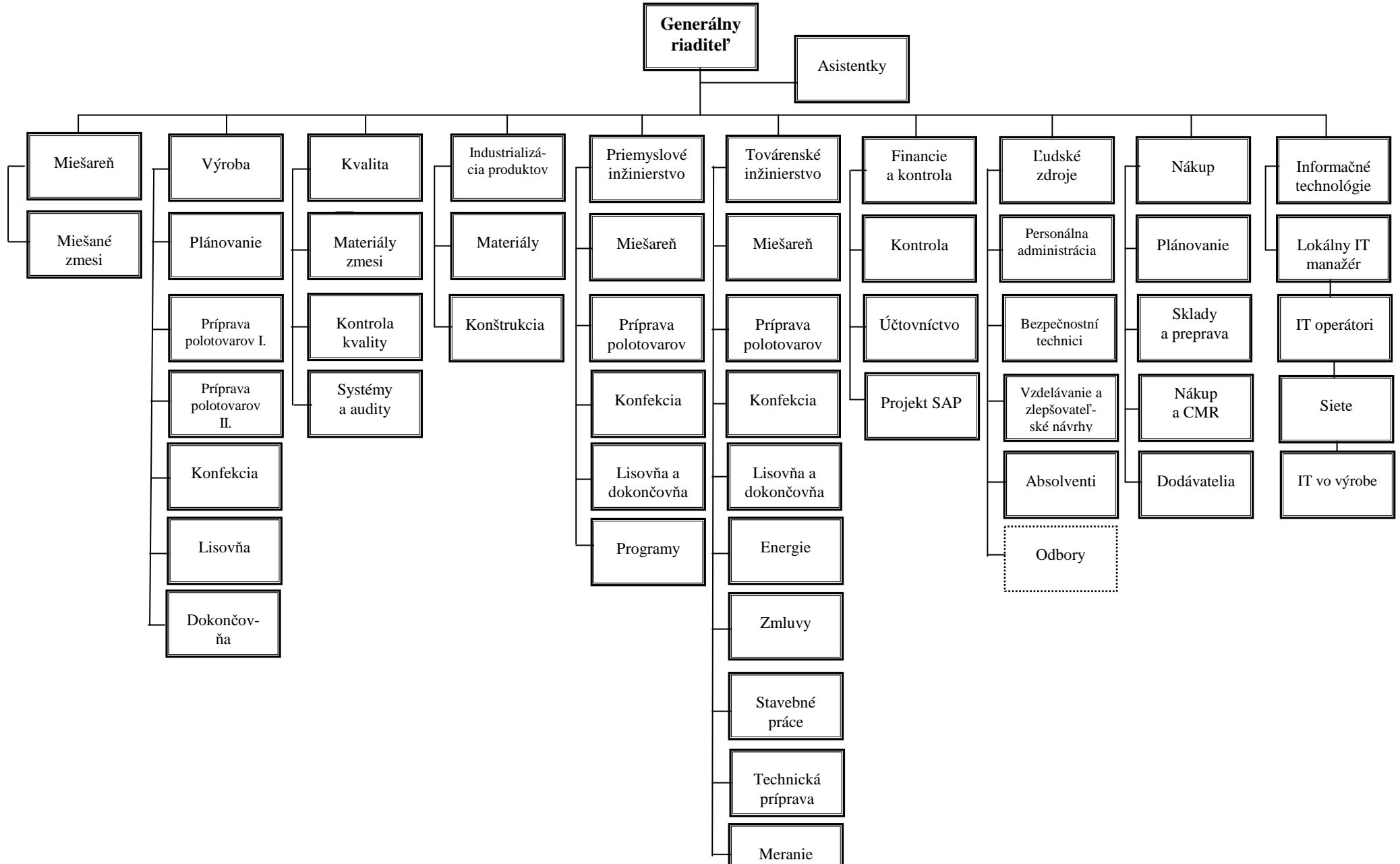
ZOZNAM TABULIEK

<i>Tab. 1. Matica stakeholders</i>	20
<i>Tab. 2. Oblasti/ciele spoločenskej zodpovednosti</i>	21
<i>Tab. 3. Motívy spoločensky zodpovedného jednania</i>	48
<i>Tab. 4. Oblasti CSR</i>	50
<i>Tab. 5. Nevyhovujúce položky</i>	53
<i>Tab. 6. Projekt</i>	53
<i>Tab. 7. Projekty pre púchovský región</i>	57
<i>Tab. 8. Zabezpečenie chodu triedy</i>	63
<i>Tab. 9. Časový harmonogram celého projektu</i>	64
<i>Tab. 10. Časový harmonogram pre spoločnosť CMTT</i>	65
<i>Tab. 11. Nákladová analýza činností</i>	65

ZOZNAM PRÍLOH

- P I Organizačná štruktúra
- P II Etický kódex spoločnosti
- P III Nové distribučné centrum
- P IV Dotazník
- P V Futbalový dres

PRÍLOHA P I: ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA



PRÍLOHA P II: ETICKÝ KÓDEX SPOLOČNOSTI

ETICKÝ KÓDEX

„Naše správanie vytvára náš úspech“

ETICKÉ NORMY

Zamestnanci koncernu sú povinní vo všetkých záležitostiach týkajúcich sa koncernu, použiť vhodným spôsobom svoju schopnosť úsudku a jednať čestne a poctivo. Zamestnanec nesmie zneužiť svoje postavenie k osobnému prospechu a nesmie podporovať spôsoby jednania, ktoré sú v rozpore s týmto kódexom.

DODRŽIAVANIE ZÁKONOV

Pri všetkých jednaniach, doma i v zahraničí musia byť prísne dodržiavané platné zákony. Za žiadnych okolností sa zamestnanci nesmú podieľať priamo alebo nepriamo na nezákonných, alebo korupčných praktikách.

DARY

Všetci zodpovední riadiaci zamestnanci musia v rámci miestnych podmienok zaistiť, aby žiadny zamestnanec priamo alebo nepriamo neposkytol, alebo nesprostredkoval zákazníkovi, alebo tretej osobe akúkoľvek finančnú čiastku, alebo dary za účelom získania zákazky pre koncern.

DODÁVATELIA

Dodávatelia sú vyberaní len na základe súťaže /konkurzu/. Majú nárok na čestné zaobchádzanie a korektné jednanie. Pokus dodávateľa ovplyvniť zamestnanca koncernu v jeho rozhodnutí výdajmi, ktoré presahujú rámec pohostenia alebo pozornosti, je prísne potrestaný. V jednotlivých prípadoch môže dôjsť i k zrušeniu zákazky.

INTERNÉ KONTROLY

V rámci rozsahu svojej zodpovednosti sú všetci riadiaci zamestnanci povinní starať sa o vhodný systém internej kontroly. Musí primeraným spôsobom zaistiť ochranu majetku, spôsob vedenia rokovaní a ich riadne zaprotokolovanie v zhode so smernicami a inými vnútornými predpismi koncernu a zaistiť správne vedenie finančných podkladov. Ďalej sú riadiaci zamestnanci povinní zaistiť a odhaliť prípadné porušenie tohto kódexu a zaistiť nápravu.

POLITICKÉ AKTIVITY

Continental uvíta účasť zamestnancov v politických aktivitách v obciach alebo v štáte. Účasť v politických aktivitách však musí byť vykonávaná vo voľnom čase zamestnancov a na ich vlastné náklady. V žiadnom prípade nesmie byť podnik alebo niektorá z jeho dcérskych spoločností zatahnutá do politických kampaní alebo zápletiok.

KONFLIKT ZÁUJMOV

Konfliktom záujmov prameniacych z pracovno-právneho vzťahu je treba bezprostredne predchádzať. V prípade, že by mohlo k takémuto konfliktu dôjsť, musí zamestnanec túto skutočnosť bezpodmienečne oznámiť svojmu nadriadenému alebo zodpovednému personálnemu vedúcemu.

PODIELNÍCTVO A SÚKROMNÉ HOSPODÁRSKE ZÁUJMY

Žiadny zamestnanec koncernu nesmie menom firmy dojednávateľ obchody s podnikom, ktorého podielnikom je on sám alebo jeho bezprostrední rodinní príslušníci, alebo životný partner. Vzhľadom k tomu je neprípustné, aby zamestnanec využil súkromné hospodárske záujmy akéhokoľvek druhu ku škode spoločnosti Continental. Všetky fakty, ktoré sa vzťahujú k tomuto problému, resp. všetky rodinné alebo osobné vzťahy, ktoré by mohli pôsobiť dojmom ovplyvňovania pri rozhodovaní, musia byť v predstihu oznámené nadriadenému alebo zodpovednému personálnemu vedúcemu.

VYUŽÍVANIE OBCHODNÝCH PARTNEROV PRE SÚKROMNÉ ÚČELY

Aby sa predchádzalo stretom záujmov medzi podnikom a súkromným sektorom, nesmú zamestnanci podniku zásadne nič súkromne vyžadovať od obchodných partnerov, ktorí sú v užšom vzťahu k danej oblasti úloh. Výnimky musí odsúhlasiť nadriadený, resp. zodpovedný personálny vedúci.

PRIJÍMANIE DAROV, FINANČNÝCH ČIASTOK A VÝHOD

Zamestnanci, ich bezprostrední rodinní príslušníci alebo životní partneri nesmú prijímať žiadne dary, alebo výhody od osôb, alebo podnikov, s ktorými má podnik obchodné vzťahy. Malé finančné čiastky a pozornosti sa musia pohybovať v patričných medziach. Všetci zamestnanci sú povinní oznámiť svojmu nadriadenému prijatie darov, ktoré majú viac ako symbolický charakter.

DÔVERNÉ INFORMÁCIE

Zamestnanci koncernu nesmú zverejňovať žiadne informácie o obchodných vzťahoch dôverného charakteru, ktoré získali v priebehu svojej činnosti. Výhody prameniacye z týchto informácií nesmú využiť ani pre seba ani pre priateľov alebo príbuzných.

SÚKROMNÉ/OBCHODNÉ VÝDAVKY

Pri výdavkoch, u ktorých sa prekrývajú podnikové a súkromné záležitosti tak, že ich presné odčlenenie je problematické, mali by byť náklady zvlášť na dary a pohostenie hradené zo súkromných prostriedkov.

VYUŽÍVANIE FIREMNÉHO VLASTNÍCTVA

Zariadenia a prístroje patriace koncernu, rovnako ako čas zamestnancov, môžu byť používané pre cudzie záujmy len vtedy, ak to nadriadený zamestnanca vopred schválil.

VEDĽAJŠIE ČINNOSTI

Je potrebné zmluvne zaručiť, že vedľajšie činnosti zamestnancov podniku nebudú využívané k poškodzovaniu podniku.

PRÍLOHA P III: NOVÉ DISTRIBUČNÉ CENTRUM



PRÍLOHA P IV: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Zisťovanie postojov k spoločenskej zodpovednosti v spoločnosti Continental Matador Truck Tires, s. r. o.

1. Pohlavie:

Muž

Žena

2. Vek:

18 – 25

26 – 35

36 – 45

46 – 55

55 a viac

3. Pracovná pozícia:

- Management
- THP pracovník:
 - Ľudské zdroje
 - Industrializácia produktov
- Robotník:
 - Výroba
 - Kvalita

4. Čo si myslíte, že znamená pojem „spoločenská zodpovednosť podniku“ (CSR – Corporate Social Responsibility – ďalej CSR):

dobrá a účelná vec
marketingový ťah
nový trend v podnikaní
etické správanie firmy
zbytočnosť

5. Správa sa spoločnosť zodpovedne k prostrediu, v ktorom pôsobí:

áno
nie (pokračujte otázkou č. 7)
neviem posúdiť

6. Ak áno, ktoré motívy vedú firmu k spoločensky zodpovednému jednaniu (max. 3 možnosti):

eticko-morálne dôvody (ide o „správnu vec“)
snaha o získanie konkurenčnej výhody
príležitosť pre inovácie
tlak z vonkajška – verejnosť, zákazníci, médiá, štát
snaha o zvýšenie spokojnosti zamestnancov
tlak zo zahraničného ústredia firmy
uplatňovanie etického kódexu
snaha o prilákanie a udržanie si kvalitných zamestnancov
zlepšenie image firmy
dlhodobá udržateľnosť spoločnosti

7. Ak nie, ktoré dôvody obmedzujú podnik, aby sa správal zodpovedne (max. 3 možnosti):

CSR aktivitám bráni nedostatočná podpora vlády
tieto aktivity neprinášajú žiadny úžitok pre podnikanie
nedostatok času
nedostatok kvalifikovaných ľudí
vysoké náklady

8. Na aké oblasti v rámci CSR sa zameriava podnik (max. 3 možnosti):

zodpovednosť k životnému prostrediu
poskytovanie kvalitných produktov
etický kódex
inovácie a udržateľný rozvoj
zdravie a bezpečnosť zamestnancov
rozvoj zamestnanosti a miestnej infraštruktúry
vzdelávanie pracovníkov
firemné darcovstvo
záväzky voči zamestnancom

9. Podporuje spoločnosť niektoré z týchto aktivít (max. 5 možností):

športové aktivity
kultúrne akcie
starostlivosť o zdravie
vzdelávanie
aktivity v oblasti životného prostredia
sponzorská činnosť
charitatívne dary
vytváranie podmienok pre uplatnenie znevýhodnených skupín (mladí ľudia bez praxe, dlhodobo nezamestnaní, ľudia nad 50 rokov atď.)
spolupráca s neziskovými organizáciami

10. Akú oblasť by podľa Vás mohla spoločnosť vo svojom regióne najviac podporovať:

životné prostredie
vzdelávanie a vedu
zdravotníctvo
sociálnu oblasť
šport
kultúru a umenie

11. Je niečo, čo Vám ako zamestnancovi firmy nevyhovuje, čo by ste v prístupe firmy voči Vám zmenil/a:

.....

12. Uveďte konkrétny projekt, na ktorom by ste sa chceli spolu s firmou podieľať:

.....



Ďakujem za vyplnenie dotazníka!

PRÍLOHA P V: FUTBALOVÝ DRES

