

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

ODPOVĚDNÉ CHOVÁNÍ SPOLEČNOSTI
ARCELORMITTAL OSTRAVA, A.S.

Diplomová práce

Autor: Bc. Kateřina Feglerová

Vedoucí práce: PhDr. Jan Závodný Pospíšil, Ph.D.

Olomouc 2017

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2015/2016

Studijní program: Filologie

Forma: Prezenční

Obor/komb.: Odborná francouzština pro hospodářskou praxi
(OFHP)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. FEGLEROVÁ Kateřina	Bedřicha Václavka 4, Ostrava - Bělský Les	F150964

TÉMA ČESKY:

Odpovědné chování společnosti ArcelorMittal Ostrava a.s.

TÉMA ANGLICKY:

Corporate Responsible behavior of ArcelorMittal Ostrava a.s.

VEDOUCÍ PRÁCE:

PhDr. Jan Závodný Pospíšil, Ph.D. - KAE

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Úvod do udržitelnosti, zpracování základních pojmů
2. Profil společnosti ArcelorMittal Ostrava a.s.
3. Analýza strategie pro udržitelnost dané společnosti ve všech třech pilířích - enviromentálním, sociálním a ekonomickém
4. Návrh na zefektivnění stávajícího konceptu strategické udržitelnosti

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

ArcelorMittal Ostrava. Zprávy o společenské odpovědnosti. Ostrava. 2007 - 2015.
ArcelorMittal Ostrava. Zpravodaj pro sousední obce. Ostrava. 2012 - 2016.
KOCMANOVÁ, A. a kol. Udržitelnost: Integrace enviromentální, sociální a ekonomické výkonnosti podniku. Brno: Akademické nakladatelství CERM. 2010. 125 s. ISBN 978-80-7204-744-4.
NOVÁČEK, P. Udržitelný rozvoj. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2010. 430 s. ISBN 978-80-244-2514-6.
PROCHÁZKOVÁ, D. Principy udržitelného rozvoje. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. 2012. 141 s. Studijní text. ISBN 978-80-87472-21-7.
ZÁVODNÁ, L.S.; ZÁVODNÝ POSPÍŠIL, J. Jak na udržitelné podnikání.
ZÁVODNÁ, L.S.; ZÁVODNÝ POSPÍŠIL, J. Udržitelnost v podnikání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 2014. 90 s. ISBN 978-80-244-4241-9.

Podpis studenta:

Kateřina FeglEROVÁ

Datum: 25.5.2016

Podpis vedoucího práce:

Jan Závodný Pospíšil

Datum: 25.5.2016

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Odpovědné chování společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s. vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 20.4.2017

Podpis *Kateřina Fogelová*

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce PhDr. Janu Závodnému Pospíšilovi, Ph.D. za výbornou spolupráci, odborný přístup, rady, doporučení a veškeré cenné informace, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

Poděkovat bych také chtěla společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s. za možnost použití názvu společnosti v diplomové práci.

V neposlední řadě patří mé nejvřelejší poděkování rodině, příteli a kamarádům za jejich podporu a přítomnost v těžkých chvílích po celou dobu studia. Bez účasti všech jmenovaných by tato práce nemohla vzniknout.

Obsah

	Obsah	5
	Úvod.....	8
1	Úvod do udržitelnosti a společenské odpovědnosti	10
	1.1 Původ slova „udržitelnost“	10
	1.2 Definice udržitelnosti	10
	1.3 Principy udržitelnosti	14
	1.4 Kritéria udržitelnosti	14
	1.5 Indikátory udržitelnosti	16
	1.6 Etický kodex.....	16
	1.7 Společenská odpovědnost	17
2	O společnosti.....	18
	2.1 Základní informace o skupině ArcelorMittal	18
	2.2 Profil společnosti ArcelorMittal Ostrava a.s.	18
	2.2.1 Organizační schéma společnosti	20
	2.2.2 Dceřiné společnosti.....	21
	2.2.3 Charakteristika a ředitelé závodů.....	22
3	Aktivity v oblasti společenské odpovědnosti.....	24
	3.1 Deset ukazatelů udržitelného rozvoje	24
	3.2 Přehled Stakeholders	25
	3.3 Vztah společnosti k stakeholders	26
4	Strategie společenské odpovědnosti	27
	4.1 Ekologický pilíř.....	27
	4.2 Ekonomický pilíř.....	34
	4.3 Sociální pilíř	36
5	Analýza stávajícího konceptu strategické udržitelnosti.....	56
	5.1 Metodologie	56

5.2	Cíle	56
5.3	Praktický přínos	57
5.4	Hlavní a dílčí výzkumné otázky	57
5.5	Populace a vzorek	58
5.6	Obecné hypotézy	58
5.7	Etika výzkumu	58
5.8	Výsledky	59
5.9	Shrnutí hlavních výsledků	69
6	Závěrečná doporučení	71
6.1	Identifikace problému	71
6.2	Situační analýza	71
6.2.1	Dekompozice problému	72
6.2.2	Stanovení priorit řešení	72
6.2.3	Stanovení cílů řešení pomocí metody SMARTR	73
6.2.4	Shrnutí	77
6.3	Kauzální analýza	77
6.4	Další poznatky z dotazníkového šetření	78
6.4.1	Ekologická oblast	78
6.4.2	Sociální oblast	79
	Závěr	80
	Résumé	81
	Seznam pramenů a literatury	82
	Seznam zkratk	85
	Seznam obrázků	86
	Zdroje obrázků	86
	Seznam grafů	87
	Zdroje grafů	87

Seznam tabulek	88
Zdroje tabulek	89
Seznam diagramů	90
Zdroje diagramů	90
Seznam příloh	91

Úvod

Udržitelný rozvoj si klade za cíl přiměřený růst ale je otázkou, zda je možno růst donekonečna. Lidská populace žije nad přírodní limity Země. Lidé si kupují věci, které nepotřebují a žijí v nadbytku. Obecně lze říci, že jsme zvyklí na lepší životní standard a máme vysoké nároky na osobní pohodlí. Předpokladem přirozeného udržitelného chování jednotlivce je snaha zajímat se o věci kolem sebe a uvědomovat si souvislosti mezi vlastním chováním a jeho dopadem na prostředí, ve kterém žije.

Bez přírodního prostředí se neobejdeme. Rostlinstvo především produkuje kyslík, který potřebujeme k dýchání, má však také blahodárny vliv na chování člověka. Podílí se na výkonnosti, duševním i tělesném zdraví a rovněž ovlivňuje sociální chování obyvatel. Existuje hned několik nepřímých důkazů, že zeleň ve městě má pozitivní vliv na psychiku jeho obyvatel. V dnešní uspěchané době je psychika obyvatel přehlcována obrovským množstvím zrakových a sluchových podmětů. Pohybujeme se v hustém dopravním provozu, města jsou plná reklam, různých nápisů a upozornění. Často jsme vystavováni stresu při plnění nejrůznějších pracovních úkolů vyžadujících pozornost a intenzivní koncentraci. Důsledkem tohoto životního stylu je mentální únava vedoucí k pocitu přepracovanosti, podrážděnosti, neschopnosti se soustředit a ke snížení celkové psychické a fyzické výkonnosti. „*Tento stav vyžaduje regeneraci psychických sil v optimálním regeneračním prostředí*“ (Člověk + příroda = udržitelnost?, 2009).

Řada našich každodenních činností by měla být spjata s udržitelným chováním. Ať už jde o třídění odpadu, snížení spotřeby energie, šetření pitné vody, používání úsporných žárovek nebo jen o samotné vaření pomocí tlakového hrnce či s použitím pokličky. „*V dnešní době má většina zemí zaveden nějaký systém na třídění dopadu (donáškový, odvozný, pytlový, mobilní, občasný sběr, sběrné dvory)*“ (Jeden svět na školách, 2012). Třídí se při nejmenším sklo, plasty a papír, v rozvinutých zemích je zvykem třídít i další komodity jako je například bioodpad, železo, elektroodpad, textil, dále také tetrapakové odpady či barevné kovy. Třídění odpadu a jeho recyklace vedou jak k materiálové, tak i k značné energetické úspoře. Recyklací snižujeme množství vyprodukovaného směsného odpadu a zabraňujeme zbytečnému rozšiřování stávajících skládek nebo budování skládek nových. Třídění či kompostování bioodpadu je také důležité. Dopad na životní prostředí má i způsob dopravy většiny lidí. Největším zdrojem emisí skleníkových plynů je v současnosti doprava, především silniční.

S dopravou souvisí nejen vypouštění emisí do ovzduší (včetně emisí hlukových), ale i znehodnocení půdy zástavbou. V současnosti se hlavním faktorem znehodnocování půdy stává lidská činnost v krajině. Hlavními prohřešky jsou především odstranění původní vegetace, změna vegetace tj. zornění, kultivace, výsadba dřevin, velkochovy a chovy zvířat (pastviny, sešlapávání svahů) a další. Většina potravin je dovážena ze státu západní Evropy. Zelenina se tam pěstuje ve sklenících nebo fóliovnících ve velkém množství, což snižuje cenu zeleniny, a proto malí producenti nemají šanci takovým cenám konkurovat. Navíc zbytky pesticidů v potravinách mohou znamenat riziko pro lidský organismus. Je tedy lepší nakupovat místní potraviny než ty, které se dovážejí ze vzdálených zemí. Důvodů je hned několik. Dovážené ovoce a zelenina je méně čerstvá, doprava představuje velkou zátěž pro životní prostředí a navíc v mnoha zemích platí mírnější předpisy týkající se produkce potravin než v EU. Nákupem místních potravin podporujeme české výrobce. Důležitým argumentem je i fakt, že pro náš organismus není přirozené konzumovat plodiny z jiných vegetačních pásem.

Přístup udržitelného chování se ale netýká pouze jednotlivců. Některé firmy mají vlastní kodexy udržitelného chování a nastavují si svá vlastní pravidla pro odpovědné chování. To platí i v případě společnosti „*ArcelorMittal Ostrava, a.s.*“ Tato společnost je největším hutním komplexem v České republice a neustále se snaží zdokonalovat a vylepšovat svůj přístup ke společenské odpovědnosti a udržitelnému rozvoji. Tuto firmu jsem si pro svou práci vybrala záměrně, jelikož se jedná o největšího zaměstnavatele v Moravskoslezském kraji, který ovlivňuje v nemalé míře chování tamních obyvatel. Jelikož bydlím v Ostravě, zajímalo mě jaké aktivity a pokroky v oblasti společenské odpovědnosti tato společnost sdílí.

Udržitelné chování bere ohled na budoucnost života. Vychází z potřeby dlouhodobě využívat zdroje životního prostředí a přitom je zachovat i nadále, aby mohly sloužit i příštím generacím. V této práci se budeme snažit propojit téma udržitelného rozvoje se společností, která neustále investuje do modernizace a ekologizace a snaží se tak zmírnit dopad na životní prostředí. Naším cílem bude zjistit, jaké dobrovolné aktivity společnost ArcelorMittal Ostrava a.s. realizuje v oblasti udržitelného rozvoje, a odhalit, pomocí dotazníkového šetření probíhajícího přímo ve firmě, v jakých oblastech by mohla svůj přístup ke společenské odpovědnosti zdokonalit.

1 Úvod do udržitelnosti a společenské odpovědnosti

V této úvodní části se dozvíme, co to udržitelný rozvoj je a proč je důležité se tímto pojmem zabývat. Jedná se o pojem obecně známý, stále častěji citovaný a používaný ve školství i v souvislosti s obecným vzděláním, přesto jeho výklad není jednotný. Při hledání pojmu udržitelného rozvoje v odborné literatuře můžeme najít hned několik definic udržitelnosti a udržitelného rozvoje. My se pokusíme o výčet čtyř základních definic a formou komparace je stručně okomentovat. Koncept udržitelného rozvoje se také opírá o soubor definovaných základních principů, kritérií a indikátorů, nejdůležitější z nich zmíníme posléze.

1.1 Původ slova „udržitelnost“

Pojem „trvalá udržitelnost“ najdeme hned v několika slovních spojeních: „trvale udržitelný rozvoj“ nebo „trvale udržitelný život“, který zdůrazňuje zachování života na Zemi. Vychází s anglického pojmu „*Sustainable development*“, který se nejprve překládal jako „*setrvalý*“, dnes „*udržitelný*“ nebo „*trvale udržitelný*“ rozvoj. V poslední době se od přívlastku „trvalá“ opouští a používá se pouze termín „udržitelnost“, jelikož nic není stálé a netrvá navždy. Naše přírodní zdroje jsou omezené a nikdo neví, jak dlouho nám tyto zdroje vydrží.

1.2 Definice udržitelnosti

Poprvé byl pojem udržitelnosti představen **Světovou komisí OSN pro životní prostředí a rozvoj** (World Commission of Environment and Development, WCED). V roce 1987 tato komise vydala zprávu „**Naše společná budoucnost**“ též neoficiálně **Zpráva Brundtlandové** („Our common future“) pod vedením norské ministerské předsedkyně Gro Harlem Brundtlandové, která se stala historickým milníkem ve vývoji ochrany životního prostředí. Tento dokument naznačuje cesty, kterými se má budoucí vývoj ubírat a definuje klíčový pojem „udržitelný rozvoj“ („sustainable development“): „*Development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs*“.¹

¹ THE WORLD COMMISSION OF ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT. *Our Common Future*. Oxford University press. Oxford, 1987.

„Trvale udržitelný rozvoj je takový způsob rozvoje, který uspokojuje potřeby přítomnosti, aniž by oslaboval možnosti budoucích generací naplňovat jejich vlastní potřeby.“ (český překlad Academia Praha, 1991).

Tento překlad definice vyzdvihuje princip odpovědnosti vůči budoucím generacím. Důraz je kladen na postavení člověka jako specifického organismu ve světě přírody.

Další definici jsme vybrali z **českého zákona o životním prostředí**, kterou prosadil do našeho právního řádu Josef Vavroušek, první československý ministr životního prostředí. V tomto roce se na celosvětové Konferenci OSN o životním prostředí a rozvoji (UNCED, „Earth Summit“, Rio de Janeiro) přihlásila drtivá většina zemí světa k principům udržitelnosti života na Zemi. S cílem vyřešit naléhavé úkoly zabývající se životním prostředím a rozvojem se Státy rozhodly založit nové mezinárodní společenství a vytvořily dokument „Agenda 21“, který stanovuje konkrétní kroky směrem k udržitelnému rozvoji. V našem zákoně je trvale udržitelný rozvoj definován následovně:

„Trvale udržitelný rozvoj společnosti je takový rozvoj, který současným i budoucím generacím zachovává možnost uspokojovat jejich základní životní potřeby a přitom nesnižuje rozmanitost přírody a zachovává přirozené funkce ekosystémů“ (§6 zákona č. 17/1992 Sb., o životním prostředí).

Tato definice je oproti předešlé rozvinuta o dodatek týkající se rozmanitosti a proměnlivosti živé i neživé přírody. Snaží se, aby si společnost uvědomila, že Země a život na ní tvoří jeden celek.

Evropský parlament vynechal označení „trvale“ a definoval udržitelný rozvoj:

„Udržitelný rozvoj znamená zlepšování životní úrovně a blahobytu lidí v mezích kapacity ekosystémů při zachycování přírodních hodnot a biologické rozmanitosti pro současné a příští generace“ (Nařízení Evropského parlamentu a Rady číslo 2493/2000 a číslo 2494/2000).

Zjednodušeně můžeme říci, že udržitelný rozvoj zajistí taková společnost, která spotřebuje pouze „přírůstky“, postará se o minimalizaci emisí škodlivin a nezanechá v životním prostředí odpady. Je třeba si uvědomit omezenost a vzácnost zdrojů. Důraz zde není kladen pouze na příští generace ale i na tu současnou.

Syntézou všech předchozích definic a zároveň pokusem o shrnutí celé šíře i hloubky konceptu trvalé udržitelnosti je následující definice, která je **citována v českém prostředí hlavně v podrobnějším výukovém procesu environmentální výchovy na vysokých, ale i středních školách.**

„Trvale udržitelný rozvoj je komplexní soubor strategií, které umožňují pomocí ekonomických nástrojů a technologií uspokojovat sociální potřeby lidí, materiální i duchovní, při plném respektování environmentálních limitů. Aby to bylo v globálním měřítku současného světa možné, je nutné nově redefinovat na lokální, regionální i globální úrovni jejich instituce a procesy“.²

Tato poněkud květnatá definice ve své podstatě říká, že při uspokojování potřeb lidí je třeba respektovat limity země. K tomu nám slouží ekonomické nástroje, opatření finanční povahy, která se snaží ovlivnit chování lidí, tak aby se snížil negativní dopad jejich aktivit na životní prostředí. Abychom mohli tento jev sledovat celosvětově, je nutné vytvořit instituce environmentální politiky, které nepůsobí na chování lidí bezprostředně, spíše zprostředkovávají působení již existujících nástrojů a vymýšlejí nové vhodné nástroje.

Jak jsme si mohli všimnout, poslední definice naráží na „velikost“ současného světa. Poukazuje na to, že je nutné zřídit orgány, které by se staraly o environmentální chování ve světě. Není možné vytvořit pouze jednu instituci, která by na vše dohlížela a to zejména proto, že ve srovnání s předešlými generacemi je na světě nesrovnatelně vyšší počet lidí, což dokazuje i následující obrázek č. 1 vývoje světové populace.

²² **Trvala-udržitelnost.sweb.** TRVALÁ UDRŽITELNOST. Konečná definice trvale udržitelného rozvoje [online]. cit. 2016-10-20. Dostupné z: <http://trvala-udrzitelnost.sweb.cz/tur2.html>.



Obrázek 1: Světová populace

„Americký Úřad pro sčítání lidu“ (United States Census Bureau) odhaduje počet lidí na 7,363 miliard³ (údaje ke dni 4. ledna 2017). Počet lidí neustále roste a bude růst i nadále. V roce 2050 už bude pravděpodobně na světě přes 9 miliard lidí. Díky technickému pokroku se zvýšil také životní standard lidí. To jsou důvody, proč je nutné se zabývat dopadem lidské činnosti na životní prostředí.

Shrňme-li všechny uvedené definice, můžeme si všimnout, že udržitelný rozvoj není pouze vědecký koncept, ale jedná se dokonce o určitou společenskou výzvu. „Je nástrojem pro nacházení vhodných scénářů rozvoje, které budou schopny zajišťovat rovnováhu, ovlivňovat volbu priorit“ (Procházková, 2012: 31).

³ U.S. CENSUS BUREAU. *International Programs* [online]. cit. 2017-01-04. Dostupné z: <http://www.census.gov/population/international/>.

1.3 Principy udržitelnosti

„V obecné rovině do principů udržitelnosti patří integrita, dostatečnost a příležitost, spravedlnost, účinnost a obezřetnost“ (Procházková, 2012: 34). V tabulce č. 1 uvádíme, co jednotlivé principy představují.

Integrita	Vytváření vztahů mezi lidskou společností a ekosystémy, tak aby nezměnily život podporující funkce, na nichž závisí lidské zdraví, lidské bezpečí a veřejné blaho
Dostatečnost a příležitost	Zajišťovat vedení života jedince na přiměřeně slušné úrovni, příležitost zlepšit kvalitu života (nikoli na úkor budoucí generace)
Spravedlnost	Zajišťovat snižování rozdílů v dostatečnosti a přístupnosti zdravotní péče, bezpečí, politického vlivu apod.
Účinnost	Snižovat energetickou a materiálovou spotřebu a jinou zátěž lidského systému
Obezřetnost	Mít na zřeteli neurčitost a nejistotu procesu vývoje a vyhnout se nevratným škodám

Tabulka 1: Principy

Je nutno dodat, že tyto principy **jsou pouze obecné**, důležitější je jejich praktická aplikace. Udržitelnost společnosti/krajiny je složitá a lidské schopnosti jsou omezené, času na výzkum není nikdy dostatek a institucionální kapacity jsou nedostatečné. V reálném životě jsou nevyhnutelné kompromisy, a proto není často možné všechny tyto principy splnit a dodržet.

1.4 Kritéria udržitelnosti

Kritéria pro trvale udržitelný rozvoj určují obecně platné předpisy (doporučené příručky), anebo si je stanoví územně a podnikově příslušný subjekt, popř. právnické subjekty podle zvláštních předpisů. Pro Českou republiku byl navržen **seznam kritérií podle čtyř hledisek a to ekologického, sociálního a kulturního, hlediska bezpečí a hlediska ekonomického**. Pro snadnější orientaci jsme základní kritéria vypsali do tabulky č. 2.

Hledisko	Ekologické	Sociální a kulturní	Bezpečí	Ekonomické
Kritéria	Dopad na půdu, horninové prostředí	Dopady na veřejné zdraví tj. zdravotní, hygienický a psychický dopad na obyvatelstvo	Dopad na bezpečí lidí	Dopad na investiční náklady
	Dopad na vodu na změny hydrologických charakteristik území	Dopad způsobené hlukem, vibracemi a zářením	Dopad na zvýšení energetické soběstačnosti území	Dopad na náklady na provoz, údržbu a opravy
	Dopady na přírodu, krajinný ekosystém, faunu, floru a mokřady	Dopad na kulturní památky a hodnoty	Dopad na zvýšení odolnosti území proti výpadkům kritické infrastruktury a kritických technologií	Dopady vyvolané náklady na zmírňující a kompenzační opatření
	Dopad na neobnovitelné energetické a surovinové zdroje	Dopad na změnu pracovních příležitostí v oblasti malého a středního podnikání	Dopad na infrastrukturu a funkční využití území včetně dopravy	
	Dopad vyvolaný produkcí odpadů, aplikací nebezpečných látek a přípravků	Dopad na estetickou hodnotu životního prostředí	Dopady na technickou náročnost a proveditelnost	
	Dopady na environmentálně citlivé oblasti	Dopad na zájem, postoje a podporu účasti veřejnosti	Dopad na stupeň řízení funkce/ regulovatelnosti území	
	Dopad na ovzduší a klima			
	Dopad na krajinný ráz			

Tabulka 2: Kritéria

1.5 Indikátory udržitelnosti

Abychom mohli tvrdit, že se chováme udržitelně, je nutno mít nějaký důkaz. K tomu nám slouží právě indikátory neboli **ukazatele**, které poskytující měřítko a jednodušší, snadněji pochopitelný způsob informování. Podle české informační agentury životního prostředí (CENIA) je indikátor **druh kvantitativní informace** (není však podmínkou), **odvozený od primárních údajů poskytující ucelenou a základní informaci o určitém jevu**, který se týká životního prostředí nebo/a udržitelného rozvoje (ovzduší, vody, přírody, krajiny, průmyslu, zemědělství, dopravy, sociální sféry aj).

Indikátor by měl být:

- politicky významný a adresný
- analyticky dobře podložený a zdůvodněný
- snadno měřitelný, stanovitelný, vypočitatelný, a to s dostatečnou přesností a s přijatelnými finančními náklady
- uspořadatelný do vhodné časové řady a
- srovnatelný v mezinárodním měřítku.

Rozlišujeme indikátory stavové vyjadřující, jak už sám název napovídá, **stav a tokové představující vytvořenou hodnotu za určité období**. Dále se indikátory rozlišují podle geografické dimenze (celostátní, místní, lokální), případně podle jiných diferenciačních kritérií. Optimálním způsobem používání indikátorů je jejich **sdužování do ucelených souborů**. Jedním ze známých souhrnných indikátorů je tzv. **Ekologická stopa**, která určuje, kolik metrů čtverečních Země člověk potřebuje k dané činnosti nebo pro svůj život. Dalším je např. **Uhlíková stopa**, která definuje sumu všech skleníkových plynů, které byly vypuštěny při zhotovení výrobku.

1.6 Etický kodex

Tvorba etických kodexů je projevem rozvíjení podnikatelské etiky. Jedná se o **definování obecných a konkrétních pravidel, kterými se hodlá firma řídit**. Etický kodex má několik variant a úrovní. Může být buď **závazný** (při porušení může mít dopad v podobě sankcí), nebo **nezávazný** (jeho dodržování je dobrovolné), **na úrovni jednotlivce, celého podniku, souhrnně pro profesní odvětví** (kodexy oborové) nebo **v rámci korporace/asociace**.

Kodexy mohou být také limitovány místem a svým dosahem působnosti, v tomto případě hovoříme o kodexech místních, regionálních, národních, mezinárodních a globálních. Tvorba etických kodexů je nutná k získání respektu a důvěryhodnosti ze strany klientů i obchodních partnerů. Důležitý je především obsah. Správný etický kodex by měl obsahovat **firemní hodnoty, postoje a normy chování**.

1.7 Společenská odpovědnost

Společenská odpovědnost firem, z anglického „Corporate Social Responsibility“ (CSR) není žádnou převratnou novinkou. Snahy posilovat vztahy s okolím se ve světě objevují již v 19. století. Dnes můžeme společenskou odpovědnost chápat různě.

Podle Evropské komise se sociální odpovědností podniků rozumí *„dobrovolné, tedy zákonem nepředepsané úsilí podniků jednat při své běžné obchodní činnosti tak, aby bylo dosaženo sociálních a ekologických cílů“*.

Podle mezinárodní organizace The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) *„kontinuální závazek chovat se eticky a přispívat k ekonomickému růstu a zároveň se zasazovat o zlepšování kvality života zaměstnanců a jejich rodin, stejně tak i lokální komunity a společnosti jako celku“*.

Poněkud odlehčenou definici definuje i **komiks s názvem „Jak se Karel dostal ke společenské odpovědnosti“**. Snaží se vysvětlit problematiku společenské odpovědnosti z pohledu hlavy rodiny. *„Jako hlavě rodiny ti určitě záleží na tom, aby se tvé děti chovaly slušně, kupujete kvalitní produkty, snažíte se šetřit energie, nevyhazovat jídlo a celkově držet finance na uzdě, třídíte odpad a venku uklízíš po Puňtovi, a to vše je společenská odpovědnost (...)"*. Na příkladech je pak vysvětleno, co to pro samotný podnik znamená a jak to s ním souvisí. *„Odpovědně nakupujeme a investujeme, pečujeme o své zaměstnance, myslíme na životní prostředí, jsme transparentní (...)"*⁴.

⁴ **Spolecenskaodpovednostfirem. NEWS. Jak se Karel ke společenské odpovědnosti dostal** [online]. cit. 2017-01-22. Dostupné z: <http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz/news/jak-se-karel-ke-spolecenske-odpovednosti-dostal/>.

2 O společnosti

Podnikání společnosti ArcelorMittal Ostrava a.s. ovlivňuje širší okolí svými produkty, službami a způsobem výroby. Jedná se o velký průmyslový podnik, který v Moravskoslezském kraji zaměstnává tisíce zaměstnanců, spolupracuje s mnohými dodavateli, zákazníky a dalšími zástupci cílových skupin. V této části se nejprve seznámíme se samotnou společností, poté zmíníme její výrokové portfolio, organizační schéma a podíváme se na dceřiné společnosti a závody.

2.1 Základní informace o skupině ArcelorMittal

Společnost *ArcelorMittal* je největší ocelářskou a těžařskou společností na světě, která působí ve více než 60 zemích světa a v 19 zemích provozuje průmyslové závody. Celkem zaměstnává přes 209 tisíc zaměstnanců. Zaujímá vedoucí postavení na všech hlavních trzích s ocelí: v automobilovém průmyslu, stavebnictví, v sektoru obalové oceli a oceli pro výrobu domácích spotřebičů. Je špičkou ve výzkumu a vývoji, vlastní významné zdroje surovin a výkonné distribuční síť. Je jedním z pěti producentů železné rudy a koksovatelného uhlí. Společnost je kotovaná na burze v New Yorku, Amsterdamu, Paříži, Lucemburku, Barceloně, Bilbao, Madridu a Valencii.



Obrázek 2: Logo společnosti

2.2 Profil společnosti ArcelorMittal Ostrava a.s.

Obchodní jméno	ArcelorMittal Ostrava a.s.
Sídlo	Vratimovská 689/117 Kunčice, 719 00 Ostrava
Právní forma	Akciová společnost
Datum zápisu	22. ledna 1992
Rozhodující předmět činnosti	Předmětem podnikání je především výroba a zpracování surového železa a oceli a hutní druhovýroba. Největší podíl hutní výroby tvoří dlouhé a ploché válcované výrobky. Strojírenská výroba produkuje z největší části důlní výztuž a silniční svodidla. Servis a obslužné činnosti jsou v převážné míře zajišťovány vlastními závody.

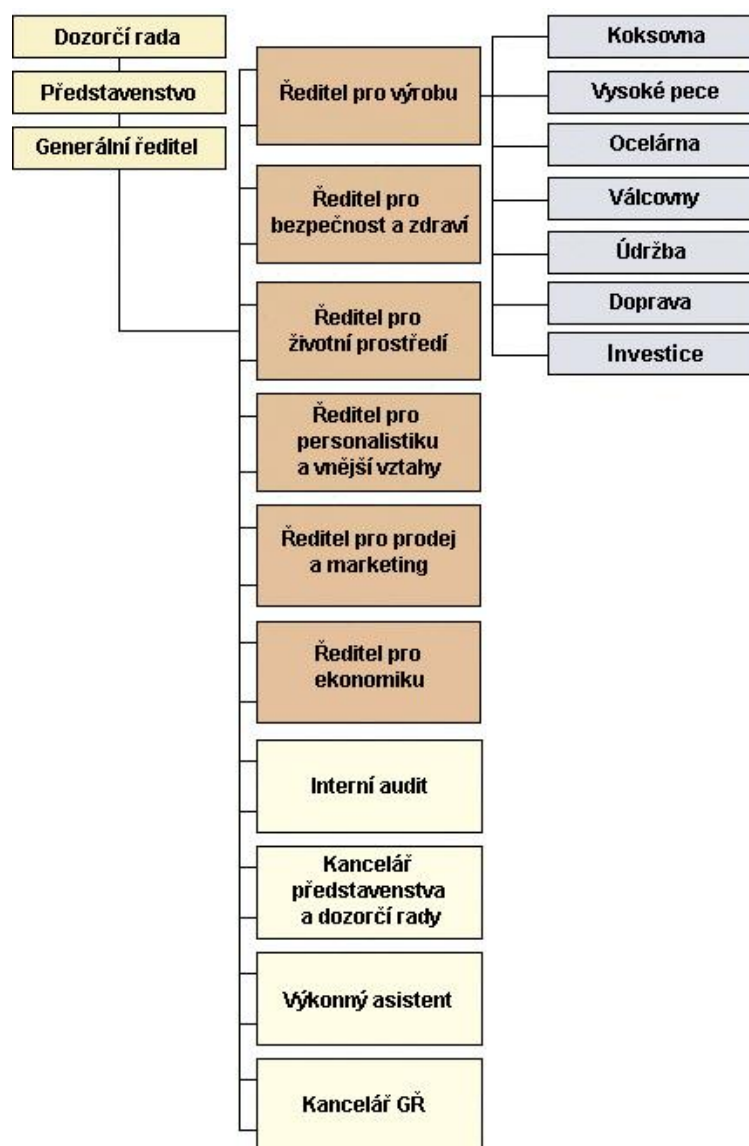
Tabulka 3: Profil společnosti

„*ArcelorMittal Ostrava a.s.*“ je největší hutní komplex v České republice. Ročně vyrobí 2 miliony tun oceli, která se uplatňuje zejména ve stavebnictví, strojírenství a energetice. Jedná se o největšího výrobce silničních svodidel v České republice a je jedním z devíti výrobců orientované elektrotechnické oceli na světě. Kromě tuzemského trhu dodávají své výrobky do více než 40 zemí světa. Společnost nabízí široké **výrobní portfolio**, k výčtu výrobků uvádíme i příklady užití.

Výrobky	Užití
Dlouhé výrobky	<p><i>Tyčová ocel a nosníky</i>: ocelové konstrukce, stožáry elektrických rozvodů, zábradlí, díly a další.</p> <p><i>Betonářská ocel</i>: výroba armovacích sítí a armatur pro výztuž do betonu</p> <p><i>Válcovaný drát</i>: výroba taženého drátu, výroba armovacích sítí</p> <p><i>Speciální profily</i>: kolejnice pro lehké jeřábové a důlní tratě, profily pro závěsné dráhy, pro výrobu vysokozdvihných vozíků.</p>
Tenkostěnné ocelové profily	Profily průřezu U, L, C profily, profil pažnice, pražec, profil Z, vratový, Omega, profily pro výrobu svodidel a sloupků.
Ploché výrobky	Žluté zboží (bagry, buldozery, manipulátory), výroba svařovaných trubek pro rozvody vody, plynu a ropy (produktovody), svodidla, ocelové konstrukce, výpalky, tenkostěnné profily.
Strojírenské výrobky	Strojní obrábění, výroba ozubení, tepelné zpracování, zámečnické a mostařské práce, výroba ocelových konstrukcí a technologických svařenců.
Slévárenské výrobky	Odlitky z šedé a tvárné litiny, odlitky z oceli, modelové zařízení.
Železniční dvojkolí	Výroba náprav, sestavování a opravy dvojkolí pro železniční kolejová vozidla včetně výměny obručí, kotoučových a ozubených kol, brzdných kotoučů atd.
Důlní výztuže	Uplatnění při zakládání dlouhých důlních děl, uhelných a rudných šachet, ražení tunelů a štol
Silniční svodidla	Svodidla se spodní pásnicí pro zvýšenou ochranu motorkářů, svodidla s povlakem Magnelis s regenerační schopností

Tabulka 4: Výrobní portfolio

2.2.1 Organizační schéma společnosti



Obrázek 3: Organizační schéma společnosti

Tapas Rajderkar	Generální ředitel
Ashok Virupaksha Gowda Patil	Ředitel pro ekonomiku
Jan Rafaj	Ředitel pro personalistiku a vnější vztahy
Shankaranathan Anoop Nair	Ředitel pro výrobu
Shahab Husain	Ředitel pro prodej a marketing
Jiří Michálek	Ředitel pro bezpečnost a zdraví
Petr Baranek	Ředitel pro životní prostředí

Tabulka 5: Ředitelé

2.2.2 Dceřiné společnosti

Podle poslední „Zprávy o udržitelnosti 2015“ mezi společnostmi, kde má ArcelorMittal Ostrava rozhodující vlastnický podíl patří:

- **ArcelorMittal Tubular Products Ostrava a.s.**
- **ArcelorMittal Tubular Products Karviná a.s.**
- **ArcelorMittal Engineering Products Ostrava, s.r.o.**
- **ArcelorMittal Distribution Czech Republic, s.r.o.**
- **ArcelorMittal Technotron, s.r.o.**

ArcelorMittal Tubular Products Ostrava a.s. je největším výrobcem trubek v České republice. Hlavním výrobkem jsou bezešvé trubky v provedení trubek hladkých, závitových, přírubových a ocelářských. Společnost dále vyrábí svařované trubky se šroubovicovým svarem určené převážně pro plynárenský průmysl.

ArcelorMittal Tubular Products Karviná a.s. je výrobcem podélně svařovaných ocelových tenkostěnných profilů a trubek a tenkostěnných otevřených profilů. Většina výrobků nachází své uplatnění ve strojírenském a stavebním průmyslu. Společnost dále vyrábí přesné tažené a kalibrované trubky pro automobilový průmysl.

ArcelorMittal Engineering Products Ostrava, s.r.o. je výrobně-opravárenským závodem a sdružuje strojírenskou a slévárenskou výrobu. Základní sortiment tvoří výroba strojních dílů a zařízení, ocelových konstrukcí a výroba železničního dvojkolí. V oblasti slévárenství je závod orientován na výrobu odlitků z oceli a litiny.

ArcelorMittal Distribution Czech Republic, s.r.o. je distribuční a servisní společností pro Českou republiku. Zabývá se výrobou a dělením plochých a dlouhých výrobků. Nabízí konečným spotřebitelům široký sortiment hutního materiálu v požadovaném rozsahu služeb, množství a rychlosti dodávek.

ArcelorMittal Technotron, s.r.o. se zabývá výrobou jader magnetických obvodů, která se používají ve strojírenství, elektrotechnickém, hutním průmyslu a v neposlední řadě ve zdravotnictví. ArcelorMittal Technotron, s.r.o. je svým rozsahem produkce třetím největším výrobcem jader na evropském trhu.

2.2.3 Charakteristika a ředitelé závodů

- **Závod 10 – Koksovna** (ředitel Václav Habura)

Na dvou koksárenských bateriích s pýchovaným provozem a velkoprostorové koksárenské baterii se sypaným provozem je roční kapacita cca 1,2 mil. tun koksu. V chemické části závodu je vyráběn surový černouhelný dehet, surový koksárenský plyn a kapalná síra. Tyto produkty jsou expedovány na domácí a zahraniční trhy.

- **Závod 12 – Vysoké pece** (ředitel Jan Hašcin)

Závod v současné době provozuje dvě vysoké pece. Přibližně tři čtvrtiny produkce tekutého surového železa jsou spotřebovány závodem 13 – Ocelárna a zhruba čtvrtina výroby je dodávána do dceřiné společnosti AMEPO⁵. Mimo výrobu surového železa a aglomerátu jsou v nabídce výrobky z vysokopecní strusky, a to struskové kamenivo používané zejména pro stavební účely, a vysokopecní granulát pro další zpracování v cementárnách a sklárnách.

- **Závod 13 – Ocelárna** (ředitel František Kubiczek)

Ocelárna je největším výrobcem oceli v České republice. Ocel se vyrábí kyslíkovým pochodem v Tandemových pecích s roční kapacitou přes 3 mil. tun. Veškerá tekutá ocel před odléváním se mimopecně zpracovává na pánvových pecích.

- **Závod 14 – Válcovny** (ředitel Alan Dorňák)

Tento závod je největším finálním výrobcem společnosti ArcelorMittal Ostrava a.s. Zpracovává převážně ocel, která se dopravuje ze závodu 13 – Ocelárny ve formě plynule litých předlitků. Vyrábí a dodává válcované výrobky jak pro tuzemský, tak i zahraniční trh. Hotovní tratě reprezentují dvě profilové tratě (HCC a SJV), drátovou trať (KD) a sortiment profilů a drátů.

- **Provoz 64 – Válcovna pásů**

Válcovna pásů se zabývá výrobou za tepla válcované ploché oceli ve svitcích.

⁵ ArcelorMittal Engineering Products Ostrava

- **Provoz 65 – Svodidla a důlní výztuže**

Provoz 65 - Svodidla a důlní výztuže je největším výrobcem silničních ocelových záchytných systémů (svodidel) a důlních ocelových výztuží v ČR.

- **Závod 17 – Válcovny plechu FM (manažer závodu David Božon)**

Jedná se o konečného výrobce společnosti ArcelorMittal Ostrava a.s. Zpracovává za tepla válcované ocelové pásy válcováním za studena. Vyrábí a dodává válcované výrobky jak pro tuzemský, tak i zahraniční trh. Hlavním produktem tohoto závodu jsou ocelové pásy pro elektro technický průmysl a dále ocelové pásy a plechy z legovaných a nelegovaných ocelí.

- **Závod 3 – Údržba (ředitel Pavel Šedivý)**

Jak už sám název napovídá, tento závod představuje opravárenský a údržbářský komplex zajišťující potřeby výrobních závodů při údržbě, opravách, modernizacích výrobního zařízení a investiční výstavbě. Dále zajišťuje inspekční kontroly a údržbu, tvorbu ročního plánu oprav, sledování nákladů na opravy, revize ocelových konstrukcí a diagnostická měření. Provádí údržbu vyzdívek (koksové baterie, vysoké a tandemové pece atd.) a opravy hutních vozů.

- **Závod 5 – Doprava (ředitel Josef Fedas)**

Pro zajištění dopravních služeb disponuje závod lokomotivami, speciálními kolejovými vozidly, železničními vozy a železniční infrastrukturou. Železnice přepravuje suroviny, materiál, polotovary a hotové metalurgické výrobky. Tento závod provozuje železniční dráhu-vlečku a drážní dopravu na této vlečce, zajišťuje celní služby a koordinuje služby externích dodavatelů v oblasti silniční nákladní dopravy a zaměstnanecké dopravy. Mezi další služby patří provozování osobních vozidel, vážení na kolejových a silničních váhách, měření radiace vozových a silničních zásilek.

- **Závod 6 – Investice (ředitel Aditya Nath Sen)**

Hlavní funkcí závodu je zodpovědnost za řízení oblasti strategického plánování, přípravy, řízení a realizaci investic a investičních projektů v ArcelorMittal Ostrava a.s. za účelem rozvoje její výrobní základny. V plném rozsahu je zodpovědný za komunikaci s nadřízenými korporátními strukturami a orgány státní správy.

3 Aktivity v oblasti společenské odpovědnosti

„Společenská odpovědnost pro nás nikdy nebyla jen slova. Vždy byla úzce provázána s veškerou naší činností. Nicméně jsme chtěli naše odpovědné chování posunout ještě dále. Nyní se chceme chovat trvale udržitelně a důsledně se zabývat veškerým naším dopadem na okolní společnost. Ve skupině ArcelorMittal jsme si proto definovali 10 ukazatelů, podle kterých se budeme řídit“ (Tapas Rajderkar, generální ředitel, ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2015).

3.1 Deset ukazatelů udržitelného rozvoje

Společnost se neustále snaží zdokonalovat a vylepšovat svůj přístup ke společenské odpovědnosti a udržitelnému rozvoji. Korporátní tým identifikoval oblasti, na které je potřeba se soustředit a vytvořil **10 ukazatelů udržitelného rozvoje**:

1.	Bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro naše zaměstnance
2.	Výrobky napomáhající k vytváření udržitelného životního stylu
3.	Výrobky vytvářející udržitelnou infrastrukturu
4.	Šetrné využívání zdrojů a vysoká míra recyklace
5.	Spolehlivý uživatel ovzduší, půdy a vody
6.	Zodpovědný spotřebitel energie napomáhající ke snížení emisí skleníkových plynů
7.	Dodavatelský řetězec, který se těší důvěře zákazníků
8.	Aktivní a vážený člen společnosti
9.	Tým nadaných vědců a techniků pro budoucnost
10.	Měření, komunikování a oceňování naší podpory společnosti

Tabulka 6: 10 ukazatelů udržitelného rozvoje

K jednotlivým ukazatelům proběhla setkání s odpovědnými osobami a diskuze, která poukázala na možné nedostatky v přístupu. Zaměstnanci musí jednat vždy v souladu s platnou legislativou a řídí se **firemními pravidly a kodexem**. Ve spolupráci s cílovými skupinami je nastaven proces **transparentního jednání**, velký důraz je také kladen na **otevřenou a přímou komunikaci**. Společnost každoročně vytváří a posuzuje plán pro zapojení cílových skupin, ve kterém zohledňuje aktuální trendy a podněty všech stakeholders.

3.2 Přehled Stakeholders

Stakeholders	Záležitosti stakeholders	Jak se ArcelorMittal Ostrava angažuje
Zákazníci	Kvalitní a bezpečné produkty, etika podnikání, obnovitelné technologie	Návštěvy zákazníků, propagační materiály a akce pro zákazníky, partnerství
Zaměstnanci	Bezpečnost a zdraví zaměstnanců, jistota zaměstnání, pracovní podmínky, odměňování a benefity, kariérní rozvoj, výrobní excelence	Intranet, setkání, průzkum mezi zaměstnanci, zpravodaje a publikace, školení, vztahy s odbory
Vláda a úřady	Zachování biodiverzity, kontrola emisí , lákání investic, pracovní příležitosti, sociální a ekonomický rozvoj	Národní řídicí skupiny, konference, formální jednání 1 na 1
Investoři a věřitelé	Corporate governance, obchodní výsledky, zdraví a bezpečnost zaměstnanců, změny klimatu, společenská zodpovědnost	Road show, setkání 1 na 1, pravidelné konferenční hovory, návštěvy areálu
Místní komunity	Plány a procesy pro zapojení komunit, kontrola emisí a životního prostředí, sociální investice , záruka pracovních míst	Lokální workshopy, lokální reporty společenské odpovědnosti, setkání 1 na 1
Média	Výzvy a vývoj v průmyslu, zdraví a bezpečnost, otázky životního prostředí	Návštěvy areálu, tiskové materiály, rozhovory, intranet, sociální sítě
Multilaterální a obchodní organizace	Dlouhodobé průmyslové výzvy, lidská práva, voda, energie a odpady , bezpečnost a zdraví, odpovědný přístup ke zdrojům, změny klimatu	Aktivní zapojení v globálních organizacích (jako je WBCSD, CSR Europe, World Steel, EITI a Global Compact OSN) a národních svazech (jako Svaz průmyslu a dopravy nebo Hutnictví železa)
Nevládní organizace	Ochrana životního prostředí , sociální a ekonomický rozvoj, pracovní podmínky, korupce a úplatky, zdraví a bezpečnost	Partnerství, formální setkání, dialog
Dodavatelé	Kodex odpovědného přístupu k nákupu , kvalitní a bezpečné výrobky, provozní excelence	Dialog vedoucí k odpovědné spolupráci, pravidelná setkání s dodavateli

Tabulka 7: Stakeholders

3.3 Vztah společnosti k stakeholders

Co se týče zákazníků ArcelorMittal se jim snaží poskytnout inovativní partnerství pro udržitelný rozvoj. Také se snaží o vývoj výrobků s vyšší přidanou hodnotou. *U zaměstnanců* se zaměřuje na úspěch podnikání demonstrací produktivity, kvality a vůdcovství. Snaží se jim poskytnout bezpečné pracovní prostředí a obohacující zkušenosti. *Vládě a úřadům* poskytuje spravedlivé a transparentní konkurenční obchodní podmínky, dosahuje ekonomického růstu pomocí příjmů, daní a produktové inovace. *U investorů a věřitelů* se pokouší o dosažení udržitelného růstu a výnosů, zvyšuje kapitál svých akcionářů. *U místních komunit* podporuje ekonomický rozvoj, buduje důvěru těchto komunit. *Médiím* poskytuje informace o situaci v ocelářství, dále informace ze sociální, ekonomické a ekologické oblasti. Zvyšuje tak povědomí o svých produktech a provozech. *U multilaterálních a obchodních organizací* přispívá k obecnému chápání odpovědných obchodních praktik, buduje kapacity uvnitř organizace. *Nevládním organizacím* poskytuje vhled do potřeb společnosti a životního prostředí. Monitoruje plnění potřeb svých stakeholders. *U dodavatelů* se snaží o zabezpečení dodávek kvalitních výrobků a služeb, splňování požadavků odpovědného přístupu ke zdrojům, umožnění rovného přístupu k obchodním příležitostem a vhodným platebním podmínkám.

Stakeholders jsou dále k dispozici nástroje pro dotazy a připomínky. Veřejnost může využít *bezplatnou telefonní linku* (tzv. Zelená linka 800 100 648), zaměstnanci mohou své dotazy a podněty směřovat na *interní linku* „Volejte generálnímu řediteli“. Na ředitelství firmy a na všech závodech jsou umístěny *schránky* „TONDA“ pro písemné připomínky a ohlasy zaměstnanců. Důležitým komunikačním nástrojem jsou samozřejmě webové stránky *ostrava.arcelormittal.com*.

4 Strategie společenské odpovědnosti

Strategie společenské odpovědnosti této společnosti vychází z globální strategie skupiny ArcelorMittal. Tuto globální strategii v ArcelorMittal Ostrava, a.s. převzali a přizpůsobili podmínkám a prostředí, ve kterém se společnost nachází. Plně si uvědomují svou odpovědnost za region a důsledně uplatňují politiku firemní odpovědnosti, kterou považují za nedílnou součást systému řízení společnosti. V následující kapitole se zaměříme na **jednotlivé**



Obrázek 4: Oblasti udržitelného rozvoje

strategie společenské odpovědnosti společnosti ArcelorMittal Ostrava ve všech třech oblastech a to ekologické, ekonomické a sociální. Od roku 2008 společnost vydává „Zprávu o společenské odpovědnosti“, ve které pravidelně informuje o aktivitách, popisuje přínosy a dopady působení. Rozsah zprávy vždy odpovídá jednomu kalendářnímu roku. Další stránky nám nabídnou více podrobností o tom, jakým společensky odpovědným činnostem se společnost věnuje. Informace budeme čerpat ze Zpráv o společenské odpovědnosti z roku 2011 – 2015.

4.1 Ekologický pilíř

Výroba oceli trvale udržitelným způsobem je klíčovým bodem podnikatelské filozofie ArcelorMittal nejen v České republice, ale i celosvětově. Ocel má zásadní výhodu v tom, že je **nejrecyklovanějším materiálem na světě**. Jelikož je podnik ArcelorMittal považován za největšího výrobce oceli, očekává se od něj co nejvyšší míra efektivity a recyklace. Musí používat všechny suroviny co nejefektivněji a hledat nové způsoby opětovného využití a recyklace. Kromě recyklace oceli společnost znovu využívá řadu vedlejších a odpadních produktů jako je *vysokopeční struska* (odpad při výrobě surového železa, slouží na výrobu kameniva a granulátu), *ocelárenská struska* (používaná při zemních pracích), *vyzdívka a žáruvzdorný materiál* (při opravách metalurgických agregátů, jako náhrada bazických přísad při výrobě železa, ve stavebnictví), dříve se navíc recyklovaly *kaly z čištění plynů a průmyslových odpadních vod*. Společnost se také pyšní vybudovanou jednotkou „*Nízkoteplotní desorpce*“, toto zařízení je prakticky bezodpadové.

Ocel je důležitým materiálem, její výroba je však závislá na přírodních zdrojích a má dopad na životní prostředí. Díky projektům na ochranu životního prostředí se daří stále více snižovat emise tuhých znečišťujících látek. Do projektů na ochranu životního prostředí za deset let (od roku 2003 do roku 2013) společnost investovala více než 4 miliardy korun. Huť splňuje veškeré zákonné limity, od roku 2012 dokonce s předstihem splňuje i evropské limity, platné od roku 2016 (20 mg/m³). V tabulce č. 7 uvádíme hodnoty roční emise v tunách od roku 2011 až po rok 2015. Historicky **nejnižší** hodnotu přinesl rok **2012**, naopak **nejhorší** rok z hlediska emisí byl rok **2011**.

Rok	Roční emise	Produkce tekuté oceli	Produkce surového železa
2011	669 t	2,10 mil.	1,95 mil.
2012	584 t	1,93 mil.	1,81 mil.
2013	686 t	1,97 mil.	1,92 mil.
2014	653 t	2,09 mil.	2,03 mil.
2015	592 t	2 043 773	1 961 504

Tabulka 8: Roční emise a produkce

Pro porovnání *v roce 2003*, produkovala tehdejší Nová huť **1783 tun emisí tuhých znečišťujících látek za rok**. *V rozmezí od roku 2003 – 2011* došlo ke snížení roční emise **o více než 1000 tun**. *V roce 2011* společnost splnila „Akční plán Moravskoslezského kraje pro roky 2009 – 2011“ a dosáhla cílových emisí doporučených odbornou studií VŠB-TUO z roku 2011. V říjnu 2011 byl slavnostně spuštěn projekt „**Odprášení provozu spékání železné rudy, tzv. aglomerace**“, který spočíval v **instalaci nejmodernějších tkaninových filtrů**. Společnost za tento projekt obdržela cenu za ekologický přínos Český PATRON a byla dokonce oceněna Hospodářskou komorou ČR jako nejvýznamnější podnikový příspěvek k ochraně životního prostředí v České republice. V rámci výstavby odprášení aglomerace Sever byly do spalínového potrubí umístěny také **tlumiče hluku**. Při skladování a manipulaci s hnědouhelným generátorovým dehtem vznikají **těkavé organické látky**. **Zachycení a likvidování těchto látek s účinností vyšší než 99 %** je jeden z projektů, který byl zařazen mezi tři nejlepší ekologické projekty v rámci celé skupiny ArcelorMittal. Navíc v provozu koksochemie bylo uvedeno do provozu **technologické zařízení kondenzace**, které zabraňuje úniku závadných látek do okolní půdy a podzemních vod.

V roce 2012 se naplno projevila ekologická investice z konce roku 2011 projekt „**Odprašení provozu spékání železné rudy, tzv. aglomerace**“. Proběhla **instalace tkaninových filtrů**, které odprašují nepřetržitě 24 hodin denně, zachytávají prachové částice a navíc jsou schopné zadržet až o 60 % více oxidu siřičitého. V roce 2012 bylo zachyceno pomocí elektrofiltrů a rukávových filtrů 9227 tun prachových částic. **Podnik dosáhl historického minima 584 tun prachu**. Také byla dokončena první etapa **optimalizace procesu odsíření koksárenského plynu**. Díky započaté investici došlo k významnému poklesu koncentrace sulfanu. Zahájena byla **instalace zařízení pro odprašení vápenných cest na ocelárně**.

Celkovou kvalitu ovzduší kromě průmyslu a dopravy také ovlivňuje hustota lokálních topenišť. Podle dat ze sčítání lidu Českého statistického úřadu má Moravskoslezský kraj nejvyšší hustotu domácích kotelů na tuhá paliva. ArcelorMittal Ostrava se jako hlavní partner podílel na „**projektu kotlíkových dotací**“ sumou 5 milionů korun. Obyvatelé tak mohli pro pořízení ekologičtějších kotelů využít příspěvku až 40 tisíc na jeden kotel.

V roce 2013 uběhlo 10 let od doby, kdy do Nové huti vstoupil dnešní ArcelorMittal. Společnost zaznamenala růst oceli o 5 % (o 100 tisíc tun oceli více) a aglomerátu o 15 %, což se odrazilo na růstu emisí (686 t). Emisní limity a stropy dané legislativou však byly dodrženy. Byla dokončena optimalizace odsíření koksárenského plynu a do provozu byla uvedena **sirovodíková pračka a strojní chlazení**. Tato investice se později projevila nižšími emisemi oxidu siřičitého, který vzniká při spalování koksárenského plynu. Průměrné roční emise tímto klesly o více než 40 %. V ocelárně bylo uvedeno do provozu **zařízení pro odprašení vápenných cest**. K odprašování byla zvolena nejlepší možná technika a to **tkaninový filtr**, který zachytí prach vznikající při manipulaci s vápnem během přemísťování vápna z vagonů do podzemních zásobníků. Tkaninový filtr zachytí 99 % částic všech různých velikostí, což sníží nepřímé emise o 100 tun ročně. V tepelné elektrárně odstartovala miliardová ekologická investice vedoucí ke **snížení emisí dusíku**. Tato ekologická investice byla ze 40 % dotována Státním fondem životního prostředí. Došlo také k odstranění nepříjemné zvukové frekvence a utlumení hluku z komínů o 18 decibelů. Na čtyři komíny aglomerace Jih byly nainstalovány **speciální tlumiče hluku** a kolem nich postaveny **protihlukové panely**.

Rok 2014 byl z hlediska ekologie přelomový. Jen na energetice se podařilo **odsířit čtyři kotle, odstartovat denitrifikaci tří kotlů a začal se stavět nový fluidní kotel**. Jednalo se se Státním fondem životního prostředí České republiky a Evropskou komisí o možnosti získat dotace na nadstandardní investice do ekologizace výroby. Poprvé se povedlo získat tyto evropské dotace na nové ekologické projekty, které snižují emise více, než požaduje EU. Do konce roku 2014 byly zahájeny práce na většině z dotovaných investic. Jednalo se především o **tkaninové filtry zajišťující účinné odprašování**. Tyto investice do odprašování zachytí více než 510 tun prachu ročně.

„Dotace EU vnímáme jako další krok v naší dosavadní ekologizaci. Kdybychom již dnes neplnili nové evropské limity, které vstoupí v platnost až v roce 2016, neměli bychom na získání dotace nárok. My ale chceme nadále přispívat ke zlepšení životního prostředí a naše emise snižovat i pod limity EU“ (Petr Baranek, ředitel pro životní prostředí, ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2014).

Mezi další významné aktivity společnosti v roce 2014 patřilo **dokončení nízkoteplotního odsíření kotlů K8, K9, K10 a K11**, projekt hrazený z vlastních finančních prostředků, jehož výsledkem je **čtyřnásobné snížení emisí oxidu siřičitého**. V tepelné elektrárně začala **ekologická investice na snížení emisí oxidů dusíku**. Denitrifikace přinesla celkové snížení emisí plynů. Zahájena byla také **stavba nového fluidního kotle K14**, který má vyšší účinnost spalování přesahující 92 % a zajistí **snížení emisí oxidů dusíku o 700 tun ročně, oxidu siřičitého o 1000 tun ročně a prachu o 10 tun ročně**.

ArcelorMittal se snaží snižovat prašnost nejen ve svém okolí ale i uvnitř samotného podniku. V roce 2014 v celém areálu sesbírali cca 400 tun nečistot (v roce 2013 to bylo 841 tun, v roce 2012 celkem 250 tun). Dalším opatřením je **krytování vozidel** převážejících prašné materiály, **systém čištění komunikací** nebo **odprašení pracoviště pálení slitků**. K čištění také používají unikátní **sací bagr** s extrémně vysokým sacím výkonem a schopností nasávat jak prašné tak tekuté látky. Ulice městských obvodů na Ostravsku pomáhá čistit **vůz Mercedes-Benz Scarab**, známý jako Mýval. Tento vůz společnost darovala městským obvodům Slezská Ostrava, Radvanice a Bartovice, každoročně navíc přispívá na jeho provoz.

„Za jednu směnu dokáže Mýval vyčistit 9 kilometrů pozemních komunikací a sebrat 6 až 8 tun prachu. Navíc po sesbírání veškerého prachu kropí silnici vodou“ (Monika Pěňčíková, vedoucí oddělení společenské odpovědnosti a sociálních služeb, ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2014).

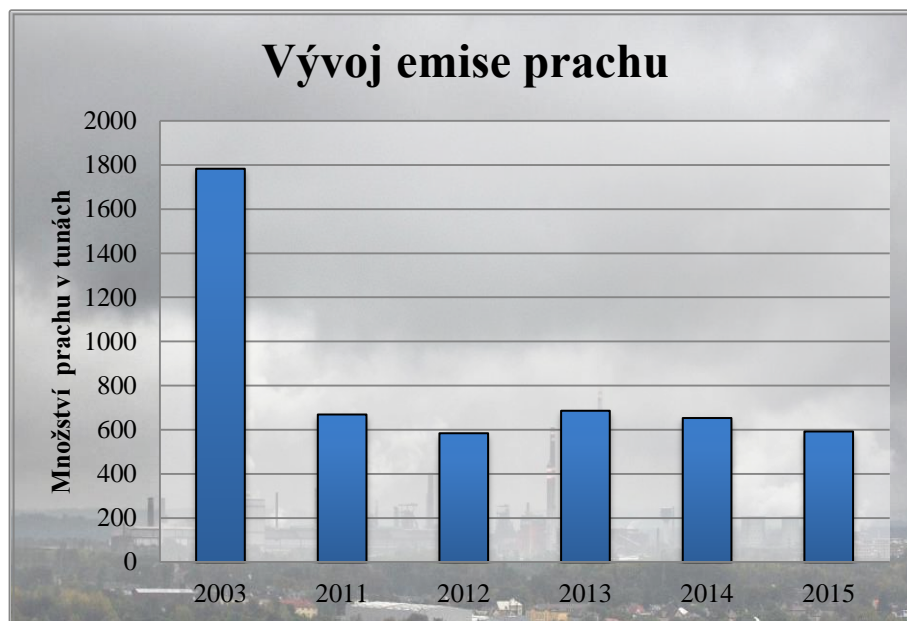


Obrázek 5: Mýval

Dalším často zmiňovaným tématem spojeným se znečištěním ovzduší jsou **emise CO₂**. Jednou z cest, která vede ke snížení těchto emisí je **snížování energetické náročnosti výroby**. V roce 2014 výroba jedné tuny oceli představovala emisi 1,41 tuny CO₂ (v roce 2013 to bylo 1,44 tuny CO₂, v roce 2012 znamenala emisi 1,51 tuny CO₂, v roce 2011 se jednalo o emisi 1,40 tuny CO₂). Používání vedlejších produktů výroby a recyklace šrotu přispívá ke **snížení produkce tzv. skleníkových plynů**. Díky tomuto postupu společnost v roce 2014 **snížila emise CO₂ o 770 180 tun**.

V roce 2015 došlo k dokončení nadstandardní ekologizace. Celkem se postavilo 13 dotovaných ekologických projektů. **Nové technologie ročně zachytí více než 520 tun prachu komínových (100 tun) i nekomínových emisí**. Filtry na jižní části aglomerace dokonce zachytávají i emise polycyklických aromatických uhlovodíků.

V následujícím grafu uvádíme přehled emisí prachu v letech 2011 až 2015. Obecně můžeme říci, že emise prachu mají klesající tendenci. Výjimku tvoří rok 2013, kdy došlo k navýšení emisí z důvodu růstu oceli o 5 % a aglomerátu o 15%.



Graf 1: Vývoj emise prachu

Po dobu tří let probíhal **projekt s názvem „Fingerprint“**, jehož cílem bylo zjistit, jaký podíl na znečištění ovzduší mají jednotlivé zdroje v Moravskoslezském kraji. Řešitelem byl zdravotní ústav v Ostravě, vzorkování probíhalo celkem na 40 místech kraje ve čtyřech ročních obdobích. **Projekt ukázal, že se průmyslové zdroje na znečištění ovzduší podílejí 10,7 %**, větším zdrojem znečištění jsou lokální topeniště, které celkem tvoří 28,9 % (z toho 18,8 % na naší hranici, 10,1 % na polské straně). Je nutno dodat, že průmyslové zdroje vypouštějí rovnoměrně během roku stejné množství emisí, zatímco lokální topeniště pouze v chladných měsících. Dalším důležitým zdrojem znečištění ovzduší je doprava (24,5 %).

„Z prezentovaných výsledků je patrné, že velké průmyslové podniky nejsou dominantními zdroji znečištění ovzduší v Moravskoslezském kraji. Převaha vlivu průmyslových zdrojů na znečištění ovzduší je pouze lokální a úzce ohraničená“ (Petr Baranek, ředitel pro životní prostředí, ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2015).

Voda je nedílnou součástí průmyslových procesů. Společnost využívá tři druhy vod pitnou, užitkovou a provozní přídavnou využívanou při ztrátách vody vzniklých ve výrobních procesech. Každý druh má svou vlastní rozvodnou síť. **Cílem společnosti je co nejvíce využívat recirkulovanou vodu a snížit odběr vody z povrchových zdrojů.**

Rok 2015 představoval pro Moravskoslezský kraj období sucha, proto bylo nezbytné provést opatření, aby se nekomplikovalo zásobování. Značná část odběru vody z Žermanic byla převedena na řeku Ostravice. Došlo také k zvýšení objemu recirkulované vody na více než 30 % (v roce 2014 to bylo 24,3 %, v roce 2013 toto množství představovalo 28 % vody, v roce 2012 činilo 26,5 % a v roce 2011 se jednalo o 24,6 %), což vedlo ke snížení odběru vody z nádrže Žermanice z 620l/s na 220l/s. Díky těmto opatřením se podařilo situaci stabilizovat.

Dobrym příkladem z praxe je spolupráce neziskového sektoru a komerčního sektoru. Český svaz ochránců přírody Salamandr z Rožnova pod Radhoštěm spolu s ArcelorMittal Ostrava a.s. realizuje již potřetí **projekt „Program péče o ohrožené druhy rostlin karpatských toků“**.

„V roce 2015 se nám v rámci dlouhodobého programu a díky spolupráci s ArcelorMittal Ostrava podařilo dokončit mapování ohrožených rostlin, uspořádat odborný seminář a zpracovat metodiku likvidace křídlatky pro pracovníky státní ochrany přírody, zlikvidovat invazní rostlinu křídlatku na Ondřejnici a vydat výsledky v odborném časopise Ochrana přírody a v terénu zástupcům švýcarského velvyslanectví“ (Martin Krupa, ČSOP Salamandr, ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2015).

Energie hraje důležitou roli při výrobě oceli tj. elektřina, zemní plyn, pára, stlačený vzduch, dmýchaný vítr a voda. V roce 2015 probíhala příprava na certifikační audit systému hospodaření s energií. Tento audit proběhl v březnu 2016 a byl úspěšný. Podnik se v rámci energetických úspor zaměřil především na **snížení energetické stopy v primární výrobě**. V praxi se to projevuje nahrazováním zastaralých výrobních zařízení moderními s nižší energetickou náročností a maximálním energetickým využíváním. Dále společnost vyměnila konvenční osvětlení za účinné LED osvětlení na dvou válcovnách, výměnou dosáhla snížení spotřeby elektřiny o více než 50 %.

Závod s největší energetickou spotřebou je Aglomerace z důvodu velkého objemu vyrobeného materiálu. **Díky provoznímu zlepšení se podařilo snížit spotřebu koksového prachu o 25 %**, také došlo ke **snížení emisí CO₂**. Na tomto závodě došlo mimo jiné ke **snížení spotřeby elektrické energie o 29 %**.

Jako příklad z praxe nám poslouží ekologické teplo z huti. Na 500 domácností města Vratimov má ekologické teplo. Jedná se o odpadní teplo, neekologičtější zdroj. 80 % z tohoto tepla vzniká ze spalinových kotlů na středoemné válcovně. Díky tomu mohly být odstaveny všechny lokální kotelny na pevná paliva pro vytápění bytů.

„Jsme spokojeni s přístupem společnosti ArcelorMittal Ostrava, protože využití odpadového tepla je neekologičtější způsob topení“ (Dagmar Hrudová, starostka města Vratimov, ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2015).

Každoročně se v Ostravě koná **Konference o kvalitě ovzduší**. Setkává se při ní řada odborníků, politiků, zástupců neziskové sféry a průmyslových podniků. **ArcelorMittal se snaží aktivně komunikovat a navazovat dialog s různými občanskými sdruženími a dalšími subjekty zainteresovanými v otázkách životního prostředí**, proto se každý rok této konference účastní.

Závazek do budoucna

„Chceme snižovat spotřebu energií i CO₂, proto se zaměříme na prosazování projektů, které zlepší naši udržitelnost a povedou k úsporám. Chceme podporovat lidi, kteří mají snahu hledat způsoby jak zefektivňovat a zkvalitňovat procesy s vazbou na energetické hospodářství“

(ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2015).

4.2 Ekonomický pilíř

Cílem společnosti je neustále se zlepšovat, a proto se každoročně účastní několika prestižních soutěží, aby mohla porovnat své síly s konkurencí.

V roce 2011 podnik ArcelorMittal Ostrava získal **1. místo** a stal se **tak nejlepším zaměstnavatelem Moravskoslezského kraje**. Hodnotila se práce s lidskými zdroji, finanční ukazatelé firmy, odměňování a benefity. Společnost také obdržela za projekt **„Odprášení provozu spékání železné rudy“**, tzv. **aglomerace** v roce 2011 **cenu za ekologický přínos Český PATRON**, tato ekologická investice byla dokonce oceněna Hospodářskou komorou ČR jako **nejvýznamnější podnikový příspěvek k ochraně životního prostředí v České republice**.

V roce 2012 se společnost umístila na **2. místě v soutěži Sodexo Zaměstnavatel regionu**. Byla také oceněna za projekt v oblasti řízení talentů, jehož cílem je rozvoj talentovaných zaměstnanců.

V roce 2013 podnik získal **3. místo v kategorii Zaměstnavatel regionu** a byl **3. nejlepším zaměstnavatelem v ČR**. Mimo jiné obdržel také titul **Ostravský cyklozaměstnavatel roku 2013**.

V roce 2014 společnost ArcelorMittal Ostrava zvítězil v soutěži **Zaměstnavatel roku 2015** v kategorii nad 5 000 zaměstnanců. Vítězství v kategorii Zaměstnavatel roku 2015 nad 5 000 zaměstnanců okomentoval ředitel pro personalistiku a vnější vztahy ArcelorMittal Ostrava Jan Rafaj: „Zvítězit v soutěži Zaměstnavatel roku je pro nás velkou poctou a zároveň potvrzením našeho dlouhodobého úsilí zajistit zaměstnancům komplexní standardy na velmi vysoké úrovni (...)“, ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2014. Díky odpovědné strategii lidských zdrojů získala společnost také **ocenění Sodexo zaměstnavatel roku 2015** v kategorii společností nad 5 000 zaměstnanců. Stejně jako v roce 2013 byla huť ohodnocena titulem **Ostravského cyklozaměstnavatele roku**. Za projekt „Rudých škorpiónů“ v kategorii firem nad 500 zaměstnanců dokonce získala společnost **cenu Human Resources Excellence Award**, kterou uděluje People Management Forum za nejlepší počín v oblasti HR. V soutěži Zlatý středník v kategorii nejlepší interní časopis se pravidelně umísťuje na předních příčkách firemní časopis „Jednička“ s měsíční periodicitou. V soutěži **Fénix content marketing** o nejlepší firemní noviny v České republice obsadil **3. místo**.

V roce 2015 společnost obdržela v celostátní soutěži Český energetický a ekologický projekt (ČEEP) **ocenění za ekologickou investici** do odprášení spékacích pásů na severní části aglomerace. Soutěž vypisuje Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo životního prostředí a Ministerstvo pro místní rozvoj. Také získala **globální cenu Performance Excellence Award** za program nekuřácké společnosti od Občanského sdružení podpory zdraví a onkologické prevence.

V období od roku 2011 až do roku 2015 společnost pokaždé získala ocenění za „**Bezpečný podnik**“, v roce 2015 dokonce dosáhla nejvyššího hodnocení v auditech prevence smrtelných úrazů.

4.3 Sociální pilíř

Žádná společnost nevytváří svým podnikáním pouze ekonomické vztahy, ve značné míře také **ovlivňuje své okolí** a právě toto okolí výrazně ovlivňuje úspěch podniku. Důležité je, aby přítomnost společnosti v regionu byla přínosem nejen pro zaměstnance, ale také pro obchodní partnery, dodavatele, okolní obce a spolky, region samotný i celou Českou republiku. Společnost ArcelorMittal Ostrava připravuje, organizuje a realizuje mnoho projektů a pomáhá tam, kde je to zapotřebí. Všechny realizované projekty jsme pro přehlednost rozdělili do těchto skupin: zdraví (A), vzdělání (B), kultura (C), sociální projekty (D), firemní dobrovolnictví (E) a zaměstnanecké granty (F).

A. ZDRAVÍ

Celosvětovým cílem společnosti je **eliminovat počet závažných a smrtelných pracovních úrazů a snížit jejich četnost na minimum**. Tento cíl společnost plní díky projektům „Cesta k nulové úrazovosti“ a „Vzájemná ostražitost“. Zavádí korporátní bezpečnostní standardy především v oblasti práce ve výškách a odpojování technologických zařízení, využívá zavedených nástrojů (bezpečnostní pětiminutovky, bezpečnostní audity, Zlatá pravidla bezpečnosti) a pravidelně proškoluje své zaměstnance z bezpečnostních předpisů.

V roce 2011 se společnost stala držitelem ocenění „Bezpečný podnik“ a úspěšně obhájila certifikát OHSAS 18001 pro systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Proběhlo několik komunikačních kampaní k zvýšení povědomí v oblasti BOZP a pokračoval projekt **zavádění metody 5S**. Natočeny byly dva filmy zobrazující bezpečnostní rizika a zásady pohybu a práce v areálu. Byl uspořádán „**Mezinárodní den zdraví a bezpečnosti při práci**“ a „**Týden zdraví**“. Tyto akce měly pestrou nabídku programů – zdravotnická měření, prezentace produktů zdravé výživy, školení první pomoci, rehabilitační cvičení, přednášky, kontrolovalo se i používání bezpečnostních pásů v autech. V rámci „Týdne zdraví“ bylo v areálu huti provedeno havarijní cvičení srážky lokomotivy s osobním automobilem. Společnost spolupracuje s Krevním centrem Fakultní nemocnice v Ostravě a pořádá každoročně v říjnu akci „**100 minut pro život**“, během které propaguje bezplatné dárkovství krve.

Dne 14. června 2011 se slavil **Světový den dárců krve**. ArcelorMittal do ulic vyslal hlídky červených a bílých krvinek a rozdával lidem letáčky s informacemi o dárcovství krve. Zúčastnil se navíc **sbírky zdravotnického materiálu**, kterou organizovala humanitární organizace Adra. Příspěvek činil deset pytlů s pěti a půl tisíci obvazů a více než dvěma tisíci šátků, náplastí a zdravotnických rukavic. Materiál putoval do nemocnice v Keni.

V roce 2012 ArcelorMittal Ostrava dostal opět certifikát „Bezpečný podnik“. V říjnu proběhl úspěšně audit systému řízení BOZP podle požadavků normy OHSAS 18001. V rámci „**Dne zdraví a bezpečnosti**“ zaměstnanci absolvovali řadu doprovodných akcí. Zúčastnilo se ho přes 3 600 zaměstnanců a program se týkal hlavně poskytování první pomoci, bezpečnosti v dopravě, předváděla se akce k práci ve výškách a k ochraně rukou, sluchu i zraku. Konal se také **den otevřených dveří**, během kterého si zájemci mohli prohlédnout techniku hasičského sboru. Vrcholem dne byla **kampaň o bezpečnosti cyklistů**, proběhla i kontrola kol vjíždějících do areálu společnosti. V druhé polovině roku byl uspořádán „**Týden pro podporu zdraví**“. Zaměstnanci se zúčastnili cvičení jógy, přednášky k hyperbarické medicíně, diskuze k prevenci rakoviny prsu a nechybělo ani vyšetření na melanom, měření krevního tlaku, cholesterolu a glykémie. V červnu 2012 slavil **Hasičský záchranný sbor ArcelorMittal Ostrava** 60 let od svého vzniku. Tento záchranný sbor vyjíždí jak k technickým zásahům, tak k únikům ropných produktů, dopravním nehodám, záchraně postižených osob ale také k požárům v areálu i v okolí. V roce 2012 se pokračovalo v **zavádění metody 5S**, která vede k vysoké hospodárnosti, pořádku a čistotě na pracovišti, zlepšuje pracovní prostředí a bezpečnost na pracovišti. Bylo také zavedeno **umístování bezpečnostních zárážek pod přední kola kamionů** v rámci zvyšování bezpečnosti zaměstnanců expedice. Dále společnost pořídila **bezpečnostní chodítka** pro zvýšení bezpečnosti dětí v silničním provozu. Využívají je děti z mateřské školy Blahoslavova při výletech a procházkách. Na tento projekt bylo věnováno 30 000 Kč. I v tomto roce společnost spolupracovala s Českým červeným křížem, který pro děti zaměstnanců připravil podnětnou soutěž se zdravotnickou tematikou. Proběhla již tradiční akce „**100 minut pro život**“ a „**Světový den dárců krve**“, podpořena byla i **osvětová iniciativa v boji proti HIV/AIDS**. Byl také vybudován **bezbariérový přístup a výtah** v poliklinice v Ostravě-Kunčicích.

V roce 2013 společnost obdržela na základě auditu Oblastního inspektorátu práce ocenění za „Bezpečný podnik“ a úspěšně prošla ověřovacím auditem systému řízení BOZP podle požadavků normy OHSAS 18001. Opět se uskutečnil **„Den zdraví a bezpečnosti“**, který kromě přednášek umožnil zaměstnancům výcvik hašení požáru a **„Týden pro podporu zdraví“**, v rámci kterého mohli návštěvníci podstoupit preventivní vyšetření na melanom či měření kostní denzity. Rodinným příslušníkům zaměstnanců byl uspořádán **den otevřených dveří**. Na požadavky ze strany zaměstnanců byl v roce 2013 zaveden **nový pitný režim**. Místo minerálek zaměstnanci dostávají sypané ochranné nápoje, které je možné doplnit vodou ze sodobarů. Novou iniciativou státní správy a významných firem dodávajících silniční stavby nebo jejich části se staly **tzv. Dopravní snídaně**, jejichž cílem je analyzovat příčiny stavu našich silnic a nabídnout možná řešení. Dále se společnost zavázala zdarma vyrobit a naistalovat na Blanensku **nový typ silničního záchytného systému**, který poskytuje větší ochranu motocyklistům. K prevenci vzniku pracovních úrazů, společnost vytvořila kampaň, jejíž motto zní: **„Moje bezpečnost závisí v prvé řadě na mně, a pokud uvidím, že někomu jinému hrozí nebezpečí, okamžitě ho na toto nebezpečí upozorním!“**. V roce 2013 společnost podpořila aktivity **oslav 10. výročí Záchraného sboru ČČK v Ostravě** a stala se partnerem tradiční akce **„Hrad žije první pomocí“**. Podpořila ČČK částkou 125 000 Kč, která byla použita na **zakoupení humanitárního přívěsu pro mimořádné události**. ArcelorMittal Ostrava je považován za **společnost s největším počtem dárců krve na Ostravsku**. V roce 2013 se do akce **„100 minut pro život“** zapojilo 366 zaměstnanců, což odpovídá téměř 200 litrům krve. Prostřednictvím nadace Křižovatka bylo pořízeno **dvanáct nových monitorů dechu pro novorozence** z Fakultní nemocnice Ostrava. Radovat se mohli i děti ze Základní školy Paskovská v Ostravě-Hrabové. Pro zlepšení obranyschopnosti jim společnost přispěla na **mobilní solnou jeskyni a relaxační koutek**.

V roce 2014 společnost obdržela na základě auditu Oblastního inspektorátu práce ocenění za „Bezpečný podnik“ a úspěšně prošla ověřovacím auditem systému řízení BOZP podle požadavků normy OHSAS 18001. Konal se **„Den zdraví a bezpečnosti“**, do kterého se zapojilo přes 6 300 zaměstnanců a 27 zástupců externích firem. Tématem číslo jedna byla prevence úrazů s mottem: **„Již žádné uklouznutí, zakopnutí, přimáčknutí ani pády!“**.

V nabídce byly praktické kurzy první pomoci, přednášky ale i praktický výcvik hašení hořlavé kapaliny. Zájemci o zdravý životní styl si přišli na své během „**Týdne pro podporu zdraví**“. Bylo jim zde poskytnuto poradenství a preventivní vyšetření na melanom či rakovinu prsu. Dalším projektem, který společnost každoročně spouští ve spolupráci s VŠB – Technickou univerzitou Ostrava byl projekt „**Rudí škorpioni**“. Tento projekt spočíval v kontrole dodržování národních i korporátních bezpečnostních předpisů na stavbách i jiných investičních projektech. Získal dokonce cenu Human Resources Excellence Awards (HREA) za nejlepší HR program v kategorii firem nad 500 zaměstnanců. Zajištění havarijní připravenosti se snaží společnost zajistit pomocí **cvičení jednotek Hasičského záchranného sboru ve spolupráci se zaměstnanci provozů**. Každoročně se zlepšují také pracovně-lékařské služby, lékaři pravidelně docházejí na kontroly pracovišť. Zdravotnická záchranná služba je zajištěna po celý rok 24 hodin denně. V květnu 2014 společnost vybavila sanitku hutě mobilním přístrojem, který kombinuje defibrilaci srdce, monitorování srdeční frekvence včetně pulsu a detekuje objem kyslíku v krvi. Hut' každoročně pořádá akci s názvem „**100 minut pro život**“, během které zaměstnanci společnosti darují krev. Již více než 15 let je **společnost partnerem Občanského sdružení KIWANIS KLUB Ostrava**. Tento klub pomáhá prostřednictvím látkové panenky Kiwanis nemocným a opuštěným dětem. V roce 2014 k dětem putovala částka 2 miliony korun, kterou podnik daroval do **Fondu pro děti ohrožených znečištěním ovzduší Ostravy**. Částka byla použita zejména k hrazení ozdravných pobytů v Beskydech a Jeseníkách.

V roce 2015 se generální ředitel Tapas Rajderkar sešel se všemi zaměstnanci společnosti. Důvodem setkání byla bezpečnost práce a předcházení pracovním úrazům. **Rok 2015 byl v historii firmy rokem s nejnižší úrazovostí**. Dokazuje to i fakt, že nedošlo k žádnému smrtelnému úrazu. Společnosti se dokonce povedlo úspěšně splnit požadavky auditu prevence smrtelných úrazů.

Rok	2011	2012	2013	2014	2015
Četnost úrazů na milion odpracovaných hodin	0,68	0,73	0,48	0,47	0,30

Tabulka 9: Četnost úrazů

Konal se také „**Den zdraví a bezpečnosti**“, do kterého se zapojilo 8 500 zaměstnanců a 1 800 zástupců externích firem. Pozornost byla také věnována nemocem z povolání, mikroklimatickým podmínkám nebo nakládání s chemickými látkami. **Podnik zaměstnancům nabízí řadu zdravotních programů:** rekondiční rehabilitační léčebnou péči, jedno až dvoutýdenní pobyty v lázních, ambulantní programy na podporu péče o pohybové a dýchací ústrojí, program Zdravá záda, pitný režim zaměstnanců a vitamínové balíčky. Konal se „**Sportovní den**“ pro zaměstnance, kde se utkalo v osmi disciplínách celkem 240 sportovců. „**Týden pro podporu zdraví**“ je další z projektů, jehož cílem je zvyšování povědomí o důležitosti zdravého životního stylu. Zaměřený je především na prevenci závažných onemocnění a poradenství pro zaměstnance.

Dobrý příklad z praxe je fakt, že *od 1. září 2015* se společnost ArcelorMittal Ostrava stala nekuřáckou společností. Zákaz kouření se vztahuje i na elektronické cigarety. Tento program získal globální cenu Performance Excellence Award skupiny ArcelorMittal, dokonce mu byla udělena pamětní medaile od Občanského sdružení podpory zdraví a onkologické prevence.

B. VZDĚLÁNÍ

Společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. se snaží podpořit zájem mladých o techniku. Spolupracuje s regionálními školami, představuje jim obor hutnictví a přispívá na projekty, které pomáhají studentům získat praktické a manuální dovednosti. Iniciativy v oblasti vzdělání zahrnují rozvoj vzdělání na všech stupních. Jedná se jak o finanční, tak i praktickou pomoc. **Kvalitní vzdělání** je podle společnosti prioritou pro udržitelný rozvoj.

V roce 2011 bylo v rámci **kontinuálního zlepšování** podáno 267 nápadů. Motivací je především finanční odměna. Společnost také podporuje kroky směřující k zlepšení variabilních nákladů ve srovnání s předchozím rokem. V této oblasti se společnosti podařilo ušetřit 476 mil. Kč. V červnu 2011 společnost slavnostně otevřela **nově zrekonstruované školicí středisko kampus ArcelorMittal University**. Portfolio kurzů je velice široké. Nabízí školení pro top manažery, e-learningové kurzy zaměřené na jazyky, měkké i odborné dovednosti. Součástí kampusu jsou finanční a jiné odborné akademie. Pro zaměstnance s výborným výkonem je k dispozici „**Talent program**“. Tento projekt se v roce 2011 rozšířil o „**Talent program pro manuální zaměstnance**“.

K získání cenných pracovních zkušeností přispívá program „**Trainee Pool**“, který je určen absolventům SŠ a VŠ technických oborů. Ve spolupráci s VŠB – TU pokračoval unikátní projekt „**Steel Akademie**“, který zahrnuje profesně zaměřené semináře a workshopy z odvětví hutnictví. Kromě spolupráce na tomto projektu byla společnost hlavním partnerem na veletrhu pracovních příležitostí **Kariéra 2011**. Pro žáky základních škol uspořádala soutěž, v souvislosti s výstavou o Janu Lucemburském nazvanou „Král, který létal“, o výlet do Prahy v hodnotě 30 000 Kč. Nechyběly ani **exkurze** pro žáky 8. a 9. ročníků základních škol. V roce 2011 se zúčastnilo exkurzí celkem 16 základních škol z Moravskoslezského kraje. Projekt „**EDISON**“ propojuje zahraniční studenty se studenty středních škol. Snaží se tím podpořit mezikulturní povědomí, zvýšit motivaci ke studiu a v neposlední řadě prohloubit znalosti studentů v anglickém jazyce. **Podpora technického vzdělání** ze strany společnosti spočívala v **zakoupení modelovacího softwaru** pro Střední průmyslovou školu, Obchodní akademii a Jazykovou školu ve Frýdku-Místku při příležitosti slavnostního otevření nových metalografických laboratoří. Své znalosti si mohli rozšířit i učitelé v rámci projektu zaměřeného na rozšíření odborného či praktického vzdělání.

Trend v oblasti **kontinuálního zlepšování** převládal i v roce 2012. Většina zlepšovacích návrhů byla přijata a odměněna. Situace v oblasti nákladů a bezpečnosti se výrazně zlepšila a společnost ušetřila více než 200 milionů korun. Společnost trvá na tom, aby její zaměstnanci měli větší počet kvalifikací a byli více flexibilní. Snaží se toho dosáhnout pomocí **školicích programů**, které probíhají v Ostravském kampusu ArcelorMittal University. V roce 2012 získalo novou kvalifikaci celkem 950 zaměstnanců. Nadále se spolupracovalo s Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou Ostrava konkrétně na projektu „**Steel akademie**“. Novinkou byly **workshopy**, které byly zaměřené na oblast financí, účetnictví a finančního řízení podniku. Součástí tohoto projektu byl i **kurz Finanční gramotnosti**. Další akademie, které v roce 2012 zahájily svou činnost, byly **speciální odborné akademie** pro oddělení nákupu, obchodu, HR, IT a právní akademii. Posláním „**Talent programu**“ je připravit pracovníky na budoucí pozice, zvýšit jejich motivaci a zapojit je do mimopracovních aktivit. Nově se talenti zapojili do **bezpečnostního projektu Vzájemné ostražitosti**. Do ročního rozvojového programu „**Trainee Pool**“ se v roce 2012 zapojilo deset absolventů technických oborů středních a vysokých škol.

Tento program jim přinesl globální pohled na firmu a pomohl najít optimální zařazení pro budoucí kariéru ve společnosti. Pro studenty a žáky jsou každoročně připraveny soutěže, praxe, stáže a exkurze. Výjimku netvořil ani rok 2012. Podporovaly se **projekty technického vzdělání** (například pořízení výukového panelu pro benzinový vstřikovací systém), konal se **veletrh řemesel**, podpořila se výuka anglického jazyka na středních školách v rámci projektu „**EDISON**“, značné **investice** putovaly i **do rozvoje vědy a výzkumu** (spolupráce s VŠB – TU). Učitelé si také přišli na své. Byl jim k dispozici **projekt zaměřený na rozšíření odborného i praktického vzdělání**, pro učitele technických oborů **speciální roční program profesního rozvoje**. Další příspěvky od společnosti mířily na novou zahradu v Mateřské škole mjr. Nováka, na pořízení tabletů Apple k zdokonalení počítačové gramotnosti a na projekt ZŠ a MŠ Leoše Janáčka v Hukvaldech.

Na základě návrhů zaměstnanců se stále rozvíjí systém kontinuálního zlepšování. *V roce 2013* padl **rekord v počtu nápadů**, kterých bylo celkem 363. Byla také zavedena nová zlepšovateľská forma tzv. „drobná zlepšení“. Rozdávali se jak finanční odměny tak wellness pobyty. Celkem 428 zaměstnanců společnosti bylo proškoleny v Ostravském kampusu ArcelorMittal University. Zaměstnanci absolvovali svářečské kurzy, kurzy pro jeřábníky, vazače břemen a další. Dalším programem pro získávání nových informací z různých oborů je „**Steel akademie**“. Prostřednictvím odborníků z Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava se nabyté znalosti uvádějí do praxe. K dispozici byly i speciální vzdělávací programy určené zaměstnancům s nadprůměrným výkonem a potenciálem tzv. „**Talent program**“. V roce 2013 se zúčastnilo tohoto programu 80 zaměstnanců, jeho součástí byla i tzv. „**Leadership akademie**“. Roční program pro absolventy středních a vysokých škol tzv. „**Trainee Pool**“ umožnil studentům začít kariéru u společnosti ArcelorMittal Ostrava. Kromě práce pod vedením zkušených kolegů měli absolventi možnost osobního a profesního růstu formou odborných a jazykových kurzů. V roce 2013 do tohoto programu nastoupilo 29 středoškoláků a 11 vysokoškoláků. **Odbornou praxi** v hutí si mohli mimo jiné vyzkoušet i učitelé technických oborů.

Díky vzdělávacího programu „**WEL – Women Emerging in Leadership**“ si mohly ženy ve společnosti ArcelorMittal Ostrava rozvinout své schopnosti a zvýšit své šance na uplatnění ve vedené firmě. Soutěž pro žáky 8. a 9. tříd základních škol s názvem „**Řemeslo má zlaté dno**“ byla opět podpořena. Možnost vyzkoušet si jednotlivá řemesla často usnadňuje mladým lidem rozhodování o budoucím povolání. Konaly se také **exkurze pro žáky a studenty** ze základních škol z Ostravy a okolí v rámci týdne otevřených dveří. Pokračovala **spolupráce v oblasti vědy a výzkumu s VŠB – TU**. Celková částka dva miliony korun se rozdělila do třech oblastí – společných projektů, konferenční a publikační aktivity univerzity a ocenění nejlepších diplomových prací. Projekt „**Inovace studijního programu angličtiny a němčiny**“ (ISPAN) umožnil 30 studentům filologie vyzkoušet si práci překladatele. Jednalo se o stáž, během které se studenti seznámili s odbornou terminologií z oblasti hutnictví, obchodu, ekonomie i práva. Díky příspěvku téměř půl milionu korun si mohly technické školy v regionu pořídit například tachograf, vybavení do učebny fyziky, výukové a hydraulické obvody či vybavení víceúčelového sálu. Ve spolupráci se studentskou organizací AIESEC společnost podporuje projekt „**Edison**“. Cílem tohoto projektu je vzbudit u mladých lidí zájem o studium techniky a zároveň upozornit na potřebu jazykového vzdělání. Příspěvek získala i Střední odborná škola AHOL k **vybavení odborné učebny**.

V září v roce 2014 se uskutečnil „**Týden vzdělání**“ s mottem: „Sdílíme, vzděláváme se, rozvíjíme se“. Zahájila ho herečka Milena Steinmasslová workshopem na téma „Tajemství mluveného projevu“. Největší oblibě se těšil kurz etikety. V nabídce zůstal i nadále „**Talent program**“ se zaměřením na individuální rozvoj talentů. Konala se také řada **školení v Ostravském kampusu ArcelorMittal University**. Ten v roce 2014 proškolil více než 36 225 zaměstnanců. Společnost zaměstnancům dává **možnost podílet se na zlepšování procesů a podmínek v hutí**. Řada zlepšovacích návrhů ze strany zaměstnanců je přijata k realizaci a poté úspěšně převedena do praxe. Za zlepšovací nápady jim pak společnost vyplácí odměny. Pro absolventy středních a vysokých škol slouží „**Trainee pool**“, což je speciální roční program, který bez předchozí praxe umožňuje absolventům nastartovat kariéru právě ve společnosti ArcelorMittal. Absolventi pracují na vybraných pozicích pod vedením zkušených kolegů a zaučující se na jednotlivých závodech.

V pozadí nezůstávají ani ženy, pro které byl zřízen „**Ladies Club**“. Jedná se o čtvrtletní neformální setkávání formou prezentace či interview, kterých se mohou zúčastnit všechny ženy ve firmě. Pozvány jsou také manažerky a HR specialistky z firem okolních. Probíranými oblastmi jsou především osobní kariéra a profesní cesta. I v roce 2014 **společnost spolupracovala s Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou Ostrava**. Jednalo se o posouzení redukovatelnosti rud, výrobu odlitků z vysokojakostních grafitických litin a projekty v oblasti životního prostředí. Nechyběla ani účast na Veletrhu pracovních příležitostí **Kariéra PLUS**. V roce 2014 firma nespolečně spolupracovala pouze s vysokými školami, ale **snažila se podpořit i střední školy technických oborů**. Příspěvky v přibližné hodnotě půl milionu korun šly na konkrétní projekty, které vyhrály v grantovém řízení například modernizaci učebny dílen, výukové systémy pneumatických a hydraulických obvodů či žákovské pracoviště programování PLC systémů. Do podpory technických oborů zapadá i projekt „**Řemeslo má zlaté dno**“, díky kterému si žáci 8. a 9. tříd základních škol mohli vyzkoušet, co obnášejí řemesla jako hutník, hasič, mechanik či zámečnick. Dále se společnost stala **důležitým partnerem Ústředního kola Matematické olympiády**, poskytla ve spolupráci s neziskovou organizací Sedukon **odbornou praxi pro pedagogy technických oborů** v reálném provozu, konaly se také **exkurze pro žáky a studenty**. Kromě technického vzdělání se firma podílí na vzdělávacím projektu „**EDISON**“, který spočívá v anglické konverzaci se zahraničními vysokoškolskými studenty.

Jelikož je věkový průměr zaměstnanců ve společnosti nad hranicí 40 let (42 % má 40 - 49 let, údaje z roku 2015) a odchází hodně zaměstnanců do důchodu, byl v roce 2015 zahájen **projekt předávání znalostí a zkušeností klíčových zaměstnanců**. Rovněž se společnost snaží o větší zapojení žen do technických oborů, snaží se pomoci ženám kariérně uspět. V současné době pracuje ve společnosti 13 % žen (údaje z roku 2015). Dále se konal **týden otevřených dveří**, který školákům umožňuje nahlédnout do provozů, vyslechnout si přednášku o výrobě, ochraně životního prostředí, bezpečnosti práce a v neposlední řadě si zasoutěžit. Společnost mimo jiné věnuje pozornost **spolupráci s Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou Ostrava** hlavně v oblasti vědy a výzkumu. Nejčastěji se jedná o projekty zaměřené na ekologii, rozvoj nových technologií a zlepšování kvality výrobků. Dále společnost podporuje největší **veletrh pracovních příležitostí** na této univerzitě.

V roce 2015 proběhla kampaň „**Rok průmyslu a technického vzdělání**“, jejichž hlavním cílem bylo zvýšit zájem veřejnosti o průmysl a o technické obory. Součástí byly také návrhy systémových změn především ve vzdělání a v oblasti inovací. Tato událost inspirovala Asociaci malých a středních podniků a živnostníků České republiky a rok 2016 byl vyhlášen rokem řemesel.

Dobry příklad z praxe je expozice ArcelorMittal nazvaná „Ocel – materiál našeho bytí“ ve Velkém světě techniky v centru Ostravy v Dolní oblasti Vítkovic, díky kterému se účastníci krok za krokem dozvědí informace z procesu výroby oceli.

Společnost nabízí svým zaměstnancům mimo jiné i **širokou škálu školicích programů** (profesní kurzy, jazykové kurzy, kurzy PC, manažerské kurzy atd. „**Talent program**“ je určen pro zaměstnance, kteří dosáhli výborných výsledků v hodnocení pracovního výkonu a potenciálu. Jedná se o speciální vzdělávací program, který zahrnuje řadu aktivit zaměřených na rozvoj tzv. měkkých dovedností. Součástí je také dvouletý program **Leadership akademie**. Od 8. do 12. června proběhl „**Týden vzdělání**“ ve všech jednotkách ArcelorMittal. Ve školicím středisku měli zaměstnanci na výběr z velkého množství vzdělávacích aktivit, dokonce byly k dispozici i on-line programy.

C. KULTURA

*„Projekt oficiálního partnerství pro rozvoj kultury v Ostravě vychází z dohody, která je výsledkem dlouhodobých jednání mezi naší společností a statutárním městem Ostrava. Každoročně významně **přispíváme k realizaci mnoha kulturních projektů**, které rozdávají radost širokému publiku na Ostravsku. Naši podporu získávají **i menší kulturní projekty, umělecké školy, ale i konkrétní hudební tělesa**“ (ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2014). Na území města Ostravy se koná řada významných kulturních akcí, které ArcelorMittal Ostrava partnersky podporuje. Podnik je také partnersky spojen s tamními divadly.*

K 60. výročí hutě společnost uspořádala v roce 2011 putovní výstavu s názvem „**Šedesát let zkušeností**“. Na této výstavě byly zveřejněny unikátní fotografie z archivu. Výstava byla postupně ke zhlédnutí na několika místech Ostravy. Další akce, které společnost ArcelorMittal v roce 2011 podpořila, byly zejména hudební **festival Colours of Ostrava**, „**Den Slezské**“ a **narozeninový koncert Rádía Čas**.

V roce 2012 mohla díky příspěvku společnosti Janáčkova konzervatoř a Gymnázium v Ostravě pořádat **umělecké projekty** a využívat **nově zrekonstruované zázemí hudebního a tanečního studia**. Charitativní akce „**Advent plný andělů**“ měla za cíl ukázat veřejnosti práci neziskových organizací. Na této akci vystupovaly děti z ostravského ArcelorMittal Gospelu se svým vánočním koncertem. Další akcí, kde se děti z ArcelorMittal Gospelu ukázaly, byl „**Adventní koncert splněných přání**“, který se konal na podporu Nadace Terezy Maxové. **Přehlídku současné výtvarné tvorby** na Ostravsku připravilo Sdružení výtvarných umělců a teoretiků Ostrava. Dalším podpořeným projektem byl projekt „**Sešli se, aby pomohli**“ cílený na lidi bez domova, organizovaný Charitou Ostrava. Finanční prostředky směřovaly do Charitního domu sv. Benedikta Labre a Charitního domu sv. Františka. Tradičně se v roce 2012 podpořily akce jako „**Den Slezské**“, „**Slezská Lilie**“ s prodejem výrobků dětí ze sociálně znevýhodněných skupin, festival „**Letní shakespearovské slavnosti**“ a akce „**Tanec pro život**“. Návštěvníci svými tanečními výkony podpořili čtyři vybrané projekty Charity sv. Alexandra v Ostravě-Kunčičkách a jejich chráněných dílen. Stánek „Tanec pro život“ se dokonce objevil i na Mezinárodním strojírenském veletrhu v Brně, kde se tančilo pro charitu Kopřivnice, jejímž cílem je zvýšení kvality života seniorů.

V roce 2013 byly podpořeny tradiční akce jako „**Letní shakespearovské slavnosti**“, „**Den slezské**“ obohacený o vystoupení dětského sboru ArcelorMittal Gospel a projekt „**Slezská lilie**“. K jubileu 60 let společnost přispěla Janáčkově konzervatoři a Gymnázium v Ostravě na vydání publikace, která představuje nejen almanach ale i knihu vzpomínek, rozhovorů a medailonů uznávaných absolventů školy. V srpnu a září 2013 se konala **výstava** Ostravského muzea po stopách židovských rodin s názvem „**Nezapomněli jsme na ně?**“, na konci roku Národní technické muzeum v Praze otevřelo **expozici dějin hutnictví** s podtitulem **Kovy – cesta civilizace**. Obě akce byly podpořeny společností jak finančně, tak materiálově. Netradiční událostí byla „**Gospelova půlnoční**“, během které došlo ke spojení českých vánočních tradic s rytmem gospelu. Největší událostí byla akce „**Tanec pro život**“. Během čtyř festivalových dní návštěvníci vytancovali na dobročinné projekty půl milionu korun. Vytančené peníze byly použity na humanitární přívěs pro ČČK, péče o ohrožené druhy rostlin s Českým svazem ochránců přírody Salamandr, divadelní představení pro děti s Klauny z Balónkova a pojízdná kavárna Mental Café, kde obsluhují lidé s postižením.

V roce 2014, společnost opět pomohla zprostředkovat **open-air festival orientovaný na dílo Wiliama Shakespeara** na Slezskoostravském hradě. V březnu proběhl v multižánrovém centru Cooltour gospelový workshop a koncert zvaný „**Family gospel Ostrava**“. Celou kulturní událostí prováděla zpěvačka a sbormistryně Sarah Moshage. Dalším významným projektem byl „**Rok (nejen) české hudby**“ na Janáčkově konzervatoři a Gymnáziu v Ostravě. Díky příspěvku společnosti se uskutečnila varhanní přehlídka, taneční představení, Vánoční revue II a odehrálo se nemalé množství koncertů a vystoupení. V hradním areálu se konal „**Den Slezské na Slezskoostravském hradě**“, jehož hlavním partnerem je právě společnost ArcelorMittal Ostrava. Jedná se o tradiční svátek městského obvodu Slezská Ostrava, jehož součástí jsou dětské animace, vystoupení známých interpretů a také kulinářská soutěž v přípravě klasického jídla bigos. Nezapomnělo se ani na mezinárodní křesťanský festival současné hudby „**Slezská lilie**“, kde byly k vidění interpreti nejen z České republiky ale i ze Slovenska, Polska a Spojených států amerických. Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje v roce 2014 zorganizovalo slavnostní galavečer „**Region pro sebe**“, jehož cílem bylo podpořit neformální regionální komunikaci a poděkování členům sdružení za spolupráci. K 20. výročí založení základní umělecké školy v Šenově obdrželo město **dar ve výši 250 000 Kč na úpravy průčelí a sgrafit budovy**, zkrášlen byl také Šenovský park. Huť v roce 2014 vyhlásila soutěž o nejlepší studentskou kapelu s názvem „**ArcelorMittal Student Music Band**“, kterou vyhrálo duo Blues' n' Bass a získalo 30 000 Kč na nákup hudebního vybavení. Společnost byla již tradičně i v roce 2014 hlavním partnerem festivalu Colours of Ostrava, během kterého se mohli návštěvníci zapojit do dobročinné akce „**Tanec pro život**“. V roce 2014 se vytančovalo celkem 344 093 Kč, částka byla zaokrouhlena na 350 000 Kč. ČČK Ostrava využil peníze na nákup lehátek, vysílaček, uniforem a obuvi, Salamandr na ochranu ohrožených druhů rostlin, Klauni z Balónkova užily příspěvek na přípravu a realizaci divadelního představení týkajícího se rizikových situací v běžném životě. Novinkou byl „**Advent plný andělů**“ v Dolní oblasti Vítkovic. Jednalo se o setkání, které bylo pojato jako akce „Tanec pro život“. Další příspěvky putovaly na účast tělesně postižených plavců v Berlíně na Mezinárodním mistrovství Německa, zakoupení pracovních triček pro canisterapeutické dobrovolníky a na „Letní zdravotně edukační tábor“ pro děti s onemocněním Diabetes.

V roce 2015, byl stěžejním kulturním projektem festival Colours of Ostrava, v rámci kterého proběhla akce „**Tanec pro život**“.

Dobrym příkladem z praxe je právě charitativní akce „**Tanec pro život**“. V rámci mezinárodního hudebního festivalu Colours of Ostrava a Festivalu v ulicích si návštěvníci mohli zatančit podle choreografií profesionálních tanečníků. Za správně provedené prvky se tanečníkům načítaly body, které se posléze převedly na peníze. Projekt, na který peníze putovaly, si soutěžící mohli vybrat sami. Částky jsou věnované především na **projekty Českého červeného kříže, Českého svazu ochránců přírody Salamandr a Klaunů z Balónkova**. V roce 2015 se vytančilo 365 037 korun, společnost pak částku zaokrouhlila na celých 400 000 tisíc korun.

„Projekt tanec pro život má pro Záchraný tým Českého červeného kříže Ostrava obrovský význam. Bez peněz, které společnost ArcelorMittal Ostrava věnuje naší organizaci, bychom si nemohli dovolit nakoupit nové kvalitní vybavení, které nám pomáhá poskytovat potřebnou péči nejen při zajišťování zdravotnických asistencí a při prezentacích první pomoci široké veřejnosti“ (Hana Straková, Záchraný tým ČČK Ostrava, ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2015).

D. SOCIÁLNÍ PROJEKTY

Podpora sociálních mechanismů je pro společnost velice důležitá. Z tohoto důvodu společnost **navazuje a rozvíjí spolupráci s mnoha neziskovými organizacemi v regionu** a podílí se na sociálních programech místních samospráv.

V roce 2011 byla navázána **spolupráce s Charitou Ostrava**. V únoru jí společnost pomohla realizovat **benefiční koncert**, jehož výtěžek byl použit na rekonstrukci Charitativního domu sv. Benedikta Labre v Ostravě-Vítkovicích. Tato ostravská charita provozuje centrum pro lidi bez domova a zimní noclehárnu. Další podpora byla poskytnuta dobrovolníky při rekonstrukci, během které pomáhali samotní zaměstnanci společnosti. Podnik je také partnerem občanského sdružení „**Kiwanis Klubu Ostrava**“, který se snaží pomoci nemocným dětem. Důležitou roli zde hraje panenka Kiwanis vyráběná vězni z ostravské věznice. Panenka děti doprovází po celou dobu pobytu v nemocnici. Podpořen byl také mezinárodní projekt „**Evropské dny handicapu**“. Cílem týdenního programu je pomoci osobám s handicapem zařadit se do společnosti.

V roce 2012 bylo imobilním klientům centra pro osoby se zdravotním postižením Čtyřlístek v Domově Barevný svět pořízeno **zvedací zařízení**, které usnadňuje každodenní péči o klienty. Charita Krnov obdržela finanční obnos na projekt zvaný „**Umožníme návrat domů**“. Z darovaných peněz mohla zakoupit **šest polohovacích lůžek**, která umožní při domácím léčení vhodnou manipulaci při péči o pacienta. Dalším podpořeným projektem bylo zakoupení **multifunkčního vozu** se širokým spektrem uplatnění pro město Vratimov. Vozidlo ocení dobrovolní hasiči, pracovníci podílející se na údržbě pozemních komunikací či cyklostezek, úpravě městské zeleně nebo péči o příměstský les. Sedmimístné vozidlo bude sloužit také místním občanským sdružením a příspěvkovým organizacím. Do zařízení Klokánek v Dolním Benešově byly pořízeny **nové příkrývky, polštáře a matrace**. Týrané, zneužívané, zanedbávané či jinak sociálně ohrožené děti tak mohou mít díky příspěvku společnosti kvalitnější spánek. Další peníze putovaly na **vybudování klubovny** Ostravě-Bartovicích spolu s občanským sdružením KATO. Probíhají zde zájmové a vzdělávací semináře a workshopy. Díky příspěvku společnosti mohlo občanské sdružení Prapos založit **dřevařskou a tkalcovskou dílnu**. Dílny byly vybaveny základním pracovním vybavením a náradím, tak aby umožnily vyrábět vlastní výrobky určené k prodeji na trzích. Rozdávaly se i **vitamínové balíčky** seniorům v Radvanicích a Bartovicích. Díky příspěvku společnosti mohli dokonce někteří důchodci strávit pobyt v Lednicko-valtickém areálu. Huť také finančně podpořila občanské sdružení Theatr ludem, které realizuje **umělecko-vzdělávací dílny Terapie loutkou**. Díky finanční podpoře se může 20 mentálně postižených integrovat do majoritní společnosti. Mohou pod dozorem terapeutů obsluhovat zákazníky v **nově otevřené kavárně Buřinka** v Rýmařově.

V roce 2013 společnost podpořila **koncert** v Divadle Antonína Dvořáka v Ostravě včele s českou zpěvačkou Petrou Janů. Jedná se o projekt „**Všechny barvy duhy**“ organizovaný centrem Čtyřlístek, jehož cílem je dát hendikepovaným možnost dostat se po boku profesionálů na prkna, která představují svět. Na podporu lidí bez domova zorganizovala Charita Ostrava s příspěvkem společnosti **benefiční koncert**. Hlavním záměrem události „**Sešli se, aby pomohli**“ bylo propojení kultury a dobročinnosti k získání finančního obnosu pro uživatele Charitativního domu sv. Františka – azylového domu a noclehárny. V listopadu 2013 se konala charitativní akce „**Advent plný andělů**“ na podporu dvaceti regionálních neziskovek.

Nezapomnělo se ani na seniory. Ve třech klubech důchodců v Radvanicích a Bartovicích se rozdávaly **vitamínové balíčky**, někteří důchodci dokonce vyrazili na **výlet**. Celkem 35 seniorů z Domu s pečovatelskou službou na ul. Hladnovská, Heřmanická a z klubů turistů mohlo strávit tři dny v Českém Krumlově. „**Sportovní hry tělesně postižených**“ konané v Ústavu sociální péče v Hrabyni byly také společností podpořeny a to věcnými cenami. Cenami podpořila společnost i „**Mistrovství České republiky jednotlivců a dvoučlenných družstev ve stolním tenise vozíčkářů**“. Díky daru hutě může do ostravských uliv vyjet „**pojízdná kavárna Mental Café**“. Kromě prodeje pro veřejnost se tato kavárna využívá i během různých kulturních akcí. Výtěžek z prodeje kávy slouží jako finanční odměna mentálně postiženým pracovníkům.

V roce 2014 se opět konal koncert na podporu lidí bez domova „**Sešli se, aby pomohli**“. S podporou společnosti ho zorganizovala Charita Ostrava v kostele sv. Ducha v Ostravě-Zábřehu za cílem získání finančních prostředků na rekonstrukci Charitativního střediska Michala Magone – nízkoprahového zařízení pro děti a mládež ve věku 6 až 18 let. Podporu získali také senioři, kteří obdrželi **balíčky s vitamíny**. Celkem 40 seniorů z Domu s pečovatelskou službou na ul. Hladnovská, ul. Heřmanická a z klubů důchodců mohlo strávit **třídenní pobytový zájezd** v Krkonoších. Centrum sociálních služeb v Hrabyni pořádalo „**Sportovní hry pro tělesně postižené**“. Z této akce se stalo oblíbené sportovní klání, účastní se ho desítky handicapovaných sportovců z celé ČR. Všichni účastníci obdrželi vitamínové balíčky. Projekt „**Mental Café**“ umožňuje nabízet kvalitní kávu ve společnosti obsluhy z řad lidí s mentálním postižením. Nejvíce se kavárna využila během letních prázdnin, jelikož se konalo mnoho kulturních akcí jako třeba Festival v ulicích, Colours of Ostrava, Shakespearovské slavnosti a další. Pro mládež s mentálním postižením společnost podpořila „**Olympiádu v lehké atletice**“, do které se zapojili soutěžící nejen z České republiky ale i Polska a Slovenska. Hlavní výhrou byl putovní pohár.

V roce 2015 proběhlo setkání se starosty obcí a městských částí. Během setkání se plánovaly společné projekty rozvíjející společnost a zvyšující udržitelnost v regionu. Podpořilo se 9 projektů částkou 2,1 milionů korun.

Peníze se použily především pro tyto účely: **fitness hřiště pro seniory** v domově s pečovatelskou službou v Ostravě-Hrabůvce, **dětská hřiště** u mateřské školky v Horní Datyni, **venkovní hřiště pro míčové sporty** u Staré Školy v Šenově, **zahradu** v Ostravě-Bartovicích, výstavbu cibulovin v **okolí Zámku v Havířově**, **spolufinancování akce městského obvodu Slezská Ostrava „Den Slezské“ a Svatováclavských slavností piva** v Ostravě-Jihu. Dále společnost přispěla více než **3 miliony korun** do Státního fondu životního prostředí **na ozdravné pobyty pro děti**.

E. FIREMNÍ DOBROVOLNICTVÍ

Kromě finanční pomoci podnik také poskytuje **pomoc dobrovolnickou**. Zaměstnanci mají příležitost strávit pracovní den, tam kde je to zapotřebí.

Rok 2011 byl vyhlášen Evropským rokem dobrovolnictví. Společnost se podílela na mimořádných akcích a stala se hlavním partnerem mezinárodní konference „**Občanský dialog – cesta k dobrovolnictví**“. V roce 2011 se do „**Mezinárodního dne dobrovolnictví**“ zapojilo 143 zaměstnanců a pomáhalo se v 27 neziskových organizacích. Dříve společnost neziskové organizace oslovovala sama, od roku 2011 však mají zaměstnanci možnost sami přihlásit neziskovou organizaci, ve které působí. V roce 2011 se konal již **třetí ročník vánočních a velikonočních trhů chráněných dílen** přímo v areálu huti. Finanční prostředky získané prodejem na trzích šly především na zajištění provozu samotných dílen. Trhy byly v tomto roce propojeny také s festivalem Colours of Ostrava. Projektu „**Solidarity Holidays**“ se v roce 2011 zúčastnilo 5 dobrovolníků. Dobrovolníci například stavěli domy v Argentině, Mexiku či Jihoafrické republice, učili děti v Bosně hudbě atd.

Vyvrcholením dobrovolnických aktivit je „**Mezinárodní den dobrovolnictví**“, který se koná pravidelně 5. prosince od roku 2008. I *v roce 2012* se společnost této události zúčastnila a spolupracovala s více než 25 neziskovými organizacemi. Konaly se také **trhy chráněných dílen** přímo v areálu huti. Na trzích se objevili drobní regionální výrobci jako včelaři z Radvanic a Bartovic. Velká část zaměstnanců se zapojila do potravinové pomoci pro potřebné v rámci „**Mezinárodního dne za vymýcení chudoby**“. Celkem se shromáždilo 340 kilogramů potravin. Kromě potravinové sbírky se společnost a její zaměstnanci zapojili i do sbírky humanitární „**Nepotřebné věci potřebným lidem**“.

V roce 2013 proběhl „**Mezinárodní den dobrovolnictví**“, kterého se zúčastnilo okolo 150 zaměstnanců. Nejčastěji firemní dobrovolníci přijímají dětské domovy, vzdělávací instituce pro děti s různými formami postižení, charitativní střediska, domovy důchodců, rodičovská centra, ZOO nebo útulky. Dalších zhruba 30 dobrovolníků se zúčastnilo mezinárodní dobrovolnické iniciativy „**Give & Gain Day 2013**“. V roce 2013 společnost také pomáhala lidem v severních a jižních Čechách, které postihly povodně. Spolu s Charitou Ostrava a Českým červeným křížem Ostrava **uspořádala sbírku materiální pomoci**. Řada zaměstnanců dokonce pomohla přímo v postižených místech s úklidem. Finančně byly podpořeny také **chráněné dílny**. V období Velikonoc a Vánoc se pořádaly **trhy**, které se staly vyhledávanou aktivitou.

V roce 2014 se do dobrovolnických aktivit zapojilo téměř 1 500 zaměstnanců. Zajímavou dobrovolnickou aktivitou je projekt „**Solidarity Holidays**“, díky kterému může zaměstnanec strávit část své dovolené jako dobrovolník v jiné zemi. V roce 2014 tuto příležitost využili dva zaměstnanci ArcelorMittal Ostrava. Jeden pomáhal v Jihoafrické republice stavět domy pro sociálně slabé rodiny, druhý pomáhal sdružovat děti ze zneprátelených národů. Konal se také „**Mezinárodní den dobrovolnictví**“, do kterého se zapojilo 115 zaměstnanců. V praxi to vypadá tak, že zaměstnanci mají den placený jako běžný pracovní, ale pracují ve vybrané neziskové organizaci. Již tradičně společnost podporuje **chráněné dílny v areálu společnosti**. Organizuje **vánoční a velikonoční trhy**, kde si zaměstnanci mohou zakoupit ručně vyráběné výrobky od dětí z dětských domovů. Jejich koupí zaměstnanci přispějí na provoz samotných dílen. Společnost se také spolupodílela na **rekonstrukci tréninkových prostor Charitativního střediska sv. Lucie**. Středisku zapůjčila strojní techniku pro práci a poskytla pracovní sílu svých zaměstnanců, firemních dobrovolníků.

V roce 2015 se do tohoto projektu zapojilo více než 600 dobrovolníků, kteří odpracovali téměř 1 500 hodin. Jednalo se především o zahradní práce, drobné opravy, úklid, štípání dříví, mytí oken, malování pokojů a pomáhalo se seniorům a hendikepovaným. Dalším zajímavou dobrovolnickou příležitostí pro zaměstnance je projekt mezinárodního dobrovolnictví s názvem **Solidarity Holidays**. Díky tomuto projektu mohou zaměstnanci společnosti například renovovat třídy a budovat dětské venkovní hřiště v Jihoafrické republice.

F. ZAMĚSTNANECKÉ GRANTY

Mezi důležité projekty patří **zaměstnanecké granty**, pomocí kterých se podporují neziskové organizace v Moravskoslezském kraji. Jde o netradiční, ale efektivní formu pomoci prostřednictvím zaměstnanců podniku.

V roce 2011 se mluví o **Minigrantech**. Zaměstnanci mohou jménem neziskové organizace požádat o menší finanční příspěvek na veřejně prospěšný projekt. Oblasti podpory, ve kterých mohou zaměstnanci žádat o minigrant jsou celkem tři: volnočasové aktivity pro děti, sociální projekty a environmentální projekty. Výběrové řízení je vyhlášeno dvakrát za rok a maximální částka je 20 000 Kč na projekt. V roce 2011 byla částkou 10 000 Kč podpořena například Mateřská škola v Ostravě-Porubě zaměřující se na integraci dětí se speciálními vzdělávacími potřebami. Za peníze byly pořízeny **didaktické pomůcky pro rozvoj jemné motoriky, pomůcky pro sportovní výchovu a relaxaci dětí**. Minigrant v hodnotě 10 000 Kč putoval k dětem s cukrovkou na **edukační desetidenní tábor**. 20 000 Kč činil příspěvek na **integrované bruslení** pomocí speciálních sáněk a dvou holí pro tělesně postižené děti a mládež s postižením dolních končetin. Částka 10 000 Kč pomohla i Sdružení dobrovolných hasičů obce Horní Bludovice. Díky příspěvku byly pořízeny **dětské bezpečnostní helmy**.

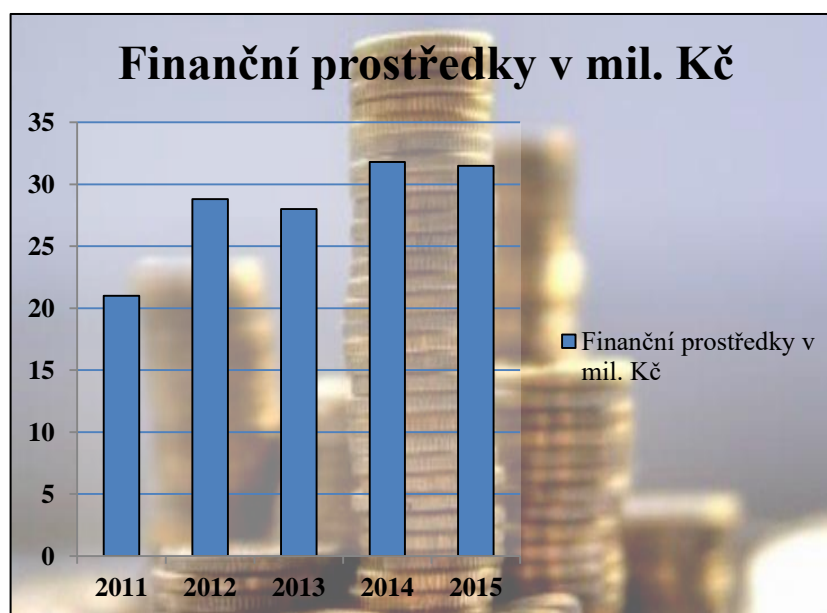
V roce 2012 i nadále mluvíme o tzv. **Minigrantech**. Maximální částka byla navýšena na 30 000 Kč na projekt, přibyla i nová oblast podpory zdraví a bezpečnost. Nově také každý podpořený projekt získal svého patrona z řad vedení společnosti. Podpořen byl například jezdecký klub Stáje Nanka Orlová, který obdržel 20 000 Kč na **nákup potřeb pro hiporehabilitaci**. Minigrant získal také Sbor dobrovolných hasičů ve Strahovicích, díky kterému byly zakoupeny **hadice pro požární útok, sada na 60 m překážek, laminátová nádrž a dresy pro družstvo mladých hasičů**. Další příspěvek pomohl v domově seniorů Korýtko, kde se částka 10 000 Kč použila na **zútulnění pokojů a vytvoření domácího prostředí**. **Rekondiční pobyt pro seniory** v hodnotě 10 000 Kč pro Oblastní spolek Českého červeného kříže Nový Jičín byl také společností podpořen. V rámci výběrového řízení uspěl i projekt „**Útulný domov**“ pro děti z ostravské Diakonie na **nákup dvou patrových postelí a matrací**. Finanční podpora 10 000 Kč šla také na projekt „**Bezpečně na dvou kolech**“ pro mateřskou školu v Ostravě-Hrabůvce. Cílem bylo zlepšit vybavení školy bezpečnými koly, koloběžkami a přilbami.

V roce 2013 zůstaly pro Minigranty stejné podmínky jako v roce 2012. Podporu získali opět malí hasiči ve věku 3 až 15 let. Sbor dobrovolných hasičů Petřvald pro děti za minigrant pořídil **bezpečné vybavení**. Minigrant získal i florbalový klub FBC Ostrava sdružující děti, mládež a zdravotně postižené sportovce z Moravskoslezského kraje. Bylo jim umožněno **zlepšit zázemí klubu a nakoupit sportovní dresy a tréninkové soupravy**. Občanské sdružení „Radost, tábor pro všechny“ obdržel minigrant na **pořízení venkovní solární sprchy**, která usnadňuje koupání a hygienu dětem na invalidním vozíčku. Podpořen byl také Rugby Club Havířov, kde příspěvek byl použit na **výstroj a herní a tréninkové pomůcky**. Modernizováno bylo také **vybavení školní žákovské knihovny** v rámci projektu „Mladý čtenář“ pro Základní školu v Ostravě-Porubě. Podporu získal i projekt „**Základní kynologické organizace z Ostravy-Muglinova**“. Díky daru si mohli pořídít **mobilní zástěny, tunel a ochranný rukáv pro výcvik psů**. Příspěvek z minigrantu směřoval také na **doplnění hudební aparatury** pro studetský rock-pop sbor Fusion.

*Od roku 2014 se začíná používat pro tento typ podpory termín Zaměstnanecké granty (tzv. ZAME granty). Z podpořených projektů můžeme uvést například **dovybavení školní zahrady vahadlovou houpačkou** pro Mateřskou školu Havířov – Podlesí Čelakovského, **oprava a rekonstrukce sociálního zařízení na táborové základně** provozované sdružením Klub turistů Ludgeřovice, **výstavba segmentového kolejiště, zakoupení 19 kusů stavebnic Merkur** pro žáky prvního stupně ZŠ, **dovybavení místnosti pro terapii a zakoupení pomůcek** pro klienty v denním stacionáři MIKASA, **realizace dětského dne** v Ostravě-Kunčičkách, **pořízení pojízdných polohovacích sedaček s pracovními plochami** pro děti s postižením v Občanském sdružení Želvička.*

*V roce 2015 získalo zaměstnanecký grant celkem **55 společensky prospěšných projektů**. Podpořila se z něj **řada volnočasových aktivit na rozvoj dětí a mládeže, vybavení dětských klubů, školek a škol, spolků dobrovolných hasičů, letní dětské tábory nebo pomůcky pro seniory a zdravotně postižené**. Společnost v roce 2015 rozšířila svou činnost o novou sociální aktivitu a to na **provoz mobilního hospice Strom života**, který pomáhá lidem prožít závěr života důstojně v prostředí domova se svými blízkými.*

Společnost ArcelorMittal **obohacuje místní komunitu finančními prostředky na podporu a rozvoj regionu**. Největší částku společnost investovala do regionu v roce 2014 a to **31,8 mil. Kč**. V roce 2015 se jednalo o částku podobnou **31, 48 mil. Kč**. Dalším vydařeným rokem, co se týče finančních prostředků, byl rok 2012 s **28,8 mil. Kč** a rok 2013 s **28 mil. Kč**. Nejslabším rokem byl rok 2011, kdy bylo na projekty věnováno **21 mil. Kč**.



Graf 2: Finanční prostředky

Klauni z Balónkova ve spolupráci se společností a neziskovou organizací Kiwanis připravili **edukativní představení „Děti, učíme se od zvířátek“**, které dětem předává informace o čistotě, hygienických a stravovacích návycích. S tímto představením Klauni navštívili 27 školek v Moravskoslezském kraji. Tento projekt navazuje na předchozí cyklus „Dávej na sebe pozor!“.

Závazek do budoucna

„Záleží nám na tom, abychom byli váženým a dobrým sousedem, který se aktivně podílí na místních projektech, naslouchá svým partnerům a svou každodenní činností a cílenými investicemi přispívá k tomu, aby se okolní společnost úspěšně rozvíjela. Naším cílem je poskytovat cílenou, kvalitní a kontinuální podporu v sociální oblasti, v oblasti vzdělání a zdraví“ (ArcelorMittal Ostrava, pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2015).

5 Analýza stávajícího konceptu strategické udržitelnosti

V současné době je problematice společenské odpovědnosti věnována velká pozornost a také podpora ze strany Evropské Unie i dalších mezinárodních institucí. Vzhledem k velkému rozsahu dopadů a nutnosti zveřejňovat některé ukazatele výkonnosti je na korporace vyvíjen velký tlak ze strany veřejnosti, spotřebitelů i medií. Za takové situace je konkurenčně výhodné spojit image firmy s tématy udržitelného rozvoje.

Společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. se aktivně hlásí k společenské odpovědnosti firem a strategii udržitelnosti má ve všech třech pilířích dobře propracovanou. Nejdetailnější je jednoznačně oblast sociální, ve které společnost obohacuje především místní komunitu, další rozsáhlou oblastí je oblast ekologická, ve které investuje nejvíce do ekologických projektů, naopak nejméně rozebíranou oblastí je oblast ekonomická týkající se ocenění společnosti v soutěžích, transparentnosti a vztahů společnosti ke stakeholders. Nás zajímalo, jak tyto vstupy (aktivity) vnímají zaměstnanci firmy.

5.1 Metodologie

Vzhledem k povaze zaměření výzkumu jsme se rozhodli použít kvantitativní metodu výzkumu formou *dotazníkového šetření*. Dotazníkové šetření proběhlo anonymně prostřednictvím e-mailu. Celkem bylo shromážděno 200 dotazníků, z toho 138 pocházelo přímo od zaměstnanců a 62 z okolí. Dotazník se skládal ze tří hlavních částí - ekologické, ekonomické a sociální. Toto rozdělení bylo zvoleno záměrně, z důvodu dodržení struktury celé práce.

Termín sběru dat:	13. 3. – 27. 3. 2017
Metoda sběru dat:	Dotazování prostřednictvím e-mailu
Výzkumný nástroj:	Strukturovaný dotazník
Počet dotazníků užitých k analýze:	200

5.2 Cíle

1. Symbolický cíl

Upozornit na odlišnosti mezi uplatňováním politiky firemní odpovědnosti společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s. a vnímáním zaměstnanců této firmy.

2. Výzkumný cíl

Najít slabé oblasti v procesu udržitelného chování této společnosti.

3. Aplikační cíl

Aplikačním cílem a zároveň *hlavní výzkumnou otázkou* je otázka:

Jaké aktivity v oblasti udržitelného rozvoje společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. sdílí a v jakých oblastech by mohla svůj stávající koncept strategické udržitelnosti tato společnost zefektivnit?

5.3 Praktický přínos

Názor zaměstnanců je velice důležitý a může společnosti posloužit jako cenný zdroj informačních výstupů. Strukturovaný dotazník nám umožní porovnání interního a externího pohledu na společnost. Jeho výstupem budou návrhy zlepšení v oblasti společenské odpovědnosti doporučené ze strany zaměstnanců a lidí z okolí.

5.4 Hlavní a dílčí výzkumné otázky

1. Hlavní výzkumná otázka

Jaké aktivity v oblasti udržitelného rozvoje společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. sdílí a v jakých oblastech by mohla svůj stávající koncept strategické udržitelnosti tato společnost zefektivnit?

Na tuto otázku jsme si již z části odpověděli dříve. Na základě analýzy Zpráv o společenské odpovědnosti z let 2011 – 2015 jsme v předchozí kapitole podrobně rozebrali veškeré aktivity v oblasti společenské odpovědnosti.

2. Dílčí výzkumné otázky

Na tyto otázky jsme hledali odpovědi prostřednictvím dotazníkového šetření realizovaného především uvnitř firmy.

Realizuje podle Vás společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. nějaké aktivity v oblasti společenské odpovědnosti?

Která oblast se Vám zdá společností nejvíce podporována?

Která oblast se Vám zdá naopak společností nejméně podporována?

Považujete společnost za původce znečištění ve vašem okolí?

Snaží se podle Vás tento podnik snížit dopad na životní prostředí?

Má podle Vás společnost vytvořen kodex podnikatelského chování (tzv. etický kodex)?

Myslíte si, že společnost uplatňuje transparentní řízení?

Získala podle Vás společnost ocenění v nějaké soutěži?

Všimli jste si, že by společnost podporovala ve vašem okolí nějaké sociální projekty?

Jaké projekty se Vám zdají společností nejvíce podporovány?

Jaké projekty se Vám zdají naopak nejméně podporovány?

Jste názoru, že společnost věnuje odpovědnému chování dostatečnou pozornost?

Jak by podle Vás měla společnost zlepšit svůj přístup k společenské odpovědnosti?

5.5 Populace a vzorek

Pro účely výzkumu byly vybrány dvě cílové skupiny respondentů. První početnější skupinu tvořili zaměstnanci firmy z různých závodů celkem 69 %, ostatních 31% tvořili lidé z okolí. Tento vzorek byl vytipován záměrně, aby byly do výzkumu zahrnuty osoby jak z prostředí firmy, tak i ze strany veřejnosti.

5.6 Obecné hypotézy

Na základě dosavadních teoretických poznatků byly stanoveny následující hypotézy. Při analýze aktivit v oblasti udržitelného rozvoje byla nejméně rozebíranou oblastí ekonomická oblast (H 1). Z všeobecně známé skutečnosti můžeme usoudit, že hutní společnosti jsou typické pro svou energetickou a materiálovou náročnost a mají velký dopad na životní prostředí (H 2).

H 1 = vzhledem k nízké informovanosti bude nejhůře hodnocena ekonomická oblast.

H 2 = z důvodu negativního dopadu na životní prostředí bude nejhůře hodnocena environmentální oblast.

5.7 Etika výzkumu

Všichni respondenti byli do výzkumu zahrnuti dobrovolně. Zároveň byli informováni o tom, že dotazník je anonymní a získané údaje slouží jako podklad k diplomové práci.

5.8 Výsledky

Hned v úvodu byli respondenti rozděleni do dvou skupin, podle toho, zda jsou nebo nejsou zaměstnanci firmy. Otázky se odvíjely podle toho, jak respondenti odpovídali. Nastavena byla funkce podmíněného větvení otázek, která ovlivňovala, jaká otázka bude respondentovi položena po zvolení určité odpovědi na otázku předcházející.

❖ Realizuje podle Vás společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. nějaké aktivity v oblasti společenské odpovědnosti firem?

	Zaměstnanci	Ostatní
ANO	87,5 %	44,4 %
NE	2,5 %	16,7 %
NEVÍM	10 %	38,9 %

Tabulka 10: Aktivity v oblasti společenské odpovědnosti

✚ Ti, kteří v této otázce odpověděli *ANO*, dále uváděli příklady aktivit v oblasti společenské odpovědnosti, a odkud se o těchto aktivitách dozvěděli.

❖ Uveďte prosím nějaké příklady

Zaměstnanci	Ostatní
ZAME granty	Ekologie, ekologické akce
Ekologie, ekologické projekty/investice, dopady na životní prostředí	Společenské akce, aktivity v okolí
Bezpečnost pracujících, tlak na bezpečnost práce	Sponzorství
Dobrovolnická činnost	Colours of Ostrava
Školení, odborné stáže	Dobrovolnictví
Investice do zaměstnanců, plnění cílů vůči zaměstnancům	
Příspěvek na důchod pro zaměstnance	
Pomoc neziskovým organizacím	
Colours of Ostrava, Tančím pro život	
Transparentní řízení	
Zdravotní péče, rekondiční pobyty	
Podpora místní komunity, podpora aktivit v okolí, sponzorování akcí	

Tabulka 11: Příklady aktivit

Mezi tři nejčastější odpovědi zaměstnanců patřily ZAME granty (zaměstnanecké granty), ekologické projekty a bezpečnost zaměstnanců. U ostatních se nejčastější odpovědi týkaly ekologie, společenských akcí a sponzorství.

❖ **Kde jste se o těchto aktivitách dozvěděli?**

Zaměstnanci	Ostatní
Webové stránky	Média
Média	Známí
Zpráva o společenské odpovědnosti	Zpráva o společenské odpovědnosti
Známí	
Interní noviny	
Školení	

Tabulka 12: Zdroj aktivit

U zaměstnanců slouží jako hlavní informační zdroj webové stránky společnosti, poté média a zpráva o společenské odpovědnosti. Lidé z okolí jsou nejvíce ovlivňováni médii a známými. U této otázky bylo možné zvolit více odpovědí.

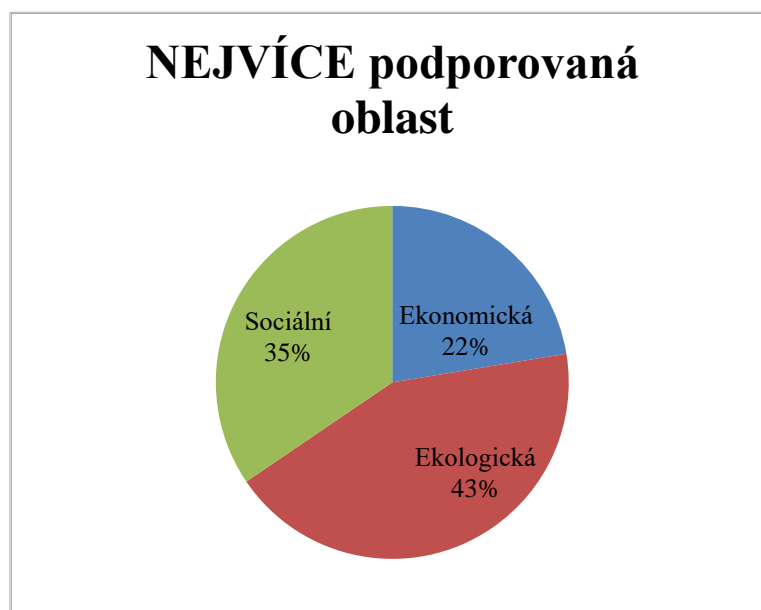
✚ Ti, kteří v předchozí otázce odpověděli *NE*, měli dále specifikovat, proč si tuto skutečnost myslí.

❖ **Z jakého důvodu si myslíte, že společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. NEREAZILUJE žádné aktivity v oblasti společenské odpovědnosti?**

Zaměstnanci jako hlavní důvod uvedli, že se nezajímají o tuto problematiku. Ostatní kromě nezájmu ještě tvrdili, že neví, kde mají tyto informace hledat.

❖ **Která oblast se Vám zdá, společností ArcelorMittal Ostrava, a.s. NEJVÍCE podporována?**

Obecně z průzkumu vyplývá, že nejvíce podporovanou oblastí je oblast **ekologická**, která získala 43% (viz graf č. 3). U zaměstnanců samotných vyhrála také oblast ekologická, u lidí z okolí skončila na prvním místě shodně oblast ekologická a ekonomická (viz tabulka č. 13).

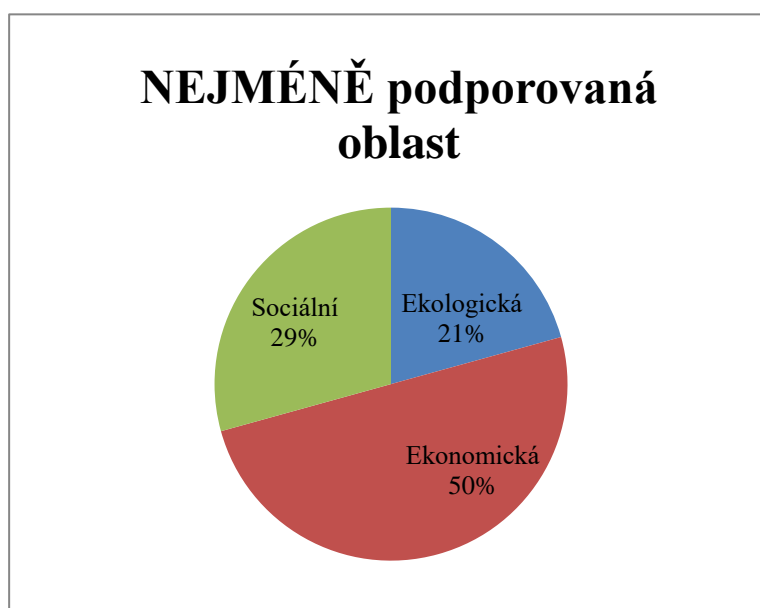


Graf 3: Nejvíce podporovaná oblast

Zaměstnanci	Ostatní
1. Ekologická oblast (45 %)	1. – 2. Ekologická (38,9 %)
2. Sociální oblast (40 %)	1. – 2. Ekonomická (38,9 %)
2. Ekonomická (15 %)	3. Sociální (22,2 %)

Tabulka 13: Nejvíce podporovaná oblast zaměstnanci x ostatní

❖ Která oblast se Vám zdá, společností NEJMÉNĚ podporována?



Graf 4: Nejméně podporovaná oblast

Zaměstnanci	Ostatní
1. Ekonomická (57,5 %)	1. Ekologická (50 %)
2. Sociální (35 %)	2. Ekonomická (33,3 %)
3. Ekologická (7,5 %)	3. Sociální (16,7 %)

Tabulka 14: Nejméně podporovaná oblast zaměstnanci x ostatní

EKOLOGICKÁ OBLAST

❖ Považujete společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. za původce znečištění ve Vašem okolí?

Na tuto otázku ze všech respondentů odpovědělo 60,3 % ANO a 39,7 % NE. Obecně můžeme tvrdit, že většina považuje hutní společnost za původce znečištění ve svém okolí. Když se ale zaměříme na výsledky podle jednotlivých skupin, zjistíme, že u zaměstnanců se nám nedostalo jednoznačné odpovědi. Možnost ANO zvolilo 50 %, NE také 50 %. To se však nedá tvrdit u lidí z okolí, kteří měli ve volbě jasno, odpověděli ANO v 83,3 %, nesouhlas vyjádřilo 16,7 %.

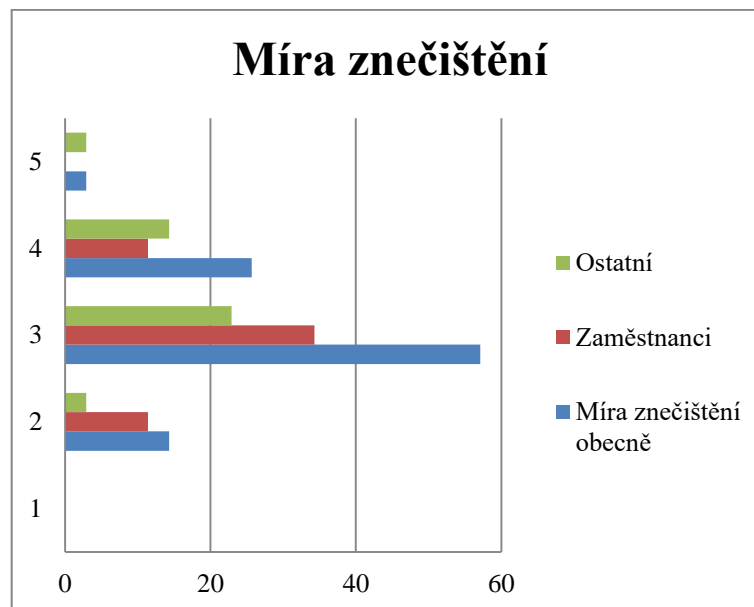
✚ Ti, kteří odpověděli na tuto otázku ANO, ještě dostali doplňující otázku týkající se míry znečištění.

❖ Jak byste zhodnotili míru znečištění pocházející z podniku ArcelorMittal Ostrava, a.s.?

Respondenti ze škály od 1 do 5, kdy hodnota 1 znamená nejmenší míru znečištění a hodnota 5 míru nejvyšší, většinou vybrali hodnotu 3 (celkem 57,1 %), dále hodnotu 4 (25,7 %), 2 (14,3 %) a 5 (2,9 %). V jednotlivých skupinách se odpovídalo následovně.

	Zaměstnanci	Ostatní
5	0 %	6,7 %
4	20 %	33,3 %
3	60 %	53,3 %
2	20 %	6,7 %
1	0 %	0 %

Tabulka 15: Hodnocení míry znečištění v jednotlivých skupinách



Graf 5: Míra znečištění

❖ **Snaží se podle Vás tento průmyslový podnik snížit dopad na životní prostředí?**

Téměř všichni odpověděli ANO celkem 96,6 %, NE odpovědělo 3,4 % účastníků průzkumu. Všichni zaměstnanci z dotazníkového průzkumu si myslí, že se jejich společnost snaží snížit dopad na životní prostředí (celkem 100 %). Lidé z okolí vnímají situaci podobně, ANO odpovědělo 88,9 %, NE označilo pouze 11,1 % obyvatel.

EKONOMICKÁ OBLAST

❖ **Má podle Vás společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. vytvořen kodex podnikatelského chování (tzv. etický kodex)?**

Odpověď na tuto otázku zněla ve většině případů ANO (82,8 %), možnost NE ne zvolil nikdo, NEVÍM dalo 17,2 % respondentů. Všichni zaměstnanci odpověděli ANO (100 %), ostatní odpověděli shodně ANO a NEVÍM po 50 %.

❖ **Myslíte si, že společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. uplatňuje transparentní řízení?**

Celkem 60,3 % respondentů si myslí, že společnost uplatňuje transparentní řízení, 13,8 % je názoru, že společnost neuplatňuje transparentní řízení a 25,9 % neví, zda tato společnost uplatňuje či neuplatňuje řízení transparentně. V následující tabulce č. 16 můžeme vidět, jak odpovídali jednotlivé skupiny.

	Zaměstnanci	Ostatní
ANO	70 %	38,9 %
NE	12,5%	16,7 %
NEVÍM	17,5 %	44,4 %

Tabulka 16: Transparentní řízení zaměstnanci x ostatní

❖ **Získala podle Vás společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. ocenění v nějaké soutěži?**

Celkem 84,5 % dotazovaných si myslí, že společnost nějaké ocenění v soutěži získala, 13,8 % o ocenění vůbec neví a 1,7 % je názoru, že společnost žádné ocenění neobdržela. Všichni zaměstnanci tvrdí, že společnost již nějaké ocenění získala. Ostatní volili možnost ANO v 50 %, druhou nejpočetnější odpovědí byla možnost NEVÍM, pro kterou se rozhodlo 44,4 %, NE si vybralo 5,6 %.

- ✚ Ti, kteří odpověděli na předchozí otázku ANO, měli specifikovat, kde se o ocenění dozvěděli.

❖ **Odkud jste se o tomto ocenění dozvěděli?**

Zaměstnanci	Ostatní
Webové stránky společnosti	Média
Média	Známí
Zpráva o společenské odpovědnosti	
Reklama	
Sociální sítě	

Tabulka 17: Ocenění zaměstnanci x ostatní

Nejčastějším zdrojem informací jsou opět webové stránky, média, zpráva o společenské odpovědnosti a známí. Ostatní odpovědi se týkaly reklamy a sociálních sítí. U této otázky mohli respondenti zvolit více odpovědí.

- ✚ Ti, kteří odpověděli na otázku týkající se ocenění společnosti NE, byli automaticky přesměrováni na dotaz, proč si tuto skutečnost myslí.

- ❖ **Z jakého důvodu si myslíte, že společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. NEZÍSKALA žádné ocenění?**

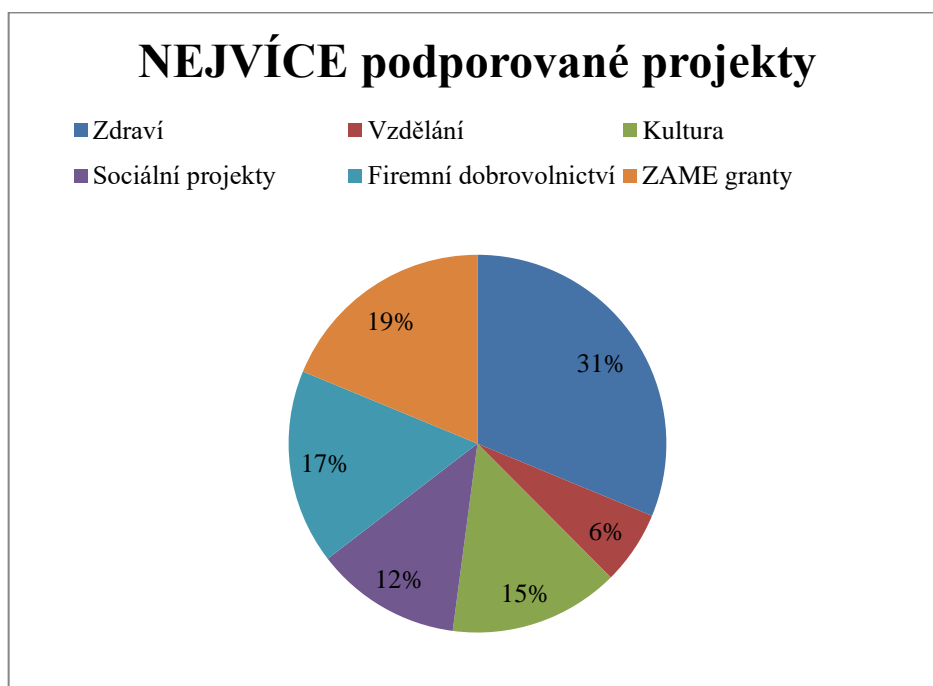
Jediným důvodem byl fakt, že neví, kde mají tyto informace hledat.

SOCIÁLNÍ OBLAST

- ❖ **Všimli jste si, že by společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. podporovala ve vašem okolí nějaké sociální projekty?**

V 82,8 % si respondenti všimli, že společnost podporuje nějaké sociální projekty v jejich okolí, 12,1 % zvolilo možnost NEVÍM a 5,2 % si myslí, že podnik žádné projekty nerealizuje. Celkem 92,5 % zaměstnanců si myslí ANO, 5 % NEVÍ a 2,5 % si NEVŠIMLO, že by společnost podpořila nějaké projekty ve společnosti. Lidé z okolí, ve většině případů zvolili možnost ANO celkem 61,1 %, další v pořadí byla možnost NEVÍM s 27,8 % a na posledním místě skončila volba NE s 11,1 %.

- ❖ **Jaké projekty se Vám zdají společností NEJVÍCE podporovány?**



Graf 6: Nejvíce podporované projekty

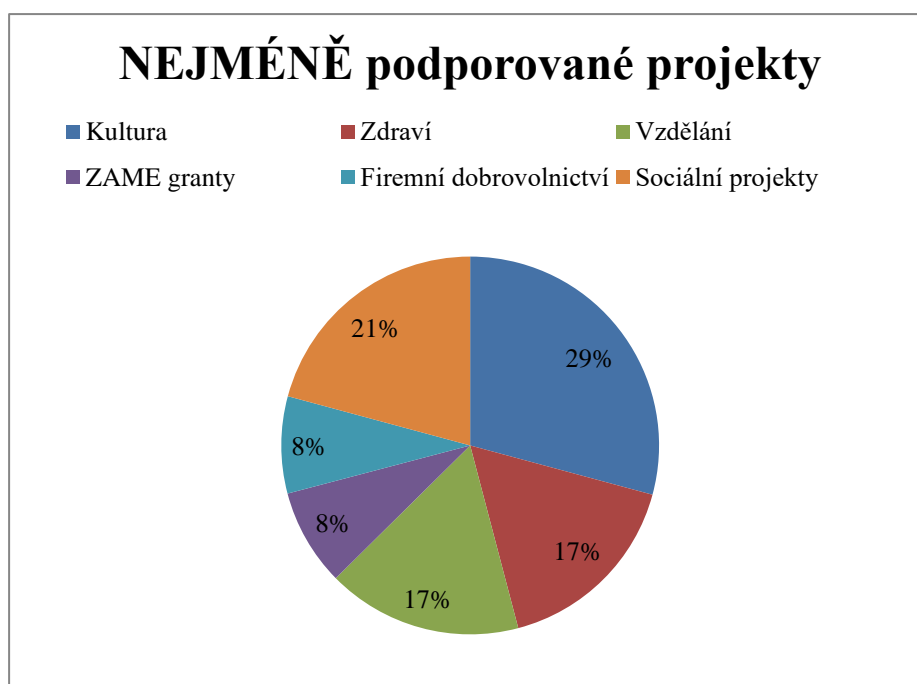
Z průzkumu vyplývá, že nejvíce podporovanou sociální oblastí je oblast **ZDRAVÍ**. Na druhém místě skončily zaměstnanecké granty, v těsném závěsu za nimi skončilo firemní dobrovolnictví a kultura, dále sociální projekty a na posledním místě skončilo vzdělání. Následující tabulka nám ukáže, jak hodnotily projekty jednotlivé skupiny.

Zaměstnanci		Ostatní	
1.	Zdraví (29,7 %)	1. – 2.	Kultura (36,4 %)
2.	ZAME granty (24,3 %)	1. – 2.	Zdraví (36,4 %)
3.	Firemní dobrovolnictví (18,9 %)	3. – 5.	Sociální projekty (9,1 %)
4.	Sociální projekty (13,5 %)	3. – 5.	Vzdělání (9,1 %)
5.	Kultura (8,2 %)	3. – 5.	Firemní dobrovolnictví (9,1 %)
6.	Vzdělání (5,4 %)	6.	ZAME programy (0 %)

Tabulka 18: Nejvíce podporované projekty zaměstnanci x ostatní

❖ Jaké projekty se Vám zdají naopak společností NEJMÉNĚ podporovány?

Jako nejméně podporované projekty vyšly projekty týkající se **KULTURY**. Další málo podporovanou oblastí je podle průzkumu oblast sociálních projektů, poté se na stejné úrovni ocitly oblasti vzdělání a zdraví. O poslední místo se dělí firemní dobrovolnictví se ZAME granty. Procentuální zastoupení jednotlivých projektů můžeme vidět v grafu č. 7, hodnocení zaměstnanců a lidí z okolí v tabulce č. 19.



Graf 7: Nejméně podporované projekty

Zaměstnanci		Ostatní	
1.	Kultura (37,8 %)	1. – 3.	Sociální projekty (27,3 %)
2.	Sociální projekty (18,9 %)	1. – 3.	Vzdělání (27,3 %)
3.	Zdraví (16,3 %)	1. – 3.	Firemní dobrovolnictví (27,3 %)
4.	Vzdělání (13,5 %)	4.	Zdraví (18,1 %)
5.	ZAME granty (10,8 %)	5. – 6.	Kultura (0 %)
6.	Firemní dobrovolnictví (2,7 %)	5. – 6.	ZAME granty (0 %)

Tabulka 19: Nejméně podporovaná oblast zaměstnanci x ostatní

Nezapomněli jsme ani na názor těch, kteří v dotazníkovém šetření odpověděli na otázku týkající se podpory sociálních projektů *NE*. Tato otázka se týkala pouze lidí z okolí.

❖ **Z jakého důvodu si myslíte, že společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. NEPODPORUJE žádné sociální projekty?**

Nejčastější důvodem bylo, že se dotyční nezajímají o danou problematiku (66,7 %), dalším argumentem bylo, že to pro společnost není zisková a povinná činnost (33,3 %).

❖ **Jako zaměstnanec máte možnost jménem organizace požádat o menší finanční příspěvek na veřejně prospěšný projekt, využili jste této příležitosti?**

Většina této příležitosti nevyužila celkem 55,2 %, 29,3 % odpovědělo, že nejsou zaměstnanci společnosti, 12,1 % využilo finančního příspěvku a 3,4 % o tomto příspěvku vůbec nevědělo. Zaměstnanci odpovídali následovně: 77,5 % nepožádalo o tento příspěvek, 17,5 % využilo této příležitosti a 5 % o té příležitosti nevědělo.

🚦 Ti, co, *VYUŽILI* finančního příspěvku jménem organizace, ještě odpovídali:

❖ **Byl Váš projekt úspěšně realizován?**

Ano odpovědělo 57,1 %, NE 42,9 % zaměstnanců.

🚦 Ti, co odpověděli *ANO*, dále vyplňovali:

❖ **Proběhlo vyřizování Vaší žádosti bez problémů?**

Všichni odpověděli, že vyřizování proběhlo bez problémů. Možnost, výskytu menších komplikací nebo komplikovaného vyřizování ne zvolil žádný zaměstnanec.

✚ Ti, kteří odpověděli *NE*, dále vyplňovali:

❖ **Proč jste této příležitosti nevyužili?**

84,4 % zaměstnanců zvolilo možnost, že nepůsobí v žádné organizaci, 9,4 % odrazovala časová náročnost vyřizování žádosti a 6,3 % zvolilo jinou možnost, že nebyl čas tyto věci řešit.

❖ **Jste názoru, že společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. věnuje odpovědnému chování dostatečnou pozornost?**

60,3 % respondentů si myslí, že společnost věnuje odpovědnému chování dostatečnou pozornost, 31 % NEVÍ, zda je pozornost společnosti dostačující a 8,6 % respondentů tvrdí, že pozornost společnosti je nedostatečná.

	Zaměstnanci	Ostatní
ANO	72,5 %	33,3 %
NE	2,5 %	22,2 %
NEVÍM	25 %	44,5 %

Tabulka 20: Pozornost společnosti k odpovědnému chování

✚ Ti, kteří odpověděli v předchozí otázce *NE*, byli tázáni, jak by se dal přístup společnosti k společenské odpovědnosti vylepšit.

❖ **Jak by podle Vás měla společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. zlepšit svůj přístup k společenské odpovědnosti?**

40 % respondentů nechtělo odpovídat na tuto otázku, 60 % odpovědělo následovně.

Návrhy zlepšení
Zaměřit se v první řadě na své zaměstnance
Zlepšit pracovní podmínky
Vyladit filozofii společnosti
Plnění ekologických závazků i v Polsku
Ekologie obecně

Tabulka 21: Návrhy zlepšení

❖ **Pohlaví**

Dotazníkového průzkumu se zúčastnilo 59 % mužů a 41 % žen.

5.9 Shrnutí hlavních výsledků

Z průzkumu můžeme usoudit, že všichni zaměstnanci firmy jsou uvědomělí, že společnost, ve které pracují, se hlásí ke společenské odpovědnosti. Lidé z okolí ve většině případů vědí, že společnost realizuje nějaké aktivity v oblasti společenské odpovědnosti, ale při uvádění příkladů aktivit odpovídali jednoduše a stroze. Zaměstnanci uměli samotné činnosti lépe formulovat a pojmenovat. Hlavním informačním zdrojem zaměstnanců jsou webové stránky společnosti, lidé z okolí jsou nejvíce informováni ze strany médií.

Za nejvíce podporovanou oblast můžeme obecně považovat oblast ekologickou. U zaměstnanců vyhrála oblast ekologická, u lidí z okolí jsme nedostali jednoznačnou odpověď, jelikož oblast ekologická a ekonomická skončila shodně. Účastníci průzkumu hodnotili společnost jako původce znečištění v okolí. Jsou si však vědomi, že tato společnost zároveň podniká určité kroky k tomu, aby snížila svůj dopad na životní prostředí. I přesto, že je tato hutní společnost lidmi negativně vnímána z důvodu dopadu na životní prostředí, nebyla tato oblast hodnocena nejhůře. Naopak vyšla v průzkumu jako nejlepší, tedy nejvíce podporovanou oblastí. Hypotéza č. 2 byla tudíž vyvrácena.

Naopak společností nejméně podporovaná oblast se jeví oblast ekonomická. Co se týče ekonomického pilíře, zaměstnanci jsou přesvědčeni, že má společnost vytvořen kodex podnikatelského chování, zároveň si ve většině případů myslí, že společnost uplatňuje transparentní řízení a ví, že společnost obdržela nějaké ocenění. Lidé z okolí jsou v této oblasti méně informováni, což dokazuje i fakt, že často volili odpověď neví. Hodnocení etického kodexu bylo nejednoznačné, o transparentním řízení většina neví, největší informovanost se týkala ocenění. Z tohoto můžeme usoudit, že naše hypotéza č. 1 byla potvrzena. Lidé hodnotí ekonomickou oblast jako nejslabší a jsou v této oblasti málo informováni.

V sociální oblasti byla společnost hodnocena kladně. Respondenti si všimají, že společnost podporuje sociální projekty v okolí. *Nejvíce podporovanou sociální oblastí je obecně oblast zdraví,* ve které je největší význam kladen na bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro zaměstnance. U zaměstnanců vyhrála sociální oblast zdraví, u ostatních skončila shodně sociální oblast zdraví a kultury. *Jako nejméně podporovanou sociální oblast respondenti hodnotili oblast kultury.*

Oblast kultury nejčastěji volili zaměstnanci, lidé z okolí zhodnotili jako nejméně podporovanou oblast, oblast sociálních projektů, vzdělání a firemního dobrovolnictví. O menší finanční příspěvek na veřejně prospěšný projekt nežádá velké množství zaměstnanců. Hlavním důvodem je, že nepůsobí v žádné neziskové organizaci. Navíc ne každý projekt projde CSR komisí. U zaměstnanců s úspěšně realizovaným projektem však proběhlo vyřízení žádosti bez problémů.

6 Závěrečná doporučení

Na základě realizovaného kvantitativního výzkumu provedeného pomocí dotazníkového šetření jsme ve společnosti odhalili neefektivnosti a slabá místa. Získali jsme cenné výstupy jak z interního prostředí (ze strany zaměstnanců), tak z prostředí externího (od lidí z okolí).

6.1 Identifikace problému

Identifikace problému je primárním předpokladem jeho vyřešení. Z dotazníku nám vyšla v rámci udržitelného rozvoje jako nejslabší oblast, *oblast ekonomická*. V této oblasti byl kritizován *vztah společnosti ke svým stakeholders – zaměstnancům*. Tato oblast není jednoznačně řešitelná, jelikož se nejedná se o samostatnou aktivitu. Z tohoto důvodu jsme provedli tzv. situační analýzu.

6.2 Situační analýza

Díky situační analýze se nám odkryla témata související s personálním řízením podniku, jehož podstatou je řízení lidí způsobem, který vede ke zvýšení výkonnosti organizace. Tento systém řízení se často označuje termínem personalistika a lidské zdroje. Ve společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s. je nynějším ředitelem pro personalistiku a vnější vztahy Jan Rafaj. Na základě získaných informací uvádíme jednotlivé fáze situační analýzy:

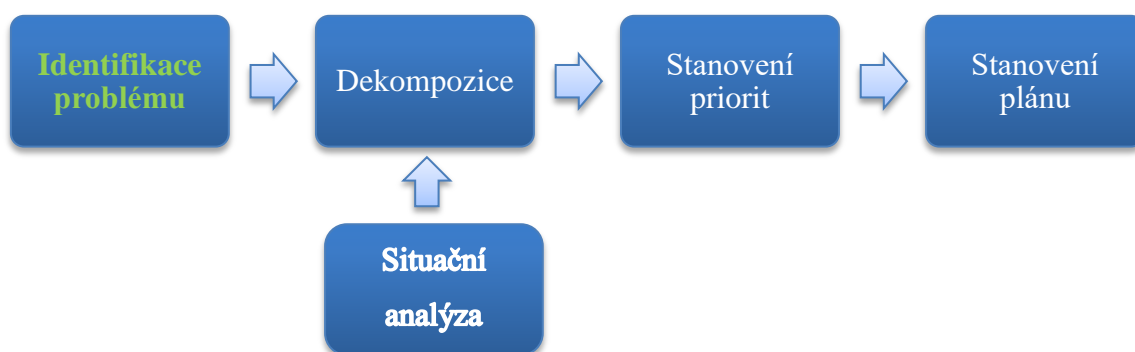


Diagram 1: Fáze situační analýzy

6.2.1 Dekompozice problému



Diagram 2: Dekompozice problému

6.2.2 Stanovení priorit řešení

Dílčí úloha	Priorita problému
Řízení pracovního výkonu	Vzdělávání a rozvoj, kariérní plánování, sledování výkonnosti
Organizace práce	Pracovní doba, pracovní režim, přestávky v práci
Pracovní podmínky	Pracovní prostředí a bezpečnost a ochrana zdraví při práci
Pracovní vztahy	Formální (předpisy, kodex) a neformální pracovní vztahy (pracovní prostředí, zvyklosti, podniková kultura)
Hodnocení pracovníků	Využití a rozvoj potenciálu pracovníků
Odměňování pracovníků	Jednoduchý, spravedlivý, motivující a efektivní mzdový systém, zaměstnanecké výhody

Tabulka 22: Dílčí úlohy s prioritami řešení

Z výčtu všech zmíněných úloh nelze jasně definovat, která oblast vyžaduje největší pozornost. Vše spolu úzce souvisí, jednotlivé části na sebe navazují a tvoří společně celek. V průzkumu byly obecně nejhůře hodnoceny **pracovní podmínky**.

6.2.3 Stanovení cílů řešení pomocí metody SMARTR

S

Na základě provedeného dotazníkového průzkumu jsme odhalili slabou stránku v oblasti udržitelného rozvoje společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s. Jako nejslabší oblast byla hodnocena *oblast ekonomická*. Kritizován byl zejména *vztah společnosti ke svým zaměstnancům*. Jelikož má tato oblast široký záběr a skládá se z několika dílčích úloh, navrhujeme *provést další detailnější průzkum uvnitř firmy zaměřený právě na identifikovanou slabou oblast*. Prostřednictvím tohoto průzkumu společnost zjistí příčiny nespokojenosti svých zaměstnanců.

M

Firma často očekává, že při zpracování výzkumu spokojenosti zaměstnanců svými vlastními silami ušetří finanční prostředky. Ve skutečnosti je však *čas*, který věnuje přípravě a realizaci dotazníkového průzkumu (přepočteno na finanční prostředky) srovnatelný s náklady na zpracování výzkumu externím dodavatelem. V případě, že se firma rozhodne najmout externího dodavatele, investuje čas pouze do konzultací, které se týkají upřesnění zadání, případně odsouhlasení otázek, organizace samotného průzkumu, konzultace výsledků a další. V tabulce č. 23 uvádíme orientační cenu zaměstnaneckého výzkumu provedeného externí firmou za předpokladu, že odpovědělo 1 000 zaměstnanců.

Služby	Výzkum provedený externí firmou
Základní účastnický výstup	zdarma
Administrační prostředí	zdarma
Reálná návratnost odpovědí	50 Kč/respondent (odvíjí se od počtu odpovědí)
Náklady celkem	50 000 Kč

Tabulka 23: Ceník zaměstnaneckého průzkumu externí firmou

Základní zaměstnanecký výzkum vychází na 50 000 Kč. Cena výzkumu se odvíjí od počtu odpovědí respondentů a poskytnutých služeb (viz tabulka č. 24).

Doplňkové služby	Výzkum provedený externí firmou
Technická příprava projektu	7 500 Kč
Administrace a monitoring projektu	2 500 Kč
Interpretace výsledků	2 000 Kč/ normostrana
Hodina realizace konzultací se zaměřením na výsledky	2 500 Kč

Tabulka 24: Doplnkové služby zaměstnaneckého průzkumu

Za předpokladu, že se společnost rozhodne výzkum provést sama, bude muset stanovit *projektový tým*. Nutné je stanovit *dozor projektu* (dohled nad projektem), *expertní tým*, *kontrolní komisi* (vyhodnocuje efektivnost využívání disponibilních zdrojů k dosažení stanovených cílů při respektování definované strategie), *manažera projektu/vedoucího projektu* (plně zodpovědný za plánování a řízení projektu), *projektový tým* (projektové práce), *vedoucího projektové skupiny*.

Počet zaměstnanců v projektovém týmu	9
Dozor projektu	1
Expertní tým	3
Kontrolní komise	1
Manažer projektu/vedoucího projektu	1
Projektový tým	2
Vedoucí projektové skupiny	1
Průměrná mzda zaměstnanců (2015)	34 615 Kč/Měsíc ⁶
Mzdy zaměstnanců v projektovém týmu celkem	311 535 Kč/ Měsíc

Tabulka 25: Výzkum realizovaný společností

U výpočtu nákladů jsme vycházeli z průměrné mzdy zaměstnanců za rok 2015. Tato mzda vypovídá o celkové mzdové úrovni ve firmě, proto nemůžeme s jistotou tvrdit, že zaměstnanci projektového týmu na tuto průměrnou mzdu dosáhnou. Mzda projektového týmu bude pravděpodobně nižší.

⁶ ArcelorMittal Ostrava, a.s. *Pro lepší život v regionu, Zpráva o udržitelnosti 2015.*

A

Společnost může provést průzkum spokojenosti zaměstnanců sama (jistě zkušenosti s průzkumy již má), my však *doporučujeme využít služeb externího specialisty*. Hlavním důvodem je *časová náročnost* celého průzkumu a *odbornost* při sestavování a vyhodnocování otázek. Využít se dá například služeb *studie Aon Hewitt*, která má zkušenosti s prací s lidskými zdroji ve firmách a celosvětově organizuje studie Best Employers. Hlavním kritériem v rámci této studie je hodnocení firmy vlastními zaměstnanci. Účast na studii je dobrovolná. Hodnocení probíhá formou dotazníkového průzkumu. Kritéria účasti na lokální úrovni (ČR) společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. splňuje. Je třeba mít alespoň 50 stálých zaměstnanců a působit na českém trhu minimálně 3 roky. Na výběr jsou také další úrovně účasti a to region, svět. Hodnocení v těchto úrovních účasti vyžaduje přísnější kritéria. Firmy, které v dotazníkovém šetření dosáhnou nejlepších výsledků, mohou získat ocenění titulem Aon Best Employer. Pro udělení titulu jsou klíčovými výsledky čtyř indexů: míra motivovanosti zaměstnanců, důvěryhodné vrcholové vedení, kultura vysoké výkonnosti a značka zaměstnavatele. Ocenění Aon Best Employer pomáhá společností zviditelnit se a zaujmout na pracovním trhu schopné zaměstnance a zároveň si udržet zaměstnance stávající.

R

Závěry nového průzkumu nám poskytnou informace potřebné k nastolení změny – zlepšení vztahu společnosti ke svým zaměstnancům. Díky odbornému přístupu ze strany externího dodavatele firma obdrží cenné informace (výstupy), ze kterých budou patrné příčiny nespokojenosti zaměstnanců.

T

Průběh dotazníkového šetření můžeme rozdělit do tří základních etap:

1. Přípravná etapa

Přípravná etapa je etapou nejnáročnější. Představuje sled základních kroků, které ovlivní množství a konečnou kvalitu získaných informací. V případě využití služeb externí firmy jsou nezbytné konzultace.

2. Realizační etapa

Realizační etapa spočívá v získávání informací prostřednictvím dotazníku. Důležitá je motivovanost respondentů, jelikož nezodpovědný přístup respondentů může znehodnotit výsledky. Během této etapy je nutné průběžně kontrolovat výsledky.

3. Etapa zpracování výsledků a jejich interpretace

Poslední etapa se týká *zpracování statistických dat* získaných na základě dotazníku a jejich převedení k věcným informacím. Součástí je zpracování závěrečné zprávy, ve které figurují výsledky výzkumu.

V tabulce č. 25 uvádíme časové rozpětí jednotlivých dílčích úloh.

Název úlohy	Doba trvání	
	Společnost	Externí firma
Přípravná etapa	84 dní	51 dní
Formulace otázek	30 dní	10 dní
Vytvoření dotazníků	10 dní	2 dny
<i>Testování správnosti dotazníků</i>	<i>30 dní</i>	<i>30 dní</i>
<i>Přijímání návrhů k dotazníkům</i>	<i>7 dní</i>	<i>7 dní</i>
Sestavení konečné verze dotazníku	7 dní	2 dny
Realizační etapa	31 dní	31 dní
<i>Zaslání dotazníků</i>	<i>1 den</i>	<i>1 den</i>
<i>Sběr dotazníků</i>	<i>30 dní</i>	<i>30 dní</i>
Etapa zpracování výsledků a interpretace	42 dní	8 dní
Zpracování výsledků	30 dní	5 dní
Vytvoření tabulek a grafů	10 dní	2 dny
Závěrečná zpráva	2 dny	1 den
Celkem	157 dní	90 dní

Tabulka 26: úlohy a doba trvání

R

Po úspěšné realizaci výzkumu by se projekt měl oslavit a zaznamenat. Je třeba ocenit úsilí a pomoc všech zúčastněných pracovníků, jelikož oslavení úspěchu na pracovišti motivuje zaměstnance k další často efektivnější práci.

6.2.4 Shrnutí

Průzkum vedený společností		Průzkum vedený externí firmou	
Počet zaměstnanců v projektovém týmu	9	Základní zaměstnanecký výzkum	50 000 Kč
Průměrná mzda zaměstnanců (2015)	34 615 Kč/měsíc	Doplňkové služby	75 000 Kč
Mzdy zaměstnanců v projektovém týmu celkem	311 535 Kč/měsíc	Technická příprava	7 500 Kč
Počet hodin strávených průzkumem	157 dní	Administrace a monitoring	2 500 Kč
Počet měsíců celkem	cca 5	Interpretace výsledků/30 normostran	60 000 Kč
Intenzivní práce	min 2 měsíce	Konzultace 2 h	5 000 Kč
Náklady celkem	623 070 Kč	Náklady celkem	125 000 Kč

Tabulka 27: Shrnutí

6.3 Kauzální analýza

Další metodou, kterou jsme se rozhodli aplikovat je metoda kauzální analýzy FISHBONE (ISHIKAWŮV DIAGRAM). Jedná se o diagram příčin a následků, jehož východiskem jsou symptomy problému. Naším cílem je zjistit příčiny nespokojenosti zaměstnanců s pracovními podmínkami na základě kauzální vazby mezi příčinou a následkem.

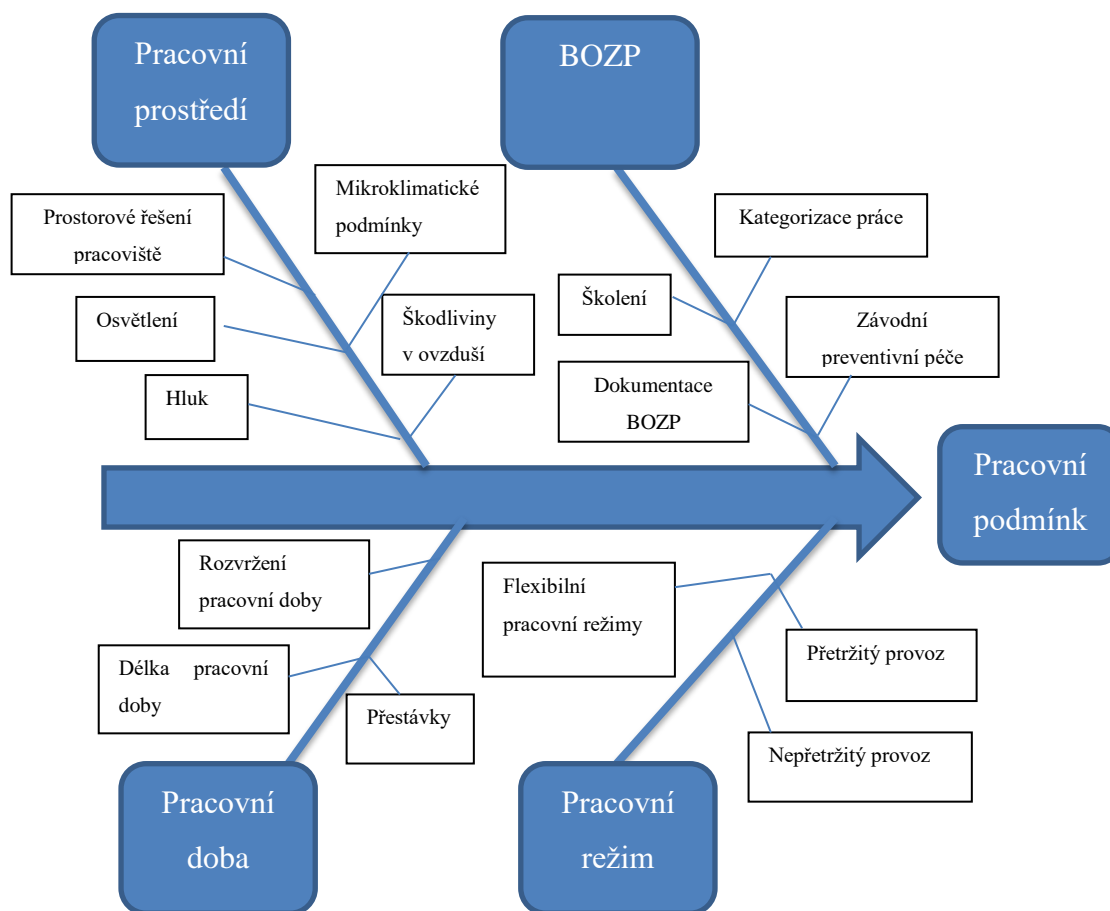


Diagram 3: Fishbone

Ve společnosti je důraz kladen především na zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Cílem společnosti je hlavně eliminovat počet závažných a smrtelných pracovních úrazů a snížit jejich četnost na minimum. Nutné je věnovat pozornost celé této problematice, jelikož se jedná o celou řadu činností, kterou spolu souvisejí.

6.4 Další poznatky z dotazníkového šetření

6.4.1 Ekologická oblast

Návrh v ekologické oblasti se týkal *upozornění na znečištění ovzduší škodlivinami pocházejícími z Polska*. Ve všeobecném povědomí panuje mýtus, že za špatné ovzduší v okolí Ostravy může těžký průmysl z polských aglomerací a jejich lokální topeniště. Díky nasbíraným datům z projektu, který probíhal v letech 2006 – 2013 pod záštitou informačního systému kvality ovzduší Air Silesia, máme konkrétní přehled o vlivech znečištění z Polska a Ostravska.

Množství znečišťujících látek v ovzduší závisí na mnoha faktorech, (typu zdroje, koncentrace vypouštěných látek, geografickém terénu, meteorologických podmínkách). Ze studie vyplývá, že *vliv českých zdrojů v Polsku a polských zdrojů v Česku na koncentrace polévatého prachu PM₁₀ je srovnatelný*. Navíc znečištění z Polska za hranicí obou států ve vzdálenosti padesát kilometrů jasně klesá na zanedbatelné množství. Díky výstupům tohoto projektu již víme, že si za své životní prostředí můžeme převážně sami.

6.4.2 Sociální oblast

Na základě výsledků práce bych ráda navrhla několik opatření, která by mohla přispět k zefektivnění stávajícího konceptu v této oblasti. Během studia Zpráv o společenské odpovědnosti jsem si všimla, že finanční prostředky putují na podporu stejných projektů. Společnost dlouhodobě spolupracuje s určitými institucemi, čímž buduje dlouhodobé vztahy, ale připadá mi, že dále nerozšiřuje svou působnost a nenavazuje kontakty nové. Dalším příkladem je akce „tanec pro život“. V rámci této události si účastníci mohou sami zvolit projekt, na který peníze použijí. To však není zcela pravda, jelikož jsou dopředu vybrané projekty, které se opakují každý rok. Účastník má tedy na výběr z „předvolených“ projektů (Český červený kříž, Český svaz ochránců přírody Salamandr a Klauni z Balónkova). *Mým doporučením je neopomíjet další neziskové organizace v okolí, podporovat nové projekty a udržovat kontakt s již zaběhnutými institucemi.*

Dále jsem si všimla, že *společnost neustále navyšuje sumu finančních prostředků na podporu a rozvoj regionu, ale počet hodin dobrovolnických aktivit zaměstnanců rapidně klesá* (z původních 6 604 hodin v roce 2011 počet hodin klesl na 1 496 v roce 2015). *Vykonávat činnost ve prospěch jiných lidí je často větším přínosem než samotná finanční pomoc, stojí však více času a energie.*

Závěr

Společenská odpovědnost firem stále více ovlivňuje hospodaření podniků a stává se důležitým nefinančním ukazatelem výkonnosti firem. Větší počet podnikatelských subjektů se snaží jednat odpovědně vůči svému okolí, což jim přináší řadu výhod. Posilují důvěryhodnost firmy, jednodušeji získávají obchodní partnery a zvyšují svou konkurenceschopnost oproti firmám, které v souladu s konceptem udržitelného rozvoje nejednají. My jsme se rozhodli propojit téma udržitelného rozvoje se společností ArcelorMittal Ostrava, a.s., která patří do jedné z největších ocelářských skupin na světě. *Cílem bylo zjistit, jaké aktivity v oblasti udržitelného rozvoje tato hutní společnost sdílí a odhalit, pomocí dotazníkového šetření, v jakých oblastech by mohla svůj stávající koncept strategické udržitelnosti zefektivnit.*

Zjistili jsme, že si společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. uvědomuje, že je její výroba spojená s výjimečnou odpovědností. Snaží se minimalizovat důsledky svého podnikání a odpovědně řídit rizika. Je schopna vyrábět v souladu s ekologickou legislativou, investuje do ekologických projektů a usiluje o snížení svého negativního vlivu na životní prostředí pomocí nejlepších dostupných technologií. Splňuje veškeré zákonné limity, od roku 2012 dokonce i limity evropské. Uplatňuje celosvětově akceptované standardy transparentnosti a vyžaduje dodržování etických pravidel. Zaměstnanci musí jednat v souladu s platnou legislativou a řídí se firemními pravidly a kodexem. Společnost je mimo jiné členem mnoha organizací, dostala řadu ocenění, podílí se na místních projektech a přispívá k tomu, aby se okolní společnost rozvíjela.

Z průzkumu vyplývá, že *společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. je dobrým příkladem, jak se chovat v souladu s dobrovolným konceptem společenské odpovědnosti a v současné době nabízí širokou škálu aktivit. Celkově respondenti hodnotili, že se tato společnost dostatečně věnuje odpovědnému chování.* Výstupy z kvantitativní analýzy identifikovaly oblasti, které mají přispět k budování zlepšení přístupu ke společenské odpovědnosti. *Návrhy zlepšení se týkaly především ekonomické oblasti, konkrétně vztahu společnosti ke svým zaměstnancům.* Jelikož byly výsledky našeho průzkumu obecné, v závěru jsme stanovili cíle řešení tohoto problému pomocí metody SMARTR. Další použitou metodou výzkumu byla metoda kauzální analýzy FISHBONE, v rámci které jsme zjistili možné příčiny nespokojenosti zaměstnanců.

Résumé

L'objectif de notre mémoire de master consistait à constater quelles activités volontaires dans le secteur du développement durable réalise la société ArcelorMittal Ostrava, a.s fabriquant 2 millions tonnes d'acier par an et en même temps démasquer les domaines dans lesquelles elle pourrait perfectionner son approche de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE).

Dans l'introduction nous avons expliqué les termes de base qui sont liés avec le développement durable et la responsabilité sociétale des entreprises. Le développement durable est fondé sur les principes, critères et indicateurs qui également figurent dans cette partie du travail. La partie suivante était consacrée à la présentation de la société industrielle ArcelorMittal Ostrava, a.s. Sauf le profil de la société y étaient décrit ses filiales et ses usines. Puis, notre attention se concentrait sur les activités dans le secteur de la responsabilité sociétale où nous avons défini 10 enjeux de développement durable et les relations entretenues avec les personnes et les parties intéressées. Les stratégies de la responsabilité sociétale réparties en trois dimensions : dimension environnementale, économique et sociale occupent la plus large partie de ce travail. Nous avons fourni la liste des entrées de la société dans le processus de développement durable. La base documentaire de ce travail comprend surtout les rapports de responsabilité des années 2011 – 2015 publié par la société elle-même.

La partie finale de notre mémoire de master touche le projet de concept de développement durable plus efficace que le concept actuel. Nous avons mis en oeuvre la méthode de la recherche quantitative sous forme de questionnaire qui avait été distribué auprès du personnel et des gens venant de la proximité. Les résultats de recherche et les projets d'amélioration se trouvent à la fin de ce mémoire de master.

Seznam pramenů a literatury

1. **ArcelorMittal Ostrava. Pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2011.** Ostrava: ArcelorMittal Ostrava. 2011, 42 s.
2. **ArcelorMittal Ostrava. Pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2012.** Ostrava: ArcelorMittal Ostrava. 2012, 49 s.
3. **ArcelorMittal Ostrava. Pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2013.** Ostrava: ArcelorMittal Ostrava. 2013, 46 s.
4. **ArcelorMittal Ostrava. Pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2014.** Ostrava: ArcelorMittal Ostrava. 2014, 46 s.
5. **ArcelorMittal Ostrava. Pro lepší život v regionu. Zpráva o udržitelnosti 2015.** Ostrava: ArcelorMittal Ostrava. 2015, 79 s.
6. **ArcelorMittal en France. Rapport de responsabilité 2015, [en ligne].** Disponible à : <http://corporate.arcelormittal.com/~media/Files/A/ArcelorMittal/sdr-2015/country-reports/france-rapport-responsabilite-2015.pdf> (Consulté le 3 avril 2017).
7. **Bestemployerseurope. Aon best employers [online].** cit. 2017-04-12. Dostupné z: <http://bestemployerseurope.aon.com/cz/aon-best-employers/>.
8. **Cistenebe. Naše projekty. Hlídká Barona Prášila. Mýtus za ovzduší na Ostravsku můžou Poláci [online].** cit. 2017-04-13. Dostupné z: <http://www.cistenebe.cz/nase-projekty/hlidka-barona-prasila/414-mytus-za-ovzdusi-na-ostravsku-muzou-polaci>.
9. **Člověk + příroda = udržitelnost?: texty o proměně vztahů lidí k přírodě, environmentální výchově a udržitelnosti.** Praha: Zelený kruh, 2009, 100 s. APEL. ISBN 978-80-903968-5-2.
10. **Ec.europa. Sociální odpovědnost podniků v EU [online].** cit. 2016-01-22. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=cs>.

11. **E-expert.maps.arcgis.** *Moravskoslezský kraj, odhad průměrných koncentrací PM10 v letním období* [online]. cit. 2016-02-07. Dostupné z: <http://e-expert.maps.arcgis.com/apps/ImpactSummary/index.html?appid=00187edabc0d4742a6219e8ba956eaa8>
12. **E-expert.maps.arcgis.** *Moravskoslezský kraj, odhad průměrných koncentrací PM10 v zimním období* [online]. cit. 2016-02-07. Dostupné z: <http://e-expert.maps.arcgis.com/apps/ImpactSummary/index.html?appid=4c414653bbda4643b6e7e68600a9e118>
- Jeden svět na školách.** *Ekoduely: Udržitelné chování* [online]. cit 2016-10-20. Dostupné z: https://www.jsns.cz/cz/lessons/4/Ekoduely_udrzitelne_chovani.html?lessonID=25&lesson=one&inThemeID=39.
13. *Narřízení Evropského parlamentu a Rady (ES) číslo 2493/2000 a číslo 2494/2000* [online]. cit. 2016-10-20. Dostupné z: [http://www.mzp.cz/ris/ais-risdb-ec-table.nsf/AE7C5B692102DB85C1256DDA003D8ADC/\\$file/32000R2493Fin.pdf](http://www.mzp.cz/ris/ais-risdb-ec-table.nsf/AE7C5B692102DB85C1256DDA003D8ADC/$file/32000R2493Fin.pdf).
14. **NOVÁČEK, P.** *Udržitelný rozvoj*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 2010, 430 s. ISBN 978-80-244-2514-6.
15. **Ostrava.arcelormittal.** *Firemní odpovědnost* [online]. cit. 2017-01-10. Dostupné z: <https://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/firemni-odpovednost.aspx>.
16. **Ostrava.arcelormittal.** *Profil společnosti*. [online]. cit. 2017-01-10. Dostupné z: <https://ostrava.arcelormittal.com/o-spolecnosti/profil-spolecnosti.aspx>.
17. **Ostrava.arcelormittal.** *Výroční zpráva 2015*. [online]. cit. 2017-01-10. Dostupné z: <https://ostrava.arcelormittal.com/pdf/ArcelorMittal-Ostrava-vyrocní-zprava-2015.pdf>.
18. **PROCHÁZKOVÁ, D.** *Principy udržitelného rozvoje*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií. 2012, 140 s. ISBN 978-80-87472-21-7.
19. **Psychologieprokazdeho.** *Etický kodex ve firmě*. [online]. cit. 2017-01-22. Dostupné z: <http://psychologieprokazdeho.cz/clanky/2016/rijen/eticky-kodex-ve-firme/>.

20. **Spolecenskaodpovednostfirem.** *NEWS. Jak se Karel ke společenské odpovědnosti dostal* [online]. cit. 2016-01-22. Dostupné z: <http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz/news/jak-se-karel-ke-spolecenske-odpovednosti-dostal/>.
21. **Slideplayer.** *Společenská odpovědnost organizací.* [online]. cit. 2016-01-22. Dostupné z: <http://slideplayer.cz/slide/3159797/> .
22. **Trvala-udrzitelnost.sweb.** *Trvalá udržitelnost. Konečná definice trvale udržitelného rozvoje* [online]. cit. 2016-10-20. Dostupné z: <http://trvala-udrzitelnost.sweb.cz/tur2.html>.
23. *United states census bureau. International Programs* [online]. cit. 2016-10-18. Dostupné z: <http://www.census.gov/population/international/>.
24. *Zákon č.17/1992 sb. Zákon o životním prostředí* [online]. cit. 2016-10-18. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-17>.
25. **ZÁVODNÁ, L. S., ZÁVODNÝ POSPÍŠIL, J.** *Udržitelnost v podnikání.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 2014, 87 s. ISBN 978-80-244-4241-9.

Seznam zkratek

AMEPO	ArcelorMittal Engineering Products Ostrava
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CENIA	Czech Environmental Information Agency
CRS	Corporate Social Responsibility
ČČK	Český červený kříž
ČEEP	Český energetický a ekologický projekt
EITI	Extractive Industries Transparency Initiative
EU	Evropská unie
HR	Human Resources
HREA	Human Resources Excellence Award
ISPAN	Inovace studijního programu angličtiny a němčiny
PLC	Programmable Logic Controller (Programovatelný logický automat)
RSE	Responsabilité sociétale de l'entreprise
UNCED	United Nations Conference on Environment and Development
US	United States
VŠB	Vysoká škola báňská
WBCSD	The World Business Council for Sustainable Development
WCED	World Commission on Environment and Development

Seznam obrázků

Obrázek 1: Světová populace	13
Obrázek 2: Logo společnosti	18
Obrázek 3: Organizační schéma společnosti	20
Obrázek 4: Oblasti udržitelného rozvoje	27
Obrázek 5: Mýval	31

Zdroje obrázků

Obrázek 1: http://9zdar.wz.cz/W_GPL/Patkova/patkova3.htm

Obrázek 2: <http://ostrava.arcelormittal.com/>

Obrázek 3: <https://ostrava.arcelormittal.com/o-spolecnosti/schema-spolecnosti.aspx>

Obrázek 4: <http://www.vzdelavanipedagogu.cz/site/projekt.html>

Obrázek 5: <https://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-05-05-2015.aspx>

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj emise prachu.....	32
Graf 2: Finanční prostředky	55
Graf 3: Nejvíce podporovaná oblast	61
Graf 4: Nejméně podporovaná oblast	61
Graf 5: Míra znečištění	63
Graf 6: Nejvíce podporované projekty	65
Graf 7: Nejméně podporované projekty	66

Zdroje grafů

Graf 1 – 7: vlastní zdroj

Seznam tabulek

Tabulka 1: Principy.....	14
Tabulka 2: Kritéria.....	15
Tabulka 3: Profil společnosti	18
Tabulka 4: Výrobní portfolio	19
Tabulka 5: Ředitelé.....	20
Tabulka 6: 10 ukazatelů udržitelného rozvoje.....	24
Tabulka 7: Stakeholders.....	25
Tabulka 8: Roční emise a produkce.....	28
Tabulka 9: Četnost úrazů	39
Tabulka 10: Aktivity v oblasti společenské odpovědnosti	59
Tabulka 11: Příklady aktivit	59
Tabulka 12: Zdroj aktivit	60
Tabulka 13: Nejvíce podporovaná oblast zaměstnanci x ostatní	61
Tabulka 14: Nejméně podporovaná oblast zaměstnanci x ostatní	62
Tabulka 15: Hodnocení míry znečištění v jednotlivých skupinách	62
Tabulka 16: Transparentní řízení zaměstnanci x ostatní	64
Tabulka 17: Ocenění zaměstnanci x ostatní	64
Tabulka 18: Nejvíce podporované projekty zaměstnanci x ostatní	66
Tabulka 19: Nejméně podporovaná oblast zaměstnanci x ostatní	67
Tabulka 20: Pozornost společnosti k odpovědnému chování.....	68
Tabulka 21: Návrhy zlepšení	68
Tabulka 22: Dílčí úlohy s prioritami řešení	72
Tabulka 23: Ceník zaměstnaneckého průzkumu externí firmy	73
Tabulka 24: Doplnkové služby zaměstnaneckého průzkumu.....	74

Tabulka 25: Výzkum realizovaný společnostmi	74
Tabulka 26: úlohy a doba trvání	76
Tabulka 27: Shrnutí	77

Zdroje tabulek

Tabulka 1 – 27: zdroj vlastní

Seznam diagramů

Diagram 1: Fáze situační analýzy	71
Diagram 2: Dekompozice problému	72
Diagram 3: Fishbone.....	78

Zdroje diagramů

Diagram 1 – 3: Zdroj vlastní

Seznam příloh

Příloha 1: Informovaný souhlas	92
Příloha 2: Dotazník	93

Příloha 1: Informovaný souhlas

Informovaný souhlas o použití názvu společnosti v diplomové práci

Byl/a jste zkontaktován/a za účelem schválení užívat název společnosti k zpracování diplomové práce studentkou Bc. Kateřinou Feglerovou na téma „**Odpovědné chování společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s.**“. Výzkum probíhá v rámci magisterského studia na Katedře aplikované ekonomie Univerzity Palackého v Olomouci. Cílem je zjistit jaké dobrovolné aktivity společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. realizuje v oblasti udržitelného rozvoje, a zároveň odhalit, formou dotazníkového šetření, v jakých oblastech by mohla svůj přístup ke společenské odpovědnosti zdokonalit.

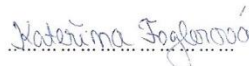
„Souhlasím s explicitním použitím názvu společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s. pro zpracování diplomové práce na téma „Odpovědné chování společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s.“, jenž bude použit ve všech částech práce.“

V Ostravě dne 5.4.2014

Za společnost


ArcelorMittal
ArcelorMittal Ostrava a.s.
Vratimovská 663, 707 02 Ostrava 7
Sales Coordination and Supply
Chain Management

Autor diplomové práce


Kateřina Feglerová

Příloha 2: Dotazník

Odpovědné chování společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s.

Vážení respondenti,

obracím se na Vás s prosbou o zodpovězení následujících otázek formou krátkého dotazníku. Cílem je zjistit názor, především samotných zaměstnanců, na přístup společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s. k odpovědnému chování.

Dotazník je anonymní a získané údaje slouží jako podklad k diplomové práci na téma Společenské chování společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s.

Předem děkuji za Váš čas

Feglerová Kateřina

*Povinné pole



1. Jste zaměstnanec společnosti ArcelorMittal Ostrava, a.s.? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne

2. Realizuje podle Vás společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s nějaké aktivity v oblasti společenské odpovědnosti? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne *Přeskočte na otázku 5.*
 Nevím *Přeskočte na otázku 6.*

Aktivity v oblasti společenské odpovědnosti

3. Uvedte prosím nějaké příklady

4. Kde jste se o těchto aktivitách dozvěděli? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Zpráva o společenské odpovědnosti
- Webové stránky společnosti
- Média
- Známi
- Jiné: _____

Přeskočte na otázku 6.

5. Z jakého důvodu si myslíte, že společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. NEREALIZUJE žádné aktivity v oblasti společenské odpovědnosti? *

Označte jen jednu elipsu.

- Nevím, kde mám tyto informace hledat
- Nezajímám se o tuto problematiku
- Jiné: _____

6. Která oblast se Vám zdá společností ArcelorMittal Ostrava, a.s. NEJVÍCE podporována? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ekologická (ochrana životního prostředí, užívání energie/vody, ochrana přírodních zdrojů...)
- Ekonomická (etický kodex, transparentnost, chování k dodavatelům a zákazníkům...)
- Sociální (zdraví a bezpečnost, vzdělání, kultura, spolupráce s neziskovými organizacemi...)

7. Která oblast se Vám zdá společností naopak NEJMÉNĚ podporována? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ekologická (ochrana životního prostředí, užívání energie/vody, ochrana přírodních zdrojů...)
- Ekonomická (etický kodex, transparentnost, chování k dodavatelům a zákazníkům...)
- Sociální (zdraví a bezpečnost, vzdělání, kultura, spolupráce s neziskovými organizacemi...)

EKOLOGICKÁ OBLAST

19. Z jakého důvodu si myslíte, že společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. NEPODPORUJE žádné sociální projekty? *

Označte jen jednu elipsu.

- Nevím, kde mám tyto informace hledat
- Nezajímám se o tuto problematiku
- Jiné: _____

20. Jako zaměstnanec máte možnost jménem organizace požádat o menší finanční příspěvek na veřejně prospěšný projekt, využili jste této příležitosti? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano využil/a
- Ne nevyužil/a *Přeskočte na otázku 23.*
- Nevěděl/a jsem o tom *Přeskočte na otázku 24.*
- Nejsem zaměstnanec společnosti *Přeskočte na otázku 24.*

21. Byl Váš projekt úspěšně realizován? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne *Přeskočte na otázku 24.*

22. Proběhlo vyřizování Vaší žádosti bez problémů? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano bez problémů
- Vyskytly se menší komplikace
- Vyřizování bylo komplikované
- Jiné: _____

Přeskočte na otázku 24.

23. Proč jste této příležitosti nevyužili? *

Označte jen jednu elipsu.

- Nepůsobím v žádné organizaci
- Odrazovala mě časová náročnost vyřizování žádosti
- Jiné: _____

24. Jste názoru, že společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. věnuje odpovědnému chování dostatečnou pozornost? *

Označte jen jednu elipsu.

- Ano *Přeskočte na otázku 26.*
- Ne
- Nevím *Přeskočte na otázku 26.*

25. Jak by podle Vás měla společnost ArcelorMittal Ostrava, a.s. zlepšit svůj přístup k společenské odpovědnosti? *

Označte jen jednu elipsu.

Nechci odpovídat

Jiné: _____

Sekce bez názvu

26. Pohlaví *

Označte jen jednu elipsu.

Muž *Přestaňte tento formulář vyplňovat.*

Žena *Přestaňte tento formulář vyplňovat.*