



ODPOVĚDNÉ A UDRŽITELNÉ PODNIKÁNÍ

Bakalářská práce

Studijní program: B6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Lukáš Rozkydal**

Vedoucí práce: Ing. Magdalena Zbránková, Ph.D.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lukáš Rozkydal**
Osobní číslo: **E12000662**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Odpovědné a udržitelné podnikání**
Zadávací katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Vymezení pojmu odpovědné a udržitelné podnikání.
2. Analýza systému řízení v oblasti odpovědného a udržitelného podnikání ve vybraném podniku.
3. Návrhy změny ke zlepšení aktuální situace ve vybraném podniku.
4. Závěrečné shrnutí.

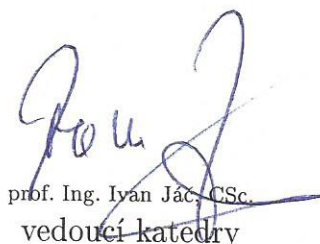
Rozsah grafických prací: **dle potřeby dokumentace**
Rozsah pracovní zprávy: **35 normostran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

PRSKAVCOVÁ, M., et al. Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a enviromentální management s využitím zahraničních zkušeností. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008. ISBN 978-80-7372-436-8.
PETŘÍKOVÁ, R., et al. Společenská odpovědnost organizací. 1. vyd. Ostrava: DTO CZ, 2008. ISBN 978-80-02-02099-8.
STEAD, Jean G. and W. STEAD. Management for a small planet. 3rd ed. London: M.E. Sharpe, c2009. ISBN 978-0-7656-2308-9.
KULDOVÁ, L. Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: Strategická CSR. 1. vyd. Plzeň: NAVA, 2012. ISBN 978-80-7211-408-5.
MULLERAT, R. and D. BRENNAN. Corporate social resposibility: the corporate govenance of 21st century. 2nd ed. Alphen an den Rijn: Kluwer Law International, 2011. ISBN 904113252X.
Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz)

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Magdalena Zbránková, Ph.D.**
Katedra podnikové ekonomiky a managementu
Konzultant bakalářské práce: **Ing. Vlastimil Plch**
Founding Managing Director hotelu Chateau Mcely
Datum zadání bakalářské práce: **31. října 2014**
Termín odevzdání bakalářské práce: **7. května 2015**



doc. Ing. Miroslav Žížka, Ph.D.
děkan



prof. Ing. Ivan Jác, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2014

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku udržitelného a odpovědného podnikání v hotelu Chateau Mcely. Udržitelné podnikání představuje nový způsob řízení, při kterém se zohledňují nejen ekonomické, ale také environmentální, sociální a etické faktory, jehož cílem je jak dosažení dlouhodobého zisku, tak i přínosu pro společnost jako takovou a pro ochranu životního prostředí.

V první části bude provedena rešerše literatury věnované problematice udržitelného podnikání, která by měla mimo jiné vymezit tento pojem a přinést odpověď na otázku, zda „ekologie a podnikání“ jsou skutečně neslučitelné oblasti.

V druhé části bude provedena analýza systému řízení ve společnosti Chateau Mcely s.r.o. se zaměřením na uplatňování principů udržitelného podnikání, a to především v oblasti environmentální a sociální, a následně vyhodnocení analýzy s návrhem doporučení pro další aktivity v oblasti udržitelného a odpovědného rozvoje podniku Chateau Mcely.

Klíčová slova

ekologie, odpovědnost, udržitelný rozvoj, společenská odpovědnost firem, ziskovost

Annotation

Responsible and sustainable business

The bachelor's thesis is focused on sustainable and responsible entrepreneurship in Chateau Mcely. Sustainable entrepreneurship represents new way of management where economical as well as environmental, social and ethical factors are concerned. Its aim is to generate a long term income, contribute to society and protect the environment.

In the first part there is a study of literature about sustainable entrepreneurship that should specify this term and bring response to the question whether "ecology and entrepreneurship" are incompatible areas.

In the second part there is an analysis of the management system in Chateau Mcely s.r.o. with the focus on sustainable entrepreneurship in areas such as environment and society. Next there will be recommendations for further activities in sustainable and responsible entrepreneurship in Chateau Mcely.

Keywords

ecology, responsibility, sustainable development, corporate social responsibility, profitability

Obsah

| | |
|--|----|
| Seznam obrázků..... | 8 |
| Seznam tabulek..... | 9 |
| Úvod | 10 |
| 1. Teoretické vymezení principů odpovědného a udržitelného podnikání..... | 11 |
| 1.1 Udržitelný rozvoj..... | 11 |
| 1.2 Společenská odpovědnost firem..... | 13 |
| 1.3 Vnímání vývoje přístupu k odpovědnému podnikání v ČR | 15 |
| 1.4 Přínosy společenské odpovědnosti firem pro podniky | 17 |
| 2. Analýza odpovědného a udržitelného řízení v podniku Chateau Mcely | 19 |
| 2.1 Charakteristika podniku Chateau Mcely | 19 |
| 2.2 Aktuální situace v oblasti odpovědného podnikání..... | 22 |
| 2.2.1 Oblast etiky v ekonomické sféře | 23 |
| 2.2.2 Sociální aspekty udržitelného podnikání..... | 23 |
| 2.2.3 Oblast ekologických aspektů | 27 |
| 3. Poznatky a doporučení pro možná zlepšení systému řízení podniku Chateau Mcely.. | 30 |
| 3.1 Etický kodex a jeho tvorba..... | 31 |
| 3.2 Další návrhy na zlepšení systému řízení v podniku Chateau Mcely | 37 |
| 3.3 Shrnutí poznatků a možných zlepšení pro podnik..... | 37 |
| Závěr..... | 39 |
| Seznam použité literatury | 40 |
| Seznam příloh..... | 42 |

Seznam obrázků

| | |
|---|----|
| Obr. 1: People, Planet, Profit..... | 15 |
| Obr. 2: Logo hotelu Chateau Mcely | 19 |
| Obr. 3: Vývoj počtu pracovníků v letech 2006 – 2014 | 21 |
| Obr. 4: Logo MAS Svatojiřský les | 25 |
| Obr. 5: Ekoznačka Evropské unie „The Flower“ | 27 |

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| Tab. 1: Oblasti udržitelného podnikání společnosti Chateau Mcely | 28 |
|--|----|

Úvod

Pro bakalářskou práci byl vybrán podnik Chateau Mcely. Tento podnik byl zvolen nejen proto, že ho autor práce zná a dlouhodobě s ním spolupracuje formou brigády, ale také svojí vizí a fungováním má blízko k vybranému tématu, čímž je odpovědné a udržitelné podnikání. Celkově je autorovi tento podnik velice blízký právě svojí vizí, environmentálním zaměřením a vysokým standardem poskytovaných služeb. Zvolené téma je v daném podniku na jednom z prvních míst v žebříčku priorit a je velice dbáno na zásady a dodržování pravidel pro odpovědné a udržitelné podnikání. Toto zaměření vychází nejen z managementu a zaměstnanců podniku, ale hlavními iniciátory pro toto zaměření byli majitelé podniku.

Práce je rozdělena do dvou hlavních částí – teoretické vymezení principů odpovědného podnikání a analýza vybraného podniku Chateau Mcely. Část teoretického vymezení principů odpovědného podnikání se zabývá vymezením pojmů udržitelného rozvoje a společenskou odpovědností firem. Téma společenské odpovědnosti firem plně zahrnuje právě vybrané téma odpovědného a udržitelného podnikání. Jedná se o souhrn principů, které vedou k odpovědnosti a udržitelnosti. Dále zkoumá reálnost kombinace zaměření na ekologii a společenskou odpovědnost firem s dosahováním zisku. V části analýzy podniku Chateau Mcely je podnik charakterizován a analyzována aktuální situace v ekologických, sociálních a etických oblastech. V práci je vytvořen etický kodex na podnik Chateau Mcely, který je již platným dokumentem podniku Chateau Mcely. Na závěr mé práce jsem po získání teoretických znalostí v dané problematice a získání praktických informací o podniku navrhl možné návrhy na zlepšení systému řízení v souladu s environmentálními a sociálními zásadami.

1. Teoretické vymezení principů odpovědného a udržitelného podnikání

Tato kapitola zahrnuje základní charakteristiku udržitelného rozvoje a společenské odpovědnosti firem, která zahrnuje téma odpovědného podnikání a vede k udržitelnému rozvoji. Dále se tato kapitola věnuje reálnosti kombinace environmentálního přístupu a ziskovosti podniku. Představen je také vývoj a aktuální situace v oblasti odpovědného podnikání v ČR i ve světě.

1.1 Udržitelný rozvoj

Většina lidí po průmyslové revoluci, provozovala podniky, jako kdyby neexistovaly na planetě Zemi. Ekonomické modely, které jsou poháněné vzestupem globální ekonomiky v posledních 350 letech, byly historicky založeny na předpokladu, že lidé mohou vyrobit, dodat, zkonsumovat, a zahodit miliony a miliony výrobků každý den navždy, aniž by brali ohled, buď na zemi, nebo jiné obyvatelé anebo jiné zvířecí druhy, které ji Zemi obývají. (Stead, 2009)

Od konce 80. let dvacátého století se začínala prosazovat koncepce udržitelného rozvoje, tedy rozvoje, který uspokojuje potřeby přítomnosti, aniž by oslaboval možnosti budoucích generací naplňovat jejich vlastní potřeby. Na principech trvale udržitelného rozvoje společnosti jsou založeny další, v souvislosti s podnikovým managementem často používané pojmy, jako je společenská odpovědnost firem či v současnosti populární pojem udržitelné a odpovědné podnikání. (Brundland 1987)

V oblasti udržitelného rozvoje se ale nejedná pouze o odpovědné chování v ekologické oblasti, jedná se o odpovědné a plánované chování ve třech oblastech a to podobně jako u společenské odpovědnosti firem ekologické, ekonomické a sociální. (Pilát, 2012)

Jak cituje Pilát (2012), cíle udržitelného rozvoje jsou

- oživit hospodářský růst,
- změnit kvalitu růstu,
- uchovávat a obohacovat bázi přírodních zdrojů,
- zajistit udržitelnou úroveň populace,
- nově orientovat techniku a odstraňování rizik,
- při rozhodování integrovat aspekty ekonomické s aspekty životního prostředí,
- reformovat mezinárodní hospodářské vztahy,
- posílit mezinárodní spolupráci.

Tyto cíle by měly vést k uspokojení jak aktuální populace, tak zajistit blahobyt i pro populace budoucí, a to ve stejné míře. Oživení hospodářského růstu souvisí především s rozvojovými zeměmi, kde je velká potřeba zvýšit základní úroveň obyvatelstva, protože obyvatelstvo až po tom, co má uspokojené základní potřeby jako je hlad a podobně, zaměří svůj zájem i na své okolí. Tuto životní úroveň je ale zapotřebí zvyšovat nejen kvantitativně, ale především kvalitativně. Uchovávaní a obohacování přírodních zdrojů vyzývá k šetření s neobnovitelnými zdroji a nahrazování je zdroji obnovitelnými a tím přispívá k udržitelnému rozvoji. K tomuto slouží nové technologie, které je potřeba využívat nejen ke zvyšování produkce, ale především k efektivnímu využívání vstupů a minimalizaci vzniku odpadů. (Pilát, 2012)

Důležité je si uvědomit, že každý na planetě je odpovědný za své jednání. Nejedná se ale jen o jednotlivce, ale i o podniky. Každý podnik a především pak jeho management, by ať už z vlastního přesvědčení nebo z důvodů legislativních, měl být odpovědný ve svém chování a přispívat k udržitelnému rozvoji. I malé změny v jednotlivých podnicích, pokud jsou mířeny správným směrem, míří k udržitelnosti lidského jednání a k celkovému zlepšení situace v oblasti udržitelnosti. (Pilát, 2012)

Udržitelný podnik je takový, který přispívá k udržitelnému rozvoji společnosti nejen zajištěním ekonomického růstu, ale i důrazem kladeným na přínosy činností v environmentální a sociální dimenzi. (Sarvaya, 2014) Každá z těchto složek má stejnou váhu při rozhodování společnosti. (Tueth, 2010)

Zlepšit zaměření na udržitelný rozvoj při poskytování produktů a služeb se v poslední době staly jedním z hlavních strategických a operativních cílů podniků. Je to způsobeno vlivy od různých zainteresovaných stran, včetně vlády, spotřebitelů, společnosti a obchodních partnerů. Je zřejmé, že různé podniky různě realizují své environmentální postupy pro trvale udržitelný rozvoj v poskytování produktů v závislosti na různých faktorech, jako je povědomí zákazníků, legislativa, hospodářské přínosy a konkurenční strategie, atd. (Kari, 2014)

1.2 Společenská odpovědnost firem

Téma společenské odpovědnosti firem plně zahrnuje vybrané téma odpovědného a udržitelného podnikání. Jedná se totiž o souhrn principů, které vedou k odpovědnosti a udržitelnosti.

Pojem společenská odpovědnost firem není nikterak nový. Začal se objevovat již počátkem 2. poloviny 20. století. Definic společenské odpovědnosti firem je několik a není znám žádný společný konsensus o společných pravidlech, strukturách nebo postupech ohledně definování společenské odpovědnosti. (Mullerat, 2011) Všechny definice jsou značně obecné a to z důvodu, aby nebránily případné kreativě jednotlivých podniků v zavádění jejich specifických kroků. Podle Zelené knihy sepsané Evropskou komisí (2001) zní definice takto: Společenská odpovědnost firem dobrovolně integruje sociální a ekologické ohledy do podnikatelských činností firmy, a to ve spolupráci se zainteresovanými stranami podniku neboli stakeholdery. Stakeholdery jsou nazývány všechny zainteresované subjekty uvnitř nebo mimo firmu. Například jsou to zákazníci, zaměstnanci, dodavatelé, majitelé a mnoho dalších. (Basl, 2013)

Společensky odpovědné firmy, stejně jako všechny ostatní, musí dodržovat legislativní požadavky. Nástroje, které firmy implementují nad rámec legislativních požadavků, vycházejí z dobrovolného rozhodnutí. Zavádění principů koncepce společenské odpovědnosti firem je podporováno ze strany státu, a to nejčastěji z následujících důvodů: nahrazení aktivit státních útvarů, doplnění aktivit státních útvarů a legitimizace politiky státu. Příkladem takového jednání je například odmítání korupce, což je jednou ze zásad

společenské odpovědnosti firem a je hlavním předpokladem pro etické obchodní prostředí. (Petříková, 2008)

Společenská odpovědnost firem zahrnuje tři základní roviny a tím vymezuje oblasti zájmu. Tyto tři oblasti jsou: ekonomická činnost firmy, sociální rozvoj a ochrana životního prostředí neboli environmentální oblast. V oblasti ekonomie se společensky odpovědná firma zabývá podoblastmi, jako jsou vytvoření kodexu podnikatelského chování firmy a jeho následné dodržování, transparentnost svého jednání, odmítání korupce, rovné a etické chování ke svým stakeholderům a ochranou duševního vlastnictví. V oblasti sociálního rozvoje to jsou podoblasti, které dbají na zdraví a bezpečnost zaměstnanců, rozvoj a vzdělávání zaměstnanců, dohled na vyváženost pracovního a osobního života zaměstnanců, vypracování plánu pro firemní filantropii, vypracování firemního vztahu s okolím firmy, které přímo nebo nepřímo ovlivňuje a rovné příležitosti pro veškeré zainteresované osoby. Poslední oblastí je ekologie. V této oblasti by firma měla mít především propracovaný dlouhodobý plán, jak postupovat. Tento plán by měl zahrnovat problematiku spojenou s materiály, přepravou a použitými baleními. Dále je to nakládání s energiemi, jako jsou voda, elektřina, plyn apod. V celkovém důsledku by se měl podnik řídit národními a mezinárodními standardy a měl by se snažit o minimalizaci dopadu své činnosti na životní prostředí. (Petříková, 2008)

Z již uvedeného je patrné, že firma by se neměla zaměřovat pouze na jednu část, ale snažit se o propojenou činnost na všech oblastech. Anglicky lze tři pilíře společenské odpovědnosti firem označit jako 3P a jsou to People, Planet a Profit (viz obrázek č. 1). Je tedy jasné, že společensky odpovědná firma se nezaměřuje pouze na aktuální a blízký ekonomický zisk, ale snaží se podporovat i environmentální společenské aspekty svého jednání a tím podporovat dlouhodobou udržitelnost. (Prskavcová, 2008)



Obr. 1: People, Planet, Profit
Zdroj: Nizo (2004)

1.3 Vnímání vývoje přístupu k odpovědnému podnikání v ČR

Rozvoj CSR v ČR se datuje už do konce 19. stol a to díky podnikateli Tomáši Baťovi. Tento významný podnikatel věřil v to, že podnikání musí být založeno na morálních principech. Dnes bychom pod tímto názvem našli právě společenskou odpovědnost firem. V praxi šlo především o starání se o zaměstnance. Tomáš Baťa zajišťoval pro své zaměstnance mimo jiné firemní ubytování, rovné podmínky pro muže i pro ženy, rozvoj zaměstnanců pomocí školení, a mnoho dalšího. Tyto faktory vedly k tvorbě loajálních, věrných a férových zaměstnanců, což se Baťovi mnohokrát navrátilo. Byl to také velký filantrop, investoval například do nemocnice ve Zlíně nebo obchodní akademie. Dnes bychom tyto kroky nazvali jako podporu místní komunity v oblasti sociální sféry. V odpovědnosti k životnímu prostředí to bylo především třídění odpadu, které v tak velkém měřítku, v jakém byly Baťovi závody, hrálo významnou položku pro ochranu prostředí. (Erdély, 2014)

Následovalo dlouhé období komunismu, během kterého se situace v oblasti společenské odpovědnosti díky politickým poměrům nikterak nevyvíjela. Začátek vývoje v moderních dějinách je tak datován k začátku devadesátých let dvacátého století. Během tohoto období vznikající firmy darovali finanční prostředky nesoustředěně a většinou jednorázově na různé společenské aktivity na základě sympatií managementu jednotlivých firem. V dalším

období na přelomu tisíciletí začínají firmy uplatňovat firemní filantropii plánovitě a to především do takových akcí a subjektů, které měly podobné zaměření jako daná firma. To vedlo k jisté finanční stabilizaci jednotlivých subjektů závislých na takových darech a jejich možný rozvoj. Až v poslední době se firmy začaly soustředit na společenskou odpovědnost jako na celek. Uvědomily si, že firmy nemusí aplikovat pouze filantropii, aby získali konkurenční výhodu, ale že existují i nástroje jako jsou etický kodex, ekologické chování, apod., kterými si lze získat určitou výhodu nad konkurencí. Především velké nadnárodní korporace přinášely společenskou odpovědnost firem, jak ji známe dnes a začaly pracovat na podpoře všech tří pilířů. Začali také vznikat organizace na podporu zavádění společenské odpovědnosti firem, jako jsou například Business Leaders Forum a Business pro společnost. Tyto organizace pomáhají organizovat konference manažerů podniků a rozšiřovat tak informace o společenské odpovědnosti firem.

Aktuálně nastává doba, kdy firmy začínají upouštět od krátkodobých cílů a maximalizace zisku a přecházejí k těm dlouhodobým cílům a k optimalizaci zisku. Takovýto přístup je nezbytný, chce-li firma obstát v těžkém konkurenčním prostředí. Pro zavedení mnohdy nákladných principů společenské odpovědnosti firem může být překážkou krátkodobě plánující a do budoucna nepřemýšlející management podniku. Pokud se takový management zaměřuje jen na aktuální zisk, je pro něj velice obtížné přijmout nezbytné body pro odpovědné podnikání. Management s vizí do budoucna snadněji zavede potřebné kroky k odpovědnému podnikání, protože uvidí dlouhodobou optimalizaci zisku a prosperitu firmy. (Petříková, 2008)

Velkou výzvou jsou nyní v ČR podniky v malé a střední velikosti. Tyto podniky si uvědomují svojí závislost na svém okolí a nevědomě aplikují některé body ze společenské odpovědnosti firem, protože pro takové firmy je zásadní udržovat dobré vztahy s komunitou, protože právě taková komunita může být zásadní zákaznickou skupinou pro přežití takového podniku. Jedná se také o péči o zaměstnance. Malé a střední podniky často využívají také zaměstnance z blízkého okolí, což je další důvod, proč se podniky zajímají o podporu místní komunity. Důležité je tedy takovým podnikům ukázat cestu, jak malými kroky rozvíjet společenskou odpovědnost firem do všech jeho pilířů. Tato cesta je ale velice dlouhá a to především z důvodu obav z finanční a časové náročnosti takové kroky

zavádět. Nelze ale tedy říci, že malé a střední podniky by se chovali společensky neodpovědně. Jak bylo již zmíněno, firmy se zaměřují na podporu komunity, zaměstnanců, dobrých vztahů a občasných finančních darů. Díky vznikajícím akčním plánům, jak rozšířit společenskou odpovědnost firem i mezi takovéto podniky je ale situace na dobré cestě. (Petříková, 2008)

1.4 Přínosy společenské odpovědnosti firem pro podniky

V této kapitole jsou zhodnoceny přínosy pro podnik po aplikaci zásad společenské odpovědnosti firem a to z pohledu finančního přínosu.

Hlavní otázky, které si podnik při rozhodování, zda se k takové politice má přiklonit jsou: Co tím firma získá? Za jakou cenu? V jakém časovém horizontu?. Ve většině případů se u zavádění principů společenské odpovědnosti jedná o dlouhodobou záležitost, která se buduje roky a stojí mnohdy hodně úsilí. Implementace principů společenské odpovědnosti firem nemusí mít dopad jenom v oblasti finanční, ale především v dalších oblastech, jak uvádí například Petříková (2008), mezi hlavní výhody patří:

- větší transparentnost a důvěryhodnost firmy,
- dlouhodobá udržitelnost firmy a jeho dosahování zisku,
- odlišení od konkurence,
- zviditelnění značky,
- možnost snadnějšího získání a udržení kvalitních zaměstnanců,
- posílení firemní kultury,
- přímé finanční úspory spojené s ekologickým chováním (např. úspora energií),
- růst prodeje a věrnosti zákazníků.

Jak již bylo zmíněno, zabývat se environmentální politikou a společenskou odpovědností má mnoho výhod a spolu s nimi se tedy zásady stávají pro podniky ekonomicky výhodnými. V dnešní době se stále více ukazují příklady, které jasně dokazují, že nemusí existovat rozpor mezi odpovědností k okolí a ziskovostí firmy. Každoročně roste počet firem, které se nezabývají pouze dosahováním zisku a jak ho co nejnásadněji dosáhnout, ale

začínají si uvědomovat, že i náklady vynaložené navíc, než by bylo nezbytně nutné pro aktuální ziskovost, například na ekologii, se mohou mnohonásobně vrátit. Jak uvádí Kuldová (2012), chce-li podnik obstát v neustále složitějším konkurenčním prostředí, bude muset sladit své ekonomické zaměření s potřebami společnosti a environmentální odpovědností, protože jen tak si může udržet svou ziskovost a být tak celosvětově konkurenceschopná. Vedení firem, především menších a středních, v České republice často mnohdy ani netuší, jaké jsou náležitosti zapojení se do společenské odpovědnosti firem, ale mnoho věcí koná nezávisle na propracovaném systému odpovědnosti firmy. Tyto firmy si sami uvědomují, že chovat se eticky ke všem stakeholderům a řídit se ekologickými principy je v dlouhodobém horizontu výhodné. (Basl, 2013)

2. Analýza odpovědného a udržitelného řízení v podniku Chateau Mcely

V části praktické analýzy vybraného podniku je charakterizováno konkrétní zařízení a to hotel Chateau Mcely s.r.o. se sídlem Mcely 61 okres Nymburk. Je zde analyzována aktuální situace ve vybraných oblastech dané problematiky, dále je přiložena stručná analýza aktuální situace, která pomůže interpretovat výhodnost environmentálního chování, a v posledním kroku jsou návrhy na možné zefektivnění systému řízení. Na obrázku č. 2 je uvedeno logo podniku.



Obr. 2: Logo hotelu Chateau Mcely
Zdroj: Interní materiály podniku

2.1 Charakteristika podniku Chateau Mcely

Pětihvězdičkový hotel Chateau Mcely je situován do krásné přírody Svatojiřského lesa. Hotel je zrekonstruovaný zámek kdysi velice známého rodu Thurn-Taxisů, a proto se může pyšnit velice bohatou historií.

Počátky samotného zámku sahají až do roku 1698, kdy jej nechal vystavět hrabě Oktavián Ladislav z Valdštejna. Roku 1808 zámek zakoupil hrabě Filip Boos Waldeck. Velkým mezníkem byl rok 1841, kdy téměř zpustlý a chátrající zámek dostal novou tvář v podobě rozsáhlé rekonstrukce. Hrabě Filip Boos-Waldeck prodal roku 1856 celý zámek i s přílehlým velkostatkem princovi Hugo Maxmiliánovi z již zmíněného knížecího rodu Thurn Taxisů. Tento velice známý rod, který sídlil na nedaleké Loučeni, vlastnil zámek až do roku 1948, kdy byl celý jejich majetek znárodněn. Velmi zajímavým datem nejen v historii zámku, ale i v historii obce a širokého okolí byl rok 1863, tohoto roku 1863

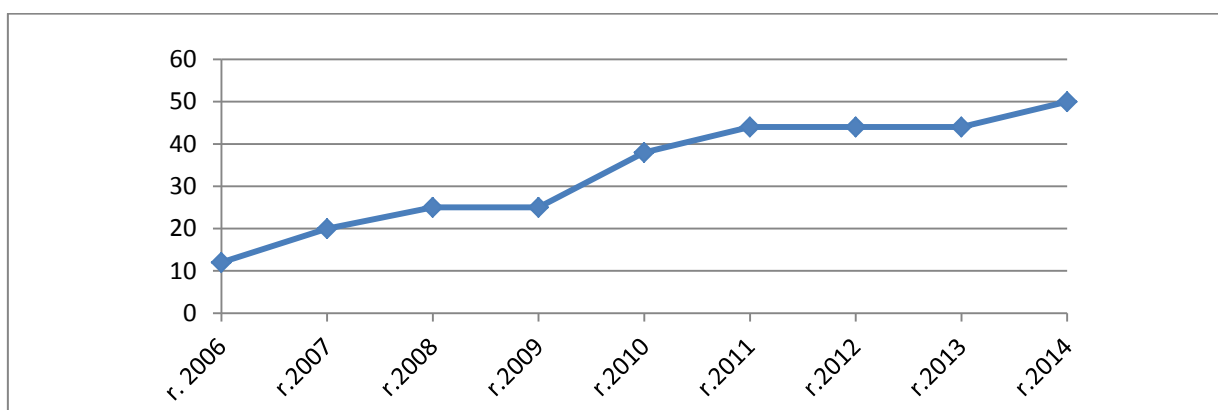
početná hraběcí rodina velkou měrou upravila ráz celého zámku. Nechala přistavět nad hlavní budovou jedno patro a nechala zbudovat na obou stranách hlavní budovy dvě stejná třípatrová křídla. Před tímto znárodněním zde bohatý rod Thurn-Taxisů pořádal nejrůznější společenské akce tehdejší aristokracie v podobě honů, bálů a večírků s baletkami a herečkami. Součástí zámku byl také psinec a dostihové stáje. Velký zásah do architektury dostal zámek roku 1903, kdy muselo být kvůli špatným základům zbouráno celé západní křídlo. Na jeho místě byla zbudována dřevěná terasa tzv. Patio. To sloužilo k různým divadelním představením a zároveň k promítání filmů. Slavná éra zámku končí roku 1948. V tento rok byl zámek znárodněn a sloužil Ministerstvu zahraničí a Ministerstvu vnitra k nejrůznějším účelům. Zámek i s bohatým anglickým parkem silně chátral, až byl přiveden do dezolátního stavu. Spásou pro zámek byla Inéz a Jim Cusumano. Ti se roku 2004 pustili do velice náročné a rozsáhlé rekonstrukce celého areálu. Rekonstrukce byla úspěšně dokončena v květnu roku 2006, kdy byl slavnostně otevřen hotel Chateau Mcely.

V současné době se může podnik pochlubit již provedenou rekonstrukcí jak zámeckých prostor, tak přilehlého anglického parku. Podnik nabízí 15 luxusních pokojů a 8 krásných apartmánů. Celý hotel je rozdělen do sklepních prostor, přízemí a čtyř podlaží. Ve sklepních prostorech se nachází Alchymista bar a zámecká vinotéka. V přízemí se nachází prostor recepce, luxusní restaurace Piano Nobile a jedna ze tří spa prostor – Perly. Součástí přízemí je také venkovní terasa Patio, která je využívána pro hosty restaurace. V prvním podlaží světa nalezneme pokoje pojmenované podle kontinentů nebo podle moří. Další podlaží je patro času. Zde jsou situovány pokoje dle názvů měsíců a dle názvů známých spisovatelů, kteří zámek v historii navštívili. Poslední podlaží se nazývá Agape. Zde se nachází luxusní apartmá určené a zařízené výhradně pro majitele Cusummano, kancelářské prostory a další spa prostor – Hedvábí. Posledním podlaží je zámecká knihovna, odkud lze vystoupat až na vyhlídku na střeche zámku.

Podnik za svoji krátkou existenci získal již mnoho ocenění jako například první zelený pětihvězdičkový hotel v EU a druhý v Evropě. Nebo cena v soutěži Best of Reality v kategorii za citlivou rekonstrukci zchátralého objektu v roce 2006.

Pro představu o velikosti podniku a o počtu zaměstnanců je přiložen graf č. 1. Jak ukazuje tento graf, je tendence vývoje tvorby pracovních míst rostoucí a z toho lze usuzovat, že

podnik je správně nasměrován a jeho zaměření je správné. Podnik v roce 2006, neboli v době jeho založení, měl 12 zaměstnanců. V následujících letech byl stav pracovníků postupně navyšován až do roku 2011. Od roku 2011 do roku 2013 vývoj pracovníků stagnoval a ustálil se na počtu 44. Jak ukazuje aktuální pohled, nyní má hotel 50 zaměstnanců. V těchto počtech nejsou zahrnuti externí pracovníci hotelu, kteří jsou nepostradatelnou částí, a jejich počet se aktuálně pohybuje okolo 35 pracovníků. Takovýto externí pracovníci pracují většinou na poloviční pracovní úvazky a celkové výdaje na mzdy se tak velice zvyšují.



Obr. 3: Vývoj počtu pracovníků v letech 2006 – 2014
Zdroj: Vlastní zpracování

Podnik je zaměřen na poskytování vysoce kvalitních hotelových služeb. Své služby poskytuje na základě přesvědčení svých majitelů, které je obsaženo v podnikovém poslání vizi a podnikových hodnotách. Tyto nástroje jsou dále patrné ve veškerém chování hotelu a některé z nich jsou dále rozpracovány ve vytvořeném etickém kodexu viz kapitola 3.1.

Podnikové poslání

Chceme přinášet mnohem více než jen pohostinnost. Přejeme si obohacovat život našich zaměstnanců, hostů, investorů, dodavatelů, společnosti a tím i celého světa...

Podniková vize

Měníme svět tím, že měníme ten váš.

Podnikové hodnoty

- Neustále překvapujeme naše hosty.
- Vážíme si zpětné vazby našich hostů a kolegů.
- Vzájemně se respektujeme a jsme ohleduplní ve všem, co děláme.
- Usilujeme o radost v životě našich klientů, kolegů a nás samých.
- Řešíme problémy dohromady.
- Jsme učící se organizací.
- Jsme zaměřeni na 3P People, Planet, Profit (Lidé, Země, Zisk)
- Pracujeme jako rodina.
- Tým snů – péči a pozornost dáváme i sobě navzájem.

2.2 Aktuální situace v oblasti odpovědného podnikání

Na začátek popisu aktuální situace v oblasti odpovědnosti podniku je nutno podotknout, že prvotní impuls pro zavedení odpovědných a environmentálních principů nevznikl na základě managementu hotelu, ale jeho iniciátorem byl majitel Jim Cusumano, který pracoval v Silicon Valey ve Spojených státech Amerických a má tak zažité společensky odpovědné principy, které se rozhodl uplatňovat v jeho novém podniku. Až po určité době fungování management hotelu zjistil, že hotel splňuje, aniž by se o to snažil, mnoho kritérií pro označení „zelený“ hotel. Začal se tedy o danou problematiku zabývat, aktivně jí rozvíjet a Public Relations oddělení podniku jí náležitě využilo. Málokterému novému podniku se tak rychle podaří dostat do podvědomí široké veřejnosti. U hotelu Chateau Mcely to bylo způsobeno, mimo jiné, označením první pětihvězdičkový „zelený“ hotel v České republice.

Analýza aktuální situace v oblasti odpovědného podnikání je vytvořena na základě tří základních pilířů odpovědného podnikání, neboli 3P a to People, Planet, Profit. Jednotlivé oblasti jsou charakterizovány a blíže specifikovány. Tento systém charakteristiky byl vybrán z důvodu jeho širokého uchopení dané problematiky a v kompletní obsažnosti odpovědného chování podniku.

2.2.1 Oblast etiky v ekonomické sféře

Dodržování etiky a odpovědnosti je pro podnik základem pro budování dobrých vztahů se svými stakeholdery. Podnik se snaží jednat s těmito stakeholdery rovně. Možným ukazatel o férovém jednání podniku je dlouhodobá spolupráce s dodavateli. Dodavatele si podnik pečlivě vybírá, a pokud je to možné a nabídka je dostačující, vybírá je z lokálních zdrojů, což je jak ekologické tak zároveň společensky odpovědné, díky podpoře místních podniků. Takovým příkladem jsou dodavatelé pečiva, masa a podobných gastronomických komodit. Také jsou oslovovány například lokální malé prádelny, pro které je spolupráce s Chateau Mcely existenčně důležitá. O etickém aspektu odpovědnosti managementu svědčí ocenění pro Founding Managing Directora Vlastimila Plcha, který získal ocenění Green Manager roku 2009. Toto ocenění bylo uděleno Asociací hotelů a restaurací ČR za příkladný přístup hotelového provozu k ekologii. Dalším průkazným bodem o odpovědnosti podniku je splatnost faktur v daném termínu. Tento fakt je předpokladem udržení dobrých vztahů s dodavateli a celkového budování dobrého jména.

V oblasti reklamní etiky má hotel jasný názor. Pro podnik, který má specifickou klientelu, kterou tvoří především movitější vrstva obyvatelstva, je zbytečné ve větším měřítku používat klasickou reklamu. I přes to, podnik využívá klasické marketingové nástroje, ale v etickém a především decentním měřítku. Hlavní marketingová strategie je založena na sdílení informací klienty, kteří byli se službami hotelu spokojeni. Taková reklama je pro hotel existenčně důležitá a eticky naprosto čistá. Nemůže zde být řeč například o klamavé reklamě, konkurenčním pomlouvání a podobně. Samozřejmostí v ekonomické oblasti je odmítání a nabízení úplatků v jakékoli podobě. Proti takovému jednání je podnik Chateau Mcely striktně vymezen a odsuzuje každé takové jednání.

2.2.2 Sociální aspekty udržitelného podnikání

Sociální aspekty udržitelného podnikání jsou pro přehlednost rozděleny do dvou skupin a to na místní komunitu a pracovní prostředí.

Místní komunita

V oblasti místní komunity je podnik velice aktivní a je zde propracovaná podniková filantropie, která je zaměřena především na podporování dětí a dětských domovů a hendikepovaných obyvatel.

Podnik finančně podporuje nadaci Terezy Maxové, která se snaží o snadnější zapojení dětí z dětských domovů do běžného života. V rámci této spolupráce nejde jen o finanční podporu. V dětském domově v nedalekém Nymburce bylo nabídnuto mladým lidem spolupracovat s hotelem formou dlouhodobé brigády na pozici pokojských. Projekt byl úspěšný a dvě z těchto dívek nadále navštěvují podnik a tím se více přiblížily pracovnímu prostředí. Další spolupráce s dětským domovem je na bázi finanční podpory učitele anglického jazyka, který navštěvuje pravidelně dětský domov a zlepšuje znalosti anglického jazyka tamním dětem. Podnik také nabízí hotelovým hostům produkty z dětské řady princezny Nely. Některé z těchto produktů jsou zdarma dávány jako pozornost na pokoje pro ubytované hosty. Tyto malé pozornosti jsou zadávány podnikem k výrobě do chráněných dílen a tím podporuje hendikepované osoby. Na dalším projektu, který podnik realizoval pro děti z dětského domova, spolupracoval s firmou British Airways, která je častým klientem hotelu. Tento projekt byl opět zaměřen na rozvoj mladých lidí a na jejich zvýšení podvědomí o cestovním ruchu formou zájezdu na letiště Václava Havla, kde měli možnost blíže se seznámit s povoláními letušek a pilotů a že i děti z dětských domovů mohou dokázat velké věci. Následující akce je pouze v režii podniku. Jedná se o tzv. slet princezen. Je to každoroční akce s charitativním podtextem. Je to hotelová akce, kam se hosté sami rezervují na celý víkend, během kterého je čeká nabitý program jak pro děti tak jejich rodiče. Část výtěžku z ubytování a gastronomických služeb je ale vždy vynaložena na předem vybranou charitativní akci. V roce 2014 byly peníze vynaloženy na podporu aktivit rodiny Kučerových, kteří vedou neziskovou organizaci Pro všechny. Tato organizace se během celého roku snaží propojovat zdravé lidi i s těžce hendikepovanými. Každoročním vrcholem této činnosti je letní tábor, kde se všichni účastníci sejdou a probíhají činnosti propojující hendikepované osoby s těmi zdravými.

Mimo charitativní podpory se podnik zabývá také spoluprací a podporou obce a regionu, ve kterém se nachází. Podnik byl iniciátorem a hlavním organizátorem pro vznik místní

akční skupiny Svatojiřský les. Tato organizace sdružuje obce, které se nacházejí v okolních lesích. Jedním z hlavních cílů této organizace je rozšířit obecné podvědomí o širokém potenciálu cestovního ruchu, založeného na místním kulturním a přírodním bohatství. Hotel se zapojil do vzniku jak s pomocí organizace a marketingového zajištění tak také jednorázovým vkladem 200 000 Kč.



Obr. 4: Logo MAS Svatojiřský les
Zdroj: Mas Svatojiřský les S.Z. (2006)

Podnik je velkým přínosem také pro obec Mcely, ve které působí. Díky úhradám tzv. ubytovacích poplatků, bylo za rok 2013 odvedeno celkově 51 968 Kč, což je nemalý příspěvek do obecního rozpočtu. Další finanční podporou obce byla dohoda mezi hotelem a zastupitelstvem obce o tom, že obec povolí odpálení pěti ohňostrojů za rok a tím získá za každý ohňostroj 15 000 Kč, který bude muset platit host, který si ohňostroj objednal. Podnik respektuje a při své činnosti zohledňuje požadavky místní komunity a proto, když byl vznesen nesouhlas obyvateli s touto dohodou, nebyla v následujících letech obnovena.

Podnik se také snaží zlepšit kvalitu prostředí přímo v jeho těsném okolí a to nedávno proběhlou rekonstrukcí zámeckého parku. Ten před rekonstrukcí připomínal spíše smíšený neudržovaný les než honosný anglický park. Nyní se může pyšnit například krásným trávníkem, fascinujícími starými stromy nebo upravenými relaxačními částmi. Součástí anglického parku je také zámecká zahrádka, tenisové kurty, dětské hřiště a přírodní biotopické jezírko s písčnou pláží. V parku je situován třetí spa prostor – Med. Součástí tohoto objektu je sauna a venkovní vířivka.

Pracovní prostředí

V oblasti sociálních aspektů k zaměstnancům se podnik především zabývá zpracováním správného motivačního a odpovědného programu. Pro podnik je velice důležité najít a udržet kvalitní kvalifikované zaměstnance a to především díky omezeným zdrojům v okolí hotelu. Zaměstnanci musí procházet pravidelnými školeními o bezpečnosti práce, ekologickém chování a pravidelnými zdravotními prohlídkami. Zaměstnancům jsou nabízeny kurzy k doplnění odbornosti a vzdělání v oboru. Velkou výhodou pro zaměstnance je externí coach, který se snaží o dosažení synergie v oblasti mezilidských vztahů a ve vyváženosti firemního a osobního života, tzv. work-life balance. Jsou také pořádány jak celopodnikové tak úsekové meetingy pro řešení společných problémů. Dvakrát ročně je také pořádán celopodnikový teambuilding na podporu zaměstnaneckých vztahů.

Podnik má také důkladně zpracován plán benefitů a výhod pro zaměstnance. Zaměstnanci mají po tříměsíční zkušební době nárok na 50 % slevu na všechny služby poskytované podnikem. Po uplynutí tříleté spolupráce se tato výše zvedá na 70 %. Zaměstnancům je také nabízena jednou ročně jedna noc v apartmá hotelu s tříhodovou večeří. Tento pobyt je mimo jiné nabízen také z důvodu, aby si zaměstnanec vyzkoušel poskytované služby z pohledu zákazníka. Podnik poskytuje řadu dalších benefitů:

- stravenky (na základě délky směny),
- firemní uniformy a jejich údržba zajištěná hotelem,
- finanční příspěvek na kadeřníka a pracovní obuv,
- happy days pro zaměstnance s dětmi (možnost navštívení některé z podnikových akcí).

Celkově je význam benefitů velký. S jejich aplikací se zvyšuje loajalita zaměstnanců vůči podniku.

2.2.3 Oblast ekologických aspektů

Poslední oblastí odpovědného podnikání je ekologie. Společnost úspěšně prošla přísným certifikačním procesem a získala od Ministerstva životního prostředí ČR licenci k používání ekoznačky Evropské unie a má tak právo používat ekoznačku Evropské unie (viz obrázek č. 4). Toto ocenění získala jako jediný pětihvězdičkový hotel v ČR a je tak důkazem toho, že lze skloubit jak vysokou kvalitu poskytovaných služeb, tak ekologii. Pro dosažení tohoto ocenění je potřeba splnit předem dané směrnice a to konkrétně Evropskou směrnicí č. 43/2005. Jedná se o 37 povinných bodů a 45 nepovinných. Pro získání ocenění je potřeba získat všechny povinné a minimálně 19,5 nepovinných bodů. Podnik Chateau Mcely získal 30 těchto nepovinných bodů. Pro zpřehlednění analýzy ekologického chování hotelu je tato kapitola rozdělena na zacházení s energiemi, odpady a vodou.



Obr. 5: Ekoznačka Evropské unie „The Flower“
Zdroj: Cenia (2012)

Veškerá elektrická energie, která je v podniku využívána, je vyráběna pomocí obnovitelných zdrojů. Přísun elektřiny je zajištěn odběrem z rozvodné sítě, kde je s poskytovatelem na základě smlouvy dohodnuto, že bude dodávat energii pouze z obnovitelných zdrojů a podnik bude platit sice vyšší částku za jednotku, ale bude se tato smlouva shodovat s jeho ekologickým přesvědčením. Druhým zdrojem elektrické energie je fotovoltaická elektrárna, která byla v roce 2013 instalována na jednu z technických budov hotelu. Tato elektrárna není schopna uspokojit vysokou spotřebu (dokáže pokrýt přibližně 5% roční spotřeby), ale i tak je tato úspora nezanedbatelnou částkou a opět je v souladu se zaměřením podniku. Podnik se ale nezaměřuje jen na ekologické dodávání elektřiny, snaží se také spotřebu elektřiny minimalizovat. Hotel využívá úsporné žárovky,

personál je školen ohledně využívání zařízení a jejich případném vypínání v případě nevyužívání. Hotelové pokoje jsou vybaveny centrálním elektrickým okruhem a host musí při vstupu do pokoje zasunout speciální kartu do dané zásuvky a tím aktivovat elektřinu v pokoji. Podnik je také vybaven energeticky šetrným vybavením, jako jsou speciální sušičky, pračky a klimatizace.

K zajištění ohřevu vody, jak pro vytápění, tak pro spotřebu v koupelnách a kuchyních je v podniku umístěn ekologický kotel na štěpky neboli na obnovitelný zdroj. Opět ale není ekologie zaměřena jen na výrobu energie, ale i na její úsporu. V oblasti ušetření tepelných ztrát je to především kvalitními okny, které splňují české normy a zabraňují tak tedy tepelným ztrátám. Dále jsou zaměstnanci školeni k uzavírání dveří po hostech a pokoje jsou vybaveny regulátory tepla.

V oblasti nakládání s vodou se situace značně změnila. Jako přívod vody do zámku slouží veřejný rozvod vody. S tím jsou spojeny občasné problémy, protože obecní vodovod je již zastaralý a trpí na občasné výpadky. Největší změna proběhla s nakládáním s odpadní vodou. V době, kdy byl hotel postaven nebyla v obci zavedena kanalizace a čistička odpadních vod. Podnik si tedy postavil vlastní čističku na odpadní vodu. Situace se změnila v roce 2013, kdy byla v obci zavedena kanalizace se společnou čističkou. Podnik se tedy připojil na veřejný odvod vody a tím se mu zmenšili náklady o provoz čističky. Zaměstnanci jsou opět školeni ohledně šetření s vodou. V koupelnách hotelových pokojů jsou průvodní dopisy, které nabádají hotelové hosty o spolupráci na společné ekologické vizi a prosí, aby šetřili s vodou a případné protékající a kapající kohoutky neprodleně nahlásili k opravě. Průtok kohoutků je omezen na 12 litrů za minutu a tím snižuje spotřebu vody.

S odpady je nakládáno v rámci ekologického chování hotelu. Zaměstnanci se snaží o co největší třídění odpadu a jsou pro to i školeni. Zahradní odpad je kompostován a následně používán ke hnojení, kuchyňský odpad je odnášen pracovníky domů pro hospodářská zvířata, recyklovatelný odpad je tříděn na sklo, papír, plasty, nebezpečný odpad a tetrapack. Zaměstnanci hotelu dokáží vytřídit odpad v poměru 1:4 pro tříděný odpad. Z důvodu exkluzivity hotelu není možné, aby bylo po hostech na pokojích požadováno třídění odpadu. Z tohoto důvodu toto činí za hosty pokojské. V rámci úspory obalů jsou používány

na pokojích doplňovací dávkovače na mýdla a kondicionéry. Pitná voda jak pro hosty, tak pro zaměstnance je odebírána ve vratných obalech.

3. Poznatky a doporučení pro možná zlepšení systému řízení podniku Chateau Mcely

Z předchozí analýzy podniku je patrné, že podnik Chateau Mcely má propracovanou společenskou odpovědnost firem. Jak ukazuje tabulka č. 1, podnik se věnuje vše třem pilířům odpovědného podnikání.

Tab. 1: Oblasti udržitelného podnikání společnosti Chateau Mcely

| Oblast | | |
|------------------------------------|---|---|
| Etiky v ekonomické sféře | Sociálních aspektů odpovědného podnikání | Ekologických aspektů |
| Tradice | Firemní filantropie | Ekoznačka Ekologicky šetrná služba |
| Dlouhodobá spolupráce s dodavateli | Podpora charitativních projektů | Šetrné nakládání s energiemi a odpady |
| Ocenění Green Manager 2009 | Podpora dětských domovů | Podpora obnovitelných zdrojů energie: |
| Splatnost faktur v termínu | Využívání služeb chráněných dílen | Provoz kotle na biomasu |
| Etická reklama | Podpora vzniku a činnosti MAS Svatojiřský les | Provoz fotovoltaické elektrárny |
| Odmítání úplatků | Podpora místní komunity obce Mcely | Třídění odpadu |
| | Motivační program a benefity pro zaměstnance | Průvodní dopisy pro hosty o ochraně prostředí |
| | Školení a coaching zaměstnanců nad rámec zákona | |

Zdroj: Vlastní zpracování

Podnik toto své zaměření prezentuje jen velice okrajově. Hosté jsou například informováni o zaměření na ekologii v průvodních dopisech na pokojích, ale co vše podnik vykonává pro udržitelnost a odpovědnost je hostům podniku skryto. K takovému prezentování slouží etický kodex. Prostřednictvím takového etického kodexu dává podnik jasně najevo svým stakeholderům, že etika a odpovědnost je důležitou součástí podnikové kultury. Etický kodex je tedy nástrojem a východiskem pro řešení každodenních činností zaměstnanců podniku a úlohou etického kodexu je tedy usměrňovat řízení zaměstnanců a podniku jako celku. Etický kodex by měl vystihovat jedinečnost firmy a každý kodex je tedy specifickým originálem, padnoucím pouze na jeden podnik. Správně vytvořený kodex ale ještě není zárukou správného chování zaměstnanců. Etický kodex se musí řádně

implementovat do chodu každodenních zaměstnanců, měl by být veřejně přístupný a v případě změny, aktualizovaný. (Etický kodex, 2009)

3.1 Etický kodex a jeho tvorba

Podnik Chateau Mcely je, jak je popsáno výše, podnikem, který se snaží chovat ve všech svých činnostech odpovědně. Málo ale tyto své kroky prezentuje mimo firmu a velkou pomocí pro takovou prezentaci je etický kodex. Etický kodex obsahuje všechny základní principy a postoje k různým situacím. Z takového kodexu podniku lze vyčíst, jak je nastaveno podnikové myšlení, o co podnik usiluje a jaké prostředky k tomu využívá. Podnik Chateau Mcely takový etický kodex zpracovaný nemá. V této kapitole je tedy takový kodex autorem sestaven a jeho grafické zpracování je následně v příloze č. 1. Kodex vznikl na základě několika konzultací s ředitelem podniku a postupného zjišťování jednotlivých oblastí, které do něj bylo potřeba zahrnout. Při tvorbě bylo dbáno na dodržení všech podnikových hodnot a etický kodex byl sestaven tak, aby zahrnoval všechny důležité oblasti.

Etický kodex podniku Chateau Mcely vychází z jeho poslání, vize, mise a podnikových hodnot. Vzhledem k tomu, že podnik Chateau Mcely poskytuje jeho zákazníkům prvotřídní služby v oblasti hotelnictví jednou z jeho hlavních priorit je zaměření na **profesionalitu**. V podniku Chateau Mcely je zastáván vzájemný respekt a úcta, které je potřeba udržovat pro vzájemné porozumění mezi zaměstnanci i mezi zaměstnanci a hosty. Pro neustálé zvyšování kvality poskytovaných služeb a pro celkovou přátelskou atmosféru je důležitá otevřenost jednotlivých zaměstnanců, tak aby k sobě byli upřímní, nebáli se projevit své názory a vyříkali si případné nejasnosti.

Závaznost etického kodexu

Tento etický kodex je sestaven pro zaměstnance podniku a pro všechny zainteresované osoby jako jsou dodavatelé, zákazníci, místní komunita, majitelé a pro všechny tzv. stakeholdery a to za účelem ukázat, jakým způsobem jsou služby v podniku Chateau Mcely poskytovány a jak se k sobě mají zaměstnanci chovat. Etický kodex vychází z hlavních myšlenek a hodnot podniku a může být nástrojem pomoci při řešení případných

mezilidských vztahů. Etický kodex je závazný pro zaměstnance podniku Chateau Mcely a jeho dodržování by mělo být samozřejmostí za každé situace.

Zaměření na zákazníka

Jedním z cílů podniku je udržovat dlouhodobý vztah se svými zákazníky. Takového vztahu lze dosáhnout poskytováním profesionálních služeb s dostatečnými schopnostmi v oboru. Přístup k zákazníkovi musí být s respektem a snahou poskytovat maximální uspokojení z dané služby. Takový přístup se očekává od každého zaměstnance podniku. Poskytování služeb zákazníkovi musí probíhat čestně a podle přání zákazníka. Za žádných okolností nesmí zaměstnanci poskytovat služby, jež by mohly vést k porušení nebo obcházení daňových, hygienických, či jiných závazků upravených zákonem nebo interními předpisy podniku.

Profesionální přístup

Tato část charakterizuje a vymezuje chování zaměstnanců v určitých situacích, do kterých se běžně zaměstnanci dostávají. Definiuje také například chování zaměstnanců k veřejnosti a hostům. Obsahem části o profesionálním přístupu jsou tyto body:

- dobrá image podniku,
- hospodářská soutěž,
- využívání pracovní doby,
- soukromé přivýdělky mimo pracovní dobu,
- standardy oblékání a upravenosti,
- drogy a jiné návykové látky,
- daňová a právní úprava,
- dodržování pravidel.

3.1 Dobrá image podniku

Vnímání podniku Chateau Mcely je převážně utvářeno chováním jeho zaměstnanců. Uplatňováním profesionálního a etického přístupu ve všech činnostech vyjadřuje úctu k dobrému jménu podniku. Zaměstnanci nesmějí záměrně snižovat úroveň image podniku

a to ani mimo výkon svého zaměstnání. Při veřejném vyjadřování názorů prostřednictvím sdělovacích prostředků, sociálních sítí nebo jiných sdělovacích prostředků, musí zaměstnanci respektovat hodnoty podniku. Vydávání oficiálních zpráv jménem podniku mohou jen pověřené osoby.

3.2 Hospodářská soutěž

Podnik ani jeho zaměstnanci nesmějí porušovat podmínky konkurenčního boje. Svými projevy k zákazníkům ani ke stakeholderům nesmí zaměstnanci špinit jméno konkurentů ani jejich zaměstnanců.

3.3 Využívání pracovní doby

Dlouhodobý úspěch podniku spočívá zejména ve vysoké efektivitě práce zaměstnanců. Podnik Chateau Mcely poskytuje kvalitní podmínky pro výkon práce, aby mohli pracovníci řádně vykonávat svoji práci. Pracovníci musí svoji pracovní dobu využívat co nejefektivněji, mohou vykonávat pouze takové činnosti, které přímo souvisí s jejich výkonem práce a které jsou pro zaměstnavatele přínosem.

3.4 Soukromé přivýdělky mimo pracovní dobu

Podnik Chateau Mcely nebrání zaměstnancům v možnosti přivýdělku v jiném zaměstnání nežli jen v daném podniku. Tyto aktivity ale nesmí přímo negativně ovlivňovat podnik Chateau Mcely a nesmí k nim být využíváno prostor Chateau Mcely ani jeho majetku, pokud se zaměstnanec nedohodne jinak. Při svém zaměstnání musí podávat maximální výkon a nesmí svoje indispozice svádět na svoji vedlejší práci.

3.5 Standardy oblékání a upravenosti

Jednou ze základních hodnot podniku Chateau Mcely je profesionalita, kterou zaměstnanci dokazují svým jednáním, oblékáním a upraveností. Každý zaměstnanec je seznámen se svým pracovním oděvem, o který se musí starat, stejně tak jako o přidělené pracovní pomůcky. Zaměstnanci musí být také upraveni tak, jak jim nakazují vnitřní normy podniku. Celkově musí zaměstnanci působit upraveně a profesionálně.

3.6 Drogy a jiné návykové látky

Užívání drog nebo jiných návykových látek v pracovní době může vést k podstatnému poškození jména podniku či k výrazné finanční škodě způsobené odrazením zákazníka nebo poškozením majetku. Zaměstnanci nesmí pracovat pod vlivem omamných, psychotropních a jiných návykových látek či alkoholu.

3.7 Daňová a právní úprava

Dodržování daňové a právní úpravy je pro podnik Chateau Mcely zásadní. Podnik je odpovědným daňovým poplatníkem a zakládá si na profesionálním dodržování zákonů a předpisů (daňových, hygienických a ostatních, kterých se podnikání v hotelnictví týká). Zaměstnanci nesmí jednat v rozporu s těmito právními úpravami. Všechny případné problémy budou detailně rozpracovávány a případně postihovány. V případě pochybností nebo zjištění činnosti, která je v rozporu se zákonem je zaměstnanec povinen ohlásit tuto skutečnost svému nadřízenému.

3.8 Dodržování pravidel

Zaměstnanci Chateau Mcely musí dodržovat všechna pravidla, která jsou určena a měli by se řídit také etickým chováním. Podnik seznamuje zaměstnance s platnými vnitřními předpisy a umožňuje jim nahlížet do těchto předpisů.

Respekt a úcta

Následující část etického kodexu ukazuje, jakým způsobem se k sobě navzájem zaměstnanci mají chovat a co mohou od podniku očekávat a požadovat, k tomuto definování slouží tyto aspekty:

- rovné zacházení,
- potřeby zaměstnanců a profesní rozvoj,
- týmový duch,
- slušnost,
- firemní společenská odpovědnost.

4.1 Rovné zacházení

Podnik se brání jakékoliv formě diskriminace nebo nerovnému zacházení se zaměstnanci, zákazníky, dodavateli a jinými stakeholdery. Je nepřijatelná diskriminace podle rasy, pohlaví, sociálního nebo fyzického handicapu, původu, náboženství apod.

4.2 Potřeby zaměstnanců a profesní rozvoj

Podnik si uvědomuje, že motivace jejich zaměstnanců je mimo jiné dána tím, nakolik práce a zaměstnavatel naplňuje jejich individuální potřeby a požadavky. Prostřednictvím svých nadřízených podnik vnímá tyto potřeby a přání svých zaměstnanců a snaží se naplňovat jejich přiměřená přání a snahu o rozvoj jejich osobností a profesionality s přihlédnutím k povaze práce, aby mohli zaměstnanci podávat kvalitní pracovní výkon. Zaměstnavatel tedy podporuje a nabízí profesní rozvoj formou školení a osobních sezení s podnikovým coachem.

4.3 Týmový duch

Podnik Chateau Mcely očekává od svých zaměstnanců přátelský a otevřený přístup ke všem kolegům. Vzájemná úcta z odvedené práce a posilování teamového ducha je nezbytné pro správné fungování celého podniku, což musí být podpořeno vysokou kvalitou komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci.

4.4 Slušnost

Podnik od svých zaměstnanců očekává slušné chování mezi zaměstnanci i k zákazníkům. Chování zaměstnanců na pracovišti nesmí zneprůjemňovat situaci ostatních ani ohrožovat jejich zdraví nebo bezpečnost.

4.5 Firemní společenská odpovědnost

Podnik Chateau Mcely podporuje zásady firemní společenské odpovědnosti. Ve všech situacích je zapotřebí řídit se čestnými zásadami v oblasti korupce, ochrany lidských práv, ochrany životního prostředí a dalších oblastech týkajících se firemní odpovědnosti. Některé z těchto oblastí jsou blíže specifikované v interních předpisech, jako je tomu

u ochrany životního prostředí. Zaměstnanci jsou povinni řídit se směrnicemi o šetření vody, šetření energiemi, třídění odpadů atd. Podnik také provozuje firemní filantropii a to především v podobě poskytování finanční nebo provozní pomoci různým organizacím, jako jsou například dětské domovy.

Otevřenost

Poslední částí etického kodexu je otevřenost, která je nutností pro efektivní komunikaci a řešení tak případných problémů nebo vyslovení názorů. Je nutností vědět, že je očekávána:

- iniciativa,
- etické zásady a zásady pro řešení podvodného jednání.

5.1 Iniciativa

K zajištění a zlepšování kvality svých poskytovaných služeb podnik uplatňuje proaktivní přístup od svých zaměstnanců. Očekává návrhy na zlepšení stávajících pracovních procesů. Přinášení nových myšlenek podporuje možné změny k zlepšení situace. Zaměstnanci mohou otevřeně vyjadřovat své názory a snažit se tak o případné zlepšení.

5.2 Etické zásady a zásady pro řešení podvodného jednání

V neustále proměnlivém prostředí nebo v důsledku vnitřního a vnějšího tlaku může docházet k chybám nebo k porušení pravidel a předpisů, ať už záměrně nebo z nedbalosti. Podnik očekává, že při zjištění takového porušení pravidel nebo předpisů bude taková skutečnost nahlášena svému nadřízenému. Podnik také očekává, že se budou zaměstnanci řídit všemi zavedenými pravidly a budou hájit zájmy skupiny. Chyby se nesmějí zakrývat a veškeré předpisy a pravidla musí být dodržovány.

3.2 Další návrhy na zlepšení systému řízení v podniku Chateau Mcely

I přes to, že je v podniku Chateau Mcely velice kvalitně propracovaná odpovědnost firmy, je neustále co zlepšovat. Po analýze podniku byly zjištěny faktory, které stojí za to je zlepšit a tím tak zlepšit společenskou odpovědnost firmy.

Po konzultaci s ředitelem podniku bylo analyzováno, že podnik uvažuje o koupi nového firemního automobilu. Dosavadní užitkový automobil jezdí pouze na klasický naftový agregát a není tak příliš ekologickým řešením. Podnik vlastní i druhý služební automobil, který jezdí na hybridní pohon, ale slouží výhradně pro majitele podniku. Doporučil bych tedy nákup užitkového hybridního automobilu, kde pohonná jednotka takového automobilu je kombinací elektromotoru a klasického vznětového motoru a přitom má požadované parametry dojezdu automobilu. Pořizovací cena takového automobilu je sice vyšší než u klasického automobilu, ale jeho provozní náklady jsou nižší a tak se vložená investice vrátí. I image, kterou bude tvořit ekologický automobil, na kterém bude logo Chateau Mcely bude vyšší než u klasického automobilu. Výhodou je také zbudovaná elektronapájecí stanice od firmy ČEZ přímo na parkovišti podniku.

Druhým návrhem ke zlepšení situace, je zvýšit motivaci zaměstnanců v dodržování ekologických principů. Ačkoli se většina zaměstnanců ztotožňuje s nastavenou vizí odpovědnosti, občas se tak nechovají. Je tedy potřeba větší motivace například na třídění odpadu a to především v prostoru kuchyně. Je potřeba vymyslet systém třídění odpadu, který bude přehledný a rychlý, což vyžaduje povaha rychlého pracovního procesu v prostoru kuchyně. Jako řešení této situace bylo navrženo barevné oddělení jednotlivých košů a výrobu speciálních tvarově oddělených vík od košů.

3.3 Shrnutí poznatků a možných zlepšení pro podnik

Je patrné, že podnik velice dbá o podporu společenské odpovědnosti firem a snaží se tím o udržitelný rozvoj. V této kapitole jsou shrnuty autorovi návrhy na zlepšení aktuální situace v podniku. Základním vytvořeným dokumentem je etický kodex. Pro podnik Chateau Mcely je to úplně nový nástroj, kterým lze propagovat environmentální zaměření podniku a jeho celkovou snahu o udržitelný rozvoj. Etický kodex v grafickém zpracování

byl již předán řediteli podniku, který jej přijal s velkým nadšením. Další návrhy na zlepšení jsou možná doporučení pro zlepšení již nyní velice dobře nastavené firemní odpovědnosti. Návrh na možnou investici do ekologického firemního užitkového auta je plán do následujících dvou let. Návrh na zlepšení situace v oblasti třídění odpadu v úseku výroby je dlouhodobým problémem a navrhnuté řešení se nyní aplikuje v provozu a bude se kontrolovat jeho funkčnost.

Závěr

Bakalářská práce se zabývá vymezením pojmů odpovědného a udržitelného podnikání. Cílem práce byla analýza odpovědného a udržitelného podnikání v podniku Chateau Mcely. Po rešerši literatury v oblasti odpovědného a udržitelného podnikání a nastudování teoretických východisek v této oblasti, byla analyzována situace v podniku Chateau Mcely a následně navrženy další možnosti zlepšení aktuální situace v oblasti odpovědného podnikání.

Práce byla rozdělena do třech základních částí. V první části byly vymezeny teoretické termíny jako udržitelný rozvoj, společenská odpovědnost firem nebo charakterizování vnímání vývoje společenské odpovědnosti firem v České republice. Byla zde také uvedena fakta o přínosech implementování zásad společenské odpovědnosti.

V následující části byla analyzována situace v podniku Chateau Mcely a to ve třech základních oblastech – etika v ekonomické sféře, sociální aspekty odpovědného podnikání a ekologické aspekty. V těchto oblastech je podnik velice aktivní a snaží se o jejich postupné rozšiřování.

V poslední části jsou navrženy zlepšení pro aktuální situaci, které vycházejí z analyzované situace a zjištění nedostatků v oblasti odpovědného podnikání. Je zde vypracován etický kodex, který nebyl dříve v podniku Chateau Mcely zpracován. Tento etický kodex vychází z hodnot podniku, jeho mise a poslání a je nyní součástí vnitřních dokumentů podniku. Dále jsou navržena dvě možná zlepšení v oblasti ekologických aspektů.

Vzhledem k převážně popisné povaze této bakalářské práce, zůstávají některé oblasti nezpracované pro případné další rozšíření práce. Příkladem takových oblastí může být zjišťování existence přímých vztahů mezi aplikováním aspektů odpovědného podnikání na zisky podniku nebo finanční analýza vybraných odpovědných investic.

Seznam použité literatury

BASL, J., A. BUCHALCEVOVÁ a L. GÁLA. *Zavádění Green ICT: podpora udržitelného rozvoje podniků inovacemi v ICT*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2013. ISBN 978-80-7431-133-8.

Brundland, G. H. *Our Common Future*. World Commission on Environment and Development: WCED, 1987. ISBN-10 019282080X.

CENIA. *Ekologicky šetrné výrobky* [online]. Praha: CENIA, 2012 [vid. 2014-10-04]. Dostupné z: <http://www1.cenia.cz/www/ekoznaceni/ekologicky-setrne-vyrobky>.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *GREEN PAPER: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*. [online]. 2001 [cit. 2014-10-14]. Dostupné z: www.csr-in-commerce.eu/data/files/resources/717/.

ERDÉLY, J. *Baťa švec, který dobyl světa*. Praha: Dobrovský, 2014. Omega (Dobrovský). ISBN 978-80-7390-197-4.

Etický kódex [online]. 2009. [cit. 2015-05-05]. Dostupné z: <http://www.etickykodex.sk/etickykodex.html>.

KARI, Sara a kol. *Sustainable product development in practice: an international survey* [online]. 2014 [cit. 2015-05-05]. ISSN 1741038X. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/1660773751/71ACA245AE31442DPQ/5?accountid=17116>.

KULDOVÁ, L. *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: Strategická CSR*. 1. vyd. Plzeň: NAVA, 2012. ISBN 978-80-7211-408-5.

Místní akční skupina Svatojiřský les z.s. 2006. *MAS* [online]. [cit. 2015-05-05]. Dostupné z: <http://www.svatojirskyles-mas.cz/>.

MULLERAT, R. and D. BRENNAN. *Corporate social responsibility: the corporate governance of 21st century*. 2nd ed. Alphen an den Rijn: Kluwer Law International, 2011. ISBN 904113252X.

NIZO. *Nizo.com* [online]. [cit. 5.5.2015]. Dostupný na :
<http://www.nizo.com/explore/expertises/sustainability>.

PETŘÍKOVÁ, R. *Společenská odpovědnost organizací*. Vyd. 1. Ostrava: DTO CZ, 2008. ISBN 978-80-02-02099-8.

PRSKAVCOVÁ, M., a kol. *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností: monografie*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2008. ISBN 978-80-7372-436-8.

SARVAYA, H., & WU, M. *An integrated Approach for Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability*. *Asian Social Science*, 2014, 10(17). ISSN 1911-2017

STEAD, Jean G. and W. STEAD. *Management for a small planet*. 3rd ed. London: M.E. Sharpe, 2009. ISBN 978-0-7656-2308-9.

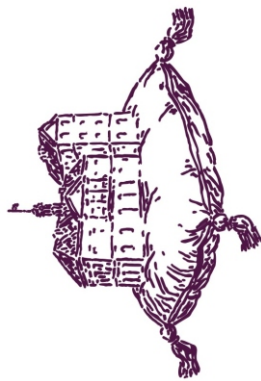
TUETH, M. *Fundamentals of sustainable business: a guide for the next 100 years*. Singapore: Hackensack, N. J., 2010. ISBN 9789812839336 981283933X.

Seznam příloh

| | |
|---|--------|
| Příloha A: Etický kodex podniku Chateau Mcely | 43- 59 |
|---|--------|

ETICKÝ KODEX

Příloha A: Etický kodex podniku Chateau Mcely



CHATEAU MCELY
SPA HOTEL & FOREST RETREAT

Naše poslání:

„Chceme přinášet mnohem více než jen pohostinnost. Přejeme si obohacovat život našich zaměstnanců, hostů, investorů, dodavatelů, společnosti a tím i celého světa.“

Etický kodex podniku Chateau Mcely

Etický kodex podniku Chateau Mcely vychází z jeho poslání, vize, mise a podnikových hodnot. Vzhledem k tomu, že podnik Chateau Mcely poskytuje jeho zákazníkům prvotřídní služby v oblasti hotelnictví je jednou z jeho hlavních priorit je zaměření na **profesionalitu**.

V podniku Chateau Mcely je zastáván vzájemný **respekt a úcta**, které je potřeba udržovat pro vzájemné porozumění mezi zaměstnanci i mezi zaměstnanci a hosty. Pro neustálé zvyšování kvality poskytovaných služeb a pro celkovou přátelskou atmosféru je důležitá **otevřenost** jednotlivých zaměstnanců, tak aby k sobě byli upřímní, nebáli se projevit své názory a vyříkali si případné nejasnosti.

Podnikové hodnoty a vize

- Neustále překvapujeme naše hosty.
- Vážíme si zpětné vazby našich hostů a kolegů.
- Vzájemně se respektujeme a jsme ohleduplní ve všem, co děláme.
- Usilujeme o radost v životě našich klientů, kolegů a nás samých.
- Řešíme problémy dohromady.
- Jsme učící se organizací.
- Jsme zaměřeni na 3P People, Planet, Profit (Lidé, Země, Zisk).
- Pracujeme jako rodina.
- Tým snů – péči a pozornost dáváme i sobě navzájem.

**Naše podniková vize:
„Měníme svět tím, že měníme ten váš.“**

1 • Závaznost etického kodexu

Tento etický kodex je sestaven pro zaměstnance podniku a pro všechny zainteresované osoby jako jsou dodavatelé, zákazníci, místní komunita, majitelé a pro všechny tzv. stakeholdery a to za účelem ukázat, jakým způsobem jsou služby v podniku Chateau Mcely poskytovány a jak se k sobě mají zaměstnanci chovat.

Etický kodex vychází z hlavních myšlenek a hodnot podniku a může být nástrojem pomoci při řešení případných mezilidských vztahů. Etický kodex je závazný pro zaměstnance podniku Chateau Mcely a jeho dodržování by mělo být samozřejmostí za každé situace.

Jako zaměstnanci jsme společensky zodpovědní. Dodržujeme místní pravidla a předpisy. Spolupracujeme a vytváříme dlouhodobé klientské vztahy.

2. Zaměření na zákazníka

Jedním z cílů podniku je udržovat dlouhodobý vztah se svými zákazníky. Takového vztahu lze dosáhnout poskytováním profesionálních služeb s dostatečnými schopnostmi v oboru. Přístup k zákazníkovi musí být s respektem a snahou poskytovat maximální uspokojení z dané služby. Takový přístup se očekává od každého

zaměstnance podniku. Poskytování služeb zákazníkovi musí probíhat čestně a podle přání zákazníka. Za žádných okolností nesmí zaměstnanci poskytovat služby, jež by mohly vést k porušení nebo obcházení daňových, hygienických, či jiných závazků upravených zákonem nebo interními předpisy podniku.

**Pomocí dokonalého provedení svých
služeb neustále zlepšujeme jejich
kvalitu tak, aby překonávaly očekávání
našich zákazníků.**

3. Profesionální 3. přístup

3.1 Dobrá image podniku

Vnímání podniku Chateau Mcely je převážně utvářeno chováním jeho zaměstnanců.

Uplatňováním profesionálního a etického přístupu ve všech činnostech vyjadřuje úctu k dobrému jménu podniku. Zaměstnanci nesmějí záměrně snižovat úroveň image podniku a to ani mimo výkon svého zaměstnání. Při veřejném vyjadřování názorů prostřednictvím sdělovacích prostředků, sociálních sítí nebo jiných sdělovacích prostředků, musí zaměstnanci respektovat hodnoty podniku. Vydávání

oficiálních zpráv jménem podniku mohou jen pověřené osoby.

3.2 Hospodářská soutěž

Podnik ani jeho zaměstnanci nesmějí porušovat podmínky konkurenčního boje. Svými projevy k zákazníkům ani ke stakeholderům nesmí zaměstnanci špinit jméno konkurentů ani jejich zaměstnanců.

3.3 Využívání pracovní doby

Dlouhodobý úspěch podniku spočívá zejména ve vysoké efektivitě práce zaměstnanců.

Podnik Chateau Mcely poskytuje kvalitní podmínky pro výkon práce, aby mohli pracovníci řádně vykonávat svoji práci. Pracovníci musí svoji pracovní dobu využívat co nejefektivněji, mohou vykonávat pouze takové činnosti, které přímo souvisí s jejich výkonem práce a které jsou pro zaměstnavatele přínosem.

**Uplatňování profesionálního přístupu
ve všech činnostech vyjadřuje úctu
k dobrému jménu podniku.**

3.4 Soukromé přivýdělky mimo pracovní dobu

Podnik Chateau Mcely nebrání zaměstnancům v možnosti přivýdělku v jiném zaměstnání nežli jen v daném podniku. Tyto aktivity ale nesmí přímo negativně ovlivňovat podnik Chateau Mcely a nesmí k nim být využíváno prostor Chateau Mcely ani jeho majetku, pokud se zaměstnanec nedohodne jinak. Při svém zaměstnání musí podávat maximální výkon a nesmí svoje indispozice svádět na svoji vedlejší práci.

3.5 Standardy oblékání a upravenosti

Jednou ze základních hodnot podniku Chateau Mcely je profesionalita, kterou zaměstnanci dokazují svým jednáním, oblékáním a upraveností. Každý zaměstnanec je seznámen se svým pracovním oděvem, o který se musí starat, stejně tak jako o přidělené pracovní pomůcky. Zaměstnanci musí být také upraveni tak, jak jim nakazují vnitřní normy podniku. Celkově musí zaměstnanci působit upraveně a profesionálně.

3.6 Drogy a jiné návykové látky

Užívání drog nebo jiných návykových látek v pracovní době může vést k podstatnému poškození jména podniku či k výrazné finanční škodě způsobené odrazením zákazníka nebo poškozením majetku. Zaměstnanci nesmí pracovat pod vlivem omamných, psychotropních a jiných návykových látek či alkoholu.

3.7 Dáňová a právní úprava

Dodržování daňové a právní úpravy je pro podnik Chateau Mcely zásadní. Podnik je odpovědným daňovým poplatníkem a zakládá si na profesionálním dodržování zákonů a předpisů (daňových, hygienických a ostatních, kterých se podnikání v hotelnictví týká). Zaměstnanci nesmí jednat v rozporu s těmito právními úpravami. Všechny případné problémy budou detailně rozpracovávány a případně postihovány. V případě pochybností nebo zjištění činnosti, která je v rozporu se zákonem je zaměstnanec povinen ohlásit tuto skutečnost svému nadřízenému.

3.8 Dodržování pravidel

Zaměstnanci Chateau Mcely musí dodržovat všechna pravidla, která jsou určena a měli by se řídit také etickým chováním. Podnik seznamuje zaměstnance s platnými vnitřními předpisy a umožňuje jim nahlížet do těchto předpisů.

4. Respekt a úcta

4.1 Rovné zacházení

Podnik se brání jakékoliv formě diskriminace nebo nerovnému zacházení se zaměstnanci, zákazníky, dodavateli a jinými stakeholdery. Je nepřijatelná diskriminace podle rasy, pohlaví, sociálního nebo fyzického handicapu, původu, náboženství apod.

4.2 Potřeby zaměstnanců a profesní rozvoj

Podnik si uvědomuje, že motivace jejich zaměstnanců je mimo jiné dána tím, nakolik práce a zaměstnavatel naplňuje jejich individuální potřeby a požadavky. Prostřednictvím svých nadřízených podnik vnímá tyto potřeby a přání svých zaměstnanců a snaží se naplňovat jejich přiměřená přání a snahu o rozvoj jejich osobností a profesionality s přihlédnutím k povaze práce, aby mohli zaměstnanci podávat kvalitní pracovní výkon. Zaměstnavatel tedy podporuje a nabízí profesní rozvoj formou školení a osobních sezení s podnikovým coachem.

4.3 Týmový duch

Podnik Chateau Mcely očekává od svých zaměstnanců přátelský a otevřený přístup ke všem kolegům. Vzájemná úcta z odvedené práce a posilování teamového ducha je nezbytné pro správné fungování celého podniku, což musí být podpořeno vysokou kvalitou komunikace a spolupráce mezi zaměstnanci.

4.4 Slušnost

Podnik od svých zaměstnanců očekává slušné chování mezi zaměstnanci tak i k zákazníkům. Chování zaměstnanců na pracovišti nesmí znepříjemňovat situaci ostatních ani ohrožovat jejich zdraví nebo bezpečnost.

4.5 Firemní společenská odpovědnost

Podnik Chateau Mcery podporuje zásady firemní společenské odpovědnosti. Ve všech situacích je zapotřebí řídit se čestnými zásadami v oblasti korupce, ochrany lidských práv, ochrany životního prostředí a dalších oblastech týkajících se firemní odpovědnosti. Některé z těchto oblastí jsou blíže specifikované v interních předpisech, jako je tomu u ochrany životního prostředí. Zaměstnanci jsou povinni řídit se směrnicemi o šetření vody, šetření energiemi, třídění odpadů atd. Podnik také provozuje firemní filantropii a to především v podobě poskytování finanční nebo provozní pomoci různým organizacím, jako jsou například dětské domovy.

5. Otevřenost

5.1 *Iniciativa*

K zajištění a zlepšování kvality svých poskytovaných služeb podnik uplatňuje proaktivní přístup od svých zaměstnanců. Očekává návrhy na zlepšení stávajících pracovních procesů. Přinášení nových myšlenek podporuje možné změny k zlepšení situace. Zaměstnanci mohou otevřeně vyjadřovat své názory a snažit se tak o případné zlepšení.

5.2 *Etické zásady a zásady pro řešení podvodného jednání*

V neustále proměnlivém prostředí nebo v důsledku vnitřního a vnějšího tlaku může docházet k chybám nebo k porušení pravidel a předpisů, ať už záměrně nebo z nedbalosti. Podnik očekává, že při zjištění takového porušení pravidel nebo předpisů bude taková skutečnost nahlášena svému nadřízenému. Podnik také očekává, že se budou zaměstnanci řídit všemi zavedenými pravidly a budou hájit zájmy skupiny. Chyby se nesmějí zakrývat a veškeré předpisy a pravidla musí být dodržovány.

Zaměstnanci vnímají a pohotově a
vstřícně reagují na návrhy, žádosti a
snahy vedení, kolegů i našich zákazníků.