

Koncept společenské odpovědnosti ve společnosti Iveco Czech Republic, a.s.

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Renáta Kučerová Ph.D.

Adéla Kličková

Brno 2015

Poděkování:

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování Ing. Renatě Kučerové, Ph.D. za její cenné rady a trpělivost při vedení mé bakalářské práce. Rovněž bych chtěla poděkovat paní Monice Tesařové za vstřícnost a pomoc při získání potřebných informací a podkladů.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: Koncept společenské odpovědnosti ve společnosti Iveco Czech republic, a.s. vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 18. května 2015

Abstract

Kličková A., Concept of corporate social responsibility in company Iveco Czech republic, a.s.. Brno: Mendel University, 2015.

This bachelor thesis deals with the issue of corporate social responsibility. Corporate social responsibility is the value of responsibility of companies for their impacts on society and is based on voluntary commitment. The aim of thesis is based on business analysis devise and appropriate strategy for the company Iveco Czech Republic, Ltd. in CSR. The result is an economic evaluation strategy.

Keywords

Corporate social responsibility, KORP, social, strategy,

Abstrakt

Kličková A., Koncept společenské odpovědnosti ve společnosti Iveco Czech republic, a.s.. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2015.

Tato bakalářská práce se zabývá společenskou odpovědností firem. Společenská odpovědnost je přidaná hodnota firem nad rámec legislativy, s čímž souvisí i jejich odpovědnost za chování a dopady na společnost. Cílem práce je na základě vnitřního a vnějšího prostředí navrhnout vhodnou strategii pro podnik Iveco Czech republic, a.s. do oblasti CSR. Výsledkem je ekonomické zhodnocení strategie.

Klíčová slova

Společenská odpovědnost, KORP, společnost, strategie

Obsah

1	Úvod	13
2	Přehled literatury	14
2.1	Formování konceptu CSR.....	14
2.2	Definice CSR.....	15
2.3	Triple bottom lines	16
2.3.1	Ekonomická odpovědnost	16
2.3.2	Environmentální odpovědnost.....	17
2.3.3	Sociální odpovědnost.....	17
2.4	CSR a analýza prostředí	17
2.5	Kritika CSR.....	20
2.6	Vybrané normy/standarty k hodnocení CSR.....	21
2.6.1	Model EFQM, ISO 9001, ISO 14001	21
2.6.2	GRI Global reporting initiative.....	21
2.6.3	SA 8000 Social Accountibility.....	22
2.6.4	Metoda KORP	22
2.6.5	Ocenění v oblasti CSR	24
2.7	Společenská odpovědnost v budoucnosti.....	26
3	Cíl a metodika práce	28
3.1	Cíl práce.....	28
3.2	Metodika práce.....	28
4	Výsledky	31
4.1	O společnosti	31
4.2	Hodnocení vnitřního a vnějšího prostředí pomocí metody KORP	32
4.3	Ekonomická odpovědnost	32
4.3.1	Management a organizační zabezpečení.....	32
4.3.2	Ekonomická výkonnost.....	35
4.3.3	Přímé ekonomické vlivy na komunitu	38

4.3.4	Nepřímé ekonomické vlivy na komunitu	39
4.4	Environmentální odpovědnost	41
4.4.1	Personální zajištění ochrany životního prostředí, dobrovolné nástroje	41
4.4.2	Shoda s legislativou	42
4.4.3	Environmentální dopady spotřeb energie, zdrojů, látek	43
4.4.4	Environmentální dopady výstupů	45
4.5	Sociální odpovědnost.....	48
4.5.1	Lidská práva	48
4.5.2	Komunita, korupce, veřejná politika, konkurenční chování a shoda s legislativou	52
4.5.3	Zaměstnávání a přiměřená práce.....	55
4.5.4	Ochrana spotřebitele.....	57
4.6	Vyhodnocení pomocí metody KORP	59
4.6.1	Výsledky ekonomická odpovědnost	59
4.6.2	Výsledky environmentální odpovědnost	60
4.6.3	Výsledky sociální odpovědnost.....	61
4.6.4	Celkové zhodnocení a doporučení.....	62
5	Diskuze	66
6	Závěr	69
7	Seznam literatury	70
8	Seznam obrázků a grafů	73
9	Seznam tabulek	74

1 Úvod

Koncept společenské odpovědnosti firem (dále CSR) se stává nezbytnou součástí strategického plánování každé společnosti. Trend není znám jen v zahraničí, ale dostává se i do České republiky. Společenská odpovědnost zasahuje do všech působících oblastí celé firmy. Zabývá se životním prostředím, sociálním prostředím a ekonomickým prostředím společnosti.

Téma společenské odpovědnosti jsem si zvolila, protože ho považuji za velmi aktuální. Jedná se o koncept, ve kterém se hodnotí přidaná hodnota firem. Společenská odpovědnost je koncept, ve kterém se firmy hlásí k závazkům, které jdou nad rámec zákona. Ve světě je již dlouho zvykem, že soukromé instituce se podílejí na projektech veřejného zájmu, zatímco v České republice se to zatím učíme. I přesto věřím, že význam společenské odpovědnosti se bude stále zvyšovat i u nás. Firmy mají potřebu odlišit se od ostatních, konkurence je vysoká a podniky potřebují budovat dobré vztahy s komunitou, zákazníky i vlastními zaměstnanci. Pouhé zvyšování mezd a benefity už nestačí a tak se pro ně snaží dělat stále víc. Myslím, že je správné, aby podniky pomáhali nejen v činnostech, ve kterých podnikají, ale aby pomáhali i tam, kde to veřejnost potřebuje.

Má práce bude zaměřena na koncept společenské odpovědnosti ve společnosti Iveco Czech republic, a.s.. Budu se zabývat navržením vhodné strategie pro podnik do oblasti CSR. K relevantnímu hodnocení vnitřního a vnějšího prostředí bude využita metodika KORP, která na základě předpokladů a výsledků bodově hodnotí jednotlivá kritéria společenské odpovědnosti.

2 Přehled literatury

2.1 Formování konceptu CSR

Koncept společenské odpovědnosti začal vznikat již v 1. pol. 20. století. Klíčový je rok 1953, kdy Howard R. Bowen napsal knihu *Responsibilities of Businessman* (Společenská odpovědnost podnikatelů).

Dalším významným mezníkem pro společenskou odpovědnost byla 60. léta 20. století, kdy se rozvíjela myšlenka Keitha Davise, podle které má podnik kromě závazků ekonomických a zákonných také závazky vůči společnosti. „*V případě, že je podnik delší dobu neplní, může mu společnost právo na podnikání odebrat.*“ (Černo-horská, Putnová, 2012) Otázky týkající se společnosti byly diskutovány především teologicky, náboženští vůdci polemizovali nad otázkami spravedlivých mezd a morálce kapitalismu. Etika v podnikání začala pronikat i na vysoké školy a univerzity začaly nabízet kurzy sociální etiky. Každé náboženství aplikovalo své morální koncepty nejen v oblasti podnikání, ale i v oblasti politiky, rodiny, osobního života a do všech aspektů života. Později začaly ve společnosti narůstat společenské problémy v podnikání. Společnost zaujímá kritický pohled na podnikání a soukromé vlastnictví tzv. „antibusiness“ přístup, který vznikl kvůli nárůstu ekologických problémů (znečišťování ovzduší, toxický odpad aj.) V tomto období přichází J. F. Kennedy s právy spotřebitele, které jsou ve své podstatě zachovány až do dnešního moderního podnikání, taktéž na ně navázaly některé zákony.

1. Právo na ochranu bezpečnosti
2. Právo být informován
3. Právo na výběr
4. Právo být slyšen (Schwartz, M., 2011)

V 70. letech 20. století se podnikatelské etika stává běžným pojmem v podnikatelské komunikaci. Koncept společenské odpovědnosti se stále modeluje vlivem mnoha etických problémů - úplatkové aféry, klamavá reklama, kolize cen, bezpečnost výrobků aj.

Určitě je třeba zdůraznit i myšlenky Archie B. Carroll, který jako první navrhl definici CSR. Tehdy se CSR soustředila na čtyři základní oblasti, a to sice:

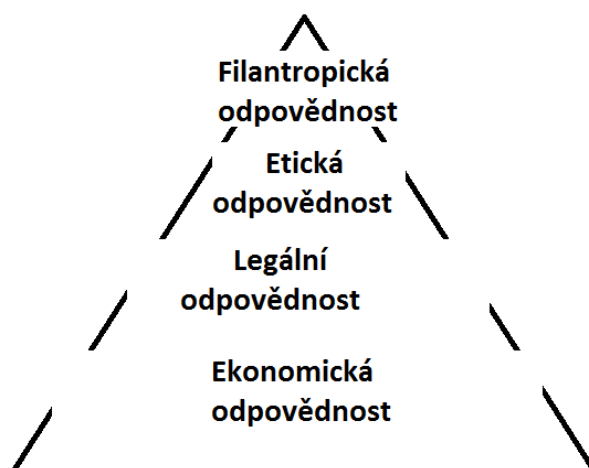
- ekonomická odpovědnost
- zákonná legální odpovědnost
- etická odpovědnost
- filantropická odpovědnost (dobrovolnictví) (Carroll, 1999)

V dnešní době se sjednocují koncepce na tři základní pilíře a to ekonomický, sociální a environmentální.

2.2 Definice CSR

O společenské odpovědnosti bylo již hodně napsáno v odborných publikacích i knihách, ale doposud není upřesněna jednotná definice a jejich výklad bývá mnohdy různě interpretován. Základní myšlenkou je dobrovolnictví a společenské chování nad rámec legislativního chování. Firma by měla být užitečná a nápomocná nejen státu, obci ale i společnosti.

Za nejznámější definici lze považovat „společenská odpovědnost podniku zahrnuje ekonomická, právní, etická a filantropická očekávání spojená s organizací ve vztahu k určitému společenskému prostředí, které se neustále mění.“ (Carroll, A., 1999) Z této definice vychází Carroll i při zpracování čtyř stupňové pyramidy. Patra pyramidy vycházejí jeden ze druhého vzestupně. Základnu tvoří ekonomická odpovědnost, legální odpovědnost, etická odpovědnost a na vrcholu filantropická odpovědnost.



Obr. 1 Čtyř stupňová pyramida
Zdroj: Vlastní práce podle Carrol A., 1999

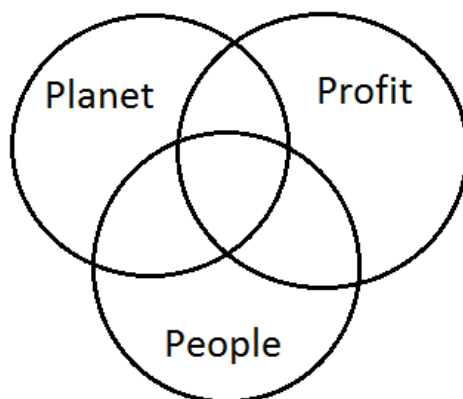
Pyramida má zcela logickou strukturu, podnik by měl dbát nejen o své vnější prostředí odpovědně, ale taktéž o své vnitřní prostředí. Ekonomická odpovědnost patří k neodmyslitelné části společenské odpovědnosti firem, a proto na ni stojí celá struktura a hospodaření podniku. Na ekonomické části je postavena legální odpovědnost. Podnik musí plnit a respektovat právní podmínky podle zákona, aby mohl legálně fungovat v mezích zákona (zaměstnanost, ochrana životního prostředí, korupce, lidská práva, bezpečnost výrobku aj.) Součástí etické odpovědnosti je

fungovat spravedlivě a správně, k tomuto aspektu je třeba morální aspekt vycházející z právního rámce. K zavedení etického kontextu vedly také společenské události související s environmentálními událostmi a jako důsledek těchto události jsou standardy BS 7750, ECO-Management, ISO 14000. Filantropická odpovědnost má charakter dobrovolnictví a dárcovství.

2.3 Triple bottom lines

Společenská odpovědnost je tvořena třemi pilíři, které se vzájemně prolínají. Pilíř ekonomický, environmentální (ekologický) a sociální. Tyto tři pilíře jako první definoval John Elkington v roce 1996 na britské nevládní organizaci Sustainability jako 3P - planet, profit, people.

Do jednotlivých pilířů společenské odpovědnosti firem se dá zařadit mnoho dobrovolných aktivit. Firmy si tedy dle svého zaměření a požadavků stakeholderů mohou vybrat, které budou uskutečňovat. Tyto činnosti by však měly být ze všech pilířů společenské odpovědnosti. Neměly by se zaměřit pouze na jednu oblast, ale být odpovědny ve všech třech směrech. (Steinerova, 2008)



Obr. 2 Triple bottom lines
Zdroj: Carrol, A., 1999

2.3.1 Ekonomická odpovědnost

Podnik by se měl ve svých činnostech chovat odpovědně i v ekonomické oblasti. Jak uvádí i v knize Kuldová L., (2010) „*Ekonomická odpovědnost zahrnuje v rámci společenské odpovědnosti shodu na požadavcích, které se vztahují k principům řízení a kontroly organizace, boj proti zneužívání důvěrných informací, akce proti úplat-*

kářství, chudobě a praní špinavých peněz.“ Ekonomická odpovědnost je jeden z ukazatelů pro chování stakeholders (zákazníci, investoři, dodavatelé).

Do ekonomické odpovědnosti spadají aktivity týkající se odpovědnosti za dosahování pozitivních ekonomických výsledků, budování dobrého jména a značky, odmítnutí korupce, podvodů a nekalé soutěže, finanční podpora místní komunity a další aktivity prováděné nad rámec legislativy.

2.3.2 Environmentální odpovědnost

Základní myšlenka environmentální odpovědnosti vychází z historického kontextu, kdy narůstal zájem lidstva chránit přírodu před globálními problémy.

Nejnámější definice trvale udržitelného rozvoje (sustainable development) pochází z WCED (Western Cape Education Department) a jednoznačně vymezuje vztah mezi potřebami současné a budoucí generace: *„Trvale udržitelný rozvoj je takovým rozvojem, který naplňuje potřeby přítomných generací, aniž by ohrozil schopnost naplňovat je i generacím budoucím.“* (Petříková, R. a kol., 2007)

2.3.3 Sociální odpovědnost

Sociální odpovědnost je zaměřena interně na vztahy k zaměstnancům a externě se zaměřuje na podporu místní komunity. Klíč k dlouhodobému úspěchu firmy závisí na kvalitě zaměstnanců, firemní kultuře, motivaci, bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, zapojení zaměstnanců do realizace sponzoringové politiky. Požadavky na společensky odpovědnou firmu v externím sociálním pilíři je péče o místní komunitu, firemní dárcovství, komerční aktivity, filantropie, spolupráce se školami a institucemi a samozřejmě nesmí chybět ani obchodní spolupráce s místními dodavateli.

2.4 CSR a analýza prostředí

Analýza vnitřního a vnějšího prostředí je velmi důležitou analýzou pro zmapování a tvorby vhodné strategie pro podnik.

Vnitřní analýza prostředí podle Pavlíka M., Belčíka M. a kol. (2010) *„Před zavedením konceptu CSR je nezbytná analýza vnitřního i vnějšího prostředí. K vhodnému výběru strategie by mohly pomoci vhodné otázky na poli společenské odpovědnosti.“* Společnost si musí vytvořit vnitřní audit se zaměřením na společenskou odpovědnost. Otázky, které si firma klade, jsou podle Pavlíka M., Belčíka M. a kol. (2010) následující.

Tab. 1 Vnitřní prostředí společnosti, zdroj: Pavlík M., Belčík M. a kol. (2010)

CSR strategie	
Firemní hodnoty a poslání	Otázky zjišťují, jestli má organizace písemně stanovenou vizi, hodnoty, poslání a etický kodex a jak v těchto prvních komunikuje se svými stakeholdery
CSR strategie	Otázky zjišťují, zda je organizace aktivní ve všech čtyřech oblastech konceptu CSR a zda je její přístup k CSR systematický
Cíle CSR	Otázky zjišťují, jestli má organizace stanovené cíle a zda vyhodnocuje jejich plnění
Zapojení stakeholderů	Otázky identifikují, jakým způsobem organizace zapojuje své stakeholdery
Personální a finanční zajištění	Otázky zjišťují, zda je na odpovědné aktivity vymezen finanční rozpočet a jestli je některý ze zaměstnanců pověřen řízením oblasti CSR
Normy a standardy	Otázky zjišťují, zda organizace používá normy a směrnice ve vztahu k CSR
komunikace CSR	Otázky zjišťují, komu organizace sděluje informace o CSR a jakých prostředích komunikace k tomu využívá
Trh	
Klienti	Otázky zjišťují, zda organizace zajišťuje a měří spokojenost klientů
Dodavatelé	Otázky zjišťují, zda organizace šíří koncept CSR mezi dodavatelé
Reklama a marketing	Otázky zjišťují, zda organizace poskytuje pravdivé a přesné informace o svých službách a produktech
Pracovní prostředí	
zapojení zaměstnanců	Otázky zjišťují, zda organizace podporuje dialog se zaměstnanci a jakých prostředích k tomu využívá
Nefinanční benefity	Otázky zjišťují, jaké nefinanční výhody nabízí organizace zaměstnancům
Podpora propuštěných zaměstnanců	Otázky zjišťují, zda organizace nabízí podporu propuštěným zaměstnancům při hledání zaměstnání
Rovné příležitosti	Otázky zjišťují, zda organizace brání diskriminaci na pracovišti a podporuje rozmanitost

Vyvážení pracovního a osobního života	Otázky zjišťují, jakými prostředky organizace podporuje sladění pracovního a osobního života zaměstnanců
Podpora místní komunity	Otázky zjišťují, jestli organizace umožňuje zaměstnancům aktivně se podílet na podpoře místní komunity
Komunikace	Otázky zjišťují, zda organizace šíří povědomí o CSR mezi zaměstnanci a poskytuje uchazečům o zaměstnání informace o CSR během náboru a výběru
Životní prostředí	
Environmentální prostředí	Otázky zjišťují, zda má organizace zavedenou environmentální politiku
Produkty a balení	Otázky zjišťují, zda jsou produkty organizace ekologicky přátelské
Nakupování	Otázky zjišťují, zda organizace nakupuje ekologicky šetrné produkty
Odpad a recyklace	Otázky zjišťují, jestli se organizace snaží minimalizovat odpad a zda jej třídí
Energie, voda a pohonné hmoty	Otázky zjišťují, zda organizace provádí opatření na úsporu energie, vody a pohonných hmot
Podpora místní komunity	
Zapojení stakeholderů	Otázky zjišťují, zda organizace nabízí svým zaměstnancům, klientům a obchodním partnerům možnost podílet se na podpoře komunity
Spolupráce se školami	Otázky zjišťují, zda organizace spolupracuje se školami a dalšími organizacemi

Dále podle Pavlíka M., Belčíka M. a kol. (2010) je třeba nadefinovat vnější prostředí společnosti podle CSR. Vnější prostředí se zaměřuje na externí vlivy, které by mohly činnost podniku ovlivnit. Patří sem například legislativní požadavky, benchmarking, průzkum konkurence, vnější impulsy společnosti a angažovanost organizace. Tyto témata dále rozvíjí následující tabulka.

Tab. 2 Vnější prostředí společnosti, zdroj: Pavlík M., Belčík M. a kol. (2010)

Zákonné požadavky	Organizace by měla neustále dodržovat všechny zákonné požadavky v oblasti péče o zaměstnance, o životní prostředí a v oblasti zákaznického servisu
Benchmarking	Organizace může provést srovnání svých CSR aktivit a jejich výsledků s nejlepší praxí v oboru
Průzkum konkurence	Organizace by měla zjistit, na jaké CSR témata se zaměřuje konkurence
Vnější impulsy	Organizace by se měla pokusit určit možné dopady vnějších podnětů vzniklých např.: v důsledku nově přijatých zákonů, vstupů na mezinárodní trhy, globalizace apod.
Angažovanost organizace	Organizace se může v souvislosti s konceptem CSR stát členem asociace. Např. firmy podnikající k programu Responsible Care a další asociace.

2.5 Kritika CSR

I společenská odpovědnost firem byla vystavena řadě negativních ohlasů a terčem kritiků. Jeden z hlavních představitelů a současně kritiků společenské odpovědnosti je Milton Friedman. Friedman je zastáncem klasického modelu ekonomiky, který se domnívá, že primární pro podnik je maximalizace zisku. V dnešní době je trh natolik přesycen, že se od podnikání očekává daleko víc. Očekává se přidaná hodnota, díky které se podnik na trhu odliší od ostatních organizací. Podle Kunze Friedman zastává názor, že firma, která se snaží primárně o maximalizaci zisku naopak kvůli neviditelné ruce trhu přispěje k tomu, že v konečném důsledku mají z tohoto zisku užitek i další stakeholdeři, jejichž nároky jsou tak uspokojovány. Podle Friedmana proto není správné požadovat od podniků ještě více, neboť již vytvářením zisku dostatečně přispívají ke společenskému blahobytu. (Kunz V., 2012) Friedman se ale vůbec nezabýval myšlenkou co na to trh a jakými způsoby by se měl podnik odlišit na konkurenčním poli. Například autorka Zdražilová a kol. (2010) uvedla ve své knize, že „*hra na společenskou odpovědnost není hrou zcela čistou.*“ Problém, který má autorka na mysli je především ve zneužívání CSR a ne každá firma, která si klade za cíl odpovědnost ji skutečně naplňuje. Tuto myšlenku potvrzuje i Petr Čaník, který vydal článek: Kde začíná a končí společenská odpovědnost firem, zde si na otázku odpovídá: „*Nemyslím si, že je dnes většina firem tak odpovědných a férových, jak to řada z nich o sobě prezentuje. Leckteré firmy se pouze dali na dráhu toho, co se v cizí literatuře označuje jako „pinkwashing“ nebo*

„greenwaching“ tedy utváření dojmu společensky odpovědné firmy.“ (Čaník P., 2007)
V dnešní moderní ekonomii se od podniku neočekává jen zisk, kvůli kterému podnik vznikl, ale především odpovědnost za chování firmy, zvyšuje se zájem o transparentnost a udržitelný rozvoj životního prostředí, antidiskriminační zákony ale také společenská kritéria.

2.6 Vybrané normy/standardy k hodnocení CSR

Společenskou odpovědnost lze měřit pomocí exaktních metod (standardy, normy) nebo za pomoci indexů. Samotný výběr metody záleží vždy na managementu firmy. Pro účely této práce byly vybrány 4 nejpoužívanější indexy.

2.6.1 Model EFQM, ISO 9001, ISO 14001

Model EFQM vytváří evropskou koncepci kvality založené na ISO 9000. Cílem EFQM je vytvořit konkurenceschopné podniky.

Podle Armstronga (2007) je vytvořeno devět hlavních a 32 dílčích kritérií.

1. Vedení - předpoklady
2. Politika a strategie - předpoklady
3. Lidé - předpoklady
4. Partnerství a zdroje - předpoklady
5. Procesy - předpoklady
6. Spokojenost zákazníků – výsledky
7. Spokojenost lidí – výsledky
8. Vliv na společnost – výsledky
9. Klíčové ukazatelé výkonnosti – výsledky podnikání

ISO 9001

Standard ISO 9001 se zaměřuje na systém managementu jakosti.

ISO 14001

Standard ISO 14001 je standard zabývající se environmentálním managementem

2.6.2 GRI Global reporting initiative

Global reporting initiative vytvořila mezinárodní organizaci se sídlem v Amsterdamu, která je tvořena z tisíce dobrovolníků z celého světa. GRI definuje CSR jako „veřejně publikovanou zprávu, kterou firma zpřístupňuje všem stakeholderům

s cílem poskytnout detailní přehled o firemních aktivitách v širších ekonomických, environmentálních a sociálních dimenzích.“ (Pavlík M., Bělčík M. a kol., 2010)

2.6.3 SA 8000 Social Accountability

Norma SA 8000 se zaměřuje na zlepšení pracovních podmínek, je sestavena na podobném principu jako ISO 9000. Norma se stala velmi uznávanou mezi odborníky, společnost, která využívá této normy, vykazuje značně propracovaný systém etické politiky v oblasti zaměstnávání. Specifické požadavky klade v 9 oblastech sociální odpovědnosti

- pracovní doba
- dětská práce
- zamezení diskriminace
- nucená práce
- svoboda sdružování
- disciplinární praktiky
- odměňování splňující základní potřeby
- řídicí systém pro neustálé zlepšování
- zdraví a bezpečnost (Černohorská, L., Putnová A., 2009)

2.6.4 Metoda KORP

Metoda KORP je česká metoda pro zavedení konceptu společenské odpovědnosti ve společnosti. Byla vytvořena Sdružením korektního podnikání ve spolupráci se sdružením pro oceňování kvality národní metodiky pro hodnocení CSR.

Vychází z ukazatelů

- Ukazatel GRI (Sustainability Reporting Guidelines)
- Model EFQM - metodika sebehodnocení
- Model CAF 2006

Metoda je vždy založena na pozorování třetí stranou. Rizikem může být jednorázové reportování výsledků bez bližší vazby na probíhající procesy ve firmě. Metoda rozděluje tři druhy odpovědností na základě předpokladů a výsledků, které bodově ohodnocuje třetí strana. Výsledky bodového systému jsou v závěru sečteny a zprůměrovány. Na základě implementace výsledků vzniká komplexní poukázání na slabší místa společnosti. Výstupem modelu je koncept pro řešení slabších míst firmy.

Základní pravidla a předpoklady pro hodnocení třetí stranou:

1. Zpráva o CSR je zpracovaná dle metody KORP
2. Hodnocení zprávy je prováděno dle metody KORP
3. Hodnocení zahrnuje všechna kritéria (ekonomika, environment, sociální odpovědnost)
4. V rámci každého kritéria jsou hodnocena stanovaná subkritéria
5. Pro každé subkritérium jsou hodnoceny samostatné předpoklady a výsledky
6. U každého subkritéria je uvedena skupina témat, která slouží hodnotiteli jako doporučení k celkovému hodnocení subkritérií
7. Povinností a právem hodnotitelů je posoudit, která témata a oblasti nejsou pro hodnocenou firmu relevantní. Těmi se dále nezaobírají.
8. Výsledkem hodnocení je inspekční zpráva
9. Inspekční zpráva zdůrazňuje silné stránky organizace v oblasti CSR i náměty na zlepšení
10. Inspekční zpráva obsahuje i bodové hodnocení, kterého firma dosáhla

Panel předpokladů podle A. Plaškové (2009) stanovuje bodové hodnocení pro metodiku KORP.

Tab. 3 Panel hodnocení předpokladů, zdroj: Plašková A., (2009)

Fáze	Panel předpokladů	Počet bodů
Firma není aktivní	Nejsou žádné informace nebo jsou pouze dílčí informace bez širšího kontextu	0 -10
PLAN (plánuj)	Činnosti jsou plánovány do budoucna	11- 30
DO (realizuj)	Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány	30 - 50
CHECK (kontroluj)	Kontrola prováděných činnosti	51 -70
ACT (uprav a pozoruj)	Činnosti jsou přizpůsobovány na základě prověření správnosti	71 -90
PDCA	Vše, co se plánuje je přezkoumáno, průběžně přizpůsobeno. Společnost je v cyklu neustálého zlepšování.	91 -100

Metodika KORP pracuje s předpoklady a výsledky. Hodnocení výsledků ilustruje tabulku níže.

Tab. 4 Panel hodnocení výsledků, zdroj: Plašková A., (2009)

Panel výsledků	Počet bodů
Výsledky se nemění nebo nejsou k dispozici žádné informace	0 - 10
Výsledky se mění a ukazují negativní dopady nebo výsledky nesplňují stanovené cíle	11 - 30
Výsledky vykazují nevýrazné trendy nebo mírný pokrok nebo jsou splněny některé cíle	30 - 50
Výsledky vykazují rostoucí trend nebo je splněna většina stanovených cílů	51 - 70
Výsledky ukazují na značný pokrok nebo jsou splněny všechny stanovené cíle	71 - 90
Byly dokázány vynikající výsledky. Všechny stanovené cíle jsou splněny. Porovnání všech klíčových výsledků se srovnatelnými organizacemi jsou pozitivní.	91 - 100

Další velmi známé indexy k měření společenské odpovědnosti jsou Dow Jones sustainability Index, Ethibel Sustainability Index nebo FTSE4Good Index.

2.6.5 Ocenění v oblasti CSR

V České republice existuje řada přístupů k hodnocení společenské odpovědnosti. Firmy se do soutěží hlásí z vlastní iniciativy a mohou tak získat nejen cenu za své odpovědné chování, ale především si odnáší certifikát, který je dobrou vizitkou pro společnost.

1. Top odpovědná firma

Jedná se o prestižní cenu za společenskou odpovědnost. Top odpovědná firma je cena za udržitelné a odpovědné chování, kterou pořádá a uděluje platforma Byznys pro společnost. K roku 2015 proběhne již 12. ročník soutěže.

Cílem této soutěže je

- zvýšit povědomí o významu udržitelného a odpovědného podnikání pro společnost
- zviditelnit a sdílet vynikající výsledky v oblasti udržitelného rozvoje
- ocenit firmy, které jsou leadery v klíčových oblastech odpovědného podnikání
- motivovat k zavádění a rozvoji odpovědného podnikání v praxi

Všichni výherci strategických, tematických i speciálních cen obdrží logo nositele ceny TOP Odpovědná firma. Tímto logem oceněné firmy mohou dát svým zákazníkům

kům, zaměstnancům a partnerům znát, že jejich projekty či strategie jsou kvalitní a podporují odpovědné podnikání.

(Top odpovědná firma, 2012)

2. Národní cena ČR za CSR

Jedná se o cenu, jejímž cílem je

- přispět k prosazení a zviditelnění principů v CSR v ČR
- veřejně ocenit firmy, které se hlásí k plnění principů CSR a splňují podmínky pro udělení Národní ceny ČR za společenskou odpovědnost

Národní cena kvality je udělována od roku 2009 a k roku 2015 proběhne již 6. ročník soutěže. Program Národní ceny za CSR je založen na objektivním hodnocení organizací třetí nezávislou stranou dle metodiky KORP. Hodnocení probíhá na základě Zprávy o CSR, která má předepsanou strukturu dle metodiky, tak aby zahrnovala všechna tři kritéria (EM, EG, SO) pro posouzení společenské odpovědnosti.

(Plašková A., 2010)

3. Firma roku

Jedná se o cenu Hospodářských novin, tato cena je určena všem firmám v České republice, které splňují podmínky soutěže. Soutěž probíhá tak, že účastníci odpovídají na dotazník a ve zkratce popisují svůj podnikatelský příběh. Nedílnou součástí hodnocení firem je také tzv. „scóring“, který zkoumá finanční ukazatele firem. Scóring je vypočítáván softwarem, který se zaměřuje na rentabilitu vlastního kapitálu, běžnou likviditu, pohotovou likviditu a celkovou zadluženost. Dále se zaměřuje na celkovou finanční strukturu, obrátky aktiv z tržeb, provozní marže a produktivity práce. Firma může získat maximální skóre 2000 bodů. Celkově se hodnotí jak získané skóre (50%), tak i podnikatelský příběh společnosti (50%). V jednotlivých krajích hlasuje odborná porota složená ze zástupců partnerů, asociací a cechů. Pro každé regionální kolo je určeno 10 firem, které uspěly nejlépe v hodnocení finančních ukazatelů, tzv. scóringu. Pořadí firem v jednotlivých krajích pak určuje odborná porota (50%) a scóring (50%).

(Firma roku, 2015)

4. Cena hejtmana za uplatňování konceptu společenské odpovědnosti

Cena hejtmana za uplatňování konceptu společenské odpovědnosti byla poprvé realizována v roce 2009. Cílem soutěže je zviditelnit a ocenit podniky kraje, které nad rámec legislativy usilují a rozvoj environmentálního a sociálního prostředí (podporují zaměstnance, budují vztahy s komunitou a další). Soutěž pořádá Rada kvality ČR, první ročník byl upořádán v Moravskoslezském kraji a vítězem se staly Třinecké železářny, a.s.

(Plašková A., 2010)

2.7 Společenská odpovědnost v budoucnosti

Pro budování společenské odpovědnosti firem je nutné ji dělat přirozeně ale i systematicky. Různé vnímání společenské odpovědnosti se projevuje v odlišných měřítkách v různých zemích světa. Jednoznačně nejvyzrálejší země v oblasti CSR jsou na západě, k lídrům patří USA, Velká Británie, Francie a Německo. Fórum dárců provedlo výzkum v České republice, ve kterém bylo hledáno řešení, co by motivovalo české podniky ke společensky odpovědnému chování a ve kterých aktivitách se nejčastěji angažují.

Tab. 5 Nejčastější aktivity firem, zdroj: Business Leaders fórum, 2008

Nejčastější aktivity	Procentní podíl firem
Podpora neziskových organizací	60%
Sportovní akce	48%
Kulturní akce	31%
Výchova a vzdělání	37%

Tab. 6 Důvody společenské odpovědnosti firem, zdroj: Business Leaders fórum, 2008

Důvody pro CSR	Procentní podíl firem
Eticko-morální důvod	74%
Zvýšení spokojenosti zaměstnanců	64%
Zvýšení loajality zákazníků	27%
Vztahy s partnery, investory	40%

Tab. 7 Překážky společenské odpovědnosti, zdroj: Business Leaders fórum, 2008

Překážky CSR	Procentní podíl firem
Byrokracie	33%
Vysoké náklady	21%
Nedostatek času	24%
Nedostatek lidí	11%

Z průzkumu bylo zjištěno, že české podniky nejvíce podporují neziskové organizace a sportovní akce. Důvody pro přijetí konceptu CSR plynou z eticko-morálního důvodu a také z důvodu zvýšení spokojenosti zákazníků. Na otázku týkající se překážek CSR považuje 33% podniků byrokracii.

Na rok 2015 jsou podle knihy Blowfield a Murray předpovězené tři koncepce budoucnosti společenské odpovědnosti firem, tyto scénáře mají následující průběh.

1. **scénář: fáze „Vyblednutí“** – důsledek výrazného hospodářského propadu. Firmy se začínají orientovat na přežití a udržení na trhu. Podniky nehledí na společenskou odpovědnost, která byla součástí firemní strategie. Součástí legislativních požadavků se stane koncept společenské odpovědnosti, což podniky povede k nucené odezvě na zákonné předpisy
2. **scénář: fáze „Vložit a integrovat“** – výzva k odpovědnému podnikání ztrácí na významu. Všechny podniky přijali koncept společenské odpovědnosti a odpovědné chování je považováno za automatické, nikoli přirozený jev
3. **scénář: „Změna a transformace“** – zcela odlišný přístup, vznik tzv. „koalice občanské společnosti.“ Směřující k firemnímu redesignu. Konec hodnoty akcionáře. Akcionář nejen „shareholders“, ale i zaměstnanci, dodavatelé, investoři se stejným právem podílet se na řízení podniku a užívat prospěchu z jeho přebytku

(CSR Fórum, 2009)

3 Cíl a metodika práce

3.1 Cíl práce

Cílem práce je na základě výsledků analýzy vnitřního a vnějšího prostředí navrhnout vhodnou strategii pro společnost Iveco Czech republic, a.s. do oblasti CSR. Navržená strategie bude ekonomicky zhodnocena.

3.2 Metodika práce

Při volbě vhodné metodiky bylo zvažováno několik faktorů. Primárním cílem bylo, co možná nejvhodnější metodou zobrazit skutečnost a naplnit cíle práce, tak aby výsledky byly využitelné v praxi a přispěly podniku jako cenný přínos pro navržení vhodné strategie. Jako nejvhodnější strategii, která komplexně zahrnuje vnitřní i vnější prostředí podniku byla vybrána ryze česká metodika KORP. K dosažení cíle je využit empirický výzkum v oblasti CSR. Výzkum probíhal na základě řízených rozhovorů se zástupci relevantních oddělení a práce s materiály podniku, konkrétně se jedná o výroční zprávy za sledované období 2013 a 2014, Etický kodex společnosti a účetní závěrky za období 2013 a 2014.

Literární přehled je koncipován jako základna pro analytickou část. V první části je za použití literárních pramenů proveden komplexní rozbor společenské odpovědnosti od historického kontextu až po budoucnost CSR. Klíčovým poznatkem pro praktickou část, je i krátké seznámení s metodikou KORP, pomocí které v následné analytické části je provedeno hodnocení společenské odpovědnosti v konkrétním podniku.

Výsledková část má projekční charakter. Zabývá se sebehodnocením společenské odpovědnosti společnosti Iveco Czech republic, a.s., na jejímž základě je vytvořen koncept společenské odpovědnosti pomocí modelu KORP. Hlavní snahou aplikace modelu je propojení vnitřního a vnějšího prostředí a posouzení předpokladů a výsledků. Bodové hodnocení u jednotlivých subkritérií se řídí bodovými intervaly podle metodiky. Rozvržení bodů probíhá po odborných konzultacích a řízených rozhovorech se zástupci jednotlivých oddělení společnosti. Podnik má možnost získat vždy body na stupnici od 0 do 100 bodů. U každé úrovně je vždy vzat v úvahu trend v plnění stanovených ukazatelů. Body jsou přiřazovány vždy systematicky metodou sebehodnocení. V každém kritériu jsou okomentovány silné stránky a příležitosti, kterých podnik využil. Pro přehlednost bodových kritérií jsou využity následující tabulky, kterou jsou i součástí literárního přehledu.

Tab. 8 Panel hodnocení předpokladů, zdroj: Plašková A., (2009)

Fáze	Panel předpokladů	Počet bodů
Firma není aktivní	Nejsou žádné informace nebo jsou pouze dilčí informace bez širšího kontextu	0 -10
PLAN (plánuj)	Činnosti jsou plánovány do budoucna	11- 30
DO (realizuj)	Plánované činnosti jsou zaváděny a realizovány	30 - 50
CHECK (kontroluj)	Kontrola prováděných činnosti	51 -70
ACT (uprav a pozoruj)	Činnosti jsou přizpůsobovány na základě prověření správnosti	71 -90
PDCA	Vše, co se plánuje je přezkoumáno, průběžně přizpůsobeno. Společnost je v cyklu neustálého zlepšování.	91 -100

Tab. 9 Panel hodnocení výsledků, zdroj: Plašková A., (2009)

Panel výsledků	Počet bodů
Výsledky se nemění nebo nejsou k dispozici žádné informace	0 -10
Výsledky se mění a ukazují negativní dopady nebo výsledky nesplňují stanovené cíle	11- 30
Výsledky vykazují nevýrazné trendy nebo mírný pokrok nebo jsou splněny některé cíle	30 - 50
Výsledky vykazují rostoucí trend nebo je splněna většina stanovených cílů	51 -70
Výsledky ukazují na značný pokrok nebo jsou splněny všechny stanovené cíle	71 -90
Byly dokázány vynikající výsledky. Všechny stanovené cíle jsou splněny. Porovnání všech klíčových výsledků se srovnatelnými organizacemi jsou pozitivní.	91 -100

Vyhodnocení pomocí metody KORP probíhá na základě sečtení bodů jednotlivých oblastí a pomocí vzorce se vypočítají jednotlivé výsledky.

Vzorec pro výpočet

$$B = \frac{\sum BI + \sum BII}{\sum KrP + \sum KrV}$$

$\sum BI$... součet bodů jednotlivých bodovaných kritérií v panelu předpoklady

$\sum BII$... součet bodů jednotlivých bodovaných kritérií v panelu výsledky

$\sum KrP$... počet bodovaných kritérií v panelu předpoklady

$\sum KrV$... počet bodovaných kritérií v panelu výsledky

(Plašková A., 2009)

Pomocí tohoto vzorce jsou odhalena slabá místa v podniku, kterým je následně doporučena vhodná strategie pro posílení. Hodnocení probíhá ve všech třech oblastech CSR: ekonomická odpovědnost, environmentální odpovědnost a sociální odpovědnost. Následně proběhne i komplexní zhodnocení celého podniku. Přínos práce bude navrhnout a ekonomicky zhodnotit vhodnou strategii pro podnik.

4 Výsledky

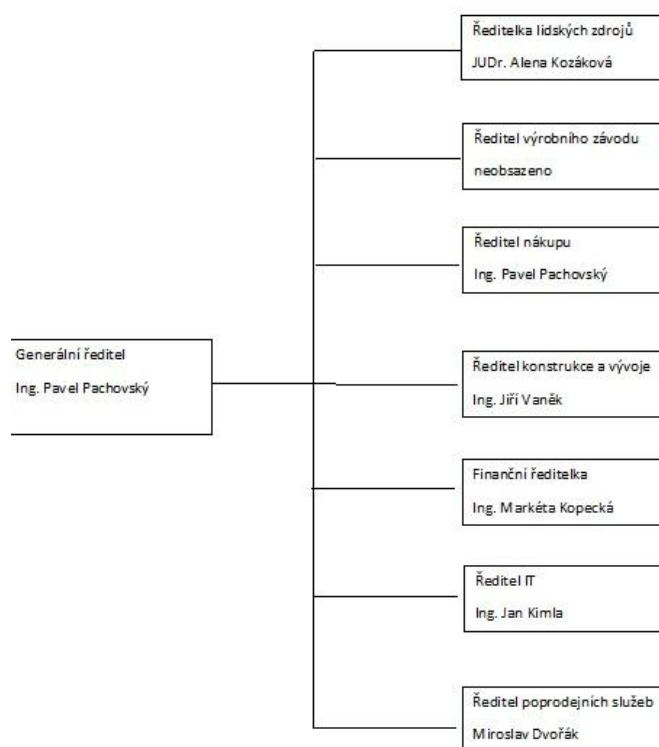
4.1 O společnosti

Iveco je společnost zabývající se výrobou lehkých, středních a těžkých užitkových vozidel, autobusů (pod značkou Irisbus Iveco) speciálních vozidel a motorů. Společnost patří do skupiny Fiat Industrial a sídlí v Turíně. Název je zkratkou pro Industrial vehicle corporation.

Iveco Czech Republic, a.s. je akciová společnost, která byla založena zakladatelskou listinou jako akciová společnost dne 9. 6. 1993 zápisem v obchodním rejstříku u krajského soudu v Hradci Králové, dne 1. 7. 1993. Společnost sídlí ve Vysokém Mýtě, Pražské Předměstí v ulici Dobrovského 74. Hlavním předmětem činnosti je výroba a prodej autobusů a náhradních dílů.

Mateřskou společností je Iveco France S. A. a mateřskou společností celé skupiny je CNH Industrial. (Výroční zpráva, 2015)

Společnost má k 31. 12. 2014 následující organizační strukturu.



Obr. 3 Řídící struktura
Zdroj: Výroční zpráva, 2015

4.2 Hodnocení vnitřního a vnějšího prostředí pomocí metody KORP

Tato kapitola má se zabývá hloubkovou analýzou vnitřního a vnějšího prostředí společnosti z hlediska CSR metodou KORP s cílem identifikace silných a slabých míst společnosti Iveco Czech republic, a.s..

4.3 Ekonomická odpovědnost

4.3.1 Management a organizační zabezpečení

a) Část předpoklady

EM1P1 Jmenování představitele CSR

Společnost nemá doposud jmenovaného představitele CSR.

Počet bodů: **0**

EM1P2 Jmenování týmu CSR

Společnost nemá striktně pojmenovaný a vymezený tým CSR, ovšem má velmi dobře propracovaný tým filantropů, kteří se zabývají dobrovolnictvím a sponzoringem. Za tým by se tedy dalo považovat oddělení lidských zdrojů, které má na starosti dobrovolnictví a sponzoring. Případně oddělení kvality.

Počet bodu: **40**

EM1P3 Určení relevantních zainteresovaných stran

Vizí společnosti je být na čele mezi konkurenty, nabízet hodnotu a kvalitu pro úspěch zákazníku. Firma naplňuje vizí a dlouhodobých plánů. Cení si zpětných vazeb od zákazníků a učí se z případných nedostatků a dělá vše pro komfort zákazníka. Jako své klíčové skupiny uvádí: zaměstnance, klienty, akcionáře, média a neziskový sektor.

Počet bodu: **50**

EM1P4 Určení oblasti působnosti, strategie a cílů CSR

Společnost má velmi dobře propracované vize, poslání a hodnoty společnosti.

Vize

Být na čele mezi konkurenty, nabízet hodnotu a kvalitu pro úspěch našich zákazníků.

Poslání

Nabídnout řešení pro dopravní průmysl na základě naší výjimečné kvalifikace spolu s našimi partnery na celém světě.

Hodnoty

Výkonnost - „Podporujeme hodnotu podnikání zákazníků.“

Věříme, že výkonnost našich produktů a služeb je pro našeho zákazníka především nástroj pro udržení ekonomického růstu jeho společnosti, takže jeho úspěch může být i náš a naopak.

Odhodlanost - „Bereme svou odpovědnost vážně.“

Nebojíme se přehodnocovat způsob naší práce, abychom naplnili očekávání našich zákazníků, akcionářů, kolegů a společnosti jako celku.

Děláme to prostřednictvím neustálé snahy o zdokonalení našich produktů a služeb, a to jak našimi běžnými postupy, tak i cestou inovací, přičemž prioritu dáváme produktivitě zákazníka, ochraně životního prostředí a bezpečnosti.

Spolehlivost - „Dodržujeme naše sliby.“

Dodržování slibů daným našim zákazníkům a kolegům je součástí našeho stylu.

Přispíváme k dobrému jménu naší společnosti a dodržujeme sliby, pokud jde o naše produkty a přesné ekonomické služby.

Týmový duch - „Pracujeme jako tým s našimi dealery, dodavateli a zákazníky, abychom změny zvládli.“

Naši zákazníci, dodavatelé a prodejní síť jsou naši týmoví partneři v otázce pochopení a zvládnání změn a naším cílem je zjistit, jak můžeme být společně konkurenceschopní, abychom mohli udělat další krok a předběhnout konkurenci. (Výroční zpráva, 2013)

Počet bodů: **75**

EM1P5 Výcvik pracovníků CSR a týmové práci

Podnik nemá stanovený tým do oblasti CSR a ani pracovníci nejsou profesionálně proškolení.

Počet bodů: **0**

EM1P6 Dokumentace o CSR

Společnost Iveco Czech republic, a.s. doposud nevydala dokumentaci o CSR. I přesto, že společnost nemá dokumentaci o CSR věnuje značnou pozornost sponzoringu, sociálnímu zabezpečení, environmentální odpovědnosti a strategickému managementu.

Počet bodů: **15**

EM1P7 Management dokumentů a záznamů

Iveco Czech republic, a.s. nevydalo tiskovou zprávu o společenské odpovědnosti. I přesto se společnost angažuje v řadě dobrovolnických činností, které je pod vedením a kontrolou HR oddělení.

Počet bodů: **20**

EM1P8 Provázání činnosti spojených s CSR s běžnými pracovními činnostmi

Společnost pečuje o své zaměstnance, klienty, dodavatele. Neustále pracuje na dobrém jménu firmy a usiluje o kladný výsledek hospodaření. Nad rámec legislativy se angažuje v péči o životní prostředí, ale i na dodržování závazku plynoucích z etického kodexu chování.

Počet bodů: **55**

EM1P9 Systémy zlepšování - identifikace silných a slabých stránek, identifikace hrozeb a příležitostí

Iveco Czech republic a.s., má propojená oddělení od oddělení nákupu po oddělení kvality, marketingu, ředitelství pro lidské zdroje, oddělení sponzoringu, právní oddělení a další. Podnik jako dceřiná společnost přejímá stanovené cíle od své mateřské společnosti. Společnost každoročně v rámci výročních schůzí identifikuje silné, slabé stránky stejně jako příležitosti a hrozby. Cílem je vždy uspokojení potřeb zákazníku ale i zaměstnanců.

Organizace získala v roce 2013 certifikát ISO 50001 za management v oblasti hospodárného využívání energetických zdrojů a obhájila na další 3 roky již získanou certifikaci ISO 14001 (environmentální management) a ISO 18001 (management bezpečnosti práce). (Výroční zpráva, 2015)

Počet bodů: **75**

EM1P10 Monitoring a měření - plán a provádění

Společnost doposud nemá zavedený koncept společenské odpovědnosti ve své činnosti a z toho důvodu jsou plány týkající se odpovědnosti tvořeny z charakteru podnikatelského záměru. Na roky 2014-2015 byly stanoveny plány výrobků (zajištění plnění emisních norem Euro 6, neustálé zvyšování a spolehlivosti vozidel, odstranění nedostatků a závad na vozech, snížení garančních a provozních nákladů, zvýšení životnosti vozidel a další.) Dále si společnost dala za cíl do následujících let vytvořit koncept společenské odpovědnosti se zaměřením na zaměstnance, ochranu životního prostředí a rozvoj etického podnikání v souladu se strategií vlastníka. (Výroční zpráva, 2014) Organizace se snaží maximálně naplňovat svůj podnikatelský záměr a plán výroby a do budoucna zavést koncept společenské odpovědnosti.

Počet bodů: **80**

EM1P11 Audity a systém hodnocení shody s legislativou, předpisy a přijatými závazky

Podnik je každoročně kontrolován nezávislým účetním auditem, stejně tak je pod dohledem ministerstva životního prostředí. Iveco se nedostalo do konfliktu s legislativou a plní předpisy i závazky včas a nad očekávání.

Počet bodů: **80**

b) Část výsledky - Oblasti: NEPOUŽITO

4.3.2 Ekonomická výkonnost

a) Část předpoklady

EM2P1 Systematické plánování ekonomické výkonnosti a její struktura

Podnik má veřejně dostupnou rozvahu ve výročních zprávách za uplynulá období, na které dohlíží nezávislý audit. Více ve výroční zprávě 2014.

Počet bodů: **60**

EM2P2 Plánování dobročinnosti a veřejně prospěšných aktivit

Společnost do svého finančního plánování zahrnuje peněžní prostředky vynaložené na výzkum a vývoj. V roce 2013 bylo vynaloženo 292 784 tis. Kč., což je oproti předcházejícímu roku o 75 781 tis. Kč méně. Výdaje na výzkum představuje investice do projektu EURO 6.

Podnik se podílí na spolupráci s komunitou. Na dobročinné účely byla poskytnuta finanční pomoc ve výši 1 101 000Kč v roce 2013. A v roce 2014 1 680 300 Kč na charitu.

Počet bodů: **79**

EM2P3 Plánování tržeb za produkty (výrobky, služby)

Finanční výsledky podniku jsou na velmi dobré úrovni. Roční tržby dosáhly za rok 2013 objemu 13 348 mil. Kč., což je 20,3% nárůst oproti loňskému roku. Zvýšení efektivity využití průmyslových fixních nákladů, kvalitní řízení režijních výdajů a současné kurzové zisky z prodeje v důsledku příznivého vývoje kurzu EUR/CZK v posledních měsících roku umožnily vytvoření provozního zisku 1 493 mil. Kč. Zisk po zdanění dosáhl úrovně 1 041 mil. Kč oproti 951 mil. Kč v roce 2012.

V posledním čtvrtletí roku 2014 došlo ke zvýšení objemu prodejů, pohledávky z obchodních vztahů vzrostly z 1 586 mil. Kč na 2 891 mil. Kč. Pohledávky po lhůtě jsou kryty opravnými položkami. (Výroční zpráva, 2013)

Počet bodů: **60**

EM2P4 Plánování příjmů a výdajů souvisejících s hmotným majetkem

Z rozvahy čerpaná data vykazují minimální nárůst v položkách dlouhodobého hmotného majetku za rok 2013 je na úrovni 971 687 tis. Kč, v minulém období byl hmotný majetek na úrovni 956 996. Iveco nijak zvláště nerozšiřovalo prostory ani investice do hmotného majetku. Finanční hospodaření je v roce 2013 financováno z vlastních zdrojů. Společnost tedy není dlouhodobě zadlužena. Největší přírůstek představovala investice do zabezpečení prostor ve výši 23 548 tis. Kč a nákup svařovacích robotů v celkové hodnotě 7 566 tis. Kč. (Výroční zpráva, 2013)

Počet bodů: **65**

b) Část výsledky

EM2V1 Přímé ekonomické výsledky

Roční tržby dosáhly objemu 14 561 mil. Kč, což představuje 9,09 % nárůst oproti minulému roku. Zvýšení efektivity využití průmyslových fixních nákladů, kvalitní řízení režijních výdajů a současně kurzové zisky z prodeje v důsledku příznivého vývoje kurzu EUR/CZK v posledních měsících roku umožnily vytvoření provozního zisku 1 634 mil. Kč. Zisk po zdanění dosáhl úrovně 1 235 mil. Kč oproti 1 041 mil. Kč v roce 2013. Z důvodu vysoké kadence výroby v posledním čtvrtletí roku 2014 a zároveň v prvním čtvrtletí roku 2015 dosáhly zásoby k 31. 12. 2014 úrovně 1 220 mil. Kč. Pohledávky z obchodních vztahů klesly z 2 891 mil. Kč na 2 837 mil. Kč, a to hlavně díky efektivnějšímu systému vymáhání. Pohledávky po lhůtě jsou kryty opravnými položkami ve výši potvrzené auditorem. Největší přírůstek v roce 2014 představovala výstavba Bus Design Centra (5 504 000 Kč), dále zařízení na odstraňování otřepů (2 470 950 Kč) a stroj šicí velkoformátovací (2 018 130 Kč). Veškerá činnost v roce 2014 byla financována, podobně jako v minulých letech, z vlastních zdrojů. Společnost tedy není dlouhodobě zadlužena. (Výroční zpráva, 2015)

Tab. 10 Rozpis výnosů společnosti z běžné činnosti, zdroj: Účetní závěrka k 31. 12. 2014

	2014		2013	
	Domácí (tis. Kč)	Zahraniční (tis. Kč)	Domácí (tis. Kč)	Zahraniční (tis. Kč)
Náhradní díly kupované	651 539	1 178 971	729 830	902 244
AA + podvozky	24 300	510 503	33 569	398 652
Ostatní	9 190	-	-	-
Tržby za prodej zboží	695 029	1 689 474	770 834	1 300 896
Prodej autobusů	883 752	10 956 074	860 668	10 011 637
Prodej náhradních dílů	8	31 658	75	49 288
Služby	72 788	232 234	122 913	231 725
Tržby za prodej vlastních výrobků	956 548	11 220 066	983 656	10 292 650
Tržby celkem	1 651 577	12 909 540	1 754 490	11 593 546

Jak bylo výše popsáno, podnik se orientuje především na prodej autobusů a náhradních dílů na zahraničním trhu, konkrétně se jedná o střední a východní Evropu.

Následující tabulka ilustruje osobní náklady společnosti. Protože se podnik stále rozrůstá, i v této tabulce je viditelný nárůst celkového počtu zaměstnanců. V roce 2014 a 2013 členové ani bývalí členové statutárního a dozorčího orgánu nedostali odměny z titulu jejich funkce v těchto orgánech.

Tab. 11 Osobní náklady společnosti, zdroj: Účetní závěrka k 31. 12. 2014

	2014		2013	
	Celkový počet zaměstnanců	Členové řídicích orgánů	Celkový počet zaměstnanců	Členové řídicích orgánů
Průměrný počet zaměstnanců	1 944	4	1 879	6
Mzdy v Kč	783 828	8 846	750 276	9 763

Sociální zabezpečení v Kč	262 913	2 083	251 421	2 194
Sociální náklady v Kč	15 079	170	15 553	-
Celkem v Kč	1 061 820	11 099	1 017 250	11 957

Počet bodů: 75

EM2V2 Ostatní finanční dopady

Podnik za sledované období nedostal sankci za nedodržení legislativních požadavků (penále, pokuty, odškodné, náklady na stažení výrobku z trhu,...)

Počet bodů: 95

EMV3 Přijatá finanční výpomoc

Podnik za rok 2014 nepřijal finanční výpomoc v podobě úvěru. Veškeré činnosti je financována z vlastních zdrojů. Společnost je oprávněna čerpat dotaci do výše 40% proinvestovaných výdajů, maximálně 59,7 mil. Kč. (Účetní závěrka k 31. 12. 2014)

Počet bodů: 95

4.3.3 Přímé ekonomické vlivy na komunitu

a) Část předpoklady

EM3P1 Určení komunity

Společenská entita, v jejímž rámci je uvažován vliv firmy na společenské dění je ve společnosti chápáno v národním i mezinárodním měřítku. Společnost jako největší výrobce autobusu dodává své produkty do všech zemí světa.

Počet bodů: 85

EM3P2 Definované přístupy k náboru pracovníků

Společnost má zaveden relevantní systém požadavků na pracovní místo, náborové a firemní způsoby výběru na základě hodnocení a uplatňování mzdové politiky.

Počet bodů: 85

EM3P3 Definované přístupy k nakupování

Společnost má propracovaný systém a strategii hodnocení a výběru dodavatelů, včetně kritérií pro vyřazení a zařazení na seznam schválených dodavatelů. Podle etického kodexu podnik odmítá jakoukoliv formu spolupráce s dodavatelem, kterým uplatňuje dětskou, nebo nucenou práci. Konkrétní kritéria pro volbu dodavatelů jsou interním zdrojem podniku.

Počet bodů: 85

b) Část výsledky**EM3V1 Rozpětí poměrů standardních nástupních platů k minimální mzdě ve významných provozních místech**

Dokumenty k relevantnímu hodnocení jsou považovány za interní majetek společnosti.

Počet bodů: **nelze hodnotit**

EM3V2 Postupy místních náborů a podíl vrcholových manažerů přijatých lokálně na významných pracovních pozicích

Společnost nevede evidenci. Pracovníci jsou přijímáni na základě výběrového řízení.

Počet bodů: **85**

EM3V3 Politika, praxe a podíl nákupů u místních dodavatelů ve významných provozních místech

Podnik se v etickém kodexu zavázal, že odmítá spolupráci s dodavatelem, který akceptuje dětskou nebo nucenou práci.

Počet bodů: **89**

4.3.4 Nepřímé ekonomické vlivy na komunitu**a) Část předpoklady****EM4P1 Mapování pozitivních i negativních vlivů na komunitu**

Společnost Iveco nemapuje svůj relevantní vliv na komunitu.

Počet bodů: **0**

EM4P2 Mapování potřeb komunity

I přesto, že společnost nevede dokumentaci a neuvažuje mapování vlivů na komunitu, snaží se zabezpečit a udržet dobré jméno pro odběratele, dodavatele i společnost. Řada těchto faktorů se promítá až v sociální a environmentální oblasti.

Počet bodů: **65**

EM4P3 Budování veřejných služeb od kterých není očekáván přímý zisk

Společnost se podílí na dobrovolných nástrojích, od kterých není očekáván přímý zisk. V minulém roce se jednalo o vzdělávací projekt Cesta vody určený pro mateřské i základní školy. Iveco darovalo čtyři lípy městu Vysoké Mýto na podporu ži-

votního prostředí, každoročně se Iveco podílí na sponzorských darech na veřejných a kulturních akcích.

Počet bodů: **70**

EM4P4 Mapování vlivů na rozvoj zaměstnanosti

V tomto přístupu se očekává úvaha o stávajícím a možném vlivu firmy na šíření vzdělanosti a know-how podpoře školství. Společnost, jak již bylo i výše zmíněno zainventovala do projektu Cesta vody pro mateřské i základní školy, jednalo se o vzdělávací projekt, který formou hry učil děti, jak se využívá a kde vzniká voda. Projekt byl vytvořen v českém i anglickém jazyce.

Počet bodů: **69**

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

K projektu Cesta vody byli pracovníci uvolněni z pracovní doby. Nicméně společnost se snaží především vzdělávat své zaměstnance interně, jsou pořádány meetingy a odborné školení.

Počet bodů: **75**

b) Část výsledky

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

Firma neprovádí vyhodnocení potřeb komunity ohledně infrastruktury investic pro veřejný prospěch.

Počet bodů: **10**

EM4V2 Popis a vysvětlení důležitých nepřímých ekonomických vlivů

V roce 2014 společnost uvedla do provozu nové výrobky splňující emisní normu Euro 6. Jako samostatný projekt byl řešen požadavek od zákazníka Deutsche Bahn – vývoj a zavedení výroby zcela nové přístrojové desky dle náročného německého předpisu VDO. Projekt byl úspěšně připraven a do konce roku 2014 bylo vyrobeno celkem 127 vozidel. Ke konci roku byla zahájena výroba předsériových vozidel řady Urbanway E6 – nejprve verze s diesel agregátem Tector 7 a následně náběh verze CNG. S náběhem nových výrobků nebyla ukončena výroba vozů plnicích normu Euro 5 – tato výroba pokračuje pro objednávky z různých teritorií (Rusko, Afrika apod.)

I když v roce 2014 nebyly realizovány žádné rozsáhlé a investičně náročné akce, proběhla řada drobnějších investic, převážně zaměřených na doplnění potřeb

v souvislosti s výše uvedeným náběhem vozidel a z požadavků navyšování kadence výroby. Např. v elektrodílně se jednalo o omotávačku svazků, odizolovávačku silových vodičů, testery na kontrolu elektrických svazků. Bylo dokončeno rozšíření a vybavení pracoviště na výrobu speciálního dílu oddělujícího motorový prostor od interiéru. Z projektů zaměřených na zajištění požadavků kvality to byl například nákup stroje na odstranění otřepů po řezu u plechových dílů a nákup kalibračního stolu pro seřizování a kontrolu momentových utahovacích klíčů. Požadavky na spoje s kontrolovaným momentem utažení se neustále navyšují, a tak nemalé investice směřují i do těchto zařízení. Do svařoven byla nakoupena nová indukční zařízení pro rovnání koster a bylo obnoveno několik svářecích zdrojů. Pokračovaly projekty optimalizace pracovišť pro zvýšení produktivity a zlepšení ergonomie práce, na několika pracovištích bylo rekonstruováno osvětlení, probíhá rekonstrukce ploch pro logistiku včetně jejich alespoň částečného zastřešení. (Výroční zpráva, 2014)

Počet bodů: **85**

4.4 Environmentální odpovědnost

4.4.1 Personální zajištění ochrany životního prostředí, dobrovolné nástroje

a) Část předpoklady

EG1P1 Personální zajištění ochrany životního prostředí

O personální zajištění environmentálního prostředí se stará EHS¹ oddělení. Zaměstnanci tohoto oddělení mají oborové vzdělání a jsou pravidelně proškolení. Také samy vedou školení podřízených zaměstnanců o bezpečnosti práce a zacházení s nebezpečnými odpady.

Počet bodů: **85**

b) Část výsledky

EG1V1 Dobrovolné nástroje

Podnik vykonává dobrovolné nástroje. Zainventoval vzdělávací projekt Cesta vody v mateřských školkách a také pro první stupeň základní školy ve Vysokém Mýtě. Projekt byl realizován jak v českém tak anglickém jazyce. Podnik v roce 2014 věnoval čtyři lípy městu Vysoké Mýto, aby podpořil ekologii a zeleň ve městě. Akce stála 20 000 Kč.

¹ Environment&Health&Safety

Na duben 2015 je plánována účast na Dni Země, které pořádá město. Iveco bude vést přednášku a představí plynový autobus ekobus. Iveco také na podporu nemocných dětí sbírá plastová víčka.

Na rok 2015 si podnik stanovil plán, který nese název Green procurement plan, v překladu zelený plán veřejných zakázek. S tímto plánem souvisí i několik kritérií, které podnik plánuje přijmout.

1. Snížení množství chemických látek a jejich ekologické nahrazení
2. Nakupovat netoxické chemické prostředky i v koncentrované formě
3. Cestovat hromadnou dopravou i na konference
4. Nakoupit ekologické kancelářské výrobky z Lyreco, používat recyklovaný papír a využívat oboustranného tisku

Dále se podnik angažuje v zatravňování a vysazování zeleně i kolem podniku pro podporu ekologie.

Počet bodů: **80**

4.4.2 Shoda s legislativou

a) Část předpoklady

EG2P1 Dodržování legislativních požadavků

Pro společnost je samozřejmostí dodržovat legislativní požadavky. Podnik dodržuje požadavky kladené orgány státní správy, mateřskou společností, nařízeními a vyhláškami EU. Dodržuje emisní limity, imisní limity a respektuje zákon ve všech směrech.

Počet bodů: **70**

EG2P2 Celkový pohled na ochranu životního prostředí

Cílem podniku je snižování environmentálních dopadů tak jak to situace na trhu umožňuje. Výzkumné aktivity společnosti jsou zaměřeny na vývoj inovativních řešení pro snižování znečišťování ovzduší a vod, emise hluku, nehodovost a recyklovatelnost. V oblasti ochrany životního prostředí byl obhájen certifikát ISO 14001² a ISO 50001³. Taktéž byl využit program EMS a nástroje WCM - v této oblasti byly prokázány výrobní emise na metr olakované plochy nižší než stanovuje norma. V roce 2013 došlo i ke snížení spotřebované vody na počet výrobních hodin. Současně se snižuje i trendová křivka spotřeby energie. U chemických složek se usiluje o snížení spotřeby paliva a emisí oxidu uhličitého, což je skleníkový plyn.

² Norma ISO 14001 Certifikace systému environmentálního managementu

³ Energetický management

Další látky, které jsou hlavní příčinou znečištění ovzduší ve městech jsou oxidy dusíku a uhlovodíků jiných než metan.

Počet bodů: **90**

EG2P3 Ekonomické ukazatele

Podnik vede evidenci spotřeby vody, energie, tepla. Poplatky za emise, skládkování a další poplatky vyžadované platnou legislativou. Konkrétní údaje jsou vnitropodnikovým tajemstvím a nelze je zveřejnit.

Počet bodů: **nelze hodnotit**

b) Část výsledky

EG2V1 Relevantní legislativní požadavky

Legislativní odpovědnost zabezpečuje právník společnosti. Podnik za sledované období neobdržel sankci za neplnění legislativních požadavků.

Počet bodů: **95**

EG2V2 Aplikace relevantních právních a bezpečnostních požadavků na činnost organizace

Aktivity společnosti jsou zaměřeny na vývoj inovativních řešení pro snížení znečištění, emise hluku, nehodovosti, při současném zvýšení produktu i recyklovatelnost. Ochrana životního prostředí, vývoj výrobků a výroby je pro Iveco nedílnou součástí jejího podnikání: to se provádí prostřednictvím efektivního využívání přírodních zdrojů, se zvláštním důrazem na racionální využívání vodních a energetických zdrojů, minimalizace vzniku odpadů a jejich efektivní řízení. Zaměstnanci jsou pravidelně proškolení a pracoviště je zabezpečeno bezpečnostními značkami, vylepenými plakáty a bezpečnostním označením pracovních míst.

Počet bodů: **90**

EG2V3 Poplatky a sankce

Za poslední tři roky nebyla podniku udělena sankce za nedodržování legislativních požadavků. Evidence poplatků je vnitropodnikovým tajemstvím.

Počet bodů: **95**

4.4.3 Environmentální dopady spotřeb energie, zdrojů, látek

a) Část předpoklady

EG3P1 Plánování environmentálních dopadů spotřeb energie

Podnik do budoucna plánuje zrušit uhelnou kotelnu. V roce 2013 byla vytvořena vnitropodniková doprava tzv. vláček, který jezdí na plyn.

Počet bodů: **65**

EG3P2 Plánování environmentálních dopadů zdrojů a látek

Podnik se řídí platnou legislativou. Odpad je tříděn, odvážen na povolené skládky a nebezpečný odpad spalován.

Počet bodů: **65**

b) Část výsledky

EG3V1 Aktivity související se snižováním spotřeby elektrické energie

Výsledky energetických auditů vykazují klesající trend. Cílem podniku je snižovat v rámci možností a dostupných technologií spotřebu elektrické energie na minimum. Podnik doposud využívá uhelné kotelny, která splňuje emisní limity. Do budoucna podnik plánuje výměnu této uhelné kotelny za plynovou. Výkaz energetické evidence slouží k podnikovým účelům a nelze je zveřejnit.

Počet bodů: **60**

EG3V2 Aktivity související se snižováním spotřeby vody

Výsledky vodního hospodářství v podniku vykazují klesající trend. Podnik využívá povrchovou vodu z blízké řeky Loučné, ale zpět ji už nevypouští. Voda prochází dvojnásobným průmyslovým zpracováním a poté se přes čističku odpadních vod ji přijímají Vodovody a kanalizace Vysoké Mýto, s.r.o., kde dochází k dalšímu zpracování vody. Podnik platí poplatky za vodné, stočné a srážkovou vodu. Evidence poplatků slouží k podnikovým účelům a nelze je zveřejnit.

Počet bodů: **85**

EG3V3 Aktivity související se snižováním množství nebezpečnosti vstupních chemikálií

Podnik pracuje s chemickými látkami těkavými, žíravými, toxickými atd. Každá chemická látka před spotřebou musí projít bezpečnostní kontrolou a musí mít vlastní bezpečnostní list se záznamy o chemických sloučeninách. List je uložen do databáze, která je přístupná pracovníkům, kteří s látkou pracují. Každý pracovník je odborně proškolen o bezpečnostním zacházení a manipulaci s látkou. Chemické látky mají barevně označené etikety. Pracovník na pracovišti má k dispozici označené kontejnery na hadry a odpad. Pracovníci jsou povinni hlásit potenciální nebezpečí.

Počet bodů: **89**

4.4.4 Environmentální dopady výstupů

a) Část předpoklady

EG4P1 Znečišťování ovzduší, dopady na ozonovou vrstvu

Dříve byly ve společnosti používány freonové látky, které byly legislativou zakázány. Nyní je do chemických systémů používán fluorovaný skleníkový plyn R134A⁴, je upravován speciální vyhláškou. Podnik vede evidenci o plynu v chem. knize. Odborné kontroly provádí externí autorizovaný technik, který provádí odborný audit plynu.

Počet bodů: **65**

EG4P2 Produkce odpadů

Podnikový odpad se rozděluje do kategorií dle míry škodlivosti a nebezpečnosti. Podnik se snaží předcházet vzniku odpadu a tím snižovat množství odpadu. Znovu využitelný odpad se snaží dále využít a zpracovat. Škodlivý odpad recykluje. Nebezpečný odpad se vozí na skládku, případně se spaluje (pyrolýza). Evidence produkce odpadu je interní zdroj podniku a nelze jej zveřejnit.

Počet bodů: **65**

EG4P3 Znečišťování vod a nakládání s vodami

Podnik využívá povrchovou vodu z blízké řeky Loučné, ale zpět ji už nevypouští. Voda prochází dvojitým průmyslovým zpracováním a poté se přes čističku odpadních vod ji přijímají Vodovody a kanalizace Vysoké Mýto, s.r.o., kde dochází k dalšímu zpracování vody. Podnik platí poplatky za vodné, stočné a srážkovou vodu. Evidence poplatků slouží k podnikovým účelům a nelze je zveřejnit.

Počet bodů: **65**

EG4P4 Evidence nehod a provozních událostí

Nehody jsou vedeny v rejstříku nehod. Podnik za sledované období neměl ekologickou havárii. V případě nehody na pracovišti je pracovník odborně proškolen. V případě, že se jedná o nehodu způsobenou pracovníkem je povinen si po sobě vždy pracovní místo uklidit, aby neohrozil další zaměstnance. (např.: ukápnutí nebezpečné chemické látky). Jednou za rok probíhá nouzové požární cvičení.

Počet bodů: **89**

b) Část výsledky

⁴ Plyn R134A je používán do klimatizací v autobusech Iveco

EG4V1 Evidence řízení ochrany ovzduší

Podnik eviduje emise unikající do ovzduší a tyto úniky se snaží eliminovat. Za největší hrozbu v podniku je považována kotelna na uhlí, která i přesto, že splňuje emisní podmínky, tak ovlivňuje neekologicky životní prostředí v okolí komunity. Dále v roce 2014 bylo přistoupeno k novému způsobu svážení odpadu za pomoci firemního vláčku, který je pohánět elektrinou. Tento vláček uveze více odpadu a ročně ušetří 4,2 tuny/rok CO₂.

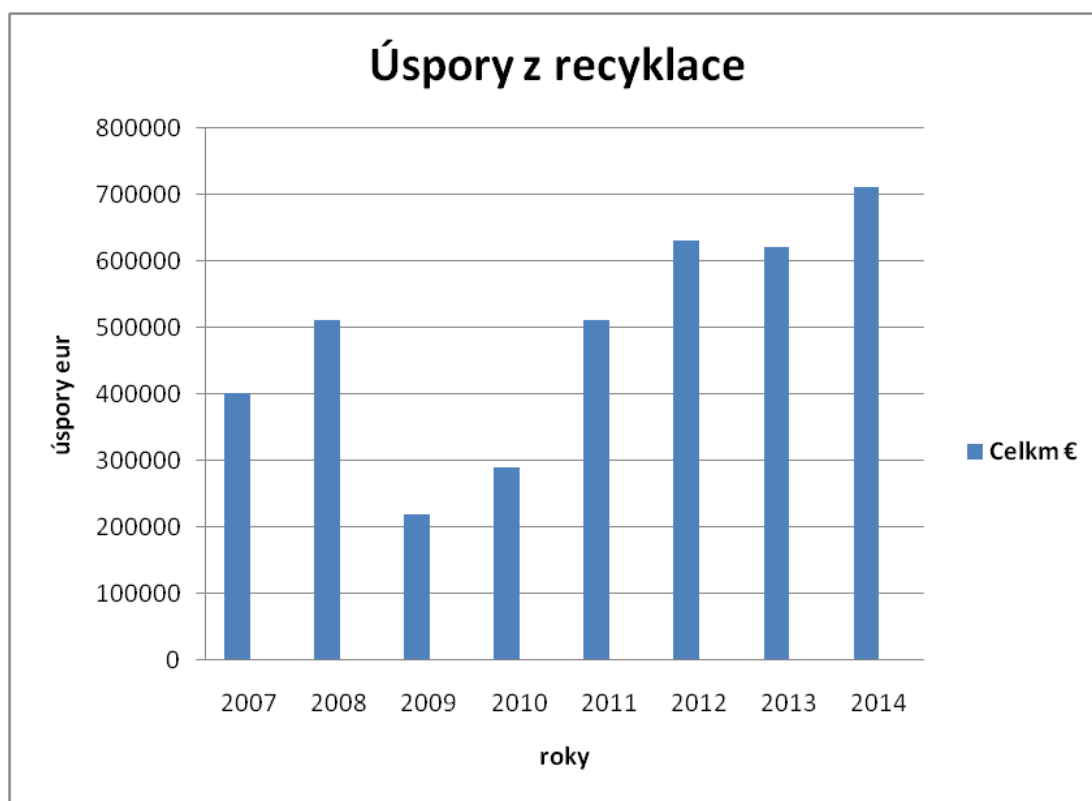
Počet bodů: **89**

EG4V2 Nakládání s odpady a recyklace

Podnik má zpracovaný plán odpadového hospodářství, kterým se řídí. Tento plán navazuje i na vyhlášky ministerstva o odpadovém hospodářství, který řeší klíčové otázky pro realizaci dlouhodobé strategie nakládání s odpady, obaly a výrobky s ukončenou životností.

Tab. 12 Nakládání s odpady, zdroj: Environment CNH Industrial 2015

Odpad	ušetřeno €	množství (tuny)
Papír, krabice, dektury	1 142	24,00
Plastové obaly	1 900	14,25
Dřevěné obaly	15 900	982,00
Svařovací tipy, ocelové čipy	1 700	20,03
Celkem	20 642	1040,28



Obr. 4 Graf úspory z recyklace, zdroj: Environment CNH Industrial 2015

Celkem bylo za rok 2014 ušetřeno 20 642 € a 1 040,28 tun odpadu. Jednalo se o odpad typu papír, krabice, dektury, plastové obaly, dřevěné obaly, svařovací typy a ocelové čipy. Tento odpad se ve společnosti eviduje a třídí. Všichni zaměstnanci jsou ohledně třídění odpadu a čistotě na pracovišti řádně proškolení, Barely, do kterých se odpad třídí, jsou řádně označeny a barevně odlišeny.

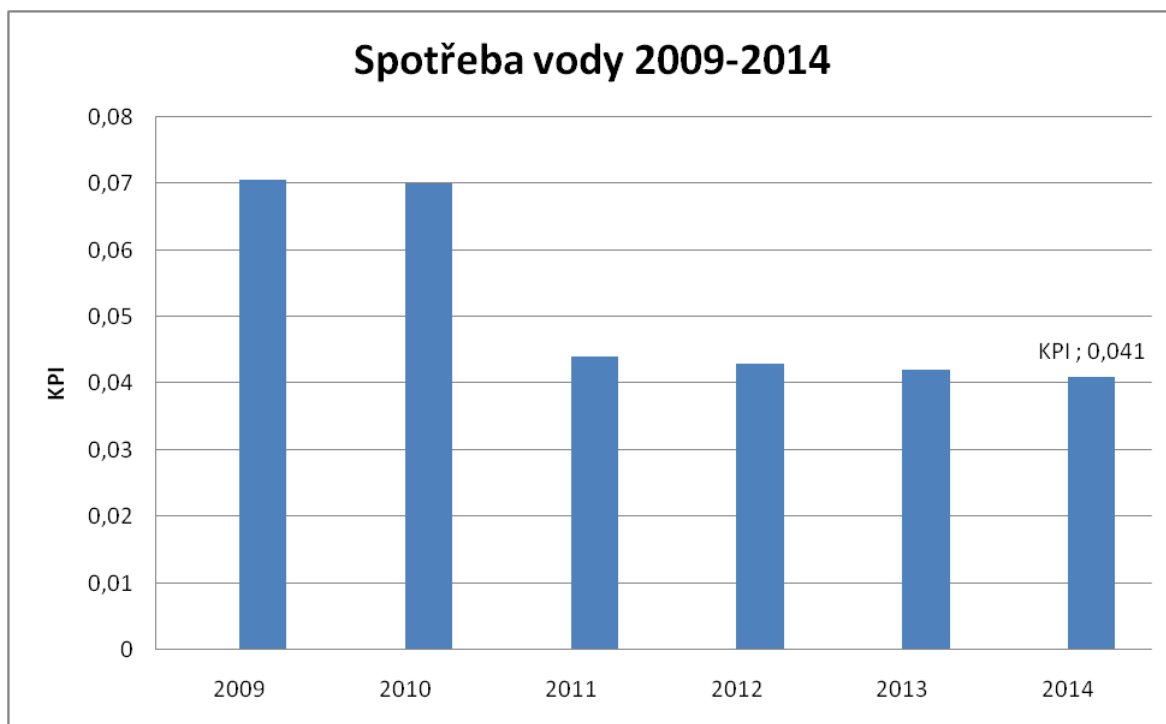
Jak již bylo zmíněno, podnik eviduje výši úspor z recyklace. V roce 2014 bylo na recyklaci ušetřeno více než 700 000eur.

Počet bodů: **80**

EG4V3 Nakládání s vodami

Spotřeba vody v podniku značně klesá. Lze tuto skutečnost pozorovat i na grafu níže. Při porovnání roku 2009 a 2014 je vidět značné snížení spotřeby vody. Podnik čerpá ve velkém množství vodu z blízké řeky Loučné. Zpět ji ale nevypouští. Za rok 2014 bylo na spotřebě vody ušetřeno 1500m³ vody, což představuje 0,0244 KPI⁵ a 3 430 € za celý rok. Cílem podniku je spotřebu vody nadále snižovat.

⁵ KPI identifikace potenciálu m³/hod



Obr. 5 Graf spotřeba vody 2009-2014, zdroj: Environment CNH Industrial 2015

Počet bodů: **80**

4.5 Sociální odpovědnost

4.5.1 Lidská práva

a) Část předpoklady

S01P1 Etický kodex

Etický kodex společnosti obsahuje důležité zásady a další informace, které pomohou zaměstnancům vyřešit potencionální otázky týkajících se sociální odpovědnosti. Kodex obsahuje také informace, ohledně toho jak společnost Iveco dodržuje zákonné požadavky a etický program, případně osoby na které se obrátit, když je třeba rady nebo pomoci. Dobrá pověst společnosti je nejdůležitější hodnota a společnost očekává, že se všichni zaměstnanci budou při vykonávání svých prací tuto dobrou pověst svým jednáním podporovat. Povinností každého zaměstnance je dodržovat platné právní předpisy a interní směrnice mateřské společnosti CNH Industrial. Etický kodex je závazný pro všechny ředitele, vedoucí pracovníky i zaměstnance.

Počet bodů: **95**

S01P2 Viditelná antidiskriminační opatření, postupy, instrukce

Všichni manažeři ve společnosti musí dbát na to, aby se v každém ohledu zaměstnaneckého vztahu (například při náboru, školení, poskytování kompenzací, kariérní postupy, převedení na jinou práci a ukončení pracovního poměru) se se zaměstnanci jednalo podle jejich schopnosti splňovat příslušné pracovní požadavky a aby se v žádném rozhodnutí nepromítala jakákoliv diskriminace (včetně diskriminace založené na rase, pohlaví, sexuální orientaci, společenském postavení, fyzickém nebo zdravotním stavu, omezeních, věku, národnosti, náboženství nebo osobním přesvědčení). (Etický kodex, 2013)

Počet bodů: **95**

S01P3 Vzdělání zaměstnanců v oblasti lidských práv

Společnost má vypracovaný rozsáhlý školicí program určený pro prosazování etického kodexu, souvisejících směrnic a zákonných požadavků. Určitá on-line školení jsou povinná. Každý zaměstnanec je povinen splňovat požadavky uvedené v povinném školení a jednotliví manažeři mají povinnost dodržovat těchto požadavků prosazovat a dohlížet na něj. Kromě povinných požadavků existují i další užitečná školení a také možnost osobních školen jiným pracovníkem. Takováto školení jsou možná po spojení s personálním anebo právním oddělením. (Etický kodex, 2013)

Počet bodů: **79**

S01P4 Kolektivní vyjednávání

Podle zákoníku práce, kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky, podmínky zaměstnávání a další práva a povinnosti zaměstnanců z pracovněprávních vztahů, ale i vzájemné vztahy smluvních stran. Podnik Iveco má uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Počet bodů: **75**

S01P5 Evidence incidentů a stížností v oblasti lidských práv

Společnost eviduje případné stížnosti v oblasti lidských práv. K podání stížností je zde vedena bezplatná linka pomoci, na kterou se může obrátit poškozený subjekt v nouzi. V případě, že by se jednalo o porušení lidských práv na pracovišti. Poškozený zaměstnanec se musí obrátit na svého vedoucího případně na ředitelství lidských zdrojů nebo právní oddělení.

Počet bodů: **85**

S01P6 Péče o lidská práva u dodavatelů

Společnost dbá na ochranu lidských práv u dodavatelů. Veškeré smlouvy uzavřené mezi dodavatelem a společností podléhají smluvnímu vztahu a řídí se smluvními podmínkami v dodavatelských smlouvách.

Počet bodů: **50**

b) Část výsledky**S01V1 Etický kodex**

Společnost vydala brožuru etický kodex, který mají k dispozici všichni zaměstnanci společnosti. Jedná se o svazech zásad, které se ve společnosti dodržují. Společnost se za sledované období nepotýkala s vážnými problémy v oblasti lidských práv. Aktuálně jsou řešeny pouze přirozené šikany na pracovišti ve výrobní části. Iveco má velmi dobře propracovaná opatření pro případ porušení etického kodexu na pracovištích. Takové případy řeší právní oddělení spolu s oddělením lidských zdrojů. V případě, že by někdo shledal nebo i sám na sobě pociťoval ohrožení v lidských právech je povinen tuto skutečnost neprodleně ohlásit vedoucímu orgánu a ten se postará o patřičné etické řízení.

Počet bodů: **95**

S01V2 Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnanci mají k dispozici řadu školení. Jedná se o proškolení při nástupu do zaměstnání, periodická školení a speciální (rekvalifikační) školení. Školením při nástupu do zaměstnání prochází každý zaměstnanec spolu s lékařskou prohlídkou. Periodická školení zabezpečuje ředitelství pro vzdělávání, které za včasu upozorňuje zaměstnance na školení. (např.: řidiči, svářeči, nástrojaři...) Speciální (rekvalifikační) školení je školení, které nabízí zaměstnavatel svým zaměstnancům k získání vyšší kvalifikace. Tento typ školení je vždy smluvně upraven kvalifikační dohodou.

Do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců všech útvarů firmy bylo v roce 2014 investováno celkem 3 713 094 Kč přímých nákladů, tj. nákladů za lektory. Vzdělávacích akcí se zúčastnilo 2 131 zaměstnanců a v nejrůznějších formách vzdělávání bylo realizováno 27 012 školicích hodin. Témata jednotlivých požadavků na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců vyplývala ze strategie a cílů společnosti a současně vycházela z výstupů celoročního hodnocení zaměstnanců a z hodnocení středního a vyššího managementu společnosti, které bylo provedeno v souladu s hodnotícím programem skupiny nazvaným „Performance and Leadership 2014“. Strategický plán vzdělávání pokračoval i v roce 2014 v realizování podpůrných aktivit – organizaci, komunikaci – a trénink a rozvoj se zaměřoval zejména na podporu integrity,

týmové práce, na manažerské dovednosti klíčových zaměstnanců společnosti, na technické a odborné znalosti zaměstnanců všech odborných útvarů.

Vzdělávací akce ve výrobním závodě byly orientovány na trvalé zvyšování výkonu zaměstnanců, na zvýšení jejich zapojení do programu zlepšování a cestou podávání malých zlepšení a jejich realizace. Tak, jako v letech předchozích tak i v roce 2014 se proces budování podniku světové třídy WCM (World Class Manufacturing) stal jedním z klíčových indikátorů školících aktivit určených zejména dělnickým profesím. Výroční zpráva za rok 2014. Také v roce 2014 byl udržen sociální smír a zaměstnavatel se společně s odborovou organizací dohodl na obsahu nové Kolektivní smlouvy pro roky 2014 – 2015 a to ve všech jejich částech. Také díky tomuto legislativou upravenému nástroji byla ochráněna pracovní místa a udržena zaměstnanost ve společnosti. Sociální fond byl naplněn a sjednané benefity byly zaměstnancům přiznány podle sjednaných kritérií a splněných podmínek. (Výroční zpráva, 2014)

Počet bodů: **91**

S01V3 Přijatá opatření v antidiskriminační politice

Společnost má zavedený etický kodex, ve kterém se zavazuje, že zajistí, aby se s každým zaměstnancem jednalo spravedlivě podle hodnot společnosti. Nejsou proto tolerovány žádné nezákonné ani diskriminační projevy založené na rase, barvě, pohlaví, sexuální orientaci, věku, náboženství či politických názoru. Společnost poskytuje každému zaměstnanci rovné příležitosti. V případě, že by byla opatření zapsaná v kodexu porušena bylo by se zaměstnancem nakládáno podle pracovního zákoníku.

V podniku byla zatím řešena šikana na pracovišti, v takovém případě bylo postupováno nejprve domluvou od vedoucího pracovníka. V případě opakování činu se případ přesouvá na personální oddělení nebo oddělení lidských zdrojů, kde je pachatel upozorněn písemným upozorněním. V případě, že by i přes písemné upozornění došlo k opakovanému porušení pracovní kázně, pak se přistupuje podle zákoníku práce k výpovědním důvodům, případně okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Počet bodů: **99**

S01V4 Opatření přijatá pro podporu práv svobody sdružování nebo kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání probíhá každý rok, zasedá odborová komise s vedením společnosti. Každoročně se uzavírá nová kolektivní smlouva anebo dodatek k ní. Smlouva vždy platí na rok následující. Ze schůze je vždy utvořen zápis. Hlavními

projednávanými otázkami jsou personální otázky týkající se navyšování mezd a benefitů. Návrhy předkládají vždy první odbory a poté na ně vedení reaguje.

Počet bodů: **80**

S01V5 Činnosti při nichž může být vážné riziko případů nucení nebo nedovolené práce, a opatření pro eliminaci nucené nebo nedobrovolné práce

V podniku neexistuje nucená ani nedobrovolná práce

Počet bodů: **99**

S01V6 Činnosti při nichž může být vážné riziko případů dětské práce a nebezpečné práce mladistvých, a opatření přijatá pro eliminaci

V podniku neexistuje dětská práce a ani nebezpečná práce pro mladistvé. Mladistvý vykonávají v podniku práci v souladu se zákoníkem práce. Práce týkající se mladistvých jsou povinné praxe nebo stáže, placené i neplacené. V případě neplacených praxí se stážista nepodílí na výrobní činnosti. V případě placené práce je vždy uzavřena smlouva se školou o povinné školní praxi, která je dále upravovaná ve školském zákoně č. 561/2004 sb. Práce je vždy vystavena kontrole ze školy (kontrola náročnosti a rozvrhu práce), taktéž se vždy stážista před nástupem do práce musí podrobit lékařské prohlídce u závodního lékaře, kterou upravuje vyhláška o specifických zdravotních službách zákon č. 373/2011 sb.

Počet bodů: **99**

S01V7 Počet významných dodavatelů, u kterých smlouvy obsahují klauzule o lidských právech

Podnik nemá ve smlouvách s dodavateli uzavřené klauzule o lidských právech.

Počet bodů: **0**

4.5.2 Komunita, korupce, veřejná politika, konkurenční chování a shoda s legislativou

a) Část předpoklady

S02P1 Kontakty s komunitou

Společnost si uvědomuje důležitost kontaktů s komunitou. Společenská entita, v jejímž rámci je uvažován vliv firmy na společenské dění je ve společnosti chápáno v národním i mezinárodním měřítku. Společnost jako největší výrobce autobusu dodává své produkty do všech zemí světa.

Počet bodů: **70**

S02P2 Všechny typy angažovanosti ve veřejném životě

Společnost se angažuje ve veřejném životě a sleduje dění v obci, ve které sídlí. Každoročně se účastní soutěže Kujeba, o top sponzora roku. V roce 2015 opět obhájila titul top sponzor a vyhráli hlavní cenu Kujeby za rok 2014. Dále se angažuje v oblasti filantropie. Daruje finanční i nefinanční dary sportovním klubům, školám, neziskovým organizacím, kojeneckému ústavu i domovu pro seniory.

Počet bodů: **65**

S02P3 Protikorupční politika a postupy

Entita společnosti vychází z etického kodexu firmy, kde je jednou ze zásad Nepodílíme se na úplatkářství ani na korupci. Společnost respektuje protikorupční zákony jako například Úmluva OECD o boji proti podplácení v zahraničních veřejných činitelů v mezinárodních obchodních transakcích, italské legislativní nařízení č. 231/2001, zákon Velké Británie o úplatkářství a zákon USA o zahraničních korupčních praktikách zakazují jakékoliv firmě i jejím zaměstnanci a prostředníkům přímo či nepřímo nabízet finanční odměnu nebo slibovat poskytnutí čehokoliv hmotného zahraničním státním úředníkům za účelem ovlivnění úředního aktu nebo rozhodnutí k získání obchodní výhody pro danou firmu. Všichni zaměstnanci společnosti musejí dodržovat všechny příslušné protikorupční zákony a firemní směrnice. Veškeré porušení zákonů a směrnic řeší právní oddělení. (Etický kodex, 2013)

Počet bodů: **95**

b) Část výsledky**S02V1 Vliv činnosti firmy na komunitu a naopak**

Společnost plně spolupracuje se správními orgány a vládními institucemi v kontextu s jejich legitimní činností. Podnik se řídí pouze etickým kodexem a platnou legislativou.

Počet bodů: **50**

S02V2 Počet zaměstnanců proškolených v protikorupčních politikách a postupech firmy

Všichni zaměstnanci pracující ve společnosti Iveco jsou ihned při nástupu proškolení a seznámeni s etickým kodexem, odkud i vychází protikorupční školení.

Počet bodů: **95**

S02V3 Opatření přijatá v oblasti korupce

Ve společnosti je absolutní zákaz korupce. Opatření vychází z etického kodexu a s tím protikorupční řízení.

Počet bodů: **95**

S02V4 Výsledky angažovanosti vůči veřejnosti, podíl na rozvoji veřejné politiky, lobbying

Toto kritérium je v rozporu s etickým kodexem podniku.

Počet bodů: **0**

S02V5 Celková hodnota finančních a nefinančních příspěvků politickým stranám, politikům a souvisejícím institucím

Je v rozporu s etickým kodexem podporovat politické strany. Podnik žádné politické strany nepodporuje.

Počet bodů: **0**

S02V6 Celková hodnota finančních a nefinančních příspěvků na veřejné aktivity a projekty zemi

Společnost trvale a opakovaně věnuje významnou pozornost sponzoringu a podpoře neziskových, zájmových organizací (a to i formou tzv. sponzorských jízd, poskytování autobusu včetně řidičů pro přepravu studentů, žáků a veřejnosti na akce škol či firmy). I v roce 2014 pokračovala aktivita firmy v projektech filantropie v Pardubickém kraji zaměřených na neziskové a charitativní organizace. Firma dále pokračuje ve významných aktivitách na podporu rozvoje škol s technickým zaměřením a zorganizovala několik odborných seminářů pro žáky a pedagogy škol. Samozřejmostí je podpora a participování na aktivitách města Vysokého Mýta určeným občanům města všech věkových kategorií.

Tab. 13 Finanční a nefinanční příspěvky na podporu komunity, zdroj: vlastní zpracování dle konzultace v podniku

	2013	2014
Celková investice na charitu a podporu místních komunit	1 101 000 Kč	1 680 300 Kč
Počet hodin strávených na charitě a akcích místních komunit	1 050	2 140

Počet bodů: **75**

S02V7 Úřední zásahy v rámci ochrany hospodářské soutěže (chování narušující konkurenční soutěž, kartelové praktiky atd.)

Společnost nebyla za sledované období obviněna z nekalosoutěžního jednání. Společnost si uvědomuje zcela zásadní důležitost otevřeného a konkurenčního trhu a přijala závazek, že bude plně respektovat všechny právní předpisy týkající se obchodní soutěže a antimonopolní opatření.

Počet bodů: **95**

S02V8 Finanční a nefinanční sankce za neshody se zákony a předpisy

Společnost je pod neustálým dohledem inspekce práce, úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, kontrola ze strany celního úřadu a finančního auditu. Za sledované období společnost nedostala žádnou sankci ani pokutu za neshody se zákony a předpisy.

Počet bodů: **91**

4.5.3 Zaměstnávání a přiměřená práce**a) Část předpoklady****S03P1 Personalistika**

Personalistiku zajišťuje pro kmenové zaměstnance personální oddělení. Ve společnosti pracují i zaměstnanci, které zajišťuje agentura práce.

Počet bodů: **60**

S03P2 Motivační programy

V podniku fungují odbory, které se snaží na kolektivních schůzích vyjednat nejvhodnější stimuly k motivaci včetně benefičního ohodnocení.

Počet bodů: **75**

S03P3 Systém pro řešení stížností zaměstnanců

Stížnosti zaměstnanců jsou probírány na jednáních. Stížnosti zaměstnanců jsou respektovány a vedení usiluje o vytvoření nejvhodnějších pracovních podmínek pro své zaměstnance. Systém pro řešení stížností funguje tak, že na prvním místě je vedoucí pracovník, ke kterému si může řádový zaměstnanec stěžovat. Na druhém místě je ředitelství lidských zdrojů a až na posledním místě právní oddělení.

Počet bodů: **89**

S03P4 Systém bezpečnosti práce

V oblasti bezpečnosti práce je základním prvkem zlepšování motivační program zavedený v souladu se systémem dle normy OHSAS 18001 a s využitím nástrojů

a metod procesu WCM. Systém bezpečnosti práce byl také podroben dohledovému auditu dle normy OHSAS 18001. (vychází z Výroční zprávy, 2014).

Počet bodů: **95**

b) Část výsledky

S03V1 Pracovníci

K 31.12.2014 zaměstnávala společnost celkem 1959 zaměstnanců, což ve srovnání s rokem 2013 představuje snížení o 2 zaměstnance. Věkový průměr zaměstnanců společnosti v roce 2013 dosáhl 41 let (u mužů 40 let a u žen 42 let). Kvalifikační struktura zaměstnanců je z 9 % tvořena zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, 31 % zaměstnanců má úplné středoškolské vzdělání, 56 % zaměstnanců má výuční list a pouze 4 % zaměstnanců má základní vzdělání.

V roce 2014 pokračovala spolupráce s vybranými certifikovanými agenturami práce, které dočasně přidělily k výkonu práce do společnosti v průběhu roku 2014 v průměru 877 vlastních zaměstnanců v požadovaném čase a v požadovaných profesích. V oblasti nedostatku specializovaných konstrukčních kapacit spolupracovala společnost s odbornými externími společnostmi. (Výroční zpráva, 2015)

Počet bodů: **91**

S03V2 Fluktuace pracovní síly

Ve sledovaném období 2013 a 2014 dochází k fluktuaci zaměstnanců v přirozené míře. V podniku jsou zaměstnanci kmenový a agenturní. U kmenových zaměstnanců je prokázána nižší míra fluktuace.

Počet bodů: **95**

S03V3 Benefity

Podnik disponuje řadou benefitů pro své zaměstnance. Zaměstnanci mají nárok např: na šeky v hodnotě 2000,- dvakrát za rok na ozdravné a kulturní akce, příspěvek zaměstnavatele na stravné, týden dovolené navíc a mnohé další. Za motivační odměnu lze považovat například služební auto nebo telefon.

Počet bodů: **85**

S03V4 Aktivity vzdělávání zaměstnanců, podpora odcházejících zaměstnanců

O těchto hodnotách společnost nemá veřejně dostupné záznamy k relevantnímu zhodnocení kritéria.

Počet bodů: **0**

S03V5 Počet hodin vzdělávání a výcviku na zaměstnance za rok podle kategorie zaměstnance

O těchto hodnotách společnost nemá veřejně dostupné záznamy k relevantnímu zhodnocení kritéria.

Počet bodů: **0**

S03V6 Řešení stížností zaměstnanců

Výsledky stížnosti zaměstnanců splňují výše uvedené předpoklady pro stížnosti. Bylo prokázáno, že zaměstnanci se nestydí otevřeně komunikovat o problémech v práci se svými nadřízenými a funguje hierarchie stížností. Nejprve realizovat stížnost u vedoucího pracovníka, poté oddělení lidských zdrojů a jako poslední možnost právní oddělení. Podnik považuje za interní zveřejnit konkrétní případy řešení stížností.

Počet bodů: **89**

S03V7 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je zajišťována ochrannými bezpečnostními prostředky, všichni zaměstnanci jsou povinně proškolení v oblasti bezpečnosti.

Počet bodů: **95**

S03V8 Pracovní úrazy a nemoci z povolání

V roce 2014 se nepodařilo zlepšit sledované hodnoty v oblasti absence, která dosáhla úrovně 4,96 %. Z toho nemoci představují 3,6 % a pracovní úrazy 0,05 %. Ostatní absence představuje 1,31 %. Všechny hodnoty jsou vypočteny z celkového počtu skutečně odpracovaných hodin za rok 2014. V loňském roce došlo celkem k 25 úrazům, z nichž 6 bylo s pracovní neschopností. (Výroční zpráva, 2014)

Počet bodů: **91**

4.5.4 Ochrana spotřebitele**a) Část předpoklady****S04P1 Požadavky na produkty⁶ poskytované zákazníkům**

Podnik jako největší výrobce autobusů dodržuje legislativní požadavky na produkty.

Počet bodů: **91**

⁶ Produkt - pod pojmem produkt zahrnujeme hmotné výrobky

S04P2 Hodnocení životního cyklu produktu

Postupy zahrnující vyhodnocení zdravotních i bezpečnostních rizik jsou v souladu s platnými legislativními požadavky. Pro relevantní hodnocení kritéria nemohou být poskytnuté materiály kvůli konkurenci. Kritérium vyřazeno z hodnocení.

Počet bodů: **nelze hodnotit**

S04P3 Programy pro dodržení zákonů, norem a závazků týkajících se marketingové komunikace včetně inzerce, propagace a sponzorování. Vedení registru neshod s požadavky na dodávané produkty

Podnik nebyl nikdy penalizován za nevhodnou strategii marketingové komunikace.

Počet bodů: **91**

b) Část výsledky**S04V1 Etapy životního cyklu**

Pro relevantní zhodnocení tohoto kritéria podnik nemohl poskytnout informace.

Počet bodů: **nelze hodnotit**

S04V2 Informace o hmotných produktech

Rok 2014 byl rokem přechodu emisních předpisů z Euro5 na Euro6 a to se v řadě nízkopodlažních autobusů projevilo přechodem z řady Citelis Euro5 na Urbanway Euro6. Modely Urbanway disponují nejenom moderními motory splňujícími emisní normy Euro6 a patentovaným systémem na zpracování výfukových plynů, ale i přepracovaným designem interiéru, exteriéru a řadou dalších inovativních řešení vedoucími k vyšší užitné hodnotě vozidel pro naše zákazníky. Během roku Iveco Czech Republic, a. s. zavedlo výrobu modelů Urbanway Diesel 10+12m s motory Tector7 Euro6. Koncem roku proběhla výroba Urbanway 12 m Cursor 8 CNG Euro6. A současně i investice do dalších inovací, modifikací i modernizací řady městských nízkopodlažních vozů a také bylo konstrukčně zpracováno několik desítek zákaznických specifikací v různých modifikacích na základě konkrétních objednávek. Další řada vyrobených linkových autobusů v roce 2014 byl Model Crossway a Recréo, model Arway, Model Crossway Low Entry. (Výroční zpráva, 2014)

Počet bodů: **75**

S04V3 Celkový počet případů neshod s předpisy a dobrovolnými závazky ohledně označování a informací o hmotných výrobcích a službách v průběhu jejich životního cyklu podle typu výstupu

Za sledované období nedošlo k závažnému porušení předpisů. Za rok 2014 došlo po osmi letech ke kompletní obnově portfolia vyvíjených a vyráběných autobusů v souvislosti se zavedením emisní normy Euro6. (Výroční zpráva, 2014)

Počet bodů: **95**

S04V4 Peněžní hodnota významných pokut pro neshody se zákony a předpisy týkajícími se poskytování a používání hmotných výrobků a služeb
Za sledované období nebyly uděleny významné pokuty za neshody se zákony a předpisy.

Počet bodů: **95**

4.6 Vyhodnocení pomocí metody KORP

4.6.1 Výsledky ekonomická odpovědnost

Tab. 14 Výsledky ekonomická odpovědnost, zdroj: vlastní práce

	<i>Průměrný počet bodů předpoklady</i>	<i>Průměrný počet bodů výsledky</i>	<i>Celkový počet bodů</i>
Management a organizační zabezpečení (EM1)	44,5	nepoužito	44,5
Ekonomická výkonnost (EM2)	66	88,3	75,6
Přímé ekonomické vlivy na komunitu (EM3)	85	58	71,5
Nepřímé ekonomické vlivy na komunitu (EM4)	41,2	47,5	48
Celkový průměrný počet bodů	59,2	48,5	59,9

Z maximálních 100bodů společnost Iveco Czech republic a.s., získala 59,9 bodů. Podle celkového počtu bodů lze konstatovat, že se podnik v ekonomické odpovědnosti nachází ve fázi CHECK (zkontroluj). Výsledky představují rostoucí trend a cíle, které si podnik stanovuje, jsou naplňovány. Podnik se podle všech aspektů, které byly hodnoceny, soustředí na kladný hospodářský výsledek, vysoké obraty a zisk. Samozřejmě tento předpoklad je podle ekonomické teorie primárním předpokladem pro fungování podniku. Proto byla oblast EM2 hodnocena velmi pozitivně. Podnik vykazuje vynikající hospodářské výsledky. Slabým místem se stala oblast EM1, protože podnik doposud nemá jmenovaný CSR tým, zaměstnanci nejsou

odborně proškolenými v oblasti společenské odpovědnosti a nevede se dokumentace o CSR.

4.6.2 Výsledky environmentální odpovědnost

Tab. 15 Výsledky environmentální odpovědnost, zdroj: vlastní práce

	<i>Průměrný počet bodů předpoklady</i>	<i>Průměrný počet bodů výsledky</i>	<i>Celkový počet bodů</i>
Personální zajištění ochrany životního prostředí (EG1)	85	80	82,5
Shoda s legislativou (EG2)	53,3	93,3	73,3
Environmentální dopady spotřeb. energií, zdrojů, látek (EG3)	65	78	72,8
Environmentální dopady výroby, služeb a výrobků na životní prostředí (EG4)	71	83	76,1
Celkový průměrný počet bodů	68,6	83,6	76,2

Z maximálních 100 bodů společnost Iveco Czech republic a.s., získala v environmentální oblasti 76,2 bodů. Tento výsledek je velmi pozitivní a je zde vidět, že podnik usiluje o dlouhodobou udržitelnost a přikládá velký význam šetrnému chování k životnímu prostředí. Společnost se proto zaměřuje na opatření zajišťující úsporu elektrické energie a vody, tepelné energie a plynu. Usiluje o odpovědné chování a aktivní péči o životní prostředí i v rámci svých aktivit. Z hlediska odpovědnosti se podnik nachází ve fázi ACT (uprav a pozoruj). Výsledky vykazují značný pokrok. Cíle, které si podnik stanovil, jsou naplňovány. Podnik dosáhl nejvyššího počtu bodů v oblasti personálního zajištění ochrany životního prostředí a to 82,5 bodu. Nejméně bodů v rámci oblasti dostala společnost za environmentální dopady spotřeby energií a zdrojů, celkem 72,8 bodů.

4.6.3 Výsledky sociální odpovědnost

Tab. 16 Výsledky sociální odpovědnost, zdroj: vlastní práce

	<i>Průměrný počet bodů předpoklady</i>	<i>Průměrný počet bodů výsledky</i>	<i>Celkový počet bodů</i>
Lidská práva (SO1)	79,8	80,4	80,1
Komunita, korupce, veřejná politika, konkurenční chování, shoda s legislativou (SO2)	76,6	71,5	73,1
Zaměstnávání a přiměřená práce (SO3)	79,8	68,3	72,1
Ochrana spotřebitele (SO4)	60,6	66,3	63,8
Celkový průměrný počet bodů	51,5	46,6	72,3

Z maximálních 100 bodů společnost Iveco Czech republic a.s., získala v sociální odpovědnosti 72,3 bodů. Z hlediska společenské odpovědnosti se podnik nachází ve fázi ACT (uprav a provozuj). Všechny cíle, které si podnik stanovuje, jsou naplněny, trendy vykazují značný pokrok.

Na základě panelu celkových výsledku, je zřejmé že silná stránka společnosti je v oblasti (SO1) v oblasti lidských práv. Podnik má vypracovaný Etický kodex na velmi vysoké úrovni. Tento etický kodex byl zpracován mateřskou společností CNH Industrial a řídí se jím tedy všechny dceřiné společnosti Iveco i ve světě. Za slabé místo dle výsledků je považována oblast (SO4), ochrana spotřebitele. Tento nízký počet bodů je pravděpodobně způsoben tím, že byla některá kritéria vyřazena z hodnocení pro nedostatečné materiálové zajištění ze strany podniku.

4.6.4 Celkové zhodnocení a doporučení

Tab. 17 Celkové zhodnocení, zdroj: vlastní práce

	<i>Průměrný počet bodů</i>
Ekonomická odpovědnost (EM)	59,9
Environmentální odpovědnost (EG)	76,2
Sociální odpovědnost (SO)	72,3
Celkový průměrný počet bodů	69,5

Celkový průměrný počet bodů pro společnost je 69,5 bodů. Celkově se tedy podnik nachází ve fázi CHECK (zkontroluj). Podnik se snaží o rozvoj v oblasti společenské odpovědnosti. Výsledky ukazují na značný pokrok. Stanovené cíle jsou naplňovány a realizovány. Na základě analýzy byla nejslabším místem ekonomická odpovědnost, oproti tomu nejsilnější článkem je pro podnik oblast životního prostředí. Z identifikace silných a slabých míst plyne doporučení především zaměřit se na ekonomickou oblast.

1. Jmenování týmu CSR

Hlavním doporučením je zahájit implementaci systému CSR, vést dokumentaci, jmenovat řešitelský tým CSR a zajistit odborné školení členů.

Celkové mzdové náklady na přijmutí nového pracovníka na pozici Manažer CSR bylo vyčísleno na 34 500Kč za měsíc. Na pozici by bylo vhodné přijmout člověka, který je držitelem certifikátu „Manažer CSR,“ tento certifikát lze získat u České společnosti pro jakost. Hodnota kurzu je 13 068Kč, v ceně kurzu je zahrnut i certifikát. Certifikát je vystavován na tři roky. Tým by se skládal z jednoho manažera a dvou referentů, kteří by byli odborně proškoleni k reportování CSR. Školení probíhá jeden den 8 hodin a stojí 2 420 Kč včetně DPH pro osobu. Odborné školení probíhá v nedaleké Proseči v Pardubickém kraji, což ušetří vysoké náklady na cestovné. Nově rekvalifikovaní pracovníci by dostávali ke mzdě přídavek ve výši 5% z jejich mzdy. Pro modelový příklad byla stanovena hrubá mzda referentů 22 000

Kč a bonusový přídavek za rekvalifikaci tak je 1 100Kč. Vyčíslení mzdových nákladů na pozici Manažer CSR bylo odvozeno od průměrné hrubé mzdy za 4. čtvrtletí 2014, tedy 25 686 Kč. Náklady na přijímací řízení a na adaptační proces nejsou v modelovém příkladu uvažovány.

Kalkulace měsíčních nákladů na jmenování týmu CSR

Tab. 18 Kalkulace nákladů na jmenování týmu CSR, zdroj: vlastní kvantitativní výzkum

Činnost	Náklad Kč
Náklady na zaučení zaměstnanců	4840,00
Mzdové náklady za nového pracovníka	34500,00
Mzdové náklady za dva referenty	61908,00
Celkem	101248,00

2. Zvýšení transparentnosti

Dalším doporučením je zlepšení komunikace aktivit CSR. Podnik dělá spoustu činností nad rámec legislativy, ale komunita o nich není dostatečně informovaná. Doporučuji tedy vést dokumentaci a vytvořit zprávu o CSR, která by formou malých brožur byla k dostání. Komunita si tak udělá ucelený obraz o transparentnosti společnosti. Přínos pro podnik tak vidím v taktice pro udržení dobrého jména a budování silné značky.

Sestavení zprávy o CSR by vykonával tým CSR v rámci své pracovní náplně, mzdové náklady proto pro výpočet zanedbávám. Brožury doporučuji tisknout ve velikosti A5, pro efekt jsem zvolila v kalkulaci lesklou obálku, vzhledem k tomu, že podnik má kolem 3000 zaměstnanců, doporučuji udělat 300 výtisků. Zpráva o CSR by byla k dostání přímo v podniku a také zaslána nejvýznamnějším dodavatelům a obchodním partnerům. Zpráva o CSR by měla být i veřejně dostupná na internetových stránkách v sekci společnost. Náklady na zveřejnění zprávy o CSR přímo na vlastních webových stránkách předpokládám nulové.

Kalkulace nákladů na zprávu o CSR

Tab. 19 Náklady na zprávu o CSR, online zdroj: Ceník Herbert & Theodor s.r.o. (2007)

Náklad	Náklad v Kč	Cena za kus
Brožura	15558	51,86
Zveřejnění na internetových stránkách	0	0
Celkem	15558	51,86

3. Darování krve Litomyšlské nemocnici, a. s.

Dále společnosti doporučuji navázat spojení s Litomyšlskou nemocnicí, kde by zaměstnanci darovali krev. Projekt darovat krev je velmi prospěšné pro komunitu jako nefinanční dar. Červený kříž neustále potřebuje nové dárce, kteří by dobrovolně darovali vlastní krev člověku a mohli by tak i zachránit lidský život. Akce darování krve s sebou přináší i dobrou příležitost na zlepšení vztahů na pracovišti, zaměstnanci se při angažovanosti lépe poznají a mohou si užít i zábavu s čistým svědomím, že pomáhají. Akci proto vnímám jako prospěšnou pro obě strany.

Podle zákoníku práce je zaměstnanci, který daruje krev poskytnuto pracovní volno s plnou náhradou mzdy. I přesto, že má podnik kolem 3000 zaměstnanců, není možné, aby se akce účastnili všichni zaměstnanci. Doporučuji proto udělat seznam pro 100 lidí, kteří by se dobrovolně chtěli účastnit, a prošli by zdravotními podmínkami pro darování. Dárcovství by probíhalo v nedaleké Litomyšlské nemocnici, a.s., kde je v provozu transfúzní oddělení.

Kalkulace nákladů na darování krve

Tab. 20 Kalkulace nákladů na darování krve, zdroj: vlastní výzkum podle ČSÚ (2014)

Průměrná hrubá mzda za 4. čtvrtletí 2014 (Kč)	Průměrná denní hrubá mzda (Kč)	Průměrné denní náklady na 100 zaměstnanců (Kč)
25 686	1 263,2	126 324,6

4. Účast v soutěži Národní cena ČR za CSR

V celkovém hodnocení podnik dostal 69,5 bodů, což považuji za velmi pozitivní výsledek i pro účast v soutěži Národní cena ČR za společenskou odpovědnost. V loňském roce, v roce 2014, ocenění za společenskou odpovědnost firem získala společnost DIAMO, státní podnik. A zvláštní ocenění národní cena za společenskou odpovědnost organizací získal Krajský úřad Jihomoravského kraje. Od zástupkyně vítězné společnosti, bylo zjištěno, že Krajský úřad, byl podroben odbornému auditu, který pomocí metody KORP vyhodnotil aktivity organizace na 77 bodů. Vzhledem k tomu, že by podnik Iveco Czech republic, a.s. ztrácel na vítěze pouhých 7,5 bodů, považuji za relevantní zlepšit určitá slabá místa, na která bylo poukázáno v rozboru a účastnit se soutěže.

Přihlášky do soutěže se podávají do 30. dubna. Náklady spojené s účastí v soutěži jsou tvořené registračním poplatkem, který činí 10 000Kč a poplatek za hodnocení, který je určen podle tržeb společnosti v mil. Kč pro podnikatelský sektor.

Kalkulace nákladů na účast v soutěži Národní cena za CSR

Tab. 21 Kalkulace nákladů na účast v soutěži NC - CSR, online zdroj: Národní cena ČR za společenskou odpovědnost organizací (2010)

Náklad	Náklad v Kč
Registrační poplatek	10 000
Poplatek za hodnocení	40 000
Celkem	50 000

Vzhledem k tomu, že doposud zavedenými metodami nelze změřit a vyčíslit dosažený efekt a míru společenské odpovědnosti, nelze ani vyčíslit přínos investic do odpovědnosti podniku. Možnost pro podnik, jak porovnat míru odpovědnosti je účast v soutěži, kde budou aktivity společnosti porovnány s konkurenčními podniky. Soutěž má i svoji přidanou hodnotu, kterou je ocenění a zhodnocení vnitřního a vnějšího prostředí podniku odborníky v CSR. Dále také je její velká přidaná hodnota ve zviditelnění podniku a posílení PR.

5 Diskuze

Na základě zjištění a analýzy do oblasti společenské odpovědnosti navazuje firma na Sustainability Report sledovaný skupinou CNH Industrial. Podnik se soustředí na společenskou odpovědnost v těchto oblastech: dosahování kladného hospodářského výsledku a vytváření zisku, zajištění investic do výroby, ochrany majetku firmy a rozvoje výrobního portfolia, existence a pravidelné prověřování plnění zásad Etického kodexu, bezpečnosti práce a ochrany životního prostředí. Firma trvale a opakovaně věnuje významnou pozornost sponzoringu a podpoře neziskových, zájmových organizací a to i formou tzv. sponzorských jízd, poskytování autobusu včetně řidičů pro přepravu studentů, žáků a veřejnosti na akce škol či firmy, sponzorskými investicemi do neziskových sektorů.

I v roce 2014 pokračovala aktivita firmy v projektech filantropie v Pardubickém kraji zaměřených na neziskové a charitativních organizací. Firma dále pokračuje ve významných aktivitách na podporu rozvoje škol s technickým zaměřením a zorganizovala několik odborných seminářů pro žáky a pedagogy škol. Samozřejmostí je podpora a participování na aktivitách města Vysokého Mýta určeným občanům města všech věkových kategorií.

Na nejvyšší bodové ohodnocení dosáhla environmentální odpovědnost. Podnik velmi usiluje o dlouhodobou udržitelnost a přikládá velký význam šetrnému chování k životnímu prostředí. Podnik buduje dobré vztahy s veřejností a angažuje se v dobrovolných činnostech. Firma dále pokračuje ve významných aktivitách na podporu rozvoje škol s technickým zaměřením a zorganizovala několik odborných seminářů pro žáky a pedagogy škol. Samozřejmostí je podpora a participování na aktivitách města Vysokého Mýta určeným občanům města všech věkových kategorií. Konkrétně za rok 2014 byly sponzorovány městu Vysoké Mýto čtyři lípy. Byl realizován vzdělávací projekt Cesta vody pro mateřské a základní školy. Velmi kladně také hodnotím, že podnik se snaží eliminovat environmentální dopady, spotřebu energií a vody a zavedení ekologické vnitropodnikové dopravy.

V oblasti sociální odpovědnosti podnik získal celkově 72,3 bodů. Podnik má na vysoké úrovni propracovaný Etický kodex, což přispívá k udržení dobrých vztahů na pracovišti. Tímto Etickým kodexem se řídí celá korporace CNH Industrial. Velice kladně také hodnotím zaměstnávání a přiměřenou práci. Podnik odmítá jakoukoliv formu nucené práce a nezaměstnává lidi, kteří nedosáhli podle zákona věkové hranice pro vstup do zaměstnání. Eliminuje se tím dětská práce. Společnost se dokonce zavázala, že nebude navazovat ani udržovat pracovní vztahy s dodavateli, kteří využívají dětskou práci. Pro případy šikany a diskriminace má

podnik propracované kázeňské opatření, které vychází ze zákoníku práce. Velice kladně proto hodnotím úsilí podniku o dobré pracovní prostředí.

Z hlediska společenské odpovědnosti, je v podniku za nejslabší místo považována ekonomická odpovědnost. Celkově bylo získáno 59,9 bodů. Takto nízké bodové ohodnocení bylo pravděpodobně ovlivněno vyřazením některých subkritérií či nulovým obodováním. Nízký počet bodů, který firma dostala v hodnocených subkritériích se často pohyboval od 50 do 75 bodů, konkrétně se ve většině případů jednalo o body za realizaci projektů, naplňování projektů ale bez ohledu na společenskou odpovědnost a přínos pro společnost a komunitu. Podnik se stále drží zásadami a cíli podnikání podle klasických ekonomických teorií: dosahování kladného hospodářského výsledku a vytváření zisku, zajištění investic do výroby, ochrany majetku firmy a rozvoje výrobního portfolia. Samozřejmě pro udržení zisku v podniku jsou tato kritéria nezbytná, avšak společnost Iveco vykazuje dlouhodobě kladný výsledek hospodaření a proto se domnívám, že by si mohl dovolit mít na prvním místě nejen maximalizaci zisku, ale i větší pomoc komunitě. Za nejslabší místo se právě odhalily nepřímé ekonomické vlivy na komunitu. Na základě identifikace slabého místa doporučuji společnosti budovat veřejné služby, od kterých by nebyl očekáván přímý zisk. Konkrétně by se jednalo o projekt Darování krve Litomyšlské nemocnici, a.s.. Projektu by se účastnilo 100 dobrovolných zaměstnanců, kteří by prošli lékařskou kontrolou. Podnikové náklady v modelové situaci byly vyčísleny na 126 324,6 Kč.

Teoretickým doporučením pro podporu komunity by bylo vytvoření dotazníkového šetření pro komunitu, na základě kterého by firma provedla vyhodnocení potřeb komunity. Podnik by měl vést dokumentaci o mapování komunity, v takové zprávě by se měly komunikovat především podpořené akce, počet zapojených zaměstnanců do akcí, peněžní i nepeněžní hodnoty darů, počet podpořených organizací.

Hlavním doporučením pro společnost, plyne z odhalení nejslabšího místa společnosti a to je management a organizační zabezpečení. Navrhuji vytvoření a jmenování týmu CSR, který by zabezpečoval systematické plánování aktivit společnosti. Tyto aktivity by byly zaznamenány ve zprávě o CSR, která by byla zveřejněna v tištěné i elektronické brožuře. Náklady na jmenování týmu byly v modelové situaci vyčísleny na 101 248 Kč. A náklady na tisk brožury sahají do výše 15 558 Kč. Krok sestavit tým CSR považuji za nezbytný pro zavedení konceptu společenské odpovědnosti ve společnosti Iveco Czech republic, a.s..

Pro posílení dobrého jména společnosti, doporučuji se ucházet o ocenění společnosti za odpovědnost. Každoročně je vyhlášováno mnoho soutěží. Pro Iveco Czech republic a.s., bych doporučovala účast v soutěži Národní cena ČR za společenskou odpovědnost. Pro zviditelnění společnosti by toto ocenění bylo velmi pří-

nosné. Účastníkem programu může být jakákoliv organizace podnikatelského sektoru, která se hlásí k CSR. Předmětem posuzování se stává Zpráva o CSR, která je vytvářena třetí nezávislou stranou pomocí metodiky KORP. Náklady na tuto akci jsou stanoveny ve výši 50 000 Kč. Účastí v soutěži nevidím jen formalitu, nebo získání certifikátu, ale především zkušenost a objektivní zhodnocení vnitřního i vnějšího prostředí společnosti externím auditem do oblasti CSR.

Přesto, že společenská odpovědnost nejde vyčíslit a ani její hodnotu přičíst k zisku, měla by být nedílnou součástí firemní kultury podniku.

6 Závěr

Trend, který je provozovaný napříč Evropou, začíná nést výsledky i u nás a i tato bakalářská práce se zabývala konceptem společenské odpovědnosti společnosti Iveco Czech republic, a.s.. Cílem této práce bylo na základě vnitřního a vnějšího prostředí společnosti navrhnout vhodnou strategii, která byla ekonomicky zhodnocena.

Práce byla založena na literárním přehledu v první části. Zde byl průřezově představen záměr společenské odpovědnosti včetně historického kontextu i pohledem do budoucnosti CSR. Výsledková část byla prakticky zaměřena na implementaci problematiky společenské odpovědnosti do konkrétního podniku Iveco Czech republic, a.s.. Využitím metodiky KORP bylo zhodnoceno vnitřní a vnější prostředí a současně pomocí bodového hodnocení přidělovány body od 0 do 100 podle splnění jednotlivých kritérií PDCA. Některá kritéria vzhledem k jejich irelevantnosti nebo nedostatku informací musela být vyřazena z hodnocení.

Následně bylo provedeno komplexní zhodnocení společnosti a navržena vhodná strategie pro posílení slabých míst ve společnosti. Z vnitřního prostředí bylo za nejslabší místo odhaleno nedostatečné managementové a organizační zajištění a proto je podniku doporučeno jmenovat tým CSR. Tento tým by zajišťoval organizační strukturu a systematické plánování společensky odpovědných aktivit včetně relevantní dokumentace a zajištění Zprávy o CSR.

Doporučení pro posílení vnějšího prostředí společnosti bylo zvýšení transparentnosti se zaměřením na komunitu. Jako relevantní příležitost pro pomoc komunitě by byl projekt Darování krve Litomyšlské nemocnici, a.s.. Další příležitost pro posílení dobrého jména společnosti by byla soutěž, která je každoročně pořádána Radou kvality ČR.

Na základě provedené analýzy vnitřního a vnějšího prostředí společnosti za pomoci metodiky KORP, bylo zjištěno, že se podnik snaží chovat odpovědně, ale doposud prováděné činnosti jsou realizovány nesystematicky. Společnost Iveco Czech republic, a.s. je podle výsledků metodiky KORP připravena přijmout koncept společensky odpovědná firma a nadále rozvíjet a pokračovat v již prováděných aktivitách.

7 Seznam literatury

AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů- nejnovější trendy a postupy* 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

BLOWFIELD M., MURRAY A.: *Corporate Responsibility a critical introduction*, London: Oxford University Press, 2008, 452 pages, ISBN: 978-0-19-920909-5

CARROLL, A. B. *Corporate Social Responsibility: Evolution of Definitional Construct in Business and Society* 1999, Vol. 38, No. 3, s. 268-295. Dostupné z databáze ProQuest Central.

CSR FÓRUM, *Časopis o společenské odpovědnosti firem*, ročník 3, číslo 2., vyšlo v červenci 2009, Fórum dárců, o. s., Praha, ISSN: 0862-9315

ČERNOHORSKÁ, Lenka a Anna PUTNOVÁ. *Společenská odpovědnost firem a jak ji měřit?* 1. vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2012, 130 s. ISBN 978-80-7204-806-9.

KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost firem: [etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi]*. 1. vyd. Kanina: OPS, 2010, 189 s. ISBN 978-80-87269-12-1.

MÁDLOVÁ, Lucie. *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: strategická CSR*. 1. vyd. Plzeň: Nava, 2012, 173 s. ISBN 978-80-7211-408-5.

PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 169 s. ISBN 978-80-247-3157-5.

PETŘÍKOVÁ, R. a kol. *Lidé v procesech řízení (multikulturní dimenze podnikání)* 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. 216 s. ISBN 978-80-86946-28-3.

PUTNOVÁ, A. SEKNIČKA, P. Etické řízení ve firmě: Praha: Grada, 2007, 169 s. ISBN 978-80-247-1621-3

SCHWARTZ, M. S. *Corporate social responsibility: an ethical approach*. Peterborough: Broadview Press, 2011. 176 s. ISBN 978-1-55111-294-7.

ZADRAŽILOVÁ, D. *Společenská odpovědnost podniku: Transparentnost a etika podnikání*. Praha: C.H. Beck, 2010. 167 s. ISBN 978-80 7400 192 5.

Zákoník práce: 2014: redakční uzávěrka 14. 10. 2013. Ostrava: Sagit, 2013, 128 s. ISBN 978-80-7488-010-0.

Internetové zdroje

ČANÍK, Petr. Kde začíná a končí společenská odpovědnost firem?. [online]. 18. 9. 2007 [cit. 2015-05-04]. Dostupné z: <http://www.canik.cz/2007/09/18/kde-zacina-a-konci-spolecenska-odpovednost-firem/>

Česká televize.cz. *Ekonomika ČT24: iVysílání* [online]. 28. 2. 2008. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10095417821-ekonomika-ct24-a-studio-burza/208411058020220/>

Český statistický úřad: *Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2014* [online]. [cit. 2015-05-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2014-truea9fbwn>

Etický kodex. 2013. CNH Industrial N.V. [cit. 2015-04-03]. Dostupné také z: http://www.cnhindustrial.com/en-US/governance/FiatDocuments/Code_of_Conduct_Czech.pdf

Firma roku 2015: Soutěž ve zkratce. [online]. 2015 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <http://firmaroku.cz/index.aspx?i=223>

HERBERT & THEODOR S.R.O. 2007. *Herbert & Theodor s.r.o.: grafika - tisk - web* [online]. Herbert & Theodor s.r.o. [cit. 2015-05-09]. Dostupné z: <http://www.ht.cz/online-cenik-tisku-brozury.html>

Národní cena ČR za společenskou odpovědnost organizací: Uchazeči [online]. 2010. Sdružení pro oceňování kvality [cit. 2015-05-09]. Dostupné z: <http://sokcr.cz/narodni-cena-cr-za-spolecenskou-odpovednost-organizaci/uchazeci>

STEINEROVÁ, Magdaléna; MAKOWSKI, Dawid. Koncept CSR v praxi: Průvodce odpovědným podnikáním [online]. Česká Republika : ASPRA a.s. a 94 minutes, s.r.o., 2008 [cit. 2015-03-01]. Dostupné z: http://www.blf.cz/doc/brozura_CSR_web_CZ.pdf

Top odpovědná firma: O soutěži. [online]. Byznys pro společnost, 2012 [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <http://www.topodpovednafirma.cz/o-soutezi.html>

Výroční zpráva představenstva společnosti Iveco Czech republic, a.s. za rok 2014. 2015. Iveco Czech republic, a.s. Vysoké Mýto. [cit. 2015-04-03]. Dostupné také z: http://www.iveco.com/czech/spolecnost/Documents/2015/Vyrocnizprava_predstavenstva_2015.pdf

Výroční zpráva představenstva společnosti Iveco Czech republic, a.s. za rok 2013. 2014. Iveco Czech republic, a.s. Vysoké Mýto. [cit. 2015-04-03]. Dostupné také z: http://www.iveco.com/czech/spolecnost/Documents/2015/Vyrocnizprava_predstavenstva_2014.pdf

8 Seznam obrázků a grafů

Obr. 1	Čtyř stupňová pyramida Zdroj: Vlastní práce podle Carrol A., 1999	15
Obr. 2	Triple bottom lines Zdroj: Carrol, A., 1999	16
Obr. 3	Řídící struktura Zdroj: Výroční zpráva, 2015	31
Obr. 4	Graf úspory z recyklace, Zdroj: Environment CNH Industrial 2015	47
Obr. 5	Graf spotřeba vody 2009-2014, Zdroj: Environment CNH Industrial 2015	48

9 Seznam tabulek

Tab. 1	Vnitřní prostředí společnosti, zdroj: Pavlík M., Belčík M. a kol. (2010)	18
Tab. 2	Vnější prostředí společnosti, zdroj: Pavlík M., Belčík M. a kol. (2010)	20
Tab. 3	Panel hodnocení předpokladů, zdroj: Plašková A., (2009)	23
Tab. 4	Panel hodnocení výsledků, zdroj: Plašková A., (2009)	24
Tab. 5	Nejčastější aktivity firem, zdroj: Buisness Leaders fórum, 2008	26
Tab. 6	Důvody společenské odpovědnosti firem, zdroj: Buisness Leaders fórum, 2008	26
Tab. 7	Překážky společenské odpovědnosti, zdroj: Buisness Leaders fórum, 2008	26
Tab. 8	Panel hodnocení předpokladů, zdroj: Plašková A., (2009)	29
Tab. 9	Panel hodnocení výsledků, zdroj: Plašková A., (2009)	29
Tab. 10	Rozpis výnosů společnosti z běžné činnosti, zdroj: Účetní závěrka k 31. 12. 2014	37
Tab. 11	Osobní náklady společnosti, zdroj: Účetní závěrka k 31. 12. 2014	37
Tab. 12	Nakládání s odpady, zdroj: Environment CNH Industrial 2015	46
Tab. 13	Finanční a nefinanční příspěvky na podporu komunity, zdroj: vlastní zpracování dle konzultace v podniku	54
Tab. 14	Výsledky ekonomická odpovědnost, zdroj: vlastní práce	59
Tab. 15	Výsledky environmentální odpovědnost, zdroj: vlastní práce	60
Tab. 16	Výsledky sociální odpovědnost, zdroj: vlastní práce	61
Tab. 17	Celkové zhodnocení, zdroj: vlastní práce	62
Tab. 18	Kalkulace nákladů na jmenování týmu CSR, zdroj: vlastní kvantitativní výzkum	63

Tab. 19	Náklady na zprávu o CSR, online zdroj: Ceník Herbert & Theodor s.r.o. (2007)	64
Tab. 20	Kalkulace nákladů na darování krve, zdroj: vlastní výzkum podle ČSÚ (2014)	64
Tab. 21	Kalkulace nákladů na účast v soutěži NC - CSR, online zdroj: Národní cena ČR za společenskou odpovědnost organizací (2010)	65

Přílohy

