

MVŠO

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC 

Podnikatelská etika (Business Ethics)

Martin Fink
martin.fink@mvso.cz

Obsah prezentace:

- I. Základní pojmy**
- II. Organizace a instituce BE**
- III. Etický kodex**
- IV. Etický a sociální audit, moderní nástroje etického řízení**
- V. Podnikatelská etika v globální ekonomice**

Základní pojmy

Morálka – je to „co je“, resp. představuje společenskou instituci složenou z množiny standardů a principů uznávaných členy dané kultury

Etika – teoretická reflexe morálky, je to „co by mělo být“, nepředstavuje však pravidla jednání, tj. principy, normy, hodnoty, ale sleduje je, zkoumá různé mravní postoje, aby ukázala předpoklady, možnosti a důsledky určitých způsobů jednání, chování a s nimi spojených hodnot, principů a norem

Základní pojmy

Morálku a etiku chápeme jako výpovědi subjektivní povahy, které reflektují určitý světový názor a jeho filozofickou orientaci.

Hospodářská etika - relativně samostatná vědní disciplína, která zahrnuje normy, hodnoty a principy, které usměrňují jednání a chování v ekonomice.

Etika ...

- Teorie morálky
- Filozofická nauka o správném jednání
- Hodnotí činnost člověka z hlediska dobra a zla
- Snaží se najít společné a obecné zásady, na nichž morálka stojí či se snaží morálku zdůvodnit

Vztah etiky a ekonomie

Ekonomické myšlení

(obecná ekonomie,
politická ekonomie)

- Ekonomická racionalita
- Individuální a partikulární zájmy
- Racionalita: náklady versus výnosy
- **zisk**

Etické myšlení

(obecná etika, morální,
praktická filozofie)

- Etická racionalita
- Všeobecné a univerzální zájmy
- Racionalita: dobro versus zlo
- **dobro**

Ekonomická racionalita - dokonalá

„ Dokonale racionální jednatel má schopnost předjímat všechny myslitelné události a může optimálně volit mezi disponibilními možnostmi jednání, to vše během jediného okamžiku a bez jakýkoliv nákladů.“

Ekonomická racionalita - nedokonalá

Nedokonalou racionalitu zavedl do ekonomie **Herbert Simon**.

Předpoklad individuální maximalizace užitku nahradil konceptem tzv. **uspokojivého jednání**.

Podle něj si jednotlivci vytvářejí reálnou představu o úrovni užitku, na který mají nárok.

Nedokonalá racionalita tak dává možnost hledat alternativní způsoby jednání, které se odlišují od rutinního jednání.

Vztah etiky a ekonomie

1. Oblast konfliktů : mezi ziskem a dobrem
 - **Vztahy mezi moderní ekonomii a morální (praktickou) filozofií, resp. etikou:**
 - ekonomické chování (jednání) a mravní city
 - ekonomické uvažování a morální filozofie
 - svoboda a důsledky
- (Sen, A.: Etika a ekonomie. Vyšehrad, Praha 2002)

Vztah etika a podnikání

2. Oblast konfliktů: mezi ziskem a dobrem

- **Vztah mezi podnikáním a etikou**
 - vztahy byznys, stát a společnost
 - vztah vnitřní a vnější podnikavosti
 - vztah podnikatel, podnikání, podnik

Ekonomické chování a mravní city

- Dva zdroje ekonomie: etický a inženýrský,
- Ekonomické chování a racionalita,
- Zájem společnosti a vlastní zájem (A. Smith: Bohatství národů)

Vznik etiky v podnikání (hospodářské etiky)

Vznik etiky v podnikání a hospodářské etiky (Business Ethics) v 60. a 70. letech 20. století

- Teoretickým základem se stává **spojení obecné etiky a obecné ekonomie**
- Důležité jsou však i požadavky **praxe**, tj. klíčové **zájmové skupiny** v podnikání:
 - **zákazníci** (ochrana spotřebitele, odpovědnost producenta) – CSR,
 - **zaměstnanci** (odbory) – křesťanská sociální etika,
 - **zaměstnavatelé**, vlastníci, akcionáři

Základní aspekty etiky

- Individuální aspekt (já – já sám)
- Personální aspekt (já – ty/vy)
- Ekologický aspekt (já/my – ono)

Etika

- **Deskriptivní**

- Klade si za cíl popsat co nejpřesněji mravní jednání a hodnoty v rozmanitých kulturních podobách

- **Normativní**

- Usiluje o to najít a analyzovat normy lidského chování

- Hledá kritéria pro stanovení „morálně dobrého“ a „morálně špatného“ chování a na jejich základě formulovat určité zákazy, příkazy nebo tabu

Etika

- **Autonomní**
 - Etické zásady si stanoví člověk sám popř. sama společnost
- **Heteronomní**
 - Mravní zásady a pravidla jsou chápány jako dané zvnějšku (např. Vyšší inteligencí, Bohem...)

Etika

- **Individuální**
 - Zabývá se morálními otázkami jednotlivce při jeho úsilí o vlastní blaho
- **Sociální**
 - Zaměřená na společné, obecné dobro
 - Hledá univerzální lidské hodnoty
- **Profesní**
 - Aplikuje obecná etická pravidla na poměry konkrétních oborů lidské činnosti (lékařství, novinářství, poradenství apod.)

Etika

- **Environmentální**
 - Řeší vztah člověka (jedince i lidstva) vůči všemu nelidskému
- **Hospodářství**
 - Řeší etické problémy související s transformací stávajícího nebo s budováním nového ekonomického řádu v duchu principů spravedlnosti, solidarity, společenského blaha, demokracie, humanita apod.

Vymezení podnikatelské etiky

- Podnikatelská etika je normativní etikou
- Je to **snaha o aplikaci etických zásad do podnikání**, s cílem zlepšit podnikatelskou praxi ve veškerých podnikatelských aktivitách
- Konkrétní aplikace **záleží na oboru aplikace** (řízení společnosti, ekologie, marketing...)
- Zabývá se rozhodováním morální povahy
- Zdůrazňuje teoretické znalosti a snahu o pravdivé poznání skutečnosti
- Odmítá překrucování skutečnosti
- **Není v rozporu s ekonomikou a nelze ji redukovat na respektování práva**

Úrovně podnikatelské etiky

- Individuální etika
 - Týká se jednotlivce
- Podniková etika
 - Etické normy na úrovni institucí a organizací
- Etika hospodářství
 - Týká se společnosti jako celku
- Etika nadnárodních společností
 - Souvisí s globalizací mezinárodního podnikání

Hlavní oblasti etiky v podnikání

(The Institute of Business Ethics)

- Individuální, osobní etika
- Práva zaměstnanců
- Ochrana spotřebitelů
- Diskriminace
- Kodexy chování
- Využívání energie
- Využívání utajených informací pro obchodní jednání
- Výhody poskytované organizací
- Globalizace podnikání
- Odpovědnost organizace
- Odpovědnost zaměstnanců
- Vztahy s odbory
- Reakce zaměstnanců na neetické jednání
- Počítačová data a ochrana osobních údajů
- Ochrana prostředí
- Ochrana zvířat a výzkum
- Průmyslová špionáž
- Korupce
- Odměny pro manažery
- Hladomor a země třetího světa

4 principy vysoce etických organizací

- Interakce mezi různými interními a externími zainteresovanými skupinami je pokojná a klidná. Tyto organizace považují dobro zainteresovaných skupin za část svého vlastního dobra.
- Tyto organizace jsou posedlé čestnosti. Zdůrazňují, že zájmy jiných osob jsou stejně důležité jako vlastní zájmy.
- Odpovědnost v těchto organizacích není kolektivní, ale individuální. Jednotlivci jsou osobně odpovědni za aktivity organizace.
- Své aktivity vidí tyto organizace ve smyslu účelu (poslání). Účel je cestou působení, který spojuje organizaci s prostředím a který členové organizace vysoce hodnotí.

(Pastin, M.: Gaining the Ethics Edge, 1986)

10 výhod řízení etiky v organizaci

- Pozornost věnovaná podnikatelské etice podstatně zlepšuje společnost/organizaci
- Etické programy pomáhají udržet morálku a směr v turbulentních dobách
- Etické programy kultivují týmovou práci a produktivitu
- Etické programy podporují růst a význam zaměstnanců
- Etické programy pomáhají zajistit, že organizační politiky jsou legální

10 výhod řízení etiky v organizaci

(pokr.)

- Etické programy pomáhají vyhnout se trestuhodným zanedbáním a snižují penalizace
- Etické programy pomáhají řídit hodnoty spojené s řízením kvality, strategickým plánováním a zvládáním rozmanitosti a různorodosti
- Etické programy podporují silné image na veřejnosti
- Pozornost věnovaná etice posiluje kulturu organizace
- **Formální pozornost věnovaná etice je správou věcí**

10 mýtů o podnikatelské etice

1. Podnikatelská etika je spíše druhem náboženství než manažerskou disciplínou
2. Naši zaměstnanci se chovají eticky a my žádnou podnikatelskou etiku nepotřebujeme
3. Podnikatelská etika je předmětem, který se nejvíce hodí pro filozofy, akademiky a náboženské činitele
4. Podnikatelská etika je zbytečná – pouze prohlašuje „konej dobro!“

10 mýtů o podnikatelské etice (pokr.)

5. Podnikatelská etika je o tom, že „dobří“ napomínají ty „zlé“
6. Podnikatelská etika je novým čteníkem
7. Etiku nelze řídit
8. Podnikatelská etika a sociální odpovědnost jsou tytéž věci
9. Naše organizace nemá problém se zákony, takže se chováme eticky
10. Řízení etiky na pracovišti má jen malý praktický význam

Principy osobní etiky

- Zaměření na blaho druhých
- Respektování autonomie druhých
- Důvěryhodnost a poctivost
- Ochota ctít zákony
- Základní právo – být otevřený
- Odmítání získat nepoctivou výhodu
- Laskavost – konání dobr
- Zabraňování škodám

Principy profesní etiky

- Nestrannost, objektivita
- Otevřenost, úplné odhalování
- Důvěrnost
- Due diligence /povinnost pečovat
- Věrnost profesní zodpovědnosti
- Vyhýbání se potenciálnímu nebo zjevnému konfliktu zájmů

Principy globální etiky

- Globální právo (tak jako mezinárodní právo)
- Společenství nad sebou samým / společenská odpovědnost
- Správcovský přístup k prostředí
- Vzájemná závislost a odpovědnost za „celek“
- Úcta k místu

Lobbing

- Webster´s definuje lobbing jako vedení aktivit k ovlivňování veřejných představitelů a zejména členů zákonodárného sboru za účelem prosazení vlastních zájmů.
- Neetické formy lobbování:
 - Přemluvit
 - Podvést
 - Podplatit
 - Vyhrožovat

Nástroje institucionalizace etiky v organizaci

- Etický kodex
- Kodex chování
- Politiky a procedury
- Ombudsman
- Výbor pro etiku
- Etický audit (řešení etických dilemat)
- Výchova k etickému jednání

Výzkum OECD o kodexech chování (2001)

- 246 kodexů, z většiny z 29 členských zemí OECD
- ČR – 4 kodexy (USA – 67, UK – 23)
- Typy kodexů
 - 34% - závazek vůči veřejnosti
 - 31% - instrukce pro zaměstnance
 - 35% - instrukce pro dodavatele a obchodní partnery
- Nejčastější atributy
 - Pracovní standardy (148 kodexů)
 - Vztah k prostředí (145 kodexů)
 - Ochrana zákazníků (117 kodexů)

Např. „vztah k prostředí“

- Soulad se zákony (67,6%)
- Otevřenost k záležitostem společnosti (40,0%)
- Produkty a služby přátelské k životnímu prostředí (37,9%)
- Průhlednost ve vztahu k veřejnosti (35,9)
- Obchodní partneři a dodavatelé (35,2)
- Neustálé zlepšování (33,8%)
- Globalizace (33,8%)...

Příklady etických kodexů

- **Kodex manažera**
- **Etický kodex novináře**
- **Kodex správy a řízení společností založený na Principech OECD**
- **Etický kodex ČLK**
- **Kodex vedení benchmarkingu**
- **Etický kodex práv pacientů**
- **Etický kodex výkonu veřejné správy (Statutární město Pardubice)**
- **Etický kodex České asociace krizových manažerů**
- **Etický kodex projektového manažera**
- **Etický kodex PR klubu**
- **Etický kodex Lions**
- **Etický kodex České asociace dodavatelů zdravotnických prostředků**
- **Etický kodex Komory finančních poradců**
- **Etický kodex Komory auditorů České republiky**
- **Etický kodex policie (návrh)**

Etika ve VS

Dotaz:		HMP	SČK	JČK	PZK	KVK	ÚK	LK	KHK	PBK	KV	JMK	OLK	ZK	MSK	
a)	Zpracoval váš kraj protikorupční strategii?	ano	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ano	ano	ne	ne	ne
	ne zpracováváte?		ano	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne			ne		ano
b)	Zpracoval váš kraj (metodiku zadávání veřejných zakázek	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne
	ne – zpracováváte?	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	ne
c)	Máte upraven organizační řád/kompetenční řád	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano
	ne – zpracováváte?	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
d)	Máte zřízen specializovaný orgán pro boj proti korupci?	ano	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ano	ne	ne	ne	ne
e)	Máte vytvořený systém přijímání podnětů (protikorupční linka apod.)?	ano	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ano	ano	ne	ne	ne	ne
f)	Přijal Váš kraj Etický kodex zaměstnance či etický kodex zastupitele?	ano	ne	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano
g)	Realizujete povinná školení pro zaměstnance v oblasti protikorupčních strategií?	ano	ne	ano	ano	ano	ano	ne	ano	ne	ano	ano	ne	ne	ano	ano
h)	Používáte v rámci smluvních vztahů Vašeho kraje vzorové smlouvy?	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano
i)	Máte zavedena interní pravidla pro sjednávání smluv?	ano	ano	ne	ne	ano	ne	ano	ano	ano	ne	ano	ano	ano	ano	ano
j)	Máte zavedena interní pravidla/směrnice pro zadávání veřejných zakázek?	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ne
k)	Máte zavedena interní pravidla pro nakládání s majetkem kraje?	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano	ano

Organizace a instituce BE

International Business Ethics Institute

- IBEI je nezisková vzdělávací organizace, založená v roce 1994 se sídlem ve Washingtonu, v reakci na rostoucí potřebu vzniku instituce, která by zaštiťovala podnikatelskou etiku na nadnárodní úrovni.
- Aktivita IBEI je zaměřena na podporu a propagaci podnikatelské etiky a společenské odpovědnosti firem.

IBEI

- <http://business-ethics.org/>
- Skrze vzdělávací programy zvyšuje povědomí veřejnosti o podnikatelské etice, pomáhá podnikatelským subjektům s implementací jejich mezinárodních etických programů a v neposlední řadě šíří informace o konkrétních pozitivních změnách, které zodpovědné podnikání vyvolává.

Business in the Community

- <http://www.bitc.org.uk/>
- BITC je členská organizace se sídlem v Londýně, která sdružuje přes 800 firem, které celkově zaměstnávají 14,7 milionů lidí ve více než 200 zemích světa.
- Od jejího vzniku v roce 1982 je jejím prezidentem princ z Walesu. Posláním této organizace je podporovat integrování etických a odpovědnostních principů do každodenních aktivit firem a tím přispívat k pozitivnímu vlivu podnikání na společnost.
- BITC se zabývá všemi oblastmi problematiky společenské odpovědnosti firem a je zdrojem příkladů odpovědného chování konkrétních podniků.

Aktivity v ČR

- TI, BLF, NFPK, Oživení, Frank Bold, Byznys pro společnost...
- Etické fórum České republiky
<http://www.etickeforumcr.cz/>
- Občanské sdružení Etické fórum ČR (1999) je neziskovou organizací s celorepublikovou působností. Jejím cílem je kultivace a vzdělávání v oblasti etiky na poli pedagogickém, podnikatelském a ve společnosti, apelace na slušnost a morálku. Za tímto účelem Etické fórum pořádá akreditované kurzy, semináře a konference nejen pro učitele, ale i pro veřejnou správu.

Etické fórum ČR-1

- Je autorem metodiky žáky a studenty oblíbeného předmětu „etická výchova“, který byl zaveden v českém školství 16. 12. 2009.
- Etické fórum ČR se především zaměřuje na vzdělávání pedagogů formou dvouletých akreditovaných kurzů k předmětu etická výchova, organizování akreditovaných seminářů, celostátních konferencí, na vytváření metodik a ediční činnost.

Etické fórum ČR-2

- Jedním z významných projektů Etického fóra je projekt **PODNIK FAIR PLAY**.
- Jedná se o soutěž, jejímž cílem je podporovat a zviditelňovat podnikatele, kteří se snaží dosáhnout dlouhodobých hospodářských výsledků způsobem odpovídajícím platným zákonům a normám současné euroatlantické kultury a morálky.

ETICKÝ KODEX

(Code of ethics, Code of conduct)

Regulace a samoregulace I

Trh potřebuje ochranu (nedokonalá konkurence), kterou realizuje stát (vláda) formou **právní** (formální) **regulace**:

- prostřednictvím institucionálního a legislativního rámce (pravidla hry),
- administrativní regulace ekonomických procesů

Regulace a samoregulace II

- Právní regulace je doplněna **samoregulací** tj. mimoprávní, neformální regulací.
- Samoregulace může být realizována prostřednictvím **etických kodexů**,
- specifikujících poslání, principy a hodnoty jimiž se daná instituce (podnik) řídí.

Vztah mezi objektem regulace a regulujícím subjektem

Klíčová otázka: Jak řešit konflikt zájmů (hodnot) mezi objektem regulace a regulujícím subjektem?

Existují dvě (krajní) možnosti:

- **konfrontační**, která je často charakterizována jako **regulace a vedení sporu**,
- **kooperační**, která je specifikována **vyjednáváním a pobídkou** (dialog mezi regulujícím a regulovaným a pobídka respektovat to co bylo dohodnuto), tato možnost poskytuje větší svobodu, ve funkčních a efektivních regulačních systémech je i účinnější

Dialog mezi regulujícím a regulovaným

Samoregulace vytváří platformu, kde je možné hledat postupy a pravidla jak **transponovat konfliktní situace v kooperaci**

Z etického hlediska je samoregulace významnější než právní regulace, protože znamená **převzetí větší odpovědnosti a větší angažovanost**

Etika a regulace

- „Etika představuje jakýsi obecný rámec, který je tvořen principy, tradicemi, zvyky a pravidly daného ekonomického řádu a vůlí jedince řídit se jimi. Proto nemůže být nahrazena zákonem a ani žádnou regulací vynucena. Etika spoluvytváří důvěru a tím snižuje nejistotu a transakční náklady. Pokud se aktéři řídí etickými principy, je jejich jednání snáze předvídatelné.“
- (Bohatá, M.: Základy hospodářské etiky, VŠE, Praha 1997, str. 62)

Etické kodexy a samoregulace

Etický kodex jako nástroj samoregulace by měl být:

- jednoduchý
- účinný
- přijatelně nákladný
- obecně akceptovatelný

Kodexy etiky

Nejpoužívanějším a nejstarším nástrojem etiky v podnikání jsou kodexy etiky. Pomáhají v každodenním rozhodování.

Druhy kodexů etiky:

- firemní krédo
- deklarace hodnot
- etický kodex

Etický kodex - preambule

- Etické hodnoty trhu a podniku
- Principy etiky vztažené ke konkrétnímu podniku
- Zájmové skupiny vztahující se ke konkrétnímu podniku
- Pověst a dobré jméno podniku

Etický kodex – vztahy se zákazníky

- Čestnost, úcta a vstřícnost vůči zákazníkům
- Odpovědnost za produkované výrobky a služby – kvalita, trvanlivost a bezpečnost
- Vyhýbat se nepravdám, zatajování a přehánění při inzerci
- Etika poskytování záručních a pozáručních služeb
- Informace zákazníků se považují za důvěrné

Etický kodex – vztahy k akcionářům a jiným investorům

- Účetní zprávy jsou pravdivé, přesné a včasné
- Investorům poskytovat dlouhodobě atraktivní výnosy
- Otevřené informace pro akcionáře o obchodní politice a dosažených výsledcích
- Organizace dbá o zájmy svých akcionářů

Etický kodex – vztahy k zaměstnan.

- Vztahy k běžným zaměstnancům
- Vztahy ke klíčovým zaměstnancům – manažerům
- Etika hygieny práce
- Etika organizace práce
- Ochrana před diskriminací
- Dodržování lidských práv – efektivní komunikace

Etický audit – vztahy k vládě a místním orgánům

- Zohlednění zájmů širšího společenského okolí
- Životní prostředí
- Placení daní

Etický kodex – vztahy s dodavateli

- Vzájemná důvěra
- Organizace nikdy nezneužívání svého postavení na trhu
- Organizace se zavazuje platit dodavatelům včas
- Veškeré informace o vztazích organizace a jejich dodavatelů jsou pokládány za důvěrné

Etický kodex – vztahy s konkurencí

- Organizace se ke konkurenci chová čestně a rázně
- Nepoškozuje reputaci konkurentů
- Pravidla pro chování zaměstnanců ve vztahu ke konkurenci
- Organizace nepoužívá restriktivní obchodní praktiky

Etický kodex – ostatní otázky

V etickém kodexu mohou být dále obsaženy:

- otázky týkající se mezinárodních obchodních vztahů
- chování v případě převzetí nebo fúze
- dodržování norem a jeho ověřování

Přínosy etického kodexu

- Eliminace nežádoucích praktik
- Vytvoření příznivého prostředí pro zavádění změn a nových postupů
- Úspora transakčních a informačních nákladů
- Eliminace zájmových a hodnotových kolizí
- Vytvoření příznivého klimatu pro odhalování nelegálních praktik
- Řešení etických přestupků
- Řešení krizových situací

Další tradiční etické nástroje

Etické kodexy doplňují další tradiční nástroje:

- **etické vzory** (historické a současné)
- **vzdělávání a výcvik** (learning by doing, e-learning apod)

Různé přístupy k etické edukaci

a) Vzdělávání

- učení praxí
- učení užíváním
- učení hledáním
- učení spoluprací

b) Výcvik

Etické vzory

- Vzory historické
- Vzory společenské – aktuální
- Vzory podnikatelů – aktuální
- Vzory v podniku

Etický a sociální audit a moderní nástroje etického řízení

Definice auditu

„Audit v obecném slova smyslu je prostředek, jímž jedna osoba ujišťuje druhou o kvalitě, podmínkách či stavu určité skutečnosti, kterou druhá osoba posuzovala.“

(Králíček, V.: Auditing, VŠE, Praha 1997)

Audit – klíčové principy

- Objektivnost,
- Účinnost,
- Zkvalitňování řízení.

Etický a sociální audit – základní orientace

- Kontrola řízení
- Transparentnost pro všechny skupiny participující na podnikání
- Analýza sociálního klimatu

Vývoj auditu

- Nejstarší zmínka o auditu je ze starověkého Říma, v této době byly prováděny kontroly v provinciích, na konci kontroly se kontrolovanému úředníkovi dostalo slyšení – auditu.
- Od 19. století byl audit spojován s kontrolou účtů a účetnictví, tj. finanční audit tak jak jej chápeme v současnosti

Vývoj sociálního auditu I

- Sociální audit byl vztažen k **sociální odpovědnosti**, od 50. let 20. století se realizují první sociální audity, impulsem byla publikace H. R. Bowena „Social Responsibility of Businessman“
- Postupně se tento typ auditu rozvíjí a orientuje se nejen **na sociální dimenzi řízení a podnikání** (role manažera a podnikatele), ale i na **udržitelnost rozvoje**, „dobrý“ obchod, „dobré“ občanství, ...

Vývoj sociálního auditu II

- Současný model je orientován na **tvorbu sociálního bohatství, tzv. sociálně enviromentální model**, který je orientován na sociální, lidské a ekologické hodnoty.
- Etickým otázkám je větší pozornost věnována v sociálním auditu až po skandálu Enronu, tj. po roce 2002. Po uvedené kauze převládl názor, že podnikání, které **ignoruje požadavky etiky v podnikání nemůže maximalizovat hodnotu pro vlastníka v dlouhodobém horizontu.**

Etický a sociální audit

- Tento termín se do popředí zájmu dostává v anglo-americké oblasti na přelomu 80. a 90. let 20. století a dnes je obecně akceptován, jako jeden druh nefinančního auditu.
- V současnosti je to již etablovaný nástroj strategického řízení firmy a strategie podnikové politiky (vytváří se vztah: teorie – empirie – politika na úrovni firmy).
- Zvýšení transparentnosti.
- Kontrola moci.

Sociální audit – základní cíle

Sociální audit se tak zaměřuje na řešení těchto problémů:

- zaměstnanecká politika,
- finanční a ekonomický rozvoj,
- ekologická politika podniku,
- dobročinnost.

Etický audit – základní cíle

V současnosti je součástí sociálního auditu etika, proto nový název **etický a sociální audit** – orientován na prověřování **etických hodnot v podnikání a etických principů ve firmě.**

Etický audit **nemohou nahradit** normy ISO 9000 a ISO 14000 ani výčet kritérií European Quality Award, které lze akceptovat jako inspiraci pro zaměření etického a sociálního auditu.

Přínos etického a sociálního auditu pro management

- Hodnotí naplňování jednotné „Corporate Strategy“ z hlediska hodnot a idejí
- Zjišťuje rozsah morálních konfliktů
- Analyzuje sociální klima v podniku a jeho okolí
- Vede ke zlepšení motivace zaměstnanců
- Vede k ozdravení mezilidských vztahů
- Snižuje stresovou zátěž zaměstnanců

Otázky spojené s etickým a sociálním auditem

- Terminologie
- Pozice etického auditora
- Kompetence auditora
- Nezávislost
- Kritéria
- Možnosti zneužití a únik informací

Etický a sociální audit-smysl

Etický a sociální audit napomáhá:

- instalování kvalitní a kompetentní etické infrastruktury podniku,
- uvědomění si podstaty člověka v podnikatelském procesu,
- specifikaci a rozlišení nejrůznějších etických hodnot,
- typologie ideálních a empirických hodnot.

Zavádění etického řízení prostřednictvím et. a soc. auditu

- Rozlišení kvantitativních a kvalitativních stránek hodnot v podniku
- Typologie morálky zaměstnanců na bázi empirického výzkumu hodnot
- Výsledky auditu přispějí k tvorbě nebo zkvalitnění etického kodexu
- Odhalí se zastřené důsledky jednání

Psychologická stránka etického a sociálního auditu

- Psychické řízení lidské činnosti, jednání a pracovní chování,
- Psychologie rozhodování – ve vztahu řešení etických dilemat a problémů,
- Rámce užití psychologie v rámci auditu,
- Obsahová stránka – psychologie hodnot

Situace

- **Ekonomické aktivity lidí se vzájemně střetávají a tvoří velmi složitý sociální systém** s četnými vrstvami a skupinami zájmů
- **Právo nemůže poskytnout do detailu odpověď na každou otázku**
- Díky **globalizaci** přichází do kontaktu různé kultury a je důležité najít společný jazyk pro řešení problémů, roste požadavek na morální zodpovědnost
- Roste **tlak na společenskou odpovědnost** podniku a dodržování etických standardů, odpovědný přístup k okolí se stává důležitou součástí hodnoty výrobku nebo služby
- **Čestné jednání** považují podnikatelé za jeden z nejdůležitějších faktorů pro úspěšné podnikání

Moderní nástroje etického řízení

Ředitel pro etiku

- Zejména ve velkých firmách je zřejmé, že vedení firmy by měla být osoba, která je zodpovědná za rozvoj etiky v podniku
- Ředitel pro etiku je zároveň jakýmsi zprostředkovatelem při řešení etických dilemat a problémů a všech otázek, které souvisí s etikou
- Ředitel pro etiku by měl být osobou důvěryhodnou a mít empatický vztah ke spoluzaměstnancům, měl by mít garantovanou nezávislost v rozhodování

Kulaté stoly o etice

- Je to forma vhodná pro podniky a organizace, které ještě nepřistoupily k realizaci žádného etického mechanismu a zároveň mají potřebu si vyjasnit některé problémy související s etikou v podnikání a manažerskou etikou
- Kulaté stoly by měly probíhat v demokratické a tolerantní atmosféře

Seminář o etice

- Je to jedna z bazických forem etického vzdělávání v moderním pojetí
- Organizují se jednorázově
- Je možné seminář rozdělit na pracovní skupiny
- Obecně cílem seminářů je poukázat na místo morálky v našem životě – přítomnost etických hodnot, principů a norem
- Řešení modelových případových studií, které se vztahují ke konkrétním situacím, které se mohou stát realitou
- Semináře by měli připravovat a vést odborníci na podnikovou a profesní etiku

Etický workshop

- Jedná se o moderní formu vzdělávání, která rozpracovává podrobněji jednotlivá témata
- Mají smysl jenom tehdy, jestliže se konají v otevřené atmosféře
- Jsou zaměřeny na specifické etické podnikové problémy, klíčová je otevřená diskuse o těchto problémech

Etické diskusní fórum

- Základní filozofií je heslo „učící se organizace“
- Diskuse o řešení konkrétních etických problémů
- Cílem je přijmout vhodné opatření k nápravě, na základě výběru z alternativních návrhů
- Konají se pravidelně

Horké linky

- Mohou být interní nebo externí
- Prostřednictvím horké linky se mohou zaměstnanci obrátit na institucionalizovaný etický orgán
- Interní horké linky plní funkci ochrany a podpory kritické loajality
- Základem je rozhovor a spontaneita
- Externí horké linky jsou součástí public relations

Etické bilancování

- V našich kulturních podmínkách s tímto nástrojem nemáme příliš zkušeností
- K bilancování se používají velice často společensky negativní zkušenosti podniku
- Hodnotí se činnost podniku z etického hlediska
- Někdy je prováděno i sociální a ekologické bilancování činnosti podniku

Osobní rozhovor o etice

- V rozhovoru se zkoumají morální pozice, postupuje se podle dotazníků
- Každý pracovník musí mít dostatečný prostor k vyjádření svého morálního postoje
- Rozhovory se vedou o jednotlivých pasážích etického kodexu, o výsledcích etického auditu, o konfliktech a atmosféře v pracovním kolektivu
- Rozhovor musí být veden kompetentně na profesionální úrovni

Etický kodex

- **Etický kodex** je nástrojem, který pomáhá zajišťovat, aby každodenní aktivity podniku (profesního sdružení, asociace firem atd.) a jednání všech jeho zaměstnanců (členů) odpovídalo stanoveným zásadám. Jde o soubor konkrétních pravidel, které vycházejí z hodnot a principů organizace a vymezují standard profesionálního jednání. Ustanovení etického kodexu slouží k prosazování etického chování a rozhodování a pomáhají tak zlepšovat celkové prostředí v rámci podniku (odvětví) a tím i celé podnikatelské prostředí.
- **Krédo** obecně popisuje nejvyšší hodnoty v jejichž rámci chce organizace působit (co by se mělo)
- Etický kodex specifikuje etická pravidla (co by se nemělo)

Proč mít etický kodex?

- Aby bylo možné:
 - definovat akceptované/akceptovatelné chování
 - rozšiřovat vysoké standardy v činnostech
 - poskytovat členům organizace benchmark k využití pro sebehodnocení
 - stanovit rámec pro profesní chování a zodpovědnost
- Jako nástroj identifikace se s povoláním
- Jako výraz zralosti povolání...

Jak vytvořit etický kodex?

1. Co by měl kodex podporovat
2. Čemu by měl kodex předcházet/bránit
3. Čtyři hodnoty, které obsahuje většina kodexů
4. Cíle dobrého kodexu

Co by měl kodex podporovat

- Vysoké a důsledné normy chování
- Týmovou práci, citlivost a kolegiální
- Kvalitu služby a/nebo výroby
- Řešení problémů pomocí otevřenosti a dalších sdílených hodnot
- Poctivost, úctu, zodpovědnost
- Společnou důvěru

Čemu by měl kodex předcházet/bránit

- Pokušení dosáhnout cílů pomocí „zkratek“
- Podvodům (švindlům) vedoucím k dosažení cílů
- Manipulaci a zacházení s lidmi jako předměty
- Jednostrannému a zaujatému nečestnému jednání na základě rasy, pohlaví sociální vrstvy a víry(náboženství)
- Sebeobohacování využívajícímu společných zdrojů k osobnímu prospěchu
- Nezdvořilosti a obviňování, místo řešení výzev

Etický kodex jako konkurenční výhoda

- Ochrana nebo posílení reputace
- Větší loajalita zákazníků
- Zlepšená obchodní činnost
- Posílená loajalita pracovníků
- Zvládání právních rizik

Čtyři hodnoty, které kodex obvykle obsahuje

- **Pravda**, aplikovaná na všechny profese
- **Zodpovědnost** ve vztahu ke službě, výrobku a odpovědnosti
- **Úcta**, podporující týmovou práci, citlivost vůči ostatním, tolerance a přijímání různých názorů
- **Poctivost**, proces neustálého zlepšování

Cíle dobrého kodexu

- Je legální, pravdivý a odpovědný
- Zlepšuje týmovou práci, morálku a komunikaci
- Zvyšuje vnitřní kulturu a vnější image
- Je citlivý vůči ostatním a různým úhlům pohledu
- Řeší problémy bez toho, že by vytvářel nové

Obsah etického kodexu

- Úvod (podepsaný ředitelem organizace)
- Účel podnikání a podnikatelské hodnoty
- Vztahy
 - Vztahy se zaměstnanci
 - Vztahy se zákazníky
 - Vztahy s akcionáři a dalšími „poskytovateli“ peněz
 - Vztahy s dodavateli
 - Vztahy se společností a širší komunitou
- Implementace kodexu

Jak učinit etický kodex efektivním?

- Spojit kodex s klíčovými etickými hodnotami
- Zpřístupnit kodex pro všechny členy organizace
- Zahrnout etické problémy do tréninkových programů organizace
- Ustanovit výbor ke sledování dodržování etického kodexu
- Svázat souhlas s kodexem se zaměstnaneckou smlouvou
- Jmenovat jednotlivce odpovědného za implementaci kodexu
- Revidovat kodex vzhledem k příležitostem a rozvoji organizace...

8 kroků k vytvoření firemního etického programu

The Institute of Business Ethics

1. Najděte podporu ve vedení společnosti pro tuto aktivitu
2. Zjistěte, co je hlavním problémem v organizaci
3. Vyberte vyzkoušený model
4. Vytvořte etický kodex vaší firmy/organizace
5. Pokuste se jej ověřit na pilotním vzorku
6. Dejte zaměstnancům možnost se k němu vyjádřit a čas si na něj zvyknout (musí se stát předmětem školení zaměstnanců)
7. Zveřejněte jej a zajistěte, aby se o jeho existenci dozvěděli všichni pracovníci, partneři, zákazníci i konkurenti
8. Hledejte cesty k jeho vynucování, dejte možnost k jeho úpravám, pravidelně reportujte jeho efektivitu a výsledky

10 rad k implementaci etického kodexu

The Institute of Business Ethics

1. **Vytvořte systém základních hodnot vaší firmy**
2. Prosperita a motivace zaměstnanců je klíčová pro váš úspěch
3. **Chování manažerů a vlastníků je vzorem pro zaměstnance**
4. Ohlídejte si, že vaši obchodní partneři sdílejí vaše hodnoty
5. Pracujte systematicky na svém vztahu k zákazníkům
6. Nesnažte se své konkurenty potopit
7. Držte se termínů placení svých závazků
8. Ved'te naprosto přesné účetnictví
9. Hledejte alespoň nějaké cesty podpory komunity, ve které podnikáte
10. Pokud máte pochyby o etických otázkách vašeho podnikání, nechte si poradit

12 kroků k implementaci etického kodexu

The Institute of Business Ethics

1. Integrace
2. Schválení
3. Cirkulace
4. Porušování
5. Osobní odpovědnost
6. Potvrzování
7. Pravidelné přezkoumávání
8. Kontrakty
9. Trénink
10. Překlad
11. Distribuce
12. Výroční zpráva

Kroky jak vytvořit vlastní kodex

- Napište stručné prohlášení o vašich vlastních hodnotách týkajících se takových konceptů jako je odpovědnost, pravda, lhaní, pokušení, manipulace, zaujatost, slušnost apod.
- Najděte si podobná prohlášení ve vámi vybraných etických kodexech
- Srovnejte a zrevidujte tato prohlášení a je-li to vhodné, vyjasněte si pojmy a zharmonizujte obsah, aby jste dodrželi odvětvové standardy

Kroky jak vytvořit vlastní kodex (pokr.)

- Znovu zhodnoťte každé z vašich prohlášení, onačte klíčová slova a pojmy a vypište je na zvláštní papír
- Zestručňte každé prohlášení a zachovejte nebo zkombinujte klíčová slova jak je to jen možné
- Uspořádejte kodex do jednoho dokumentu a upravte slova tak, aby každý „odstavec“ měl zhruba stejnou délku (použijte všude stejný čas a stejnou osobu (já budu, my budeme...))

Kroky jak vytvořit vlastní kodex (pokr.)

- Rozhodněte o formátu, který bude v souladu se zájmy a disciplinou zaměstnanců (web, nástěnky, video, leták...)
- Ukažte náčrt vašeho kodexu důvěryhodné osobě a požádejte ji zpětnou vazbu, pak proveďte revizi a opravení chyb
- Zahrňte kodex do portfolia profesní práce nebo projektů

Podnikatelská etika v globální ekonomice

Problémy mezinárodní podnikatelské etiky

- Lze v mezinár. obchodě přistoupit na praktiky, které naše obchodní etika nepřipouští? (*Např. Úplatky jsou v některých zemích běžnou praxí*)
- Máme tolerovat v naší zahraniční pobočce zjevnou diskriminaci, vyplývající z tradiční kultury nebo náboženských pravidel hostitelské země?
- Máme obchodovat se zeměmi, v nichž jsou vládou porušována lidská práva?
- Máme kupovat zboží vyrobené pomocí dětské práce?

Mezinár. podnikatelská etika - vymezení

- **Podnikatelská etika** –zkoumá působení etických principů a standardů v (domácí) ekonomice
- **Mezinárodní PE** - dtto v situaci, kdy při mezinárodním obchodu dochází ke konfrontaci odlišných etických standardů uznávaných v jednotlivých (domácích) ekonomikách
- Důležité jsou **kulturní kontexty** v nichž ekonomiky fungují
- Tradice, zvyky, obyčeje, mravy, náboženství tvoří identitu ekon. prostředí a ovlivňují **chování podnikatelů** a jednotlivé **podnikové kultury**

9 zásad pro mezinárodní obchodování-1

1. Nedomnívejte se, že „my“ jsme normální a „oni“ ne.
(Náš hodnotový systém je nutné přizpůsobit obch. partnerům)
2. Vždy respektujte víru a hodnoty obch. partnerů
(„Nekádrňte je“, nekomentujte a v žádném případě nehodnoťte negativně odlišnosti, nemůžete-li je obdivovat a chválit, mlčte o nich)
3. Snažte se poznat kulturu zemí, v nichž chcete obchodovat.
(Dějiny, politický systém, náboženství, tradice, obyčeje, etiketa)
4. Nehodnoťte partnery podle zaběhaných stereotypů hodnocení
(Ne všichni muslimové jsou agresivní náboženští fanatici, ne všichni Židé jsou vychytrali obchodníci, ne všichni Skotové jsou skrblicí ...)

9 zásad pro mezinárodní obchodování-2

5. Neočekávejte, že druzí budou kvůli vám jednat v rozporu se svým svědomím
6. Nepodceňujte vliv náboženství na jednání a chování obchodních partnerů. (Před věřícími partnery nezmiňujte svůj případný ateismus, nebo příslušnost k náboženství, vnímanému jako víra nepřátelská)
7. Dejte se poučit lidmi, kteří mají zkušenosti s životem v zemi budoucího obchodního partnera.
8. Nekritizujte situaci v zemi obchodního partnera.
9. Uznejte, že z vnějšku je takřka nemožné pochopit všechny odlišnosti. Najděte věci a zážitky, které můžete ocenit chválit, a ty zdůrazněte v konverzaci s obchodním partnerem.

2 železná pravidla mezinár. obchodu

1. Prodávající se musí přizpůsobit a respektovat kupujícího
2. Kdo je v obchodním styku v určité zemi cizincem, musí respektovat místní zvyklosti, tradice, obyčeje a hodnoty.

(v antice se užívala ještě tvrdší varianta: Jsi-li v Římě, chovej se jako Říman! To je dnes považováno za riskantní, protože nedokonalé napodobování může být pochopeno jako parodie a urážka. Snažte se tedy alespoň o kulturní empatii).

Zlaté pravidlo vzájemných vztahů

- V Evropě citováno podle Bible (Ježíš-Kázání na hoře, Matouš 7,12)
- **Jak byste chtěli, aby lidé jednali s vámi, tak vy ve všem jednejte s nimi.**
- Tuto myšlenku najdeme i v jiných kulturách –čínské (Konfucius), řecké(Thales z Milétu), indické (Mahábharáta), židovské (Starý zákon), islámské (Korán). Hlásal ji i Kant.
- ***Z etického hlediska může sloužit jako východisko universální morálky***

Mezinárodní organizace

- **The Caux Round Table – CRT**
- [URL:<http://www.cauxroundtable.org/>](http://www.cauxroundtable.org/)
- je sdružením významných představitelů mezinárodních podniků Evropy, USA a Japonska působících na globální úrovni, kteří se zavázali dodržovat *Etické principy podnikání*.
- Založen v roce 1986 s vizí, že podnikatelská sféra může významně podpořit rozvoj a propagaci nástrojů řešení globálních problémů

The Caux Round Table

- Základním cílem sdružení leaderů nadnárodních společností je podporovat implementaci Principů podnikání (***Caux Round Table Principles for Business***), jejichž prostřednictvím je možno dosahovat prosperity v souladu s udržitelným rozvojem a sociální odpovědností podniků, které takto participují na vytváření spravedlivé, svobodné a transparentní společnosti.
- Dokument upravující zásady a principy etického podnikání byl vypracován v roce **1994** jako reakce na potřebu formovat etické zásady mezinárodního podnikání napříč hranicemi a kulturami.

Caux Round Table Principles for Business-1

- Dokument má 3 části:
- **První část** objasňuje dva etické ideály, KYOSEI a LIDSKÁ DŮSTOJNOST, které dávají základ obecným principům podnikání. Japonský koncept *kyosei* znamená žít a pracovat pro obecné blaho, pro společnost. Z hlediska podnikání se jedná o myšlenku žít a společně pracovat pro obecné blaho, které vychází z koexistence spolupráce a prosperity a zdravého a spravedlivého konkurenčního boje.
- *Lidská důstojnost* a její respektování vychází z hodnoty každého jedince, který nesmí být využíván jako prostředek k naplnění cílů jiných.

CRT Principles for Business-2

- **Druhá část** obsahuje sedm základních principů podnikání, podporujících společensky odpovědné podnikání ve shodě s trvale udržitelným rozvojem.
- **Třetí část** dokumentu je věnována specifickým principům chování a jednání vůči zájmovým skupinám nadnárodních podniků. Upravuje odpovědnost vůči zákazníkům, zaměstnancům, majitelům a investorům, dodavatelům, konkurentům a komunitě.

Sullivanovy globální principy společenské odpovědnosti podniků 1

- **Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility**
- Rev. Leon Sullivan vydal v roce 1977 principy, které měly přimět americké firmy, jež investovaly v Jižní Africe, aby jednaly se svými africkými zaměstnanci stejně, jako jednají se zaměstnanci v USA.
- V roce 1999 byly tyto principy publikovány pod názvem Sullivanovy globální principy společenské odpovědnosti podniků s cílem podnítit firmy, aby podporovaly ekonomickou, sociální a politickou spravedlnost všude tam, kde provádí svou podnikatelskou činnost.

Sullivanovy globální principy společenské odpovědnosti podniků-2

- Sullivanovy globální principy společenské odpovědnosti podniků nabádají k podpoře univerzálních lidských práv, rovným příležitostem, svobodě sdružování, spravedlivému odměňování, školení, bezpečnosti a zdraví při práci, udržitelnému rozvoji, čistému konkurenčnímu boji a vzájemné spolupráci na zlepšování kvality života.

„I make no excuses about it, I am like Robin Hood. I take from the rich and give to the poor. It is high time at last for the world to wake up and do more for Africa.“

Leon H. Sullivan

United Nations Global Compact

- <https://www.unglobalcompact.org/>
- **Global Compact** Poprvé byla tato iniciativa představena na Světovém ekonomickém fóru v Davosu v roce 1999, kde generální tajemník Kofi Annan vyzval přední zástupce světové ekonomické sféry, aby principy Global Compact zahrnuli do vlastních firemních politik a současně podpořili veřejné iniciativy v oblasti společensky odpovědného chování.
- Na Summitu představitelů iniciativy Global Compact v roce 2004 bylo původních devět principů rozšířeno o desátý, týkající se potírání korupčních praktik.

UN Global Compact

- Zahrnuje 12 000 firem ze 145 zemí
- Vytváří národní sítě UN Global Compact
- V ČR usiluje o založení národní sítě **Asociace společenské odpovědnosti (A-CSR)**
- www.spolecenskaodpovednostfirem.cz
- Konzultace, školení, teambuilding, dobrovolnictví, poradenství...
- Zakladatelka dr. Mádlová v r. 2008

10 zásad UN Global Compact-1

Human Rights

- Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
- Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

10 zásad UN Global Compact-2

- **Labour**
- Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
- Principle 5: the effective abolition of child labour; and
- Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

10 zásad UN Global Compact-3

- **Environment**
- Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
- Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
- Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.
- **Anti-Corruption**
- Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Sullivanovy globální principy společenské odpovědnosti podniků 1

- **Global Sullivan Principles of Corporate Social Responsibility**
- Rev. Leon Sullivan vydal v roce 1977 principy, které měly přimět americké firmy, jež investovaly v Jižní Africe, aby jednaly se svými africkými zaměstnanci stejně, jako jednají se zaměstnanci v USA.
- V roce 1999 byly tyto principy publikovány pod názvem Sullivanovy globální principy společenské odpovědnosti podniků s cílem podnítit firmy, aby podporovaly ekonomickou, sociální a politickou spravedlnost všude tam, kde provádí svou podnikatelskou činnost.

European Business Ethics Network (EBEN)

- EBEN, je mezinárodní nezisková organizace, která komplexně podporuje podnikatelskou etiku komerční sféry, veřejného sektoru, dobrovolnických organizací a akademické sféry v evropském kontextu.
- Členy této organizace jsou zástupci všech oblastí veřejného života: podnikatelé, konzultanti, manažeři veřejného sektoru, akademičtí pracovníci i studenti.
- <http://www.eben-net.org/>

EBEN

- Základním posláním EBEN je podporovat etické řízení podniků založené na hodnotách. EBEN iniciuje a organizuje setkání, debaty a diskuse o etických problémech a dilematech a snaží se o zvýšení povědomí odpovědnosti podniků vůči společnosti.
- Pořádá výroční konference, vědecké konference, vydává časopis Journal of Business Ethics a další tematické publikace
- Existuje 18 národních sítí, přítomnost ve 40 zemích

International Business Leaders Forum (IBLF)

- International Business Leaders Forum byla nezávislá nezisková mezinárodní organizace sídlící v Londýně, jejímž prezidentem byl Princ Charles z Walesu.
- Od svého založení v roce 1990 rozšířila své působení do více než 90 zemí světa.
- Základním posláním IBLF byla podpora podnikání v souladu s principy udržitelného rozvoje.
- IBLF ukončila činnost v r. 2013

IBLF Global

- Nástupnická organizace IBLF
- <http://www.iblfglobal.org/>
- Sídlí v Londýně, má pobočku i v Moskvě a patří pod ni i *China BLF*
- Snaží se o praktičtější zaměření
- **3 programy:**
 1. RAISING AWARENESS (zvyšování povědomí) semináře, webináře, školení moderátorů..
 2. ORGANISING COLLECTIVE ACTION (B20, veřejné zakázky v Moskvě)
 3. EDUCATING THE NEW GENERATION

International Labour Organization (ILO)

- Mezinárodní organizace práce
- <http://www.ilo.org/>
- Je založena na definování a podpoře etických principů podnikání v oblasti sociální politiky, pracovního prostředí a práv zaměstnanců.
- Založena r. 1919, sídlí ve Švýcarsku.
- V r. 1946 začleněna do struktury OSN
- Zastoupení v mnoha zemích světa

ILO

- **4 cíle:**
- Podporovat a realizovat normy a základní principy a práva v oblasti práce
- Vytváření více příležitostí pro ženy a muže k důstojnému zaměstnání a příjmu
- Zvýšit pokrytí a účinnost sociální ochrany pro všechny
- Posílit Tripartitu (odborníky, zaměstnavatele, vláda) a sociální dialog

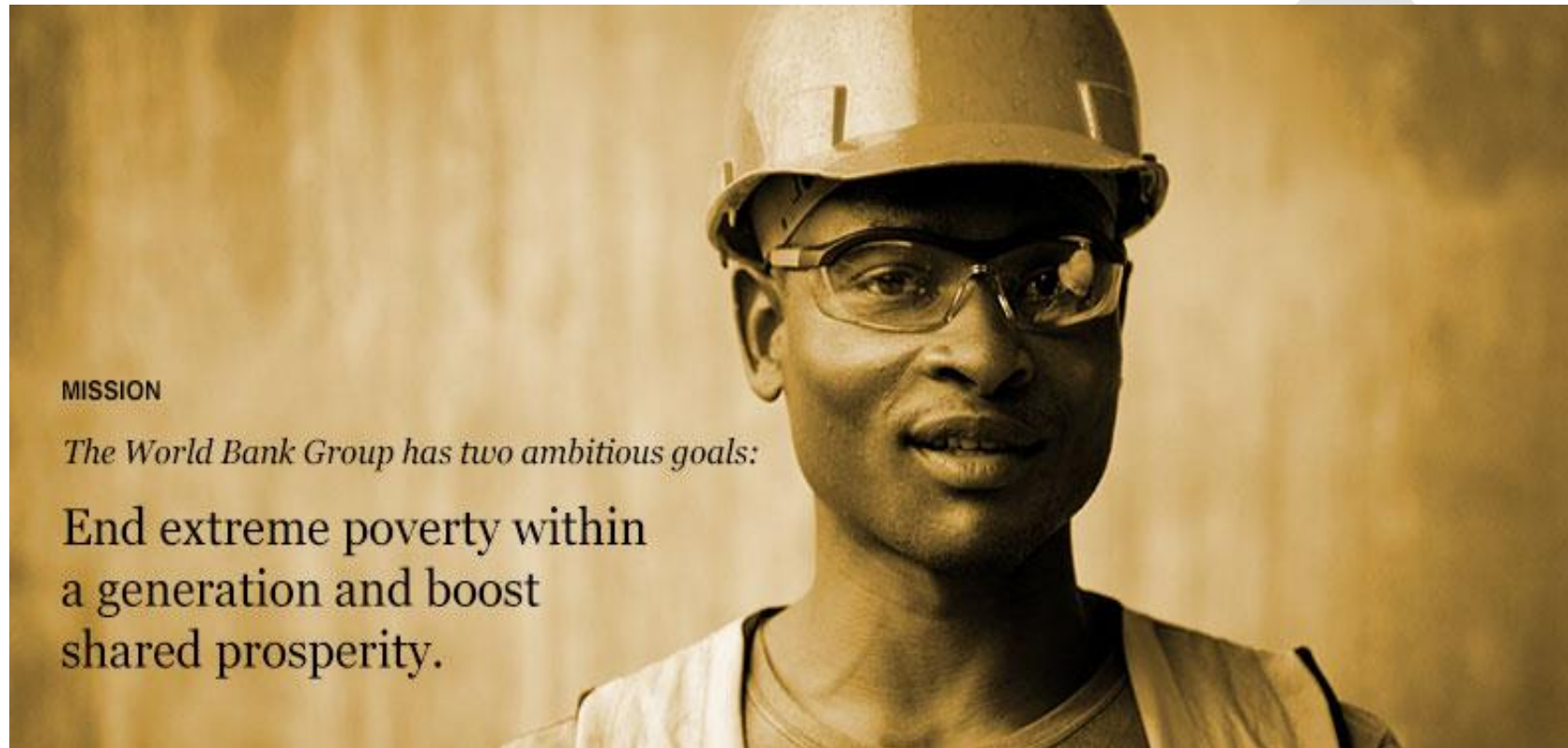
ILO-pokračování

- Mezi stěžejní dokumenty vydané ILO, patří:
- Tripartitní deklarace principů pro nadnárodní podniky a sociální politiku. (*Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy*)
- Deklarace Základních pracovních principů a práv. (*Declaration on Fundamentals principles and rights at work*).
- Mezinárodní organizace práce celosvětově přispívá k prosazování a uplatňování práv zaměstnanců, zkvalitňování pracovního prostředí a dodržování legislativních i *etických* principů v pracovně právních vztazích.

World Bank

- Světová banka se významně podílí na propagaci nástrojů udržitelného rozvoje.
- Současně se zaměřuje na realizaci rozsáhlých výzkumů v oblasti podnikatelské etiky a společenské odpovědnosti podniků.
- <http://www.worldbank.org/>

Poslání WB



MISSION

The World Bank Group has two ambitious goals:

End extreme poverty within
a generation and boost
shared prosperity.

World Business Council on Sustainable Development

- WBCSD (*Světová podnikatelská rada pro trvale udržitelný rozvoj*) se sídlem v Ženevě je koalicí představitelů více než 180 mezinárodních společností z 36 zemí světa a více než 20 průmyslových oblastí, které spojuje společný závazek chránit životní prostředí a dodržovat principy ekonomického růstu a udržitelného rozvoje.
- <http://www.wbcsd.org/>

WBCSD

- Rada vznikla v roce 1993 spojením Podnikatelské rady pro trvale udržitelný rozvoj (Business Council for Sustainable Development, zkr. BSD) se Světovou průmyslovou radou pro životní prostředí (World Business Council for the Environment, zkr. WICE).
- V ČR byla založena Česká podnikatelská rada pro trvale udržitelný rozvoj v roce 1993.
- <http://www.enanse.co.uk/>

Aktivity WBCSD

- **Action 2020:** příspěvek průmyslu k ochraně životního prostředí, řešení demografických problémů...
- **Vision 2050:** svět pro 9 miliard obyvatel potřebuje např. snižovat emise, zdvojnásobit zemědělskou produkci, zajistit pitnou vodu...
- Studie na téma CSR

Corporate Social Responsibility Europe

<http://www.csreurope.org/>

Evropská unie se začala intenzivně zabývat problematikou podnikání v souladu s etickými principy, udržitelným rozvojem a odpovědností vůči společnosti a světu na začátku devadesátých let 20. století. Evropská síť pro CSR založena r. 1996

Spolupracují tisíce firem, sdružuje 70 nadnárodních organizací a 25 partnerských organizací.

Za ČR jsou členy BLF <http://www.csr-online.cz/>

a Byznys pro společnost <http://byznysprospolecnost.cz/>

Cíle CSR Europe

- Podporuje společnosti v budování udržitelné konkurenceschopnosti tím, že poskytuje platformu pro inovace
- Podporuje úzkou spolupráci mezi podniky a jejich zúčastněnými stranami zkoumáním nových způsobů spolupráce na vytvoření udržitelné budoucnosti
- Posiluje globální vedoucí postavení Evropy v oblasti sociální odpovědnosti podniků zapojením institucí EU a širší škály mezinárodních zainteresovaných činitelů
- Podílí se na tvorbě zásadních dokumentů EU v oblasti CSR

Fórum dárců-1

- <http://www.donorsforum.cz/>
- Fórum dárců intenzivně podporuje firemní dárcovství v České republice. Jedná se o členskou organizaci, která sdružuje nadace, nadační fondy a firmy, které realizují firemní filantropii.
- V r. 2014 české firmy daly 900 mil Kč!
- **Fórum dárců:**
- poskytuje poradenství v oblasti firemní filantropie,
- věnuje se právní a daňové legislativní úpravy firemního dárcovství,

Fórum dárců-2

- zaštiťuje **Klub firemních dárců DONATOR**, jehož členové prosazují odpovědné a transparentní dárcovství, hlásí se k principům společenské odpovědnosti firem, dodržují etický kodex dobrého dárcce a věnují svou podporu rozvoji občanské společnosti.
- pomocí metodiky London Benchmarking Group (LPG), v České republice pod názvem **Standard odpovědná firma**, měří náklady firmy na její filantropické a odpovědnostní aktivity a účinky dopadu těchto vydaných finančních a nefinančních prostředků.

Fórum dárců-3

- od roku 2004 každoročně sestavuje žebříček **Top firemní filantrop**, který řadí firemní dárcce podle objemu darovaných prostředků na obecně prospěšné projekty ve dvou hlavních kategoriích: Top firemní filantrop podle absolutního objemu darů a Top firemní filantrop podle poměru výše darů k hrubému zisku.
- nabízí vzdělávací program **Sociální marketing** a další vzdělávací programy
- provádí poradenskou činnost v oblasti firemní filantropie.

HESTIA – Národní dobrovolnické centrum

- <http://www.hest.cz/>
- Nezisková organizace, občanské sdružení Hestia se věnuje problematice dobrovolnictví. Její projekty a programy jsou zaměřeny na zprostředkování dobrovolnictví a vytváření partnerství firem a neziskových popř. charitativních organizací.
- Hestia – národní dobrovolnické centrum poskytuje na svých internetových stránkách databázi projektů partnerství.
- Rovněž nabízí poradenskou činnost v CSR a firemním dobrovolnictví a monitoring, supervizi a vyhodnocení konkrétních realizovaných projektů CSR nebo firemního dobrovolnictví.

Česká společnost pro jakost-1

- <http://www.csq.cz/>
- **Vzdělávání:** Nabízíme otevřené kurzy pro organizace soukromého, ale i veřejného sektoru, které vás seznámí s problematikou CSR a její praktickou aplikací. Školení je možné přizpůsobit konkrétním potřebám vaší organizace a uspořádat ho přímo u vás v organizaci.
- Manažer společenské odpovědnosti
- Společenská odpovědnost
- Společenská odpovědnost ve veřejné správě

Česká společnost pro jakost-2

- **Personální certifikace:** Pro ty, kteří se CSR věnují profesionálně a působí např. jako manažeři CSR v organizacích, nabízíme možnost získání personálního certifikátu.
- Manažer společenské odpovědnosti
- **Certifikace systému společenské odpovědnosti:** Jsme akreditováni pro certifikaci CSR podle Národního programu posuzování shody CSR, který na rozdíl od ostatních norem umožňuje ověřit celý systém managementu CSR.
- Systém managementu společenské odpovědnosti organizací

Česká společnost pro jakost-3

- **Národní cena České republiky za společenskou odpovědnost je vyhlašována pro následující kategorie:**
 - Podnikatelský sektor
 - Veřejný sektor

Dokumenty k etice v obchodě a podnikání v ČR

- **Kodex správy a řízení společnosti**

(Založen na Principech OECD a Combined Code of the London Stock Exchange).
Konečná 5. verze u nás zveřejněna 2001 Komisí pro CP)

- **Etický kodex reklamy**

- Etický kodex českého **manažera** (vydala Česká manažerská asociace)

- Etický kodex **auditora**

- Kodex **bankovní etiky** (česká bankovní asociace)

- Zákon proti legalizaci výnosů z hospodářské trestné činnosti (z. **proti praní špinavých peněz**)

Corporate Governance - správa společnosti

- Označení problematiky formálních a neformálních vztahů mezi jednotlivými složkami ovlivňujícími chod společnosti – především mezi vlastníky, manažery a věřiteli
- Systém, kterým jsou společnosti řízeny a kontrolovány (je o vedení, o efektivitě, průhlednosti a odpovědnosti v rozhodování)
- Důležitá v ČR a v dalších zemích, které nemají dlouhodobou a nepřerušenu zkušenost s nestátním vlastnictvím společností a doprovodnou praxí správy a řízení společností

Efektivní systém správy společnosti

- Vlastníci mají dostatečnou kontrolu nad činností najatých manažerů
- Minoritní akcionáři mohou efektivně kontrolovat činnost akcionářů většinových
- Věřitelé společnosti jsou vystaveni co nejmenšímu riziku nesplacení půjček apod.
- *Principy správy akciových společností OECD (1999) jsou častým stavebním kamenem **kodexů corporate governance** ve světě. Byly vytvořeny za účelem napomáhat vládám v jejich úsilí vyhodnotit a zdokonalit právní, institucionální a regulační rámec správy akciových společností v jejich zemích.*

Kodex správy a řízení společností založený na Principech OECD

1. V čele společnosti by mělo být efektivní představenstvo a dozorčí rada, které by ji měly vést a být odpovědní akcionářům
2. Společnost by měla chránit práva akcionářů
3. Společnost by měla zajistit zveřejnění všech kapitálových struktur a všechna uspořádání, která jistým akcionářům umožňují vyšší stupeň ovládnutí, než jaký odpovídá jejich vlastnictví akcií.
4. Společnost by měla zajistit, aby se se všemi akcionáři včetně minoritních zahraničních zacházelo spravedlivě

Kodex správy a řízení společností založený na Principech OECD (pokr.)

5. Společnost by měla zajistit, že budou včas a přesně zveřejněny všechny závažné záležitosti týkající se společnosti, včetně finanční situace, výkonnosti, vlastnictví a řízení společnosti
6. Představenstvo by mělo vykonávat všechny klíčové funkce řízení společnosti a dozorčí rada by měla na tyto funkce efektivně dozírat
7. Institucionální investoři by měli při svém jednání se společností jednat odpovědně
8. Akcionáři by měli mít určitá práva a vykonávat určité pravomoci ve vztahu ke společnosti
9. Úloha zainteresovaných stran ve správě a řízení

Další aktivity CRT

- Principles for Governments 2004
- Principles for Non-Governmental Organizations (NGO) 2006
- Principles for Ownership of Wealth 2004
- Principles for Responsible Globalization 2002
- Konference, semináře, prohlášení...