

Zhodnocení vybraných firem z hlediska společenské odpovědnosti

Ondřej Chovanec

Bakalářská práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav podnikové ekonomiky

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Ondřej Chovanec**
Osobní číslo: **M190577**
Studijní program: **B0413A050024 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Zhodnocení vybraných firem z hlediska společenské odpovědnosti**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky týkající se konceptu společenské odpovědnosti firem.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav využití konceptu CSR ve vybraných firmách.
- Na základě vymezených kritérií zhodnoťte využití CSR vybraných firem.
- Vypracujte doporučení pro vybrané firmy v oblasti implementace společensky odpovědných aktivit.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BOHÁČEK, Jiří. *Výzvy marketingu v současné krizi*. 3. vyd. Praha: Adart, 2013, 192 s. ISBN 978-80-904-6457-5.
KAŠPAROVÁ, Klára a KUNZ, Vilém. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing, 2013, 160 s. ISBN 978-80-247-8558-5.
KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada Publishing, 2012, 201 s. ISBN 978-80-247-3983-0.
MOON, Jeremy a RASCHE, Andreas a MORSING, Mette. *Corporate social responsibility*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017, 529 s. ISBN 978-01-107-11487-6.
TETŘEVOVÁ, Liběna a kol. *Společenská odpovědnost firem společensky citlivých odvětví*. Praha: Grada Publishing, 2017, 224 s. ISBN 978-80-271-0285-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zdenko Metzker**
Ústav podnikové ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **4. srpna 2023**

L.S.

prof. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 30. června 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí a že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití, jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše), bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato práce se zabývá zhodnocením CSR ve zvolených nadnárodních korporacích z oblasti stavebních materiálů. Cílem práce je zhodnotit míru aplikace CSR ve vybraných společnostech a určit další možnosti aplikace tohoto konceptu. Práce obsahuje teoretickou část, ve které je provedena analýza odborné literatury a doporučení autorů pro realizaci konceptu CSR ve firmách. V praktické části práce jsou analyzovány konkrétní firmy, a je vyhodnoceno, jakým způsobem implementují do praxe jednotlivé pilíře CSR. Zjištěné údaje jsou komparovány a je vyhodnoceno, které firmy uplatňují jednotlivé pilíře lépe a které hůře. Závěrem práce je firmám stručně navrženo, jakým způsobem by měly tento koncept realizovat do budoucna.

Klíčová slova: Sociální odpovědnost firem, environmentální pilíř, sociální oblast, komunita, sponzoring, ekonomický pilíř.

ABSTRACT

This thesis evaluates CSR concept in selected transnational corporations in the field of construction materials. The purpose of the thesis is to evaluate the extent of CSR application in these corporations and determine further options for applying the concept. The thesis contains a theoretical part analysing literature and the author's recommendations for practical implementation of CSR in companies. The practical part of the thesis includes analysis of specific companies and evaluation of methods of practical implementation of individual CSR pillars. The resulting data is compared, evaluating which companies are better or worse at applying individual CSR pillars. The final part of the thesis briefly suggests what methods companies should use to apply the concept in the future.

Keywords: Corporate social responsibility, environmental pillar, social aspect, community, sponsorship, economic pillar.

OBSAH

ÚVOD.....	8
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 CHARAKTERISTIKA KONCEPTU CSR.....	12
1.1 VÝVOJ KONCEPTU.....	12
1.2 DEFINICE KONCEPTU.....	15
1.3 DŮVODY PRO PŘIJETÍ CSR VE FIRMĚ A MOŽNÉ NEVÝHODY KONCEPTU.....	20
2 ZÁKLADNÍ PILÍŘE CSR.....	24
2.1 EKONOMICKÁ OBLAST.....	24
2.2 SOCIÁLNÍ OBLAST.....	25
2.3 ENVIRONMENTÁLNÍ OBLAST.....	26
3 ETIKA V PODNIKÁNÍ.....	28
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	32
4 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	33
5 CRH PLC.....	35
5.1 EKONOMICKÝ PILÍŘ.....	35
5.2 ENVIRONMENTÁLNÍ PILÍŘ.....	35
5.3 SOCIÁLNÍ PILÍŘ.....	37
6 BUZZI UNICEM S.P.A.	40
6.1 EKONOMICKÝ PILÍŘ.....	40
6.2 ENVIRONMENTÁLNÍ PILÍŘ.....	40
6.3 SOCIÁLNÍ PILÍŘ.....	41
7 TITAN CEMENT INTERNATIONAL SA.....	43
7.1 EKONOMICKÝ PILÍŘ.....	43
7.2 ENVIRONMENTÁLNÍ PILÍŘ.....	43
7.3 SOCIÁLNÍ PILÍŘ.....	45
8 CEMENTIR HOLDING S.P.A.	47
8.1 EKONOMICKÝ PILÍŘ.....	47
8.2 ENVIRONMENTÁLNÍ PILÍŘ.....	47
8.3 SOCIÁLNÍ PILÍŘ.....	49
9 KOMPARACE APLIKACE KONCEPTU CSR VE VYBRANÝCH FIRMÁCH.....	51
10 DOPORUČENÍ.....	66
ZÁVĚR.....	70

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	71
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	75
SEZNAM OBRÁZKŮ	76
SEZNAM TABULEK.....	77

ÚVOD

Každá společnost, která se snaží dosáhnout na trhu svých cílů, hledá různé možnosti a nástroje, jak naplnit očekávání investorů či akcionářů. V současné době existuje velké množství různých konceptů, přístupů k vedení firmy i zaměstnanců a možností expanze či inovace produktů a služeb, což firmě zajišťuje dlouhodobou konkurenceschopnost a dosahování zisku. Velké množství konkurence na trhu způsobilo, že firmy se snaží nalézt jakýkoliv způsob, kterým se odliší od konkurence a zaujmou zákazníky.

Koncept společenské odpovědnosti firem má schopnost strategicky napomoci malým, středním i velkým podnikům, aby na trhu nezapadly mezi stovky konkurenčních podniků, a byly vidět. Společenská odpovědnost firem má desítky výhod, přičemž tyto výhody neplynou jen pro firmu samotnou, ale také pro celou společnost. Firma, která se chová ohleduplně k okolnímu prostředí, ke svým zaměstnancům, a ke komunitě, ve které se nachází, je na trhu úspěšná, protože si takto dokáže vybudovat dobré jméno na trhu. To vede k dobrému jménu značky, růstu širokého povědomí společnosti o firmě a většímu množství objednávek. Spokojený zákazník, který vidí, že výrobek, který používá, nepoškozuje při své výrobě přírodu a vyrobili ho zaměstnanci za dobrých pracovních podmínek, má tendenci své pozitivní smýšlení o firmě šířit dále. Loajální zákazníci, kteří šíří dobré jméno firmy na trhu, potřebuje každá firma. Je nutno uvést, že kromě výhod má koncept CSR i své nevýhody

I přesto, že se jedná o koncept, který není novou záležitostí a v zahraničí je využíván již dlouhé desítky let, v České republice se jedná o poměrně pokrokovou záležitost. Protože se jedná o dobrovolný koncept, který aplikují pouze ty firmy, které chtějí, není možno žádným způsobem podnikatele nutit k tomu, aby se choval společensky odpovědně. Vhodnější je spíše informovat širokou veřejnost o existenci CSR a prezentovat výhody tohoto konceptu. Většina firem a podnikatelů při své aktivitě řeší především svůj vlastní prospěch, ekonomický růst a finanční zisk. Zda se činnost firmy pozitivně odráží také na okolí podniku, je již věcí vedlejší. Při spojení snahy o generaci podnikatelského zisku a výhod pro okolní prostředí a komunitu, dochází k tomu, že firma vyrábí ekologicky šetrné produkty, které jsou bezpečné, kvalitní a poskytují uživatelům určité výhody. Pokud společnost navíc investuje do neziskových projektů, poskytuje své produkty či služby zdarma těm, kteří je potřebují, ale finančně si je nemohou dovolit, pak je koncept CSR posunut na vyšší úroveň.

Každá firma musí posoudit, jakým způsobem by měla koncept CSR aplikovat. Pro menší firmy se může jednat o drobné úpravy v řízení podnikatelské činnosti, zatímco u velkých

firem může jít o výrazné změny ve fungování podniku. Ať už se jedná o jakoukoliv možnost, každá snaha firem je prospěšná a vede k výhodám pro všechny zúčastněné. Protože koncept CSR lze uplatňovat za pomoci celé řady rozmanitých nástrojů a aktivit, může vyřešit desítky problémů, se kterými se firma nebo společnost potýkají. Standard CSR tedy vede k trvalé udržitelnosti podniku, která by měla být cílem každého podnikatele.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Tato práce se zaměřuje na problematiku konceptu společenské odpovědnosti firem na teoretické a praktické úrovni.

Hlavním cílem práce je porovnat míru aplikace konceptu CSR v jednotlivých společnostech z odvětví stavebních materiálů.

Vedlejším cílem práce je určit další možnosti aplikace konceptu CSR ve zkoumaných firmách prostřednictvím doporučení pro tyto společnosti.

V teoretické části jsou aplikovány odborné metody literární rešerše, kritické analýzy a syntézy. Prostřednictvím literární rešerše jsou hledány, vyhodnocovány a kompilovány informace z různých zdrojů jakými jsou knihy, odborné časopisy, online databáze a další. Na literární rešerši navazuje kritická analýza sloužící k vyhodnocení různých teorií a modelů týkajících se CSR. Jsou analyzovány jejich přínosy, rozdíly a podobnosti a je určeno na základě názoru kterého autora se orientuje praktická část. Poslední odbornou metodou je syntéza za pomoci, které jsou analyzovaná dílčí data složena do logické a srozumitelné struktury.

V praktické části práce jsou aplikovány odborné metody dokumentové analýzy, syntézy, komparativní analýzy a dedukce. Dokumentová analýza zahrnuje podrobnou analýzu podnikových dokumentů jednotlivých společností, jakými jsou výroční zprávy, zprávy o udržitelnosti, tiskové zprávy a popřípadě jiné veřejně dostupné materiály. Pomocí této metody je zjištěno, jakým způsobem jednotlivé firmy popisují a prezentují své CSR aktivity. Prostřednictvím syntézy jsou analyzovaná dílčí data jednotlivých společností složena do logické a srozumitelné struktury. Prostřednictvím komparativní analýzy jsou shromážděná data o CSR aktivitách jednotlivých firem porovnána na základě předem stanovených kritérií. Dedukce napomáhá zpracovat závěrečné vyhodnocení, návrhy a doporučení a také propojit informace získané v teoretické části s částí praktickou.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARAKTERISTIKA KONCEPTU CSR

V první kapitole práce bude teoreticky popsán koncept společenské odpovědnosti firem, který je v posledních letech především u velkých firem hojně využíván. Jedná se o princip řízení, fungování firmy, kdy majitelé firmy neřeší pouze vlastní prospěch, ale také zisky pro okolí společnosti.

1.1 Vývoj konceptu

Během posledních čtyř tisíciletí se koncept CSR vyvinul z etických základů v normách starověkých společností a náboženství, kterými se řídí chování lidí zabývajících se obchodem a bohatstvím. Tento historický vývoj utvořil naši společnost do současné podoby, formoval hodnoty, společenské principy a určuje, co společnost považuje za správné a co za špatné (Moon, 2017, s. 31).

Koncept společenské odpovědnosti firem vznikl již ve 30. letech minulého století, nejedná se tedy o nový trend, tento princip řízení firem existuje již téměř 100 let. Přirozeně došlo k jeho postupnému vývoji a změnám v konceptu s ohledem na změny ve společnosti.

Za první republiky bylo v Československu i navzdory obecné neznalosti několik společností, jež CSR implementovaly.

Jako velmi známý příklad takové společnosti lze uvést firmu Baťa vedenou zlínským podnikatelem Tomášem Baťou a později jeho bratrem Janem. Tato společnost měla široké spektrum zaměstnaneckých benefitů, jakými byly zdravotní péče, stravování a bydlení, dále dávala svým zaměstnancům možnost profesního růstu, proplácela jim školení, dbala na to, aby jejich práce byla patřičně mzdově ohodnocena atd. Tato společnost dále dbala na rozvoj vztahů s místní komunitou za pomoci investic do podpory rozvoje vzdělání, zdraví atd. a ve vztazích se svými dodavateli dbala na včasné platby a odmítání úplatků (Briš, Svoboda, Brišová, 2013, s. 125).

Za socialismu existovalo v Československu také několik podniků implementujících CSR.

Jedním z těchto podniků byl Agrokombinát Slušovice vedený od r.1963 Františkem Čubou. Společně s rozvojem této společnosti se rozvíjelo i město Slušovice, ve kterém se podnik nacházel a tento podnik podobně jako Baťovy společnosti poskytoval svým zaměstnancům široké spektrum benefitů, a to i přesto, že fungoval v centrálně plánovaném systému socialistického Československa (Briš, Svoboda, Brišová, 2013, s. 126).

V současnosti jsou aktuálními trendy ovlivňujícími implementaci CSR v České republice převážně zvýšená spotřebitelská poptávka po udržitelných produktech a službách, zpřísnující se regulace ze strany vlády, rostoucí zájem investorů o investice do společností, jenž implementují udržitelnou firemní politiku a snaha firem o zlepšení vlastní konkurenceschopnosti. Jako jeden z příkladů společností implementujících CSR v České republice lze uvést např. společnost ČEZ, jež vyrábí elektrickou energii. Tato společnost investuje do implementace obnovitelných zdrojů a zavázala se k uhlíkové neutralitě do roku 2030, dále podporuje místní komunity investicemi atd. (Kroupová, 2015).

Ve světě je za otce konceptu CSR často považován Howard Rothmann Bowen, americký ekonom a profesor, jehož kniha „Social Responsibilities of the Businessman“ z roku 1953 je klíčovým textem, který položil základy tohoto důležitého tématu v oblasti podnikání a etiky. Bowenova práce přispěla k významnému vývoji a pochopení společenské odpovědnosti podnikání, která dnes zaujímá klíčové místo v podnikatelských strategiích a rozhodování (Carroll, 2016).

Na H. R. Bowena navázali další odborníci, většina z nich vycházela z jeho myšlenek a postojů. Především v 60. a 70. letech 20. století se velké množství autorů snažilo co nejlépe popsat tento pojem a charakterizovat jeho principy. Až v 80. letech minulého století se autoři začali také zaměřovat na pilíře CSR a na témata, které jsou s tímto konceptem spojená. (Tetřevová, 2017, s. 18, 19).

Jedni z nejvýznamnějších autorů 70.let minulého století v oblasti CSR byli Archie B. Carroll, americký vědec a akademik a Milton Friedman, americký ekonom a nositel nobelovy ceny za ekonomii (1976), který byl zásadním odpůrcem tohoto konceptu.

Postupně začaly také instituce přistupovat ke konceptu více zodpovědně a zabývaly se tím, co vše obsahuje a jak ho vlastně správně definovat s ohledem na aktuální potřeby společnosti. V roce 1997 se pojmem zabývala taktéž Evropská komise, která v roce 2001 popsala CSR jako principy chování podniků, které dobrovolně do své podnikatelské činnosti začleňují také ekologická a sociální hlediska. Pojem definovaly i další nadnárodní instituce, byla vydána norma ČSN ISO a jednotliví odborníci nadále zkoumali možnosti vhodného přístupu k CSR (Tetřevová, 2017, s. 18, 19).

Na vývoj tohoto konceptu pohlíží různí odborníci, podporovatelé a kritici jiným způsobem. Často je pro prezentaci relevantního názoru a postoje nezbytný časový odstup, který napomůže lépe pochopit koncept CSR a umožňuje nahlédnout do problémů, způsobů

a zdůvodnění CSR. Nemění se pouze názory odborníků a kritiků, ale mění se také lidská společnost, tudíž i koncept CSR. Ten se neustále vyvíjí a přizpůsobuje aktuálním potřebám. Na otázky kritiků je možno odpovědět následujícími způsoby.

- V čem se CSR v průběhu vývoje změnila? Změnila se z hlediska řešených problémů. Zatímco problém, jenž byl před pěti lety řešen určitým způsobem, který byl považován za optimální, je v současné době řešen jiným způsobem. V tom spočívá přizpůsobení se společnosti a jejím potřebám.
- Existují změny v tom, jak je uzákoněna CSR? V tomto případě ke změnám nedošlo, avšak společnost stále více zdůrazňuje, že legislativa je jen minimálním požadavkem na firmy; ty se musí přizpůsobit spíše nepsaným společenským požadavkům, etickým normám a hodnotám.
- Existují změny v tom, proč se společnosti zapojují do CSR? Tyto změny lze nalézt v některých základních definicích: CSR podporuje strategii podniku, která je v posledních letech nezbytná pro správné fungování a vývoj podniku (Moon, 2017, s. 32).

S ohledem na výše popsanou šíři konceptu CSR vznikl pojem CSR reportování, který je novou oblastí konceptu CSR a jedná se o moderní přístup k tomuto konceptu. Tato součást konceptu souvisí s tím, že společnost by měla být dostatečně informována o CSR aktivitách. Tento reporting je velmi důležitý, protože proces komunikace firmy s okolím je základem jejího fungování. Nebude-li společnost komunikovat s okolím, pak potenciální zákazníci nebudou vědět, že taková firma existuje a že funguje na základě konceptu CSR a dodržuje vysoké etické standardy. Proto některé podniky již začaly začleňovat informace o CSR také do svých výročních zpráv (Kašparová, 2015, s. 13, 14).

Společnost využívá celou řadu nástrojů, kterými komunikuje se širokou veřejností a dává jí tak najevo, že funguje na základě konceptu CSR. Mezi interní nástroje komunikace CSR patří: etický kodex společnosti, výhody pro zaměstnance v podobě stravování či půjček, etický a sociální audit fungování společnosti, vhodně nastavená organizační struktura firmy, sponzorské aktivity, spolupráce na specifických vzdělávacích kampaních (např. podpora soukromé školy), nefinanční podpora (zapůjčení nebo darování firemních produktů), vzdělávání zaměstnanců v oblasti etického chování, etikety výrobků a jejich správné označování, reporting, dárcovství, finanční podpora neziskových charitativních projektů, spolupráce na obecně prospěšném výzkumu. Za externí nástroje CRS je možno považovat vnější faktory, které ovlivňují etické prostředí v okolí firmy. Mezi tyto nástroje patří

anonymní informační linky (tam mohou zaměstnanci nahlásit nedodržování zákoníku práce apod.), protikorupční linky, realizace čestné, legální a pravdivé reklamy, profesní etické kodexy jednotlivých zaměstnanců s ohledem na jejich pracovní povinnosti, antispamová politika propagace atd. (Vysekalová, 2020, s. 120, 121).

1.2 Definice konceptu

Definovat koncept společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility – běžně využívána zkratka CSR) není snadné. Existují desítky definic tohoto pojmu, každý odborník ke společenské odpovědnosti firem přistupuje jiným způsobem, považuje za důležité něco jiného a pohlíží na ni z jiného úhlu pohledu. Je přirozené, že definice vychází také z vlastních názorů, zkušeností a odborností, proto každý přistupuje k CSR jinak. Definice také zveřejnily mnohé nadnárodní instituce, které považují sice koncept CSR za důležitý a prospěšný, avšak taktéž se neshodují na jednotné definici. Je dán poměrně široký prostor k diskusi a tomu, jak chápat CSR (Pavlík, 2010, s. 18).

Jedna z prvních definic CSR pochází od amerického ekonoma a profesora Howarda R. Bowena a ovlivňuje toto téma dodnes.

Howard R. Bowen ve své knize „Social Responsibilities of the Businessman“ definoval CSR jako nutnost firemní společenské a morální odpovědnosti, ne pouze dosahování ekonomického zisku. Firmy by dle jeho názoru měly brát v potaz dopady svých činností na zaměstnance, zákazníky, akcionáře, komunity a životní prostředí (Bowen, 2013).

Další významnou definicí, která navazuje na definici Howarda R. Bowena je rozdělení CSR do čtyř pilířů v tzv. pyramidě odpovědnosti Archiem B. Carrollem v roce 1979.

Pyramida odpovědnosti je koncept, který identifikuje čtyři základní úrovně, jimiž jsou ekonomická, právní, etická a filantropická odpovědnost podniků. Tyto úrovně jsou uspořádány do pyramidové struktury, kde každá úroveň stojí na základně té předchozí.

1. Ekonomická odpovědnost: Toto je základní úroveň odpovědnosti podniku. Podniky mají ekonomickou povinnost generovat zisk a dosahovat finančního úspěchu pro své akcionáře a vlastníky. Tímto způsobem podniky přispívají ke své vlastní udržitelnosti a rozvoji ekonomiky.
2. Právní odpovědnost: Na vrcholu ekonomické odpovědnosti se nachází právní odpovědnost. Podniky musí dodržovat všechny zákony a předpisy, které platí v

jurisdikci, ve které působí. To zahrnuje dodržování firemních práv, pracovních práv, životního prostředí a dalších relevantních právních aspektů.

3. Etická odpovědnost: Nad právní odpovědností se nachází etická odpovědnost. Podniky by měly sledovat morální principy a jednat eticky vůči svým zaměstnancům, zákazníkům, dodavatelům a společnosti jako celku. To zahrnuje odpovídající zacházení s lidmi, transparentní komunikaci, férové obchodní praktiky a podporu věcí, které jsou pro společnost prospěšné.
4. Filantropická odpovědnost: Na vrcholu pyramidy se nachází filantropická odpovědnost, což znamená dobrovolné zapojení podniků do dobročinných aktivit a investování zisků zpět do komunity. Tato úroveň se týká příspěvků na charitu, podpory neziskových organizací, vzdělávacích programů a dalších iniciativ, které přispívají k blahu společnosti.

Tento model pyramidy odpovědnosti poskytuje strukturovaný rámec, který pomáhá podnikům pochopit a uplatňovat různé úrovně odpovědnosti, aby mohly dosahovat udržitelného rozvoje a pozitivního vlivu na společnost (Carroll, 2016).

CSR se vrací k integraci podnikových sociálních, environmentálních, etických a filantropických odpovědností vůči společnosti do jejich operací, procesů a hlavní obchodní strategie ve spolupráci s příslušnými zainteresovanými stranami. Tato definice zdůrazňuje řadu důležitých aspektů CSR. Konstatuje, že CSR není čistě jen o filantropii. I když firemní strategie CSR může zahrnovat filantropické aktivity a může na nich být postavena, jde o mnohem více. Dobře navržená CSR se dostává do samotného jádra korporace: ovlivňuje její každodenní praktiky a obchodní procesy a je v souladu s její celkovou obchodní strategií. Firemní filantropie je někdy oddělena od klíčových aktivit firmy, zatímco CSR je o reflexi sociálních, environmentálních a etických dopadů těchto aktivit. To neznamená, že CSR musí být vždy strategické. Spíše to znamená, že koncept CSR by měl být zakomponován do toho, co firma dělá na každodenní bázi, a měl by se odrážet i při rozhodování o strategickém směřování firmy (Moon, 2017, s. 6).

V současnosti je obecně uznávaným modelem CSR rozdělení na ekonomický, sociální a environmentální pilíř. Autorem tohoto rozdělení je britský podnikatel, spisovatel a konzultant John Elkington, který nazval tyto tři pilíře „Triple Bottom Line“ (TBL).

Poprvé byl koncept Triple Bottom Line představen Johnem Elkingtonem v roce 1994 v článku „Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for

Sustainable Development” v časopise „California Management Review” jako reakce na tradiční přístup podniků k měření úspěchu pouze prostřednictvím finančních ukazatelů.

Elkington tvrdil, že firmy by měly měřit svůj úspěch nejen podle finančního zisku (ekonomický pilíř), ale také podle svého přínosu společnosti a zaměstnancům (sociální pilíř) a dopadů na životní prostředí (environmentální pilíř). Pro podniky znamená zavádění TBL zahrnování sociálních a environmentálních aspektů do svých strategií a rozhodování. To může zahrnovat zlepšení pracovních podmínek pro zaměstnance, podporu komunitních projektů, snižování ekologického otisku a používání obnovitelných zdrojů energie (Elkington, 1997).

CSR se ve svém jádru týká způsobů, kterými společnosti řídí své vztahy se společností.

Definice CSR:

- zvážení a reakce firmy na úzké ekonomické, technické a právní požadavky společnosti,
- ekonomická, právní, etická a diskreční očekávání, která společnost od organizací má,
- politika a strategie korporace, které odrážejí obchodní odpovědnost za některé ze širších společenských prospěchů. Přesné určení a nasměrování odpovědnosti však závisí na uvážení korporace.

Akademici a podniky, občanská společnost i vládní a poradenské organizace nabízejí četné definice CSR. Celkově definice zachycují následující klíčové vlastnosti:

- odpovědnost podnikání vůči společnosti,
- obchodní odpovědnost za společnost,
- obchodní odpovědné jednání,
- obchodní odpovědnost vůči společnosti a pro společnost v širším smyslu.

Přesto může být obtížné určit přesně, v čem koncept CSR spočívá. Je to současně myšlenka nebo soubor společenských očekávání a soubor obchodních praktik. Základní myšlenky a současné postupy jsou kontextuální; zejména odrážejí firemní, sektorové, národní, ohniskové a kulturní umístění. Překrývá se s řadou dalších pojmů, jako je etika, udržitelnost a občanství. Jeho významy, předpoklady a důsledky pro podnikání a společnost jsou dynamické. Definice CSR jsou tedy nejen hojné, ale také se neustále objevují nové charakteristiky a názory na tento koncept (Moon, 2014, s. 3–5).

Podle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) je pojem Corporate Social Responsibility (CSR) definován jako „odpovědnost nadnárodních podniků za jejich dopad na společnost a životní prostředí“. Tato definice zdůrazňuje, že nadnárodní podniky nesou odpovědnost za důsledky svých činností a rozhodnutí, které mohou ovlivnit zaměstnance, zákazníky, dodavatele, komunity a životní prostředí (OECD, 2023).

Směrnice OECD pro nadnárodní podniky (2023) obsahuje 8 principů odpovědného podnikání, které se týkají různých aspektů CSR:

1. Lidská práva: „Podniky by měly jednat v souladu s mezinárodně uznávanými lidskými právy, mezinárodními lidskoprávními povinnostmi zemí, ve kterých působí, a příslušnými domácími zákony a předpisy.“
2. Zaměstnání a průmyslové vztahy: „Podniky by se měly v rámci platných zákonů, předpisů, převládajících pracovněprávních vztahů a pracovních praktik a platných mezinárodních pracovních standardů vyvarovat jakýchkoli nezákonných pracovních a pracovněprávních praktik.“
3. Životní prostředí: „V rámci platných zákonů, předpisů a administrativních postupů v zemích, ve kterých působí, a s přihlédnutím k relevantním mezinárodním dohodám, zásadám, cílům a standardům by podniky měly své činnosti vykonávat způsobem, který řádně zohledňuje potřebu ochrany životního prostředí a v návaznosti na to i pracovníků, komunit a společnosti jako celku, dále řešit negativní dopady na životní prostředí a snažit se jim zamezit a přispívat k širšímu cíli udržitelného rozvoje.“
4. Boj s úplatky a jinými formami korupce: „Podniky by se neměly dopouštět úplatkářství nebo jakýchkoliv jiných forem korupce“
5. Zájmy zákazníků: „Při jednání se zákazníky by podniky měly jednat v souladu s férovými obchodními, marketingovými a reklamními praktikami a podniknout všechny rozumné kroky k zajištění kvality a spolehlivosti zboží a služeb, které poskytují.“
6. Věda, vývoj a technologie: „Podniky by měly, v souladu s okolnostmi, přispívat k rozvoji místní a národní inovační kapacity. V kontextu vývoje, financování, prodeje, licencování, obchodu a využívání technologií, včetně shromažďování a využívání dat, stejně jako vědeckého výzkumu a inovací, by podniky měly dodržovat Směrnice platné národní zákony a požadavky, včetně požadavků na ochranu soukromí, dat a regulaci vývozu.“

7. Konkurence: Podniky by měly dodržovat všechny antimonopolní zákony a regulace, zdržet se uzavírání, nebo provádění dohod mezi konkurenty s cílem oslabit, nebo odstranit konkurenci z trhu a spolupracovat s vyšetřovacími orgány pro hospodářskou soutěž. Dále „pravidelně podporovat povědomí zaměstnanců o důležitosti dodržování všech platných zákonů a předpisů v oblasti hospodářské soutěže a zejména provádět školení vedoucího managementu podniku v souvislosti s otázkami hospodářské soutěže“
8. Danění: Podniky by měly dodržovat daňové zákony a předpisy zemí, ve kterých působí. Měly by poskytovat relevantní informace příslušným orgánům včas, což je relevantní nebo vyžadováno zákonem pro správné určení daně, která se má vybírat v souvislosti s jejich činnostmi, a dodržování praktik při stanovování transferových cen na základě principu nezávislého zúčtování. „Podniky by měly považovat správu daní a dodržování daňových povinností za důležité prvky svých kontrolních a širších systémů řízení rizik. Zvláště by správní rady podniků měly přijmout strategie pro řízení rizik spojených s daněmi, aby zajistily plné identifikování a hodnocení finančních, regulačních a reputačních rizik spojených s daněmi.“

Další velmi známou současnou definicí je definice CSR podle Evropská unie v Zelené knize. Podle této definice je možno definovat CSR jako integraci ekologických i sociálních hledisek do každodenního běžného fungování firmy, a to také za pomoci interakce se stakeholders, aby i oni byli zapojeni do konceptu co nejaktivněji (Pavlík, 2010, s. 19).

Firemní sociální iniciativy jsou hlavní aktivity podnikané danou firmou na podporu sociálních věcí a plnění závazků k firemní společenské odpovědnosti (Kotler, 2011, s. 191).

Další definici vydal World Business council for Sustainable Development. Ten se vyjádřil následovně: „CSR je kontinuální závazek podniků chovat se eticky, přispívat k ekonomickému růstu a zároveň se zasazovat o zlepšování kvality života zaměstnanců a jejich rodin, stejně jako lokální komunity a společnosti jako celku“ (Pavlík, 2010, s. 19).

Firmy by v rámci konceptu CSR měly plně přijmout odpovědnost za občany, komunitu a životní prostředí, jež jsou ovlivněny činností firmy a její snahou dosáhnout ekonomického růstu. K této odpovědnosti by se měly firmy postavit bez jakýchkoliv výmluv nebo snah o úlevy (Boháček, 2013, s. 36).

Z výše uvedeného výpisu definic je patrné, že koncept CSR může každá firma pojmout jiným způsobem. Nelze určit, že by některé pojetí bylo správné a jiné špatné. Právě naopak;

je vhodné nastavit tento koncept s ohledem na individualitu dané firmy. Určité odvětví, styly fungování firmy, velikost společnosti, nebo fakt, že firma expanduje na nadnárodní trhy, ovlivňují to, jakým způsobem je pojat koncept CSR. Pokud je správně přizpůsoben konkrétním potřebám firmy a jejího okolí, pak se jedná o optimální variantu bez ohledu na to, zda ji konkrétní odborník definuje takovým způsobem, jak ji firma uplatňuje.

CSR v sobě zahrnuje celou řadu témat, proto je jeho definice složitá. Jedná se o moderní koncept založený na dlouhodobé udržitelnosti společnosti, zasahuje do všech oblastí fungování firmy, od ochrany životního prostředí, přes práva zaměstnanců, odmítání diskriminace, fungování v rámci místní komunity, transparentnost podnikání a veškerých vnitropodnikových činností apod. Podniky, které dobrovolně implementovaly koncept CSR do svého fungování, mají vysoké etické standardy, minimalizují negativní dopady své činnosti na životní prostředí i společnost, snaží se přispívat do ekonomiky a rozvoje regionu a udržují dobré a přátelské vztahy se všemi stakeholders (Kašparová, Kunz, 2013, s. 14).

Koncept CSR se začal rozšiřovat také do dalších oblastí lidské činnosti, nejen do podnikání a firem, ale také např. do oblasti sportu, kdy se sportovní kluby snaží chovat společensky odpovědně, aby sport nebyl jen prostředek strávením volného času a fyzického tréninku, ale aby byl také podporou pro vzdělávání, zdraví, rozvoj a mír (Kunz, 2020, s. 24).

Jak již bylo řečeno pro koncept CSR existuje nespočet definic a je nutno si stanovit z jaké konkrétní čerpá praktická část této práce. Praktická část této práce vychází z definice CSR od Johna Elkingtona, který CSR rozdělil na ekonomický, sociální a environmentální pilíř.

1.3 Důvody pro přijetí CSR ve firmě a možné nevýhody konceptu

Je přirozené, že zavedení konceptu CSR ve společnosti je pro firmu nejen finančně, ale také organizačně a časově nákladné. Vedení společnosti musí řešit, jakým způsobem se firma postaví k problematice životního prostředí, jak bude řídit, odměňovat a motivovat zaměstnance, jaký bude jejich vztah ke komunitě a jak bude ekonomicky vypomáhat veřejnému zájmu. To vše je spojeno s výraznými finančními náklady. Proto musí být formulovány také důvody, proč by firma měla tento koncept přijmout a aplikovat ho plně do svého chodu.

V případě, že společnost bude správným způsobem realizovat CSR a tyto aktivity bude optimálně komunikovat, tedy seznamovat s nimi veřejnost, pak to povede k celé řadě výhod:

- nové obchodní možnosti – počet potenciálních zákazníků se rozšíří, v dnešní době existuje velké množství spotřebitelů, kteří kupují zboží pouze od firem, které nepoškozují svou činností životní prostředí, chovají se férově ke svým zaměstnancům apod. Tento trend se v posledních letech výrazně rozšiřuje, některé výrobky se přímo označují logy, které poukazují na to, že produkty byly vyrobeny za zachování etických standardů,
- zlepšení reputace firmy na veřejnosti – zlepšuje se image značky výrobku, jedná se o marketingovou činnost, za pomoci které se o společnosti dozvídá více zákazníků, povědomí o značce se rozšiřuje napříč celou společností, firma si tak zajišťuje růst do budoucna,
- výkonnější zaměstnanci – zaměstnanci se za svého zaměstnavatele nestydí, naopak jsou na něj hrdí a chlubí se tím, že pro něj pracují. Tento motivátor výrazně zvyšuje loajalitu zaměstnanců, snižuje se fluktuace, roste úroveň spokojenosti zaměstnanců, tudíž také stoupá produktivita práce a klesá chybovost,
- lepší vztahy s okolím i se státem – veřejná správa uvítá, pokud se firmy chovají společensky odpovědně, samotné státní instituce již často nedokážou vyřešit veškeré společenské a environmentální problémy. Pozitivní vztahy s veřejnou správou také pozitivně působí na místní komunitu,
- úspora nákladů (Vysekalová, 2020, s. 120).

Mezi další přínosy konceptu CSR pro společnost patří následující:

- dlouhodobý ekonomický růst firmy,
- zachování trvalé udržitelnosti firmy,
- přilákání investorů, protože ti vysoce oceňují to, zda se firma chová společensky odpovědně. Pokud ano, je to pro ně jistotou dlouhodobé udržitelnosti a bezpečnosti investic. Investice mohou výrazně napomoci firmě při inovacích, kdy hledá nové možnosti rozvoje, expanze na nové trhy apod.,
- zlepšení řízení rizik – komunikace s okolím, komunitou, zákazníky, ale také širokou veřejností napomáhá lépe odhadovat a predikovat rizika, rychleji reagovat na vývoj společnosti a změny (Boháček, 2013, s. 36).

Klíčové výhody a benefity spojené s propagací firmy za pomoci CSR aktivit, spočívají v následujících přínosech: posílené postavení značky a preference značky, zvýšená tradice a loajalita zákazníků. Navíc další výhody plynou z poskytování příležitostí zákazníkům

a zaměstnancům a pohodlných způsobů, jak přispět k veřejně prospěšným věcem, a jsou vytvářeny navazováním nových a pevných partnerství s komunitními organizacemi (Kotler, 2011, s. 193).

Koncept CSR také napomáhá vytvořit vhodné podmínky na trhu k následovnému lepšímu fungování firmy ve společnosti. Velkou část přínosů však nelze vyčíslit exaktně, jedná se o přínosy pro životní prostředí, celou společnost, ve které se firma nachází atd.

Jaké konkrétní výhody a přínosy pro podnik uplatňování konceptu CSR má, je otázkou individuální realizace jednotlivých pilířů, pohled veřejnosti na firmu a její aktivity a také částka investovaná do jednotlivých nástrojů.

Kromě výhod může mít implementace CSR ve společnosti však i své nevýhody. Nejznámějším kritikem konceptu CSR byl Milton Friedman, americký ekonom, nositel Nobelovy ceny za ekonomii (1976).

Friedman ve svých textech argumentoval, že pokud se firmy soustředí na aspekty, které nejsou přímo spojeny s jejich hlavním cílem, tedy maximalizací zisku, mohou se snížit jejich zdroje a schopnost investovat do jejich podnikání. To může omezit jejich konkurenceschopnost a narušit hospodářskou efektivnost. Dle Friedmana je firma nejefektivnější v momentě, kdy se zaměřuje na svou základní oblast činnosti, tj. vytváření zisku. Další nevýhodou, kterou Friedman v CSR viděl bylo narušení tržního mechanismu. Pokud firmy přijmou sociální odpovědnost a začnou vykonávat sociální a enviromentální činnosti, vládám klesá motivace k přijetí potřebných pravidel a regulací v daných oblastech. To dle něj může vést k rozšíření vládní intervence a snížení ekonomické svobody (Friedman, 1970).

I když byly Friedmanovy názory na problematiku CSR obecně špatně přijímány a bylo na ně pohlíženo spíše jako na kontroverzní, ovlivňují toto téma dodnes a diskuse na toto téma je stále aktuální. Jako příklad, který navazuje na Friedmanovy argumenty a přidává další současné nevýhody CSR je vědecký článek „The Case Against Corporate Social Responsibility“ od Dr. Aneel Karnaniho.

Dr. Karnani ve své publikaci argumentuje, že ačkoli je implementace CSR často propagována jako win-win situace, kdy firmy zároveň zvyšují své zisky a konají sociální dobro, realita je často daleko složitější. Může dojít ke konfliktu zájmů mezi ziskem firmy a zvyšováním sociálního blaha. Například snižování znečištění může znamenat vyšší náklady pro firmu a tím pádem nižší zisk. Dále podobně jako Friedman Karnani argumentuje, že

sociální problémy by měly být hlavně v rukou vlád. Firmy totiž nejsou vybaveny k řešení sociálních problémů a jejich primárním cílem by mělo být vytváření zisku. Na to navazuje odpovědnost firem vůči akcionářům, kdy přílišná snaha o implementaci CSR může odvádět od primárního cíle společností generovat zisk jako hlavní odpovědnost k jejich akcionářům. Poslední a v dnešní době často objevující se potenciální nevýhodou implementace CSR je jeho možné zneužití k vytváření pozitivní image společnosti za pomoci zavádějících, nebo nepravdivých informací. Firmy tak mohou maskovat své negativní chování za pomoci CSR (Karnani, 2010).

2 ZÁKLADNÍ PILÍŘE CSR

Koncept CSR je dle Johna Elkingtona postaven na třech základních pilířích – ekonomický, sociální a environmentální. Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, tento koncept prostupuje celou firmou a jejím fungováním, není možné ho omezit pouze na tři oblasti. Při optimálně nastaveném CSR tímto způsobem fungují veškeré procesy ve firmě.

2.1 Ekonomická oblast

Na úrovni ekonomického pilíře je od firmy, která aplikuje do svého fungování koncept CSR, očekávána transparentnost, etika a pozitivní vztahy se všemi stakeholders. Sledují se ekonomické dopady na lokální, národní i globální úrovni. Firma napomáhá celé společnosti za pomoci rozvoje zaměstnanosti, boje proti korupci, potírání chudoby v konkrétních oblastech s vysokou úrovní nezaměstnanosti apod. Do ekonomické roviny se řadí investoři, zákazníci, dodavatelé a všichni obchodní partneři firmy (Boháček, 2013, s. 36).

Za subjekty ekonomického pilíře je tedy možno považovat trhy, na kterých firma operuje. S nimi se spojují problémy, ke kterým je třeba se postavit společensky odpovědně. Jedná se o odpovědné řízení dodavatelských řetězců tak, aby pro všechny zúčastněné subjekty byl proces výhodný a nedocházelo k nekalému ovlivňování obchodních partnerů. Je třeba vždy dodržovat slíbenou kvalitu produktů či služeb. Tato kvalita by měla být dodržena za každé situace, pokud výrobek či služba slibovanou kvalitou nedisponuje, měla by to společnost okamžitě vyřešit ku prospěchu zákazníka. Vysoká kvalita je pro velké množství spotřebitelů základním rozhodovacím faktorem při volbě produktu a služby. Inovativní produkty, které zlepšují uživatelské vlastnosti a zvýší spokojenost zákazníka, patří také mezi související problémy. Inovace pro firmu znamenají význačné finanční výdaje, pokud se však jedná o kvalitní inovativní procesy, jsou přínosem pro všechny zúčastněné. Bezpečnost produktů souvisí s jejich kvalitou – výrobek, který nespĺňuje legislativní požadavky na bezpečnost, nemůže být v žádném případě nabízen na trhu. Ani výrobek, který by mohl bezpečnost zákazníků jakýmkoliv způsobem ohrozit, není vhodné nabízet. Zákazník by měl být vždy informován o správném způsobu užívání výrobku, aby byla zachována maximální bezpečnost. Problém se také může vyskytovat v oblasti uspokojení očekávání zákazníků, kdy zákazník má určitou představu o tom, jakým způsobem mu výrobek či služba poslouží a jaké bude mít užité vlastnosti a kvalitu. Pokud výrobek nespĺní očekávání zákazníka, měla by se k tomu firma postavit odpovědně a zákazníkovi poskytnout satisfakci. V oblasti marketingu je třeba řídit se etickými zásadami, nikoliv jen zákonným minimem, kdy

legislativa určuje, jaká reklama je zakázána a jaká je ještě přípustná. Firma by měla mít stanovenou striktní politiku v oblasti korupce, tedy odmítání jakýchkoliv úplatků. Pokud se zaměstnanec o takovém jednání dozví, měl by ho ihned nahlásit (Zadražilová, 2010, s. 2).

Aby mohly být veškeré výše uvedené oblasti ekonomického pilíře dodrženy, může k tomu firma využít různé nástroje. Mezi ty patří štítek či etiketa produktu, dodržování charty spotřebitele a veškerých ISO norem a standardů, nastavení systému řízení kvality, zpracování kodexu chování (Zadražilová, 2010, s. 3).

2.2 Sociální oblast

Sociální oblast CSR souvisí s odpovědným chováním především vůči běžným občanům – zaměstnancům, rodinám zaměstnanců, místní komunitě. Firma v roli zaměstnavatele musí udržovat dostatečnou životní úroveň svých zaměstnanců a jejich rodin za pomoci adekvátního finančního ohodnocení (zohledňování inflace, současné společenské situace), podpory zdraví zaměstnanců, zajištění dostatečné úrovně bezpečnosti, vzdělání, rozvoje apod (Boháček, 2013, s. 36, 37).

Sociální pilíř se dělí na dvě základní skupiny – pracoviště a společenství. Na úrovni pracoviště lze hovořit o zaměstnancích, odborech, ale také místní komunitě, protože její členové jsou potenciálními zaměstnanci. V oblasti pracoviště řeší společnosti celou řadu problémů, které je možno vyřešit za pomoci vhodné aplikace nástrojů konceptu CSR. Prvním z problémů je snaha o různorodost na pracovišti, kdy se firma snaží získat kvalitní, loajální a výkonné zaměstnance a odborníky, kteří za pomoci svých dovedností a schopností dokážou pomáhat firmě tak, aby dále rostla. Takové odborníky je možno získat jen tehdy, pokud jim firma nabízí adekvátní finanční ohodnocení (které je konkurenceschopné a odpovídající odbornosti zaměstnance), dostatek vhodných motivačních nástrojů (které jsou nastaveny individuálně tak, aby skutečně odpovídaly potřebám zaměstnanců), možnost osobního i profesního rozvoje růstu za pomoci školení a vzdělávacích aktivit. Pro velké množství zaměstnanců je také klíčově důležitá pracovní doba a možnost opuštění pracoviště v okamžiku, kdy to z rodinných či osobních důvodů potřebují. Soulad mezi pracovním a osobním životem hraje klíčovou roli především pro zaměstnance, kteří mají děti. Aby mohla personální politika fungovat správným způsobem, je nezbytné, aby byli zaměstnáváni uchazeči o zaměstnání bez jakéhokoliv náznaku diskriminace (diskriminace žen, rasismus, ageismus). Rovné příležitosti pro každého dávají najevo, že společnost je tolerantní vůči všem minoritním skupinám. S tím souvisí také zaměstnávání chráněných pracovních míst

pro osoby zdravotně či mentálně postižené. Vždy a za každých okolností musí být respektován zákoník práce. Všechny tyto aspekty je možno naplnit za pomoci nástrojů CSR, které jsou snadno implementovatelné do každé firmy: povědomí všech zaměstnanců (především těch, kteří jsou v roli nadřízených) o příslušné legislativě, pružný přístup k zaměstnancům, odbory, programy partnerství, dodržování standardů apod. (Zadražilová, 2010, s. 2, 3).

Druhou oblastí sociálního pilíře je společenství. Jde tedy o neziskové organizace a státní orgány, které mají přímou či nepřímou souvislost s firmou a její činností. Za hlavní témata v této oblasti lze považovat sociální integraci všech skupin obyvatelstva, péči o zdraví, vzdělávání a kvalitu života na všech úrovních (sportovní aktivity, kulturní vyžití). Klíčovou oblast zde hraje ekonomická obnova a rozvoj, především v sociálně vyloučených oblastech a místech s vysokou nezaměstnaností. Aktivita firmy v takové oblasti vede k rozvoji místní infrastruktury a vyšší úrovni životní spokojenosti. Lidský kapitál je klíčově důležitou součástí firmy, bez něj by žádná firma nemohla existovat. Proto je třeba, aby si ho zaměstnavatel vážil, vždy dodržoval veškerá lidská práva a zajišťoval svým zaměstnancům bezpečí. Nástroje, které mohou tyto problémy vyřešit, spočívají především v různorodých sponzorských a filantropických aktivitách. Firma může zavést výrobu v oblastech, kde je vysoká nezaměstnanost. Také může potřebným osobám darovat své výrobky nebo poskytovat služby zdarma. Možností je také propůjčení firemních zdrojů za minimální úplatu (nebo zcela zdarma) např. neziskovým organizacím, které pomáhají lidem postiženým, lidem bez domova, seniorům nebo dětem. Do dobrovolnických aktivit mohou být zapojováni také zaměstnanci, kteří např. v pracovní době (místo odvádění svých standardních pracovních povinností) pomáhají s úklidem lesa, hrají se seniory karty, přednáší v dětských domovech apod. (Zadražilová, 2010, s. 2, 3). Zde je jasně vidět, jak se jednotlivé nástroje konceptu CSR prolínají celou firmou. Konkrétní nástroj pomůže jak místní komunitě, podpoří potřebné či sociálně slabé občany, napomůže s motivací zaměstnanců, zapůsobí pozitivně na státní a neziskové organizace, může zlepšit image a dobré jméno společnosti na trhu. Správně zvolený nástroj, který je uplatněn ve vhodnou dobu na dobrém místě, dokáže vyvolat pozitivní reakce u desítek stakeholders.

2.3 Environmentální oblast

Environmentální oblast se zaměřuje na přírodu. Každá firma (jak velká korporace, tak i malá firma s jednotkami zaměstnanců) má určitým způsobem vliv na přírodní prostředí – působí

na ekosystém, vzduch, půdu, vodu. Je třeba vykonávat podnikatelskou činnost tak, aby společnost zatěžovala životní prostředí co nejméně, a naopak co nejvíce chránila přírodní zdroje (Boháček, 2013, s. 37).

Oblast ochrany životního prostředí je v posledních letech považována obecně za nejdůležitější perspektivu, protože stav životního prostředí se dlouhodobě zhoršuje a nejen státy, ale také jednotlivci, bojují za to, aby se firmy zdržely takových činností, které je poškozují. Proto také vzniklo velké množství organizací a hnutí, které se zabývají ochranou životního prostředí. Činnost firmy může způsobovat celou řadu environmentálních problémů: těžba a čerpání neobnovitelných nerostných surovin, vysoká spotřeby vody a energie, produkce odpadů a nakládání s nimi (to může ohrožovat půdu, podzemní vodu, zvyšovat množství skládek apod.), znečištění vzduchu, vody, půdy atd. Je nezbytné, aby firma vždy akceptovala minimální legislativní standardy, ale také se snažila chovat nad rámec zákonných požadavků. Měla by se snažit za pomoci vědy a výzkumu hledat možnosti výroby, které co nejméně poškozují přírodu, měla by lépe plánovat dopravu materiálu a zboží, produkce by měla být spojena s co nejmenším množstvím odpadů, přičemž je třeba přemýšlet, jakým způsobem lze dále odpad využít (Zadrazilová, 2010, s. 2, 3).

3 ETIKA V PODNIKÁNÍ

Etika v podnikání je pro CSR zásadním pojmem. V podnikové literatuře se obecně považuje CSR a podnikatelská etika za totožné pojmy. Tyto pojmy jsou však ve skutečnosti odlišné, ale často se používají k poukázání na jednu a tu samou věc. Zároveň jsou tyto dva pojmy vzájemně propojeny, podnikatelská etika je tedy součástí CSR a naopak (Gheraia, Saadoui, Abdelli, 2020).

Koncept CSR je přímo spojen s etickým chováním společnosti. Etika předurčuje to, jakým způsobem se firma chová ke svým zaměstnancům, k okolí, k přírodě. Zda bere ohled na potřeby svého okolí, zda pociťuje úctu k přírodnímu prostředí, zda se snaží vyvíjet činnosti, které jsou prospěšné také jiným osobám, než akcionářům či investorům.



Etika vychází z morálky, jsou spolu velmi úzce propojeny. Lze rozlišovat individuální a společenskou morálku a etiku. Zatímco individuální morálka se vztahuje k jednotlivci, který jedná sám za sebe, sleduje své vlastní cíle a zájmy a to za pomoci určité cesty, ke které se sám svobodně rozhodl. Člověk se chová na základě externích pravidel (tedy legislativy, která určité věci zakazuje pod hrozbou pokuty, odnětí svobody apod.) a interních pravidel, které si sám určil a nastavil a chová se na základě nich. Zatímco pro jednoho člověka je určitý typ chování naprosto nepřijatelný a neetický, pro někoho jiného jde o běžnou záležitost. Od osobní morálky se odvíjí také individuální etika, která se vztahuje k osobní odpovědnosti. Jedná se o morální skutky, postoje, motivy, normy, na základě kterých člověk jedná a chová se k ostatním. Tyto jevy je možno vztáhnout na společnost. Společenská morálka odráží určité kulturní vzorce, společenská pravidla, které určují, jaký typ chování je společensky akceptovatelný a jaké jevy jsou naopak nežádoucí. Z toho vyplývá společenská etika. Společnost nastavuje určité hranice, principy, kterými se člověk musí (nebo by měl) řídit (Seknička, Putnová, 2016, s. 24).

V oblasti firemní etiky je třeba v první řadě hledat vztah mezi ziskem a etikou. Po nalezení tohoto vztahu a jeho kvalifikace je možno stanovit etický kodex, na základě kterého se bude firma chovat a budou řízení zaměstnanci. Majitelé firmy (akcionáři, investoři) mají pravomoc rozdělovat zisk dle vlastního uvážení – musí respektovat právní předpisy, které např. příkazují tvořit rezervní fondy. Zisk se standardně rozděluje mezi ty osoby, které na něj mají s ohledem na smluvní vztahy právo (akcionáři dle počtu akcií, investoři dle výše investice, majitelé s ohledem na jejich počet a aktivitu při řízení firmy). Možností však také je, část zisku věnovat na obecně prospěšnou činnost – sponzorství, dary pro potřebné,

dobrovolné sociální dávky, pomoc zaměstnancům v nouzi, ochrana přírody apod. (Seknička, Putnová, 2007, s. 95). Právě zde je možno nalézt základ konceptu CSR. Společnost se rozhodne určitou část svého zisku nepoužít pro svůj vlastní prospěch, ale pro prospěch okolí, zaměstnanců, komunity, přírody atd. Jakým způsobem tuto část zisku rozdělí, se odvíjí právě od nastavení etického smýšlení a hodnot společnosti. Zatímco pro některou firmu mohou hlavní roli hrát zaměstnanci (kterým je poskytováno nadstandardní finanční ohodnocení, hmotné i nehmotné benefity, 13. a 14. plat, bezúročné půjčky, příspěvky na sport či kulturu), jiná firma se spíše zaměřuje na komunitu (pomoc neziskovým organizacím, sponzoring soukromých škol, placení obědů do školy pro děti ze sociálně slabých rodin) či na přírodní prostředí. Zde je opět jasně vidět, jak jsou veškeré procesy propojeny a navzájem se ovlivňují. Pokud firma nemá nastaven žádný etický kodex, nesnaží se aplikovat vysoké standardy morálního chování do vnitropodnikového řízení, pak s vysokou pravděpodobností nebude ani uplatňovat koncept CSR.

Výše popsané souvislosti jsou logicky a přehledně vyobrazeny na následujícím obrázku 1, který prezentuje přímé návaznosti.

Obrázek 1 Souvislost mezi etikou a odpovědností firmy (Dytrt, 2006, s. 63)

Manažerská etika 	– morálka pracovníků:	zásady obecné morálky, respektování zákonných a společenských norem, vnitřní přesvědčení o významu morálky, sebevýchova v morálních postojích
	– erudice:	kvalifikace, systém celoživotního vzdělávání, kreativita, strategické myšlení, stimulace-motivace, duševní hygiena
	– aplikace:	aplikace morálky a erudice v praxi, dodržování zásad manažerské etiky všemi pracovníky, analýza úrovně a přínosu manažerské etiky
	– etická aplikace:	aplikace leadershipu do managementu firmy, zodpovědnost personálních útvarů za výběr, vzdělávání, motivaci a stabilizaci pracovníků, pravidelné konzultace pracovníků a plánování kariérního programu, péče o růst odbornosti a identity, ekologické chování firmy
Dobré jméno firmy	– strategie, taktika:	inovace do chování v ekonomickém okolí, do dodavatelsko-odběratelských a mezilidských vztahů
		Inovace do goodwillu firmy či instituce

Existují tři typy kodexů, přičemž každá firma se může rozhodnout, jaký typ kodexu ve firmě uplatní (samozřejmě je možno využít všechny tři). Prvním typem kodexu je profesní etický kodex, který určuje morální normy, které jsou platné pro členy konkrétní profese. Velmi důležité jsou etické kodexy na profesní úrovni např. pro pedagogy, zdravotníky,

psychoterapeuty, auditory apod. S ohledem na zaměření firmy a odborníky z řad zaměstnanců je možno stanovit vnitrofiremní profesní etický kodex. Tyto kodexy existují však také na bázi celé společnosti. Druhým typem je odvětvový etický kodex, který souvisí s tím, v jaké oblasti firma podniká. V určitých odvětvích jsou etické kodexy důležitější, než v jiných. Zde se obvykle jedná o eliminaci chování, které může poškodit konkurenční firmu za pomoci lživých pomluv, využití klamavé reklamy apod. Odvětvový etický kodex má velký význam při získávání a udržování velkých dodavatelů a odběratelů. Třetím typem je firemní etický kodex. Ten hraje významnou roli právě při nastavení konceptu CSR, protože upravuje chování zaměstnanců, nadřízených i celé firmy ve všech pilířích konceptu. Takový koncept by měl být vždy jednoznačný, srozumitelný a realistický. Měl by také obsahovat sankce za nedodržování. Etický kodex by měl být zpracován tak, aby bylo patrné, že etika a etické chování je součástí firmy. Jedná se o základní dokument, který silně působí na všechny zúčastněné, protože jsou povinni ho dodržovat a brát na něj ohled při všech svých činnostech, které souvisí s firmou a jejím chodem (Ondriová, Fertařová, 2021, s. 22).

Za hlavní přínosy etického chování a nastavení etického kodexu je možno považovat následující:

- všichni ve společnosti se chovají žádoucím způsobem, kterým se firma chce prezentovat navenek, vůči svému okolí a široké společnosti; pokud se takovým způsobem chovají všichni zaměstnanci, pak také roste morálka ve firmě, zlepšuje se atmosféra a kultura organizace,
- jsou eliminovány nežádoucí negativní jevy, jako např. mobbing, bossing, diskriminace, rasismus, harassment,
- vedení podniku se při rozhodování rozhoduje eticky, s ohledem na své okolí a s úctou ke všem zúčastněným, nikoliv jen vzhledem ke svým potřebám a finančním cílům,
- stakeholders vidí, že firma má stanovené vysoké hodnoty, které považuje pro své fungování za podstatné a je přirozené, že se takto bude chovat také k nim,
- pozitivní motivace zaměstnanců, u nichž se tak snižuje úroveň stresu, klesá pravděpodobnost výskytu syndromu vyhoření, stoupá jejich pracovní výkonnost,
- lepší pozice firmy na trhu práce tehdy, kdy firma hledá vysoce kvalitní odborníky, které chce získat pro svůj prospěch, nikoliv pro prospěch konkurenčních firem,
- noví zaměstnanci rychle pochopí hodnoty firmy a její požadavky na jejich chování v zaměstnání,

- roste podíl čestného chování, zaměstnanci jsou otevření, říkají pravdu, nemají zájem shazovat své kolegy, raději si pomáhají (Kunz, 2012, s. 120).

Aby etický kodex skutečně přinesl výše uvedené výhody, musí být dlouhodobě prověřen a vyzkoušen v praxi, než je aplikován do firmy a vyžadován po všech zaměstnancích. Se zněním kodexu musí být seznámeni všichni zúčastnění. V první řadě jsou to zaměstnanci, u kterých by se měl nadřízený vždy přesvědčit o tom, že kodex skutečně dobře znají. Měl by jím být vždy dostupný, vhodné je jeho zveřejnění na intranetu či nástěnkách ve firmě. Neméně důležité je také seznámit s ním dodavatele, investory, věřitele, ale i zákazníky. Kodex by měl být zpracován tak, aby pokrýval celé spektrum činností firmy a všech zaměstnanců. Každý zaměstnanec (s ohledem na svou pracovní pozici, povinnosti, typ spolupráce) by se v něm měl najít. Celý kodex by měl být podporován vrcholovým vedením firmy, které by se mělo kontinuálně zabývat funkčností, dodržováním a případnou aktualizací kodexu. Je třeba, aby se kodexem řídili i vrcholoví manažeři či majitelé firmy (Seknička, Putnová, 2007, s. 74).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI

V praxi existuje mnoho různých způsobů, jak firmy přistupují k otázce sociální odpovědnosti. Některé společnosti CSR začleňují do svého podnikání již od počátku, jiné se k těmto otázkám dostávají postupně nebo je začleňují na základě vnějších tlaků, jakými jsou požadavky zákazníků nebo regulačních orgánů. Bez ohledu na motivaci, každá firma, která chce být považována za sociálně odpovědnou, by měla vytvářet hodnotu nejen pro své akcionáře, ale také pro širší společnost.

V této části práce bude analyzován současný stav využití CSR ve vybraných společnostech z oblasti stavebních materiálů. Vybranými společnostmi jsou CRH plc, Buzzi Unicem S.p.A, Titan Cement Company S.A. a Cementir Holding S.p.A. Vybrané firmy budou analyzovány a hodnoceny na základě předem stanovených kritérií, které vycházejí z konceptu „Triple Bottom Line” od Johna Elkingtona. Toto hodnocení zahrnuje jak ekonomické, tak sociální a environmentální aspekty podnikání těchto společností.

1. Ekonomické (Profit)

- Rentabilita: Jaká je míra zisku firmy v porovnání s jejími investicemi a náklady?
- Stabilita: Jak finančně stabilní je firma? Má dostatečné rezervy a je schopna vyrovnat se s ekonomickými výkyvy?
- Růst: Jak rychle firma roste? Jaké jsou její plány na budoucí expanzi a investice?

2. Ekologické (Planet)

- Energetická efektivita: Jaká je energetická náročnost procesů a produktů firmy? Jak firma efektivně využívá energii?
- Odpad a recyklace: Jak firma nakládá s odpady? Existují programy na snížení odpadu a jeho recyklaci?
- Změna klimatu: Jaký je vliv firmy na klimatickou změnu? Jak firma snižuje své emise skleníkových plynů?
- Biodiverzita: Jaké opatření firma přijímá k ochraně a podpoře biodiverzity?

3. Sociální (People)

- Pracovní podmínky: Jak firma zachází se svými zaměstnanci? Jaké jsou pracovní podmínky a možnosti kariérního postupu?

- Komunitní angažovanost: Jak se firma zapojuje do místních komunit? Podporuje místní projekty nebo se zapojuje do dobročinných aktivit?
- Bezpečnost a zdraví: Jaká opatření firma přijímá pro zajištění bezpečnosti a zdraví svých zaměstnanců a veřejnosti?
- Diverzita a inkluzivita: Jak je firma otevřená různým skupinám lidí? Má politiky na podporu diverzity a inkluzivity?

Cílem této analýzy je nejen zhodnotit, jak tyto firmy aktuálně implementují CSR, ale také porovnat jejich přístupy a identifikovat nejlepší praxe, které mohou být inspirací pro ostatní společnosti. Přestože se jedná o konkurenční prostředí, sdílení osvědčených postupů v oblasti CSR může přispět k udržitelnějšímu a sociálně odpovědnějšímu stavebnictví.

5 CRH PLC

Tato Irská společnost je dominantním hráčem v oblasti poskytování řešení stavebních materiálů. Má téměř 76 000 zaměstnanců, pracujících na více než 3 000 pracovištích v 29 zemích světa. Působí ve třech hlavních segmentech: Evropa, Amerika a Asie. Její rozsáhlá produktová řada zahrnuje vše od cementu a betonu po kameny a dlaždice. Společnost byla založena roku 1970 po sloučení dvou irských stavebních společností – Cement Holdings Limited a Roadstone Limited.

CRH je zásadním partnerem v oblasti silniční a infrastrukturní výstavby, komerčních stavebních projektů a řešení pro outdoorový život. Díky její unikátní nabídce materiálů, produktů a hodnotových služeb napomáhá vytváření odolnějšího a udržitelnějšího stavebního prostředí.

Jako člen Fortune 500, je CRH také součástí indexů FTSE 100, EURO STOXX 50, ISEQ 20 a Dow Jones Sustainability Index (DJSI) Europe. Díky svému environmentálnímu, sociálnímu a správnímu (ESG) hodnocení je společnost CRH považována za lídra ve svém sektoru. Akcie společnosti CRH jsou také kótovány na Newyorské burze cenných papírů (At a Glance, CRH, 2023).

5.1 Ekonomický pilíř

Tabulka 1 Dividendový výnos CRH plc

rok	2018	2019	2020	2021	2022
celková dividenda na akcii	0,72 €	0,83 €	1,15 €	1,21 €	1,27 €
průměrný dividendový výnos	2,3 %	2,7 %	2,3 %	3,2 %	2,5 %
	2,6 %				

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z 2022 Annual Report and Form 20-F (CRH, © 2023)

5.2 Environmentální pilíř

Jako hlavní témata environmentálního pilíře uvádí tato společnost dekarbonizaci, nakládání s odpadem, šetření vody a podporu přírodní biodiverzity. Při výrobě cementu je snižován podíl „clinkeru“, složky jejíž výroba zahrnuje téměř všechny přímo emitované emise CO² a

nahrazován materiály jakými jsou např. mletý vápenec. V roce 2022 byl podíl „clinkeru“ v produkovaném cementu společnosti 77,3 %. Výrobky jsou navrhovány s ohledem na jejich použití a životní cyklus. Je neustále zvyšována jejich odolnost, brán ohled na opětovné použití a konec životního cyklu. Je kladen velký důraz na energetickou účinnost a ve výrobních závodech jsou neustále vyvíjeny a implementovány programy k jejímu zlepšování, např. instalace energeticky úspornějších strojů atd. Do výroby je zakomponováno využívání nízkouhlíkových odpadů a vedlejších produktů z jiných průmyslových odvětví jakožto součást cirkulační ekonomiky. Dále je ve výrobě odpad jako např. cementový prach z pecí opakovaně používán a odpad, jež nelze dále recyklovat uvnitř společnosti recyklován třetími stranami. V roce 2022 byl podíl nahrazených přírodních materiálů použitím recyklovaných materiálů na vstupu ve výrobních procesech společnosti 9 % a celkový podíl odpadu z výroby, jež byl recyklován 81,66 %. Společnost ve svých operacích postupně nahrazuje paliva s vysokým obsahem uhlíku palivy s nižším obsahem uhlíku, převážně uhlíkově neutrálním odpadem obsahujícím biomasu. Tato alternativní paliva v roce 2022 pokryla 36 % celkové operační potřeby všech cementáren společnosti. Je zvyšován podíl čistých zdrojů energie v energetickém mixu společnosti a v současnosti je 25 % celkové využití elektrické energie z obnovitelných zdrojů. Společnost také podporuje vývoj technologií pro zachycování uhlíku, které umožňují zachytit CO² před jeho uvolněním do atmosféry. Zachycený CO² lze využít v procesech k výrobě nových produktů, nebo trvale skladovat pod zemí. Společnost se nijak nezmiňuje o implementaci procesů k zachytávání a recyklaci odpadního tepla ke zvyšování úspory energií a v roce 2022 byla specifická spotřeba tepla na kg cementového výrobku 897 kcal. Je brán zřetel na snižování spotřeby paliva při přepravě za pomoci plánování tras skrze GPS, optimalizace nákladů, upozornění na volnoběh motoru a maximalizace využití nákladem na zpáteční cesty. Ve vlastní přepravě společnost postupně přechází na obnovitelné zdroje energie a přesouvá se k takovým dopravním prostředkům, které tuto energii mohou využívat. Šetření vody v celé společnosti je řešeno prostřednictvím efektivního řízení, recyklace a zachování vody ve vlastních operacích. Tato řešení zahrnují např. uzavřené systémy instalované ve výrobních procesech, využití vody ze sedimentačních nádrží atd. V roce 2022 tvořil podíl recyklované vody v celkové vodní spotřebě společnosti 55 % a specifická spotřeba na tunu cementového výrobku 289 litrů. K šetření vody společnost přispívá také nabízením řešení pro modernizaci zastaralých vodních infrastruktur, umožňující efektivní správu vody. Jedná se například o modernizaci systémů k odchyťování dešťové vody, průchodné dlažební bloky atd. Přírodní biodiverzita je podporována obnovou a správou pozemků a mokřadů na již vytěžených

lomech společnosti. V roce 2022 mělo 99,5 % lomů společnosti implementovány plány na rekultivaci přírodní biodiverzity. Společnost také skrze svou politiku ochrany ovzduší v oblastech působnosti sleduje a aktivně pracuje na snižování emisí prachu, NO_x a SO_x. NO_x je zkratka pro oxidy dusíku, což jsou chemické sloučeniny obsahující dusík a kyslík. SO_x je zkratka pro oxidy síry, což jsou chemické sloučeniny obsahující síru a kyslík. V cementářském průmyslu jsou tyto emise vytvářeny při spalování paliv a provozu pece pro výrobu cementu. Tyto emise mohou být škodlivé pro životní prostředí a lidské zdraví. Emise SO_x také přispívají k tvorbě tzv. kyselých dešťů. V roce 2022 byly specifické emise prachu 30 g/t, NO_x 1116 g/t a SO_x 227 g/t „clinkeru“. V rámci dodavatelského řetězce se všichni stávající a nadcházející dodavatelé musí řídit etickým kodexem společnosti, jehož součástí je obdobná environmentální politika, jenž má společnost samotná a také závazek k dodržování zákonů zemí působnosti (CRH, © 2023).

5.3 Sociální pilíř

Hlavními otázkami sociálního pilíře jsou pro tuto společnost bezpečnost při práci, zdraví zaměstnanců a zaměstnanecká pohoda, rovné příležitosti, zaměstnanecká diverzita, zaměstnanecký rozvoj a řešení vlivu společnosti na místní komunity. Společnost svůj závazek vytváření bezpečného pracovního prostředí reflektuje ve všech aspektech svých operací, od výstavby až po běžný provoz. Všechny procesy a činnosti jsou navrženy tak, aby minimalizovaly riziko úrazů a je zaveden systém vyšetřování a sdílení informací o úrazech. V celé organizaci jsou implementovány bezpečnostní směrnice a síť bezpečnostních důstojníků, dohlížejících na dodržování těchto bezpečnostních směrnic. Jakékoli porušení bezpečnostních postupů nebo bezpečnostní incidenty jsou předmětem vyšetřování a potenciální disciplinární akce. Je implementován globální program bezpečnostních auditů napříč všemi operacemi. V roce 2022 bylo 95 % z cca 3 160 lokalit auditováno buď interními manažery bezpečnosti nebo externími agenturami. V roce 2022 bylo 59 % provozoven v Evropě certifikováno dle bezpečnostního standardu OHSAS 18001/ ISO 45001. Společnost má holistický přístup k bezpečnostním školením a provádí je prostřednictvím praxe, technologických platforem, jakými jsou virtuální realita a tradičního učebnové školení. V roce 2022 společnost provedla v průměru 20,2 h bezpečnostních školení na jednoho zaměstnance. Všichni dodavatelé musí dodržovat etický kodex společnosti, jehož hlavní kapitolou je bezpečnost při práci a závazek k dodržování zákonů zemí působnosti a lidských práv. Samotná společnost provádí pravidelné externí audity a analýzy rizik všech svých dodavatelů. Probíhají investice do oblastí, ve kterých je možné zlepšení, aby bylo dosaženo

vyšší úrovně bezpečnosti. Společnost také usiluje o zvyšování bezpečnosti na silnicích. V průběhu posledních let investovala do pokročilých technologií a robustních kontrol, jakými jsou telematika a systémy pokročilého varování a vzdělává své řidiče k bezpečnějšímu chování na silnicích. Svým zákazníkům společnost dodává kvalitní a bezpečné produkty, jež jsou navrženy a vyrobeny tak, aby byly bezpečné při jejich zamýšleném použití. Společnost sdílí informace jako bezpečnostní listy a deklaráce o zdravotních rizicích produktů se svými zákazníky a pečlivě sleduje jejich zpětnou vazbu. Společnost je členem Global Cement and Concrete Association (GCCA), CEMBUREAU (Evropská asociace cementu) a několika národních asociací v USA zaměřujících se na rozvoj bezpečnosti na pracovišti. Poměrně přesným ukazatelem úrovně bezpečnosti pracoviště je tzv. „Lost Time Injury Frequency Rate“ (LTIFR). Tento ukazatel udává počet úrazů s pracovní neschopností na pracovišti na 1 milion odpracovaných hodin. Úrazy s pracovní neschopností (LTI) zahrnují všechny úrazy na pracovišti, které vyžadují, aby osoba zůstala mimo práci déle než 24 hodin nebo které vedou ke smrti nebo trvalé invaliditě. V roce 2022 byl LTIFR zaměstnanců 1,6 a dodavatelů ve výrobě společnosti 0,5. Společnost zajišťuje mentální a fyzickou pohodu svých zaměstnanců tím, že poskytuje motivaci, nástroje, podporu a strategie pro fyzické a mentální zdraví. To zahrnuje optimalizaci ergonomie, pravidelné zdravotní prohlídky, snižování hlukové zátěže, revizi pracovní hygieny a vývoj programů zaměřených na duševní zdraví zaměstnanců. Společnost dále řeší specifická zdravotní rizika spojená s průmyslem stavebních materiálů jako součást svého závazku snižovat nemoci spojené s prací. Je využíván systém hierarchie kontrol ke snižování vystavování zaměstnanců prachu a RCS (inhalovatelná krystalická křemičitá prachová zrnka). Společnost také pracuje na snížení dopadů sezónnosti a pomáhá zaměstnancům a manažerům s plánováním důchodu a redukcí, pokud je to nezbytné. Zaměstnanci jsou odměňováni prostřednictvím systémů výkonnostně orientovaných odměn a kompenzací, které jsou závislé na příspěvku jednotlivého zaměstnance k úspěchu podniku a prokázání hodnot společnosti. Tyto systémy jsou transparentní a navrženy tak, aby odměňovaly celou pracovní sílu, od generálního ředitele až po pracovníky v první linii. Společnost si v problematice inkluze a diverzity klade za cíl vytvořit a udržet kulturu, kde jsou spravedlnost, inkluze a pocit sounáležitosti dostupné pro všechny. Snaží se vytvořit rovné příležitosti pro lidi všech věkových skupin, bez ohledu na barvu pleti, pohlaví atd. Inkluze a diverzita je podporována připomínáním a oslavou různých mezinárodních dnů a měsíců, jakými jsou Mezinárodní den žen, Měsíc hispánského dědictví atd. Dále má společnost Globální radu pro inkluzi a diverzitu (I&D Council), jež průběžně aktualizuje strategický přístup k inkluzi a diverzitě a začleňuje tyto přístupy do obchodní

strategie společnosti. Školení zaměřené na inkluzi a diverzitu v roce 2022 absolvovalo více než 5400 vedoucích pracovníků a manažerů napříč celou společností. Společnost je členem Clubu 30 % skládajícího se z předsedů a generálních ředitelů různých společností zavázaných ke zvýšení zastoupení žen na všech úrovních jejich organizací. V roce 2022 byl podíl žen ve společnosti 16 %. Své zaměstnance společnost rozvíjí prostřednictvím investic do rozvoje talentů v celé organizaci a nabízí možnosti a různá poradenství pro rozvoj jejich kariéry a dále rozvíjí schopnosti a dovednosti pomocí rozvojových školení. V roce 2022 tyto možnosti nebo poradenství nabídlo 87 % provozních společností CRH a proběhlo v průměru 10,9 h rozvojových školení na zaměstnance. Je také navázána spolupráce s komunitami na nabídce učňovských míst, absolventských programů a vzdělávacích partnerství, kde úspěšní absolventi a učni mají možnost získat praktické zkušenosti napříč podnikem. Jsou respektována práva zaměstnanců na vytváření a připojení se k odborovým svazům a účast na kolektivních vyjednáváních a je zajištěno, aby tito zaměstnanci nebyli za své jednání diskriminováni. V roce 2022 mělo 89 % všech podniků společnosti implementovanou nějakou formu plánu zapojení do komunit ve kterých působí a nějakou formou bylo zapojeno 48 % zaměstnanců společnosti. Kromě aktivního zapojení zaměstnanců do dobrovolných aktivit společnost také daruje produkty, jakými jsou betonové bloky a dlažební kostky. Dále také do samotných komunit investuje finančními prostředky a v roce 2022 darovala 7,2 milionu dolarů v podobě finančních, či hmotných darů místním organizacím a iniciativám v oblastech vztahů a rozvoje komunity, ochrany přírody, vzdělávání a zaměstnanosti atd (CRH, © 2023).

6 BUZZI UNICEM S.P.A.

Tato společnost je mezinárodní multiregionální skupinou se sídlem v Itálii. Její zaměření je na výrobu cementu, hotového betonu a kameniv. V současné době podniká ve 14 zemích s téměř 10 000 zaměstnanci a jejími hlavními segmenty jsou Evropa, USA a Asie. Společnost byla založena v roce 1999 sloučením společností Buzzi Cementi a Unicem a převzala název Buzzi Unicem (About us, Buzzi, 2023).

6.1 Ekonomický pilíř

Tabulka 2 Dividendový výnos Buzzi Unicem S.p.A

rok	2018	2019	2020	2021	2022
celková dividendy na akcii	0,13 €	0,15 €	0,25 €	0,40 €	0,45 €
průměrný dividendový výnos	0,83 %	0,67 %	1,28 %	2,11 %	2,50 %
	1,478 %				

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z Annual Report 2022 (Buzzi, © 2023)

6.2 Environmentální pilíř

Hlavními tématy oblasti environmentální odpovědnosti této společnosti jsou vliv na změnu klimatu, efektivní využívání a úspora energie, snižování emisí CO², cirkulární ekonomika, ochrana životního prostředí a ochrana biodiverzity. Společnost usiluje o neustálé zefektivňování využití cementu v dodávaném betonu a využití betonu v designech a konstrukcích navrhovaných staveb. Při výrobě cementu je snižován podíl „clinkeru“, složky jejíž výroba zahrnuje téměř všechny emitované přímé emise CO² a nahrazován blíže nespécifikovanými alternativami. V roce 2022 byl podíl „clinkeru“ v produkovaném cementu společnosti 78,2 %. Při používání fosilních paliv je zvyšován podíl alternativ, jakými jsou paliva s obsahem biomasy a fosilní paliva s nižším emisním faktorem. V roce 2022 tvořil podíl těchto alternativ 29,9 % celkové palivové spotřeby cementáren společnosti. Ve společnosti jsou implementovány procesy k zachytávání a recyklaci odpadního tepla ke zvyšování úspory energií a v roce 2022 byla specifická spotřeba tepla na kg cementového výrobku 975 kcal. Dále jsou průběžně implementovány energeticky účinnější technologie a

postupy. V roce 2022 byla energetická efektivita cementáren 121 kWh na tunu cementového výrobku. Společnost ke snížení svých emisí CO² používá také proces rekarbonizace, jež stojí na vlastnosti cementových matic "reabsorbovat" část CO² z atmosféry prostřednictvím chemické reakce, která vede k tvorbě vápenatého karbonátu. Při odběru elektrické energie je dbáno na zvyšování podílu obnovitelných zdrojů. V roce 2022 byl podíl obnovitelných zdrojů elektrické energie v celkovém odběru celé společnosti 11,5 %. Jsou prováděny studie životních cyklů výrobků, ve kterých je studován environmentální dopad celého životního cyklu a tyto studie následně použity jako podklady pro návrhy environmentálně šetrnějších produktů. V rámci cirkulární ekonomiky a nakládání s odpadem společnost sleduje a analyzuje množství materiálů použitých v jejich operacích měřené hmotností, nebo objemem k identifikaci dopadů spojených s odpadem a příležitostí pro recyklaci a opětovné využití materiálů. Dále zvyšuje podíl recyklovaných vstupních materiálů v jejich operacích. V roce 2022 byl podíl nahrazených přírodních materiálů použitím recyklovaných materiálů na vstupu ve výrobních procesech společnosti 9,4 %. Společnost ve svých reportech neuvádí celkový podíl odpadu z výroby, jež byl v roce 2022 recyklován. Je brán zřetel také na úsporu vody ve výrobních operacích a jsou implementovány systémy pro sběr, čištění a recirkulaci dešťové vody a/nebo mycí vody ve všech průmyslových zařízeních. V roce 2022 bylo 11,3% celkové spotřeby vody společnosti pokryto recyklovanou vodou a specifická spotřeba vody na tunu cementového výrobku 283 litrů. Přírodní biodiverzita je podporována obnovou a správou pozemků a mokřadů na již vytěžených lomech společnosti. Společnost nereportuje konkrétní podíl lomů s rekultivačním plánem. Společnost také skrze svou politiku ochrany životního prostředí pracuje na snižování emisí prachu, NO_x a SO_x. V roce 2022 byly specifické emise prachu 33 g/t, NO_x 1238 g/t a SO_x 165 g/t „clinkeru“. V rámci dodavatelského řetězce se všichni stávající a nadcházející dodavatelé musí řídit etickým kodexem společnosti, jehož součástí je obdobná environmentální politika, jenž má společnost samotná a také závazek k zákonům zemí působnosti (Buzzi, © 2023).

6.3 Sociální pilíř

Hlavními tématy sociální odpovědnosti společnosti jsou bezpečnost a zdraví při práci, rozvoj a vzdělání zaměstnanců, dodržování lidských práv ve společnosti a dodavatelském řetězci, zapojení do místních komunit a řízení dopadu na ně a rovné příležitosti a diverzita. Společnost klade velký důraz na bezpečnost a zdraví při práci a v souvislosti s tím provádí pravidelné kontroly a školení zaměřené na zajištění bezpečných pracovních podmínek. Je používán software a místní databáze k zaznamenávání a analýze nehod a zranění v celé

společnosti. V roce 2022 společnost poskytla v průměru 14,26 h bezpečnostních školení na zaměstnance. Společnost dále považuje certifikace třetích stran za platný nástroj k podpoření své politiky bezpečnosti a v roce 2022 bylo 64 % všech jejich cementáren certifikováno dle mezinárodních norem OHSAS 18001 nebo ISO 45001 a dalších 30 % cementáren implementovalo systémy řízení bezpečnosti a zdraví při práci v závislosti na požadavcích národních zákonů. V roce 2022 byl LTIFR zaměstnanců 3,8 a dodavatelů pracujících ve společnosti 7,2. Společnost svou bezpečnostní politiku vztahuje také na dodavatelský řetězec a všichni dodavatelé jsou zavázáni k dodržování etického kodexu společnosti, jehož součástí je její bezpečnostní politika společnosti. Tento kodex specifikuje další požadavky na lidská práva, která jsou dle společnosti definována jako zajištění lidské důstojnosti, bezpečnosti a zdraví, rovných pracovních podmínek, uznání hodnoty každé osoby a ocenění rozmanitosti pro inkluzivní růst. V oblasti rozvoje a vzdělání zaměstnanců společnost upřednostňuje interní rozvoj oproti externím náborům. Prostřednictvím interního vzdělání je v plánu minimálně 50 % vyšších pozic obsadit současnými zaměstnanci. Zaměstnanci se účastní různých programů a kurzů navržených k rozvoji dovedností a zvyšování produktivity. V rámci těchto školení se zaměstnanci učí o různých aspektech podnikání, rovnosti pohlaví, respektování lidských práv, antikorupčních opatřeních atd. V roce 2022 byl poměr těchto školení na zaměstnance cca 16,74 h. V oblasti rovných příležitostí a diverzity uvádí společnost jako hlavní sledovanou problematiku rovnost mezi pohlavími a zavázala se k poskytování rovných pracovních příležitostí bez ohledu na pohlaví. V roce 2022 bylo celkové zastoupení žen ve společnosti 14,5 %. Společnost také uvádí, že jakožto skupina s celosvětovou působností odmítá jakoukoli formu diskriminace a usiluje o ocenění rozmanitosti zaměstnanců pracujících v dynamickém, různorodém a multikulturním prostředí. Je také kladen důraz na závazek k dodržování práva na sdružování a kolektivní smlouvy pokrývají většinu zaměstnanců společnosti v různých zemích. Pracovní a zaměstnanecké podmínky, jež nejsou upraveny kolektivní smlouvou, jsou určeny v souladu s platnými národními zákony a předpisy. V oblasti komunitního zapojení se společnost aktivně zapojuje do místních komunit, ve kterých působí, a usiluje o minimalizaci negativních dopadů svých operací na tyto komunity. Je podporována otevřenost, dialog a realizovány sdílené projekty a partnerství s místními zainteresovanými stranami v oblastech působnosti, s cílem vytvářet dlouhodobou hodnotu (Buzzi, © 2023).

7 TITAN CEMENT INTERNATIONAL SA

Tato řecká nadnárodní korporace se specializuje na výrobu cementu a stavebních materiálů. Působí ve více než 25 zemích světa s hlavními poli působnosti Evropa a USA. Tato společnost zaměstnává přes 5400 zaměstnanců a je provozovatelem 14 integrovaných cementáren a tří cementových mlýnů, které tvoří základní infrastrukturu distribuce a výroby cementu. Dále se společnost zabývá těžbou a provozem lomů, výrobou betonu, správou terminálů a dalších zařízení sloužících pro výrobu a distribuci stavebních materiálů. Společnost byla založena v roce 1902 a jedná se o jednu z nejstarších světových společností zabývajících se výrobou cementu a stavebních materiálů. Společnost má ambici stát se nejúspěšnějším a nejvíce udržitelným výrobcem cementu a stavebních materiálů na světě (About Us, TITAN CEMENT, 2023).

7.1 Ekonomický pilíř

Tabulka 3 Dividendový výnos Titan Cement International SA

rok	2018	2019	2020	2021	2022
celková dividenda na akcii	0,15 €	0,20 €	0,40 €	0,50 €	0,60 €
průměrný dividendový výnos	0,86 %	0,92 %	2,0 %	4,0 %	3,7 %
	2,296 %				

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z Integrated Annual Report 2022 (TITAN CEMENT, © 2023)

7.2 Environmentální pilíř

Hlavní otázky environmentálního pilíře dané společnosti jsou dekarbonizace, ochrana přírodní biodiverzity a cirkulární ekonomika. Společnost se zasazuje o snižování emisí uhlíku skrze strategie zvyšování podílu alternativních paliv v operacích, urychlování úspor energie, inovativního vývoje nízkouhlíkových produktů a implementace moderních technologií a řešení. Zároveň se aktivně angažuje v evropských a mezinárodních konsorciích a spolupracuje v rámci výzkumných a vývojových projektů za účelem rozvoje nízkouhlíkových cementových produktů a testování pokročilých postupů zachycování a využívání uhlíku v provozních závodech. Při výrobě cementu je aktivně snižován podíl

„clinkeru“, složky jejíž výroba zahrnuje téměř všechny emitované přímé emise CO². „Clinker“ je v produktech nahrazován materiály jako popílek, struska, vápenec a puzzolam. V roce 2022 byl podíl „clinkeru“ v cementu dodávaném společností 78,4 %. V roce 2022 byla nadále rozšiřována implementace technologií zachycování, využití a ukládání uhlíku (CCUS) a technologií vodíku. V roce 2022 dosáhl podíl alternativních paliv v tepelné substituci paliv (TSR) společnosti hodnoty 17,5 % oproti 15,5 % v roce 2021, což představuje nárůst o zhruba 13 %. Tato významná zvýšení TSR jsou výsledkem kombinace neustálého hledání nových alternativních paliv na místních a mezinárodních trzích a investic realizovaných v několika cementárnách. Je důkladně sledována energetická spotřeba a efektivita za účelem snížení ekologického dopadu a nákladů. Jsou instalována také pokročilá zařízení, jako jsou nízkoenergetické vertikální válcové mlýny, lisovací válce, dynamické separátory atd. Důraz je kladen také na pravidelné kontroly vybavení, včasnou preventivní údržbu, pečlivý výběr paliv atd. V roce 2022 došlo ke snížení specifické spotřeby elektrické energie na 109,7 kWh na tunu cementu oproti 113,5 kWh na tunu cementu v roce 2021. Jsou prováděny studie životních cyklů výrobků, ve kterých je studován environmentální dopad celého životního cyklu a tyto studie následně použity jako podklady pro návrhy environmentálně šetrnějších produktů. V energetickém mixu společnosti je průběžně navyšován podíl obnovitelných zdrojů a v roce 2022 tvořil 8,0% celkové spotřeby elektřiny společnosti. Ve výrobě je odpad jako např. cementový prach z pecí opakovaně používán a odpad, jež nelze dále recyklovat uvnitř společnosti recyklován třetími stranami. V roce 2022 byl podíl nahrazených přírodních materiálů použitím recyklovaných materiálů na vstupu ve výrobních procesech společnosti 7,7 % a podíl celkového odpadu jež byl recyklován 82,7 %. Společnost provozuje Integrovaný systém správy vody (IWMS) ve všech svých provozech již mnoho let, aby sledovala a optimalizovala využití vody. V roce 2022 bylo 38,2% vodní poptávky společnosti pokryto recyklovanou vodou a specifická spotřeba vody na tunu cementového výrobku 240,4 l. Společnost se nijak nezmiňuje o implementaci procesů k zachytávání a recyklaci odpadního tepla ke zvyšování úspory energií a v roce 2022 byla specifická spotřeba tepla na kg cementového výrobku 848 kcal. Přírodní biodiverzita je podporována obnovou a správou pozemků a mokřadů na již vytěžených lomech společnosti. V roce 2022 mělo 91 % lomů společnosti implementovány plány na rekultivaci přírodní biodiverzity. Společnost v rámci svého dopadu na kvalitu ovzduší sleduje a aktivně usiluje o snižování emisí prachu, NO_x a SO_x. V roce 2022 byly specifické emise prachu 21,7 g/t, NO_x 1251 g/t a SO_x 257,4 g/t „clinkeru“. V rámci dodavatelského řetězce se všichni stávající a nadcházející dodavatelé musí řídit etickým kodexem společnosti, jehož součástí je

obdobná environmentální politika, jenž má společnost samotná a také závazek k dodržování zákonů zemí působnosti (TITAN CEMENT, © 2023).

7.3 Sociální pilíř

Hlavními tématy sociální odpovědnosti této společnosti jsou zdraví a bezpečnost při práci, zaměstnanecký wellbeing, různorodé a inkluzní pracovní prostředí a dopad na místní komunity. Celá organizace je odhodlána neustále zlepšovat podmínky zdraví a bezpečnosti při práci pro svůj vlastní personál, dodavatele a návštěvníky. K dosažení tohoto cíle identifikuje rizika na pracovišti a přijímá účinná opatření k jejich zmírnění. Zdraví a bezpečnost při práci je řízeno jako sjednocený systém cílů a požadovaných výsledků, který podporuje a zajišťuje neustálé zlepšování. Ve všech cementárnách v Evropě, Egyptě a Turecku je 100% certifikace ISO 45001, a více než 86 % kombinovaných betonáren a lomů je také certifikováno. Všechny integrované cementárny a další vybraná místa jsou každoročně auditovány skupinou HSE. V roce 2022 byl kladen zvláštní důraz na kapalná paliva, a byla vytvořena skupinová směrnice, která pomáhá místům s bezpečným zacházením a skladováním těchto látek. Je kladen důraz na školení a zvyšování povědomí o bezpečnosti a na přísnou aplikaci bezpečnostních systémů a procesů. V roce 2022 bylo provedeno 11,04 hodin školení na zdraví a bezpečnost na zaměstnance. Zdraví a bezpečnost zaměstnanců jsou pravidelně monitorovány prostřednictvím specialistů na bezpečnost skupiny. V roce 2022 byl LTIFR zaměstnanců 0,63 a LTIFR dodavatelů ve výrobě 1,43. Společnost svou bezpečnostní politiku vztahuje také na dodavatelský řetězec a všichni dodavatelé jsou zavázáni k dodržování etického kodexu společnosti, jehož součástí je i její bezpečnostní politika a závazek k dodržování lidských práv zemí působnosti. Zaměstnaneckému „well-beingu“ se společnost věnuje prostřednictvím iniciativ a programů, které jsou zaměřeny na různé aspekty zdraví a pohody zaměstnanců. Jedním z takových programů je „Employee Assistance Program (EAP)“, který nabízí konzultační podporu a poradenství zaměstnancům a jejich rodinám v osobních, rodinných nebo pracovních záležitostech. Služba je poskytována externími odborníky a je dostupná 24/7. Je dbáno také na rozvoj zaměstnanců prostřednictvím budování talentu a organizačních schopností za pomoci různých programů a školení. Příkladem takového programu je „Leadership Acceleration Lab“, který je navržen tak, aby pomohl vrcholovým manažerům růst a zrychlil jejich dopad na strategii růstu podnikání. Program zahrnuje předpracování, třídní prezenční program, desetitýdenní akční učební sprint a vzájemný coaching. V roce 2022 bylo realizováno 366 iniciativ zaměřujících se na různé dimenze „well-beingu“ zaměstnanců

v rámci celé společnosti a v průměru 11,64 h rozvojových školení na zaměstnance. Byl také proveden průzkum zaměstnaneckého zapojení, který měřil různé aspekty zaměstnaneckého well-beingu. Na základě výsledků průzkumu byly navrženy akční plány na úrovni skupiny, místní úrovni a úrovni týmu s cílem zlepšit pracovní zkušenosti a podporovat růst podnikání. Společnost má implementovanou politiku různorodosti, rovnosti a inkluze, která stanovuje principy, definice, rozsah a přístup k různorodosti a inkluzi. Pro tento účel byla zřízena rada, která aktivně podporuje tyto hodnoty na úrovni vedení a napříč společností a zaměřuje se na vytvoření kultury, která oceňuje a využívá jedinečné schopnosti a perspektivy všech zaměstnanců. Jsou poskytovány školení a vzdělávání zaměřené na různorodost a inkluzi, aby zaměstnanci lépe rozuměli hodnotě různorodosti a jak ji podporovat v každodenní práci. Společnost se také zavázala k podpoře žen ve vedení a k dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů na všech úrovních organizace. V roce 2022 dosáhlo celkové zastoupení žen ve společnosti 14,1 %. Dopad na komunity společnost řeší prostřednictvím investic do komunitních projektů a programů, které mají pozitivní dopad na místní komunity. Dále do místních komunit společnost přispívá dary v podobě naturálií, jakými jsou například cihly, či betonové tvárnice. V roce 2022 investovala společnost celkem 5,41 milionů EUR v podobě hmotných, či finančních darů do komunitních projektů. V roce 2022 bylo celkem 36,73 % zaměstnanců společnosti nějakým způsobem zapojeno do komunitních aktivit (TITAN CEMENT, © 2023).

8 CEMENTIR HOLDING S.P.A.

Tato nadnárodní společnost se sídlem v Nizozemsku nabízí inovativní stavební řešení ve více než 80 zemích po celém světě s hlavními poli působnosti v Evropě, Severní Americe, Asii a Austrálii. Je globálním lídrem v oblasti bílého cementu a má rozmanité portfolio produktů, včetně cementu, kameniva a betonu. Společnost zaměstnává přes 3000 zaměstnanců a byla založena v roce 1947 v Itálii. Je kótována na milánské burze od roku 1955 a je součástí skupiny Caltagirone od roku 1992 (Our Group, CEMENTIR HOLDING, 2023).

8.1 Ekonomický pilíř

Tabulka 4 Dividendový výnos Cementir Holding S.p.A.

rok	2018	2019	2020	2021	2022
celková dividenda na akcii	0,14 €	0,14 €	0,14 €	0,18 €	0,22 €
průměrný dividendový výnos	2,7 %	2,7 %	2,1 %	2,1 %	3,6 %
	2,64 %				

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z 76th Financial Year Annual Report 2022
(CEMENTIR HOLDING, © 2023)

8.2 Environmentální pilíř

Hlavními tématy environmentální odpovědnosti této společnosti jsou použití alternativních paliv a materiálů ve výrobních procesech, vliv na klimatické změny a emise skleníkových plynů, efektivní správa vody, energetické řízení, biodiverzita, řízení odpadu a cirkulární ekonomika. Při výrobě cementu je snižován podíl „clinkeru“, složky jejíž výroba zahrnuje téměř všechny přímo emitované emise CO² a nahrazován materiály jakými jsou např. mletý vápenec. V roce 2022 byl podíl „clinkeru“ v produkovaném cementu společnosti 78,8 %. Ve výrobních procesech jsou využívána různá alternativní paliva, včetně RDF (Refuse-Derived Fuel), SRF (Solid Recovered Fuel) a slunečnicového oleje. Tyto paliva jsou vyrobená z odpadních produktů a nahrazují tradiční fosilní paliva, což snižuje emise skleníkových plynů. V roce 2022 byl celkový podíl těchto alternativních paliv v palivové spotřebě společnosti 21 %. Jsou zavedeny procesy efektivního řízení odpadu, včetně minimalizace

produkce odpadu, segregace odpadu podle typu a zajištění odpovídajícího zpracování. V roce 2022 bylo 70 % z celkového vyprodukovaného odpadu společnosti interně, či externě recyklováno. Dále je usilováno o nahrazování tradičních surovin alternativními materiály, jako jsou vedlejší produkty z jiných průmyslových procesů a samotný odpad ve výrobě je recyklován k dalšímu použití ve výrobcích. To snižuje potřebu přírodních zdrojů a podporuje udržitelnou výrobu. V roce 2022 byl podíl recyklovaných materiálů, jež nahradily „raw materials“ na vstupu ve výrobních procesech společnosti 11,24 %. Je kladen důraz na odpovědné a efektivní využití vody v rámci výrobních operací. To zahrnuje monitorování a řízení spotřeby vody, aby se minimalizovalo plýtvání a zajišťovalo udržitelné využití tohoto klíčového zdroje. Dále je snižována spotřeba vody prostřednictvím různých technologií a postupů. To zahrnuje recyklaci a znovu použití vody, vylepšení výrobních procesů a další opatření. V roce 2022 byla specifická spotřeba vody 257 l na tunu cementového výrobku a podíl recyklované vody v celkové vodní spotřebě 50,2 %. Společnost se zaměřuje na zlepšení energetické efektivity svých operací. To zahrnuje optimalizaci výrobních procesů, vylepšení zařízení a technologií, implementaci energeticky úsporných postupů a implementaci systémů pro monitorování a řízení energetické spotřeby. Společnost se nijak nezmiňuje o implementaci procesů k zachytávání a recyklaci odpadního tepla ke zvyšování úspory energií a v roce 2022 byla specifická spotřeba tepla na kg cementového výrobku 849 kcal. Společnost se také zmiňuje o zvyšování podílu obnovitelných zdrojů energie v rámci svého energetického mixu, ale nikde nezmiňuje jejich konkrétní podíl. Jsou implementovány programy na obnovu biodiverzity v lomech, které jsou součástí provozních činností. Tyto programy zahrnují rekultivaci degradovaných ploch, vytváření nových stanovišť pro divokou zvěř a rostliny, dále spolupráci s místními společenstvími a environmentálními organizacemi. V roce 2022 mělo 95 % lomů společnosti implementovány plány na rekultivaci přírodní biodiverzity. Společnost se také zaměřuje na prachové emise, emise NO_x a emise SO_x . V rámci snižování těchto emisí jsou implementovány technologie, jakými jsou například modernější hořáky s nižšími emisemi NO_x a nekatalytické redukční systémy. V roce 2022 byly specifické emise prachu 25 g/t, NO_x 1353 g/t a SO_x 195 g/t „clinkeru“. V rámci dodavatelského řetězce se všichni stávající a nadcházející dodavatelé musí řídit etickým kodexem společnosti, jehož součástí je obdoba environmentální politika, jenž má společnost samotná a také závazek k dodržování zákonů zemí působnosti (CEMENTIR HOLDING, © 2023).

8.3 Sociální pilíř

Hlavními tématy sociálního pilíře této společnosti jsou zdravé, bezpečné a inkluzivní pracovní prostředí a zapojení do komunity. Společnost je silně zavázána k rozvoji účinné a preventivní bezpečnostní kultury s ideou, že všem nehodám a nemocím souvisejícím s prací lze předejít správným a včasným návrhem, plánováním, postupy a praxí. Byl implementován systém řízení zdraví a bezpečnosti podle normy ISO 45001, směrnic a norem skupiny a právních předpisů zemí působnosti. Všechny cementářské výrobní závody společnosti jsou nyní certifikovány dle směrnice ISO 45001. Jsou poskytována rozsáhlá školení prostřednictvím programu „Cementir Academy“, která rozvíjí a zlepšují technické, behaviorální a manažerské dovednosti všech zaměstnanců, včetně bezpečnostních aspektů. Bezpečnostní školení jsou pravidelně aktualizována a opakována, aby se zajistilo, že zaměstnanci jsou neustále informováni o nejnovějších bezpečnostních normách a postupech. V roce 2022 bylo provedeno v průměru 15,44 hodin rozvojových školení na zaměstnance. Společnost se zaměřuje na učení se z úrazových událostí prostřednictvím analýzy kořenových příčin, monitorování KPI a auditů, včetně dodavatelského řetězce. V roce 2022 bylo bezpečnostních školení provedeno v průměru 7,33 h na zaměstnance. LTIFR byl v roce 2022 u zaměstnanců i dodavatelů ve společnosti 4,2. Společnost svou bezpečnostní politiku vztahuje také na dodavatelský řetězec a všichni dodavatelé jsou zavázáni k dodržování etického kodexu společnosti jehož součástí je její bezpečnostní politika a závazek k dodržování lidských práv zemí působnosti. V souvislosti se zdravím zaměstnanců jsou implementovány různé programy zaměřené na zdraví, včetně programů na podporu duševního zdraví, ergonomie a prevence chronických onemocnění. Společnost má jasně definovanou politiku inkluzivity a diverzity, která zdůrazňuje důležitost vytváření otevřeného a respektujícího pracovního prostředí pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich pohlaví, věk, národnost, náboženství, sexuální orientaci nebo postižení. Jsou poskytována školení a vzdělávání zaměřená na podporu inkluzivity a diverzity, aby zaměstnanci rozuměli různorodosti a respektovali jí a byli schopni efektivně spolupracovat v různorodém týmu. Speciální důraz je kladen na podporu žen v pracovním prostředí, včetně snah o zvýšení zastoupení žen na vedoucích pozicích. V roce 2022 činil poměr žen ve společnosti 13,35 %. Úsilí v oblasti inkluzivity a diverzity je také pravidelně monitorováno a hodnoceno, aby bylo zajištěno, že strategie a programy jsou účinné a postupují v souladu s aktuálními cíli. V oblasti vlivu na komunitu společnost investuje do komunitních projektů a programů, které podporují místní rozvoj a zlepšují kvalitu života. V roce 2022 dosáhly

finanční, či hmotné dary komunitám výše 210 000 euro. Společnost také podporuje a povzbuzuje své zaměstnance, aby se zapojili do dobrovolnických aktivit v místních komunitách. To zahrnuje účast na komunitních službách, charitativních akcích a dalších společensky prospěšných projektech (CEMENTIR HOLDING, © 2023).

9 KOMPARACE APLIKACE KONCEPTU CSR VE VYBRANÝCH FIRMÁCH

Každý výzkum má svá omezení. Hlavními omezeními tohoto výzkumu jsou variabilita implementace CSR jednotlivých firem, variabilita reportingu a neexistence standardizovaných ukazatelů. I přes skutečnost, že zvolené firmy působí ve stejném odvětví, nemusí mít vždy stejný přístup k implementaci jejich CSR. Jejich přístup je často ovlivněn odlišným vedením, firemní kulturou a regionálními vlivy. Reporting je u každé firmy také pojat mírně odlišně a některé firmy poskytují konkrétnější informace o jejich CSR než firmy jiné. Vzhledem k těmto omezením je nutné si určit kritéria, jež zohledňují všechny tyto skutečnosti. Z hodnocení jednotlivých společností je u všech pilířů odebráno hodnocení požadavků na dodavatelský řetězec, poněvadž všechny zkoumané společnosti tuto problematiku řeší obdobným způsobem prostřednictvím etického kodexu obsahující jejich environmentální a sociální politiky a jako automatický požadavek dodržování lidských práv a všech legislativních požadavků zemí ve kterých mají působnost.

9.1 Ekonomický pilíř

V oblasti ekonomického pilíře jsou jednotlivé společnosti porovnány na základě jejich dividendového výnosu. Dividendový výnos je klíčovým ukazatelem, který odhaluje, jak firma rozděluje svůj zisk mezi své akcionáře. Je to nejen ukazatel návratnosti investice pro akcionáře, ale také odraz finanční stability a důvěryhodnosti společnosti.

Porovnání dividendových výnosů různých společností poskytuje vhled do jejich ekonomické výkonnosti, strategie distribuce zisku a schopnosti generovat hodnotu. To nejen umožňuje lépe pochopit, jak tyto společnosti dosahují ekonomické udržitelnosti, ale také jak se vypořádávají s odpovědností vůči svým investorům v rámci širšího rámce Triple Bottom Line.

Zvolený interval pro porovnání dividendových výnosů je 5 let. Tento časový rámec minimalizuje vliv krátkodobých fluktuací a odchylek a také poskytuje dostatečně dlouhé období pro analýzu dlouhodobých trendů a reakcí společností na různé ekonomické podmínky. Pětiletý horizont odpovídá běžným průmyslovým standardům a praktikám v strategickém plánování a investiční analýze, což umožňuje srovnatelnost a porozumění dividendové politice společností v různých tržních scénářích.

Tabulka 5 Dividendový výnos hodnocených společností

Společnost	Rok	Celková dividenda na akcii [€]	Průměrný dividendový výnos [%]	
CRH plc	2018	0,72	2,3	2,6
	2019	0,83	2,7	
	2020	1,15	2,3	
	2021	1,21	3,2	
	2022	1,27	2,5	
Buzzi Unicem S.p.A.	2018	0,13	0,83	1,478
	2019	0,15	0,67	
	2020	0,25	1,28	
	2021	0,40	2,11	
	2022	0,45	2,50	
Titan Cement International SA	2018	0,15	0,86	2,296
	2019	0,20	0,92	
	2020	0,40	2,0	
	2021	0,50	4,0	
	2022	0,60	3,7	
Cementir Holding S.p.A.	2018	0,14	2,7	2,64
	2019	0,14	2,7	
	2020	0,14	2,1	
	2021	0,18	2,1	
	2022	0,22	3,6	

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 6 Hodnocení ekonomického pilíře zvolených společností

Kritérium / Společnost	CRH	Buzzi Unicem	Titan Cement International	Cementir Holding
Stabilita výnosů	3	1	2	4
Růst dividend	4	3	3	1
Celkový průměrný výnos z dividend	3	1	2	4
Celkem bodů	10	5	7	9

Zdroj: vlastní zpracování

Bodová škála 1-4 byla použita k hodnocení různých ekonomických aspektů každé společnosti. Detailní popis bodů v této škále je následující:

1. **Stabilita výnosů:** Hodnocení od 1 do 4 bodů, kde 4 body znamenají velmi stabilní průměrný dividendový výnos bez výrazných výkyvů, a 1 bod značí velké kolísání průměrného výnosu.
2. **Růst dividend:** Hodnocení od 1 do 4 bodů, kde 4 body představují rychlý a stabilní růst dividend na akcii během pěti let, a 1 bod značí stagnaci nebo pokles.
3. **Celkový průměrný výnos:** Hodnocení od 1 do 4 bodů, kde 4 body značí nejvyšší průměrný výnos v porovnání s ostatními společnostmi, a 1 bod značí nejnižší průměrný výnos.

Celkový rozsah bodů, jež mohla každá společnost získat byl od 3 do 12 bodů. Tato škála poskytuje vyvážené hodnocení stability, růstu a celkového výnosu, které jsou klíčové aspekty pro hodnocení společností v ekonomickém pilíři.

CRH plc

- Stabilita výnosů: Kolísání v průměrném dividendovém výnosu bylo mírné, což naznačuje střední úroveň stability v politice výnosů. **(3 body)**
- Růst dividend: Postupný a stabilní růst dividendy na akcii v průběhu pěti let odráží vyváženou strategii orientovanou na růst. **(4 body)**

- Celkový průměrný výnos: Druhý nejvyšší průměrný výnos ve srovnání s ostatními společnostmi. **(3 body)**

Buzzi Unicem S.p.A.

- Stabilita výnosů: Výraznější kolísání v dividendovém výnosu, s postupným zlepšením v posledních letech, ale celkově nízká stabilita. **(1 bod)**
- Růst dividend: Pozitivní, ale pomalejší růst, který může naznačovat opatrnost v reinvesticích zisku do podnikání nebo omezené možnosti pro růst. **(3 body)**
- Celkový průměrný výnos: Postupné zlepšení, ale stále nejnižší průměrný výnos. **(1 bod)**

Titan Cement International SA

- Stabilita výnosů: Velké kolísání v dividendových výnosech, zejména v posledních dvou letech, což může signalizovat vyšší riziko nebo výraznou změnu strategie. **(2 body)**
- Růst dividend: Silný růst dividendy na akcii, zdvojnásobení během pěti let, naznačuje růstovou orientaci s určitými omezeními. **(3 body)**
- Celkový průměrný výnos: Třetí nejvyšší průměrný výnos s výrazným nárůstem v posledních letech, což může být pozitivní signál. **(2 body)**

Cementir Holding S.p.A.

- Stabilita výnosů: Konzistentní a stabilní průměrný výnos s mírným nárůstem. **(4 body)**
- Růst dividend: velmi malý růst dividendy na akcii může značit konzervativní přístup. **(1 bod)**
- Celkový průměrný výnos: Nejvyšší průměrný výnos ve srovnání s ostatními společnostmi. **(4 body)**

Souhrn

1. CRH plc: **10 bodů**
2. Cementir Holding S.p.A: **9 bodů**
3. Titan Cement International SA: **7 bodů**
4. Buzzi Unicem S.p.A: **5 bodů**

Toto hodnocení ukazuje, že společnost CRH demonstruje silnou rovnováhu mezi stabilitou, růstem a rentabilitou, což reflektuje její schopnost udržovat kontinuální finanční výkon. Její vyvážená pozice v každém z těchto kritérií naznačuje robustní strategii a efektivní provozní management, odpovídající modelu ekonomického pilíře TBL. Cementir Holding S.p.A představuje společnost s konzistentní a stabilní finanční politikou, která upřednostňuje bezpečnost nad rychlým růstem. Tento přístup je v souladu s konzervativními investičními strategiemi a odráží se ve střední úrovni rentability v rámci ekonomického pilíře. Společnost Titan Cement International SA se charakterizuje kombinací výrazného růstu, volatility výnosů a středního výnosu. Tato kombinace může odrážet strategii společnosti orientující se na rozvoj trhu a expanzi, ale také může signalizovat vyšší míru rizika. Umístěna na posledním místě společnost Buzzi Unicem S.p.A. se charakterizuje kombinací vysoké volatility výnosů, pozitivního, pomalejšího růstu dividend a nejnižšího průměrného výnosu. Vysoká volatilita může představovat riziko pro dlouhodobou udržitelnost společnosti. Zatímco pomalejší růst může být vnímán jako znak opatrnosti nebo omezených možností pro expanzi, pozitivní růst dividend stále ukazuje na schopnost společnosti generovat zisk a vracet hodnotu akcionářům. Nejnižší průměrný výnos naznačuje, že společnost má nižší rentabilitu ve srovnání se svými konkurenty. To může být výsledkem nákladově náročných strategií, větší konkurence nebo menší efektivity v operacích.

9.2 Environmentální pilíř

Pro hodnocení firem v oblasti environmentálního pilíře byla zvolena hodnotící kritéria, která jsou v souladu s environmentálním pilířem Triple Bottom Line a současně reflektují hlavní environmentální cíle všech zkoumaných společností. Jsou také klíčovými kritérii ve stavebním, a především cementářském průmyslu jako takovém. Vzhledem k nutnosti přepočtu jednotek na množství produktů k zohlednění rozdílné velikosti výrob společností musel být zvolen jeden reprezentativní a společný produkt. Všechny tyto společnosti jako svůj hlavní produkt uvádí cement a výrobky z něj. Zároveň se všechny zkoumané společnosti ve svých reportech zabývají primárně environmentálním dopadem jejich podnikání s cementem a další oblasti jako výroba betonu na cement přímo navazují. Některá kritéria musela být vynechána, protože ne všechny společnosti tyto údaje zveřejňují anebo jsou v reportech interpretovány odlišně. Výběr kritérií, která jsou dostupná u alespoň 2/4 studovaných firem, umožňuje přesné a objektivní srovnání a zároveň zahrnuje hodnocení reportingu. Je také důležité omezit rozsah, aby bylo možné důkladně prozkoumat klíčové

aspekty, poněvadž zahrnutím příliš mnoha kritérií se analýza stává povrchní a ztrácí na relevanci.

Energetická efektivita:

- Specifická tepelná spotřeba na kg cementového výrobku [kcal/kg]

Ukazatel, který se zaměřuje na měření energetické efektivnosti a udržitelnosti v procesu výroby. Vyjadřuje množství tepla potřebného k vyrobení jednotkového množství cementového výrobku. Nižší hodnota specifické tepelné spotřeby indikuje vyšší energetickou efektivitu, což vede ke snížení energetických nákladů a emisí CO².

- Množství spotřebované vody na tunu cementového výrobku [l/t]

Voda se při výrobě cementových výrobků používá k regulaci teploty plynu z pecí, chlazení cementu během mletí, chlazení motorů a odstraňování prachu. Toto kritérium ukazuje, jak efektivně společnost využívá vodní zdroje v procesu výroby. Nižší hodnoty mohou naznačovat pokročilejší technologie a postupy šetřící vodu.

Odpad a recyklace:

- Nahrazené „raw materials“ použitím recyklovaných materiálů na vstupu ve výrobě [%]

Nahrazování vstupních surovin recyklovanými materiály snižuje potřebu těžby a přispívá k cirkulární ekonomice. Vyšší poměr podporuje udržitelný vývoj a snižuje environmentální dopady těžby.

- Podíl recyklovaného odpadu z celkového množství vyprodukovaného odpadu [%]

Řízení odpadu a jeho recyklace snižuje environmentální dopady a přispívá k cirkulární ekonomice. Vyšší poměr omezuje potřebu skládkování a přispívá ke snížení znečištění.

- Poměr recyklované vody v celkové vodní spotřebě [%]

Recyklace vody snižuje celkovou spotřebu vody, což je klíčové v oblastech s omezenými vodními zdroji. Vyšší poměr přispívá k udržitelné správě vodních zdrojů a minimalizaci odpadních vod.

Změna klimatu:

- Podíl obnovitelných zdrojů v energetickém mixu elektrické energie [%]

Tento ukazatel odráží míru, jakou společnost využívá obnovitelné zdroje elektrické energie, např. solární, větrnou nebo vodní energii. Vyšší podíl znamená menší závislost na neobnovitelných zdrojích, což přispívá k ochraně životního prostředí

- Podíl alternativních paliv v celkové palivové spotřebě [%]

V cementovém průmyslu se fosilní paliva, jako jsou uhlí, ropa a zemní plyn, používají především k ohřevu surovin ve výrobním procesu. Alternativní paliva snižují závislost na fosilních palivech a přispívají ke snížení emisí CO₂.

- Podíl „clinkeru“ v cementu [%]

„Clinker“ je velmi energeticky náročný na výrobu. Jeho výroba probíhá prostřednictvím procesu nazývaného „clinkering“. V tomto procesu se vápno a hliník obsažené v surovinách (obvykle vápenec a jíla) zahřívají na velmi vysokou teplotu (až kolem 1450 °C) v cementářských pecích. Téměř veškerý CO₂ vzniklý při výrobě cementového „clinkeru“ přichází přímo z tohoto procesu. Nižší podíl „clinkeru“ v cementu přispívá ke snížení těchto emisí.

- Specifické prachové emise na tunu „clinkeru“ [g/t]

Ukazatel, který měří množství prachu emitovaného na jednu tunu vyrobeného "clinkeru". Tento ukazatel je sledován kvůli hodnocení a kontrole vlivu prachových emisí na životní prostředí a zdraví zaměstnanců. Nižší hodnoty naznačují lepší environmentální výkonnost a snižují negativní dopady prachových emisí na okolní prostředí a zdraví pracovníků.

- Specifické NO_x emise na tunu „clinkeru“ [g/t]

Oxidy dusíku, označované jako NO_x (oxid dusičitý NO a oxid dusnatý NO₂) jsou znečišťující látky, které mají negativní vliv na životní prostředí a lidské zdraví. Patří mezi skleníkové plyny, které přispívají ke globálnímu oteplování, a zároveň jsou jedním z hlavních zdrojů tvorby troposférického ozonu, který je jednou z hlavních složek znečištění ovzduší.

- Specifické SO_x emise na tunu „clinkeru“ [g/t]

Sírové oxidy (SO_x) jsou znečišťující látky, které vznikají při spalování fosilních paliv, jako je uhlí nebo ropa, a také při průmyslových procesech, jako je výroba cementu. Tyto emise mají negativní dopad na životní prostředí a zdraví lidí, poněvadž se výraznou mírou podíl na tvorbě kyselých dešťů.

Biodiverzita:

- Podíl aktivních lomů, u kterých jsou implementovány plány na rekultivaci přírodní biodiverzity [%]

Rekultivace lomů je nezbytná pro zachování a obnovu přírodního prostředí a biodiverzity po těžbě surovin. Tato činnost podporuje ochranu a obnovu přírodního prostředí a je v souladu s mezinárodními dohodami o ochraně biodiverzity.

Tabulka 7 Hodnocení environmentálního pilíře zvolených společností

Kritérium / Společnost	CRH	Buzzi Unicem	Titan Cement International	Cementir Holding
Specifická spotřeba tepla [kcal/kg]	897	975	848	849
Bodové hodnocení	2	1	4	3
Specifická spotřeba vody [l/t]	289	283	240,4	257
Bodové hodnocení	1	2	4	3
Recyklované materiály na vstupu [%]	9	9,4	7,7	11,24
Bodové hodnocení	2	3	1	4
Recyklovaný odpad [%]	81,66	-	82,7	70
Bodové hodnocení	3	1	4	2
Poměr recyklované vody ve spotřebě [%]	55	11,3	38,2	50,2
Bodové hodnocení	2	1	3	4
Obnovitelné zdroje v energetickém mixu [%]	25	11,5	8	-
Bodové hodnocení	4	3	2	1
Alternativní paliva [%]	36	29,9	17,5	21
Bodové hodnocení	4	3	1	2

„clinker“ / cement [%]	77,3	78,2	78,4	78,8
Bodové hodnocení	4	3	2	1
Specifické prachové emise [g/t]	30	33	21,7	25
Bodové hodnocení	2	1	4	3
Specifické emise NO _x [g/t]	1116	1238	1251	1353
Bodové hodnocení	4	3	2	1
Specifické emise SO _x [g/t]	227	165	257,4	195
Bodové hodnocení	2	4	1	3
Lomy s rekultivačním plánem [%]	99,5	-	91	95
Bodové hodnocení	4	1	2	3
Celkem bodů	34	26	30	30

Zdroj: vlastní zpracování

Bodová škála 1-4 byla použita k hodnocení různých environmentálních aspektů každé společnosti. Detailní popis bodů v této škále je následující:

- **4 body:** Reprezentuje vynikající výkon v dané oblasti. Společnost dosahuje nejlepších výsledků mezi konkurenty, ukazuje silný závazek k environmentálním standardům, a účinně implementuje průkopnické postupy.
- **3 body:** Dobrý výkon, ale s některými oblastmi pro zlepšení. Společnost se umísťuje nad průměrem, ale stále existují příležitosti k vylepšení.
- **2 body:** Průměrný výkon. Společnost se drží běžných standardů, ale zaostává za lídry v oboru. Je zde potenciál pro zlepšení v praxi a strategii.
- **1 bod:** Slabý výkon. Společnost zaostává za konkurenty v daném kritériu anebo toto kritérium vůbec nereportuje. Je potřeba okamžitého zlepšení, aby byla v souladu s oborovými standardy.

Souhrn

1. CRH plc: **34 bodů**
2. Titan Cement International SA, Cementir Holding S.p.A: **30 bodů**
3. Buzzi Unicem S.p.A: **26 bodů**

Analýza environmentálního pilíře těchto čtyř společností odhalila různorodý obraz úsilí v rámci udržitelnosti. CRH plc vyniká ve svých celkových hodnoceních, dosahujíc vyváženého přístupu v různých oblastech, včetně používání obnovitelných zdrojů a alternativních paliv. Buzzi Unicem S.p.A. vykázala nejnižší celkové skóre, naznačující potřebu zlepšení ve více oblastech.

Titan Cement International SA a Cementir Holding S.p.A. ukázaly podobné celkové výsledky, ale s rozdílnými silnými a slabými stránkami. Například Titan Cement vykázal vynikající výkon ve specifické spotřebě tepla, ale zaostává v použití alternativních paliv. Cementir naopak exceluje v použití recyklovaných materiálů na vstupu, ale vůbec nereportuje svůj podíl alternativních zdrojů v energetickém mixu.

Tato analýza poskytuje důležitý vhled do environmentálního úsilí a udržitelnostních praxí v průmyslu stavebních materiálů, a především průmyslu cementářském. Ukazuje, že i přes různé přístupy a výsledky v jednotlivých oblastech, existuje společné úsilí o zlepšení environmentálních standardů. Avšak, rozdíly v hodnocení také naznačují, že existuje prostor pro další zlepšení a harmonizaci postupů napříč celým průmyslem.

9.3 Sociální pilíř

Pro hodnocení firem v oblasti sociálního pilíře byla zvolena hodnotící kritéria, která jsou v souladu se sociálním pilířem Triple Bottom Line a současně reflektují efektivnost opatření a iniciativ zkoumaných společností. Oproti předchozím pilířům je toto hodnocení méně podrobné, poněvadž sociální politiky jednotlivých společností jsou značně odlišné a je obtížnější nalézt větší množství společných kritérií. Některá vhodná kritéria také musela být nahrazena substituty, kvůli rozdílnému reportingu. Například kritérium investic do bezpečnosti bylo nahrazeno kritériem LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate), které reflektuje efektivnost všech bezpečnostních opatření ve společnosti.

Pracovní podmínky

- Programy zaměřené na zaměstnanecký „well-being“

Iniciativy a strategie, které společnosti implementují s cílem podporovat zdraví, spokojenost a celkový pocit blaha u svých zaměstnanců. Tyto programy si kládou za cíl poskytnout zaměstnancům podporu a zdroje pro dosažení a udržení optimálního stavu fyzického, duševního a emocionálního zdraví.

- Zaměstnanecký rozvoj [h/zaměstnanec]

Proces, kterým společnosti investují do svých zaměstnanců a podporují jejich profesní a osobní růst. Tento proces zahrnuje různé aktivity, programy a iniciativy, které mají za cíl zlepšit dovednosti, schopnosti a znalosti zaměstnanců, aby mohli lépe plnit své pracovní úkoly a dosahovat lepších výsledků.

Komunitní angažovanost

- Investice do místních komunit [€/zaměstnanec]

Finanční nebo hmotné prostředky, které společnosti věnují na podporu rozvoje a prospěchu místních komunit, ve kterých podnikají. Tato forma korporátní sociální odpovědnosti (CSR) je součástí snah společností přispívat k udržitelnému rozvoji a pozitivnímu sociálnímu dopadu na své okolí.

- Zaměstnanecké zapojení do dobrovolnických aktivit

Míra, jakou společnost podněcuje a umožňuje svým zaměstnancům dobrovolně se angažovat v různých neziskových či charitativních projektech a dobrovolnických činnostech.

Bezpečnost a zdraví

- Bezpečnostních školení zaměstnanců [h/zaměstnanec]

Ukazatel, který se používá k hodnocení úrovně a investic do bezpečnostního vzdělávání zaměstnanců ve společnosti. Tento ukazatel měří celkový počet hodin, které jsou zaměstnancům poskytovány ve formě bezpečnostních školení za určité období.

- LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)

Ukazatel používaný k měření frekvence pracovních úrazů a ztráty pracovní doby spojené s úrazy na pracovišti. Vyjadřuje počet úrazů s pracovní neschopností na pracovišti na 1 milion odpracovaných hodin. Úrazy s pracovní neschopností (LTI) zahrnují všechny úrazy na pracovišti, které vyžadují, aby osoba zůstala mimo práci déle než 24 hodin nebo které vedou ke smrti nebo trvalé invaliditě. Čím nižší je hodnota LTIFR, tím bezpečnější a méně rizikové jsou pracovní podmínky ve společnosti. Vysoká hodnota LTIFR naznačuje, že pracovníci

jsou vystaveni zvýšenému riziku úrazů a že společnost by měla zvážit implementaci bezpečnostních opatření ke snížení rizika pracovních nehod.

Diverzita a inkluzivita

- Celkový podíl žen ve společnosti [%]

Ukazatel, který vyjadřuje procentuální zastoupení žen v dané společnosti. Vyšší hodnota ukazatele naznačuje větší rovnováhu pohlaví ve společnosti, zatímco nižší hodnota může ukázat na nerovnováhu mezi počtem mužů a žen. Tento ukazatel je důležitým měřítkem pro sledování diverzity a inkluzivity ve společnosti.

Tabulka 8 Hodnocení sociálního pilíře zvolených společností

Kritérium / Společnost	CRH	Buzzi Unicem	Titan Cement International	Cementir Holding
Zaměstnanecký „well-being“	ano	ne	ano	ano
Bodové hodnocení	4	1	4	4
Zaměstnanecký rozvoj [h/zaměstnanec]	10,9	16,74	11,64	15,44
Bodové hodnocení	1	4	2	3
Komunitní investice [€/zaměstnanec]	86	-	320	70
Bodové hodnocení	3	1	4	2
Zaměstnanecké komunitní zapojení [%]	48,78	-	36,73	-
Bodové hodnocení	4	1	3	1
Bezpečnostní školení [h/zaměstnanec]	20,2	14,26	11,04	7,33
Bodové hodnocení	4	3	2	1
LTIFR zaměstnanci	1,6	3,8	0,63	4,2

Bodové hodnocení	3	2	4	1
LTIFR dodavatelé	0,5	7,2	1,43	4,2
Bodové hodnocení	4	1	3	2
Ženy ve společnosti [%]	16	14,5	14,1	13,35
Bodové hodnocení	4	3	2	1
Celkem bodů	27	16	24	15

Zdroj: vlastní zpracování

Bodová škála 1-4 byla použita k hodnocení různých environmentálních aspektů každé společnosti. Detailní popis bodů v této škále je následující:

- **4 body:** Reprezentuje vynikající výkon v dané oblasti. Společnost dosahuje nejlepších výsledků mezi konkurenty, ukazuje silný závazek k sociálním standardům, a účinně implementuje průkopnické postupy.
- **3 body:** Dobrý výkon, ale s některými oblastmi pro zlepšení. Společnost se umisťuje nad průměrem, ale stále existují příležitosti k vylepšení.
- **2 body:** Průměrný výkon. Společnost se drží běžných standardů, ale zaostává za lídry v oboru. Je zde potenciál pro zlepšení v praxi a strategii.
- **1 bod:** Slabý výkon. Společnost zaostává za konkurenty v daném kritériu anebo toto kritérium vůbec nereportuje. Je potřeba okamžitého zlepšení, aby byla v souladu s oborovými standardy.

Souhrn

1. CRH plc: **27 bodů**
2. Titan Cement International SA: **24 bodů**
3. Buzzi Unicem S.p.A: **16 bodů**
4. Cementir Holding S.p.A: **15 bodů**

Analýza sociálního pilíře zkoumaných společností ukazuje různorodý obraz firemního přístupu k těmto klíčovým oblastem. CRH plc se jeví jako vyvážený hráč s pozitivními

hodnoceními ve většině oblastí, včetně bezpečnostního školení a zapojení zaměstnanců do komunity. Naproti tomu Cementir Holding S.p.A. vykázala nejnižší celkové skóre, což signalizuje prostor pro zlepšení, zejména v oblasti zaměstnaneckého rozvoje a bezpečnosti.

Bodový odstup CRH plc a Titan Cement International SA také nebyl tak výrazný a ukázal podobné celkové výsledky s odlišnými silnými a slabými stránkami. Například Titan Cement exceluje v oblasti komunitních investic, zatímco CRH plc se vyznačuje vyšším zastoupením žen ve společnosti a vyšším počtem bezpečnostních školení na zaměstnance.

Tato analýza poskytuje důležitý vhled do firemní kultury, pracovních podmínek a strategie rozvoje v průmyslu stavebních materiálů. Odhaluje, že přestože existují společné cíle a hodnoty, přístupy a výsledky se liší v různých oblastech. Rozdíly v hodnocení také naznačují, že existuje prostor pro další zlepšení a harmonizaci postupů, což může přispět k vyšším standardům v celém odvětví.

9.4 Celkové zhodnocení

1. CRH plc: **71 bodů**
2. Titan Cement International SA: **61 bodů**
3. Cementir Holding S.p.A: **54 bodů**
4. Buzzi Unicem S.p.A: **47 bodů**

CRH plc se umístila jako vedoucí společnost v celkovém hodnocení, což ukazuje silný a vyvážený přístup ke všem pilířům Triple Bottom Line. Ve všech pilířích se tato společnost umístila jako nejlepší což odhaluje její silný závazek k široké škále aspektů CSR a slouží jako reprezentativní příkladem pro všechny ostatní společnosti. I přesto, že se tato společnost umístila jako nejlepší i u ní existuje určitý prostor ke zlepšení, a i této společnosti jsou v sekci doporučení předneseny určité kroky, které by mohla podniknout ke zlepšení implementace svého CSR.

Titan Cement International SA dosáhla celkově solidního hodnocení, ačkoli s určitými rozdíly v jednotlivých oblastech. Tato společnost demonstruje silný závazek k CSR, ale stále existuje prostor pro zlepšení, zejména v aspektech, kde nevykazuje tak vysoké hodnocení jako společnost CRH.

S mírně nižším celkovým hodnocením, Cementir Holding S.p.A demonstruje také silný závazek k CSR, ale podobně jako u Titan Cement International SA existují oblasti, kde je

možné zlepšení. Tyto dvě společnosti dosáhly téměř stejné výkonnosti v hodnocení implementace jejich CSR a jsou pomyslným středem mezi dvěma dalšími společnostmi.

S nejnižším celkovým skóre, Buzzi Unicem S.p.A vykazuje poměrně výrazné nedostatky v mnoha hodnocených oblastech. Ve dvou ze tří hodnocených pilířů se tato společnost umístila na posledním místě. Toto hodnocení signalizuje potřebu revize a posílení některých interních politik a postupů, aby byla zajištěna lepší srovnatelnost s konkurenty a vyrovnání se s podnikovými standardy dané oblasti podnikání.

10 DOPORUČENÍ

V rámci ekonomického pilíře jsou doporučení spíše velmi obecná a orientační. Každá ze zkoumaných společností má rozsáhlá ekonomická oddělení zabývající se kompletní finanční analýzou a plánováním podniku. Cílem této práce ani není poskytnout kompletní finanční analýzu jednotlivých firem, proto je vhodné přednést pouze orientační doporučení. Pro dosažení rychlejšího zvyšování dividend by společnosti měly klást větší důraz na efektivní řízení nákladů a zvýšení ziskovosti, investice do inovací a rozvoje produktů či služeb, které povedou k vyšším příjmům, a také sledovat tržní trendy a včas reagovat na příležitosti k expanzi do nových trhů nebo oblastí. Důležité je také udržovat silné finanční zdraví společnosti a optimalizovat kapitálovou strukturu, aby bylo možné vyplácet vyšší a stabilnější dividendy. Pro zlepšení stability dividendových výnosů by společnost měla upřednostňovat dlouhodobě udržitelný a stabilní růst zisků, vytvářet dostatečné rezervy pro nečekané události a pečlivě plánovat výplaty dividend s ohledem na dlouhodobé finanční cíle společnosti. U environmentálního pilíře je jedním z důležitých a základních doporučení důkladný reporting. Jak lze vidět u některých ze zkoumaných firem určité důležité ukazatele jako např. podíl recyklovaného odpadu, či obsah obnovitelných zdrojů elektrické energie v energetickém mixu nebyly patřičně reportovány. Platí pravidlo, že pokud CSR aktivity nejsou patřičně reportovány, pak jako by je společnost vůbec nerealizovala, poněvadž jejich rozsah a působení nelze měřit. Dále by v rámci environmentálního pilíře společnosti s nižším hodnocením měly ke zvýšení energetické efektivity více investovat do moderních technologií a energeticky efektivnějších zařízení, která snižují spotřebu energie během výrobního procesu cementu. Pro nižší spotřebu vody dbát na provádění častějších auditů vodních systémů a identifikaci zdrojů ztrát vody s následnou implementací opatření k minimalizaci těchto ztrát. Při využívání alternativ k „raw materials“ pokračovat ve přizpůsobování výrobních technologií a zařízení tak, aby bylo možné ještě více používat recyklované materiály jako součást výrobního procesu. Pro zvyšování množství recyklovaného odpadu se při návrzích nových výrobků ještě více zaměřovat na snadnější recyklovatelnost jejich složek a materiálů. Dále podporovat a motivovat obchodní partnery k používání recyklovaných materiálů a ekologicky šetrných postupů ve svém podnikání. Pro zvyšování podílu recyklované vody ve vodní spotřebě investovat do modernějších technologií, které umožňují efektivněji recyklovat odpadní vodu v rámci výrobních procesů nebo jiných činností. Ke zvyšování podílu obnovitelných zdrojů v energetickém mixu více upřednostňovat dodavatele poskytující elektřinu z obnovitelných zdrojů i když může být

cena této elektřiny často vyšší. Při zvyšování spotřeby alternativních paliv zavádět nové technologie umožňující efektivnější využití alternativních paliv, například vlastní výrobu bioplynu. Dále lze rozšiřovat palivové portfolio o další možná biopaliva a tím opět navýšit jejich použití ve výrobě. Vzhledem k energetické náročnosti výroby „clinkeru“ by společnosti s nižším hodnocením měly zavádět modernější technologie, které umožňují efektivnější využití surovin a snižují jeho potřebu. Ale lze říci, že rozdíly v tomto ohledu byly mezi jednotlivými společnostmi minimální a tuto problematiku všechny zkoumané společnosti řeší velmi zodpovědně. Z hlediska snižování prachových emisí na tunu výrobku by hůře hodnocené společnosti měly investovat do modernějších a efektivnějších technologií odsávání prachu a filtrů, které mohou snížit uvolňování prachových částic do ovzduší a také více optimalizovat výrobní procesy. Například změna teplot a rychlosti hoření při výrobě „clinkeru“ mohou mít vliv na množství produkovaného prachu. Ostatně tuto korelaci lze sledovat i v číslech jednotlivých společností, kdy se snižováním tepoty na kg cementového výrobku jsou snižovány i prachové emise. S tímto přímo souvisí také emise NO_x . Při snahách o snižování emisí NO_x jsou také vhodné úpravy spalovacích procesů a pravidelné revize. Při snižování množství SO_x emitovaného na kg cementového výrobku je vhodné navýšit množství procesů jeho odstraňování jakými jsou např. desulfurizace, odsíření surovin atd. V korelaci s tím lze také zvýšit podíl alternativních paliv s nižším obsahem síry v palivové spotřebě. Posledním bodem pro doporučení v environmentálním pilíři je ochrana přírodní biodiverzity. Jedna ze společností tento ukazatel v číslech vůbec nereportuje, a to společnost Buzzi Unicem. Společnost sice ve svém reportu uvádí, že dbá na obnovu přírodní biodiverzity, ale konkrétní poměr lomů s rekultivačním plánem již není nikde k nalezení. Opět platí, že nedostatečný reporting je jako by společnost danou aktivitu neprovozovala. Dále lze společnosti Cementir Holding doporučit, aby navýšila investice do rekultivace přírodní biodiverzity, poněvadž se umístila jako předposlední a měla by o něco více dbát na zodpovědnost při těžbě. V oblasti sociálního pilíře lze hned ze startu opět doporučit důkladný reporting společností, jež důležitá kritéria patřičně nereportovaly. Společnost Buzzi Unicem vůbec nereportuje žádná data, a dokonce ani zmínky o zaměstnaneckém „well-being“. Vzhledem k velikosti této společnosti je předpokládáno, že určité programy na podporu zaměstnaneckého „well-being“ má, ale nepokládá za důležité je reportovat, což je velký omyl a opět platí, že pokud společnost jakékoliv aktivity nereportuje, pak jakoby tyto aktivity ani neexistovaly. Dále se doporučení reportingu vztahuje na investice do místních komunit a zaměstnaneckého zapojení. Společnost Buzzi Unicem reportuje pouze obecně, že je do komunit určitým způsobem zapojená ovšem o rozsahu investic, či působení

nepředkládá žádné informace. Společnost Cementir Holding zase reportuje pouze výši investic, ale konkrétní zapojení jejich zaměstnanců nikoliv. I když společnost CRH získala nejvíce bodů i zde je prostor pro případné zlepšení. Je například udivující, že i přesto, že je tato společnost ze všech společností největší a má nejvyšší zisky, do komunit přispívá finančně, či hmotně poněkud stroze. Její zaměstnanecké zapojení do komunitních projektů je sice výrazné, ale i tak by bylo dobré zvážit navýšení filantropických příspěvků, poněvadž v očích veřejnosti může tato společnost působit mírně chamtivě. Kromě komunitních zapojení je také poměrně zanedbán zaměstnanecký rozvoj, kde má daná společnost nejméně hodin na zaměstnance ročně. Je sice kladen obrovský důraz na bezpečnostní školení, kde tato společnost vede s výrazným náskokem, ale lepší by mohl být více vyvážený přístup jako například u společnosti Titan Cement International. Tato společnost má rozdělení školení a rozvoje zhruba 50/50 a z výzkumu lze vyzorovat, že i přesto, že má ze všech sledovaných společností nejméně bezpečnostních školení na zaměstnance ročně, její LTIFR na zaměstnance a dodavatele je velmi nízké, což ukazuje na potenciálně dobře zavedená bezpečnostní opatření na pracovišti a investice do bezpečnosti. Doporučení je zde tedy spíše obecně zvýšit počet hodin školení na zaměstnance s podobným rozložením jako doposud, aby došlo k lepšímu vyrovnání oborovým standardům. Společnosti Buzzi Unicem a Cementir Holding mají oproti dvěma dalším společnostem vysokou hodnotu ukazatele LITFR. U společnosti Cementir Holding lze vydedukovat, z jaké příčiny tato vysoká hodnota pravděpodobně pochází. Společnost má nejnižší poměr hodin bezpečnostních školení na pracovníka, a to se skoro dvojnásobným odstupem od nejlépe performující společnosti. Doporučení je zde jasné, a to výrazně zvýšit počet hodin bezpečnostních školení na pracovníka, poněvadž tato vysoká hodnota LTIFR oproti dobře performujícím společnostem značí výrazně nebezpečnější pracovní podmínky. Vzhledem k dalším možným příčinám těchto vysokých hodnot lze společnosti doporučit také navýšení investic do bezpečnostních opatření a větší pravidelnost, nebo četnost bezpečnostních kontrol. U společnosti Buzzi Unicem pravděpodobně pochází vyšší hodnoty LTIFR z nedostatečných investic do bezpečnosti a neefektivnosti zavedených bezpečnostních opatření, poněvadž tato společnost má poměrně vysoký poměr hodin bezpečnostních opatření na zaměstnance. Primárně lze tedy společnosti podobně jako Cementir Holdingu doporučit navýšit investice do bezpečnostních opatření a zvýšit četnost, či pravidelnost bezpečnostních kontrol. Sekundárně lze doporučit mírné navýšení poměru hodin bezpečnostních školení na zaměstnance. Společnost Cementir Holding také vykázala nejnižší zastoupení žen ve společnosti. I když je její inkluzivní a diverzitní politika zaměřená na podporu rovnosti mezi

pohlavími, tak by se ve své inkluzně – diverzitní politice neměla soustředit pouze na podporu žen na vrcholných pozicích ale také na jejich celkové zastoupení ve společnosti. Podpora zastoupení žen je jednou z nejvíce řešených a sledovaných problematik inkluze a diverzity dnešní doby, a proto by společnost v tomto ohledu neměla zaostávat za oborovými standardy.

ZÁVĚR

Koncept společenské odpovědnosti firem je moderní záležitostí, která upravuje chování firmy ve třech základních pilířích – ekonomické, sociální a environmentální oblasti. Všechny tyto jednotlivé oblasti jsou úzce provázány a navazují na sebe, proto je nezbytné, aby strategie a politika společnosti byla nastavena takovým způsobem, aby byly jednotlivé zvolené nástroje CSR v souladu a navzájem se podporovaly. Tento koncept, ač je jeho realizace pro firmy finančně, organizačně i časově náročná, je nezbytný pro dlouhodobou udržitelnost firmy na trhu a její fungování do budoucna. Napomáhá taktéž místní komunitě, neziskovým organizacím a dalším subjektům, které jsou reálně nebo potenciálně ohroženy fungováním a chodem společnosti. Také slouží jako výrazná marketingová aktivita, která působí velmi efektivně a může výrazně napomoci dodavatelům i odběratelům se rozhodnout pro volbu správného spolupracujícího subjektu.

V této práci byly analyzovány čtyři výrazné společnosti oboru stavebních materiálů, které působí nadnárodně, mají velký počet zaměstnanců a jejich chod ovlivňuje ekonomiku daného státu, atraktivnost regionu, život místní komunity a přirozeně taktéž zaměstnanců. Výzkum odhalil různorodé přístupy jednotlivých společností a identifikoval oblasti jejich silných a slabých stránek. Hlavním cílem práce bylo zhodnotit míru aplikace CSR ve vybraných společnostech. Zde analyzované firmy lze v oblasti míry aplikace seřadit následujícím způsobem od nejvyšší míry aplikace:

1. CRH,
2. Titan Cement International,
3. Cementir Holding,
4. Buzzi Unicem,

Vedlejším cílem práce bylo určit další možnosti aplikace konceptu CSR ve zkoumaných firmách. Tento cíl byl naplněn prostřednictvím doporučení pro dané firmy v samostatné kapitole. Firmám lze doporučit, aby lépe aplikovaly tento koncept v oblastech, které byly v této práci označeny za nedostatečně realizované a prezentované na veřejnosti. Lepší aplikace tohoto konceptu může vést u těchto firem ke zlepšení dobrého jména na veřejnosti a zvýšení konkurenceschopnosti v daném odvětví.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BOHÁČEK, Jiří. *Výzvy marketingu v současné krizi*. 3. vyd. Praha: Adart, 2013, 192 s. ISBN 978-80-904-6457-5.

DYTRT, Zdenek. *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha: Grada Publishing, 2006, 196 s. ISBN 978-80-247-6311-8.

ELKINGTON, John. *Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. 1. Oxford: Capstone Publishing Limited, 1997. ISBN ISBN 1-900961-27-X.

GHERAIA, Zouheyr, Sawssan SAADAOUI a Hanane Abed ABDELLI. Relationship between Business Ethics and Corporate Social Responsibility. *American Journal of Management Studies*. 2020, **5**(1), 1-6.

KARNANI, Aneel. The case against corporate social responsibility. *Wall Street Journal*. 2010, **23**(14), 1-5.

KAŠPAROVÁ, Klára. *Faktory ovlivňující CSR reportování*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 135 s. ISBN 978-80-210-8046-1.

KAŠPAROVÁ, Klára; KUNZ, Vilém. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing, 2013, 160 s. ISBN 978-80-247-8558-5.

KOTLER, Philip; LEE, Nancy. *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. New York: John Wiley & Sons, 2011, 320 s. ISBN 978-1-1-1804-577-0.

KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada Publishing, 2012, 201 s. ISBN 978-80-247-3983-0.

KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost ve sportu*. Praha: Grada Publishing, 2020, 200 s. ISBN 978-80-271-4017-6.

MOON, Jeremy. *Corporate Social Responsibility: A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press, 2014, 154 s. ISBN 978-0-1-996-7181-6.

MOON, Jeremy; RASCHE, Andreas, MORSING, Mette. *Corporate social responsibility*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017, 529 s. ISBN 978-01-107-11487-6.

ONDŘIOVÁ, Iveta; FERTALOVÁ, Terézia. *Manažerská etika ve zdravotnické praxi*. Praha: Grada Publishing, 2021, 104 s. ISBN 978-80-271-1728-4.

PAVLÍK, Marek a kol. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada Publishing, 2010, 176 s. ISBN 978-80-247-6648-5.

PUTNOVÁ, Anna; SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. Praha: Grada Publishing, 2007, 166 s. ISBN 978-80-247-1621-3.

PUTNOVÁ, Anna; SEKNIČKA, Pavel. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada Publishing, 2016, 200 s. ISBN 978-80-247-5545-8.

TETŘEVOVÁ, Liběna a kol. *Společenská odpovědnost firem společensky citlivých odvětví*. Praha: Grada Publishing, 2017, 224 s. ISBN 978-80-271-0285-3.

VYSEKALOVÁ, Jitka a kol. *Image a firemní identita*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2020, 224 s. ISBN 978-80-271-1595-2.

ZADRAŽILOVÁ, Dana a kol. *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. Praha: C. H. Beck, 2010, 167 s. ISBN 978-80-740-0192-5.

Internetové zdroje

BOWEN, Howard R. *Social Responsibilities of the Businessman* [online]. 3. USA: University of Iowa Press, 2013 [cit. 2023-07-18]. ISBN 978-1-60938-206-3. Dostupné z: <https://doi.org/10.2307/j.ctt20q1w8f>

KŘEČKOVÁ KROUPOVÁ, Zuzana. The Latest Trends in the Corporate Sustainability and its Implications for Czech Businesses. *Central European Business Review* [online]. 2015, 4(2), 12-20 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: [doi:10.18267/j.cebr.122](https://doi.org/10.18267/j.cebr.122)

CARROLL, Archie B. Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International journal of Corporate Social Responsibility* [online]. 2016, 1(1), 3 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: [doi:10.1186/s40991-016-0004-6](https://doi.org/10.1186/s40991-016-0004-6)

OECD. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct* [online]. 1. Paříž: OECD Publishing, 2023 [cit. 2023-07-18]. ISBN 978-92-64-81363-2. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>

FRIEDMAN, Milton. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine* [online]. 1970, 13 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>

BRIŠ, Petr, Jiří SVOBODA a Hana BRIŠOVÁ. The Growing Importance of the Practical Application of Corporate Social Responsibility in the Management of Companies in the Czech Republic. *Journal of Competitiveness* [online]. 2013, 5(2), 124-138 [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: doi:10.7441/joc.2013.02.09

At a Glance. *CRH* [online]. Dublin: CRH, 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.crh.com/about-crh/at-a-glance>

CRH. 2022 Annual Report and Form 20-F. CRH [online]. © 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.crh.com/media/4740/crh-2022-annual-report-interactive-version.pdf>

CRH. 2022 Sustainability Performance Report. CRH [online]. © 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: https://www.crh.com/media/4748/crh-2022-sustainability-performance-report_interactive.pdf

About us. *BUZZI* [online]. Casale Monferrato: Buzzi, 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.buzzi.com/about-us>

Buzzi. 2022 Annual Report. Buzzi [online]. © 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.buzzi.com/en/budgets-and-performance>

Buzzi. Sustainability Report 2022. Buzzi [online]. © 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.buzzi.com/en/budgets-and-performance>

About Us. *TITAN CEMENT* [online]. Athény: TITAN CEMENT, 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.titan-cement.com/about-us/>

TITAN CEMENT. Integrated Annual Report 2022. TITAN CEMENT [online]. © 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: https://www.titan-cement.com/Intergrated_Annual_Report_2022_EN.pdf

Our Group. *CEMENTIR HOLDING* [online]. Řím: CEMENTIR HOLDING, 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.cementirholding.com/en/who-we-are/our-group>

CEMENTIR HOLDING. 76th Financial Year Annual Report 2022. CEMENTIR HOLDING [online]. © 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.cementirholding.com/en/archive/investor-relations/reports>

CEMENTIR HOLDING. 2022 Sustainability Report – Consolidated Non Financial Statement. CEMENTIR HOLDING [online]. © 2023 [cit. 2023-08-02]. Dostupné z: <https://www.cementirholding.com/en/sustainability/sustainability-report-and-documents>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Atd. a tak dále

Apod. a podobně

Např. například

Tzv. takzvaný

CSR Corporate Social Responsibility (Společenská odpovědnost firem)

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Souvislost mezi etikou a odpovědností firmy (Dytrt, 2006, s. 63).....	29
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Dividendový výnos CRH plc.....	35
Tabulka 2 Dividendový výnos Buzzi Unicem S.p.A.....	40
Tabulka 3 Dividendový výnos Titan Cement International SA	43
Tabulka 4 Dividendový výnos Cementir Holding S.p.A.....	47
Tabulka 5 Dividendový výnos hodnocených společností.....	52
Tabulka 6 Hodnocení ekonomického pilíře zvolených společností	53
Tabulka 7 Hodnocení environmentálního pilíře zvolených společností.....	58
Tabulka 8 Hodnocení sociálního pilíře zvolených společností	62