

# E15

## SPECIÁL

Příloha E15 k BpS TOP  
Odpovědné firmě 2020

# ODPOVĚDNÉ ČESKO



**PRAKTICKÝ PRŮVODCE**

**TOP**  
2020 

**ODPOVĚDNÝMI FIRMAMI**

SAMOSTATNĚ NEPRODEJNÉ

Pomozte na dálku těm, kteří vaši pomoc v této době potřebují více než kdykoliv jindy. ZAPOJÍM SE Z DOMOVA je nový online nástroj, který propojuje firemní dobrovolníky v online prostředí s veřejně prospěšnými organizacemi.

# ONLINE DOBROVOLNICTVÍ

Díky průzkumu známe aktuální potřeby neziskových organizací, které již začaly hlasitě volat o pomoc! Nejnaléhavější potřebou je pomoc dobrovolníků.

Využijte znalosti vašich odborníků pro dobrou věc a pomozte například formou školení personálu neziskovek zorientovat se a být tak efektivnější.



[www.byznysprospolecnost.cz](http://www.byznysprospolecnost.cz)

Podělte se o své know-how a zapojte se se svými zaměstnanci do tohoto projektu.

ZAPOJÍM SE  
Z DOMOVA



**ŽÁDNÉ LIMITY NEEXISTUJÍ.**

STAČÍ MÍT CHUŤ ZKOUŠET DĚLAT VĚCI JINAK.

Více o projektu firemního dobrovolnictví a „jak se zapojit“ naleznete na

[www.zapojimse.cz](http://www.zapojimse.cz)

Daniela Němcová  
ředitelka Byznysu pro společnost



Vážené čtenářky a čtenáři,

**ODPOVĚDNOST A UDRŽITELNOST** už dávno nejsou jen abstraktní pojmy popsané vzletnými, leč bezobsažnými slovy ve výročních zprávách. Dají se velmi přesně změřit a ohodnotit. Proto Byznys pro společnost i v roce 2020 vyhláší Top Odpovědné firmy – už posedmnácté! I nadále jde o jediný nezávislý rating pro společnosti všech velikostí a oborů, který je komplexním hodnocením jejich celkového přístupu k odpovědnému a udržitelnému podnikání.

**LETOŠNÍ ROK** se nepodobá žádnému z předchozích. Zažíváme překotné změny, nevíme, co přinese zítřek. Společnost se od základu transformuje. Je tedy pochopitelné, že se na jaře s nástupem pandemie objevila obava, zda budou témata odpovědnosti a udržitelnosti pro soukromý sektor stejně aktuální a naléhavá jako dřív. Firmy primárně řešily bezpečnost zaměstnanců a pomoc nejzasaženějším skupinám obyvatel, koronavirová hrozba je přiměla přenastavit vnitřní procesy a upravit svoji činnost. Velmi záhy se však potvrdilo, že principy CSR pro firmy zůstávají prioritou. Leckteré z nich dokonce přiměla k akceleraci aktivit – najednou zjišťujeme, že práce z domova je možná, že zátěž žen-poskytovatelek péče je neúměrná... a z firem díkybohu zaznívá, že i nadále chtějí věci posunovat dál.

**NABÍZÍME** vám výsledky letošního ročníku, jehož se zúčastnilo přes 60 společností a 125 projektů, které hodnotilo 55 nezávislých odborníků a odborníků. Seznamte se s těmi nejlepšími na trhu. Zjistíte, které firmy pečlivě sledují, jak se jejich zaměstnancům žije a co potřebují pro to, aby mohli efektivně vykonávat svoji práci. Zkoumají, jaké mají jejich činnost a produkty dopady na komunity i životní prostředí. Vědí, že pokud chtějí být úspěšné v podnikání, musí hledat ohleduplná, šetrná, ekologická a dlouhodobá řešení. Kvůli sobě, kvůli společnosti, ale hlavně pro budoucnost. Děkujeme, že s námi chcete sdílet a „posouvat“ dál. Má to smysl.

## Z OBSAHU

### 4 TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA JEDINÁ MOŽNÁ CESTA PRO BUDOUCNOST



### 19 GREEN DEAL ZELENÁ DOHODA PRO EVROPU: CESTA K TRANSFORMACI ČESKA



### 14 DIVERZITA KVŮLI URGENTNÍMU NESMÍME ODSUNOUT TO DŮLEŽITÉ



### 20 DOBROVOLNICTVÍ JAK ÚČINNĚ POMOCI TAM, KDE JE TO NEJVÍCE POTŘEBA



### 16 ROZHOVOR NĚMECKÝ VELVYSLANEC DR. CHRISTOPH ISRANG: ABY UNIE VYŠLA Z KRIZE SILNĚJŠÍ



### 24 ANKETA UDRŽITELNOST A ODPOVĚDNOST V DOBĚ PANDEMIE



**BYZNYS  
PRO  
SPOLEČNOST**  
BUSINESS  
FOR SOCIETY



# CALL TO ACTION: UDRŽITELNOST JAKO JEDINÁ MOŽNOST

*Zásadní je nevnímat současnou situaci jako problém, ale jako příležitost. Dát sbohem nefunkčním vzorcům a nastavit nová pravidla, která nám pomohou přestat momentální krizi a přiblíží nás k našim cílům.*

Daniela Němcová  
ředitelka Byznysu pro společnost

**DOBA VYRVANÁ Z KOŘENŮ.** Tak se někdy mluví o roce, který za pár týdnů dospěje ke svému konci. Je pravda, že byl výjimečný. Postavil před každého z nás ne představitelných úkolů a dal nám jen limitovaný čas na jejich splnění. Zásadně se proměnilo pracovní prostředí, ale úplně novou podobu získal i náš osobní prostor a čas. A tyto dva světy se navíc bezprecedentním způsobem proluly. A stejně individuální, jako jsou naše potřeby, znalosti, dovednosti a charakter, je i způsob, jakým se k současné situaci stavíme.

**UŽ PRVNÍ BŘEZNOVÉ TÝDNY** ale oddělily příslovečné zrno od plev. Omezení občanských svobod, pokles ekonomiky, útlum sociálních kontaktů... to vše zvyšuje zátěž na lidskou psychiku. Někdo proto složil ruce do klína, našel si tichý koutek a dodnes v něm tiše čeká, až se bouře přezene. Zároveň se ale napříč všemi segmenty

společnosti objevili lidé, kteří napnuli veškeré své síly, aby zmírnili negativní dopady pandemie a otočili situaci k lepšímu. Nejen pro sebe a své nejbližší, ale ve prospěch nás všech. Najdeme je v tolik skloňované první linii mezi členy Integrovaného záchranného systému, mezi vědci, učiteli a v neposlední řadě v soukromém sektoru. Byznys pro společnost jako největší platforma pro odpovědné podnikání sdružuje právě takové lidi z řad manažerů velkých korporací, středních podniků i malých firem. Jejich profesní zázemí a region mohou být jakékoliv, přesto mají tyto hybatelé dění určité společné rysy.

**JACÍ TEDY JSOU?** V situaci, s níž se dosud nesetkali, nepanikaří a nevolí zkratkovitá řešení, jednájí racionálně a konstruktivně. Setkají-li se s problémem, uplatňují na něj analytické i kreativní myšlení. Umějí pracovat s daty a rozumějí souvislostem. Cítí odpovědnost za činnost podnikání a její dopady, zajímá je obecné blaho, to, jakým způsobem společnost funguje a jak k jejímu rozvoji přispět. Přesunuli svoji pozornost od vlastních momentálních

potřeb a honby za bohatstvím k uvědomění si a domýšlení toho, co dělají, jaký to má efekt a dopad na všechny zainteresované strany, na naši planetu a životy lidí kolem. Posunuli se v mezilidské interakci a komunikaci od mluvení a jednostranných monologů k poslouchání a dívání se kolem sebe, k zájmu o druhé a respektu, k porozumění.

**TAKOVÁ ZMĚNA PŘIROZENĚ NENÍ ZADARMO** – znamená usilovnou každodenní práci na něčem trvalejším a hodnotnějším, co po nás zůstane, až tu nebudeme. Pro budoucnost našich dětí. Lidé, kteří už dnes žijí odpovědným a kvalitním životem, totiž prozřeli. Moc dobře vědí, že to, co máme, není samozřejmé, nespadlo to shůry. Uvědomují si, že stejně jako jsme s bohorovnou samozřejmostí zvyklí přijímat spoustu věcí, bychom stejně přirozeně a automaticky měli i dávat. Chápou, že zdroje naší planety jsou omezené, alarmujícím tempem se blíží k vyčerpání a že spotřeba nemůže být nekonečná – a nezapomínají na to ani tváří v tvář bezprostřednějším výzvám, jako je současná pandemie. Nestačí jim o své podnikatelské vizi a správně ➤

» nastaveném hodnotovém systému jen mluvit, berou věci do svých rukou a rychle a účinně jednají.

### PROAKTIVITA A AKCESCHOPNOST.

Iniciátoři změn k lepšímu hledají nové způsoby podnikání. Neočekávají pokyny a nařízení úřadů, nalézají vlastní cesty, po kterých se vydávají, jsou tahouny a akcelerátory transformace správným směrem. Ne nadarmo bylo desetiletí, v němž právě žijeme, na říjnovém Evropském summitu cílů udržitelného rozvoje (SDGs) nazváno dekadou akce – už není nač čekat.

**POVINNOST SPOLUPRACOVAT.** Jeden z hlavních principů, který summit vyzdvihl, ale také přirozené chování lídrů 21. století, kteří sdílejí a šíří příklady dobré praxe, školí své spotřebitele i dodavatele, komunikují se svými zaměstnanci. Jsou zaměstnavateli, pro které jsou diverzita, flexibilita a inkluze klíčové. Vědí, že bez spolupráce nelze ničeho dosáhnout. Že jedině z diskuzí, jichž se zúčastní celý dodavatelsko-odběratelský řetězec včetně konečného zákazníka, státní správa, stejně jako soukromý sektor, vzejdou řeše-

### CO JE RATING TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA?

Rating TOP Odpovědná firma 2020 je komplexním hodnocením přístupu firem k udržitelnému podnikání a CSR. Je sestaven na základě bodového hodnocení 110 kritérií v jednotlivých oblastech: **Strategie, HR a diverzita, Dodavatelsko-odběratelský řetězec, Životní prostředí, Podpora komunit.** Celkové hodnocení kombinuje povinné hodnoty benchmarku a bodové hodnocení nezávislých odborníků. Z těchto výsledků je sestaven **konečný rating** všech TOP Odpovědných firem, které překonaly nastavenou procentuální hranici úspěšnosti. Titul TOP Odpovědná velká firma je udělen společnostem, které splní nejméně **73procentní hranici** v celkovém přístupu k odpovědnému a udržitelnému podnikání. Firmy, které překročí **90procentní hranici**, se stávají **Leadery udržitelného podnikání.** Titul TOP Odpovědná malá firma je udělen společnostem, které splní nejméně **60procentní hranici** v celkovém přístupu k odpovědnému a udržitelnému podnikání.

## BPS TOP ODPOVĚDNÁ VELKÁ FIRMA - TOP 25

Zlepšení	Firma	Rating (v %)	Hodnocené oblasti (procento naplnění dané oblasti)				
			Strategie	Odpovědné HR	Dodavatelský řetězec	Životní prostředí	Podpora komunit
↑	Vodafone Czech Republic	96	98	96	93	96	96
↑	Skanska	94	91	93	95	97	91
↑	Tesco Stores ČR a. s.	91	89	91	92	88	98
↑	Pivovary Staropramen s. r. o.	91	93	91	93	86	94
↔	Plzeňský Prazdroj	91	97	88	88	92	88
	Skupina ČEZ	90	89	88	90	91	92
	VELUX Česká republika, s. r. o.	90	91	83	94	94	87
	Accenture	89	93	88	88	88	88
↔	KPMG Česká republika	88	91	84	85	91	88
↑	Československá obchodní banka, a. s.	87	84	93	92	79	86
	HP Česká republika	85	85	93	83	86	78
↑	ING Česká republika	84	89	83	89	69	92
↑	Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group	83	80	91	89	66	95
	Nestlé Česko	83	91	82	83	83	77
	O2 Czech Republic a. s.	81	93	80	75	79	81
↑	L'Oréal Česká republika	81	73	84	84	87	74
↑	PWC Česká republika	80	90	73	79	77	83
	Coca-Cola HBC Česko a Slovensko	79	68	73	83	86	84
	Hyundai Motor Manufacturing Czech	79	80	76	80	77	83
↑	Direct Parcel Distribution CZ s. r. o.	76	76	76	75	81	73
	Procter & Gamble Czech Republic s. r. o.	76	79	78	74	79	68
	Edenred Česká republika	76	86	78	77	60	81
	Kaufland Česká republika	75	69	84	83	68	73
	MONETA Money Bank, a. s.	75	82	73	83	68	70
	Lidl Česká republika	74	81	71	80	71	64

## BPS TOP ODPOVĚDNÁ MALÁ FIRMA - TOP 5 (PARTNEREM KATEGORIE JE PLZEŇSKÝ PRAZDROJ)

BpS TOP ODPOVĚDNÁ MALÁ FIRMA - Trendsetter: Bamboolik							
Zlepšení	Firma	Rating (v %)	Hodnocené oblasti (procento naplnění dané oblasti)				
			Strategie	Odpovědné HR	Dodavatelský řetězec	Životní prostředí	Podpora komunit
↔	Bamboolik	89	93	90	85	91	85
↔	eBRÁNA s. r. o.	81	74	85	77	77	90
	Biopekárna Zemanka s. r. o.	71	85	65	81	76	55
	ESPIRA Investments s. r. o.	70	89	74	62	52	80
	MHA, s. r. o.	66	70	69	61	69	64

**Vysvětlivky:** ↑ zlepšení proti předchozímu ročníku, ↔ srovnatelný výsledek  
 ■ Leader – firma přesáhne 90 procent z celkového maxima

## BPS TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA V REPORTINGU (PARTNEREM KATEGORIE JE ING BANK)

Firma	Rating (v %)	Hodnocené oblasti (procento naplnění dané oblasti)		
		Úplnost	Věrohodnost	Komunikace
Accenture	92	92	93	90
PWC Česká republika	90	89	88	96
Pivovary Staropramen s. r. o.	90	93	90	87
Lidl Česká republika	89	97	82	92
Skupina ČEZ	88	89	87	87
Pižetický Prazdroj	87	87	86	86
Letiště Praha, a. s.	85	90	95	62
Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group	82	88	70	92

**Poznámka:** Titul obdrží všechny reporty (8), které získají alespoň 80 % z celkového hodnocení.

## PROJEKTOVÉ KATEGORIE

## BPS TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA V DIVERZITĚ

## Cena Charty diversity

1. místo: **IKEA Česká republika s. r. o.** Projekt: Propojení dvou světů: Podpora náboru a integrace osob se zdravotním postižením
2. místo: **Česká pošta, s. p.** Projekt: Z EXTERNISTY INTERNISTOU (zaměstnávání odsouzených a lidí s trestní minulostí na ČR)
3. místo: **Vodafone Czech Republic** Projekt: Family Friendly Benefit

Speciální ocenění poroty

- Bamboolik** Projekt: Šicí dílna Bamboolik, zaměstnávající matky dětí do 4 let věku a matky samoživitelky

## BPS TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA V DIVERZITĚ

## Anti-COVID počín

- Accenture** Projekt: Podpora work-life balance rodičů
- Deloitte Czech Republic** Projekt: Kariérní poradenství online

## BPS TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA V ŽIVOTNÍM PROSTŘEDÍ

1. místo: **Skanska** Projekt: Rebetong a Šedá voda
2. místo: **ADLER Czech** Projekt: Pořízení akumulace včetně OZE ve společnosti ADLER Czech, a.s.  
- Hybridní fotovoltaický systém s bateriemi a kogenerací
3. místo: **Tesco Stores ČR a. s.** Projekt: Žádné jídlo nazmar

## BPS TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA POMÁHAJÍCÍ OKOLÍ

1. místo: **GZ Media, a. s.** Projekt: Kroužky Robotika je hra
2. místo: **AGC Automotive** Projekt: TECHNOWIZZ - AGC Automotive Czech a podpora technického vzdělávání
3. místo: **ŠKODA AUTO a. s.** Projekt: Nadační fond ŠKODA AUTO - partnerství pro rozvoj regionu

## BPS TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA POMÁHAJÍCÍ OKOLÍ

## Anti-COVID počín

- Česká televize** Projekt: Mimořádné vzdělávací projekty ČT pro školáky, rodiče i pedagogy
- Deloitte Czech Republic** Projekt: Deloitte for schools - Online vzdělávání v době koronaviru
- Vodafone Czech Republic** Projekt: Mobilní aplikace Bright Sky pro odhalení domácího násilí

ní, která budou skutečně funkční a aplikovatelná v praxi.

**EVROPA SI PŘEDSEVZALA**, že se do roku 2050 stane prvním uhlíkově neutrálním kontinentem. Pokrokové firmy vymýšlejí inovativní metody, jak zajistit nulovou uhlíkovou stopu a jak co nejrychleji, ale zároveň systémově a strategicky dospět k budoucnosti bez odpadů a špinavé energie. Česká republika nepatří k zemím, které by se mohly stavem životního prostředí vyloženě chlubit. Mezi více než 125 projekty, které o ocenění Top Odpovědná firma letos usilovaly, je však v tomto směru ohromné množství inspirace a naděje, že se principy udržitelnosti stávají naprosto integrální součástí podnikatelských plánů. Ať už jsou to třeba první cirkulární produkty, účinné snižování emisí a spotřeby vody nebo kreativní využití odpadu, cesta k zelené transformaci ekonomiky je otevřená.

## NEMĚNÍ SE JEN PRŮMYSLOVÁ ODVĚTVÍ, dochází k posunu celé společnosti.

Vznikají nové profese a specializace, mění se chování spotřebitelů. Nová generace zákazníků se zajímá o původ potravin a jejich kvalitu klade na první místo. Lidé už nechtějí nosit trička, při jejichž výrobě se spotřebovává přílišné množství vody a vykořisťují se pěstitele bavlny. Poradenská společnost Deloitte v této souvislosti mluví o velké textilní revoluci, a takových akcí a aktivit vidíme napříč všemi obory lidské činnosti spoustu, i když někde třeba jen v zárodku. Je na nás všech, abychom zajistili, že tyto změny budou koncepční a smysluplné, abychom se stali součástí této komplexní odpovědné revoluce. Je totiž pro celou lidskou civilizaci jedinou možností přežití. ■

OCENĚNÍ TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA 2020  
PODPORUJÍ

## Záštita

Ministerstvo životního prostředí; PSP ČR; MPSV; Evropská komise

## Partneři

Tchibo Praha, spol. s r. o.; Pivovary Staropramen s. r. o.; Kooperativa pojišťovna, a. s.; Vienna Insurance Group; Bamboolik; Microsoft Česká republika a Slovensko; Skupina ČEZ; Vodafone Czech Republic; ING Česká republika

## Mediální partner

Ekonomický deník E15

# TOP ODPOVĚDNÁ VELKÁ FIRMA - LEADERS



## Vodafone Czech Republic

Mobilní operátor se snaží nanejvýš transparentně informovat o svých ekonomických výsledcích, hodnotovém řetězci svých produktů a služeb, dopadech na životní prostředí a o rizicích a příležitostech digitálního světa, jako jsou velká data, kyberbezpečnost, digitální rodičovství atd. Mezi jeho strategické cíle patří inovace v energetice (snížit emise CO<sub>2</sub> o 50 % a zvýšit efektivitu technologií), podpora mladých lidí v jejich vzdělání a diverzita a rovnost, především pak rozvoj a účast žen na trhu práce a ve společnosti, podpora lidí s postižením, sexuálních menšin či lidí ohrožených diskriminací kvůli věku nebo kulturním a náboženským rozdílním. Filantropickým projektům se dlouhodobě věnuje Nadace Vodafone. Všichni zaměstnanci mají možnost 2 dny v roce věnovat svůj pracovní čas dobrovolničení. V rámci projektu Týden jinak může 5 vybraných zaměstnanců věnovat zvolené neziskovce 5 pracovních dní a částku 20 tisíc Kč.

## SKANSKA

### Skanska

Stavební společnost akcentuje svůj postoj k udržitelnému rozvoji, ochraně životního prostředí, etickému podnikání, diverzitě, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Profiluje se jako leader trhu v tzv. „zelené výstavbě“ i v inovacích v udržitelné výstavbě. Vstupuje do připomínkování projektových návrhů tak, aby ovlivnila co nejšetrnější využití vody, prioritně se zaměřuje na omezení využívání pitných vod ve výrobních procesech na všech úrovních. Zajímá se o energetickou účinnost a šetrnost a prosazuje je jak z hlediska výhody pro zákazníky, tak pro celou společnost. Téměř jako jediná ve stavebním průmyslu odebrává takřka ze 100% energii z obnovitelných zdrojů České republiky (větrnou, z biomasy a vodní). Rozvíjí též aktivity v oblasti energetického managementu zaměřené na ukládání energie v budovách.



## Tesco Stores ČR a. s.

Tématy společenské odpovědnosti a udržitelnosti se řetězec zabývá už od r. 2005, závazek stát se uhlíkově neutrální do roku 2050 například přijal už v r. 2009. V rámci CSR strategie se zaměřuje na udržitelnost produktů a obalů – cílem je snížit jejich negativní dopad na životní prostředí, lépe hospodařit se vzácnými zdroji a nabízet udržitelnější produkty, např. recyklovatelné obaly u všech cenových kategorií –, na ochranu životního prostředí a odpovědný dodavatelský řetězec. Společnost se snaží nabízet kvalitní pracovní místa a získávat odpovědné a loajální zaměstnance. Ti se poté zapojují do mnoha aktivit, jako jsou sbírky či „dobrovolnické“ teambuildingy, kdy zároveň pomáhají neziskovým organizacím ve svém okolí. Úzce spolupracují s potravinovými bankami a snaží se co nejvíce neprodaných potravin včas darovat lidem v nouzi.



A Molson Coors Beverage Company

## Pivovary Staropramen s. r. o.

Druhý největší producent piva v ČR už v roce 2017 představil strategii udržitelnosti Naše pivní stopa 2025, která reflektuje problémy, jimž toto odvětví čelí – od klimatických změn po rostoucí potřebu chránit cenné zdroje. Strategie spočívá na třech pilířích: zodpovědné konzumaci, udržitelné výrobě a zaměstnancích a místních komunitách. Základní firemní hodnoty pak tvoří pilíře čtyři – budovat výjimečné značky, potěšit zákazníky, získávat zdroje pro růst a rozvíjet skvělé lidi. Společnost klade velký důraz na lokální podmínky a potřeby svých dlouhletých partnerů z neziskového sektoru a spolupracuje s městskými částmi, ve kterých sídlí její pivovary. Jejím cílem je být dobrým sousedem.



SKUPINA ČEZ

## Skupina ČEZ

Energetický gigant je jedním z průkopníků zavádění konceptů firemní společenské odpovědnosti v ČR. Prostřednictvím své nadace patří též k nejštědřejším firemním dárcům. Zaměřuje se na produkty a služby, které šetří životní prostředí a finance zákazníků – loni se snížily emise CO<sub>2</sub> u zákazníků o 36 700 tun, na střechy jejich domácností bylo instalováno 537 fotovoltaických elektráren se souhrnným výkonem 2800 kWp, většina s bateriovými systémy pro ukládání vyrobené energie. Firma v r. 2019 snížila spotřebu pitné vody o téměř 13 %, povrchové pak o více než 7 %. Podporuje školy s technickým zaměřením a jejich studenty – celkově téměř 70 partnerských SŠ a 13 technických fakult VŠ – a přispívá ke zvýšení podílu bezemisní dopravy (provozuje 216 veřejných dobíjecích stanic pro elektromobily). Prostřednictvím infocenter v elektrárnách podporuje cestovní ruch.



## VELUX Česká republika, s. r. o.

Výrobce střešních oken se zaměřuje především na energetiku a ochranu klimatu, nulovou produkci odpadu, udržitelné hospodaření se zdroji a zdravé a bezpečné pracovní prostředí. V období 2019–2020 se mu konkrétně podařilo snížit uhlíkovou stopu o 47 %, recyklovat 97 % odpadu z výroby či ho použít pro výrobu energie a využít 99,6 % dřeva z certifikovaných udržitelných zdrojů. Dbá též na zdravé a bezpečné prostředí pro zaměstnance – na milion pracovních hodin připadá 1,7 pracovních úrazů, 5× méně než je benchmark odvětví. Podporuje dobročinné účely, např. dětský domov Dagmar, materiálovou sbírku pro azylový dům, běh pro Světlušku či úklid útulku. ■



## TOP ODPOVĚDNÁ VELKÁ FIRMA TRENDSETTER: PLZEŇSKÝ PRAZDROJ

## GAMBRINUS A RADEGAST BEZ PLASTU

*S Pavlem Šemíkem, technickým ředitelem Plzeňského Prazdroje, jsme si povídali nejen o tom, jak důležité je právě nyní důsledně trvat na principech udržitelnosti, ale i o budoucnosti, v níž jednorázové obaly nemají místo.*



### → Jaký byl pro pivovarnictví rok 2020?

Ještě loni bychom jen těžko uvěřili, jaký bude. Veškerou naši pozornost věnujeme zajištění maximální bezpečnosti našich kolegů v pivovarech, abychom mohli i v těžké situaci vařit a dodávat naše produkty do maloobchodu. Největší dopad na naše podnikání samozřejmě na jaře i nyní mají uzavřené hospody, kdy jsme ze dne na den museli přehodnotit, do jakých obalů budeme pivo stáčet, a místo sudů a tanků se více zaměřit na lahve a plechovky. Prodeje baleného piva přitom v žádném případě nevykompenzují pokles prodeje v hospodách a restauracích. Zaměřujeme se teď nejen na plynulou distribuci do obchodů, ale i na pomoc hospodám, abychom jim pomohli situaci zvládnout.

### → Je podle vás nutné dbát na udržitelnost podnikání navzdory všem dnešním výzvám?

Záleží nám na životním prostředí a trvale se snažíme snižovat dopady našeho podnikání na něj. Dlouhodobě na tom pracujeme, a proto

nedává žádný smysl s tím teď přestat. Všechny naše aktivity i veškerá komerční rozhodnutí činíme s cílem eliminovat dopad na prostředí a společnost.

To v praxi může vypadat i tak, že uděláme i rozhodnutí, které nebude krátkodobě komerčně zajímavé, ale my věříme, že dlouhodobě je správné. Takovým případem je naše obalová strategie, ve které dáváme důraz na recyklaci a opakované využívání obalů. V současné době je přes 70 procent našich obalů vratných a znovupoužitelných, přitom všechny jsou recyklovatelné. Od začátku letošního roku jsme přestali naše dvě značky Gambrinus a Radegast nabízet v PET lahvích. Ušetříme tím zhruba 800 tun plastu ročně, přičemž další značky budou postupně následovat. Dali jsme si závazek, že do roku 2025 snížíme spotřebu jednorázových plastů o 89 procent a za dalších pět let budeme používat výhradně recyklované. Letos jsme také snížili tloušťku plastových folií, které drží pohromadě piva na paletách, a to až o třetinu.

### → A jak se vám za pomoci těchto nových opatření a procesů daří závazky ohledně udržitelnosti a zodpovědnosti plnit?

Vedle důrazu na pomoc gastro segmentu, zajištění výroby a péči o naše zaměstnance se i nadále soustředíme na udržitelné chování. Když děláme nový produkt nebo balení, díváme se na něj od začátku i očima udržitelnosti. Stejně tak když řešíme nové technologie v pivovarech, vždy musí splňovat dvě klíčové věci – aby byla zachována kvalita našich piv a aby přispěly k šetrnějšímu chodu pivovaru, ať už z pohledu úspory energií, vody nebo emisí. A to nejen v pivovarech, ale i v logistice. Část distribuce jsme v posledních dvou letech převedli na železnici. Letos jsme začali používat šetrnější nákladní automobily s novými motory, čímž snížíme roční produkci emisí o 414 701 kilogramů CO<sub>2</sub>. To odpovídá 377 zaoceánským letům z Prahy do New Yorku. Navíc provádíme testování nákladních elektromobilů.

### → Jaká je v tomto směru vaše představa pro budoucnost?

Nedávno jsme představili naši novou strategii udržitelného rozvoje do roku 2030 s názvem Na budoucnost. Klíčové budou zejména aktivity na ochranu životního prostředí. Do roku 2030 chceme dosáhnout uhlíkové neutrality ve výrobě piva, která bude založena kompletně na obnovitelných zdrojích energie. I nadále budeme snižovat spotřebu vody. Suroviny chceme nakupovat výhradně od farmářů s udržitelným způsobem výroby. Už v průběhu nejbližších pěti let máme v plánu snížit produkci odpadů natolik, abychom nic nemuseli skládkovat. Plánujeme používat pouze plechovky ze 100% recyklovaného hliníku a chceme úplně přestat používat jednorázové plasty. Čeká nás hodně práce, ale když vidím energii lidí, s jakou projekty posouvají dopředu, tak jsem si jistý, že jsme na dobré cestě k dosažení cíle. ■

## VÝZNAM NEFINANČNÍHO REPORTINGU

Už 6. prosince 2014 vstoupila v platnost směrnice 2014/95/EU o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti, která podniky na základě jejich velikosti, obratu a obchodovatelnosti na burze zavazuje zveřejnit ve výročních zprávách nefinanční informace. Tedy ty, které se vážou k sociální a environmentální oblasti, k otázce lidských práv a k rizikům korupce. Dotčené společnosti začaly směrnicí používat od roku 2018, a to v souvislosti s informacemi týkajícími se účetního období 2017.

„Větší transparentnost by měla posílit odolnost podniků a zvýšit jejich výkonnost, a to z finančního i nefinančního hlediska. Postupem času to povede k silnějšímu růstu a zaměstnanosti a k větší důvěře mezi zúčastněnými stranami včetně investorů a spotřebitelů. Transparentní řízení podnikatelské činnosti je také nezbytné z hlediska dlouhodobějších investic,“ zní v Pokynech pro vykazování nefinančních informací, které vydala Evropská komise.

Společnost KPMG následně podrobila zkoumání 100 největších společností z každé ze 49 zemí za účelem zjistit, nakolik toto přesvědčení zákonodárců sdílí. Analýza ukázala, že 51 ze sta největších českých firem zveřejňuje své nefinanční ukazatele, přesto jsou tuzemské podniky v tomto ohledu jedny z nejméně transparentních na světě i v regionu.

Zveřejňované nefinanční informace mají být v takovém rozsahu, aby vedly k pochopení vývoje společnosti, její výkonnosti, postavení a dopadů její činnosti. Stručně řečeno, mají odrážet směr, jímž se naše společnost ubírá. Při investování do akcií nebo při koupi výrobků a služeb dané firmy totiž čím dál více lidí bere v potaz, nakolik je její přístup odpovědný a rozvoj udržitelný. Vize a hodnoty firmy nabývají na důležitosti a jsou podstatné nejen pro akcionáře, investory a zaměstnance – včetně těch, kteří vstup do společnosti teprve zvažují –, ale pro celou komunitu. ■

## TOP ODPOVĚDNÁ MALÁ FIRMA TRENDSETTER: BAMBOOLIK

*„Zaměstnávání matek malých dětí ve výrobní firmě není sci-fi,“ je přesvědčená Žuzana Hloušková, zakladatelka společnosti Bamboolik.*

# ČÁSTEČNÉ A FLEXIBILNÍ ÚVAZKY VE VÝROBĚ? JDE TO!

→ **V letošním roce se Bamboolik soustředil na zaměstnávání matek malých dětí a samoživitelek. Můžete nám blíže představit svoji šicí dílnu a popsat historii jejího vzniku?**

My jsme o vlastní šicí dílně uvažovali už pěkných pár let. Nějakou dobu nám ale trvalo, než jsme vymysleli, jak dílnu uchopit – chtěli jsme totiž, aby vyjadřovala ducha Bambooliku, aby měla nějakou přidanou hodnotu, aby to nebyla prostě jen „výrobna“. Nakonec jsme to vymysleli tak, že dílna zaměstnává matky dětí do 4 let věku a matky samoživitelky. Tyto ženy mají ztížené postavení na trhu práce, mnohdy nenacházejí práci, která by jim umožňovala pečovat o dítě a zároveň pracovat, třeba na částečný úvazek. To pro ně má dlouhodobé nepříznivé důsledky – závislost na finančním příjmu partnera, nižší důchody a podobně.

Fungování naší šicí dílny je postaveno na částečných a flexibilních úvazcích, což je podle našeho názoru ve výrobní firmě naprosto unikát. Aktuálně zaměstnáváme 3 šičky z ohrožené skupiny, z nichž jedna chodí do práce každý den na 4 hodiny, druhá na 3 delší dny v týdnu a třetí se mění směny ob týden v závislosti na směnách manžela. Vyžaduje to trochu více kreativity od mistrové šicí dílny při plánování směn, ale po půlročním fungování dílny už můžeme říct, že to jde a že naše nové zaměstnankyně jsou s tímto modelem velice spokojené. A my taky.

Pro nás v Bambooliku je zaměstnávání rodičů malých dětí prostě srdeční téma – celá firma stojí na práci rodičů malých dětí, většina z nás tu začínala, když jsme měli ještě hodně malé děti, ve školkovém, mnohdy i předškolkovém věku.

→ **Jakým způsobem ovlivnila koronavirová krize tento váš stěžejní projekt?**

Samozřejmě nás ovlivnila, a nejvíce se dotkla právě šicí dílny. Dvě švadleny z dílny zůstaly doslova ze dne na den doma s dětmi, takže se kapacita dílny snížila na polovinu. Na druhou stranu jsme ale získali jednu šičku díky projektu Zachraň práci. Teď na podzim dílna funguje také v omezenějším režimu, ale mateřské školy ještě plošně nezavřeli, takže se zatím držíme.

→ **Látkové pleny a další textilní výrobky jsou k životnímu prostředí výrazně ohleduplnější než jednorázové, ale lze dopad vaší činnosti v tomto směru nějak kvantifikovat?**

Jistě, máme to spočítané – jedno dítě na jednorázových plenkách vyprodukuje za své plenkové období cca 1 tunu odpadu – nejčastěji obtížně rozložitelného. My jsme za dobu naší existence prodali tolik plenek, že by to vydalo na 10 000 našich velkých plenkových sad. Pro ty, kdo se neorientují v plenkovém názvosloví – velká plenková sada znamená kompletní sadu „od narození po nočník“, plně pokryje přebalovací potřeby dítěte. S trochou zjednodušení se tedy dá říci, že díky nám 10 000 dětí nepoužívalo jednorázové pleny. Tedy jsme životnímu prostředí ušetřili 10 000 tun těžko rozložitelného odpadu. A to už je úctyhodné číslo, nemyslíte?

→ **Jak se vám daří zavádět hodnoty udržitelnosti mezi zaměstnance, jak sdílíte postoje? Bamboolik je udržitelný ze samotné své podstaty, od produktu přes firemní filozofii až po takové maličkosti, jako je třeba to, že jsme letos pořídili do firmy první**



elektromobil. Díky jasné a srozumitelné komunikaci firemních hodnot se při nábore nových zaměstnanců setkáváme často s tím, že se nám hlásí uchazeči, kteří hodnotově souzní s naší filozofií a při hledání práce je zaujme na prvním místě naše firma, až v druhém plánu pak pracovní pozice. A obzvláště u manažerských pozic je pro nás již na pracovním pohovoru souznění s našimi hodnotami klíčové, u těchto pozic totiž vnímáme navíc i odpovědnost právě za předávání hodnot hlouběji do firmy. Potom je reálné udržet vysoké procento zapojení zaměstnanců do odpovědných aktivit firmy.

#### → Na co se chcete soustředit do budoucna?

Určitě bychom rádi ještě rozšířili kapacitu naší šicí dílny, víme, že tam prostor pro další pracovní místa máme. Také bychom rádi komunikovali, že zaměstnávání matek malých dětí ve výrobě na částečné a flexibilní úvazky není takové sci-fi, jak by se mohlo zdát.

Ale upřímně? Vzhledem k vývoji pandemie těžko říct, jaký bude příští rok. Bohužel aktuální situace nesvědčí dlouhodobému plánování. Máme připravený krizový plán pro rok 2021 a pevně doufáme, že ho nebudeme muset použít. Vyloučit to ale nemůžeme. ■

## TOP ODPOVĚDNÁ MALÁ FIRMA - TOP 5



### eBRÁNA s. r. o.

Agentura, která se zabývá digitálním marketingem, považuje zodpovědný a udržitelný rozvoj za svůj nejdůležitější cíl. Vytváří stabilní týmy založené na diverzitě, spokojenost zaměstnanců je pro ni prioritou. Organizuje řadu sportovních a týmových akcí. Nedílnou součástí podnikatelského modelu společnosti je filantropie, své úsilí v tomto směru napíná k malým dětským sportovním skupinám situovaným především v Pardubickém kraji, kde působí. Jejím záměrem je dělat dětem sport přístupnější, vzdělávat a podporovat trenéry a učitele, a podporovat takové lokální projekty, které zvyšují pohybovou gramotnost a zdravý životní styl. Tento rok proběhla už druhá eBRÁNA olympiáda, jejímž prostřednictvím firma vybírá peníze na užitečný dobročinný projekt. Letos si tak „vysportovala“ už 62 400 Kč.



### Biopekárna Zemanka s. r. o.

Všechny produkty českého výrobce sladkých bio sušenek a slaných kreků nesou označení bio a při jejich výrobě jsou používány výhradně suroviny z kontrolovaného ekologického zemědělství. Společnost prostřednictvím svého jednatele šíří osvětu o ekologickém zemědělství a o cirkulární ekonomice a podporuje nové inovativní projekty. Hlavním posláním firmy je inspirovat zákazníky k odpovědnému životnímu stylu a další výrobce a obchodníky k udržitelnému a vědomému podnikání a zároveň minimalizovat dopady na životní prostředí. Firma pracuje na nových projektech, jako jsou cirkulární potravinářské produkty. Letos na trh uvedla první z nich, krekry z mláta, ale ve spolupráci s partnery z řad velkých společností testuje další, například zpracování kávové sedliny či zužitkování zbytků ovoce a zeleniny při výrobě džusů.



### ESPIRA Investments s. r. o.

Poradce private equity fondu má principy odpovědnosti a udržitelnosti ve svém DNA – fond investuje jen do malých a středních firem se zaměřením na diverzifikované týmy a diverzitu v managementu. Jeho cílem je, aby ve vedení firem byly co nejvíce zastoupeny ženy. Preferuje odvětví a firmy s pozitivním dopadem na společnost. Podporuje odpovědné podnikání, transparentnost, zlepšení přístupu k zaměstnancům, zákazníkům, dodavatelům, komunitám a životnímu prostředí. Letos byl spuštěn program, který klade důraz na včasnou intervenci při řešení situací souvisejících s duševním zdravím na pracovišti. Prostřednictvím společnosti, do níž investoval, fond na jaře též poskytl rychlou pomoc učitelům více než 200 veřejných škol, sdílel s nimi know-how a podpořil je při přechodu na on-line výuku.



### MHA, s. r. o.

Společnost, která se zabývá podporou obchodu a marketingu, považuje odpovědné chování ve všech aspektech své činnosti za nezbytné. V rámci ochrany životního prostředí je jejím cílem minimalizovat tvorbu odpadů, kontrolovat spotřebu vody a optimalizovat spotřebu energií. Letos tak došlo ke snížení hodnoty spalin ze spalování zemního plynu o cca 14 %, úspoře na spotřebě pitné vody 12–20 %, v nákupu elektrické energie o 42 % a zemního plynu o 28 %. Při vlastní produkci hledá řešení, která povedou ke snížení materiálové spotřeby, a snaží se maximálně využívat obnovitelné zdroje. V sociální oblasti se soustředí na zaměstnance, kde klade důraz na soulad pracovního a osobního života a průběžné vzdělávání i na ochranu zdraví při práci. Podporuje též vybrané organizace, spolky a zájmová sdružení zejména na Humpolecku, kde působí. ■

## TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA V DIVERZITĚ

### IKEA Česká republika s.r.o.

**Projekt: Propojení dvou světů:**

**Podpora náboru a integrace osob se zdravotním postižením**

V České republice je více než milion osob se zdravotním postižením a tvoří tak významnou část naší společnosti. Ačkoli se podíl OZP výrazně zvyšuje s přibývajícím věkem, tato skupina je významně zastoupena ve všech věkových kategoriích (do 44 let je to cca 5 %). Hlavní problémy v integraci jsou chybějící pracovní příležitosti a možnosti uplatnění na pracovním trhu, kde se lidé se zdravotním znevýhodněním často setkávají u zaměstnavatelů s předsudky a obavami, aby zvládli pracovní tempo a odváděli kvalitní práci. IKEA proto v rámci společného projektu s Borůvkou o.p.s. chce navýšit počet osob se zdravotním postižením zaměstnaných v jejich obchodních domech, lépe poznat jejich potřeby a očekávání a podpořit je i jejich

vedoucí, aby byli lépe začleněni do svého týmu a do společnosti samotné. V rámci projektu už vznikla 4 nová pracovní místa v OD Černý Most, čímž se počet tamních zaměstnanců se zdravotním postižením zdvojnásobil. Do projektu se zapojilo 5 pracovníků HR, podařilo se tak rozšířit kompetence jak zástupců obchodního domu, tak v rámci podpůrné servisní organizace IKEA. Jako inovativní vnímá firma zapojení různých stakeholderů, spolupráci s neziskovou organizací, ale také zážitkovou formu realizovaných workshopů, které slouží k aktivní práci s předsudky a nastartování změny i v pohledu na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením v organizaci. Získané zkušenosti chce využít ke škálování projektu v rámci celého regionu Česko, Maďarsko a Slovensko, kde se nachází 8 jejich obchodních domů. Do konce roku 2022 hodlá v České republice vytvořit dalších 45 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. ■

## TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA V DIVERZITĚ ANTI-COVID POČIN

### Accenture

**Projekt: Podpora work-life balance rodičů**

Pružnou pracovní dobu, práci z domova či možnost neplaceného pracovního volna po dobu několika měsíců společnost dlouhodobě vnímá jako vytváření vhodných podmínek na to, aby ze sebe její lidé dokázali vydat to nejlepší. Flexibilitu a personalizovaný přístup potřebují zejména pracující matky a otcové, jsou klíčové pro jejich spokojenost a kvalitu práce. Na podzim 2019 a na jaře 2020 byly stávající dlouhodobé aktivity rozšířeny o psychologické poradenství pro blízké příbuzné zaměstnanců, měsíční schůzky Working Mothers a interní komunikační kampaň na podporu pracujících maminek Many Roles, One Woman. Situaci související s pandemií covid-19 se firma svým zaměstnancům-rodicům snažila co nejvíce ulehčit. Poskytla jim poradenství a prostor na sdílení užitečných informací a snažila se též vyplnit čas jejich dětem.

### Deloitte Czech Republic

**Projekt: Kariérní poradenství online**

V HR týmu společnosti se rozhodli nabídnout zdarma konzultace širokému okruhu zájemců, které postihla ekonomická krize související s pandemií. Tito lidé se ocitli bezradní na pracovním trhu a v nové situaci vyžadovali pomoc. Jednalo se jak o středoškolské studenty snažící se najít uplatnění, tak o vysoce postavené profesionály, kteří byli kvůli krizové situaci propuštěni z prací, nedělaly se mezi nimi rozdíly. Proběhlo 70 individuálních konzultací přes online platformy. Odborníci se během nich věnovali jak konzultaci životopisů a LinkedInu, tak se zaměřili i na kariérní konzultace a hledali možnosti, kde se mohou kandidáti uplatnit anebo jaké kompetence mají rozvinout při změně oboru. Ke každému přistupovali holisticky a snažili se pro něj najít řešení, které by reflektovalo jeho specifické potřeby a požadavky. Tento přístup odráží firemní kulturu, která klade důraz na rozvoj jedince. ■

### GZ Media, a. s.

**Projekt: Kroužky Robotika je hra**

Nadační fond největšího výrobce gramofonových desek na světě, založený v roce 2017, se mimo jiné zaměřuje na podporu technického vzdělávání. Jednou z aktivit, které tento cíl naplňují, jsou kroužky Robotika je hra. Fond je pořádá ve spolupráci se školami na Berounsku a Soběslavsku, tedy v regionech, kde společnost působí. V současné době probíhá 11 kroužků vedených 8 lektory. Hlavním smyslem kroužků je přitáhnout děti k technickým oborům jako potenciálně zajímavým pro jejich kariéru. Fond pro kroužky pořizuje vybavení, s nímž děti pod vedením vyškolených lektorů pracují. Postupuje se od jednoduchého ke složitějšímu, od stavebnic po vlastní výtvoř, které lze programovat. Kroužky běží již v 8 partnerských školách a navštěvuje je skoro stovka dětí od 8 do 15 let. Firma současně jako

## TOP ODPOVĚDNÁ

### Česká televize

**Projekt: Mimořádné vzdělávací projekty ČT pro školáky, rodiče i pedagogy**

Česká televize se jako médium veřejné služby dlouhodobě věnuje podpoře vzdělávání, rozvíjení mediální gramotnosti a kritického myšlení. V reakci na jarní uzavření škol v celé České republice kvůli epidemii onemocnění covid-19 spustila ČT řadu mimořádných vzdělávacích projektů, aby usnadnila domácí vzdělávání žákům, rodičům i učitelům. Pouhých pět dní po vyhlášení nouzového stavu začala vysílat pořad UčíTelka. Každý den po skončení UčíTelky následovalo odpolední pásmo pořadů pro žáky druhého stupně s názvem Odpoledka. Dalším mimořádným vzdělávacím počinem byla Škola doma. Jeho cílem bylo pomoci studentům, kteří se připravují na přijímací zkoušky na střední školy či víceletá gymnázia. Primární cílovou skupinou pořadů tvořilo víc než 1,7 milionu žáků a studentů. V dubnu byl v předstihu před plánovaným termínem spuštěn webový portál ČT edu, který nabízí přes 3000 volně dostupných vzdělávacích videí pro učitele, žáky i jejich rodiče.

## TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA POMÁHAJÍCÍ V OKOLÍ

zaměstnavatel vnímá nedostatek technicky kvalifikovaných uchazečů o práci, takže sekundárním cílem projektu je přispět k celkovému zlepšení úrovně technického vzdělávání (firma například uspořádala odborné semináře pro pedagogy partnerských SOŠ a SOU). Projekt zároveň nabízí zaměstnancům rozvoj dalších kompetencí – techničtí pracovníci firmy působí v kroužcích jako lektoři. Je to též forma benefitu pro rodiče dětí v cílové skupině projektu: Společnost svým zaměstnancům umožňuje, aby se jejich děti zúčastnily robotického tábora za zvýhodněnou cenu. Tento příměstský tábor se loni konal poprvé a sklídl úspěch, zcela naplněn byl opět i letošní ročník. Že aktivity spojené s projektem mají pozitivní dopad na životy účastníků a účastnic, potvrzuje i e-mail otce jedné z nich: „Loňský tábor totiž

přispěl významnou měrou k faktu, že se naše Lucka letos přihlásila k přijímacím zkouškám na studium robotiky na SPŠ Elektro F. Křižíka a – jak jsme včera zjistili –, byla přijata,“ poskytuje rodič zpětnou vazbu. V plánu je další rozvoj projektu, v příští fázi bude spolupráce se školami obohacena také o exkurze přímo ve výrobní společnosti, kdy si žáci vyšších ročníků a studenti propojí získané znalosti s praxí. Prohlédnou si např. pracoviště robotické ruky, automatickou balicí linku, lisy ap. Firma hodlá své know-how v rámci svých regionů zprostředkovat do dalších škol. Nyní projekt podporuje ze svého nadačního fondu a také sama přímo, v loňském roce činily investice do vybavení pro kroužky 384 000 Kč. Aby se projekt mohl ještě více rozšířit, bude hledat optimální model financování, např. ve spolupráci s krajem. ■

## TOP ODPOVĚDNÁ FIRMA V ŽIVOTNÍM PROSTŘEDÍ

### Skanska

**Projekt: Církulární ekonomika ve skupině Skanska Rebetong a Šedá voda**

Zbytky ze zdemolovaných staveb představují až polovinu všech odpadů vyprodukovaných v České republice. Kameniva, které je potřeba pro výrobu betonu, přitom rychle ubývá, za posledních 34 let se neotevřel žádný nový lom. Společnost Skanska právě přichází s unikátním materiálem, který by oba tyto problémy mohl vyřešit. Začala totiž používat takzvaný recyklovaný beton, vyvinutý ve spolupráci s českou firmou ERC-TECH a vyráběný až ze 100% recyklované stavební sutě. Řeší tím obrovský objem odpadu, který v současnosti po demolcích staveb končí na skládkách. Životnímu prostředí zároveň uleví snížením uhlíkové stopy, a to třeba omezením těžby i dopravy potřebné k převozu kameniva z omezeného počtu lomů na betonárnu. Stavebnictví je největší konzument přírodních zdrojů: cementu a hlavně kameniva (7,5 mil. m<sup>3</sup> betonu/rok v ČR). Cílem projektu je změnit přístup z „downcycling principu“ na „upcycling“ a nastavit tak základní dispozice cirkulární ekonomiky ve stavebnictví.

Hospodaření s tzv. šedou vodou je důmyslná technologie, instalovaná v suterénu budovy, přečistí vodu z koupelňových umyvadel, van a sprch, a ta je následně využívána pro splachování toalet. Pokud tzv. šedé vody z uvedených zdrojů nestačí, systém je doplněn o zachycenou dešťovou či pitnou vodu. Díky systému šedé vody šetří obyvatelé více než čtvrtinu běžné spotřeby pitné vody. Projekt nebyl dotován z externích zdrojů typu dotací či grantů. ■



**BYZNYS  
PRO  
SPOLEČNOST**  
BUSINESS  
FOR SOCIETY

## FIRMA POMÁHAJÍCÍ OKOLÍ ANTI-COVID POČIN

### Deloitte Czech Republic

**Projekt: Deloitte for schools – Online vzdělávání v době koronaviru**

Pandemie covid-19 nešetřila ani školství a školy ze dne na den postavila před výzvu, jak přesunout klasickou výuku do online prostředí. Proto se společnost rozhodla uspořádat sérii webcastů Deloitte for Schools, kde odborníci školám, rodičům a studentům radili, jak proniknout do světa online výuky. Série sestávala z 9 dílů, jejichž prostřednictvím byly v průběhu jara ve spolupráci s dalšími partnery představeny platformy pro online výuku a organizace podporující online vzdělávání na českém trhu, a rozebraly se právní a psychologické otázky tématu. Přednášející si vyslechli názory a zkušenosti ze strany škol, studentů i rodičů. Webcasty byly vysílány zdarma každý týden online z Deloitte video studia. Zájemci se na odborníky mohli obracet s dotazy také přes nonstop hotline s garancí odpovědi do 48 hodin. Díky tomuto projektu společnost vytvořila komunitu čítající téměř 700 členů, kterou nyní podle plánu vzdělává dalšími webcasty, tentokrát na téma umělé inteligence.

### Vodafone Czech Republic

**Projekt: Mobilní aplikace Bright Sky pro odhalení domácího násilí**

Mobilní aplikace Bright Sky dokáže odhalit domácí násilí a uživatelům nabízí kompetentní řešení jejich situace. Pomáhá jak obětem, tak každému, kdo má obavy o někoho blízkého, že by se mohl nacházet v nebezpečném násilném vztahu. Aplikace je rozcestníkem, který problém identifikuje a nabízí i řešení, tím přispívá ke zkvalitnění života obětí násilí. Boří mýty týkající se domácího násilí a cílí nejen na ženy, ale i na muže či stejnopohlavní páry. Databáze kontaktů na organizace, které pomáhají obětem domácího násilí, i na policii, přispívá k posílení pozice všech těchto institucí.

Zaměstnanci společnosti pomáhají v šíření osvěty ve svých komunitách pomocí letáků a videí. Na tým Nadace Vodafone se pravidelně obracují ti z jejich kolegů, kteří mají obavy o někoho ze svého okolí, kdo zažívá domácí násilí. Díky interní směrnici mají nárok na 10 dní placeného volna, pokud jsou sami obětí násilí nebo pokud chtějí pomoci někomu blízkému, kdo se v takové situaci nachází. ■

# SOUČASNÁ SITUACE A DIVERZITA: JAK KVŮLI URGENTNÍMU NEODSUNOUT TO DŮLEŽITÉ

*Mnoha firmám se podařilo v dobách před tzv. koronakrizí podpořit diverzitu a otevřenou firemní kulturu, která se dívá na potřeby různých skupin v práci a odstraňuje možné překážky tak, aby se talent lidí uplatnil co možné nejlépe. Proč?*

Pavλίna Kalousová  
zakladatelka Charty diverzity

## PRO UPLATŇOVÁNÍ PRINCIPŮ DIVERZITY EXISTUJÍ PÁDNÉ DŮVODY.

Vedle toho, že je to správné, tak firmy, které tak činí, jsou inovativnější, zaměstnanci jsou v nich spokojenější a přináší to jasné ekonomické benefity. A i v této náročné situaci, kdy mnoho firem a odvětví řeší existenční problémy, se ukazuje, že firmy se silnou podporou diverzity ji zvládají lépe.

Mnoho programů a aktivit však bylo připraveno na dobu před covidem a podpora tématu je nyní podrobena nové zkoušce. Právě současná doba jako by odkrývala slabiny dosavadní podpory diverzity. Na některé skupiny totiž dnešní realita dopadá více než na jiné. Při zavřených školách nesou podstatně vyšší zátěž v podobě péče ženy. Například americký úřad práce ohlásil, že za poslední měsíc odešlo ze zaměstnání téměř 900 tisíc žen, aby se mohly věnovat péči o rodinu. Studie McKinsey Women in the Workplace 2020 odhaduje, že zaměstnání je u žen 1,8x ohroženější než u mužů, a přestože ženy tvoří globálně 39 % zaměstnanosti, 54% podíl na ztrátě zaměstnání tvoří právě ženy. Dlouhodobých ekonomických i společenských dopadů na ženskou část populace při hrozící ekonomické recesi se obávají mnozí.



Je třeba nastavit protokoly tak, aby při práci z domova měly mužská a ženská část týmu stejné podmínky.

Možnost vzdáleně pracovat z domova pak upřednostňuje ty profese, které využívají technologie, a skupiny s vyšším vzděláním a kvalifikací. Ale ani zde není z pohledu rovného dopadu na obě pohlaví vyhráno.

**ROVNÉ PODMÍNKY? SPÍŠE CÍLENÁ PODPORA.** Právě současná praxe u těch, kteří mohou pracovat z domova, ukazuje, jak se nově musíme dívat na možné skryté

předsudky a odstraňovat nové překážky. Například firmy si musejí správně nastavit protokoly pro tyto situace tak, aby se zapojili i ti méně průbojní kolegové. Aby ženská i mužská část týmu měla stejné podmínky při práci z domova, a pokud je nemá, tak to zohlednit. Jakkoliv roztomilé se nám může zdát, když se na klíně mužského kolegy občas projde kočka, díváme se se stejnou shovívavostí na brečící dítě kolegyně?

Pro podporu diverzity je také vhodné nastavit si rovnější podmínky pro hodnocení a zapojení celého týmu, které zohlední podmínky, ve kterých musí kolegové a kolegyně pracovat. Bohužel zdá se, že podle citované studie McKinsey méně než třetina firem přizpůsobila kritéria pro hodnocení výkonu a výsledků, a to i přes objektivně odlišné podmínky pro práci. To pro mnohé lidi, kteří musí zároveň pečovat o své blízké, přináší tlak a stres.

Na druhou stranu se role lídrů ve firmách proměňuje, protože přináší nové výzvy, se kterými se učí fungovat. Hierarchické vedení a kontrolu musí vystřídat empatie, podpora a schopnost komunikovat. Právě náročné situace a tlak na změnu leadershipu otevírá možnosti pro ženy. Dlouhodobé statistiky potvrzují, že potenciál žen je stále nevyužitý a zdá se i podceňovaný. Ve vedení firem najdeme pouhé jednotky procent žen, a i přes silící veřejnou debatu a prezentované příklady úspěšných žen v byznysu a veřejných funkcích se poměr jejich zastoupení výrazně nemění. Navíc volání po nutnosti odstranit překážky, které jsou spojeny převážně se



**DOSAŽENÍ ROVNÉHO**

**POSTAVENÍ SE KVŮLI KRIZI**

**VZDALUJE. ŽENY NESOU**

**VĚTŠÍ ZÁTĚŽ PÉČE.**



**Pavína Kalousová**

sladěním kariéry a rodiny, jako by v době krize sláblo. Je přeci samozřejmé, že o děti se stará žena. Zpráva Světového ekonomického fóra 2020 World Economic Forum Gender Gap poukazuje na to, že dosažení rovného postavení se nám kvůli krizi vzdaluje. Krize vede právě k vyloučení žen z pracovního procesu a naopak je tlačí do neplacené práce, tedy péče o rodinu a domácnost. Podle

studie McKinsey se odhaduje, že v důsledku krize opustí práci až dva miliony žen, dá se ale předpokládat, že jich bude více. Méně žen v práci znamená horší příležitosti a vyšší ekonomickou závislost.

**JAK UDRŽET DŮLEŽITOST TĚMATU RŮZNORODOSTI?**

Když se zamyslíme nad tím, kolik energie a času se věnovalo diskusi o flexibilitě práce a možnosti pracovat z domova nebo odkudkoliv, a najednou, i díky nešťastným okolnostem, se způsob práce změnil téměř přes noc, má naději i diverzita. Nesmí však ustoupit na žebříčku důležitosti jiným tématům a naopak je třeba zintenzivnit některé snahy. Například tak, že firmy začnou sledovat mnohem přísněji, zda krize nedopadá více na jejich ženskou kolegyni, nebo se zajímat, jak mohou podpořit jejich situaci. Že podpoří v péči o rodinu také otce a mužští lídři půjdou příkladem. Například tak, že místo domácích mazlíčků uvidíme během videohovorů jejich děti. Ze spravedlivějšího dopadu krize budou benefitovat nejen firmy, ale celá společnost. ■

## 10. VÝROČÍ CHARTY DIVERZITY JAKO NOVÁ PŘÍLEŽITOST

**ROK 2020** si budeme připomínat jako rok pandemie, ale je také rokem nových možností. Společnosti totiž mají jedinečnou šanci upravit zažitá schémata, vzorce a procesy tak, aby lépe odpovídaly moderním požadavkům. Je symbolické, že právě v letošním roce slaví 10. výročí Charta diverzity, evropský projekt zastřešovaný Evropskou komisí, který je nyní realizován ve více než 20 zemích. Signatáři Charty, mezi něž dnes v České republice patří už více než 80 firem napříč segmenty, mají v tomto období plněm výzev příležitost ověřit si základní tezi listiny – že každý má být schopen své unikátní dovednosti uplatnit na trhu práce – v praxi. „Diverzita může v pracovním prostředí fungovat pouze ve spojení s flexibilitou a inkluzí. Letos se vedle těchto tří pojmů uplatňuje i solidarita. Přibývají totiž velké skupiny zaměstnanců, které ji potřebují více než kdy předtím. Zaměstnavatelé a celá společnost tak nyní musejí intenzivně hledat cestu, jak tyto skupiny účinně podpořit,“

zdůrazňuje Jana Skalková, manažerka HR programů Byznysu pro společnost, který je lokálním garantem Charty diverzity, a upřesňuje, nač se tato platforma aktuálně soustředí:



**JANA SKALKOVÁ**

Manažerka HR programů Byznysu pro společnost, největší odborné platformy pro sdílení a šíření principů CSR a udržitelného podnikání v ČR a pořadatelé Dne diverzity.

jak účinně zavádět a podporovat strategie diverzity v českém prostředí a jak propojit aktivitu centrál s realitou českých zaměstnavatelů, na otázky spojené s „work life balance“ v kontextu nové evropské směrnice a na sdílení vzájemných zkušeností a příkladů dobré praxe. „Signatářské firmy reagovaly na situaci společnou s covid-19 například tím, že své produkty nabízely zaměstnancům IZS či dávaly k dispozici kapacity školek. Solidární jsou i opatření, jež ve prospěch svých zaměstnanců zaváděly obchodní řetězce dm, Tesco, Lidl nebo IKEA, která vyhradila zajímavou část svého rozpočtu a produktů a nabídla je matkám samoživitelkám. Microsoft zase prostřednictvím Teams od jara podporuje učitele a děti při online výuce. Jsou to jen některé z mnoha případů, ale máme radost, že se v rámci platformy Charty diverzity dařilo a daří tyto projekty realizovat – a že navzdory covidové krizi přibývají noví signatáři. Samozřejmě též rádi uvítáme další členy,“ pobízí Jana Skalková závěrem. ■





# ABY UNIE VYŠLA Z KRIZE SILNĚJŠÍ

*S německým velvyslancem Dr. Christophem Israngem jsme hovořili nejen o současné situaci, ale také o tom, kam jeho mateřská země napíná své úsilí do budoucna.*

Barbara Häckelová

**→ Žijeme v době plné výzev... Co považujete v roce 2020 za největší výzvu v roli německého velvyslance v České republice? Na jaká témata své profesionální úsilí soustředíte?**

Jednoznačně koronavirovou krizi. Ta zásadním způsobem určuje jak obsah, tak i formu naší práce. Naším úkolem je nadále zlepšovat česko-německé vztahy. To nám koronavirus ztěžuje, protože se mnoho setkání vůbec nemůže konat. Výzvu představuje i strach, který vzniká ve chvíli, kdy jsou počty nakažených v sousední zemi vyšší – jako na jaře v Německu a teď zase v České republice. Opravdová přátelství se ukáží ale právě v době krize. Česká republika na jaře na svých repatričních letech do Prahy přepravovala i německé turisty, kteří uvízli v zámoří. Za to jsme vděční. Německo zase nabídlo, že se postará o české pacienty s koronavirem a poskytne zdravotnický materiál.

**→ Nyní na trochu osobnější notu: Jak vás současná situace ovlivňuje, jaká opatření jste na velvyslanectví zavedli – a jak vše zvládáte?**

I velvyslanectví muselo změnit svůj způsob práce. V létě se například naše poradý konaly v zahradě, v současné době nepřijímáme žádné externí návštěvy a zrušili jsme

osobní schůzky. Na velvyslanectví je jen část zaměstnanců, druhá část pracuje z domova. Snažíme se tak redukovat osobní kontakty a vyhnout se nákaze na velvyslanectví. Zatím to naštěstí fungovalo – měli jsme dva případy nákazy a ani jednou nedošlo k přenosu na další kolegy. Když se lidé osobně nesetkávají, je mimořádně důležitá komunikace. V tom jsem se i sám dost poučil. A moje vlastní práce je samozřejmě také výrazně ovlivněná. Plánovali jsme, že budeme německé předsednictví v Radě EU představovat v jednotlivých krajích České republiky. To je teď možné pouze online.

**→ Německo ve druhé polovině letošního roku předsedá Evropské unii: Co vaše země vnímá jako nejdůležitější poselství, které se v těchto bezprecedentních podmínkách snaží předat, jaký úkol především splnit?**

Cílem německého předsednictví je, aby Evropská unie vyšla ze současné krize silnější, než byla předtím. K tomuto účelu se již v srpnu na Evropské radě podařilo dosáhnout zásadní shody ohledně rozpočtu na příští roky – společně s novými nástroji, jako je fond na podporu oživení a odolnosti nebo možnost vydávání evropských dluhopisů. Různá opatření mají posloužit jako investiční program a zároveň nastolit cestu transformace směrem k suverénnější a ekologičtější EU. Dotační podpora by měla být vynakládána cíleně do nových technologií, digitalizace a průmyslových odvětví

budoucnosti. Druhým důležitým tématem do konce našeho předsednictví je pak vyjednání podoby brexitu. Ať už současná jednání dopadnou jakkoliv, také v této oblasti je naším cílem, aby EU byla na konci sjednocenější a akceschopnější než dříve.

**→ Evropská Zelená dohoda, která by Evropu měla do roku 2050 nasměrovat ke klimatické neutralitě, patří k top prioritám evropských institucí. Zaznívají ale obavy, že snahy o šetrnější přístup k životnímu prostředí mohou polevit vzhledem k tomu, že se Evropa pokouší zmírnit ekonomickou bouři, již vyvolala pandemie koronaviru. Proč je v zeleném úsilí třeba pokračovat?**

V Německu nevidíme žádnou alternativu k výraznému snížení emisí CO<sub>2</sub> v celé Evropě. To je dlouhodobý záměr a těší nás, že všechny členské státy EU podporují cíl klimatické neutrality do roku 2050. Pokud se nepodaří globální oteplování do poloviny tohoto století podstatným způsobem zpomalit, budeme muset počítat se značnými ekonomickými i sociálními dopady. A i kdyby se nám samotným nadále dařilo jakž takž dobře, důsledky změn klimatu v provázaném globalizovaném světě pocítíme stejně. Boj proti klimatickým změnám ale chápeme také jako příležitost, protože vznikají nové, udržitelnější formy získávání a využívání energie. Podívejme se jen na vývoj solární energie, nástup prvních elektromobilů a současně plány na výrobu a využívání



» klimaticky neutrálního vodíku. Firmy v USA a v Číně jdou podobným směrem a dříve nebo později tyto technologické změny uvidíme po celém světě. Když se nám v Evropě díky programům, jako je Zelená dohoda pro Evropu, tzv. Green Deal, podaří získat náskok v oblasti inovací, projeví se to i vznikem nových pracovních míst.

→ **Který z pilířů Zelené dohody považujete za nejdůležitější, který s vámi nejvíce rezonuje?**

Myslím si, že Zelená dohoda má dva mimořádně důležité aspekty, které se jakožto hlavní témata odrážejí v jeho různých pilířích. Jednak je to propojení ekologické transformace a sociální udržitelnosti. Lidi a společnosti lze ke změně myšlení a přenastavení se na nový způsob života přesvědčit pouze v případech, kdy to pro ně nebude nevýhodné. Konkrétně to například znamená, že dělníka v uhelné elektrárně nepřesvědčíte o tom, že je správné zrušit jeho pracovní místo, pokud mu nenabídnete alternativu a především pokud mu neposkytnete sociální zajištění. Zelená dohoda proto musí být postavena tak, aby s ní celá společnost souhlasila.

Druhým důležitým aspektem je zaměření na oblast mobility. Česká republika i Německo jsou členské státy EU, které mimořádně profitují z automobilového průmyslu. Ten pravděpodobně v souvislosti s přechodem na elektromobily a další alternativní pohony stojí před asi největší transformací ve svých dějinách. Pokud se podaří toto odvětví připravit na budoucnost a docílit v této oblasti inovačního náskoku, přispějeme tak v konečném efektu k zachování naší životní úrovně i zachování konkurenčních výhod, které Evropa dosud má.

→ **Spolková republika Německo je nesmírně inovativní a inspirativní ve svém přístupu k technologiím. To má, alespoň se tak domnívám, také úzkou souvislost se Zelenou dohodou?**

Ano, podporujeme Zelenou dohodu Evropské komise, protože jsme přesvědčeni o nezbytnosti technologických inovací. Naše vlastní energetická transformace v Německu už vedla k tomu, že v mnoha různých oblastech došlo k vývoji ekologičtějších technologií. Některé obnovitelné zdroje jako



**DR. CHRISTOPH ISRANG**

Velvyslanec Dr. Christoph Israng pracuje od roku 1997 na Spolkovém ministerstvu zahraničí. Před svým jmenováním velvyslancem v Praze působil od července 2014 do července 2017 jako stálý zástupce Spolkové republiky Německo u Organizace pro zákaz chemických zbraní (OPCW) v Haagu. Tomu předcházela osmiletá činnost v Úřadě spolkové kancléřky v Berlíně, naposledy jako vedoucí referátu pro střední, východní a jihovýchodní Evropu, Kavkaz a střední Asii. Ve svých dřívějších funkcích působil v centrále ministerstva zahraničí (mimo jiné v referátu bezpečnostní politiky/NATO a v úřadě státních tajemníků), dále jako zahraničněpolitický poradce v Německém spolkovém sněmu a jako vedoucí úřadu stálého vysokého představitele pro Bosnu a Hercegovinu v Sarajevu.

vítr nebo solární energie budou na trhu brzy konkurenceschopné, to znamená, že se obejdou bez státní podpory. To je možné díky střednědobému a dlouhodobému politickému směřování, které se nám nakonec možná vyplatí v podobě rychlého vývoje nových technologií.

→ **Německo je také v porovnání s Českou republikou dále v zavádění principů udržitelnosti a odpovědnosti ve všech aspektech každodenního života. Vy jste do své funkce nastoupil v srpnu 2017: Zaznamenal jste během uplynulých tří let v české společnosti změnu pozitivním**

**směrem - a mohli byste uvést konkrétní příklady? Nebo naopak zmínit, kde jsou stále rezervy?**

To není tak úplně přesné. I když v Německu energetickou transformaci silně podporujeme, naše klimatické cíle spočívající ve snížení emisí CO<sub>2</sub> o 40 % splníme například letos jen kvůli efektům pandemie koronaviru.

Česká republika naopak své cíle splní a možná dokonce překoná. V Evropské zprávě o udržitelném rozvoji se Česká republika vždy umísťuje mezi deseti nejlepšími, mimo jiné díky nízkému riziku chudoby.

Proměna české společnosti se neprojevuje ani tolik ve velkých projektech, ale spíše v menších záměrech – jsou tu obce, které si elektřinu vyrábějí samy z obnovitelných zdrojů, firmy a veřejné instituce, které úspěšně a ekonomicky promyšleně investují do energetické účinnosti svých budov, mladí lidé, kteří se účastnili demonstrací Fridays for Future, nebo vědci, kteří se věnují výzkumu v oblasti ukládání energie a vodíku.

Ale nechci nijak zastírat, že by Česká republika mnohdy mohla mít větší ambice. Například se zdá, že nové zákony týkající se obalů a odpadového hospodářství přinášejí jen málo pobídek k tomu, aby docházelo k větším pokrokům v oblasti recyklace a efektivnějšího spalování odpadu. Také aktuální diskuze o novele zákona o podpoře obnovitelných zdrojů – zejména v oblasti solární energie – přispívají k tomu, aby se z České republiky stala atraktivní lokalita pro nové formy energie, jen v omezené míře.

→ **Jaké jsou vaše profesní i osobní plány na příští rok?**

Vztahy mezi Českou republikou a Německem jsou lepší než kdy dřív – ale mohly by být ještě lepší. To, že náš potenciál nevyužíváme plnou měrou, má dva důvody: Němci toho o naší sousední a partnerské zemi vědí příliš málo a Češi by nám Němcům mohli zase ještě víc důvěřovat. Právě k získání větší důvěry bych rád přispěl. Snad i mnoha osobními setkáními v různých částech země. A doufám, že budu moci některá krásná místa navštívit i soukromě. Těch je v České republice mnoho – a nestihl jsem je ještě všechny poznat. Co se sportu týče, tak se těším ještě na běhání, cyklovýlety mimo Prahu a veslování v oddíle VK Slavia na Vltavě. ■

# ZELENÁ DOHODA PRO EVROPU: CESTA K ZELENE TRANSFORMACI ČESKA

*Bojem proti klimatické změně usnadníme život příštím generacím. Cestou je odklon od uhlí, rozvoj obnovitelných zdrojů, rychlejší přechod na automobily s elektrickým nebo alternativním pohonem, ale i efektivnější využití fondů EU.*

Josef Schwarz

**CÍLEM ZELENE DOHODY** je dosáhnout ekonomického růstu při zachování zdravého prostředí. Jde tedy o to, kombinovat rostoucí hrubý domácí produkt se snižujícími se emisemi a zmenšující se materiálovou stopou. Tato strategie rovněž znamená příležitost urychlit transformaci ekonomiky ČR a tím současně zajistit její oživení po aktuální pandemii.

**OD PÁDU ŽELEZNÉ OPONY** už Česko ušlo na cestě zelené transformace kus cesty. Zatímco HDP od 90. let narostl téměř dvojnásobně, emise skleníkových plynů se podařilo srazit o 35 %. Přesto se naše země stále řadí ke státům s nejhorším ovzduším v Evropě. I když je do značné míry příčinou vysoký podíl průmyslu v ekonomice, vinu nese především energetika založená na fosilních palivech.

**ENERGETIKA** je původcem 40 % skleníkových plynů v ČR, za ní s 20 % následuje průmysl a s 16 % doprava. V sektoru výroby elektřiny 88 % všech emisí pochází z uhelných elektráren. Uhelná komise ČR by proto do konce letošního roku měla rozhodnout, kdy konec využívání uhlí v energetice a průmyslu nastane (v letech 2033, 2038 nebo 2043).

**EVROPSKÁ KOMISE** poskytuje podporu českým uhelným regionům ke zmírnění dopadů jejich transformace. V letech 2018–2020 Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský kraj například získaly prostředky z fondů EU ve výši 6 miliard Kč na čistou veřejnou dopravu, modernizaci škol a nemocnic a výstavbu budov vysokých škol.

**PŘECHOD** k uhlíkové neutralitě průmyslu bude postupný, ale již nabírá na obrátkách. Celá řada firem v ČR investuje do vlastní solární i větrné energie, biometanu nebo biomasy pro výrobu elektřiny a tepla. Firmy zároveň nakupují elektřinu z obnovitelných zdrojů.

**ZÁKLADNÍ OTÁZKOU** v energetice a průmyslu není „zda“, ale „jak rychle“ bude Česko provádět jejich dekarbonizaci, decentralizaci a digitalizaci. Postupným odstavováním uhelných elektráren se vytváří prostor pro rozšiřování obnovitelných zdrojů, kombinované výroby elektřiny a tepla a zvyšování kapacit pro ukládání elektrické energie. Důležité bude dosažení rovnováhy mezi výrobou a spotřebou elektřiny a rozložení její spotřeby v čase. Fungování takto komplexního systému umožní digitalizace a umělá inteligence.

**V NĚKTERÝCH SEKTORECH** čisté energetiky dokáže být ČR již dnes inovativní a konkurenceschopná – patří mezi tři největší evropské exportéry lithiových baterií a mezi tři největší evropské exportéry prefabrikovaných budov.



**ZELENÁ DOHODA JE ŠANCE,**

**JAK MODERNIZOVAT EKONOMIKU**

**A PŘIZPŮBIT JI TENDŮM**

**21. STOLETÍ.**



**Josef Schwarz**

Řadí se také k šesti evropským státům s nejvyšším objemem soukromých investic do výzkumu a inovací v geotermální energii. Sídlí zde sedmý nejvyšší počet společností aktivních v projektování, výrobě a dodávkách zařízení na výrobu vodní energie v EU.

**DOPRAVA** může také přispět ke snížení znečištění ovzduší. Zelená dohoda počítá s přísnějšími emisními limity, útlumem podpor dopravy na tradiční pohon a vyšší účinností dopravy zaváděním inovativních způsobů, například sdílením automobilů. Je třeba zvýšit výrobu a nákup vozů s elektrickým či vodíkovým pohonem anebo na alternativní paliva.

**PŘECHOD** na zelenou ekonomiku je nákladný a národní rozpočty nadměrně zatížené bojem s pandemií by na něj nestačily. Proto byl výjimečně navýšen rozpočet EU tak, aby tyto investice částečně pomohl pokrýt. V letech 2021–2027 je plánováno na boj s klimatickou změnou a na zelenou transformaci použít alespoň 30 % z rozpočtu EU. V případě ČR se jedná o alespoň 30 % ze strukturálních fondů (162 miliard Kč) a alespoň 37 % z facility na podporu oživení a odolnosti (68 miliard Kč). Další prostředky na transformaci bude Česko moci získat z ostatních fondů EU (řádově až 200 miliard Kč).

**KE SNÍŽENÍ NADSPOTŘEBY** můžeme dospět především efektivnějším a ekologičtějším využíváním jak přírodních zdrojů, tak i energie nebo odpadu. Omezujeme proto spotřebu, vyrábíme energii i výrobky ohleduplně k životnímu prostředí. Především ale investujeme do dlouhodobých záměrů a nesnažme se řešit nedostatky krátkodobými nebo přechodnými opatřeními. ■

# VOLÁNÍ O POMOC



*V současné situaci se musíme vyrovnávat s celou řadou věcí. Sociální izolace, adaptace na distanční způsob práce, péče o děti a jejich přítomnost v našem pracovním prostoru... Není toho málo. Právě teď je ale důležitější než kdy předtím nastáhnout se do sebe, otevřít své srdce druhým a poskytnout pomoc tam, kde je jí nejvíce potřeba. Žoufale totiž chybí. Prozkoumejte možnosti firemního dobrovolnictví a zapojte se i vy!*

Barbara Häckelová

**FIREMNÍ DOBROVOLNICTVÍ** se od dobrovolnictví jednotlivce, kdy se člověk zapojuje v rámci svého volného času, jak sám uzná za vhodné, liší v některých aspektech: Firmy svým zaměstnancům jako jeden z benefitů nabízejí možnost využít jeden den (či více dnů) hrazeného volna k tomu, aby jej věnovali nějaké neziskové organizaci.

„Byznys pro společnost provozuje portál *Zapojimse.cz*, národní platformu firemního dobrovolnictví, kde těmto dobrovolníkům předkládá požadavky jednotlivých neziskových organizací v rámci celé České republiky a dobrovolníci poté podle vlastních preferencí a časových možností vybírají ze stovek možností, jak se uplatnit – tak aby to obě strany shledaly co nejsmysluplnějším,“ vysvětluje Pavel Kučera, manažer firemního dobrovolnictví BpS. Lidé se zájmem pomoci mohou jít pracovat téměř kdykoli a kamkoli, a to buď jako jednotlivci, nebo ve skupině či pracovním týmu, jež mohou zahrnovat třeba až 50 lidí. Organizaci dobrovolnického dne kompletně přebírá Byznys pro společnost, nikdo z firmy ani dobrovolník se tedy nemusí osobně o nic starat. Ke zvolené možnosti

## 67 % ORGANIZACÍ

**aktuálně nejnaléhavěji  
potřebuje dobrovolníky,  
čtvrtina pak finanční  
pomoc, jak ukázal  
provedený výzkum.**

na portálu dostane veškeré informace, které bude potřebovat.

**DOBROVOLNÍCI NEJČASTĚJI VYHLEDÁVÁJÍ** činnosti v sociálních službách, konkrétně tedy aktivity údržbářské, zahradnické, natírání, uklízení, mytí oken apod., ale portál *Zapojimse.cz* nabízí také akce, které se týkají určitých aktivit přímo s klienty jednotlivých sociálních služeb, ať už jde o dětské či seniorské domovy nebo Alzheimer centra. Další velkou skupinou jsou činnosti v zoo-

logických zahradách napříč celou Českou republikou, které si získaly velkou oblibu. Těž se jedná o práce zahradnické a údržbové, dobrovolníci se kvůli bezpečnosti nesetkávají se zvířaty přímo. Zájem je také o všechny ekologicky zaměřené aktivity – úklid lesa, sázení stromů, čištění biodiverzitních luk, případně třeba práce v záchranných stanicích, kde už je kontakt se zvířaty bližší.

**SITUACE SE KAŽDÝ DEN MĚNÍ.** „Už na jaře utlumil nouzový stav veškeré aktivity a činnost dobrovolníků zcela ustala. Některé projekty jsme stihli vymyslet a zrealizovat v první půli března, ale poté až do konce května nepřišel do neziskových a veřejně prospěšných organizací jediný dobrovolník z firem. Pro tyto organizace to má skutečně až fatální důsledky, protože řada z nich je zcela závislá na darech a pomoci veřejnosti, je řízená jedním či dvěma lidmi, kteří prostě celkový objem práce – třeba v záchranné stanici – nemohou zvládnout. Mnohé z nich navíc suplují část činností a funkcí, které by měl zajišťovat stát,“ říká Pavel Kučera. To se týká zejména seniorských domovů, kdy je řada z nich v soukromých rukách a mají obrovský převis poptávky, míst je dlouhodobě nedostatek.

Propad v počtech dobrovolníků se pohybuje mezi 75 a 80 procenty, což má samozřejmě vedle nevykonané práce dopad i na finanční situaci – třeba v zoologických zahradách, které jsou příspěvkovými organizacemi závislémi na počtu návštěvníků, či v nejrůznějších záchranných stanicích, kam lidé přestali nosit krmivo, podestýlku aj.

### ŘADA FIREM TYTO ORGANIZACE V NOUZOVÉM STAVU PODPOŘILA:

Jistá společnost třeba do domova, kde před rokem byli pomáhat a moc se jim tam líbilo (a rádi by ho navštívili znovu, což bohužel nebylo možné), poslala ochranné pomůcky, dezinfekci a vitaminy. „Do seniorských domovů jsme také zaslali tankovací karty, aby pečovatelé mohli jezdit vlastními vozy a nemuseli využívat rizikovější způsoby dopravy a klienty nenakazili. Na další místa jsme zase doručili časopisy, sušenky, kávu či ovoce, které shromáždili dobrovolníci i veřejnost,“ popisuje Pavel Kučera.

V červnu se situace začala zlepšovat, ale velmi pozvolna – dobrovolníci sice zájem projeví, ale firmy, často v případě nadnárodních matek, dodržovaly striktní nařízení ještě dlouho poté, co nouzový stav skončil. Skutečný posun tak nastal až v polovině července, přesto leckde po celou dobu letních prázdnin přetrvávaly limity typu nedoporučení či přímo zákazu účasti na mimopracovních aktivitách, kde bude pohromadě více než 10 lidí, a to nejen ze strany firem, ale i neziskových organizací samotných. Například pražská Psychiatrická nemocnice Bohnice, kam před koronavirovou krizí cho-



#### PAVEL KUČERA

Manažer firemního dobrovolnictví Byznysu pro společnost doporučuje portál [zpojimse.cz](http://zpojimse.cz), kde najdete veškeré potřebné informace a možnosti, jak se stát firemním dobrovolníkem a účinně pomoci.

dilo mnoho dobrovolníků, dodržuje už od první vlny interní nařízení přísnější než ta, co přicházejí z hygieny. To znamená utlumení veškerých dobrovolnických aktivit, areál je minimálně do konce roku takřka hermeticky uzavřen – z pochopitelných důvodů...

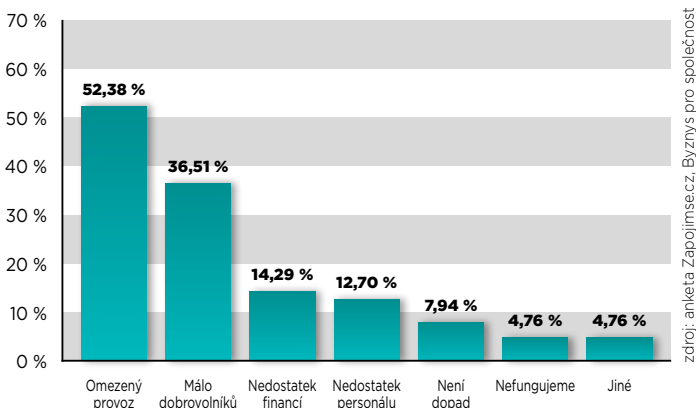
V září už bylo vidět markantní zlepšení, prvních 14 dní bylo optimistických – pokud ještě někde panovalo omezení, co se počtu lidí v týmu týče, daný tým se rozdělil. Poté ale přišla další vlna restrikcí. „S dnešními omezeními se snažíme vypořádat tak, že intenzivně jednáme s jednotlivými organizacemi, firmami i dobrovolníky, zda akci třeba rozdělit do několika dnů tak, aby splňovala

všechna bezpečnostní nařízení. Setkáváme se při tom s tím, že dobrovolníci sami nic rušit nechtějí. Chybí jim sociální kontakt, dobrovolnictví pro ně v leckterém případě znamená jediný legální způsob, jak se s kolegy setkat jinak než přes obrazovku počítače,“ říká Pavel Kučera.

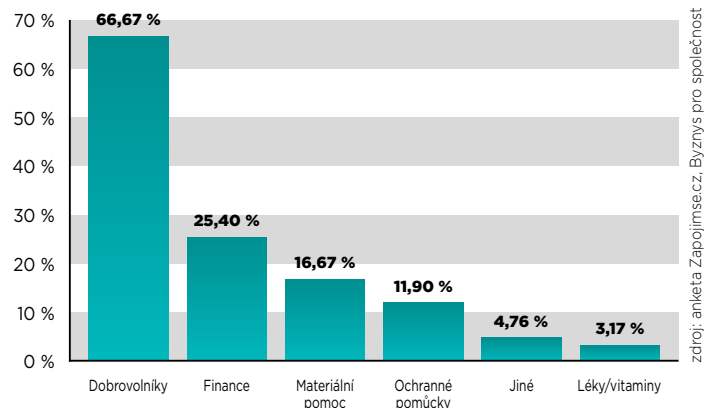
Z výzkumu, který Byznys pro společnost prováděl v uplynulých týdnech, vyplývá, že více než polovina – 52 % – neziskových organizací byla nucena omezit svůj provoz. 37 % pocituje odliv dobrovolníků, 14 % se potýká s nedostatkem financí, 13 % chybí personál a 5 % nefunguje vůbec. Z dotazů na konkrétní formy pomoci, které by tyto organizace od firem potřebovaly, plyne, že nejnaléhavější potřebou jsou u takřka 70 % dotázaných právě chybějící dobrovolníci, čtvrtina pak postrádá finance, 17 % respondentů materiální pomoc a 12 % ochranné pomůcky. Takřka 40 % organizací přijímá navzdory situaci dobrovolníky v menších skupinách, 38 % z nich jen venku, 33 % se zvýšenou hygienou a dalšími bezpečnostními opatřeními.

„Nesmíme se v této situaci nechat zastrašit a sobecky se soustředit jen na sebe. V době, kdy se stále více aktivit přesouvá do digitálního prostředí, lze pomáhat pohodlně a bezpečně prostřednictvím naší výzvy *Zapojím se z domova*. Máme odpovědnost nejen vůči sobě, ale také vůči svému okolí. Netýká se to pouze dobrovolnictví, je na tom založena sama podstata občanské společnosti. Ta může fungovat jen tehdy, budeme-li stát při sobě i v těžkých dobách,“ uzavírá Pavel Kučera. ■

#### Jaký dopad má na vaši organizaci a činnost současná situace kolem covid-19?



#### Jakou pomoc od firem a dobrovolníků byste nyní nejvíce potřebovali?



# ANKETA SE ČLENY POROTY

1. Jaká je vaše motivace k účasti v porotě?
2. Co se vaší firmě či vašemu zaměstnavateli v letošním roce plném výzev na poli udržitelnosti podařilo?
3. Kde naopak vidíte prostor pro zlepšení?
4. Jaký bude podle vás z pohledu CSR příští rok? Jste optimistou, nebo máte obavy?
5. Oznámkujte jako ve škole české firmy za to, co dělaly pro udržitelnost v covidové době.
6. A jakou známku by od vás za totéž dostala státní správa? Můžete samozřejmě hodnotit i slovně.

## TCHIBO PRAHA, SPOL. S R.O.

Corporate Responsibility Manager

### LENKA MAŠKOVÁ



1. Je zajímavé dozvědět se, jaké přínosné projekty se v České republice realizují a zároveň sledovat, jak se firmy posouvají dopředu. Vnímám to také jako příležitost poskytnout přihlášeným subjektům odbornou zpětnou vazbu a podporovat je tak v rozvoji na jejich cestě k odpovědnosti a udržitelnosti.

2. Aktivní jsme byli například na poli snižování odpadu, zejména plastu, a práci s recyklovanými materiály. Od dubna letošního roku jsme přestali používat plastové obaly u textilního zboží. Do našich kolekcí pravidelně zařazujeme výrobky, které vznikly ze zdánlivě nepoužitelného odpadu z moří a oceánů. Aktuálně jsme také třetím největším prodejcem výrobků z biobavlny na světě.

3. Výzvou je pro nás cirkulární ekonomika, dále pak pokračování v dalším snižování naší uhlíkové stopy či množství odpadu. Naším dlouhodobým cílem je 100% udržitelné podnikání.

4. Věřím, že současná situace může vést lidi k přehodnocení významu osobních vztahů a vazeb, ke změně náhledu na osobní potřeby a spotřebu, což by například mohlo podpořit cirkulární ekonomiku, u firem pak k většímu zohlednění právě společensky odpovědného přístupu.

5. Nerada bych známkovala jako ve škole. Věřím, že většina firem dělala, co mohla, a snažila se na situaci reagovat

podle svých možností. Tyto firmy mobilizovaly všechny své síly na podporu zdravotníků, seniorů a dalších subjektů či skupin obyvatel, které byly pandemií zasaženy nejvíce.

6. Zde bych vyzdvihla přenesenou působnost státní správy, tedy samosprávy obcí. Například ve městě, kde bydlím, radnice včas a srozumitelně občany informovala, podpořila několik místních iniciativ, ať už se jednalo o šití roušek nebo rozvozy obědů pro seniory.

## ANTALIS CZ

Managing Director

### JURAJ PALČINSKÝ



1. K účasti v porotě mě motivuje příležitost spolupracovat s lidmi, kteří se zajímají o naše okolí a není jim lhostejná naše budoucnost. Se zájmem čtu inspirující projekty přihlášené do soutěže a těší mě, že neustále roste počet firem a jejich zaměstnanců se širokým zájmem o CSR tematiku.

2. Rozšířili jsme sortiment papíru o 100% recyklovaný grafický papír Nautilus, který používáme i při výrobě našich tiskovin.

3. Rád bych viděl širší zapojení našich zaměstnanců.

4. Obavy nemám. Mnoho lidí a firem má dlouhodobě udržitelný rozvoj plně integrovaný do svých DNA a budou v aktivitách pokračovat. A to nejen příští rok.

5. Doba covidová přinesla plno nových a zajímavých aktivit v oblasti CSR. Mnohé firmy rychle zareagovaly na nové výzvy a potřeby pomoci. Vzájemná nezištná

podpora rezonovala na všech úrovních. Velká pochvala nejen firmám, ale rovněž všem lidem!

## EVROPSKÁ KOMISE

Ekonomický poradce

### JOSEF SCHWARZ



1. Chtěl jsem přispět k výběru firem, které mohou ostatním sloužit za vzor.

2. Evropské komisi se letos navzdory pandemii podařilo udržet zelenou transformaci jako prioritu pro nadcházející období. Také připravila konkrétní návrhy legislativy Zelené dohody pro Evropu. Například plán k dosažení klimatických cílů Evropské unie do roku 2030, plán zlepšit oběhové hospodářství nebo plán k energeticky účinné renovaci budov. Rovněž navrhla, aby z evropského rozpočtu na léta 2021–2027 šlo 30 % prostředků na boj s klimatickou změnou, což vrcholní představitelé zemí EU již odsouhlasili. A chce, aby alespoň 37 % z peněz, které EU poskytne členským zemím na obnovu ekonomik po pandemii, šlo v letech 2021–2023 na boj s klimatickou změnou.

3. V Evropě se bohužel stále ve velkém plýtvá energiemi, surovinami, vodou, výrobky i potravinami. Proto Komise vyhlásila například tzv. renovační vlnu – bude masivně podporovat renovace budov tak, aby spotřebovávaly méně energie.

4. To si netroufám odhadnout. Vždyt ani nevíme, jak se za měsíc vyvine situace s pandemií.

5. Každá firma je na tom jinak, takže nelze dělat hodnocení všem firmám.

Některé by dostaly výtečnou, jiné nedostačnou.

**6.** Na ministerstvech je řada nadšenců, kteří bojují za zelená řešení. Státní správa se však musí pohybovat v mantinelech, které určují politická rozhodnutí vlády a parlamentu. Pokud jde o udržitelnost vlastních procesů, právě například v energetické účinnosti veřejných budov jsou značné rezervy. Státní správa toho dělá opravdu hodně, nicméně často chybí odvaha udělat „generační“ změnu myšlení, lépe a systematicky spolupracovat, zapomenout na resortismus a soustředit se na provádění politických strategií v praxi.

#### MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU

Ředitel Odboru energetické účinnosti a úspor

### VLADIMÍR SOCHOR



**1.** Zodpovědnost firem mě dlouhodobě zajímá zejména ve vztahu k udržitelnosti a snižování negativních vlivů na životní prostředí, proto jsem nabídku rád přijal.

**2.** Na MPO řešíme nepřetržitě různé záležitosti ve vztahu k udržitelnosti, k čemuž úspory energie neodmyslitelně patří. V říjnu se podařilo spustit komunikační kampaň na podporu úspor energie a postupně se daří měnit k lepšímu program EFEKT, ze kterého jsou poskytovány zejména motivační dotace na podporu úspor energie.

**3.** Ve vztahu k úsporám energie je třeba zlepšit koordinaci aktivit mezi jednotlivými ministerstvy. A také by bylo vhodné zlepšit vůbec vzájemnou komuni-



**JSEM OPTIMISTOU, ALE  
LEPŠÍ ZÍTŘEK NEPŘIJE JEN  
TAK, JE TŘEBA SE O NĚJ  
SPOLEČNĚ STARAT.**



Vladimír Sochor

kaci vůči všem standardním spotřebitelům energie, aby se dávala přednost opatřením snižujícím spotřebu před instalací stále nových energetických zdrojů.

**4.** Jsem optimistou, ale lepší zítřek nepříjde jen tak, je třeba se o něj společně starat.

**5.** Budu velmi lapidární a uvedu „dvojku“. Řada firem je velmi aktivních a připravují mnoho dobrých projektů, které je možné napodobovat, ale na jedničku to ještě není. Zatím táhnou zejména příklady velkých zahraničních firem, které se obvykle chovají mnohem „zeleněji“.

**6.** V tom případě bych hodnotil horší známku a váhám, jestli nedat dokonce až „čtyřku“.

#### NADACE POJIŠTOVNY KOOPERATIVA

CSR specialista

### PETRA VAŇOUČKOVÁ



**1.** Dlouhodobě se věnuji oblasti společenské odpovědnosti, a to především v oblasti filantropie. Je tedy velice zajímavé se na projekty podívat z druhé strany a posuzovat s nadhledem jejich komplexnost.

**2.** Letošní rok prověřil flexibilitu pojišťovny Kooperativa i její nadace. Kriзовý management velmi rychle a efektivně reagoval na vládní opatření. V této souvislosti Kooperativa přistoupila na flexibilní možnost práce z domova za použití nových komunikačních kanálů.

**3.** Velmi se osvědčila možnost komunikace na dálku a vidíme v tomto způsobu přenosu informací mezi spolupracovníky a externími partnery velkou příležitost do budoucna. Výzvou bude téma udržitelných financí, a to nejen pro nás.

**4.** Zůstávám optimistou i v této nelehké době. To, kam společnost míří a posouvá se ve společenské odpovědnosti, se nezastaví. Každá krize přináší změny a je na nás, zda se tyto změny stanou příležitostí.

**5.** Dávám všem jedničku, protože vím, že pomoc byla účelná.

**6.** To není lehká otázka. Za řešení první vlny, kdy jsme se rychlým „uzavřením ekonomiky“ vyhnuli tisícům mrtvých, by stát získal 1. Za druhou vlnu by si bohužel zasloužil známku z opačného spektra. Je

však potřeba vyzdvihnout všechny, kteří pracují v našem zdravotnictví, které prochází neskutečnou zatěžkávací zkouškou a zatím to zvládá na jedničku. Těm nebudeme moci nikdy dostatečně poděkovat.

#### ÚŘAD VLÁDY ČR, Odbor rovnosti žen a mužů



### NIKOLA VIKTORINOVÁ

**1.** Účastí na hodnocení soutěže Top odpovědná firma pro nás vzniká prostor ke sdílení příkladů dobré praxe mezi soukromým sektorem a státní správou. V oblasti podpory diverzity a sladování pracovního a soukromého života bývá byznys často pokrokovější a může být inspirací.

**2.** Po dvou letech intenzivní práce je k předložení vládě připravena Strategie rovnosti žen a mužů. Také pozitivně hodnotíme, že se povedlo více upozornit na důležitost tématu rovnosti žen a mužů na trhu práce a komunikovat se zaměstnavateli, jak významnou roli pro ně sžívá.

**3.** Prostor pro zlepšení je obecně ve větší podpoře žen. Ženy u nás chybí v klíčových pozicích. Například ve vedení největších obchodních společností je zastoupení žen jen 18,5 %, u státem spoluvlastněných firem je to jen 11 %. V Česku je stále nedostatečně zajištěna transparentnost v odměňování a jen velmi pomalu se snižují rozdíly ve výdělcích mužů a žen.

**4.** Rádi bychom byli optimističtí. V současné době všichni čelíme velkým výzvám, aktuální situace ale současně přinesla prostor pro uplatnění nástrojů, jako je například práce z domova či větší flexibilita pracovních úvazků. Další podporu těchto nástrojů má do našeho právního řádu přinést transpozice evropské směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, a to do roku 2022. Očekává se změna v nastavení otcovské a rodičovské. Zároveň příští rok vstoupí v platnost nová Strategie rovnosti žen a mužů, která obsahuje řadu opatření na podporu flexibilních úvazků a posílení programů s účelem snížení nerovností na trhu práce. Účel těchto opatření je rozvinout pozitivní změny a vyvrátit negativní trendy tam, kde přetrvávají nebo se prohlubují. ■

# ODPOVĚDNOST A UDRŽITELNOST V DOBĚ PANDEMIE

- Co pro vás znamená pojem odpovědná firma?
- Jaké principy udržitelného rozvoje se vám daří v rámci vaší společnosti zavádět? S čím jste spokojen/á a kde naopak spatřujete určité rezervy?
- Co vás přimělo se k iniciativám spojeným s odpovědností připojit, které současné problémy považujete za nejpálčivější?
- Jaké jsou vaše konkrétní plány na příští rok, na co se hodláte soustředit a proč?
- Jak vaše společnost na situaci spojenou s pandemií reaguje? Jaké jsou v tomto ohledu největší výzvy?
- Daří se v tomto náročném období v rámci těchto změn důsledně uplatňovat principy CSR?

## SKUPINA ČEZ

Členka představenstva a leader udržitelného rozvoje

### MICHAELA CHALOUPKOVÁ



Odpovědná firma podniká tak, aby dodržela své závazky nejen vůči svým vlastníkům, ale také vůči zaměstnancům, veřejnosti a budoucím generacím. Jedním z hlavních aspektů v energetice je dopad na životní prostředí, takže i v ČEZ tuto oblast vnímáme jako prioritní. V posledních 20 letech jsme investovali desítky miliard do snižování emisí, spotřeby vody i znečišťujících látek, do efektivnějšího využívání primárních surovin, do zpracovávání odpadů na druhotné suroviny apod. V současné době a také v nejbližší budoucnosti je největší výzvou ochrana klimatu. ČEZ má ambiciózní program dekarbonizace a snižování emisní intenzity svých výrobních zdrojů, rozvoje nových technologií a služeb. Zároveň ale nezapomínáme na podporu regionů, kde působíme, péči o své zaměstnance a hledání nových řešení pro zákazníky. Troufám si říct, že ČEZ je v zavádění principů udržitelného rozvoje lídrem.

Velkou výzvou je pro nás současná pandemie. Dodávky elektřiny a tepla jsou základem fungování státu – neobejdou se bez nich nemocnice, laboratoře, obchody, firmy, školy ani domácnosti. Od začátku epidemie jsme proto veškeré naše úsilí podřídili zajištění bezproblémové výroby a distribuce energie a ochraně svých zaměstnanců. Jsme aktivní také v oblasti společenské odpovědnosti. Na jaře proto naše firemní Nadace ČEZ zřídila grant Krizová pomoc zaměřený na zmírnění dopadů epidemie. Během 14 dnů podpořila 651 projektů v celkové hodnotě přes 30 milionů korun. V současnosti

podporujeme také distanční vzdělávání dětí a desítky našich operátorů call center pomáhají hygienickým stanicím s trasováním.

## ING ČESKÁ REPUBLIKA

Ředitelka korporátní komunikace a CSR

### KAROLÍNA KRÍŽENECKÁ



Naší výhodou je, že jsme součástí mezinárodní skupiny ING, která je světovým lídrem v oblasti udržitelnosti a společenské odpovědnosti. Důležitým tématem je u nás podpora zaměstnanců a sladování jejich osobního a pracovního života. Samozřejmostí je pak důsledné prosazování principů diversity. Jsem též hrdá na náš program zaměřený na rozvoj a vzdělávání znevýhodněných dětí. A kde máme ještě určité rezervy? Možná bychom mohli mít více žen v nejvyšším vedení.

Nejpálčivějším problémem nás všech je pandemie. Jsme tady, abychom pomohli nejhro-



**NEJPALČIVĚJŠÍM PROBLÉMEM  
NÁS VŠECH JE PANDEMIE. JSME  
TADY, ABYCHOM POMOHLI  
NEJOHROŽENĚJŠÍM SKUPINÁM  
A SOCIÁLNĚ SLABŠÍM.**



**Karolína Kríženecká**

ženějším skupinám a sociálně slabým, musíme ale také podpořit naše zaměstnance. Proto jsme již na jaře tisícovkám dětí v dětských domovech zakoupili notebooky, naše zaměstnance pak podporujeme řadou interních aktivit. Snažíme se všemožně pomoci české společnosti, a to jak naším časem a energií, tak i penězi. Naši kolegové z call centra nyní mimo jiné pomáhají s trasováním infikovaných pacientů.

Společenská odpovědnost jako taková je v ING zároveň součástí dlouhodobé strategie banky, která stojí na několika pilířích. V rámci daných kritérií usilujeme o snižování naší uhlíkové stopy, čímž přispíváme ke snížení globálního oteplování. Tomu podřizujeme i byznysovou strategii. Proto například pomáháme našim klientům hledat řešení, aby byli méně závislí na fosilních palivech. Jako banka podporujeme zvyšování finanční gramotnosti dětí a podporujeme vzdělávání a rozvoj dětí v dětských domovech i pěstounské péči.

## POJIŠŤOVNA KOOPERATIVA

CSR manažer

### MILAN MEDEK



Zavádět principy společenské odpovědnosti se nám daří na různých úrovních. Na prvním místě bych zmínil byznys a produkty. Mohli bychom se uchlácholit tím, že samotná podstata pojišťovnictví stojí na odpovědnosti a udržitelnosti, ale to už dávno nestačí. Diskutujeme o tom, co nás čeká v souvislosti s povinnostmi, které přinese nařízení o udržitelných financích. V našich produktech myslíme na fakt, že populace stárne a její očekávání se mění, a směřem k zaměstnancům se snažíme o co



největší flexibilitu. Nejnověji se nám podařilo se společností Transkript Online rozjet službu přepisování komunikace pro osoby se sluchovým postižením. Také v oblasti filantropické podpory se nám daří rozvíjet dlouhodobá partnerství s organizacemi, jako je Asistence, o.p.s., nebo Centrum Paraple, ale také reagovat na aktuální témata – v poslední době třeba darování techniky žákům a studentům pro umožnění online výuky. Rezervy si uvědomujeme v oblasti propojování naší byznysové strategie a strategie filantropické – věřím ale, že i tady jsme na dobré cestě.

V první vlně bleskově zareagovali hlavně kolegové v HR – výrazně se zvýšila flexibilita v podobě využívání práce z domova, přešli jsme téměř 100% na bezpapírové řešení dokumentace a stali jsme se digitálně zdatnějšími. Na každodenní bázi jsme také s našimi grantisty řešili, co potřebují a kde by uvítali podanou ruku. Ve druhé vlně jsme navíc nabídli kapacity naší klientské linky k trasování osob nakažených nemocí covid-19. Snažíme se co nejefektivněji reagovat na to, co se děje.

## MICROSOFT

Communications Manager  
Czech Republic and Slovakia

### MIROSLAVA ALEKSIEVA



Coby technologický lídr musíme pomáhat Česku v oblastech, v nichž se nejlépe vyznáme a můžeme nabídnout přidanou hodnotu. Zaměřujeme se proto především na aktivity spojené s rozvojem digitálních dovedností dětí, mládeže i dospělých, na modernizaci vzdělávání a podnikání nebo podporu neziskových organizací. Vypěstlost moderní společnosti bude v blízké budoucnosti v značné míře záviset na digitálních dovednostech obyvatelstva. Z mezinárodních srovnání však vyplývá, že Češi za nejnávštějšími zeměmi zaostávají, a to považujeme za alarmující stav.

Naším cílem je umožnit přístup k technologiím právě lidem a organizacím, které to potřebují nejvíce, a přitom jsou jejich možnosti omezené. Pomáháme tak především znevýhodněným dětem a mladým lidem, vzdělávacím institucím, podporujeme start-upy a rozvoj inovací. Spolupracujeme například s Czechitas, s nimiž jsme za posledních šest let úspěšně vyškolili více než 57 tisíc dětí a 1600 dospělých



## VYSPĚLOST MODERNÍ SPOLEČNOSTI BUDE BRZY ZÁVISET NA DIGITÁLNÍCH DOVEDNOSTECH OBYVATELSTVA. ČEŠI V NICH ZAOSTÁVAJÍ A TO POVAŽUJEME ZA ALARMUJÍCÍ STAV.



Miroslava Aleksieva

včetně učitelů. Důležitou součástí udržitelného rozvoje je také to, že naše technologie, produkty a řešení jsou přístupné pro všechny, tedy i lidi s fyzickým a mentálním znevýhodněním. Dlouhodobě se snažíme motivovat dívky a ženy pro práci s technologiemi a v IT odvětví. V českém týmu Microsoftu tvoří ženy 30 % a podíl žen v managementu je téměř poloviční.

Už několik let jsme průkopníky flexibilního stylu práce. I tak jsme však na jaře museli hledat cesty, jak udržet zaměstnance a týmy při spolupráci motivované a soudržné.

## PIVOVARY STAROPRAMEN

Ředitelka právního oddělení a vnějších záležitostí pro Česko a Slovensko

### JANA VINKLÁŘOVÁ



V celé skupině Molson Coors máme nastaveny ambiciózní cíle v oblasti udržitelnosti ve třech klíčových oblastech, kterými jsou zaměstnanci a komunity, spotřebitelé a zákazníci a udržitelná výroba. Vedle toho máme také lokální strategii trvalé udržitelnosti zohledňující místní specifika. Nic z toho se pochopitelně nestalo ze dne na den. Pivovarnictví jakožto výrobní odvětví s dlouholetou tradicí, silně zakořeněná pivní kultura v Čechách, ale také odvětví náročné na vstupní suroviny, to vše vytváří velmi specifické prostředí. Na počátku našich snah stály v r. 2007 dílčí projekty v oblasti společenské odpovědnosti. K tématu udržitelnosti jsme přistupovali spíše intuitivně, a ne zcela koncepčně. Od té doby jsme ušli velký kus cesty. Definovali

jsme si klíčové oblasti, vytvořili lokální strategii reagující na místní specifika a v neposlední řadě vkládáme kritérium udržitelnosti do rozhodovacího procesu o našich novinkách, projektech atd. Naše podnikání posuzujeme v širším kontextu, vyhodnocujeme potenciální i stávající dodavatele, klademe důraz na české suroviny, díváme se dopředu a vnímáme rizika v oblasti udržitelnosti. Proto jsme letos v červenci uvedli na trh plastovou lahev našich klíčových značek s 30% podílem recyklátu.

Co se pandemie týče, všichni vidíme, že zdaleka nemáme vyhráno. Čeká nás běh na dlouhou trať a ztráty budeme počítat ještě dlouho. I proto je důležité neztratit nadšení a odhodlání, které jsme kolem sebe viděli na jaře, a přetavit je do dalších myšlenek a nových projektů, které nás mohou posunout dál.

## TCHIBO PRAHA SPOL. S R. O.

Corporate Responsibility Manager

### LENKA MAŠKOVÁ



U nás v Tchibo je odpovědné a udržitelné podnikání nedílnou součástí naší firemní strategie a každodenního chování, které vychází přímo od rodiny majitelů. Považujeme za naprosto přirozené věnovat se odpovědným iniciativám, protože jsme si vědomi odpovědnosti za svět, v němž žijeme dnes a budeme žít i v budoucnu. Krásnou ukázkou povědomí zaměstnanců o CSR a chování firmy se stal charitativní projekt, jenž vznikl v reakci na příchod pandemie. Přestože nám lokální sponzor korporátní pravidla doposud neumožňovala, ve velmi krátké době vznikl z popudu zaměstnanců projekt „Káva pro hrdiny“, který vedení firmy podpořilo a který vykouzlil úsměv tisícům obdarovaných. Lidem, kteří nasazovali a nyní opět nasazují své životy při boji s koronavirem. Naším cílem bylo povzbudit zejména zdravotníky v první linii, ale i policisty a pracovníky v sociálních službách kofeinem a chvilkou oddechu s kávou či kávovým nápojem Mazagrande. Tento unikátní projekt nám přinesl řadu zkušeností, a to nejen s nastavováním interních procesů a komunikace. Projekt ještě více posílil naše týmové fungování a díky němu jsou CSR aktivity pro zaměstnance zase o něco uchopitelnější a konkrétnější. Zároveň dochází k dalšímu posilování začlenění odpovědného chování

» do našeho každodenního života, jelikož jsme aktuálně rozjeli druhou, podzimní vlnu tohoto projektu.

**BAMBOOLIK**

Marketingová manažerka  
a členka vedení

**MONIKA FIANTOVÁ**

Odpovědné podnikání je pro nás v Bambooliku způsob, jak to „dělat správně“. Jak podnikat, a přitom si udržet vysoké etické i ekologické hodnoty. Jak zajistit, aby práce dávala vyšší smysl než jen vydělávání peněz. Zkrátka jak ze sebe mít na konci dne dobrý pocit. Udržitelnost je při tom jednou ze základních hodnot. Prodáváme produkt, který pomáhá chránit životní prostředí – látkové pleny a vložky přispívají k nižší produkci odpadu. Dbáme na to, aby celý výrobní proces byl udržitelný – od nákupu materiálů přes výrobu v chráněných dílnách, zamýšlíme se i nad tím, do jakých obalů naše zboží balíme. Aktivity spojené s odpovědným podnikáním jsou nám vlastní od samého počátku Bambooliku, jejich větší podpora či šíření těchto myšlenek jsou pro nás logickým vyústěním našich dlouhodobých aktivit. Za nejpálčivější problém považujeme původ produktů. Protože na trhu je celá řada „eko“ výrobků, které ale za spotřebiteli cestují přes půl planety, což vnímáme jako popření jejich ekologičnosti (samozřejmě jenom tehdy, pokud je lokální alternativa běžně dostupná). Koronavirus před nás postavil zejména organizační výzvy. Na jaře některé naše dílny na nějakou dobu úplně zavřely, poté se ve velkém šily roušky, zaměstnankyně naší vlastní dílny musely zůstat doma s dětmi. Bylo proto nutné věci přeplánovat, ještě důsledněji komunikovat. Nicméně zvládli jsme to velmi dobře.

**VODAFONE**

Ředitelka korporátní komunikace  
a udržitelnosti

**ZUZANA HOLÁ**

Vodafone letos dokázal jednu zásadní věc. Svou původní strategii udržitelnosti přetavil přímo do svých cílů, do účelu, za jakým podniká. Zároveň je tento účel jasně definovaný a vymezený tím, co Vodafone dělá a může tím pádem ovlivnit – budování digitální společnosti, inkluze pro všechny a snižování dopadu na

životní prostředí. Všechny tři cíle jsou přitom navzájem provázané a stojí právě na investicích do sítí a technologií. Ty umožňují plnohodnotné začlenění všech lidí bez výjimky, které ve Vodafonu prosazujeme ve všech oblastech života. Stejně tak mají významný vliv na zacházení se zdroji nebo produkci skleníkových plynů, proto je planeta naším dalším zásadním pilířem. Naše adaptace na novou situaci má dvě roviny – jedna rovina je přizpůsobení našeho byznysu změněným požadavkům a nárokům zákazníků a snaha pomoci těm nejvíce ohroženým současnou situací. Jak v první, tak i ve druhé vlně jsme reagovali speciálními rozšířenými nabídkami pro firemní i nefiremní zákazníky, a také několika charitativními projekty. A druhá rovina je interní. Práce na dálku se stala samozřejmostí, dnes už řešíme její dlouhodobou formu a podporu. A přineslo to i řadu pozitiv, například v podobě urychlení digitalizace některých procesů, která byla sice v plánu, ale rozhodně ne takhle rychle. I nábor nových kolegů a kolegyně nebo jejich online zaškolení už dnes považujeme za samozřejmost.

**PLZEŇSKÝ PRAZDROJ**

Manažer institucionálních vztahů  
a firemní odpovědnosti

**IVAN TUČNÍK**

Udržitelnost pro nás znamená rozvíjet pivovarsnickou tradici a vařit kvalitní pivo z poctivých přírodních surovin, které si budou vychutnávat mnohé generace po nás. Záleží nám proto na tom, jak pivo vaříme a nabízíme, ale také jaká je pivní kultura. Udržitelnost zohledňujeme napříč všemi aspekty našeho podnikání, ať už jde o spolupráci s farmáři, výběr obalů, technologie v našich pivovarech nebo vztahy s našimi zákazníky. Většinu surovin odebíráme od farmářů napřímo a budujeme s nimi dlouhodobé vztahy. Až 70 % piva prodáme ve vratných obalech, ať už v sudech nebo vratných lahvích. A jen za posledních deset let jsme snížili spotřebu vody a energie v našich pivovarech o více než třetinu.

Pandemie se na našem podnikání samozřejmě projevila, největší dopad mělo uzavření hospod. Naším primárním cílem bylo a je zajistit bezpečnost našich kolegů – od zajištění ochranných pomůcek a dezinfekce přes jiný způsob plánování směň a práci z domova až

po psychologickou pomoc či kurzy na udržení fyzické a duševní rovnováhy během karantény. Zároveň pomáháme v oblastech, ve kterých působíme a kterým rozumíme. Podporujeme hospody, spotřebitele i komunity v našem okolí. Podnikům dodáváme lahve do výdejních okének, kompenzujeme nenarazené nefiltrované a tankové pivo a intenzivně mapujeme všechny další požadavky našich partnerů, abychom jim mohli vyjít v těchto těžkých časech vstříc. Zároveň jsme letos rozšířili záběr našich komunitních programů, aby regionům v okolí našich pivovarů pomohly se s následky pandemie vyrovnat. ■

# E15

## SPECIÁL

**ODPOVĚDNÉ ČESKO****Příloha deníku E15****k BpS TOP Odpovědná firma 2020**

Vychází 23. 11. 2020 s deníkem E15  
Samostatně neprodejné

**Adresa redakce:**

Komunardů 1584/42, 170 00 Praha 7  
redakcee15@cncenter.cz

**Redakce:**

BPS: Daniela Němcová, Jana Nerušilová,  
Pavel Kučera, Jana Skalková

**Inzerce:**

Monika Panochová, monika.panochova@cncenter.cz

**Marketing:**

Gabriela Martinčeková,  
gabriela.martincekova@cncenter.cz

**Vydává:** CZECH NEWS CENTER, a. s.

Komunardů 1584/42, 170 00 Praha 7, IČO: 02346826

**Distribuce:**

distribuce@cncenter.cz  
V ČR zajišťuje PNS, a. s.

**Tiskne:**

EUROPRINT, a. s.

Číslo registrace deníku E15 –

MK ČR E 17948, ISSN 1803-4543

Redakce neodpovídá za obsah inzerátů. Publikování nebo jakékoli jiné formy dalšího šíření obsahu této přílohy jsou bez písemného souhlasu vydavatele zakázány.

© 2020 CZECH NEWS CENTER, a. s.

**Czech News Center** <sup>7</sup>

# ŽEBŘÍČEK NEJBOHATŠÍCH ČECHŮ A SLOVÁKŮ

**+ NEJVĚTŠÍ MAĎARŠTÍ BOHÁČI**



**PRÁVĚ  
V PRODEJI**

**Koupíte ve  
všech prodejnách  
Geco a Relay**

NA [WWW.IKIOSEK.CZ/E15MAGAZIN](http://WWW.IKIOSEK.CZ/E15MAGAZIN) SI OBJEDNEJTE ELEKTRONICKOU VERZI  
NEBO PRINTOVÝ VÝTISK, KTERÝ VÁM DORUČÍME ZDARMA AŽ DOMŮ.

# CSR • WORKPLACE • MARKETPLACE KOMUNITA • ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

## 1

### FIREMNÍ DOBROVOLNICTVÍ



ETIKA

Staňte se našim členem a buďte součástí největší platformy pro odpovědné podnikání v ČR.

## 2

### FIRMY A LIDSKÉ ZDROJE



ODPOVĚDNOST

Sdílejte své zkušenosti a inspirujte se praxí ostatních členů z domácího i mezinárodního prostředí.

## 3

### FIRMY A ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ



UDRŽITELNOST

Buďte u zajímavých a aktuálních myšlenek. Mějte možnost rozhodovat a posouvat důležitá společenská témata.

## 4

### FIRMY A JEJICH PRODUKTY



ZDROJE

Začít dělat věci jinak, správně a lépe, s odkazem pro další generace můžete i VY!



**BYZNYS  
PRO  
SPOLEČNOST**  
BUSINESS  
FOR SOCIETY

[www.byznysprospolecnost.cz](http://www.byznysprospolecnost.cz)