



FAKULTA
HUMANITNÍCH STUDIÍ
Univerzita Karlova



CSR Reporting

Metodika tvorby CSR reportů firem a organizací

Methodology for CSR reporting:

CSR reports for enterprises and organizations

Vzor citace:

ŠUBRT, T., DVOŘÁKOVÁ, Z., DOHNALOVÁ, M. et al. CSR Reporting: Metodika tvorby CSR reportů firem a organizací. 1. vydání. Sedlčany: Ústav personalistiky, 2018.

Šubrt, T.

CSR Reporting: Metodika tvorby CSR reportů firem a organizací.

CSR Reporting: Metodika tvorby CSR reportů firem a organizací / Tomáš Šubrt, Zuzana Dvořáková, Marie Dohnalová (editoři). - -

1. vydání - - Sedlčany : Ústav personalistiky, 2018. - - 99 s. - -
ISBN 978-80-906064-7-0 (online : pdf)

Závěrečná zpráva projektu TA ČR za rok 2016: *RECESERA – reporting and monitoring CSR*,
TD030001462016.

Publikováno: Ústav personalistiky, Sedlčany, 2018

1. vydání

Editoři: Tomáš Šubrt, Zuzana Dvořáková, Marie Dohnalová

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této publikace nesmí být reprodukována, ukládána do vyhledávacího systému nebo předávána v jakékoli formě nebo jakýmkoliv prostředky, elektronickou, mechanickou, fotokopii, nahráváním a jiným způsobem bez předchozího písemného souhlasu Nakladatelství. Tato publikace nesmí být prodávána a přeprodávána bez předchozího souhlasu Nakladatelství v jakékoliv tištěné či elektronické podobě jinak, než jak je publikována. Tato publikace nesmí být bez předchozího souhlasu Nakladatelství vypůjčena, dále prodána, pronajata nebo jinak vyřazována z obchodního styku v jakékoliv jiné formě, závazku nebo krytí, než ve kterém je zveřejněna.

© Nakladatelství Ústav personalistiky, 2018

ISBN 978-80-906064-7-0 (online : pdf)

CSR REPORTING: METODIKA TVORBY CSR REPORTŮ FIREM A ORGANIZACÍ

Závěrečná zpráva projektu TA ČR za rok 2016: *RECESERA – reporting and monitoring CSR*, TD030001462016.

Autoři:

doc. Ing. Jan Bartoška, Ph.D. – Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta

Mgr. Josef Beránek – Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta

doc. Ing. Marie Dohnalová, CSc. - Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií

prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc. – Vysoká škola ekonomická v Praze, Institut personalistiky FPH

Ing. Lucie Mádlová, Ph.D. – Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D. - Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta

prof. Ing. Ivana Tichá, CSc. - Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta

OBSAH

1	CÍL METODIKY	3
2	SROVNÁNÍ NOVOSTI POSTUPU	4
3	POPIS METODIKY	5
4	CÍLOVÉ SKUPINY UŽIVATELŮ METODIKY	8
5	OBLAST EKONOMICKÁ	9
6	OBLAST ZAMĚSTNANECKÁ	15
7	OBLAST SOCIÁLNÍ	22
8	OBLAST ENVIRONMENTÁLNÍ	29
9	OBLAST ŘÍZENÍ CSR	36
10	TVORBA REPORTU CSR A JEHO VYUŽITÍ	43
11	PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ	46
12	ODKAT NA PŘÍSLUŠNÝ PROJEKT A KONTAKT NA ŘEŠITELE	47

CONTENTS

	CSR REPORTING (EN)	49
1	OBJECTIVE OF THE METHODOLOGY	51
2	COMPARISON OF THE NOVELTY OF THE METHODOLOGY	52
3	DESCRIPTIONS OF THE METHODOLOGY	53
4	TARGET GROUPS OF METHODOLOGY USERS	56
5	ECONOMIC AREA	57
6	EMPLOYMENT AREA	63
7	SOCIAL AREA	70
8	ENVIROMENTAL AREA	77
9	CSR MANAGEMENT AREA	84
10	DESIGNING THE CSR REPORT AND ITS USE	91
11	REFERENCES AND OTHER SOURCES	94
12	REFERENCE TO THE RELEVANT PROJECT AND CONTACT TO THE SOLVENT	96

Předmluva

Projekt TA ČR: RECESERA – reporting a monitoring CSR

Tato metodika je jedním z výsledků projektu *RECESERA – reporting a monitoring CSR*, č. TD03000146, jehož zadavatelem byla Technologická agentura České republiky. Hlavním řešitelem byla Česká zemědělská univerzita v Praze, spoluřešiteli: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy a Institut personalistiky FPH, Vysoká škola ekonomická v Praze. Období řešení od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2017.

Metodiku mohou využít při zpracování svého CSR reportu malé a střední podniky, sociální podniky, neziskové organizace nebo instituce veřejné správy.

1 CÍL METODIKY

Cílem metodiky je vypracování vhodných metodických postupů, návrh vhodných metod a tvorba SW aplikace pro sledování a prezentaci míry uplatnění CSR principů ve firmách a organizacích a následně jejich souhrnné vyhodnocení. Sledovány jsou oblasti ekonomická, zaměstnanecká, sociální, environmentální a oblast řízení CSR.

Metodika umožňuje efektivně měřit a sledovat výkonnost podniků a dopad jejich činnosti na prostředí a společnost. Samotný reporting (povinný požadavek pro velké firmy od roku 2017) je usnadněn využitím formulářové aplikace, která poskytuje účastníkům zpětnou vazbu, srovnání v rámci jednotlivých regionů ČR a poskytne anonymní data pro výzkumné účely.

Z metodického hlediska je cílem navrhnout postup pro výběr základních ukazatelů uplatňování principů CSR ve firmách a organizacích a po ověření jej zpřístupnit zájemcům. Navržený postup vychází z respektovaných mezinárodních standardů (GRI) a UN Global Compact a je modifikováním pro lokální potřeby. Jednotlivé oblasti jsou pokryty vybranými ukazateli, které jsou vydefinovány v šesti úrovních tzv. maturity modelu.

Z obsahového hlediska realizace reportingu formou formulářové aplikace zásadně usnadní reportování, rozšíří jeho využití a posílí možnost relevantního zpracování získaných dat formou map (deskripce situace, dynamická reflektující vývoj), regresních modelů a modelování rozvoje regionu.

Z praktického hlediska je zásadním přínosem vytvoření dostupného nástroje, který minimalizuje firmám náklady spojené s nefinančním, resp. CSR reportingem. Přesto však umožní firmě /organizaci kvalitní meziroční sledování progresu v jednotlivých oblastech a také srovnání s okolím (formou průměrných hodnot v regionu).

„Dlouhodobý finanční úspěch společností jde čím dál častěji ruku v ruce s vykazováním a závazky k CSR. Odpovědný přístup k podnikání již přináší prokazatelné benefity. Počet organizací, které zveřejňují své odpovědné aktivity, neustále roste. I nadále se očekává zapojení podnikatelských subjektů do oblastí, které byly dříve doménou veřejného sektoru, počínaje zdravím, vzděláváním, po ochranu životního prostředí. Podnikatelské subjekty již nejsou pouhou součástí trhu, jsou jeho tvůrcem. A právě tam vzniká velký prostor i pro sociální inovace,“ uvádí se v aktualizaci Národního akčního plánu společenské odpovědnosti organizací v České republice z prosince roku 2015.

„Organizace v ČR zpočátku realizovaly CSR formou jednorázových projektů z dílčích oblastí. Postupně začaly firmy integrovat CSR do systému řízení a stává se nedílnou součástí jejich celkové strategie. Nejčastějšími aktivitami jsou např. péče o zaměstnance, opatření na ochranu životního prostředí a pomoc komunitám, vztahy s dodavateli a další. Oceňován je především systémový přístup a synergické efekty.“ A právě takový přístup chce podpořit tato metodika.

2 SROVNÁNÍ NOVOSTI POSTUPU

Mění se struktury trhů a organizací stále více ovlivňují pracovní podmínky a pracovní vztahy. Na základě znalostí rozhodujících faktorů, které tento svět práce ovlivňují, lze předpovídat kvalitu pracovního života a úroveň employee engagement. Pracovní hypotéza reaguje na jedné straně na změny v přístupech kapitálu – ten již není fixován na jedno místo, je lehce přemístitelný a není již životně závislý na konkrétní pracovní síle. Vyhledává pro sebe nejpříznivější podmínky vč. podmínek práce a zaměstnání. Na druhé straně sleduje potřebu přispět v podnikání k tzv. udržitelnému rozvoji (tři P: profit, planet, people).

Společenská odpovědnost organizací tak zásadním způsobem ovlivňuje strategii rozvoje firem, personální management a vnitřní a vnější komunikaci, jakož i zasahuje do konkurenceschopnosti firem v daném regionu a přispívá k rozvoji lokální ekonomiky. Uvádění nefinančních informací je zásadním krokem pro zvládnutí změny vedoucí k udržitelnému světovému hospodářství, které spojuje dlouhodobou ziskovost se sociální spravedlností a ochranou životního prostředí. Transparentním podnikáním včetně reportingu podnikatel zvyšuje svoji důvěryhodnost.

Druhotně budou v blízké budoucnosti mít firmy zájem o usnadnění podoby CSR reportingu tak, aby byl jednoduchý na zpracování, standardizovaný a zároveň poskytl údaje k dalšímu rozvoji porovnáním s dalšími subjekty v regionu či celé ČR. Potřebné ukazatele (a podobně metriky) nelze dost dobře převzít ze zahraničí. České prostředí je citlivé na ideologizující postupy, použitelné ukazatele musí navazovat na tuzemské zkušenosti. Zároveň jde o nový obor, kde stále dochází k vývoji chápání vazeb na produktivitu firem a jejich konkurenceschopnost. Na druhé straně návaznost na mezinárodní modely umožní benchmarking a vzájemné srovnání. Podpora realizace reportingu formou formulářové aplikace zásadně usnadní reportování, rozšíří jeho využití a posílí možnost relevantního zpracování získaných dat formou map (deskripce situace, dynamická reflektující vývoj), regresních modelů a modelování rozvoje regionu.

Projekt reaguje na poptávku po smysluplném reportování společenské odpovědnosti organizace, které je součástí povinného nefinančního reportování od roku 2017. Jeho předmětem je vytvoření metodiky a on-line aplikace pro usnadnění reportingu o CSR a následně interaktivní mapa vizualizující CSR aktivity v regionech. Data přispějí ke strategickému řízení organizací a dlouhodobému posílení konkurenceschopnosti, benchmarking a zároveň umožní odbornou analýzu uplatnění CSR principů.

Díky zpracované metodice adekvátní cílové skupině buď velkých firem, nebo malých a středních podniků a navazují on-line aplikaci získají uživatelé užitečný nástroj, který jim zásadně zjednoduší reportování o CSR aktivitách v návaznosti na celkovou strategii firmy. V důsledku tak bude podpořeno rozhodování managementu založené na datech a díky tomu podpořena konkurenceschopnost organizace.

3 POPIS METODIKY

Vypracovaná metodika reportingu společenské odpovědnosti organizací / zpráv o udržitelnosti vychází z osvědčeným a průběžně rozvíjených mezinárodních postupů jako jsou globální standardy organizace Global Reporting Initiative (www.globalreporting.org) a United Nations Global Compact (www.unglobalcompact.org).

Zájem o tzv. nefinanční reporty roste – nejen, že je pro firmy výhodný z hlediska risk managementu a dopadů jejich aktivit, ale podle požadavků Evropské unie se pro mnoho z nich stane od příštího roku také povinným. Organizacím také pomohou lépe se rozhodovat a přispívat k cílům udržitelného rozvoje (SDGs) Organizace spojených národů.

Nefinanční reporting pro firmy není neznámým pojmem. Většina velkých firem ve svých výročních zprávách nebo samostatných reportech pravidelně o nefinančních aktivitách informuje. Nevýhodou však doposud byla obtížná porovnatelnost firem mezi sebou, což může tato metodika usnadnit. Navíc tlak na zveřejňování nefinančních informací sílí nejenom ze strany spotřebitelů, ale také ze strany investorů. 78 % z nich podle nedávného průzkumu Deloitte pokládá doposud zveřejňované nefinanční informace za nedostačující a volá po jejich vyšší standardizaci.

United Nations Global Compact (UN GC) je to celosvětová platforma pod záštitou OSN pro firmy a organizace, které jsou rozhodnuty sjednotit své poslání i každodenní práci s deseti obecně přijímanými zásadami v oblasti lidských práv, pracovních podmínek, životního prostředí a protikorupčních opatření. Progres firem a organizací v těchto oblastech je sledován prostřednictvím deseti oblastí a souvisejících ukazatelů.

Standardy Global Reporting Initiative (GRI Sustainability Reporting Standards) jsou založeny na směrnici GRI G4 (GRI G4 Guidelines), která je dosud nejpoužívanějším vzorem na světě pro reportování o udržitelnosti. Standardy jsou stejně postaveny na třech pilířích udržitelného rozvoje – ekonomickém, sociálním a environmentálním – a zabývají se tématy, jako jsou emise skleníkových plynů, spotřeba energie a vody či zaměstnanecké záležitosti. (Směrnice GRI G4 přejdou postupně do pozadí a přechod na nové standardy bude konečný k 1. červenci 2018.)

Zdůvodnění navržených oblastí a ukazatelů

Mají-li tyto standardy zároveň umožnit společnostem, aby byly transparentnější a mohly porozumět a efektivně komunikovat své dopady na ekonomiku, životní prostředí a společnost, musejí být do určité míry přizpůsobeny lokálnímu prostředí.

Navržené oblasti a ukazatele navazují na standardy a vycházejí z principů United Nations Global Compact a GRI standardů. Řešitelský tým zároveň přihlížel k obsahu aktualizovaného Národního akčního plánu společenské odpovědnosti organizací v ČR.

Návrh čtyř oblastí metodiky, tj. ekonomická, zaměstnanecká, sociální a environmentální oblast, představuje tradiční pilíře různých platforem, standardů a norem CSR. V komplexu postihují různé dimenze společenské odpovědnosti. V předkládané metodice jsou doplněny o pátou oblast – řízení CSR, a to z důvodu, že výše uvedené funkční oblasti je efektivní v podniku strategicky nastavit, spravovat, zabezpečit zdroji a podpořit top managementem. Konkrétně to znamená, že řízení CSR je

hodnoceno pomocí těchto ukazatelů: strategie CSR, zdroje na CSR, strany zainteresované na CSR, compliance organizace, monitoring a měření CSR, hodnocení top managementem.

Tato metodika zohledňuje zkušenosti odborníků na CSR z několika pražských vysokých škol a také byla ve dvou kolech testována na vzorku malých a středních a velkých firem formou fokusní skupiny a řízených rozhovorů. Výsledkem je model reportingu postavený na pěti pilířích, který oproti GC UN a GRI zavádí samostatně sociální a zaměstnaneckou oblast a dále odděleně sleduje řízení CSR ve firmách / organizacích.

Model vyspělosti pro hodnocení ukazatelů a oblastí CSR

V dotazníku je užit pro hodnocení oblastí a ukazatelů CSR následující model vyspělosti:

Úroveň vyspělosti	Interpretace a definice úrovně
Nultá úroveň: 0 bodů	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.
Úroveň povědomí: 1 bod	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.
Úroveň iniciace: 2 body	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.
Úroveň procesů: 3 body	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.
Úroveň zpětné vazby: 4 body	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.
Úroveň optimalizace: 5 bodů	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.

Model vyspělosti je tvořen z pěti na sebe navazujících stupňů, tj. úrovní vyspělosti. Ke každému stupni je zároveň přiřazena bodová hodnota. Úrovně vyspělosti tím tvoří bodovací škálu pro hodnocení ukazatelů v každé oblasti. Vyplněním dotazníku dochází k přiřazení bodové hodnoty ke každému ukazateli. Bodové hodnoty za jednotlivé ukazatele je možné v každé oblasti sčítat – tím je dosaženo hodnocení oblastí CSR u organizace. Nefinanční reporting CSR je proto založen na pěti celkových bodových hodnotách, pro pět samostatných oblastí CSR.

Vyspělost posuzovaného subjektu (organizace) je dána dosaženou bodovou úrovní v ukazatelích a oblastech CSR. V modelu vyspělosti jsou zavedeny následující pojmy pro každou oblast CSR:

- **dosažená bazální vyspělost** – vyspělost, která byla dosažena ve všech ukazatelích stejnou měrou, její bodová hodnota je dána součinem počtu ukazatelů v dané oblasti a nejmenší získanou bodovou hodnotou za ukazatele z dané oblasti;
- **avizovaná vyspělost bez dostatečného rozvoje** – vyspělost, kterou se snaží posuzovaná organizace dosáhnout, její bodová úroveň je dána rozdílem celkové sumy získaných bodů za všechny ukazatele v dané oblasti a bodovou hodnotou *dosažené bazální vyspělosti*;

- **potenciál vyspělosti pro další rozvoj** – vyspělost, kterou může hodnocená organizace dosáhnout rozvojem již u ní existujících procesů a postupů, její bodová úroveň je dána rozdílem celkové sumy, získaných bodů za všechny ukazatele v dané oblasti, a součinem, počtu ukazatelů v dané oblasti s největší získanou bodovou hodnotou za ukazatele z dané oblasti.

Uvedené pojmy lze využít pro interpretaci výsledků u každé oblasti. Pojmy vycházejí z předpokladu, že úroveň vyspělosti ve všech ukazatelích by měla být rovnoměrná, resp. se blížit ke stejné hodnotě. Rozdíl mezi ukazateli představuje potenciál pro další rozvoj. Vyspělost v každé oblasti CSR je u hodnoceného subjektu (organizace) vyjadřována graficky, s odlišením uvedených pojmů. Pro všechny posuzované oblasti CSR je možné vyjádřit dosaženou bazální vyspělost, avizovanou vyspělost a možný potenciál rozvoje. Viz příklad reportu na stránkách 43-45.

4 CÍLOVÉ SKUPINY UŽIVATELŮ METODIKY

Cílová skupina malých a středních podniků. Cílová skupina je různorodá, pokud jde o obory ekonomické činnosti. Právní formy zahrnují obchodní společnosti, zejména společnosti s ručením omezeným. Účelem jejich podnikání je dosahovat zisk. Metodika reportování CSR je vhodná především pro malé a střední podniky, protože je komplexní, systematická a administrativně nenáročná. Společensky odpovědné chování tak může být pravidelně hodnoceno a jeho vývoj sledován v čase. Reporting je transparentní, staví na sebehodnocení a poskytuje zpětnou vazbu k zlepšení.

Cílová skupina velkých podniků. Cílová skupina je různorodá, pokud jde o obory ekonomické činnosti. Právní formy zahrnují obchodní společnosti, především společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti. Účelem jejich podnikání je dosahovat zisk. Metodiku pro reportování CSR mohou velké podniky používat stejně jako malé a střední podniky, protože je komplexní a systematicky hodnotí kritéria, jaká jsou obsažena v mezinárodních standardech či české metodě KORP. Použití stejného formuláře reportingu pro různé kategorie podniků přispěje k posílení transparentnosti odpovědného chování napříč podnikatelskými subjekty a představuje základnu pro benchmarking.

Cílová skupina sociálních podniků. Cílová skupina je různorodá, pokud jde o právní formy. Jde o sociální podniky, které jsou družstvy, obchodními společnostmi (zejména společnosti s ručením omezeným), obecně prospěšnými společnostmi, ústavy, spolky nebo evidovanými církevními osobami. To, co je pro ně společné, jsou znaky sociálního podniku, které vycházejí z propojení ekonomického cíle se sociálním cílem. Protože vedle svého sociálního prospěchu podnikají a vykonávají trvalou ekonomickou aktivitu, je pro sociální podniky důležitá jednotná metodika sledování CSR. Kromě sebehodnocení a zpětné vazby přispěje její použití v cílové skupině k posílení transparentnosti projevů odpovědného chování, a to na základě sledování aktivit za stejně rovných podmínek.

5 OBLAST EKONOMICKÁ

Ukazatel: Politika transparentnosti

Otázka v dotazníku: Poskytujete a zveřejňujete informace o obchodní činnosti, veřejných zakázkách, systému výběru dodavatelů, majetkové struktuře, dosažených výsledcích firmy, atp.?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Z hlediska transparentnosti provádíme jen aktivity požadované ze zákona (zveřejňování výkazu zisku a ztrát, rozvahy, CF, výroční zprávy).
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Máme seznam zveřejňovaných informací pro klienty a dodavatele, zveřejňujeme je nepravidelně. Tyto informace plánujeme rozšířit.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Firma pravidelně zveřejňuje potřebné informace, v hlubší struktuře jen v odůvodněných případech na vyžádání.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Máme popsány vnitřní procesy a komunikační manuál, víme, jaké informace a kdy komunikovat určeným skupinám. Tuto politiku zlepšujeme podle potřeby.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Máme popsány vnitřní procesy a komunikační manuál, jaké informace a kdy komunikovat určeným skupinám. / Systematicky evidujeme podněty pro zlepšení a cíleně hledáme konkrétní případy zlepšení.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Proaktivně vyhledáváme nové metody a jejich praktické využití, jsme příkladem pro ostatní. Ostatní podniky se nás často dotazují na tuto oblast nebo jsme požádáni o konzultace.

Interpretace pro export do PDF reportu

Politika transparentnosti

Ukazatel odráží, v jaké míře podnik poskytuje a zveřejňuje informace o obchodní činnosti, veřejných zakázkách, systému výběru dodavatelů, majetkové struktuře, dosažených výsledcích firmy.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvěde, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Vztahy s dodavateli a investory

Otázka v dotazníku: **Máte nastavené rovné vztahy s dodavateli a investory (nezvýhodňování jednotlivých investorů, časné platby faktur dodavatelům (ve lhůtě splatnosti), sdílení hodnot)?**

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Tuto oblast aktivně neřešíme, neboť její naplňování/nenaplňování vychází z aktuální situace, kterou nemůžeme aktivně ovlivnit.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Někdy se objeví zpoždění v platbách našim dodavatelům. Odběratelé občas nedodrží nastavené termíny plateb a jsme nuceni jim zasílat upomínky.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Víme o občasných zdrženích v platbách, zatím jsme nemuseli řešit problémy. Plánujeme stanovit firemní hodnoty naší společnosti, které bychom rádi propojili s hodnotami dodavatelů.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Většinou platíme a dostáváme zapláceno ve lhůtě splatnosti. V případě skluzu informujeme dodavatele a totéž vyžadujeme od odběratelů. Informujeme obchodní partnery o našich firemních hodnotách a zajímáme se o firemní hodnoty našich dodavatelů.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Aktivně řídíme vztahy s odběrateli i dodavateli, dodržujeme vzájemně platební morálku. Vyhodnocujeme spolupráci i s ohledem na možnost sdílení společných hodnot.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Aktivně řídíme vztahy s odběrateli i dodavateli. Vzájemně se inspirujeme v oblasti implementace firemních hodnot i interních procesů. Zkušenosti a společné poznatky sdílíme s dalšími zájemci.

Interpretace pro export do PDF reportu

Vztahy s dodavateli a investory

Ukazatel dokládá, jak má podnik nastaveny tyto vztahy, zda nezvýhodňuje jednotlivé investory, platí včas a sdílí stejné hodnoty se svými odběrateli i investory.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvěde, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Ochrana duševního vlastnictví

Otázka v dotazníku: **Máte nastavena a uplatňujete pravidla pro ochranu duševního vlastnictví podniku?**

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Tuto oblast neřešíme, nemáme určena díla ani předměty, kterých se ochrana týká.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Máme povědomí o tom, že některá naše díla a předměty mohou být chráněna jako duševní vlastnictví, tuto oblast zatím až na výjimky neřešíme.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Máme zmapovaná díla a předměty, kterých se týká ochrana duševního vlastnictví, zatím jsme nepřijali opatření k jejich ochraně.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Máme evidována veškerá díla a předměty spadající pod ochranu duševního vlastnictví, máme nastavena pravidla, jak s těmito díly a předměty nakládat.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Udržujeme databázi duševního vlastnictví. Zaměstnanci, jako potenciální autoři jsou motivováni a jsou si vědomi významu ochrany duševního vlastnictví. Zaměstnanci i obchodní partneři písemně potvrdili závazek k ochraně duševního vlastnictví. Monitorujeme dodržování těchto závazků.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Aktivně řídíme duševní vlastnictví podniku. Máme smluvně podchycena veškerá díla a předměty, kterých se duševní vlastnictví týká. Máme nastaveny kontrolní mechanismy zabraňující úniku duševního vlastnictví, které neustále zlepšujeme.

Interpretace pro export do PDF reportu

Ochrana duševního vlastnictví

Ukazatel sleduje, jak má podnik tuto oblast zmapovánu. Určuje, do jaké míry má nastavené politiky v oblasti ochrany děl a předmětů a jejich kontrolu.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvěde, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Zajištění kvality a informovanosti zákazníků

Otázka v dotazníku: **Poskytujete vysoce kvalitní produkty a služby pro zákazníky včetně zveřejnění požadovaných informací o těchto výrobcích a službách?**

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Tuto oblast aktivně neřešíme, neboť její naplňování/nenaplňování vychází z aktuální situace, kterou nemůžeme aktivně ovlivnit.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	V této oblasti se aktivně snažíme naplňovat všechny zákonné požadavky. Problémy řešíme v případě jejich oznámení zákazníkem.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Zmetkovitost vyhodnocujeme a přijímáme opatření u nejčastějších závad.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Máme nízkou zmetkovitost a sledujeme v procesech způsoby na její odstranění. Máme nastaven systém kontrol, díky kterému se daří udržet relativní spokojenost zákazníků.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Sledujeme a rozlišujeme zmetkovitost a reklamace z důvodu vady výrobku/služby, úplnosti dodání, času dodání. Máme nastavena opatření ke zvýšení kvality práce. Za poslední roky se nám podařilo zaznamenat významné zlepšení v oblastech: spokojenost zákazníka, kvalita, počet reklamací.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Sledujeme a rozlišujeme zmetkovitost a reklamace z důvodu vady výrobku/služby, úplnosti dodání, času dodání. Veškeré tyto reporty provází implementace nápravných a preventivních opatření a změny v dokumentaci a procesech. O tyto naše opatření a způsob jejich implementace je zájem i v jiných podnicích.

Interpretace pro export do PDF reportu

Zajištění kvality a informovanosti zákazníků

Ukazatel mapuje kvalitu poskytovaných produktů a služeb pro zákazníky, včetně zveřejňování požadovaných informací o těchto výrobcích a službách.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvěde, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Vzdělávání zaměstnanců k protikorupčnímu jednání

Otázka v dotazníku: Seznamujete zaměstnance s oblastí protikorupčního jednání?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Tuto oblast aktivně neřešíme, neboť její naplňování/nenaplňování vychází z aktuální situace, kterou nemůžeme aktivně ovlivnit.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Zaznamenali jsme určité diskutabilní situace /víme o výskytu ojedinělých případů, řešíme je individuálně.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Zaměstnance seznamujeme s charakteristikou nepřijatelného chování či modelovou podobou konkrétních zjištěných případů.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Zaměstnance seznamujeme s politikou protikorupčního jednání, nemáme stanovené intervaly školení.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Pravidelně seznamujeme zaměstnance s politikou protikorupčního jednání, zaměstnanci jsou seznámeni s osobou, na niž se mohou obrátit v případě podezření ohledně korupčního jednání, úplatkářství či vydírání obrátit. Na základě podnětů zaměstnanců definované postupy pravidelně upravujeme.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Pravidelně aktualizujeme směrnice / postupy, seznamujeme zaměstnance s politikou protikorupčního jednání a testujeme míru jejich znalostí. Jsme leaderem v této oblasti, inspirujeme ostatní podniky, sdílíme naše zkušenosti.

Interpretace pro export do PDF reportu

Vzdělávání zaměstnanců k protikorupčnímu jednání

Ukazatel popisuje, nakolik jsou zaměstnanci podniku seznámeni s oblastí protikorupčního jednání.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Antikorupční politika

Otázka v dotazníku: **Chováte se antikorupčně vůči svým obchodním partnerům a dodavatelům?**

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Tuto oblast aktivně zatím neřešíme, ale jsme připraveni jednat v případě potřeby.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Aktivně sledujeme externí zkušenosti obdobných firem, nicméně v našem podniku nemáme konkrétně nastavenou antikorupční politiku ve vztahu k externím partnerům.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	V podniku máme nastavenou interní politiku protikorupčního jednání. Zaměstnanci ví, na koho se v případě obtíží v tomto směru obrátit. Ve vztahu k vnějšímu prostředí plánujeme zavést obdobný postup.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	V podniku máme nastavenou politiku protikorupčního jednání a pravidelně provádíme vyhodnocení jednotlivých kroků a dopad na vztahy s obchodními partnery.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	V návaznosti na stanovenou politiku máme vypracovány konkrétní postupy, které jasně vymezují oblast korupčního jednání včetně příkladů a zaměstnanci jsou s ní prokazatelně seznámeni.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Vedení naší společnosti i klíčoví zaměstnanci jsou přesvědčeni o dlouhodobém přínosu protikorupčního postoje, který zastávají. Aktivně usilujeme o zlepšování v dané oblasti. Konzultujeme naše zkušenosti a postoje se zájemci z řad obchodních partnerů.

Interpretace pro export do PDF reportu

Ukazatel mapuje antikorupční chování podniku vůči svým partnerům a dodavatelům.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

6 OBLAST ZAMĚSTNANECKÁ

Ukazatel: Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců

Otázka v dotazníku: Máte nastavené postupy v oblasti zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V této oblasti považujeme za dostatečné plnit zákonné požadavky.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Plníme požadavky dané zákonem navazujícími předpisy. Jsme si vědomi specifik vyplývajících ze zaměření našeho podniku / organizace.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Plánujeme pravidelné audity a máme připraveny návrhy na zlepšení, které míníme prohloubit konzultací s odborníky.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Pravidelně vyhodnocujeme úroveň BOZP a realizujeme návrhy na zlepšení. Tuto oblast máme dobře popsánu, máme vymezené oblasti, které je třeba sledovat.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Máme nastavené procesy nad rámec zákona, pravidelně sbíráme podněty od zaměstnanců a vyhodnocujeme tuto oblast. Realizujeme aktivity pro vyrovnání jednostranné zátěže zaměstnanců.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Výstupy z průběžného sledování BOZP a zdravotní kondice zaměstnanců se promítají do personální strategie a plánů investičního rozvoje. Naše poznatky a zkušenosti sdílíme s ostatními firmami.

Interpretace pro export do PDF reportu

Ukazatel popisuje, do jaké míry má podnik nastaveny postupy v oblasti zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Zaměstnanecká práva

Otázka v dotazníku: Sledujete pracovní podmínky a řešíte stížnosti zaměstnanců?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Tuto oblast systematicky a aktivně neřešíme.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Evidujeme podněty zaměstnanců a jejich nadřízených.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Evidujeme a podle možností řešíme podněty zaměstnanců a jejich nadřízených.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Systémově evidujeme a řešíme podněty zaměstnanců a jejich nadřízených jak v nápravných, tak preventivních opatřeních. Tato opatření se promítají v personální politice podniku / organizace.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Pravidelně vyhodnocujeme a aktualizujeme postupy v této oblasti na základě podnětů zaměstnanců a nejlepších praktik na trhu. Podnikáme opatření ke zlepšení pracovních podmínek a zkvalitnění personální politiky.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Svémi pracovními politikami jsme přitažliví pro potenciální zaměstnance. Jsme ochotně sdílet naše zkušenosti i zobecněné postupy.

Interpretace pro export do PDF reportu

Zaměstnanecká práva

Ukazatel monitoruje sledování pracovních podmínek a řešení stížností zaměstnanců.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Rovné příležitosti

Otázka v dotazníku: Máte nastavena pravidla pro respektování lidských práv zaměstnanců, která umožňují zamezení diskriminace (podle pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace atd.)?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Tuto oblast nepovažujeme za potřebné v našich podmínkách řešit.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	V oblasti lidských práv nemáme stanoveny metodické postupy, řešíme pouze individuální situace dle aktuální potřeby.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Máme připraveny metodické postupy v oblasti lidských práv, zaměstnance s nimi systematicky neseznamujeme.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Máme nastaveny postupy a pravidla v oblasti rovných příležitostí a předcházení diskriminace, dodržujeme je a pravidelně s nimi zaměstnance seznamujeme.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Máme nastaveny postupy, které pravidelně vyhodnocujeme a aktualizujeme, včetně zapracování opakovaných kolizních situací a přínosných námětů zaměstnanců.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	V našem podniku pracují lidé různých ras a kultur, věku, pohlaví a hendikepů. Máme prodiskutované kvóty pro jednotlivé skupiny zaměstnanců a usilujeme o jejich dodržování. Často jsme dotazováni na náš přístup, prezentujeme jej navenek.

Interpretace pro export do PDF reportu

Rovné příležitosti

Ukazatel popisuje, do jaké míry má podnik nastavena pravidla pro respektování lidských práv zaměstnanců, která umožňují zamezení diskriminace (podle pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace atd.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Rovnováha mezi soukromým a pracovním životem

Otázka v dotazníku: Umožňujete sladění profesního a soukromého života zejména rodičům s nezletilými dětmi?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V našich podmínkách jsme tuto oblast ještě neřešili.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	O problematice víme, ale požadavky jednotlivců řešíme dle možností provozu, nemáme připraveny žádné standardizované postupy.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Máme připraveny postupy v oblasti sladění pracovního a soukromého života, jednotlivé požadavky řešíme individuálně dle momentální situace, spíše na základě požadavků jednotlivců.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Máme nastaveny postupy v oblasti sladění pracovního a soukromého života. Vedoucí zaměstnanci jsou vedeni k tomu, aby vyhledávali role a činnosti, které je možné naplňovat prostřednictvím zkrácených úvazků atp.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Máme nastaveny postupy, které pravidelně vyhodnocujeme a aktualizujeme, včetně zapracování opakovaných kolizních situací a přínosných námětů zaměstnanců.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Náš podnik je znám na trhu svým přístupem ke sladění pracovního a soukromého života zaměstnanců, naše politika v této oblasti přitahuje zájemce o zaměstnání v našem podniku. Naše směrnice jsou vzorem jiným podnikům.

Interpretace pro export do PDF reportu

Rovnováha mezi soukromým a pracovním životem

Ukazatel mapuje míru a podporu rovnováhy mezi profesním a soukromým životem zaměstnanců.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Odborný růst zaměstnanců

Otázka v dotazníku: **Pečujete o odborný růst zaměstnanců (plány kariérního rozvoje, stáže vzdělávání, aj.)?**

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Odborný růst zaměstnanců neřešíme, ponecháváme na jejich případné iniciativě.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Odborný růst zaměstnanců řešíme spíše dle aktuálních potřeb.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Vedeme vedoucí pracovníky, k tomu, aby měli na zřeteli osobní a zejména odborný rozvoj zaměstnanců.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Pracujeme na plánech osobního rozvoje jednotlivých zaměstnanců. Způsob plánování a jeho kvalita jsou záležitostí jednotlivých vedoucích, popř. jednotlivců, nicméně formulovanou související personální politikou podniku / organizace.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Máme nastaveny postupy v oblasti odborného růstu každého jednotlivého zaměstnance, plánujeme jejich kariérní růst s přihlédnutím k individuálním schopnostem a dovednostem, které jsou systematicky vyhodnocovány. Tento způsob hodnocení zaměstnanců je součástí personální politiky, která následně na základě zkušeností z těchto pohovorů aktualizována.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Každý zaměstnanec v našem podniku zná svůj rozvojový program a kariérové možnosti. Díky tomuto přístupu přitahujeme do podniku kvalitní uchazeče o práci.

Interpretace pro export do PDF reportu

Odborný růst zaměstnanců

Ukazatel popisuje míru péče o odborný růst zaměstnanců podniku.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Průzkumy spokojenosti zaměstnanců

Otázka v dotazníku: Zjišťujete spokojenost zaměstnanců?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Spokojenost zaměstnanců nezjišťujeme, pokud se nevyskytne v nějaké části podniku zásadní problém s negativními dopady na výkonnost nebo fluktuaci.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Spokojenost zaměstnanců zjišťujeme prostřednictvím manažerů a vedoucích pracovníků.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Spokojenost zaměstnanců zjišťujeme pomocí občasných průzkumů / osobních rozhovorů. Aktuálně máme naplánovaný další průzkum spokojenosti zaměstnanců.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Spokojenost zaměstnanců sledujeme pravidelně, realizujeme nápravná opatření.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Spokojenost zaměstnanců pravidelně sledujeme a vyhodnocujeme, aktivně přijímáme opatření ke zvýšení spokojenosti, která komunikujeme také zaměstnancům. Zaměstnance do zvažovaných řešení a konkrétních kroků zapojujeme.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Spokojenost zaměstnanců je klíčová. Průzkumů spokojenosti se pravidelně účastní naprostá většina zaměstnanců, neboť jsou si vědomi, že mají dopad na další rozvoj podniku a jeho řízení. Máme nízkou fluktuaci a naši personální politikou přitahujeme zájemce o práci.

Interpretace pro export do PDF reportu

Průzkumy spokojenosti zaměstnanců

Ukazatel popisuje úroveň zjišťování zaměstnanecké spokojenosti.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Svoboda sdružování

Otázka v dotazníku: Podporujete svobodu sdružování a uzavření kolektivní smlouvy?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nepracovali.	V této oblasti nepodnikáme žádné kroky. Jde o záležitost zájemců z řad zaměstnanců.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Respektujeme zákonné normy, zaměstnancům nebráníme využívat svých práv.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Nebráníme svobodě sdružování, nebráníme uzavření kolektivní smlouvy, uvědomujeme si nejen nároky, ale i přínosy zapojování zaměstnanců do spolurozhodování a spoluodpovědnosti.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Pravidelně jednáme s odborovou organizací/radou zaměstnanců, jednání vždy vyústí v uzavření dohody nebo kolektivní smlouvy. Podporujeme diskuze o zlepšení komunikace, zrychlení procesu kolektivního vyjednávání a jeho transparentnosti.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Pravidelně jednáme s odborovou organizací/radou zaměstnanců, kolektivní smlouva je uzavřena včas. V průběhu jejího trvání pravidelně vyhodnocujeme její naplňování. Respektujeme podněty zástupců zaměstnanců, které považujeme za rovnocenného partnera při rozhodování.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhý, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Naše kolektivní smlouva/dohoda je vzorovou pro další podniky v rámci našeho oboru podnikání i mimo něj. Zástupci zaměstnanců prezentují kolektivní vztahy v našem podniku jako příkladné i mimo náš podnik.

Interpretace pro export do PDF reportu

Svoboda sdružování

Ukazatel vyjadřuje úroveň podpory svobody sdružování a uzavírání kolektivní smlouvy.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

7 OBLAST SOCIÁLNÍ

Ukazatel: Zabezpečení ochrany spotřebitele

Otázka v dotazníku: Sledujete ochranu spotřebitele (např. jednoznačnost a srozumitelnost smluv, podávání srozumitelných informací o produktech, podávání úplných informací o záruční době a řešení reklamací a sporů, zajištění ochrany osobních údajů spotřebitelů)?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Podáváme informace, které nám ukládá zákon.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Kromě informací a sledování ochrany spotřebitele uložené zákonem, plánujeme rozšíření rozsahu informací v naší firmě, pokud jde o jednotlivé prvky (např. smlouvy, produkty, reklamace či ochranu osobních údajů).
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Udělalí jsme audit stavu ochrany spotřebitele a nastavili plán zlepšení srozumitelnosti smluv, informací o produktech. / Navrhli jsme aktualizovaný reklamační řád a získali odborné informace o ochraně osobních údajů.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Jsme dostatečně a odborně informováni o možnostech zlepšení zabezpečení ochrany spotřebitele, proces byl nastaven a už ho testujeme.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Využíváme podněty spotřebitelů a máme už příklady, kdy se nám proces osvědčil. Používáme evaluační nástroje (např. online formulář zjišťování zpětné vazby od zákazníků, analýza stížností zákazníků).
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Nové nástroje ochrany spotřebitele jsou nedílnou součástí naší firemní strategie, pravidelně sledujeme a vyhodnocujeme zpětné vazby od zákazníků. Máme know-how v dané oblasti, jeho stěžejní prvky sdílíme s dalšími zájemci.

Interpretace pro export do PDF reportu

Zabezpečení ochrany spotřebitele

Ukazatel popisuje, do jaké míry podnik sleduje míru zabezpečení ochrany spotřebitele.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Lidská práva směrem k obchodním partnerům

Otázka v dotazníku: Sledujete dodržování lidských práv ze strany svých obchodních partnerů i dodavatelů, ověřujete tento závazek?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Jsme si vědomi, že je téma pro image naší firmy důležité, zjišťujeme, jakým způsobem můžeme požadovat od svých obchodních partnerů dodržování závazků v oblasti lidských práv.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	V rámci firmy jsme s ohledem na informace, které nám obchodní partneři poskytují, navrhli seznam indikátorů, které u nich budeme sledovat.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Jsme dostatečně a odborně informováni o možnostech zlepšení zabezpečení ochrany spotřebitele, proces byl nastaven a už ho testujeme.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Pokročili jsme v implementaci seznamu indikátorů, máme už příklady, kdy se nám postup osvědčil, podařilo se nám obchodní partnery získat pro spolupráci. Obchodním partnerům nabízíme evaluační nástroje spolupráce (dotazníky, sdílené info o otázkách lidských práv apod.).
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Postupy pro sledování indikátorů v oblasti dodržování lidských práv našich obchodních partnerů jsou nedílnou součástí naší firemní strategie, pravidelně sledujeme zpětné vazby od spolupracujících firem, máme know-how v dané oblasti. Sledujeme kontinuálně vývoj v oblasti lidských práv, který je relevantní pro náš obor. Pravidelně aktualizujeme zdroje, ze kterých tyto informace čerpáme.

Interpretace pro export do PDF reportu

Lidská práva směrem k obchodním partnerům

Ukazatel popisuje, do jaké míry podnik sleduje míru dodržování lidských práv ze strany obchodních partnerů.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Zásady práce dodavatelů

Otázka v dotazníku: Máte stanovené požadavky na dodavatele a obchodní partnery v oblasti dodržování zásad práce?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Jsme si vědomi, že je téma pro image naší firmy důležité. / Zjišťujeme, jakým způsobem můžeme kontrolovat dodržování zásad práce u našich dodavatelů a obchodních partnerů. Sháníme odborné informace v dané oblasti.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	V rámci firmy jsme s ohledem na informace, které nám obchodní partneři poskytují, navrhli seznam indikátorů, které budeme sledovat u obchodních partnerů.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Jsme dostatečně a odborně informováni o možnostech zlepšení zabezpečení ochrany spotřebitele, proces byl nastaven a už ho testujeme.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Pokročili jsme v implementaci seznamu indikátorů, máme už příklady, kdy se nám postup osvědčil, podařilo se nám obchodní partnery získat pro spolupráci. Pravidelně aktualizujeme evaluaci spolupráce s dodavateli a obchodními partnery.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Postupy pro sledování indikátorů v oblasti dodržování zásad práce našich obchodních partnerů a dodavatelů jsou nedílnou součástí naší firemní strategie, pravidelně sledujeme zpětné vazby od spolupracujících firem, máme know-how v dané oblasti. Jednání o dodržování zásad práce jsou součástí vyjednávání o spolupráci mezi naší firmou a partnery/dodavateli.

Interpretace pro export do PDF reportu

Zásady práce dodavatelů

Ukazatel popisuje, do jaké míry podnik sleduje míru dodržování zásad práce a pracovních práv ze strany obchodních partnerů.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Firemní dobrovolnictví

Otázka v dotazníku: Podporujete zapojení zaměstnanců do dobrovolnických iniciativ (organizovaná dobrovolnická práce zaměstnanců, podpora jejich individuální dobrovolnické činnosti)?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Informujeme se o tématu a pracujeme na vytvoření podmínek pro zapojení do dobrovolnických aktivit s pozitivním dopadem pro naši firmu.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Vytvořili jsme plán, jak se zapojit do dobrovolnických aktivit. Vyhledáváme vhodné subjekty pro spolupráci. Evidujeme zájem o podobné aktivity ze strany zaměstnanců.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Máme připravené návrhy na zapojení našich zaměstnanců/kyň na konkrétních dobrovolnických aktivitách. Vyhledali jsme partnery pro spolupráci, konzultovali jsme nestátní neziskové organizace, které dobrovolnickou práci nabízí či organizují.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Vyhlásili jsme dobrovolnické programy s podporou naší firmy. Informujeme cíleně nové zaměstnance o této možnosti a její významu pro firmu. Provádíme evaluaci jejich úspěšnosti, máme zpětnou vazbu od zaměstnanců/kyň a od našich partnerů.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Firemní dobrovolnictví je součástí naší dlouhodobé strategie. Pravidelně zveřejňujeme výsledky programů zaměřených na dobrovolnictví. Naše programy dobrovolnické spolupráce mají měřitelný přínos pro firmu a mohou posloužit jako inspirace pro ostatní firmy.

Interpretace pro export do PDF reportu

Zásady práce dodavatelů

Ukazatel popisuje, do jaké míry podnik podporuje a integruje do celkové strategie společnosti zapojení zaměstnanců do dobrovolnických iniciativ.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Firemní filantropie

Otázka v dotazníku: **Máte vytvořenou strategii dárcovství a nástroje firemní filantropie, podporujete finančně nebo jinak (věcné dary, poskytnutí služby, zapůjčení produktu nebo majetku, zapůjčení „expertů“ apod.) pro nestátní neziskové organizace nebo občany?**

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Jsme si vědomi, že je téma pro image naší firmy důležité, sháníme informace, pracujeme na vytvoření firemní strategie dárcovství.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Na základě vytvořeného plánu vyhledáváme vhodné nestátní neziskové organizace. Zajímáme se a zjišťujeme, jaké jsou potřeby občanů v oblasti, kde působíme.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Máme připravené návrhy na spolupráci s NNO nebo občanskými iniciativami. Máme navržené procedury pro poskytování darů, služeb či know-how našich expertů. Identifikovali jsme oblasti a témata, kde hodláme působit.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Pokročili jsme ve spolupráci s vybranými subjekty v oblasti filantropie, máme už příklady, kdy spolupráce proběhla. Máme nástroje pro evaluaci úspěšnosti spolupráce. Tyto nástroje pravidelně aktualizujeme.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Firemní filantropie je nedílnou součástí plánování v rámci rozpočtu naší firmy. Věnujeme pozornost zveřejňování úspěchu filantropických aktivit firmy z pohledů příjemců. Firma je důležitým a viditelným partnerem pro NNO a občanské iniciativy v regionu a vybraném segmentu.

Interpretace pro export do PDF reportu

Firemní filantropie

Ukazatel sleduje, do jaké míry podnik rozvíjí firemní dárcovství (poskytování darů, služeb či know-how).

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Etický kodex

Otázka v dotazníku: Máte v organizaci vytvořen a zaveden etický kodex, který upravuje základní firemní hodnoty a pravidla chování?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Jsme si vědomi, že je téma pro fungování naší firmy důležité, pracujeme na vytvoření etického kodexu. Zjišťujeme relevantní informace, konzultujeme obsah etických kodexů jiných firem, vedeme na toto téma dialog ve firmě.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Máme připravený etický kodex, který zatím interně vyhodnocujeme.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Etický kodex jsme zveřejnili na našich stránkách, konzultujeme obsah s externími experty a veřejnosti. Je součástí přijímacích pohovorů a akomodace nových zaměstnanců.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Náš etický kodex funguje, odráží hodnoty a poslání naší firmy, úspěšně na něj odkazujeme, máme pozitivní ohlasy. Snažíme se s pomocí evaluace zjistit, jak náš etický kodex funguje v praxi.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Náš etický kodex naplňuje svoji funkci, srozumitelně vypovídá o našich hodnotách a pravidlech chování. Je inspirací pro oblast našeho působení. Uvádíme příklady, kdy byl náš etický kodex použit.

Interpretace pro export do PDF reportu

Etický kodex

Ukazatel sleduje, zda podnik má etický kodex a jakým způsobem jej uplatňuje.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Spolupráce s místní samosprávou

Otázka v dotazníku: Komunikujete s orgány místní samosprávy, podporujete zařízení, jako jsou např. školy, nemocnice, sociální ústavy v regionu?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Jsme si vědomi, že je téma pro fungování naší firmy důležité. Zjišťujeme relevantní informace, potřeby občanů v rámci místa, kam patříme, snažíme si určit, v jakých oblastech můžeme být užiteční.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Vyvíjíme iniciativu směrem k orgánům místní samosprávy, nabízíme spolupráci, vytváříme obsah spolupráce na základě poznatků a potřeb doporučených místní samosprávou.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Pracujeme na strategii implementaci jednotlivých programů, máme zmapované školky, školy, nemocnice atd. Máme rozmyšlený způsob evaluace úspěšnosti našich programů.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Programy implementujeme, oslovili jsme konkrétní subjekty, se kterými jsme navázali spolupráci, umíme dopady na cílové skupiny vyhodnotit s pomocí evaluačních nástrojů, které jsme vypracovali. Výsledky evaluace zveřejňujeme.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Jsme lídři v oblasti spolupráce s místní samosprávou. Máme dlouhodobou strategii, koho podporujeme, průběžně se podílíme na programech místní samosprávy. Zveřejňujeme a analyzujeme zpětnou vazbu od místní samosprávy a institucí, které podporujeme.

Interpretace pro export do PDF reportu

Spolupráce s místní samosprávou

Ukazatel popisuje míru zapojení společnosti do rozvoje místní komunity / regionu v návaznosti na specifika daného podniku / organizace.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

8 OBLAST ENVIRONMENTÁLNÍ

Ukazatel: Nakládání s odpady

Otázka v dotazníku: Třídíte odpady, snižujete množství odpadů (druh, způsob likvidace)?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Třídíme odpady v návaznosti na požadavky legislativy a aktivity zaměstnanců.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Pravidelně třídíme odpady.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Systematicky třídíme odpady a dlouhodobě se zabýváme snižováním množství odpadů.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Třídíme odpady, máme zájem o snižování množství odpadů a analyzujeme možnost úspor v rámci odpadového hospodářství.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Třídíme odpady, máme zájem o snižování množství odpadů uvnitř naší společnosti, díky spolupráci s dodavateli a odběrateli. Zajímáme se o způsob likvidace a optimalizujeme průběžně odpadové hospodářství.

Interpretace pro export do PDF reportu

Nakládání s odpady

Ukazatel popisuje míru hospodaření s odpadem s ohledem na zatížení životního prostředí a na jeho recyklovatelnost.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Koncepce environmentálních principů

Otázka v dotazníku: Máte písemně zformulované environmentální principy (na ochranu životního prostředí, účinné využívání zdrojů, opatření ke zmírnění změny klimatu a přizpůsobení se této změně, biologické rozmanitosti, odolnosti proti katastrofám a předcházení rizikům) a popis konkrétních opatření pro realizaci této koncepce?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Máme ústně zformulované environmentální principy a zásady.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Máme rámcově zformulované environmentální principy a možná opatření pro jejich dodržování.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Máme zformulované environmentální principy, které se odrážejí nepřímo ve strategických dokumentech, podobně jako více či méně konkrétní opatření pro jejich dodržování.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Máme písemně zformulované environmentální principy i popis konkrétních opatření pro realizaci této koncepce a její vyhodnocování, které uplatňujeme v praxi.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Environmentální principy jsou integrální součástí strategie společnosti. Sdílíme tyto zkušenosti s obchodními partnery a s dalšími zájemci.

Interpretace pro export do PDF reportu

Koncepce environmentálních principů

Ukazatel popisuje míru hospodaření s odpadem s ohledem na zatížení životního prostředí a na jeho recyklovatelnost.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Šetrné technologie

Otázka v dotazníku: Sledujete používání šetrné technologie a ekologicky nenáročných materiálů, sledujete využití a šíření ekologicky šetrných technologií, nových forem „zelené energie“?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu, reagujeme na požadavky zákonných norem.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Jsme si vědomi, že bychom měli používat šetrné technologie a ekologicky nenáročných materiálů.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Vyhledáváme vhodné oblasti činnosti, kde bychom měli začít uplatňovat ekologicky šetrné technologie či nové formy „zelené energie“.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Začínáme používat ekologicky šetrné technologie, nové formy „zelené energie“. Sledujeme používání šetrné technologie a ekologicky nenáročných materiálů.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Systematicky rozvíjíme používání šetrné technologie a ekologicky nenáročných materiálů, sledujeme nové možnosti využití a šíření ekologicky šetrných technologií i nových forem „zelené energie“ a hledáme možnosti jejich využití v našich podmínkách.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Používáme šetrné technologie a ekologicky nenáročných materiálů, používáme ekologicky šetrné technologie, nové formy „zelené energie“. Ve vymezených oblastech podporujeme související výzkum a vývoj.

Interpretace pro export do PDF reportu

Šetrné technologie

Ukazatel popisuje míru uplatnění nových, životnímu prostředí příznivých technologií a podporu výzkumu a vývoje v této oblasti.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Environmentální audit

Otázka v dotazníku: Kontrolujete dodržování environmentálních principů, jsou prováděny externí audity týkající se ochrany životního prostředí?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nulová úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Neprovádíme.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Máme ústně zformulované environmentální principy a zásady.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Máme rámcově zformulované environmentální principy a opatření pro jejich dodržování.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Kontrolujeme, vyskytne-li se problém dodržování environmentálních principů. Zavádíme, je-li třeba, příklady dobré praxe.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Kde je to možné, sledujeme dodržování postupů, vycházejících z environmentálních principů. Jsou prováděny vnitřní audity týkající se ochrany životního prostředí.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Kontrolujeme dodržování environmentálních principů, jsou prováděny externí audity týkající se ochrany životního prostředí.

Interpretace pro export do PDF reportu

Environmentální audit

Ukazatel popisuje míru systematického sledování přijatých environmentálních principů.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nulovou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Environmentální požadavky směrem k zaměstnancům

Otázka v dotazníku: Informujete pravidelně zaměstnance firmy o preventivních přístupech k ochraně životního prostředí?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Víme, že bychom měli informovat zaměstnance firmy o preventivních přístupech k ochraně životního prostředí.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Mluvíme – spíš nahodile – se zaměstnanci firmy o preventivních přístupech k ochraně životního prostředí.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Informujeme zaměstnance firmy o preventivních přístupech k ochraně životního prostředí.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Informujeme pravidelně na poradách o preventivních přístupech k ochraně životního prostředí, společně hledáme vhodné přístupy.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Informujeme pravidelně ústně, vnitřními komunikačními kanály i předpisy zaměstnance firmy o preventivních přístupech k ochraně životního prostředí. Motivujeme je ke společnému úsilí v této oblasti.

Interpretace pro export do PDF reportu

Environmentální požadavky směrem k zaměstnancům

Ukazatel popisuje míru komunikace směrem k zaměstnancům a míru jejich zaangażování v úsilí o šetrný přístup k životnímu prostředí.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Environmentální požadavky směrem k obchodním partnerům

Otázka v dotazníku: Sledujete dodržování environmentálních principů, ze strany svých obchodních partnerů i dodavatelů?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Víme, že bychom se měli zajímat o dodržování environmentálních principů u svých obchodních partnerů i dodavatelů.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Zajímáme se nahodile o dodržování environmentálních principů u svých obchodních partnerů i dodavatelů.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Zajímáme se o dodržování environmentálních principů u svých obchodních partnerů i dodavatelů.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Sledování a dodržování environmentálních principů je předmětem klíčových dodavatelsko-odběratelských jednání.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Sledujeme dodržování environmentálních principů ze strany svých obchodních partnerů i dodavatelů, společně hledáme možnosti rozvoje v této oblasti. Případně dáváme přednost těm obchodním partnerům, kteří principy dodržují.

Interpretace pro export do PDF reportu

Environmentální požadavky směrem k obchodním partnerům

Ukazatel popisuje míru komunikace směrem k obchodním partnerům a míru společného úsilí o šetrný přístup k životnímu prostředí.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Programy a iniciativy

Otázka v dotazníku: Zapojujete se do iniciativ prosazujících zvyšování odpovědnosti vůči životnímu prostředí a programů na ochranu životního prostředí?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Nevyvíjíme žádnou aktivitu.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Víme, že bychom se měli zajímat o iniciativy prosazující zvyšování odpovědnosti vůči životnímu prostředí.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Zajímáme se nahodile o iniciativy prosazující zvyšování odpovědnosti vůči životnímu prostředí.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Zajímáme se o iniciativy prosazující zvyšování odpovědnosti vůči životnímu prostředí a programů na ochranu životního prostředí. Nahodile se do nich zapojujeme.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Zapojujeme se nepravidelně do iniciativ prosazujících zvyšování odpovědnosti vůči životnímu prostředí a programů na ochranu životního prostředí na místní úrovni.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Zapojujeme se pravidelně do iniciativ prosazujících zvyšování odpovědnosti vůči životnímu prostředí a programů na ochranu životního prostředí, a to jak na místní úrovni, tak v širším měřítku.

Interpretace pro export do PDF reportu

Programy a iniciativy

Ukazatel popisuje míru zapojení do programů a iniciativ zaměřených na udržitelný přístup a ochranu životního prostředí.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

9 OBLAST ŘÍZENÍ CSR

Ukazatel: Strategie CSR

Otázka v dotazníku: Máte zpracovanou strategii CSR nebo politiku CSR vč. cílů, závazků a programů/projektů v oblasti CSR?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	CSR nepovažujeme za aktivitu uplatnitelnou v našich podmínkách.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Víme, že existuje CSR, částečně některé z jeho politik aplikujeme.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Snažíme se stanovit strategii CSR a zavést kroky k její aplikaci.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Strategie CSR je stanovena, je funkční, provádíme ad hoc aktivity k jejímu rozvoji.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Máme strategii CSR a revidujeme ji dle potřeby. Strategie CSR je začleněna do patřičných procesů. Provádíme pravidelná dotazování zaměstnanců na jejich znalost strategie CSR a zapojení do její realizace. Zpětná vazba je také součástí hodnotících rozhovorů. Provádíme nápravná i preventivní opatření.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Máme strategii CSR a revidujeme ji v návaznosti na poznatky z předchozího období. Strategie CSR je začleněna do celkové strategie firmy a patřičných procesů. Zaměstnanci se aktivně podílí na učení druhých jako školitelé, mentoři či koučové a jejich zapojení je součástí plánování jejich vzdělávání a rozvoje. Jsme vzorem ostatním firmám.

Interpretace pro export do PDF reportu

Strategie CSR

Ukazatel monitoruje úroveň zpracování strategie nebo politiky CSR včetně nastavených cílů, závazků a programů/projektů v této oblasti.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Zdroje na CSR

Otázka v dotazníku: Máte v organizaci vytvořené zdroje (finanční, lidské, technické apod.) na zavádění, realizaci a hodnocení programů/projektů v oblasti CSR? Je vymezena odpovědnost za CSR.

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Se zdroji na CSR v našem podniku zatím nepočítáme.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Zdroje jsou uvolňovány náhodně, podle aktuálních zdrojů a podle nejnnutnějších potřeb.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Pro CSR je vyčleněn vzhledem k rozsahu aktivit a náročnosti implementace malý rozpočet. Rozpočet se daří jen těžko odhadnout. Plánujeme zavedení pravidel a postupů pro jasnější rozpočtování CSR.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Víme, jaký rozpočet zdrojů stanovit, to se ale zatím neodráží v možnosti rozvinout CSR aktivity. Využití zdrojů pravidelně vyhodnocujeme, což se odráží v jejich plánování pro příští období.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Víme, jaký rozpočet zdrojů stanovit, což se odráží v možnosti rozvinout CSR aktivity. Využití zdrojů pravidelně vyhodnocujeme a využíváme k tomu výsledky dotazování mezi zaměstnanci a hodnotících rozhovorů. Rozbory vč. zpětných vazeb od zaměstnanců a nápady jsou východiskem pro plánování zdrojů na CSR pro příští období. V posledních několika letech jsme zaznamenali zvýšení efektivity vybraných programů CSR.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Naši zaměstnanci mohou školit druhé, jakým způsobem efektivně pracovat se zdroji na CSR projekty a jejich rozvoj. Včetně vyhodnocování efektivity vynaložených zdrojů.

Interpretace pro export do PDF reportu

Zdroje na CSR

Ukazatel popisuje, do jaké míry má podnik vytvořené zdroje (finanční, lidské, technické apod.) na zavádění, realizaci a hodnocení programů/projektů v oblasti CSR a jak je vymezena odpovědnost za CSR.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Strany zainteresované na CSR (stakeholdeři)

Otázka v dotazníku: Máte v organizaci vymezeny zainteresované strany a jsou o nich udržované aktuální informace?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Nejsme si vědomi přínosu sledování zájmových skupin vázaných k našemu podniku ve smyslu CSR.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Víme, kdo jsou zainteresované strany (stakeholdeři) ve firmě, ale informace o nich jsou známi jen manažerům.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Ptáme se stakeholderů, o co by měli zájem a jak má jejich podpora vypadat.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Ptáme se stakeholderů, o co by měli zájem. Jejich zájem začleňujeme do plánu (rozpočtu) na příští rok po vzájemném projednání smysluplnosti pro podnik.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Cíleně spolupracujeme se stakeholdery na většině CSR aktivit. Pravidelně se dotazujeme zaměstnanců na jejich zpětnou vazbu na úroveň spolupráce se stakeholdery a oceňujeme nápady na zlepšení. Tato skutečnost se již v některých případech v posledních obdobích promítla do větší úspěšnosti zrealizovaných projektů, úspory nákladů či optimalizace strategie firmy / organizace.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Naše práce se stakeholdery je příkladem dobré praxe pro ostatní firmy, sdílíme ji na konferencích, workshopech pro stakeholdery. Sdílení zkušeností a networking je součástí podnikové komunikační strategie.

Interpretace pro export do PDF reportu

Strany zainteresované na CSR (stakeholdeři)

Ukazatel monitoruje úroveň vztahů zainteresovaných stran a udržování aktuálních informací o těchto stranách.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Compliance organizace

Otázka v dotazníku: Máte v organizaci vytvořené postupy pro zajištění jejího programu compliance, které se týká CSR?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Strategie našeho podniku není kompatibilní se CSR aktivitami.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Shoda se strategií CSR je občasná, založená na aktivitě zaangażovaných pracovníků.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Postupy CSR jsou přímo či nepřímo zahrnuté do firemních procesů.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Postupy CSR praktik jsou zřetelně zahrnuté do firemních procesů. Zavádíme preventivní i nápravná opatření.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Program shody procesů a politik CSR je na vynikající úrovni, procesy compliance jsou propojené na CSR, reporting a smysluplné aktivity CSR firmy. Provádíme pravidelná dotazníková šetření mezi zaměstnanci a výsledky využíváme při úpravě programu compliance. Následné změny v CSR aktivitách našeho podniku se již pozitivně promítly do dalších oblastí (např. značka podniku, pozitivní zájem médií...)
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Program shody procesů a politik CSR je na vynikající úrovni, procesy jsou propojené na CSR reporting a smysluplné aktivity CSR firmy. Naši zaměstnanci sdílí své zkušenosti s ostatními podniky, např. na konferencích, workshopech, jako školitelé či mentoři a koučové, a tato aktivita patří do plánování podnikového vzdělávání a rozvoje.

Interpretace pro export do PDF reportu

Compliance organizace

Ukazatel mapuje zralost podniku v oblasti compliance (jednání v souladu s přijatými pravidly) a úroveň vytvořených postupů vztahujících se k CSR problematice.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Monitoring a měření CSR

Otázka v dotazníku: Máte zavedený monitoring a měření postupů a výsledků programů/projektů CSR vč. interních auditů CSR? Vyhodnocujete periodicky soulad požadavků na dodržování daňových a účetních právních předpisů, zaměstnaneckých práv, na ochranu spotřebitele, ochranu ŽP, BOZP a PO s realitou?

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	V této oblasti zatím nevidíme jakýkoliv smysl zavádět měření a monitoring.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Víme, že bychom měli sledovat a vyhodnocovat alespoň zákonné požadavky. Pracujeme na tom.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	Měříme a vyhodnocujeme zákonné požadavky. Snažíme se jejich vzájemný soulad rozpracovat i na další oblasti CSR.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Měříme a vyhodnocujeme zákonné požadavky. Návazně se snažíme rozpracovat i další oblasti CSR v rámci celkové strategie. Hledáme preventivní i nápravná opatření pro lepší funkcionalitu měření a monitoringu.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Měříme a vyhodnocujeme veškeré požadavky stanovené politikou a strategií CSR ve firmě, hledáme preventivní i nápravná opatření pro lepší funkcionalitu měření a monitoringu. Provádíme pravidelné dotazníkové šetření mezi zaměstnanci k tématu nebo získáváme zpětnou vazbu z hodnotících rozhovorů. Nápadů ke zlepšení jsou oceněny, zčásti akceptovány a díky tomu jsme dosáhli dílčích zlepšení či úspor díky kvalitnímu sledování / měření.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Měříme a vyhodnocujeme veškeré požadavky stanovené politikou a strategií CSR ve firmě, hledáme preventivní i nápravná opatření pro lepší funkcionalitu měření a monitoringu, jsme příkladem pro ostatní. Naši zaměstnanci jsou školiteli a mentory druhých a tato aktivita je zahrnuta do plánování podnikového vzdělávání a rozvoje.

Interpretace pro export do PDF reportu

Monitoring a měření CSR

Ukazatel vyjadřuje, do jaké míry má podnik zavedený monitoring a měření postupů a výsledků programů/projektů CSR vč. interních auditů CSR. Zda podnik periodicky vyhodnocuje soulad požadavků na dodržování daňových a účetních právních předpisů, zaměstnaneckých práv, na ochranu spotřebitele, ochranu ŽP, BOZP a PO s realitou.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad

neuve, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

Ukazatel: Hodnocení top managementem

Otázka v dotazníku: **Provádíte pravidelné hodnocení CSR vrcholovým managementem?**

	Míra uplatnění	Bodová hodnota	Charakteristika dané úrovně	Praktický příklad realizace
1.	Nultá úroveň	0	V daném tématu zatím nevyvíjíme žádnou aktivitu. Informace, jak dané téma uchopit a zlepšit, jsme si zatím nevyhledali ani nezpracovali.	Vrcholový management se těmito aktivitami u nás dosud nezabývá.
2.	Úroveň povědomí	1	O tématu víme a zajímáme se o něj. Plánujeme jeho rozpracování a zlepšení v naší společnosti.	Plánuje se zavedení hodnocení CSR aktivit top managementem.
3.	Úroveň iniciace	2	Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.	K hodnocení CSR TOP managementem dochází v některých oblastech, s výsledky se pracuje.
4.	Úroveň procesů	3	Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.	Výsledky hodnocení CSR jsou pravidelně zaneseny do procesů, rozšiřuje se počet sledovaných oblastí CSR oproti předchozímu období.
5.	Úroveň zpětné vazby	4	V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Téma je opakovaně zlepšováno v mnoha aktivitách. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.	Provádíme pravidelně dotazníkové šetření mezi zaměstnanci k tématu a příp. analyzujeme informace z hodnotících rozhovorů k CSR. Výsledky z těchto zpětných vazeb a vhodné nápady zaměstnanců jsou pravidelně přenášeny do procesů a strategického řízení. Díky tomuto hodnocení jsme mohli plánovat a zrealizovat žádoucí CSR aktivity.
6.	Úroveň optimalizace	5	Téma a jeho problematiku učíme druhé, a to díky našim vlastním úspěchům. Téma je nedílnou součástí našich procesů i strategií. Víme, které naše aktivity vedou k úspěšnému zlepšování v daném tématu.	Naši zaměstnanci sdílí své zkušenosti z hodnocení a využití zpětné vazby o CSR s druhými na konferencích, workshopech, jako školitelé nebo mentoři a koučové. Výsledky jsou vhodně prezentovány v oficiálních dokumentech společnosti / organizace. Jsme v tomto smyslu vzorem pro ostatní.

Interpretace pro export do PDF reportu

Hodnocení top managementem

Ukazatel mapuje, do jaké míry je oblast CSR pravidelně hodnocena vrcholovým managementem.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity:

Vlastní text ve stylu uvedeného praktického příkladu realizace. Pokud respondent vlastní příklad neuvede, zobrazí se praktický příklad realizace. Pokud respondent vybere nultou úroveň, informace se nezobrazí.

Tyto aktivity lze obecně shrnout:

Zobrazí se charakteristika dané úrovně.

10 TVORBA REPORTU CSR A JEHO VYUŽITÍ

Definovaný CSR report je vygenerován uživateli po vyplnění informací o sledované firmě a vyplnění formuláře dotazníku (viz <http://csr-reporting.cz/>). Je vytvořen na základě poskytnutých informací, které jsou strukturovány tak, aby bylo možné sledovat meziroční progres či srovnání s jinými organizacemi v regionu (resp. průměrných hodnot dosažených v daném regionu).

Dokument CSR reportu je tvořen výčtem oblastí a ukazatelů. U každé oblasti je uveden komentář, který uživatel zadal do formuláře dotazníku. U každého ukazatele je uvedena jeho interpretace dle metodiky, uveden příklad, buď vlastní od organizace obsahující zdůvodnění, nebo praktický příklad realizace dle metodiky, a interpretace dosažené (uživatелеm vybrané) úrovně vyspělosti.

Dokument CSR reportu je dále doplněn u každé oblasti tabulkou nebo sloupcovým grafem s vyjádřením dosažených úrovní vyspělosti pro každý ukazatel. Úrovně dosažené vyspělosti jsou barevně odlišeny – zelená barva symbolizuje dosaženou bazální vyspělost, červená barva dokládá avizovanou vyspělost bez dostatečného rozvoje ostatních ukazatelů, žlutá barva doplňuje informaci o potenciálu a příležitosti organizace pro další rozvoj, šedá nebo bílá barva symbolizuje nedosaženou úroveň vyspělosti.

Jednotlivé oblasti a jejich ukazatele jsou v dokumentu CSR reportu vypisovány postupně za sebou. Dokument CSR reportu je doplněn na začátku hlavičkou, tj. nadpisem, názvem a adresou organizace, případně logem organizace. Dokument CSR reportu by měl být uživateli v SW aplikaci přístupný v editovatelné formě (např. HTML) a ve formě PDF.

Tato metodika její výstupy ve formě dokumentu CSR reportu mohou firmy a další společnosti uvedené mezi cílovými skupinami využít jako formu nefinančního reportingu, jako podklad pro činnost specializovaných oddělení (marketing, PR, personální odd., audit a kontrola) a především může být podkladem pro další strategické úvahy o rozvoji organizace s ohledem na principy CSR. Přitom hlavní výhody pro uživatele jsou (1) přehled o rozvoji v jednotlivých oblastech a jejich (ne)vyváženosti a (2) přehled o tom, jak si organizace stojí ve srovnání s ostatními subjekty v regionu. Přitom tyto informace uživatel získá mnohem rychleji a jednodušší cestou, než kdyby postupoval zcela individuálně.

Ukázka reportu

Nefinanční reporting: společenská odpovědnost organizace

Hlavička (identifikace firmy), možnost včetně loga

(formou zápatí pak odkaz na aplikaci)

Oblast ekonomická

Zde se zobrazí komentář k celé oblasti, pokud jej uživatel vyplní.

1. Politika transparentnosti

Ukazatel odráží, v jaké míře podnik poskytuje a zveřejňuje informace o obchodní činnosti, veřejných zakázkách, systému výběru dodavatelů, majetkové struktuře, dosažených výsledcích firmy.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity: Máme popsány vnitrofiremní procesy a komunikační manuál, jaké informace a kdy komunikovat určeným skupinám. / Systematicky evidujeme podněty pro zlepšení a cíleně hledáme konkrétní případy zlepšení.

Tyto aktivity lze obecně shrnout: V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.

2. Vztahy s dodavateli a investory

Ukazatel dokládá, jak má podnik nastaveny tyto vztahy, zda nezávážně jednotlivé investory, platí včas a sdílí stejné hodnoty se svými odběrateli i investory.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity: Většinou platíme a dostáváme zaplacené ve lhůtě splatnosti. V případě skluzu informujeme dodavatele a totéž vyžadujeme od odběratelů. Informujeme obchodní partnery o našich firemních hodnotách a zajímáme se o firemní hodnoty našich dodavatelů.

Tyto aktivity lze obecně shrnout: Téma známe a máme je podchyceno v procesech naší společnosti. Provádíme aktivity na jeho zlepšení.

3. Ochrana duševního vlastnictví

Ukazatel sleduje, jak má podnik tuto oblast zmapovanou. Určuje, do jaké míry má nastavené politiky v oblasti ochrany děl a předmětů a jejich kontrolu.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity: Udržujeme databázi duševního vlastnictví. Zaměstnanci, jako potenciální autoři jsou motivováni a jsou si vědomi významu ochrany duševního vlastnictví. Zaměstnanci i obchodní partneři písemně potvrdili závazek k ochraně duševního vlastnictví. Monitorujeme dodržování těchto závazků.

Tyto aktivity lze obecně shrnout: V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.

4. Zajištění kvality a informovanosti zákazníků

Ukazatel mapuje kvalitu poskytovaných produktů a služeb pro zákazníky, včetně zveřejňování požadovaných informací o těchto výrobcích a službách.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity: Zmetkovitost vyhodnocujeme a přijímáme opatření u nejčastějších závad.

Tyto aktivity lze obecně shrnout: Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.

5. Vzdělávání zaměstnanců k protikorupčnímu jednání

Ukazatel popisuje, nakolik jsou zaměstnanci podniku seznámeni s oblastí protikorupčního jednání.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity: Pravidelně seznamujeme zaměstnance s politikou protikorupčního jednání, zaměstnanci jsou seznámeni s osobou, na niž se mohou obrátit v případě podezření ohledně korupčního jednání, úplatkářství či vydírání obrátit. Na základě podnětů zaměstnanců definované postupy pravidelně upravujeme.

Tyto aktivity lze obecně shrnout: V naší společnosti máme o tématu dobré povědomí. Evidujeme konkrétní případy zlepšení.

6. Antikorupční politika

Ukazatel mapuje antikorupční chování podniku vůči svým partnerům a dodavatelům.

Ve sledovaném období jsme se zaměřili mj. na následující aktivity: V podniku máme nastavenou interní politiku protikorupčního jednání. Zaměstnanci vědí na koho se v případě obtíží v tomto směru obrátit. Ve vztahu k vnějšímu prostředí plánujeme zavést obdobný postup.

Tyto aktivity lze obecně shrnout: Téma a jeho problematiku známe a snažíme se o zlepšení. Máme naplánované aktivity.

Hodnocení vyspělosti: Oblast ekonomická

	0.	1.	2.	3.	4.	5.
Politika transparentnosti	■	■	■	■	■	■
Vztahy s dodavateli a investory	■	■	■	■	■	■
Ochrana duševního vlastnictví	■	■	■	■	■	■
Zajištění kvality a informovanosti zákazníků	■	■	■	■	■	■
Vzdělávání zaměstnanců k protikorupčnímu jednání	■	■	■	■	■	■
Antikorupční politika	■	■	■	■	■	■
Celková bodová hodnota	19					

Legenda: Zelená barva vyjadřuje dosaženou bazální vyspělost, červená barva vyjadřuje avizovanou vyspělost bez dostatečného rozvoje ostatních ukazatelů, žlutá barva představuje potenciál a příležitost pro další rozvoj.

(Report bude dále pokračovat dalšími oblastmi a ukazateli CSR, ve stejné struktuře.)

11 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY A DALŠÍCH ZDROJŮ

- Agudo, J. M., Gargallo, P., & Salvador, M. (2015). Measuring corporate social performance in firms: a Bayesian factor analysis approach. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (3), 638-659.
- Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J., & Siegel, D.S. (eds). (2008). *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. New York: Oxford University Press. 608 p.
- Dankova, P., Valeva, M., & Štrukelj, T. (2015). A Comparative Analysis of International Corporate Social Responsibility Standards as Enterprise Policy/Governance Innovation Guidelines. *Systems Research and Behavioral Science. Special Issue: Corporate Social Responsibility*, 32 (2), 152-159.
- Hopkins, W. E., & Scott, S. G. (2016). Values-based leadership effectiveness in culturally diverse workplaces. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 363-385.
- Lewis, G., Palacios, S., & Valenzuela, M. (2016). An Integrational Framework of Organizational Moral Development, Legitimacy, and Corporate Responsibility: A Longitudinal, Intersectoral Analysis of Citizenship Reports. *Business & Society Review*, 121(4), 593-623.
- Nonet, G., Kassel, K., & Meijs, L. (2016). Understanding Responsible Management: Emerging Themes and Variations from European Business School Programs. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 717-736.
- Non-Financial Reporting. In: *European Commission* [online]. 2014 [cit. 2014-08-25]. Available from: http://ec.europa.eu/internal_market/accounting/non-financial_reporting/index_en.htm
- Publikace pro Závěrečnou zprávu RECESERA 2016
- Scott, W. R. (2008). *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*. Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Shen, J., Chanda, A., D'Netto, B., & Monga, M. (2009). Managing Diversity Through Human Resource Management: An International Perspective and Conceptual Framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 235-251.
- Story, J., & Neves, P. (2015). When corporate social responsibility (CSR) increases performance: exploring the role of intrinsic and extrinsic CSR attribution. *Business Ethics: A European Review*, 24 (2), 111-124.
- Tseng, M.-L. (2017). Using social media and qualitative and quantitative information scales to benchmark corporate sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 142(January, part 2), 727-738.
- Tschopp, D., & Huefner, R.J. (2015). Comparing the Evolution of CSR Reporting to that of Financial Reporting. *Journal of Business Ethics*, 127 (3), 565-577.
- Bockstette, V., Stamp, M. (2012). Vytváření sdílené hodnoty. *Průvodce novou firemní (r)evolucí*. Praha: CSR Consult.
- Bronn P.S., Vrioni A.B. (2001). Corporate social responsibility and cause-related marketing: an overview. In: *International Journal of Advertising* 20/2001. p. 207-222.
- Kašparová, K., Kunz, V. (2013). *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing.
- Kunz, V. 2012. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada.

Asociace společenské odpovědnosti. Dostupné z: <http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz/>

CSR-reporting. Dostupné z: <http://csr-reporting.cz/>

The UN Global Compact-Accenture Strategy CEO Study. (2016). Dostupné z: <https://www.unglobalcompact.org/library/4331>

12 ODKAZ NA PŘÍSLUŠNÝ PROJEKT A KONTAKT NA ŘEŠITELE

Tato metodika je výstupem projektu č. TD03000146 s názvem RECESERA – reporting a monitoring CSR, podpořeným z programu OMEGA technologické agentury ČR.

Hlavní řešitel: doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D., Provozně ekonomická fakulta České zemědělské univerzity v Praze, Kamýcká 129, 165 00 Praha-Suchdol, e-mail: subrt@pef.czu.cz

Metodika je dostupná na <http://www.csr-reporting.cz>.

CSR Reporting

**Methodology for CSR reporting:
CSR reports for enterprises and organizations**

Foreword

Project TA CR: RECESERA – reporting a monitoring CSR

This manual is one of results achieved by solving the project *RECESERA – reporting and monitoring CSR*, No. TD03000146 granted by the Technology Agency of the Czech Republic. Main researcher: Czech University of Life Sciences, Prague, other researchers: Faculty of Humanities, Charles University, and the Institute of Personnel Management, Faculty of Business Administration, University of Economics, Prague. The research period from 1st January 2016 to 31st December 2017.

The methodology may use small and medium-sized enterprises, social enterprises, non-profit organizations or public administration to process their CSR reports.

1 OBJECTIVE OF THE METHODOLOGY

The objective of the methodology is to develop appropriate practices, to design suitable methods and to create SW applications for monitoring and presenting the rate of application of CSR principles in companies and organizations and their overall evaluation. The areas of economic, employment, social, environmental and CSR management are monitored.

The methodology makes possible to measure and monitor the performance of businesses effectively and their impact on the environment and the society. Reporting itself (as a mandatory requirement for large companies since 2017) is facilitated by using a form application that will also provide feedback to participants, comparisons within regions of the Czech Republic, and provide anonymous data for research purposes.

From a **methodological point of view**, the objective is to propose a procedure for the selection of basic indicators of the application of CSR principles in companies and organizations, and to make it available to interested parties. The proposed procedure is based on respected international standards (GRI) and UN Global Compact and is a modification for local needs. The individual areas are covered by selected indicators, which are defined in six levels of the so-called maturity model.

From the **content point of view**, the implementation of reporting as a form application will facilitate the reporting, extend its utilization and enhance the relevant processing of the acquired data in the form of maps (situation description, dynamic reflecting development), regression models and modeling of regional development.

From a **practical point of view**, it is essential to create an affordable tool that minimizes the costs associated with non-financial, respective CSR reporting. Nevertheless, the company / organization will have a good year-to-year tracking of progress in individual areas and a comparison with the environment (in terms of average values in the region).

"The long-term financial success of companies goes hand in hand with reporting and commitments to CSR. A responsible approach to business already brings demonstrable benefits. The number of organizations that publish their responsible activities is constantly growing. The involvement of business entities in areas previously owned by the public sector, from health, education, to environmental protection, is still expected. Business entities are no longer just a part of the market, they are its creator. And that is where there is a lot of room for social innovation," says the update of the National Action Plan for Corporate Social Responsibility in the Czech Republic in December 2015.

"Organizations in the Czech Republic initially implemented CSR in the form of one-off projects from sub-areas. Companies have gradually begun to integrate CSR into the management system and become an integral part of their overall strategy. The most common activities are, e.g., employee care, environmental protection and community assistance, supplier relationships, and more. Primarily appreciated is the system approach and synergy effects." And that approach intends to be supported by this methodology.

2 COMPARISON OF THE NOVELTY OF THE METHODOLOGY

Changing structures of markets and organizations increasingly affect working conditions and working relationships. Based on the knowledge of the decisive factors influencing the world of work, it is possible to predict the quality of working life and the level of employee engagement. The working hypothesis reacts on the one hand to changes in capital approaches - it is no longer fixed in one place, it is easily relocated and is no longer dependent on a specific workforce. Seeks for yourself the most favorable conditions incl. work conditions and employment. On the other hand, it looks at the need to contribute to sustainable development in the business (three P: profit, planet, people).

Corporate Social Responsibility has a crucial impact on the strategy of corporate development, personnel management, internal and external communication, as well as interfering with the competitiveness of companies in the region and contributing to the development of the local economy. Introducing non-financial information is a crucial step to cope with the change leading to a sustainable global economy that combines long-term profitability with social justice and environmental protection. Through transparent business, including reporting, the entrepreneur increases his credibility.

Secondarily, companies will be interested in facilitating CSR reporting in a way that is simple to process, standardized and provides data for further development by comparing with other entities in the region or the whole of the Czech Republic. Necessary indicators (and similar metrics) cannot be easily taken from abroad. The Czech environment is sensitive to ideological procedures, usable indicators are to be based on domestic experience. At the same time, it is a new field where the understanding of the links to the productivity of companies and their competitiveness is still developing. On the other hand, continuity with international models will allow benchmarking and cross-referencing. Supporting the implementation of reporting in a form application will facilitate the reporting, extend its use and enhance the relevant processing of the acquired data in the form of maps (situation description, dynamic reflection of development), regression models and modeling of regional development.

The project responds to the demand for meaningful CSR reporting, which is a part of mandatory non-financial reporting since 2017. Its aim is to create a methodology and an online application to facilitate CSR reporting and then an interactive map visualizing CSR activity in the regions. The data will contribute to the strategic management of organizations and to the long-term enhancement of competitiveness, benchmarking and at the same time allow a professional analysis of the application of CSR principles.

Due to the methodology being developed, the target group of either large companies or small and medium-sized enterprises and the on-line application are getting a useful tool that will make it easier for them to report on CSR activities in line with the company's overall strategy. Thus, data-based management decision-making will be encouraged and thus the organization's competitiveness will be enhanced.

3 DESCRIPTIONS OF THE METHODOLOGY

The designed Sustainability Reporting / Sustainability Reporting methodology is based on proven and ongoing international practices – global standards, such as Global Reporting Initiative (www.globalreporting.org) and United Nations Global Compact (www.unglobalcompact.org).

Interest in so-called non-financial reports is growing - not only that it is beneficial for companies in terms of risk management and the impact of their activities, but for the requirements of the European Union, many of them will become mandatory from next year as well. Organizations will also help make better decisions and contribute to the United Nations' sustainable development goals (SDGs).

Non-financial reporting for businesses is not an unknown term. The number of large companies report regularly on non-financial activities in their annual reports or separate reports. However, the disadvantage has so far been difficult to compare companies with each other, which can facilitate this methodology. In addition, pressure on disclosure of non-financial information is increasing not only on the part of consumers but also on the part of investors. 78% of them, according to a recent Deloitte survey, consider the disclosure of non-financial information to date to be insufficient and calls for their higher standardization.

The United Nations Global Compact (UN GC) is a worldwide UN-sponsored platform for companies and organizations that are committed to unifying their mission and day-to-day work with the ten generally accepted principles of human rights, working conditions, the environment and anti-corruption measures. The progress of companies and organizations in these areas is monitored through ten areas and related indicators.

The GRI Sustainability Reporting Standards (GRI) are based on the GRI G4 Guideline (GRI G4 Guidelines), the most widely used model in the world for sustainability reporting. The standards are equally built on the three pillars of sustainable development - economic, social and environmental - and deal with topics such as greenhouse gas emissions, energy and water consumption, and employment. (The GRI G4 guidelines will gradually move into the background, and transition to new standards will be final on July 1, 2018.)

Grounds for proposed areas and indicators

If these standards may allow companies to be more transparent, understandable and effectively communicate their impacts on the economy, the environment and the society, they have to be adapted to the local environment.

Proposed areas and indicators follow standards and are based on the principles of the United Nations Global Compact and GRI standards. At the same time, the research team considered the content of the updated National Action Plan for CSR in the Czech Republic.

The design of four areas of methodology, i.e. economic, employment, social and environmental, is the traditional pillar of different CSR platforms, and standards. The complexity affects different dimensions of social responsibility. This methodology is complemented by the fifth area - CSR management, because the functional areas mentioned above are effective when they are in strategically setting, managing, securing resources, and supporting top management. Specifically, this means that CSR management is assessed using indicators: CSR strategy, CSR resources, CSR stakeholders, compliance organization, CSR monitoring and measurement, top management review.

This methodology considers the experience of CSR specialists from three Prague universities and has been tested in two rounds on a sample of small and medium and large companies in the form of a focus group and managed interviews. The result is a five-pillar reporting model that separately

establishes a social and employment area - differently from GC UN and GRI standards, and furthermore separately monitors CSR management in companies / organizations.

Maturity model for evaluation of CSR indicators and areas

In the questionnaire, the following maturity model is used to evaluate CSR indicators and areas:

Level of maturity	Interpretation and level definition
Zero level: 0 point	There is no activity on this topic yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.
Awareness level: 1 point	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve our company.
Initiation level: 2 points	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.
Process level: 3 points	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.
Feedback level: 4 points	In our company, we have good awareness about the topic. We report specific cases of the improvement.
Optimization level: 5 points	We learn others the topic and its issues, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities lead to a successful improvement on a given topic.

The maturity model consists of five successive stages, i.e. the levels of maturity. Each level is also assigned by a point value. The maturity levels make up the scoring range for the evaluation of the indicators in each area. Filling in the questionnaire means to assign a point value to each indicator. Point values for individual indicators can be added in each area – this is how CSR areas of the organization are evaluated. Non-financial CSR reporting is therefore based on five overall points for five separate CSR areas.

The performance of the assessed entity (organization) is determined by the achieved point level in the indicators and areas of CSR. In the maturity model, the following terms are introduced for each CSR area:

- **achieved basal maturity** - the maturity achieved in all indicators equally, its point value is given by the product of the number of indicators in the given area and the lowest achieved point value for the indicators from the given area;
- **adjusted maturity without sufficient development** - the maturity sought by the organization being assessed, its point level is determined by the difference between the total amount of points obtained for all the indicators in the area and the point value of the basal maturity achieved;
- **the potential for maturity for further development** - the maturity that the evaluated organization can achieve by developing already existing processes and procedures; its point level is determined by the difference between the total sum, the points obtained for all the

indicators in the given area and the product, the number of indicators in the given area with the highest gained point value for the given area.

These terms can be used to interpret the results for each area. The terms assume that the level of maturity in all indicators should be equal or approaching the same value. The difference between the indicators represents the potential for further development. The maturity in each CSR area is expressed graphically in the evaluated entity (organization), with the differentiation of these terms. For all the CSR areas considered, it is possible to express the basal maturity achieved, the adjusted maturity and the potential for maturity development. See an example of a report on pages 92-94.

4 TARGET GROUPS OF METHODOLOGY USERS

Target group of small and medium-sized enterprises. The target group is diverse in the fields of economic activity. Legal forms include commercial companies, especially limited liability companies. The purpose of their business is to make a profit. The methodology of CSR reporting is particularly suited to small and medium-sized enterprises because it is complex, systematic and administratively inexpensive. Socially responsible behavior can be regularly evaluated and its development monitored over time. Reporting is transparent, builds on self-assessment, and provides feedback for the improvement.

Target group of large enterprises. The target group is diverse in the fields of economic activity. Legal forms include commercial companies, especially limited liability companies and joint stock companies. The purpose of their business is to make a profit. The methodology of CSR reporting can be used by large companies just like small and medium-sized enterprises because it is comprehensive and systematically assesses the criteria that are contained in international standards or the Czech KORP method. Using the same reporting form for various categories of businesses will contribute to enhancing the transparency of responsible behavior across business entities and provides a basis for benchmarking.

Target group of social enterprises. The target group is diverse in terms of legal forms. These are social enterprises, which are cooperatives, commercial companies (especially limited liability companies), charities, foundations, associations or registered religious persons. What is common to them are the signs of a social enterprise, which are based on the linking of the economic objective with the social objective. Because, in addition to their social benefits, they conduct and perform a permanent economic asset, a unified methodology of CSR monitoring is important for social enterprises. In addition to self-assessment and feedback, its use in the target audience will contribute to enhancing the transparency of responsible behaviors by monitoring activities on equally equal conditions.

5 ECONOMIC AREA

Indicator: Transparency Policy

Question in the questionnaire: Do you provide and disclose information on business activities, public procurements, a supplier selection system, a property structure, achieved company results, etc.?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	In terms of transparency, we only perform the activities required by law (publication of the profit and loss statement, balance sheet, CF, annual reports).
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We have a list of published information for clients and suppliers, we publish them irregularly. We plan to extend this information.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	The company regularly publishes the necessary information in a deeper structure only in justified cases upon request.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We describe the internal processes and the communication manual, we know what information and when to communicate with the designated groups. We improve this policy as needed.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We describe the internal processes and the communication manual, what information and when to communicate with the designated groups. We systematically record incentives for improvement and we are specifically looking for specific improvements.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We proactively search for new methods and their practical use, we are an example for others. Other businesses often ask us about this area or we are asked for consulting.

Interpretation for export to PDF report

Transparency policy

The indicator reflects the extent to which an enterprise provides and publishes information about business activity, public procurement, supplier selection system, asset structure, company results achieved.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Relations with suppliers and investors

Question in the questionnaire: Do you have equal relations with suppliers and investors (disadvantage of individual investors, prompt payment of invoices to suppliers (within the due date), sharing of values)?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not actively address this area because its fulfillment / non-fulfillment is based on the current situation, which we cannot actively influence.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	Sometimes there is a delay in payments to our suppliers. Suppliers sometimes fail to comply with set payment terms and are forced to send reminders.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We know of occasional delays in payments, we have not solved problems, yet. We plan to determine the corporate values of our company, which we would like to associate with the values of our suppliers.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We mostly pay and get paid within the due date. In case of delay, we inform the supplier and we ask the same for the customers. We inform our business partners about our corporate values and are interested in the corporate values of our suppliers.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We actively manage relationships with both buyers and suppliers, we keep each other's payment morals. We also evaluate cooperation about sharing common values.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We actively manage relationships with both buyers and suppliers. We are both inspired to implement corporate values and internal processes. We share experiences and common knowledge with other interested parties.

Interpretation for export to PDF report

Relations with suppliers and investors

The indicator demonstrates how the business sets up these relations, whether it discriminates individual investors, pays in time, and shares the same value with both buyers and investors.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Intellectual property protection

Question in the questionnaire: Do you have set up and apply rules for the protection of the company's intellectual property?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not address this area, we do not specify works or objects that the protection covers.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We know that some of our works and objects can be protected as intellectual property, but we do not address this area until now.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We have mapped works and objects that are concerned with the protection of intellectual property, we have not yet taken measures to protect them, yet.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We register all the works and objects under intellectual property protection, we have set up rules how to handle these works and objects.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We maintain an intellectual property database. Employees, as potential authors, are motivated and aware of the importance of protecting intellectual property. Employees and business partners have confirmed in writing their commitment to the protection of intellectual property. We monitor compliance with these obligations.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We actively manage the intellectual property of the business. We have contractually signed all the works and objects that intellectual property affects. We have set up control mechanisms to prevent the leakage of intellectual property that we are continually improving.

Interpretation for export to PDF report

Intellectual property protection

The indicator tracks how the business identifies this area. It determines to what extent are set the policies in the field of protection of works and objects and their control.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Ensuring quality and customer awareness

Question in questionnaire: Do you provide high quality products and services to customers, including disclosure of required information on these products and services?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not actively address this area, because its fulfillment / non-fulfillment is based on the current situation, which we cannot actively influence.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	In this area, we actively work to meet all legal requirements. We solve problems when the customer notifies them.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We evaluate scraping and take actions on the most common defects.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We have a low scraping and we monitor in processes ways to eliminate it in them. We set up a system of controls to maintain a relative customer satisfaction.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We monitor and distinguish between scraping and claims due to product/ service defect, completeness delivery, time delivery. We have measures to improve the quality of work. Over the last few years we have seen significant improvements in areas such as a customer satisfaction, the quality, the number of complaints.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We monitor and distinguish between scraping and claims due to product/service defect, completeness delivery, time delivery. All these reports are accompanied by the implementation of corrective and preventive measures and changes in documentations and processes. These measures and the way they are implemented are also subjects of interest in other businesses.

Interpretation for export to PDF report

Ensuring quality and customer awareness

The indicator maps the quality of the products and services provided to customers, including the disclosure of required information about these products and services.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Employee training for anti-corruption behavior

Question in the questionnaire: Are you familiarizing employees with the area of anti-corruption behavior?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not actively address this area, because its fulfillment/ non-fulfillment is based on the current situation, which we cannot actively influence.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We noticed some controversial situations/we know about the occurrence of isolated cases, we deal with them individually.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We inform employees about characteristics of unacceptable behavior or the model of identified cases.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We make employees acquainted with anticorruption policy, we have no fixed training intervals.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We regularly inform employees about anticorruption policy, employees are familiar with the person to whom they can turn to if they suspect corruption, bribery or blackmail. Based on employee suggestions, we regularly modify defined procedures.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We regularly update directives / procedures, familiarize employees with anti-corruption policy and test the level of their knowledge. We are the leader in this field, we inspire other businesses and share our experience.

Interpretation for export to PDF report

Employee training for anti-corruption behavior

The indicator describes the extent to which employees are familiar with anti-corruption behavior.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Anti-corruption policy

Question in the questionnaire: **Do you behave anti-corruptively against your business partners and suppliers?**

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We are not actively addressing this area, but we are ready to act if needed.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We actively monitor the external experience of similar companies, but we have no specific anti-corruption policy in place in relation to external partners.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We have an internal anti-corruption policy set in the company. Employees know who to contact in case of difficulty in this direction. In relation to the external environment, we plan to introduce a similar procedure.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We have an anti-corruption policy set up in the company, and we regularly conduct an evaluation of individual steps and impact on relationships with business partners.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	Following the established policy, we have specific procedures that clearly define the area of corruption, including examples, and the employees are demonstrably acquainted with it.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	The leadership of our company and key employees are convinced of the long-term benefit of the anti-corruption attitude they hold. We actively strive for the improvement in the area. We consult our experience and attitudes with our business partners.

Interpretation for export to PDF report

Anti-corruption policy

The indicator maps an enterprise's anticorruption behavior towards its partners and suppliers.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

6 EMPLOYMENT AREA

Indicator: Ensuring occupational health and safety at work

Question in the questionnaire: Do you have procedures in occupational health and safety at work?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We accept the policy as sufficient in this area to respect legal requirements.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We comply with the requirements set by the applicable law. We are aware of the specifics arising from the focus of our business/organization.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We plan regular audits, and we have prepared suggestions for the improvement, which we intend to deepen by consulting with experts.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We regularly evaluate the level of OSH and implement suggestions for improvement. This area is well described, we have defined areas that need to be monitored.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We have processes going beyond the law, we regularly collect ideas from employees and evaluate this area. We carry out activities to compensate unilateral workload.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We reflect the outcomes of ongoing OSH monitoring and the health of employees in the personnel strategy and investment plans. We share our knowledge and experience with other companies.

Interpretation for export to PDF report

Ensuring occupational health and safety at work

The indicator describes the extent to which the company has set up procedures in the field of occupational health and safety at work.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Employee rights

Question in the questionnaire: **Do you monitor working conditions and solve employee complaints?**

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not systematically and actively address this area.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We record ideas from employees and their supervisors.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We record and, if possible, address the impulses of employees and their supervisors.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We systematically record and address ideas of employees and their supervisors both in corrective and preventive measures. We reflect these measures in the company/organization personnel policy.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We regularly evaluate and update procedures based on employee ideas and the best practices in the market. We process measures to improve working conditions and the personnel policy.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We are attractive to our prospective employees thanks our employment policies. We are willing to share our experiences and generalized practices.

Interpretation for export to PDF report

Employee rights

The indicator monitors working conditions and solving employees` complaints.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Equal employment opportunities

Question in the questionnaire: Do you have rules for respecting the human rights of employees to prevent discrimination (by gender, race, ethnicity, religion, belief, disability, age or sexual orientation)?

	Rate of application	Point value	Characteristic of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not consider as necessary to solve this area in our conditions.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We have no methodological procedures in human rights, we solve only individual situations based on current needs.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We have procedures prepared for the human rights area, but we do not systematically train employees in this area.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We have procedures and rules regarding EEO and prevention of discrimination, we follow them and we regularly train employees in the area.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We have procedures that we regularly evaluate and update, including the inclusion of recurring collision situations and valuable employee suggestions.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	People of different races and cultures, age, sex and handicap work with our company. We have the quotas discussed for individual groups of employees and strive for their compliance. We often receive questions regarding our policy, we present this approach externally.

Interpretation for export to PDF report

Equal employment opportunities

The indicator describes the extent to which the company has set up rules for respecting the human rights of employees, which prevent discrimination (by gender, race, ethnicity, religion, belief, disability, age or sexual orientation).

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Work-life balance

Question in the questionnaire: **Do you allow work-life balance, especially in the case of parents with children?**

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	In our conditions, we have not addressed this area, yet.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We know the theme, but we solve individual requirements per process possibilities, we have no standardized procedures.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We have procedures prepared for work-life balance, we solve requirements individually per the current situation, rather based on individual requirements.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We set up practices in work-life balance. We encourage managers to look for roles and activities that can enable flexible working hours, e.g. part-time jobs etc.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We have procedures that we regularly evaluate and update, including the inclusion of recurring collision situations and beneficial employee suggestions.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Our company is known on the market for its approach to work-life balance, our policy in this field attracts workforce interested in employment in our company. Our guidelines are a model for other businesses.

Interpretation for export to PDF report

Work-life balance

The indicator maps the degree and support of the work-life balance of employees.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Professional development of employees

Question in the questionnaire: Do you care about professional development of employees (career planning, trainings, etc.)?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not solve the professional development of employees, leaving them to their possible initiative.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We solve professional development of employees rather on current needs.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We encourage managers to deal with personal as well as professional development of employees.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We work on personal development plans. Managers or individuals are responsible for career/development planning and its quality in the frame of a standardized personnel policy.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We have procedures in professional development of each employee, we plan their career, considering their abilities and skills that we systematically evaluate. This method of employee appraisal is a part of the personnel policy, which is subsequently updated using experience from appraisal interviews.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Each employee in our company knows their development program and career opportunities. Thanks to this approach, we attract high-quality job applicants.

Interpretation for export to PDF report

Professional development of employees

The indicator describes the degree of care for professional development of employees.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Employee satisfaction surveys

Question in the questionnaire: Do you identify employee satisfaction?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not investigate an employee satisfaction unless a major problem occurs with a negative impact on performance or fluctuation in any part of the company.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We investigate an employee satisfaction through managers and supervisors.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We investigate an employee satisfaction by occasional surveys/personal interviews. Currently, we have another employee satisfaction survey planned.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We regularly monitor an employee satisfaction, we take remedial actions.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We regularly monitor and evaluate an employee satisfaction, and we actively take actions to increase the satisfaction, which we also communicate to employees. We involve employees in the proposed solutions and concrete steps.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Employee satisfaction is key. Most employees regularly take part in satisfaction surveys as they are aware that they have an impact on further business development and management. We have a low fluctuation and our personnel policy attracts job applicants.

Interpretation for export to PDF report

Employee satisfaction surveys

The indicator describes the quality of an employee satisfaction survey.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Freedom of association

Question in the questionnaire: Do you support freedom of association and the conclusion of a collective agreement?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do no action in this area. This is a matter for interested employees.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We respect legal standards and do not prevent employees to use their rights.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We do not prevent freedom of association, and the conclusion of a collective agreement, we are aware not only of the claims, but also of benefits of the employee involvement in co-decision and co-responsibility.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We regularly deal with trade unions/work councils, negotiations always lead to an agreement or a collective agreement. We support discussions on improving communication, speeding up the process of collective bargaining and transparency.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We regularly negotiate with the trade unions/work councils, the collective agreement is concluded on time. During its duration, we regularly evaluate its fulfillment. We respect the suggestions of employee representatives, which we consider to be an equal decision-maker.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Our collective agreement/an agreement is a model for other businesses within and outside our branch. Employee representatives present collective relationships in our business as exemplary outside of our business.

Interpretation for export to PDF report

Association freedom

The indicator describes the level of a support of the association freedom and the conclusion of a collective agreement.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

7 SOCIAL AREA

Indicator: Ensuring a consumer protection

Question in the questionnaire: Do you identify a consumer protection (e.g. unambiguity and understandability of contracts, comprehensible product information, full warranty information, information about complaint and dispute resolution, a consumer privacy protection)?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We provide information required by the law.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	In addition to information and monitoring the consumer protection imposed by law, we plan to extend the range of information in our company by individual elements (e.g. contracts, products, complaints, or personal data protection).
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We made an audit of the state of consumer protection and set up a plan to improve contract intelligibility, product information. / We developed an updated a complaint procedure and obtained professional information about GDPR.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We are sufficiently and professionally informed about the possibilities of improving the consumer protection, the process has been set up and we are already testing it.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We use consumer suggestions and have examples when the process proved to us. We use evaluation tools (e.g., online customer feedback form, customer complaint analysis).
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	New consumer protection tools are an integral part of our corporate strategy, we regularly monitor and evaluate feedback from customers. We have know-how in the field, we share our core elements with other stakeholders.

Interpretation for export to PDF report

Ensuring a consumer protection

The indicator describes on which level the company identifies the quality of ensuring a consumer protection.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Human rights on the site of business partners

Question in the questionnaire: Do you identify the respect of human rights on the site of your business partners and suppliers, do you verify this commitment?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do no activity regarding this topic.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We are aware of the importance for the image of our company, and we find out how we can demand from our business partners the compliance with human rights commitments.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	Within the company, we designed a list of indicators that we will monitor regarding the information provided by our business partners.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We are sufficiently and professionally informed about the possibilities of improving the consumer protection, we set up the process and we already test it.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We made a progress in implementing the list of indicators, we have examples when the process proved, we could get our business partners for cooperation. We offer business partners tools for an evaluation (questionnaires, shared information about human rights issues, etc.).
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Procedures for tracking indicators in human rights compliance of our business partners are an integral part of our corporate strategy, we regularly monitor feedback from cooperating companies, we have know-how in the field. We continuously pursue human rights developments that are relevant to our discipline. We regularly update the sources from which we receive this information.

Interpretation for export to PDF report

Human rights on the site of business partners

The indicator describes on which level the company identifies the level of the respect to human rights on the site of business partners.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Labor principles of suppliers

Question in the questionnaire: Do you have requirements for suppliers and business partners to comply with the process principles?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do no activity regarding this topic.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We are aware of the importance for the image of our company. / We find out how we can monitor the compliance of business principles with our suppliers and business partners. We seek expertise in the field.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	Within the company, we designed a list of indicators that we will monitor at business partners in view of the information provided by our business partners.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We are sufficiently and professionally informed about the possibilities of improving the consumer protection, we set up the process and we are already testing it.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We made a progress in implementing the list of indicators, we have examples of when the process proved, we could get our business partners to cooperation. We regularly update our collaboration with suppliers and business partners.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Procedures for tracking compliance indicators of our business partners and suppliers are an integral part of our corporate strategy, we regularly monitor feedback from cooperating companies, we have know-how in the field. Negotiations on compliance with labor principles are a part of the cooperation negotiation between our company and our partners/suppliers.

Interpretation for export to PDF report

Labor principles of suppliers

The indicator describes the extent to which an enterprise monitors the degree of respect for labor and labor rights by business partners.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Corporate volunteering

Question in the questionnaire: Do you support the employee involvement in volunteering initiatives (organized volunteering of employees, a support for individual volunteering activities)?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	There is no activity on this topic, yet.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We discuss the topic and work on creating conditions that engage volunteer activities with a positive impact on our company.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We designed a plan to engage in volunteer activities. We look for suitable subjects for cooperation. We show an interest in similar activities on the side of our employees.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We prepared suggestions for engaging our employees on specific volunteer activities. We searched partners for cooperation, consulted NGOs that offer or organize volunteer work.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We announced volunteer programs supported by our company. We inform targeted employees about this opportunity and its importance for the company. We perform the evaluation of their success and get feedback from our employees and our partners.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Corporate volunteering is a part of our long-term strategy. We regularly publish the results of volunteer programs. These programs have measurable benefits for the company and can serve as an inspiration for other companies.

Interpretation for export to PDF report

Corporate volunteering

The indicator describes to which level the company supports and integrates the employee involvement in volunteering initiatives into the business strategy.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Corporate philanthropy

Question in the questionnaire: Do you have a developed philanthropy strategy and tools of corporate philanthropy, do you support financially or in other ways NGOs or citizens (e.g. material gifts, providing services, borrowing products or assets, outsourcing experts etc.)?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	There is no activity on this topic, yet.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We are aware of the importance for the image of our company, we seek information and work on development of a corporate donation strategy.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	Based on the developed plan, we search for suitable NGOs. We are interested in identifying the needs of citizens in the area where we operate.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We have suggestions prepared for cooperation with NGOs or civic initiatives. We have procedures designed to provide donations, services, or know-how of our experts. We identified areas and topics where we intend to operate.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We made a progress in cooperation with selected subjects in the field of philanthropy, we have examples where cooperation took place. We have tools to evaluate the success of our cooperation. We regularly update these tools.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Corporate philanthropy is an integral part of planning within our company's budget. We pay attention to publishing the success of the company's philanthropic activities from the views of the recipients. The company is an important and visible partner for NGOs and citizens' initiatives in the region and the selected segment.

Interpretation for export to PDF report

Corporate philanthropy

The indicator shows to which extent the corporate develops the philanthropy (providing gifts, services or know-how).

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Code of Ethics

Question in the questionnaire: Do you have in the organization a developed and implemented a code of ethics that regulates principle corporate values and behavior rules?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	There is no activity on this topic, yet.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We are aware of the importance for our business, we work on development of a code of ethics. We find relevant information, consult the content of ethical codes of other companies, we conduct dialogue on the subject in the company.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We have a prepared code of ethics that we internally evaluate at these days.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We posted the code of ethics on our site, consult its content with external experts and the public. It is a part of the selection interviews and the onboarding inexperienced staff.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	Our code of ethics works, reflects the values and mission of our company, we successfully refer to it, we have positive responses. We try to get feedback how our code of ethics works in practice.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Our code of ethics fulfills its function, it clearly describes our values and rules of conduct. It is an inspiration for our work. We provide examples when our code of ethics was used.

Interpretation for export to PDF report

Code of ethics

The indicator maps whether the company has got a code of ethics and how it uses.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Cooperation with the local public administration

Question in the questionnaire: Do you communicate with the local public administration, do you support institutions like e.g. schools, hospitals, social institutions in the region?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	There is no activity on this topic, yet.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We are aware that the topic of our business is important. We find relevant information, the needs of citizens within the place where we belong, we try to determine in which areas we can be useful.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We develop an initiative towards local authorities, offer co-operation, create a cooperative content based on knowledge and needs recommended by local government.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We work on a strategy to implement individual programs, we have kindergartens, schools, hospitals, etc. We have a rational way of evaluating the success of our programs.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We implement the programs, we addressed specific subjects with whom we established cooperation, we can evaluate the impacts on the target groups using the evaluation tools we developed. We publish the evaluation results.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We are leaders in cooperation with local government. We have a long-term strategy that we support, we are continuously involved in local government programs. We publish and analyze feedback from local public administration and the institutions we support.

Interpretation for export to PDF report

Cooperation with the local public administration

The indicator describes the extent to which the corporate involves to development of a local community/a region in the context of specifics based on the given company/organization.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

8 ENVIROMENTAL AREA

Indicator: Waste management

Question in the questionnaire: Do you sort waste, do you reduce waste (type, method of disposal)?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	There is no activity on this topic, yet.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We sort waste according to the requirements of the legislation and the activities of the employees.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We regularly sort waste.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We systematically sort waste and, for a long time, deal with waste reduction.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We sort waste, we are interested in reducing waste and analyzing savings in waste management.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We sort waste, we are interested in reducing the amount of waste inside our company, thanks to cooperation with suppliers and customers. We are interested in the way of disposal and optimize waste management on an ongoing basis.

Interpretation for export to PDF report

Waste management

The indicator describes the rate of waste management with respect to the environmental load and its recyclability.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Concept of environmental principles

Question in the questionnaire: Do you have written environmental principles (environmental protection, resource efficiency, climate change mitigation and adaptation, biodiversity, disaster resilience and risk prevention) and a description of concrete measures to implement this concept?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	There is no activity on this topic, yet.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We have orally formulated environmental principles and rules.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We have framework-formulated environmental principles and possible measures for their compliance.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We have environmental principles formulated in the way that they indirectly reflect in strategic documents, much like more or less concrete measures to comply with them.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We have environmental written principles and a description of the concrete measures for the implementation of this concept and its evaluation, which we apply in practice.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Environmental principles are an integral part of the company's strategy. We share this experience with business partners and other interested parties.

Interpretation for export to PDF report

Concept of environmental principles

The indicator describes the rate of waste management with respect to the environmental load and its recyclability.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Gentle technologies

Question in the questionnaire: Do you watch the use of gentle technology and environmentally-friendly materials, the use and spread of green technologies, new forms of "green energy"?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not have any activity on this topic yet, we respond to the requirements of legal standards.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We are aware that we should use state-of-the-art technologies and environmentally-friendly materials.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We look for appropriate areas of activity where we should start using eco-friendly technologies or new forms of "green energy".
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We start using environmentally friendly technologies, new forms of "green energy". We watch the use of gentle technology and environmentally-friendly materials.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We systematically develop the use of gentle technology and environmentally-friendly materials, we look at new ways to use and disseminate green technologies and new forms of "green energy" and look for ways to use them in our conditions.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We use state-of-the-art technologies and environmentally-friendly materials, we use environmentally friendly technologies, new forms of "green energy". We support related research and development in defined areas.

Interpretation for export to PDF report

Gentle technologies

The indicator describes the rate of application of new, environmentally friendly technologies and the promotion of R & D in this area.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Environmental audits

Question in the questionnaire: Do you check compliance with environmental principles, are external environmental audits carried out?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We have orally formulated environmental principles and principles.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We have framework-formulated environmental principles and measures to comply with them.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We check if there is a problem of compliance with environmental principles. We introduce, if necessary, examples of good practice.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	Where possible, we monitor the observance of procedures based on environmental principles. Internal environmental audits are carried out.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We check compliance with environmental principles, external environmental audits are carried out.

Interpretation for export to PDF report

Environmental audits

The indicator describes the level of systematic monitoring of accepted environmental principles.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Environmental requirements on employees

Question in the questionnaire: Do you regularly inform employees about preventive approaches to environmental protection?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We develop no activity.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We know that we should inform our employees about preventive approaches to environmental protection.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We speak - rather accidentally - with company employees about preventive approaches to environmental protection.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We inform employees of the company about preventive approaches to environmental protection.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We regularly inform at meetings about environmental precautions, together we look for appropriate approaches.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We regularly inform employees about the preventive approaches to environmental protection, orally, through the internal communication channels and the company's staff regulations. We motivate them to work together in this area.

Interpretation for export to PDF report

Environmental requirements on employees

The indicator describes the degree of communication towards employees and the extent of their engagement in efforts to promote an environmentally friendly approach.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Environmental requirements on business partners

Question in the questionnaire: Do you observe compliance with environmental principles by your business partners and suppliers?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We develop no activity.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We know that we should be interested in adhering to the environmental principles of our business partners and suppliers.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We are occasionally interested in adhering to the environmental principles of our business partners and suppliers.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We are interested in adhering to environmental principles with our business partners and suppliers.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	Monitoring and adherence to environmental principles is the subject of key supplier-consumer negotiations.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We monitor compliance with environmental principles by our business partners and suppliers, together we look for development opportunities in this area. Alternatively, we prefer to those business partners who adhere to the principles.

Interpretation for export to PDF report

Environmental requirements on business partners

The indicator describes the degree of communication towards the business partners and the level of joint efforts for environmentally friendly approach.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Programs and initiatives

Question in the questionnaire: Do you engage in initiatives promoting environmental and environmental protection programs?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We develop no activity.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We know that we should be interested in initiatives promoting increased environmental responsibility.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We are hesitant about initiatives to promote environmental accountability.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We are interested in initiatives promoting increased environmental responsibility and environmental protection programs. We get involved in them.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We are involved in an increasing number of initiatives to promote environmental responsibility and environmental programs at a local level.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We are regularly involved in initiatives to promote greater environmental responsibility and environmental protection programs, both locally and on a wider scale.

Interpretation for export to PDF report

Programs and initiatives

The indicator describes the level of involvement in programs and initiatives addressing the sustainable access and an environmental protection.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

9 CSR MANAGEMENT AREA

Indicator: CSR strategy

Question in the questionnaire: Do you have a CSR strategy or CSR policy, incl. objectives, commitments and CSR programs / projects?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not consider CSR to be an activity applicable in our terms.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We know there is CSR, some of its policies are being applied.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We strive to set the CSR strategy and implement steps to use it.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	The CSR strategy is set, it is functional, we perform ad hoc activities to develop it.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We have a CSR strategy and review it as needed. CSR strategies are integrated into appropriate processes. We conduct regular questionnaire surveys among employees on their knowledge of the CSR strategy and its involvement in its implementation. Feedback is also part of the evaluation interviews. We perform corrective and preventive measures.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We have a CSR strategy and we review it based on the findings of the previous period. CSR strategy is integrated into the company's overall strategy and appropriate processes. Employees are actively involved in learning of others as trainers, mentors or coaches, and their involvement is part of their education and development planning. We are a model for other companies.

Interpretation for export to PDF report

CSR strategy

The indicator monitors the level of CSR strategy or policy implementation, including set objectives, commitments and programs / projects in this area.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: CSR resources

Question in the questionnaire: Do you have resources (financial, human, technical, etc.) in place to implement, use and evaluate CSR programs / projects? Responsibility for CSR is defined.

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not count on resources for CSR in our business.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	Resources are released at random, according to current sources and the most basic needs.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We earmark a small budget for CSR for the scale of activities and the complexity of implementation. The budget is hard to predict. We plan to introduce rules and procedures for clearer CSR budgeting.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We know what budget resources to set, but this is not yet reflected in the possibility to develop CSR activities. We regularly evaluate the use of resources, which is reflected in their planning for the next period.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We know what budget resources to set, which is reflected in the possibility to develop CSR activities. Usage of resources is regularly evaluated and we use the results of questionnaire surveys and appraisal interviews. Analyzes incl. employee feedback and ideas are the starting point for CSR resource planning for the next period. In the last few years we have seen increasing efficiency of selected CSR programs.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Our employees can train others how to efficiently work with resources on CSR projects and their development, incl. evaluating resource efficiency.

Interpretation for export to PDF report

CSR resources

The indicator describes the extent to which the enterprise has created resources (financial, human, technical, etc.) to implement, use and evaluate CSR programs / projects and how responsibility for CSR is defined.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: CSR stakeholders

Question in the questionnaire: Do you have stakeholders defined and up-to-date?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We are not aware of benefits of tracking interest groups tied to our business in terms of CSR.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We know who the stakeholders are in the company, but the information about them is only known to managers.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We ask stakeholders, what they are interested in, and how their support should look.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We ask stakeholders what they are interested in. We include their interest in the next year's budget plan after discussing meaningfulness for the company.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We cooperate with stakeholders in most CSR activities. We regularly ask staff for feedback on the level of cooperation with stakeholders and we value ideas for the improvement. This has already been reflected in more recent projects, cost savings or optimization of company / organization strategy.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Our work with stakeholders is an example of good practice for other companies, we share it at conferences, workshops for stakeholders. Experience sharing and networking are part of the corporate communication strategy.

Interpretation for export to PDF report

CSR stakeholders

The indicator monitors the level of stakeholder relations and maintains up-to-date information on these parties.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Organization compliance

Question in the questionnaire: Do you have the procedures in place in your organization to ensure its CSR compliance program?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	Our company's strategy is incompatible with CSR activities.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	Compliance with the CSR strategy is intermittent, based on the activity of engaged employees.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	CSR procedures are directly or indirectly included in business processes.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	CSR practices are clearly included in corporate processes. We introduce preventive and remedial measures.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	The compliance program for CSR processes and policies is at an excellent level, compliance processes are linked to CSR, reporting, and meaningful CSR business activities. We conduct regular questionnaire surveys among employees and use the results to modify the compliance program. Subsequent changes in the CSR activities of our business have already been positively reflected in other areas (e.g. employer brand, positive media interest etc.).
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	The compliance program of CSR processes and policies is at an excellent level, processes are linked to CSR reporting and meaningful CSR business activities. Our employees share their experiences with other businesses, e.g. at conferences and workshops, as trainers, mentors and coaches, and this activity is part of corporate education and development planning.

Interpretation for export to PDF report

Organization compliance

The indicator maps the compliance maturity of the business (conduct in accordance with the accepted rules) and the level of procedures developed in relation to CSR issues.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: CSR monitoring and measuring

Question in the questionnaire: Do you have in place monitoring and measurement of the CSR programs / projects and their results, incl. internal CSR audits? Do you periodically assess the compliance of compliance with tax and accounting legislation, employee rights, consumer protection, environmental protection, OSH and PO with compliance?

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	We do not see any sense in this area for measuring and monitoring.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We know that we should monitor and evaluate at least legal requirements. Working on it.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	We measure and evaluate the legal requirements. We strive to develop their mutual consistency in other areas of CSR.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We measure and evaluate the legal requirements. Based on that activity, we also work on to further develop other areas of CSR within the overall strategy. We look for preventive and remedial measures to improve measurement and monitoring functionality.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We measure and evaluate all requirements set by the CSR policy and strategy in the company, we look for preventive and remedial measures for better measurement and monitoring functionality. We conduct a regular questionnaire survey among staff on the topic or get feedback from the appraisal interviews. We value ideas for the improvement, we partly accept them, and we have achieved partial improvements or savings through quality tracking / metering.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	We measure and evaluate all requirements set by the CSR policy and strategy in the company, we look for preventive and remedial measures to improve measurement and monitoring functionality, we are an example for others. Our employees are trainers and mentors of others and this activity we include in the planning of corporate education and development.

Interpretation for export to PDF report

CSR monitoring and measuring

The indicator expresses to what extent the company has implemented monitoring and measurement of the CSR programs / internal CSR audits. Whether an enterprise periodically evaluates compliance with the tax and accounting legislation, employee rights, consumer protection, environmental protection, OSH and fire protection with reality.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:
The characteristics of the given level are displayed.

Indicator: Evaluation by top management

Question in the questionnaire: **Do you perform regular CSR reviews by top management?**

	Rate of application	Point value	Characteristics of the given level	Practical example of implementation
1.	Zero level	0	There is no activity on this topic, yet. We have not looked for or worked on how to grasp and improve the topic.	Top management does not yet deal with these activities.
2.	Awareness level	1	We know about the topic and we are interested in it. We plan to develop and improve it in our company.	We plan to introduce CSR top management reviews.
3.	Initiation level	2	We know the topic and its issues and we are trying to improve. We have planned activities.	The evaluation of CSR by top management takes place in some areas, with results being worked out.
4.	Process level	3	We know the theme and we have it in the processes of our society. We perform activities to improve it.	We regularly include the results of CSR evaluations in the processes, and the number of CSR areas monitored expands over the previous period.
5.	Feedback level	4	In our company, we have about the topic a good awareness. The topic is repeatedly improved in many activities. We report specific cases of the improvement.	We regularly conduct a questionnaire survey among employees on the subject and, we analyze information from CSR evaluation interviews. The results of these feedbacks and appropriate staff ideas are routinely transferred to processes and strategic management. Thanks to this assessment, we could plan and implement desirable CSR activities.
6.	Optimization level	5	We teach the topic and its issues others, thanks to our own successes. The theme is an integral part of our processes and strategies. We know which of our activities are leading to a successful improvement on a given topic.	Our employees share their experience of evaluating and utilizing CSR feedback with others at conferences, workshops, as trainers, mentors and coaches. The results are appropriately presented in official company / organization documents. We are in this sense a model for others.

Interpretation for export to PDF report

Evaluation by top management

The pointer maps the extent to which CSR is regularly evaluated by senior management.

In the period under review, we focused on the following activities:

Custom text in style of this practical example of implementation. If the respondent does not give an example, a practical example of the implementation will be displayed. If the respondent chooses a zero level, the information will not be displayed.

These activities can generally sum up:

The characteristics of the given level are displayed.

10 CREATING THE CSR REPORT AND ITS USE

A defined CSR report is generated for users after filling in the information about the monitored company and filling in the questionnaire form (See <http://csr-reporting.cz/>). Based on provided information that is structured to follow a year-to-year progress or comparison with other organizations in the region (or average values achieved in the region).

The CSR report is a list of areas and indicators. For each area, a comment is entered by the user in the questionnaire form. Each indicator shows its interpretation according to the methodology, an example, either from the organization containing the justification, or a practical example of the implementation according to the methodology, and the interpretation achieved (user-selected) level of maturity.

The CSR report is further supplemented for each area by a table or a column graph, expressing the maturity levels achieved for each indicator. Levels of maturity are color-coded - green color symbolizes the achievement of basal maturity, red color is an evidence of the perceived maturity without sufficient development of other indicators, yellow color complements information about the organization's potential and opportunities for further development, gray or white color symbolizes unmet level of maturity.

The individual areas and their indicators are listed consecutively in the CSR report. The CSR report is completed at the beginning by the header, i.e. the title, the name and an address of the organization, or the logo of the organization. The CSR report should be accessible to users in the SW application in editable form (e.g. HTML) and PDF.

Companies and other organizations can use this methodology as a form of non-financial reporting or a basis for the activities of the specialized departments (marketing, PR, HR department, audit and control) and, above all, can become a basis for the next strategic considerations about the organization development with respect to CSR principles.

The main benefits for users are (1) an overview of the development of the individual areas and their (not) balance, and (2) an overview of how organizations stand in comparison with other entities in the region. The user obtains this information in a faster and easier way than if he had completely gone individually.

Report example

Non-financial reporting: corporate social responsibility

Header (company identification), including logos

(in the form of a footer then a link to the application)

Economic area

Here a comment will appear on the entire area if the user completes it.

1. Transparency policy

The indicator reflects the extent to which an enterprise provides and publishes information about business activity, public procurement, supplier selection system, asset structure, company results achieved.

In the period under review we focused on the following activities: We have the described internal processes and the communication manual, what information and when to communicate with the designated groups. / We systematically record incentives for improvement and we specifically look for specific cases of the improvement.

These activities can summarize as follows: In our company, we have good awareness of the topic. We report specific cases of the improvement.

2. Relations with suppliers and investors

The indicator demonstrates how the business sets up these relations, whether it discriminates individual investors, pays in time, and shares the same value with both buyers and investors.

In the period under review we focused on the following activities: We mostly pay and get paid over the due date. In case of slip, we inform the supplier and we ask for the same the customers. We inform our business partners about our corporate values and are interested in the corporate values of our suppliers.

These activities can summarize as follows: We know the theme and we have it in the processes of our company. We perform activities to improve it.

3. Intellectual property protection

The indicator tracks how the business identifies this area. It determines to what extent are set the policies in the field of protection of works and objects and their control.

In the period under review we focused on the following activities: We maintain an intellectual property database. Employees, as potential authors, are motivated and aware of the importance of protecting intellectual property. Employees and business partners have confirmed in writing their commitment to the protection of intellectual property. We monitor compliance with these obligations.

These activities can summarize as follows: In our company, we have good awareness of the topic. We report specific cases of the improvement.

4. Ensuring quality and customer awareness

The indicator maps the quality of the products and services provided to customers, including the disclosure of required information about these products and services.

In the period under review we focused on the following activities: We evaluate scrapping and take actions on the most common defects.

These activities can summarize as follows: We know the theme and issues and are trying to improve. We have planned activities.

5. Employee training for anti-corruption behavior

The indicator describes the extent to which employees are familiar with the area of anti-corruption behavior.

In the period under review we focused on the following activities: We regularly inform employees about anti-corruption policy, employees are familiar with the person to whom they can turn to if they suspect corruption behavior, bribery or extortion. Based on employee suggestions, we regularly modify defined procedures.

These activities can summarize as follows: In our company, we have a good awareness of the theme. We record specific cases of the improvement.

6. Anti-corruption policy

The indicator maps an enterprise's anticorruption behavior towards its partners and suppliers.

In the period under review we focused on the following activities: We have an internal anti-corruption policy set in the company. Employees know who to contact in the case of difficulty in this direction. In the relation to the external environment, we plan to introduce a similar procedure.

These activities can summarize as follows: We know the theme and issues and are trying to improve. We have planned activities.

Maturity evaluation: Economic area

	0.	1.	2.	3.	4.	5.
Transparency policy	■	■	■	■	■	■
Relations with suppliers and investors	■	■	■	■	■	■
Intellectual property protection	■	■	■	■	■	■
Ensuring quality and customer awareness	■	■	■	■	■	■
Employee training for anti-corruption behavior	■	■	■	■	■	■
Anti-corruption policy	■	■	■	■	■	■
Total point value	19					

Legend: The green color expresses the basal maturity, the red color expresses the perceived maturity without sufficient development of the other indicators, the yellow color represents the potential and opportunity for further development.

(The Report will continue with other CSR areas and indicators in the same structure.)

11 REFERENCES AND OTHER SOURCES

- Agudo, J. M., Gargallo, P., & Salvador, M. (2015). Measuring corporate social performance in firms: a Bayesian factor analysis approach. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (3), 638-659.
- Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J., & Siegel, D.S. (eds). (2008). *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. New York: Oxford University Press. 608 p.
- Dankova, P., Valeva, M., & Štrukelj, T. (2015). A Comparative Analysis of International Corporate Social Responsibility Standards as Enterprise Policy/Governance Innovation Guidelines. *Systems Research and Behavioral Science. Special Issue: Corporate Social Responsibility*, 32 (2), 152-159.
- Hopkins, W. E., & Scott, S. G. (2016). Values-based leadership effectiveness in culturally diverse workplaces. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 363-385.
- Lewis, G., Palacios, S., & Valenzuela, M. (2016). An Integrational Framework of Organizational Moral Development, Legitimacy, and Corporate Responsibility: A Longitudinal, Intersectoral Analysis of Citizenship Reports. *Business & Society Review*, 121(4), 593-623.
- Nonet, G., Kassel, K., & Meijs, L. (2016). Understanding Responsible Management: Emerging Themes and Variations from European Business School Programs. *Journal of Business Ethics*, 139(4), 717-736.
- Non-Financial Reporting. In: *European Commission* [online]. 2014 [cit. 2014-08-25]. Available from: http://ec.europa.eu/internal_market/accounting/non-financial_reporting/index_en.htm
- Scott, W. R. (2008). *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*. Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Shen, J., Chanda, A., D'Netto, B., & Monga, M. (2009). Managing Diversity Through Human Resource Management: An International Perspective and Conceptual Framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 235-251.
- Story, J., & Neves, P. (2015). When corporate social responsibility (CSR) increases performance: exploring the role of intrinsic and extrinsic CSR attribution. *Business Ethics: A European Review*, 24 (2), 111-124.
- Tseng, M.-L. (2017). Using social media and qualitative and quantitative information scales to benchmark corporate sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 142(January, part 2), 727-738.
- Tschopp, D., & Huefner, R.J. (2015). Comparing the Evolution of CSR Reporting to that of Financial Reporting. *Journal of Business Ethics*, 127 (3), 565-577.
- Bockstette, V., Stamp, M. (2012). Vytváření sdílené hodnoty. *Průvodce novou firemní (r)evolucí*. Praha: CSR Consult.
- Bronn P.S., Vrioni A.B. (2001). Corporate social responsibility and cause-related marketing: an overview. In: *International Journal of Advertising* 20/2001. p. 207-222.
- Kašparová, K., Kunz, V. (2013). *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování (Modern approaches to CSR and CSR reporting)*. (In Czech.) Praha: Grada.
- Kunz, V. 2012. *Společenská odpovědnost firem (CSR)*. (In Czech.) Praha: Grada.

Asociace společenské odpovědnosti. Retrieved from <http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz/>
CSR-reporting. Retrieved from <http://csr-reporting.cz/>

The UN Global Compact-Accenture Strategy CEO Study. (2016). Retrieved from <https://www.unglobalcompact.org/library/4331>

12 REFERENCE TO THE RELEVANT PROJECT AND CONTACT TO THE MAIN RESEARCHER

The methodology is the output of Project No. TD03000146 entitled RECESERA - Reporting and Monitoring of CSR, supported by the OMEGA program, Technology Agency of the Czech Republic.

Main researcher: doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D., Faculty of Economics and Management, Czech University of Life Sciences Prague, Kamýcká 129, 165 00 Praha-Suchdol, e-mail: subrt@pef.czu.cz

The methodology is available from <http://www.csr-reporting.cz>.