

Standard GoodCorporation

(Revidovaný v červnu 2004)

Standard GoodCorporation vychází ze základního souboru principů, které definují rámec odpovědného řízení v organizaci jakéhokoli typu. Standard na základě jednotlivých principů stanoví postupy řízení, které lze hodnotit za účelem zjištění, jak dobře ve skutečnosti organizace pracuje. GoodCorporation používá proces nezávislého hodnocení, který u každého jednotlivého postupu sleduje čtyři úrovně důkazů a hodnotí je pomocí stupnice o pěti bodech.

Ověřovatel kontroluje:

- existenci strategické koncepce – posuzují se dokumenty strategické koncepce
- existenci systém realizace strategické koncepce – zkoumají se systémy
- existenci záznamů prokazujících funkčnost systému – posuzuje se vzorek záznamů
- zda zúčastněné subjekty souhlasí, jsou-li dotázány, že systém funguje a je přiměřený – konají se rozhovory se zaměstnanci, zákazníky, dodavateli, akcionáři a společenskými i ekologickými skupinami

Ověřovatel přiděluje tyto klasifikační stupně:

- nedostatečný – neexistuje strategická koncepce či systém neexistují nebo jsou do značné míry nefunkční
- menší nesoulad – strategická koncepce a systém existují, ale někdy nefungují
- připomínka – existuje strategická koncepce i funkční systém, ale byla zjištěna potenciální zlepšení
- uznání – strategická koncepce a systém dobře fungují
- pochvala – strategická koncepce a systém jsou příklady nejlepší praxe

Verifikaci lze provést v jakékoli organizaci a ty, v nichž bude prokázána existence funkční strategické koncepce a postupů ve všech oblastech stanovených Standardem, dosáhnou řádného členství v GoodCorporation. Ve všech případech je zajištěna verifikační zpráva, v níž jsou uvedeny předložené dokumenty, klasifikační stupeň pro každý postup a komentář k potenciálním zlepšením. Členství se obnovuje na základě každoročního opakovaní ověření.

Ověření není určeno k tomu, aby bylo auditem veškeré činnosti nebo schválením produktů či služeb organizace.

Nezávislá akreditační rada (Accreditation Council) schvaluje všechny verifikační zprávy a řeší veškeré spory týkající se hodnocení.

Standard GoodCorporation byl vytvořen v červnu 2001 a byl vypracován ve spolupráci s Institutem pro etiku podnikání (Institute of Business Ethics). Tento dokument obsahuje první revizi Standardu, vydanou v červnu 2004.

Principy GoodCorporation a hodnocené postupy

Protože je organizace odpovědná svým akcionářům (nebo ekvivalentu v případě neziskových organizací), přihlíží k zájmům všech zúčastněných subjektů včetně zaměstnanců, zákazníků a dodavatelů, jakož i veřejnosti a životního prostředí v místě své působnosti.

1. Zaměstnanci

Organizace zajišťuje transparentní a vyhovující pracovní podmínky.

EMP1: Existují jasně formulované pracovní podmínky pro všechny pracovníky.

EMP2: Existuje jasně formulovaný disciplinární postup.

EMP3: Je zaveden efektivní postup pro stížností zaměstnanců.

EMP4: Jsou stanoveny jednoznačné podmínky pro odchod z organizace.

EMP5: Je respektována svoboda sdružování a organizování zaměstnanců.

EMP6: Funguje proces poradenství pro zaměstnance.

EMP7: Monitoruje se dodržování platných zákonů a předpisů týkajících se práce a zaměstnání.

Organizace zajišťuje čisté, zdravé a bezpečné pracovní prostředí.

EMP8: Existuje koncepce ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, jakož i příslušné postupy její realizace a monitorování.

EMP9: Provádí se školení které umožňuje, aby všichni zaměstnanci byli schopni uplatňovat zásady a postupy organizace v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci.

Organizace má spravedlivou koncepci odměňování všude, kde působí.

EMP10: Zaměstnanci vědí, jak a kdy je určována jejich odměna za práci.

EMP11: Při určování odměny za práci se berou v úvahu místní životní náklady a úroveň mezd.

Organizace se snaží zajistit rovné příležitosti všem stávajícím i potenciálním zaměstnancům. Nediskriminuje nikoho z důvodu barvy pleti, etnického původu, pohlaví, věku, náboženství, politických či jiných názorů, tělesného postižení nebo sexuální orientace.

EMP12: Je formulována strategická koncepce rovných příležitostí a její plnění se monitoruje. Jejím cílem je přijímat, povyšovat a odměňovat zaměstnance pouze na základě jejich zásluh.

EMP13: Existují postupy řešení stížností ohledně diskriminace na pracovišti.

Organizace podněcuje zaměstnance ke zvyšování kvalifikace a kariérním růstu.

EMP14: Zaměstnanci absolvovali náležitou odbornou přípravu pro svou práci.

EMP15: Nejméně jednou za rok se hodnotí výkon zaměstnanců, přičemž se zvažuje jejich kvalifikace a perspektivy kariérního růstu.

Organizace netoleruje žádné sexuální, fyzické či psychické obtěžování nebo šikanování zaměstnanců.

EMP16: Platí zásada jednat se všemi zaměstnanci s respektem a netolerovat žádné formy obtěžování.

EMP17: Existují postupy řešení stížností ohledně obtěžování a šikanování na pracovišti.

Organizace nezaměstnává nezletilé.

EMP18: Existuje postup, který zajišťuje, aby se nevyužívala práce dětí. Pokud organizace za výjimečných okolností práci dětí využívá, musí spolehlivě zajistit nahrazení dětí dospělými pracovníky.

2. Zákazníci

Organizace je ve vzájemných vztazích se zákazníky čestná a otevřená.

CUS1: Respektují se obchodní podmínky, které srozumitelně vysvětlují základní zásady smluvního poměru se zákazníky.

CUS2: Osobní informace získané od zákazníků jsou chráněny a používají se pouze výslovně dohodnutým způsobem.

CUS3: Organizace ručí za pravdivost všech svých veřejných a propagačních prohlášení.

CUS4: Existuje postup registrace a řešení stížností a připomínek zákazníků podle stanoveného harmonogramu.

CUS5: Existuje zásada nevyužívat duševní vlastnictví zákazníků, tedy jejich autorská práva, ochranné známky, patenty nebo software, bez výslovného svolení příslušných zákazníků.

CUS6: Při tvorbě zásad a postupů práce se zákazníky se bere v úvahu příslušná zpětná vazba.

Organizace zajišťuje standardy dohodnutých výrobků a služeb.

CUS7: Specifikace výrobků a služeb je jasná a tam, kde je to vhodné, uvádí celkové náklady, doručovací poplatky a harmonogram dodávek.

CUS8: Jsou jasně formulovány poprodejní povinnosti společnosti u výrobků a služeb.

CUS9: Organizace je otevřená dialogu o ochraně zájmů ohrožených skupin spotřebitelů.

Organizace provádí veškeré racionální kroky k zajištění bezpečnosti a kvality zboží a služeb, které dodává.

CUS10: Zboží a služby jsou vhodným způsobem opatřeny přesnými a srozumitelnými informacemi a označením, které poskytuje údaje o obsahu, bezpečném používání, údržbě, skladování a likvidaci.

CUS11: Tam, kde je to vhodné, organizace plně a transparentně spolupracuje s veřejnými orgány v oblasti prevence a odstraňování závažného ohrožení veřejného zdraví a bezpečnosti v souvislosti se spotřebou či používáním produktů nebo služeb.

Organizace nenabízí ani nepřijímá úplatky nebo hmotné dary.

CUS12: Existuje strategická koncepce nenabízet a nedávat zákazníkům úplatky v jakékoliv formě, ani je od nich nepožadovat a nepřijímat.

CUS13: Existuje postup sledování a kontroly eventuálního nabízení a poskytování úplatků zákazníkům či jejich vyžadování a přijímání.

3. Dodavatelé a subdodavatelé

Organizace je ve vzájemných vztazích dodavateli a subdodavateli čestná a otevřená.

SUP1: Respektují se obchodní podmínky, které srozumitelně vysvětlují základy vztahy s dodavateli a subdodavateli.

SUP2: Osobní informace získané od dodavatelů a subdodavatelů jsou chráněny a používají se pouze výslovně dohodnutým způsobem.

SUP3: Existuje postup registrace a řešení stížností i připomínek dodavatelů a subdodavatelů podle stanoveného harmonogramu.

SUP4: Při tvorbě zásad a postupů jednání s dodavateli a subdodavateli se bere v úvahu příslušná zpětná vazba.

SUP5: V případě změny obchodních podmínek je ponechána přiměřená doba před jejich implementací.

SUP6: Existuje zásada nevyužívat duševní vlastnictví dodavatelů nebo subdodavatelů, tedy jejich autorská práva, ochranné známky, patenty nebo software, bez výslovného svolení příslušných dodavatelů či subdodavatelů.

Organizace platí dodavatelům a subdodavatelům podle dohodnutých podmínek.

SUP7: Existuje přesný seznam faktur a plateb včetně opožděných, který dokazuje, že dodavatelé a subdodavatelé jsou běžně vyplaceni v souladu s dojednanými podmínkami.

Organizace nenabízí ani nepřijímá úplatky nebo hmotné dary.

SUP8: Existuje strategická koncepce nenabízet a nedávat dodavatelům či subdodavatelům úplatky v jakékoliv formě, ani je od nich nepožadovat a nepřijímat.

SUP9: Existuje postup sledování a kontroly eventuálního nabízení a poskytování úplatků v jakékoliv formě dodavatelům či jejich vyžadování a přijímání.

Organizace požaduje, aby dodavatelé a subdodavatelé uplatňovali odpovědné obchodní postupy.

SUP10: Existuje postup, jak informovat dodavatele a subdodavatele o tom, že organizace dodržuje tento Standard a žádat je, aby se řídili jeho principy.

4. Oblast a životní prostředí

Organizace se snaží napomoci tomu, aby se oblast, ve které působí, stala lepším místem k životu a podnikání.

COM1: Organizace si je vědoma vlivu její činnosti na oblast, kde působí, a má k dispozici postup minimalizace negativního dopadu.

COM2: Existuje postup vyřizování dotazů a stížností členů lokálních komunit v oblastech, kde organizace působí.

COM3: V oblastech, kde organizace působí, podporuje projekty a aktivity lokálních komunit.

COM4: Zaměstnanci jsou podněcováni k provádění pomoci lokálním společenským organizacím.

COM5: Existují zásady čestné konkurence a postupy, jak bránit jednání, které je v rozporu s těmito zásadami.

Organizace se snaží o citlivý přístup ke kulturním, sociálním a ekonomickým potřebám příslušné lokální oblasti.

COM6: Organizace je otevřená dialogu s příslušnými společenskými skupinami ohledně jejich eventuálních pochybností souvisejících s výrobky, službami nebo činnostmi organizace.

COM7: Nákupní a náborové strategie organizace upřednostňují oblast, ve které působí.

Organizace se snaží chránit a zachovávat životní prostředí ve kterém působí.

COM8: Organizace hodnotí svůj vliv na životní prostředí z hlediska využívání zdrojů (jako jsou suroviny, energie a voda) a vytváření odpadu a znečištění.

COM9: Organizace stanoví priority svého působení na životní prostředí a má k dispozici program monitorování neustálého snižování dopadu své činnosti na životní prostředí.

COM10: Dodržování ekologických předpisů a oborových kodexů ochrany prostředí v praxi se monitoruje.

5. Akcionáři a jiní investoři

Organizace je finančně odpovědná svým akcionářům.

SHA1: Pro akcionáře (nebo jejich ekvivalent) se pravidelně sestavují přehledy, které se srozumitelně seznamují s činností a financemi organizace.

SHA2: Prověrka a kontrola financí se provádí tehdy, kdy o to požádá většina akcionářů (či jejich ekvivalent).

Organizace informuje akcionáře o všech záležitostech, které jsou důležité pro pochopení jejich perspektiv.

SHA3: Plány a perspektivy organizace jsou dokumentovány a jsou k dispozici všem, koho se týkají.

Organizace se snaží chránit prostředky akcionářů, řídit rizika a zajistit, aby byly prostředky využívány schváleným způsobem.

SHA4: Hlavní vedení organizace pravidelně hodnotí své postupy zaměřené na ochranu aktiv proti ztrátám a podvodnému použití.

SHA5: Hlavní vedení pravidelně hodnotí významná finanční a nefinanční rizika a má k dispozici příslušné kontrolní mechanismy k jejich řízení.

SHA6: Případné problémy jsou akcionářům oznamovány vhodným způsobem a včas.

SHA7: Existují postupy ochrany proti nedovolenému obchodování akciemi, prováděnému zaměstnanci.

Organizace informuje akcionáře (nebo jejich ekvivalent) o všech záležitostech, které jsou významné pro pochopení správy a řízení organizace.

SHA8: Zásady a postupy správy a řízení společnosti se srozumitelně vysvětlují akcionářům (nebo jejich ekvivalentu) a zdůvodňují se odchylky od jakéhokoli platného kodexu správy a řízení společnosti.

SHA9: Existuje postup vyřizování stížností a dotazů akcionářů ohledně správy a řízení podniku.

6. Závazek vedení

Organizace udělá vše, co je v jejích silách, aby vyhověla ustanovením a duchu tohoto Standardu.

MAN1: Odpovědnost za dodržování tohoto Standardu a plnění s ním souvisejícího závazku organizace spočívá na týmu hlavního vedení.

MAN2: Stížnostem a připomínkám podílníků a jejich řešení se věnuje velká pozornost.

© GoodCorporation 2004