



**TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY**

Kvalita **prověřená časem**



# FIRMA A JEJÍ VLIV NA ETIKU PODNIKÁNÍ (OCELÁŘSKÝ PRŮMYSL)

Jiří Cienciala

Etika v podnikání a společnosti, 5. prosince 2012



## ETICKÝ KODEX

- ▶ ... je dokument stanovující základní principy etického chování.
  
- ▶ ...je dokument, který upravuje obecná i konkrétní pravidla práce v jednotlivých organizacích a profesích. Svůj etický kodex mají např. lékaři (Hippokratova přísaha), právníci, novináři a další profese. Také některé organizace, sdružení nebo firmy mohou vytvářet svůj kodex.



## TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY V KOSTCE

- ▶ Tradice od roku 1839
- ▶ Integrovaná huť
- ▶ Jediná česká huť s domácím kapitálem
- ▶ Největší výrobce dlouhých válcovaných výrobků v ČR
- ▶ 2,48 mil. tun oceli = 45 % výroby oceli v ČR
- ▶ 29 dceřiných společností
- ▶ 5 972 zaměstnanců



## Naše mise

Společně pro příští generace

## Naše vize

Vyspělá průmyslová společnost vycházející z tradic hutnictví

**Strategické cíle na rok 2012 • cíle jednotlivých let •  
projekty realizace cílů v klíčových oblastech**

**Partnerství**

**Technologie**

**Lidé**

**Řízení**

## Přístupy a principy

Orientace na zákazníka • Inovace • Podnikatelský duch • Pružnost • Trvalé zlepšování •  
Týmová práce • Alianční myšlení • Důslednost, plnění dohod • Sdílení znalostí a zkušeností • Komunikace •  
Společná zodpovědnost • Trvalé rozvíjení důvěry

## Na čem stavíme

kultura a um lidí • propojení firmy a regionu • tradice - od roku 1839 • značka



## VÝROBKY



válcovaný drát



kolejnice



SBQ



bezešvé trubky



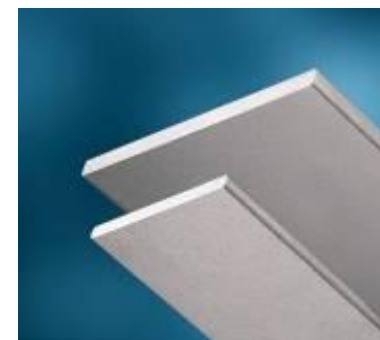
betonářská ocel



polotovary



profily



široká ocel





# INTEGRACE HODNOTOVÉHO ŘETĚZCE SKUPINY TŽ-MS



ENERGETIKA TŘINEC



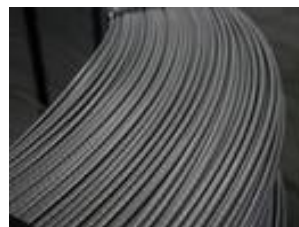
STROJÍRNY TŘINEC  
+D5



SLÉVÁRNY TŘINEC



METALURGIA (PL)  
finální výrobky



D&D Drótáru (H)  
ocelová lana



SCHV TŽ  
sochorová válc.



ŘETĚŽÁRNA



Doprava TŽ



REFRASIL  
nehořlavé materiály



VÚHŽ



ŠROUBÁRNY KYJOV



ŽDB Drátovna



## ETICKÝ KODEX TŽ

Co přitom může každý zaměstnanec udělat pro to, aby nejen slova „betryb“, „fana“, „šťalwerk“, „walcwerk“ neztratila svůj obsah, aby dále jezdil ten známý a oblíbený „cug do werku“, ale hlavně aby naše společnost Třinecké železárny, a. s., patřila mezi vyspělé průmyslové podniky?

Shodli jsme se, že tím **nejdůležitějším je nejen chovat se k sobě a zákazníkům tak, abychom se do práce těšili a starali o majetek s péčí řádného hospodáře, ale také abychom dali ze sebe víc než je jen naše povinnost.**

Plně zde platí a bude platit, že kdo pracuje a chová se v souladu s Etickým kodexem, má předpoklady pracovat v kolektivu zaměstnanců Třineckých železáren, a že kdo Etický kodex porušuje, porušuje tím i zájmy naší akciové společnosti.





# ETICKÝ KODEX TŽ

Základní způsoby chování k

▶ **Akcionářům**

- ▶ Košatění majetku – vytváření zisku
- ▶ Vyhledávání nových a podnikatelských příležitostí – vytváření výrobních řetězců

▶ **Zákazníkům**

- ▶ Uspokojování a předvídání potřeb
- ▶ Vstřícnost
- ▶ Garantovaná kvalita

▶ **Zaměstnancům**

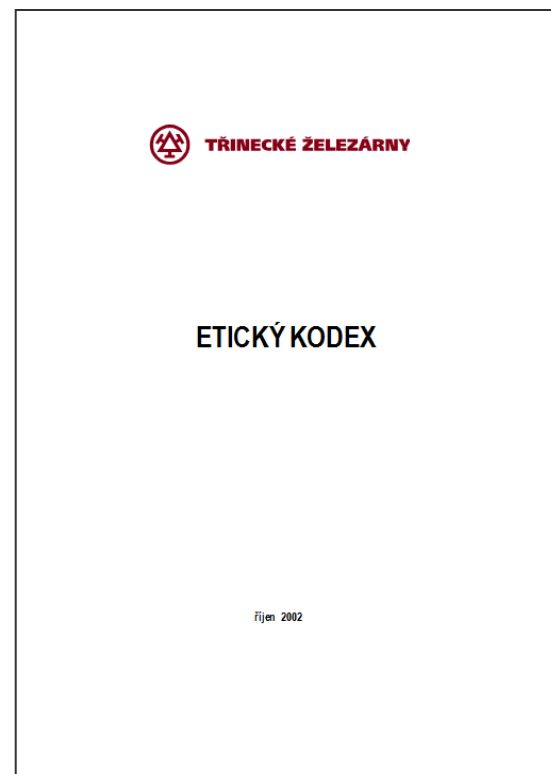
- ▶ Otevřenost a vzájemný respekt
- ▶ Podpora rozvoje
- ▶ Vytváření vhodného a bezpečného pracovního prostředí
- ▶ Odměna podle výsledků práce

▶ **Partnerům**

- ▶ Čestnost, nezneužívání informací
- ▶ Úsilí o dosažení společného cíle
- ▶ Rovnost vztahů

▶ **Vnějšímu okolí**

- ▶ Vstřícnost vůči potřebám regionu
- ▶ Podíl na rozvoji
- ▶ Respektování životního prostředí





# ETICKÝ KODEX VŠP, A. S. OSTRAVA

## Obecné zásady

- ▶ Dodržování lidských mravních principů a etických zásad
- ▶ Neobhajování a nekrytí neetického chování a jednání
- ▶ Trvalý rozvoj schopností

## Akademický pracovník

- ▶ Komunikuje se studenty otevřeným a korektním způsobem
- ▶ Chová se ke studentům spravedlivě
- ▶ Předává ochotně své znalosti a zkušenosti

## Zásady v přístupu ke studiu

- ▶ Student se chová vždy tak, aby se nedostal do rozporu se ctí a dobrými mravy. Tím se rozumí zejména plagiátorství, padělání dat a dalších údajů, uvádění nepravdivých informací a podvody při ověřování znalostí a dovedností



## „DVANÁCTERO“ – PRINCIPY FIREMNÍ KULTURY TŽ

- ▶ Orientace na zákazníka
- ▶ Předvídavost, inovace
- ▶ Podnikatelský duch, akční orientace
- ▶ Otevřenost změnám, flexibilita
- ▶ Trvalé zlepšování procesů a výkonů
- ▶ Týmová práce
- ▶ Partnerské a alianční myšlení
- ▶ Důslednost, plnění dohod
- ▶ Sdílení znalostí a zkušeností
- ▶ Kompetentní otevřenost a srozumitelnost v komunikaci
- ▶ Vědomí společné zodpovědnosti za úspěch firmy
- ▶ Trvalé rozvíjení důvěry



## FIREMNÍ KULTURA TŽ – VZTAH K ZAMĚSTNANCŮM

- ▶ důraz kladený na vlastnosti jako čest, poctivost a pracovitost
- ▶ prosazování a udržování korektního a zdvořilého chování
- ▶ ocenění dosažených úspěchů zaměstnanců i kolektivů v rámci firemních akcí spolu s finančními odměnami
- ▶ loajalita zaměstnanců k Třineckým železárnám
- ▶ vzdělávací systém orientovaný na vlastní zaměstnance
- ▶ vstřícnost vedoucích k řešení konfliktů
- ▶ motivační systém založený zejména na možnostech seberealizace
- ▶ nastavený systém vnitropodnikové komunikace
- ▶ široký rozsah poskytovaných benefitů



# MASTER PLÁN VŠP, A. S. OSTRAVA DO ROKU 2013

## Požadavky

- ▶ Potřeba formálního a neformálního celoživotního učení podnikavosti
- ▶ Potřeba investic do vzdělání
- ▶ Potřeba rozvíjení a podpory podnikavosti a podnikání (tvorba podpůrných nástrojů, metodik a metod včetně výzkumu v oblasti podnikání, konferenční a publikační činnost)
- ▶ Potřeba vysoké kvality života

## Poslání

- ▶ Posláním Vysoké školy podnikání, a. s. je pěstovat podnikavost a podporovat ty, kteří chtějí podnikat se sociální odpovědností

## Sdílené hodnoty

- ▶ Podnikavost. Podpora podnikání. Úspěch.

## Doktrína

- ▶ Oceňovat podnikavé, hodnotit odpovědnost za osobní rozvoj
- ▶ Klientský přístup
- ▶ Projektově, procesně a produktově tržní orientace
- ▶ Spojení s praxí – učíme to, co sami děláme



# MASTER PLÁN VŠP, A. S. OSTRAVA DO ROKU 2013

## Vize

- ▶ Vysoká škola evropského standardu poskytující vzdělání a služby, realizující výzkum i podporu podnikavosti a podnikání na základě definovaných podnikatelských rolí, hodnotové orientace a klíčových kompetencí

## Strategické záměry

- ▶ Budovat školu střední velikosti typu Business School
- ▶ Posilovat pozici tržního lídra ve vzdělávacích aktivitách, službách, metodách a publikační činnosti v oblasti podnikání
- ▶ Uskutečňovat studijní program evropského standardu reagující na potřeby praxe a na aktuální vědecké poznatky
- ▶ Sledovat, vytvářet a aplikovat nové poznatky o podnikavosti a podnikání
- ▶ Zpřístupňovat vzdělávání a vytvářet podmínky pro celoživotní učení
- ▶ Naplňovat princip internacionalizace
- ▶ Vytvářet podmínky pro kariérní rozvoj studentů a pedagogů





## GE – KODEX CHOVÁNÍ

- ▶ Dodržujte všechny příslušné zákony a regulační pravidla, které se vztahují k našemu podnikání v celosvětovém měřítku
- ▶ Buďte čestní, poctiví a důvěryhodní ve všech aktivitách i vztazích v rámci GE (General Electric)
- ▶ Vyhněte se střetům zájmů mezi pracovními a osobními záležitostmi
- ▶ Vytvářejte takové prostředí, ve kterém princip rovnoprávnosti bude platit pro všechny členy různorodého společenství GE
- ▶ Usilujte o vytvoření bezpečného pracovního prostředí a ochranu životního prostředí
- ▶ Na všech stupních vedení udržujte takovou firemní kulturu, ve které všichni zaměstnanci etické chování uznávají, oceňují a dávají za příklad

## ETICKÉ CHOVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI - ROZDÍLY

- ▶ základní prvky (hodnoty, charakter komunikace a mezilidských vztahů, image společnosti atd.) jsou **silně zakotveny** a těžko se mění
- ▶ pravidla jsou **velmi striktně dodržována**
- ▶ vnější znaky (design, akce, rituály atd.) jsou jednoznačné a přesně definované

# X

- ▶ základní prvky jsou **slabě** zakotveny
- ▶ silné osobnosti je lehce zvrátí
- ▶ pravidla se **nedodržují** a neexistují **žádné sankce**
- ▶ vnější znaky jsou nevýrazné a často jsou měněny



## ETICKÉ CHOVÁNÍ VE FIRMĚ A SPOLEČNOSTI

- ▶ etické chování ve firmě a společnosti se navzájem ovlivňuje
- ▶ příklady táhnou – úspěšné firmy zpravidla se silnou podnikovou kulturou a společně sdílenými hodnotami, tedy i etikou v podnikání
- ▶ v dlouhodobém procesu dochází k vytváření pozitivních postojů zaměstnanců, které vedou k žádoucímu vztahu „zaměstnanci - firma“, k pocitům a vazbám sounáležitosti, loajality atd.
- ▶ silná firemní kultura je spjata se silnými osobnostmi, které jsou vzory chování
- ▶ v naší společnosti schází respektované osobnosti
- ▶ podnikání vnímá část společnosti pejorativně (korupční aféry, podvody atd.)
- ▶ obecnou normou se stává nedůvěra, skepse a ignorace



# PŘÍKLAD PORUŠENÍ ETIKY V ROCE 2001 V OCELÁŘSTVÍ ČR

## Doporučení Eurostrategy (ESC) a věc úmluvy

- ▶ plně privatizovaný Český ocelářský podnik (ČOP), jehož součástí se stanou Nová huť, Třinecké železárny, Vítkovice – Divize 200 a Vysoké pece Ostrava

## Rozhodnutí vlády

- ▶ dodatečné zamítnutí doporučení ESC na vytvoření Českého ocelářského podniku (ČOP)
- ▶ oddlužení Nové huti a prodej předem vybranému zájemci LNM Holdings



**Ryba smrdí od hlavy...**