

Zpráva o společenské odpovědnosti STILL ČR spol. s r.o. za rok 2020

Slova úvodem

Vedení společnosti resp. manažer společenské odpovědnosti provádí ve spolupráci s auditory přezkoumání **systemu managementu společenské odpovědnosti** (certifikát získán v roce 2015) průběžně, resp. pravidelně v rámci recertifikačních auditů. Doposud nebyly zjištěny v této oblasti žádné neshody a nedostatky. Naše firma má zavedené postupy plynoucí ze systému sociální odpovědnosti, dodržuje všechny požadavky v této oblasti a snaží se o to, aby postupy a výsledky byly přiměřené, vhodné a efektivní. Dodržujeme etický i morální kodex, nevyužíváme dětskou ani nucenou práci, dbáme na zdraví a bezpečnost našich zaměstnanců. Dodržujeme zákonná ustanovení a předpisy v oblasti zaměstnávání i odměňování, dbáme na to, aby ve firmě nebyl dán prostor pro žádnou formu diskriminace. Zajišťujeme, aby zodpovědní pracovníci byli pravidelně proškolení a tím zabezpečili dodržování veškerých zákonných, právních, morálních i etických norem v rámci jejich kompetencí.

Rok 2020 zůstane v paměti každého z nás zapsán jako rok poznamenaný **koronavirem**. Byl to rok v mnoha oblastech doposud pro nás neznámým, plným výzev, nových rozhodnutí, z pohledu národní ekonomiky byl rokem krizovým. Je známo, že každá krize donutí každého z nás najít v sobě to nejlepší a přiměje nás k výjimečným výkonům. Stejně tomu bylo i v našich týmech.

Napříč problémům, kterým jsme díky celosvětové pandemii čelili, se nám podařilo uskutečnit řadu **organizačních změn**, které do budoucna přispějí k výkonnosti naší firmy. Jedná se především o tyto změny:

- Organizační změny v obchodním úseku – změna přístupu ke klíčovým zákazníkům a silné zaměření se na malé a střední zákazníky;
- Vytvoření dalších dvou regionů v rámci servisního oddělení společně se dvěma novými pozicemi Manažer servisní oblasti;
- Efektivní sloučení oddělení pronájmu a použité techniky české a slovenské pobočky;
- Vytvoření Týmů – s cílem „více tváří, ale jeden hlas“ směrem k našim zákazníkům především v oblasti prodeje a servisu;
- Změna na pozici technického ředitele

Informace o dění v oblasti sociální odpovědnosti v roce 2020 lze rozdělit do 3 základních oblastí.

1.Oblast péče o zaměstnance

Hlavním cílem vedení společnosti v roce 2020 bylo provést naši firmu a naše zaměstnance nezdravým pandemickým obdobím především **bezpečně**. V počátcích výskytu pandemie jsme mapovali zahraniční pracovní i mimopracovní cesty našich zaměstnanců s případnou nutnou následnou karanténou. Vznikl

Krizový tým, který neustále monitoruje aktuální situaci a přijímá potřebná opatření. Pravidelně informuje členy širšího vedení společnosti. Byly zajištěny potřebné **ochranné pracovní pomůcky**, např. roušky, dezinfekce. Přijata byla zvláštní hygienická opatření a pravidla, instalovány informační cedule, stojany s dezinfekcí kde to bylo z hlediska provozu možné a nutné. Pro naše zaměstnance byl v jarním období nakoupen **vitamín C**. Na **intranetu** byla zřízena zvláštní sekce, ve které najde každý zaměstnanec veškeré potřebné aktuální informace týkající se mimořádné pandemické situace a přijatých opatření. I na **sociálním intranetu KION** lze získat podobné informace v rámci celého koncernu. Pečlivě jsme sledovali případy nákazy koronavirem u našich zaměstnanců, případně situace, kdy pouze přišli do styku s nakaženými a nastavovali jsme nutná opatření.

Ne pro všechny jsme měli v prvním období pandemie dostatek práce, proto jsme museli přistoupit k dohodě s odboráři o přijetí **vnitřního předpisu**, který nám umožnil nechat některé zaměstnance doma na překážce ze strany zaměstnavatele. Nařídili jsme hromadné čerpání **dovolené**. Byli jsme nuceni přistoupit k **optimalizaci** počtu zaměstnanců v odděleních úzce souvisejících s prodejem nové a použité techniky. Díky přirozené fluktuaci došlo i k poklesu zaměstnanců v technickém úseku. Využili jsme programu **Antivirus**.

Ve druhé vlně pandemie se naštěstí nové objednávky nezastavily a tak jsme nemuseli naplno využívat stále platný vnitřní předpis. V posledním čtvrtletí roku 2020 jsme měli **dostatek práce pro všechny zaměstnance**. Stále ale byla omezena osobní komunikace. Tam kde to bylo možné jsme využívali práci z domova. Probíhala řada on-line setkání a porad pomocí programu Teams. I přes toto složité období jsme koncem roku dosáhli **výborných ekonomických výsledků**.

Přes velmi složité období jsme jako zaměstnavatel nepřestali sledovat a odměňovat krásná **pracovní i životní jubilea**, i nadále poskytujeme odbornou pomoc firemního právníka popř. psychologa. Řada interních procesů byla **digitalizována**, uskutečnili jsme různá on-line školení a workshopy.

Rok 2020 byl i rokem zavedení platformy **Workday**. Je to IT HR tool, který v sobě postupně shromažďuje veškerá data z oblasti personální agendy. Cílem je dosáhnout vyšší efektivity v oblasti celokoncernových reportů a analýz. Workday se stává jednotnou platformou SSOT (Single Source of Truth). **Zaměstnanci** mají možnost sami aktualizovat svá osobní data a vzít svůj kariérní rozvoj do svých rukou. Mohou sledovat veškeré možnosti školení a vzdělávání. Platforma je neustále aktualizována, takže se vyplatí její průběžné sledování. **Manažeři** budou mít v reálném čase přístup k vysoce kvalitním datům, aby se o ně mohli opírat při rozhodování a vytvářet na jejich základě firemní procesy. Mají neustálý přehled o studijním pokroku svých podřízených a mohou jim přiřazovat nový obsah. Na tomto základě je pak **HR** schopno zajistit ucelené, efektivní procesy v globálním měřítku a posílit svou roli strategického obchodního partnera, který tvoří přidanou hodnotu veškerého podnikání. Díky Workday posouváme vzdělávání, zaměstnanecký dialog, hodnocení zaměstnanců, jejich kariérní postup, hodnocení potenciálu a definování nástupnictví na stále vyšší a vyšší úroveň.

Velkou péči věnujeme i definování interních procesů a postupů. Vzniká řada **manuálů**, které průběžně umísťujeme na intranet s cílem dostupnosti těchto dat každému zaměstnanci kdykoliv.

Např. do této sekce byla v roce 2020 nově přidána **prezentace BOZP 20** Principů v chování, která by měla napomáhat v oblasti prevence proti pracovním úrazům.

Bohužel díky špatné epidemiologické situaci a opatřením s tím spojenými jsme nemohli uskutečnit oslavy **100 let firmy STILL**. Využili jsme k tomu jen digitální platformy, kde jsme postupně zveřejňovali jednotlivé milníky naší firemní historie. Ze stejných důvodů musel být zrušen i vánoční resp. novoroční večírek pro zaměstnance STILL ČR.

Naopak byla vyhlášena **sportovní akce 100za100 pro zaměstnance i obchodní partnery**. V průběhu 100 dní měli dobrovolníci za 1 den, týden či za dva týdny překonat celkem 100 km v rámci sportovních aktivit, jako je jízda na kole, běh, chůze, kolečkové brusle či lyže. Celkem se k výzvě přihlásilo 15 borců a borkyň, kdy dohromady urazili 1731,39 km. Je to pro lepší představu přibližně 13krát vzdálenost mezi Prahou a Brnem. Cílem bylo přispět k posílení tělesné i duševní odolnosti našich zaměstnanců ve složitém období roku 2020.

2.Oblast péče o zákazníky a obchodní partnery

Ani v této oblasti jsme nepolevili. I nadále pravidelně sledujeme a vyhodnocujeme zákaznickou spokojenost v rámci projektu **CSI** (Customer Satisfaction Index). Probíhá i intenzivní potřebná vzájemná komunikace spojená s opatřeními z důvodu zabránění šíření nákazy.

Do života jsme uvedli nový **e shop**, který zefektivní a urychlí z určitého pohledu rozhodnutí a nákup. Velmi oblíbenou a využívanou se stala nová služba **Live chat** na našich webových stránkách. Služba mytí manipulační techniky pomocí mobilní myčky STILL byla povýšena o ošetření povrchu **desinfekčními prostředky**, což naši zákazníci přivítali a využívají v hojně míře.

STILL v těžkých časech prokázal svou sílu, ochránil zdraví všech zaměstnanců a zajistil výrobu i pokračování obchodní činnosti s našimi zákazníky. Navíc prokázal schopnost **inovovat** v klíčových oblastech budoucnosti, například uvedením elektricky poháněného vysokozdvížného vozíku **RX 60** a druhé generace autonomního vychytávače **OPX iGo neo** v oblasti robotiky.

Naopak byly zrušeny velké nadnárodní veletrhy. Na to STILL reagoval celou řadou **on-line prezentací**, zákaznických dnů, workshopů a školení.

3.Vztah k externím subjektům

V létě 2020 jsme se zapojili do dobročinného projektu **Remobil**, kdy jsme vyhlásili sběr starých nefunkčních mobilů. Bohužel tato akce nebyla úspěšná z hlediska zaměstnanců, žádným takovým mobilním telefonem nikdo z nás do sbírky bohužel nepřispěl. Nicméně naše firma se k akci připojila zasláním celkem 19 kusů

nefunkčních či nákladně opravitelných mobilních telefonů, za což jsme získali **Certifikát společensky odpovědné firmy.**

Remobil
Společnost Remobil, z.s. v rámci projektu Remobil uděluje
Certifikát společensky odpovědné firmy
společnosti:
STILL ČR spol. s r.o.

Počet sebraných mobilních telefonů	> 19 kusů
Ostatní sebrané příslušenství nebo elektrozařízení	>
Benefit pro životní prostředí - snížení emise ekv. CO ₂ - úspora pitné vody - snížení počtu kilometrů <small>(včetně příslušenství a elektrozařízení)</small>	30 kg > 568 litrů 183 km
Příspěvek na aktivity jedličkova ústavu a škol	> 190 Kč
Množství práce pro hendikepované a jinak znevýhodněné	> 3 hod.

V Praze dne 07.09. 2020

I nadále pokud to je možné poskytujeme na různé sportovní akce naši dětskou atrakci – **nafukovací manipulační vozík.**
Pan Štyler zapůjčil skákací hrad na dětský Den TJ Junior Praha. Přiložené foto ukazuje, jak se hrad dětem líbil a jak si akci všichni užili.



Pan Böhm si skákací nafukovací vozík zapůjčil na akci Pohádkové putování v Zelenci. Ročníku 2020 se zúčastnilo 380 registrovaných dětí. Počasí vyšlo nádherné, takže i tato akce se velice vydařila a poděkováním byla radost a úsměvy všech dětí.

Dalším projektem, na který firma STILL v roce 2020 finančně přispěla je podpora aktivit dětí **z Nízkoprahového zařízení pro děti a mládež Sanrepáček**, Jablonné v Podještědí. Sanrepáček je název nízkoprahového zařízení pro děti a mládež od 6 do 15 let. Okamžitá kapacita zařízení je plánována na 15 dětí. Posláním tohoto nízkoprahového zařízení je poskytovat bezpečné zázemí pro děti z blízkého okolí, provázet děti a mládež obdobím dospívání, nabízet podporu a pomoc v obtížných životních situacích, předcházet selhání a usilovat o pozitivní změnu v jejich životě. Umožnit dětem smysluplně trávit volný čas a tím usilovat o případnou pozitivní změnu životního stylu ve smyslu prevence sociálně patologických jevů. Základním cílem aktivit tohoto zařízení je pomoc dětem ze znevýhodněného socio-kulturního prostředí, zajistit jim smysluplný prožitek volného času.

Naše firma toto zařízení již dlouhodobě podporuje. V roce 2020 přispěla finančními prostředky, které jsme vybrali v rámci golfového turnaje s cílem věnovat je na charitativní projekt. Vybraný finanční obnos navýšený o příspěvek firmy STILL jsme věnovali na projekt, který je sestaven ze čtyř jednodenních aktivit zaměřených do minulosti Českých hradů a zámků. Jedná se o vzdělávací aktivity spojené s návštěvou těchto historických památek:

- Hrad Karlštejn
- Zámek Hluboká nad Vltavou
- Zámek Konopiště
- Zámek Hrubý Rohozec

Bohužel nepříznivá situace v souvislosti s koronavirem neumožnila všechny naplánované výlety beze zbytku zrealizovat, ale všichni se těší, že se brzy vše změní a že děti na plánovaných výletech budou moci zapomenout na své problémy a nešťastné situace, které se odehrály v jejich rodinách.

Slova na závěr

Není možné v této zprávě zaznamenat a popsat veškeré činnosti a aktivity, které firma STILL v oblasti sociální odpovědnosti realizovala a realizovat nepřestává. Vždyť každou naši iniciativu, proces či projekt plánujeme a uskutečňujeme nejen s ohledem na ekonomickou výnosnost, ale i s ohledem na dodržení zásad a pravidel sociální odpovědnosti. Nečekaná nepříznivá pandemická situace nás sice v některých aspektech podnikání negativně ovlivnila, na druhou stranu ale naši firmu posílila a donutila ji soustředit se a řešit procesy, které nebyly v našem hledáčku, resp. neplánovali jsme jejich zavedení tak rychle. Ať už se to týká procesu digitalizace, on-line akcí, zefektivnění jednotlivých pracovních procesů a v neposlední řadě hlediska úspor nákladů. Nadále se soustředíme na strategii KION

2027, na oblast automatizace, digitalizace a životního prostředí. Především ale budeme neúprosně podnikat potřebné kroky k tomu, aby naši zaměstnanci byli v roce 2021 a nejen v něm **nakaženi již jen úsměvem a optimismem.**

Ivana Majerová, 03.01.2021