

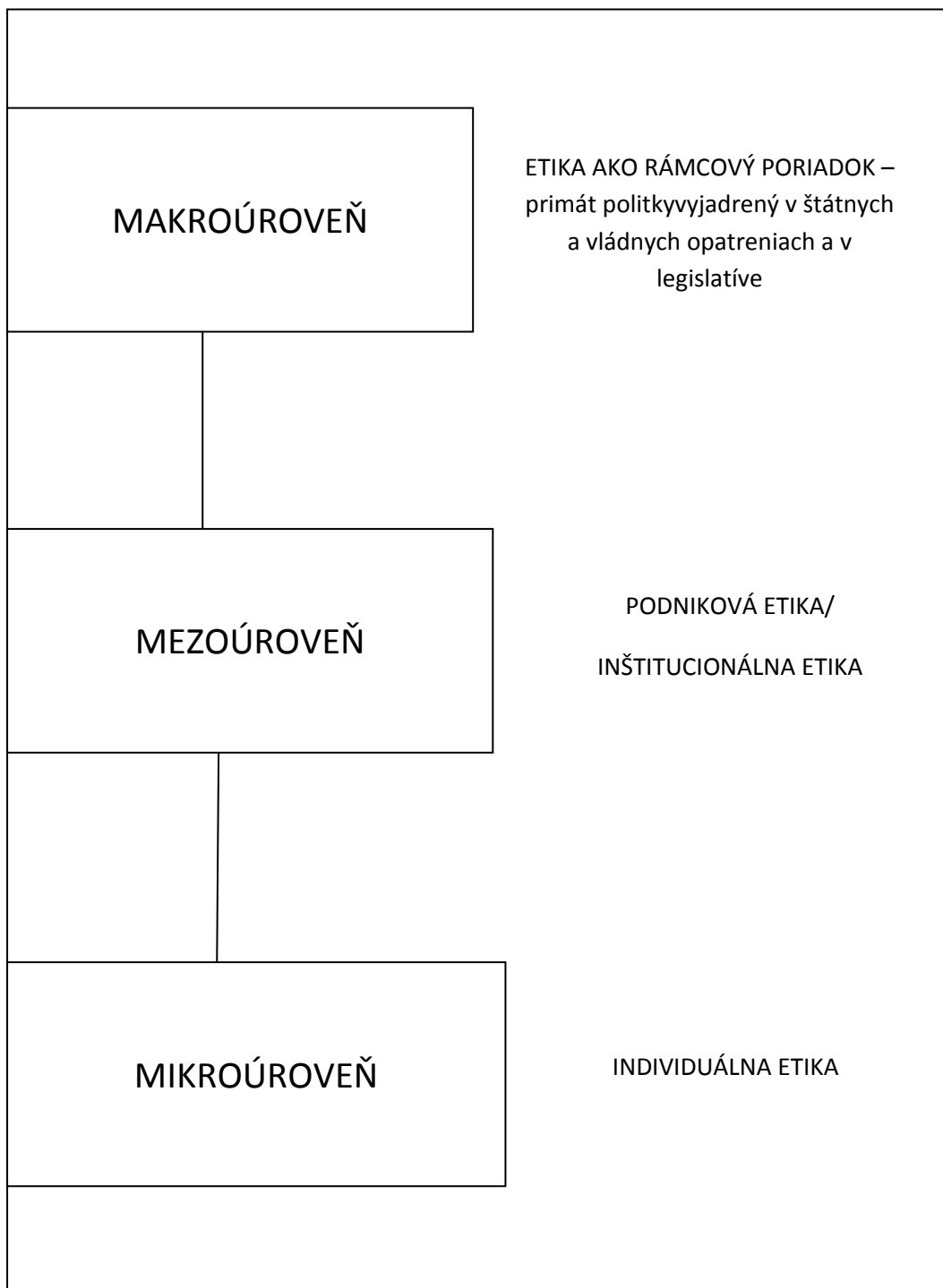
PRÍLOHY

Príloha A

Kritérium	Etické normy	Právne normy
1. vynútiteľnosť	Verejnou mienkou	Oficiálnou mocou
2. formulácia	Veľmi všeobecná	Veľmi presná
3. oblasť pôsobnosti	Neobmedzená	Presne vymedzená
4. autor	Neznámy	Známy
5. platnosť	Relatívne neobmedzená	Časovo vymedzená, kým plnia svoju spoločenskú úlohu
6. základný princíp	Rovnosť, osobné pravidlo	„Všetko, čo nie je zákonom zakázané, je dovolené.“
7. kontrola dodržiavania	Verejná mienka, svedomie	Oficiálne inštitúcie
8. trest	Len v prípade, ak sú porušené aj právne normy	„Neznalosť zákona neospravedlňuje“

Zdroj: HANULÁKOVÁ, E. 1997. *Podnikateľská etika*. Bratislava: Eurounion spol s. r. o., 1997, 114 s. ISBN 80-85568-79-9.

Príloha B



Zdroj: REMIŠOVÁ, A. 2000. *Etika a Ekonomika*. Bratislava: Ekonóm, 2000, 238 s. ISBN 80-225-1259-1

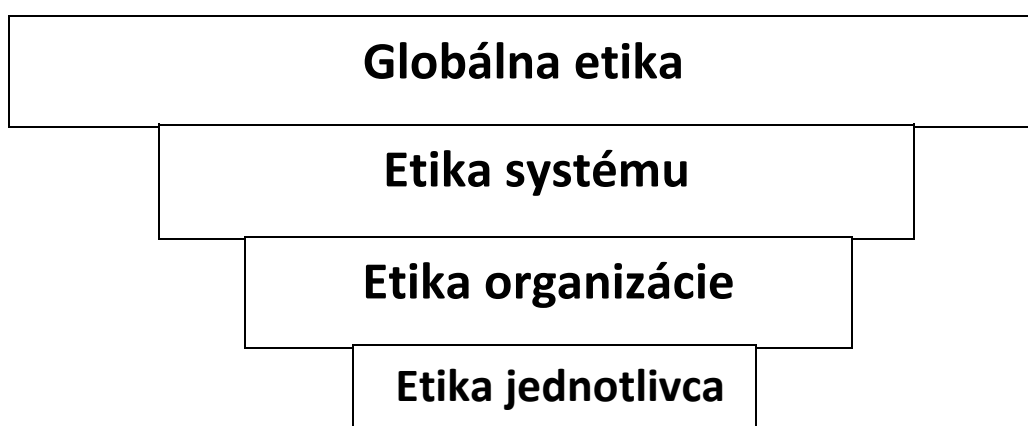
Príloha C

Na makroúrovni	Na mezoúrovni	Na mikroúrovni
Absencia etického rámca privatizácie	Diskriminácia v pracovných vzťahoch	Nízka právna a etická úroveň človeka ako spotrebiteľa
Nedostatočná ochrana súkromného vlastníctva tzv. malých akcionárov	Nespravodlivá mzda	Nízke sebavedomie zákazníka a spotrebiteľa
Korupcia	Prijímanie pracovníkov	Tolerovanie nezdvorilosti zo strany predajcov
Prijímanie/dávanie úplatkov	Odmeňovanie pracovníkov	Nespravodlivá mzda
Bieda	Podmienky na kvalifikačný rast	Tolerovanie nepoctivých praktík v predaji
Znečisťovanie životného prostredia	Pracovné podmienky	Dávanie úplatkov
Neefektívne zaobchádzanie s prírodnými zdrojmi	Porušovanie/dodržiavanie základných ľudských práv	Prijímanie darov v zamestnaní
Neprimerané zaobchádzanie so zvieratami na komerčné účely	Nekorektné vzťahy na pracovisku	Nízke nároky na kvalitu poskytovania služieb
Sociálna spravodlivosť/nespravodlivosť	Prepúšťanie	Sexuálne obťažovanie
Nezamestnanosť	Neplatenie sociálnych odvodov za svojich pracovníkov	Nedostatočné poznanie vlastných práv ako zamestnancov
Neplnenie si daňovej povinnosti	Nepravdivé informácie o svojom výkone	Kúpa kradnutého tovaru
Podvody na burze	Zámerné nedodržiavanie technologických predpisov	Absencia tolerancie v kolegiálnych vzťahoch
Mzdové deformácie	Porušovanie pracovnej disciplíny	Nezodpovedný prístup k plneniu pracovných povinností
Nedokonalá legislatíva	Zneužívanie majetku firmy na súkromné účely	Šikanovanie/tolerovanie šikanovania na pracovisku
Absencia kontrolných mechanizmov	Defraudácia	Nekritická poslušnosť na pracovisku
ňAbsencia donucovania	Útek od zodpovednosti či jej presun	Dodržiavanie princípu: „Čo ťa nepáli, nehas! A podobne.
Atď.	Atď.	Atď.

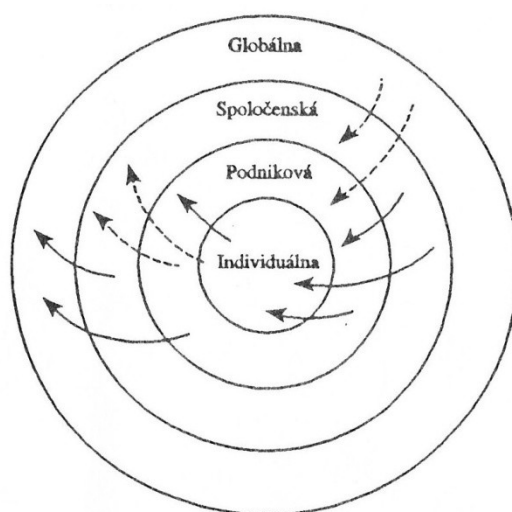
Zdroj: REMIŠOVÁ, A. 2000. *Etika a Ekonomika*. Bratislava: Ekonóm, 2000, 238 s. ISBN 80-225-1259-1

Príloha D

Obr. č. 1

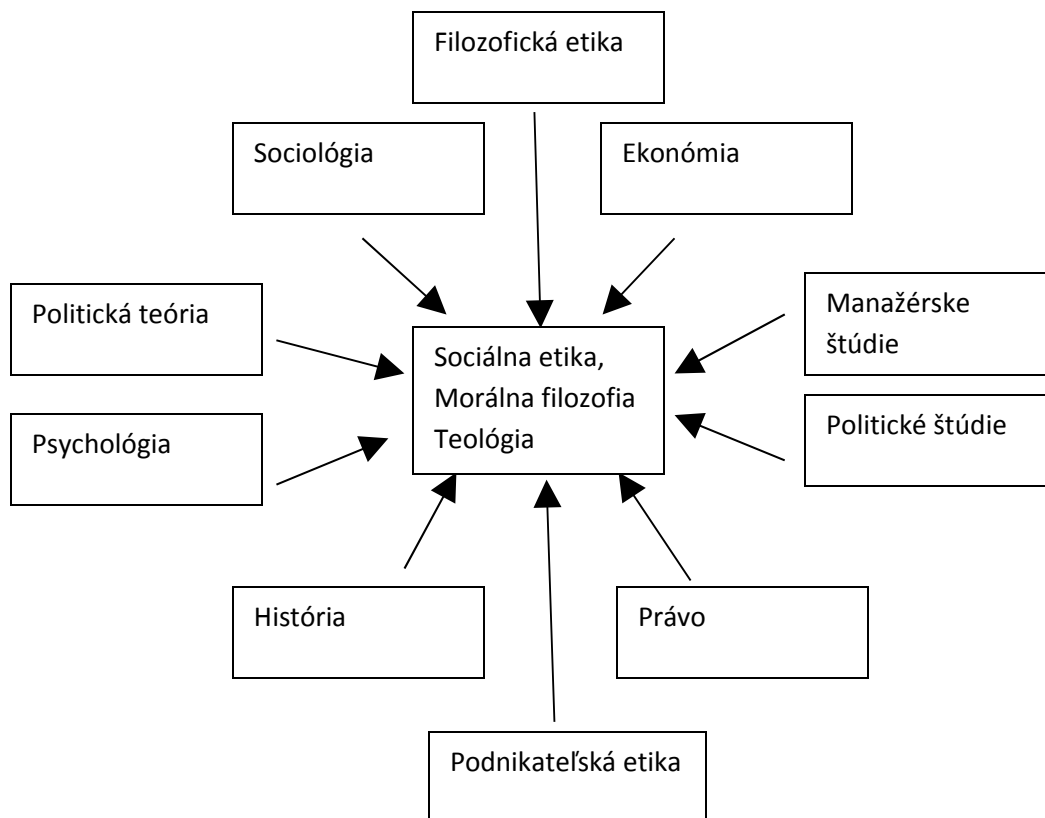


Obr. č. 2



Zdroj: LUKNIČ, A. 1994. *Etika – štvrtý rozmer podnikania*. Bratislava: Slovak Academic Press, 1994. 344 s. ISBN 80-85665-30-1

Príloha E



Zdroj: LUKNIČ, A. 1994. *Etika – štvrtý rozmer podnikania*. Bratislava: Slovak Academic Press, 1994. 344 s. ISBN 80-85665-30-1.

Príloha F

Stupeň morálneho rozvoja	Postoje a prístupy manažmentu	Etické aspekty firemnej kultúry	Kodifikácia hodnôt firemnej kultúry
Amorálna organizácia	"Uchmatni, čo môžeš a ujdí!" Tvoje správanie je etické, pokiaľ ňa neprichyti; ak ňa prichyti, etické prehršky sú nákladmi podnikania.	Mimozákonná kultúra; "hraj" iba na istotu a nerob výnimky; neriskuj; zlskaj, čo môžeš a uteč!	Žiaden zámerný etický kódex alebo iná norma; žiadne iné hodnoty okrem nená-sytnosti.
Formálno-právna organizácia	Hraj podľa legálnych pravidiel; bojuj za zmeny, ktoré zefektívnia tvoj ekono-mický výsledok; ak sa objavia spoločenské problémy, využívaj kontrolu škôd prostredníctvom vzťahov s verej-nosťou (public relations); prejavuje sa oneskorený záujem o škody, ktoré môžu vzniknúť korporácii v dôsledku spoločenských problémov.	Ak je to legálne, je to v poriadku; chráň si zadné dvierka; neustupuj bez boja; ekonomickému výsledku sa pod-riadiť hodnotenie a odmeny.	Etický kódex, ak existuje, je interným dokumentom v duchu: "nerob nič, čo škodí firme"; buď dobrým "občanom" firmy.
Spoločensky zodpovedná organizácia	Manažment si uvedomuje význam prístupu nekonať iba na právnej báze; má však stále "pasívnu" mentalitu; narastá rovnováha medzi ziskom a eti-kou, hoci základnou premisou stále môže byť cynické "etika sa oplatiť"; manažment sa začína pokúšať o zod-povednejšiu činnosť a učiť sa z nej.	Narastá záujem o iných "stakeholde-rov" korporácie, než sú jej vlastní ak-cionári; kultúra začína obsahovať zod-povednejší občiansky postoj.	Kódexy sa orientujú viac navonok a odzr-kadujú záujem o ostatnú verejnosť; iné etické prístupy nie sú rozvinuté.
Vznikajúca etická organizácia	Prvý stupeň manifestovania aktívneho záujmu o etické výsledky: "chceme robiť <správnu> vec"; najvyššími hodnotami manažmentu sa stávajú hodnoty organizácie; etické čítenie je už vyhranené, ale chýba mu organizo-vanosť a dlhodobé plánovanie; etické riadenie sa stretáva s úspechmi i ne-úspechmi.	Etické hodnoty sa stávajú súčasťou kultúry; tieto kľúčové hodnoty sa stá-vajú vodidlom v niektorých situáciách, nie však všeobecne; kultúra je už menej "pasívna" a viac ústretovo aktív-na voči vznikajúcim spoločenským problémom.	Etické kódexy sa stávajú "akčnými" doku-mentmi; ich jednotlivé prvky vyjadrujú kľúčové hodnoty firmy; začínajú sa použí-vať príručky deklarujúce politiku firmy, výbory a komisie pre riešenie sťažností.
Etická organizácia	Rovnovážny záujem o etické a ekono-mické výsledky; etická analýza je plne integrovanou súčasťou tak vlastného poslania, ako aj strategického plánu firmy a využíva sa na predvídanie problémov a skúmanie alternatívnych výsledkov.	Dokonale etický profil s pozorne vyse-lektovanými kľúčovými hodnotami, ktoré presvedčivo ukazujú, že etický profil riadi kultúru; kultúra firmy je plánovaná a riadená tak, aby bola etickou; prijímanie, školenie, odmeňo-vanie i prepúšťanie pracovníkov sa uskutočňuje v súlade s etickým profi-lom firmy.	Dokumenty sa sústreďujú na etický profi-l a na kľúčové hodnoty; dôraz na etické hodnoty sa odzrkadľuje vo všetkých fá zach tvorby dokumentov organizácie.

Zdroj: LUKNIČ, A. 1994. *Etika – štvrtý rozmer podnikania*. Bratislava: Slovak Academic Press, 1994. 344 s. ISBN 80-85665-30-1.

Príloha G

Rýchly etický test

Aká dobrá je vaša spoločnosť v podpore etických činností? Urobte si tento rýchly test. V rozpätí od 1 do 7 bodov oznámujte, či súhlasíte, alebo nesúhlasíte, že tá-ktorá položka je pravdivá pre vašu spoločnosť. 1 = plne nesúhlasím, 4 = neutrál, 7 = plne súhlasím.

- _____ 1. Hodnotové vyhlásenia spoločnosti sa prijímajú ako platné vodidlo pre rozhodovanie za absencie politiky alebo precedensu.
- _____ 2. Pravidlá zostávajú rovnaké v dobrých aj v zlých časoch.
- _____ 3. Vysoká úroveň výkonnosti, ktorá porušuje etický štandard, je neprijateľná
- _____ 4. Ľudia nájdu porozumenie, keď identifikujú etické záležitosti.
- _____ 5. Na pozitívne hodnotenie výkonnosti je potrebné uplatňovať etickú politiku.
- _____ 6. V rámci pracovnej skupiny je vysoká úroveň podpory dodržiavania etických noriem.
- _____ 7. Organizácia zvažuje etickú efektívnosť, keď hodnotí kandidáta na povýšenie

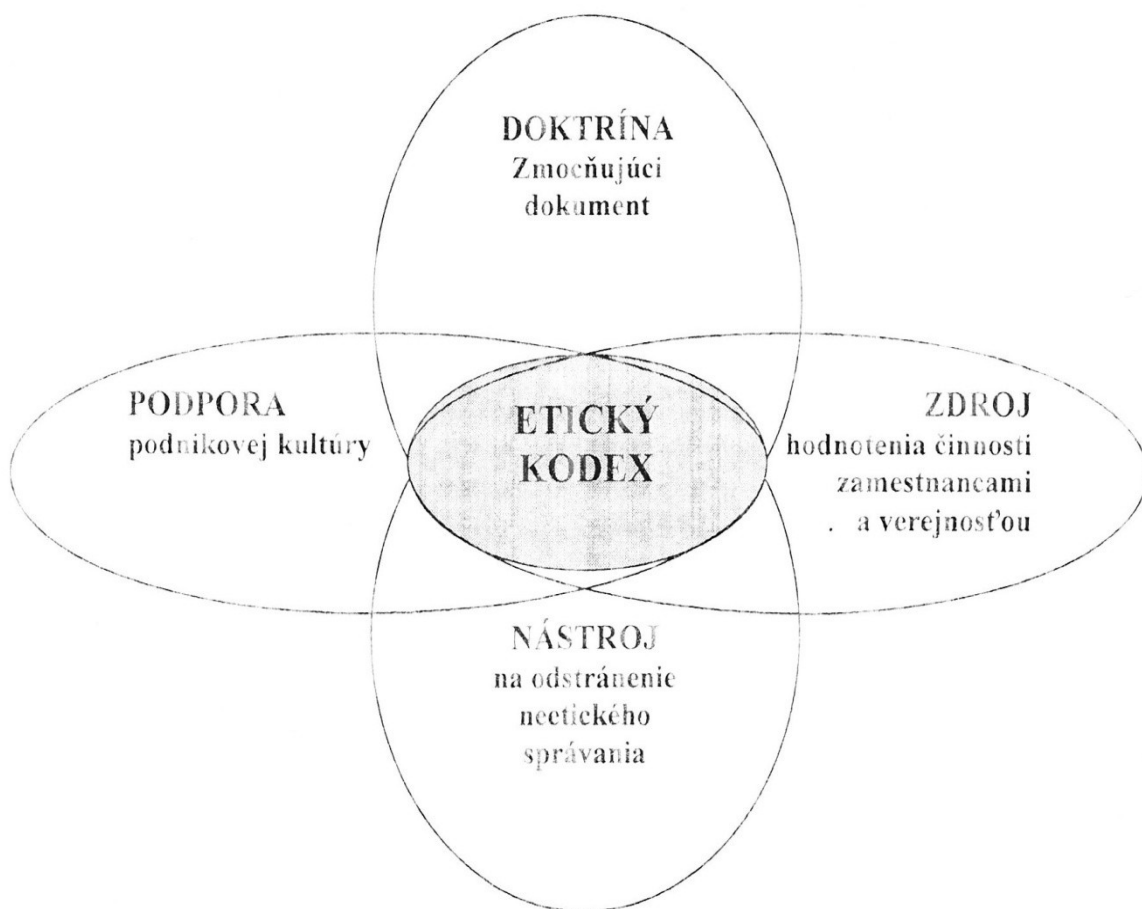
Skóre: Spočítajte odpovede zo všetkých otázok, potom vydeľte číslom 7, čím získate Váš priemer.

Priemer: 3 a nižší znamená, že etický manažment vašej spoločnosti je neefektívny
4 – 5 znamená, že je čiastočne efektívny
6 a viac ukazuje, že etický manažment vašej spoločnosti je jasný a efektívny.

Prameň: Rýchly etický test vypracovala etická konzultačná firma Narvan Associates v Atlante, Georgia.

Zdroj: LUKNIČ, A. 1994. *Etika – štvrtý rozmer podnikania*. Bratislava: Slovak Academic Press, 1994. 344 s. ISBN 80-85665-30-1.

Príloha H



ČIERNA, H. 2001. *Podnikateľská etika*. Banská Bystrica: Bratia Sabovci s. r. o. . 2001. 123 s. ISBN 80-8055-475-7.