

# ESG reportování: Příprava v oblasti pracovního práva

🕒 07.11.2023 / 14:21

**Brzy budou společnosti povinny zveřejňovat informace v souladu s novými směnicemi Evropské unie týkajícími se ESG (environmentální, sociální a správní oblasti) reportingu. Proto je nyní zásadní začít se připravovat na sběr a analýzu dat s dostatečným předstihem. Tento článek přináší stručný přehled toho, na co se připravit v oblasti pracovního práva.**



Natalia Hamadejová  
Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář



Podle nové směrnice Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – [2022/2464/EU](#) o nefinančním reportingu, která vstoupila v platnost v lednu 2023, budou mít společnosti veřejného zájmu s více než 500 zaměstnanci povinnost zveřejnit poprvé v roce 2025 data za fiskální rok 2024. Velké společnosti, tedy ty, které splňují dvě z následujících tří podmínek: více než 250 zaměstnanců, čistý roční obrat vyšší než 40 milionů EUR a bilanční suma roční rozvahy aktiv převyšující 20 milionů EUR, budou poprvé reportovat v roce 2026, a to data za fiskální rok 2025. Malé a střední podniky (SMEs) kótované na burze budou mít povinnost poprvé reportovat data za rok 2026, a to v roce 2027. Data a informace, které budou společnosti zveřejňovat, vyplývají jak z obecných evropských standardů pro reportování udržitelnosti – The European Sustainability Reporting Standards (ESRS) přijatých 31. července 2023 Komisí Evropské unie, tak ze sektorových standardů, kterých bude celkem 41 a jež budou postupně zveřejňovány do roku 2025.

Povinné společnosti budou zveřejňovat v rámci svých výročních zpráv informace týkající se tří hlavních oblastí: (E) Environment – životního prostředí, (S) Social – zaměstnanců a společnosti, a (G) Governance – řízení a správy. Tyto informace budou mít význam pro investory a banky, a to i na mezinárodní úrovni, neboť jim pomohou rozhodnout se, kam směřovat své investice v kontextu udržitelnosti a klimatických změn. Informace týkající se sociálního aspektu ohledně zaměstnanců, rovných příležitostí nebo porušování lidských práv budou poskytovat obraz o tom, jakým způsobem se podnik chová ve společnosti. Podniky, které nedodržují tyto standardy, mohou být považovány za potenciální riziko pro finanční instituce, investory, obchodní partnery i zainteresované subjekty.

## Sociální reporting: základní oblasti pracovního práva

Reporting v sociální oblasti se dotýká mnoha otázek pracovního práva. Mnoho oblastí, o kterých budou společnosti informovat ve svých zprávách, již upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Patří sem například ochrana a bezpečnost při práci, přiměřené mzdy a pracovní doba. Společnost by měla poskytnout informace o tom, jakým způsobem chrání zdraví a bezpečí svých zaměstnanců, jak jsou zaměstnanci odměňováni a zda se dodržují pracovní doby. V souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci by povinná společnost měla zveřejnit například počet pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, a také počet dní, které zaměstnanci ztratili kvůli pracovním úrazům a nemocem z povolání. Dále by měla uvést informace o počtu zaměstnanců, kteří jsou placeni minimální mzdou, a způsoby, jakými jsou mzdy vypočítávány. Společnost by měla také uvést, kolik zaměstnanců pracuje více než 40 hodin týdně včetně množství přesčasových hodin.

Dalším důležitým tématem v nefinančním reportingu je dodržování lidských a sociálních práv. Společnost by měla poskytnout informace o rovném zacházení, inkluzivitě a diverzitě. To zahrnuje uvést, zda jsou muži a ženy rovnoměrně odměňováni za stejnou práci, a informace o opatřeních proti obtěžování a diskriminaci na pracovišti. K tomu, aby ukázala míru inkluzivity a diverzity, měla by společnost uvést, kolik zaměstnanců má zdravotní omezení a jak jsou začleňováni do pracovního procesu. Také by měla poskytnout informace o zaměstnancích v závislosti na jejich věku, pohlaví, regionu odkud pochází a podobně.

## Další důležité aspekty v sociální oblasti ESG: work-life balance, podpora a rozvoj zaměstnanců

V rámci ESG reportingu hrají významnou roli i otázky týkající se rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců a příležitostí k jejich osobnímu a kariéernímu rozvoji, které společnost nabízí. Sdílení informací o tom, jak společnost podporuje kariéerní růst svých zaměstnanců, jaké možnosti rozvoje v práci jsou dostupné, a jaké benefity na podporu rodinného života jsou k dispozici, mohou pozitivně ovlivnit image firmy a motivovat potenciální talentované zaměstnance. Společnosti, které podporují rovnováhu mezi pracovním a osobním životem svých zaměstnanců, například nabízejí zkrácené úvazky či flexibilní nastavení pracovní doby pro rodiče malých dětí, rodinné slevy nebo rozšířenou dovolenou a budou patřit mezi žádané zaměstnavatele.

Důležité je také, aby společnost ukázala, jaké mechanismy a systémy zpětné vazby a zapojení zaměstnanců do chodu společnosti má zavedeny. Měla by reportovat o tom, zda má vytvořeny kanály pro zaměstnance, skrze které mohou podávat stížnosti a návrhy, a jak tyto kanály a mechanismy fungují. Zároveň by měla uvést, jak se zaměstnanci mohou aktivně podílet na firemním životě a jaká je kultura firmy. Prakticky to může znamenat zveřejnění informací o dobrovolnických aktivitách zaměstnanců, workshopech a dalších možnostech účasti společnosti na životě komunity.

Zahrnutí sociálního pilíře do ESG reportingu je pro společnosti příležitostí ukázat zainteresovaným subjektům, jaké vlivy má podnik na společnost a komunity kolem něj. Zároveň může prezentace prostředí, které společnost vytváří pro své zaměstnance, přispět ke zlepšení jejího celkového obrazu a atraktivity, což může přilákat nové investice a talenty. Včasným shromažďováním a analýzou dat si společnosti usnadní povinnost reportování, která je v budoucnosti nevyhnutelná, a předejde tak potenciálním komplikacím.