

Univerzita Pardubice  
Fakulta chemicko-technologická

**Reporting sociální oblasti CSR**

Bc. Veronika Zvolánková

Diplomová práce

2017

University of Pardubice  
Faculty of Chemical Technology

**CSR social reporting**

Bc. Veronika Zvolánková

Diploma thesis

2017

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Zvolánková**  
Osobní číslo: **C14823**  
Studijní program: **N2807 Chemické a procesní inženýrství**  
Studijní obor: **Ekonomika a management chemických a potravinářských podniků**  
Název tématu: **Reporting sociální oblasti CSR**  
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky a managementu chemického a potravinářského průmyslu**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Rešerše literatury v oblasti společenské odpovědnosti podniků.
2. Rešerše literatury v oblasti CSR reportingu a reportingu podle GRI.
3. Vytvoření teoretického přehledu způsobů měření a hodnocení CSR (standardy hodnocení CSR a jejich porovnání, indexové metody hodnocení CSR).
4. Sestavení a kontrola databáze podniků chemického průmyslu pro primární výzkum.
5. Provedení primárního výzkumu v oblasti reportingu sociální odpovědnosti u podniků zařazených do databáze.
6. Zhodnocení výsledků výzkumu, závěry a doporučení.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

1. KUNZ, V. Společenská odpovědnost firem. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0.
2. ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.
3. PAVLÍK, M., BĚLČÍK M. Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5.
4. KAŠPAROVÁ, K., KUNZ V. Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3.
5. www stránky se zkoumanou problematikou

Vedoucí diplomové práce:

**Ing. Marie Bednaříková, CSc.**

Katedra ekonomiky a managementu chemického a potravinářského průmyslu


Datum zadání diplomové práce: **17. února 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **12. května 2017**



prof. Ing. Petr Kalenda, CSc.  
děkan

L.S.



prof. Ing. Hana Lošťáková, CSc.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 17. února 2017

**Prohlašuji:**

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2017

Veronika Zvolánková

**Poděkování:**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Ing. Marii Bednařikové, CSc. za odborné vedení a cenné rady při zpracování této práce. Poděkování patří také Ing. Janu Vávrovi, Ph.D. za odbornou pomoc a připomínky k práci a Mgr. Lucii Buluškové za její ochotu a vstřícný přístup při poskytnutí potřebných informací týkajících se společnosti Synthesia,a.s.

## **ANOTACE**

Diplomová práce je zaměřena na reporting sociální oblasti společenské odpovědnosti podniků. Teoretická část se zabývá Společenskou odpovědností podniků (CSR) a jejími základními pilíři, na nichž celý koncept CSR stojí. Dále popisuje standardy CSR, pomocí nichž podniky měří a hodnotí své společensky odpovědné chování a také definuje samotný CSR reporting. Pozornost je pak věnována nejvyužívanějšímu standardu Global Reporting Initiative, konkrétně jeho nejnovější směrnici G4 se zaměřením na sociální indikátory. Obsahem praktické části je zhodnocení míry CSR reportingu sociální oblasti u vybraných chemických podniků.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Společenská odpovědnost podniků, standardy hodnocení CSR, reporting, GRI, sociální indikátory, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

## **TITLE**

CSR social reporting.

## **ANNOTATION**

Diploma thesis is focused on the social section of corporate responsibility reporting. The theoretical part follows the concept of corporate social responsibility (CSR) of the companies and its foundation pillars on which the whole concept CSR is based. Further it describes the CSR standards by which companies measure and evaluate their social responsible behaviour and also defines the CSR reporting itself. The attention is then dedicated to the most used Global Reporting Initiative standard, specifically its newest G4 guidelines with focus to the social indicators. The content of the practical part forms the valuation of the extent of social section of CSR reporting in selected chemical companies.

## **KEYWORDS**

Corporate Social Responsibility, CSR evaluation standards, reporting, GRI, social indicators, Occupational health and safety.

## OBSAH

ÚVOD .....	10
1 SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST PODNIKŮ .....	12
1.1 TRIPLE-BOTTOM-LINE .....	13
1.1.1 Ekonomická oblast.....	14
1.1.2 Environmentální oblast .....	15
1.1.3 Sociální oblast.....	16
1.2 PŘÍNOSY CSR .....	17
2 ZPŮSOBY MĚŘENÍ A HODNOCENÍ CSR .....	19
2.1 STANDARDY HODNOCENÍ CSR .....	19
2.2 POROVNÁNÍ STANDARDŮ CSR .....	23
2.3 INDEXOVÉ METODY HODNOCENÍ CSR .....	24
3 CSR REPORTING .....	27
3.1 POJETÍ REPORTINGU .....	27
3.2 OBSAH A TVORBA REPORTU .....	31
4 GLOBAL REPORTING INITIATIVE .....	36
4.1 SMĚRNICE G4 A JEJÍ ZMĚNY .....	37
4.2 POSTUP K VYTVOŘENÍ REPORTU PODLE SMĚRNICE G4.....	40
4.3 OBSAH SMĚRNICE G4 .....	41
4.3.1 Obecný standard zveřejnění (General Standard Disclosure) .....	42
4.3.2 Konkrétní standard zveřejnění (Specific Standard Disclosure).....	44
4.3.3 Zaváděcí manuál (Implementation manual) .....	50
5 VÝZKUM CSR REPORTINGU SOCIÁLNÍ OBLASTI U VYBRANÝCH PODNIKŮ..	51
5.1 PROJEKT VÝZKUMU .....	51
5.2 ZKOUMANÉ OBLASTI VÝZKUMU .....	53
5.2.1 Základní soubor podniků .....	53



5.2.2 Vybraný soubor podniků .....	54
5.3 ANALÝZA SOUBORU PODNIKŮ.....	55
5.3.1 Analýza základního souboru podniků .....	56
5.3.2 Analýza vybraného souboru podniků .....	58
5.4 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....	74
6 ŘÍZENÝ ROZHOVOR VE SPOLEČNOSTI SYNTHESIA, A.S.....	77
6.1 ZHODNOCENÍ ŘÍZENÉHO ROZHOVORU.....	77
ZÁVĚR .....	81
PŘEHLED ZKRATEK A POJMŮ .....	85
POUŽITÉ ZDROJE .....	87
SEZNAM TABULEK.....	92
SEZNAM OBRÁZKŮ .....	93
SEZNAM PŘÍLOH .....	95

## ÚVOD

V současné době, v době rozvoje lidské společnosti a stále se vyvíjejících trendů na trhu, se podniky neustále snaží dosahovat stanovených cílů. Jak je již známo, cílem podniku není pouze maximalizace zisku, ale také platební schopnost a růst tržní hodnoty. Snaha maximálního využití výrobních faktorů a lidských zdrojů, společně se snižováním nákladů a rostoucí konkurencí, nutí podniky k neustálému přizpůsobení a zavádění vylepšených přístupů, které jim pomáhají udržet se na současném trhu.

Pokud však chce podnik dosáhnout vyšší prestiže a dobrého jména, musí se neustále snažit být konkurenceschopný. Dnešní doba však poukazuje na to, že dosahování pouze finančních cílů podniku nezaručí vyšší konkurenceschopnost. Podniky si začínají stále více uvědomovat důležitost odpovědného chování, a to nejen vůči zákazníkům a všem zainteresovaným stranám, ale především vůči celé společnosti, která je v konečném důsledku nejvíce ohrožena. Proto je neustále kladen důraz na etické podnikání a na zvyšování povědomí o negativních dopadech na životní či sociální prostředí, které se podnik snaží minimalizovat. Takovéto chování je označováno jako Společenská odpovědnost podniků, které je založeno na principech dobrovolnosti a transparentnosti. Pro naplnění myšlenky odpovědného chování podniků není nezbytné věnovat se všem pilířům společenské odpovědnosti, ačkoliv je tento přístup vítán. Správné odlišení od konkurence by tedy mělo podniku zajistit vyšší konkurenceschopnost, avšak záleží na podniku samotném, v jaké oblasti se bude profilovat a jakou zvolí formu zveřejňování informací.

Za ideální formu reportu je považována periodicky vydávaná zpráva, takzvaný CSR report, který může pomoci odhalit slabiny, či změřit dosažené výsledky. Pokud totiž podnik podává pravidelné informace o svých činnostech, jednáních a záměrech všem uživatelům, může nejen minimalizovat negativní jevy budoucnosti, či se mu téměř vyhnout, ale také naopak zefektivnit celkovou výkonnost podniku nebo dokonce zlepšit svoji image. Pokud si však chce podnik zajistit jistou úroveň kvality reportů, měl by zveřejňovat informace podle ověřeného standardu.

V současné době existuje několik standardů upravujících Společensky odpovědné chování podniků. Za nejvyužívanější standard pro měření a hodnocení CSR je považován Global Reporting Initiative (dále jen GRI), respektive jeho nejnovější Směrnice G4. Je zaměřen na environmentální, ale také na ekonomickou a sociální oblast, a právě to ho činí pro podniky více atraktivním a snadno využitelným.

Cílem diplomové práce je zhodnocení míry CSR reportingu sociální oblasti u vybraných chemických podniků na základě primárního kvantitativního výzkumu, přičemž hlavním kritériem je velikost podniku.

# 1 SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST PODNIKŮ

Koncept společenské odpovědnosti podniků neboli „Corporate Social Responsibility“ se poprvé objevuje v 70. letech 20. století. Později v 80. a 90. letech 20. století, díky rostoucímu zájmu veřejnosti vůči negativním dopadům světové ekonomiky, mají podniky snahu o vytváření etických kodexů a celých programů odpovědného podnikání (Zadrazilová a kol., 2010, str. 1).

K vymezení pojmu CSR se váže mnoho definic, ale v současné době neexistuje jednotná definice. Podle Kunze (2012, str. 14) je to způsobeno hlavně tím, že společenská odpovědnost podniků je založena na dobrovolnosti a nemá přesně vymezené hranice, čímž vzniká prostor nejen k široké diskuzi, ale také k širokému chápání a interpretaci tohoto komplexního konceptu jednotlivými zájmovými skupinami.

Commission of the European Communities (2001, str. 6) definuje společenskou odpovědnost jako: „*koncepti dobrovolného integrování sociálních a environmentálních hledisek do obchodních operací a do vztahů se stakeholdery.*“ Být společensky odpovědný neznamená jen splnění zákonných očekávání, jedná se také o přesahování rámce dodržování a větší investování do lidského kapitálu, životního prostředí a vztahů se stakeholdery. Právě tyto zkušenosti s investicemi do ekologicky šetrných technologií a podnikatelská praxe, které jsou nad rámec dodržování právních předpisů, mohou přispět ke konkurenceschopnosti podniku.

Další významnou definici uvádí World Business Council for Sustainable Development (1998, str. 3): „*CSR je kontinuální závazek podniků chovat se eticky, přispívat k ekonomickému rozvoji a zároveň zlepšovat kvalitu života zaměstnanců a jejich rodin, jakož i místní komunity a společnosti jako celku.*“

K zajímavým závěrům dospěl Alexandr Dahlsrud ve své práci, kdy analyzoval desítky definic CSR a na jejich základě vymezil pět hlavních oblastí, které se v definicích objevovaly nejčastěji. Jedná se o oblast environmentální, sociální, ekonomickou, stakeholderů a dobrovolnosti. Uvádí např., že alespoň tři z těchto pěti oblastí se objevují v 97% definic. Dahlsrud se také domnívá, že i když jsou některé definice CSR rozdílně formulovány, jsou vlastně v souladu (Dahlsrud, 2006, str. 4 - 5).

Navzdory značné šíře a komplexnosti konceptu CSR, vymezuje Kašparová a Kunz (2013, str. 16) tyto hlavní principy CSR:

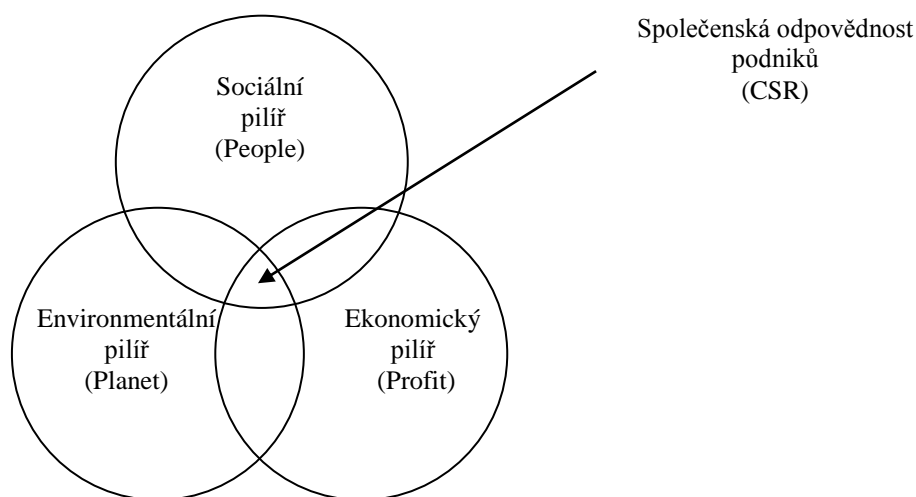
- dobrovolnost;
- aktivní spolupráce se stakeholdery;
- transparentnost a otevřený dialog se stakeholdery;
- komplexnost a fungování podniku s ohledem na „Triple-bottom-line business“;
- systematičnost a dlouhodobý časový horizont;
- odpovědnost vůči společnosti a závazek podniků přispívat k rozvoji kvality života.

Ačkoliv je koncept CSR široký a je víceméně využíván ke zlepšení obrazu podniku v očích zákazníků a veřejnosti, je také nejčastěji charakterizován ze dvou pohledů, a to z morálního a ekonomického. Morální hledisko představuje odpovědnost podniků vůči prostředí ve kterém působí při dosahování zisku. Možnou konkurenční výhodu podniků, které se zapojí do CSR aktivit, a lepší reakce na požadavky stakeholderů pak představuje hledisko ekonomické (Zadrazilová, 2010, str. 4). CSR je také vnímána jako tzv. koncept Triple-bottom-line, jehož vysvětlením se zabývá následující kapitola.

## **1.1 TRIPLE-BOTTOM-LINE**

Společenská odpovědnost podniků, jakožto moderní koncept podnikání, je také postavena na třech základních pilířích, tzv. Triple-bottom-line (Obrázek 1) (Kunz, 2012, str. 20):

- ekonomickém (profit);
- environmentálním (planet);
- sociálním (people).



**Obrázek 1: Triple-bottom-line**

Zdroj: WORDPRESS. What is sustainability? *Wordpress* [online]. Dostupné z: <https://tcorpinc.wordpress.com/tag/triple-bottom-line/> (Vlastní zpracování)

Podle Zadražilové a kol. (2010, str. 3) mohou všechny tři dimenze spolu úzce souviset a k vysvětlení konceptu používá název „3P“ neboli „Lidé, Planeta, Prosperita“ (People, Planet, Profit). Také Kuldová (2010, str. 15) popisuje Triple-bottom-line, kde ekonomickou sféru označuje jako zisk (Profit), environmentální sféru jako naši planetu (Planet) a sociální sféru jako lidé (People).

### 1.1.1 Ekonomická oblast

První nedílnou součástí společenské odpovědnosti je ekonomická oblast. Tato oblast zobrazuje chování podniku k zákazníkům, zaměstnancům, investorům a dodavatelům s ohledem na vytváření dobrých vztahů, jenž mají vliv na ekonomickou činnost podniku (Kuldová, 2010, str. 16), (Ortová a kol., 2009, str. 13).

V rámci CSR lze do této oblasti zahrnout například:

- etické chování podniku i zaměstnanců, např. etický kodex upravuje chování podniku;
- vyhýbání se korupci;
- vztahy se zákazníky a dodavateli, např. rovné příležitosti při výběru dodavatele, či spokojení zákazníci, což vede ke snížení počtu reklamací z jejich strany;
- akce proti praní špinavých peněz;
- uplatňování principů dobrého řízení;

- zajištění věrohodnosti a transparentnosti podniku;
- nabídka bezpečných a kvalitních výrobků;
- snaha o soulad podnikatelských aktivit s hodnotami a očekáváním akcionářů;
- boj proti zneužívání důvěrných informací;
- potírání kartelových dohod;
- zneužívání dominantního postavení;
- plnění závazků v ochraně spotřebitele (Kunz, 2012, str. 21), (Kuldová, 2010, str. 15 - 16).

Tato oblast CSR je zaměřena na transparentnost CSR aktivit, aby však podniky mohly financovat společensky odpovědné aktivity, musí dosahovat zisku (resp. trvale dosahovat zisku a dlouhodobého růstu cen akcií podniku) (Kunz, 2012, str. 21), (Ortová a kol., 2009, str. 13).

### **1.1.2 Environmentální oblast**

Druhou součástí CSR je environmentální oblast, které v posledních desetiletích věnují podniky stále větší pozornost. Aktivity podniků v této oblasti byly zaváděny na základě vládních nařízení a regulací. Je důležité, aby si vedení podniku uvědomilo svoji odpovědnost nejen vůči samotnému podniku, ale také k vnějšímu prostředí, které ovlivňuje svým fungováním např. v podobě emisí, odpadů, využívání zdrojů či dopravní zátěže. Tyto dopady by pak podniky měly co nejvíce eliminovat systematickou proaktivní politikou a otevřeně a pravdivě informovat širokou veřejnost (Kunz, 2012, str. 23 – 24).

V oblasti environmentální by mezi aktivity podniku měly patřit například:

- omezování negativních dopadů činnosti na životní prostředí;
- ekologická výroba;
- úspory energie a vody;
- odpadové hospodářství;
- investice do nejlepších dostupných technologií, tzv. BAT (Best Available Technique);
- ochrana přírodních zdrojů;
- environmentální management;
- monitorování vlivu na životní prostředí;

- zahrnutí environmentálních principů do celého distribučního řetězce apod. (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, str. 26), (Kunz, 2012, str. 24).

Kunz (2012, str. 25) ve své knize také uvádí souvislost environmentální politiky a chování zaměstnanců a považuje za důležité zdůraznit že: *„efektivní environmentální firemní politika může významně ovlivnit spotřebitelské chování zaměstnanců nejen v rámci daného podniku, ale také i v jejich vlastních domácnostech.“*

V této oblasti se podniky snaží vyhýbat činnostem, které by jakkoliv poškozovaly životní prostředí a hledají způsoby, jak eliminovat všechny negativní dopady podnikových činností na životní prostředí. Mnoho podniků však přesahuje rámec základního opatření s využitím jiných prostředků udržitelného rozvoje, jako je například větrná energie. Mnoho těchto praktik ve skutečnosti zvyšuje ziskovost podniku a zároveň přispívá ke zdraví naší planety (Measures, online).

### **1.1.3 Sociální oblast**

Třetím pilířem Společenské odpovědnosti podniků je právě sociální oblast. Tato oblast je zaměřena především na péči podniku o své zaměstnance a jejich pracovní podmínky. Podnik by si měl uvědomit důležitost zaměstnance, protože správně motivovaný a spokojený zaměstnanec je předpokladem jejího úspěšného fungování. Výzkumy v této oblasti dokazují, že pokud je podnik odpovědný ke svým zaměstnancům, může tím získat řadu výhod jako např. získání dobré pověsti jako zaměstnavatele, přední pozice na trhu práce, vyšší loajalita zaměstnanců, výkonnost či nižší fluktuace zaměstnanců (Kunz, 2012, str. 22).

Do sociální oblasti spadají aktivity jako např.:

- vytvoření podmínek ke sladění pracovního a osobního života (tzv. work-life balance);
- starost o zdraví a bezpečnost zaměstnanců;
- zaměstnanecká politika – přiměřené mzdy, poskytování sociálních a dalších zaměstnaneckých výhod vyplývajících např. z kolektivních smluv;
- podniková filantropie a podnikové dobrovolnictví;
- podpora vzdělávání a rekvalifikace;



- rovné pracovní příležitosti – nejen rovnost žen a mužů, ale také rovnost věku, etnického původu, národnosti, či např. víry. Pro tuto oblast slouží diversity management, který prosazuje pravidla diverzity v podniku;
- odmítání dětské práce;
- ochrana a dodržování lidských práv;
- zodpovědné propouštění – starost podniků o zajištění rekvalifikace a dalšího uplatnění propouštěných zaměstnanců, těmto zaměstnancům nabízí podniky např. konzultační centra;
- angažovanost ve prospěch místní komunity (Kuldová, 2010, str. 16), (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, str. 26), (Kunz, 2012, str. 22 – 23).

Podle Ortové a kol. (2009, str. 13 – 16) je sociální oblast CSR rozdělena do dvou oblastí a to interní a externí. Interní oblast je nazývána tzv. sociální politikou podniku, externí je zaměřena na filantropii, optimální druh vzájemnosti a spolupráci s místními zájmovými skupinami. Tyto oblasti však nejsou v rozporu, v praxi jsou propojené, jako příklad lze uvést zapojení zaměstnanců podniku do strategie proaktivní filantropie.

## 1.2 PŘÍNOSY CSR

Koncept Společenské odpovědnosti podniků má řadu přínosů, kterých může podnik dosáhnout v dlouhodobém horizontu, může se jednat např. o zlepšení image, zvýšení důvěryhodnosti či např. zvýšení loajality a produktivity zaměstnanců, avšak celý koncept CSR by měl podnikům hlavně zajistit získání dobré pověsti, odlišení od konkurence a zvyšování konkurenceschopnosti podniku v oblasti působnosti (Ortová a kol., 2009, str. 18 – 20).

Podle výzkumu Společenské odpovědnosti podniků působících v českém prostředí v roce 2012, který provedla Business Leaders Forum Praha, považují za nejvíc přínosné aktivity společensky odpovědného chování pro podnik ze 153 zkoumaných podniků právě posílení podnikové kultury (81,7%), zlepšení image a reputace podniku (79,1 %) a zvýšení spokojenosti zaměstnanců (77,1%). Zároveň uvádí, že mezi největší bariéry při realizaci CSR aktivit patří nedostatečná podpora ze strany státu a vlády, nepříznivé legislativní a daňové prostředí (54,9%), dále přílišná byrokracie při prosazování těchto aktivit (51 %) a také žádný ekonomický užitek těchto aktivit pro podnikání a růst tržeb podniku (45,8 %) (Business Leaders Forum, 2012, online).

V dnešní neustále měnící se době je důležité věnovat se oblastem společenské odpovědnosti. Podniky by si měly uvědomit důležitost přijetí konceptu CSR a z nich plynoucích finančních, ale hlavně nefinančních výhod. Nelze pouze dosahovat maximálního zisku jakožto primárního cíle, je důležité vytvářet zisk s ohledem na všechny pilíře společenské odpovědnosti. Pokud chce podnik uplatňovat CSR strategii, měl by mít správně nastavené mechanismy, díky kterým pak může lépe sledovat, měřit a vyhodnocovat stav CSR. Právě k tomuto účelu, ale i dalším, jako je např. pomoc při zavádění a rozšiřování CSR, slouží normy a standardy, které jsou tématem další kapitoly (Kuldová, 2010, str. 32), (Kunz, 2012, str. 119).

## **2 ZPŮSOBY MĚŘENÍ A HODNOCENÍ CSR**

K tomu, aby mohl podnik lépe měřit a vyhodnocovat naplňování strategie společenské odpovědnosti a udržitelného rozvoje, je vhodné využívat normy a standardy, které byly vytvořené vládními a nevládními organizacemi. Tyto standardy slouží jako vodítko k typům chování, které by měl podnik následovat. Dá se říci, že jde o omezení chování podniku a o určení, kterých aktivit by se měl vyvarovat. Implementace těchto standardů je dnes považována za téměř nejvýraznější nástroj při budování CSR strategie. Pokud chce však podnik skutečně naplňovat tuto strategii, je nutné věnovat pozornost také systému indikátorů, které zaznamenávají dosažený pokrok, a které jsou považovány za nezbytnou součást řízení (Kašparová, Kunz, 2013, str. 45 – 46), (Zadrazilová a kol., 2010, str. 73).

### **2.1 STANDARDY HODNOCENÍ CSR**

Pod pojmem standard CSR, lze dle Kašparové a Kunze (2013, str. 45) považovat: „dobrovolné iniciativy, které ukazují, jaké typy chování jsou vhodné k následování. Díky tomu vlastně nepřímou určují, které aktivity by podnik neměl realizovat, tj. omezují jeho chování. Aby podnik na toto omezení přistoupil, musí z něj pociťovat buď nějakou výhodu, či k tomu musí mít nějaký důvod, případně obojí.“

Jak už bylo zmíněno, neexistuje jednotná definice CSR, proto existuje hned několik standardů, které upravují společensky odpovědné chování podniků. Mezi nejčastěji uváděné patří: ISO 14001, UN Global Compact a směrnice GRI. Naopak standardy SA8000 či Global Sullivan Principles jsou využívány zcela výjimečně. Dalšími uváděnými standardy jsou: ISO 9001, EMAS, OHSAS 18001, směrnice OECD, konvence ILO, série AA1000 či např. ISO 26000 (Kašparová, Kunz, 2013, str. 47 - 51), (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, str. 101), (Kuldová, 2010, str. 83 - 91).

#### **ČSN EN ISO 14001**

Jedná se o systém environmentálního managementu, který spadá pod mezinárodní standardy vydávané organizací pro standardizaci ISO, konkrétně pod ISO řady 14000. Tato řada standardů poskytuje podnikům praktické nástroje, jenž se snaží řídit jejich odpovědnost za životní prostředí. Pomocí tohoto standardu si podnik určí dosavadní úroveň svého vlivu na životní prostředí a následně měří zlepšení, kterého dosáhl. Standard

ISO 14001 lze uplatnit celosvětově a lze ho mimo jiné zavést i v jednotlivých částech podniku (ISO, online), (Zadrazilová a kol., 2010, str. 74).

### **UN Global Compact**

Vizí této organizace, jakožto sítě podniků, je vytvoření udržitelné globální ekonomiky, která přináší trvalý přínos pro lidi, komunity a trhy. Un Global Compact, neboli Globální dohoda OSN, podporuje podniky tak, aby jejich činnost byla v souladu s deseti zásadami v těchto oblastech: lidská práva, pracovní podmínky, životní prostředí a boj proti korupci. V současné době koordinuje společenské chování podniků prostřednictvím národních sítí v 85 zemích světa (Zadrazilová a kol., 2010, str. 4).

### **GRI**

Global Reporting Initiative představuje mezinárodní nezávislou organizaci, která pomáhá nejen podnikům, ale i vládě a dalším organizacím porozumět a komunikovat dopady podnikových činností na kritických otázkách udržitelnosti. Vytvořením standardu Sustainable Reporting Guidelines, dospěla k jednomu z nejrozšířenějších standardů v oblasti společensky odpovědného reportingu. Jedná se o sociální, ekonomické a environmentální indikátory, které podniky využívají k měření a hodnocení výkonnosti. Hlavním smyslem této směrnice je nastínit podnikům určitý rámec při sestavování reportů tak, aby výsledná zpráva o výkonnosti podniku byla co možná nejobjektivnější, či srovnatelná s reportováním finančních zpráv (Global Reporting Initiative, online – zdroj č. 9), (Kuldová, 2010, str. 84).

### **SA8000**

SA8000 je mezinárodní, obecně použitelná a certifikovatelná norma, která byla založena organizací Social Accountability International (SAI) ve spolupráci s podniky, odbory a dalšími neziskovými organizacemi a je zaměřena na zlepšování pracovních podmínek. Tato norma vychází ze zásad Mezinárodní organizace práce (ILO), Všeobecné deklarace lidských práv OSN, Úmluvy OSN o právech dítěte a Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace. Požadavky na sociální odpovědnost podniku pak specifikuje v těchto 9 oblastech: pracovní doba, zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, zamezení diskriminace, práce dětí a mladistvých, nucená práce, svoboda sdružování, disciplinární praktiky, oblast odměňování a systém neustálého zlepšování (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, str. 102), (Kuldová, 2010, str. 85 - 86), (Kunz, 2012, str. 119).

## **Global Sullivan Principles**

Jedná se o šablonu pro řešení společenské odpovědnosti v rámci správy. Cílem těchto principů není pouze podpora hospodářské, sociální a politické spravedlnosti ze strany fungujících podniků, ale také podpora lidských práv a podpora rovných příležitostí na všech úrovních zaměstnání, školení a možnost postupu znevýhodněných pracovníků na technických a řídicích pozicích, napomáhání větší toleranci a porozumění mezi národy. Toto vše přispívá ke zlepšení kvality života (Sullivan, online).

## **ČSN EN ISO 9001**

Jedná se o normu specifikující požadavky na systém managementu jakosti. Tato norma je certifikovatelná a podnik tak díky ní prokazuje, že jím nabízené produkty jsou v souladu s požadavky zákazníka a že se snaží o neustálé zvýšení jejich spokojenosti. Je také označována jako norma kritériální, tzn., že podnik musí splňovat požadavky, jestliže chce prokázat úspěšné fungování Quality Management Systému. Jednotlivé činnosti jsou uvedeny v jednotlivých kapitolách, kam spadá např. samotný systém managementu jakosti, odpovědnost vedení, management zdrojů a měření, analýza a zlepšování a pro řízení těchto činností je uplatňován procesní přístup (Veber a kol, 2006, str. 73), (Kuldová, 2010, str. 65).

## **EMAS**

Tento dobrovolný standard se týká ochrany životního prostředí, avšak oproti ISO 14001 zde existují značné rozdíly. Na rozdíl od ISO 14001, lze tento standard uplatnit pouze v zemích EU. Také je nutné provedení úvodního přezkoumání stavu životního prostředí. Lze ho zavést pouze v celém podniku, nikoliv jen v jeho části, či vyžaduje snížit dopady podnikových činností na životní prostředí až na úroveň, která odpovídá používání nejlepší dostupné technologie (BAT) (Kuldová, 2010, str. 89 – 90), (Hřebíček a Ráček, str. 23).

## **ČSN OHSAS 18001**

Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je velmi důležitým standardem každého řízení podniku a týká se zaměstnanců. Jedná se o mezinárodní standard, který je využitelný v podnicích všech typů a velikostí a navazuje na normy ISO 9001 a ISO 14001, a s nimiž vytváří integrovaný systém řízení organizace. Aplikace tohoto

systemu je zaměřena na analýzu rizik a jejich minimalizaci, avšak hlavním smyslem je vést podniky k návrhu a zavedení opatření, která odstraní či omezí možné nebezpečí (Kuldová, 2010, str. 88), (CQS, online).

## **OECD**

Směrnice OECD představuje soubor dobrovolných doporučení vytvořených vládami, která jsou adresována jak nadnárodním podnikům, tak korporacím ze státu, které se k této směrnici přihlásily. Za cíl si klade zajistit soulad jejich fungování s vládni politikou, posilovat vzájemnou důvěru mezi podniky a společnostmi, ve které působí, zlepšit prostředí v oblasti zahraničního investování a také zajistit růst zájmu podniků a jejich příspěvků pro udržitelný rozvoj, tedy podpořit žádoucí podnikovou správu a odpovědné, transparentní a otevřené chování podniků. Je zaměřena na zaměstnanecké vztahy, lidská práva, životní prostředí, boj proti korupci, zveřejňování informací, zájem spotřebitele, vědu a techniku, konkurenci a zdanění (Zadrazilová a kol, 2010, str. 6), (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2013, str. 1).

## **ILO**

Tato organizace používá Mezinárodní Standardy Práce (International Labour Standards - ILS), které jsou právními nástroji všech složek Mezinárodní Organizace Práce (ILO). Její složky pak tvoří vláda, zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří stanovují základní principy a pracovní práva ve formě úmluv nebo doporučení. ILO je specializovanou agenturou Organizace Spojených Národů, skládající se ze 187 členských zemí. V roce 1998 na Mezinárodní konferenci práce, byly touto organizací přijaty Základní principy a práva, které zavazuje členské státy k dodržování a prosazování. Jedná se o klíčové úmluvy, které se zaměřují na tyto čtyři kategorie: svoboda sdružování a faktické uznání práva na kolektivní vyjednávání, eliminaci nucené práce, odstranění dětské práce a odstranění diskriminace ze zaměstnání. V současnosti existuje více než 189 úmluv a 202 doporučení (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007, online), (International Organisation of employers, online).

## **AA1000**

Tento standard vznikl v roce 1999 ve Velké Británii s cílem zajistit větší transparentnost u jednotlivých činností managementu podniku. Jedná se o normu, která je certifikovatelná a je aplikovatelná globálně. Zahrnuje stanovení společensky odpovědné

strategie, identifikaci klíčových stakeholderů, etický kodex, volbu indikátorů či reportování CSR (Kuldová, 2010 str. 86).

## **ČSN ISO 26000**

ISO 26000 představuje dobrovolnou a necertifikovatelnou normu, jejíž snahou je poskytovat návod na implementaci společensky odpovědného chování do současných systémů řízení. Jedná se o normu vydávanou Mezinárodní organizací pro standardizaci ISO a obsahuje metodické pokyny pro zlepšení ve všech základních oblastech Triple-bottom-line. Zmiňuje také principy, které by měl podnik dodržovat jako např.: odpovědnost, transparentnost, etika, respektování stakeholderů, respektování státu z hlediska práv, respektování mezinárodních standardů a dodržování lidských práv. Norma se netýká pouze podniků, ale týká se jakýchkoliv organizací, včetně těch neziskových (Kuldová, 2010, str. 88), (Zadražilová a kol., 2010, str. 9), (Management Mania, online), (Kunz, 2012, str. 123).

## **2.2 POROVNÁNÍ STANDARDŮ CSR**

Pokud bychom měli porovnat jednotlivé standardy hodnocení CSR (Tabulka 1), lze konstatovat, že je mohou využívat podniky všech velikostí a z různých odvětví, pouze GRI je doplněna sektorovými dodatky pro určitá odvětví. Pro podniky znamená využíváním standardu zavedení procesů do podnikových aktivit, ale i podrobení se auditu certifikovaným auditorem. Samotný obsah všech standardů se stanoví prostřednictvím konzultací se stakeholdery. Globálně je možné využívat všechny standardy až na výjimku, kterou je standard EMAS. Z uvedeného porovnání jednotlivých standardů také vyplývá, že pouze šest standardů, kterými jsou UN Global Compact, GRI, Global Sullivan Principles, OECD, AA1000 a ISO 26000, se zaměřují na všechny oblasti Triple-bottom-line, tedy ekonomickou, environmentální i sociální. Dalším kritériem v porovnání standardů jsou indikátory pro měření výkonnosti podniku a ty jsou uvedeny jen ve Směrnici GRI, částečně v EMASu a z řady ISO 14000 se nachází pouze ve standardu série ISO 14031. Je však nutné poukázat na fakt, že Un Global Compact a Směrnice OECD vyžadují využívání těchto indikátorů při sestavování reportu, u ISO 26000 jde o doporučení využívání. Pokud se zaměříme na požadavek na CSR reportování, lze ho nalézt u všech standardů, kromě Tripartitní deklarace zásad o národních podnicích a sociální politice v ILO (Kašparová, Kunz, 2013, str. 51 – 54).

**Tabulka 1: Srovnání charakteristik standardů CSR**

Charakteristika Standardu Standard	Tvořen konzultací se stakeholdery	Vhodný pro podniky všech velikostí a ze všech odvětví	Globální standard	Pokrytí oblasti ekonomické (e), sociální (s), environmentální (en)	Indikátory k měření výkonnosti	Požadavek na reportování
UN GlobalCompact	ano	ano	ano	e, s, en	ne	ano
Konvence ILO	ano	ano	ano	s, en	ne	ne
Směrnice OECD pro nadnárodní podniky	ano	ano	ano	e, s, en	ne	ano
Globální SullivanPrinciples	ano	ano	ano	e, s, en	ne	ano
SA8000	ano	ano	ano	s	ne	ano
Série AA1000	ano	ano	ano	e, s, en	ne	ano
Směrnice GRI	ano	ano	ano	e, s, en	ano	ano
Série ISO 14000	ano	ano	ano	en	ano	ano
ISO 26000	ano	ano	ano	e, s, en	ne	ano
EMAS	ano	ano	ne	en	ano	ano

Zdroj: KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013, str. 52.

Nejen Směrnice OECD pro nadnárodní podniky, ale i UN Global Compact citují právě Směrnici GRI k využívání standardů řízení. Mezi nejčastější důvody implementace standardů pak patří např.: nalezení způsobu získávání dalších informací, odlišnost od konkurence, zvýšení dobrého jména, snížení rizik, poptávka stakeholderů po určitých standardech či snaha o prokázání odpovědnosti (Kašparová, Kunz, 2013, str. 45 - 54).

### 2.3 INDEXOVÉ METODY HODNOCENÍ CSR

K hodnocení a měření CSR neslouží pouze normy a standardy, ale také řady indexů, které pomáhají stakeholderům při jejich rozhodování. Je nutné podotknout, že se nejedná o přímý nástroj měření CSR. Nejenže měří rozdílné aktivity společenské odpovědnosti, ale také hloubka a šířka měření je odlišná a vzniká tak problém při vzájemném porovnávání (Kuldová, 2010, str. 91).



Jednou z možných metod hodnocení CSR pomocí indexů je měření **na základě obsahu výročních zpráv**, avšak jejím velkým nedostatkem je rozdílný přístup k obsahu reportu při hodnocení. Neexistence jednotné metodologie tvorby výročních zpráv, či neúplnost údajů vede ke složitému porovnávání. Další nevýhodou je subjektivní měření, avšak tomu se dá částečně předejít zveřejněním metodologie hodnocení. Podniky se řídí směrnicemi při sestavování těchto zpráv, vhodnou volbou je např. Global Reporting Initiative (Pavlík, Bělčík a kol. 2010, str. 106).

Další možností hodnocení pomocí indexů je **měření na základě poznatků získaných z dotazníku**, ve kterém je však nevýhodou zkreslení reality respondenty, čemuž se však dá částečně předejít např. zařazením kontrolních otázek. Také sem lze zařadit **Indexy znečištění**, u kterých je nevýhodou skutečnost, že se vztahují na výkonnost podniků pouze v některých odvětvích, naopak její výhodou je provádění ohodnocení nezávislou organizací, což v konečném důsledku snižuje riziko záměrného zkreslování údajů. Další metodou hodnocení jsou **Indexy hodnotící pověst podniku**, které jsou označeny za časté měřítko výkonnosti CSR. Tyto indexy zjišťují subjektivní názory různých skupin z okolí podniku (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, str. 106 – 107).

V neposlední řadě se touto problematikou zabývají i např. **ratingové agentury** (nezávislé organizace), které vytvořily své vlastní indexy. Ty pak měří a sledují výkonnost společensky odpovědných podniků. Pokud chce být podnik zařazen do těchto indexů, musí splnit agenturou stanovená společensky odpovědná kritéria. Tyto indexy představují určitou záruku validity a objektivitu prezentovaných závěrů, avšak jako problém se jeví fakt, že hodnocení nelze považovat za transparentní, díky nezveřejněné metodologii ohodnocení CSR aktivit. K významným indexům, které se řadí mezi indexy společensky odpovědného investování, a které měří výkonnost společensky odpovědných podniků, patří např. Dow Jones Sustainability Index (DJSI) vyvinutý společností Dow Jones ze Švýcarska, FTSE4Good Index vyvinutý ve Velké Británii a Ethibel Index vyvinutý organizací Ethibel z Belgie (Zadrazilová a kol., 2010, str. 80), (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, str. 107).

Podniky tedy pomocí standardů a norem omezují své chování k naplnění CSR strategie a využívají indexů k zaznamenávání již dosažených pokroků, které jsou nezbytnou součástí řízení podniku. Aby však byly zaznamenané pokroky formulovány správnou formou a jejich obsah skutečně vypovídal o dosažených výsledcích, je důležité

seznámit se se samotným pojmem CSR reporting a především se zaměřením na tvorbu a obsah vydávaných zpráv podnikem.

### **3 CSR REPORTING**

Pokud chce podnik správně vyhodnocovat a kvantifikovat např. dosažení zisku, kvalitu nabízených služeb, environmentální dopady, spokojenost zákazníků, zaměstnanců, či ostatních stakeholderů, je nutné provádět kvalitní měření úspěšnosti podniku. Právě Corporate reporting zahrnuje všechny oblasti interpretace informací, které jsou důležité pro podporu rozhodování v rámci podnikové komunikace a komunikační infrastruktury. V této oblasti se může se jednat např. o vizualizaci měření dosahování cílů podniku, prezentování klíčových indikátorů a trendů, přehled o dosavadní úspěšnosti produktů a služeb, či finanční výkaznictví (Hroch, 2008, online).

Pro samotný koncept Společenské odpovědnosti je potřebné věnovat se komunikaci CSR aktivit podniku, protože právě komunikace může hodně pomoci k zefektivnění podnikové politiky v této oblasti. Podniky by měly sdělovat své činy široké veřejnosti, pokud chtějí dosáhnout vlivu společensky odpovědného chování na svou image (Kunz, 2012, str. 124).

Mimo společensko-odpovědného chování mají podniky také snahu o udržení svého podnikatelského práva pomocí získání či obhájení společenského souhlasu (tzv. licence to operate). Aktivita, které mají nepříznivé dopady na životní prostředí, jsou vnímány společnostmi jako ohrožení společenského souhlasu či ohrožení své vlastní existence. Právě velké podniky s výraznými negativními dopady svých aktivit na životní prostředí, začaly prvotně využívat nefinančního reportování, jakožto nástroje k demonstraci. Nejprve se jednalo o environmentální reporting, později zprávy o udržitelném rozvoji a o odpovědnosti podniku (Kašparová, Kunz, 2013, str. 59).

#### **3.1 POJETÍ REPORTINGU**

Podnik může společnosti prezentovat své odpovědné chování mnoha způsoby. Jedním ze způsobů je reporting, který pomáhá vnést do řízení společensky odpovědných aktivit systémový přístup, ale také identifikovat budoucí rizika a příležitosti. I navzdory hlavnímu znaku CSR, který představuje dobrovolnost, se reportování společensky odpovědných aktivit stalo, díky zvyšující se konkurenci, nepostradatelnou součástí a podstatným rysem CSR strategie (Kašparová, Kunz, 2013, str. 59), (Kuldová, 2010, str. 81).

Podle Machače (2003, online) je reporting chápán jako: „*komplexní systém zpravodajství poskytující mimo jiné také externím zainteresovaným orgánům, skupinám i jednotlivcům informace o všech aktivitách podniku, které se jich mohou dotýkat.*”

Machač uvádí, že reporting nepředstavuje zcela novou věc. V České Republice se tento pojem objevuje už po roce 1990. Samotný reporting má samozřejmě své předchůdce, mezi které můžeme zařadit např. výkazy a hlášení o plnění plánu sloužící státním a společenským orgánům, či široké veřejnosti. Avšak se zánikem centrálního plánování ze strany státu se omezilo i podnikové plánování a s ním i výkazy. Dnes se reporting objevuje v podnicích v souvislosti s příchodem zahraničního podnikatelského kapitálu a s přeměnou hospodářství na tržní ekonomiku. Ze stránky obsahové došlo také k určitým změnám kupředu, od původně interních podnikových výkazů o hospodaření určených vlastníkům a manažerům se dnes potýkáme s různými druhy informací o nejrůznějších aktivitách podniku určených i externím příjemcům a široké veřejnosti. I když je reporting považován za relativně samostatnou součást informačního systému podniku, pod kterou spadá výběr, zpracování, formální úprava a distribuce informací o podniku, není dnes v mnoha českých podnicích nalezen správný přístup k zveřejňování informací o podniku (Machač, 2003, online).

Touto definicí se zabývá i Hroch (2008, online): „*pojem reporting znamená vizualizaci informací. Můžeme také říci, že se jedná o proces proměny dat ve znalosti*“. Také uvádí, že se nemusí jednat pouze o jednoduchý úkol, nýbrž o komplexní řešení. Mezi hlavní typy reportingu řadí:

- **statický reporting** – používá se pro vizualizaci informací standardní struktury a vzhledu, s téměř neměnnými vstupními parametry. Jeho užití je např. ve finančním výkaznictví či přehledech o prodejích produktů. Výhoda je v získání informací spotřebitelem pomocí „jednoho kliku“;
- **dynamický reporting** – tento typ je podobný statickému reportingu, avšak zde je možnost ovlivnění obsahu a formy reportu, díky zadávání vstupních parametrů uživatelem. Jeho použití je např. pro přehledy k neznámým časovým okamžikům, kategoriím produktů a zákazníků. Výhoda tkví v přizpůsobení podle potřeb konkrétního uživatele;
- **ad hoc reporting** – jedná se o typ reportingu, ve kterém si uživatel může vytvořit report, odpovídající jeho konkrétním potřebám v určitém čase, tedy ad

hoc report. Užívá se v případě, kdy nelze dopředu určit obsah a forma reportu, případně neznalosti obou informací. Jeho výhodou je, že si každý uživatel může tento report vytvořit sám a zároveň ve chvíli, kdy to potřebuje.

Kuldová (2010, str. 77) ve své knize uvádí, že podnik komunikuje CSR různými způsoby. Ať už se jedná o webové stránky, tiskové prohlášení nebo právě významnou zprávu o CSR, měly by být transparentního charakteru. Pokud se zaměříme na zprávu o CSR, pak by měla představovat posouzení podniku, misi, charakteristiku stakeholders, současný stav CSR a vymezené krátkodobé i dlouhodobé cíle.

Kunz (2012, str. 124) dále uvádí, že k tomu, aby podniky informovaly všechny zainteresované strany o své činnosti v oblasti CSR, mohou využívat různé formy komunikace jako např.: webové stránky podniku, obaly a etikety výrobků, prospekty a letáky, podnikové časopisy a noviny, intranety, informační tabule podniku, prezentace CSR na akcích, či pravidelné výroční zprávy o CSR.

V České republice jsou zprávy o udržitelném rozvoji v rámci společenské odpovědnosti doposud považovány za velmi ojedinělé. Jedná se o zprávy v odvětví chemického a potravinářského průmyslu, elektroniky, hornictví, plynárenství a petrochemie a v automobilovém průmyslu. Pokud však podniky dosáhnou pravidelného, každoročního a komplexního nefinančního reportu, vydávaného nejen v tištěné, ale i elektronické verzi, jedná se především o velké podniky nebo podniky nadnárodních korporací. Zadražilová také ve své knize uvádí, že ze 100 největších podniků v ČR, vydává zprávu o CSR pouze třetina. To by se nyní mělo změnit, od 1. ledna 2017 totiž ukládá zákon povinnost uvádět CSR reporty. Touto oblastí se zabývá Nefinanční reporting (NFR), který představuje zákonnou povinnost určitých velkých podniků zohledňovat sociální a environmentální dopady, otázku lidských práv a rizika korupce ve svých výročních zprávách (Zadražilová, 2010, str. 81), (Kašparová, Kunz, 2013, str. 31), (Nefinanční reporting, 2016, online).

Abychom správně pochopili význam a cíl reportingu, je v první řadě nutné začít analýzou potenciálních uživatelů zpráv a jejich požadavků. Uživatele zpráv pak lze rozdělit do dvou skupin (Machač, 2003, online):

- interní uživatelé – představují adresáty s rozhodovací pravomocí a odpovědností za výsledky podnikových činností. Jedná se především o vlastníky a

management na různých stupních, u akciových společností pak představenstvo a dozorčí radu;

- externí adresáti – představují široké spektrum kontrolních orgánů, zájmových skupin nebo jednotlivců:
  - zaměstnanci podniku – představují vnitřně kontrární zájmovou skupinu. Jejich zájem o prosperitu a dobré jméno podniku je přiřazuje k zájmu interních uživatelů, avšak mají také zájem o maximalizaci svých mezd, což může zhoršovat hospodářské výsledky;
  - podniky ve spolupráci s podnikem, dodavatelé, odběratelé, banky;
  - státní orgány – ve funkci kontrolní k činnosti podniku. Jedná se např. o finanční úřad, pracovní úřad, hygienickou službu či inspekci životního prostředí;
  - orgány veřejné správy, krajské úřady, zastupitelské orgány měst a obcí – jejich zájem je v oboustranně prospěšném vztahu podniku s daným regionem;
  - široká veřejnost, společenské organizace a různé občanské aktivity.

Z počtu uživatelů je patrné, že systém musí být diferencovaný a orientovaný na jednotlivé cílové skupiny. Pro dosažení optimálního zpravodajského systému by podnik měl provést analýzu všech skupin uživatelů a jejich požadavků. Moderní podniky však mají zájem posílit své postavení v daném regionu a využívají reportingu jako nástroje systému „public relations“ (Machač, 2003, online).

Aby se okolí podniku dozvědělo o společenském postavení, je důležité reportovat cílovým stakeholderům o vykonaných CSR aktivitách, proto je report v této oblasti vnímán jako (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, str. 89):

- nástroj komunikace – slouží ke komunikaci mezi CSR aktivitami podniku a interními a externími stakeholdery podniku;
- nástroj manažera – představuje systematický přístup k CSR, měření pokroku a stanovení nových strategií a cílů.

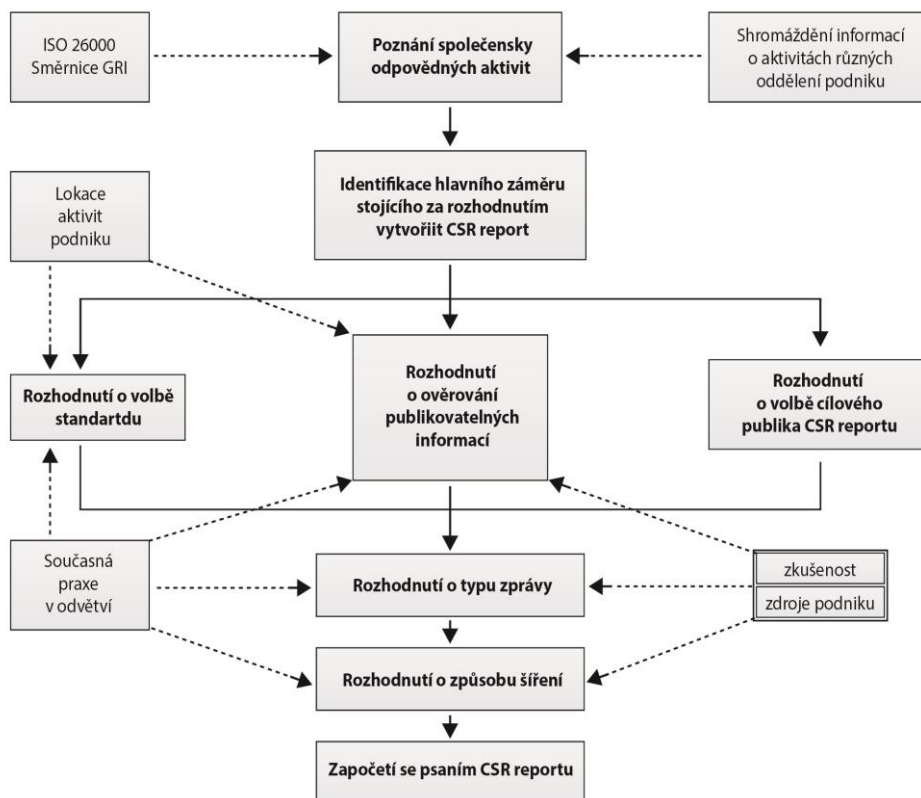
Dnešní doba poukazuje na to, že reporting největších globálních podniků v oblasti CSR se stává už běžnou normou, nikoliv jen výjimkou. Podniku se dostává pomoc

v podobě identifikace oblastí společenské odpovědnosti, sledování pokroků, omezení škody či identifikace příležitosti (Zadrazilová a kol., 2010, str. 85).

### 3.2 OBSAH A TVORBA REPORTU

Před samotným vytvořením reportu CSR je důležité, aby podnik podnikl určité kroky (Obrázek 2). Nejprve by tedy měly být vymezeny **aktivit**y, spadající pod společenskou odpovědnost podniků, které jsou základem pro vytvoření reportu. Pro lepší zjištění těchto aktivit je vhodné využít standard, zabývající se touto oblastí, kterým jsou právě ISO 26000 či Směrnice GRI. Následným krokem je **formulace záměrů** k vytvoření CSR reportu. Hlavním záměrem, spadající do **rozhodnutí o publikaci CSR reportů**, je např. řízení reputace, snaha o zajištění práva podnikat, uvědomění si odpovědnosti vůči stakeholderům, či např. tlak stakeholderů. Dalším záměrem je **rozhodnutí o využití standardu**. Rozhodující je prostředí, ve kterém podnik funguje. V případě vytváření CSR reportu v oblasti marketingu, je vhodné využít standard UN Global Compact, kromě zemí USA, kde je vhodnější standard Global Sullivan Principles. Nadnárodním podnikům pak slouží Směrnice OECD pro nadnárodní podniky. Pokud by se jednalo o zahraniční trhy, dá se považovat za nejvhodnější využít právě Směrnici GRI, v České republice označovanou jako KORP, jejíž vznik vyplývá z integrace Směrnice GRI, modelu EFQM excellence a modelu The Common Assessment Framework. Kromě prostředí, je třeba při výběru standardu brát ohled i na běžnou praxi v odvětví a chování konkurentů. Tyto faktory také ovlivňují rozhodnutí o užití ověření informací třetí nezávislou stranou. Další záměr ovlivňuje také **volbu cílového publika**. Je důležité určit, kterým cílovým skupinám je report určen, a zároveň podřídit výběr a způsob zpracování témat. Dále přichází rozhodnutí o **typu zprávy**, která může být nejčastěji ve formě výroční zprávy. Zákon o účetnictví ukládá povinnost vyhotovení výročních zpráv v oblasti CSR pro akciové společnosti, které za předchozí účetní období dosáhly minimálně jedné z těchto hodnot: aktiva 40 mil. Kč, roční úhrn čistého obratu 80 mil. Kč či průměrný počet zaměstnanců za účetní období je 50. Výhodou výroční zprávy je znalost tvorby, již vyčleněné zdroje pro zpracování těchto zpráv či právě poskytování celistvých informací o podniku. Poslední fáze při tvorbě reportu CSR spočívá v **rozhodnutí o způsobu jeho šíření**. Výroční zprávy jsou veřejně dostupné online v Obchodním rejstříku. Také formát PDF na webových stránkách podniku, či intranetu je dobrým způsobem šíření, avšak záleží na vlastních zkušenostech podniku, dostupných zdrojích a praxi v odvětví. Nyní nastává konečná fáze **vytvoření reportu**, kterou je třeba konzultovat se stakeholdery pro dosažení informační hodnoty reportu. Tu je

možné také získat zaštitěním podniku určitým standardem, ověření informací nezávislou osobou, či získáním ocenění (Zlatý středník, program Národní ceny ČR za společenskou odpovědnost). Samotný rozsah reportu lze vytvořit podle nejvhodnějších standardů, Směrnice GRI či Integrovaného reportingového rámce od IIRC (Kašparová a Kunz, 2013, str. 66), (Zákon o účetnictví, 1991).



**Obrázek 2: Kroky k vytvoření CSR reportu**

Zdroj: KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013, str. 67.

Pokud porovnáme požadavky na CSR report u jednotlivých standardů (Tabulka 2), kde jsou zahrnuty podmínky o vymezení obsahu reportu, kvality obsahu, požadavek na ověření informací, které jsou publikovány, rozsah reportu a časová lhůta vydávání, lze konstatovat, že pro standardy UN Global Compact, Směrnici OECD a Global Sullivan Principles není obsah reportu přesně vymezen a je vyžadováno přihlášení podniků k dodržování těchto standardů. UN Global Compact a Směrnice OECD také uvádějí požadavek na uvedení informací o výkonnosti podniku v nefinančních oblastech. Standard SA8000 také nedefinuje obsah reportu, avšak zmiňuje se o tom, že by report měl uvádět výsledky hodnocení naplňování požadavků standardů managementem a také výsledky



monitoringu. Zatímco pro tyto standardy není obsah reportu přesně vymezen, u ostatních standardů je tomu naopak. Kvalitou obsahu reportu se věnuje přednostně UN Global Compact, který klade důraz na konkrétní a kvantifikovatelné zveřejňování údajů a také zveřejňování aspektů výkonnosti podniku. Oproti tomu Směrnice OECD uvádí, že informace ohrožující konkurenční postavení podniku, nemusejí být obsahem reportu, neohrozí-li to stakeholdery. Důraz na ověření kvality informací je kladen u většiny standardů. Na rozsah reportu mají požadavky Směrnice OECD, která definuje rozsah reportu podle možností podniku a ze závažnosti informací určených uživatelům. Také SA8000, AA1000, GRI, ISO 14000, ISO 26000 a EMAS mají vždy uvedeny požadavky na rozsah reportu, který by měl vycházet z důležitosti témat a stakeholderů podniku. GRI poukazuje brát ohled i na samotný účel reportu a zkušenosti podniku s reportováním. Časovou lhůtu pro vydávání reportu každého roku dodržuje UN Global Compact, Global Sullivan Principles a EMAS. Ostatní směrnice pak definují pravidelné reportování, některé pak ve vhodných časových intervalech (Kašparová a Kunz, 2013, str. 54 – 56).

**Tabulka 2: Srovnání požadavků standardů na reportování o společensky odpovědném chování podniků**

Standard	Vymezení obsahu reportu	Kvalita obsahu reportu	Požadavek na ověření publikovaných informací	Požadavky na rozsah reportu	Požadavek na časovou lhůtu vydávání reportu
UN GlobalCompact	Obecné	Ano	Apel	ne	ano
Směrnice OECD pro nadnárodní podniky reportu	Obecné	Částečně	Apel	ano	obecný
GlobalSullivanPrinciples	Obecné	Ne	Ne	ne	ano
SA8000	Obecné	Částečně	Ne	ano	obecný
Série AA1000	Konkrétnější	Ano	Ano	ano	ne
Směrnice GRI	Konkrétní	Ano	Ano	ano	obecný
Série ISO 14000 <sup>1</sup>	Konkrétnější	Ano	Apel	ano	obecný
ISO 26000	Konkrétnější	Ano	Apel	ano	obecný
EMAS	Konkrétní	Ano	Ano	ano	ano

<sup>1</sup>Sérii ISO 14000 reprezentuje pouze norma ISO 14063 vzhledem k tomu, že se reportování věnuje nejvíce a nejsystematičtěji.

Zdroj: KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013, str. 55.

Mezi hlavní rysy kvalitního CSR reportu patří čtyři hlavní aspekty. Prvním z nich je **Důvěryhodnost**, která je ovlivněna mírou zapojení klíčových zainteresovaných stran. Důvěryhodnost se také zvyšuje ověřením třetí nezávislé strany. Druhým aspektem je **Úplnost**, report CSR by měl pokrývat všechny podnikové operace a informovat o všech významných oblastech dopadu podniku na společnost a životní prostředí. Třetí je **Věcnost**, podnik by tak měl plně využívat kvantitativní i kvalitativní indikátory pro hodnocení své společenské odpovědnosti. Poslední aspekt představuje **Vhodná forma**, kde je důležitá formální stránka reportu, především tedy nejen grafická úprava, ale i srozumitelnost, čtivost, přehlednost a přiměřená délka reportu (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, str. 89 – 99).

Výzkum KPMG také dokazuje, že vysoká míra podávání CSR zpráv ve všech regionech naznačuje, že se jedná již o běžnou praxi po celém světě. Z dotazovaných 100 největších podniků ve 41 zemích, vydávaly CSR report v roce 2011 pouze 64 %, zato v roce 2013 to bylo již 71 %, tedy nárůst 7 %. Překvapující také je, že v roce 2013 z těchto 100 podniků po celém světě zahrnuje CSR zprávy ve svých výročních finančních zprávách 51 %, oproti roku 2011, kde se jednalo pouze o 20 % či roku 2008 jen 9 %. Avšak vydávání CSR zpráv podniky nenaznačuje trend přijetí integrovaného výkaznictví, pouze 1 z 10 podniků uvádí, že zveřejňují integrovaný report (KPMG, 2013b, str. 11 – 12),

Mezi nejvyužívanější standardy pro tvorbu reportu v oblasti CSR je považován právě Global Reporting Initiative, proto se následující kapitola zabývá informacemi o tomto standardu a jeho nejvyužívanější Směrnici G4 Sustainability Reporting Guidelines, který poskytuje návod k reportování jednotlivých indikátorů.

## 4 GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Global Reporting Initiative (dále jen GRI) představuje mezinárodní neziskovou organizaci založenou v roce 1997. Jejím zakladatelem je Koalice pro environmentálně odpovědnou ekonomii (CERES – Coalition for Environmentally Responsible Economies), která spolupracuje s Programem OSN na ochranu životního prostředí (UNEP – United Nations Environment Programme), nacházející se v Amsterdamu. Jedná se o organizaci, která pomáhá podnikům, vládám a dalším organizacím porozumět a komunikovat dopady činnosti v kritických otázkách udržitelnosti, jako je např. změna klimatu, lidských práv, korupce a mnoho dalších. Samotnou vizí této organizace je, aby se udržitelnost stala v budoucnosti nedílnou součástí rozhodovacího procesu každého podniku. Díky transparentnosti, která je zajímavá pro širokou škálu zainteresovaných skupin, spoléhá GRI na spolupráci sítě expertů a vytvoření jejich součinnosti (Empress, 2016, online), (Global Reporting Initiative, 2013a, str. 2 - 3), (CSR, online).

V rámci nové strategie, pak GRI vyvinula značku GRI symbolizující vizi, poslání a víru. Logo (Obrázek 3) pak zobrazuje tečky poskládané do tvaru světa, symbolizující propojení a spolupráci podniků (Global Reporting Initiative, online – zdroj č. 9).



**Obrázek 3: Logo GRI**

Zdroj: GLOBAL REPORTING INITIATIVE. About GRI. *Global Reporting* [online]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>

Kuldová ve své knize uvádí (2010, str. 77), že „nejtransparentnější a nejlepší formou je sestavení zprávy CSR dle metodiky Global Reporting Initiative či její české modifikace – metodiky KORP.“ Zprávy o udržitelném rozvoji by měly odrážet výkon podniku v oblasti tzv. Triple-bottom-line. Jedná se o výsledky činnosti podniku zabývající se reportingem, které byly uskutečněny v souvislosti se závazky, strategií a manažerskými přístupy za sledované období (Global Reporting Initiative, 2013a, str. 3).

Podle výzkumu společnosti KPMG (2013, str. 31) zůstává nejvíce mezinárodně využívaným dobrovolným reportingem právě GRI. V roce 2013 bylo u 100 největších globálních podniků zjištěno, že se ve svém CSR reportu odkazují na GRI z 78%, což je oproti roku 2011 nárůst o 9 %. Zprávy jsou tak lépe srovnatelné, díky obdobné struktuře a indikátorům. Jestliže podniky zvolily jiný standard než je GRI, jednalo se hlavně o podnikové nebo národní reportingové rámce (KPMG, 2013b, str. 31), (KPMG, 2008, str. 35).

Organizace GRI již od konce roku 1990 propaguje reporting udržitelného rozvoje, avšak samotný úspěch je přiřazován právě reportovacím standardům v této oblasti, díky kterým se mohou podniky, vlády, společnost i občané lépe rozhodovat na základě informací, na kterých jim záleží. Úspěch využívání tohoto standardu dokazují tisíce reportérů ve více než 90 zemích světa (Global Reporting Initiative, online – zdroj č. 9).

V roce 2000 byla vydána první směrnice Guidelines 2000, následně dva roky poté vznikla aktualizovaná směrnice pod názvem Sustainable Reporting Guidelines. Ta byla pak v roce 2006 nahrazena třetí generací G3 Guidelines, která prošla aktualizací z G3 na G3.1 v roce 2011, ve které byly reporty rozšířeny o další reportované oblasti. Nejnovější verzí je nyní **G4 Sustainability Reporting Guidelines** (v překladu Pokyny pro udržitelný reporting) z roku 2013, kterou celosvětově využívá více než 11 tisíc podniků (Empress, online), (Global Reporting Initiative, online – zdroj č. 13).

#### **4.1 SMĚRNICE G4 A JEJÍ ZMĚNY**

Neustálým vývojem a přezkoumáváním nyní nabízí Směrnice G4 efektivní poradenství v oblasti CSR reportingu. Za cíl si klade pomáhat reportérům s přípravou zpráv o udržitelnosti, na kterých záleží, a které obsahují cenné informace o nejdůležitějších otázkách související se společenskou odpovědností podniku a učinit tak z tohoto vykazování běžnou praxí. GRI stanovila přechod z G3.1 na G4 v období dvou let, zprávy vydané po 31. prosinci 2015 musely již vycházet z G4. Na popud kritiků je nyní nejnovější verze směrnice G4 zjednodušená a přizpůsobena menším podnikům, které nezpracovávají strategii do všech pilířů společenské odpovědnosti, a proto lze i report CSR sestavit v jednodušší podobě. Nová aktualizovaná verze G4 je pro podniky více dostupná, což dokazuje i fakt, že je určena pro podniky různých velikostí, odvětví či umístění. Tato Směrnice je zároveň vytvořena v souladu s dalšími normami a standardy jako je Směrnice OECD, UN Global Compact a Hlavními zásadami OSN v oblasti podnikání a lidských

práv (Global Reporting Initiative, str. 3 – zdroj č. 10), (KPMG, 2013a, str. 1 – 2), (Global Reporting Initiative, 2013a, str. 5).

Pokud se zaměříme na samotnou Směrnici G4 v porovnání se starší verzí G3, společnost KPMG (2013a, str. 3 – 6) vyzdvihla právě těchto 5 změn:

- 1. významnost v popředí zájmu** – v porovnání s G3 zůstává princip stejný. G4 však vyžaduje přesnější propojení mezi významností a informacemi o řízení a výkonech, které by měly podniky zveřejňovat ve svých reportech. G4 také požaduje, aby podnik vysvětlil proces, který používá a aby identifikoval své materiálové aspekty. Raději než reportovat o všem, tato směrnice vybízí, aby se podniky zaměřily na problémy, které se nejvíce vztahují k jejich podnikání. Toto zaměření na „Material Aspects“ (materiálové aspekty) by mělo být obsahem celého reportu. Řízení těchto Materiálových aspektů pak nalezneme v „Disclosure on Management Approach“ (Zveřejňování na přístupu řízení);
- 2. definování hranic reportingu** – zatímco G3 vyžadoval reportování pouze o dopadech, které má podnik pod kontrolou nebo na které má signifikantní vliv, u G4 byl tento požadavek rozšířen. G4 podněcuje, aby podniky reportovaly a zvažovaly dopady z širšího hlediska a definovaly jejich hranice. V praxi to znamená, že pro každý materiálový aspekt musí podnik zvažovat, zda dopad určitého problému leží uvnitř nebo vně podniku. Musí také identifikovat, kde tento dopad končí, což představuje tzv. Boundary (hranici). Širší hranice pro reportování materiálových aspektů podporují větší zaměření na dopady v dodavatelském řetězci. Reportující podniky se tedy budou muset více zaměřovat na ekonomické, sociální a environmentální dopady svých dodavatelských řetězců;
- 3. úroveň „In Accordance“ (v souladu)** – pokud se zaměříme na změny standardů, obsahoval G3 24 sociálních, 10 ekonomických a 16 environmentálních indikátorů a využíval tři aplikační úrovně (A), (B) a (C). Mezi hlavní změny směrnice patří odstranění těchto tří úrovní, které jsou nahrazeny dvěma úrovněmi. Tyto mají za cíl připravit GRI pro potenciální přechod od pokynů reportování ke globálním standardům reportování. Jedná se o (Global reporting Initiative, 2013a, str. 11):

- „**core**“ (základní) – představuje základní úroveň popisu o udržitelnosti. Pro splnění této úrovně je nutné reportovat nejen General Standard Disclosure (Obecný standard zveřejnění), jako je organizační profil, závazky a vedení všech zúčastněných stran, ale také Specific Standard Disclosure (Konkrétní standard zveřejnění). Tato část byla rozšířena o sektor, přičemž problémy identifikované v tomto sektoru jsou materiálové. Je také nutné reportovat pro každý materiálový aspekt alespoň podle jednoho indikátoru.
- „**comprehensive**“ (rozšířený) – představuje komplexní úroveň popisu o udržitelnosti. Vychází ze základní úrovně, ale vyžaduje uvádět další standardní popisy jako strategii podniku, jeho analýzy, správu, etiku a integritu. Ke splnění rozšířené úrovně je také nutné zpracování reportu Konkrétních standardů zveřejnění rozšířený o sektor a identifikované materiálové problémy v tomto sektoru. Pro splnění této úrovně je podnik také povinen sdělovat dosažené výsledky v širším rozsahu pomocí všech relevantních reportovacích indikátorů, které souvisí s materiálovými aspekty.

Podnik tak má možnost se rozhodnout nejen na základě vlastních zkušeností s reportingem, ale také na základě vlastních potřeb a potřeb stakeholderů, podle které úrovně bude vypracovávat zprávy o udržitelném rozvoji. Tyto zprávy by měly zahrnovat také GRI index a odkaz na čísla stránek v podnikovém reportu, kde jsou dané indikátory k nalezení. Tím dochází ke splnění obou úrovní. Podnik by se tedy měl zaměřit na materiálové aspekty, které by měly zahrnovat Disclosure on Management Approach for all Material Aspects (Zveřejnění přístupu řízení pro všechny tyto aspekty). Pokud si však podnik nevybere ani jednu z možností, může jednoduše použít Pokyny Směrnice G4 jako širší návod k reportování. Musí však stanovit materiálové aspekty hned na začátku.

- 4. nové požadavky na zveřejňování správy** – v porovnání s G3 obsahuje G4 10 nových standardů zveřejnění správy společně s novými kategoriemi zveřejnění u Etiky a Integrity. Většina zveřejnění se vztahuje k informování o složení, účasti a oprávnění nejvyššího správního orgánu reportujících podniků. K dosažení rozšířené (comprehensive) úrovně reportování, potřebují podniky zveřejnit

komplexnější indikátory správy ohledně poměrů odměňování, které mohou vyžadovat nové postupy pro sběr dat a reporting;

- 5. nové požadavky na dodavatelský řetězec** – od vydání Směrnice G3, se chápání dopadu a odpovědnosti dodavatelského řetězce podniků značně posunulo, proto je v nové Směrnici kladen větší důraz na jeho důležitost. Podnik musí zpřístupnit např. počet prověřovaných dodavatelů za použití kritérií pro environmentální a společenské dopady včetně zaměstnaneckých praktik a lidských práv. Musí také reportovat důležité aktuální a potenciální negativní dopady identifikované v dodavatelském řetězci, přijatá opatření pro prevenci, zmírnění nebo zlepšení identifikovaných dopadů a počet stížností spojených s dopadem dodavatelského řetězce, které jsou splněné a vyřešené, prostřednictvím formálního mechanismu stížností. Oproti G3 vyžaduje nová Směrnice, aby podniky zveřejňovaly podstatně více informací v oblasti dopadů dodavatelského řetězce, včetně podrobného posouzení dodavatelského řetězce, identifikovaných rizik, výkonu podniku v oblasti řízení těchto rizik a zavedených procesů řízení.

#### **4.2 POSTUP K VYTVOŘENÍ REPORTU PODLE SMĚRNICE G4**

K vypracování zprávy o udržitelnosti je nutné zaměřit se na proces identifikace Materiálových aspektů, které jsou kromě jiných faktorů založené na Principu významnosti. Zpráva o udržitelnosti je nyní víc než pouhý sběr dat nebo dodržování výkonu, což dělá z abstraktních problémů hmatatelné a konkrétní a pomáhá tak podnikům stanovit cíle, měřit výkony a zvládat změny. Mezi Materiálové aspekty patří ty, které odrážejí významné ekonomické, environmentální a sociální dopady podniku nebo podstatně ovlivňují hodnocení a rozhodování zainteresovaných stran (Global reporting Initiative, 2013a, str. 7 - 8).

K vytvoření reportu lze postupovat v těchto krocích (Global reporting Initiative, 2013a, str. 7 - 8):

- 1. získat přehled** – nejprve je důležité přečíst si Zásady reportování a Zveřejňování informací (Reporting Principles and Standard Disclosures) a také Definice základních pojmů;
- 2. zvolit preferované „In Accordance“ podle vlastní volby** – pro podniky se nabízejí dvě možnosti pro přípravu udržitelného reportu a to buď základní „core“ nebo rozšířená „comprehensive“. Tyto možnosti pak určují obsah, který



má být zahrnut ve zprávě tak, aby byl v souladu se Směrnicí. Obě možnosti mohou využívat podniky jakéhokoliv typu, velikosti, odvětví či umístění;

- 3. připravit k zveřejnění Obecný standard zveřejnění (General Standard Disclosures)** – pro zvolenou možnost úrovně („In Accordance“) se nejprve identifikuje Obecný standard zveřejnění. Dalším krokem je kontrola existence tohoto standardu, který se vztahuje k odvětví podniku, přečtení Zásad pro vymezení kvality reportingu a plánování postupů k zveřejnění standardu. Informace o zveřejnění standardu jsou uvedeny v Zaváděcím manuálu. Je také nutné věnovat pozornost k dokončení standardu v sekci Identifikované materiálové aspekty a hranice (Identified Material Aspects and Boundaries). Tento standard je hlavním prvkem volby „In Accordance“, a proto by pro obě úrovně měly být osvojeny.
- 4. připravit k zveřejnění Konkrétní standard zveřejnění (Specific Standard Disclosures)** – konkrétní standard zveřejnění představuje Zveřejňování údajů o přístupu řízení (Disclosures on Management Approach - DMA) a Indikátory. Dalším krokem je pak identifikace těchto přístupů řízení a indikátorů týkajících se Materiálových aspektů a ověření, jestli se tyto aspekty a standardy vztahují k odvětví podniku. Následuje osvojení Zásad pro vymezení kvality reportingu a plánování nezbytných postupů pro zveřejnění tohoto standardu. Zpráva by měla tedy obsahovat DMA a Indikátory pro identifikované Materiálové aspekty. Veškeré další informace k zveřejnění Konkrétního standardu zveřejnění jsou taktéž uvedené v Zaváděcím manuálu;
- 5. připravit Zprávu o udržitelnosti (The Sustainability report)** – jedná se o připravené informace, vydávané v elektronické podobě, na webu či papírových zprávách, které jsou považované za nejvhodnější média pro podávání zpráv. Podnik se může rozhodnout, jaké médium či jejich kombinaci použije, v závislosti na reportovacím období, plánech na aktualizaci obsahu, pravděpodobných uživatelů zprávy a jiných praktických faktorů jako je distribuční strategie.

#### **4.3 OBSAH SMĚRNICE G4**

Směrnice G4 je navržena tak, aby byla kompatibilní s celou řadou různých formátů reportingu. Je rozdělena do dvou vzájemně se doplňujících dokumentů, které jsou mezinárodně označovány Part 1 a Part 2. Part 1 představuje Reporting Principles and

Standard Disclosures (Zásady reportingu a Standardy zveřejnění), která uvádí požadavky na reporting a říká, „co“ musí být oznámeno. Zásady reportingu se dělí do dvou skupin. První představují zásady pro vymezení obsahu reportu, které popisují postup za účelem identifikace obsahu zprávy vzhledem k činnosti podniku, dopadům, očekáváním a zájmům stakeholderů. Druhou skupinu tvoří zásady pro vymezení kvality reportu, jež vymezují kvalitu informací v CSR reportu, včetně jeho správné prezentace. Kvalita informací je důležitá především pro stakeholdery k provedení správného a přiměřeného posouzení výkonnosti podniku a přijetí vhodných opatření. Part 1 je zaměřena také na Standardy zveřejnění představující informace, které má podnik uvést ve své zprávě. Ty se dělí na dva druhy a to Obecný standard zveřejnění a Konkrétní standard zveřejnění. Obecný standard představuje zveřejnění informací v celkovém kontextu a vztahuje se na všechny podniky bez ohledu na jejich Materiálovou významnost. Konkrétní standard se dělí na dvě oblasti a to Řízený přístup (DMA) a Indikátory. Part 2 pak představuje Implementation Manual (Zaváděcí manuál), který poskytuje návod, „jak“ by podnik měl zpracovat report podle G4. Díky této Směrnici tak podniky mohou reportovat jen ty významné CSR aktivity, které identifikovaly jako strategické (Asociace společenské odpovědnosti, 2013, online), (Global Reporting Initiative, str. 2 – 4 – zdroj č. 10), (Global Reporting Initiative, 2013a, str. 16).

#### 4.3.1 Obecný standard zveřejnění (General Standard Disclosure)

Tento standard je aplikovatelný v jakémkoliv podniku, který sestavuje reporty v oblasti CSR. Je rozdělen do 7 skupin zveřejňování (Global reporting Initiative, 2013a, str. 24 - 42):

- **strategie a analýza** – tyto standardy zveřejnění mají za cíl poskytnout pohled na strategická témata udržitelnosti podniku jako např. strategické priority a klíčová témata v krátkodobém a střednědobém horizontu v oblasti CSR, organizační strategie a úspěch, makroekonomické a politické trendy, které postihují podniky a ovlivňují priority udržitelnosti, klíčové úspěchy a neúspěchy v průběhu vykazovaného období, pohled na výzvy a cíle pro podnik na příští rok a nadcházející léta a další;
- **organizační profil** – poskytují přehled o organizačních charakteristikách. Do této skupiny standardů patří reporty o primárních značkách produktů a služeb, umístění sídla, počtu zemí, ve které podnik působí a názvech zemí, ve kterých má podnik významné operace nebo které se týkají udržitelnosti, reporty o

povaze vlastnictví a právní formě, o obsluhovatelých trzích, o rozsahu podniku včetně počtu zaměstnanců, operací, čistého obratu či množství produktů nebo služeb a další;

- **identifikované Materiálové aspekty a Hranice (Boundaries)** – jedná se o standardy, které poskytují přehled o postupech, které podnik následoval k definování obsahu zprávy, o identifikovaných Materiálových aspektech a Hranicích. Patří sem např. seznam všech subjektů zahrnutých do konsolidované účetní uzávěrky podniku nebo rovnocenných dokumentů, vysvětlení postupu stanovení obsahu reportu a Hranic, či report o významných změnách v minulých obdobích v rozsahu a poměru hranic;
- **zapojení Zainteresovaných stran** – tyto standardy poskytují přehled o zapojení zúčastněných stran podniku v průběhu sledovaného období. Řadí se sem např. poskytnutí seznamu zainteresovaných skupin zapojených podnikem, report o identifikaci a výběru zapojených stakeholderů, zprávy o klíčových tématech a problémech, které byly vzneseny prostřednictvím zapojení zúčastněných stran a jak na ně podnik reagoval prostřednictvím svých zpráv atd.;
- **reportovací profil** – jsou to standardy, poskytující přehled o základních informacích zprávy, indexu obsahu GRI a přístupu hledající externí záruku. Patří sem např. Vykazovací období pro poskytnuté informace, reportovací cyklus, poskytnutí kontaktního místa pro dotazy, týkající se reportu a jejího obsahu, oznámení volby „In Accordance“, kterou podnik zvolil a jiné;
- **správa** – tyto normy popisují, jak je nejvyšší orgán správy zaveden a strukturován na podporu účelu podniku, a jak tento účel souvisí s ekonomickými, environmentálními a sociálními rozměry. Patří sem např. zprávy o struktuře řízení podniku, identifikace všech výborů odpovědných za rozhodování o ekonomických, environmentálních a sociálních dopadech, zprávy o procesu přenesení pravomocí z nejvyššího orgánu správy na vedoucí pracovníky a ostatní zaměstnance v oblasti CSR, zprávy o jmenování a procesu výběru pro nejvyšší orgán správy a jejich výborů a kritéria používaná pro jmenování atd.;
- **etika a integrita** – standardy poskytují přehled o hodnotách, zásadách a normách podniku. Řadí se sem např. popis hodnot, zásad, standardů a norem chování podniku, jako jsou etické kodexy a kodexy chování, zprávy o vnitřních

a vnějších mechanismech pro podávání zprávy ohledně neetického nebo nezákonného chování a záležitosti týkající se podnikové integrity jako je např. růst prostřednictvím liniového řízení, mechanismy upozornění nebo horké linky.

Jak už bylo zmíněno, druhým Standardem zveřejňování informací je Konkrétní standard. Podnik by měl tímto standardem zveřejňovat informace o Řízeném přístupu a Indikátorech.

#### **4.3.2 Konkrétní standard zveřejnění (Specific Standard Disclosure)**

Zveřejňování údajů o řízeném přístupu (DMA) poskytne podniku příležitost vysvětlit, jak podnik zvládá řízení hmotných ekonomických, environmentálních a sociálních dopadů (hledisek), čímž poskytuje přehled o svém přístupu k otázkám udržitelnosti. DMA se zaměřují na tři věci: popisují proč je aspekt materiálový, jak jsou jeho dopady řízeny a jak je přístup k řízení tohoto aspektu hodnocen. Do druhé oblasti patří Indikátory, umožňující podnikům poskytovat srovnatelné informace o jejich ekonomických, ekologických a sociálních dopadech a výkonech. Mnoho z nich je v kvantitativní formě. Podniky jsou pouze požádány poskytovat indikátory na aspekty, jež jsou zúčastněnými stranami označeny jako materiální k jejich podnikání. G4 definuje indikátory pro širokou oblast CSR, ty např. mohou zahrnovat spotřebu vody, zdraví a bezpečnost, lidská práva nebo dopady podniku na místní komunity (Global Reporting Initiative, str. 5 – zdroj č. 10), (Global reporting Initiative, 2013a, str. 43).

S GRI souvisí seznam základních indikátorů, na kterých by podnik měl lpět v případě vydávání zpráv, či objasnit jeho opomenutí. Indikátory Směrnice G4 jsou rozděleny do tří kategorií (Tabulka 3) na oblasti ekonomickou, environmentální a sociální. Sociální oblast se dále dělí do čtyř dílčích podkategorií na Pracovní podmínky a slušné zaměstnání, Lidská práva, Společnost a Odpovědnost za produkty (Kunz, 2012, str. 121), (Global Reporting Initiative, 2013a, str. 43).

**Tabulka 3: Kategorie a aspekty ve Směrnici G4**

Kategorie	Ekonomická oblast	Environmentální oblast		
	Ekonomická výkonnost	Materiály		
	Přítomnost na trhu	Energie		
	Nepřímý ekonomický rozvoj regionu	Voda		
	Postupy zadávání veřejných zakázek	Biodiverzita		
		Emise		
		Odpadní vody a odpady		
		Výrobky a služby		
		Dodržování zákonů		
		Přeprava		
		Celkem		
		Environmentální hodnocení dodavatelů		
		Mechanismus environmentálních stížností		
Kategorie	Sociální oblast			
Podkategorie	Pracovní podmínky a slušné zaměstnání	Lidská práva	Společnost	Odpovědnost za produkty
	Zaměstnanost	Investice	Místní komunity	Zdraví a bezpečnost zákazníka
	Vztahy mezi zaměstnanci a managementem	Nediskriminování	Protikorupční jednání	Značení výrobku a služeb
	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání	Veřejná politika	Marketingová komunikace
	Školení a vzdělávání	Zrušení dětské práce	Chování porušující pravidla spravedlivé hospodářské soutěže	Respektování soukromí zákazníka
	Diverzita a rovné příležitosti	Prevence nucené nebo povinné práce	Dodržování	Dodržování
	Rovnost odměňování u žen a mužů	Bezpečnostní postupy	Hodnocení dopadů dodavatelů na veřejnost	
	Hodnocení pracovních podmínek dodavatelů	Práva původních etnik	Mechanismus hodnocení dopadů na	
	Mechanismus pracovních právních stížností	Hodnocení podmínek lidských práv dodavatelů		
		Postupy při řešení stížností nebo obtížných situací		

Zdroj: Global Reporting Initiative. *G4 Sustainability reporting guidelines. Reporting Principles and Standard Disclosures*, str. 44 (Vlastní zpracování)

Vzhledem k rozsáhlosti je práce zaměřena pouze na oblast Sociální a její jednotlivé indikátory v podkategorii Pracovní podmínky a slušné zaměstnání a Lidská práva.

### Sociální reportovací indikátory

Veškeré pracovní podmínky a lidská práva vyplývají nejen z mezinárodně uznávaných všeobecných standardů, ale také z Všeobecné deklarace lidských práv Spojených národů, Mezinárodní úmluvy o civilních a politických právech, Mezinárodní úmluvy o ekonomických, společenských a kulturních právech, Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen a z Deklarace základních pracovních zásad a práv Mezinárodní organizace práce (ILO), Vídeňské deklarace a z akčního programu. Indikátory těchto postupů pak vycházejí z ILO Tripartitní deklarace o mezinárodních podnicích a sociální politice a z OECD, představující pokyny pro mezinárodní podniky (Global reporting Initiative, 2013b, str. 143).

Struktura těchto indikátorů vychází z programu důstojné práce vydávaného Mezinárodní organizací práce, jejímž cílem je podpora sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Tato organizace také definuje mezinárodní pracovní standardy, představující nejnižší úroveň základních pracovních práv,

kteře jsou zaměřeny např. na tyto oblasti: svoboda sdružování odborů, kolektivní vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnost zacházení, profesní vzdělávání, politika zaměstnanosti, sociální zabezpečení a např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007a, online).

Při prosazování sociálně odpovědného chování, by podniky neměly brát ohled jen na požadavky akcionářů a spotřebitelů, ale také na své pracovníky. Jednání podniků by mělo být v souladu s mezinárodními pracovními standardy. Právě Tripartitní deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice, označovaná jako Deklarace MNE, umožňuje respektovat práva pracovníků. Z důvodu vznikající nerovnováhy sil mezi vládami a nadnárodními podniky, která mohla vést k vzrůstajícímu vlivu soukromých subjektů, byla vyjednána tato Deklarace, která slouží odborům podniku pro zachování a zlepšení situace pracovníků a je jakýmsi mezinárodním souhlasem mezi vládami, zaměstnavateli a odbory v oblasti standardů. Jedná se tedy o rozhodný a univerzálně použitelný souhrn představ o chování podniků (Mezinárodní úřad práce, 2011, str. 3 - 4).

#### 4.3.2.1 Pracovní podmínky a slušné zaměstnání

Do podkategorie Pracovních podmínek a slušného zaměstnání, která spadá do kategorie sociální CSR, se řadí tyto aspekty (Global reporting Initiative, 2013a, str. 64 - 69):

- zaměstnanost;
- vztahy mezi zaměstnanci a managementem;
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci;
- školení a vzdělávání;
- diverzita a rovné příležitosti;
- rovnost odměňování u žen a mužů;
- hodnocení pracovních podmínek dodavatelů;
- mechanismus pracovních-právních stížností.

Do těchto aspektů spadají jednotlivé indikátory, které jsou součástí každého aspektu a které se dále větví na jednotlivé body měřící sociální výkonnost nebo dopady podniků ve vztahu k Materiálovým aspektům. Podle Směrnice G4 by tedy podnik měl reportovat o následujících indikátorech:

## 1. Zaměstnanost

- celkový počet a míra nově najímaných zaměstnanců a fluktuace zaměstnanců podle věkové skupiny, pohlaví a regionu.
- výhody, které jsou poskytovány zaměstnancům na plný úvazek. Neposkytují se zaměstnancům, kteří pracují na zkrácený úvazek nebo jsou v přechodném pracovním poměru;
- návrat zaměstnanců do práce a míra retence po rodičovské dovolené, podle pohlaví;

## 2. Vztahy mezi zaměstnanci a managementem

- minimální výpovědní lhůty týkajících se operativních změn, včetně těch, které jsou specifikovány v kolektivních smlouvách;

## 3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- podíl celkové pracovní síly zastoupené formálními sdruženými výbory zaměstnanců a zástupců vedení pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci, které přispívají k monitorování a poradenství v oblasti programů bezpečnosti a ochrany zdraví;
- druh zranění, nemoci z povolání, ztracené dny a absence a celkový počet smrtelných úrazů souvisejících se zaměstnáním, podle krajů a podle pohlaví;
- pracovníci s vysokým výskytem nebo vysokým rizikem nemoci související s jejich prací;
- Témata zdraví a bezpečnosti pokrytých ve formálních smlouvách s odbory;

## 4. Školení a vzdělávání

- průměrný počet hodin, který je věnován školení. Vztaženo k 1 zaměstnanci/rok s členěním dle pohlaví a dle zaměstnaneckých kategorií;
- programy pro řízení dovedností a celoživotního vzdělávání, pomáhající zaměstnancům zachovat stálou zaměstnatelnost a zvládnout ukončení kariéry;
- podíl zaměstnanců, u nichž se provádí pravidelné hodnocení výkonnosti a hodnocení vývoje kariéry podle pohlaví a zaměstnanecké kategorie;

#### 5. Diverzita a rovné příležitosti

- složení správních orgánů a členění zaměstnanců na zaměstnanecké kategorie podle pohlaví, věkových skupin, menšinových skupin členství a dalších indikátorů diverzity;

#### 6. Rovnost odměňování u žen a mužů

- poměr mezi základním platem a odměnou žen a mužů podle zaměstnanecké kategorie a podle významných provozních lokalit;

#### 7. Hodnocení pracovních podmínek dodavatelů

- procento nových dodavatelů, kteří byli prověřováni využíváním kritérií pracovní praxe;
- významné skutečné a potenciální negativní dopady na pracovní praxi v oblasti dodavatelského řetězce a přijatá opatření.

#### 8. Mechanismus pracovně-právních stížností

- počet podaných, řešených a vyřešených stížností ohledně pracovní praxe podaných prostřednictvím formálních mechanismů stížností;

Mimo podkategorii Pracovních podmínek a slušného zaměstnání, uvádí Směrnice i druhou podkategorii a to Lidská práva. Ta obsahuje zrovna tak jednotlivé aspekty a jejich indikátory k měření a hodnocení výkonnosti podniku.

#### 4.3.2.2 Lidská práva

Tato oblast je zaměřena na následující aspekty (Global reporting Initiative, 2013a, str. 70 - 75):

- investice;
- nediskriminování;
- svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání;
- zrušení dětské práce;
- prevence nucené nebo povinné práce;
- bezpečnostní postupy;
- práva původních etnik;
- hodnocení;
- hodnocení podmínek lidských práv dodavatelů;
- postupy při řešení stížností nebo obtížných situací.



Také u této podkategorie se jednotlivé aspekty dělí na indikátory, o kterých by měl podnik reportovat:

#### 1. Investice

- celkový počet a procentuální podíl významných investičních dohod a smluv, které zahrnují doložky lidských práv nebo které podstoupily prověření lidských práv;
- celkový počet hodin školení zaměstnanců o zásadách a postupech týkajících se aspektů ochrany lidských práv ve vztahu k činnostem, včetně procenta vyškolených zaměstnanců.

#### 2. Nediskriminování

- celkový počet případů diskriminace a uvedení přijatých nápravných opatření.

#### 3. Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání

- identifikované činnosti a dodavatelé, u nichž právo svobodného sdružování a kolektivního vyjednávání může být porušeno nebo je výrazně ohroženo a uvedení přijatých opatření na podporu těchto práv.

#### 4. Zrušení dětské práce

- identifikované činnosti a dodavatelé, u kterých bylo zjištěno významné riziko případů dětské práce, uvedení opatření přispívající k efektivnímu zrušení dětské práce.

#### 5. Prevence nucené nebo povinné práce

- identifikované činnosti a dodavatelé, u kterých bylo zjištěno značné riziko případů nucené nebo povinné práce, uvedení opatření přispívající k eliminaci všech forem nucené nebo povinné práce.

#### 6. Bezpečnostní postupy

- procentuální podíl bezpečnostních pracovníků vyškolených o zásadách a postupech podniku v otázkách lidských práv relevantních pro jeho provoz;

#### 7. Práva původních etnik

- celkový počet případů porušení práv původních obyvatel a uvedení případných přijatých opatření;

## 8. Hodnocení

- celkový počet a procentuální podíl činností, které byly předmětem přezkoumání lidských práv nebo posouzení dopadů.

## 9. Hodnocení podmínek lidských práv u dodavatelů.

- procento nových dodavatelů, kteří byli prověřeni za použití kritérií lidských práv;
- zásadní skutečné a možné negativní dopady lidských práv v dodavatelském řetězci a přijatá opatření.

## 10. Postupy při řešení stížností nebo obtížných situací.

- počet stížností s dopadem na lidská práva, které byly podané, řešené a vyřešené prostřednictvím formálních mechanismů stížností;

Je tedy na rozhodnutí podniku, jak se bude v rámci svého společensky odpovědného chování profilovat. Pokud se však má řídit Směrnicí G4, měl by tyto základní indikátory vždy zveřejňovat, případně uvést jejich opomenutí.

Tato první část Směrnice G4 byla zaměřena na Part 1, tedy na Zásady reportingu a vysvětlení obou Standardů zveřejňování. Druhou částí Směrnice je doplňující dokument (Part 2), tedy Implementation manual (Zaváděcí manuál).

### **4.3.3 Zaváděcí manuál (Implementation manual)**

Tato příručka obsahuje návod na to, jak uplatňovat Zásady reportingu, jak připravit informace, které mají být zveřejněny a jak vysvětlit různé koncepty obsažených ve Směrnici, jak identifikovat Materiálové aspekty a jejich Hranice a jak obsah GRI pomáhá při implementaci reportingu v podniku. Při přípravě zprávy o udržitelném rozvoji by si podnik měl nechat poradit tímto manuálem a vyhledat v něm potřebné informace. Struktura tohoto manuálu je zaměřena také na podrobný popis Obecného a Konkrétního standardu zveřejnění. V závěru tohoto manuálu nalezneme také důležité odkazy, slovníček, obecné poznámky k reportování a Pokyny pro vývoj obsahu (Global reporting Initiative, 2013b, str. 4 - 6).

## **5 VÝZKUM CSR REPORTINGU SOCIÁLNÍ OBLASTI U VYBRANÝCH PODNIKŮ**

V této práci budou nejprve objasněny jednotlivé složky projektu výzkumu, dále budou charakterizovány zkoumané oblasti výzkumu a následně popsány jejich analýzy. Na závěr bude provedeno zhodnocení vlastního výzkumu a shrnutí poznatků řízeného rozhovoru ve společnosti Synthesia, a.s. v porovnání se zveřejňovanými údaji společnosti na webových stránkách a ve výroční zprávě.

### **5.1 PROJEKT VÝZKUMU**

Tato podkapitola uvádí informace o projektu výzkumu, který se skládá z následujících částí.

#### **Hlavní a dílčí cíle výzkumu**

Hlavním cílem diplomové práce bylo analyzovat míru CSR reportingu v oblasti sociální u vybraných chemických podniků, přičemž hlavním kritériem byla velikost podniku.

Dílčími cíli bylo zjistit, o kterých sociálních aspektech dle Směrnice GRI, v oblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání a oblasti Lidských práv, vybrané podniky reportují a naopak o kterých vůbec nereportují, případně zda podniky uvádějí ve svém reportu indikátory v závislosti na velikosti podniku.

#### **Specifikace hledaných informací**

Informace o vybraných podnicích budou zkoumány z pohledu Směrnice GRI, konkrétně z oblasti sociální, která je zaměřena na kategorie Pracovní podmínky a slušné zaměstnání a Lidská práva. Obsahem těchto kategorií jsou jednotlivé aspekty a jejich indikátory, které jsou k nahlédnutí v příloze č. 1.

#### **Volba zdrojů dat**

Pro potřeby této práce budou využity primární zdroje informací, které budou shromážděny poprvé a přímo uzpůsobené na míru tohoto výzkumu. Jedná se tedy o primární výzkum.

### **Volba typu primárního výzkumu**

U vybraných podniků bude realizován kvantitativní výzkum, jehož principem je získání informací od většího množství respondentů.

### **Volba metody sběru primárních informací**

Zdrojem dat bude rejstřík ARES. Jedná se o internetovou aplikaci Ministerstva financí, která souhrnně zpřístupňuje údaje a umožňuje vyhledávání nad ekonomickými subjekty, které jsou registrovány v České republice. Na základě tohoto rejstříku budou identifikovány podniky, které se specializují na chemickou výrobu, prodej či služby, dle klasifikace CZ-NACE. Jedná se o statistickou klasifikaci ekonomických činností, kterou používá Evropská unie a vytváří rámec pro statistická data o činnostech v mnoha ekonomických oblastech. Tyto statistiky lze pak srovnávat v rámci celé Evropské unie. Používání klasifikace CZ-NACE je v současné době povinné pro všechny členské státy EU. Tyto podniky budou vybrány na základě splnění požadovaného kritéria, kterým je chemická výroba na území České republiky a existence webových stránek v českém jazyce.

### **Volba metody analýzy informací**

Pro potřeby výsledků výzkumů bude zvolena kvantitativní analýza. Předmětem této analýzy je statistické zkoumání hromadných jevů, výskyt vlastností u velkého počtu prvků – statistických jednotek. Vlastnosti těchto statistických jednotek se vyjadřují pomocí statistických znaků, které se také nazývají proměnné, a mohou být kvantitativní (číselné) nebo kvalitativní (slovní). V diplomové práci budou použity kvalitativní znaky.

V práci bude použit jeden ze základních přístupů ve statistice – jednoduchá popisná statistika. Jedná se o disciplínu, která kvantitativně popisuje hlavní vlastnosti vybraných dat. Tato statistika se snaží stručně vystihnout podstatné informace o zkoumaných datech. Mezi metody pro zjišťování a shrnutí informací patří grafy, tabulky a popisné charakteristiky. V této práci budou zejména vyžity grafy. Analýza a popis údajů bude uskutečněn formou četnosti odpovědí. Jejich grafické znázornění bude provedeno v programu MS Excel. Pro potřeby výzkumu bude použit program IBM SPSS Statistics.

## **Organizačně-technické zabezpečení výzkumu**

Výzkum bude proveden vlastními silami za použití dostupných technických prostředků.

### **Harmonogram výzkumu**

1. října – 31. prosince 2016: příprava základního souboru

1. ledna – 28. února 2017: realizace výzkumu

1. března – 15. dubna 2017: zpracování a vyhodnocení výsledků výzkumu

## **5.2 ZKOUMANÉ OBLASTI VÝZKUMU**

Podniky byly vybrány z rejstříku ARES, ze kterého bylo identifikováno pomocí CZ-NACE 3 333 ekonomických subjektů. Ty byly následně zredukovány na základní soubor obsahující 474 podniků, jejichž seznam představuje Příloha č. 2. Tyto podniky byly vybrány na základě splnění požadovaného kritéria, kterým byla chemická výroba na území České republiky. Dalším kritériem byla existence webových stránek v českém jazyce.

Prvotně byl zkoumán základní a následně vybraný soubor. U obou souborů byly primárně sledovány tři hlavní znaky – velikosti podniku, odvětví a zveřejňované informace podnikem v oblasti CSR. Sekundárně byl zkoumán pouze vybraný soubor, u něhož byly sledovány aspekty a indikátory dvou oblastí, uvedené ve Směrnici GRI. Poslední zkoumanou oblastí byly dostupné relevantní informace zveřejňované podnikem, které souvisí s reportingem CSR.

Veškeré informace byly čerpány ze zdrojů dostupných na webových stránkách podniku a z jejich výročních zpráv.

### **5.2.1 Základní soubor podniků**

Základní soubor tvoří 474 identifikovaných podniků na základě splnění výše uvedených kritérií. Prvním sledovaným znakem byla velikost podniku stanovená podle počtu zaměstnanců. Pro potřeby analýz byly vytvořeny 4 kategorie velikosti podniku – mikropodnik, malý podnik, střední podnik a velký podnik (viz Tabulka 4). Na základě veřejně dostupných informací o počtu zaměstnanců bylo každému podniku přiřazeno

odpovídající označení. V případě nedostupnosti informací bylo podniku přiřazeno označení 0.

**Tabulka 4: Stanovení velikosti podniku**

<b>Kategorie</b>	<b>Počet</b>	<b>označení</b>
Mikropodnik	1-10	1
malý podnik	10-49	2
střední podnik	50-249	3
velký podnik	250+	4

Dalším ze sledovaných znaků bylo odvětví, do kterého podnik náleží z hlediska své činnosti: klasická chemie, farmakochemie, nátěry a barvy, kosmetika, petrochemie, agrochemie a plasty. V případě nezařazení podniků k těmto odvětvím, byly podniky zařazeny do skupiny „ostatní“, avšak tato skupina byla z důvodu zkreslení dat a pro zjednodušení analýz odstraněna. Podniky mohly působit ve více odvětvích.

Posledním znakem byly podnikem zveřejňované informace v oblasti CSR. U jednotlivých podniků bylo zjišťováno, zda se věnují environmentální, sociální, etické a/nebo obecně CSR oblasti nebo jejich kombinaci.

### **5.2.2 Vybraný soubor podniků**

Ze základního souboru bylo vybráno 85 chemických podniků reportujících v sociální oblasti, které vytvořily vybraný soubor a u kterých byly následně sledovány jednotlivé znaky. Primárně se jednalo, stejně jako u základního souboru, o velikost podniku, odvětví a zveřejňované informace podnikem v oblasti CSR.

Sekundárně byla porovnávána u jednotlivých podniků míra reportování v sociálních oblastech a jejich aspektech oproti Směrnici GRI. Jednalo se o oblast Pracovní podmínky a slušné zaměstnání a Lidská práva (viz Tabulka 5).

**Tabulka 5: Sociální aspekty**

Pracovní podmínky a slušné zaměstnání	Lidská práva
Zaměstnanost	Investice
Vztahy mezi zaměstnanci a managementem	Nediskriminování
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání
Školení a vzdělávání	Zrušení dětské práce
Diverzita a rovné příležitosti	Prevence nucené nebo povinné práce
Rovnost odměňování u žen a mužů	Bezpečnostní postupy
Hodnocení pracovních podmínek dodavatelů	Práva původních etnik
Mechanismus pracovních právních stížností	Hodnocení
	Hodnocení podmínek lidských práv dodavatelů
	Postupy při řešení stížností nebo obtížných situací

Míra CSR reportingu v těchto oblastech byla sledována na základě předem stanovené stupnice hodnocení od 0 do 3. V případě, že se podniky nezmiňovaly ve výročních zprávách nebo na webových stránkách o informacích z dané oblasti, bylo podniku v daném aspektu přiřazeno 0. Pokud existovala alespoň zmínka, bylo pro podnik zvoleno označení 1. Jestliže podnik reportoval samostatně oblast nebo článek, byla mu v daném aspektu přiřazena 2. Pokud podnikem reportované informace obsahovaly indikátor, tedy způsob měření a hodnocení jednotlivého aspektu, bylo podniku přiřazeno označení 3.

### **Další relevantní informace zveřejňované podnikem**

U vybraného souboru byly také zkoumány další relevantní informace, které podniky reportují v souvislosti se sociální oblastí CSR. Jednalo se o obecný odkaz na GRI, protipožární opatření v podniku, OHSAS 18001 a Integrovaný systém řízení.

### **5.3 ANALÝZA SOUBORU PODNIKŮ**

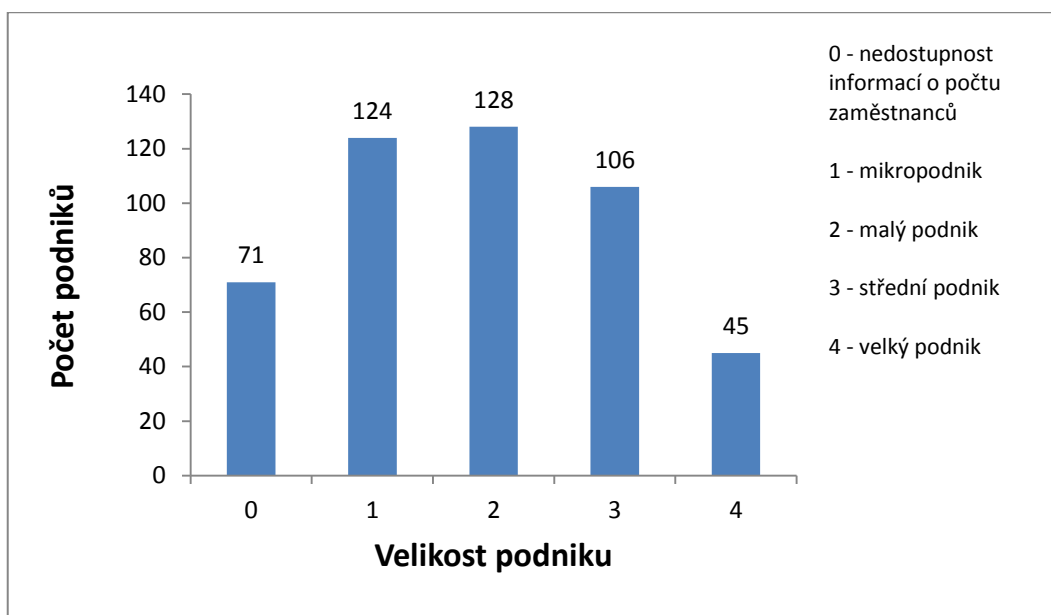
Veškerá analýza byla prováděna na základě zkoumání zveřejňovaných informací z webových stránek a výročních zpráv podniku. Nejdříve byl zanalyzován základní a vybraný soubor a nakonec také další relevantní informace zveřejňované podniky.

Veškerá data byla analyzována pomocí programu MS Excel a IBM SPSS Statistics. Výsledky byly prezentovány formou grafů.

### 5.3.1 Analýza základního souboru podniků

Základní soubor byl analyzován z hlediska počtu podniků v jednotlivých kategoriích velikostí podniku a odvětvích, zastoupení podniků podle počtu odvětví a z hlediska míry reportingu sociální oblasti u jednotlivých kategorií velikostí podniku.

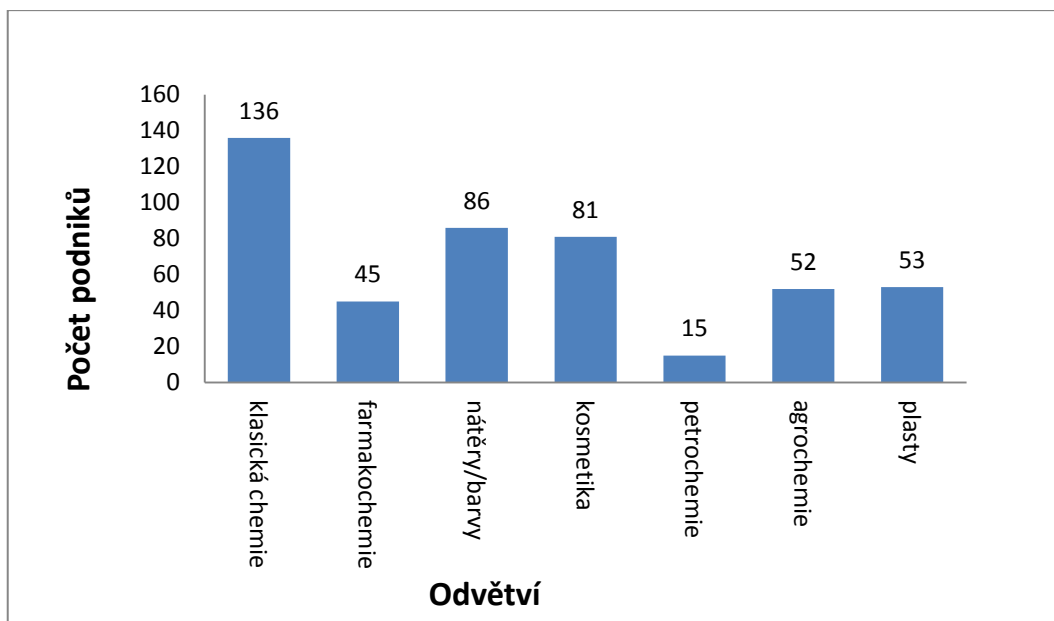
Na Obrázku 4 vidíme rozdělení četností podniků v jednotlivých velikostech (z hlediska počtu zaměstnanců). Z důvodu nedostupnosti informací nebylo možné zařazení u 71 podniků k jednotlivým velikostem, proto bylo těmto podnikům přiřazeno označení 0 a dále nebyly brány v úvahu.



**Obrázek 4: Počet podniků u jednotlivých kategorií velikostí podniku**

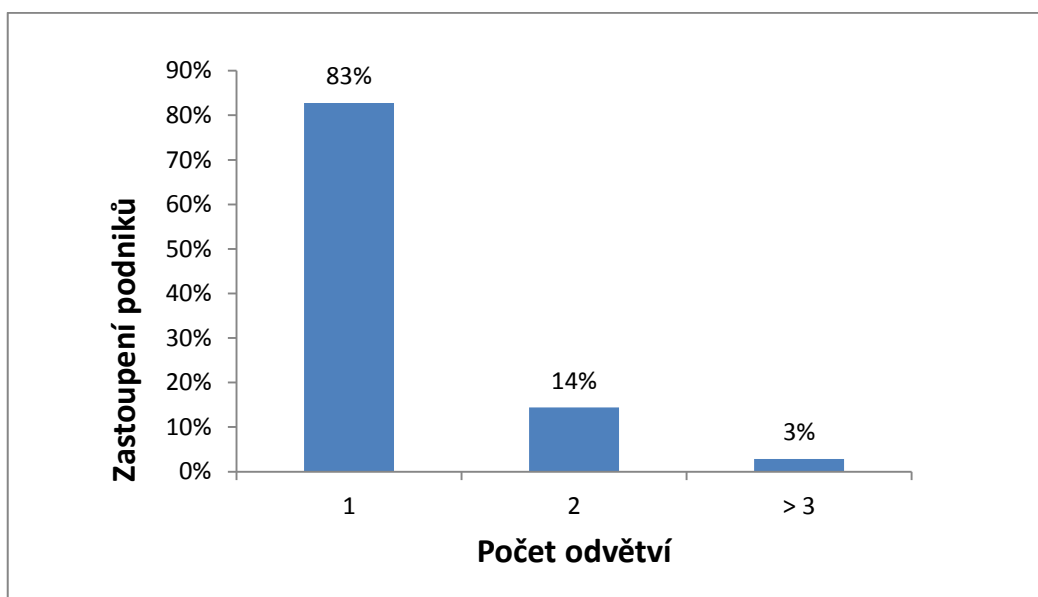
Jak ukazuje Obrázek 5, podniky ze základního souboru působily v různých chemických odvětvích. Nejvíce podniků spadalo do oboru klasické chemie a naopak nejméně do oboru petrochemie.





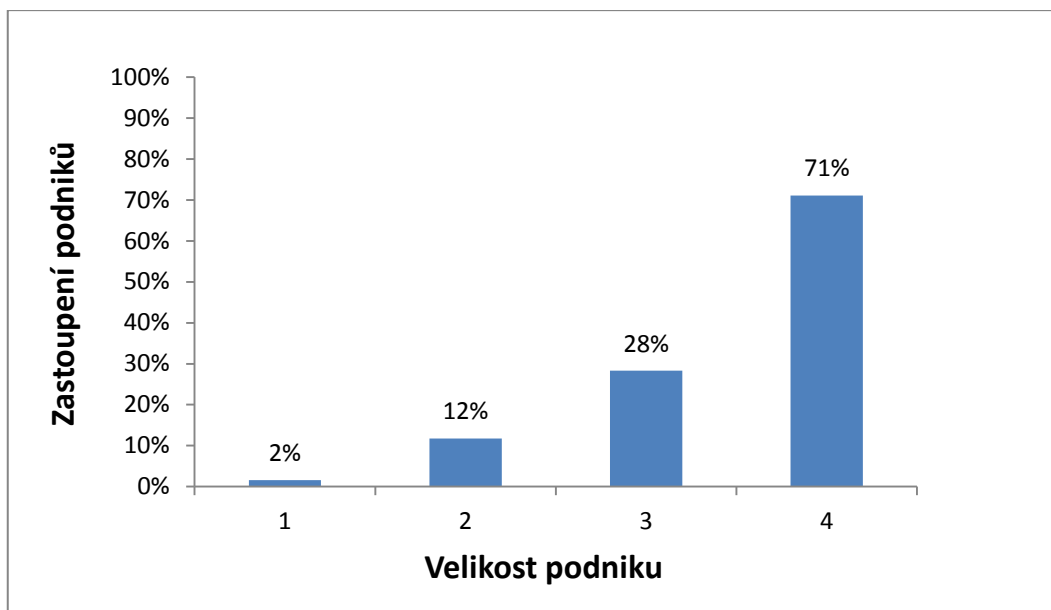
Obrázek 5: Počet podniků v odvětvích

U zkoumaných podniků bylo zjištěno, že některé z nich působily ve více odvětvích. Nejvíce podniků v základním souboru působí v jednom odvětví (viz Obrázek 6).



Obrázek 6: Zastoupení podniků v počtech odvětví

Z celkového základního souboru 474 podniků bylo zjištěno, že pouze 85 podniků se zabývá CSR reportingem v sociální oblasti, což tvoří **18 %**. **Zájem o CSR reporting v sociální oblasti roste s rostoucí velikostí podniku** (viz Obrázek 7). Tedy čím je podnik větší, tím spíše reportuje v této oblasti.



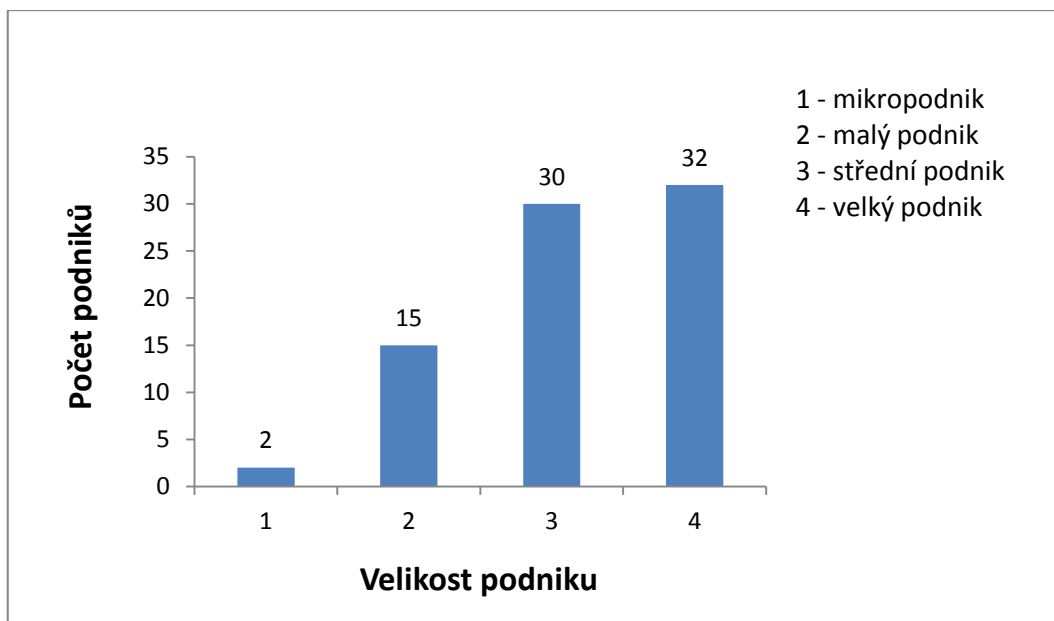
**Obrázek 7: CSR reporting sociální oblasti v jednotlivých kategoriích velikostí podniku**

Následně byla provedena analýza u vybraných podniků zabývajících se reportingem sociální oblasti.

### **5.3.2 Analýza vybraného souboru podniků**

Vybraný soubor, který tvořilo 85 podniků reportujících v sociální oblasti, byl analyzován z hlediska počtu podniků v jednotlivých kategoriích velikostí podniku a odvětvích, zastoupení podniků v odvětví podle jednotlivých kategoriích velikostí podniku, počtu podniků zveřejňující CSR informace, zastoupení podniků reportujících v oblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání, zastoupení podniků reportujících v této oblasti podle jednotlivých kategoriích velikostí podniku, zastoupení podniků reportujících v oblasti Lidská práva, zastoupení podniků reportujících v této oblasti podle jednotlivých kategoriích velikostí podniku, zastoupení podniku zveřejňující relevantní informace podle jednotlivých kategoriích velikostí podniku.

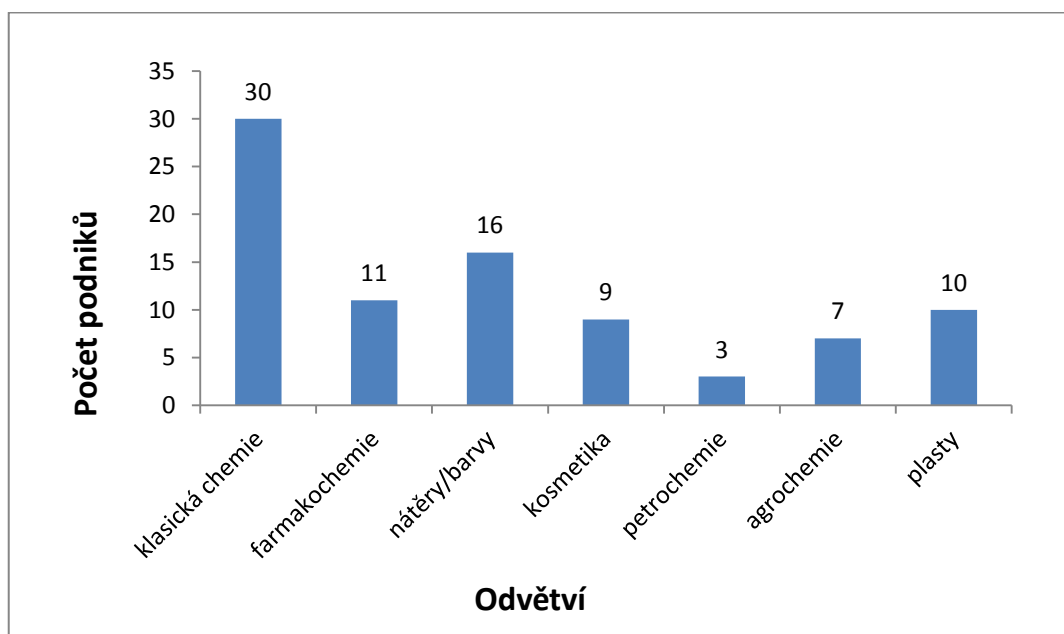
Analýza prokázala, že z hlediska velikosti reportují nejčastěji o sociálních dopadech velké a střední podniky (Obrázek 8).



**Obrázek 8: Počet podniků v jednotlivých kategoriích velikostí podniku**

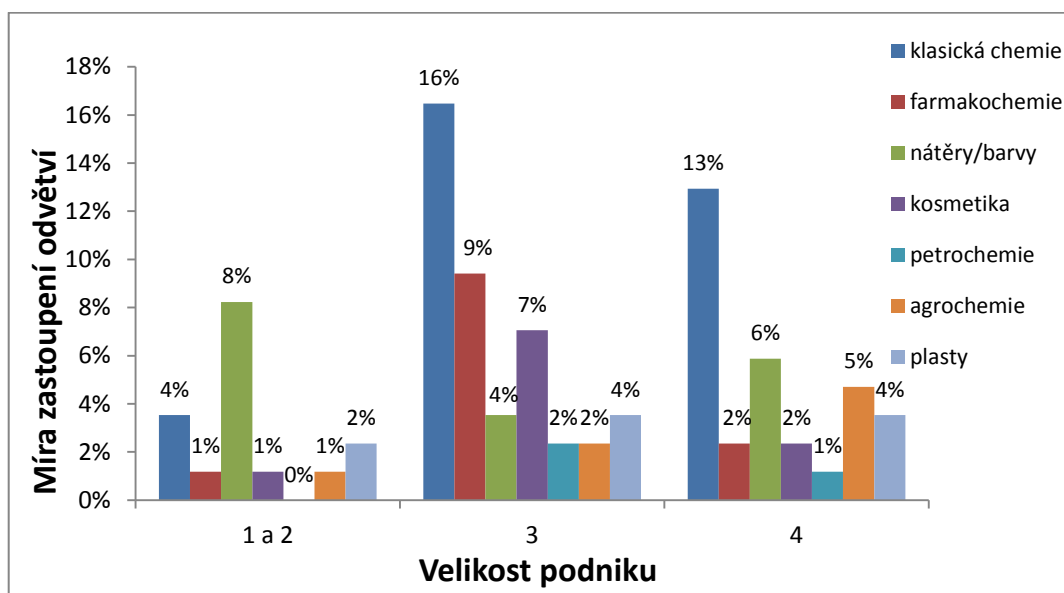
Dále pro potřeby práce a z důvodu malého zastoupení v kategorii 1 – mikropodnik byly tyto podniky sloučeny s kategorií 2 – malý podnik a vytvořily jednu skupinu podniků nazvanou „1 a 2“.

Zkoumáním počtu podniků podle odvětví bylo zjištěno, že stejně jako u základního souboru, je nejvíce z nich zastoupeno v oblasti klasická chemie a nejméně v oblasti petrochemie (Obrázek 9).



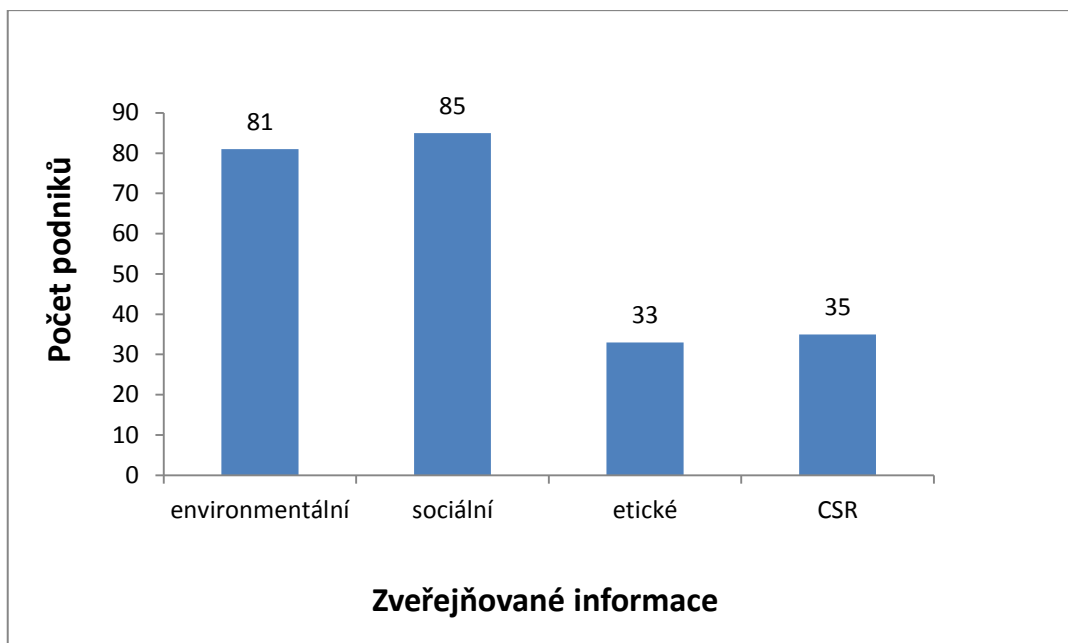
**Obrázek 9: Počet podniků v odvětvích**

Obrázek 10 zobrazuje míru zastoupení odvětví v jednotlivých kategoriích velikostí podniku. Z obrázku je patrné, že největší míru zastoupení má klasická chemie u středních a velkých podniků. U mikropodniků a malých podniků převyšuje odvětví nátěrů/barev. Tato velikost podniku nemá žádné zastoupení v petrochemii.



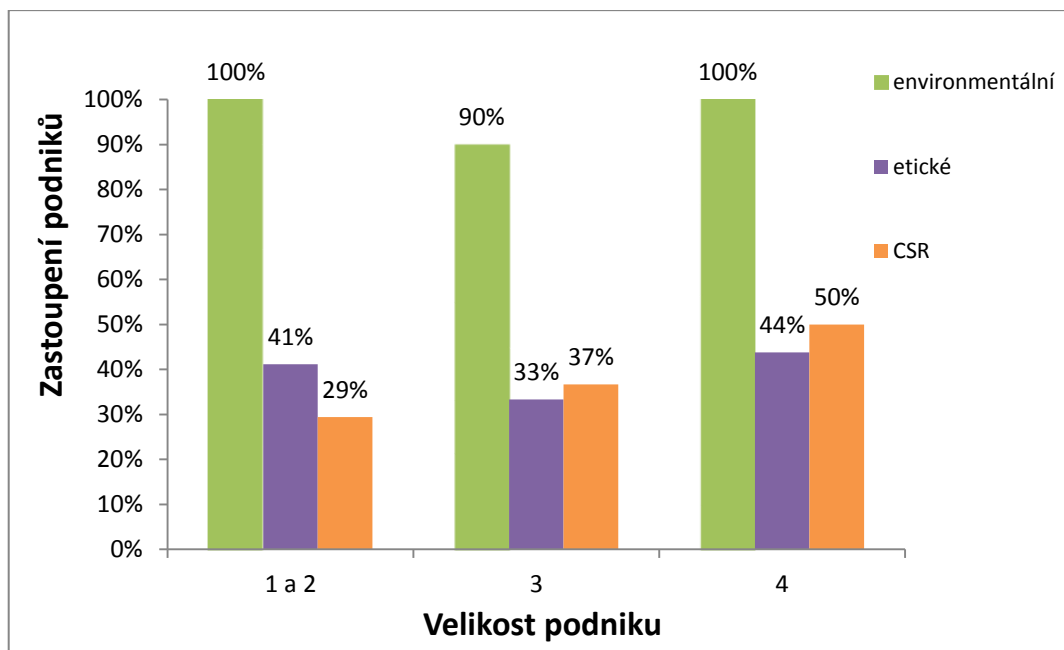
Obrázek 10: Míra zastoupení odvětví v jednotlivých kategoriích velikostí podniku

Dále byly analyzovány zveřejňované informace podnikem v oblasti CSR, přičemž bylo bráno v potaz, že vybraných 85 podniků, reportujících v oblasti sociální, tvoří hlavní celek, ke kterému byly porovnány další oblasti CSR reportingu. Z tohoto je patrné, že **pokud podniky zveřejňovaly své CSR reporty v sociální oblasti, s největší pravděpodobností zveřejňovaly také reporty v oblasti environmentální** (Obrázek 11). Zájem podniků je nejspíš dán částečně nařízenou legislativou, ale i snadnou kvantifikací environmentálních dopadů nebo také snahou podniku o odlišení se od konkurence.



**Obrázek 11: Počet podniků zveřejňujících informace v oblasti CSR**

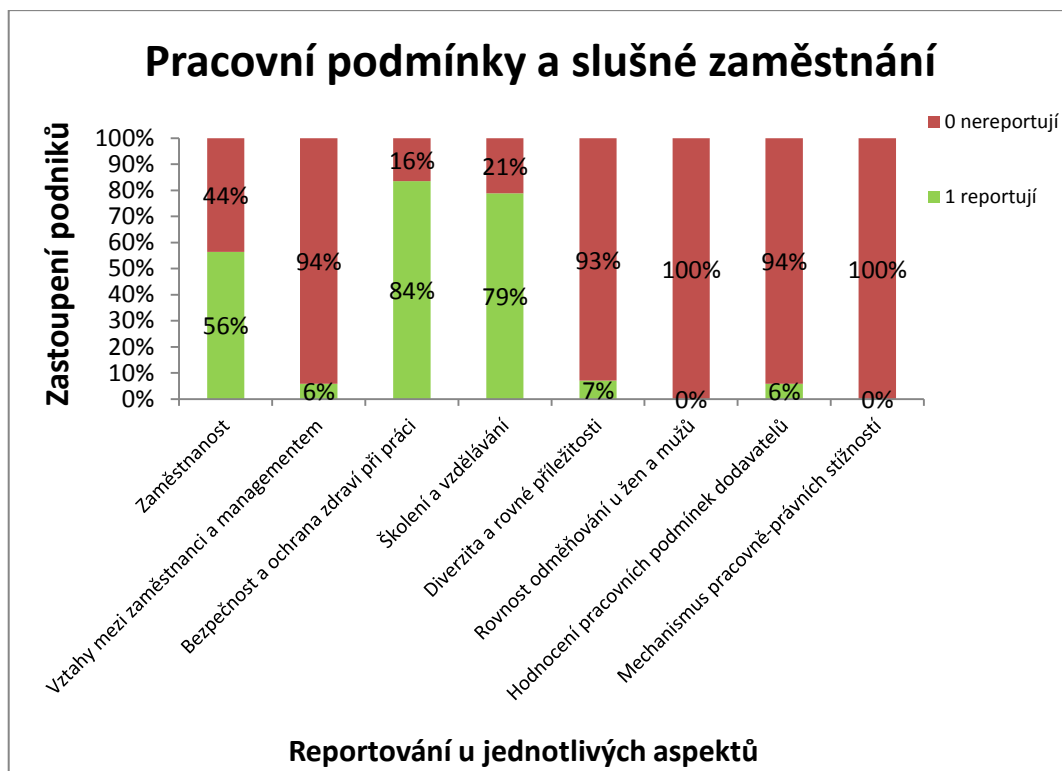
Porovnáním zveřejňovaných informací v oblasti environmentální, etické a obecně CSR k sociální oblasti (která představuje všech 85 podniků tedy 100 % ve všech kategoriích velikostí podniku) v závislosti na velikosti podniku bylo zjištěno, že **velikost podniku nemá vliv na environmentální reporting**, u něhož se míra reportování pohybuje ve vysokých vyrovnaných hodnotách v daných velikostech podniku. Reportování **v oblasti etické se také pohybuje na vyrovnané, avšak téměř na poloviční úrovni**, oproti sociálnímu reportingu ve všech kategoriích velikostí podniku. Jedině v **oblasti CSR bylo zjištěno, že velikost podniku má vliv na reportování**. Jak ukazuje Obrázek 12, velké podniky reportují v této oblasti z 50%, kdežto mikropodniky a malé podniky reportují pouze z 29% oproti reportingu z oblasti sociální.



**Obrázek 12: Zveřejňované informace podniky v jednotlivých kategoriích velikostí podniku**

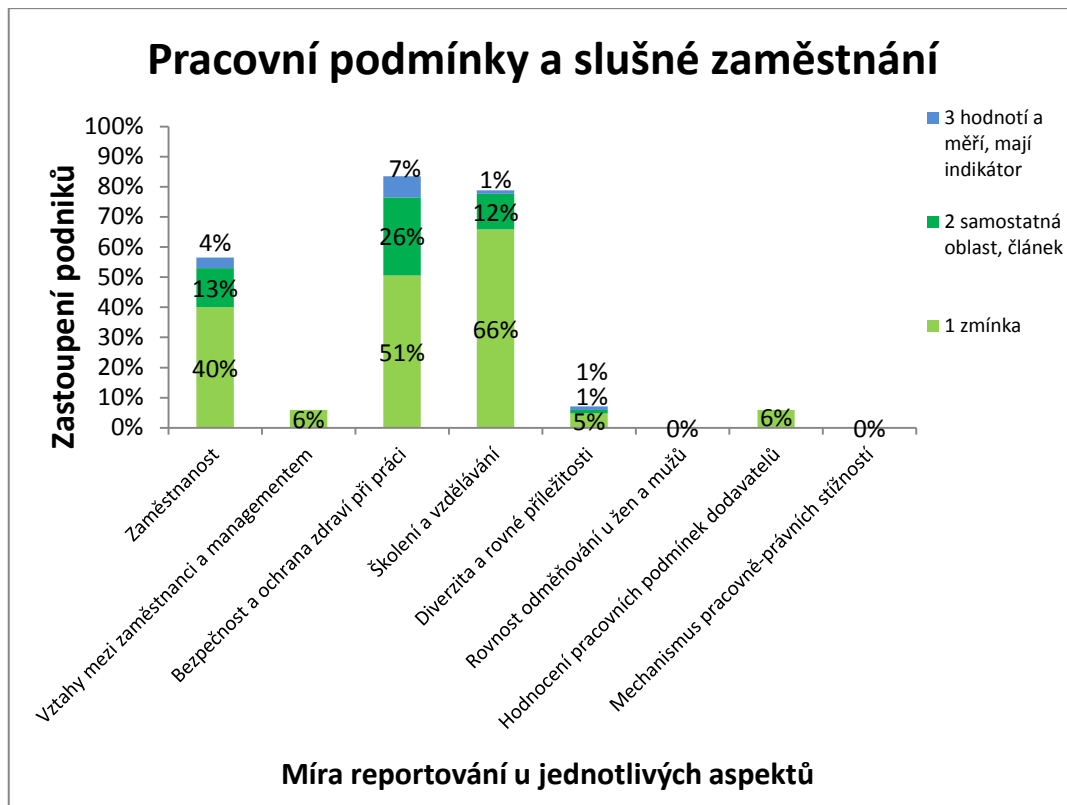
Sekundárně byly prováděny analýzy zveřejňovaných informací vybranými podniky podle Směrnice GRI v oblasti Pracovních podmínek a slušného zaměstnání a Lidských práv.

První byla analyzována oblast Pracovní podmínky a slušné zaměstnání. Nejprve bylo zkoumáno, zda podniky reportují v jednotlivých aspektech této oblasti. Z Obrázku 13 je patrné, že se **podniky nevěnují rovnoměrně všem sociálním aspektům**. Podniky věnují nejvíce pozornosti aspektům Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, Školení a vzdělávání a Zaměstnanosti. Přesněji **více než 1/2 podniků reportuje o zaměstnanosti a více než 2/3 podniků reportují o aspektech BOZP a školení a vzdělávání**. Naopak podniky **vůbec nereportují o rovnosti odměňování u žen a mužů a o mechanismu pracovně-právních stížností**, ostatním aspektům se ve svých reportech věnují jen minimálně.



**Obrázek 13: Reportování podniků v oblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání**

Níže uvedený Obrázek 14 znázorňuje míru reportování u jednotlivých aspektů v první zkoumané oblasti, kterou byly Pracovní podmínky a slušné zaměstnání. Přestože se o aspektu Školení a vzdělávání podniky zmiňují na webových stránkách nebo ve výročních zprávách velmi často, **je reportování o aspektu Bezpečnost a ochrana zdraví při práci nejčastější**. Kromě zmínky se v tomto aspektu nacházely i samostatné oblasti, články nebo odstavce na webových stránkách nebo ve výroční zprávě a také byly nejčastěji používány indikátory, pomocí nichž je tento aspekt měřen a hodnocen podniky. Indikátory byly zaznamenány také v aspektech Zaměstnanost, Školení a vzdělávání a Diverzita a rovné příležitosti.

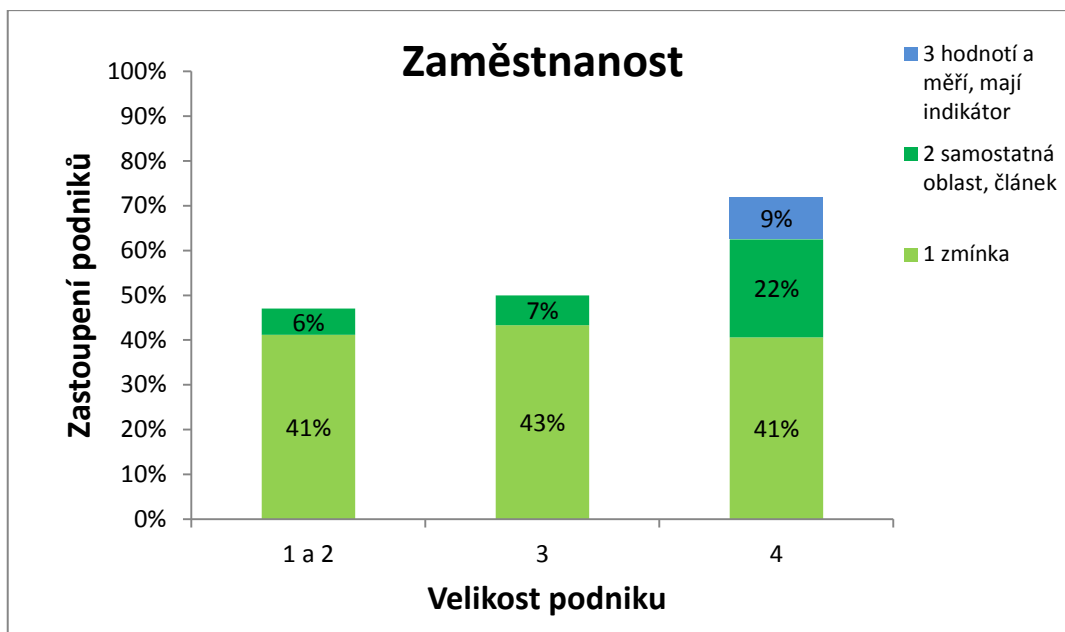


**Obrázek 14: Míra reportovaných informací v oblasti pracovní podmínky a slušné zaměstnání**

Z podrobnějšího zkoumání nejčastěji reportovaných aspektů v oblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání je vidět, že **pouze velké podniky se zmiňují o indikátorech ve svých reportech** (Obrázek 15, Obrázek 16 a Obrázek 17).

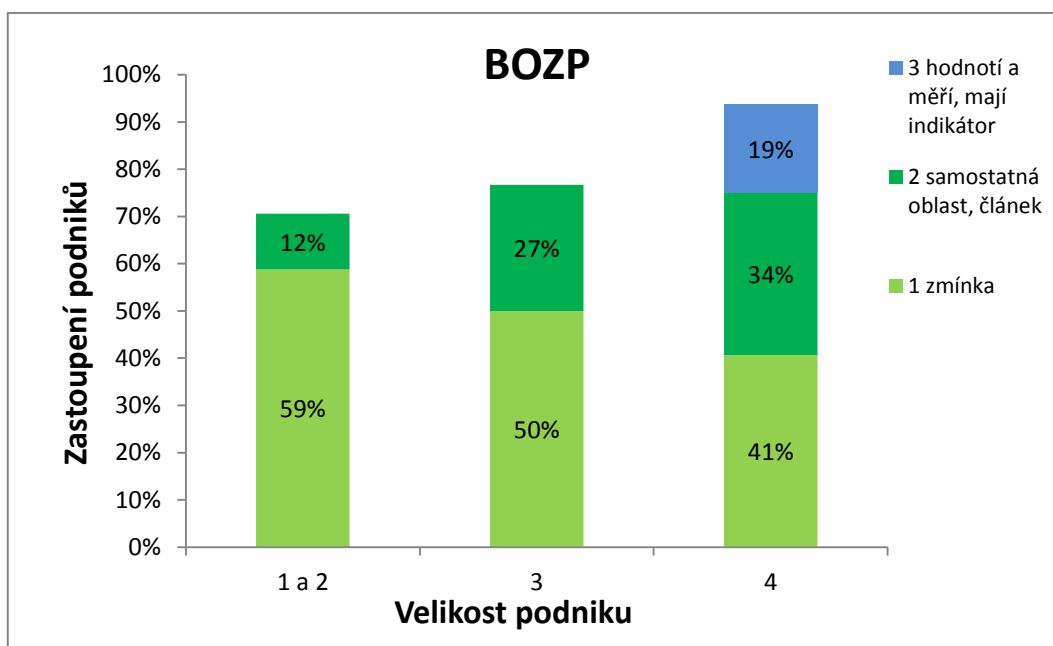
Aspekt Zaměstnanost vykazuje vyrovnané hodnoty u všech velikostí podniku v případě zmínky na webových stránkách či ve výročních zprávách. Dá se vyzorovat, že s rostoucí velikostí podniku je tendence více zmiňovat tento aspekt v oblastech, člancích a v odstavcích. Jak je zmíněno výše, pouze velké podniky uvádějí indikátor ve svých reportech (viz Obrázek 15).





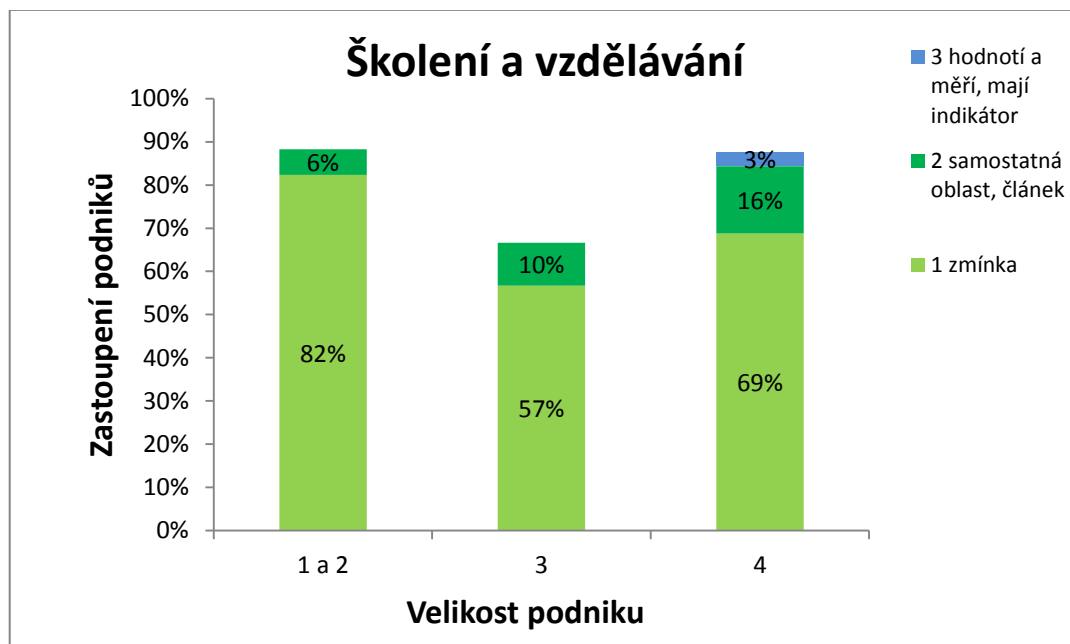
Obrázek 15: Míra reportingu podniků v aspektu Zaměstnanost v jednotlivých kategoriích velikostí podniku

Z Obrázku 16 je vidět, že s rostoucí velikostí zmínka o reportingu v aspektu BOZP klesá, naopak s rostoucí velikostí podniky mají tendenci BOZP častěji uvádět v oblastech, odstavcích a člancích na webových stránkách a ve výročních zprávách. Pouze ve velkých podnicích jsou reportovány indikátory u tohoto aspektu. Lze konstatovat, že u tohoto aspektu existuje zřejmá závislost reportování na velikosti podniku, tedy **u aspektu BOZP pravděpodobně roste míra reportingu s rostoucí velikostí podniku.**



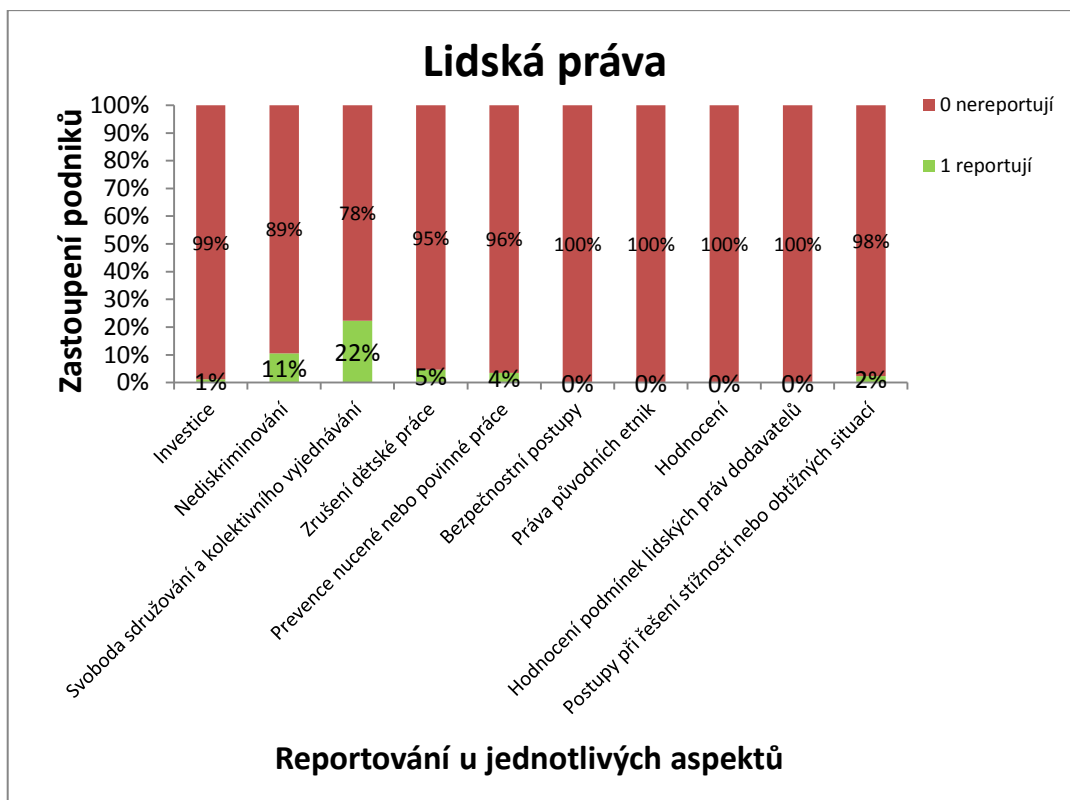
Obrázek 16: Míra reportingu v aspektu BOZP v jednotlivých kategoriích velikostí podniku

Podniky se o aspektu Školení a vzdělávání zmiňují ve svých reportech nejčastěji v porovnání s ostatními aspekty v této oblasti. Z Obrázku 17 není vidět zřejmá závislost zmínky o reportingu na velikosti podniku. Naopak s rostoucí velikostí podniky mají snahu uvádět ve výročních zprávách a na webových stránkách oblasti odstavce nebo články o tomto aspektu častěji. Opět pouze velké podniky se zmiňují o indikátorech.



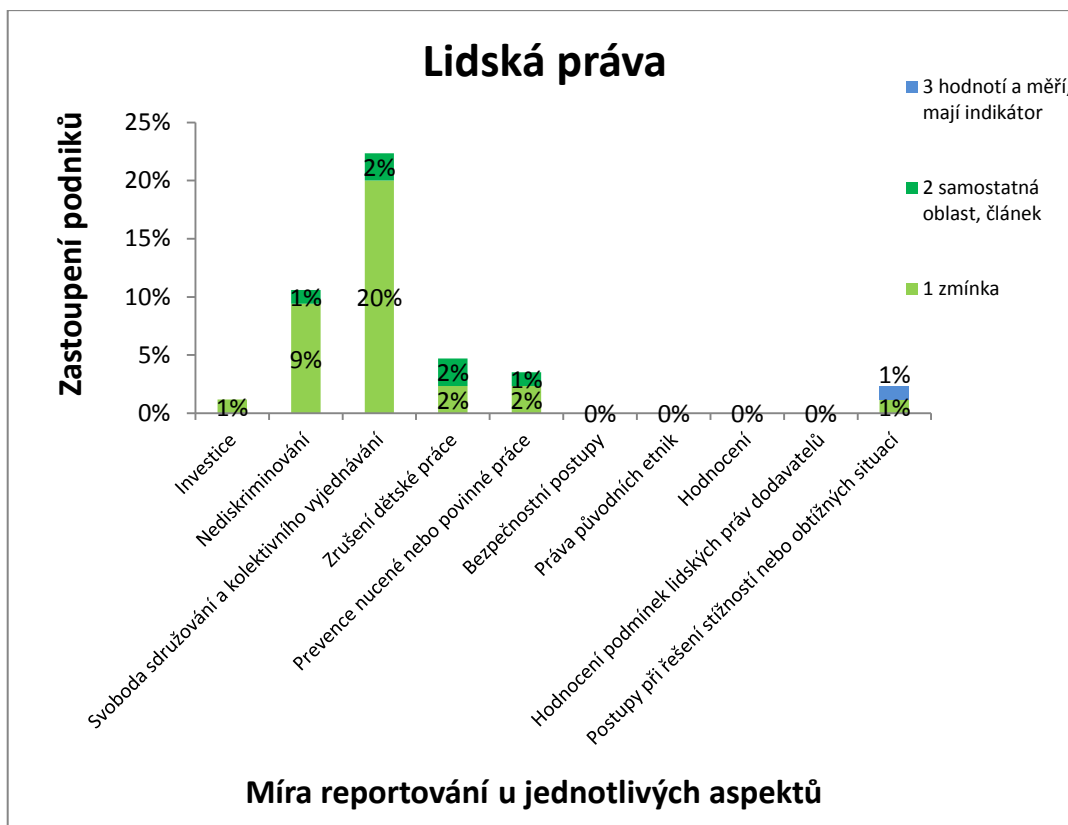
Obrázek 17: Míra reportingu aspektu Školení a vzdělávání v jednotlivých kategoriích velikostí podniku

Druhou analyzovanou oblastí byla Lidská práva. **V oblasti Lidských práv podniky reportují mnohem méně** než v oblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání. V této oblasti **reportuje bez mála pouze 1/5 podniků** (Obrázek 18), především reportují o aspektech Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání a Nediskriminování, naopak vůbec nereportují o aspektech Bezpečnostní postupy, Práva původních etnik, Hodnocení a Hodnocení podmínek lidských práv dodavatelů.



**Obrázek 18: Reportování podniků v oblasti Lidská práva**

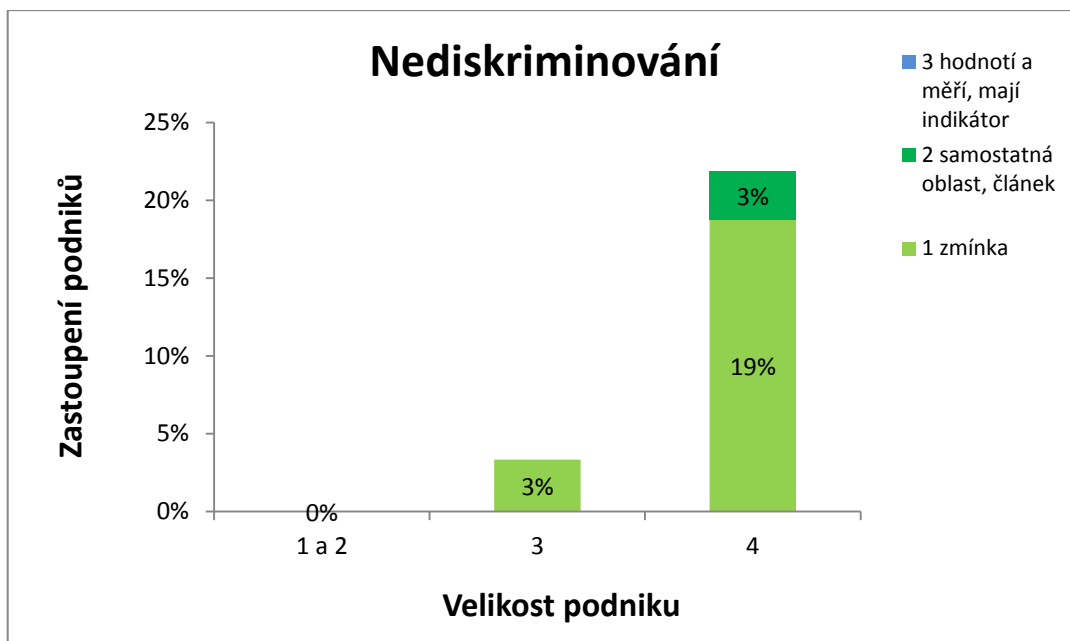
Následně byla zkoumána míra reportingu v této oblasti. Z Obrázku 19 je patrné, že pokud se podniky zmiňují na webových stránkách a ve výročních zprávách, jedná se především o aspekt Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání. V malé míře podniky zmiňují ve svých reportech oblasti, články a odstavce aspektů Nediskriminování, Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání, Zrušení dětské práce a Prevence nucené nebo povinné práce. Ačkoliv se o aspektu Postupy při řešení stížností nebo obtížných situací podniky téměř nezmiňují, byla u tohoto aspektu zjištěna zmínka o indikátoru, který byl zaznamenán jako jediný v celé oblasti Lidských práv.



**Obrázek 19: Míra reportování informací v oblasti Lidská práva**

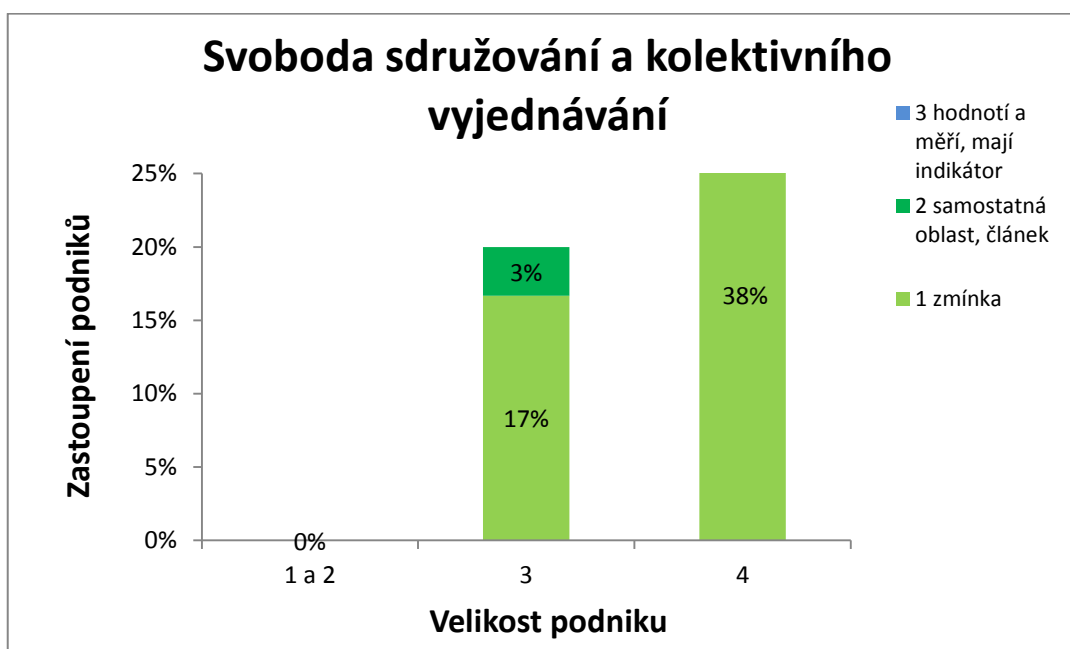
Podrobnější zkoumání dokazuje, že v aspektech Nediskriminování, Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání a Postupy při řešení stížností reportují velké podniky nejčastěji (Obrázek 20, Obrázek 21 a Obrázek 22).

V případě aspektu Nediskriminování se zmiňují na webových stránkách a ve výročních zprávách pouze střední a velké podniky (Obrázek 20). Oproti středním podnikům se velké podniky zmiňují mnohem častěji a zároveň jako jediné uvádějí ve svých reportech celé odstavce, oblasti nebo články.



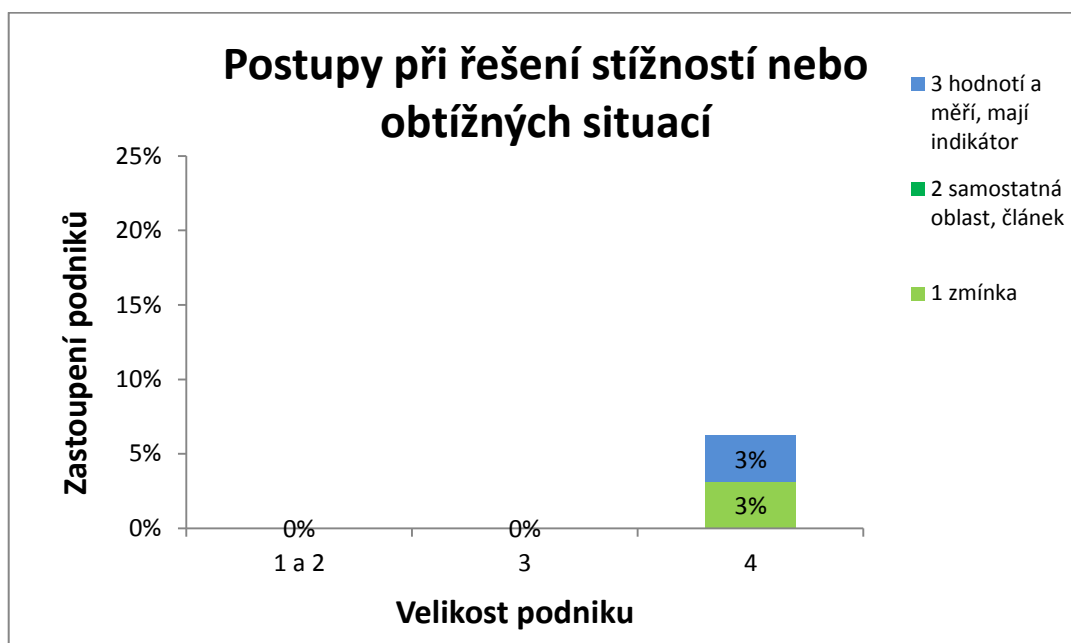
**Obrázek 20: Míra reportingu v aspektu Nediskriminování v jednotlivých kategoriích velikostí podniku**

Ačkoliv je aspekt Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání nejčastěji zmiňován velkými podniky, reportují ve svých výročních zprávách a na webových stránkách odstavce, oblasti a články pouze podniky střední (Obrázek 21).



**Obrázek 21: Míra reportingu v aspektu Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání v jednotlivých kategoriích velikostí podniku**

V případě aspektu Postupy při řešení stížností nebo obtížných situací je zajímavé, že ačkoliv se pouze velké podniky zmiňují o aspektu jen minimálně, byla zde zaznamenána existence jediného indikátoru na webových stránkách a ve výročních zprávách v této oblasti (Obrázek 22).



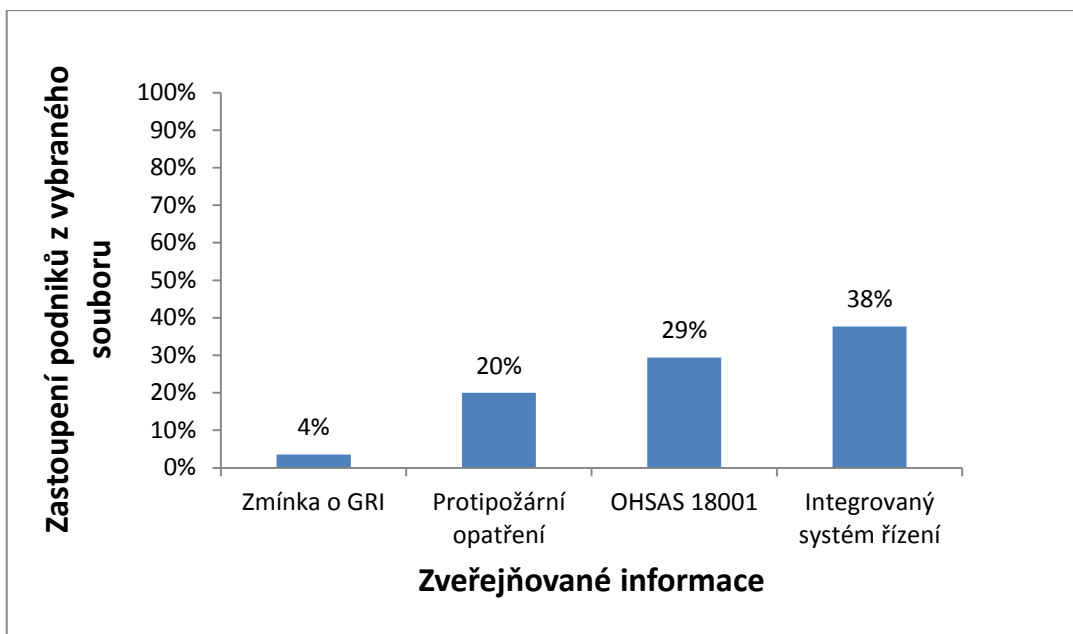
Obrázek 22: Míra reportingu v aspektu Postupy při řešení stížností nebo obtížných situací v jednotlivých kategoriích velikostí podniku

Kromě těchto oblastí byla část výzkumu zaměřena také na další dostupné relevantní informace, které podniky z vybraného souboru reportují v souvislosti se sociální oblastí CSR.

#### Další relevantní informace zveřejňované podnikem

Dále byly vybrány následující 4 oblasti: Obecná zmínka o GRI, Protipožární ochrana, OHSAS 18001 a Integrovaný systém řízení, které souvisí s CSR reportingem sociální oblasti.

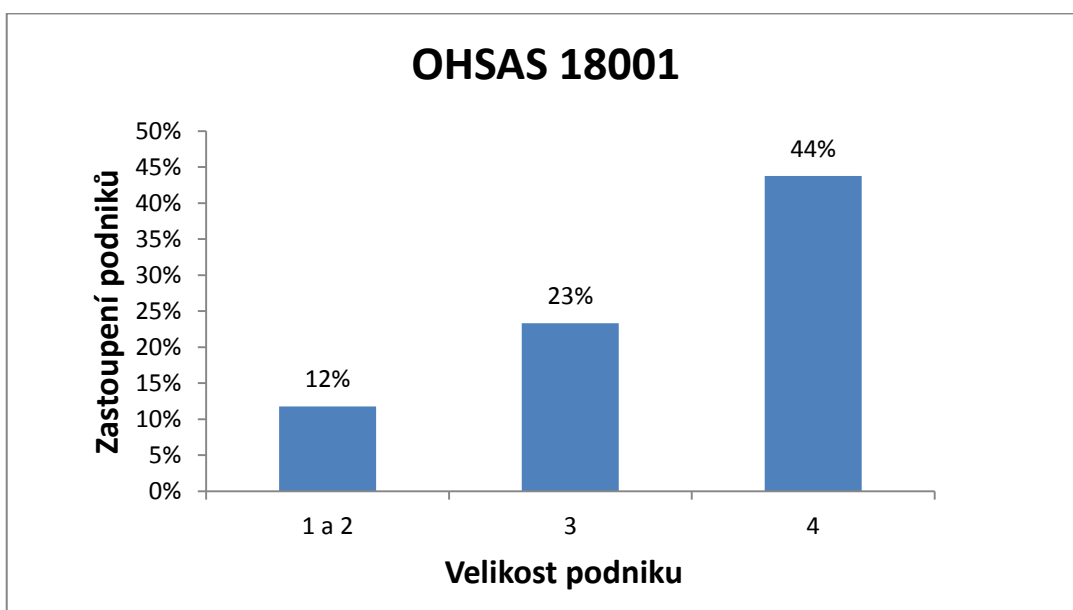
Z Obrázku 23 je vidět, že z vybraného souboru se pouze 4% podniků ve svém reportu obecně zmiňují o Směrnici GRI. Z toho je zřejmé, že zájem podniků v České republice není takový, jako v jiných zemích západní Evropy, které považují reporty podle této Směrnice za běžnou praxi. Také pouze 1/5 podniků reportuje o protipožárním opatření. Nejvíce se však podniky zmiňují o Integrovaném systému řízení a zavedeném standardu OHSAS 18001.



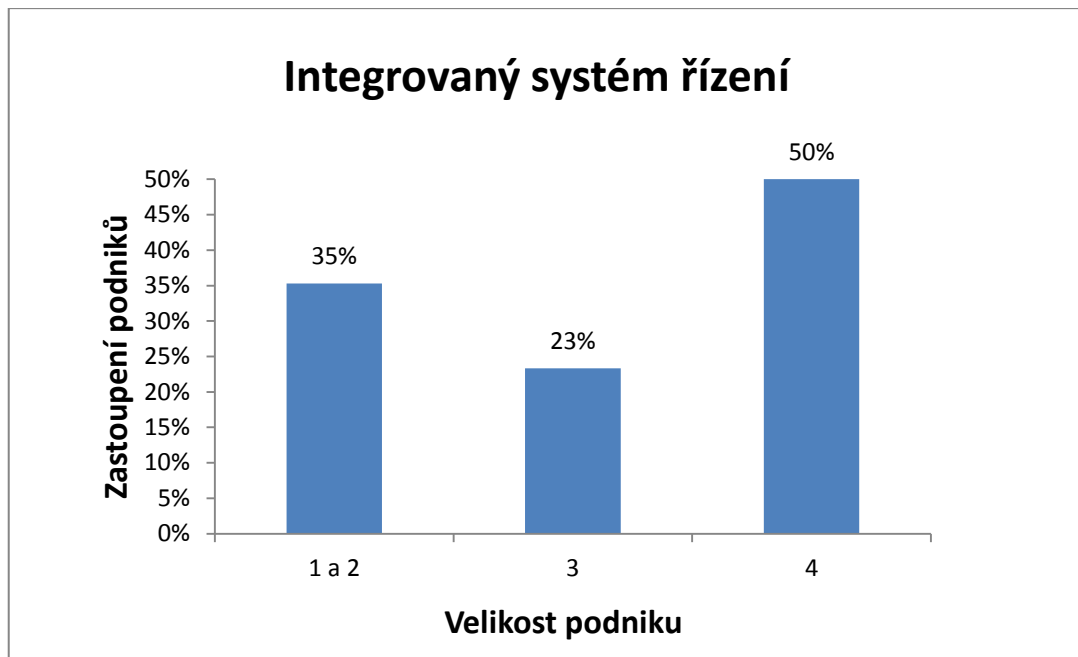
Obrázek 23: Další relevantní informace zveřejňované podniky

Z důvodu největšího zastoupení Integrovaného systému řízení a standardu OHSAS 18001 ve výročních zprávách a na webových stránkách, byly zkoumány dále tyto oblasti a bylo analyzováno, jak reportují danou oblast v různých velikostech podniku.

Při bližším zkoumání zmiňovaných informací podniky v jednotlivých kategoriích velikostí lze konstatovat pro obě oblasti, že **s rostoucí velikostí podniku roste zájem o reportování** (Obrázek 24 a Obrázek 25).



Obrázek 24: Reportování o OHSAS 18001 v jednotlivých kategoriích velikostí podniku



**Obrázek 25: Reportování o Integrovaném systému řízení v jednotlivých kategoriích velikostí podniku**

Z analýzy bylo zjištěno, že podniky často reportují OHSAS 18001, který úzce souvisí s aspektem BOZP. Z tohoto důvodu bylo následně analyzováno, zda existuje závislost mezi těmito dvěma proměnnými, tedy zda standard OHSAS 18001 má vliv na aspekt BOZP. Analýza byla provedena pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce pomocí programu IBM SPSS Statistics.

Nejprve bylo nutné stanovit hypotézy, které jsou následující:

**H<sub>0</sub>:** Pokud má podnik politiku BOZP tak není pravděpodobné, že by měl zároveň zavedený certifikovaný standard OHSAS 18001 (neexistuje závislost mezi proměnnými).

**H<sub>1</sub>:** Pokud má podnik politiku BOZP, má také zavedený certifikovaný standard OHSAS 18001 (existuje závislost mezi proměnnými).

Principem tohoto testu je porovnání pozorovaných a očekávaných četností. Pozorované četnosti zjistíme z kontingenční tabulky. Očekávané jsou kalkulované za předpokladu platnosti H<sub>0</sub> a vyjadřují teoretické rozdělení četností. Velikost rozdílů mezi pozorovanými a očekávanými četnostmi je posuzována pomocí testové statistiky chí kvadrát. Výsledná hodnota statistiky chí-kvadrát je porovnána s kritickou hodnotou rozdělení chí-kvadrát s počtem stupňů volnosti df, která přísluší zvolené hladině



významnosti  $\alpha$ . V případě, že chí-kvadrát je větší než kritická hodnota nebo je hodnota signifikance menší než  $\alpha$ , nulová hypotéza se zamítá.

U zkoumaných proměnných BOZP a OHSAS 18001 byla zvolena hladina významnosti  $\alpha = 0,05$ . Jak ukazuje Tabulka 6, hodnota signifikace u analyzovaných proměnných je menší než  $\alpha$ , proto byla hypotéza  $H_0$  zamítnuta a přijata  $H_1$ . Ta říká, že na hladině významnosti 5% existuje závislost mezi proměnnou BOZP a OHSAS 18001.

**Tabulka 6: Hodnoty chí-kvadrát testu nezávislosti u proměnných BOZP a OHSAS 18001**

<b>Chí-kvadrát test</b>			
	Hodnota	df	Signifikance
Pearsonův Chí-kvadrát	12,991 <sup>a</sup>	3	,005
Poměr pravděpodobnosti	16,271	3	,001
Počet platných případů	85		

Sílu závislosti mezi proměnnými BOZP a OHSAS 18001 ukazuje Tabulka 7. Aspekt BOZP představoval tuto škálu míry reportingu: 0 – nereportují, 1 – zmínka o aspektu, 2 – oblast, odstavec nebo článek o aspektu, 3 – indikátor. V případě standardu OHSAS 18001 představovala 0 – nereportují a 1 – reportují. Znaménkové schéma zobrazuje v případě + vyšší závislost, - nižší závislost,  $\bullet$  – nezávislost. Významně vyšší zaznamenaná závislost byla v případě, že podniky nereportují o aspektu BOZP. Z uvedeného vyplývá, že pokud se podniky nezabývají Bezpečností a ochranou zdraví při práci, nemají zavedený standard OHSAS 18001. Významná závislost byla zjištěna u podniků reportujících aspekt BOZP. Pokud podniky dodržují Bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zmiňují se o tom ve svých reportech podrobněji, mají zavedený standard OHSAS 18001 v podniku.

**Tabulka 7: Síla závislosti OHSAS 18001 na BOZP**

		OHSAS 18001	
		0	1
% zastoupení v rámci BOZP	0	100,0%	0,0%
	1	75,0%	25,0%
	2	50,0%	50,0%
	3	40,0%	60,0%
Znaménkové schéma	0	++	--
	1	o	o
	2	-	+
	3	O	o

Z analýzy základního i vybraného souboru chemických podniků bylo provedeno vlastní zhodnocení výzkumu, které je součástí další kapitoly.

#### **5.4 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU**

U vybraných podniků bylo obtížné stoprocentně se ujistit, že se reportingu věnují. Některé podniky odkazují na své mateřské společnosti a svůj report na území České republiky samostatně nezveřejňují, proto již na začátku musely být tyto podniky z výzkumu vyřazeny. Jiné podniky např. uváděly zmínku o reportu ve výroční zprávě v českém jazyce, avšak na webových stránkách se odkazovaly na indikátory u mateřské společnosti, u těchto podniků byly považovány výroční zprávy za rozhodující informace potřebné pro výzkum.

Z výsledků lze konstatovat, že pouze 18% podniků reportuje v oblasti sociální v základním souboru. Zájem o CSR reportingu v sociální oblasti roste s velikostí podniku. Tato závislost je pravděpodobně dána tím, že určité velké podniky mají povinnost ve svých výročních zprávách zahrnovat CSR reporty. Může se však také jednat o dceřiné podniky, které reportují v souladu s mateřskou nadnárodní společností, u které je výskyt CSR reportingu již běžnou praxí. U mikropodniků je nízký výskyt CSR reportingu pravděpodobně z toho důvodu, že reportování není na území České republiky ještě běžnou praxí např. v porovnání se západní Evropou.

Podrobnější zkoumání vybraného souboru chemických podniků reportujících v oblasti sociální dokazuje, že podle jednotlivých kategorií velikostí podniku, reportují

nejvíce v této oblasti velké a střední podniky. Tyto podniky reportují nejčastěji z odvětví klasické chemie.

Analýzy také dokazují, že v případě, že podniky zveřejňovaly své CSR reporty v oblasti sociální, pravděpodobně také zveřejňovaly reporty v oblasti environmentální. To je nejspíš dáno částečně nařízenou legislativou, ale i snadnou kvantifikací environmentálních dopadů nebo také snahou o odlišení se od konkurence. V porovnání s oblastí sociální v jednotlivých velikostech podniku lze konstatovat, že velikost podniku nemá vliv jak na environmentální tak na etický reporting. Oproti sociální oblasti však reportují podniky etickou oblast o více než polovinu méně. Oblast CSR reportují podniky téměř shodně s etickou oblastí, avšak s rostoucí velikostí podniku roste zájem o zveřejňování v této oblasti.

U zkoumaných oblastí Pracovní podmínky a slušné zaměstnání a Lidská práva, je patrné, že se podniky v obou oblastech nevěnují rovnoměrně všem sociálním aspektům. Podniky však zveřejňují své reporty mnohem častěji z oblasti Pracovních podmínek a slušného zaměstnání než z oblasti Lidských práv.

V oblasti Pracovních podmínek a slušného zaměstnání bylo zjištěno, že nejvíce pozornosti podniky věnují aspektu BOZP, Školení a vzdělávání a Zaměstnanosti. Z analýz lze vidět, že více než  $\frac{2}{3}$  podniků reportují o BOZP a Školení a vzdělávání a více než  $\frac{1}{2}$  podniků reportuje o Zaměstnanosti. Naopak podniky se ve svých reportech vůbec nezmiňují o Rovnosti odměňování u žen a mužů a o Mechanismu pracovně-právních stížností, ostatním aspektům v této oblasti se věnují jen minimálně. Zároveň bylo zjištěno, že podniky používají indikátory nejen v oblastech Zaměstnanost, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, Školení a vzdělávání, ale také u aspektu Diverzita a rovné příležitosti.

Při podrobnějším zkoumání nejčastěji reportovaných aspektů v oblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání v závislosti na jednotlivých kategoriích velikostí podniku bylo zjištěno, že pouze velké podniky se zmiňují o indikátorech ve svých reportech. Reportované oblasti, odstavce a články u aspektu Zaměstnanost a Školení a vzdělávání jsou taktéž nejvíce zmiňovány u velkých podniků. U aspektu BOZP je pravděpodobné, že s rostoucí velikostí podniku roste míra reportingu.

V oblasti Lidských práv podniky reportují mnohem méně než v oblasti předchozí, bez mála pouze  $\frac{1}{5}$  podniků reportuje v této oblasti. Podniky se zmiňují především o

aspektech Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání a o Nediskriminování. Naopak vůbec nereportují o aspektech Bezpečnostní postupy, Práva původních etnik, Hodnocení a Hodnocení podmínek lidských práv dodavatelů. Ačkoliv podniky reportují jen minimálně o aspektu Postupy při řešení stížností a obtížných situací, byla pouze u tohoto aspektu zaznamenána zmínka o indikátoru. Ostatním aspektům z oblasti Lidských práv podniky téměř nevěnují pozornost.

Při podrobnějším zkoumání dvou nejčastěji reportovaných aspektů a jediného aspektu, který obsahuje indikátor v závislosti na jednotlivých kategoriích velikostí podniku lze konstatovat, že s rostoucí velikostí podniku roste míra reportování.

Z analýz dalších relevantních informací zveřejňovaných podniky, které se vztahují k sociální oblasti CSR, bylo zjištěno, že pouze 4% podniků z vybraného souboru se obecně zmiňují o Směrnici GRI. Zájem podniků v České republice není takový, jako v jiných zemích západní Evropy, které považují reporty podle této Směrnice za běžnou praxi. Pouze 1/5 podniků reportuje o protipožárním opatření. Nejvíce se však podniky zmiňují o Integrovaném systému řízení a o standardu OHSAS 18001.

Při podrobnějším zkoumání nejčastěji zveřejňovaných relevantních informací v závislosti na jednotlivých kategoriích velikostí podniku je patrné, že s rostoucí velikostí podniku roste zájem o reportování.

Analýzou proměnných BOZP a OHSAS 18001, které spolu úzce souvisí, byla prokázána závislost na 5% hladině významnosti. V případě, že podniky reportují odstavce a články o BOZP, mají v podniku zavedený certifikovaný standard OHSAS 18001.

## **6 ŘÍZENÝ ROZHOVOR VE SPOLEČNOSTI SYNTHESIA, A.S.**

Pro zjištění míry reportingu a současné evidence sociálních aspektů, byl proveden řízený rozhovor s vedoucí personálního oddělení ve společnosti Synthesia, a.s.

Formulace otázek vyplývá z indikátorů jednotlivých aspektů, o kterých by podnik měl reportovat, pokud by se řídil Směrnicí GRI. Otázky byly sestaveny dle této Směrnice pro oblast sociální a podoblast Pracovní podmínky a slušné zaměstnání a Lidská práva (viz Příloha č. 3).

Veškeré poznatky byly analyzovány formou obsahové analýzy. Celkové zhodnocení řízeného rozhovoru ve společnosti Synthesia, a.s. bylo provedeno v porovnání se zveřejňovanými údaji společnosti na webových stránkách a ve výroční zprávě.

### **6.1 ZHODNOCENÍ ŘÍZENÉHO ROZHOVORU**

Z rozhovoru bylo zjištěno, že společnost Synthesia, a.s. považuje CSR za důležitou. Předmětem zájmu společnosti Synthesia, a.s. jsou všechny tři základní pilíře CSR (ekonomický, environmentální, sociální). Dále se společnost zabývá reportingem v sociální oblasti, zveřejňuje informace v průběhu roku a to na webových stránkách a ve výročních zprávách. Společnost se řídí standardem hodnocení CSR.

Na svých webových stránkách společnost Synthesia, a.s. uvádí vlastnictví certifikátů. Jedná se o certifikáty dle standardu ISO 9001:2008 (systém managementu kvality), ISO 14001:2004 (systém environmentálního managementu), ČSN OHSAS 18001:2008 (systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ISO 13485:2003 (systém managementu kvality – pro výrobu zdravotnických prostředků) a je také vlastníkem certifikátu SVP (správné výrobní praxe při výrobě léčivých látek). K hodnocení CSR společnost nepoužívá jiné metody.

#### **Oblast Pracovní podmínky a slušné zaměstnání**

Z rozhovoru pro oblast Pracovních podmínek a slušného zaměstnání byli zjištěny následující skutečnosti. Společnost Synthesia, a.s. vede databázi uchazečů o zaměstnání a eviduje informace o svých zaměstnancích. Eviduje se celkový počet, míra přijetí a jejich fluktuace. Tyto údaje jsou sledovány podle různých kritérií v informačním systému, nejčastěji však podle zaměstnaneckých pozic. Pozice zaměstnání jsou ve společnosti

rozděleny na TOP management, střední management, nižší management, technické pracovníky a dělníky. Ve společnosti jsou evidovány počty zaměstnanců, kteří měli nárok na rodičovskou dovolenou, využili ji nebo se z této dovolené vrátili zpět do zaměstnání.

Na webových stránkách společnost v měsíci dubnu nově zveřejnila zprávu Responsible Care, ve které zmiňuje počty o zaměstnancích za rok 2016. Jednalo se o 1 602 zaměstnanců/rok a 2,761700 mil. hodin opracovaných zaměstnanci/rok.

Z rozhovoru bylo zjištěno, že společnost Synthesia, a.s poskytuje zaměstnancům na plný úvazek řadu výhod. Jedná se o zkrácenou pracovní dobu, zvýhodněné stravování, 5 týdnů dovolené, příspěvek na penzijní připojištění do výše 500,- Kč, který lze čerpat po zkušební době, volnočasové poukázky, zvýhodněné mobilní tarify, rekondiční pobyty a další. Ve společnosti jsou evidovány absence podle zaměstnaneckých kategorií. V budoucnosti společnost plánuje zavést nový Personální systém.

Ve společnosti je uplatňována politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany. Z rozhovoru vyplývá, že její monitoring provádí specializovaný útvar bezpečnostních techniků. Společnost také zaznamenává typ a počet zranění, nemoci z povolání a ztracené dny.

Ve zprávě Responsible Care se společnost zmiňuje o frekvenci úrazů s pracovní neschopností. Jedná se nově o 12 úrazů s pracovní neschopností u zaměstnanců/rok a 4,345100 úrazů/1 mil. odpracovaných hodin.

Z rozhovoru bylo dále zjištěno, že ve společnosti existuje riziko nemoci z povolání. Dle řízeného rozhovoru v předchozím roce nebyly evidovány žádné pracovní činnosti s výskytem těchto nemocí. V dubnu 2017 ve zprávě Responsible Care však společnost Synthesia, a.s. zveřejnila 4 nově registrované nemoci z povolání/rok. Dále bylo z rozhovoru zjištěno, že společnost nezaznamenala žádný smrtelný úraz související s prací zaměstnanců. Společnost má uzavřené smlouvy s odbory, týkající se problematiky BOZP.

Z rozhovoru dále vyplývá, že společnost Synthesia, a.s. provádí školení a vzdělávání svých zaměstnanců nad rámec školení povinných ze zákona. Vzdělávání víceméně závisí na druhu vykonávané práce zaměstnancem, avšak po dohodě s nadřízeným se zaměstnanec může účastnit jiných školení. K tomuto slouží katalog vzdělávání, který zobrazuje vzdělávací program na následující rok, který je dostupný všem zaměstnancům. Školení je prováděno podle zaměstnaneckých kategorií - TOP, střední a

nižší management, techničtí pracovníci a dělníci. Školení je ve společnosti prováděno pravidelně, průměrně 5x za týden. Potřeba vzdělávání je uvnitř společnosti stanovena popisem pracovních míst, avšak zjištění potřeby do vzdělávání je prováděno na námět vedoucích pracovníků. Společnost zpětně přezkoumává proškolení zaměstnanců a dlouhodobě uplatňuje program pro řízení manažerských dovedností a celoživotního vzdělávání. Společnost dále hodnotí výkonnost svých zaměstnanců formou měsíčních prémie s rozdělením podle zaměstnaneckých kategorií. Hodnotí také vývoj kariéry svých zaměstnanců pomocí plánu profesního mzdového rozvoje. Společnost reportuje na webových stránkách a ve výročních zprávách o školení.

Z rozhovoru bylo zjištěno, že společnost uplatňuje diverzitu (různorodost pracovní síly) a rovné příležitosti a reportuje o zaměstnanosti cizinců.

Společnost dále rozlišuje odměňování podle zaměstnaneckých kategorií, avšak ani u základní mzdy či odměny nerozlišuje poměr mezi pohlavím.

Společnost hodnotí pracovní podmínky dodavatelů. Také eviduje skutečné a potenciální negativní dopady na pracovní postupy v oblasti dodavatelského řetězce a počet dodavatelů, kteří mají skutečný a potenciální dopad na pracovní praxi.

Ve společnosti Synthesia, a.s. existuje mechanismus pracovních právních stížností. Společnost eviduje počet stížností a počet vyřešených stížností v oblasti pracovních postupů za určité období.

## **Lidská práva**

Řízený rozhovor byl dále zaměřen na oblast Lidská práva. Z výsledků rozhovoru bylo zjištěno, že ve společnosti Synthesia, a.s. existují investiční smlouvy, které zahrnují doložky lidských práv.

Ve společnosti nedochází při přijímání nových zaměstnanců k diskriminaci ani společnost nezaznamenala jakýkoliv spor z důvodu diskriminačního jednání.

Uvnitř společnosti je zavedena odborová organizace, která je plně respektována vedením společnosti. Existence této organizace přispívá jak k lepšímu řešení problémů, tak k dobrému pracovnímu klimatu. Přibližně 1/3 zaměstnanců je odborově organizována. Ve společnosti je uplatňován princip svobody sdružování a kolektivního vyjednávání.

Společnost eviduje operace, u kterých je právo na výkon svobody sdružování a kolektivního vyjednávání přerušeno. Zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace, nebyli nikdy diskriminováni.

Z rozhovoru dále vyplývá, že společnost neidentifikuje činnosti ani dodavatele, u kterých by bylo riziko dětské práce.

Společnost neidentifikuje ani nucené či povinné práce. Každý zaměstnanec má řádně sestavenou a podepsanou pracovní smlouvu. Uvnitř společnosti nedochází k zadržování výplat ani k nezákonným přesčasům nebo k odmítnutí řádného času na odpočinek. Společnost nepoužívá žádné nátlakové prostředky.

Ve společnosti byli všichni bezpečnostní pracovníci formálně vyškoleni o zásadách nebo specifických postupech v otázkách lidských práv. Společnost reportuje o procentuálním zastoupení bezpečnostních pracovníků.

Společnost dále nezaznamenala případ porušení práv původních etnik.

Společnost nezaznamenala činnosti, které jsou předmětem přezkoumání lidských práv nebo posouzení dopadu na lidská práva.

Společnost neprovádí hodnocení podmínek lidských práv dodavatelů ani neeviduje nepříznivé dopady lidských práv v dodavatelském řetězci.

Společnost však eviduje stížnosti negativních dopadů na lidská práva a reportuje jak celkový počet stížností, tak celkový počet vyřešených stížností podaných prostřednictvím formálních mechanismů stížností.



## ZÁVĚR

V současné době neexistuje pro pojem Společenská odpovědnost podniků jednotná definice. Je to způsobeno především tím, že CSR nemá přesně vymezené hranice a je založena na dobrovolnosti, čímž vzniká prostor k širokému vnímání a interpretaci jednotlivými zájmovými skupinami. Jakožto moderní koncept podnikání, je CSR postavena na třech základních pilířích, tzv. Triple-bottom-line. Jedná se o pilíř ekonomický, environmentální a sociální, které spolu úzce souvisí. Tento koncept by dnes měly podniky stále více respektovat. Podniky by neměly brát ohled pouze na dosahování zisku, měly by se snažit dosahovat svých cílů, avšak při respektování etického chování, dopadů na životní prostředí a péče o své zaměstnance a jejich pracovních podmínek, tedy měly by brát ohled na všechny oblasti CSR. Dosažení takového odpovědného chování vůči všem zainteresovaným skupinám, pomáhá podniku dosahovat řady přínosů. V dlouhodobém horizontu se může jednat o zlepšení image, zvýšení důvěryhodnosti popřípadě zvýšení loajality a produktivity zaměstnanců. Výzkumy ukazují, že mezi nejdůležitější CSR aktivity pro podnik patří posílení podnikové kultury, zlepšení image a reputace podniku či zvýšení spokojenosti zaměstnanců.

Pokud podniky chtějí dosáhnout vlivu společensky odpovědného chování na svou image, měly by sdělovat své činy široké veřejnosti. Důležitým prvkem pro přenos měření a hodnocení je komunikace. Podnik by měl vědět, jak správně informovat okolí o dosažených výsledcích a jakou formou. Touto oblastí se zabývá právě CSR reporting, který pomáhá vnést do společensky odpovědného chování systémový přístup či identifikovat budoucí rizika a příležitosti. Ačkoliv se však podniky zmiňují o reportingu již delší dobu, není dnes v mnoha českých podnicích nalezen správný přístup k zveřejňování informací o podniku. Doposud jsou vydávané CSR reporty víceméně záležitostí velkých podniků nebo nadnárodních korporací. Může se také stát, že zmiňované informace o udržitelnosti podniky nezohledňují ve svých zprávách pravdivě či o nich vůbec neinformují. To by se však mělo změnit s počátkem tohoto roku. Zákon totiž ukládá povinnost určitým velkým podnikům zohledňovat tuto oblast ve svých výročních zprávách, čímž by zároveň mělo dojít k lepšímu porovnání CSR reportu mezi těmito podniky. Výzkumy také dokazují, že samotný zájem podniků o CSR report neustále roste, avšak pouze 1 z 10 podniků přijímá trend integrovaného reportingu.

Pokud chce podnik měřit a hodnotit naplňování CSR strategie, je důležité správné nastavení mechanismů, které pomáhají zaznamenat jeho dosavadní výkonnost. K tomu slouží normy a standardy, které představují určité omezení chování podniku a určení, kterých aktivit by se měl podnik vyvarovat. Na trhu se nachází několik standardů, zaměřujících se na celou oblast Triple-bottom-line, či na jeho části. Výzkumy však ukazují, že doposud celosvětově nejvyužívanější standard, který podniky stále častěji využívají k hodnocení dosažených výsledků, je Global Reporting Initiative. Pro měření a hodnocení CSR aktivit by podniky měly věnovat pozornost také systému indikátorů, které zaznamenávají dosažený pokrok a které jsou dnes považovány za nezbytnou součást řízení podniku. Jsou také dnes podniky nejčastěji sestavovány z obsahu výročních zpráv dle Směrnice G4.

S příchodem nejnovější Směrnice G4 je spojeno mnoho změn, především se jedná o zaměření na materiálové aspekty, které by měly být předmětem každého reportu a definování jejich hranic. Přibyly také nové standardy zveřejnění v oblasti správy a vznikly nové kategorie etika a integrita. Je také kladen větší důraz na důležitost dopadů a odpovědnosti dodavatelského řetězce. Záměrem Směrnice je snaha o dosažení globálního standardu reportování, proto si nyní nově podnik může sám zvolit základní či rozšířenou úroveň vydávání zpráv o udržitelnosti. Výhodou je tedy její zjednodušení a vhodnost užití pro podniky všech typů a velikosti, odvětví či lokalit. Směrnice je také použitelná ve všech oblastech společenské odpovědnosti, což zaručuje její přijatelnost dalšími uživateli. Podle mého názoru se jedná především o záruku kvalitního mezinárodního standardu, díky kterému podniky nacházejí cestu ke zlepšování svých výsledků. Výzkumy také dokazují, že zájem o tuto Směrnici neustále roste.

Diplomová práce byla částečně věnována této Směrnici, konkrétně její sociální oblasti, pod kterou spadají podoblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání a Lidská práva. Oblast Pracovní podmínky a slušné zaměstnání se dělí na aspekty zaměstnanost, vztahy mezi managementem a zaměstnanci, BOZP, školení a vzdělávání, diverzita a rovné příležitosti, rovnost odměňování u žen a mužů, hodnocení pracovních podmínek dodavatelů a mechanismus pracovních právních stížností. Oblast Lidských práv obsahuje aspekty investice, nediskriminování, svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání, zrušení dětské práce, prevence nucené nebo povinné práce, bezpečnostní postupy, práva původních etnik, hodnocení, hodnocení podmínek lidských práv dodavatelů a postupy při

řešení stížností nebo obtížných situací. Indikátory těchto aspektů vycházejí nejen z mezinárodních standardů, ale také např. z programu důstojné práce vydávaného Mezinárodní organizací práce, či z Deklarace MNE.

Cílem diplomové práce bylo zhodnotit míru CSR reportingu sociální oblasti u vybraných chemických podniků na základě primárního kvantitativního výzkumu, přičemž hlavním kritériem byla velikost podniku.

Ačkoliv pouze 18% podniků ze základního souboru reportuje v oblasti sociální, je zájem o zveřejňování informací v této oblasti významný především pro velké podniky, které ho nejčastěji uvádějí ve svých reportech.

V případě, že podniky z vybraného souboru zveřejňují reporty v oblasti sociální, pravděpodobně téměř shodně zveřejňují reporty v oblasti environmentální. Oblast etickou a CSR však zveřejňuje méně než polovina vybraných podniků. Velikost podniku nehrála roli při zveřejňování informací z oblasti environmentální a etické v porovnání s oblastí sociální. U oblasti CSR roste zájem o zveřejňování informací u velkých podniků.

Podniky reportují mnohem častěji v oblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání než v oblasti Lidských práv. Konkrétně více než  $\frac{2}{3}$  podniků reportuje o aspektu Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a Školení a vzdělávání a  $\frac{1}{2}$  podniků o Zaměstnanosti. Pouze velké podniky se zmiňují o indikátorech. V oblasti Lidských práv reportuje maximálně  $\frac{1}{5}$  vybraných podniků. Podniky reportují především o aspektu Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání a o Nediskriminování. Více zveřejňují informace v obou oblastech především velké podniky.

Z provedené analýzy lze obecně vyvodit, že se zkoumané podniky téměř nezmiňují o standardu GRI. To může být dáno pravděpodobně tím, že CSR reporting není v České republice na takové úrovni jako je v západních zemích a neznalostí tohoto standardu mezi českými podniky. Je možné, že zde hraje roli např. cenová dostupnost standardu. Mnohem častěji se zmiňují velké podniky o standardu OHSAS 18001. V případě, že podniky zveřejňují oblasti, články a odstavce o aspektu BOZP, mají v podniku zavedený standard OHSAS 18001. Vzhledem k tomu, že OHSAS 18001 se týká zavedeného systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je tedy pravděpodobné, že podniky které certifikát mají, mohou snadněji a lépe reportovat o oblasti BOZP v rámci CSR, neboť dodržují určité standardy a monitorují BOZP již v rámci OHSAS 18001. Kromě standardu OHSAS 18001

se podniky často zmiňují o Integrovaném systému řízení, který pokrývá více oblastí než samotný systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jedná se např. o environmentální systém řízení, systém řízení kvality a jiné v závislosti na potřebách podniku.

Závěrem lze tedy říci, že pro vybrané podniky je CSR reporting v oblasti sociální významný, ale je především středem zájmu velkých podniků.

K velkým podnikům patří také společnost Synthesia, a.s. Tato společnost působí ve všech oblastech CSR o nichž pravidelně zveřejňuje informace. V oblasti sociální uvádí jako jeden z mála podniků indikátor u bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Společnost vlastní certifikáty Integrovaného systému řízení, mezi které spadá právě i standard OHSAS 18001. Společnost Synthesia, a.s. tedy vykazuje nadprůměrnou úroveň zveřejňování informací v oblasti sociální, avšak rozsáhlá interní evidence dokazuje, že zde existuje prostor pro její zlepšení.

## **PŘEHLED ZKRATEK A POJMŮ**

**AA1000 (Account Ability)** – Schopnost účtu

**BAT (Best available technique)** – Nejlepší dostupné technologie

**Boundary** – Hranice

**BOZP** – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

**CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies)** – Koalice pro environmentálně odpovědnou ekonomii

**Comprehensive** – rozšířený

**Core** – základní

**CQS (Certified Quality Systems)** – Certifikovaný systém kvality

**CSR (Corporate social responsibility)** – Společenská odpovědnost podniků

**Deklarace MNE** - Tripartitní deklaráce zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice

**Disclosure on Management Approach** – Zveřejňování na přístupu řízení

**Disclosure on Management Approach for all Material Aspects** – Zveřejňování na přístupu řízení pro všechny tyto materiálové aspekty

**DJSI (Dow Jones Sustainability Index)** – Dow Jones Index udržitelnosti

**EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)** – Systém ekologického řízení a auditu

**General Standard Disclosure** – Obecný standard zveřejnění

**GRI (Global Reporting Initiative)** – Mezinárodní reportovací iniciativa

**Identified Material Aspects and Boundaries** – Identifikované materiálové aspekty a hranice

**IIRC (The International Integrated Reporting Council)** – Mezinárodní rada Integrovaného Reportingu

**ILO (International Labour Organisation)** – Mezinárodní Organizace Práce

**ILS (International Labour Standards)** – Mezinárodní Standardy Práce

**Implementation Manual** – Zaváděcí manuál

**ISO (International Organisation for Standardization)** – Mezinárodní organizace pro normalizaci

**Material aspect** – materiálové aspekty

**NFR** - Nefinanční reporting

**OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development)** – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

**OHSAS (Occupational health and safety management systems)** – Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

**Reporting Principles and Standard Disclosures** – Zásady reportingu a Standardy zveřejnění

**SA8000 (Social Accountability)** – Sociální odpovědnost

**SAI (Social Accountability International)** – Mezinárodní sociální odpovědnost

**Specific Standard Disclosure** – Konkrétní standard zveřejnění

**Sustainability Reporting Guidelines** – Pokyny pro udržitelný reporting

**The Common Assessment Framework** – Společný rámec ohodnocení

**Un Global Compact** – Globální dohoda OSN

**UNEP (United Nations Environment Programme)** – Program OSN pro životní prostředí

**Worklife balance** – Rovnováha pracovního života

## POUŽITÉ ZDROJE

1. ASOCIACE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI. Global Reporting Initiative GRI přichází se změnami v podobě GR4. *Asociace společenské odpovědnosti* [online]. Praha: Asociace společenské odpovědnosti, o.p.s., ©2014 [cit. 2016-10-05]. Dostupné z: <http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz/news/global-reporting-initiative-gri-prichazi-se-zmenami-v-podobe-gr4/>
2. BUSINESS LEADERS FORUM. CSR report podle GRI. *Business Leaders Forum* [online]. [cit. 2016-10-15]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/podpora/pro-csr-manazery/csr-report-podle-gri/>
3. BUSINESS LEADERS FORUM. Společenská odpovědnost firem působících v českém prostředí v roce 2012. *Business Leaders Forum* [online]. 2012. [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: [http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2013/01/CSR\\_Pruzkum\\_2012\\_Vysledky.pdf](http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2013/01/CSR_Pruzkum_2012_Vysledky.pdf)
4. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Green paper: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility. *EUR-Lex* [online]. In: Brussels, 2001. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:EN:PDF>
5. CQS. ČSN OHSAS 18001:2008 – Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. *CQS* [online]. [cit. 2016-08-21]. Dostupné z: <http://www.cqs.cz/Nase-sluzby/CSN-OHSAS-180012008-Management-bezpecnosti-a-ochrany-zdravi-pri-praci.html>
6. ČESKO. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví [online]. [cit. 2016-10-10]. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/ucto/cast3.aspx>
7. DAHLERUD, Alexander. How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* [online]. 2008, **15**(1), 1-13 [cit. 2016-07-12]. DOI: 10.1002/csr.132. ISSN 15353958. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1002/csr.132>
8. EMPRESS. Metody hodnocení společenské odpovědnosti. *Empress* [online]. ©2016 [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: <http://www.empress.cz/vzdelavani/spolecenska-odpovednost-csr/metody-hodnoceni-spolecenske-odpovednosti/>

9. GLOBAL REPORTING INITIATIVE. About GRI. *Global Reporting* [online]. [cit. 2016-08-14]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>
10. GLOBAL REPORTING INITIATIVE. An introduction to G4: The next generation of sustainability reporting. *Global Reporting Initiative* [online]. [cit. 2016-10-16]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRI-An-introduction-to-G4.pdf>
11. GLOBAL REPORTING INITIATIVE. G4 Sustainability reporting guidelines: Reporting Principles and Standard Disclosures. *Global Reporting* [online]. 2013a. 2015 [cit. 2016-09-26]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>
12. GLOBAL REPORTING INITIATIVE. G4 Sustainability reporting guidelines: Implementation manual. *Global Reporting* [online]. 2013b. 2015 [cit. 2016-10-03]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/GRIG4-Part2-Implementation-Manual.pdf>
13. GLOBAL REPORTING INITIATIVE. GRI's history. *Global Reporting* [online]. [cit. 2016-08-15]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history/Pages/GRI's%20history.aspx>
14. GLOBAL REPORTING INITIATIVE. Sustainability Reporting Guidelines. *Global Reporting* [online]. © 2000-2011 [cit. 2016-06-11]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>
15. HROCH, Michal. Proč potřebujete corporate reporting. *System online* [online]. 2008 [cit. 2016-09-08]. Dostupné z: <http://www.systemonline.cz/business-intelligence/proc-potrebuje-corporate-reporting-1.htm>
16. HŘEBÍČEK, J., RÁČEK, J. *Systémy integrovaného managementu*. [online]. Elektronický učební text předmětu PA088. Fakulta informatiky Masarykovy university v Brně [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: [http://www.fi.muni.cz/~hrebicek/ims/sim\\_text.htm](http://www.fi.muni.cz/~hrebicek/ims/sim_text.htm)
17. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. About the ILC. *International Labour Organization* [online]. [cit. 2016-09-05]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>



18. INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS. International Labour Standards. *International Organisation of Employers* [online]. [cit. 2016-09-04]. Dostupné z: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/international-labour-standards/>
19. ISO. ISO 14000 - Environmental management. *ISO* [online]. [cit. 2016-08-12]. Dostupné z: <http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso14000.htm>
20. KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada, 2013. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4480-3.
21. KPMG INTERNATIONAL. GRI's G4 Guidelines: the impact on reporting. *KPMG* [online]. 2013a. [cit. 2016-09-24]. Dostupné z: <https://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/g4-the-impact-on-reporting-v2.pdf>
22. KPMG INTERNATIONAL. The KPMG Survey of Corporate responsibility reporting 2013. *KPMG* [online]. 2013b [cit. 2016-10-04]. Dostupné z: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2015/08/kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2013.pdf>
23. KPMG INTERNATIONAL. Survey of Corporate Responsibility. *KPMG* [online]. Nizozemsko: KPMG International, 2008 [cit. 2016-08-23]. Dostupné z: [https://www.kpmg.com/EU/en/Documents/KPMG International survey Corporate responsibility Survey Reporting 2008.pdf](https://www.kpmg.com/EU/en/Documents/KPMG%20International%20survey%20Corporate%20responsibility%20Survey%20Reporting%202008.pdf)
24. KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost firem: [etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi]*. Kanina: OPS, 2010. ISBN 978-80-87269-12-1.
25. KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost firem*. V Praze: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-3983-0.
26. MACHAČ, Otakar. Reporting jako součást informačního systému podniku. *System online* [online]. 2003 [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://www.systemonline.cz/clanky/reporting.htm>
27. MANAGEMENT MANIA. ISO 26000 Společenská odpovědnost firem (Social Responsibility). *Management Mania* [online]. [cit. 2016-09-06]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/iso-26000-spolecenska-odpovednost-firem>

28. MEASURES, Arlette. What Is a 3P Triple Bottom Line Company? *Small Business* [online]. Demand Media [cit. 2016-08-02]. Dostupné z: <http://smallbusiness.chron.com/3p-triple-bottom-line-company-4141.html>
29. MEZINÁRODNÍ ÚŘAD PRÁCE. Tripartitní deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice Co přináší pracovníkům? *International Labour Organization* [online]. Ženeva, 2011. [cit. 2016-10-23]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_238655.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_238655.pdf)
30. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Základní informace o OECD. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2007b [cit. 2016-09-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1028>
31. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Základní informace o MOP. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2007a [cit. 2016-09-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>
32. MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. Směrnice OECD pro nadnárodní podniky: Doporučení pro odpovědné chování podniků v globálním kontextu OECD *Guidelines for Multinational Enterprises* [online]. Praha, 2013. [cit. 2016-10-25]. Dostupné z: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/MNEGuidelines%C4%8Ce%C5%A1tina.pdf>
33. NEFINANČNÍ REPORTING. Co je nefinanční reporting. *Nefinanční reporting* [online]. 2016 [cit. 2016-10-30]. Dostupné z: <http://www.nefinancnireporting.eu/>
34. ORTOVÁ, Martina. *Normy z oblasti společenské odpovědnosti firem: monografie*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2009. ISBN 978-80-7372-558-7.
35. PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada, 2010. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3157-5.
36. SULLIVAN, Leon H. The Global Sullivan Principles. *University of Minnesota* [online]. [cit. 2016-09-04]. Dostupné z: <http://hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html>
37. UN GLOBAL COMPACT. O nás. *Global Compact* [online]. [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: <http://www.globalcompact.cz/o-nas/>

38. UN GLOBAL COMPACT. The Ten Principles of the UN Global Compact. *Un Global Compact* [online]. [cit. 2016-08-14]. Dostupné z: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principle>
39. VEBER, Jaromír a kol. *Management kvality, environmentu a bezpečnosti práce: legislativa, systémy, metody, praxe*. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-726-1146-1.
40. WORDPRESS. What is sustainability? *Wordpress* [online]. [cit. 2016-10-19]. Dostupné z: <https://tcorpinc.wordpress.com/tag/triple-bottom-line/>
41. WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT. Corporate Social Responsibility. *World Business Council for Sustainable Development* [online]. 1998 [cit. 2016-07-17]. Dostupné z: <http://www.wbcsd.org/DocRoot/hbdf19Txhmk3kDxBQDWW/CSRmeeting.pdf>
42. ZADRAŽILOVÁ, Dana a kol. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

## SEZNAM TABULEK

<b>Tabulka 1: Srovnání charakteristik standardů CSR.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabulka 2: Srovnání požadavků standardů na reportování o společensky odpovědném chování podniků.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabulka 3: Kategorie a aspekty ve Směrnici G4.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabulka 4: Stanovení velikosti podniku.....</b>	<b>54</b>
<b>Tabulka 5: Sociální aspekty.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabulka 6: Hodnoty chí-kvadrát testu nezávislosti u proměnných BOZP a OHSAS 18001.....</b>	<b>73</b>
<b>Tabulka 7: Síla závislosti OHSAS 18001 na BOZP.....</b>	<b>74</b>

## SEZNAM OBRÁZKŮ

<b>Obrázek 1: Triple-bottom-line</b> .....	14
<b>Obrázek 2: Kroky k vytvoření CSR reportu</b> .....	32
<b>Obrázek 3: Logo GRI</b> .....	36
<b>Obrázek 4: Počet podniků u jednotlivých kategorií velikostí podniku</b> .....	56
<b>Obrázek 5: Počet podniků v odvětvích</b> .....	57
<b>Obrázek 6: Zastoupení podniků v počtech odvětví</b> .....	57
<b>Obrázek 7: CSR reporting sociální oblasti v jednotlivých kategoriích velikostí podniku</b> .....	58
<b>Obrázek 8: Počet podniků v jednotlivých kategoriích velikostí podniku</b> .....	59
<b>Obrázek 9: Počet podniků v odvětvích</b> .....	59
<b>Obrázek 10: Míra zastoupení odvětví v jednotlivých kategoriích velikostí podniku</b> .....	60
<b>Obrázek 11: Počet podniků zveřejňujících informace v oblasti CSR</b> .....	61
<b>Obrázek 12: Zveřejňované informace podniky v jednotlivých kategoriích velikostí podniku</b> .....	62
<b>Obrázek 13: Reportování podniků v oblasti Pracovní podmínky a slušné zaměstnání</b> .....	63
<b>Obrázek 14: Míra reportovaných informací v oblasti pracovní podmínky a slušné zaměstnání</b> .....	64
<b>Obrázek 15: Míra reportingu podniků v aspektu Zaměstnanost v jednotlivých kategoriích velikostí podniku</b> .....	65
<b>Obrázek 16: Míra reportingu v aspektu BOZP v jednotlivých kategoriích velikostí podniku</b> .....	65
<b>Obrázek 17: Míra reportingu aspektu Školení a vzdělávání v jednotlivých kategoriích velikostí podniku</b> .....	66
<b>Obrázek 18: Reportování podniků v oblasti Lidská práva</b> .....	67
<b>Obrázek 19: Míra reportování informací v oblasti Lidská práva</b> .....	68

<b>Obrázek 20: Míra reportingu v aspektu Nediskriminování v jednotlivých kategoriích velikostí podniku .....</b>	<b>69</b>
<b>Obrázek 21: Míra reportingu v aspektu Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání v jednotlivých kategoriích velikostí podniku .....</b>	<b>69</b>
<b>Obrázek 22: Míra reportingu v aspektu Postupy při řešení stížností nebo obtížných situací v jednotlivých kategoriích velikostí podniku .....</b>	<b>70</b>
<b>Obrázek 23: Další relevantní informace zveřejňované podniky .....</b>	<b>71</b>
<b>Obrázek 24: Reportování o OHSAS 18001 v jednotlivých kategoriích velikostí podniku .....</b>	<b>71</b>
<b>Obrázek 25: Reportování o Integrovaném systému řízení v jednotlivých kategoriích velikostí podniku .....</b>	<b>72</b>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č. 1: Aspekty a jejich indikátory dle Směrnice GRI**

**Příloha č. 2: Seznam podniků**

**Příloha č. 3: Řízený rozhovor ve společnosti Synthesia, a.s.**

## Aspekty a jejich indikátory v sociální oblasti Směrnice GRI

### Pracovní podmínky a slušné zaměstnání

#### 1. Zaměstnanost

- celkový počet a míra nově najímaných zaměstnanců a fluktuace zaměstnanců podle věkové skupiny, pohlaví a regionu.
  - reportovat celkový počet a počet nových zaměstnanců najímaných během sledovaného období, podle věku, pohlaví a regionu;
  - reportovat celkový počet a velikost fluktuace zaměstnanců v průběhu účetního období podle věku, pohlaví, regionu;
- výhody, které jsou poskytovány zaměstnancům na plný úvazek. Neposkytují se zaměstnancům, kteří pracují na zkrácený úvazek nebo jsou v přechodném pracovním poměru;
  - reportovat výhody, které jsou standardní pro zaměstnance na plný úvazek podniku, ale nejsou poskytovány zaměstnancům na dočasný nebo částečný úvazek, podle významných provozních lokalit. Mezi ně patří minimálně: životní pojištění, zdravotní péče, krytí postižení a invalidity, rodičovská dovolená, důchodové příspěvky, vlastnictví akcií, ostatní;
  - reportovat definici použitou pro vymezení významné provozní lokality;
- návrat zaměstnanců do práce a míra retence po rodičovské dovolené, podle pohlaví;
  - reportovat celkový počet zaměstnanců, kteří měli nárok na rodičovskou dovolenou, podle pohlaví;
  - reportovat celkový počet zaměstnanců, kteří si čerpali rodičovskou dovolenou, podle pohlaví;
  - reportovat celkový počet zaměstnanců, kteří se vrátili po rodičovské dovolené do práce, podle pohlaví;
  - reportovat celkový počet zaměstnanců, kteří se vrátili po rodičovské dovolené do práce a kteří byli stále v pracovním poměru 12 měsíců po jejich návratu do zaměstnání, podle pohlaví;
  - reportovat míru návratnosti a fluktuace zaměstnanců, kteří čerpali mateřskou dovolenou, podle pohlaví.



## 2. Vztahy mezi zaměstnanci a managementem

- minimální výpovědní lhůty týkajících se operativních změn, včetně těch, které jsou specifikovány v kolektivních smlouvách;
  - reportovat minimální výpovědní dobu v týdnech, která je typicky poskytována pro zaměstnance a jejich zvolené zástupce před implementací zásadní provozní změny, která by dané zaměstnance mohla zásadně ovlivnit;
  - pro organizace s kolektivní smlouvou, reportovat zda výpovědní doba a ustanovení pro konzultaci a vyjednávání jsou specifikované v kolektivní smlouvě.

## 3. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- podíl celkové pracovní síly zastoupené formálními sdruženými výbory zaměstnanců a zástupců vedení pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci, které přispívají k monitorování a poradenství v oblasti programů bezpečnosti a ochrany zdraví;
  - reportovat úroveň, na které každý formální výbor pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci typicky v organizaci působí;
  - reportovat procentuální zastoupení pracovní síly reprezentované formálními výbory pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci z celkové pracovní síly;
- druh zranění, nemoci z povolání, ztracené dny a absence a celkový počet smrtelných úrazů souvisejících se zaměstnáním, podle krajů a podle pohlaví;
  - reportovat druh zranění, úrazovost, míru nemoci z povolání, míru ztracených dní, míru absence a počet smrtelných úrazů souvisejících se zaměstnáním pro celkovou pracovní sílu (tj. pro všechny zaměstnance včetně řídicích pracovníků), dle regionu a pohlaví;
  - reportovat druh zranění, úrazovost, míru nemoci z povolání, míru ztracených dní, míru absence a počet smrtelných úrazů souvisejících se zaměstnáním nezávislých dodavatelů pracujících v organizaci a za které je organizace zodpovědná z hlediska všeobecné bezpečnosti pracovního prostředí, dle regionu a pohlaví;
  - reportovat systém pravidel aplikovaných při statistice zaznamenávání a hlášení úrazů;

- pracovníci s vysokým výskytem nebo vysokým rizikem nemoci související s jejich prací;
  - reportovat, zda existují pracovníci, kteří vykonávají pracovní činnosti s vysokým výskytem nebo rizikem specifických nemocí;
- Témata zdraví a bezpečnosti pokrytých ve formálních smlouvách s odbory;
  - reportovat, zda formální smlouvy (ať už lokální nebo globální) s odbory pokrývají problematiku zdraví a bezpečnosti;
  - Pokud ano, reportovat procentuální rozsah, který různá témata týkající se zdraví a bezpečnosti pokrývají těmito smlouvami.

#### 4. Školení a vzdělávání

- průměrný počet hodin, který je věnován školení. Vztaženo k 1 zaměstnanci/rok s členěním dle pohlaví a dle zaměstnaneckých kategorií;
  - reportovat průměrný počet hodin školení, které zaměstnanci podstoupili během reportovaného období, podle pohlaví a zaměstnanecké kategorie;
- programy pro řízení dovedností a celoživotního vzdělávání, pomáhající zaměstnancům zachovat stálou zaměstnatelnost a zvládnout ukončení kariéry;
  - reportovat typ a rozsah implementovaných programů napomáhajících ke zlepšení dovedností zaměstnanců;
  - reportovat o poskytovaných podpůrných programech pro zachování stálé zaměstnatelnosti a programech řízení ukončení kariéry ať již z důvodu odchodu do důchodu nebo ukončení pracovního poměru;
- podíl zaměstnanců, u nichž se provádí pravidelné hodnocení výkonnosti a hodnocení vývoje kariéry podle pohlaví a zaměstnanecké kategorie;
  - reportovat procentuální podíl z celkového počtu zaměstnanců podle pohlaví a zaměstnanecké kategorie, u kterých bylo provedeno pravidelné hodnocení výkonnosti a hodnocení vývoje kariéry v průběhu reportovaného období.

#### 5. Diverzita a rovné příležitosti

- složení správních orgánů a členění zaměstnanců na zaměstnanecké kategorie podle pohlaví, věkových skupin, menšinových skupin členství a dalších indikátorů diverzity;
  - reportovat procentuální podíl jednotlivců v rámci správních orgánů společnosti v každé z následujících kategorií: pohlaví, věková skupina

(pod 30 let, 30 – 50 let, přes 50 let), menšinové skupiny, další relevantní indikátory diverzity;

- reportovat procentuální podíl zaměstnanců dle zaměstnanecké kategorie v každé z následujících kategorií diverzity: pohlaví, věková skupina (pod 30 let, 30 – 50 let, přes 50 let), menšinové skupiny, další relevantní indikátory diverzity.

#### 6. Rovnost odměňování u žen a mužů

- poměr mezi základním platem a odměnou žen a mužů podle zaměstnanecké kategorie a podle významných provozních lokalit;
  - reportovat poměr základního platu a odměn u žen a mužů pro každou zaměstnaneckou kategorii podle významných provozních lokalit.
  - reportovat definici použitou pro vymezení významné provozní lokality.

#### 7. Hodnocení pracovních podmínek dodavatelů

- procento nových dodavatelů, kteří byli prověřováni využíváním kritérií pracovní praxe;
  - reportovat procentuální podíl nových dodavatelů, kteří byli prověřováni použitím kritérií pracovní praxe;
- významné skutečné a potenciální negativní dopady na pracovní praxi v oblasti dodavatelského řetězce a přijatá opatření.
  - reportovat počet dodavatelů s výhradou k dopadu na hodnocení pracovní praxe;
  - reportovat počet dodavatelů identifikovaných jako ty, kteří mají významný skutečný a potenciální negativní dopad na pracovní praxi;
  - reportovat významný skutečný a potenciální negativní dopad na pracovní praxi identifikovaný v rámci dodavatelského řetězce;
  - reportovat procento dodavatelů identifikovaných jako ty, kteří mají významný skutečný a potenciální negativní dopad na pracovní praxi s uvedením jaká zlepšení byla dohodnuta na základě hodnocení;
  - reportovat procento dodavatelů identifikovaných jako ty, kteří mají významný skutečný a potenciální negativní dopad na pracovní praxi a se kterými byla spolupráce ukončena jako důsledek hodnocení a proč.

## 8. Mechanismus pracovně-právních stížností

- počet podaných, řešených a vyřešených stížností ohledně pracovní praxe podaných prostřednictvím formálních mechanismů stížností;
  - reportovat celkový počet stížností ohledně pracovní praxe podaných prostřednictvím formálních mechanismů stížností během reportovaného období;
  - z identifikovaných stížností, reportovat kolik bylo: řešených během reportovaného období, vyřešených během reportovaného období;
  - reportovat celkový počet stížností ohledně pracovní praxe podaných před reportovaným obdobím, které byly vyřešeny během reportovaného období.

## Lidská práva

### 1. Investice

- celkový počet a procentuální podíl významných investičních dohod a smluv, které zahrnují doložky lidských práv nebo které podstoupily prověření lidských práv;
  - reportovat celkový počet a procentuální podíl významných investičních dohod a smluv, které zahrnují doložky lidských práv nebo které podstoupily prověření lidských práv;
  - reportovat definici vymezující významnou investiční dohodu, která je použita v organizaci;
- celkový počet hodin školení zaměstnanců o zásadách a postupech týkajících se aspektů ochrany lidských práv ve vztahu k činnostem, včetně procenta vyškolených zaměstnanců.
  - reportovat celkový počet hodin v reportovaném období věnované školení zaměstnanců o zásadách a postupech týkajících se aspektů ochrany lidských práv ve vztahu k činnostem;
  - reportovat procentuální podíl zaměstnanců v reportovaném období proškolených o zásadách a postupech týkajících se aspektů ochrany lidských práv ve vztahu k činnostem;

### 2. Nediskriminování

- celkový počet případů diskriminace a uvedení přijatých nápravných opatření.

- reportovat celkový počet případů diskriminace během reportovaného období;
- reportovat stav případů a přijatých nápravných opatření se zřetelem k následujícímu: případ prověřovaný organizací, nápravný plán se v současné době implementuje, nápravný plán byl implementován a výsledky jsou revidovány pomocí rutinních interních řídicích revizních procesů, případ již není předmětem jednání.

### 3. Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání

- identifikované činnosti a dodavatelé, u nichž právo svobodného sdružování a kolektivního vyjednávání může být porušeno nebo je výrazně ohroženo a uvedení přijatých opatření na podporu těchto práv.
  - reportovat činnosti a dodavatele, u nichž právo zaměstnanců na svobodné sdružování nebo kolektivní vyjednávání může být porušeno nebo je výrazně ohroženo ve smyslu: druhu činnosti (jako je výrobní závod) a dodavatele, země nebo geografická oblast s činnostmi a dodavateli, které jsou považováni za ohrožené;
  - reportovat opatření přijatá organizací během reportovaného období s cílem podpory práva svobodného sdružování a kolektivního vyjednávání.

### 4. Zrušení dětské práce

- identifikované činnosti a dodavatelé, u kterých bylo zjištěno významné riziko případů dětské práce, uvedení opatření přispívající k efektivnímu zrušení dětské práce.
  - reportovat činnosti a dodavatele, u kterých je významné riziko pro případy: dětské práce, mladých pracovníků vykonávajících hazardní práci;
  - reportovat činnosti a dodavatele, u kterých je významné riziko dětské práce ve smyslu: druhu činnosti (jako je výrobní závod) a dodavatele, země nebo geografická oblast s činnostmi a dodavateli, které jsou považováni za ohrožené;
  - reportovat opatření přijatá organizací během reportovaného období s cílem přispívat k efektivnímu zrušení dětské práce.

## 5. Prevence nucené nebo povinné práce

- identifikované činnosti a dodavatele, u kterých bylo zjištěno značné riziko případů nucené nebo povinné práce, uvedení opatření přispívající k eliminaci všech forem nucené nebo povinné práce.
  - reportovat činnosti a dodavatele, u kterých je významné riziko případů nucené nebo povinné práce ve smyslu: druhu činnosti (jako je výrobní závod) a dodavatele, země nebo geografická oblast s činnostmi a dodavateli, které jsou považováni za ohrožené;
  - reportovat opatření přijatá organizací během reportovaného období s cílem přispívat k eliminaci všech forem nucené nebo povinné práce.

## 6. Bezpečnostní postupy

- procentuální podíl bezpečnostních pracovníků vyškolených o zásadách a postupech podniku v otázkách lidských práv relevantních pro jeho provoz;
  - reportovat procentuální podíl bezpečnostních pracovníků, kteří byli formálně vyškolení o zásadách nebo specifických postupech společnosti v otázkách lidských práv a jejich použití při zajišťování bezpečnosti;
  - reportovat zda požadavky na školení jsou také aplikovatelné na třetí stranu, která v organizaci zajišťuje ochranu personálu.

## 7. Práva původních etnik

- celkový počet případů porušení práv původních obyvatel a uvedení případných přijatých opatření;
  - reportovat celkový počet případů porušení práv původních obyvatel během reportovaného období;
  - reportovat stav případů a přijatých nápravných opatření se zřetelem k následujícímu: případ prověřovaný organizací, nápravný plán se v současné době implementuje, nápravný plán byl implementován a výsledky jsou revidovány pomocí rutinních interních řídicích revizních procesů, případ již není předmětem jednání.

## 8. Hodnocení

- celkový počet a procentuální podíl činností, které byly předmětem přezkoumání lidských práv nebo posouzení dopadů.

- reportovat celkový počet a procento činností, které byly předmětem přezkoumání lidských práv nebo posouzení dopadu na lidská práva, podle zemí.

#### 9. Hodnocení podmínek lidských práv u dodavatelů.

- procento nových dodavatelů, kteří byli prověřeni za použití kritérií lidských práv;
  - reportovat procento nových dodavatelů, kteří byli prověřeni za použití kritérií lidských práv;
- zásadní skutečné a možné negativní dopady lidských práv v dodavatelském řetězci a přijatá opatření.
  - Reportovat počet dodavatelů vystavených hodnocení dopadu lidských práv;
  - reportovat počet dodavatelů identifikovaných jako ty, kteří mají zásadní skutečný a možný negativní dopad na lidská práva;
  - reportovat zásadní skutečné a možné negativní dopady na lidská práva identifikované v dodavatelském řetězci;
  - reportovat procentuální podíl dodavatelů identifikovaných jako ty, kteří mají zásadní skutečný a možný negativní dopad na lidská práva s opatřeními, která byla dohodnuta na základě hodnocení;
  - reportovat procentuální podíl dodavatelů identifikovaných jako ty, kteří mají zásadní skutečný a možný negativní dopad na lidská práva se kterými byla ukončena spolupráce jako výsledek hodnocení a proč.

#### 10. Postupy při řešení stížností nebo obtížných situací.

- počet stížností s dopadem na lidská práva, které byly podané, řešené a vyřešené prostřednictvím formálních mechanismů stížností;
  - reportovat celkový počet stížností s dopadem na lidská práva podaných prostřednictvím formálních mechanismů stížností během reportovaného období;
  - z identifikovaných stížností, reportovat kolik bylo: řešených během reportovaného období, vyřešených během reportovaného období;

- reportovat celkový počet stížností s dopadem na lidská práva podaných před reportovaným obdobím, které byly vyřešeny během reportovaného období.



## Příloha č. 2

Název podniku	IČO	Velikost podniku	Reporting sociální oblasti CSR
Linde Gas a.s.	11754	4	1
Spolek pro chemickou a hutní výrobu, akciová společnost	11789	4	1
DEZA, a.s.	11835	4	1
Gumárny Zubří, akciová společnost	12122	4	1
RUBENA a. s.	12131	4	0
MITAS a.s.	12190	0	1
SKLÁRNY KAVALIER, a.s.	12653	4	1
SAINT-GOBAIN ADFORS CZ s.r.o.	12661	4	1
Druchema, družstvo pro chemickou výrobu a služby	27456	3	0
STYL, družstvo pro chemickou výrobu	28134	3	1
VŘÍDLO, výrobní družstvo	28860	3	0
Severochema, družstvo pro chemickou výrobu, Liberec	29220	0	1
DRUTEP, družstvo	29238	3	0
Detecha, chemické výrobní družstvo	29785	0	1
HLUBNA chemické výrobní družstvo v Brně	30244	2	0
Důbrava chemické výrobní družstvo	30279	3	1
ZD Krásná Hora nad Vltavou a.s.	107999	3	0
ZÁLESÍ a.s.	135143	0	1
AGROCHEMA, družstvo	140368	3	0
Fosfa a.s.	152901	4	1
M I N E C, a.s.	177024	1	0
ECOPROTECT, spol. s r.o.	213811	1	0
Veterinární zásobování, spol. s r.o.	294543	0	0
KOSMETIKA REVITAL s.r.o.	300403	0	0
WALMARK, a.s.	536016	4	0
PLASTSERVIS, a.s.	542512	2	0
DF Partner s. r. o.	545503	3	0
Katchem spol. s r. o.	548162	2	0
AUSTIS a.s.	550655	0	1
PROEKO, spol. s r. o.	554154	0	0
PROST a.s.	558168	1	1
BAYER s.r.o.	565474	3	1
VALTECH TORS, a.s.	568198	0	0
COOPHARMA s.r.o.	571440	0	0
HOKR, spol. s r.o.	580295	2	0
MANETECH CZ s.r.o.	1441132	0	0

AVA pack s.r.o.	1929224	1	0
Ing. Petr Švec - PENTA s.r.o.	2096013	3	1
BIOUHEL.CZ s.r.o.	2175134	0	0
ATLANTIS - PAK SERVICE s.r.o.	2241668	0	0
NATUREVITAL s.r.o.	2443562	1	0
MERCATA LES s.r.o.	2684926	1	0
NATURAL RED a.s.	2693330	0	0
nano33 s.r.o.	2722224	0	0
Havlíkova přírodní apotéka s.r.o.	2891042	0	0
KonoPro s.r.o.	2902923	1	0
CF Plus Chemicals s.r.o.	2970228	0	0
SAFINA, a.s.	3214257	3	1
BIOCOL PHARMA a.s.	3237958	0	0
EKOCHM cosmetics, s.r.o.	3288331	2	0
LANEX a.s.	3327761	0	0
DonVeneris s.r.o.	3351955	1	0
TIERRA NUEVA s.r.o.	3382303	0	0
VITAR Veterinae s.r.o.	3417735	0	1
PYRODESIGN Olomouc s.r.o.	3482189	0	0
Simoldes Plasticos Czech s.r.o.	3545695	0	0
Energo Segment s.r.o.	3574288	0	0
EPOCON, a.s.	3716287	0	0
Canabis Factory Product s.r.o.	3938085	0	0
TOMA RECYCLING a.s.	4074157	2	0
Originální kosmetika s.r.o.	4096363	0	0
NAFIGATE Cosmetics, a.s.	4244061	1	0
Remarkplast compounding a.s.	4469577	3	0
Remarkplast GROUP a.s.	4872657	0	0
Noventis s.r.o.	13694740	3	0
CHEPORT, spol. s.r.o.	13695797	3	0
Borealis L.A.T Czech Republic s.r.o.	14499053	1	0
CS CABOT, spol. s r.o.	14612411	3	1
HASIT Šumavské vápenice a omítkárny, s.r.o.	14706776	3	0
Procter & Gamble - Rakona, s.r.o.	14801396	4	1
ANALYTIKA, spol. s r.o.	14891883	0	0
CEMEX Cement, k.s.	15052320	3	1
OSEVA UNI, a.s.	15061612	4	0
Herbacos Recordati s.r.o.	15061906	3	1
PROPHER, s. r. o.	15528260	0	0
VFS Trading s.r.o.	15544478	1	0
Anti-Germ CZ s.r.o.	15545318	2	0
HENKEL ČR, spol. s r.o.	15889858	4	1

Shell Czech Republic a.s.	15890554	3	1
tremco illbruck s.r.o.	15890813	2	1
P-D Refractories CZ a.s.	16343409	4	1
GUMOTEX, akciová společnost	16355407	4	1
VIDIA spol. s r.o.	16556267	2	0
QALT Rakovník, spol. s r.o.	16981413	2	0
FREE WAY, odbytová a výrobní společnost s.r.o.	17337305	1	0
C 5 spol. s r.o.	18055117	2	0
AGRIMEX, spol. s r.o.	18127495	2	0
Lihovar Budeč spol. s r.o.	18127967	0	0
CzechiaChem s.r.o.	18382428	0	0
Plastor s.r.o.	18559956	0	0
Merck spol. s r.o.	18626971	3	1
MUCOS Pharma CZ, s.r.o.	18630138	3	1
Lankwitzer ČR, spol. s r.o.	18631088	2	1
Angelini Pharma Česká republika s.r.o.	18824706	3	1
EVERSTAR s. r. o.	19013027	2	0
VAKOSIM s.r.o.	22793429	0	0
Aerosol - service a.s.	24123145	3	1
GS Caltex Czech, s.r.o.	24124818	3	0
Povltavské tukové závody, a.s.	24149705	0	0
Experima s.r.o.	24163929	0	0
NAFIGATE Corporation, a.s.	24166855	1	0
BestClean spol. s.r.o.	24238520	3	0
AGROMASS, a.s.	24716677	0	0
PHARMAVAC a.s.	24725188	0	0
TwinOxide CZ, s.r.o.	24738310	1	0
Herbadent s.r.o.	24761346	2	0
Dermacol, a.s.	24766208	3	0
Allej spol. s r.o.	24824062	0	0
HUBEX CZ s.r.o.	24842834	1	0
BioAktiv CZ s.r.o.	24845957	2	0
Enapol a.s.	25006339	3	0
NOCC TESWOR, a.s.	25013408	1	0
MANDRA, s.r.o.	25015001	1	0
AV EKO-COLOR s.r.o.	25026488	1	0
Cosmetics ATOK International s. r. o.	25027921	2	0
HB - LAK s.r.o.	25033051	1	0
FBT COLOR s.r.o.	25035274	1	0
Glanzstoff - Bohemia s.r.o.	25039253	4	0
VICTORIA H.M. s.r.o.	25046349	0	0
BESTARING, s.r.o.	25064592	0	0

ASTRID T.M., a.s.	25087312	0	0
CHRYSO Chemie, s.r.o.	25097555	0	1
PRIMAVERA ANDORRANA s.r.o.	25099418	2	0
WRH Global CZ, s.r.o.	25111060	1	0
Primo group s.r.o.	25113593	1	0
INDET SAFETY SYSTEMS a.s.	25114638	4	0
Repromat, a.s.	25122266	2	0
Chemispol, spol. s r.o.	25123661	0	0
AROMEDICA, spol. s r.o.	25126059	0	0
PURE SOLVE Česká republika, spol. s r.o.	25133918	2	0
JP COSMETICS s.r.o.	25143042	1	0
SPM - Security Paper Mill, a.s.	25143468	3	0
LEGUAN POVRCHOVÉ ÚPRAVY s.r.o.	25150685	0	0
M-Color s.r.o.	25161521	0	0
VITON s.r.o.	25164953	0	0
BZK PLUS s.r.o.	25170414	2	0
EWAC spol. s r.o.	25172956	2	0
Graphite Týn, spol. s r.o.	25182340	3	1
Inovation Czech, spol. s r.o.	25182749	1	0
Spojené kartáčovny a.s.	25183427	4	1
VEBA PLYN a.s.	25198025	3	0
ColorWest, s.r.o.	25229184	2	1
DCH Bohemia Trade a.s.	25248294	2	0
PROKEŠ & Co. CZ s.r.o.	25251589	2	0
FABIO PRODUKT spol. s r.o.	25252933	3	0
FLAVEKO Trade spol. s r.o.	25258621	1	0
Gabriel-Chemie Bohemia s.r.o.	25266420	2	0
TOMIL s.r.o.	25281470	3	0
ACE Trade spol. s r.o.	25287249	2	1
Explosia a.s.	25291581	4	1
FERTISTAV CZ a.s.	25295268	2	0
SG spol. s r.o.	25301101	1	0
Bioveta, a.s.	25304046	4	1
ROMIX s.r.o.	25308912	1	0
FAREN s.r.o.	25311522	1	0
COLOR SPECTRUM a.s.	25312944	2	1
VIKTOR trade, s.r.o.	25313193	2	1
CzechStar s.r.o.	25314017	2	0
MORÁVIA-CHEM, s.r.o.	25314416	0	0
Papírna Moudrý, s.r.o.	25317164	3	0
LAMA GAS & OIL s.r.o.	25317911	2	0
OBNOVA - Výrobní závody, spol. s r.o.	25318349	0	0

Herba Vitalis s.r.o.	25340123	0	0
SAND TEAM, spol. s r.o.	25340441	2	0
CARMEUSE CZECH REPUBLIC s.r.o.	25340905	3	1
TECA - BRNO, s.r.o.	25343971	1	0
Lihovar a likérka Velká Polom spol. s r.o.	25356836	0	0
ADRE GROUP, spol. s r.o.	25357298	2	0
METRUM s.r.o.	25364286	2	0
S A E L A s.r.o.	25373439	2	0
STOSPOL s.r.o.	25375211	0	0
VČELNEX, s.r.o.	25375521	1	0
BC - CHEMSERVIS, s.r.o.	25377027	1	0
Sanace a vysoušení staveb s.r.o.	25391593	2	0
ALMA PNEU s.r.o.	25392344	2	0
Atotech CZ, a.s.	25404385	3	1
Euro Support Manufacturing Czechia, s.r.o.	25417681	3	0
POLYMER COLOR, s.r.o.	25424131	1	0
CANNABIS Pharma, s.r.o.	25441353	1	0
EPISPOL, a.s.	25449842	2	1
Humatex, a.s.	25458442	3	0
PERLOZA s.r.o.	25465236	1	0
SETA TRADE a.s.	25474812	1	0
ZKULAB s.r.o.	25482483	1	0
MAGBUD Czech Republic s.r.o.	25494945	2	0
Nobilis Tilia s.r.o.	25497006	2	0
UNICHTERM s.r.o.	25497677	1	0
Ethanol Energy a.s.	25502492	3	0
SPEKTRO CZ, spol. s r.o.	25502565	1	0
TANTO s.r.o.	25503791	1	0
M+H, Míča a Harašta s.r.o.	25504053	3	0
Med-Lab trade, s.r.o.	25509586	2	0
ADA Zlín, s.r.o.	25512340	2	0
TECHNOSERVIS MT, s.r.o.	25514351	1	0
ROKOSPOL a.s.	25521446	3	0
PGI MORAVA, s.r.o.	25526464	3	0
IZOL-PLASTIK s.r.o.	25534432	1	0
Syncare Plus, s.r.o.	25536591	2	0
DRIZORO CZ, s.r.o.	25538373	1	0
ZEVAR, s.r.o.	25544101	1	0
EXBIO Olomouc s.r.o.	25545515	3	0
G M CHEMIE spol. s r.o.	25546953	1	0
KOMPONENTY, a.s. ZLÍN	25548221	3	0
REMIVA, s.r.o.	25552538	3	0

AGEUS s.r.o.	25573870	1	0
Klüber Lubrication CZ, s.r.o.	25588389	1	0
PK CHEM, a.s.	25599119	1	0
SIMPLE GREEN CZ, s.r.o.	25626710	1	0
Dow AgroSciences s.r.o.	25635531	1	0
CZECHPHARM, spol. s r.o.	25638718	0	0
Remmers s.r.o.	25643011	4	1
FYTOFARM CZ s.r.o.	25648934	0	0
BIOPROSPECT, s.r.o.	25650017	1	0
CHEMPRO - PETERKA,s.r.o.	25661884	0	0
GREEN - SWAN PHARMACEUTICALS CR, a.s.	25688600	3	0
Austin Detonator s.r.o.	25689916	4	1
DuPont CZ s.r.o.	25701126	3	0
Solvay CR, s.r.o.	25743503	2	0
DonGemini s.r.o.	25754211	1	0
MACH CHEMIKÁLIE spol. s r.o.	25818104	1	0
LP EFEKT, s.r.o.	25830414	1	0
RESORBENT, s. r. o.	25830694	2	0
Inva Group a.s.	25838377	3	0
HAVEL COMPOSITES CZ s.r.o.	25907379	2	0
RADKA Pardubice a.s.	25920014	2	1
Neofyt spol. s r.o.	25929763	2	0
CHEMCOSMETIC SERVICE, s.r.o.	25932691	2	0
terrasan CZ s.r.o.	25933876	1	0
SILVITA, s.r.o.	25942000	2	0
Charvát a.s.	25947869	3	0
ARNIKA Bohemia v.o.s.	25954741	1	0
UNION COSMETIC s.r.o.	25965841	3	0
BARVY LAKY Lanškroun s.r.o.	25970798	1	0
VEIDEC s.r.o.	25977580	2	1
DOCHEMA s.r.o.	25994883	2	0
Bachura - výzkum a výroba s.r.o.	25999869	0	0
Glasmart, s. r. o.	26004721	1	0
Synergia Lab a.s.	26008343	1	0
SynBiol, a.s.	26014343	1	0
FORESTINA s.r.o.	26015781	3	0
BorsodChem MCHZ, s.r.o.	26019388	4	1
PPG Deco Czech a.s.	26052555	4	1
APCHEM CZ s.r.o.	26082446	0	0
RM Chemicals, spol. s r.o.	26092336	2	0
Mondi Štětí a.s.	26161516	4	1
Slovlak CZ, s.r.o.	26170779	1	0

Mankiewicz Průmyslové barvy a laky k.s.	26173972	1	0
DAIHO (CZECH) s.r.o.	26178435	3	0
AGROFERT, a.s.	26185610	4	1
KOLTEX COLOR, s.r.o.	26206188	2	0
ESOLYT s.r.o.	26207729	1	0
Českomoravský cement, a.s.	26209578	4	1
RWS Třebíč, s.r.o.	26231361	1	0
ACHP Slavkov, a.s.	26234840	2	0
PALMAX s.r.o.	26235536	1	0
BKP GROUP, a.s.	26236788	2	0
GLYCONA s.r.o.	26244853	2	0
Austin Powder Service CZ s.r.o.	26245736	2	0
SIGA, a.s.	26267365	2	0
FIKA PARTNER, s.r.o.	26295024	1	0
Lach-Ner, s.r.o.	26295474	3	0
DCT Czech s.r.o.	26296748	2	0
BALCHEM, s.r.o.	26299089	1	0
BOHEMIAFLUX s.r.o.	26353512	1	0
Röchling Engineering Plastics, s.r.o.	26439441	3	0
Kittfort Praha s.r.o.	26704064	3	0
IVEN Cosmetics spol. s r.o.	26730910	0	0
ANIKA - ČR, s.r.o.	26745992	1	0
RYOR a.s.	26746042	3	0
RosenPharma a.s.	26765152	2	0
BARVY A LAKY HOSTIVÁŘ, a.s.	26765306	4	0
KOH-IN s.r.o.	26808889	1	0
Macco Organiques, s.r.o.	26819210	3	0
INDUSTRY COATS CZ, s.r.o.	26827433	2	0
PRECHEZA a.s.	26872307	4	1
RES-UH s.r.o.	26914981	1	0
LEROY COSMETICS s.r.o.	26934094	1	0
LARS Chemie, spol. s r.o.	26936496	3	0
AGA - Speciální technická pryž, s.r.o.	26936500	2	0
ALFACHEM s.r.o.	26966069	2	0
REMACHEM a.s.	26973189	1	0
Norbrook s.r.o.	27108121	2	0
benasNET, s.r.o.	27112560	2	0
OMGD, s.r.o.	27115551	2	0
SILON s.r.o.	27157245	4	0
Flexfill s.r.o.	27249026	3	1
Cyberbond CS s.r.o., Cyberbond Group	27265021	1	0
Spolpharma, s.r.o.	27287149	3	0

Fatra, a.s.	27465021	4	1
UNIPETROL RPA, s.r.o.	27597075	4	1
MOLITAN a.s.	27631273	3	1
ALPA, a.s.	27666468	3	0
E.U.D.GROUP, a.s.	27681700	2	0
KORCHEM s.r.o.	27736253	1	0
NETHILL s.r.o.	27802124	1	0
MacDermid CZ s.r.o.	27867994	1	0
TEMPERATOR s.r.o.	27881369	1	0
Butadien Kralupy a.s.	27893995	2	0
Swallowfield s.r.o.	27930726	3	0
Röchling Machined Plastics, s.r.o.	28076346	2	0
BUPAK s.r.o.	28099583	0	0
Biosystémy s.r.o.	28117158	1	0
Alchimica s.r.o.	28164199	1	0
Mistral Paints, s.r.o.	28165764	2	0
CHS Epi, a.s.	28207882	3	1
SYNTHOS Kralupy a.s.	28214790	4	1
SOLIRA Company s.r.o.	28222822	3	0
CHemProtect, a.s.	28225341	2	0
BIOCHEM CLINTECH s.r.o.	28267656	2	0
CSC JÄKLECHEMIE Czech s.r.o.	28406559	1	0
SHIEER Bio Systems s.r.o.	28432827	1	0
PelGar s.r.o.	28514718	1	0
E-agro s.r.o.	28547985	1	0
NANOTEAM s.r.o.	28603745	1	0
DISTRIBUCE DETERGENTŮ s.r.o.	28625994	1	0
FORESTINA CZ a.s.	28634586	3	0
GDS Technology s.r.o.	28649192	2	0
ARGIMEX s.r.o.	28776542	1	0
vanBaerle Swiss Hygiene s.r.o.	28804848	1	1
StroyTec plus s.r.o.	28878281	1	0
TECHNO-SERVICE CZ a.s.	28927125	0	0
Carlson Oil s.r.o.	28935501	0	0
MedicProgress, a.s.	28962338	2	0
ANKER technology s.r.o.	28968808	1	0
VIAMERA CZ s.r.o.	28970233	1	0
BTA industry a.s.	28987829	1	0
Standridge Color Corporation Czech s.r.o.	28995899	2	0
SANI PRO, s.r.o.	29098866	1	0
CHEMTAS a.s.	29213436	1	0
BOCHEMIE a.s.	29396824	4	1



JIPA, spol. s r.o.	40233723	1	0
Messer Technogas s.r.o.	40764788	3	1
FUCHS OIL CORPORATION (CZ), spol. s r.o.	41188063	2	0
TOTAL ČESKÁ REPUBLIKA s.r.o.	41189671	3	1
AIR PRODUCTS spol. s r.o.	41324226	3	1
LANCIL, spol. s r.o.	41324935	1	0
MOSET, spol. s r. o.	41603982	3	0
DDD SERVIS, spol. s r.o.	41694821	2	0
IMESTA, spol. s r.o.	42714851	2	0
R A D K A spol.s r.o. Pardubice	42937400	2	1
HET spol. s r.o.	43223168	3	0
BARVY A LAKY TELURIA, s.r.o.	43420371	3	0
Interpharma Praha, a.s.	44265409	2	1
Redrock Construction s.r.o.	44266146	0	1
eko GRADO spol. s r.o.	44566557	2	0
Syngenta Czech s.r.o.	45146365	0	0
SPOLANA a.s.	45147787	4	1
K+S Czech Republic a.s.	45192405	3	0
Omya CZ s.r.o.	45192715	3	0
FARMAK, a.s.	45192961	3	0
MJM Litovel a.s.	45193592	3	0
Vápenka Čertovy schody a.s.	45348626	3	1
HF servis s.r.o.	45359393	2	0
Tegü VUKO spol. s r.o.	45476535	1	0
PROXIM s.r.o.	45538727	2	0
HELLADA s.r.o.	45791210	1	0
Biesterfeld Silcom s.r.o.	45792186	2	0
CHOPA spol. s r.o.	46350659	2	0
STACHEMA CZ s.r.o.	46353747	3	0
Lučební závody Draslovka a.s. Kolín	46357351	4	0
Lučební závody a.s. Kolín	46357360	3	1
SYNPO, akciová společnost	46504711	3	0
AVION spol. s r.o.	46967494	2	0
DC s.r.o.	46981519	2	0
BOME s.r.o.	47217201	2	0
ALTER, s.r.o.	47473266	2	0
AMCO, spol. s r.o.	47537230	1	0
MPD plus, s.r.o.	47549637	2	1
KEMIFLOC a.s.	47674695	2	0
FARMAK MORAVIA, a.s.	47677457	3	0
BRALEP s.r.o.	48026913	2	0
MIKA a.s.	48154890	3	0

PARAMO, a.s.	48173355	4	1
HiChem, spol. s r.o.	48539601	1	0
EXPLOSIVE Service, a.s.	48588261	3	0
Lovochemie, a.s.	49100262	4	1
Zentiva, k.s.	49240030	4	1
EGO 93, s.r.o.	49282093	1	0
BASF Stavební hmoty Česká republika s.r.o.	49286242	4	0
Chiromed group s.r.o.	49432681	0	0
COLORLAK, a.s.	49444964	4	1
ROSOMAC, s.r.o.	49445294	1	0
EKOCEM - PPÚ s.r.o.	49449630	0	0
MOL Česká republika, s.r.o.	49450301	3	0
VIA-REK, a.s.	49450956	2	0
PRAGOCHEMA spol. s r.o.	49686089	3	0
C&D spol. s r.o.	49711865	1	0
LYCKEBY AMYLEX, a.s.	49790340	3	0
Czech Aerosol, a.s.	49901869	4	0
LOVELA Terezín s.r.o.	49904906	2	0
POLYVIA NOVA, spol. s r.o.	49975471	2	0
Amylon, a.s.	60108771	3	0
Synthesia, a.s.	60108916	4	1
Výzkumný ústav organických syntéz a.s.	60108975	4	0
S.C.Johnson s.r.o.	60199075	2	0
VIF, s.r.o.	60202092	2	0
FAVEA a.s.	60318287	3	0
GENETRIX s.r.o.	60318325	2	0
Lena Chemical s.r.o.	60319194	2	0
EX - KA, spol. s r. o.	60322721	1	0
COLLEGIUM Trade, s. r. o.	60323906	2	0
TESSEK s.r.o.	60489634	1	0
Chemická obchodní společnost s.r.o.	60617802	1	0
SVA - PLASTY, s.r.o.	60713968	0	0
KOPLAST spol. s r.o.	60737689	2	0
MORAPRIM, s.r.o.	60737760	2	0
ADM, a.s.	60742887	1	0
PLISKA - PODLAHY, s.r.o.	60743328	2	0
Bárta a Cihlář, spol. s r.o.	60774673	2	0
Akzo Nobel Coatings CZ, a.s.	60792213	3	0
KVS EKODIVIZE a.s.	60793414	3	0
CHEMIKO a.s.	60914068	0	0
Contipro a.s.	60917431	3	1
FINAL TECH spol.s.r.o.	61065005	2	0

WAKE spol. s r.o.	61168629	2	0
PROFILACK s.r.o.	61324728	1	0
AUSTIS Praha spol. s r.o.	61456543	0	0
EKOBAK s.r.o.	61460451	1	0
Vendys & V s.r.o.	61537586	2	0
MISSIVA, spol. s r.o.	61538108	2	0
Carplast, spol. s r.o.	61675903	1	0
TRIX PRAHA, spol. s r.o.	61679810	1	0
METANOVA s.r.o.	61946044	1	0
D-TECHNIK a.s.	61974480	2	0
FOMA BOHEMIA spol. s r.o.	62024078	3	0
VENTURA - VENKOV s.r.o.	62024884	1	0
SECURA INVEST BOHEMIA, s.r.o.	62029240	1	0
H O R T E X, s. r. o.	62062506	1	0
CHEMOTEX Děčín a.s.	62240471	3	0
DUKE JABLONEC s.r.o.	62242491	1	0
Glazura s.r.o.	62243462	3	0
JUTTA, s.r.o.	62245091	2	0
EKOMAT spol. s r.o.	62305140	2	0
České sklo a porcelán SF s.r.o.	62509608	0	0
STUTAK, s.r.o.	62577824	1	0
QWERT Rubber, spol. s r.o.	62741667	3	0
ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a.s.	62741772	4	0
HESSLER kosmetika spol. s r.o.	62907557	1	0
Kosmetika CAPRI spol. s r.o.	62910566	2	0
Kemwater ProChemie s.r.o.	62954237	2	0
Pragoelast s.r.o.	62954610	2	1
Král obchodní centrum s.r.o.	62955454	2	0
EKOPLAST Bohemia, spol. s r.o.	63075725	3	0
VUAB Pharma a.s.	63078180	3	0
PROFARMA-PRODUKT, s.r.o.	63144956	2	0
HABRINOL Děčín s.r.o.	63148251	2	0
Dr. Müller Pharma s.r.o.	63218976	3	0
GENERI BIOTECH s.r.o.	63221667	2	0
Minova Bohemia s.r.o.	63321238	2	1
MD - Pharm, s. r. o.	63322595	1	0
LARS CZ, spol. s r.o.	63470501	1	0
BioVendor - Laboratorní medicína a.s.	63471507	3	0
Jenny Lane s.r.o.	63479907	1	0
BEC, a.s.	63490641	3	0
IPI Břeclav s.r.o.	63491931	1	0
MARCA CZ s.r.o.	63668262	3	1

novatic COATINGS s. r. o.	63668947	2	0
Sto s.r.o.	63907135	2	0
PRATOR CZ s.r.o.	63982137	1	0
MOTORON s.r.o.	63982404	2	0
EURO - Šarm spol. s r.o.	63988186	3	1
SpofaDental a.s.	63999447	3	0
LABAR s.r.o.	64051943	1	0
VOCHS Bohemia s.r.o.	64087786	0	0
AVEFLOR, a.s.	64259838	3	1
SICO CZ s. r. o.	64508315	3	1
VITARO, spol. s r.o.	64582451	2	0
VIRDE spol. s r. o.	64609782	2	0
GUFERO Rubber Production s. r. o.	64791190	3	0
REPLAC - BM a.s.	64829081	2	0
Kingspan a.s.	64829201	4	0
AGRO CS a.s.	64829413	3	0
INCHEMA s.r.o.	64939014	1	0
MADOIL s.r.o.	65276515	2	0

## **Řízený rozhovor pro zjištění míry reportingu a evidence sociálních indikátorů ve společnosti Synthesia, a.s.**

Cílem tohoto rozhovoru je zjistit míru reportingu a evidence sociálních indikátorů ve společnosti Synthesia, a.s. Otázky byly vytvořeny podle celosvětově uznávané Směrnice GRI, zabývající se Společenskou odpovědností podniků. Jedná se o oblast sociální ve zkoumaných podoblastech Pracovní podmínky a slušné zaměstnání a Lidská práva.

### **Společenská odpovědnost podniků**

- 1) Představuje pro Vás v podniku pojem Společenská odpovědnost významné hledisko?
- 2) Uplatňujete ve Vašem podniku principy CSR? Pokud ano, jaké konkrétní oblasti CSR jsou předmětem Vašeho zájmu?
- 3) Provádíte ve Vašem podniku reporting sociální odpovědnosti? Pokud ano, jak často a jakým způsobem?
- 4) Řídíte se ve Vašem podniku standardem hodnocení CSR?
- 5) Provádíte ve Vašem podniku certifikaci standardů hodnocení CSR (pokud jsou certifikovatelné)? Reportujete o dosažených výsledcích certifikace u standardů hodnocení CSR?
- 6) Používáte k hodnocení CSR i jiné metody? (např. Indexové?) Pokud ano, jaké? Reportujete o používaných indexových metodách k hodnocení CSR?

### **Oblast Pracovní podmínky a slušné zaměstnání**

- 1) zaměstnanost;
  - Vedete ve Vaší firmě databázi uchazečů o zaměstnání?
  - Evidujete a analyzujete celkový počet a míru nově najímaných zaměstnanců? Pokud ano, podle kterého faktoru (pohlaví, věk, region,...)?
  - Sledujete fluktuaci Vašich zaměstnanců podle nějakého faktoru? Pokud ano, podle kterého faktoru (pohlaví, věk, region,...)?
  - Evidujete celkový počet zaměstnanců, kteří měli nárok na rodičovskou dovolenou?
  - Evidujete celkový počet zaměstnanců, kteří si vzali rodičovskou dovolenou?
  - Evidujete návrat zaměstnanců do práce zejména po rodičovské dovolené?
  - Poskytujete svým zaměstnancům na plný úvazek nějaké výhody? Pokud ano, jaké (např. příspěvky na stravování, příspěvky na důchodové připojištění, příspěvky na dovolenou nebo na bydlení, ošacení či dopravu, odměny při významných pracovních nebo životních jubileích, půjčky v tíživých životních situacích atd.)?
- 2) vztahy mezi zaměstnanci a managementem;
  - Evidujete absence? Pokud ano, podle jakých faktorů? (pohlaví, věk, region,...)?
- 3) bezpečnost a ochrana zdraví při práci;
  - Uplatňujete ve Vašem podniku politiku BOZP a PO?
  - Monitorujete nějakým způsobem politiku BOZP ve Vašem podniku? Pokud ano, kdo to provádí?
  - Evidujete typ a počet zranění?
  - Evidujete nemoci z povolání?
  - Evidujete ztracené dny?
  - Existuje ve vašem podniku riziko nemoci z povolání?

- Evidujete pracovní činnosti s vysokým výskytem nemocí nebo zvýšeným rizikem specifických nemocí?
- Evidujete smrtelné úrazy související s prací zaměstnanců?
- Jsou ve Vašem podniku smlouvy s odbory pokrývající problematiku zdraví a bezpečnosti?

#### 4) školení a vzdělávání;

- Provádíte ve Vašem podniku vzdělávání zaměstnanců nad rámec školení povinných ze zákona?
- Musí mít vzdělávání zaměstnanců vztah k jimi vykonávané práci nebo poskytujete i možnost rozvoje zaměstnanců dle jejich zájmu (např. jazykové kurzy, práce na PC, kurz asertivity, zlepšování komunikačních dovedností atd.)?
- Jsou případné nadstandardní možnosti vzdělávání dostupné pro všechny zaměstnance, nebo to závisí na pracovní pozici ve firmě?
- U jakých zaměstnanců provádíte školení? Rozděluje je do skupin podle zaměstnaneckých kategorií (dělníci, top management,...)
- Jak často provádíte školení?
- Jakým způsobem zjišťujete potřebu vzdělávání ve Vaší firmě? (např. vyplyne to z popisu práce, dle doporučení vedoucího, na žádost zaměstnanců,...)
- Přezkoumáváte nějakým způsobem proškolení zaměstnanců? (např. zpětná vazba, zvýšení mzdy, zlepšení vztahů se zaměstnanci, zaměstnanci chápou věci v souvislostech, zdokonalení komunikace v cizím jazyce,...)
- Máte v podniku dlouhodobě uplatňovaný program pro řízení manažerských dovedností a celoživotního vzdělávání?
- Provádíte ve Vašem podniku hodnocení výkonnosti zaměstnanců? Pokud ano, jak často? Rozlišujete hodnocení u žen a mužů či různých zaměstnaneckých kategorií?
- Provádíte ve Vašem podniku hodnocení vývoje kariéry u zaměstnanců? Pokud ano, rozlišujete hodnocení u žen a mužů či různých zaměstnaneckých kategorií?
- Reportujete ve Vašem podniku o provedených školení? Pokud ano, třídíte report podle pohlaví a zaměstnaneckých kategorií?

#### 5) diverzita a rovné příležitosti;

- Uplatňujete ve Vašem podniku diverzitu (různorodost pracovní síly)? Pokud ano, reportujete o tom?
- Uplatňujete ve Vašem podniku rovné příležitosti (rovnocenné mzdy; stejná možnost výhod, růstu, za stejnou práci stejná odměna atd.)? Pokud ano, reportujete o tom?
- Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnané, osoby vracující se z nápravných zařízení, cizince? Pokud ano, reportujete o tom?

#### 6) rovnost odměňování;

- Rozlišujete odměňování podle různých faktorů (věk, pohlaví, zaměstnanecké skupiny)?
- Rozlišujete poměr mezi základní mzdou pracující ženy a pracujícího muže v zaměstnaneckých kategoriích?

- Rozlišujete poměr mezi odměnou pracující ženy a pracujícího muže v zaměstnaneckých kategoriích?
- 7) hodnocení pracovních podmínek dodavatelů;
- Hodnotíte ve Vašem podniku nějakým způsobem nové dodavatele? Pokud ano, evidujete procentuální podíl nových dodavatelů (nebo resp. reportujete)?
  - Evidujete skutečné a potenciální negativní dopady na pracovní postupy v oblasti dodavatelského řetězce?
  - Evidujete počet dodavatelů identifikovaných jako ty, kteří mají významný skutečný a potenciální dopad na pracovní praxi?
- 8) mechanismus pracovních-právních stížností.
- Existuje ve Vašem podniku mechanismus stížností pracovních postupů?
  - Evidujete počet stížností v oblasti pracovních postupů za určité období? Pokud ano, reportujete o nich?
  - Evidujete počet řešených stížností v oblasti pracovních postupů za určité období? Pokud ano, reportujete o nich?

### **Lidská práva**

- 1) investice;
- Existují ve Vašem podniku investiční smlouvy (dohody), které zahrnují doložky lidských práv?
- 2) nediskriminování;
- Dochází u Vás při přijímání nových zaměstnanců k diskriminaci z důvodu věku, pohlaví, společenského statutu, politické příslušnosti nebo náboženského vyznání?
  - Řešila Vaše firma někdy spor z důvodu diskriminačního jednání? Pokud ano, reportuje Vaš podnik celkový počet případů diskriminace?
- 3) svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání;
- Funguje ve Vašem podniku odborová organizace?
    - Pokud ano, je plně respektována vedením podniku?
    - Pokud ano, pomáhá její existence k lepšímu řešení problémů ve Vašem podniku i dobrému pracovnímu klimatu?
    - Pokud ano, jaké procento Vašich zaměstnanců je odborově organizováno?
  - Uplatňujete ve Vašem podniku svobodu sdružování a kolektivního vyjednávání?
  - Evidujete operace, u nichž je právo výkonu svobody sdružování a kolektivního vyjednávání přerušeno?
  - Došlo někdy k diskriminaci zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni?
- 4) zrušení dětské práce;
- Identifikujete činnosti a dodavatele, u kterých je významné riziko dětské práce? Pokud ano, reportujete o těchto činnostech a dodavateli, u kterých je významné riziko dětské práce?
  - Identifikujete ve Vašem podniku přijatá opatření, která mají za cíl přispívat k efektivnímu zrušení dětské práce? Reportujete o tom?

5) prevence nucené nebo povinné práce;

- Nucenou prací je každá práce konaná pod pohrůzkou trestu nebo není přijata dobrovolně. Setkáváte se s tímto problémem ve Vaší firmě?
- Má každý Váš zaměstnanec řádně sestavenou a podepsanou pracovní smlouvu? Nedochází k jejímu porušování?
- Dochází ve Vaší firmě k zadržování výplat?
- Dochází u Vás k nucení k nezákonným přesčasům nebo k odmítnutí poskytnutí řádného času na odpočinek?
- Nepoužíváte nějaké další nátlakové prostředky? (např. zadržování cestovních dokladů u cizinců atd.)
- Identifikujete operace, u kterých bylo zjištěno riziko nucené nebo povinné práce? Pokud ano, reportujete o tom?
- Reportujete o nápravných opatřeních přijatých podnikem, jehož cílem je přispívat k eliminaci všech forem nucené nebo povinné práce?

6) bezpečnostní postupy;

- Jaký je procentuální podíl bezpečnostních pracovníků (na celkový počet pracovníků), kteří byli formálně vyškoleni o zásadách nebo specifických postupech podniku v otázkách lidských práv?
- Reportujete o procentuálním podílu bezpečnostních pracovníků?

7) práva původních etnik;

- Identifikujete celkový počet případů porušení práv původních etnik? Reportujte o tom?
- Identifikujete stav případů a přijatých nápravných opatření? Reportujte o tom?

8) hodnocení;

- Identifikujete celkový počet a procento činností, které byly předmětem přezkoumání lidských práv nebo posouzení dopadu na lidská práva? Reportujete o tom?

9) hodnocení podmínek lidských práv dodavatelů;

- Provádíte hodnocení podmínek lidských práv u dodavatelů?
- Reportujete procento nových dodavatelů, kteří byli prověřeni za použití kritérií lidských práv?
- Evidujete nepříznivé dopady lidských práv v dodavatelském řetězci?
- Reportujete počet dodavatelů, identifikovaných jako ty, kteří mají zásadní skutečný a negativní dopad na lidská práva?

10) postupy při řešení stížností nebo obtížných situací.

- Evidujete stížnosti negativních dopadů na lidská práva?
- Reportujte celkový počet stížností na lidská práva podaných prostřednictvím formálních mechanismů stížností?
- Reportujete celkový počet stížností na lidská práva, které byly vyřešeny za reportovací období?