

# **Analýza připravenosti vybrané firmy na reporting ESG**

Michaela Barteková

---

Bakalářská práce  
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav podnikové ekonomiky

Akademický rok: 2024/2025

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

|                   |                                                      |
|-------------------|------------------------------------------------------|
| Jméno a příjmení: | Michaela Barteková                                   |
| Osobní číslo:     | M22446                                               |
| Studijní program: | B0413A050024 Ekonomika a management                  |
| Specializace:     | Ekonomika a management podniku                       |
| Forma studia:     | Prezenční                                            |
| Téma práce:       | Analýza připravenosti vybrané firmy na reporting ESG |

## Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Proveďte literární rešerši vztahující se k problematice ESG a reportingu ESG.

II. Praktická část

- Proveďte analýzu dat potřebných pro ESG report ve vybrané firmě.
- Na základě analýzy zhodnotte připravenost firmy pro tvorbu ESG reportu.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

BÁRKOVÁ, Dana; HEŘMANOVÁ, Andrea; HRUBÁ SMRŽOVÁ, Petra; KRCHOVÁ, Kateřina; PYTLOUN, Jaroslav et al. *Vykazování nefinančních informací ve světle corporate governance*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0987-7.  
NASSOS, George P. a AVLONAS, Nikos. *Practical Sustainability Strategies – How to Gain a Competitive Advantage*. Second edition. Hoboken: John Wiley & Sons, 2020. ISBN 978-1-119-56104-0.  
REITERMAN, David. *Udržitelnost a ESG přehled evropské regulace*. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-969-4.  
SAMANS, Richard a NELSON, Jane. *Sustainable Enterprise Value Creation: Implementing Stakeholder Capitalism through Full ESG Integration*. Cham: Palgrave Macmillan, 2022. ISBN 978-3-030-93559-7.  
SOUKUPOVÁ, Veronika. *ISO a ESG pro udržitelný růst organizace*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-796-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eliška Kozubíková, Ph.D.**  
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **10. února 2025**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **23. května 2025**

L.S.

---

**doc. Ing. Michal Pilík, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. Ing. Petr Novák, Ph.D.**  
garant studijního programu

Ve Zlíně dne 10. února 2025

# PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

## Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

## Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne .....

.....

podpis autora



## **ABSTRAKT**

Bakalárska práca sa zaoberá analýzou pripravenosti vybraného podniku na ESG reporting. Cieľom je zhodnotiť súčasný stav pripravenosti v jednotlivých oblastiach ESG a navrhnúť odporúčania ku zlepšeniu pripravenosti. Teoretická časť je zameraná na problematiku ESG a ESG reporting. V praktickej časti je predstavený vybraný podnik a zhodnotený stav jeho pripravenosti v jednotlivých oblastiach ESG. Na základe výsledkov kvalitatívnej a kvantitatívnej analýzy sú navrhnuté odporúčania pre jednotlivé oblasti, ktoré sú v súlade s odporúčaniami Európskej únie. Prínosom práce je získanie konkrétnych návrhov na zlepšenia pre podnik, vďaka ktorým môže zvýšiť úroveň svojej pripravenosti, a zároveň sa lepšie pripraviť na budúce legislatívne požiadavky.

Kľúčové slová: ESG, ESG reporting, podnik, pripravenosť, udržateľnosť, ESRS, spoločenská zodpovednosť

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with the analysis of ESG reporting readiness of the selected company. The aim is to assess the current state of readiness in each ESG area and to propose recommendations to improve readiness. The theoretical part focuses on ESG issues and ESG reporting. In the practical part, the selected enterprise is presented and its state of readiness in individual ESG areas is evaluated. Based on the results of the qualitative and quantitative analysis, recommendations are proposed for each area in line with European Union standards. The benefit of the work is obtaining suggestions for improvements for the company, which can increase its level of preparedness and at the same time better preparation for future legislative requirements.

Keywords: ESG, ESG reporting, company, readiness, sustainability, ESRS, social responsibility

Chcela by som sa poďakovať mojej školiteľke Ing. Eliške Kozubíkovej, Ph.D., za odborné vedenie, podporu a cenné rady pri vypracovaní mojej bakalárskej práce. Poďakovanie patrí aj podniku Galvamet spol. s r. o., za ich ochotu a spoluprácu pri realizácii bakalárskej práce. Zároveň vyjadrujem vďaku svojej rodine a priateľom za trpezlivosť, povzbudenie a neustálu podporu počas celého štúdia.

## OBSAH

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ÚVOD.....</b>                                                                           | <b>11</b> |
| <b>CIELE A METÓDY SPRACOVANIA PRÁCE.....</b>                                               | <b>12</b> |
| <b>I TEORETICKÁ ČASŤ.....</b>                                                              | <b>13</b> |
| <b>1 HISTÓRIA A VÝVOJ ESG .....</b>                                                        | <b>14</b> |
| <b>2 ZÁKLADNÉ PILIERE ESG.....</b>                                                         | <b>15</b> |
| 2.1 ENVIRONMENTÁLNA ČASŤ „E“ .....                                                         | 16        |
| 2.2 SOCIÁLNA ČASŤ „S“ .....                                                                | 17        |
| 2.3 SPRÁVNA A RIADIACA ČASŤ „G“ .....                                                      | 18        |
| <b>3 LEGISLATÍVNE A DOBROVOĽNÉ RÁMCE PRE ZAVEDENIE ESG V PODNIKU .....</b>                 | <b>20</b> |
| 3.1 DOBROVOĽNÉ RÁMCE .....                                                                 | 20        |
| 3.1.1 Globálna iniciatíva pre podávanie správ .....                                        | 21        |
| 3.1.2 Rada pre účtovné štandardy udržateľnosti .....                                       | 21        |
| 3.1.3 Medzinárodné štandardy finančného výkazníctva .....                                  | 21        |
| 3.1.4 Pracovná skupina pre zverejňovanie finančných informácií súvisiacich s klímou .....  | 22        |
| 3.1.5 Európska poradná skupina pre finančné výkazníctvo .....                              | 22        |
| 3.2 POVINNÉ RÁMCE .....                                                                    | 22        |
| 3.2.1 Smernica o nefinančnom vykazovaní .....                                              | 22        |
| 3.2.2 Smernica o vykazovaní informácií o udržateľnosti podniku .....                       | 22        |
| 3.2.3 Taxonómia EÚ .....                                                                   | 24        |
| 3.2.4 Smernica o zverejňovaní informácií o udržateľnosti v sektore finančných služieb..... | 24        |
| 3.2.5 Smernica o náležitej starostlivosti o udržateľnosti podnikov .....                   | 25        |
| 3.2.6 Zmeny v regulácií ESG .....                                                          | 25        |
| <b>4 ESG REPORTING.....</b>                                                                | <b>27</b> |
| 4.1 NEFINANČNÝ REPORTING .....                                                             | 27        |
| 4.1.1 Postup tvorby reportu.....                                                           | 27        |
| 4.1.2 Hodnotiace ESG dotazníky .....                                                       | 29        |
| 4.2 ESG RATING.....                                                                        | 29        |
| <b>5 PRÍLEŽITOSTI A HROZBY ESG PRE PODNIK.....</b>                                         | <b>30</b> |
| 5.1 PRÍLEŽITOSTI.....                                                                      | 30        |
| 5.2 HROZBY .....                                                                           | 30        |
| <b>II PRAKTICKÁ ČASŤ.....</b>                                                              | <b>32</b> |
| <b>6 PREDSTAVENIE PODNIKU .....</b>                                                        | <b>33</b> |
| 6.1 HISTÓRIA A VÝVOJ PODNIKU .....                                                         | 33        |
| 6.2 ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA .....                                                            | 33        |

|          |                                                             |           |
|----------|-------------------------------------------------------------|-----------|
| 6.3      | POSKYTOVANÉ SLUŽBY .....                                    | 34        |
| <b>7</b> | <b>ANALÝZA PRIPRAVENOSTI PODNIKU NA ESG REPORTINGU.....</b> | <b>35</b> |
| 7.1      | ENVIRONMENTÁLNA OBLASŤ .....                                | 36        |
| 7.1.1    | Sociálna oblasť .....                                       | 42        |
| 7.1.2    | Správna a riadiaca časť (governance).....                   | 46        |
| <b>8</b> | <b>SOCIÁLNA OBLASŤ – ZAMESTNANCI A ŠTUDENTI .....</b>       | <b>50</b> |
| 8.1      | ANALÝZA SPOKOJNOSTI SÚČASNÝCH ZAMESTNANCOV .....            | 50        |
| 8.1.1    | Celkové zhrnutie analýzy spokojnosti zamestnancov .....     | 52        |
| 8.2      | ANALÝZA PREFERENCIÍ POTENCIÁLNYCH ZAMESTNANCOV .....        | 54        |
| 8.2.1    | Zhrnutie analýzy preferencií študentov .....                | 57        |
| <b>9</b> | <b>NÁVRHY A ODPORÚČANIA .....</b>                           | <b>58</b> |
| 9.1      | ODPORÚČANÝ ŠTANDARD .....                                   | 58        |
| 9.2      | ODPORÚČANIA PRE OBLASŤ E .....                              | 59        |
| 9.3      | ODPORÚČANIA PRE OBLASŤ S.....                               | 59        |
| 9.4      | ODPORÚČANIA PRE OBLASŤ G .....                              | 61        |
|          | <b>ZÁVER.....</b>                                           | <b>63</b> |
|          | <b>ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY .....</b>                     | <b>65</b> |
|          | <b>ZOZNAM OBRÁZKOV .....</b>                                | <b>73</b> |
|          | <b>ZOZNAM TABULIEK.....</b>                                 | <b>74</b> |
|          | <b>ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK .....</b>           | <b>75</b> |
|          | <b>ZOZNAM PRÍLOH.....</b>                                   | <b>76</b> |

## ÚVOD

Udržitelnost podniků se v posledních letech stala klíčovou prioritou nejen na globální úrovni, ale i v rámci Evropské unie, která určuje cíle a pravidla zaměřené na posílení odpovědnosti podniků za jejich vliv na místní komunity a životní prostředí. Aby podniky tyto cíle naplnili, musí zavádět opatření v oblastech environmentální, sociální a správní oblasti, známe i jako ESG faktory. Tyto faktory představují rámec, vďaka kterému je možné hodnotit, jak podniky ovlivňují svou činností životní prostředí, společnost a jak jsou řízeny. Takové hodnocení je důležité nejen pro samotné podniky, ale i pro všechny zainteresované strany, které požadují informace o tom, jak podnik přistupuje k jednotlivým faktorům. Aby mohli podniky konkrétní velikosti transparentně informovat o svém přístupu k environmentálním, sociálním a řídicím oblastem, jsou povinné řídit se nařízeními Evropské unie a vypracovat tzv. ESG reporting. Jde o proces sběru a zveřejňování údajů o vlivu podniku na společnost a životní prostředí.

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit připravenost vybraného podniku na tvorbu ESG reportu na základě analýzy jeho současného stavu připravenosti v environmentální, sociální a správní oblasti. Následně na základě zhodnocení připravenosti navrhnout možné doporučení pro zkoumaný podnik. Očekávaným přínosem práce je poskytnutí uceleného přehledu aktuální úrovně připravenosti s návrhy na zavedení opatření, které by zvýšily celkovou připravenost podniku a zároveň naplnili požadavky a legislativu Evropské unie.

## CIELE A METÓDY SPRACOVANIA PRÁCE

Hlavným cieľom bakalárskej práce je zhodnotiť pripravenosť vybraného podniku na tvorbu ESG reportu na základe analýzy jeho súčasného stavu pripravenosti v environmentálnej, sociálnej a správnej oblasti. Na základe vykonanej analýzy sú navrhnuté odporúčania a návrhy na zlepšenie pripravenosti podniku v jednotlivých oblastiach ESG. V teoretickej časti je realizovaná literárna rešerš zameraná na problematiku ESG a reportingu ESG. Zmyslom tejto časti je vytvoriť teoretický rámec pre hlbšie porozumenie skúmanej problematiky a určenie hlavných oblastí ESG, ktoré sú podrobnejšie skúmané na vybranom podniku v praktickej časti práce. Praktická časť sa primárne zameriava na zhodnotenie pripravenosti podniku na ESG reporting pričom na základe zistení sú navrhnuté odporúčania a návrhy na zlepšenie pripravenosti. Pre dosiahnutie čo najpresnejších výsledkov je zvolený kombinovaný výskumný prístup, ktorý zahŕňa kvalitatívne aj kvantitatívne metódy zberu dát. V prvej fáze je vytvorený podklad pre zber dát na základe štandardov ESRS a dostupných hodnotiacich dotazníkov poradenských firiem a Českej bankovej asociácie. Následne sú vymedzené kľúčové tematické oblasti, ktorým je venovaná pozornosť pre každú oblasť ESG. Pre tieto jednotlivé oblasti sú zhromaždené údaje z vytvoreného podkladu a interných dokumentov podniku. Výstupom tejto fázy je analýza pripravenosti podniku pre každú oblasť ESG, vrátane hodnotenia miery naplnenia a prístupy podniku s presným popisom pre definované oblasti pozorovania.

Druhá fáza sa zameriava na sociálny pilier ESG, v rámci ktorého je realizovaný kvalitatívny výskum spokojnosti zamestnancov podniku a dotazníková analýza preferencií študentov pri výbere zamestnávateľa. Nakoľko podnik kladie na sociálnu oblasť mimoriadny dôraz je táto problematika hlbšie skúmaná, aby podnik zistil spokojnosť súčasných zamestnancov a očakávania študentov. Rozhovor so zamestnancami je realizovaný formou osobných rozhovorov s vopred definovanými oblasťami skúmania. Analýza očakávaní študentov je realizovaná na konkrétnej skupine formou pološtruktúrovaného dotazníka s vymedzenými oblasťami skúmania.

Na záver je práca zameraná na spracovanie konkrétnych návrhov a odporúčaní, ktoré by podniku pomohli zvýšiť pripravenosť na reporting ESG. Jednotlivé návrhy a odporúčania vychádzajú z určených štandardov ESG, vytvoreného podkladu pre zhodnotenie pripravenosti podniku, analýzy rozhovorov so zamestnancami a prieskumu preferencií medzi študentmi. Odporúčania sú rozdelené systematicky pre každú oblasť ESG.

## **I    TEORETICKÁ ČASŤ**

## 1 HISTÓRIA A VÝVOJ ESG

Sociálne, environmentálne a správne (ESG) riadenie spoločnosti sa v posledných desaťročiach stalo kľúčovou oblasťou záujmu. Postupy ESG z historického pohľadu siahajú do počiatkov moderného kapitalizmu, kedy akcionári požadovali, aby ich majetok bol riadený s dôrazom na etiku a zodpovednosť. Narastajúcim povedomím o dopadoch podnikateľských aktivít na životné prostredie a spoločnosť viedlo v rokoch 1960 až 1970 ku vzniku sociálnej zodpovednosti podnikov (CSR), ktorý predchádzal samotnému konceptu ESG. Tým vznikol pre podniky nátlak z okolia, ktoré vyžadovalo, aby prijali udržateľnejšie a etickejšie postupy a splnili tak väčšiu transparentnosť a zodpovednosť pri svojich činnostiach. Ďalšou skupinou, ktorá vyžadovala zodpovednejšie postupy boli inštitucionálni investori, ktorí zistili, že práve tieto faktory ovplyvňujú finančnú výkonnosť podnikov v dlhodobom horizonte, a preto začali zahŕňať tieto faktory do svojich rozhodnutí (Nascimento et al., 2024).

Prvé počiatky konceptu ESG siahajú až do obdobia priemyselnej revolúcie v 18. a 19. storočí, kde prudký rozvoj priemyslu spôsobil neadekvátne pracovné podmienky pracovníkov za minimálnu mzdu a zhoršovanie životného prostredia. V tejto dobe sa rozvoj udržateľnosti nebral vôbec na vedomie, dokým Organizácia Spojených národov (OSN) v roku 1987 nevydala správu s názvom „Naša spoločná budúcnosť“. Táto správa poukázala na spoločnú prepojenosť ekonomickej, sociálnej a environmentálnej udržateľnosti a definovala udržateľný rozvoj ako uspokojenie potrieb súčasnosti bez toho, aby sa ohrozila schopnosť budúcich generácií uspokojovať svoje vlastné potreby. (ESG Pro Limited, 2024). Prvá zmienka názvu ESG sa objavila v správe z roku 2004 s názvom „Who care wins“ (Koho to zaujíma, vyhráva), zverejnená inštitúciou OSN. Správu podporili finančné inštitúcie najmä z presvedčenia, že v dnešnom globalizovanejšom a prepojenom svete je efektívne riadenie ESG faktorov kľúčovým prvkom pre podniky. Pričom celkovým výsledkom tohto je vysoká kvalita riadenia podnikov a ich konkurenčné schopnosť. Obsah správy „Who cares wins“ pozostával z tém, ktoré sa v tej dobe považovali za významné pre podniky. Išlo o témy súvisiace s klimatickou zmenou, znižovaním toxických emisií a odpadov, vzťahmi s komunitou, odmeňovaním pracovníkov, korupciou a úplatkárstvom. Aj po 20 rokoch od vydania správy je zrejmé, že tieto témy zostávajú pre podniky rovnako relevantné (The ESG App, 2024).

## 2 ZÁKLADNÉ PILIERE ESG

Negatívna zmena klímy, v kombinácii s neustále sa zvyšujúcim dôrazom na kvalitu života ľudí ovplyvnili rozhodovanie a stratégiu zainteresovaných strán tzv. stakeholderov. Zainteresovanou stranou, tj. stakeholderom môže byť jednotlivец alebo skupina, ktorá má záujem na určitom rozhodnutí alebo činnosti podniku. Medzi externých stakeholderov patria zákazníci, investori, akcionári, dodávatelia, vládne agentúry a širšia komunita. K interným patria predovšetkým stakeholderi, ktorí sa priamo podieľajú na riadení a prevádzke podniku ako sú zamestnanci, management a vlastníci (Březinová, 2023).

V súvislosti s touto zmenou v spoločnosti vyvíjajú stakeholderi tlak na podniky, aby dostatočne zohľadňovali nielen ekonomické aspekty svojej podnikateľskej činnosti, ale takisto aj ďalšie tri prvky týkajúce sa udržateľnosti. Tieto prvky, ktoré s podnikom veľmi úzko súvisia, môžu mať v konečnom dôsledku dopad i na jeho ekonomické výsledky. Konkrétne ide o tieto prvky, ktoré sú bližšie rozobrané v jednotlivých podkapitolách:

- dopadu podnikania na životné prostredie „E“,
- dopadu podnikania na kvalitu života ľudí „S“,
- dodržiavanie efektívneho a funkčného systému správy spoločnosti „G“.

Tieto tri prvky spolu predstavujú koncept ESG – skratku pre sociálne, environmentálne a správne riadenie spoločnosti. Pre podnik to možno chápať ako tri základne stavebné piliere zodpovedného a udržateľného podnikania. Jednotlivé piliere predstavujú konkrétne, merateľné a špecifické kritéria, ktoré podniky využívajú k hodnoteniu svojej výkonnosti a chovaniu voči environmentálnej, sociálnej a správnej oblasti (Reiterman, 2024). Očakáva sa, že pre každý prvok ESG má podnik určitú politiku, čo znamená, že má vypracované a implementované konkrétne zásady alebo pravidlá, ktoré sa ich týkajú. Vďaka tomu dokáže zanalyzovať svoje pozitívne a negatívne dopady, ktoré na uvedenú oblasť má ich činnosť, ale i riziká a príležitosti, ktoré daná oblasť podniku prináša. Vďaka tomuto základu si podnik dokáže určiť ciele a prijať opatrenia, ktorým priradí potrebné zdroje a následne dokáže ich účinnosť sledovať a vyhodnocovať (Bárková et. al, 2020), čím získava schopnosť vyhodnotiť svoju udržateľnosť, sociálnu zodpovednosť a riadenie. To podniku môže prispieť k dlhodobému úspechu a budovaniu reputácie (Samans a Nelson 2023).

## 2.1 Environmentálna časť „E“

Environmentálna časť tvorí jeden z troch základných prvkov konceptu ESG a to hlavne v dnešnom podnikateľskom prostredí, kedy udržateľnosť už nie je len samotným trendom, ale naopak nevyhnutnosťou. Zmena klímy, vyčerpanie zdrojov či znečistenie núti podniky, aby prehodnotili svoje podnikové stratégie a začlenili do nich udržateľné postupy a pravidlá. Pochopením týchto faktorov môže podnik vytvárať nové prístupy na zmiernenie rizík a podporu udržateľnosti (ESG Pro, 2024). Podľa Soukupovej (2023) ide o oblasti:

- klimatická zmena,
- znečistenie,
- vodné zdroje,
- biodiverzita a ekosystémy,
- cirkulárna ekonomika.

Prvok „E“ predstavuje širokú škálu environmentálnych faktorov predstavujúcich kritické prvky, ktoré formujú environmentálnu stopu podniku, a teda i jeho vplyv na prírodu. Keďže všetky podniky využívajú prírodné zdroje tejto planéty ako je voda, vzduch a ostatné zdroje, je len na ich spoločnom záujme zmierniť vplyv ich činnosti. Pre podnik je výhodou uvedomenie si, že ak začne riešiť environmentálne problémy s ním spojené, môže si výrazne znížiť svoje prevádzkové náklady. Ďalším problémom súčasnosti, ktorý patrí medzi tie najzávažnejšie je klimatická zmena spôsobená najmä emisiou skleníkových plynov (ESG The Report, 2023).

Zmiernenie tohto globálneho problému si vyžaduje aktívnu úlohu podnikov pri znižovaní emisií uhlíka. Medzi efektívne opatrenia patria podľa Simona (2024) využívanie obnoviteľných zdrojov energie, zavádzanie technológií priemyslu 4.0, prechod na hybridné a elektrické vozidlá a zvyšovanie energetickej efektívnosti, ktoré môžu výrazne znížiť uhlíkové emisie. Dôležitú úlohu pritom zohráva i vzdelávanie, ktoré zahŕňa environmentálne aktivity pre študentov na podporu rastu novej generácie environmentálne uvedomelých jedincov.

Značný problém v environmentálnej časti predstavuje i vyčerpávanie prírodných a fosílnych palív, kde patrí i proces ťažby ako je napríklad frakovanie. To má negatívny dopad na životné prostredie, nakoľko vedie k rýchlemu nárastu uvoľňovania uhlíka a následkom toho nastáva globálne otepľovanie. Preto, aby sa zlepšila kvalita života,

podniky musia zabezpečiť, aby tieto prírodné zdroje využívali efektívne. Výsledkom optimálneho využívania zdrojov je minimalizácia negatívnych dopadov, podpora obnovy pôdy, zabezpečenie dostatku vody, zvýšenie biodiverzity a zníženie samotných nákladov podniku. Znečistenie a odpadové hospodárstvo predstavujú ďalšie kritické prvky, ktoré negatívne pôsobia na životné prostredie. Podniky na minimalizáciu tohto odpadu môžu prijať efektívne opatrenia v podobe znižovania odpadu, recyklácie alebo obnovenie energie. Vďaka týmto opatreniam si podnik dokáže znížiť svoje vplyvy na životné prostredie. Zdroj, ktorý je nevyhnutným pre náš život je voda, ktorá čelí výraznému úbytku nie len v dôsledku nárastu populácie, ale i klimatickými zmenami. Aby podnik minimalizoval jej znečistenie a úbytok, mal by zavádzať opatrenia na šetrenie, akými sú úsporne technológie, recyklácia, znovu použitie odpadovej vody na nepitné účely, alebo zavedenie systému na zber dažďovej vody. Vďaka týmto opatreniam by podnik znížil svoju vodnú stopu a výrazne ušetril prevádzkové náklady. Zodpovedný prístup k životnému prostrediu dokáže podniku zabezpečiť mnohé výhody, akými je zníženie energetických nákladov, zlepšenie reputácie, prilákanie nových zamestnancov a budovanie dôvery voči svojim zákazníkmi. Navyše zvýšením reputácie na trhu získavajú značnú konkurenčnú výhodu a zabezpečujú dlhodobý rast a udržateľnosť. Na druhej strane ignorovanie environmentálnych problémov môže podniku spôsobiť riziko straty nových zákazníkov, investorov a akcionárov. V konečnom dôsledku to celkovo ovplyvní imidž a dobré meno podniku, čím sa značne zvýši i riziko udržania sa na trhu (ESG The Report, 2023).

## 2.2 Sociálna časť „S“

Sociálne aspekty ESG zahŕňajú oblasti, ktoré sa zameriavajú na dopad podnikateľskej činnosti na osoby, ktoré sú s ňou nejakým spôsobom prepojené. Tieto aspekty sa predovšetkým týkajú vzťahov voči zamestnancom a miestnym komunitám, ktoré sa nachádzajú v oblastiach, kde daný podnik vykonáva svoju činnosť (Reiterman, 2024). Medzi kľúčové oblasti, ktoré sa podľa Soukupovej (2023) v rámci sociálnej časti hodnotia, patria:

- vlastní pracovníci,
- pracovníci v hodnotovom reťazci,
- miestna komunita,
- spotrebitelia a koncoví užívatelia.

Analýza sociálnych zložiek býva v podniku častokrát prehliadaná, kvôli čomu prichádza podnik o významný komponent pre úspešnú ESG stratégiu. Tieto zložky zahŕňajú zaobchádzanie podniku so zamestnancami, riadenie operácií s dodávateľským reťazcom, zapájanie komunit a celkový vplyv na spoločnosť. Ku sociálnym zložkám, ktoré v posledných rokoch získali na význame možno priradiť pracovné postupy, ľudské práva, rozmanitosť, inklúzia a vzťahy so zainteresovanými stranami. Jedným z významných prvkov firemného prostredia, ktorých priekopníkom bol Lewis Giggs je „Diversity, Equity and Inclusion“ (DE&I), ktoré ako nástroj zabezpečujú zlepšenie pracovného prostredia a výkonnosti podniku. Zavedenie DE&I do firemného prostredia umožňuje všetkým jednotlivcom cítiť sa začlenení a podporovaní, čo podniku prinesie väčšiu angažovanosť a dôveru zamestnancov. Vzhľadom na to, že podniky začleňujú sociálne zložky do svojej stratégie, môžu tým výrazne ovplyvniť svoju reputáciu a vzťahy so zainteresovanými stranami a súčasne riešiť aktuálne sociálne problémy. Zamestnanci podniku predstavujú základ jeho činnosti, a preto vybudovanie odolnej pracovnej sily je nevyhnutným prvkom pre ESG stratégiu. Vďaka vybudovaniu týchto stratégií dokáže podnik zhodnotiť svoje pracovné postupy, ako sú benefity, zdravie, bezpečnosť, blahobyt a vzdelávanie. Zainteresované strany v podniku zohrávajú významnú úlohu, keďže od neho požadujú transparentnosť, zodpovednosť a pozitívny sociálny vplyv. Vďaka svojmu presadzovaniu politík a postupov, podporujú sociálnu spravodlivosť a udržateľnosť čo v konečnom dôsledku prispieva k pozitívnym zmenám vo firemnej kultúre (ESG The Report, 2020).

### **2.3 Správna a riadiaca časť „G“**

Správa a riadenie (governance) predstavuje tretí základ pilier ESG, ktorý sa zameriava na systémy, zásady a procesy, prostredníctvom ktorých sa podnik riadi a kontroluje. Správne riadenie a transparentnosť v podnikových procesoch sú nevyhnutné na zabezpečenie dodržiavania zákonov, etického správania a dodržiavanie všetkých regulácií, ktoré sa týkajú podniku. Okrem toho, riadenie podniku je nevyhnutné aj pre budovanie dôvery medzi zainteresovanými stranami, ktorí majú záujem aby bol podnik úspešný a stabilný. Podľa Samansa (2022) riadenie podniku poskytuje štruktúru, prostredníctvom ktorej sú jasne stanovené ciele spoločnosti a prostriedky na ich dosiahnutie. Vďaka tomu sa zabezpečí, že podnik smeruje k dosiahnutiu svojich strategických cieľov, a zároveň reaguje na potreby a očakávania zainteresovaných strán. Medzi základné oblasti správnej a riadiacej časti sú zaradené:

- firemná kultúra,
- riadenie vzťahov s dodávateľmi,
- prevencia a odhaľovanie korupcie a úplatkárstva,
- politický vplyv a lobistické aktivity,
- platobné postupy.

Pri zle nastavených pravidlách, kontrole a vedení môže dochádzať k neetickému správaniu podniku. Preto je úlohou governance zabezpečiť, aby nastavené pravidlá boli jasné a vedené zodpovedne (World Economic Forum, 2022). Medzi základe princípy správy a riadenia sa radí integrita, transparentnosť, zodpovednosť, spravodlivosť a riadenie rizík. Práve tento pilier ESG je podnikmi častokrát prehliadaný, pričom je pre nich dôležitý a napomáha im plniť obchodné ciele spolu s environmentálnymi a sociálnymi cieľmi. Spojením pilierov ESG vzniká rámec na meranie toho, ako podnik funguje eticky, udržateľne a zodpovedne (Lutkevitch, 2023).

### 3 LEGISLATÍVNE A DOBROVOĽNÉ RÁMCE PRE ZAVEDENIE ESG V PODNIKU

Rámce a normy udržateľnosti predstavujú súbor štandardov a odporúčaní, ktoré podnik využíva pri podávaní a formovaní ESG reportov. Existuje niekoľko druhov rámcov, z ktorých každý určuje svoje vlastné kľúčové ukazovatele výkonu a požiadavky, ktoré sú potrebné pri podávaní správ. Mnohé z týchto rámcov sú však integrované, čo znamená, že podnik ich môže použiť spoločne, a tým poskytujú jednoduchosť a efektívnosť pri vykazovaní ESG výkonov (Nassos, 2020).

Sú rozoznávané dva základné typy rámcov, ktoré podnik môže používať. Prvým sú dobrovoľné rámce, ktoré umožňujú flexibilnejší prístup k reportingu a väčšiu mieru prispôsobenia. Druhým typom sú usmerňovacie rámce, ktoré obsahujú konkrétne, štandardizované odporúčania pre zverejňovanie údajov. To podniku dáva jasný a zrozumiteľný návod, ako postupovať pri podávaní správ. Výhodou týchto nástrojov je, že podnik vďaka nim dokáže posúdiť svoje ESG riziká, identifikovať príležitosti a vytvoriť také stratégie, ktoré sú prepojené s jeho hodnotami a cieľmi. Cieľom rámcov je motivovať podnik k tomu, aby zohľadňoval environmentálne, sociálne a správne faktory pri svojom rozhodovaní (Sustainable Business Toolkit, 2025).

Pre konkrétne meranie udržateľnosti používa podnik rôzne metriky ako praktické ukazovatele výkonnosti v súlade s rámcami a normami. Pojem metrika zahŕňa akýkoľvek spôsob merania výkonnosti, ktorý je možné prijať počas rôznych fáz rozhodovacieho procesu. Ich použitím sa podnik snaží minimalizovať negatívny dopad rozhodnutí, a takisto zlepšiť aktuálny stav po ich zavedení. Tým sa zníži negatívny vplyv alepší súčasná situácia (Nassos, 2020).

#### 3.1 Dobrovoľné rámce

Podnik si pri výbere dobrovoľných rámcov môže flexibilne vybrať a zaviesť postupy ESG, ktoré zodpovedajú jeho cieľom a hodnotám. To znamená, že dobrovoľné rámce mu poskytujú skôr usmernenia, než prísne nariadenia (ESG Sector, 2024). V nasledujúcich podkapitolách sa bližšie predstavené najvyhládávanejšie dobrovoľné rámce, ktoré podniku dokážu pomôcť určiť efektívnu ESG stratégiu.

### 3.1.1 Globálna iniciatíva pre podávanie správ

Globálna iniciatíva pre podávanie správ (GRI) funguje ako štandardne uznávaný rámec, ktorý umožňuje podniku podávať správy o svojej ekonomickej, environmentálnej a sociálnej výkonnosti. Je vytvorený tak, aby ho mohli používať podniky akejkolvek veľkosti, odvetvia a lokality (Nassos, 2020). Štandardy GRI slúžia podniku na identifikovanie významných tém, ktoré sú pre ich činnosť a zainteresované strany dôležité. Pričom prostredníctvom tohto štandardu zverejňuje aj údaje o svojich vplyvoch a výkonnosti v oblasti ekonomiky, životného prostredia a spoločnosti. Zverejnenie porovnateľných údajov zlepšuje celkovú transparentnosť voči zainteresovaným stranám (Global Reporting Initiative, 2021).

### 3.1.2 Rada pre účtovné štandardy udržateľnosti

Podľa Nassosa (2020) je rada pre účtovné štandardy udržateľnosti (SASB) zameraná najmä na významne finančné záležitosti. Primárnym cieľom štandardov SASB je pomôcť podniku podávať správy o témach udržateľnosti, ktoré s veľkou pravdepodobnosťou ovplyvnia jeho finančnú výkonnosť, čo je pre jeho investorov veľmi dôležité. SASB štandardy pomáhajú podnikom identifikovať informácie, ktoré majú značný vplyv na ich finančné operácie. A naopak investorom to umožňuje lepšie posúdiť riziká a príležitosti ESG v danom podniku, do ktorého plánujú investovať (Klimczuk, 2024).

### 3.1.3 Medzinárodné štandardy finančného výkazníctva

Ide o súbor štandardov, ktoré možno poznať pod skratkou (IFRS). Cieľom ich vzniku bolo zjednodušiť porovnania výkonnosti podnikov a ich hospodárskych výsledkov na základe jednotných pravidiel. Pre podnik to znamená, že má možnosť vydať zainteresovaným stranám podklad, ktorému jednoducho porozumejú a budú ochotnejší nadviazať s podnikom spoluprácu (Struhárova, 2021).

V súvislosti s dôrazom na udržateľnosť vydala Medzinárodná nadácia IFRS (2023) dva štandardy udržateľného výkazníctva. Prvý štandard IFRS S1 určuje všeobecné požiadavky na zverejňovanie informácií o udržateľných rizikách a príležitostiach, ktoré môžu ovplyvniť finančnú výkonnosť podniku. Druhý štandard IFRS S2 je zameraný na špecifické zverejňovanie informácií o klimatických rizikách. Celkovo majú tieto štandardy zabezpečiť transparentnosť a porovnateľnosť zverejňovaných údajov.

### **3.1.4 Pracovní skupina pre zverejňovanie finančných informácií súvisiacich s klímou**

Pracovní skupina pre zverejňovanie finančných informácií súvisiacich s klímou (TCFD) je medzinárodný projekt vytvorený Radou pre finančnú stabilitu (FSB), ktorého cieľom je zabezpečenie informácií o klíme, ktoré budú konzistentné, porovnateľné a jasné. Takéto informácie umožňujú podniku začleniť riziká a príležitosti v oblasti klímy do svojich procesov riadenia rizík a strategického plánovania (Deloitte, 2023).

### **3.1.5 Európska poradná skupina pre finančné výkazníctvo**

Európska poradná skupina pre finančné výkazníctvo (EFRAG) predložila 17. decembra 2024 štandard pre dobrovoľné vykazovanie udržateľnosti známe pod názvom (VSME) pre nekótované mikro, malé a stredné veľké podniky (MSP), ktoré nespádajú do povinného vykazovania CSRD smernice. Finálna verzia, ktorá sa v najbližšom čase ešte len zverejní má pomôcť MSP zjednodušiť vykazovanie udržateľnosti a celkové požiadavky na ESG údaje, ktoré môžu MSP dobrovoľne sledovať a poskytovať tretím stranám. Tento dobrovoľný štandard je navrhnutý tak, aby umožnil prístup k jednoduchým, no relevantným dátam týkajúcich sa udržateľnosti podniku (Forvis Mazar, 2024).

## **3.2 Povinné rámce**

Povinné rámce ESG poskytujú podniku podrobnejšie pokyny a štandardy, ktoré podniky musia dodržiavať pri zverejňovaní správ. Povinnosť sa riadiť povinnými rámcami spadá na podniky, ktoré spĺňajú určité kritéria ako veľkosť, počet zamestnancov alebo obrat. Pre povinné repotovanie pripravila Európska únia (EÚ) nasledovné rámce:

### **3.2.1 Smernica o nefinančnom vykazovaní**

Nefinančné vykazovanie podľa smernice 2014/95/EU (NFRD) je nariadenie, ktoré sa týka podnikov s viac ako 500 zamestnancami. Účelom smernice je prispieť k transparentnosti, lepšiemu hodnoteniu dopadov a dôveryhodnosti podnikov. Malé a stredné podniky (MSP) sú zo smernice vylúčené, aby sa minimalizovalo ich administratívne zaťaženie (Európska únia, 2014).

### **3.2.2 Smernica o vykazovaní informácií o udržateľnosti podniku**

Smernica o vykazovaní informácií o udržateľnosti podniku 2022/2464 (CSRD) bola prijatá 5. januára 2023 Európskym parlamentom ako nový druh nariadenia pre zjednotenie opatrení

cieľov EÚ. Podniky sú povinné vykazovať, aký vplyv má ich obchodný model na udržateľnosť a zároveň ako vonkajšie faktory udržateľnosti ovplyvňujú ich činnosť. Tieto informácie umožnia investorom a ďalším zainteresovaným stranám získať lepšiu pripravenosť na prijatie rozhodnutí v oblasti udržateľnosti. Smernica 2022/2464 CSRD nadväzuje na smernicu 2014/95/EU NFRD pričom ju dopĺňa o nové pravidlá. Ich zavedením podniky budú smerovať k hospodárstvu, ktoré je prínosom pre ľudí a životné prostredie. (Európsky parlament, 2022). Zavedením smernice 2022/2464 CSRD sa zároveň sprístupňujú údaje o environmentálnych a sociálnych vplyvoch podnikov širokej verejnosti, pričom má k týmto údajom prístup každý, kto ich potrebuje (Rada Európskej únie, 2022).

Na smernicu CSRD priamo nadväzujú Európske štandardy pre vykazovanie udržateľnosti (ESRS), čo pre podnik znamená, že pri reportingu je aplikácia týchto štandardov povinná. Tieto štandardy majú určovať informácie, ktoré musia podniky zverejňovať o všetkých svojich významných vplyvoch, rizikách a príležitostiach súvisiacich s udržateľnosťou. Zároveň podnik nie je povinný zverejňovať informácie ku oblastiam, ktoré považuje za nepodstatné, pričom toto rozhodnutie musí odôvodniť v správe (Európska únia, 2023).

Prehľadné zhrnutie časovej osi zavádzania povinnosti podľa smernice CSRD uvádza nasledujúca tabuľka s rokmi a typu podnikov:

Tabuľka 1 Fázy reportovania smernice CSRD

| Rok reportovania | Hospodársky rok | Subjekty                                                                                                                           |
|------------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2025             | 2024            | Spoločnosti, na ktoré sa už vzťahuje smernica o zverejňovaní nefinančných informácií.                                              |
| 2026             | 2025            | Veľké podniky, ktoré doteraz nepodliehali tejto povinnosti.                                                                        |
| 2027             | 2026            | Kótované MSP (okrem mikropodnikov), malé úverové inštitúcie, kaptívne poisťovne.                                                   |
| 2029             | 2028            | Podniky z tretích krajín s obratom nad 150 mil. € v EÚ a dcérskou spoločnosťou, alebo s pobočkou, ktorá presahuje prahové hodnoty. |

(zdroj: smernica CSRD, vlastné spracovanie)

Prehľad uvedený v tabuľke 1 odráža aktuálnu situáciu a rozdelenie povinností k momentu spracovania tejto práce. Vzhľadom na neustály vývoj v oblasti ESG regulácií sa

očakávajú ďalšie úpravy povinností týkajúce sa podnikov, ktoré sú podrobnejšie rozoberané v kapitole 3.2.6.

Reporting podľa smernice CSRD môže podniku zvýšiť dôveru investorov a bánk, ktoré uprednostňujú financovanie podnikov s udržateľnými postupmi. Podniku bez spracovaného reportingu hrozí problém so získaním úverov a strata odberateľov, najmä ak dodáva nadnárodným spoločnostiam, ktoré môžu reporting od neho vyžadovať (GreenTalk, 2022).

### 3.2.3 Taxonómia EÚ

Taxonómia EÚ 2020/852 predstavuje výrazný pokrok v oblasti udržateľného financovania, ktorý bol zverejnený EÚ. Ide o rámec, ktorý určuje a definuje, ktoré činnosti možno považovať za udržateľné. Z toho dôvodu je v tomto rámci zavedený jednotný klasifikačný rámec naprieč EÚ, ktorý podnikom prináša väčšiu prehľadnosť, zrozumiteľnosť a pomáha zvýšiť financovanie prechodu na klimatickú neutralitu z podnikateľského prostredia. Taxonómia EÚ 2020/852 definuje šesť environmentálnych cieľov, pričom ekonomická činnosť sa považuje za udržateľnú, ak aspoň jeden z týchto cieľov podporuje a zároveň nepoškodzuje ostatné:

- prispievanie ku zmierneniu klimatických zmien,
- adaptácia na klimatické zmeny,
- rozumné zaobchádzanie s vodou,
- prechod na obehové hospodárstvo,
- neznečisťovanie prostredia,
- ochrana prírodnej rozmanitosti a ekosystémy (Európska únia, 2020).

Taxonómia EÚ je určená ako nástroj pre rôzne skupiny. Podnikom pomáha pri reportovaní ich environmentálnych aktivít a hodnotení udržateľnosti, finančným účastníkom trhu na identifikáciu a výber investičných príležitostí a verejné orgány ju využívajú pri tvorbe politík a opatrení (Európska únia, 2020).

### 3.2.4 Smernica o zverejňovaní informácií o udržateľnosti v sektore finančných služieb

Táto smernica 2019/2088 (SFDR) nadobudla účinnosť 10. marca 2021, pričom jej cieľom je harmonizovať spôsob, akým účastníci finančného trhu riadia riziká v oblasti udržateľnosti

a zohľadňujú negatívne vplyvy na udržateľnosť do svojich procesov. Ďalším cieľom je zvýšenie transparentnosti poskytovania informácií o udržateľnosti v oblasti finančných produktov. Tieto požiadavky umožňujú investorom porozumieť environmentálnym a sociálnym charakteristikám finančných produktov a následne ich porovnať na trhu z hľadiska ESG kritérií (Európska únia, 2019).

### 3.2.5 Smernica o náležitej starostlivosti o udržateľnosti podnikov

Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2024/1760 sa zaoberá náležitou starostlivosťou podnikov v oblasti udržateľnosti (CSDDD), pričom úzko súvisí so smernicami ako CSRD, SFDR a taxonómie EÚ. Cieľom smernice je zabezpečiť, aby podniky pôsobiace v EÚ prevzali zodpovednosť za svoj vplyv na spoločnosť a životné prostredie. Pre podniky to predstavuje povinnosť identifikovať a zmierňovať negatívne vplyvy svojej činnosti na dodávateľský reťazec, odberateľský reťazec, ľudské práva a životné prostredie. Aby podniky splnili tento cieľ budú musieť preveriť a zhromaždiť údaje od svojich obchodných partnerov v celom hodnotovom reťazci (Európska komisia, 2024). Pravidlá smernice budú podniky uplatňovať podľa Komory audítorov Českej republiky (2024) nasledovne:

- rok 2027 podniky s viac ako 5000 zamestnancami a obratom nad 1500 miliónov EUR,
- rok 2028 podniky s viac ako 3000 zamestnancami a obratom nad 900 miliónov EUR,
- rok 2029 podniky s viac ako 1000 zamestnancami a obratom nad 450 miliónov EUR.

### 3.2.6 Zmeny v regulácii ESG

Reformný balík opatrení Európskej komisie bol zverejnený 26. februára 2025, a ide o významnú revíziu ESG regulácií. Dôvodom vydania reformného balíka je upravenie existujúcich smerníc (EÚ) 2022/2464 (CSRD) a (EÚ) 2024/1760 (CSDDD) o požiadavkách na podávanie správ o udržateľnosti podnikov. Ďalším významným cieľom reformného balíka je zmierniť administratívnu záťaž podnikov, na ktoré sa smernice vzťahujú. Pričom reportingová povinnosť sa bude po zmene pravdepodobne vzťahovať len na veľké podniky, ktoré majú viac ako 1000 zamestnancov a zároveň dosahujú obrat nad 50 miliónov EUR alebo majú súvahu nad 25 miliónov EUR. Zmena nastane aj pre podniky, ktoré podľa pôvodného harmonogramu spadali pod smernicu CSRD a mali zverejňovať svoju správu v rokoch 2026, 2027. Pre tieto podniky platí posunutie termínu povinného reportovania

o dva roky. Podniky, ktoré sú z CSRD vylúčené a nebudú musieť vykazovať ESG údaje, majú možnosť dobrovoľného reportovania podľa štandardu, ktorý vypracovala organizácia EFRAG a ide o VSME štandard. Komisia plánuje tento dobrovoľný štandard prijať ako delegovaný akt iba pre podniky, ktoré sa rozhodnú dobrovoľne reportovať (Európska komisia, 2025).

*„Napriek týmto zjednodušeniam je kľúčové, aby sme nezabúdali na fundamentálny význam ESG, lebo vďaka nemu majú európske firmy jedinečnú šancu upevniť svoje postavenie v sektorech budúcnosti. Rastúci počet inštitucionálnych investorov a bánk navyše implementuje prísne ESG kritéria do svojich úverových a investičných procesov. To znamená, že firmy s kvalitnou ESG stratégiou majú prístup k výhodnejšiemu financovaniu a širšiemu okruhu investorov,“* uvádza Daniel Rabina (2025). To znamená, že bez kvalitných ESG dát a nejasnej taxonómie hrozí, že investori, banky a poisťovne nebudú mať k dispozícii kvalitné nástroje, aby identifikovali skutočne udržateľné projekty a podniky, ktoré si zaslúžia financovanie, či prístup k zeleným dotáciám (Samborská, 2025).

## 4 ESG REPORTING

Podávanie správ o ESG alebo reporting znamená transparentné zverejňovanie informácií o obchodných operáciách podniku v súvislosti s environmentálnymi, sociálnymi a riadiacimi oblasťami (Krantz a Jonker, 2024), čo podľa Shastry (2023) znamená spôsob komunikácie o pokrokoch podniku v týchto oblastiach. Zverejňovanie informácií o udržateľnosti podľa Rezaee (2024) naznačuje, že práve udržateľnejšie podniky majú motiváciu pre tvorbu reportingu, aby sa odlišili od tých menej udržateľných podnikov, ktoré sa na výkonnosť v oblasti ESG nezameriavajú.

Podľa lídrov podnikov sa predstavuje transparentnosť reportovania ako znak podnikovej zodpovednosti. Samotné reportovanie o udržateľnosti neslúži len na kontrolu kvality riadenia podniku, ale aj na efektívne zvládanie interných a externých očakávaní akcionárov a zainteresovaných strán (Spitz, Trudinger, Orr, 2022). Z pohľadu zainteresovaných strán je ESG reporting vnímaný každým z nich odlišne, pretože ich priority a očakávania sa líšia. Klimatickí aktivisti považujú reporting ako účinný nástroj v boji proti klimatickým zmenám, nakoľko pomáha podnikom znižovať ich uhlíkovú stopu. Pre investorov slúži reporting ako pomôcka k overeniu, či podnik dodržiava zásady udržateľnosti, dobrej správy organizácie a chovanie sa eticky k zamestnancom i dodávateľom. Podľa Shastryho (2023) tieto rozdielne pohľady dokazujú aký významný dopad má ESG reporting v dnešnom prostredí.

### 4.1 Nefinančný reporting

Zverejňovanie ESG faktorov sa zaraďuje do nefinančného reportingu, čo znamená, že podnik v správe zverejňuje informácie, ktoré nevyjadrujú priamo jeho finančné výsledky, ale i analýzu environmentálnych, sociálnych a správnych aspektov. Nefinančný reporting by mal byť podrobný a poskytovať kvalitné informácie ohľadom vývoja podniku. Vďaka čomu si zlepši reputáciu, priláka nových zákazníkov a investorov. To ako sa podniky k tejto nefinančnej povinnosti postavia je podľa Bárková et. al., (2020) otázne, lebo ju môžu pochopiť ako ďalšiu administratívnu povinnosť, alebo ako príležitosť na zlepšenie podnikovej stratégie a zaujatie voči udržateľnosti.

#### 4.1.1 Postup tvorby reportu

Reporting predstavuje proces poskytovania informácií získaných z interných a externých informačných systémov podniku. Zahŕňa výber, spracovanie, štruktúrovanú úpravu

a následné zverejnenie údajov určitým koncovým užívateľom (Březinová, 2023). Samotný proces tvorby reportu, ktoré chystajú podniky podľa štandardov ESRS, rozdelila ESG konzultantka Al-Madhagi (2024) do nasledujúcich bodoch:

1. **Určenie zodpovednosti a cieľov:** Podnik by mal začať určením zodpovednosti za celé riadenie udržateľnosti v rámci podniku, čo predstavuje zosúladienie sa s vedením spoločnosti a pridelením interných rolí. Je dôležité, aby si podnik nastavil, aké ciele chce touto správou dosiahnuť a určiť cieľovú skupinu, pre ktorú je správa určená.
2. **Analýza dvojitej materiality:** Analýza je súčasťou smernice CSRD, ktorá vyžaduje, aby ju podnik pri tvorbe reportingu vypracoval, vďaka čomu identifikuje ktoré environmentálne, sociálne a správne aspekty sú najdôležitejšie pre jeho podnikové činnosti. Tým získa jasnú predstavu o tom, na ktoré oblasti sa má zamerať.
3. **GAP analýza:** Vykonaním GAP analýzy podnik výska zhodnotenie rozdielov medzi súčasným a požadovaným stavom aspektov, ktoré analyzuje. Získa tak prehľad o oblastiach, ktoré vyžadujú zlepšenie.
4. **Zber a spracovanie dát:** Práve tento bod je neoddeliteľnou súčasťou reportingu, ktorý vyvoláva podniku obavy z dôvodu nedostatku spoľahlivých a konzistentných dát. Na ich zhromaždenie bude musieť spolupracovať s oddeleniami, zamestnancami a partnermi, ktorí majú prístup k relevantným informáciám.
5. **Zostavenie správy:** Samotné spracovanie reportingu má podľa štandardov ESRS špecifickú štruktúru, ktorú podnik musí rozdeliť do štyroch častí pozostávajúcich z všeobecných informácií, informácií o životnom prostredí, správnych a sociálnych informácií. Všetky tieto informácie zároveň musia spĺňať nasledovné charakteristiky: významnosť, verné zobrazenie, porovnateľnosť, overiteľnosť a zrozumiteľnosť.

Rezaee (2024) uvádza, že podnik by mal pravidelne a prehľadne informovať zainteresované strany o svojej výkonnosti v oblasti udržateľnosti práve prostredníctvom vytvoreného ESG reportingu. Jeho zverejnenie je zodpovednosťou managementu, ktorý zabezpečuje jeho dostupnosť, a zároveň preukazuje záväzok k udržateľnému podnikaniu.

#### 4.1.2 Hodnotiace ESG dotazníky

Pri tvorbe reportingu môže podnik okrem štandardizovaných rámcov vychádzať i z hodnotiacich dotazníkov ESG. Ide o nástroj, ktorý podnik využije na zhodnotenie a vykazovanie svojej udržateľnosti, pričom pozostáva zo série otázok, ktoré sú zamerané na zhromaždenie informácií o ESG postupoch, politikách a výkonnosti podniku (Fiegenbaum, 2024). Podnik si vyplnením dotazníka dokáže overiť, či má na základe svojich súčasných aktivít dostatok dát na ESG reporting. Výsledkom je zhodnotenie aktuálnej situácie podniku na reporting ESG (Ondráček, 2024). Takýto dotazník je verejne dostupný na webovej stránke Českej bankovej asociácie, stránkach mnohých poradenských firiem ako je napríklad KPMG alebo EcoVadis, ktorý patrí k jedným z najpoužívanějších a najakceptovanejších poskytovateľov hodnotenia. Otázky v dotazníku EcoVadis sú prispôsobené štandardom ESRS, čo predstavuje kompatibilitu s tým, čo vyžadujú európske štandardy ESRS. Podnik môže teda pri vyplňaní použiť tie isté dáta, ktoré poskytuje pre dotazník, aj pri vyplňovaní ESRS reportov (Köster, 2024).

#### 4.2 ESG rating

ESG rating predstavuje hodnotenie, ktoré meria výkonnosť podniku v jednotlivých ESG faktoroch a je mu pridelené ratingovou agentúrou. Cieľom ratingu je poskytnúť zásadné informácie investorom a zainteresovaným stranám o výkonnosti podniku v oblasti udržateľnosti, a tým pomôcť pri ich rozhodnutiach a hodnotení. Pre podniky je rating dôležitý hlavne pri identifikácii prevádzkových rizík, hodnotení investičných príležitostí a porovnávaní sa s konkurenciou. Medzi najznámejšie ratingové agentúry v oblasti ESG patria: MSCI, Mood's, S&P, Sustainalytics (Reiterman, 2024).

Ratingové agentúry zhromažďujú dáta o podnikoch z rôznych zdrojov a následne ich analyzujú pomocou kvantitatívnych a kvalitatívnych metodík, aby im prideliť ESG skóre. Najčastejšie je toto skóre vyjadrené číselne a rozdelené do týchto stupňov (Hardyna, 2024):

- 0–25: Podnik má veľa nedostatkov a nekvalitné dáta.
- 25–50: Podnik má uspokojivé a transparentnejšie dáta.
- 50–75: Nadpriemerný stupeň transparentnosti.
- 75–100: Podnik s vysokým stupňom transparentnosti.

## 5 PRÍLEŽITOSTI A HROZBY ESG PRE PODNIK

Správna implementácia ESG stratégie prináša podniku mnoho príležitostí v podobe výhod, ale môže byť spojená aj s hrozbami a výzvami. V tejto kapitole sú bližšie vysvetlené hlavné výhody a nevýhody ESG, ktoré ovplyvňujú samotné podnikateľské prostredie.

### 5.1 Príležitosti

Zavedením ESG do podnikovej stratégie získa podnik viacero príležitostí, ktoré významne ovplyvnia jeho finančnú výkonnosť a konkurencieschopnosť. Správnym zavedením ESG podnik dokáže znížiť svoje prevádzkové náklady, a to znížením nákladov na suroviny, vodu či energiu (Henisz et al., 2019). Podľa Reitermana (2024) získava podnik, ktorý aktívne pracuje na tvorbe ESG značnú výhodu na trhu práce. Nakoľko majú pracovníci možnosť výberu zamestnávateľa, čoraz viac preferujú takého, ktorý sa zhoduje s jeho hodnotami, ako je práve udržateľnosť a zodpovedné podnikanie. Pre podnik to znamená, že je príťažlivý práve pre kvalitných pracovníkov, ktorí vnímajú význam ESG.

Riadenie rizík je ďalšou výhodou, ktorú prináša zavedenie ESG do podnikovej stratégie. Podnik, ktorý aplikuje tieto princípy, lepšie identifikuje riziká spojené s environmentálnymi a sociálnymi faktormi. Ako príklad možno uviesť zníženie uhlíkovej stopy, ktoré zabezpečí podniku menšiu náchylnosť na nové regulácie a výkyvy cien. Na záver je zrejmé, že ESG sa stáva významnou súčasťou obchodnej a investičnej stratégie, vďaka čomu môže podnik získať nové príležitosti na udržateľný rast a úspech. (Albertová, 2024).

### 5.2 Hrozby

Zatiaľ čo zavedenie ESG stratégie prináša podniku množstvo výhod, jeho samotná implementácia môže byť i výzvou. Jednou z nich je administratívna záťaž v podobe zložitosti ESG požiadaviek, čo pre mnohé podniky vedie k vyššej byrokracii. Z toho dôvodu mnohí riaditelia vnímajú ESG ako regulačný nástroj, ktorý brzdí ich podnikateľskú slobodu (Spitz, Trudinger, Orr, 2022). Zavedenie ESG princípov do podnikovej stratégie si často vyžaduje veľké investície nielen do nových technológií, ale i do školení a auditu, čo je pre mnohé podniky náročne nájsť dostatok finančných zdrojov na ich financovanie. Aby podnik nečelil problému so správnou implementáciou musí mať zabezpečených i kvalifikovaných zamestnancov, ktorých získanie predstavuje ďalší náklad (Mudron, 2025). Nakoľko regulačné predpisy sa neustále vyvíjajú a líšia, prinášajú podniku neistotu a nutnosť neustále

monitorovať nové právne požiadavky a prispôsobovať sa im (Albertová, 2024). Tým je častokrát zapríčinené i vnímanie ESG ako regulačnej povinnosti a nie ako strategickej výhody (Dinarjito, 2024). Okrem vyššie uvedených negatívach predstavuje významnú hrozbu spojenú s ESG aj greenwashing. Ide o pojem, ktorý nastáva vtedy, keď podnik poskytuje nepravdivé alebo zavádzajúce informácie o ekologických a sociálnych prínosoch svojich produktov a služieb s cieľom pôsobiť udržateľnejšie, než v skutočnosti sú. Odhalením greenwashingu sa naruší reputácia podniku a vznikne nedôvera zo strany spotrebiteľov a investorov nielen v daný podnik, ale aj nedôvera voči udržateľnosti ako celku. To povedie k nižšej dôvere voči ekologickým a udržateľným vyhláseniam, čo skomplikuje snahu skutočne udržateľných podnikov sa odlíšiť a vyniknúť (Hassan, 2024).

## **II PRAKTICKÁ ČASŤ**

## 6 PREDSTAVENIE PODNIKU

Podnik GALVAMET spol. s r. o. sídli vo Vsetíne. Špecializuje na tepelné spracovanie kovov a patrí medzi popredného poskytovateľa tejto služby v strednej Európe. Podnik nevyrába vlastné produkty, ale jeho špecializácia je zameraná na služby v oblasti tepelného spracovania a povrchových úprav kovov. Súčiastky spracovávané v prevádzke podniku nachádzajú uplatnenie v najmodernejších strojoch, lietadlách a automobiloch prestížnych značiek. Tieto spoločnosti si vyberajú podnik GALVAMET pre jeho kvalitné technologické vybavenie a moderné laboratória. Podnik v súčasnosti zamestnáva 63 kvalifikovaných pracovníkov, ktorí majú špičkové znalosti a skúsenosti, pričom ich odborný rast je neustále podporovaný vzdelávaním a rozvojom v rôznych oblastiach. GALVAMET je moderný priemyselný podnik, ktorý si uvedomuje aká je jeho zodpovednosť voči životnému prostrediu, a preto aktívne podniká kroky aby dosiahol trvalo udržateľný rozvoj. Cieľom podniku je zachovať poctivú prácu zameranú na prínos pre ľudí a planétu (Košturiak, 2021).

### 6.1 História a vývoj podniku

Budova podniku bola postavená v rokoch 1939 až 1940 zo železobetónového skeletu, podobne ako pohraničné pevnosti. Podnik bol založený v roku 1999 s cieľom zachovať a zachrániť tradíciu tepelného spracovania kovov vo Vsetíne. Začiatkom svojej činnosti zaznamenal podnik výrazný pokrok v oblasti technológií. Podnik v snahe neustále zlepšovať kvalitu služieb investoval do modernizácie výrobných zariadení a získal medzinárodné certifikácie, vďaka ktorým môže spolupracovať s náročnými zákazníkmi z priemyslového sektoru. Postupom času sa GALVAMET stal lídrom v oblasti tepelného spracovania kovov nielen na území Českej republiky, ale i v medzinárodnej oblasti. Z pohľadu vývoja ide dnes o stabilný a dynamicky sa rozvíjajúci podnik, ktorého prednosťou je spájanie tradičného remesla s najnovšími technologickými trendmi a udržateľnými riešeniami. Zároveň si zachováva pevný záväzok voči kvalite služieb, inováciám a ochrane životného prostredia (GALVAMET, 2020).

### 6.2 Organizačná štruktúra

Organizačná štruktúra podniku je navrhnutá ako líniovo-štábná, kde je jasné rozdelenie kompetencií a zodpovednosti medzi jednotlivé organizačné jednotky. Na vrchole sú konatelia, ktorí riadia celý podnik a rozhodujú o dôležitých veciach, pod ktorými je vedúci prevádzky. Pre podporu vedenia pôsobí v podniku i predstaviteľ pre integrovaný systém

riadenia (ISR) a tiež podporná skupina odborných pracovníkov, ktorí sú zameraní na bezpečnosť práce (BOZP), ekológiu a ďalšie oblasti. Prevádzka je rozdelená na jednotlivé oddelenia: technologické oddelenie, oddelenie riadenia kvality, obchodno-marketingové oddelenie, ekonomicko-personálne oddelenie, logistika a oddelenie údržby spolu so servisom IT. Technologické oddelenie je pritom rozdelené do dvoch pracovných zmien, pričom každá z nich má prideleného vedúceho pracovníka. Oddelenie údržby a IT servisu ma samostatne vyčlenenú pozíciu elektrikára. Celkový počet zamestnancov v prevádzke Vsetín je 63 pričom podnik má i druhú prevádzku v Prahe, ktorá má celkový počet zamestnancov 6 a jednotlivé oddelenia majú podporu z hlavného závodu podniku vo Vsetíne (GALVAMET).

### 6.3 Poskytované služby

Podnik sa zameriava na rozsiahlu ponuku služieb tepelného spracovania kovov v oblasti priemyslového inžinierstva. Hlavnou oblasťou činnosti je tepelné spracovanie kovov, ktoré zahŕňa metódy ako vákuové kalenie, nízkotlakovú cementáciu, plynovú nitridáciu, tepelné spracovanie v ochrannej atmosfére do oleja, žihanie bez ochrannej atmosféry a povrchové indukčné kalenie. Okrem toho sa podnik venuje aj povrchovým úpravám kovov, kde patria služby tryskania a galvanických úprav. Podnik ponúka aj tepelné spracovanie pod normou NADCA, čím dokáže splniť i tie najnáročnejšie priemyselné štandardy. Súčasťou služieb poskytujúcich podnikom je aj výskum, vývoj a technologická podpora. V podniku sa nachádza moderné laboratórium na testovanie mechanických a chemických vlastností materiálov, čím zabezpečuje vysokú kvalitu svojich služieb. GALVAMET sa okrem vyššie zmienením službám venuje aj vzdelávaniu a odborným aktivitám. Prevádzkuje vzdelávacie stredisko, ktoré je primárne určené na organizovanie odborných školení, seminárov a firemných stretnutí. V rámci poskytovaného programu s názvom Zelený deň, odovzdáva svoje skúsenosti a poznatky v oblasti ekologizácie a znižovania environmentálnej stopy. GALVAMET tak vytvára priestor pre vedomostnú výmenu, ktorá podporuje zodpovedný prístup k podnikaniu a hľadanie udržateľných riešení (GALVAMET).

## 7 ANALÝZA PRIPRAVENOSTI PODNIKU NA ESG REPORTINGU

V rámci praktickej časti je hlavným cieľom výskumu analyzovať pripravenosť vybraného podniku na ESG reporting, a zároveň na základe toho navrhnúť odporúčania a návrhy na zlepšenie. Vzhľadom na náročnosť výskumných cieľov je zvolený kvalitatívny a kvantitatívny výskumný prístup s použitím viacerých metód zberu dát. Vďaka tomuto postupu je možné dosiahnuť hlbokú analýzu skúmanej problematiky a zozbierať detailné dáta. Hoci analyzovaný podnik v súčasnosti nepodlieha povinnosti vykazovania podľa smernice CSRD, ESG správy aktívne vytvára bez väzby na akýkoľvek dobrovoľný či regulačný rámec. Do budúcnosti pritom prejavuje záujem spracovávať tieto reporty v súlade s príslušnými štandardmi, a to bez ohľadu na to, či pôjde o regulované alebo dobrovoľne zvolené rámce. V rámci výskumu sú použité nasledovné metódy zberu dát, pričom prvá fáza výskumu je zameraná na analýzu súčasnej pripravenosti podniku na ESG reporting. Na tento účel je vypracovaný podklad pre zber dát, ktorý pokrýva všetky oblasti ESG. Hlavným rámcom pre vytvorenie podkladu sú štandardy ESRS, pričom sú zohľadnené i štruktúry dotazníku EcoVadis či dotazník Českej bankovej asociácie, ako aj poradenská firma esgrovia. V súlade s týmto prístupom sú najskôr určené konkrétne tematické oblasti, ktorým je v analýze venovaná pozornosť. Tieto oblasti sú naplnené údajmi získanými z vytvoreného podkladu pre zber dát a dostupných zdrojov. V druhej fáze sa okrem vytvoreného podkladu pre zber dát vykonáva aj analýza interných dokumentov, ktoré sú poskytnuté podnikom. Tieto dokumenty zahŕňajú ESG správu podniku za rok 2023 a interné dokumenty zverejňované na webovej stránke podniku. Cieľom analýzy interných dokumentov je overenie a doplnenie informácií k podkladu a tým získať lepší pohľad na samotné postupy podniku, ktoré sú bližšie charakterizované a popísané pre každú kľúčovú oblasť. Následne je vykonaná celková analýza zameraná na zhodnotenie miery naplnenia jednotlivých hodnotiacich parametrov v rámci každej oblasti. Hodnotenie parametrov je rozdelené do troch úrovní:

- **Plne:** Podnik má danú oblasť hodnotenia dôkladne spracovanú, opatrenia sú zavedené a aktívne ich uplatňuje.
- **Čiastočne:** Podnik vykazuje len určitú aktivitu v danej oblasti hodnotenia alebo sa zaoberá plánovaním opatrení do budúcnosti.
- **Neplne:** Vybranej oblasti sa podnik zatiaľ nevenuje.

## 7.1 Environmentálna oblasť

Ochrana životného prostredia podnik dlhodobo vníma ako dôležitú súčasť svojho fungovania, a aj preto jej venuje konkrétne aktivity, čas a investície. Analýza pripravenosti podniku v environmentálnej oblasti je spracovaná prostredníctvom vopred definovaných hodnotiacich oblastí a parametrov, ktoré vychádzajú z vypracovaného podkladu pre zber dát (viď príloha P 1). Vybrané oblasti hodnotenia vychádzajú zo štandardov ESRS, dotazníkov hodnotenia ESG pre podniky a štandardu VSME pre MSP. Prehľad jednotlivých oblastí a parametrov je uvedený v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 2 Hodnotiace parametre environmentálnej oblasti

| Oblasť hodnotenia                                 | Hodnotiaci parameter                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Environmentálny manažérsky systém</b>       | Zavedené normy ISO, integrovaný systém riadenia (ISR).                                                                                                                                                                                        |
| <b>2. Strategické ciele a záväzky</b>             | Formálna stratégia, určené merateľné ciele, časový rámec a zodpovednosti za plnenie záväzkov.                                                                                                                                                 |
| <b>3. Riadenie klimatických dopadov a energie</b> | Výpočet emisií (Scope 1, 2), overenie výpočtu emisií extérnou organizáciou, zavedené opatrenia na zníženie CO <sub>2</sub> , monitorovanie spotreby energie, využívanie obnoviteľných zdrojov, opatrenia na zníženie energetickej náročnosti. |
| <b>4. Hospodárenie s vodou</b>                    | Monitorovanie spotreby vody, využívanie alternatívnych zdrojov (dážďová voda, studne), opatrenia úsporu a znovu použitie vody.                                                                                                                |
| <b>5. Odpadové hospodárstvo</b>                   | Recyklácia materiálov (drevo, kov, plast), opatrenia na znižovanie odpadu, nakladanie s nebezpečným odpadom.                                                                                                                                  |
| <b>6. Ochrana prírody a biodiverzity</b>          | Opatrenia na ochranu lokálneho systému, zohľadňovanie prírody pri výstavbe nových objektov.                                                                                                                                                   |
| <b>7. Environmentálna osвета</b>                  | Aktivity environmentálnej osvetly voči zamestnancom alebo verejnosti, spolupráca so školami a komunitami v oblasti vzdelávania.                                                                                                               |

(zdroj: vlastný)

Pre jednotlivé oblasti hodnotenia sú identifikované konkrétne aktivity a prístupy podniku, ktoré umožňujú ich vyhodnotenie z hľadiska miery naplnenia. Výsledky hodnotenia pripravenosti podniku sú uvedené v nasledujúcej tabuľke, ktorá dopĺňa predchádzajúci prehľad hodnotiacich parametrov o konkrétne aktivity podniku v sledovaných oblastiach.

Tabuľka 3 Prístup podniku a zhodnotenie environmentálnej oblasti

| Oblasť hodnotenia                                     | Prístup podniku                                                                                                                                                                                                                         | Hodnotenie (plne/čiastočne/neplne) |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>1. Environmentálny manažérsky systém</b>           | Zavedený systém ISO 14001, ISO 26000 a systém ISR, definované zásady environmentálnej ochrany a ich pravidelné sledovanie a vyhodnocovanie.                                                                                             | Plne                               |
| <b>2. Strategické ciele a environmentálne záväzky</b> | Dlhodobá stratégia udržateľnosti, definované ciele na zníženie dopadov, získané ocenenia.                                                                                                                                               | Plne                               |
| <b>3. Riadenie klimatických dopadov a energie</b>     | Stanovený cieľ -5t CO <sub>2</sub> /zamestnanec do 2025, výpočet emisií v rozsahu Scope 1 a 2, extérne overenie firmou, fotovoltaika, vlastná výroba dusíka, tepelné čerpadlá, električné vozíky, modernizácia technológií a vybavenia. | Plne                               |
| <b>4. Hospodárenie s vodou</b>                        | Využívanie dažďovej vody, studne a vlastného zdroja vody na hygienické a technologické účely.                                                                                                                                           | Plne                               |
| <b>5. Odpadové hospodárstvo</b>                       | Recyklácia materiálov, znižovanie anorganického odpadu, vývoz nebezpečného odpadu.                                                                                                                                                      | Plne                               |
| <b>6. Ochrana biodiverzity a prírody</b>              | Areál podniku v lesnom údolí, blízkosť vtácej rezervácia, vlastný mokradňový ekosystém, neplánuje ďalšiu výstavbu v areáli.                                                                                                             | Plne                               |
| <b>7. Vzdelávanie</b>                                 | Prednášky, semináre, Zelené dni, Deň Zeme, spolupráca so školami a dôraz na výchovu mladej generácie.                                                                                                                                   | Plne                               |

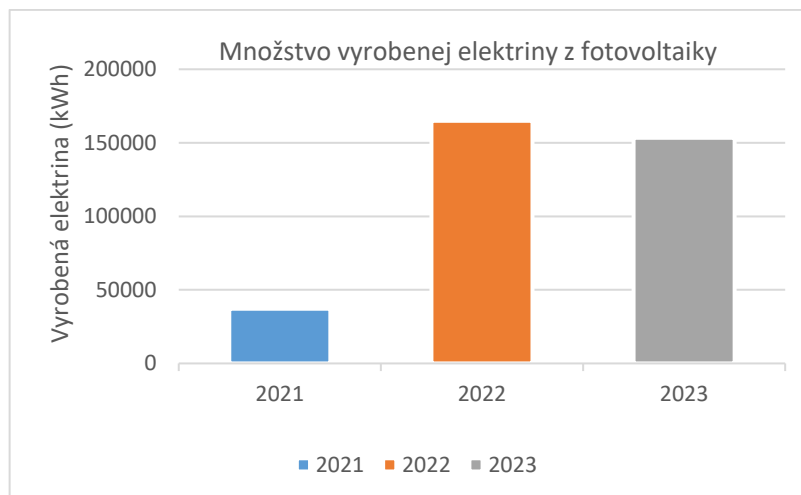
(zdroj: vlastný)

Na základe uvedeného hodnotenia z tabuľky 3 je spracovaná pre jednotlivé oblasti i podrobnejšia analýza, kde sú konkrétne popísané prístupy a aktivity podniku, ktoré sú identifikované v rámci jednotlivých oblastiach hodnotenia:

- 1. Environmentálny manažérsky systém** – Podnik má zavedenú medzinárodnú normu ISO 14001, ktorá predstavuje systém environmentálneho riadenia a zároveň sa riadi integrovaným systémom riadenia (ISR). Tento systém mu pomáha určovať

ciele a zlepšovať sa v oblasti udržateľnosti. V rámci environmentálneho riadenia využíva technickú normu ČSN ISO 26000, ktorá slúži ako podpora pri tvorbe ESG. Podnik ma konkrétne definované zásady environmentálnej ochrany a pravidelne sleduje ich plnenie. Medzi tieto zásady patrí znižovanie emisií, úspora energie, využívanie obnoviteľných zdrojov, zodpovedné nakladanie s vodou a odpadmi, ochrana prírody.

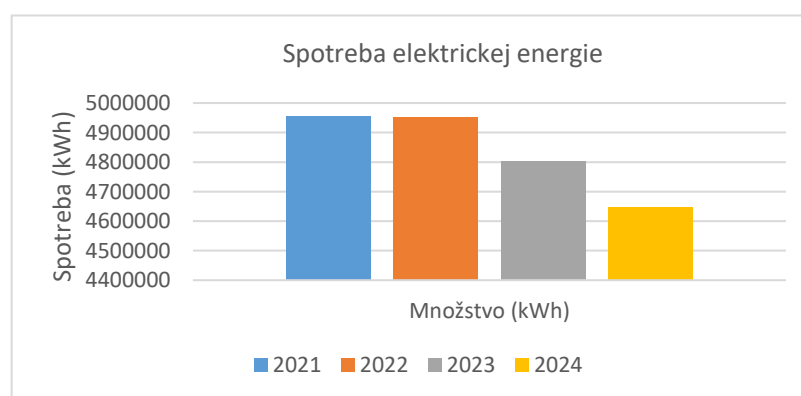
2. **Strategické ciele a environmentálne záväzky** – To, že sa venuje udržateľnosti dlhodobo, potvrdzuje ich interný dokument s názvom „Hra o Zemi“, ktorý je súčasťou života podniku od roku 2010 a sú v ňom určené hodnoty, ako by mal podnik fungovať, aby bol ohľaduplný k prírode a aj k ľuďom. Jej základom je rovnováha medzi prírodou a priemyslom, medzi súkromným a verejným záujmom, medzi ziskom a zodpovednosťou. Podnik sa v „Hre o Zemi“ hlási k tomu, že i firma priemyselného charakteru dokáže fungovať tak, aby neničila svoje okolie, ale práve naopak ho chránila. Na základe tejto filozofie si určil podnik stratégiu, ktorou minimalizuje environmentálne dopady. Za tento prístup získal v priebehu rokov i viacero ocenení, ako napríklad TOP zodpovedná firma, TOP zodpovedná firma v oblasti ekológie, filantropické ocenenie ASHOKA, ocenenie veľvyslanca USA v Českej republike a starostu mesta Vsetín. Tieto úspechy potvrdzujú, že svoj stratégiu postavenú na environmentálnych hodnotách skutočne naplňa vo svojej každodennej činnosti.
3. **Riadenie klimatických dopadov a energie** – Z hľadiska klimatických cieľov si podnik určil päťročný investičný a podporný záväzok pre dosiahnutie cieľa tj. mínus 5t CO<sub>2</sub> na zamestnanca v roku 2025. Ďalším krokom k uhlíkovej neutralite je nákup certifikovanej „zelenej elektriny“ zo severských krajín. Podnik zároveň vykonáva výpočet emisií skleníkových plynov v rozsahu Scope 1 a 2, ktoré sú overené externou spoločnosťou. Na základe týchto údajov si určí ciele a opatrenia, čo predstavuje dôležitý základ pre vypracovanie ESG reportingu. V budove je nainštalovaná fotovoltická elektráreň, ktorej vyrobenú elektrinu možno vidieť znázornenú v nasledujúcom obrázku:



Obrázok 1 Množstvo vyrobenej elektriny z fotovoltaiiky

(zdroj: interný údaj GALVAMET, vlastné spracovanie)

Ďalšie zavedené opatrenia k zníženiu uhlíkovej stopy zahŕňajú vlastnú výrobu priemyselného dusíka, využívanie tepelných čerpadiel a výmena naftových vysokozdvížných vozíkov za elektrické. Podnik modernizáciou výrobných technológií zabezpečuje znižovanie spotreby energie a emisií. Na tieto úpravy zároveň čerpá dotácie z európskych fondov. Vývoj celkovej spotreby elektrickej energie znázorňuje nasledovný obrázok, z ktorého je zrejmé, že spotreba elektrickej energie medzi rokmi 2021 a 2024 postupne klesá, čo je dôsledkom zavedených úsporných opatrení a využitie obnoviteľných zdrojov.

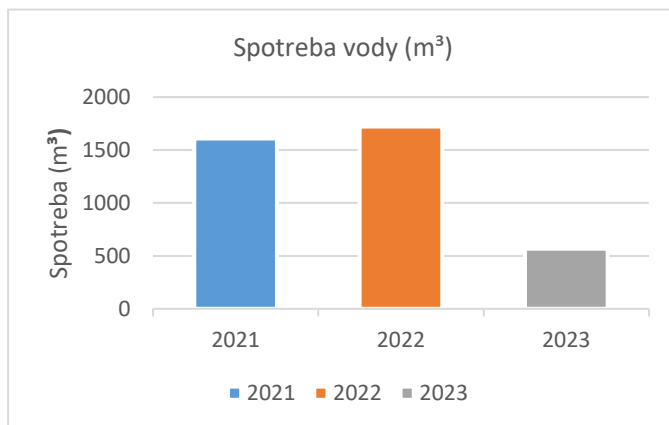


Obrázok 2 Spotreba elektrickej energie

(zdroj: interný údaj GALVAMET, vlastné spracovanie)

- 4. Hospodárenie s vodou** – Pri hospodárení s vodou využíva dažďovú vodu, lesné studne a vlastný vodný zdroj. Tieto zdroje vody slúžia primárne na hygienické účely, technologické procesy a vykurovanie. Týmto prístupom prispieva nielen k ochrane

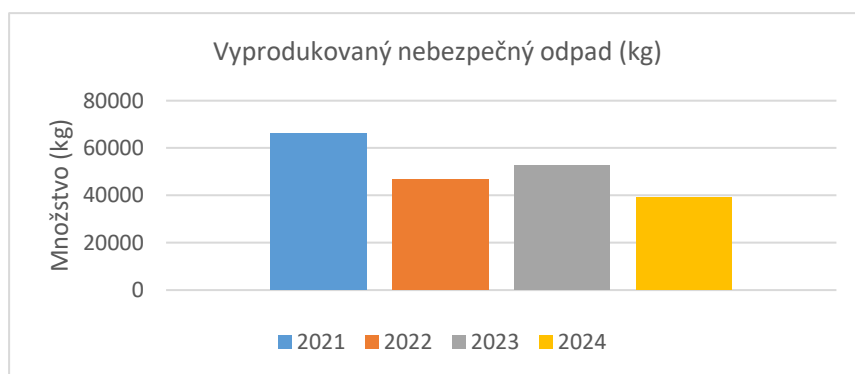
vodných zdrojov, ale i dlhodobej udržateľnosti. Z nasledovného obrázku je zrejmé, že podnik v roku 2023 výrazne znížil spotrebu vody v porovnaní predchádzajúcimi rokmi.



Obrázok 3 Spotreba vody (m³)

(zdroj: interný údaj GALVAMET, vlastné spracovanie)

- 5. Odpadové hospodárstvo** – V oblasti odpadového hospodárstva je zameraný na recykláciu a znižovanie vzniku odpadu. Opätovne využíva materiály ako drevo, kovy, papier, plasty a niektoré odpady z neprírodných materiálov. Zároveň sa snaží minimalizovať vznik anorganického odpadu. V prípade nakladania s nebezpečnými odpadmi, ako sú chemikálie a odmasťovadla, spolupracuje podnik s externou firmou na ich likvidácii. Na obrázku 4 je vidieť množstvo vyprodukovaného nebezpečného odpadu, ktorý v roku 2024 dosiahol najnižšiu hodnotu. Vývoj odráža snahu podniku minimalizovať nebezpečný odpad prostredníctvom spolupráce s externou firmou.



Obrázok 4 Vyprodukovaný nebezpečný odpad (kg)

(zdroj: interný údaj GALVAMET, vlastné spracovanie)

6. **Ochrana biodiverzity a prírody** – Celý areál podniku sa nachádza v lesnom údolí, v blízkosti vtácej rezervácie. Podnik si preto uvedomuje dôležitosť ochrany prírody a biodiverzity. Udržiava a rozvíja vlastný mokrad'ový ekosystém s výskytom čolkov, mlokov a žiab, čím aktívne prispieva k zachovaniu prírodného prostredia. Podnik dokonca nepredpokladá a ani v budúcnosti neplánuje výstavbu nových objektov, čím prispieva k zachovaniu prirodzeného územia.
7. **Vzdelávanie a osвета v oblasti životného prostredia** – Organizuje v rámci udržateľnosti prednášky a semináre, každoročne realizuje Deň Zeme v rámci iniciatívy „Ukľid'me Česko“. V priestoroch svojej vzdelávacej miestnosti realizuje dni nazývané „Zelený deň“, kde zdieľa svoje skúsenosti so študentmi stredných škôl, firmami, inštitúciami a vzdeláva ich v oblasti udržateľnosti a ekologického správania. Aktívne sa snaží vzdelávať mladých študentov v spolupráci so školami nakoľko mladá generácia predstavuje budúcnosť a podnik kladie dôraz na kvalitné vzdelávanie v oblasti klimatických a environmentálnych tém.

Na základe vyhodnotenia stanovených siedmych oblastí environmentálneho piliera vyplýva, že podnik dosahuje vysokú úroveň pripravenosti na ESG reporting v environmentálnej oblasti. Využíva systém environmentálneho riadenia, medzinárodne normy a určil si konkrétne ciele, ktoré priebežne monitoruje a hodnotí ich dosahovanie. Podnik sa v oblasti udržateľnosti pohybuje už skutočne dlho, odkedy zaviedol internú stratégiu „Hra o Zemi“, ktorá potvrdzuje to, že svoje záväzky skutočne naplňa i v praxi. Silnú stránku predstavuje ochota podniku vzdelávať o udržateľných postupoch i okolie, čo posilňuje jeho celkovú pripravenosť na reporting. Taktiež je zaznamenaná účinnosť zavedených environmentálnych opatrení v oblasti spotreby vody, elektriny a produkovania odpadu. Podnik značne znižuje spotrebu elektrickej energie vďaka využívaniu obnoviteľných zdrojov, modernizácií technologického vybavenia a energeticky úsporným riešeniam, ako sú fotovoltaičné panely alebo tepelné čerpadlá. Zároveň sa podniku v roku 2023 podarilo výrazne znížiť spotrebu vody, vďaka využívaniu alternatívnych zdrojov. Oblasť odpadového hospodárstva je zameraná na zvyšovanie recyklácie a efektívnemu nakladaniu s nebezpečným odpadom, pri ktorom podnik v priebehu sledovaných rokov značne znížil celkové množstvo vyprodukovaného. Výsledky potvrdzujú, že podnik pristupuje k environmentálnym výzvam zodpovedne, pričom sú identifikované aj oblasti s potenciálom na ďalší rozvoj, ktoré sú bližšie rozpracované v kapitole venovanej návrhom a odporúčaniam.

### 7.1.1 Sociálna oblasť

Podnik venuje veľkú pozornosť zamestnancom, miestnej komunite a mladej generácii. Jeho snahou je vytvárať prostredie, v ktorom sa môže každý jednotliviec rozvíjať podľa svojich schopností a potenciálu. Nevyhnutnou súčasťou podnikovej kultúry je vzájomný rešpekt a rovnosť, a preto všetci zamestnanci v podniku sú si rovní. V rámci hodnotenia pripravenosti podniku v sociálnej oblasti sú určené kľúčové oblasti a parametre z vypracovaného podkladu, ktoré napomáhajú zhodnotiť aktuálny stav pripravenosti. Vybrané oblasti hodnotenia vychádzajú zo štandardov ESRS, dotazníkov hodnotenia ESG pre podniky a štandardu VSME pre MSP. Prehľad hodnotiacich oblastí je uvedený v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 4 Hodnotiace parametre sociálnej oblasti

| Oblasť hodnotenia                                  | Hodnotiaci parameter                                                                             |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Pracovné podmienky a zamestnanecké práva</b> | Rovnosť zamestnancov, mzdy, pracovná doba, etický nábor, karierný rast, kolektívne vyjednávanie. |
| <b>2. Interná komunikácia a participácia</b>       | Obojsmerná komunikácia, spätná väzba, osobné stretnutia.                                         |
| <b>3. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov</b>        | Odborné školenia, jazykové kurzy, rozvojové plány.                                               |
| <b>4. Diverzita a inklúzia</b>                     | Rovnosť príležitostí, zamestnávanie znevýhodnených osôb.                                         |
| <b>5. Zdravie a bezpečnosť pri práci</b>           | BOZP systém, školenia zamestnancov.                                                              |
| <b>6. Spolupráca s komunitou</b>                   | Komunitné a charitatívne aktivity, podpora organizácií.                                          |

(zdroj: vlastný)

Výsledky hodnotenia pripravenosti podniku v sociálnej oblasti sú uvedené v nasledujúcej tabuľke, ktorá dopĺňa predchádzajúci prehľad hodnotiacich parametrov o konkrétne aktivity podniku v sledovaných oblastiach:

Tabuľka 5 Prístup podniku a zhodnotenie sociálnej oblasti

| Oblasť hodnotenia                                  | Prístup podniku                                                                                                           | Hodnotenie (plne/čiastočne/neplne) |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>1. Pracovné podmienky a zamestnanecké práva</b> | Rovnosť zamestnancov, etický nábor, systém odmeňovania, individuálne rozvojové plány, opatrenia proti diskriminácii.      | Plne                               |
| <b>2. Interná komunikácia a participácia</b>       | Obojsmerná komunikácia, každoročné prieskumy, osobné stretnutia s vedením.                                                | Plne                               |
| <b>3. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov</b>        | Odborné aj jazykové kurzy pre všetkých, vlastné školiace centrum, kultúrne a vzdelávacie aktivity.                        | Plne                               |
| <b>4. Diverzita a inklúzia</b>                     | Zamestnávanie znevýhodnených osôb, rovnosť príležitostí, nulová tolerancia voči diskriminácii.                            | Plne                               |
| <b>5. Zdravie a bezpečnosť pri práci</b>           | BOZP systém (necertifikovaný), pravidelné školenia, zabezpečená požiarna ochrana.                                         | Plne                               |
| <b>6. Spolupráca s komunitou</b>                   | Organizovanie komunitných podujatí, podpora sociálnych a vzdelávacích organizácií, angažovanosť v spoločenských otázkach. | Plne                               |

(zdroj: vlastný)

Vychádzajúc z výsledkov uvedených v tabuľke 5 je spracovaná podrobnejšia analýza jednotlivých oblastí, s konkrétnymi prístupmi a opatreniami podniku, ktoré sú identifikované v hodnotených oblastiach:

- 1. Pracovné podmienky a zamestnanecké práva** – Vytvára bezpečné pracovné prostredie založené na spolupráci, rešpekte a rovnosti. Je zavedený systém riadenia sociálnej udržateľnosti, ktorý pokrýva oblasti ako spravodlivé odmeňovanie v súlade s výkonom zamestnancov. Nástupná mzda na pozíciu operátora technológie pre tepelné spracovanie kovov v spoločnosti GALVAMET (2025) je v rozpätí 27 000 až 30 000 Kč mesačne, pričom sa mzda navyšuje o kvalifikačné príplatky, osobné ohodnotenia, príplatky za smeny a podiel na zisku podniku. V porovnaní s regionálnym priemerom vo Vsetíne sa mzda pre pozíciu operátora výroby pohybuje okolo 25 401 Kč mesačne a pre operátora CNC strojov okolo 32 232 Kč mesačne (Pracomat, 2025). Z tohto vyplýva, že podnik ponúka konkurenčný plat v porovnaní

s priemernými mzdami v regióne Vsetín. Pri pracovných podmienkach poskytuje široké možnosti benefitov ako je životné, penzijné poistenie, kafetériu na pracovisku, stravenky a vlastné fitko a sauna v objekte. Kolektívne vyjednávanie v podniku nie je zavedené, avšak komunikácia o mzdových a pracovných podmienkach zamestnancov prebieha individuálne s poverenou osobou riadenia ľudských zdrojov. Etický nábor uchádzačov zabezpečuje rovnosť príležitostí pre všetkých uchádzačov. Firma podporuje taktiež rovnosť pohlaví, pričom zamestnáva momentálne v podniku osem žien a pedesiatpäť mužov a vytvára prostredie bez diskriminácie.

2. **Interná komunikácia a participácia** – Sú realizované pravidelné denné stretnutia s cieľom zabezpečiť včasné informovanie o aktuálnom dianí v podniku. Informácie sú následne dostupné aj na firemnej nástenke, kde si ich môžu zamestnanci kedykoľvek pozrieť. Každoročne prebiehajú prieskumy spokojnosti, na základe ktorých podnik prijíma konkrétne zlepšenia. Okrem toho majú zamestnanci možnosť raz ročne osobne diskutovať s konateľom o svojich návrhoch či pripomienkach, čím sa posilňuje ich participácia na rozhodovaní.
3. **Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov** – Vzdelávanie je prioritou podniku. V areáli je školiace stredisko, kde sa pravidelne konajú prednášky organizované vedením alebo pri príležitosti významných dní, ďalej sú to inšpiratívne stretnutia a kultúrne akcie. Odborných seminárov a konferencií sa pravidelne zúčastňuje 100% zamestnancov. V rámci vzdelávania zamestnancov podnik zatiaľ nesleduje počet hodín školenia na zamestnanca. Spoločnosť organizuje aj špeciálne tréningy, ktoré sú zamerané na komunikáciu v tíme, školenia prvej pomoci či dni psychohygieny. Cieľom je neustály osobnostný a profesionálny rozvoj zamestnancov.
4. **Diverzita a inklúzia** – Podnik zamestnáva už osem rokov dvoch pracovníkov so zdravotným znevýhodnením v rámci spolupráce s občianskym združením. To potvrdzuje dôraz na rovnosť a nulovú toleranciu voči diskriminácii.
5. **Zdravie a bezpečnosť pri práci** – V podniku je uplatňovaný systém bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorý zahŕňa školenia zamestnancov v oblasti používania ochranných prostriedkov, manipuláciu s chemickými látkami a havarijnú pripravenosť. Procesy sú starostlivo monitorované a vyhodnocované aby sa minimalizovali riziká pracovných úrazov. To zahŕňa preverovanie bezpečnosti strojov alebo kontrola zamestnancov pri používaní ochranných pomôcok. V minulom roku sa v podniku nevyskytol ani jeden pracovný úraz, čo potvrdzuje

účinnosť opatrení. Nedávno bolo v podniku vytvorené i nové moderné laboratórium a odpočinková miestnosť pre pracovníkov výroby. Školenie zamestnancov na BOZP a požiarnu ochranu prebieha jedenkrát za dva roky.

6. **Spolupráca s komunitou** – Podnik aktívne spolupracuje s komunitou a oraganizuje akcie ako Technický jarmok, Zelený deň či charitatívne podujatia. Zároveň podporuje organizácie Naděje, Charita sv. rodiny a Líska, ktorým každoročne prispieva na sociálne a vzdelávacie projekty.

Z výsledkov zhodnotenia stanovených oblastí možno konštatovať, že podnik v sociálnej oblasti dosahuje vysokú mieru pripravenosti na ESG reporting. Z analýzy vyplýva, že podnik uplatňuje komplexný prístup k zamestnaneckým právam, rovnosti, participácii, vzdelávaniu, ochrane zdravia i komunitnej angažovanosti. Pracovné prostredie je založené na spolupráci, rešpekte a rovnosti všetkých zamestnancov. Ich mzdové ohodnotenie je v porovnaní s firmami v rovnakom odvetví v regióne konkurencie schopné a pracovné podmienky poskytujú zamestnancom široké možnosti benefitov. Celkový prístup podniku k zamestnancom, vrátane mzdového ohodnotenia, podpory rovnosti a rešpektu na pracovisku sa pozitívne odráža na nulovej miere fluktuácie. V hodnotenom období odišiel len jeden zamestnanec, a to konkrétne z dôvodu odchodu do starobného dôchodku. Interná komunikácia zamestnancov je zabezpečená prostredníctvom denných stretnutí a následne dostupnosti informácií na nástenkách. So zamestnancami je každoročne vykonávaný prieskum ich spokojnosti, pričom majú možnosť i osobnej diskusie s konateľom spoločnosti. To napomáha k získaniu spätnej väzby, budovaniu dôvery, rýchleho odhalenia problémov a celkovú otvorenú firemnú kultúru. Vzdelávanie zamestnancov je oblasťou, na ktorú podnik skutočne dbá, čomu nasvedčujú i pravidelné odborné školenia, tréningy a aktivity na rozvoj zamestnancov. Výrazné úsilie je i v oblasti diverzity a inklúzie, pričom už osem rokov pracujú v podniku dvaja zamestnanci so zdravotným znevýhodnením, to potvrdzuje záväzok podniku k rovnosti príležitostí a nulovej tolerancii voči diskriminácii. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je zabezpečená systémom BOZP, ktorý zahŕňa kontrolu používania ochranných prostriedkov, manipuláciu s nebezpečnými látkami a pripravenosť zamestnancov na mimoriadne situácie. Vďaka dôkladnému zabezpečeniu bezpečnosti na pracovisku nebol v uplynulom roku zaznamenaný žiaden pracovný úraz zamestnancov. Podnik je taktiež aktívny v spolupráci s miestnou komunitou, pre ktoré organizuje udalosti ako Zelený deň, jarmoky a dobročinné podujatia. Taktiež pravidelne podporuje neziskové organizácie prostredníctvom finančných príspevkov. Vzhľadom k tomu, že podnik kladie na

sociálnu oblasť osobitný dôraz, je tejto problematike venovaná samostatná kapitola (viď kapitola 8).

### 7.1.2 Správna a riadiaca časť (governance)

Správna a riadiaca časť (governance) má významný vplyv na dôveru zamestnancov, partnerov a iných zainteresovaných strán. Podnik sa v oblasti riadenia a správy zameriava predovšetkým na česťnosť, transparentnosť a dodržiavanie pravidiel. Na analyzovanie pripravenosti podniku v tejto oblasti sú definované kľúčové oblasti a parametre v nasledujúcej tabuľke. Vybrané oblasti hodnotenia vychádzajú zo štandardov ESRS, dotazníkov hodnotenia ESG pre podniky a štandardu VSME pre MSP.

Tabuľka 6 Hodnotiace parametre správnej a riadiacej oblasti

| Oblasť hodnotenia                               | Hodnotiaci parameter                                                                                 |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Etické princípy a správanie</b>           | Etický kódex, interný štandard správania, zodpovednosť za etiku a ľudské práva.                      |
| <b>2. Transparentnosť a právne dodržiavania</b> | Transparentnosť účtovníctva, miezd, zmlúv, verejné zákazky, prijímanie verejných zdrojov a korupcia. |
| <b>3. Interná participácia</b>                  | Zdieľanie hospodárskych výsledkov, participatívne odmeňovanie.                                       |
| <b>4. Mechanizmus podávania sťažností</b>       | Prístupnosť systému, rozsah a dostupnosť komunikačných kanálov.                                      |
| <b>5. Riadenie rizík</b>                        | Identifikácia a hodnotenie rizík.                                                                    |
| <b>6. Zodpovednosť v dodávateľskom reťazci</b>  | Požiadavky na udržateľnosť u dodávateľov, plánované vzdelávanie, platobné a obchodné praktiky.       |

(zdroj: vlastný)

Na základe vyššie uvedených oblastí a hodnotiacich parametrov je spracovaná analýza aktuálnej pripravenosti podniku v oblasti správy a riadenia. V rámci tejto analýzy boli identifikované konkrétne prístupy podniku k jednotlivým oblastiam, ktoré boli následne vyhodnotené z hľadiska miery ich naplnenia. Výsledky tejto analýzy sú uvedené v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 7 Prístup podniku a zhodnotenie správnej a riadiacej oblasti

| Oblasť hodnotenia                               | Prístup podniku                                                                                                                                        | Hodnotenie (plne/čiastočne/neplne) |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>1. Etické princípy a správanie</b>           | Etický kódex, zavedený štandard „Náučná stezka“, zodpovedná osoba za etiku a ľudské práva.                                                             | Plne                               |
| <b>2. Transparentnosť a právne dodržiavanie</b> | Transparentné vedenie účtovníctva, zmlúv a miezd, personálny a mzdový systém PERM, neúčast' na verejných zákazkách, využíva iba grantové financovanie. | Plne                               |
| <b>3. Interná participácia</b>                  | Zdieľanie výsledkov, rozdeľovanie zisku a podľa pravidiel.                                                                                             | Plne                               |
| <b>4. Mechanizmus podávania sťažností</b>       | Osobné podávanie sťažností.                                                                                                                            | Čiastočne                          |
| <b>5. Riadenie rizík</b>                        | Pravidelné hodnotenie politických, environmentálnych a spoločenských rizík.                                                                            | Plne                               |
| <b>6. Zodpovednosť v dodávateľskom reťazci</b>  | Zatiaľ bez požiadaviek, plánovanie vzdelávania dodávateľov v ESG do roku 2025.                                                                         | Čiastočne                          |

(zdroj: vlastný)

V súvislosti s vyhodnotením jednotlivých oblastí z tabuľky 7 je vykonaná podrobná analýza jednotlivých postupov a praktík podniku pre hlbšie porozumenie:

- 1. Etické princípy a správanie** – Vedúci pracovníci a ich chovanie zodpovedá zavedenému Etickému kódexu, ktorý predstavuje hodnoty spoločnosti. Tento kódex podpisujú všetci zamestnanci, čím potvrdzujú oboznámenie sa s jeho obsahom a dodržiavaním. Kódex je doplnený praktickým nástrojom – „Náučná stezka“, ktorá slúži pre lepšie porozumenie firemným hodnotám, ale len ako informačný dokument, ktorý zamestnanci nepodpisujú, čo znamená, že ide len o firmený interný dokument. Riadenie oblasti etiky a ľudských práv je zverené konkrétnej osobe, čo zvyšuje dôveryhodnosť systému.
- 2. Transparentnosť a právne dodržiavanie** – Transparentnosť je zabezpečená v oblasti účtovníctva, mzdovej politiky aj zmluvných vzťahov, čím rešpektuje všetky platné zákony a normy. Podnik využíva personálny a mzdový systém (PERM),

v ktorom sú evidované údaje o zamestnancoch pre presnosť a prehľadnosť samotnej správy. V jednotlivých rokoch sleduje a identifikuje nerovnosti miezd, pričom v roku 2021 ženy zarábali v priemere 94,91% mzdy mužov, v roku 2022 to bolo 89,92% a v roku 2023 81,67%. Podnik sa vedome nezúčastňuje na verejných zákazkách, čím minimalizuje potenciál korupčných rizík. Finančné prostriedky prijíma výhradne v podobe projektových grantov, konkrétne fondov EÚ, ktoré slúžili na rozšírenie laboratória a projekt energetickej úspory podniku.

3. **Interná participácia** – Podnik zoznamuje 100% zamestnancov s hospodárskymi výsledkami na dennej báze a vytvára prehľady pre zrozumiteľnosť jednotlivých ukazovateľov výkonnosti. Ich pravidelným zdieľaním posilňuje informovanosť a tímovú motiváciu. Súčasťou tohto systému je aj rozdeľovanie zisku medzi pracovníkov podľa vopred určených pravidiel.
4. **Mechanizmus podávania sťažností** – Podnik nemá zavedený formálny systém podávania sťažností prostredníctvom e-mailu, web stránky alebo iného kanálu. Existuje iba ich interný systém, v rámci ktorého môžu zamestnanci svoje podnety alebo sťažnosti uviesť osobne. Uvedené sťažnosti sa následne riešia na spoločných stretnutiach. Ich počet podnik neeviduje a v uplynulých rokoch nezaznamenali žiadne sťažnosti. Z tohto dôvodu podnik naplňa túto oblasť len čiastočne, keďže nemá zavedený systém podávania sťažností inou formou ako osobnou.
5. **Riadenie rizík** – Riadenie rizík je súčasťou strategického plánovania, ktoré má na starosti vedenia podniku. Podnik posudzuje politické, environmentálne, spoločenské a lokálne riziká, aby ich mohol včas identifikovať a prijať potrebné preventívne opatrenia. Vykonávaním analýz na identifikovanie krízových situácií si nastavuje opatrenia na ich zvládnutie, tak aby boli zachované prioritné oblasti ako je zamestnanosť a sociálny dopad.
6. **Zodpovednosť v dodávateľskom reťazci** – V súčasnosti podnik nemá zavedené formálne požiadavky na ESG pre svojich dodávateľov. Avšak plánuje v roku 2025 zahrnúť do vzdelávacieho programu i podniky dodávateľov a odberateľov, čo predstavuje krok smerom k zodpovednému a udržateľnému dodávateľskému reťazcu.

Vychádzajúc zo zhodnotených výsledkov pripravenosti v oblasti riadenia a správy dosahuje podnik taktiež vysokú úroveň pripravenosti. Vo svojej každodennej praxi uplatňuje zásady etiky, transparentnosti a zodpovedného riadenia, pričom samotnými etickými

princípami sú zamestnanci oboznámení v etickom kódexe spolu s podnikovým interným dokumentom „Náučná stezka“. V oblasti transparentnosti a právneho dodržiavania zabezpečuje podnik správne vedenie účtovníctva, zmlúv a mzdovej agendy, ktorá je podporená systémom PERM. V tomto mzdovom systéme podnik sleduje a monitoruje rovnosť odmeňovania medzi mužmi a ženami, ktoré následné hodnotí v jednotlivých sledovaných rokoch. Aktívne sa vyhýba účasti na verejných zákazkách a korupcií, pričom finančné prostriedky získava výlučne prostredníctvom grantového financovania EÚ. Interná participácia zamestnancov je podnikom podporovaná každodenným zdieľaním hospodárskych výsledkoch a rozdeľovaním zisku podľa vopred určených pravidiel. Riadenie rizík je súčasťou strategického plánovania, v ktorom podnik hodnotí celkové politické, environmentálne, spoločenské a lokálne riziká, čím ich včasne identifikuje a predchádza krízovým situáciám. Oblasti, ktoré podnik v hodnotení len čiastočne napĺňa sú dve. V mechanizme podávania sťažností nemá podnik zavedený systém, prostredníctvom ktorého je možné podávanie sťažností zamestnancov inou formou ako osobne. Druhou čiastočne naplnenou oblasťou pripravenosti je zodpovednosť v dodávateľskom reťazci, kde podniku chýbajú formálne ESG požiadavky na partnerov. Podnik však plánuje vo svojej stratégii vzdelávať i dodávateľov, a tým ich zapojiť do rozvoja udržateľnosti v spolupráci s nimi.

## 8 SOCIÁLNA OBLASŤ – ZAMESTNANCI A ŠTUDENTI

Táto kapitola sa zameriava na kvalitatívny výskum spokojnosti zamestnancov, ktorá je iniciovaná na podnet podniku. Ten pripisuje sociálnej oblasti mimoriadny význam, keďže v environmentálnej oblasti už realizoval množstvo opatrení a aktuálne sa chce cielene zamerať na sociálny pilier v ESG prístupe. Výskum spokojnosti zamestnancov bol uskutočnený dňa 13. marca 2025 v podniku GALVAMET. Súčasťou výskumu je aj kvalitatívne zisťovanie preferencií študentov, ktoré je realizované s cieľom identifikácie očakávaní mladej generácie pri výbere budúceho zamestnávateľa. Kvalitatívne zisťovanie preferencií študentov bolo uskutočnené dňa 20. marca 2025 na Priemyselnej škole vo Vsetíne. Podnik chce cielene pracovať s mladými zamestnancami, aby zistil do akej miery sa ich preferencie líšia od pohľadu podniku a starších generácií zamestnancov, pričom zároveň získa podklady pre zhodnotenie aktuálnej pripravenosti podniku na preferencie mladej generácie a návrhy na zlepšenia. To môže prispieť k zvýšeniu jeho atraktivity ako dlhodobého lákavého zamestnávateľa pre mladých uchádzačov o zamestnanie.

### 8.1 Analýza spokojnosti súčasných zamestnancov

Analýza spokojnosti zamestnancov je realizovaná formou kvalitatívneho výskumu prostredníctvom pološtrukturovaných rozhovorov. Cieľovou skupinou výskumu sú zamestnanci podniku vo vekovej kategórii 20–30 rokov, ktorí spadajú do kategórie mladej generácie na trhu práce. Na výskume je zúčastnených 7 respondentov z oddelenia údržby a technológie. Jednotlivé rozhovory sú vedené osobne s vopred pripravenými okruhmi tém. Tie slúžia ako pomôcka k rozhovorom s priestorom na spontánne odpovede a dopĺňajúce otázky. Cieľom tohto kvalitatívneho výskumu je získanie pohľadu na to, ako zamestnanci vnímajú a hodnotia vyššie uvedené oblasti. Zámerom je zistiť nielen to, čo zamestnanci vnímajú pozitívne, ale aj to, ktoré oblasti môžu negatívne ovplyvňovať ich spokojnosť s prácou. Zistenia následne poslúžia ako podklad pre návrhy zmien, ktoré by mohli podniku prispieť k zlepšeniu pracovného prostredia a spokojnosti zamestnancov. Oblasti sú vybrané s ohľadom na ich vplyv na spokojnosť mladých zamestnancov. Zároveň sú považované za kľúčové pri hodnotení sociálnej oblasti. Výskum je zameraný na oblasti, ako sú zamestnanecké benefity, pracovné podmienky, rovnováha medzi pracovným a osobným životom, možnosti profesijného rozvoja, mzdové ohodnotenie, postoj zamestnancov k spoločenskej zodpovednosti podniku a faktory, ktoré ovplyvňujú ich zotrvanie v podniku.

Výskum je k dispozícii aj s odpoveďami respondentov v prílohe P 2. V nasledujúcej časti práce sú podrobne vyhodnotené jednotlivé skúmané oblasti.

1. **Hodnotenie zamestnaneckých benefitov** – Väčšina respondentov vníma ponuku zamestnaneckých benefitov ako dostatočnú a zodpovedajúcu ich potrebám. Ako možno vidieť v tabuľke 8 niektorí ju dokonca označujú za nadštandardnú, pričom ani jeden zo zamestnancov nepovažuje benefity za nedostatočné. Najčastejšie oceňovanými benefitmi sú stravné lístky, oddychové zóny a fitness miestnosť. Viacerí zároveň navrhujú rozšírenie benefitov, najmä o príspevky na dovolenku, fyzioterapeutické služby či masáže. Vnímanie benefitov je teda prevažne pozitívne, pričom sa objavili aj konkrétne návrhy na ich rozšírenie v oblasti regenerácie.

Tabuľka 8 Hodnotenie zamestnaneckých benefitov

| Hodnotenie           | Počet respondentov | Oceňované benefity/návrhy                                        |
|----------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------|
| Dostatočné           | 5                  | Stravné lístky, oddychové priestory, fitness miestnosť.          |
| Nadštandardné        | 2                  | Oceňujú všetky benefity, bez potreby doplnenia nových benefitov. |
| Nedostatočné         | 0                  | -                                                                |
| Rozšírenie benefitov | 3                  | Príspevky na dovolenku, masáže, fyzioterapia.                    |

(zdroj: vlastný)

2. **Hodnotenie pracovných podmienok** – Pracovné podmienky sú respondentmi hodnotené prevažne pozitívne. Viacerí však poukazujú na potrebu zlepšenia informovanosti o zmenách pracovných zmien a nedostatku technického vybavenia a nástrojov na pracovisku. Upozorňujú najmä na krátky časový horizont oznámenia zmien (napr. piatok pred víkendom), čo im sťažuje plánovanie voľného času. Významná časť respondentov tak vníma potrebu zefektívniť plánovanie zmien.
3. **Rovnováha medzi pracovným a osobným životom** – Názory respondentov sa na túto oblasť líšia, čo znázorňuje i tabuľka 9. Približne polovica pociťuje rovnováhu ako vyhovujúcu, druhá polovica poukazuje na obmedzenia – najmä nepredvídateľné služby počas víkendov. Tieto faktory môžu dlhodobo ovplyvňovať spokojnosť a motiváciu zamestnancov.

Tabuľka 9 Vnímanie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom

| Hodnotenie             | Počet respondentov | Odpovede                                                          |
|------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Rovnováha je zachovaná | 4                  | „Mám čas na seba.“, „Víkendy mám voľné.“                          |
| Rovnováha je narušená  | 3                  | „V piatok neviem, či robím cez víkend, ťažšie sa mi plánuje čas.“ |

(zdroj: vlastný)

4. **Možnosti profesijného rozvoja** - V tejto oblasti sa všetci respondenti vyjadrujú pozitívne. Podnik je vnímaný ako ústretový, podporuje individuálny rozvoj, zamestnanci sa môžu aktívne podieľať na výbere školení a ďalších foriem vzdelávania. Táto oblasť je jednou z najsilnejších stránok podniku z pohľadu respondentov.
5. **Mzdové ohodnotenie** – Šesť respondentov zo siedmich vyjadruje spokojnosť so svojou mzdou, pričom ju považujú za primeranú vzhľadom na dĺžku zamestnania a charakter práce. Avšak jeden z respondentov považuje svoju mzdu za neadekvátnu vzhľadom na vysoké pracovné zaťaženie.
6. **Postoj k spoločenskej zodpovednosti podniku** – Všetci respondenti pozitívne vnímajú aktivity podniku v oblasti udržateľnosti a oceňujú snahu podniku vytvárať udržateľne prostredie. Viacerí sa taktiež aktívne zapájajú do environmentálnych, či komunitných aktivít uskutočnených podnikom.
7. **Faktory ovplyvňujúce zotrvanie v podniku** – Všetci respondenti uvádzajú, že si vedia predstaviť zotrvať v podniku aj dlhodobo, pokiaľ by sa nezhoršili pracovné podmienky alebo mzdové ohodnotenie. Dôležitými faktormi na pracovisku, ktoré vyzdvihujú sú pre nich práve stabilita, vzťahy a priateľské prostredie.

### 8.1.1 Celkové zhrnutie analýzy spokojnosti zamestnancov

Celková spokojnosť zamestnancov na základe realizovaných rozhovorov je na priaznivej úrovni. Výrazná nespokojnosť medzi respondentmi nie je identifikovaná, čo je pre podnik pozitívnym signálom. Najviac spokojní sú zamestnanci s možnosťami vzdelávania, ktoré je v podniku podporované a umožňuje individuálny výber školení. Pozitívne sú tiež hodnotené priateľské vzťahy na pracovisku, férový prístup vedenia a stabilita zamestnania. Oblasť zamestnaneckých benefitov je vnímaná za dostatočnú,

pričom dvaja respondenti ju označili za nadštandardu a vyjadrujú veľmi pozitívnu spokojnosť. Najviac oceňované benefity sú stravné lístky, oddychové priestory a fitnes miestnosť. Naopak, medzi oblasti, kde prevláda najnižšia spokojnosť patrí neskoré oznamovanie pracovných zmien, ktoré komplikujú plánovanie voľného času zamestnancov a nedostatočné vybavenie niektorých pracovísk technickým vybavením. Traja respondenti uviedli narušenie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom, predovšetkým kvôli nepredvídateľným víkendovým službám. Mzdové ohodnotenie je vnímané ako adekvátne, avšak jeden respondent ho označil za nedostatočné vzhľadom na vysoké pracovné zaťaženie. Medzi faktory, ktoré zamestnancov udržia v podniku, patria najmä istota zamestnania, vzťahy na pracovisku, možnosti odborného rastu a férový prístup vedenia. Naopak, dôvod na odchod predstavuje zhoršenie pracovných podmienok, nedostatočné plánovanie zmien, zhoršenie pracovných podmienok a zníženie mzdy. Pre lepšiu prehľadnosť a zhrnutie zistení je zostrojená tabuľka, ktorá sumarizuje hlavné oblasti spokojnosti a nespokojnosti zamestnancov vrátane faktorov, ktoré ovplyvňujú ich zotrvanie alebo odchod z podniku.

Tabuľka 10 Prehľad zistení z analýzy spokojnosti zamestnancov

| Faktory                                           | Zistenia                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Miera spokojnosti/nespokojnosti</b>            | Spokojnosť zamestnancov je na dobrej úrovni. Výrazná nespokojnosť sa nevyskytla.                                                                                                                                                        |
| <b>Najväčšia spokojnosť</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• možnosti profesijného rozvoja</li> <li>• priateľská atmosféra, férový prístup vedenia</li> <li>• stabilita zamestnania</li> <li>• benefity (napr. stravné lístky, fitnes miestnosť)</li> </ul> |
| <b>Najväčšia nespokojnosť</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• neskoré oznamovanie zmien</li> <li>• nedostatočné technické vybavenie</li> <li>• narušená rovnováha medzi prácou a súkromným</li> </ul>                                                        |
| <b>Faktory, ktoré udržia zamestnanca vo firme</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• istota zamestnania</li> <li>• dobré vzťahy na pracovisku</li> <li>• možnosti rozvoja a vzdelávania</li> <li>• férové zaobchádzanie</li> </ul>                                                  |
| <b>Faktory, ktoré môžu viesť k odchodu</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• zhoršenie pracovných podmienok</li> <li>• zníženie mzdy</li> </ul>                                                                                                                             |

(zdroj: vlastný)

Tieto zistenia predstavujú podklad pre odporúčania a návrhy na zlepšenie pracovného prostredia a celkovej spokojnosti zamestnancov.

## 8.2 Analýza preferencií potenciálních zaměstnanců

Za účelom zistenia preferencií mladých uchádzačov o zamestnanie je v tejto časti realizovaná dotazníková analýza medzi študentmi posledného ročníka Strednej priemyselnej školy technického zamerania vo Vsetíne. Podnetom k realizácii tohto šetrenia je samotný podnik, ktorý má záujem porozumieť preferenciám pri výbere zamestnávateľa tejto cieľovej skupiny. Cieľom analýzy je zistiť preferencie a očakávania mladých ľudí pri výbere zamestnávateľa a následne porovnať tieto očakávania s aktuálnou ponukou podniku. Výsledky analýzy sú využité pri tvorbe návrhov a odporúčaní na zlepšenie podmienok, ktoré môžu podniku prispieť k zvýšeniu atraktivity na trhu práce. Analýza je skúmaná na vzorke 16 respondentov. Táto cieľová skupina pre podnik predstavuje potencionálny zdroj budúcich zamestnancov. Dotazník je navrhnutý ako čiastočne štruktúrovaný s uzavretými aj otvorenými otázkami. Konkrétna pozornosť je zameriavaná na tieto oblasti:

1. **Preferovaný typ zamestnávateľa** – 44% študentov by si ako preferovaný typ zamestnávateľa vybrali rodinný podnik, a to kvôli menšiemu kolektívu, osobnému prístupu a neformálnej atmosfére. Práve toto zistenie je totožné s podnikom, a teda zodpovedá predstavám mladých ľudí o ich ideálnom pracovnom prostredí.
2. **Najdôležitejšie faktory pri výbere zamestnávateľa** – Až 81% študentov uviedlo, že atraktívna mzda a finančné ohodnotenie sú pre nich najdôležitejším faktorom pri výbere zamestnávateľa. Podnik v tomto smere naplňa ich očakávania, keďže ponúka prémie, bonusy, finančné benefity a atraktívnu základnú mzdu, s ktorou boli spokojní i súčasní zamestnanci. Ďalšími dôležitými faktormi sú profesijný rozvoj a flexibilný pracovný čas.
3. **Profesijný rast a vzdelávanie** – Takmer väčšina študentov (13 z 16) uviedla, že majú záujem sa neustále vzdelávať a napredovať v práci. Podnik v tomto smere dokáže naplniť ich očakávania, nakoľko ide o oblasť, na ktorú dbá a i samotnými zamestnancami je veľmi oceňovaná. Pričom traja študenti uviedli, že sa chcú vzdelávať iba ak im to prinesie výhody.
4. **Rovnováha medzi pracovným a osobným životom** – Pre väčšinu študentov (13 z 16) predstavuje rovnováha medzi pracovným a osobným životom dôležitú súčasť ich pracovnej spokojnosti, zatiaľ čo 3 študenti vnímajú dôležitosť tejto rovnováhy za neutrálnu.

5. **Dôležitosť udržateľnosti podniku** – Dôležitým zistením je, že udržateľnosť podniku a jeho aktivity predstavujú dôležité hodnoty pre (7 z 16) študentov pri výbere zamestnávateľa, čo zároveň ovplyvňuje aj ich celkové rozhodnutie pri výbere. Túto hodnotu podnik napĺňa, nakoľko aktívne prejavuje záujem o problematiku ESG a smeruje k zlepšovaniu svojho environmentálneho a spoločenského dopadu.
6. **Preferovaný zdroj získavania pracovných informácií** – Študenti pri hľadaní pracovných príležitostí najčastejšie preferujú prehľadné kariérne sekcie na webových stránkach firiem (11 študentov), sociálne siete (8 študentov) alebo odporúčania od známych (3 študenti). Predstavuje to pre nich dostupne a spoľahlivé zdroje informácií. Samotný podnik síce využíva web aj sociálne siete, no kariérna sekcia nie je dostatočne informatívna, preto len čiastočne napĺňa preferenciu študentov.

Pre lepšiu prehľadnosť a porovnanie preferencií študentov s aktuálnou ponukou podniku je vytvorená porovnávacia tabuľka. Táto tabuľka znázorňuje zistenia z dotazníkovej analýzy a prezentuje, ktoré preferencie mladých študentov podnik spĺňa. Hodnotenie zhody je rozdelené do troch kategórií pričom:

- **Áno** – znamená, že podnik zodpovedá očakávaniam preferencií študentov.
- **Čiastočne** – označuje, že podnik spĺňa čiastočne niektoré preferencie, nie však v plnej miere.
- **Nie** – znamená, že sa požiadavky študentov s aktuálnou ponukou nezhodujú.

Tabuľka 11 Porovnanie medzi očakávaniami študentov a aktuálnou ponukou podniku

| Oblasť hodnotenia                                 | Preferencia študentov                                                          | Aktuálna ponuka podniku                                        | Zhoda áno/čiastočne/nie |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Preferovaný typ zamestnávateľa                    | rodinný podnik (44%)                                                           | malý kolektív, priateľská komunita, dôvera a stabilita podniku | áno                     |
| Najdôležitejšie faktory pri výbere zamestnávateľa | mzda (81%), profesijný rozvoj (63%), flexibilita (50%)                         | finančné odmeny, možnosť kariérneho rastu                      | čiastočne               |
| Profesijný rast a vzdelávanie                     | záujem o neustále vzdelávanie (81%)                                            | školenia, podpora profesijného rozvoja                         | áno                     |
| Rovnováha medzi pracovným a osobným životom       | veľmi dôležitá (81%)                                                           | pružný režim, podpora voľného času                             | čiastočne               |
| Dôležitosť udržateľnosti podniku                  | časť študentov považuje za dôležité (44%)                                      | zodpovedné a udržateľné aktivity, ESG report                   | áno                     |
| Zdroj informácií o pracovných príležitostiach     | webové stránky podnikov (69%), sociálne siete (50%), odporúčania známych (19%) | kariérna sekcia na webe podniku, Facebook                      | čiastočne               |

(zdroj: vlastný)

Z uvedeného porovnania v tabuľke vyplýva, že viaceré oblasti preferencií študentov v jednotlivých oblastiach sa zhodujú s tým, čo podnik aktuálne ponúka. Zhoda je identifikovaná v oblasti preferovaného typu zamestnávateľa, profesijného rastu a vzdelávaniu, ako aj dôležitosť udržateľnosti podniku. Táto zhoda predstavuje pre podnik pozitívne vnímanie a atraktivitu zamestnávateľa zo strany potenciálnych zamestnancov, čím zvyšuje svoje postavenie na trhu práce. Oblasti, v ktorých sa očakávania študentov zatiaľ úplne nenapĺňajú predstavujú základ pre formovanie opatrení na zatraktívnenie podniku u mladých uchádzačov o zamestnanie, a sú navrhnuté v kapitole odporúčaní.

### 8.2.1 Zhrnutie analýzy preferencií študentov

Analýza preferencií študentov poskytuje cenné informácie o ich preferenciách pri výbere budúceho zamestnávateľa. Tieto zistenia následne slúžia pre porovnanie aktuálnej ponuky podniku. Za preferovaný typ zamestnávateľa považujú najmä rodinné podniky s rodinnou atmosférou, čo je v súlade s charakteristikou podniku. Najdôležitejším faktorom pri rozhodovaní o zamestnaní je pre študentov atraktívna mzda, čo podnik naplňa prostredníctvom finančných odmien a základnej mzdy. Dôležitými faktormi sú taktiež možnosti kariérneho rastu a flexibilného pracovného času, čo podnik s pracovným časom na smeny nedokáže naplniť, preto je zhoda v tejto oblasti len čiastočná. Študenti majú záujem o neustále vzdelávanie, ktoré je vnímané ako nástroj rozvoja, pričom podnik ponúka podporu práve v tejto oblasti formou školení a ďalších vzdelávacích aktivít. Zo zistení vyplýva, že niektorí respondenti prejavujú záujem o vzdelávanie len v prípade, že im to prinesie výhody v kariérnej oblasti. Motivačným prvkom je pre študentov aj rovnováha medzi pracovným a osobným životom, ktorú študenti považujú za veľmi dôležitú, to pre podnik predstavuje dôležité zistenie, na ktoré by mal uprieť väčšiu pozornosť nielen pri preferenciách študentov, ale i spokojnosti zamestnancov. Udržateľnosť a spoločenská zodpovednosť je pre študentov taktiež dôležitým prvkom pri výbere zamestnávateľa a celkovo ovplyvňuje ich rozhodnutie o budúcom zamestnávateľovi. To je pre podnik značná konkurenčná výhoda, nakoľko sa tejto oblasti naplno venuje a podporuje ju. V oblasti získavania pracovných informácií študenti preferujú najmä prehľadné webové stránky, sociálne siete a osobné odporúčania známych. Hoci podnik tieto formy využíva, slabšie miesto predstavuje menej rozvinutá kariérna sekcia na webe, preto túto oblasť spĺňa len čiastočne. Z celkovej analýzy vypláva, že podnik má dobrý základ na oslovovanie mladých ľudí.

## 9 NÁVRHY A ODPORÚČANIA

Cieľom tejto kapitoly je navrhnúť konkrétne návrhy a odporúčania, vďaka ktorým by podnik zlepšil svoju mieru pripravenosti na ESG reporting v jednotlivých oblastiach environmentálneho, sociálneho a správneho piliera. Pri tvorbe návrhov a odporúčaní je zohľadnená teoretická časť práce vrátane štandardov ESG, výsledky analýzy pripravenosti podniku v jednotlivých oblastiach ESG, analýzy interných dokumentov, rozhovorov so zamestnancami a dotazníkovej analýzy medzi študentmi. Jednotlivé návrhy a odporúčania vychádzajú zo zistených slabých miest a príležitosti na zlepšenie z predchádzajúcich vykonaných analýz. Na základe týchto dát sú vypracované návrhy rozdelené podľa jednotlivých oblastí ESG.

### 9.1 Odporúčaný štandard

Hoci skúmaný podnik zatiaľ nespadá medzi subjekty, ktoré majú podľa nariadení EÚ povinnosť zverejňovať ESG reporting, je mu odporúčané pokračovať v dobrovoľnom rozvoji svojej ESG stratégie. Pre tento účel je odporúčané riadiť sa štandardmi VSME od skupiny EFRAG, ktoré sú špeciálne určené na dobrovoľné vykazovanie ESG pre MSP. Požiadavky Európskej komisie sa v oblasti povinného reportovania neustále menia a vyvíjajú, preto je dôležité, aby podnik aktívne sledoval ich vývoj a prispôboval sa mu (Inge, 2024).

Pre aktuálny stav pripravenosti podniku je vhodné, aby venoval pozornosť dobrovoľným štandardom VSME, ktoré nie sú regulačnou požiadavkou, ale pre podnik by predstavovali strategickú príležitosť (Anderson, 2025). Ich zavedením by bol podnik schopný poskytovať informácie pre svojich odberateľov, ktorí by vyžadovali údaje o jeho udržateľnosti, zároveň poskytnúť údaje pre banky a investorov, čím by získal lepší prístup k zelenému financovaniu. Okrem toho by podnik vďaka štandardu vedel lepšie sledovať a riešiť environmentálne problémy, sociálne aspekty týkajúce sa zamestnancov a znížila by sa celková administratívna záťaž pri jeho vypracovaní (EFRAG, 2024). Ďalšou výhodou VSME štandardu oproti povinným štandardom je jeho dobrovoľné zverejňovanie. Čo pre podnik znamená, že je len na ňom pre koho sa rozhodne, že bude svoje údaje o udržateľnosti zverejňovať, ak by išlo o citlivé obchodné informácie (Anderson, 2025).

Ak by podnik začal pripravovať svoju ESG stratégiu podľa tohto štandardu, tak by získal dostatočný časový náskok pred možnými regulačnými zmenami, tým by rozvíjal svoju stratégiu ESG ešte skôr, než sa požiadavky stanú povinnými. Ak by sa pravidlá

zverejňovania ESG reportingu zaviedli i na menšie podniky, mal by zabezpečený plynulejší prechod (Anderson, 2025).

Štandard VSME má dva moduly, ktoré si podnik môže vybrať na vypracovanie svojho ESG reportingu. Ide o základný modul, ktorý zahŕňa 11 kľúčových zverejnení a predstavuje minimálnu úroveň vykazovania pre všetky MSP, a potom komplexný modul, ktorý je rozšírený o ďalších 9 zverejnení a slúži pre podrobnejšiu komunikáciu o aktivitách podniku (EFRAG, 2024). Keďže podnik má vypracovanú ESG správu za rok 2023, tým pádom už má prvé skúsenosti s reportovaním. Na základe analýzy ich súčasnej pripravenosti je zistená v každej oblasti vysokú pripravenosť, čo znamená, že presahuje základný modul. Zároveň sa objavili i oblasti na zlepšenie, ktoré by mohol zaviesť do svojej ESG stratégie, a tým zlepšiť svoju pripravenosť. Pri porovnaní oboch modulov, ktoré sú spracované v tabuľkovom prehľade v prílohe P 4, je mu odporúčaný komplexný modul. Ten by mu pomohol tieto oblasti doplniť a zlepšiť svoje vykazovanie udržateľnosti. Jednotlivé odporúčania na prípravu reportingu podľa modulov sú zhrnuté v jednotlivých podkapitolách pre každú oblasť ESG.

## 9.2 Odporúčania pre oblasť E

V tejto oblasti je podniku navrhované sa v ESG správe zamerať na vykazovanie environmentálnych metrík ako je (energia, voda, odpad) v číselných hodnotách, prípadne vytvoriť grafy a tabuľky pre lepšiu prehľadnosť a porovnanie v priebehu rokov. Na základe analýzy interných dokumentov podniku sú uvedené dáta sledované, avšak nie sú jednotne zverejňované. Nakoľko podľa štandardu VSME a modulov je odporúčané uvádzať konkrétne množstvo spotrebovanej elektriny za rok z obnoviteľných a neobnoviteľných zdrojov, taktiež spotrebu palív v prehľadných tabuľkách alebo grafoch. Zvýšila by sa tak prehľadnosť, zrozumiteľnosť a medziročné porovnanie pri jednotlivých rokoch a typov energie (EFRAG, 2024).

## 9.3 Odporúčania pre oblasť S

Hoci podnik v rámci aktuálnej pripravenosti plne spĺňa vybrané hodnotené oblasti, podľa odporúčaní základného, komplexného modulu a štandardov VSME je mu odporúčané sa v ESG reportingu zamerať v pracovných podmienkach a zamestnaneckých právach na zavedenie kľúčového ukazovateľa výkonnosti a jeho pravidelné zverejňovanie pre rovnosť pohlaví a diverzitu.

Na základe analýzy rozhovorov so zamestnancami a dotazníkového šetrenia medzi študentmi sú zistené viaceré oblasti, v ktorých má podnik potenciál na zlepšenie. Cieľom nasledujúcich odporúčaní je zvýšiť spokojnosť súčasných zamestnancov a zároveň posilniť atraktivitu podniku pre potenciálnych zamestnancov.

1. **Informovanosť o smenách** – Z rozhovorov so zamestnancami je zistená potreba zlepšiť informovanosť o smenách a zabezpečiť ich oznamovanie v dostatočnom predstihu, kde ide najmä o pracovníkov v pohotovostnej službe, ktorí musia byť pripravení na nečakané povolanie do práce. Toto neskoré informovanie sťažuje plánovanie ich osobného času, čo negatívne pôsobí na rovnováhu medzi osobným a pracovným životom. Dôležitosť tejto oblasti potvrdzujú i odpovede študentov, ktorí rovnováhu medzi osobným a pracovným životom vnímajú ako dôležitú oblasť pre ich spokojnosť. Túto dôležitosť potvrdzuje aj článok JenPráce.cz, kde sa uvádza že mladá generácia si hľadá zamestnávateľov, ktorí chápu, že spokojný zamestnanec je produktívny zamestnanec. Práca je pre nich dôležitá, no súčasne požadujú priestor pre rodinu, priateľov a koníčky (JenPráce.cz, 2025).
2. **Zvýšenie spokojnosti pri práci na smeny** – Je zistené, že študenti by pri výbere pracovného času najviac preferovali flexibilný pracovný čas a niektorí možnosť práce z domu. Vzhľadom na charakter podniku, ktorý je priemyselného zamerania a pracovný čas funguje na smeny, je realizácia home officu v mnohých pozíciách nemožná. Z toho dôvodu je v dotazníku zameraná pozornosť na zistenie, aké opatrenia by zvýšili spokojnosť študentov pri práci na smeny. Zistenia ukazujú, že študentom by zvýšilo spokojnosť možnosť si plánovať smeny vopred, vyššie príplatky za nočné a víkendové smeny a viac voľných dní medzi jednotlivými smenami. Takéto opatrenia by mohli pozitívne zvýšiť spokojnosť súčasných zamestnancov a zároveň naplniť preferencie mladých ľudí.
3. **Vylepšenie benefitov a pracovného vybavenia** – Pri súčasných benefitoch vyjadrili zamestnanci pomerne vysokú spokojnosť, ale z uskutočnených rozhovorov je zistené, že by mnohí ocenili obohatenie o ďalšie benefity, ako sú príspevky na dovolenku, rekreačný pobyt, služby fyzioterapeuta či masáže. To by prispelo k lepšej regenerácii zamestnancov a k prevencii zdravotných rizík. Ďalšou oblasťou na možné zlepšenie je technické vybavenie pracoviska, pri ktorom respondenti upozorňujú na nedostatočné vybavenie niektorých nástrojov na pracovisku.

4. **Prezentovanie pracovných príležitostí** – Pri zisťovaní, aký spôsob získavania informácií o pracovných možnostiach študenti najviac preferujú je vyhodnotené, že väčšina z nich uprednostňuje práve prehľadnú kariérnu sekciu na webovej stránke podniku, a komunikáciu prostredníctvom sociálnych sietí. Preto je podniku navrhované sa zamerať na tieto oblasti, ktoré mu poslúžia ako nástroj na oslovenie mladých uchádzačov. Toto zistenie potvrdzuje i Generali Česká (2025), podľa ktorej je pre mladú generáciu typický digitálny prístup a práve webová stránka podniku je pre nich prvým kontaktom, ktorý výrazne ovplyvňuje ich rozhodovanie. Vyhľadávajú si informácie online, a preto očakávajú aby webová stránka a sociálne siete boli aktuálne, dôveryhodné a profesionálne spracované.

Na základe analýzy aktuálnej pripravenosti podniku so základným modulom štandardu VSME od EFRAG (2024) sa podniku odporúča, aby v rámci ESG reporting zverejňoval údaje týkajúce sa pracovnej sily, pričom sa jedná o:

- rozdelenie zamestnancov podľa pohlavia a podľa typu úväzku (plný/čiastočný),
- počet pracovných úrazov vrátane smrteľných,
- informácie o dodržiavaní minimálnej mzdy, rozdieloch v odmeňovaní a počte hodín školenia zamestnancov.

Taktiež je mu odporúčané rozšíriť základný modul o prvok z komplexného modulu, konkrétne ide o oblasť závažných negatívnych incidentov v oblasti ľudských práv. Odporúča sa v zaviesť mechanizmus na nahlásovanie a evidenciu porušení, ako je nútená práca, detská práca alebo iné vážne zásahy do ľudských práv.

## 9.4 Odporúčania pre oblasť G

Podnik v oblasti riadenia a správy vykazuje vysokú úroveň pripravenosti, avšak v súlade so štandardom VSME je mu odporúčame na zefektívnenie súčasnej stratégie i zapojenie dodávateľského reťazca. Nakoľko podľa (EFRAG, 2024) sa môže stať, že zákazníci (odberatelia) budú požadovať od podniku i tieto údaje v reportingu. Podnik môže informovať svojich dodávateľov o jeho ESG cieľoch a zásadách prostredníctvom školení alebo stretnutí. Zároveň je podniku odporúčané zavedenie jednoduchého systému hodnotenia dodávateľského reťazca, ktoré by zahŕňalo ich hodnotenie z pohľadu environmentálnych postupov, pracovných podmienok a obchodného správania (ESGVoices, 2024). Na základe analýzy hodnotenia pripravenosti v oblasti mechanizmu podávania

sťažností podnik túto oblasť naplňa len čiastočne. V súlade so štandardom VSME a hodnotiacim dotazníkom je mu odporúčané zaviesť systém, ktorý umožňuje anonymné podávanie sťažností, či už prostredníctvom emailu alebo webovej stránky. Osobné podávanie podnetov, ktoré je v momentálne jedinou dostupnou formou, môže byť pre zamestnancov nekomfortné, čo môže ovplyvniť ich ochotu vyjadriť názor alebo nahlásiť sťažnosť. Zavedením anonymného kanála by podnik podporil otvorenú komunikáciu, a tak zvýšil dôveru zamestnancov.

Následne sa podniku odporúča podľa štandardu VSME od EFRAG (2024), rozšíriť základy modul v oblasti správy a riadenia o požiadavku, ktorá sa týka zverejňovania príjmov z priemyselných odvetví s významným negatívnym dopadom na životné prostredie. Zároveň sa odporúča vykazovať, či tieto príjmy neporušujú pravidlá EÚ o podpore udržateľnosti.

## ZÁVER

Cieľom bakalárskej práce bolo zhodnotiť pripravenosť vybraného podniku na tvorbu ESG reportingu a na základe toho navrhnúť odporúčania pre zlepšenia pripravenosti v jednotlivých oblastiach ESG. Tento cieľ bol naplnený prostredníctvom viacerých fáz výskumu, ktorý spočíval z kombinácie kvalitatívneho a kvantitatívneho zberu dát.

V prvej fáze bol vytvorený vlastný podklad pre zber dát, ktorý pokrýval každú oblasť ESG vychádzajúc zo štandardov ESRS, ako aj z hodnotiacich dotazníkov poradenských firiem a bánk. Následne bol podklad analyzovaný internými dokumentmi podniku s cieľom doplniť ďalšie dáta pre analýzu podkladu. Na základe toho bola zhodnotená celková pripravenosť podniku na ESG reporting. Na podnet samotného podniku bola osobitná pozornosť venovaná sociálnej oblasti, keďže cieľom podniku je posilniť svoju pripravenosť práve v tejto oblasti. Na naplnenie tejto požiadavky bol realizovaný rozhovor so zamestnancami podniku, kde sa zisťovala ich spokojnosť s aktuálnymi podmienkami a dotazníkový prieskum preferencií študentov pri výbere zamestnávateľa. To umožnilo porovnať aktuálny stav podniku s preferenciami mladej generácie a definovať konkrétne oblasti na zlepšenie atraktivity podniku a spokojnosti zamestnancov.

Z analýz bolo možné zhodnotiť aktuálnu pripravenosť, a následne navrhnúť odporúčania pre jednotlivé oblasti. Hoci podnik zatiaľ nespadá medzi subjekty povinné zverejňovať ESG reporting, je mu odporúčané pokračovať v dobrovoľnom rozvoji stratégie a riadiť sa štandardmi VSME. Výsledky analýz ukazujú, že podnik v každej oblasti ESG dosahuje vysokú úroveň pripravenosti. V environmentálnej oblasti má zavedené certifikované normy, určené konkrétne klimatické ciele, venuje sa environmentálnemu vzdelávaniu okolia a má vypracovanú vlastnú stratégiu udržateľnosti s názvom „Hra o Zemi“. Na zlepšenie pripravenosti v tejto oblasti je mu odporúčané sa zamerať na zverejňovanie environmentálnych metrík formou tabuliek a grafov, čím by sa zvýšila ich prehľadnosť a medziročné porovnanie.

V sociálnej oblasti vyniká najmä v podpore profesijného rastu a vzdelávaniu zamestnancov, priateľskému prístupu a rodinnej atmosfére, ochrane a bezpečnosti zamestnancov pri práci a celkovej angažovanosti podniku v miestnej komunite. Na zlepšenie pripravenosti v tejto oblasti mu je odporúčané zlepšiť informovanosť o smenách najmä u pracovníkov v pohotovostnej službe, zohľadňovať význam rovnováhy medzi pracovným a osobným životom, nakoľko ide o jeden z hlavných faktorov spokojnosti zamestnancov a aj

potenciálních uchádzačov. V rámci organizácie smien by mohol umožniť ich plánovanie vopred, prípadne zvýšiť príplatky za nočné a víkendové smeny, a taktiež zvážiť možnosť väčšieho počtu voľných dní medzi jednotlivými smenami. Ďalším návrhom na zlepšenie je oblasť benefitov a jej rozšírenie o príspevky na dovolenku, rekreáciu, služby fyzioterapeuta či masáže, ktoré by prispeli k regenerácii zamestnancov a prevencii zdravotných problémov. Technické vybavenie pracoviska bolo identifikované ako ďalšia oblasť na zlepšenie, na ktorú zamestnanci upozorňovali počas rozhovorov. Okrem toho sa odporúča zamerať na online prezentáciu pracovných príležitostí prostredníctvom prehľadnej kariérnej sekcie na webovej stránke a aktívnej komunikácie na sociálnych sieťach, čo sa ukázalo ako preferovaný spôsob získavania informácií medzi mladou generáciou.

Oblasť správy a riadenia (governance) dosahuje taktiež vysokú úroveň pripravenosti, kde má podnik zavedený vlastný etický kódex „Náučna Stezka“, transparentné hospodárenie, pravidelné posudzuje riziká a prima opatrenia. Na základe štandardu VSME sa navrhuje rozšíriť oblasť správy a riadenia o zapojenie dodávateľského reťazca. Kde by podnik mal informovať svojich dodávateľov o ESG cieľoch a očakávaniach, napríklad prostredníctvom školení alebo pravidelných stretnutí. Zároveň sa odporúča zaviesť systém hodnotenia dodávateľov, ktorý by zahŕňal kritériá ako environmentálne postupy, pracovné podmienky a etické správanie.

Na základe zhodnotenia pripravenosti možno konštatovať, že podnik dosahuje pevné základy vo všetkých oblastiach ESG. Uvedené odporúčania predstavujú príležitosť na posilnenie jeho ESG stratégie, zvýšenie kvality reportingu a zlepšenie svojej celkovej pozície na trhu. Nakoľko podnik nie je zatiaľ povinný reportovať, i tak mu je odporúčane pokračovať v dobrovoľnom rozvoji svojej pripravenosti, čím si zabezpečí plynulejší prechod na budúce regulačné požiadavky.

## ZOZNAM POUŽITÉJ LITERATURY

ALBERTOVÁ, Tereza, 2024. *ESG, its advantages & disadvantages for companies*. Online. VISION\_FACTORY. Dostupné z: <https://www.visionfactory.org/post/esg-its-advantages-disadvantages-for-companies>. [cit. 2025-05-14].

AL-MADHAGI, Pavlína, 2024. *ESG report v 5 krocích: Díl 1. – Analýza*. Online. Byznys a udržitelnost. Dostupné z: <https://byznysudrzitelnost.cz/esg-report-v-5-krocich-dil-1-analyza/>. [cit. 2025-05-14].

AL-MADHAGI, Pavlína, 2024. *ESG report v 5 krocích: Díl 2. – Sběr a zpracování dat: jak se vyhnout nejčastějším chybám*. Online. Byznys a udržitelnost. Dostupné z: <https://byznysudrzitelnost.cz/5-kroku-k-esg-reportu-dil-2-sber-a-zpracovani-dat-jak-se-vyhnout-nejcastejsim-chybam/>. [cit. 2025-05-14].

ANDERSON, Kara, 2025. *Our guide to the VSME Standard (EFRAG)*. Online. Greenly.earth. Dostupné z: <https://greenly.earth/en-gb/blog/company-guide/our-guide-to-the-vsme-standard-efrag>. [cit. 2025-05-14].

BÁRKOVÁ, Dana; HEŘMANOVÁ, Andrea; HRUBÁ SMRŽOVÁ, Petra; KRCHOVÁ, Kateřina; PYTLOUN, Jaroslav et al., 2020. *Vykazování nefinančních informací ve světle corporate governance*. ISBN 978-80-261-0987-7.

BŘEZINOVÁ, Hana, 2023. *ESG a účetní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-723-2.

ČBA, 2022. Vzorový ESG dotazník na pomoc firmám. Online. ČBA Online. Dostupné z: <http://www.cbaonline.cz/clanky/vzorovy-esg-dotaznik-na-pomoc-firmam>. [cit. 2025-05-15].

DELOITTE, 2023. *What is the TCFD and why does it matter?* Online. DELOITTE SWITZERLAND. Deloitte. Dostupné z: <https://www.deloitte.com/ch/en/services/consulting-risk/perspectives/tcfd-and-why-does-it-matter.html>. [cit. 2025-05-14].

DINARJITO, Agung, 2024. ESG as an Important Factor of Company Profitability and as a Moderation of Corporate Value. Online. In: *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*. Indonesia. Dostupné z: <https://journalkeberlanjutan.com/index.php/ijesss/article/view/928>. [cit. 2025-05-14].

ECOVADIS, 2021. *The EcoVadis Sustainability Questionnaire*. Online. EcoVadis. Dostupné z: <https://resources.ecovadis.com/ecovadis-solution-materials/ecovadis-questionnaire-sub.s>. [cit. 2025-05-14].

EFRAG, 2024. *EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)*. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf>. [cit. 2025-05-14].

ESG PRO LIMITED, 2024. *A Comprehensive Guide to ESG*. United Kingdom. Dostupné z: <https://esgpro.co.uk/the-definitive-guide-to-esg-reporting/>. [cit. 2025-05-14].

ESGROVIA, 2025. *Aplikace esgrovia*. Online. Esgrovia. Dostupné z: <https://esgrovia.cz/app>. [cit. 2025-05-14].

ESG SECTOR, 2024. *Mandatory vs Voluntary ESG Disclosure: What You Need to Know: What You Need to Know*. Online. ESG Sector. Dostupné z: <https://esgsector.com/uncategorized/mandatory-vs-voluntary-esg-disclosure-what-you-need-to-know/>. [cit. 2025-05-14].

ESG THE REPORT, 2023. *The 'E' in ESG - Environmental Risk and Protection*. Online. ESG | The Report. Dostupné z: <https://esgthereport.com/what-is-esg/the-e-in-esg/>. [cit. 2025-05-14].

ESG VOICES, 2024. *Top 12 ESG Key Performance Indicators (KPIs) Every Company Should Track*. Online. ESG Voices. Dostupné z: <https://www.esgvoices.com/post/top-12-esg-key-performance-indicators-kpis-every-company-should-track>. [cit. 2025-05-14].

EURÓPSKA KOMISIA, 2025. *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directives (EU) 2022/2464 and (EU) 2024/1760 as regards the dates from which Member States are to apply certain corporate sustainability reporting and due diligence requirements*. Online. EUR-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex:52025PC0080>. [cit. 2025-05-14].

EURÓPSKA KOMISIA, 2024. *SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2024/1760 z 13. júna 2024 o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti udržateľnosti a o zmene smernice (EÚ) 2019/1937 a nariadenia (EÚ) 2023/2859*. Online. EUR-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/slk>. [cit. 2025-05-14].

EURÓPSKA ÚNIA, 2023. *DELEGOVANÉ NARIADENIE KOMISIE (EÚ) 2023/2772 z 31. júla 2023, ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ, pokiaľ ide o štandardy vykazovania informácií o udržateľnosti*. Online. EUR-Lex. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/eli/reg\\_del/2023/2772/oj/slk](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2023/2772/oj/slk). [cit. 2025-05-14].

EURÓPSKA ÚNIA, 2020. *NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2020/852 z 18. júna 2020 o vytvorení rámca na uľahčenie udržateľných investícií a o zmene nariadenia (EÚ) 2019/2088*. Online. EUR-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/852/oj/slk>. [cit. 2025-05-14].

EURÓPSKA ÚNIA, 2019. *NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/2088 z 27. novembra 2019 o zverejňovaní informácií o udržateľnosti v sektore finančných služieb*. Online. EUR-Lex. Úradný vestník Európskej únie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/2088/oj/slk>. [cit. 2025-05-14].

EURÓPSKA ÚNIA, 2014. *SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2014/95/EÚ z 22. októbra 2014, ktorou sa mení smernica 2013/34/EÚ, pokiaľ ide o zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými podnikmi a skupinami*. Online. EUR-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/95/oj/slk>. [cit. 2025-05-14].

EURÓPSKY PARLAMENT, 2022. *Smernica o vykazovaní informácií o udržateľnosti podnikov Legislatívne uznesenie Európskeho parlamentu z 10. novembra 2022 o návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení smernica 2013/34/EÚ, smernica 2004/109/ES, smernica 2006/43/ES a nariadenie (EÚ) č. 537/2014, pokiaľ ide o vykazovanie informácií podnikov o udržateľnosti (COM(2021)0189 – C9-0147/2021 – 2021/0104(COD))*. Online. Úradný vestník Európskej únie. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=oj:JOC\\_2023\\_161\\_R\\_0008](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=oj:JOC_2023_161_R_0008). [cit. 2025-05-14].

FIEGENBAUM, Johannes, 2024. *The Ultimate Guide to ESG questionnaires: Understanding the Relevance, Components, and Data Collection for Companies: Understanding the Relevance, Components, and Data Collection for Companies*. Online. Fiegenbaum solutions. Dostupné z: <https://www.fiegenbaum.solutions/en/blog/the-ultimate-guide-to-esg-questionnaires-understanding-the-relevance-components-and-data-collection-for-companies>. [cit. 2025-05-14].

FORVIS MAZARS, 2023. *Štandard pre dobrovoľné vykazovanie udržateľnosti pre nekótované MSP*. Online. Forvismazars.com. Dostupné z:

<https://www.forvismazars.com/sk/sk/postrehy/blog/standard-pre-dobrovolne-esg-vykazovanie-pre-msp>. [cit. 2025-05-14].

GALVAMET, 2020. *Historie Zbrojovky*. Online. Galvamet.cz. Dostupné z: <https://www.galvamet.cz/historie>. [cit. 2025-05-14].

GALVAMET, 2025. *Operátor k technologii pro tepelné zpracování kovů*. Online. Galvamet.cz. Dostupné z: <https://www.galvamet.cz/operator-k-technologie-pro-tepelne-zpracovani-kovu>. [cit. 2025-05-14].

GALVAMET. *Služby*. Online. Galvamet.cz. Dostupné z: <https://www.galvamet.cz/sluzby>. [cit. 2025-05-14].

GENERALI ČESKÁ PROFI, 2023. *Generace Z na trhu práce: Co očekává tato generace od zaměstnavatele: Co očekává tato generace od zaměstnavatele*. Online. Generaliceskaprofi.cz. Dostupné z: <https://www.generaliceskaprofi.cz/-/generace-z-na-trhu-prace-co-ocekava-tato-generace-od-zamestnavatele>. [cit. 2025-05-14].

GLOBAL REPORTING INITIATIVE, 2021. *A Short Introduction to the GRI Standards*. Online. Globalreporting.org. Dostupné z: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.globalreporting.org/media/wtafl4tw/a-short-introduction-to-the-gri-standards.pdf>. [cit. 2025-05-14].

GREENTALK, 2023. *CSRD reporting sa blíži. Čo bude obsahovať a koho sa týka?* Online. GreenTalk.sk. Dostupné z: <https://greentalk.sk/blog/csrd-reporting-sa-blizi-co-bude-obsahovat-a-koho-sa-tyka/>. [cit. 2025-05-14].

HARDYNA, Michal, 2024. *Čo je ESG – význam, investície a stratégie*. Online. IFinancie.sk. Dostupné z: <https://www.ifinancie.sk/esg/>. [cit. 2025-05-14].

HASSAN, Sara M, 2024. *Greenwashing in ESG: Identifying and Addressing False Claims of Sustainability*. Online, research. Cranfield University. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/385085133\\_Greenwashing\\_in\\_ESG\\_Identifying\\_and\\_Addressing\\_False\\_Claims\\_of\\_Sustainability](https://www.researchgate.net/publication/385085133_Greenwashing_in_ESG_Identifying_and_Addressing_False_Claims_of_Sustainability). [cit. 2025-05-14].

HENISZ, Witold; KOLLER, Tim a NUTTALL, Robin, 2019. *Five ways that ESG creates value*. Online. McKinsey.com. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/five-ways-that-esg-creates-value>. [cit. 2025-05-14].

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY, 2023. *Vzorový ESG dotazník na pomoc firmám*. Online. CBAonline.cz. Dostupné z: <http://www.cbaonline.cz/clanky/vzorovy-esg-dotaznik-na-pomoc-firmam>. [cit. 2025-05-14].

INGE, Nick, 20247. *The EU VSME: Voluntary Sustainability Reporting for SMEs: Voluntary Sustainability Reporting for SMEs*. Online. Fingreen.ai: Voluntary Sustainability Reporting for SMEs. Dostupné z: <http://fingreen.ai/blog/VSME/>. [cit. 2025-05-14].

JENPRACE.CZ, 2023. *Generace Z na trhu práce: Co opravdu hledají v pracovních nabídkách?: Co opravdu hledají v pracovních nabídkách?* Online. JenPráce.cz. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/magazin/generace-z-na-trhu-prace-co-opravdu-hledaji-v-pracovnich-nabidkach>. [cit. 2025-05-14].

KLIMCZUK, Sebastian, 2024. *Standardy SASB bardzo pomocne przy ESB*. Online. Kompasessg.pl. Dostupné z: <https://kompasesg.pl/esg/sasb-standardy/>. [cit. 2025-05-14].

KOMORA AUDITORŮ ČESKÉ REPUBLIKY, 2024. *Schválení směrnice CSDDD Evropským parlamentem*. Online. Kacr.cz. Dostupné z: <https://www.kacr.cz/schvaleni-smernice-csddd-evropskym-parlamentem>. [cit. 2025-05-14].

KÖSTER, Laura, 2024. *Mastering EcoVadis: 5 Steps to a Successful Rating: 5 Steps to a Successful Rating*. Online. Getsunhat.com. Dostupné z: <https://www.getsunhat.com/blog/ecovadis>. [cit. 2025-05-14].

KOŠTURIK, Ján, 2021. *Normálny svet*. Online. Kosturiak.com. Dostupné z: <https://www.kosturiak.com/2021/12/04/normalny-svet/>. [cit. 2025-05-14].

KRANTZ, Brian a JONKER, Marsha, 2024. *What is ESG reporting?* Online. Ibm.com. Dostupné z: <https://www.ibm.com/think/topics/esg-reporting>. [cit. 2025-05-14].

LUTKEVICH, Ben, 2023. *What does the 'G' in ESG mean?* Online. Techtarget.com. Dostupné z: <https://www.techtarget.com/whatis/feature/What-does-the-G-in-ESG-mean>. [cit. 2025-05-14].

MUDRON, miroslav, 2025. *ESG jednoducho a prehľadne: Ako ovplyvňuje firmy a spoločnosť?: Ako ovplyvňuje firmy a spoločnosť?* Online. Zajtra.sk. Dostupné z: <https://www.zajtra.sk/co-je-esg/>. [cit. 2025-05-14].

NADÁCIA IFRS, 2023. *Introduction to the ISSB and IFRS Sustainability Disclosure Standards*. Online. Ifrs.org. Dostupné z: <https://www.ifrs.org/sustainability/knowledge-hub/introduction-to-issb-and-ifrs-sustainability-disclosure-standards/>. [cit. 2025-05-14].

NASCIMENTO, Leonardo Dias; ACRUZ, Carla Santos; DA SILVA, Joelma Veras; DA SILVA, José Antonio; JOÃO, Belmiro Do Nascimento et al., 2024. *Historical context of social, environmental and corporate governance (ESG) and its impacts on organizations: A literature review: A literature review*. Online. ResearchGate.net. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/380351568\\_Historical\\_context\\_of\\_social\\_environmental\\_and\\_corporate\\_governance\\_ESG\\_and\\_its\\_impacts\\_on\\_organizations\\_A\\_literature\\_review](https://www.researchgate.net/publication/380351568_Historical_context_of_social_environmental_and_corporate_governance_ESG_and_its_impacts_on_organizations_A_literature_review). [cit. 2025-05-14].

NASSOS, George P. a NIKOS, Avlonas, 2020. *Practical Sustainability Strategies - How to Gain a Competitive Advantage (2nd Edition)*. Online. John Wiley. ISBN 978-1-5231-3320-8. Dostupné z: <https://app-knovel-com.proxy.k.utb.cz/kn/resources/kpPSSHGCAD/toc?cid=kpPSSHGCAD>. [cit. 2025-05-14].

ONDRÁČEK, Jiří, 2024. *Jste připraveni na ESG reportování? Zkuste nový ESG dotazník*. Online. EnviTrail.cz. Dostupné z: <https://envitrail.cz/jste-pripraveni-na-esg-reportovani-zkuste-novy-esg-dotaznik/>. [cit. 2025-05-14].

PRACOMAT, 2025. *Nabídka práce operátor výroby ve Vsetíně*. Online. Pracomat.cz. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/hledam-praci/region-vsetin/profese-operator-vyroby>. [cit. 2025-05-14].

PRACOMAT, 2025. *Nabídka práce obsluha, operátor cnc strojů ve Vsetíně*. Online. Pracomat.cz. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/hledam-praci/region-vsetin/profese-operator-serizovac-cnc-stroju>. [cit. 2025-05-14].

RABINA, Daniel, 2025. *ESG Omnibus prepisuje pravidlá nefinančného reportingu v EÚ*. Online. Esgklub.sk. Dostupné z: <https://www.esgklub.sk/esg-omnibus-prepisuje-pravidla-nefinancneho-reportingu-v-eu/>. [cit. 2025-05-14].

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE, 2022. *Rada s konečnou platnosťou schválila smernicu o vykazovaní informácií o udržateľnosti podnikov*. Online. Consilium.europa.eu. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/sk/press/press-releases/2022/11/28/council-gives-final-green-light-to-corporate-sustainability-reporting-directive/>. [cit. 2025-05-14].

REITERMAN, David, 2024. *Udržiteľnosť a ESG prehľad evropskej regulácie*. Online. Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-969-4. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/kniha/udrzitelnost-a-esg-prehled-evropske-regulace-14530/>. [cit. 2025-05-14].

REZAEI, Zabihollah, 2024. *Sustainability Disclosure and Reporting*. Online. Routledge. ISBN 9781003437949. Dostupné z: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/mono/10.4324/9781003437949-8/sustainability-disclosure-reporting-zabihollah-rezaei>. [cit. 2025-05-14].

SAMANS, Richard a NELSON, Jane, 2023. *Sustainable Enterprise Value Creation: Implementing Stakeholder Capitalism through Full ESG Integration*. Online. Springer. ISBN 978-3-030-93559-7. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-93560-3>. [cit. 2025-05-14].

SAMBORSKÁ, Martina, 2025. *Kompromis medzi efektivitou a reguláciou: Omnibus prepisuje pravidlá nefinančného reportingu v EÚ: Omnibus prepisuje pravidlá nefinančného reportingu v EÚ*. Online. Equalpayday.sk. Dostupné z: <https://www.equalpayday.sk/2025/03/05/kompromis-medzi-efektivitou-a-regulaciou-omnibus-prepisuje-pravidla-nefinancneho-reportingu-v-eu/>. [cit. 2025-05-14].

SHASTRY, Vasuki, 2023. *The Notorious ESG*. Online. Emerald publishing. ISBN 978-1-80455-542-2. Dostupné z: <https://doi.org/10.1108/9781804555422>. [cit. 2025-05-14].

SIMONE, N. R., 2024. *3 Pillars Of Sustainability Explained (Guide & Examples)*. Online. Sustainability-success.com. Dostupné z: <https://sustainability-success.com/three-pillars-of-sustainability/>. [cit. 2025-05-14].

SOUKUPOVÁ, Veronika, 2023. *ISO a ESG pro udržitelný růst organizace*. Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-796-6.

SPITZ, Karlheinz; TRUDINGER, John a ORR, Matthew, 2022. *Environmental Social Governance: Managing Risk and Expectations*. Online. London: CRC Press. ISBN 9781003134008. Dostupné z: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.1201/9781003134008/environmental-social-governance-john-trudinger-karlheinz-spitz-matthew-orr>. [cit. 2025-05-14].

STRUHÁROVÁ, Michaela, 2021. *Medzinárodné štandardy finančného výkazníctva (IFRS): nástroj pre transparentný pohľad na výsledky firiem: nástroj pre transparentný pohľad na výsledky firiem*. Online. Jaspis.sk. Dostupné z: <https://jaspis.sk/aktuality/ifrs-medzinarodne-standardy-financneho-vykaznictva>. [cit. 2025-05-14].

SUSTAINABLE BUSINESS TOOLKIT, 2025. *Understanding ESG Frameworks: A Comprehensive Guide to Sustainable Business Reporting: A Comprehensive Guide to*

*Sustainable Business Reporting*. Online. Sustainablebusinesstoolkit.com. Dostupné z: <https://www.sustainablebusinesstoolkit.com/esg-frameworks/>. [cit. 2025-05-14].

THE ESG APP, 2024. *"Who Cares Wins": transforming finance and economics through ESG: transforming finance and economics through ESG*. Online. Sustainabilityeconomics.net. Dostupné z: [www.sustainabilityeconomics.net/blogs/who-cares-wins-the-report-that-started-esg](http://www.sustainabilityeconomics.net/blogs/who-cares-wins-the-report-that-started-esg). [cit. 2025-05-14].

WORLD ECONOMIC FORUM, 2022. *Defining the 'G' in ESG Governance Factors at the Heart of Sustainable Business*. PDF. Dostupné také z: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Defining\\_the\\_G\\_in\\_ESG\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Defining_the_G_in_ESG_2022.pdf).

**ZOZNAM OBRÁZKOV**

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Obrázok 1 Množstvo vyrobenej elektriny z fotovoltaiiky ..... | 39 |
| Obrázok 2 Spotreba elektrickej energie .....                 | 39 |
| Obrázok 3 Spotreba vody (m <sup>3</sup> ) .....              | 40 |
| Obrázok 4 Vyprodukovaný nebezpečný odpad (kg) .....          | 40 |

**ZOZNAM TABULIEK**

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabuľka 1 Fázy reportovania smernice CSRD .....                                     | 23 |
| Tabuľka 2 Hodnotiace parametre environmentálnej oblasti .....                       | 36 |
| Tabuľka 3 Prístup podniku a zhodnotenie environmentálnej oblasti.....               | 37 |
| Tabuľka 4 Hodnotiace parametre sociálnej oblasti .....                              | 42 |
| Tabuľka 5 Prístup podniku a zhodnotenie sociálnej oblasti .....                     | 43 |
| Tabuľka 6 Hodnotiace parametre správnej a riadiacej oblasti .....                   | 46 |
| Tabuľka 7 Prístup podniku a zhodnotenie správnej a riadiacej oblasti .....          | 47 |
| Tabuľka 8 Hodnotenie zamestnaneckých benefitov .....                                | 51 |
| Tabuľka 9 Vnímanie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom.....                 | 52 |
| Tabuľka 10 Prehľad zistení z analýzy spokojnosti zamestnancov.....                  | 53 |
| Tabuľka 11 Porovnania medzi očakávaniami študentov a aktuálnou ponukou podniku..... | 56 |
| Tabuľka 12 Základný modul.....                                                      | 89 |
| Tabuľka 13 Komplexný modul.....                                                     | 90 |

**ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK**

|                 |                                                                                |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| BOZP            | Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci                                         |
| CO <sub>2</sub> | Oxid uhličitý                                                                  |
| CSRD            | Smernica o vykazovaní informácií o udržateľnosti podniku                       |
| EFRAG           | Európska poradná skupina pre finančné výkazníctvo                              |
| ESG             | Environmentálne, sociálne a riadiace faktory                                   |
| ESRS            | Európske štandardy pre reporting udržateľnosti                                 |
| FSB             | Rada pre finančnú stabilitu                                                    |
| GRI             | Globálna iniciatíva pre podávanie správ                                        |
| IFRS            | Medzinárodné štandardy finančného výkazníctva                                  |
| ISR             | Integrovaný systém riadenia                                                    |
| MSP             | Malé a stredné podniky                                                         |
| SASB            | Rada pre účtovné štandardy udržateľnosti                                       |
| TCFD            | Pracovná skupina pre zverejňovanie finančných informácií súvisiacich s klímou  |
| VSME            | Dobrovoľný štandard pre udržateľnostné vykazovanie malých a stredných podnikov |

**ZOZNAM PRÍLOH**

Príloha P 1: Hodnotiaci dotazník esg

Príloha P 2: Výskum spokojnosti zamestnancov

príloha P 3: Zisťovanie preferencií študentov

Príloha P 4: Základný a komplexný modul štandardu vsme

## PRÍLOHA P 1: HODNOTIACI DOTAZNÍK ESG

### Oblasť environmentálneho piliera

#### Otázky k udržateľnosti v podniku:

1. Má podnik vedúcich pracovníkov zodpovedných za ochranu a udržateľnosť životného prostredia, zodpovedných za sociálnu udržateľnosť, obchodnú etiku a ľudské práva? Áno, za každú oblasť má podnik zodpovedného pracovníka
2. Má podnik písomne definované hodnoty, zásady a štandardy udržateľnosti, pričom má určené i priority/ciele udržateľnosti? Áno
3. Prihlásil sa podnik k externým oficiálnym CSR iniciatívam a princípom? Nie
4. Akých certifikátov je podnik držiteľom? (ISO 14000, ISO 26000)
5. Vydáva podnik správu o spoločenskej zodpovednosti/ESG? Áno, podnik má správu ESG 2023, ale nie je v súlade s globálne prijímanými štandardmi
6. Používa externú firmu na reportovanie ESG? Nie

#### Otázky k životnému prostrediu

1. Používa podnik systém riadenia ochrany životného prostredia? Áno, má medzinárodne uznávaný certifikát ISO 14001
2. Ak podnik aplikuje formálne zásady ochrany prírodného prostredia, aké sú to oblasti? Pokrýva oblasti ako: emisia skleníkových plynov, energetická účinnosť, obnoviteľná energia, riadenie udržateľných zdrojov, znižovanie odpadu, opätovné použitie a recyklácia, dobré životné podmienky zvierat, zodpovedné riadenie chemikálií, riadenie vody
3. Aké aktivity vykonáva na znižovanie spotreby energie a emisií? Školí zamestnancov, nakupuje/vyrába obnoviteľnú energiu, vykonáva audit spotreby energie a emisií, technologické investície, zmena typu paliva
4. Aké aktivity vykonáva pri nakladaní s vodou? Znižuje spotrebu vody pri čistení, odmasťovaní a oplachovaní
5. Aké opatrenia využíva v oblasti s nakladaním s nebezpečnými odpadmi? Opätovne využitie odmasťovadiel, použitie ekologických materiálov, školenia

zamestnancov, bezpečná likvidácia nebezpečného odpadu externou firmou, čím ma systém pre ich nakladanie

6. Nachádza sa podnik v oblasti citlivej na biodiverzitu? Áno, ale aktivity podniku ju negatívne neovplyvňujú
7. Meria podnik emisie skleníkových plynov? Používa na výpočet alebo overenie uhlíkovej stopy externú firmu? Áno meria emisie v Scope 1 a 2, ktoré overuje externou firmou. Má taktiež stanovené ciele na znižovanie emisií
8. Používa podnik systém na riadenie energie? Áno, ale nie je certifikovaný

### **Oblasť sociálneho piliera**

1. Má podnik zavedený systém riadenia pracovných podmienok a ľudských práv? Áno, je to personálny a mzdový systém (PERM)
2. Ak podnik aplikuje formálne zásady ochrany ľudských práv a pracovných podmienok, aké sú to oblasti? Pokrýva oblasti ako: mzdy a benefity, pracovná doba, kariérny rozvoj, etický nábor, sloboda združovania a opatrenia proti diskriminácií, obojsmerná komunikácia, programy pre rodiny, transparentné odmeňovania, prieskumy spokojnosti, bonusové schémy, transparentný nábor, hodnotenia výkonu, rozvojový plán pre zamestnancov, školenia pre rozvoj zručností a vedomostí.
3. Má podnik zavedený systém riadenia ochrany zdravia a bezpečnosti (BOZP)? Áno, nie je však certifikovaný
4. Aké oblasti ma pokryté zásadami BOZP? Oblasť sú pokryté bezpečnosťou strojov, havarijnou pripravenosťou, riadenie incidentov, ergonomické pracovisko, manipuláciu s chemikáliami, požiarne ochrana
5. Sú zamestnanci školení v tejto oblasti? Áno, jedenkrát za dva roky

### **Oblasť riadiaceho piliera**

1. Má podnik zavedený kódex správania, pričom školí i zamestnancov o kódexe? Áno
2. Má podnik mechanizmus na podávanie sťažností (whistleblowing)? Nie, má len spôsob podávania sťažností osobnými stretnutiami

3. Sú v podniku formálne zásady obchodnej etiky? Aké oblasti sú pokryté? Áno, pričom ide o oblasť ochrany a bezpečnosti údajov, finančnú zodpovednosť, prístupnosť informácií.
4. Má podnik súbor požiadaviek CSR/udržateľnosti pre dodávateľov? Nie, ale plánuje ich vzdelávať a zapojiť do aktivít ESG
5. Sleduje alebo požaduje podnik od dodávateľov udržateľnosť? Nie

Hodnotiaci dotazník predstavuje vlastné spracovanie podľa vzorového dotazníku Českej bankovej asociácie (ČBA, 2022) a poradenskej firmy v oblasti ESG esgrovia (2025).

## PRÍLOHA P 2: VÝSKUM SPOKOJNOSTI ZAMESTNANCOV

### 1. Máte pocit, že podnik dostatočne naplňa Vaše potreby a poskytuje Vám potrebnú starostlivosť? Áno/NIE

všetci respondenti odpovedali ÁNO

### 2. Považujete zamestnanecké benefity poskytované zamestnávateľom (fitko, sauna, kafetéria, oddychová zóna...) za dostatočné?

R1: „Za mňa sú určite dostatočné, človek musí brať ohľad na to, že je v práci a nie na dovolenke, preto si myslím, že i ďalšie nové benefity nie sú potrebné.“

R2: „Určite sú dostatočné a kvalitné, mne osobne nič viac nechýba.“

R3: „Je to dostačujúce, ale pre mňa sú najlepším benefitom stravenky. Ak by som mohol pridať nejaké nové benefity, tak určite by som ocenil príspevky na dovolenku (pobyt na horách, lyžovanie).“

R4: „Za mňa je to dostatočné, všetko čo potrebujem pri práci mám.“

R5: „Benefity sú dostačujúce, nič mi tu nechýba a som spokojný. Uvítal by som benefity ako fyzioterapiu alebo masáže.“

R6: „Je to dostačujúce, ocenil by som zvýšenie počtu dovolenky alebo príspevky na dovolenku.“

R7: „Benefity považujem za nadštandardné a dostačujúce.“

### 3. Aké zlepšenia by ste navrhli v oblasti pracovných podmienok? Je niečo čo by ste ocenili, ak by to podnik poskytoval?

R1: „Uvítal by som pravidelnosť zmien, nakoľko neviem do piatku doobedia, či cez víkend nastúpim na zmenu alebo nie, čo je pre mňa neskoro. Chcel by som vedieť kedy potrebujem byť v práci.“

R2: „Ocenil by som zlepšenie vybavenia pracoviska, viac nástrojov, keďže ich je nedostatok a občas sa stane, že sa niektorí pokazí.“

R3: „Lepšie vybavenie pomôcok na pracovisku, a taktiež by som uvítal lepšiu informovanosť ohľadom mojich zmien.“

R4: „Podnik sa snaží pracovať na nových zlepšeniach postupne, takže si myslím, že momentálne nie je nič potrebné.“

R5: „Ocenil by som príplatky za službu v pohotovosti, nakoľko sa mi počas nej nedá naplánovať svoj voľný čas.“

R6: „Netreba nič.“

R7: „Zvýšenie počtu dovolenky, keďže čas s rodinou je nenahraditeľný, ocenil by som preto viac dovolenky.“

**4. Ak by ste mohli navrhnúť zlepšenie, ktoré by pomohlo zvýšiť spokojnosť a motiváciu zamestnancov, čo by to bolo?**

R1: „Mňa by motivovali odmeny za splnené plány.“

R2: „Pracujem tu krátko na to, aby som vedel, čo by ma motivovalo a zvýšilo moju spokojnosť, zatiaľ som so všetkým spokojný.“

R3: „Lepšie finančné ohodnotenie, bonusy za nadčasy.“

R4: „Myslím si, že všetko sa tu postupne zlepšuje a podnik na tom postupne pracuje.“

R5: „Neviem, čo by zvýšilo moju spokojnosť.“

R6: „Zvýšenie počtu dovolenky by zvýšilo moju spokojnosť.“

R7: „Pokiaľ by som mal nejaké návrhy, tak stačí to komunikovať s vedením, ktoré sa snaží byť ústretové k našim nápadom.“

**5. Pociťujete, že podnik poskytuje dostatočnú podporu pre Vašu rovnováhu medzi pracovným a osobným životom?**

R1: „Počas týždňa mám čas, ale skôr by som uprednostnil čas počas víkendu. Je ťažšie si naplánovať víkend, keďže častokrát ešte v piatok neviem či pôjdem cez víkend do práce, keď som v pohotovostnej službe.“

R2: „Ja mám dostatok času, po práci mám čas i na svoje koníčky.“

R3: „Nie, nemám dostatočnú podporu, nedokážem si naplánovať čas mimo práce.“

R4: „Mám dostatok času na svoj osobný život, určite by som bral viac voľného času počas týždňa.“

R5: „Po práci mám čas na svoje záľuby, občas je veľa práce a človek je unavený. Ale vždy si viem zorganizovať čas i na osobný život.“

R6: „Je tam určite rovnováha, víkendy mám voľné, a tak si dokážem naplánovať svoj osobný život.“

R7: „Osobného času mám dostatok, môžem povedať, že je tam rovnováha.“

**6. Ste spokojný so svojou mzdou? Pripadá Vám adekvátne?**

R1: „Verím tomu, že moja mzda je adekvátne, vzhľadom k tomu, že tu pracujem 3 roky.“

R2: „Pracujem tu krátko, ale so svojou mzdou som spokojný a príde mi adekvátne.“

R3: „Nemyslím si, že moja mzda je adekvátne.“

R4: „Som spokojný s mojou mzdou.“

R5: „Áno je dostačujúca, som spokojný.“

R6: „Som so mzdou spokojný.“

R7: „Zarobím si toľko, koľko potrebuje, takže môžem povedať, že som spokojný a moja mzda je adekvátne.“

**7. Poskytuje Vám podnik dostatočné príležitosti na profesijný rast a vzdelávanie?**

R1: „Vo firme máme dostatok priestoru na rozvoj a vzdelávanie, pokiaľ by som sa chcel niečo nové naučiť stačí prísť s návrhom za vedením. Rozhodne som spokojný, že sa vzdelávacích aktivít môžem zúčastniť a zároveň sa niečo nové naučiť, čiže pre mňa je to veľký prínos.“

R2: „Máme na výber z dostatok možností na vzdelávanie, máme tu toho dosť, ak by som chcel profesijný rast stačí prísť za vedením, ktoré zabezpečí potrebný kurz.“

R3: „Máme dostatok príležitostí, cítim sa byť dostatočne vzdelávaný.“

R4: „Určite mám dostatok priestoru na kariérny rast, za čo som naozaj vďačný.“

R5: „Áno, mám možnosť sa zúčastňovať rôznych akcií na vzdelávanie. Podnik je v tomto naozaj ústretový.“

R6: „Myslím si, že som dostatočne a kvalitne vzdelávaný, podnik mi umožňuje sa zúčastňovať rôznych vzdelávacích aktivít, čo veľmi oceňujem.“

R7: „Mám dostatok príležitostí, či už v rámci školení alebo iných druhov vzdelávania, ktoré nám podnik poskytuje. Môžem povedať, že sa dokážem kariérne neustále vzdelávať.“

**8. Čo by Vás prinútilo zmeniť zamestnanie?**

R1: „Ak by mi siahli na plat, alebo sa mi naskytla iná pracovná ponuka. Vzhľadom k tomu, aké benefity a podmienky tu máme, tak nemám v pláne zmeniť zamestnanie.“

R2: „Zlý kolektív a vzťahy na pracovisku by ma prinútili zmeniť zamestnanie. Mám rád priateľské prostredie, preto je to pre mňa veľmi dôležité byť súčasťou dobrého kolektívu.“

R3: „Pokiaľ by sa zhoršili pracovné podmienky, prípadne by mi znížili mzdu, tak by som zmenil zamestnanie.“

R4: „Ak by som mal viac práce za rovnaký plat, nebol by som dostatočne ohodnotený.“

R5: „Zmenil by som zamestnanie, ak by sa zhoršili pracovné podmienky, vzťah s vedením alebo komunikácia.“

R6: „Ľudia vo firme a zlý kolektív by ma prinútili zmeniť zamestnanie.“

R7: „Zmenil by som zamestnanie, ak by mi znížili plat.“

**9. Je pre Vás dôležité, aby podnik podporoval udržateľnosť a spoločenskú zodpovednosť? Ocenili by ste viac informácií o tom, ako sa podnik v týchto oblastiach angažuje?**

R1: „Je to pekná vizitka firmy a určite je to dôležité, ale skôr si myslím, že je to i hlavne kvôli zákazníkom. Som dostatočne informovaný, o tom aké kroky podnik robí v tejto oblasti.“

R2: „Určite je to dôležité, či už len pre firmu alebo i pre zamestnancov. Všetky informácie máme k dispozícii na nástenke, alebo sme informovaný cez webovú stránku.“

R3: „Sme firma, ktorá má veľkú ekologickú záťaž, určite je to dôležité. Podporujem a oceňujem to, že sa podnik zaoberá aj takýmito aktivitami.“

R4: „Pre mňa je to dôležité, keď sa podnik zaujíma o životné prostredie, a to ako ho ovplyvňujeme našou prácou.“

R5: „Je to dôležité i pre mňa, ale i pre samotný podnik. Rád sa zúčastňujem i aktivít na podporu udržateľnosti, ktoré podnik organizuje.“

R6: „Udržateľnosť oceňujem, i to, že podnik do toho zapája i nás zamestnancov.“

R7: „Je to pre mňa dôležité, určite som aj dostatočne informovaný.“

**10. Ako by ste opísali spôsob komunikácie medzi vedením a zamestnancami? Je dostačujúca?**

R1: „S mojím vedúcim oddelenia je komunikácia veľmi dobrá, ale s najvyšším vedením pociťujem občas nedostatočnú komunikáciu, informácie dostanem neskôr.“

R2: „Za mňa je komunikácia dostatočná, som o všetkom informovaný, či už cez stretnutia alebo nástenky s informáciami.“

R3: „Za mňa je dostačujúca, som informovaný o všetkom.“

R4: „Som o všetkom a včas informovaný.“

R5: „Komunikácia s vedením je dostačujúca, oceňujem stretnutia, ktoré máme s konateľom. Tam môžeme diskutovať o problémoch, ktoré chceme riešiť.“

R6: „Som pravidelne a o všetkom informovaný, v komunikácii nevidím žiaden problém, je dostačujúca.“

R7: „S nadriadeným je komunikácia veľmi dobrá, sme tu priateľská komunita a malá firma, takže som dostatočne o všetkom informovaný.“

**11. Čo robí tento podnik výnimočným v porovnaní s inými podnikmi? Čo si na práci v tomto podniku najviac vážite?**

R1: „Dobré vzťahy na pracovisku a priateľská komunita, naozaj sa tu cítim príjemne.“

R2: „Podmienky pre zamestnancov a celkovo prístup podniku k udržateľnosti.“

R3: „Na to, že sme súkromná kalírna, tak na pracovisku máme naozaj čisto a poriadok. Ak by som to mal porovnať s iným podnikom v tomto obore, kde je veľa špiny, prachu a oleja, tak je náš podnik v čistote ukázkový.“

R4: „Tento podnik robí výnimočným neustále zlepšovanie a napredovanie.“

R5: „Oceňujem čistotu na pracovisku a celkové podmienky.“

R6: „Priateľské prostredie, dobré vzťahy na pracovisku, celková atmosféra v podniku je veľmi dobrá.“

R7: „Prístup pána konatela k ľuďom, firma je rodinná a máme tu naozaj veľmi dobré vzťahy.“

**12. Dokážete si predstaviť pracovať v podniku dlhodobo?**

R1: „Určite, pokiaľ nebudú komplikácie, viem si tu predstaviť zotrvať dlhodobo.“

R2: „Viem si tu predstaviť pracovať dlhodobo, dokým budem na tom zdravotne a fyzicky schopný.“

R3: „Áno viem si predstaviť tu zotrvať, jedinou prekážkou by bolo narušenie rovnováhy medzi osobným a pracovným životom.“

R4: „Áno chcel by som tu pracovať i dlhodobo.“

R5: „Áno.“

R6: „Áno.“

R7: „Pracujem tu už dlho, som spokojný, preto si tu viem predstaviť zotrvať dlhodobo.“

## PRÍLOHA P 3: ZISŤOVANIE PREFERENCIÍ ŠTUDENTOV

### 1. Aký je Váš preferovaný typ zamestnávateľa?

- Rodinné podniky (7 študentov) – študenti, ktorí si vybrali túto možnosť zdôrazňovali, že menší kolektív a osobný prístup sú pre nich dôležité.
- Korporácie (6 študentov) – študenti, preferujú korporácie najmä pre stabilitu, možnosť kariérneho rastu a benefity.
- Startupy a dynamické podniky (3 študenti) – pre študentov je významná flexibilita a rýchli rast v dynamickom prostredí firmy.

Výsledky ukazujú, že študenti preferujú najmä stabilitu a istotu v korporáciách a preferujú osobný prístup v menších podnikoch. Len menšina študentov uprednostňuje startupy ako preferovaný typ zamestnávateľa.

### 2. Ktoré faktory sú pre Vás najdôležitejšie pri výbere zamestnávateľa?

- Atraktívna mzda a finančné benefity (13 študentov)
- Možnosť profesionálneho rozvoja a kariérneho rastu (10 študentov)
- Flexibilita pracovného času (8 študentov)
- Stabilita podniku a zamestnania (6 študentov)
- Pracovné prostredie a firemná kultúra (5 študentov)

Študenti si mohli vybrať tri hlavné faktory, ktoré považujú za rozhodujúce pri výbere zamestnávateľa. Z výsledkov možno vidieť, že finančné ohodnotenie je hlavným a najčastejšie vybraným faktorom pre väčšinu študentov, zároveň hľadajú aj kariérne príležitosti a flexibilitu. Pre niektorých je dôležité aj pracovné prostredie a firemná kultúra, ktorú vnímajú ako dôležitý faktor spokojnosti v práci.

### 3. Máte záujem sa vzdelávať a rozvíjať v práci?

- Áno, chcem sa neustále zlepšovať a vzdelávať (13 študentov)
- Chcem sa vzdelávať, len ak mi to pomôže v kariére (3 študenti)
- Nie, nechcem (0 študentov)

Výsledky ukazujú, že väčšina študentov je motivovaná k ďalšiemu rozvoju a vzdelávaniu v práci ako kľúč k úspechu, pričom niektorí by mali záujem sa vzdelávať len ak im to pomôže v kariére a prinesie konkrétne výhody.

**4. Aká dôležitá je pre Vás rovnováha medzi pracovným a osobným životom?**

- Veľmi dôležitá (13 študentov)
- Neutrálny postoj (3 študenti)
- Skôr nedôležitá (0 študentov)
- Vôbec nedôležitá (0 študentov)

Študenti vnímajú rovnováhu medzi pracovným a osobným životom ako dôležitý faktor pri zamestnaní, to naznačuje i posun oproti starším generáciám.

**5. Aký pracovný čas by Vám najviac vyhovoval?**

- Flexibilná pracovná doba (6 študentov)
- Pevná pracovná doba (5 študentov)
- Home office (4 študenti)
- Práca na smeny (1 študent)

Väčšina študentov si želá možnosť flexibilného pracovného času, pričom home office je tiež často preferovaný typ. Pevná pracovná doba je dôležitá pre 5 študentov, ktorí chcú jasnú štruktúru dňa.

**6. Ak by ste museli pracovať na smeny, čo by Vám pomohlo zvýšiť spokojnosť?**

- Vyššie príplatky za nočné a víkendové smeny (11 študentov)
- Možnosť plánovať si smeny vopred (5 študentov)
- Viac voľných dní medzi smenami (7 študentov)

Študenti si mohli vybrať dve možnosti, ktoré by zvýšili ich spokojnosť s prácou na smeny, pričom najviac študentov by uprednostnila vyššie príplatky za nočné a víkendové smeny alebo viac voľných dní medzi smenami.

**7. Je pre Vás dôležité, aby sa firma zaujímala o ekologické, sociálne a etické otázky?**

- Je mi to jedno (9 študentov)

- Áno, je to dôležité pri výbere zamestnávateľa (7 študentov)

Ekologické hodnoty zamestnávateľa sú dôležitým faktorom pri výbere zamestnávateľa len pre 7 študentov, pričom ostatní si vyberajú zamestnávateľa najmä podľa iných faktorov.

**8. Akým spôsobom by ste najradšej získavali informácie o pracovných príležitostiach a ponukách vo firme?**

- Prehľadná kariérna sekcia na webe firmy s aktuálnymi ponukami práce (11 študentov)
- Pravidelná komunikácia na sociálnych sieťach (Facebook) (8 študentov)
- Ponuky práce na pracovných portáloch (2 študenti)
- Osobná návšteva firmy alebo deň otvorených dverí (2 študenti)
- Odporúčania od známych (3 študenti)

Výsledky naznačujú, že študenti preferujú spôsob získavania informácií o pracovných príležitostiach najmä z prehľadnej webovej stránky podniku, uverejnenie informácií na sociálnych sieťach alebo odporúčania od známych a rodiny.

## PRÍLOHA P 4: ZÁKLADNÝ A KOMPEXNÝ MODUL ŠTANDARDU VSME

Tabuľka 12 Základný modul

| Kategória                      | Zverejnenia                                                             | Popis                                                                                                                                               |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Všeobecné informácie</b>    | Základ prípravy                                                         | Uvádza sa zvolený rámec podávania správ (základný alebo komplexný modul) a všeobecné údaje o spoločnosti (právna forma, obrat, počet zamestnancov). |
|                                | Postupy, politiky a budúce iniciatívy pre udržateľnosť                  | Opisuje politiky podniku, ktoré súvisia s udržateľnosťou a všetkými plánovanými zlepšeniami.                                                        |
| <b>Environmentálne metriky</b> | Energia a emisie skleníkových plynov                                    | Vyказuje celkovú spotrebu energie a priame a nepriame emisie (Scope 1, 2) skleníkových plynov.                                                      |
|                                | Znečistenie ovzdušia, vody a pôdy                                       | Zverejňuje znečisťujúce látky vypúšťané do životného prostredia, ak to vyžadujú predpisy alebo dobrovoľné systémy podávania správ.                  |
|                                | Biodiverzita                                                            | Hlási, či sa podnik nachádza v oblastiach citlivých na biodiverzitu alebo v ich blízkosti.                                                          |
|                                | Voda                                                                    | Hlásenie o odbere a spotrebe vody.                                                                                                                  |
|                                | Využívanie zdrojov, obehové hospodárstvo                                | Správa o tvorbe odpadu, recyklácii, iniciatívach obehového hospodárstva.                                                                            |
| <b>Sociálne metriky</b>        | Pracovná sila – všeobecné charakteristiky                               | Poskytuje údaje o zamestnancoch vrátane rozdelenia úväzku na plný a čiastočný, rozdelenie podľa pohlavia.                                           |
|                                | Pracovná sila – zdravie a bezpečnosť                                    | Hlásenie udalostí na pracovisku, pracovných a smrteľných úrazov.                                                                                    |
|                                | Pracovná sila – odmeňovanie, kolektívne vyjednávanie a odborná príprava | Zverejňuje dodržiavanie minimálnej mzdy, rozdiely v odmeňovaní, zastúpenie v odboroch, počet hodín školenia zamestnancov.                           |
| <b>Metriky riadenia</b>        | Odstúpenia a pokuty za korupciu a úplatkárstvo                          | Oznamuje všetky odstúpenia a finančné sankcie súvisiace s korupciou.                                                                                |

(zdroj: EFRAG, 2024, vlastné spracovanie)

Tabuľka 13 Komplexný modul

| Kategória                      | Zverejnenia                                                                              | Popis                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Všeobecné informácie</b>    | 1. Obchodný model a udržateľnosť                                                         | Podnik musí zverejňovať svoj obchodný model a všetky kľúčové oblasti udržateľnosti, ktoré sú súčasťou jeho stratégie.                                                          |
|                                | 2. Opis postupov, politík a budúcich iniciatív na prechod na udržateľnejšie hospodárstvo | Podnik musí opísať politiky súvisiace s udržateľnosťou a plánované zlepšenia udržateľnosti.                                                                                    |
| <b>Environmentálne metriky</b> | 3. Ciele znižovania emisií skleníkových plynov a klimatická transformácia                | Podnik musí zverejňovať všetky konkrétne ciele na zníženie emisií skleníkových plynov a svoju stratégiu prechodu na nízko uhlíkový obchodný model.                             |
|                                | 4. Klimatické riziká                                                                     | Musí posudzovať a vykazovať svoje vystavenie rizikám súvisiacich s klímou a riziká prechodu (napr. regulačné zmeny).                                                           |
| <b>Sociálne metriky</b>        | 5. Ďalšie charakteristiky pracovnej sily                                                 | Podrobnosti nad rámec základného modulu vrátane typu zamestnania a členenia podľa typu zmluvy.                                                                                 |
|                                | 6. Dodatočné informácie o vlastnej pracovnej sile                                        | Zverejňovanie firemných politík týkajúcich sa ľudských práv, nediskriminačné opatrenia a mechanizmus podávania sťažností.                                                      |
|                                | 7. Závažné negatívne incidenty v oblasti ľudských práv                                   | Podnik musí nahlasovať všetky potvrdené prípady závažného porušenia ľudských práv, ako je nútená práca alebo detská práca.                                                     |
| <b>Metriky riadenia</b>        | 8. Príjmy z určitých odvetví a vylúčenie z referenčných hodnôt EÚ                        | Zverejňovanie príjmov zo sektorov, ako sú fosílna palivá, tabak alebo iné priemyselné odvetvia. Musí tiež vykazovať, či sú vylúčené z referenčných hodnôt EÚ pre udržateľnosť. |
|                                | 9. Pomer rodovej rozmanitosti v riadiacom orgáne                                         | Podnik musí zverejňovať rodové zloženie svojich riadiacich orgánov, taktiež vrcholového vedenia a zastúpenia na úrovni predstavenstva.                                         |

(zdroj: EFRAG, 2024, vlastné spracovanie)