

Workshop EPSU „CSR a HRDD – nové nástroje pro ERZ?“

17. – 18. února 2026, kancelář EPSU v Bruselu

EPSU office, Rue Joseph II 40, 1000 Brussels

Program [ZDE!](#)

Zastoupené země:

Švédsko, Rumunsko, Španělsko, Francie, Itálie, **Česko (Šárka Vojíková)**, **Maďarsko (Erno Pinczés)**, Velká Británie, Německo

a zaměstnanci EPSU v Bruselu

CSR je **směrnice EU o reportování udržitelnosti podniků (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, která rozšiřuje a zpřesňuje povinnost firem zveřejňovat informace o dopadech na životní prostředí, sociální oblast a řízení firmy, aby byl zajištěn transparentní a srovnatelný přístup k udržitelnému podnikání.

HRDD znamená **Human Rights and Environmental Due Diligence** – tedy *proces náležité péče v oblasti lidských práv a životního prostředí*, který ukládá firmám povinnost aktivně vyhledávat, předcházet a řešit negativní dopady jejich činností na lidi a planetu.

ESRS znamená **European Sustainability Reporting Standards** – *Evropské standardy pro podávání zpráv o udržitelnosti*.

Jde o soubor závazných pravidel, podle kterých musí firmy reportovat informace podle směrnice **CSRD**.

ESG je rámec pro posuzování **Environmentálních, Sociálních a Governance** témat. Jde o široký koncept: klima, uhlíková stopa, pracovní podmínky, lidská práva, diverzita, etika, řízení rizik apod. V EU je ESG dlouhodobě základ pro odpovědné podnikání a důvěryhodnost firmy.

CSRD přikazuje, že **ESG** se musí vykazovat podle Evropských standardů **ESRS**, které přesně definují, co se má o prostředí, lidech a řízení zveřejňovat. Tyto standardy jsou výrazně přísnější než dřívější NFRD.

ESG = co musíš řešit :klima, lidé, etika, řízení firmy.

CSRD = jak to musíš povinně reportovat: standardizovaně, ověřeně, detailně a každoročně.

HRDD je akcentováno OSN i EU, státy ho zavádějí do právních předpisů. EU směřuje k jednotnému rámci prostřednictvím **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CS3D/CSDDD)**, která ukládá firmám povinné kroky v ochraně lidských práv a životního prostředí v jejich hodnotovém řetězci

V loňském roce představila Evropská komise ESG Omnibus balíček, který zásadně mění rámec pro nefinanční reporting firem v EU. Cílem je snížení administrativní zátěže, zjednodušení standardů a přesnější cílení povinností na skutečně významné podniky.

CSDDD

CSDDD je evropská směrnice o náležité péči podniků v oblasti **lidských práv a životního prostředí**. Jejím cílem je, aby velké firmy identifikovaly a řešily negativní dopady ve svých vlastních operacích i v celém dodavatelském řetězci.

[\[commission.europa.eu\]](https://commission.europa.eu)



Směrnice o reportování udržitelnosti firem (CSRD) je důležitým nástrojem pro odbory a členy ERZ ke zlepšení pracovních podmínek a zajištění ochrany životního prostředí v našich sektorech.

Jelikož CSRD vyžaduje, aby společnosti konzultovaly zprávy s příslušnými zástupci pracovníků, zejména národními a evropskými pracovními radami, je zásadní, aby členové dobře rozuměli požadavkům na vykazování, včetně požadavků specifických pro jednotlivé sektory, důvodů CSRD a přínosů směrnice pro pracovníky.

Bohužel však kvůli délce a složitosti zpráv CSRD mnoho členů ERZ postrádá kapacitu a znalosti k smysluplnému a efektivnímu zapojení.

Proto EPSU/ETUI zorganizovali tento osobní dvoudenní školicí program, který se zaměřuje na účel CSRD, roli ERZ v procesu reportování a jak mohou členové ERZ pracovat se zprávami co nejefektivněji a nejprospěšněji.

Školení zahrnovalo aktivity speciálně navržené tak, aby členům pomohly interpretovat a analyzovat informace obsažené ve zprávách CSRD společností a příklady osvědčených postupů od členů ERZ v energetickém a odpadovém sektoru.

Program

Den 1

10:00–11:00

K tématu: Přístupu EPSU k CSRD/HRDD jako nové vznikající oblasti

Akce ERZ a odborů

Tour de table: příklady zapojení ERZ v oblasti CSRD/HRDD v rámci jednání *)

Komplexní přehled CSRD (s důležitými oblastmi ESRS, významnost, sociální metriky) – odborný vstup **):

Dr. Sigurt Vitols
Associate Researcher
European Trade Union Institute - ETUI
Bd du Jardin Botanique, 20
1000 Brussels, Belgium
Tel: +49 (0) 159 0507 2995
www.etui.org

a

Cyprian SZYSZKA
cszyszka@etui.org
ETUI



***) Tour de table: příklady zapojení ERZ v oblasti CSRD/HRDD v rámci jednání**

Představení účastníků, jejich zodpovědností a stavu reportování v příslušných společnostech.

INFO ŠV:

- **ZPRÁVA O UDRŽITELNOSTI MVM**

Zpráva o udržitelnosti skupiny MVM za rok 2024 byla připravena v novém a povinném formátu EU Standard pro zveřejňování udržitelnosti (ESRS) v souladu se směrnicí CSRD. Tato zpráva byla zveřejněna jako součást výroční zprávy skupiny MVM (kapitola Management a výroční zpráva) (od strany 62 dál) dne 30. dubna 2025, jak vyžaduje zákon.

Maďarsko implementovalo CSRD do národní legislativy prostřednictvím zákona CVIII/2023, který změnil účetní zákon a zavedl povinné ESG/CSRD výkaznictví pro velké podniky.

[katonalaw.com]

To znamená, že MVM patří mezi první společnosti v EU, které:

vypracovaly zprávu podle nových evropských standardů ESRS,

podávají integrované nefinanční informace v souladu s CSRD.

Zpráva o udržitelnosti za rok 2024 je k dispozici na odkazu níže: [Zpráva o udržitelnosti](#)

2024



Zpráva CDP 2024



ESG deklaráce závazku



Strategie CSR skupiny MVM Group



Zpráva o zelených dluhopisech 2024



Externí ověření zeleného financování Zpráva od Deloitte 2024



Sustainalytics-ESG-Shrnutí-Hodnocení-Zpráva-02-02-2024

Viz také Výroční zpráva MVM za rok 2024



MVM-Group-20...

- ERZ MVM

Pracovní skupiny ERZ MVM a CSR:

Agenda Pracovních skupin:

1. Ekonomická pracovní skupina – stálá – Sándor N. (Vratislav Sém)
2. Práva zaměstnanců a zast.zaměstnanců ve skupině MVM – stálá – Šárka (Šárka Vojíková)
3. Rovné příležitosti, ženy v MVM (situace žen a menšin) – stálá – (Šárka Vojíková)
4. Komunikační pracovní skupina – stálá – Sándor K. - Šárka Vojíková
5. Pracovní skupina pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – stálá – Tibor L. – (Vratislav Sém)
6. Pracovní skupina pro životní prostředí – stálá – Károly S. – (Vratislav Sém)
- 7. Pracovní skupina Sociální charty MVM – stálá – Ágnesz K. – (Šárka Vojíková)**
- 8. Pracovní skupina CSR – stálá – Ágnesz K. (Šárka Vojíková)**
9. Minimální standardy pro řízení organizační změny pracovní skupina – stálá – Karolina FB (Šárka Vojíková)
10. Transakční pracovní skupina - ad-hoc - Vratislav Sém

****) Komplexní přehled CSRD (s důležitými oblastmi ESRS, významnost, sociální metriky) – odborný vstup**



Impact of
CSRD_day 1 deb...

1. Přístup k datům

- CSRD vyžaduje podrobné podávání zpráv o environmentálních, sociální a správní (ESG) otázky
- To dává ERZ dodatečný přístup k relevantním firemním datům, vč. lidských a pracovních práv, klimatických rizik a sociálních ukazatelů
- Správná data zlepšují schopnost posoudit rizika společnosti a vést smysluplný dialog

2. Buďte zainteresovanou stranou

- CSRD i CSDDD předpokládají zapojení zúčastněných stran, včetně pracovníků a zástupců ERZ/SE-WC/Centrální WC
- Evropské zaměstnanecké rady jsou vyzývány k aktivnější roli při formování strategií udržitelnosti společnosti, což může vést k většímu vlivu na rozhodování.
- Zdá se, že v centru pozornosti je jen málo oblastí: spravedlivý přechod, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rizika v dodavatelském řetězci, rovnost žen a mužů, sociální dialog, přeshraniční obchodování, práva pracovníků

3. Posílení pozice ERZ

- S CSRD mají ERZ další právní základ pro žádost o informace, konzultace a účast s rozdělením pro jednotlivé země
- CS3D navíc zavádí povinnost provádět due diligence v oblasti lidských práv a životního prostředí v celém hodnotovém řetězci společnosti, což umožňuje EWC rozšířit rámec standardních činností.

- Evropské zaměstnanecké rady mohou potenciálně požadovat slovo v otázkách rizika/významnosti hodnocení a konzultace strategií/akčních plánů pro zmírňování dopadů, pokud jsou postiženi pracovníci z EU, vytvářet si vlastní klíčové ukazatele výkonnosti atd.

4. Jízdenka mimo EU?

- EWC by teoreticky mohla hrát roli v dohledu nad přeshraničním dodavatelským řetězcem ze sociálního a environmentálního hlediska
- Vzhledem k tomu, že CS3D se vztahuje na globální dodavatelské řetězce, mohou evropské zaměstnanecké rady využít svého postavení k vyjádření obav jménem pracovníků mimo EU.
- To by výrazně zvýšilo vliv ERZ v oblasti globální I&C v rámci nadnárodních společností.

5. Znovuobjevení ERZ

- Příležitost k novému uplatnění pro některé evropské zaměstnanecké rady, které se potřebují transformovat nebo najít nové
- CSRD/CS3D dávají ERZ mandát k zapojení se do podnikového reportingu a posilování systému I&C o jeho zjištění
- Vytváří to potřebu rozvoje nové pracovní skupiny, školení a zvyšování kvalifikace, vymýšlení nových postupů a klíčových ukazatelů výkonnosti (KPI), zařazení se do cyklu podávání zpráv atd. – lze to využít pro interní řízení a motivaci ERZ

6. Výzvy na cestě...

- Zdroje (mozky na palubě)
- Zdroje (školení)
- Zdroje (přístup k odborníkům)
- Nejednotné provádění a různé právní systémy
- Navigace vyžaduje spoustu času a úsilí, není to snadná oblast
- Management to dělá bez zástupců zaměstnanců, staromódní způsob PR reportingu
- Koordinace mezi úrovněmi: kdo co dělá?

ERZ mají právo na zapojení, informace a projednání!



12 ESRS standardů (používané pro reporting)

1–2: Cross-cutting

1. ESRS 1 – Obecné požadavky
2. ESRS 2 – Obecné zveřejňované informace

3–7: Environmentální okruhy

3. ESRS E1 – Změna klimatu
4. ESRS E2 – Znečištění
5. ESRS E3 – Voda a mořské zdroje
6. ESRS E4 – Biodiverzita a ekosystémy
7. ESRS E5 – Cirkulární ekonomika a zdroje

8–11: Sociální okruhy

8. **ESRS S1 – Zaměstnanci**
9. **ESRS S2 – Pracovníci v hodnotovém řetězci**
10. ESRS S3 – Dotčené komunity
11. ESRS S4 – Spotřebitelé a koncoví uživatelé

12: Řízení a etika

12. ESRS G1 – Chování podniků (governance)

[[pwc.ch](https://www.pwc.ch)]

Shrnutí :

Odbory mají podle CSRD tato práva:

- ✓ **Být informováni o všech důležitých údajích potřebných pro ESG reporting.**
- ✓ **Být konzultováni v průběhu celého procesu — nejen formálně, ale včas a s reálnou možností ovlivnit obsah.**
- ✓ **Vyjádřit oficiální stanovisko, jež musí management zohlednit a komunikovat výš.**
- ✓ **Účastnit se materiality assessmentu jako klíčového bodu reportingu.**
- ✓ **Podle národní legislativy využít právo na stížnosti, sankce a jasné procedury.**

11:30–12:30

Umění analyzovat zprávy o odpovědnosti společností firem z pohledu ERZ (část I)

Úkol pracovní skupiny ITI – hledání důležitých specifických metrik v reportech

Sdílení poznatků z praktické aplikace – Suez: studie upevnění

Sdílení poznatků z praktické aplikace a získaných poznatků z oblasti CSRD

Práce ve skupinách a hledání důležitých specifických metrik v reportech

Šv v multi-languages group se zaměřením na analýzu skupiny Enel

[integrated-annual-report_2024.pdf](#)

Viz srovnávací tabulka Suez : e.on : Enel **k doplnění za MVM:**

Disclosure Requirement	CSRD Data Point	Suez	e.on	Enel	MVM
S1-6 Employees	Total Employees	41226	82907	60359	
S1-6 Employees	Number of Male Employees	31753	56169	47311	
S1-6 Employees	Number of Female Employees	9473	26735	13048	
S1-6 Employees	% of Male Employees	77%	68%	78%	
S1-6 Employees	% of Female Employees	23%	32%	22%	
S1-6 Employees	Number of Permanent Employees	36779	77554	60143	
S1-6 Employees	Number of Temporary / Non-Permanent Employees	3244	5353	216	
S1-6 Employees	% of Temporary / Non-Permanent Employees	8%	6%	0%	
S1-6 Employees	Number of Full time Employees	40008	NR	59915	
S1-6 Employees	Number of Part time Employees	1218	9480	444	
S1-6 Employees	% of Part time Employees in own workforce	3%	NR	1%	
S1-6 Employees	Number of employees who have left undertaking	NR	8199	4289	
S1-6 Employees	Percentage of employees who have left undertaking	9%	10%	7%	
S1-7 Non-Employees	Number of temporary agency workers	3332	NR	NR	
S1-7 Non-Employees	Number of contract workers	392	NR	NR	
S1-7 Non-Employees	Number of Non-employees Reported	4118	NR	NR	
S1-7 Non-Employees	% Non-Employees in Workforce	10%	NR	NR	
S1-8 Social Dialogue	% Employees - Collective Bargaining (Worldwide)	NR	82%	NR	
S1-9 Diversity Metrics	% Female Senior Management	NR	26%	27%	
S1-9 Diversity Metrics	% employees under 30 years old	NR	22%	13%	
S1-9 Diversity Metrics	% employees between 30 and 50 years old	NR	50%	58%	
S1-9 Diversity Metrics	% employees over 50 years old	NR	28%	29%	
S1-12 Disabilities	% persons with disabilities	NR	4,2%	3%	
S1-13 Training	% employees w/ regular performance reviews	63%	NR	87%	
S1-13 Training	Average Training Hours per Employee	14,7	20,6	53,1	
S1-14 Health & Safety	% employees covered by a Health & Safety System	100%	99/80% certified	96%	
S1-14 Health & Safety	Fatalities - Employees	0	1	2	
S1-14 Health & Safety	Fatalities - Non-Employees	1	0	12	
S1-14 Health & Safety	Total Recordable work-related accidents (workforce)	394	NR	677	
S1-14 Health & Safety	Recordable work-related accidents (employees)	370	NR	203	

S1-14 Health & Safety	Recordable accidents (non-employee workers)	24	NR	474	
S1-14 Health & Safety	Frequency rate - accident rate for own workforce	5,58	2,71	1,98	
S1-14 Health & Safety	Frequency rate - accident rate for employees	NR	3,24	1,86	
S1-14 Health & Safety	Frequency rate - accident rate for non-employees	NR	2,08	2,04	
S1-14 Health & Safety	Days lost due to workforce accidents - own workforce	30607	7061	8921	

Workforce (Vlastní pracovní síla)

Hlavní reportované kapitoly / Disclosure Requirements (S1-1 až S1-17):

- S1-1 Politiky
- S1-2 Zapojování pracovníků a jejich zástupců
- S1-3 Procesy nápravy a kanály pro podávání podnětů
- S1-4 Opatření k dopadům a řízení rizik/příležitostí
- S1-5 Cíle
- S1-6 Charakteristiky zaměstnanců
- S1-7 Charakteristiky ne-zaměstnanců
- S1-8 Kolektivní vyjednávání a sociální dialog
- S1-9 Diverzita
- S1-10 Adekvátní mzdy
- S1-11 Sociální ochrana
- S1-12 Osoby se zdravotním postižením
- S1-13 Školení a rozvoj
- S1-14 Zdraví a bezpečnost
- S1-15 Work-life balance
- S1-16 Odměňování a pay gap
- S1-17 Incidents, stížnosti a HR porušení

14:00–15:30

Komplexní přehled HRDD + umění analýzy zpráv (část II)

Úkol pracovní skupiny ITI – hledání rizik v dodavatelském řetězci
(důležitost porovnání) – Libre: jediný velký případ

Ad Komplexní přehled HRDD + umění analýzy zpráv (část II)

Ad Úkol pracovní skupiny ITI – hledání rizik v dodavatelském řetězci Enel a obecně

Práce ve skupinách a hledání rizik v reportech

Šv v multi-languages group se zaměřením na analýzu skupiny Enel

Enel

Rizika pro pracovníky v hodnotovém řetězci (Enel 2024 – stručně)

1) Rizika v oblasti pracovních podmínek (working conditions)

- Nezaručené bezpečné pracovní podmínky u dodavatelů (montáž, výstavba, provoz energetických zařízení).
→ Enel uvádí vysoké BOZP riziko v energetice a infrastruktuře. [[icaew.com](https://www.icaew.com)]
- Přetížení, dlouhá pracovní doba, nejisté typy smluv, rozdílná úroveň pracovněprávní ochrany v různých zemích.

2) Rizika porušování lidských práv (human rights risks)

- Riziko nucené práce, diskriminace nebo porušování odborových práv u dodavatelů v zemích se slabší regulací.
→ Enel ve svých ESG materiálech zdůrazňuje monitoring lidských práv a rizik v hodnotovém řetězci. [eciiia.eu]

3) Rizika bezpečnosti práce dodavatelů (H&S – contractors)

- Vysoké riziko úrazů u externích pracovníků, kteří provádějí fyzicky rizikové činnosti (výstavba obnovitelných zdrojů, práce na sítích, těžká technika).
→ Enel vyzdvihuje zdraví a bezpečnost jako klíčový rizikový faktor. [[icaew.com](https://www.icaew.com)]

4) Rizika spojená s agenturními pracovníky a subdodavateli

- Neprůhledné agentury, řetězení subdodavatelů, ztráta kontroly nad dodržováním standardů.
- Riziko zneužívání migrantů, zejména v regionech s vysokým rizikem.

5) ESG a klimatická rizika dopadající na pracovníky dodavatelů

- Extrémní projevy klimatu zvyšují rizika v terénních činnostech (instalace FVE, větrníků, opravárenské práce).
- Rostoucí ESG požadavky → riziko neplnění požadavků ze strany dodavatelů, což může vést k přerušování smluv.

6) Etická a korupční rizika

- Korupce ve výběrech dodavatelů, manipulace smluvní dokumentace či tlak na pracovníky.
→ Enel deklaruje „zero tolerance“ politiky vůči korupčnímu jednání.

Shrnutí

Enel 2024 identifikuje mezi hlavní rizika pro pracovníky v hodnotovém řetězci zejména:

- ✓ BOZP rizika u dodavatelů
- ✓ lidskoprávní rizika (nucená práce, diskriminace, odbory)
- ✓ rizika neprůhledných agentur a subdodavatelů
- ✓ klimatická a provozní rizika na stavbách a sítích
- ✓ korupční a etická rizika v nákupních procesech



Rizika pro pracovníky v hodnotovém řetězci – MVM (2024)

Podložené výroční zprávou MVM 2024.

1) BOZP rizika u dodavatelů (nejvýznamnější)

MVM explicitně uvádí rizika spojená s pracovními úrazy u osob, které nejsou přímo zaměstnanci MVM, ale pracují na infrastruktuře nebo projektech skupiny.

- V roce 2024 došlo k **fatální nehodě u externího pracovníka** pracujícího na infrastruktuře MVM. → jasný důkaz zvýšeného rizika při zadávání prací externím subjektům.
[\[commission.europa.eu\]](https://commission.europa.eu)
- Nezaměstnanci vykazují **vyšší relativní úrazovost (LTIF 2,281)** oproti vlastní pracovní síle.
[\[commission.europa.eu\]](https://commission.europa.eu)

Hlavní rizika:

- práce ve výškách
- práce na elektrických vedeních
- prostředí elektráren a těžby (Mátra)
- nedostatečná kontrola BOZP procesů u dodavatelů

2) Rizika spojená s transformací uhelné elektrárny Mátra (regionální socio-pracovní riziko)

MVM uvádí významná rizika při transformaci uhelných aktivit v rámci **MVM Mátra Energia Zrt.:**

- přechod pracovníků do nových činností bez jistoty dlouhodobé zaměstnanosti
- riziko ztráty pracovních míst u dodavatelských firem navázaných na elektrárnu a těžbu
- nutnost rekvalifikací (500 osob je rekvalifikováno v programu LIFE)
[\[commission.europa.eu\]](https://commission.europa.eu)

Toto je specifické riziko, které Enel v Evropě v této podobě nemá.

3) Rizika agenturní práce a dočasných pracovníků

Výroční zpráva uvádí významný **nárůst počtu dočasných pracovníků a smluvních pracovníků**, především v:

- zákaznických službách (po převzetí části aktivit od E.ON v roce 2024)
- call centrech
- prodejních a technických týmech
[\[commission.europa.eu\]](https://commission.europa.eu)

Rizika:

- variabilní kvalita pracovních podmínek
- riziko zneužití agenturního systému

- menší kontrola nad BOZP a pracovním časem
- rozdílné standardy odměňování oproti kmenovým zaměstnancům

4) Rizika lidských práv v dodavatelském řetězci

MVM jako EU-based skupina má **nižší lidskoprávní rizika než Enel**, ale rizika existují zejména v:

- agenturní práci
- práci cizinců (pracovní migranti v technických profesích)
- subdodavatelských řetězcích v energetice (stavební, montážní práce)
[commission.europa.eu]

MVM uvádí, že pracovníci **nejsou povinni deklarovat sníženou pracovní schopnost**, což znamená omezenou viditelnost skupiny vysoce zranitelných osob.

[commission.europa.eu]

5) Rizika spojená s nedostatečnou transparentností subdodavatelů

- MVM využívá významné množství externích firem v oblasti montáže, údržby, distribuce a dobývání – s tím roste riziko:
 - nedostatečného dohledu nad dodržováním BOZP
 - neprůhledných subdodavatelských řetězců
 - rozdílných pracovněprávních standardů
[commission.europa.eu]

6) Klimatická a provozní rizika dopadající na externí pracovníky

- extrémní počasí (bouře, vedra) → rizika pro terénní týmy dodavatelů při opravách a údržbě sítí
- těžební práce v oblasti Mátry → rizika spojená s prašností, fyzickou námahou a provozním prostředím
[commission.europa.eu]

7) Rizika nedostatečného zapojení pracovníků (dodavatelé vs. kmenoví zaměstnanci)

- dočasní pracovníci nemají stejný přístup k benefitům ani ke kolektivnímu vyjednávání
- riziko nízké informovanosti o BOZP, změnách procesů a očekávaných standardech
[commission.europa.eu]

Shrnutí rizik MVM pro value-chain pracovníky (stručně)

Hlavní rizika:

1. **Vysoké BOZP riziko u dodavatelů** (fatální nehoda 2024).
2. **Transformace uhelné elektrárny Mátra** (rekvalifikace, zranitelnost regionu).
3. **Rizika agenturních a dočasných pracovníků** (nárůst po integraci E.ON).
4. **Lidskoprávní rizika** u externích a migrujících pracovníků.
5. **Subdodavatelská netransparentnost** a rozdílné pracovní standardy.
6. **Klimatická rizika práce v terénu** (sítě, těžba, údržba).
7. **Nezapojení externích pracovníků** do governance a komunikace.

Obecně

ESRS S2 – stručná mapa hlavních rizik v hodnotovém řetězci

1) Rizika pracovních podmínek (working conditions)

- Nedostatečná bezpečnost práce, vysoká úrazovost, chybějící školení.
- Neadekvátní mzdy, nadměrná pracovní doba, nestandardní formy práce.
- Slabé zajištění ochranných pomůcek a BOZP standardů.

2) Rizika porušování lidských práv

- Riziko **nucené práce**, dětské práce, obchodování s lidmi.
- Omezování svobody sdružování, zákaz odborů.
- Zadržování dokladů agenturním pracovníkům.

3) Rizika nerovného zacházení

- Diskriminace (pohlaví, věk, etnicita, víra, zdravotní stav).
- Gender pay gap, nerovné zacházení s agenturními pracovníky.

4) Rizika spojená s pracovními agenturami

- Netransparentní subdodavatelské řetězení.
- Riziko skrytých OSVČ a nedeklarované práce.
- Nelegální poplatky vybírané od pracovníků.

5) Etická a korupční rizika

- Úplatky ve výběrových řízeních.
- Manipulace smluv nebo faktur.
- Střet zájmů u dodavatelů či prostředníků.

6) Geografická a sektorová rizika

- Vysoce rizikové regiony (Asie, Latinská Amerika, Afrika).
- Riziková odvětví: energetika, logistika, těžba, stavebnictví.

Jak to odpovídá ESRS S2

ESRS S2	Typ rizika	Stručně
S2-1	Neviditelnost pracovní síly	Nedostatek dat o dodavatelích, skryté agentury
S2-2	Politiky & governance	Absence kodexu, slabé HR standardy u dodavatelů
S2-3	Zapojení pracovníků	Chybějící odbory, omezená participace
S2-4	Nápravná opatření	Dodavatelé neopravují identifikované nedostatky
S2-5	Metriky	Neexistence KPI (úrazy, mzdy, pracovní podmínky)

Porovnání zjištění tří pracovních skupin s komentářem jejich zástupců.

Společným problémem je neúplné i když politicky korektní reportování bez dostatečného detailu.

16:00–17:30

Sdílení poznatků z praktické aplikace a získaných poznatků z oblasti HRDD

Dopad CSRD/HRDD na evropské zaměstnanecké rady/sociální rady:

Které standardy jsou použitelné? Monitorování dopadu a účast.

Moderovaná otevřená debata

Má sledování těchto reportů nějaký smysl a jaký?

Tolik stran a tolik čísel?

Argumenty pro:

Viz prezentace



Impact of
CSRD_day 1 deb...

1. Přístup k datům

- **CSRD** vyžaduje podrobné reportování v oblasti **environmentálních, sociálních a správních (ESG)** témat.
- To dává **EWC** dodatečný přístup k relevantním podnikovým datům, včetně **lidských a pracovních práv, klimatických rizik a sociálních ukazatelů**.

2. Budte stakeholderem (zainteresovanou stranou)

- Jak **CSRD**, tak **CSDDD** předpokládají zapojení stakeholderů, včetně zástupců zaměstnanců, konkrétně **EWC / SE-WC / centrálních podnikových rad**.
- **EWC** jsou vyzývány, aby hrály aktivnější roli při utváření strategií udržitelnosti společnosti, což může vést k většímu vlivu na rozhodovací procesy.
- Zdá se, že do popředí se dostává jen několik oblastí: **spravedlivá transformace, ochrana zdraví a bezpečnost při práci, rizika v dodavatelském řetězci, rovnost žen a mužů, sociální dialog, kolektivní vyjednávání, práva zaměstnanců**.

3. Posílení postavení EWC

- Díky **CSRD** mají **EWC** další právní základ pro **požadování informací, konzultací a účasti**, a to i v členění **podle jednotlivých zemí**.
- **CS3D** navíc zavádí povinnost provádět **náležitou péči v oblasti lidských práv a životního prostředí** napříč **celým hodnotovým řetězcem společnosti**, což umožňuje EWC jít **nad rámec standardního rozsahu**.
- **EWC** mohou potenciálně požadovat **zapojení do hodnocení rizik a významnosti (materiality), konzultovat mitigační strategie a akční plány**, pokud jsou dotčeni zaměstnanci v EU, **navrhovat vlastní KPI** apod.

4. Vstupenka i mimo EU?

- **EWC** by si teoreticky mohly nárokovat roli v **dohledu nad přeshraničními dodavatelskými řetězci**, a to z **hlediska sociálních a environmentálních dopadů**.
- Jelikož **CS3D** pokrývá **globální dodavatelské řetězce**, mohou **EWC** využít své pozice k tomu, aby **upozorňovaly na problémy jménem pracovníků mimo EU**.
- To by mohlo **významně posílit vliv EWC** v oblasti **informování a projednávání (I&C)** v nadnárodních společnostech.

5. Nové pojetí EWC?

- Pro některé **EWC** se otevírá **nová příležitost**, zejména tam, kde je potřeba **znovu se definovat** nebo **najít nový impuls**.
- **CSRD / CS3D** dávají **EWC** **mandát zapojit se do podnikového reportingu** a na základě jeho zjištění **posílit systém informování a projednávání (I&C)**.
- To vytváří **rozvojovou potřebu** vzniku **nových pracovních skupin, školení a zvyšování kvalifikace**, tvorby **nových postupů a KPI**, **ukotvení role EWC v reportovacím cyklu** apod. – což lze využít i pro **vnitřní řízení a motivaci EWC**.

6. Výzvy na cestě...

- Zdroje (lidské kapacity / know-how)
- Zdroje (školení)
- Zdroje (přístup k expertům)
- Nejednotná implementace a rozdílné právní systémy
- Vyžaduje hodně času a úsilí se v tom zorientovat – nejde o jednoduchou oblast
- Management postupující bez zapojení zástupců zaměstnanců, tradiční „PR-ově“ pojaté reportování
- Koordinace mezi jednotlivými úrovněmi: kdo co dělá?

Stručné shrnutí dopadů CSRD a HRDD na ERZ

CSRD (reporting o udržitelnosti)

- Posiluje **sociální dialog**, protože firmy musí zveřejňovat detailní ESG data – včetně sociálních a pracovněprávních ukazatelů, což zvyšuje informovanost EWC. [eurocadres.eu]
- Revidovaná směrnice o EWC (2025) zajišťuje **včasnější a smysluplnější konzultace**, více informací a přísnější pravidla pro jejich poskytování. [employment...europa.eu]
- I po zúžení rozsahu CSRD (Omnibus 2025) zůstávají velké nadnárodní firmy – ty, kde ERZ fungují – nadále v povinném režimu. [consilium.europa.eu]

HRDD / CS3D (náležitá péče o lidská práva)

- Směrnice **přímo uznává zaměstnanecké zástupce jako klíčové stakeholdery**, kteří mají být zapojeni do procesů due diligence. [etuclex.etuc.org]
- Firmy musí vést **smysluplné zapojení** zaměstnanců do identifikace rizik, stížnostních mechanismů a monitoringu v celém dodavatelském řetězci. [etuclex.etuc.org]
- HRDD a CSRD jsou provázané – data z CSRD podporují právní odpovědnost a transparentnost požadovanou HRDD. [etuclex.etuc.org]

Co to znamená pro EWC?

- více informací o rizicích a dopadech napříč skupinou,
- silnější pozice při konzultacích,
- přímější zapojení do procesů due diligence,
- zlepšený přístup k nástrojům na řešení stížností a monitorování.

Den 2

10:00–11:00

Obohacování nástrojů koordinátorů ERZ: posílení role ERZ v rozhodování společnosti týkajícím se udržitelnosti

Role v CSRD/HRDD důležité pro odbory a zástupce zaměstnanců

Na nadnárodní úrovni? Co znamená angažovanost zaměstnanců v cyklu CSRD/HRDD?

Stávající ověřovací postupy a povinné KPI; které z nich přijdou dříve/případové studie budou upřesněny; skupinová reflexe

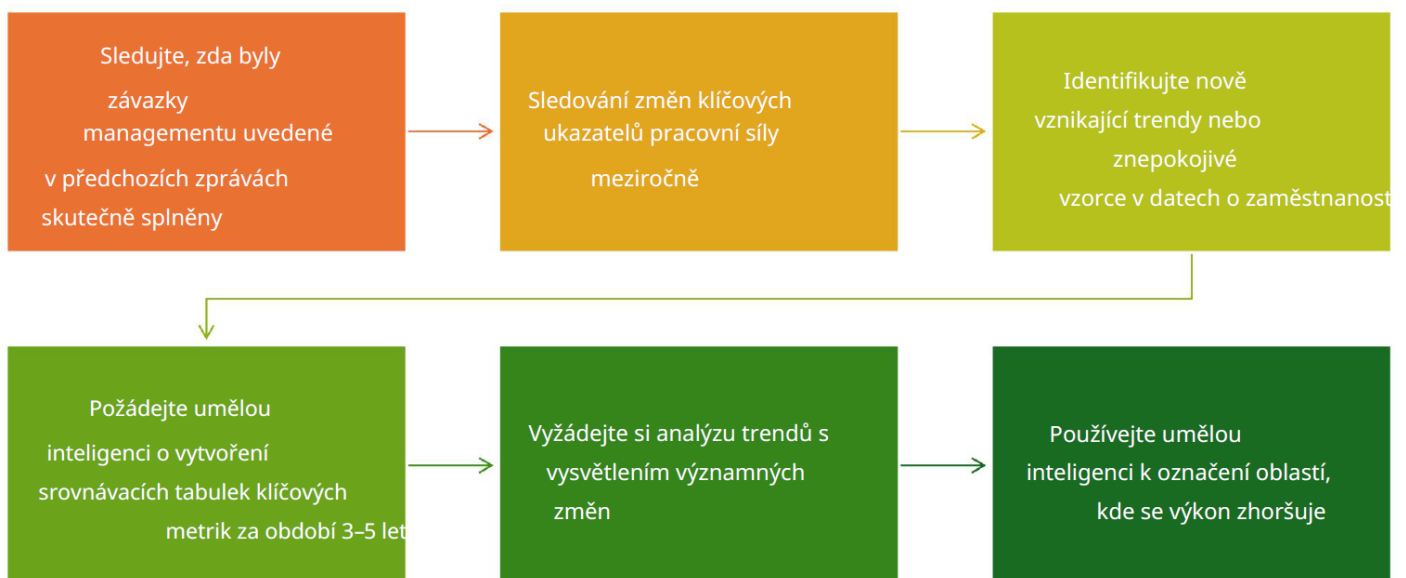
Proces zpracování podkladů

- AI vyhledá podklady
- S pomocí vyhledávače v .pdf bez AI provedeme manuální analýzu dat
- AI využijeme k dalším analýzám a shrnutím
- Ověřením vyloučíme AI halucinace

Cvičení:



How to use AI for CSR report a...



Úkoly pro skupinovou práci

1. Spojte se s kolegou s notebookem, mluve stejným jazykem a vytvořte skupiny maximálně po 5 osobách.
2. Najděte online (nebo na SharePointu) CSR zprávu vaší společnosti a stáhněte ji.
3. Pomocí vyhledávání v PDF se pokuste najít základní datové body (CB, odbory/odborová organizovanost, BOZP, existence EWC, sociální dialog apod.).
4. Otevřete AI chatbota dle vlastního výběru (Gemini, Copilot, ChatGPT apod.).
5. Nahrajte zprávu a požádejte o extrakci základních sociálních metrik (S1–S14).
6. Požádejte o porovnání s předchozími roky.
7. „Zeptejte se na to, na co jste se vždy chtěli zeptat“, a ověřte důležitá témata (např. subdodávky nebo restrukturalizaci).
8. Zeptejte se na meta-úrovni: co bylo opomenuto nebo jaký je největší problém.
9. Požádejte o srovnání s ostatními společnostmi v odvětví.
10. Požádejte o formulaci **3 strategických otázek pro management** a **1 úkolu (to-do) pro EWC**.
11. Po 40 minutách se vraťte a sdílejte svá zjištění a překvapení.

Viz plnění zadání:

1. Najdi s pomoci AI CSR report své společnosti v .pdf?



MVM-Group-20...

2. Vyhledej klíčová slova (trade union, EWC, apod.)

Trade Union

ESRS S1-1: Policies related to own workforce

The Code of Ethics of the MVM Group, which was presented in general terms in chapter 12.6, deals with the main issues relating to its own workforce. The Code of Ethics of the MVM Group and other policies dealing with its own workforce are regularly reviewed and amended as necessary.

Work began on a specific policy for own workforce in 2024.

The group has additional policies affecting employees, which are available on the group's website.

MVM Group's Freedom of Association Policy

The MVM Group recognises and respects the freedom of association, the right to form and join a trade union as well as the right to collective bargaining and to reach collective agreements. The policy allows employee representatives to negotiate with management members who have the appropriate decisionmaking powers. It prohibits retaliation, intimidation, harassment or violence against

ESRS S1-2: Processes for engaging with own workers

The employees of the MVM Group are represented by several trade unions and works councils (hereinafter collectively referred to as: representative organisations). To facilitate cooperation with employers, trade unions at individual companies have formed group-level trade union federations, while works councils have formed group-level works councils, facilitating social dialogue and the representation of workers' interests. The group works with representative organisations at both group and individual company level.

In addition, the MVM Group has a European Works Council (EWC) from 2023, in connection with the

EWC

MVM Group's international operations. The EWC is responsible for information and consultation on transnational issues concerning the MVM Group as a whole.

Forms of cooperation include plenary meetings, consultation forums, consultations, expert consultations and employee briefings.

ESRS S1-8: Collective bargaining coverage and social dialogue

The total number of employees covered by collective bargaining agreements is 18,744, representing

96% of the total number of employees. There is no collective agreement in countries outside the EEA. The global percentage of employees covered by workers' representatives is 87%. In the following countries, employees have an agreement with a European Works Council (EWC), a Societas Europaea (SE) Works Council, or a European Cooperative Society (SCE) Works Council:

- Hungary
- Austria
- Czech Republic
- Croatia
- Romania
- Slovakia

	Collective bargaining coverage	Social dialogue
	Employees – EEA	Workplace representation (EEA only)
	(for countries with more than 50 employees who represent more than 10% of total employees)	(for countries with more than 50 employees who represent more than 10% of total employees)
Hungary	96%	95%
Czech Republic	100%	100%

3. Otevři aplikaci AI a nahraj dokument do app AI

Doporučení [Google NotebookLM](#) | AI nástroj pro výzkum a partner pro přemýšlení nebo jiná app AI vč. Copilot

4. Nahraj report do AI

5. Formuluj požadavky ...

Např. Formuluj dotazy na Představenstvo k obsahu reportu

- *Mátra a personální řešení*
- *Mezinárodní expanze a pracovní standardy*
- *AI a její využití*



Mátra a personální řešení (MVM Mátra Energy)

Klíčové otázky pro představenstvo

- **Jaký je aktuální stav restrukturalizace společnosti Mátra** a jaké dopady očekáváte na zaměstnance v roce 2025–2027? (počty míst, přesuny, rekvalifikace)
- **Jak MVM plánuje řídit přechod zaměstnanců** při dekarbonizačních projektech v lokalitě Mátra (nové technologie, nutná kvalifikace, rizika sociálního dopadu)?
- **Jaké investice do lidských zdrojů jsou plánovány v souvislosti s transformací elektrárny**, zejména ve vazbě na nové energetické kapacity?

2) Mezinárodní expanze a pracovní standardy

Klíčové otázky pro představenstvo

- **Jaké pracovní standardy a zásady odpovědného zaměstnávání používá MVM v zahraničních společnostech**, kde působí nebo investuje?
- **Jak MVM zajišťuje harmonizaci pracovních podmínek**, BOZP a sociálního dialogu mezi zeměmi v rámci skupiny?
- **Dochází v rámci expanze k outsourcingu nebo přesunu činností**, a pokud ano, jaké dopady to má na zaměstnance v domovských zemích?
- **Jak MVM sleduje soulady s evropskými standardy zaměstnaneckých práv** v zemích, které nejsou členy EU?

3) AI a její využití v MVM

Klíčové otázky pro představenstvo

- **Jaké oblasti provozu a administrativy MVM již využívají umělou inteligenci**, a jaké jsou plány pro zavedení AI v nadcházejících letech?
- **Jaké dopady na zaměstnance očekáváte** – změny pracovních míst, požadavky na nové kompetence, potřeba rekvalifikací?
- **Jak MVM zajišťuje etické a bezpečné používání AI**, zejména v rozhodovacích procesech, energetickém obchodování a řízení sítí?
- **Jaká opatření existují pro ochranu dat zaměstnanců** v souvislosti s využíváním AI nástrojů a automatizace HR procesů?

nebo Major red flag in this report atd.

Copilot

Největší „red flag“: kvalita peněžních toků je tažená jednorázovým uvolněním pracovního kapitálu a derivátových pozic, ne provozní výkonností.

- **Provozní cash flow (CFO) vyskočilo na 1 238,5 mld. HUF z 377,7 mld. HUF r/r**, a to v roce, kdy **tržby i provozní zisk klesly** (tržby 4 533,7 → 5 079,0 mld. HUF; provozní zisk 557,4 → 644,6 mld. HUF). To ukazuje, že silná hotovost 2024 nevznikla z vyšší ziskovosti, ale z „uvolnění“ pracovního kapitálu. [mvm.hu]
- V samotném **CFO dominují pohyby pracovního kapitálu**: zásoby **+280,2 mld. HUF**, obchodní a jiná finanční aktiva **+449,6 mld. HUF**, ostatní nefinanční aktiva **+487,6 mld. HUF**, částečně kompenzovaná poklesem ostatních nefinančních závazků **-418,4 mld. HUF**; k tomu změny derivátů **-31,8 mld. HUF**. Takto velké obraty jsou typicky **neopakovatelná** zlepšení cash flow (normalizace po mimořádném roce) a v dalším období se mohou **obrátit opačným směrem**. [mvm.hu]
- **Velké a volatilní derivátové pozice** (zásadní v energetice) podtrhují citlivost na trhy: **aktuální derivátové závazky spadly z 496,4 na 86,8 mld. HUF** a **dlouhodobé z 71,9 na 17,2 mld. HUF**, zatímco v OCI je vidět výrazný **pozitivní pohyb na cash-flow hedge rezervě (+324,5 mld. HUF)**. Tedy **hodnoty zajištění významně hýbou vlastním kapitálem** a mohou v budoucnu působit i opačně. [mvm.hu]

Proč je to zásadní: Pokud je silné CFO dané zejména „uvolněním“ pracovního kapitálu a přeceněním zajištění, **nejde o kvalitní, opakovatelnou hotovost**. V prostředí cenové volatility to znamená **vyšší riziko návratnosti k průměru** (re-build pracovního kapitálu, odliv hotovosti) a **citlivost vlastního kapitálu** na přeceňování hedge účetnictví. To je důležité i pro úvahy o **investiční kapacitě, dividendách a dluhové službě** do budoucna. [\[mvm.hu\]](https://mvm.hu)

Doporučený follow-up na plénu ERZ: „Jakou část CFO 2024 považujete za strukturálně opakovatelnou a jaký je očekávaný směr pracovního kapitálu v roce 2025 (včetně derivátů a maržových požadavků)? Můžete rozpadnout CFO na provozní marži vs. změny pracovního kapitálu a zajištění?“ [\[mvm.hu\]](https://mvm.hu)

Tzn.:

Vysoké CFO = vysoké provozní cash flow.

V MVM za rok 2024 je to **1 238,5 mld. HUF**, tedy výrazně víc než **377,7 mld. HUF v roce 2023**. Tento skok je způsoben hlavně **jednorázovým uvolněním pracovního kapitálu**, nikoli růstem ziskovosti.

Provozní kapitál byl v roce 2024 „uvolněn“ hlavně díky těmto položkám pracovního kapitálu:

- **Pokles zásob:** +280,2 mld. HUF (nižší zásoby → více hotovosti)
- **Výrazný pokles pohledávek a jiných finančních aktiv:** +449,6 mld. HUF (odběratelé rychleji platili / snížení objemu obchodů)
- **Pokles ostatních nefinančních aktiv:** +487,6 mld. HUF (uvolnění záloh, clearing zajištění apod.)

Tyto tři položky společně vytvořily naprostou většinu „uvolnění“ pracovního kapitálu, které uměle zvýšilo CFO v roce 2024.

[nebo zadej](#)

5 zásadních strategických dotazů, které může ERZ MVM položit Představenstvu na plenárním zasedání. Jsou formulované tak, aby byly relevantní k energetickému sektoru, transformaci MVM a zaměstnaneckým dopadům – ale zároveň dostatečně univerzální, takže nevyžadují citace z konkrétních dokumentů.



5 zásadních dotazů pro Představenstvo MVM

1) Strategický směr a investice skupiny MVM

Jaké jsou hlavní priority investiční strategie MVM pro nadcházející roky a jaké dopady očekáváte na dlouhodobou stabilitu skupiny, zejména s ohledem na transformaci energetiky, dekarbonizaci a vývoj v EU?

2) Plán rozvoje obnovitelných zdrojů a flexibilních technologií

Jaké konkrétní kroky plánuje MVM pro rozšiřování obnovitelných zdrojů, akumulace energie a inteligentních sítí, a jak se tyto projekty promítnou do pracovních míst, potřeb kvalifikací a přeskupování pracovních sil uvnitř skupiny?

3) Finanční výkonnost a řízení rizik

Jak Představenstvo hodnotí finanční výkonnost za uplynulý rok a které typy tržních či regulačních rizik považuje v nejbližších obdobích za nejvýznamnější? Jak se MVM připravuje na možnou volatilitu cen energií a regulatorních zásahů?

4) Sociální dialog a dopad na zaměstnance

Jaké změny v organizační struktuře, digitalizaci nebo automatizaci plánuje MVM v letech 2026–2028 a jak bude zajištěno, že zaměstnanci budou včas informováni a podpořeni (rekvalifikace, mobilita, interní růst, zachování pracovních míst)?

5) Udržitelnost, ESG a společenská odpovědnost

Jaké cíle si MVM stanovila v oblasti ESG (environmentální, sociální a governance) a jak bude Představenstvo měřit jejich plnění? Jaké konkrétní kroky se plánují pro snížení uhlíkové stopy, transparentní řízení a posílení bezpečnosti a zdraví při práci?

Konkrétní dotazy přímo vycházející z informací uvedených ve Výroční zprávě MVM Group za rok 2024, na základě dostupných pasáží z dokumentu (konzolidační výkazy, struktura zprávy, metodika podle IFRS atd.). Vše je formulováno tak, aby bylo možné tyto dotazy **opřít o citovaný obsah výroční zprávy z roku 2024**.

Konkrétní dotazy pro Představenstvo MVM k Výroční zprávě 2024

1) Konsolidovaná finanční pozice skupiny

Ve výroční zprávě uvádíte Konsolidovaný výkaz o finanční pozici za rok 2024. Jaké hlavní faktory nejvýrazněji ovlivnily změny v aktivech a pasivech MVM Group oproti roku 2023?

[\[mvm.hu\]](https://mvm.hu)

2) Výkaz o úplném výsledku a výkyvy ve výnosech

Konsolidovaný výkaz o úplném výsledku za rok 2024 ukazuje změny ve výnosech a nákladech skupiny. Jaké konkrétní segmenty (výroba, distribuce, obchod) nejvíce přispěly k meziročnímu růstu či poklesu výsledku hospodaření?

[\[mvm.hu\]](https://mvm.hu)

3) Cash flow – provozní a investiční činnost

Ve zprávě uvádíte konsolidovaný výkaz peněžních toků. Jaké byly hlavní důvody změn v cash flow z provozní a investiční činnosti, a jak tyto změny ovlivní investiční kapacitu skupiny v roce 2025?

[\[mvm.hu\]](https://mvm.hu)

4) IFRS metodika a účetní politika

Zpráva obsahuje podrobný soubor účetních zásad a nově přijatých standardů (např. rané adopce). Které konkrétní účetní politiky měly největší dopad na výpočet výsledků za rok 2024 a očekáváte změny v jejich aplikaci v roce 2025?

[\[mvm.hu\]](https://mvm.hu)

5) Úvodní charakteristika skupiny a strategické priority

Ve všeobecné části účetních poznámek uvádíte základní charakteristiku skupiny a principy přípravy konsolidované závěrky. Jakým způsobem se tyto principy promítají do strategického plánování MVM Group a jaké významné investice či organizační kroky z těchto principů vycházejí?

Konkrétní dotazy zaměřené na oblast S1 (Own workforce), a tedy na **zaměstnance**, přičemž vycházím výhradně z informací, které jsou skutečně dostupné ve zveřejněných dokumentech MVM za rok 2024 – tedy zejména z:

- **Limited Assurance Report k Sustainability Statement 2024**, který potvrzuje, že MVM zpracovalo svou zprávu **v souladu s ESRS**, včetně postupů identifikace a posouzení dopadů, rizik a příležitostí podle ESRS 2 IRO-1. [mvm.hu]
- Tento dokument však **neobsahuje konkrétní obsah jednotlivých tematických standardů (např. S1)** – pouze potvrzuje, že byly použity relevantní metodiky a postupy dle ESRS. Proto níže uvedené otázky směřují **přímo k tomu, co lze opřít o dostupné zdroje** a zároveň je zaměřuji **přímo na S1**, tedy na zaměstnaneckou oblast, přestože detaily z výroční zprávy nejsou k dispozici.

Konkrétní dotazy k představenstvu MVM zaměřené na ESRS S1 (Own Workforce)

(formulované na základě zveřejněných metodik a procesů podle Sustainability Statement 2024)

1) Jak byla oblast S1 (vlastní pracovní síla) identifikována v procesu dvojí materiality?

Ve zprávě se uvádí, že MVM provedlo proces identifikace a posouzení dopadů, rizik a příležitostí v souladu s požadavky **ESRS 2 IRO-1**.

Jaké konkrétní sociální a zaměstnanecké dopady byly v rámci tohoto procesu vyhodnoceny jako materiální pro oblast S1 (např. pracovní podmínky, bezpečnost, mzdy, sociální dialog)?

[mvm.hu]

2) Jaké klíčové indikátory a metriky v oblasti S1 byly ve Sustainability Statement zahrnuty a jaké metodiky byly použity?

V dokumentu se uvádí, že různé měřicí metodiky mohou být akceptovatelné, ale mohou vést ke změnám mezi obdobími či mezi společnostmi.

Jaké konkrétní metody použilo MVM při výpočtu S1 indikátorů (např. počty zaměstnanců, fluktuace, zranění, pracovní doba, školení) a jak zajišťujete jejich konzistenci v čase?

[mvm.hu]

3) Jak MVM řeší rizika a příležitosti týkající se zaměstnanců v kontextu ESRS a forward-looking disclosures?

Zpráva uvádí, že forward-looking údaje jsou založeny na zveřejněných předpokladech a mohou se od skutečnosti lišit.

Jaká hlavní zaměstnanecká rizika a příležitosti (S1) MVM identifikovalo v předpovědích, zejména v souvislosti s restrukturalizacemi, digitalizací, nedostatkem kvalifikací či trhem práce v energetice?

[mvm.hu]

4) Jaké procesy má MVM na ověřování správnosti údajů v části S1?

Limited Assurance Report se zaměřuje na omezené ujištění ohledně souladu se standardy ESRS.

Jaké interní kontroly či procesy kvality používá MVM pro zajištění správnosti a kompletnosti údajů o zaměstnancích (např. data o BOZP, mzdách, školeních, rozmanitosti)?

[mvm.hu]

5) Jak byly do S1 zahrnuty požadavky Taxonomy Report a další regulace?

Assurance Report uvádí, že část environmental disclosures (Taxonomy Report) byla ověřována z hlediska souladu s nařízením EU 2020/852.

Jakým způsobem byly požadavky Taxonomie a dalších regulací zohledněny v sociální oblasti S1 – zejména pokud jde o lidské zdroje pro zelenou transformaci, rekvalifikace a sociální dopady investičních aktivit?

[mvm.hu]

11:30–12:30

Závěrečné poznámky expertky z Omnibus a dalším rizikům

Plán EPSU pro CSRD/HRDD: podrobné přijetí příručních organizací a podpory CPC v oblasti proaktivního zapojení ERZ a budování kapacit

Další kroky, hodnocení, poznatky a závazky

Informace z pracovních skupin k zjištěním v rámci analýzy výročních zpráv jednotlivých společností.

OMNIBUS

Dne 16. prosince 2025 přijal Evropský parlament tzv. *Omnibus Amending Directive* („novela směrnice“), která mění požadavky na podávání zpráv o udržitelnosti a náležitě péči (due diligence) v celé Evropské unii („EU“).

Hlasování Evropského parlamentu ukončilo dlouhý a sporný legislativní proces. Evropská komise („Komise“) zveřejnila svůj *Omnibus* balíček zjednodušení („Omnibus Package“) v únoru 2025 jako návrh na zefektivnění pravidel EU, zvýšení konkurenceschopnosti a uvolnění prostoru pro investice. V průběhu legislativního vyjednávání přijala EU dočasná opatření pozastavující některé povinnosti v oblasti udržitelnosti až do dosažení dohody o revidovaných požadavcích. Evropský ombudsman zároveň dospěl k závěru, že rozhodnutí Komise znovu otevřít části právní úpravy o due diligence bez provedení dopadových studií, veřejné konzultace nebo analýzy dopadů na klima představovalo nesprávný úřední postup (*maladministration*).

Toto stručné shrnutí od Debevoise poskytuje přehled toho, jak *Omnibus* balíček změnil rozsah, harmonogram a obsah hlavních povinností v oblasti podávání zpráv o udržitelnosti a due diligence. Konkrétně se zabývá změnami **směrnice o podávání zpráv o udržitelnosti podniků (CSRD)**, **směrnice o náležitě péči podniků v oblasti udržitelnosti (CSDDD)** a **nařízení o taxonomii EU**.

Směrnice CSRD po přijetí balíčku Omnibus

Rozsah a prahové hodnoty

- **Prahové hodnoty pro podniky v EU**

Do rozsahu spadají pouze podniky, které překračují **současně**:

- čistý obrat **450 milionů EUR**, a
- průměrný počet **více než 1 000 zaměstnanců**.

Stejně prahy se uplatní i pro mateřské společnosti EU na konsolidovaném základě.

• **Prahové hodnoty pro podniky mimo EU**

Podniky mimo EU spadají do působnosti CSRD, pokud:

- dosahují v EU čistého obratu přes **450 milionů EUR** ve dvou po sobě jdoucích účetních obdobích, a
- mají v EU dceřinou společnost nebo pobočku s obratem nad **200 milionů EUR** za předchozí finanční rok.

Po překročení těchto prahů musí dceřiná společnost nebo pobočka zveřejnit zprávu o udržitelnosti na úrovni skupiny mateřské společnosti mimo EU.

Nově **neexistuje žádný prahový limit počtu zaměstnanců** pro vstup podniků mimo EU do rozsahu CSRD.

• **Nové výjimky pro holdingové společnosti**

„Finanční holdingové společnosti“, které pouze drží podíly a nezasahují do řízení svých dceřiných společností, se mohou rozhodnout **nezahrnout konsolidované informace o udržitelnosti**, pokud jejich dceřiné firmy fungují nezávisle.

Výjimka se neuplatní tam, kde jsou dceřiné společnosti vzájemně těsně provázány.

• **Výjimka pro „Wave 1“ společnosti**

Členské státy mohou vyjmout společnosti, které byly v rozsahu již pro účetní období 2024, ale **nedosahují současně** obratu 450 mil. EUR a 1 000 zaměstnanců, z povinností CSRD pro období 2025–2026.

Revidovaná pravidla podávání zpráv

• **Zjednodušené standardy ESRS**

Komise musí přijmout delegovaný akt upravující první sadu ESRS nejpozději do 6 měsíců. Úpravy zahrnují:

- odstranění méně významných indikátorů,
- preferenci kvantitativních dat,
- jasnější vymezení povinných a dobrovolných ukazatelů,
- lepší vysvětlení principu materiality,
- sladění s finančním právem EU,
- interoperabilitu s globálními standardy.

EFRAG navrhl snížení počtu datových bodů o **61 %**.

- **Dobrovolné standardy pro „chráněné společnosti“**

Společnosti s počtem ≤1 000 zaměstnanců mohou odmítnout poskytnout údaje přesahující dobrovolné standardy — podniky v hodnotových řetězcích je nesmí vyžadovat.

- **Zrušení standardů pro kotované MSP**

MSP již nebudou povinny podávat zprávy ani mít vlastní standardy.

- **Možnost vynechání některých údajů**

V odůvodněných případech lze vynechat obchodně citlivé nebo chráněné informace.

- **Přechodné období pro reporting hodnotových řetězců**

První tři roky mohou podniky uvádět důvody, proč některé údaje nejsou dostupné.

Směrnice CSDDD po Omnibus

Nové prahové hodnoty

Směrnice se vztahuje jen na společnosti s:

- **více než 5 000 zaměstnanců, a**
- **celosvětovým obratem minimálně 1,5 mld. EUR.**

Pro podniky mimo EU platí obrat 1,5 mld. EUR **v EU**.

Hlavní změny požadavků due diligence

- **Identifikace rizik**

Podniky musí provádět pouze „scoping“ na základě **dostupných informací**, nikoli plný screening všech rizik.

- **Zrušení povinnosti implementovat klimatický plán**

Podniky jej mohou mít, ale již není právně povinný.

- **Užší definice stakeholderů**

Jsou zahrnuti pouze jednotlivci a komunity přímo dotčení činností podniku.

- **Monitoring každých 5 let**

Namísto každoroční povinnosti.

- **Odstranění povinnosti ukončit obchodní vztah**

Nyní se vyžaduje:

1. nezahajovat nové vztahy,
2. případně pozastavit vztah,
3. přijmout posílený akční plán — pokud je šance na úspěch, podnik **nenese odpovědnost**.

Občanskoprávní odpovědnost

EU odstranila harmonizovaný režim, ale členské státy musí zajistit možnost **úplné náhrady škody**.

Pokuty mohou dosáhnout **3 % celosvětového obratu**.

Nařízení o taxonomii EU po Omnibus

- Podniky nemusí posuzovat nehmotné činnosti <10 % tržeb/KapEx/OpEx.
- Finanční instituce dostaly přechodné výjimky.
- Počet povinných datových polí snížen:
 - **64 %** pro nefinanční podniky,
 - **89 %** pro finanční podniky.
- Zjednodušená kritéria „Do No Significant Harm“.

Další kroky a časový harmonogram

CSRD

- Transpozice do 12 měsíců po vstupu v platnost.
- Nové práhy platí od **1. 1. 2027**.
- Podniky mimo EU — od **1. 1. 2028**.

CSDDD

- Transpozice do **26. 7. 2028**.
- Použitelnost od **26. 7. 2029**.
- Zprávy od finančních let začínajících **1. 1. 2030**.

1) Změny v CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

- **Zpřísněné prahové hodnoty:** Do působnosti spadají EU firmy jen pokud mají obrat nad 450 mil. EUR a více než 1 000 zaměstnanců.
- **Změna pro ne-EU firmy:** Nově rozhoduje kombinace jejich celkového obratu v EU a obratu jejich pobočky/odštěpného závodu (bez kritéria počtu zaměstnanců).
- **Nové výjimky:**
 - pro *finanční holdingy* (pokud neřídí operativně dceřiné společnosti),
 - pro „Wave 1“ firmy (možnost národní výjimky 2025–2026).
- **Zjednodušené reportování:**
 - ESRS budou výrazně zkráceny (EFRAG navrhuje snížení o 61 % datových bodů),
 - vzniknou **dobrovolné standardy** pro malé firmy v dodavatelském řetězci, které budou chráněny před přemírou požadavků,
 - zrušení povinných standardů pro kótované SME.

- **Možnost vynechat některé citlivé informace**, pokud by jejich zveřejnění mohlo zásadně poškodit firmu.
- **3letý přechodný režim** pro reportování dat z value chainu.

2) Změny v CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)

- **Silné zúžení rozsahu:** Týká se jen firem s více než 5 000 zaměstnanci a 1,5 mld. EUR obratu.
- **Nahradila se povinnost plošně identifikovat všechny negativní dopady** – nyní se provádí pouze scoping na základě „dostupných informací“ a následný detailní assessment jen v rizikových oblastech.
- **Zrušení povinnosti mít Klimatický přechodový plán.**
- **Upravený stakeholder engagement:** zúžený okruh stakeholderů, povinný jen v klíčových fázích.
- **Monitoring jen jednou za 5 let**, nikoli ročně.
- **Ukončení obchodního vztahu již není povinností poslední instance** – jen zmrazení nových vztahů nebo dočasné pozastavení, pokud to nebude mít horší dopady.
- **Zrušený harmonizovaný režim občanskoprávní odpovědnosti** – odpovědnost bude řízena národním právem.
- **Pokuty do výše 3 % globálního obratu.**

3) Změny v EU Taxonomy

- **Výjimky pro nefinanční firmy:** nemusí posuzovat činnosti, které tvoří <10 % obratu/CapEx/OpEx.
- **Zjednodušení pro finanční instituce:** mírnější požadavky na KPI jako Green Asset Ratio.
- **Velké snížení počtu požadovaných údajů** (o 64 % u nefinančních firem, o 89 % u finančních).
- **Jednodušší kritéria DNSH**, zejména u chemických látek.

4) Klíčové termíny

- CSRD: implementace 12 měsíců po účinnosti; nové prahy platí pro finanční roky od 2027, ne-EU firmy od 2028.
- CSDDD: členské státy musí přijmout předpisy do července 2028, použitelné od 2029.
- Taxonomie: zjednodušené předpisy přijaté v roce 2025.

5) Doporučení pro firmy

- Přepočítat, zda nově spadají do CSRD.
- U CSDDD přenastavit procesy due diligence a zejména prioritizaci rizik.
- Upravit reporting, procesy sběru dat a harmonogramy implementace.
- Sledovat národní transpozice a další pokyny Komise.

Shrnutí Tuscany Bell, EPSU

Policy Officer - Utilities (Energy, Waste, Water), EWCs, Company Policy



European Federation of Public Service Unions (EPSU)

Rue Joseph II 40, Box 5

1000 Brussels

Belgium

Tel : +32 2 2501048

Možné pokračování workshopu v rámci menší skupiny se zaměřením na konkrétní společnost

Další postup:

Informace z workshopu budou sdíleny v rámci ERZ MVM a zejm. 7. a 8. pracovní skupiny:

1. Pracovní skupina Sociální charty MVM – stálá – Ágnesz K. – (Šárka Vojíková)
Čekáme na zpětnou vazbu k novému, druhému, návrhu znění od právního oddělení.
Uvažujeme o začlenění do ESG zprávy.
2. Pracovní skupina CSR – stálá – Ágnesz K. (Šárka Vojíková)
Pracovní skupina 8. naváže na Pracovní skupinu 7. po jejím ukončení

Využití reportů pro přípravu dotazů a návrhů pro vedení MVM a dalších na společných jednání

Zapsala: Šárka Vojíková

V Bruselu 18. února 2026



Šárka Vojíková, president of SOS ENERGIE

Ernö Pinczéz, vicepresident of EVDSZ





Níže máš **přehled práv odborů a zástupců zaměstnanců na informace a konzultace podle CSRD**, podložený aktuálními zdroji.

Práva odborů na informace a konzultace podle CSRD

CSRD výslovně stanovuje, že **proces nefinančního/sustainability reportingu musí být v souladu s právem zaměstnanců na informace a konzultace**. To znamená, že:

1 Povinnost informovat a konzultovat odbory a zástupce zaměstnanců

Management je povinen **informovat zástupce pracovníků na odpovídající úrovni** a **diskutovat s nimi** informace týkající se udržitelnostního reportingu — včetně způsobů získávání a ověřování dat. To zahrnuje:

- sdílení relevantních informací o ESG tématech,
- vytvoření prostoru pro **výměnu názorů** mezi zaměstnanci/odbory a vedením,
- poskytnutí podkladů včas a v takové formě, aby odbory **mohly vyjádřit své stanovisko**.

2 Povinnost umožnit odborům vyjádřit stanovisko

Stanovisko zástupců zaměstnanců musí být **komunikováno vedení**, a – kde je to relevantní – i **správní nebo dozorčí radě** společnosti.

3 Účast odborů na procesu materiality assessment

CSRD dává odborům právo být součástí klíčové části reportingu – **posouzení významnosti (materiality assessment)**. Odbory by měly být konzultovány při:

- vymezení hranic a charakteru vlastních operací a hodnotového řetězce,
- identifikaci dotčených stakeholderů,
- identifikaci dopadů, rizik a příležitostí,
- volbě metod sběru dat,
- reportování výsledků materiality.

Toto je velmi důležité, protože materialita určuje, **kteří oblasti firma nakonec zveřejní v povinném reportingu**.

4 Národní legislativa musí práva upřesnit

CSRD obecně říká „informovat a konzultovat“, ale **konkrétní mechanismy musí doplnit národní předpis**. Zdroje doporučují, aby transpozice jasně definovala:

- **Kdo přesně má být konzultován** (odborové organizace, podnikové rady, ERZ...).
- **Úroveň managementu**, která má konzultace vést.
- **Časové lhůty**, postupy a pravidla konzultací.
- **Způsob, jak se stanovisko odborů dostane až k boardu**.
- **Sankce a možnosti stížností** při porušení těchto práv.

5 Provázání s existujícími předpisy EU o participaci zaměstnanců

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) [Directive - 2022/2464 - EN - CSRD Directive - EUR-Lex](#)

CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) [Directive - EU - 2024/1760 - EN - EUR-Lex](#)

ETUC doporučuje, aby státy při transpozici výslovně navázaly na existující směrnice o informování a konzultacích zaměstnanců:

- **Směrnice 2002/14/ES** – obecný rámec pro informace a konzultace,
- **Směrnice 2009/38/ES** – Evropské podnikové rady (EWC),
- **Směrnice 2001/86/ES** – participace zaměstnanců u evropské společnosti (SE),
- **Směrnice 2003/72/ES** – participace zaměstnanců u evropské družstevní společnosti (SCE).