



Personal
HOFMANN[®]

HR MONITOR podzim 2024 SITUACE NA TRHU PRÁCE A VÝHLED DO BUDOUCNA



Náš úspěch je v naší tradici

Stabilní rodinná firma

- **Číslo 1 na rakouském trhu a číslo 7 na německém trhu.**
- 16.000 TH přidělených zaměstnanců po celém světě.
- 800 mil Euro obrat za celou společnost Hofmann Group.
- 800 lidí na 150 pobočkách v Evropě a USA.

Spolehlivý partner

- Vynikající kvalita našich služeb - zaměření na péči o klienta / kandidáta.
- Silná spolupráce na mezinárodních projektech.
- Rostoucí počet referencí, díky nimž se naše společnost neustále rozvíjí.

Naše zaměření

Automotive, Výroba, Logistika, Finance, IT, Střediska sdílených služeb, HR, Engineering.



Založeno paní Ingrid Hofmann v roce 1985

Personal
HOFMANN[®]



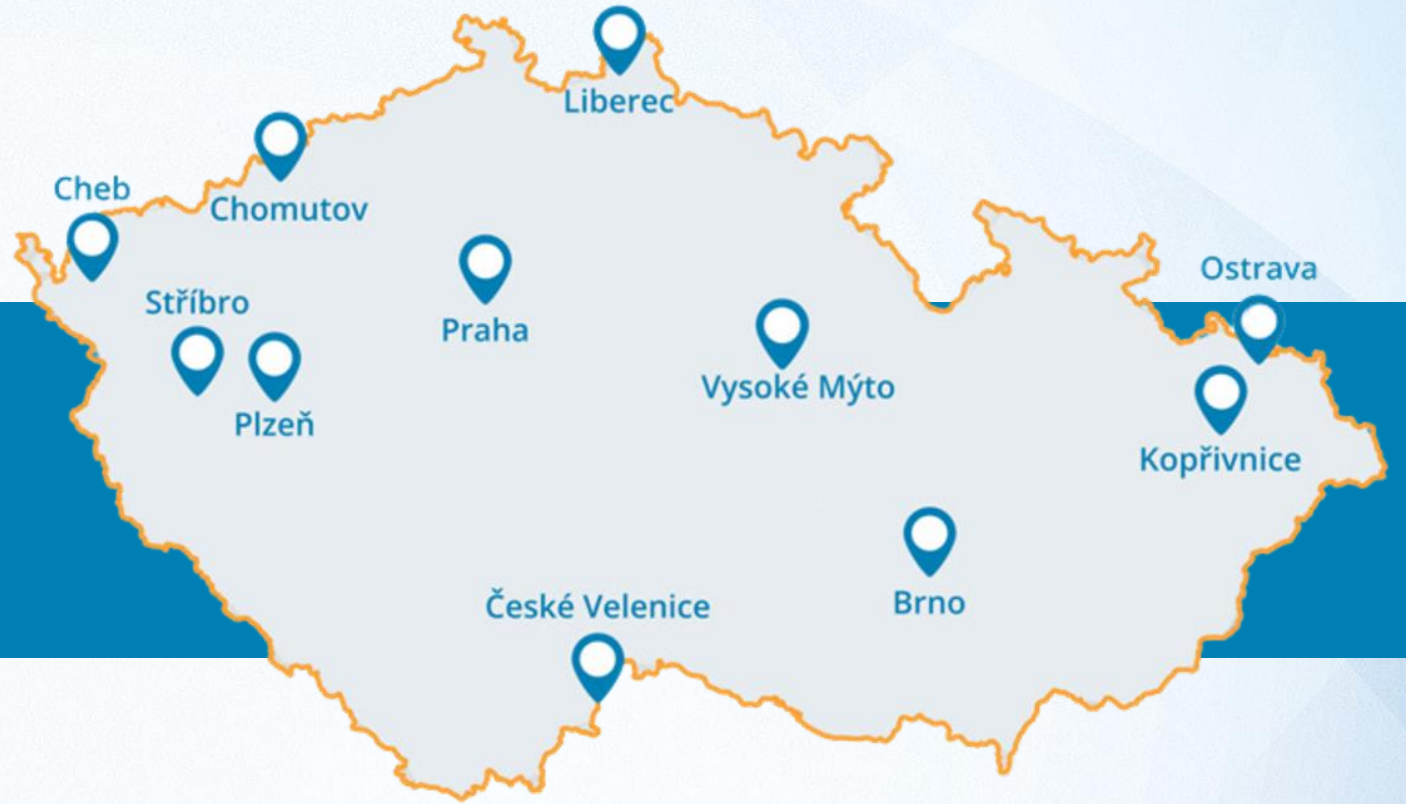
11 poboček v České republice
150 poboček v Evropě a USA



Naše společnost je držitelem
certifikace **ISO 9001:2015** jež je
zárukou vysoké kvality našich
služeb



Patříme mezi **TOP 5** agentur
s obratem 800mil+



Naše služby

Recruitment
Přímé zprostředkování

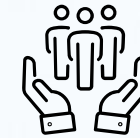
Temporary Help
Dočasné přidělení

White Staffing
Dočasné přidělení administrativních
a manažerských pozic

**Zajištění
zaměstnanců
mimo EU**

**Program péče o
zahraníční
zaměstnance**

**RPO / Master Vendor
Outsourcing**



**Audit dodavatelů
HR služeb**

AI školení

Payroll

Visa management

**Executive Search,
HR diagnostika a
Outplacement**



Hofmann Personal Monitor

17 %

Oproti loňskému červnu má aktuálně 17 % podniků více zaměstnanců. Nižší stavy má 23 % firem. Na trhu však stále chybí více než 70 tisíc kvalifikovaných pracovníků.

35 %

Více než třetina (35 %) dotázaných podniků plánuje v následujících měsících nabírat. Pouze 8 % chce propouštět. Největší poptávka bude opět po kvalifikovaných dělnících.

30 %

Dohody konané mimo pracovní poměr zrušilo, omezilo nebo plánuje omezit 30 % podniků. Důvodem jsou zejména změny zákoníku práce.

97 %

Nejčastějšími cizinci v českých podnicích jsou Ukrajinci. Z firem, které zaměstnávají cizince, jich 97 % zaměstnává právě pracovníky z této země.

38 %

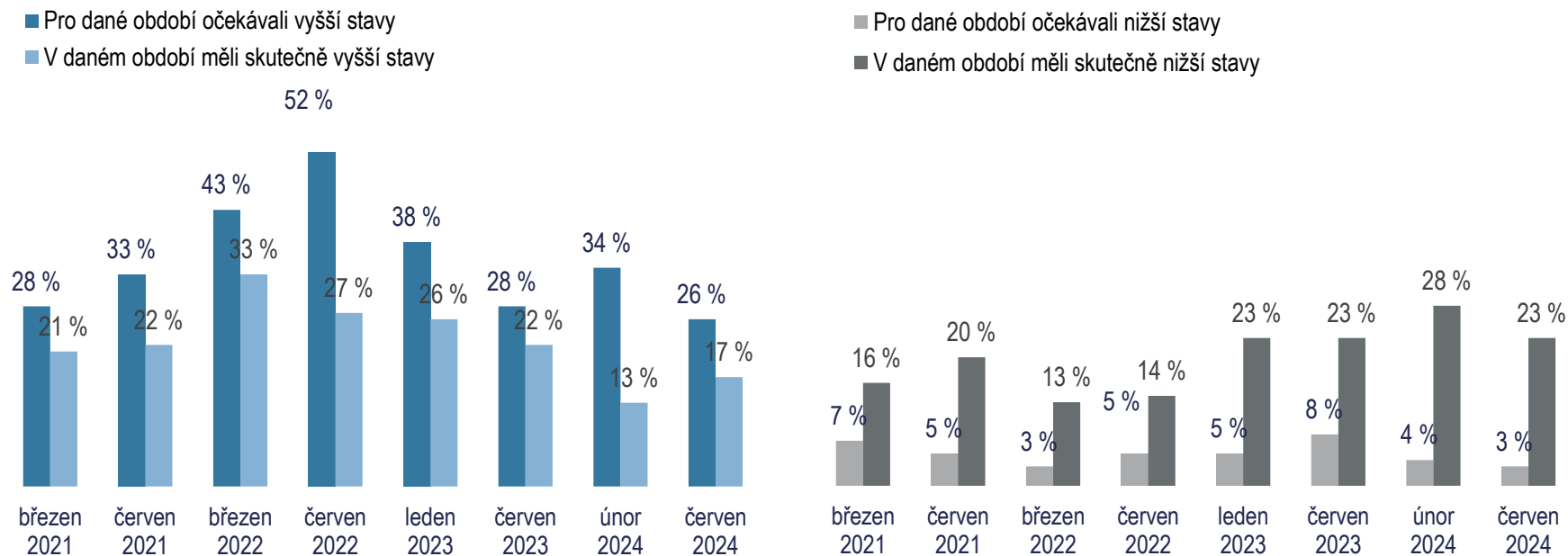
Umělou inteligenci v rámci personalistiky využívá 38 % dotázaných. Jedná se o více než dvojnásobek oproti průzkumu z minulému roku.



Hofmann Personal Monitor

Očekávání vs. realita – jak se daří českým personalistům odhadnout budoucí personální stavy?

Jak se podle Vás změní v následujících měsících počet zaměstnanců ve vaší firmě / Jak se změnil počet zaměstnanců oproti loňsku?



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

Dlouhodobé výsledky průzkumu naznačují, že čeští HR manažeři uvažují spíše krátkodobě a jsou optimističtí. Snížení stavů vždy očekává pouhých pár procent dotázaných, reálně však má v následujícím období nižší stavy obvykle více než pětina podniků. Podobně se nenaplní ani představy těch, kteří očekávají vyšší stavy.

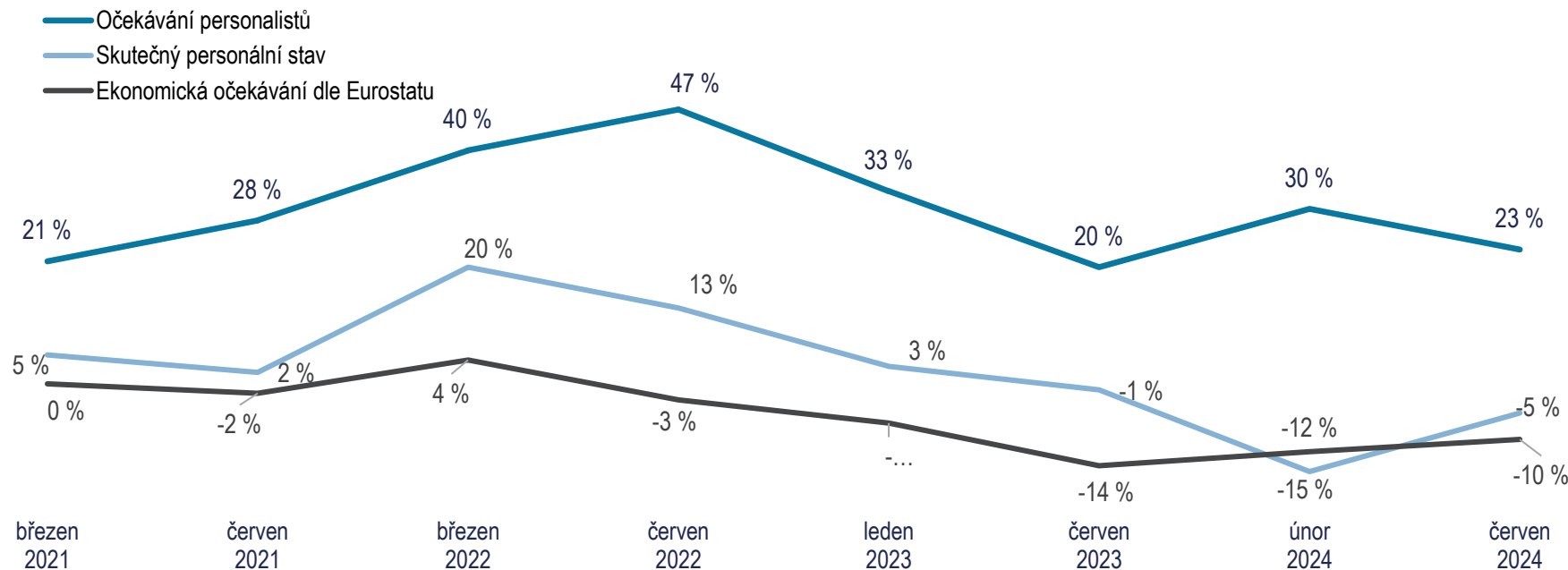


Hofmann Personal Monitor

VÝHLED DO BUDOUCNA

Očekávání vs. realita – Odhad českých personalistů a ekonomické výhledy dle Eurostatu

Očekávání personalistů a skutečný pers. stav zobrazuje rozdíl mezi % těch, kteří očekávali/měli vyšší personální stavy a těch, kteří očekávají/měli nižší stavy. Ekonomická očekávání dle Eurostatu jsou rozdílem těch, kteří čekají, že se jim bude dařit lépe a těch, kteří čekají, že se jim bude dařit hůř.



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

Je evidentní, že čeští personalisté výrazně nadhodnocují očekávané personální stavy. Realita je střízlivější a víceméně odpovídá ekonomickým očekáváním v průmyslu.

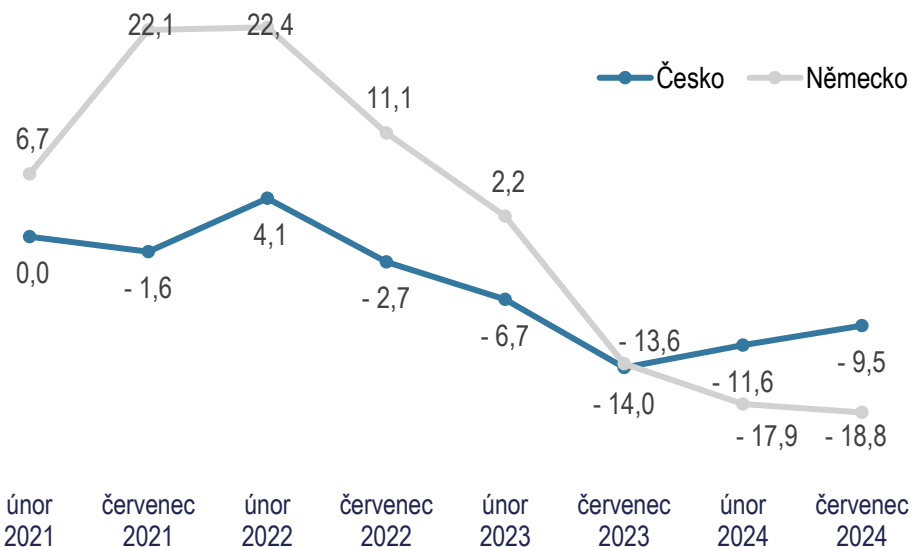


Hofmann Personal Monitor

VÝHLED DO BUDOUCNA

Eurostat: Ekonomická očekávání v průmyslu

Ekonomická očekávání zahrnují výhled podniků v průmyslu v oblasti jejich ekonomické aktivity (zejm. vývoje a očekávání vývoje tržeb). Indikátor zahrnuje rozdíly kladných a záporných odpovědí na otázky, zda se ekonomické aktivity podniku v minulém období zvýšily či snížily a jaká jsou očekávání na následující měsíce.



Zdroj: Evropská komise,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ei_bssi_m_r2__custom_12771664/default/table?lang=en

Metodika: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2023-02/bcs_user_guide.pdf.

Ekonomická očekávání v průmyslu nejsou dobrá v Česku ani v Německu.

Ekonomická očekávání průmyslových podniků v EU, ČR i Německu nejsou dobrá. Podniky (bez ohledu na počet zaměstnanců či obrat) spíše očekávají nižší ekonomickou aktivitu, zejm. zhoršení vývoje tržeb.

Tato očekávání odpovídají skutečnému vývoji počtu zaměstnanců v českých podnicích, kdy převažuje procento těch, kteří mají nižší stavy oproti těm, kteří mají vyšší stavy.

”

Nadhodnocování personálních potřeb je typickým rysem námi dotazovaných společností. Naše výsledky o propouštění víceméně kopírují vývoj ekonomických očekávání v průmyslu dle Eurostatu. Toto může být určitým vodítkem pro řízení firem, jak se může situace u nich reálně vyvíjet. Na českou ekonomiku může mít také dopad současný vývoj německé ekonomiky, který podle dat Eurostatu poukazuje na prohloubení krize.

Gabriela Hrbáčková
ředitelka Hofmann Personal



Zaměstnávání cizinců

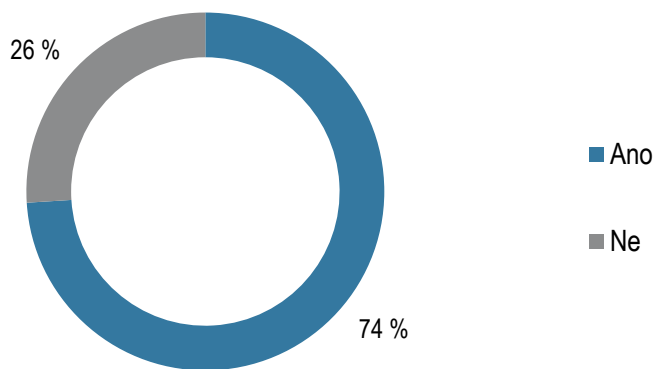


Personal
HOFMANN[®]

Hofmann Personal Monitor

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Zaměstnáváte ve vaší firmě dělníky či manuálně pracující z jiných zemí než z Česka a Slovenska?



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

Tři čtvrtiny dotázaných firem aktuálně zaměstnává dělníky i z jiných zemí než ČR a SR.

Častěji jde o podniky v automobilovém a lehkém průmyslu, velké firmy a zahraniční společnosti.

Které podniky zaměstnávají i cizince mimo Slováky?



91 %

Automotive



65 %

Strojírenství



75 %

Lehký průmysl



66 %

Velkoobchod, logistika, služby



70 %

Menší podniky



81 %

Střední podniky



88 %

Velké podniky



70 %

České podniky



78 %

Zahraniční firmy

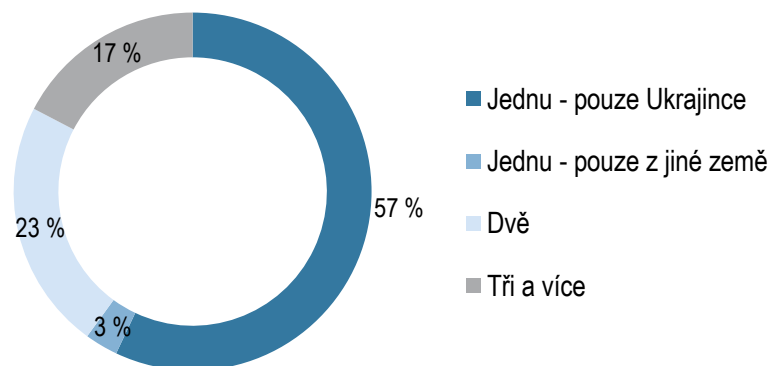


Hofmann Personal Monitor

ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Kolik národností (mimo Slováky) zaměstnáváte?

Pouze ti, kteří zaměstnávají cizince



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

60 %

podniků zaměstnává pouze jednu národnost cizinců.



**Jak to bude s
ukrajinskými pracovníky?**



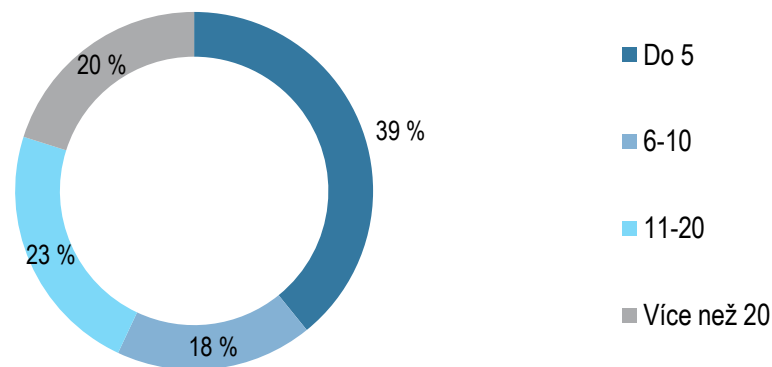
Personal
HOFMANN[®]

Hofmann Personal Monitor

PRACOVNÍCI Z UKRAJINY

Kolik pracovníků z řad ukrajinských uprchlíků ve vaší firmě aktuálně pracuje?

Pouze ti, kteří zaměstnávají Ukrajince, kteří přišli do ČR po válce



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

62 %

podniků zaměstnává Ukrajince, kteří přišli po válce.

V loňském roce 43 % podniků, které zaměstnávaly cizince, zaměstnávalo Ukrajince, kteří přišli do ČR po vypuknutí války. Letos je to 62 %.

Téměř polovina dotázaných podniků zaměstnává více než 10 Ukrajinců, kteří do ČR přišli až po válce.

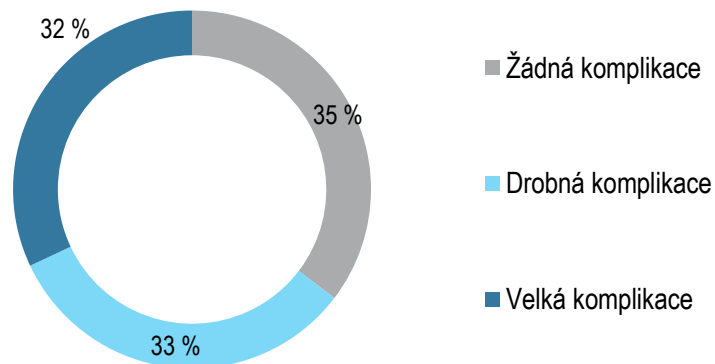


Hofmann Personal Monitor

PRACOVNÍCI Z UKRAJINY

Do jaké míry by pro vás byla komplikace, kdyby se Ukrajinci, kteří přišli do ČR po válce, museli vrátit zpět?

Pouze ti, kteří zaměstnávají Ukrajince, kteří přišli do ČR po válce



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

65 %

podniků by mělo problém s odchodem Ukrajinců.

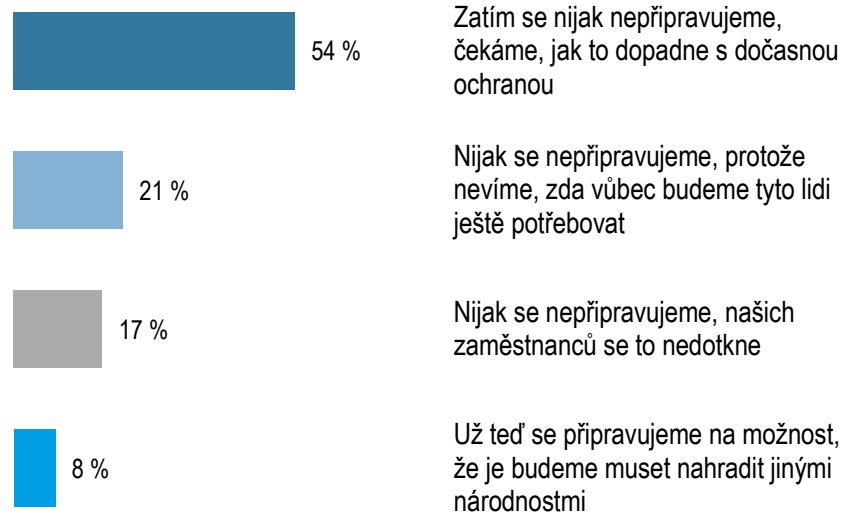
Pro více než dvě třetiny firem zaměstnávajících Ukrajince, kteří přišli do ČR po válce, by byl jejich odchod komplikací. Čím více takovýchto pracovníků podniky zaměstnávají, tím častěji by pro ně byl jejich odchod velkou komplikací.

Hofmann Personal Monitor

PRACOVNÍCI Z UKRAJINY

Jakým způsobem se připravujete na možnost odchodu ukrajinských pracovníků?

Pouze ti, kteří zaměstnávají Ukrajince, kteří přišli do ČR po válce



Zdroj: Hofmann Personal (2024),

Celé znění otázky: Jakým způsobem se připravujete na možnost, že příští rok v březnu se někteří ukrajinští pracovníci budou muset vrátit zpět na Ukrajinu?

92 %

podniků se na případný odchod nijak nepřipravuje.

Také v podnicích, kde by byl odchod Ukrajinců, kteří přišli do ČR po válce, velkou komplikací, většinou čekají, jak to dopadne.



Ukrajina - výhled

Dočasná ochrana na úrovni EU prodloužená o 1 rok do března 2026.

- Připravuje se česká legislativa pro další prodloužení: ve stejném režimu jako doposud (online registrace + fyzické převzetí štítku), sněmovní tisk 727, 3. čtení zařazeno na pořad 119. schůze posl. sněmovny (od 19.11.).

Nové povolení k dlouhodobému pobytu:

- na dobu 5 let,
- volný vstup na trh práce,
- splnění podmínek: 2 roky předchozího pobytu na vízum dočasné ochrany, trestní bezúhonnost, bezdlužnost, dostatečné příjmy (pojištěné a zdaněné),
- legislativa se připravuje, podmínky budou upřesněny.

Omezení konzulárních služeb pro Ukrajince (omezení vydávání nových pasů):

- nemá vliv na dočasnou ochranu (ale může mít vliv na ostatní pobytové tituly).



Flexinovela



Personal
HOFMANN[®]

Flexinovela – navrhovaná účinnost od 1.1.2025

Sněmovní tisk 775, 1. čtení snad zařazeno na 119. schůzi poslanecké sněmovny (od 19.11.2024)

Zkušební doba: prodloužení až na 4/8 měsíců,

Rodičovská dovolená

- Možnost vykonávat stejnou práci i na DPP/DPČ.
- Držet zaměstnanci stejnou pozici do věku 2 let dítěte
- Pracovní smlouva na dobu určitou se může řetězit (platí 9 letý strop).

Výpovědní doba:

- Nově bude začínat dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končit dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje.
- zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc v případě § 52 písm. f) až h)



Flexinovela – navrhovaná účinnost od 1.1.2025

Výpověď pro zdravotní nezpůsobilost:

- sjednocení výpovědních důvodů spojených s dlouhodobým pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance,
- nahrazení 12 měsíčního odstupného jednorázovou náhradou nemajetkové újmy, kterou bude moci zaměstnavatel uplatnit u pojišťovny.

Vyplácení mzdy na účet: nově preferovaná možnost

- Možnost zasílat mzdu na účet v cizí měně, pokud jde o zaměstnance pracujícího v zahraničí nebo cizince.

Možnost doručování mzdových výměrů elektronicky:

- ale pokud zaměstnanec nepotvrdí převzetí, tak je doručení neúčinné.



Změny k DPP pravděpodobně platné od 1.1.2025

Původní plány na zpřísnění DPP byly odloženy

- **Změny odloženy:** Původně plánované zpřísnění odvodů z DPP zrušeno po jednání vlády, odborů a zaměstnavatelů.
- **Limit pro odvody:** Nový limit pro sociální pojištění od 1. 1. 2025 - 25 % průměrné mzdy (~11 500 Kč).
- **Evidence DPP:** Povinnost evidence u ČSSZ zůstává.
- **Platná pravidla:** Stávající systém odvodů na sociální pojištění pro všechny zaměstnavatele zůstává beze změny.
- **Stabilita pravidel:** Změny mají přinést rovnováhu mezi administrativní jednoduchostí a ochranou práv zaměstnanců.



Změny v zákoně o zaměstnanosti

- Novela zákona zařazena ve 3. čtení na pořad 119. schůze posl. sněmovny (od 19.11.2024) jako sněmovní tisk 743.
- Změny v zákoně o *zaměstnanosti* a zákoně o inspekci práce.
- **Inspektor bude moci zaznamenávat průběh kontroly (audio, video) i bez vědomí kontrolovaných osob.**
- Nová sankce za nelegální zaměstnávání, zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání: **zveřejnění rozhodnutí o přestupku na úřední desce Státního úřadu inspekce práce po dobu 1 roku.**



Změny v Programu kvalifikovaný zaměstnanec v souvislosti se zrušením zaručené mzdy



- Od 1. 1. 2025 zanikne institut zaručené mzdy, na který bylo navázáno mzdové kritérium v programu Kvalifikovaný zaměstnanec (1,2 násobek zaručené mzdy).
- Návrh migračních resortů (MPSV, MV, MZV a MPO) počítal s 1,4násobkem minimální mzdy, tedy s částkou 29 120 Kč měsíčně pro rok 2025.
- Dne 14. 10. se na jednání tripartity nakonec podařilo prosadit 1,22 násobek minimální mzdy.

Další diskutované změny v Programu kvalifikovaný zaměstnanec

- Filipínci: omezení změny zaměstnavatele nejdříve po 12 měsících místo dosavadních 6 měsíců.
- Diskutuje se také princip, že kandidáti v programu Kvalifikovaný zaměstnanec by mohli přejít pouze k zaměstnavateli, který je také v programu.
- Zpřesnění kritérií institutu hromadné žádosti: 50 pracovníků během 3 měsíců.
- Rozšíření okruhu ukrajinských občanů zařaditelných do programu: držitelé českých víz stpění a držitelé polských víz, jejichž platnost skončila po 24.2.2022



Nový zákon o pobytu cizinců 1.1.2026



- Status uznaného zaměstnavatele.



Personal
HÖFMANN[®]

ŠVARCSYSTEM

**a ZASTŘENÉ AGENTURNÍ
ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

Zastřené agenturní zaměstnávání

Zastřené agenturní zaměstnávání resp. zastřené zprostředkování zaměstnání (§ 5 zákona o zaměstnanosti) je činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ.

Agentura nesplňuje zákonné požadavky – **nemá platnou licenci**.
Nabízí činnost svých zaměstnanců na základě:

- smluv o dílo,
- příkazních smluv,
- nebo tzv. nepojmenovaných (inominátních) smluv

s tím, že se minimálně navenek tváří tak, že jde o komplexní dodávku služeb, které dodavatel pro uživatele zajišťuje na svou odpovědnost, tedy že jde fakticky o legální outsourcing určitých služeb.



Co je to Švarcsystém?

Opakované fakturování podobných částek jednou osobou stejné společnosti za shodnou práci - může naznačovat potenciální skryté zaměstnávání.

Tučný flastr

- Výše sankcí se nezměnila a stále se pohybuje v rozmezí od 50 tisíc do 10 milionů korun pro společnost a až 100 tisíc korun pro jednotlivce, který nelegální práci vykonává.
- Novinkou je ale možnost inspekce uložit podnikateli zákaz činnosti až na dva roky, pokud umožní nelegální práci.
- Tento zákaz může postihnout činnost, která je klíčová nebo převážná pro jeho příjem, což může být v některých případech pro podnikatele tvrdší než samotná pokuta.
- Firmy často riskují nelegální švarcsystém kvůli vysokému zdanění, které dosahuje přibližně 40 %, zatímco průměr v zemích OECD činí necelých 35 %.



SUIP: Výše pokut v jednotlivých oblastech v roce 2023

Oblast porušení	Výše pokut
Pracovněprávní vztahy	29 911 000
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	38 623 500
Nelegální zaměstnávání	134 031 500
Zákon o zaměstnanosti	132 773 500
Dětské skupiny	15 000
Nesoučinnost	31 197 000
Celkem	366 551 500

AI v personalistice



Personal
HOFMANN[®]

Umělá inteligence mění českou personalistiku

- **Rostoucí důvěra v AI technologie:** 38 % podniků v průmyslu, velkoobchodě a logistice dnes využívá umělou inteligenci ve svých HR procesech
- **Zaměstnanci jako hybatelé změn:** 72 % iniciativy při zavádění AI pochází od samotných zaměstnanců.
- **AI transformuje personální procesy**
 - Využití AI pro generování textů vzrostlo z 18 % na 41 %.
 - 30 % podniků využívá AI k tvorbě materiálů pro zaměstnance (loni pouze 11 %).
 - Pokročilé funkce (vyhodnocování životopisů, onboarding, vzdělávání) se implementují pomaleji kvůli vyšší komplexnosti.
 - HR oddělení musí více využívat moderní technologie pro zlepšení procesů a zvýšení efektivity.
 - Nasazení AI optimalizuje práci, nenahrazuje lidskou práci.
 - Odmítání technologií může ohrozit profesní budoucnost personalistů.

V kterých oblastech personalistiky využíváte / plánujete využívat AI?

% dotázaných, kteří pro daný proces využívají nebo plánují využívat AI

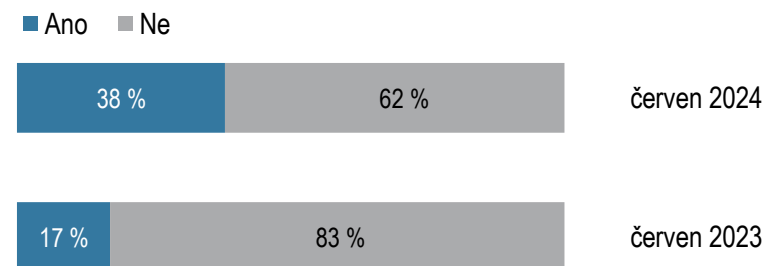


Zdroj: Hofmann Personal (2024),
Jiné: Tvorba videí, sociální sítě, jazykové vzdělávání, branding aj.

Umělá inteligence mění českou personalistiku

- **AI školení a využití AI avatarů:** 14 % podniků využívá digitální dvojníky pro školení (vstupní, periodická), jejich obliba výrazně vzrostla oproti loňsku.
 - Digitální školení nabízí až 55 jazyků a jsou dostupná 24/7.
 - Všichni zaměstnanci slyší identický obsah, což šetří čas a snižuje administrativní náklady.
 - Moderní přístup zlepšuje zapamatování informací a umožňuje snadnou úpravu školení podle potřeb firmy.
 - Optimalizuje náklady a zvyšuje produktivitu firemního vzdělávání.
- **Výzvy a bariéry využití AI:** Většina uživatelů potvrzuje zrychlení práce díky AI. Obavy o kvalitu výstupů jsou minimální mezi uživateli i neuživateli. **Přetrvávající bariéry zavedení AI:** Obavy z úniku dat, nedostatek praktických příkladů využití, nejistota ohledně návratnosti investice.
- **Doporučení pro zaměstnavatele:**
 - Zajistit vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců pro práci s AI.
 - Transparentně komunikovat změny a přizpůsobit pracovní procesy.
 - Podporovat vznik AI-specializovaných pozic.
 - Dbát na etiku a férovost při používání AI.
 - Zajistit ochranu citlivých dat před zneužitím nebo únikem.

Využíváte umělou inteligenci v rámci personalistiky?



Zdroj: Hofmann Personal (2024)

Transpoziční novela zákoníku práce – transparentnost odměňování



Personal
HOFMANN[®]

Transpoziční novela zákoníku práce – transparentnost odměňování

Jak budou tyto povinnosti vypadat konkrétně v českém právním řádu, si ale musíme ještě počkat. Členské státy musí ve svých právních řádech provést příslušné změny do 7. června 2026.

Mzdy a transparentnost při náboru

- Povinnost sdělit uchazeči o zaměstnání nástupní mzdu nebo alespoň rozpětí mzdy, které bude stanovené na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií (tedy např. délka praxe nebo dosažené vzdělání uchazeče).
- Informování o podmínkách kolektivní smlouvy.
- Zákaz dotazů na předchozí mzdu uchazeče.

Právo na informace pro zaměstnance

- Zaměstnanci mohou požádat informaci o své individuální úrovni odměny a dále o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako on. Zaměstnavatel musí poskytnout vyjádření nejpozději do 2 měsíců.
- Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o těchto jejich právech.

Zrušení mlčenlivosti o mzdách

- Zakázána ustanovení o mlčenlivosti, která brání sdílení informací o vlastní odměně.

Společné posouzení odměňování

- Povinné pro zaměstnavatele s rozdíly v odměňování přes 5 % bez objektivního zdůvodnění.
- Spolupráce se zástupci zaměstnanců na identifikaci a odstranění rozdílů.



Transpoziční novela zákoníku práce – transparentnost odměňování

Pravidelné zprávy o rozdílech v odměňování

- **Zaměstnavatelé s 250+ zaměstnanci:** Povinnost podávat zprávy každoročně od 7. června 2027.
- **Zaměstnavatelé se 150–249 zaměstnanci:** Povinnost podávat zprávy od 7. června 2027, jednou za tři roky.
- **Zaměstnavatelé se 100–149 zaměstnanci:** Povinnost podávat zprávy od 7. června 2031, jednou za tři roky.
- **Zaměstnavatelé s méně než 100 zaměstnanci:** Zprávy podávat nemusí, mohou však dobrovolně.

Pravidla pro soudní spory o rovnost odměňování

- Přenos důkazního břemene na zaměstnavatele.
- Soud může uložit zaměstnavateli, aby zpřístupnil veškeré důkazy včetně důkazů, které mohou obsahovat důvěrné informace (v souladu s podmínkami pro ochranu důvěrných informací).
- V případě prohraného soudního sporu možnost osvobození neúspěšného zaměstnance od náhrady nákladů řízení, pokud pro něj existovaly přiměřené důvody k podání žaloby.

Dopady na veřejné zakázky

- Povinnost rovného odměňování pro firmy účastnící se veřejných zakázek.
- Sankce nebo vypovězení smluv při porušení zásady rovné odměny.



ESG kritéria



Personal
HÖFMANN[®]

Kdo a kdy bude reportovat ESG

Máte povinnost reportovat pokud:

- jsou vaše cenné papíry obchodované na regulovaných trzích na burze cenných papírů (výjimkou jsou mikropodniky).
- se vás týkají alespoň 2 z níže uvedených 3 kritérií:
 - Máte více než 250 zaměstnanců
 - Máte čistý obrat min 1,25 mld Kč (50 mil eur)
 - Vaše aktiva v rozvaze jsou vyšší než 625 mil Kč (25 mil eur)
- jde o požadavek vašeho klíčového zákazníka nebo matky

Kdy bude kdo reportovat?

- Postupně budou pro různé organizace povinnosti nabíhat od roku 2024 dle tohoto harmonogramu:
- Za rok 2024 budou v roce 2025 reportovat velké společnosti veřejného zájmu nad 500 zaměstnanců, které již tuto povinnost mají dle nařízení NFRD (Non-Financial Reporting Directive).
- Za rok 2025 budou v roce 2026 reportovat velké společnosti splňující 2 ze 3 podmínek (kritéria: 250 zaměstnanců, 50 mil eur obratu a/nebo 25 mil eur hodnota aktiv).
- Za rok 2026 budou v roce 2027 reportovat malé a střední organizace (mimo mikropodniků), které jsou kótované na burze CP.
- Za rok 2028 budou reportovat organizace s matkami mimo EU. Zjednodušení do roku 2030 v podobě konsolidace dat za EU subjekty



Co je povinné vykazovat?

1. Požadavky na reporting z **ESRS standardů** (tematických i odvětvových).
2. Bude reportovat v souladu s ESRS 1 (obecná pravidla pro reporting) požadavky uvedené v ESRS 2.
3. Organizace určí významná témata v ESRS ESG. Pouze u E1 Klimatická změna musí zdůvodnit pokud je nemateriální.

161 datapoints povinných
622 mandatorních dle materiality

„Shall disclose / musí zveřejnit “ stanovuje povinnost na zveřejnění / datový bod.

ESRS 1	ESRS E2 Znečištění	ESRS E5 Oběhové hospodářství	ESRS S3 Spotřebitelé a koncoví uživatelé
ESRS 2	ESRS E3 Voda	ESRS S1 Vlastní pracovní síla	ESRS S4 Dotčené komunity
ESRS E1 Klima	ESRS E4 Biodiversita	ESRS S2 Pracovníci v hodnotovém řetězci	ESRS G1 Obchodní chování

ESRS témata

1. Environmentální oblast (Environment):

- klimatická změna
Jak jste připraveni na změnu klimatu? Jaký máte plán na její zmírnění? Jaké zdroje energie využíváte? Jak snižuje svou energetickou náročnost?
- znečištění
Jaké jsou typy znečištění? Jaké dopady můžete mít na ovzduší či půdu? A co v této oblasti lze podniknout za kroky?
- vodní zdroje
V jakých lokalitách s ohledem na vodní zdroje působíte? Jaké mohou být dopady? Jak jste na tom v oblasti recyklace a spotřeby?
- biodiverzita a ekosystémy
Jaký je váš přímý dopad na biologickou rozmanitost a dopady na stav druhů, na ekosystémy?
- zdroje a oběhové hospodářství
Jaké zdroje využíváte a jak nakládáte s odpady? Jak se stavíte k cirkulární ekonomice?



ESRS témata

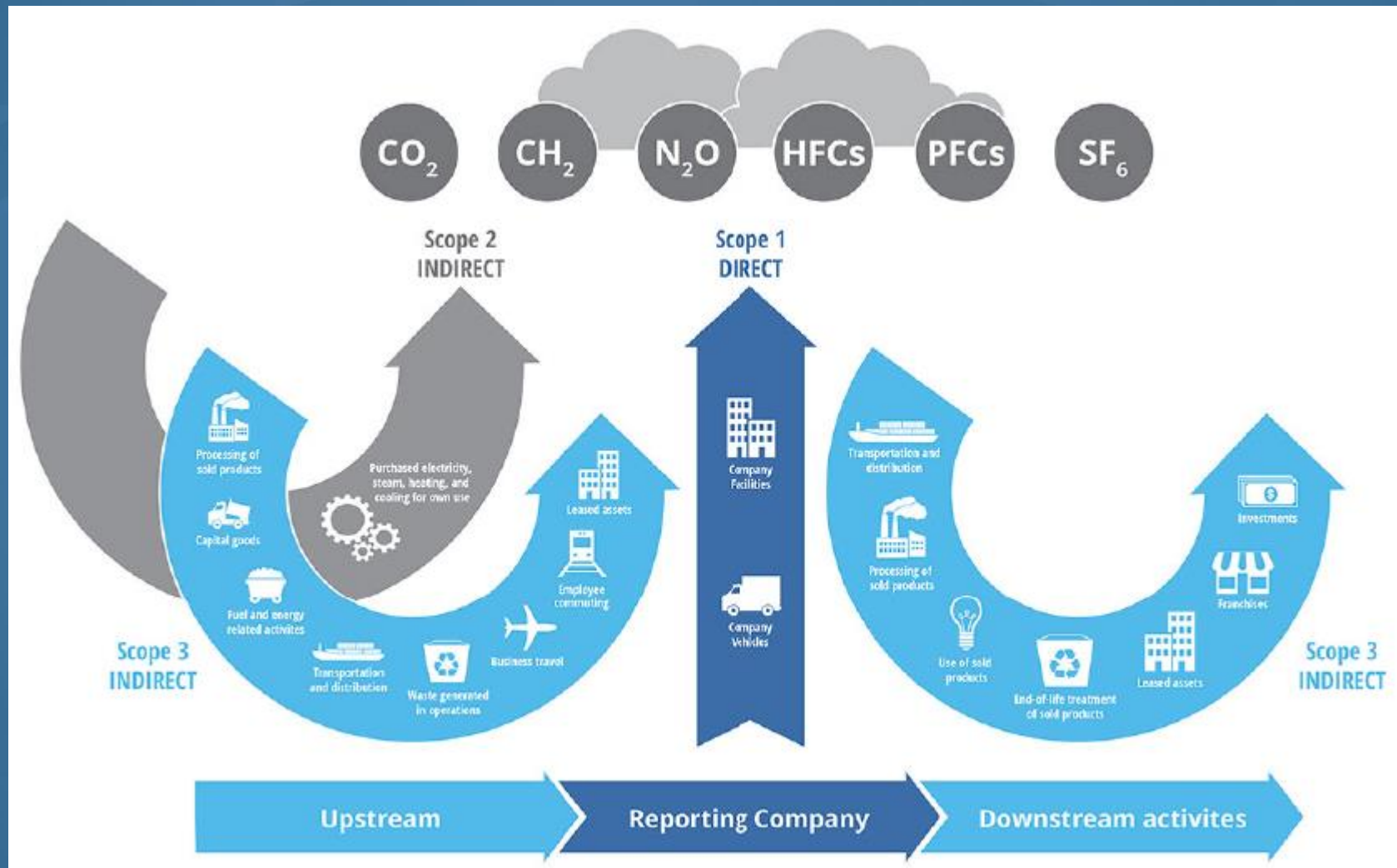
2. Sociální oblast (Social):

- vlastní pracovní síla
Jaký máte vliv na pracovníky v oblastech identifikovaných dopadů? Jaká jsou finanční rizika a příležitosti pro vaši organizaci ve vztahu k pracovníkům? Jaká řešení se nabízí?
- pracovníci v hodnotovém řetězci
Provedli jste analýzu hodnotového řetězce? Jak se vaši dodavatelé chovají ke svým pracovníkům? Máte o tom dostatek informací? A jak je získat? A jakou roli hraje due diligence a co to vlastně je?
- zákazníci a koncoví uživatelé
Jaké má organizace vztahy se svými spotřebiteli a koncovými uživateli? Plní všechna ujednání a projednává s touto klíčovou skupinou svá rozhodnutí, která se jich týkají? Je daný způsob komunikace pro ně vyhovující?

3. Oblast správy a řízení (Governance):

- obchodní chování / správa organizace (chování organizace v zájmu zachování kontinuity podnikání a s ohledem na ochranu vlastníků i pracovníků v oblastech jako např. korupce, whistleblowing, řízení vztahů s dodavateli, lobbying, platební praktiky zejména s ohledem na malé a střední podniky apod.).





Děkuji za pozornost



Gabriela Hrbáčková

Managing Director

AFI Member of Steering Committee

Member of the board of directors of AMSP CR

Email:

Gabriela.Hrbackova@hofmann-personal.cz

Mobil:

+420 702 219 318

Odebírejte můj odborný
Linkedin Newsletter:



