

TaylorWessing

Sociálne aspekty ESG

04.09.2024 | JUDr. Radovan Pala, PhD. LL.M.

Obsah

- 1 Sociálne aspekty ESG
- 2 Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ o transparentnosti odmeňovania
- 3 Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti udržateľnosti



Sociálne aspekty ESG v praxi

- Rámec, ktorý pomáha zainteresovaným stranám pochopiť, ako spoločnosť pristupuje k sociálnym témam, a ako „udržateľné“ a spoločensky zodpovedné je jej podnikanie
- V súčasnosti predmetom úpravy viacerých EÚ smerníc (napr. CSRD smernica, CSDDD smernica, smernica o transparentnosti odmeňovania..)
- Sociálny pilier ESG zahŕňa predovšetkým aspekty:

Vzťahy spoločnosti s ľuďmi (dodávatelia, zákazníci, zamestnanci)

DEI initiative – podporovanie diverzity a inkluzívneho pracovného prostredia, rodová a etnická rôznorodosť zamestnancov

Odmeňovanie – transparentnosť a kompetitívnosť odmeňovania

Vplyv spoločnosti na komunitu



Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ o vykazovaní udržateľnosti podnikov

- **CSRD smernica (Corporate Sustainability Reporting Directive)**
 - zameraná na zvýšenie transparentnosti informácií o udržateľnosti zverejňovaných firmami
 - štandardizované podávanie správ, s cieľom zabezpečiť konzistentnosť a porovnateľnosť údajov
 - **transponovaná do slovenského právneho poriadku novelou zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve (účinnosť od 01.06.2024)**
 - **sankcie za porušenie až do výšky 2% z celkovej sumy majetku vykázanej v súvahe zostavenej za kontrolované účtovné obdobie v ocenení upravenom o položky podľa § 26 ods. 3 zákona o účtovníctve, najviac 1 000 000 eur**
- **Reportingové štandardy (ESRS) podľa CSRD (delegované nariadenie Komisie (EÚ) 2023/2772)**
 - 12 štandardov, ktorých cieľom je zabezpečiť harmonizované vykazovanie s čo najväčšou mierou porovnateľnosti
 - vlastná pracovná sila (ESRS S1)
 - pracovníci v hodnotovom reťazci (ESRS S2)
 - ovplyvnené spoločnosti (ESRS S3)
 - spotrebitelia a koncoví používatelia (ESRS S4)

Individuálne vykazovanie informácií o udržateľnosti - koho a odkedy sa týka ESRS reporting?

Za účtovné obdobie od 1.januára 2024

- **Vymedzené subjekty verejného záujmu a obchodné spoločnosti, ktoré sú emitentami cenných papierov, ktorých priemerný prepočítaný počet zamestnancov za bezprostredne predch. účtovné obdobie presiahol 500 zamestnancov, a ak:**
 - (i) v druhom bezprostredne predchádzajúcom účtovnom období (pre obdobie roka 2022) spĺňajú zároveň aj jednu z týchto podmienok – **celková suma majetku presiahla 20 mil. eur alebo čistý obrat presiahol 40 mil eur;** a
 - (ii) v prvom bezprostredne predchádzajúcom účtovnom období (2023) spĺňajú zároveň aj jednu z týchto podmienok – **celková suma majetku presiahla 25 mil eur alebo čistý obrat presiahol 50 mil eur.**

Za účtovné obdobie od 1.januára 2025

- **Vymedzené subjekty verejného záujmu (vrátane subjektov verejného záujmu, ktoré sú emitentami cenných papierov), ak v každom z dvoch bezprostredne predch. účtovných období splnia aspoň dve z nasledujúcich podmienok:**
 - celková suma majetku presiahla 25 mil eur,
 - čistý obrat presiahol 50 mil eur,
 - priemerný prepočítaný počet zamestnancov počas účtovného obdobia presiahol 250.
- **Obchodné spoločnosti (vrátane obch. spoločností, ktoré sú emitentami cenných papierov), ak v každom z dvoch bezprostredne predch. účtovných období splnia aspoň dve z nasledovných podmienok:**
 - celková suma majetku presiahla 25 mil eur,
 - čistý obrat presiahol 50 mil eur,
 - priemerný prepočítaný počet zamestnancov počas účtovného obdobia presiahol 250.

Za účtovné obdobie od 1.januára 2026

- **Vymedzené subjekty verejného záujmu, ktoré sú malou a menej zložitou inštitúciou, kaptívnou poisťovňou a kaptívnou zaist'ovňou**
- **Vymedzené subjekty verejného záujmu, ktoré sú emitentami cenných papierov, a v každom z dvoch bezprostredne predchádzajúcich účtovných období spĺňa aspoň dve z podmienok na zatriedenie do veľkostnej skupiny malej účtovnej jednotky**
- **Vymedzené subjekty verejného záujmu, ktoré sú emitentami cenných papierov, a v každom z dvoch bezprostredne predchádzajúcich účtovných období spĺňa aspoň dve z nasledujúcich podmienok:**
 - celková suma majetku presiahla sumu 5 000 000 eur, ale nepresiahla sumu 25 mil eur,
 - čistý obrat presiahol sumu 10 000 000 eur, ale nepresiahol sumu 50 mil eur,
 - priemerný prepočítaný počet zamestnancov počas účtovného obdobia presiahol 50 a nepresiahol 250.
- **Obchodné spoločnosti, ktoré sú emitentami cenných papierov a v každom z dvoch bezprostredne predchádzajúcich účtovných období spĺňajú aspoň dve z podmienok na zatriedenie do veľkostnej skupiny malej účtovnej jednotky**
- **Obchodné spoločnosti, ktoré sú emitentami cenných papierov a v každom z dvoch bezprostredne predchádzajúcich účtovných období spĺňajú aspoň dve z nasledujúcich podmienok:**
 - celková suma majetku presiahla sumu 5 mil eur, ale nepresiahla sumu 25 mil eur,
 - čistý obrat presiahol sumu 10 mil eur, ale nepresiahol sumu 50 mil eur,
 - priemerný prepočítaný počet zamestnancov počas účtovného obdobia presiahol 50 a nepresiahol 250.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ o transparentnosti odmeňovania I.

Smernica Európskeho Parlamentu a Rady EÚ 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania

- Povinnosť transponovať smernicu do slovenského právneho poriadku **do 7. júna 2026**
- Stanovenie nových pravidiel a povinností, ktoré si môžu vyžadovať nielen interný audit týkajúci sa nastavenia odmeňovania a odstránenie identifikovaných nedostatkov, ale aj zmenu systematiky sledovania a vykazovania dát
- Ochrana práv zamestnancov a prostriedky nápravy
 - **právo zamestnanca na náhradu** – právo na úplné vymoženie nevyplatenej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhrada za stratené príležitosti, nemajetkovú ujmu a akúkoľvek škodu, vrátane úrokov z omeškania
 - **príkaz na zastavenie porušovania a prijatie opatrenia na zabezpečenie rovnakej odmeny**
 - **presun dôkazného bremena** na zamestnávateľa
- Povinnosť členských štátov stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie
 - okrem pokút môžu byť zamestnávateľom odňaté príspevky z verejných zdrojov alebo môžu byť vylúčení z verejného obstarávania

Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ o transparentnosti odmeňovania II.

1. Povinnosti týkajúce sa všetkých zamestnávateľov

Povinnosti zamestnávateľov týkajúce sa transparentnosti odmeňovania sa uplatňujú už vo fáze pred nástupom zamestnanca do zamestnania:

- **oznámenia o voľných pracovných miestach a názvy pracovných miest musia byť rodovo neutrálné**
- **zamestnávateľ je povinný poskytnúť uchádzačovi o zamestnanie informáciu o nástupnej odmene alebo o rozpätí tejto odmeny, ktorá je rodovo neutrálna**
- **zamestnávateľ sa nesmie uchádzačov o zamestnanie pýtať na odmenu, ktorú dostávajú v rámci súčasného zamestnania alebo ktorú dostávali v minulosti**
- **sprístupnenie zamestnancom kritérií, ktoré používajú na určenie odmien a platového postupu, ktoré musia byť objektívne a rodovo neutrálné**
- **poskytnúť informácie o jeho individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, rozčlenených podľa pohlavia pre kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako má tento zamestnanec**

2. Povinnosti pre vybrané skupiny zamestnávateľov

- **podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov**

Podávanie správ o rozdiel v odmeňovaní žien a mužov

Kto?	Zamestnávateľa s viac ako 100 zamestnancami (členské štáty však môžu vyžadovať poskytovanie informácií aj od zamestnávateľov s menej ako 100 zamestnancami!)
Čo?	Zamestnávateľa musia poskytnúť nasledovné informácie: <ul style="list-style-type: none">a) rodový rozdiel v odmeňovaní;b) rodový rozdiel v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky;c) medián rodového rozdielu v odmeňovaní;d) medián rodového rozdielu v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky;e) podiel žien a mužov dostávajúcich doplnkové alebo pohyblivé zložky;f) podiel žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny;g) rodový rozdiel v odmeňovaní pracovníkov podľa kategórie pracovníkov s rozčlenením podľa riadnej základnej mzdy alebo platu a doplnkových alebo pohyblivých zložiek.
Kedy?	Zamestnávateľa s 250 a viac zamestnancami – do 07.06.2027 a potom každoročne Zamestnávateľa so 150 až 249 zamestnancami – do 07.06.2027 a potom každé 3 roky Zamestnávateľa so 100 až 149 zamestnancami – do 07.06.2031 a potom každé 3 roky
Ako?	Správnosť informácií potvrdí manažment po konzultácii so zástupcami zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov majú prístup k metodikám uplatňovaným zamestnávateľom.
Komu?	Zamestnávateľ oznamuje informácie uvedené pod písm. a) až f) orgánu zodpovednému za zhromažďovanie a uverejňovanie takýchto údajov (ešte nie je určený) a môže ich uverejniť na svojom webovom sídle alebo ich inak verejne sprístupniť; Informácie uvedené pod písm. g) zamestnávateľ oznamuje všetkým zamestnancom a ich zástupcom a na požiadanie aj inšpektorátu práce a subjektu pre rovnaké zaobchádzanie.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti udržateľnosti I.

- CSDDD smernica (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)
- Povinnosť transponovať smernicu do slovenského právneho poriadku **do 26. júla 2026**
- Účelom smernice je aktívne riadenie rizík udržateľnosti v rámci podnikových operácií a ich dodávateľských reťazcov
 - zahŕňa vykonávanie dôkladnej náležitej starostlivosti s cieľom identifikovať, predchádzať a zmierňovať potenciálne a skutočné nepriaznivé vplyvy na ľudské práva a životné prostredie, čím sa zabezpečí, že firmy budú nielen dodržiavať právne normy, ale aj dodržiavať etické povinnosti v rámci svojich prevádzok a dodávateľských reťazcov
- **definuje dve oblasti v rámci „social“ aspektu**
 - povinnosti podnikov týkajúce sa skutočných a potenciálnych nepriaznivých vplyvov na ľudské práva, pokiaľ ide o ich vlastné operácie, operácie ich dcérskych spoločností a operácie vykonávané ich obchodnými partnermi v hodnotových reťazcoch podnikov
 - zodpovednosť za porušenie povinností podnikov týkajúcich sa vplyvov na ľudské práva



Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti udržateľnosti II.

Rozsah povinných podnikov, na ktoré sa CSDDD smernica vzťahuje:

Podnik založený podľa práva EÚ, ak:

- má v priemere viac ako 1 000 zamestnancov a čistý celosvetový obrat vyšší ako 450 mil € v poslednom finančnom roku, za ktorý bola alebo mala byť prijatá ročná účtovná zvierka
- nedosiahol vyššie uvedené prahové hodnoty, ale je materskou spoločnosťou skupiny, ktorá tieto prahové hodnoty dosiahla v poslednom finančnom roku, za ktorý bola alebo mala byť prijatá konsolidovaná ročná účtovná zvierka;
- uzavrel sám alebo ako materská spoločnosť skupiny franšízové alebo licenčné dohody v EÚ s licenčnými poplatkami, ktoré presiahli 22,5 mil €, a podnik samotný mal alebo je materskou spoločnosťou skupiny, ktorá mala čistý celosvetový obrat vyšší ako 80 mil € v poslednom finančnom roku, za ktorý bola alebo mala byť prijatá ročná účtovná zvierka

Podnik založený podľa práva tretích krajín, ak:

- dosiahol v EÚ vo finančnom roku, ktorý predchádzal poslednému finančnému roku, čistý obrat vyšší ako 450 mil €
- nedosiahol vyššie uvedené prahové hodnoty, ale je materskou spoločnosťou skupiny, ktorá na konsolidovanom základe dosiahla túto prahovú hodnotu vo finančnom roku, ktorý predchádzal poslednému finančnému roku
- uzavrel sám alebo ako materská spoločnosť skupiny franšízové alebo licenčné dohody v EÚ s licenčnými poplatkami, ktoré predstavovali v Únii viac ako 22,5 mil €, a podnik samotný bol alebo je materskou spoločnosťou skupiny, ktorá mala čistý obrat v Únii vyšší ako 80 mil € vo finančnom roku, ktorý predchádzal poslednému finančnému roku

Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ o náležitej starostlivosti podnikov v oblasti udržateľnosti III.

▪ Uplatňovanie požiadaviek stanovených smernicou

- 3 roky od nadobudnutia účinnosti na podniky EÚ, ktoré mali v priemere viac ako 5 000 zamestnancov a vygenerovali čistý celosvetový obrat vyšší ako 1,5 mld €
- 4 roky od nadobudnutia účinnosti na podniky EÚ, ktoré mali v priemere viac ako 3 000 zamestnancov a vygenerovali čistý celosvetový obrat vyšší ako 900 mil €
- 3 roky od nadobudnutia účinnosti na podniky mimo EÚ, ktoré vytvorili v Únii čistý obrat vyšší ako 1,5 mld eur vo finančnom roku predchádzajúcom poslednému finančnému roku
- 4 roky od nadobudnutia účinnosti na podniky mimo EÚ, ktoré vytvorili v Únii čistý obrat vyšší ako 900 mil eur vo finančnom roku predchádzajúcom poslednému finančnému roku
- 5 rokov od nadobudnutia účinnosti na všetky ostatné podniky z rozsahu povinných podnikov

▪ Sankcie

- pokuta do výšky 5% z čistého celosvetového obratu spoločnosti

Ďakujem za pozornosť!



JUDr. Radovan Pala, PhD. LL.M.

Partner
Taylor Wessing Slovakia

r.pala@taylorwessing.com

[Europe](#) > [Middle East](#) > [Asia](#)

[taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

© Taylor Wessing 2024

This publication is not intended to constitute legal advice. Taylor Wessing entities operate under one brand but are legally distinct, either being or affiliated to a member of Taylor Wessing Verein. Taylor Wessing Verein does not itself provide services. Further information can be found on our regulatory page at www.taylorwessing.com/regulatory.