

SOCIÁLNÍ HODNOTA A NEFINANČNÍ REPORTING

Zuzana Dvořáková – Daria Krasnikova¹

Abstrakt

V současnosti se diskutují možnosti nefinančního reportingu založeného na sociálních hodnotách organizace. Východiskem těchto snah je vymezit, co to je sociální hodnota podniku, jak ji definovat kvantifikovat a jaké faktory jsou určující pro její generování. Nefinanční reporting se má stát součástí výročních zpráv. V EU je od dubna 2014 směrnice, podle níž společnosti s více než 500 zaměstnanci mají vydávat report o svých sociálně odpovědných aktivitách. Tento vývoj jde proti původnímu smyslu CSR, protože jeho standardy byly vytvořeny jako dobrovolná politika a zprávy jsou určeny ke komunikaci a pro srovnání pozice s ostatními korporacemi. Příspěvek analyzuje vztah mezi sociálními hodnotami a nefinančním reportingem v kontextu připravenosti českých podniků na implementaci standardů CSR. Údaje pro rozbor podnikatelského prostředí jsou získány dotazníkovým průzkumem v březnu a dubnu 2014 a jsou doplněny rozhovory se dvěma vlastníky podniků v červnu 2015. Přínosem je zhodnocení postoje podniků v ČR k nefinančnímu reportingu a jaký trend lze očekávat.

Klíčová slova: Sociální hodnota, společenská odpovědnost, nefinanční reporting, pracovní vztahy

JEL Code: J01, M14, M21

SOCIAL VALUE AND NON-FINANCIAL REPORTING

Abstract

At present, discussions deal with the possibility of non-financial reporting based on social values of the organization. The starting point of these efforts is to define what is the social

¹ Tento příspěvek je jedním z výsledků projektu *Efektivní metodiky podpory malých a středních subjektů sektoru kultury v prostředí národní a evropské ekonomiky (NAKI)*. Identifikační kód projektu DF11PO10VVO24, období řešení 2011-2015.

value of the organization, how to define and quantify which factors are decisive for its development. Non-financial reporting is to become a part of annual reports. Since April 2014 Directive 2014/95/EU is valid, under which companies with more than 500 employees have to issue a report on their socially responsible activities. This development goes against the original meaning of the concept, since the CSR standards were created as voluntary policies and reports are used for communication and comparisons with other corporations. The paper analyzes the relationship between social values and non-financial reporting in the context of readiness of Czech companies to implement CSR standards. Data for the analysis of the environment are obtained by the questionnaire survey in March and April 2014, and are complemented by interviews with two business owners in June 2015. The benefit is to evaluate the attitudes of businesses in the CR to non-financial reporting and what trend can be expected.

Key words: Social value, social responsibility, non-financial reporting, labour relations

JEL Code: J01, M14, M21

Úvod

Sociální hodnota podniku bývá prezentována jako společenská odpovědnost a obecně jsou přijímány její přínosy. Otázkou pro diskuzi je, jak začlenit nefinanční indikátory, zejména sociální a ekologické aspekty podnikatelské činnosti, do zpráv o udržitelnosti ekonomického výkonu. V dubnu 2014 byla přijata směrnice EU², podle níž společnosti s více než 500 zaměstnanci mají vydávat zprávu o svých aktivitách v oblasti společenské odpovědnosti. Tato směrnice jde proti filosofii společenské odpovědnosti korporací (corporate social responsibility, CSR), protože její koncept je formulován a zaváděn jako dobrovolná iniciativa. V ČR se předpokládá, že povinnost reportingu o CSR, či jinak řečeno nefinančního reportingu, bude účinná od roku 2017.

Cílem příspěvku je vymezit pojem sociální hodnotu, analyzovat vztah mezi sociální hodnotou podniku a nefinančním reportingem a zhodnotit, jaký je postoj českých podniků k CSR a jak jsou připraveny na to podávat nefinanční reporting.

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/95/EU ze dne 22. října 2014, kterou se mění směrnice 2013/34/EU, pokud jde o uvádění nefinančních informací a informací týkajících se rozmanitosti některými velkými podniky a skupinami.

1 Sociální hodnota a nefinanční reporting

1.1 Sociální hodnota a koncept společenské odpovědnosti korporace

Sociální hodnota má mnoho definic a v poslední době se stává oblíbeným pojmem bez jasného vymezení svého obsahu. Jde o sociologický termín a zahrnuje jak sociální kapitál, tak subjektivní aspekty občanského blahobytu, např. způsobilost občanů podílet se na rozhodování, jehož výsledky je ovlivňují.

Sociální hodnoty tvoří důležitou část kultury společnosti. Jsou to abstraktní standardy o sociálním životě a dávají představy o tom, co je správné a co může mít vyšší společenskou důležitost. Působí na stabilitu společenského řádu, protože dávají obecné návody pro jednání a poskytují orientaci pro lidské jednání, jak si vést a řídit. Hodnoty, jako jsou např. základní lidská práva, patriotismus, úcta k lidskému životu, individualita, racionalita, rovnost, svoboda atd. usměrňují lidské chování. Pro lidi představují kritéria, podle kterých hodnotí svůj každodenní život, stanovují své priority a volí určitou variantu akčního jednání. Hodnoty se stávají měřítkem toho, co je vnímáno jako dobré a žádoucí a co jako zlé a zavrženíhodné. Proto se stávají kritérii pro hodnocení lidských aktivit a měření jejich výsledků. Takové pojetí hodnot považují autorky za teoretické východisko konceptu společenské odpovědnosti korporací (CSR).

V konceptu CSR se předpokládá, že hodnoty jsou použity k hodnocení sociálních vztahů, cílů, prostředků a dosažených výsledků. Mají dávat měřítka pro hodnocení toho, jaký je přínos jednotlivce a organizace pro společnost v ekonomické, environmentální a sociální sféře. Otázkou pro diskuzi je, jak převést abstraktní sociální hodnoty do zprávy o CSR (nefinančního reportingu), která má zahrnout jasně definované cíle, charakterizovat standardy řízení, být administrativně nenáročná a pro uživatele srozumitelná (Dvorakova, Quigley, 2014). Mnohé podniky usilují o vytvoření mechanismu pro řízení, reportování a kontrolu sociálně uvědomělých politik a nástrojů (Crane et al., 2008). Tento fenomén je dlouhodobý a typický pro rozvinuté demokracie a dnes ho signalizuje rostoucí počet studií a konferencí o CSR.

1.2 Standardy společenské odpovědnosti korporace

Standardy společenské odpovědnosti jsou ekonomické, sociální a ekologické. Během času se dostává stejné důležitosti všem těmto aspektům podnikatelské činnosti a je snaha integrovat jejich výkazy do jedné zprávy, aby investoři a ostatní stakeholdeři měli k dispozici více

informací pro svá rozhodování, než jaké dosud mají z výročních zpráv. Celosvětově se zvyšuje počet korporací, které vydávají zprávy o CSR. Dankova, Valeva and Štrukelj (2015) provedli analýzu investorů a vlastníků, kteří mají zájem získat přehled o začlenění sociální odpovědnosti do podnikové strategie a managementu. Dospěli k závěru, že GRI lze považovat za jeden z nejdůležitějších mezinárodních standardů v oblasti CSR. Z jiného rozboru vyplývá, že v letech 2006 – 2011 počet společností, které vydaly zprávu o CSR na bázi GRI se zvýšil z 270 na 850 (Krasnikova, 2014). V ČR podniky mohou využívat existující metodiky pro reporting, jako jsou např.: Global Reporting Initiative (GRI), ISO 26000, SA 8000 - Social Accountability International, AA1000 – AccountAbility, OSN Global Compact, OECD directives, případně si vytvoří své vlastní.

1.3 Trendy v nefinančním reportingu

Programy CSR jsou uznávány jako součást podnikatelských aktivit (Slack, Corlett, Morris, 2015). Tuto skutečnost rovněž dokumentují výsledky výzkumu, který uskutečnil EY ve spolupráci s GreenBiz Group o CSR a udržitelnosti rozvoje (Krasnikova, 2014). Kromě výše zmíněného jsou evidentní následující trendy:

- Nefinanční reporting využívá stejné nástroje jako finanční reporting. V současnosti jsou však vytvářeny a ověřovány nástroje specifické pro nefinanční reporting.
- Finanční útvary podniků mají stále větší význam při rozhodování o CSR, protože se v sociálních aktivitách spatřuje růstový potenciál byznysu.
- Investoři a stakeholderi mají rostoucí zájem o zprávy o CSR či zprávy o udržitelnosti.
- Podniky zveřejňují své roční zprávy o CSR.
- Zaměstnanci jsou považováni za klíčovou skupinu stakeholderů. Například studie o pracovní motivaci a diverzitě zaměstnanců dokládají, že CSR má příznivý vliv na morálku, nábor a stabilizaci (Story, Neves, 2015); kladně působí také na pracovní výkon a angažovanost díky negativnímu demografickému vývoji v EU (Dvorakova, Langhamrova, 2013) a silné migraci pracovní síly do Evropy; v neposlední řadě i vnímání zaměstnanců, jak se zaměstnavatel staví k CSR, výrazně ovlivňuje jejich chování uvnitř organizace (Newman, Nielsen, Miao, 2015).
- Podniky sledují své postavení v žebříčku nejlepších zaměstnavatelů v oblasti CSR a současně s tím roste počet ocenění a cen za dosažené úspěchy.

Tschopp and Huefner (2015) porovnali finanční a nefinanční reporting. Dospěli ke zjištění, že při vývoji nefinančního reportingu se opakují stejné fáze, jaké existovaly při vývoji finančního reportingu, např. postupná legislativní úprava standardů reportingu, globální

uznání reportingu založeného na spolehlivých údajích trhu aj. Z evolučního 100-letého vývoje finančního reportingu dovedli doporučení pro legislativce a tvůrce nefinančního reportingu: proces se bude opakovat a systém standardizace finančního reportingu bude aplikován na nefinanční reporting. V současnosti je nefinanční reporting ve svém počátečním stádiu vývoje a podle Agudy, Gargalla a Salvadora (2015) trpí řadou nedostatků z hlediska srovnatelnosti, konzistence, spolehlivosti a relevance.

2 Metody výzkumu

Přístup podnikatelských subjektů k nefinančnímu reporting a jejich metodiky CSR byl předmětem dotazníkového průzkumu a polostrukturovaných rozhovorů. Obsah dotazníku byl zpracován podle tří pilířů CSR a ISO 26000 (Krasnikova, 2014). Dotazníkový průzkum byl on-line a respondenty byli členové vrcholového management a specialisté CSR. Distribuce byla adresná, a to pouze na podniky, které deklarují na svých webových stránkách politiku CSR. Zpracování a vyhodnocení dotazníků bylo provedeno pomocí analýzy a syntézy, srovnání, indukce a dedukce.

Sběr údajů se uskutečnil v březnu a dubnu 2014. Dotazníky byly distribuovány na 150 elektronických adres, vyplněných a validních se vrátilo 25, tj. návratnost přibližně 17 %. Z celkového počtu respondentů bylo 90 % ze středně velkých a velkých společností (posuzováno z hlediska počtu zaměstnanců), 85 % respondentů bylo ze společností s místem ve městech, jejichž počet obyvatel byl vyšší než 200.000, 48 % byli zaměstnanci lokálních poboček multinacionálních společností a 52 % bylo z podniků v českém vlastnictví. Respondenti představovali ze 60 % sektor výroby a 40 % sektor služeb.

Výsledky dotazníkového průzkumu byly předmětem nestrukturovaných rozhovorů v červnu 2015 se dvěma českými vlastníky společností v oboru poradenství. Záměrem bylo zjistit, jaký je jejich názor na perspektivu nefinančního reportingu v českém prostředí.

3 Výsledky dotazníkového výzkumu

Dotazníkový výzkum identifikoval velký problém – chybí otevřenost a nejsou dostupné informace o sociálních aktivitách českých podniků na jejich webových stránkách. Ideální podoba webové prezentace, jaká je strategie a nástroje CSR, která zahrne zprávy, projekty, kontakty na neziskové organizace a jiné, nebyla nikde nalezena, a to včetně kontaktu na osobu odpovědnou za CSR podniku. Na webových stránkách jsou zveřejněny pouze různé výzvy k podávání návrhů, podněty ke sdílení názorů či hodnocení sociálních aktivit.

3.1 Pracovní vztahy a pracovní podmínky

Z výzkumu vychází, že zaměstnanci jsou považováni za nejdůležitějšího interního stakeholdera. Zásadní snahou zaměstnavatele je vytvářet pro ně pracovní podmínky, které vedou k jejich spokojenosti a podněcují jejich angažovanost, příp. posilují loajalitu. Program CSR je považován za komplexní nástroj, který lze uplatnit při hodnocení kvality pracovního života. Zaměstnanci přikládají mezi standardy CSR nejvyšší prioritu pracovním podmínkám a pracovním vztahům. Roli pracovních vztahů a jejich právní úprava charakterizují odpovědi respondentů na vybrané aspekty personálního řízení – blíže viz Tab. 1.

Tab. 1: Hodnocení pracovních vztahů a pracovních podmínek

Pracovní vztahy a pracovní podmínky	Maximální priorita (% respondentů)
Bezpečnost práce a ochrana zdraví (BOZP)	60
BOZP ve výrobních podnicích	100
Investice do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců	44
Rovné pracovní příležitosti	60
Outplacement	20
Harmonizace pracovního a osobního života	20
Lidská práva	84
Uznání úspěchu a pracovních výsledků	32
Spravedlivé ocenění pracovního výkonu	44

Zdroj: Vlastní zpracování autorek.

Kvalita pracovních vztahů a pracovních podmínek má pro respondenty nejvyšší prioritu. Nástroje personálního řízení, jak jsou nastaveny podle pracovně-právní legislativy, by měly být v podniku inovovány v kontextu deklarované strategie a politiky CSR. Jedná se hlavně o programy outplacementu a harmonizace pracovního a osobního života. Pokud jde o vliv rychlých změn na trhu práce, dopad informačních a komunikačních technologií na obsah práce a o hodnoty Generace Y a Z, tak tyto faktory jsou v podstatě podle respondentů respektovány při formulaci strategie CSR a je nutné jim více přizpůsobit personální procesy na všech úrovních řízení.

3.2 Nefinanční reporting

Dotazníkový výzkum ukázal, že nefinanční reporting je teprve na počátku svého rozvoje.

- Všichni respondenti mají zpracovávánu strategii či politiku CSR.

- České podniky koncipují svou politiku a praxi CSR v kontextu aktuální situace na trhu práce a strategie vlastníka jako nástroj PR a personálního marketingu, resp. brandu zaměstnavatele.
- Většina respondentů z lokálních poboček multinacionálních společností vnímá, že impulzem pro politiku a program CSR je zahraniční vlastník a lokální vrcholový management.
- Pouze 20 % respondentů uplatňuje nějakou metodiku pro nefinanční reporting, např. ISO 26000:2010, SA 8000 aj. Zároveň, každý z těchto podniků má certifikaci na systém řízení kvality, životní prostředí a BOZP podle ISO 9001, ISO 14000, EMAS, OHSAS 18001 či jiného standard.
- Většina respondentů vydává výroční zprávu, příp. uvažuje o jejím vydání. Reporting podle GRI je málo zavedený vzhledem k administrativní náročnosti, přesto některé české podniky selektivně využívají některé prvky této metodiky a pouze 16 % z nich ji aplikuje v plném rozsahu. Ostatní respondenti mají vlastní metody.

Výsledky dotazníkového výzkumu byly předmětem nestrukturovaných rozhovorů se dvěma českými podnikateli. Externí standardy kladené na programy CSR mají podle nich základ ve finančním reportingu a do budoucna se musí počítat s tím, že pohled byznysu na sociální aktivity podniku budou především determinovány finančními limity, dále tlakem vnějšího prostředí (hlavně požadavky legislativy), konkurencí na trhu práce klíčových pozic a administrativní náročností na zpracování zprávy o CSR. Výroční zprávy zahrnou nefinanční reporting a logika výstavby finanční a nefinanční části zprávy bude podobná.

Závěr

V současnosti nejsou k dispozici ekonomické statistiky o nefinančním reportingu. Dobře vedené podniky v ČR mají zájem zpracovat svůj nefinanční reporting a vnímají ho jako nástroj zlepšování kvality pracovního života. Dotazníkový výzkum provedený v roce 2014 poskytl subjektivní názory zaměstnanců na vybrané aspekty CSR. Jeho výsledky umožnily zjistit, zda jsou zainteresováni na této problematice, zda jde o záležitost na okraji jejich pozornosti, anebo ji zcela ignorují. Zaměstnanci přikládají ze CSR nejvyšší prioritu pracovním vztahům a pracovním podmínkám. Zároveň lze potvrdit další fakt, že zaměstnanci na vyšších pozicích, vysokoškolsky vzdělaní či ve vyšší střední příjmové skupině se o sociální aktivity svého zaměstnavatele zajímají. Máme-li objektivizovat jejich odpovědi, pak další výzkum musí provést hloubkovou analýzu aktivit CSR, což znamená, že bude nutné udělat

rozbor reportovaných aktivit podniků, jejich výsledky a dopady na zaměstnance. Přínos výzkumu spočívá v tom, že byla provedena sonda o přístupech českých subjektů k nefinančnímu reportingu a zmapována realita, jak a co se komunikuje o CSR ve veřejně dostupných kanálech. Nefinanční reporting je ve fázi hledání a ověřování měřítek jednotlivých pilířů CSR. Pro podnik může být výhodný, pokud budou k dispozici ověřené standardy a jednoduché metodiky upravené podle podmínek české legislativy, protože ve zprávách komunikuje své sociální aktivity na trhu práce, zvyšuje svou důvěryhodnost vůči stakeholderům a deklaruje transparentnost procesů ve srovnání s konkurenty.

Literatura

- Agudo, J., Gargallo, P., & Salvador, M. (2015). Measuring Corporative Social Performance in Firms: A Bayesian Factor Analysis Approach. *Journal of Business Economics and Management*, 16(3), 638-659.
- Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J., & Siegel, D.S. (Eds.). (2008). *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. New York: Oxford University Press.
- Dankova, P., Valeva, M., & Štrukelj, T. (2015). A Comparative Analysis of International Corporate Social Responsibility Standards as Enterprise Policy/Governance Innovation Guidelines. *Systems Research and Behavioral Science. Special Issue: Corporate Social Responsibility*, 32(2), 152-159.
- Dvorakova, Z., & Langhamrova, J. (2013). Population Ageing and its Human Resource Management Consequences. In *International Days of Statistics and Economics* (365-374). Prague, Czech Republic: Melandrium.
- Dvorakova, Z., & Quigley, M.D.J. (2014). CSR Strategies and Practices: The Case of the Czech Republic. In *International Days of Statistics and Economics* (364-373). Prague, Czech Republic: Melandrium.
- Krasnikova, D. (2014). Analýza současného stavu společenské odpovědnosti podniků v ČR. Diploma thesis. Prague, Czech Republic: University of Economics.
- Newman, A., Nielsen, I., & Miao, Q. (2015). The Impact of Employee Perceptions of Organizational Corporate Social Responsibility Practices on Job Performance and Organizational Citizenship Behavior: Evidence from the Chinese Private Sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1226-1242.
- Non-Financial Reporting. Retrieved August 25, 2014 from http://ec.europa.eu/internal_market/accounting/non-financial_reporting/index_en.htm

Slack, R.E., Corlett, S., & Morris, R. (2015). Exploring Employee Engagement with (Corporate) Social Responsibility: A Social Exchange Perspective on Organisational Participation. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 537-548.

Story, J., & Neves, P. (2015). When Corporate Social Responsibility (CSR) Increases Performance: Exploring the Role of Intrinsic and Extrinsic CSR Attribution. *Business Ethics: A European Review*, 24(2), 111-124.

Tschopp, D., & Huefner, R.J. (2015). Comparing the Evolution of CSR Reporting to that of Financial Reporting. *Journal of Business Ethics*, 127(3), 565-577.

Kontakt

Zuzana Dvořáková

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Katedra personalistiky

Mail: zdvorak@vse.cz

Daria Krasnikova

CSC Computer Sciences s.r.o.

Order to Cash

Mail: Daria.Krasnikova@gmail.com