

CSR

**ZPRÁVA O SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI
A UDRŽITELNOSTI ZA ROK 2023
ZE DNE 29. 5. 2024**

NA ÚVOD



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

s hlubokým respektem a díky vzpomínám na uplynulý rok, který byl pro nás sice v mnoha ohledech náročný, ale nabídl také řadu příležitostí ukázat naši zodpovědnost a zapojení do dění kolem nás. Byl to rok, který nám více než kdy jindy připomněl důležitost naší společenské odpovědnosti a vlivu, který může mít naše podnikání na životní prostředí a komunity, v nichž působíme. V duchu této odpovědnosti jsme vyvíjeli úsilí nejen v oblasti ekologické udržitelnosti, ale i v podpoře lidí ve složitých životních situacích.

Projekt M2C Lidem je příkladem, jak praktická pomoc může změnit životy. Pomocí tohoto projektu jsme podpořili dva chlapce, Marečka z Čech a Cristiana z Rumunska. Jejich příběhy boje a odvahy nás všechny inspirovaly k větší spolupráci a solidaritě. Prostřednictvím oblíbených charitativních snídaní a dalších zaměstnanec-kých akcí se nám podařilo vybrat desítky tisíc Kč pro každého z nich.

Naše aktivity však sahají daleko za hranice finanční podpory. Úspěšně jsme se zapojili do organizace akce Family day pro zaměstnance Panasonic Plzeň a jejich rodiny a pomohli tak vytvořit pro všechny účastníky příjemnou atmosféru.

Současně jsme se zaměřili na ochranu životního prostředí, kde naše spolupráce se společností REMA Systém pomohla v recyklaci a zpětném odběru elektrozařízení, což potvrzuje náš závazek k udržitelnosti. Pátým rokem systematicky monitorujeme emise a implementujeme opatření k efektivní přepravě a snížení uhlíkové stopy, což vedlo k snížení emisí o 102,31 tun CO₂. Současně se zaměřujeme na ekologické řešení ve svých službách a výběru dodavatelů. To odráží náš závazek k ochraně životního prostředí, který byl oceněn stříbrným ratingem ECOVADIS.

Pokračovali jsme také v podpoře mladých talentů a vzdělávání. Naše spolupráce s týmem Basket Brno, podpora módní přehlídky Fashion night Brno či partnerství rekonstrukce bitvy u Slavkova

jsou důkazem naší angažovanosti v oblasti kultury, sportu a historie. V loňském roce jsme stejně jako v předchozích letech intenzivně pracovali na přípravě a rozvoji našich vzdělávacích programů, které zahrnují i možnosti odborných praxí a účast v programech ERASMUS či spolupráce se střední odbornou školou ARTECON. Programy umožňují studentům zahraničních škol účastnit se u nás odborných stáží a pod vedením zkušených mentorů rozvíjet své dovednosti a získávat praktické zkušenosti. Naše aktivní účast na pracovních veletrzích a akcích jako kariérní dny a workshopy umožnila nejen prezentovat naši firmu, ale také navazovat nové kontakty a sdílet naše zkušenosti s nadějnými jedinci.

Vážím si každého z Vás, kdo přispěl k našim společným úspěchům. Váš přínos, ať velký či malý, pomáhá formovat společnost, ve které podnikáme a žijeme. Jste důkazem, že i v náročných časech můžeme společně dokázat velké věci.

Děkuji Vám za Vaši tvrdou práci a odhodlání. Díky tomu máme sílu a odvahu čelit novým výzvám a dále pozitivně ovlivňovat svět kolem nás.

S úctou

Matěj Bárta,
Generální ředitel společnosti
Mark Corporation Czech a. s.

OBSAH

Představení společnosti	6–15	Široká veřejnost	52–57
Fakta o společnosti	8		
Historie společnosti	9		
Mezinárodní působnost	10		
Struktura společnosti	11		
Druh poskytovaných služeb	12		
Vize	14		
Členství v organizacích	15		
Společenská odpovědnost	16–29	Péče o životní prostředí	58–67
Tým firemní odpovědnosti	18	ESG strategie	60
Etické podnikání	19	Cíle udržitelného rozvoje (SDGs)	62
Střet zájmů	22	Elektroodpad a Zelená firma	64
Zásada předběžné opatrnosti	23	Obaly	64
Naši dodavatelé	24	Třídění odpadu a recyklace	65
Dodavatelé lidských zdrojů	25	Sledování a snižování uhlíkové stopy	66
Zainteresované strany/Stakeholders	26	Měření spotřeby	66
		Ekologie a služby společnosti M2C	68
		Cestování	68
		M2C pomáhá svým klientům	69
Lidé a rozmanitost	30–51	Proces reportování	70
Podpora různorodosti	32		
Profesní rozvoj a vzdělávání	39	GRI rejstřík	72–77
Dodržování lidských práv a postupy proti neetickému jednání	45		
Spokojenost pracovníků	47	Detailní měření GRI ukazatelů	78–85
Rovnováha a zdraví	48		
Pracovní prostředí	49	Report Mark2 Corporation GROUP 2023	
		PŘÍLOHA	

PŘEDSTAVENÍ M2C



BEZPEČNOST



CHYTRÉ TECHNOLOGIE



SPRÁVA BUDOV

Operujeme na mezinárodní úrovni, doma jsme ale v Česku, a to už více jak čtvrtstoletí. Pro naše klienty se neustále snažíme přinášet inovativní řešení a k tomu potřebujeme právě vás – nové kolegy a kolegyně, kteří s námi potáhnou za jeden provaz. Zakládáme si na firemní kultuře, naše zaměstnance podporujeme po stránce pracovní i osobní. Chceme podávat ty nejlepší výsledky, a to jak ve vztahu k našim zákazníkům, tak pro celý náš tým.

Je pro nás důležité, aby naši partneři dostali komplexní služby s vysokou mírou profesionality. Na základě odborných znalostí a know-how v rámci služeb integrovaného facility managementu, se M2C stalo důležitou entitou udávající trendy na českém i mezinárodním trhu.

FAKTA O SPOLEČNOSTI



V celé Evropě
máme více než **9 000**
pracovních míst



Patříme mezi **Top 100**
společností v ČR



Jsme pojištěni do výše
12 000 000 EUR



Zajišťujeme **24/7**
pohotovostní
a zásahový servis



Za rok průměrně
zachráníme **25**
lidských životů



Nabízíme přes **500**
pracovních míst pro
osoby se zdravotním
postižením



Zajišťujeme
bezpečnost ve více jak
150 obchodních
centrech v Evropě



Na dohledové
centrum M2C Space
je napojeno přes
5 000 kamer



Údržbu a úklid
poskytujeme klientům
ve více než **150**
objektech v Evropě

HISTORIE SPOLEČNOSTI

1992

Založení společnosti – poradatelská agentura.
První zakázka – Státní opera Praha.

1998

Založena akciová společnost.

2002

Založení divize bezpečnostních
technologií.
Založena pobočka na Slovensku.

2007

Založení divize
Facility managementu.

2018

Společnost zaměstnává více než
8500 zaměstnanců.

2020

M2C kupuje většinový podíl divize
facility managementu
skupiny CPI Property Group.

2022

Vývoj nových technologií
a inovativních řešení.

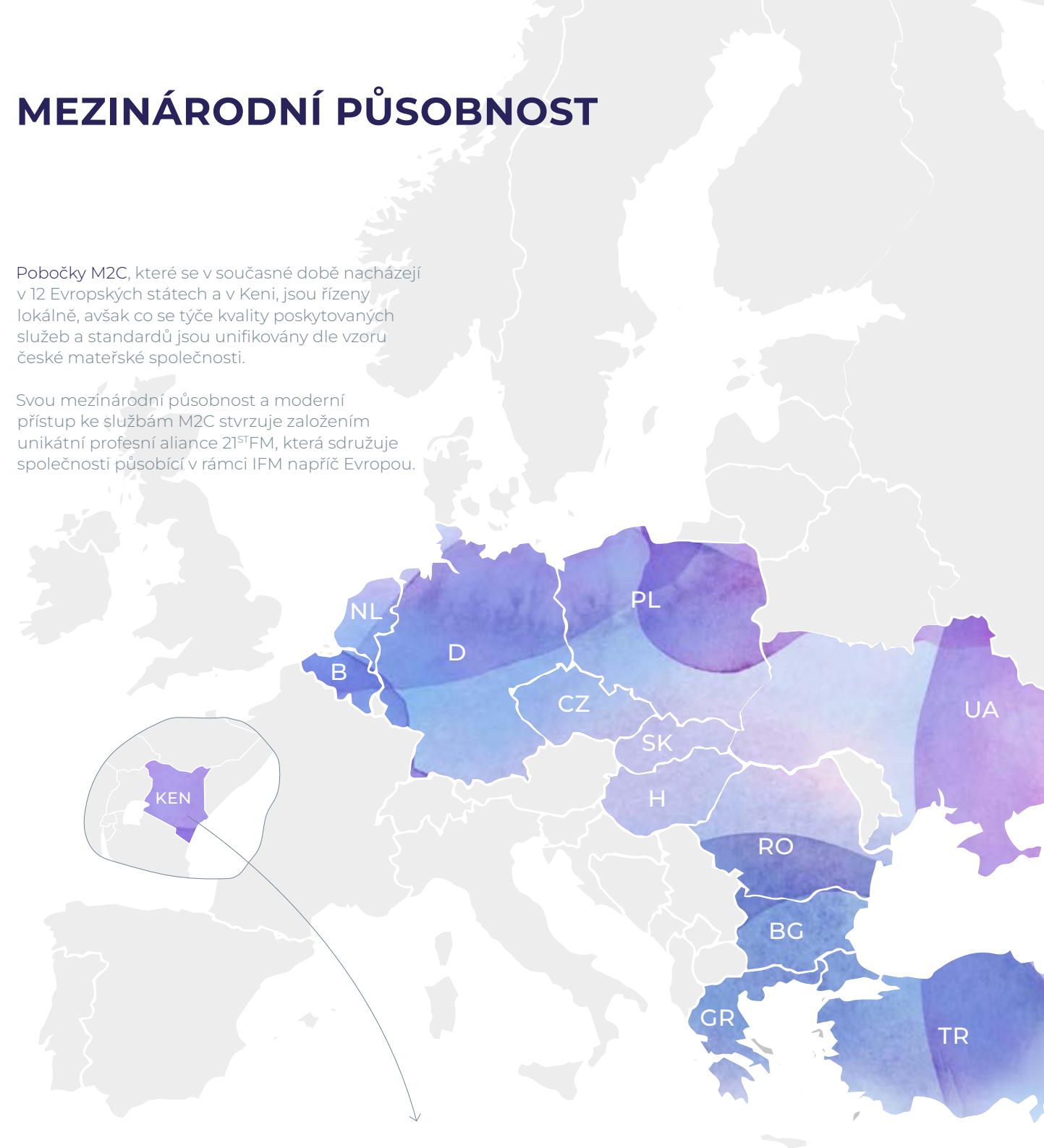
2023

Proběhla akvizice s IT firmou
Good Sailors

MEZINÁRODNÍ PŮSOBNOST

Pobočky M2C, které se v současné době nacházejí v 12 Evropských státech a v Keni, jsou řízeny lokálně, avšak co se týče kvality poskytovaných služeb a standardů jsou unifikovány dle vzoru české mateřské společnosti.

Svou mezinárodní působnost a moderní přístup ke službám M2C stvrzuje založením unikátní profesní aliance 21stFM, která sdružuje společnosti působící v rámci IFM napříč Evropou.



STRUKTURA SPOLEČNOSTI



DRUH POSKYTOVANÝCH SLUŽEB

M2C působí v prestižních objektech s nadstandardní společenskou úrovní, administrativních komplexech či hotelech. Své služby poskytuje také klientům z řad obchodně-společenských a zábavních center, retailu či moderních průmyslových komplexů. Zákazníky jsou čeští a zahraniční investoři, kteří poptávají vysokou míru profesionality a kladou velký důraz na transparentní a morální vystupování a jednání svých partnerů. Komplexnost našich služeb je založena na znalostech bezpečnostní logistiky, kombinaci technologií a fyzické ostrahy.

Bezpečnost

- Bezpečnostní audit
- Bezpečnostní management
- Specializované bezpečnostní služby
- Business Continuity Management
- Ostraha a recepční služby
- Školení PO a BOZP
- Technologie
- Pult centrální ochrany

Úklid

- Úklid vnitřních prostor
- Úklid venkovních ploch
- Zimní údržba a úklid sněhu
- Speciální úklidové práce
- Výškové čištění
- Průmyslový a stavební úklid
- Desinfekce, desinsekce, deratizace

Údržba

- Management projektů
- Správa a údržba
- Kompletní bezpečnostní politika
- Revize a odborné prohlídky
- Administrativa a podpůrné služby
- Energetické služby
- Odpadové hospodářství
- Projekční a stavební práce

Údržba zeleně

- Sečení travních ploch
- Údržba vnitřní zeleně
- Údržba venkovní zeleně
- Zakládání střešních zahrad
- Vyhotovení kompletního plánu pro zahrady a parky

Technologie

- Kamerové systémy
- Ochrana perimetru
- Poplachové zabezpečovací a tísňové systémy
- Detekční zařízení
- Turnikety a závory
- Systémy požární signalizace
- Mechanické zabezpečení

M2C Space

- Vzdálený monitoring spojený s chytrými softwary
- Řízení provozních a bezpečnostních technologií
- Helpdesk 24/7
- Analýza dat
- Dálkové odečty v rámci facility
- Dispečink divize facility managementu
- e-Reception

VIZE

Vizi naší společnosti je specializovat se na realizaci služeb pro zákazníka náročného rozsahem, strukturou či kvalitou svých požadavků, vycházejících z bezpečnostních rizik a jiných potřeb, na které naše společnost navrhuje řešení v podobě sofistikovaných komplexních bezpečnostních systémů.

Budujeme moderní dynamickou společnost, která vytváří přidanou hodnotu pro zákazníky za cenu odpovídající kvalitě poskytovaných služeb.

Naše know-how je podporováno akademickou obcí, což nám umožňuje nabízet nejmodernější řešení na trhu, a tím se odlišit od konkurence.

Naše produkty přináší zákazníkům přidanou hodnotu, a tím umožňujeme zhodnocení jejich vlastních investic.

Se svými odběrateli i dodavateli vytváříme dlouhodobé partnerské vztahy.

Zaměstnanci naší společnosti se řídí jasně definovaným etickým kodexem, platnou legislativou v zemích, kde působíme, a UK Bribery Act 2010.

Jsme apolitická organizace. Neposkytujeme žádné politické dary či příspěvky, nesponzorujeme jakoukoliv formou žádné politické strany a nevynakládáme finanční prostředky na politické účely či na podporu jednotlivých kandidátů.

Jsme sociálně odpovědnou firmou. Odmítáme korupci, máme transparentní vlastnickou strukturu a zaměřujeme se na zákazníky.

ČLENSTVÍ V ORGANIZACÍCH

- ASIS International
- ICSC (International Council of Shopping Centers)
- AFI - Sdružení pro zahraniční investice
- Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství
- Security club
- KLM (Klub logistických manažerů)
- ASBS (Asociace soukromých bezpečnostních služeb)
- Hospodářská komora ČR
- Francouzsko-česká obchodní komora
- Česko-německá obchodní a průmyslová komora
- Korejsko-česká obchodní společnost
- České vysoké učení technické v Praze (ČVUT v Praze)
- Fakulta biomedicínského inženýrství
- Katedra lékařských a humanitních oborů
- Žilinská univerzita, Fakulta speciálního inženýrstva, Katedra bezpečnostního managementu
- Technická univerzita v Ostravě (Vysoká škola báňská), Fakulta bezpečnostního inženýrství, Katedra bezpečnostních služeb

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST

Naším cílem je prohlubovat vztahy s našimi klíčovými partnery prostřednictvím investic do našich zaměstnanců, partnerství s našimi zákazníky, dodavateli a komunitami, spolupráce s veřejností, a dále podporovat transparentní řízení rizik na všech úrovních řízení naší organizace. Zavádíme jasné a efektivní řízení udržitelnosti, stanovíme cíle a odpovědnosti. Veškeré související aktivity jsou řízeny prostřednictvím našeho týmu Compliance, který spadá do Útvaru GŘ.

V ekonomické oblasti se od nás očekává transparentní podnikání a pozitivní vztahy s investory, zákazníky, dodavateli a dalšími obchodními partnery. Uvědomujeme si, že udržet si zákazníka je levnější než získat nového a že vzdělání zákazníci jsou „inovativnější“, a proto jsou schopni zvýšit prodej a obrát.

V sociální oblasti se naše odpovědné chování firmy zaměřuje na přístup k zaměstnancům a podporu okolní komunity. Na pracovišti i v místní komunitě se tak zavazujeme ovlivňovat přímo či nepřímo životní úroveň, zdraví, bezpečnost, vzdělávání a kulturní rozvoj občanů.

V environmentální oblasti si uvědomujeme své dopady na živou i neživou přírodu včetně ekosystému, půdy, vzduchu a vody. Svou podnikatelskou činnost vykonáváme tak, abychom chránili přírodní zdroje a co nejméně zatěžovali životní prostředí.

V červnu r. 2017 jsme byli poprvé certifikováni podle české normy ČSN 010391 – Společenská odpovědnost, organizací. Národní technická norma ČSN 010391 byla vytvořena s cílem stanovení

základních požadavků v oblasti odpovědného přístupu k podnikání a společnosti. Společenská odpovědnost ve smyslu této normy zahrnuje principy chování, které jsou specifikovány v mezinárodních dokumentech (například v dokumentech OSN, ILO, OECD, EU) a ČSN ISO 26 000. Na základě prokázání plnění jejích požadavků certifikátem můžeme plně deklarovat, že systém managementu společenské odpovědnosti je naší organizací zaveden, dokumentován a používán v souladu s požadavky této normy.

Ocenění společnosti v r. 2023

Od roku 2017 je společnost M2C registrována v platformě ECOVADIS pro dodavatelský řetězec, v jejímž rámci probíhá každý rok hodnocení společenské odpovědnosti organizací na základě 21 kritérií v oblasti environmentálního, sociálního a etického chování. Společnost M2C již popáté získala stříbrné ocenění.

K hodnocení Ecovadis jsou zaregistrovány i některé naše zahraniční pobočky, M2C Belgie, Nizozemí, Polsko a Slovensko získalo Gold a Německo začátkem r. 24 Silver ocenění.

V r. 2023 jsme úspěšně prošli několika klientskými audity, získali jsme např. nejen první místo v soutěži Nejlepší výsledek auditu v r. 2023 za plnění požadavků kodexu RBA od našeho významného klienta Foxconn, ale také certifikát od auditní společnosti Intertek za splnění všech požadavků auditu v oblasti sociálních podmínek na pracovištích.

TÝM FIREMNÍ ODPOVĚDNOSTI



Stanislava Bártová
Compliance director



Daniela Boturová
IMS/ESG Compliance Coordinator



Karolina Niklaschová
Marketing Director



Kateřina Nováková
HR Deputy Director

ETICKÉ PODNIKÁNÍ

V M2C máme ustanoven holdingový Compliance program včetně několika etických kodexů, a to Etický kodex holdingu M2C, Kodex etického nákupu a služeb a Etický kodex zaměstnance. Etický kodex holdingu M2C je veřejnosti k dispozici na webových stránkách společnosti <https://kariera.m2c.eu/o-nas/csr/>.

Základním protikorupčním nástrojem ve společnosti jsou pevná pravidla pro jakékoli právní úkony, která jsou popsána ve stanovách společnosti, v D-Organizační řád a D-Podpisový řád. V dalších vnitřních normách jsou popsány bližší pravidla a postupy např. pro provádění výběrových řízení (oprávnění zaměstnanců, finanční limity, postup vyhodnocení výběrového řízení atd.), pravidla po přípravu smluv. Zásady etického a protikorupčního chování jsou stanoveny hlavním dokumentem HS-Compliance management a DP-Compliance program/Protikorupční strategie, a jsou součástí vstupních školení pro nové zaměstnance.

K zajištění dostatečného proškolení všech pracovníků týkající se i zásad etického a protikorupčního chování podnikáme následující kroky:

- pravidelná školení tématu naplňování interních a zákonných norem,
- odborná školení a tréninky rozvoje psychosociálních dovedností zaměstnanců.

Protikorupční školení probíhají v rámci školení IMS/Compliance povinně pro všechny pracovníky společností M2C.

Antikorupční politika

Antikorupční politika je součástí Compliance programu. V M2C jsou vyhodnocena rizika, je nastavena a implementována protikorupční strategie včetně zásad pro poskytování a přijímání darů, školicí programy pro zaměstnance a nastaveny kanály pro příjem podnětů, připomínek a stížností. Holding M2C věří v poctivý obchod a svobodnou konkurenci, kdy za žádných okolností nesmí způsobit nebo se podílet na porušování zákonů na ochranu hospodářské soutěže. Veškeré konkurenční výhody, které obchodní společnosti, které jsou součástí holdingu M2C, získají, musí být výsledkem korektní a etické obchodní strategie. Je odpovědností ředitele každé pobočky, aby zajistil, že všichni zaměstnanci jednají v souladu se zásadami compliance ve vztahu k hospodářské soutěži a všemi relevantními zákony na ochranu hospodářské soutěže. Spol. M2C a její dodavatelé nikdy nesmí koordinovat ceny nebo další podmínky prodeje se svými konkurenty, projednávat

ETICKÉ PODNIKÁNÍ

nebo sjednávat aktivity týkající se sdílení trhu, jako je koordinace přihlášek do výběrových řízení nebo rozdělení geografických oblastí, využít dominantního postavení na trhu v rozporu s pravidly hospodářské soutěže nebo jej zneužít, například vytvořit vztah závislosti zákazníků nebo blokovat konkurenty.

Poskytnutí jakéhokoli daru musí být transparentní, to znamená, že vždy předem známe příjemce daru, způsob, jakým má být dar využit i jeho účel, který je zcela v souladu s právem. Platby, které mají formálně povahu daru, tj. výhody zdánlivě poskytnuté jako platba za plnění, jejichž výše však výrazně převyšuje hodnotu skutečného plnění, jsou v rozporu s pravidlem transparentnosti a jako takové jsou zakázané.

Rozhodnutí o sponzorských smlouvách, které společností holdingu Mark2 Corporation umožňují propagaci firmy, stejně jako příspěvky a poplatky organizacím sloužícím obchodním zájmům, jsou vždy činěna v souladu s výše uvedenými zásadami. Veškerá sponzorská činnost musí vždy být transparentní a založená na písemných smlouvách s jasným a legitimním podnikatelským záměrem. Musí přinášet odpovídající protihodnotu nabídce organizátora.

Obchodní společnost holdingu M2C neposkytuje dary politickým stranám, fyzickým osobám, organizacím založeným za účelem zisku či organizacím, jejichž cíle jsou v rozporu s legislativou a vnitřními zásadami řízení společnosti nebo představují riziko pro její dobré jméno.

Dary dále nelze poskytnout:

- právníkům a fyzickým osobám, které mají v době podání žádosti nebo v době, kdy má být dotace nebo dar poskytnuty, závazky ke společnostem M2C po lhůtě splatnosti,
- právníkům a fyzickým osobám, které v předchozím období poskytnutou dotací řádně nevyřadily a nevyúčtovaly,
- fyzickým osobám, které neprokáží bezúhonnost,
- právníkům osobám, jejichž statutární zástupci neprokáží bezúhonnost,

Poskytnutí dotací nebo finančních darů schvaluje generální ředitel společnosti v souladu s finančním plánem společnosti v Z-Marketingový plán pro následující období. Dotace a finanční dary bez předchozího schválení plánu dotací a finančních darů v Z-Marketingový plán jsou poskytovány určeným příjemcům na základě žádosti příjemce o poskytnutí dotace nebo finančního daru, příp. mimo rámec pravidel schválených pro poskytování dotací a finančních darů, zejména v případě individuálně vzniklé tíživé nebo jiné mimořádné situace příjemce.

V oblasti poskytování sponzorských darů a filantropie se řídíme jasnými pravidly uvedenými v řídicí dokumentaci a postupy v souladu s ustanovením zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Dodržování lidských práv a postupy proti neetickému jednání jsou jednou z oblastí, na které se zaměřuje i audit dodavatelského řetězce koalice Responsible Business Alliance (RBA), jejíž zásady a hodnoty společnost M2C plně implementovala, i dalších klientů.

Každý zaměstnanec přijal a dodržuje Etický kodex pracovníka společnosti M2C, jedním z jeho základních bodů je nepřijímání a neposkytování úplatků směrem k zaměstnancům, dodavatelům i zákazníkům a odmítání korupčního jednání.

Některé formy darů a uspokojování osobních potřeb související s podnikáním mohou být nezbytné a přijatelné za předpokladu, že splňují podmínky Compliance programu a právních předpisů, a za předpokladu, že jsou přijímány v dobré víře. Pro účely Politiky se rozumí za přijatelné takové přijímané dary či výhody, které nepřesahují nominální hodnotu 2000 Kč, a to nejvýše 1x v kalendářním roce.

Pokud jsou přijímány dary či výhody vyšší nominální hodnoty než 2000 Kč, pak k této skutečnosti může docházet pouze s vědomím a schválením příslušného ředitele divize nebo útvaru. Přijímání darů či výhod přesahujících výše uvedenou nominální hodnotu bez vědomí a schválení příslušného ředitele divize nebo útvaru, je nepřípustné.

Třetí strany informujeme, že zaměstnanci M2C nikdy nemohou přijmout nebo poskytnout jakýkoliv typ úplatku nebo jinou nezákonnou výhodu.

STŘET ZÁJMŮ

Žádný zaměstnanec nesmí v rámci svých pracovních povinností využívat své pozice v společnostech M2C, informací ani majetku společností M2C pro svůj osobní prospěch či pro nedovolený prospěch jiných osob.

V rámci spolupráce se svými obchodními partnery dbá spol. M2C zásad, jejichž dodržování vylučuje střet zájmů.

Pro účely zamezení vzniku rizik spojených se střety zájmů, včetně samotného vzniku jakéhokoli střetu zájmů, jsou všichni zaměstnanci společností M2C povinni poskytnout informace o jakémkoli svém skutečném či potenciálním střetu zájmů svému nadřízenému.

Za osobní prospěch je považován jakýkoliv prospěch, který přináší nebo by mohl přinést dotčené osobě nebo osobě jí blízké, případně fyzické nebo právnické osobě, kterou tato osoba zastupuje na základě zákona nebo plné moci, výhodu spočívající v získání majetkového nebo jiného prospěchu, nebo poškozování třetích osob v její prospěch.

ZÁSADA PŘEDBĚŽNÉ OPATRNOSTI

M2C uplatňuje zásadu předběžné opatrnosti (pravidlo, které stanoví, že určité činnosti by neměly být provozovány, jestliže jimi způsobené následky jsou nejisté a potenciálně nebezpečné).

Princip se promítá do čtyř úrovní:

- v personalistice, při náboru nových zaměstnanců a při ověřování vybraných informací uvedených zaměstnancem/ uchazečem (tzv. pre-employment screening),
- v procesu prověřování podnikatelských subjektů ve vztahu k možným akvizicím společností (tzv. due diligence),
- v procesu prověřování dodavatelů před vznikem smluvního vztahu,
- prováděním compliance auditu jako smluvního ujednání s vybranými dodavateli v průběhu (za trvání) smluvního vztahu. Proces Řízení dodavatelů definuje C1.2- HS-Nákup a interní facility management a dále směrnice C2-DP- Spolupráce s dodavateli lidských zdrojů.

Je prověřován každý obchodní partner, a to ve veřejných rejstřících, profesních databázích, systému Ares za pomoci internetu a obchodních kontaktů, prověřována je zejména jeho důvěryhodnost a integrita, zda podniká v zapsaném předmětu podnikání, a jaké jsou zdroje jeho financování.



NAŠI DODAVATELÉ

Společnost ctí princip spolehlivosti dodavatele, který je stejně náročný jako nároky zákazníka na nás. Přestože ctíme princip loajality vůči stálým partnerům, pravidelně oslovujeme všechny dodavatele za účelem revize stávající spolupráce.

Výsledkem těchto jednání je potom prodloužení spolupráce nebo výběrové řízení. Transparentnost výběrového řízení je zajištěna několika úrovněmi kontroly jak zadávací dokumentace, podaných nabídek, i samotného vyhodnocení. Odborným garantem je zadavatel výběrového řízení, od kterého přichází samotný požadavek na nákup, celý proces administruje pracovník nákupu, který je garantem regulérního průběhu výběrového řízení. O výsledku rozhoduje potom komise složená ze zástupců managementu několika útvarů společnosti zvolených tak, aby byla zachována jak odborná způsobilost, tak i nezávislost celé komise.

Podmínkou pro objektivní, komplexní, ale přitom efektivní hodnocení je vytvoření souboru kritérií s dostatečnou vypovídací schopností, která zhodnotí nejen vlastní parametry produktu, ale zahrne i naplnění požadavků, které souvisí s celým procesem realizace nákupu. Tato kritéria slouží organizaci k efektivnímu řízení vztahů s dodavateli, včetně hodnocení a výběru nejvhodnějšího dodavatele.

Kontrola dodavatele je ve spol. M2C důležitým nástrojem ověřování způsobilosti stávajícího dodavatele i kontroly veškerých předložených vstupních informací, a to formou zaslání tzv. Dodavatelského dotazníku. Pomocí tohoto

dotazníku spol. M2C ověřuje, zda procesy a činnosti dodavatelů splňují veškeré požadavky, které na své dodavatele klade. Následné hodnocení zahrnuje analýzu odpovědí na finanční otázky, a také na dotazy z oblastí ESG tzn. pracovní podmínky, BOZP, ŽP, etiku podnikání a řízení společnosti. Toto přezkoumání má v procesu Spolupráce s dodavateli lidských zdrojů důležitou roli coby nástroj dalšího rozvoje dodavatelů.

Každoroční hodnocení dodavatele je jedním z podkladů pro revizi dlouhodobých i krátkodobých obchodních vztahů, kdy díky němu organizace dokáže odhalit skutečnost, že spolupráce s dodavatelem nefunguje ještě před tím, než podle směrnic nastane povinnost opakovat výběrové řízení. Na základě těchto zjištění jsou podniknuty kroky k nápravě fungování spolupráce, v případě neúspěchu je potom realizováno výběrové řízení. Kritéria pro hodnocení dodavatelů jsou definována v dokumentovaných postupech DP-Nákup a interní facility management a DP-Spolupráce s dodavateli lidských zdrojů.

Společnost M2C si je vědoma, že každý člen jejího dodavatelského řetězce je jinak vyspělý v rámci nastavení svého systému řízení, a proto poskytuje svým dodavatelům nezbytnou pomoc při práci na rozvoji společných obchodních principů a splnění M2C požadavků včetně dalších konzultací, které jim mohou pomoci nastavit i realizovat konkrétní firemní strategie nebo projekty.

DODAVATELÉ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Na základě vývoje na trhu práce jsme se v r. 2023 věnovali spolupráci s našimi stávajícími dodavateli a rozšiřování našeho portfolia o nové dodavatele lidských zdrojů.

V roce 2023 došlo k uzavření 13 nových kontraktů s dodavateli v ostraze a úklidu. Zároveň došlo ukončení spolupráci s 8 společnostmi, nejvíce z důvodu ukončení zakázky nebo ukončení působnosti dodavatele.

Dále jsme pro dodavatele znovu připravili v roce 2023 Školení dodavatelů v oblasti HR a compliance. Školení se uskutečnilo 23. listopadu 2023. Na školení bylo pozváno 67 společností. Účast potvrdilo a školení se zúčastnilo 29 společností. Po školení byla všem 29 účastníkům odeslán hodnotící dotazník, který se 5x vyplněný vrátil zpět.

Úspěšné školení považujeme za další významný krok v prohloubení vztahů s našimi dodavateli a navázání spolupráce i v návaznosti na požadavky ESG.

ZAINTERESOVANÉ SKUPINY STAKEHOLDERS

Protože při uplatňování konceptu CSR jde o proces budování důvěry různých zainteresovaných stran ve fungování firmy, pak společnost tuto důvěru získává tím, že se soustavně snaží o pochopení očekávání zainteresovaných stran (svých stakeholderů). Jsou to všechny osoby, instituce či organizace, které mají vliv na chod naší společnosti nebo jsou jím ovlivněny.

V rámci našeho podnikání se

- chováme seriózně k zákazníkům a partnerům
- staráme o své pracovníky
- pečujeme o dobré sousedské vztahy
- chráníme životní prostředí
- a mnoho dalších

Dbáme na spokojenost nejen svých klientů, ale i dalších (fyzických i právnických) osob, s nimiž spolupracujeme – vlastníci, zákazníci, zaměstnanci, obchodní partneři, místní komunita – veřejnost, environmentální neziskové organizace a zástupci státní správy. Snažíme se tak pozitivně působit na celou společnost a regulovat svůj vliv na životní prostředí.

Zásady společenské odpovědnosti firmy jsou začleněny do systému řízení a neustále hledáme další cesty ke zlepšování dle implementované normy ISO 9001 a ČSN 010391.

Účelem je pro nás řídit podnikání a s ním související činnosti prostřednictvím transparentního etického chování, a i proto jsme přijali v r. 2013 hodnoty a principy vycházející z kodexu koalice elektrotechnického průmyslu

nyní Responsible Business Alliance (RBA) pro dodavatelský řetězec (https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct8.0_Czech.pdf) dle HS-CMS.

Očekáváme i od svých dodavatelů zodpovědné jednání, a to včetně dodržování veškerých právních předpisů, vyhlášek a norem ve všech zemích, kde působí.

Na tomto základě jsme pro své dodavatele připravili Kodex etického nákupu zboží a služeb, jenž obsahuje požadavky výše zmíněného kodexu.

D-Kodex etického nákupu (dále jen Kodex) odráží principy podnikání obchodních společností holdingu Mark2 Corporation a prosazuje, aby i v naší dodavatelské síti byly zajištěny bezpečné a řádné pracovní podmínky, odpovědnost za sociální otázky a otázky týkající se přístupu k životnímu prostředí a etice podnikání včetně pravidel hospodářské soutěže.

Požadujeme tedy, aby naši dodavatelé Kodex etického nákupu nejen plně akceptovali, ale zároveň jím stanovené zásady sami aplikovali.

ZAINTERESOVANÉ SKUPINY STAKEHOLDERS



ZAINTERESOVANÉ SKUPINY

STAKEHOLDERS

	Očekávání od společnosti M2C	Strategie	Indikátory
vlastníci	zisk růst hodnoty společnosti transparentnost	Plnění strategických cílů organizace a dodržování veškerých legislativních a interních zásad	ekonomické výsledky společnosti výroční zpráva
	kvalitní služby a produkty přiměřená cena poprodejní servis kultura vystupování orientace na zákazníka	služby jsou poskytovány v souladu se smluvními vztahy průběžný a pravidelný průzkum zákaznické spokojenosti zlepšování	množství uzavřených obchodních případů počet předčasně ukončených smluvních vztahů počet reklamací výsledky průzkumu zákaznické spokojenosti cash flow
obchodní partneři, dodavatelé	kvalita smluv a jednání včasné plnění závazků dlouhodobé vztahy	udržování dlouhodobých vztahů dodržování lhůt dodržování veškerých zásad Kodexu etického nákupu zboží a služeb spol. M2C	množství nově uzavřených obchodních případů počet reklamací cash flow
	plnění legislativních předpisů dodržování zákonů platby státu – daně	chování v souladu s legislativními předpisy chování v souladu s platnými zákony dodržování lhůt splatnosti	bezdlužnost bezúhonnost

ZAINTERESOVANÉ SKUPINY

STAKEHOLDERS

	Očekávání od společnosti M2C	Strategie	Indikátory
zaměstnanci	přiměřená mzda nefinanční benefity dobré pracovní podmínky profesní růst a vzdělávání work-life balance (sladění osobního a profesního života)	dlouhodobé pracovní smlouvy – jistota zaměstnání transparentní a motivující systém odměňování tréninkový a rozvojový program pro zaměstnance pravidelné setkávání pracovních týmů pořádání neformálních firemních akcí průběžný a pravidelný průzkum spokojenosti pracovníků (analýza morálky sociálního klimatu) dodržování lidských práv bezpečnost práce pohovory – analýza stresové zátěže zaměstnanců a její snižování respekt k jednotlivci	fluktuace zaměstnanců počet absolvovaných školení míra růstu reálných mezd výsledky průzkumu spokojenosti pracovníků snižování pracovní úrazovosti
místní komunita, veřejnost	finanční a materiální podpora získání know how od firemních dobrovolníků (zlepšování kvality života společnosti)	závazek přispívat na dobročinné účely – firemní filantropie věnování pozornosti minoritám účast na lokálních sportovních projektech – sponzoring	výška příspěvku na dobročinné projekty míra zapojení zaměstnanců do CSR aktivit
	ekologické produkty a služby minimální zátěž živ. prostředí	transparentní odpadové hospodářství snižování spotřeby energií a PHM třídění odpadu, recyklace	množství vyprodukovaného odpadu graf snižování spotřeby energií míra recyklace odpadů snižování uhlíkové stopy organizace

LIDÉ A ROZMANITOST



v případě centrálních pracovníků
2 sick days v případě nachlazení
nebo nevolnosti



bezplatnou
lékařskou prohlídku



příspěvek na **stravování**
zaměstnanců



bezhotovostní i hotovostní
zálohy na mzdy



uniforma
zdarma

Největší hodnotu společnosti tvoří její zaměstnanci, a proto se jim snažíme vytvářet co nejlepší podmínky pro výkon jejich práce. Ve společnosti M2C klademe důraz na objektivitu metod výběru pracovníků, a především na způsob jednání s uchazeči. Organizace usiluje o dobrou pověst i tím, že poskytuje všem vhodným uchazečům v procesu výběru stejné šance. Motivační aspekt má již přijetí nového pracovníka a pečlivě připravený proces jeho začleňování do pracovního kolektivu a adaptace na firemní styl práce. Pracovníkovi se dává najevo, že je považován za rovnocenného partnera. Pracovní smlouva je podrobná, jasná. Mimořádná role při formování počáteční pracovní motivace se přičítá pečlivě připravenému programu orientace nového pracovníka. V tomto období mu věnuje zvýšenou pozornost a pomoc nejen jeho přímý nadřízený, ale i spolupracovníci a pracovníci personálního útvaru.

Naší prioritou v oblasti pracovního prostředí je program minimalizace fluktuace zaměstnanců, jehož plnění dokazuje i vysoká spokojenost zaměstnanců.



věrnostní **odměny** při každém výročí
nástupu zaměstnance
do společnosti (odstupňováno
od 500 Kč dle odsloužených let)

- Porovnání počtu měsíčního průměru HPP a dohod nám ukazuje, že 75 % všech zaměstnanců má HPP a výrazně převládá před brigádami, a odráží i stálost našich zaměstnanců.
- Nemáme nedoplatky vůči státu, zdravotním pojišťovnám, správě sociálního zabezpečení a přispíváme na aktivní politiku zaměstnanosti.
- Platíme pravidelně a včas našim zaměstnancům i svým dodavatelům.
- Dlouhodobou spolupráci s našimi zaměstnanci odměňujeme beze změny poukázkami za věrnost, stravenkami, nadstandardní zdravotní péčí, dovolenou navíc pro strážce, bezplatným právním a personálním poradenstvím.
- Klademe důraz na to, abychom naše nabízené benefity udrželi na stejné úrovni a pracujeme na možnosti rozšíření o další benefity pro příští rok.
- V případě zájmu zajistíme zaměstnancům ubytování, aby se každý nový uchazeč mohl po podpisu pracovní smlouvy ubytovat.
- Zajistíme zaměstnancům zvýhodněné ceny za ubytování na ubytovnách.

PODPORA RŮZNORODOSTI

Procesy zaměstnávání, odměňování a povyšování zaměstnanců jsou spravedlivé a transparentní, nedochází při nich k žádné formě diskriminace. Zaměstnancům je přiznávána základní smluvní tarifní mzda a osobní ohodnocení.

Integrace znevýhodněných osob do organizace

Jedním z cílů sociálního programu je zaměstnávání, resp. začleňování osob znevýhodněných na trhu práce formou neustále zvyšujícího se podílu zaměstnanců ze znevýhodněných skupin v organizaci, kterým tak pomáhá získat ekonomickou soběstačnost. Začlenění každého jedince vždy respektuje občanská a politická práva jako právo na život, na ochranu svobody a tělesné integrity před špatným zacházením, soukromí, vlastnictví, svobodu víry, pohybu a pobytu, projevu, shromažďování či sdružování anebo právo na participaci na veřejném životě.

Ve spol. M2C je respektováno rovné zacházení a zákaz diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení jako např. věku či zdravotního postižení.

Spol. M2C vnímá, že specifické skupiny jako děti, senioři, příslušníci etnických a sexuálních menšin, cizinci či osoby se zdravotním postižením apod. vyžadují pro uplatnění svých práv na rovném základě s ostatními specifické postupy, které je v uplatňování jejich práv podpoří, a proto se dlouhodobě zaměřuje na integraci a podporu pro skupiny:

- osob se zvýšenou potřebou harmonizovat osobní a pracovní život (např. matek s dětmi nebo osob trvale pečujících o své blízké);
- invalidních osob;
- dlouhodobě nezaměstnaných;
- zahr. pracovníků, migrantů a národnostních menšin včetně Romů;
- předlužených občanů;
- absolventů a osob bez odpovídající praxe;
- osob s nízkou kvalifikací;
- osob vyššího věku.

V rámci jejich podpory se M2C zaměřuje na následující témata:

- spravedlivé odměňování
 - udržení zaměstnání;
 - podporu rodiny;
 - přístup k bydlení
- rovné příležitosti žen a mužů;

PODPORA RŮZNORODOSTI

- zajištění důstojných pracovních podmínek
- mentoring (metodická podpora a supervize pracovníků), a to jak před nástupem do zaměstnání, tak během zkušební doby
- další činnosti poskytované s cílem posílit jejich začleňování a zamezit vyloučení ze společnosti jako např. sociální pomoc v nouzi, zdravotní služby nebo průběžné vzdělávání

Pro personální oddělení nastal čas se zaměřit na vzdělávání, vytváření a sledování nových metodik v oblasti zaměstnávání cizinců pobývajících na našem území se statutem strpění.

Metodika ze strany vlády a úřadů práce vznikala postupně, a v M2C jsme se jí při každé aktualizaci přizpůsobovali tak, abychom dodržovali veškeré zákonné limity pro zaměstnávání cizinců.

Spolupracovali jsme a komunikovali s úřady práce a vytvářeli ve firmě ideální podmínky pro lidi z Ukrajiny, aby se mohli co nejdříve zapojit do pracovních procesů, které by odpovídaly jejich vzdělání a kvalifikaci.

Ve spolupráci s Koordinátorem vzdělávání zaštitujícím Zkoušky profesní kvalifikace byly přeloženy vzdělávací podklady pro zákonem danou zkoušku do ukrajinštiny, tak, aby byla pro všechny, kteří by jí chtěli absolvovat, snadněji pochopitelná. Na personálním oddělení byl vyčleněn Koordinátor plynne hovořící Ukrajinštinou pro komunikaci s uchazeči z Ukrajiny. Toto mnohdy napomohlo k daleko snadnějšímu pochopení potřeb některých uchazečů anebo i k pomoci lidem, kteří se nakonec zaměstnanci M2C nestali.

PODPORA RŮZNORODOSTI

Zaměstnávání mužů a žen

K 31.12.2023 bylo zaměstnáno v holdingu M2C v ČR 4343 zaměstnanců, z toho:

žen: 1361 | **31,3 %**
mužů: 2982 | **68,7 %**

Podíl žen a mužů ve společnosti



7,6 %

Dáváme práci zaměstnancům, kteří mají zdravotní postižení.
Podíl zaměstnanců se OZP činí 7,6 %

53,4 %

Nejpočetnější skupinou našich zaměstnanců jsou lidé nad 51 let, podporujeme zaměstnávání znevýhodněných uchazečů na trhu práce, a tvoří 53,4 % celkového PP

38,6 %

Podporujeme naše zaměstnankyně s dětmi, a to zejména pružnou pracovní dobou a nabídkou práce na zkrácený úvazek. V roce 2023 u nás pracovalo na poloviční úvazek 334 zaměstnanců z toho 135 žen, což činí 38,6 %

PODPORA RŮZNORODOSTI

Podíl žen a mužů v managementu:



Na vedoucích pozicích v top managementu organizace ze 8 členů boardu jsou 3 ženy tzn. 37,5 %.

Útvar	Pohlaví	Datum nástupu
Generální ředitel	M	01. 02. 1999
Personální	M	25. 02. 2013
Finance	M	01. 09. 2008
Provoz	M	01. 10. 2010
Marketing	Ž	06 12. 2019
IT	M	12. 01. 2019
Obchod	Ž	01. 02. 1999
Compliance	Ž	02. 01. 2002

PODPORA RŮZNORODOSTI

Zaměstnávání invalidních osob

Každý rok M2C nabízí kolem 500 pracovních míst pro fyzicky handicapované občany. S výjimkou realizace specifických úkolů, kde výkon práce vyžaduje mimořádné fyzické nasazení nebo výkon práce náročný na fyzickou a psychickou odolnost zaměstnanců v nepříznivých pracovních podmínkách, jsou zaměstnanci M2C naprosto standardně schopni zabezpečovat svěřené úkoly. Všichni uchazeči jsou vybíráni s přihlédnutím k jejich možnostem v návaznosti na požadavky zákazníka.

Spol. M2C navázala v uplynulém období spolupráci s organizacemi, které hledají uplatnění pro své klienty. Snažíme se pomoci jejich klientům najít pracovní místo odpovídající jejich schopnostem, v holdingu M2C. U ostrahy jsme připraveni jim pomoci již s vlastní přípravou na získání certifikátu Strážný. Tito uchazeči jsou vybíráni pro zakázky, kde slouží dlouhodobě prověřením kolegové s vyšším EQ, kteří jsou schopni jim věnovat veškerou potřebnou pomoc a podporu s jejich začleněním do stávajících pracovních týmů, a to zejména zakázek úklidu.

Jde o tyto organizace:

BONA ops – podporované zaměstnávání
<https://www.bona-ops.cz/>

FOSA ops – podporované zaměstnávání
<https://www.fosaops.org/>

Domov na půli cesty Maják
<https://www.ekumsit.cz/uvod>
Domov Sulická
<http://domov-sulicka.cz/>

U každého zaměstnance přizpůsobujeme pracovní podmínky konkrétnímu zdravotnímu stavu, a je-li potřeba, slevujeme těmto zaměstnancům z jejich povinností (hlavně u zdravotně postižených zaměstnanců) např. umožněním častějších pracovních přestávek k fyzickému odpočinku. Praxe pak ukazuje, že procento pracovní neschopnosti u zaměstnanců se zdravotním postižením je významně nižší, stejně tak míra fluktuace a současně vykazuje i průměrně o polovinu odpovědnější přístup k plnění pracovních úkolů.

Součástí holdingu M2C je i obchodní společnost Good Sailors coby významný poskytovatel IT služeb, které jsou zajišťovány výhradně formou spolupráce s handicapovanými pracovníky <https://www.goodsailors.cz/about-us.html>. Společnost mimo další významné sociální aktivity řídí např. projekt České parky pod záštitou Ministerstva životního prostředí ČR <https://www.ceskeparky.cz/>.

Good sailors s.r.o. se pyšní oceněními za digitální inovace od společnosti Google nebo Firma roku, Odpovědná firma roku i Top 100 inovátorů Evropy dle Financial Times. V r. 2023 získal zakladatel společnosti Filip Molčan významné ocenění - Cenu kreativních hrdinů v kategorii 1:100 000 s regionálním dosahem.

PODPORA RŮZNORODOSTI

Osoby se zvýšenou potřebou harmonizovat osobní a pracovní život

(Rodiče na rodičovské dovolené, osoby pečující o členy rodiny)

Odpovídajících pracovních výsledků mohou jednotlivci spolehlivě dosahovat pouze za předpokladu vyrovnané míry pracovní a osobní angažovanosti a pevného zdraví.

Pracovníci jsou v rámci náborových aktivit informováni o možnosti využívání pružných forem pracovních poměrů. Součástí je i nabídka možného využívání flexibilních forem práce a organizace práce (zkrácené pracovní úvazky, možnost pružné pracovní doby nebo v rámci flexible office programu umožnění výkonu práce z domova – pokud to charakter práce zaměstnanci dovoluje apod.)

Zahraniční pracovníci

V M2C je využíváno možnosti zaměstnávat osoby ze zahraničí, a to především na pozici střední a nižší kvalifikace. Jednou z forem prevence nelegálního zaměstnávání cizinců v M2C je zajistit dostatečnou informovanost zahraničních pracovníků o jejich právech a povinnostech a rovněž důsledná vnitřní kontrola, že zahraničním pracovníkům jsou poskytovány stejné podmínky při výkonu práce jako českým zaměstnancům. Pracovníci vždy obdrží pracovní smlouvu, je jim hrazeno zdravotní pojištění a jsou přijati do zaměstnání s náležitým pracovním povolením.

Zaměstnancům je přiznávána základní smluvní tarifní mzda a osobní ohodnocení. Základní faktory, které rozhodují o vývoji výše mzdy zaměstnance, jsou výkonnost zaměstnance, konkurenceschopnost mzdy zaměstnance na relevantním trhu práce a perspektivnost zaměstnance pro další práci. Vůči jednotlivcům se tak jedná vždy o garantování rovných příležitostí, nižší příjmová nerovnost má za následek vyšší sociální inkluzi. Tato okolnost se dle zkušeností projevuje vyšším pracovním výkonem i vyšší produktivitou práce.

Společnost M2C využívá slovníků, které byly pro zahraniční pracovníky připraveny Asociací pro interkulturní práci, které jsou těmto pracovníkům příp. předávány. I těmto zaměstnancům jsou k dispozici nadřízení/mentori po celou dobu prodloužené délky adaptačního procesu.

Úkolem začleňování je pomoci jim těmito postupy dosáhnout stejné kvality života jako ostatním osobám. Vůči jednotlivcům se jedná o garantování rovných příležitostí.

PODPORA RŮZNORODOSTI

Dlouhodobě nezaměstnaní

M2C spolupracuje s Úřadem práce a přijímá zaměstnance, kteří dříve měli problém sehnat práci například z důvodu věku nebo etnicity. Z důvodu růstu mezd se podstatně větší skupině lidí vyplácí do zaměstnání nastoupit, protože nemají problém pokrýt náklady spojené například s dojížděním a stravou. Zároveň však nástup do zaměstnání neznamená automaticky vymanění se z finančních problémů. Zásadní problém může pro tyto zaměstnance představovat finančně nedostupné či nekvalitní bydlení.

M2C zajišťuje pro své pracovníky slevy za ubytování v ubytovnách.

Předlužení zaměstnanci

Zejména pro osoby s exekucemi je nástup do zaměstnání velmi často finančně nevýhodný. Situace, kdy se práce nevyplatí, je pro potenciální zaměstnance i zaměstnavatele značně demotivující. M2C proto významně podporuje tyto pracovníky formou zajištění bezplatných právních služeb AK Zuska zejména pro oblast dluhového poradenství.

PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

Díky systematickému profesnímu i osobnímu růstu mohou naši zaměstnanci následně plně využít jednotlivě i v týmech své znalosti a dosáhnout profesionálních výsledků, a firmě tak přinést další obchodní úspěch. Vzdělávání v rámci profesního rozvoje podporujeme nejen finančními prostředky a poskytovaným časem, ale také sdílením znalostí a zkušeností našich nejlepších odborníků s ostatními zaměstnanci. Významnou součástí firemního vzdělávání jsou jazykové kurzy.

Vzdělávání v naší společnosti je definováno v rámci komplexního vzdělávacího systému s víceúrovňovým uskupením. Všichni zaměstnanci prochází vstupním školením, které probíhá e-learningovou formou, a které obsahuje základní informace o společnosti, včetně informace o systémech IMS – QMS, BOZP, ISMS, CSR, ŽP, EnMS, základy první pomoci a legislativu důležitou pro výkon zaměstnání. Další vzdělávání probíhá dle popisů pracovních zařazení pracovníka a očekávaných souvisejících odborných činností. Bezpečnostní pracovníci procházejí výcvikem na školícím objektu a dále postupují k výcviku na objektu svého budoucího zařazení. Pracovníci THP a managementu procházejí profesními školeními na centrále společnosti, a dále případně na objektech dle svého zařazení. Další profesní vzdělávání je řešeno interními školeními a taktéž školeními, pro která jsou využívány externí vzdělávací společnosti. Harmonogram a obsah těchto školení určuje vždy vedoucí divize či útvaru. Nejčastěji se jedná o návazná školení soft skills, IT dovedností nebo změn legislativy.

Do zvyšování kvalifikace zaměstnanců spol. M2C a jejich osobního rozvoje pravidelně investujeme organizací vzdělávacích kurzů a profesních školení.

I přes všechny změny a opatření máme jeden z primárních cílů soustavné zvyšování teoretických znalostí a praktických dovedností využitelných v provozní praxi. Zkvalitňování znalostí a dovedností pracovníků M2C má pozitivní vliv při správě svěřených objektů, při komunikaci s klienty i se zaměstnanci. Celkově zvyšuje konkurenceschopnost v obchodním prostředí, a to jak v České republice, tak v mezinárodním měřítku v oblasti ostrahy, údržby, úklidu a bezpečnostních technologií.

Vzdělávání v rámci M2C má za cíl soustavné zvyšování teoretických znalostí a praktických dovedností využitelných v provozní praxi.

PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

Zkvalitňování znalostí a dovedností pracovníků M2C má pozitivní vliv při správě svěřených objektů, při komunikaci s klienty a se zaměstnanci. Celkově zvyšuje konkurenceschopnost v obchodním prostředí, a to jak v České republice, tak v mezinárodním měřítku v oblasti ostrahy, údržby, úklidu a bezpečnostních technologií. V M2C je problematika vzdělávání obecně řešena vzdělávací směrnicí a pak konkrétnějším speciálním interním aktem řízení. Všechny interní akty jsou zveřejňovány na intranetu společnosti.

Mezi základní školicí okruhy patří:

- Školení vedoucích pracovníků
- BOZP a PO
- Provozní modul
- MS Office
- Bezpečnostní technologie
- IMS, Compliance a udržitelnost
- První pomoc
- Firemní produkty
- GDPR

Další okruhy jsou doplňovány dle aktuálních potřeb.

Projekt M2C START

Se začátkem roku jsme spustili program M2C START, který je určen pro absolventy VŠ a měl by se věnovat výchově junior facility manažerů dle standardů M2C. V úvodních 3 týdnech účastníci poznali firemní standardy, procesy a priority. Díky kvalitnímu onboardingu se junioři základně zorientovali v působnosti společnosti M2C. Následně si vyzkoušeli zaškolovací fázi, jak my říkáme v montérkách, aby poznali technologie, procesy a souvislosti v oboru FM. Následně začali stínovat manažera, protože cílem tohoto programu je výchova komplexních JFM, a to z pohledu technického i manažerského řízení. Poté by již měli být dostatečně připraveni spravovat samostatně zakázku, samozřejmě ještě pod supervizí senior facility manažera.



PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

Odborné praxe

S kolegy se věnujeme i přednáškové činnosti na školách. Hlavními tématy bývá zájem o bezpečnostní technologie a jejich současné trendy. Zároveň jsme v roce 2023 realizovali několik workshopů týkajících se možnosti vstupu absolventů na pracovní trh a jejich připravenosti. Nemalou aktivitou jsou i veletrhy pracovních příležitostí, kde se studenty probíráme jejich možnosti uplatnění na trhu. Máme mnoho partnerských univerzit, se kterými spolupracujeme. Namátkově - ČVUT, Ambis, ČZU, Univerzita Tomáše Bati, Žilinská univerzita v Žilině, Vysoká škola bezpečnostního managementu v Košicích, Technická univerzita v Ostravě, CEVRO institut, COPAG a mnoho dalších vzdělávacích organizací.



Mentory studentů se často stávají členové pedagogické skupiny, ale i seniorní kolegové, kteří mají zájem o přádání zkušenosti mladší generaci. Studenti z praxe odcházejí s větším přehledem v oboru, se znalostí manažerských přístupů a doufám, že i s touhou dále se profesně rozvíjet. Velmi často odborné praxe vedou i k navazujícím částečným pracovním poměrům, což nás těší.

PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

UC LA

Poprvé v roce 2023 jsme realizovali zajímavý projekt zahraniční letní stáže. Možnost jsme získali díky Evropskému kariérnímu centru ECCEDU, v jehož čele stojí Tomáš Hülle. Zaujala nás možnost letní stáže se studenty z UC LA, která je podle akademického žebříčku světových univerzit z června 2023 na 13. příčce TOP světových univerzit. Přijali jsme 2 studentky z oboru Bussiness a Economics – Ireland Olson a Makaylu Chassion. Studentky u nás strávily celkem 8 týdnů a seznámily se téměř se všemi útvary M2C. Za přínosy tohoto projektu považujeme oprášení angličtiny, projekt z referenčního hlediska a zároveň i bussinessový potenciál, jelikož v tomto projektu jsou zahrnuti i partneři ECCEDU jako jsou Albert, Coca Cola, Cushman a Wakefield, Earnst a Young, Lego, Skanska, Siemens a mnoho dalších...

Díky tomuto propojení firem může vzniknout mnoho zajímavých obchodních příležitostí, a proto bychom chtěli v roce 2024 uskutečnit terminologii Tomáše Hülleho projekt MeetUp, který v neformálním podání – například jako prohlídka M2C Space – může odprezentovat služby M2C ostatním partnerům.

Zapojili jsme je i do CSR aktivit, jakou bylo například letní dobročinné pečení v rámci projektu M2C Lidem. Kromě pracovních aktivit stihly i poznávat krásy České republiky. V doprovodu místních si naše kulturní i přírodní památky velmi pochvalovaly... Ocenily i možnost poznat různá oddělení a díky tomu se lépe vyprofilovat do směru, který by je kariérně zajímal.



PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

Další projekty

Projekt Erasmus u nás funguje již několik let. Nejuzší spolupráci máme stále se slovenskými univerzitami jako je Žilinská univerzita v Žilině nebo Vysoká škola bezpečnostního managementu v Košicích. Nicméně i z těchto škol už se nejedná pouze o bezpečnostní obory, ale často i ekonomické a marketingové obory. Několikrát jsme se snažili oslovit o spolupráci i Slovenskou technickou univerzitu v Bratislavě a nabídnout studentům stáže i v oblasti FM. Doufejme, že kariérní den, kterého se na konci roku účastnili naši sk kolegové, nám otevře dveře k požadované spolupráci. Na účasti studentů je po covidových letech již znát vzrůstající zájem o zahraniční pracovní mobility. Ze studentů, kteří u nás stáž absolvují, statisticky každý 4. u nás zůstává v pracovním poměru i po skončení stáže.

Program Manažer v zácviu nabízíme už několik let. V roce 2023 jsme opět jeden turnus ukončili. Programem prošel student Filip Tóth, absolvoval program v režimu 360° a podíval se na skoro všechny útvary firmy. Naučil se vnímat pracovní agendu velmi komplexně, plnil pravidelné úkoly, absovoval tematické kurzy a pravidlená zhodnocení. V programu byl velmi úspěšný, a proto vyústil v další spolupráci a Filip se stal členem nově vznikající divize technologií na slovenské pobočce M2C. Program hodnotil velmi pozitivně právě za jeho komplexní záběr napříč portfoliem služeb.

V roce 2023 se nám nabídla příležitost připravit na míru Program pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Jednalo se o program z Úřadu práce, kde jsme vyhráli tuto veřejnou zakázku. Program jsme rozvrhli do 10 tematických celků v rozsahu 80 hodin. Programem prošel pan Petr Beran, který jej završil ještě absolvováním zkoušek profesní kvalifikace Manažer v obchodě a službách.



PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

Plány 2024

On boarding a zaškolení nových zamců – Školení vedoucích pracovníků pro ČR a zahraničí
V roce 2024 bychom rádi zjednodušili a systematizovali vstupní školení pro nové zaměstnance. Rádi bychom školení rozdělili na 2 části - online část a osobní část.
Za výhody online části považujeme: efektivitu – šetříme čas lektorů vs. náročnost vypracování podkladů, jednotnost informací, kontrola informací, možnost se k informacím vrátit a pravidelnou aktualizaci informací
Výhody v osobní části spatřujeme v: osobním kontaktu a podpoře, identifikaci s firmou a ověření získaných znalostí z on-line části

Firemní kultura a komunikace

S rostoucím tempem společnosti si uvědomujeme, jak je důležité podporovat zdravou firemní kulturu a propagovat důležitost dobré komunikace. Proto ke Školení vedoucích pracovníků plánujeme připojit i komunikační blok, který připomene základní standardy firmy definované pro její management, abychom kolegy touto oblastí co nejlépe provedli. Věříme, že je to jedna s klíčových oblastí v rozvoji společnosti.

Technické lyceum

Dlouhodobá myšlenka vlastního vzdělávacího institutu začíná nabírat konkrétní obrysy. Aktuálně prověřujeme možnosti spolupráce se vzdělávací institucí, se kterou bychom případně zvažovali společnou žádost o akreditaci. Rádi bychom se zaměřili na možnost technického lycea jako skloubení nových trendů v oboru a technologické vize.



DODRŽOVÁNÍ LIDSKÝCH PRÁV A POSTUPY PROTI NEETICKÉMU JEDNÁNÍ

identity pohlaví, rodinného stavu, těhotenství, politické příslušnosti i vzhledu, zdravotního stavu a invalidity. Se zaměstnanci je ve spol. M2C zacházeno s úctou a vážností. Fyzické nebo verbální hrubé zacházení a jakékoliv hrozby či jiné formy zastrašování jsou zakázány.

Zásady chování Společnosti M2C a jejích dodavatelů stanovují, že zájemci o práci nebo zaměstnanci musí být posuzováni výhradně na základě své schopnosti, dovednosti a odbornosti vykonávat práci, o kterou žádají, nebo kterou v současné době vykonávají. Toto ustanovení se vztahuje na všechna rozhodnutí související s personálem, včetně náboru, najímání, školení, kariérním postupu, a ukončení pracovního poměru. Procesy zaměstnávání, odměňování a povyšování zaměstnanců jsou spravedlivé a transparentní, nedochází při nich k žádné formě diskriminace. Společnost M2C se všemi pracovníky jedná s respektem a nepoužívá žádnou formu nátlaku nebo obtěžování. Zaměstnancům je přiznávána základní smluvní tarifní mzda a osobní ohodnocení.

V souladu s firemní politikou mohou ohlásit zaměstnanci případy porušení zákonů, předpisů, interních směrnic a požadavků stanovených směrnicí A1.9-HS-CMS a jejími přílohami, aby mohla být učiněna příslušná opatření. V tomto ohledu musí být dodržovány předpisy o ochraně osobních údajů a pracovněprávní předpisy.

Motivací k odhalení nezákonných praktik a minimalizaci škod, je neuplatňování proti zaměstnancům, obchodním partnerům

Zavazujeme se respektovat mezinárodně uznávaná lidská práva stanovená v Mezinárodní listině lidských práv (stávající ze Všeobecné deklarace lidských práv, Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech) a principy týkající se základních práv stanovených v Prohlášení MOP o základních principech a právech v práci. Náš postoj vychází ze Směrnic OECD pro nadnárodní společnosti, Zásad OSN pro posilování postavení žen a Tripartitní deklarace Mezinárodní organizace práce o zásadách pro nadnárodní společnosti a sociální politiku. Holdingový Compliance program, Etický kodex a Centrální pracovní řád jsou stěžejními dokumenty, které tuto problematiku podrobně ošetřují. Společnost M2C a její dodavatelé v žádném případě nediskriminují při najímání a zaměstnávání pracovníky z důvodu rasy, náboženství, věku, národnosti, sociálního nebo etnického původu, sexuální orientace, pohlaví,

a jejich zaměstnancům disciplinárních, pracovněprávních nebo smluvních postihů a sankcí v mezích platného práva, pokud upozorní na takové protiprávní jednání a sami se na něm podíleli jen v nepatrné míře. Kanály pro příjem podnětů pro všechny stakeholdery jsou zveřejněny na firemním webu <https://kariera.m2c.eu/o-nas/csr/>, a informace pro zaměstnance jsou součástí Centrálního pracovního řádu a Manuálu pro zaměstnance. Jde o příjem oznámení poštou, mailem na adrese interniaudit@m2c.eu, linkou příp. online formulářem přes webové rozhraní. Řešení příp. oznámení je svěřeno příslušné osobě. Důležitou součástí je dodržování lidských práv také v dodavatelském řetězci např. eliminace problému zneužívání dětské práce ve společnosti a její úplné odstranění.

V M2C je plně implementována D-Politika eliminace dětské práce, a jsou vyčleněny potřebné finanční prostředky pro případné jejich využití na opatření, která mají být přijata za účelem ukončení práce dětí anebo mladistvých v nevyhovujících podmínkách.

SPOKOJENOST PRACOVNÍKŮ

Každý rok se ptáme zaměstnanců na jejich názory na dění ve firmě a zavedené firemní procesy. Spokojenost zaměstnanců je sledována pomocí hodnotících pohovorů formou osobního pohovoru s nadřízeným zaměstnancem 1x ročně dle DP-Metodika pro hodnotící pohovor. Každé 3 roky se dále ptáme všech našich zaměstnanců na jejich názory na dění ve firmě a zavedené firemní procesy, a to v rámci anonymního průzkumu spokojenosti zaměstnanců online dotazníkovým šetřením. Dotazníkové šetření proběhlo i v r. 2022. Na základě výsledků a zejména díky možnosti vložit do poznámek i vlastní návrhy a podněty, byl pro r. 2023 ve společnosti zefektivněn vnitřní benefiční systém.

Průzkum spokojenosti zaměstnanců

Jaké konkrétní benefity byste uvítal(a)?

FINANCE (pravidelné odměny, navýšení mzdy, vánoční odměny, 13. a 14. plat, odměny za docházku)	133
Bez odpovědi	92
Příspěvek na volnočasové aktivity (buď finanční nebo v podobě poukazů, slev, vstupenek, permanentek, atd.)	93
Penzijní připojištění	45
Dovolená navíc	57
Stravenky – vyšší příspěvek	39
Příspěvek na dopravu	30
Benefity nepožadují	15
Benefity ve stávající podobě jsou OK	13
Vzdělávací kurzy	9
Sick Days – více dnů	7
Garantované navýšení platu	6

ROVNOVÁHA A ZDRAVÍ

Odpovídajících pracovních výsledků mohou jednotlivci spolehlivě dosahovat pouze za předpokladu vyrovnané míry pracovní a osobní angažovanosti a pevného zdraví. Společnost tak umožňuje v rámci flexible office programu svým zaměstnancům výkon práce z domova, pokud to charakter práce zaměstnanci dovoluje.

Dodržujeme pravidelné přestávky a přispíváme zaměstnancům na stravování. Nezapomínáme ani na mimopracovní společenské rozptýlení pro zaměstnance.

PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

ochraně, o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a to 1krát za 2 roky. Pro oblast BOZP a PO působí ve firmě BOZP specialista, který mj. zpracovává veškerou dokumentaci. Na základě smlouvy o poskytování pracovně lékařských služeb jsou vypracovávány posudky pracovišť M2C z pohledu zajišťování pracovně lékařských služeb, které jsou zaměřeny na zajištění a zhodnocení pracovních podmínek, vyhledání a zhodnocení rizik možné expozice škodlivin či pracovních úrazů, a kontrolu vybavení zdravotnickým materiálem. S ohledem na požadovanou náplň práce pracovníků z Divize technologií a Divize FM a možná rizika spojená s manipulací se zařízeními, u nichž může dojít k ohrožení života, zdraví nebo majetku, a dále např. k zásahu elektrickým proudem a zařízeními určenými k ochraně před účinky atmosférické nebo statické elektřiny, jsou tito pracovníci řádně proškolení.

Společnost M2C zajišťuje svým pracovníkům bezpečné a zdravé pracoviště, a naplňuje veškeré příslušné zákony, vyhlášky i místní nařízení. V souladu s těmito povinnostmi společnost M2C implementovala efektivní programy, které zahrnují ochranu života, prošetřování událostí, chemickou bezpečnost, ergonomii atd., a zajišťuje stejný standard v oblasti zdraví a bezpečnosti práce ve všech prostorách, které poskytuje svým pracovníkům. Kontroluje i podmínky v ubytovacích zařízeních, kde svým zaměstnancům zajišťuje zvýhodněné ceny za ubytování. V M2C jsou zásady popsány v A1.1-HS-BOZP a související dokumentaci.

Spol. M2C organizuje ve shodě s platnou legislativou školení zaměstnanců o požární

M2C dbá na dodržování termínů plánu revizí, kontrol a prohlídek technického zařízení. Jedná se zejména o revize elektrických spotřebičů, revize hasicích přístrojů, pravidelné revize a kontroly plynových zařízení, revize elektroinstalace na pracovišti a zařízení na odvod kouře. Na některých pracovištích se nakládá s nebezpečnými chemickými látkami nebo chemickými přípravky klasifikovanými jako toxické, žíravé nebo karcinogenní, a proto jsou na těchto pracovištích vydána písemná pravidla o bezpečnosti práce s těmito chemickými látkami a chemickými přípravky. Evidenci pracovních úrazů vede odborně způsobilá osoba v prevenci rizik, která je zároveň zasílá na Oblastní inspektorát práce. Vstupní školení BOZP a PO probíhá formou e-learningu.

PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Pracovní úrazy

V organizaci bylo v průběhu roku 2023 zaznamenáno celkem 37 pracovních úrazů (dále jen PÚ). V porovnání s rokem 2022 se jedná o stejný počet pracovních úrazů. Nejčastější příčinou PÚ i v tomto roce bylo zakopnutí nebo uklouznutí, pád na rovině, a to i v případě, kdy byl PÚ s pracovní neschopností nebo bez ní. S pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny bylo 14 PU (oproti roku 2022 je to o 5 pracovních úrazů s neschopností nad 3 dni méně) z čeho 1 byl zařazen jako hospitalizace +5 dni (oproti roku 2022, kdy nebyl žádný, nárůst o 1). OIP v roce 2023 nevyšetřovalo žádný pracovní úraz, v předchozích letech (2022, 2021, 2020, 2019, 2018 – vyšetřovali bez nálezů pochybení ze strany zaměstnavatele). Pracovní úrazy s následkem smrti ve společnosti nejsou evidované.

Dále bylo zaznamenáno 23 (oproti roku 2022 je jich o 5 více) PÚ bez pracovní neschopnosti, kde bylo nejčastější příčinou opět zakopnutí nebo úraz z příčiny zakopnutí a dále fyzické napadení a většina z nich byla následně i odškodněna. Pracovní úrazy jsou evidované v papírové podobě na objektu, v papírové podobě u technika BOZP a PO a zároveň elektronicky zálohované na interním úložišti společnosti. V případě drobných úrazů a skoronehod je evidence PÚ vedena v Knize úrazů a skoronehod. V případě PÚ s pracovní neschopností delší než tři kalendářní dny, hospitalizace +5 a smrt je sepsán Záznam o úrazu, který BOZP specialista zasílá na příslušné organizace (OIP, případně PČR.) a mzdová účetárna zasílá záznam na pojišťovnu postiženého a jedná s OSSZ.

PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ



Výpočet frekvence zranění M2C Czech / Injury frequency rates M2C Czech

Počet úrazů za rok 2023 = 37 úrazů

Počet veškerých hodin zaměstnanců = 2 908 865 hodin

Počet týdnů v roce 2023 = 52

Výpočet indexu I_R a F_R:

$$I_R = \frac{\text{úrazy za rok 2023}}{\text{zaměstnanost}} \times 100\,000 = \frac{37}{2908865} \times 100\,000 = 1,27$$

$$F_R = \frac{\text{úrazy za rok 2023}}{\text{průměrný počet hodin za týden} \times \text{počet týdnů za rok 2023} \times \text{počet zaměstnanců}} \times 1000000 = \frac{37}{55939,711 \times 52 \times 1995} \times 1000000 = 0,006375$$

Oproti roku 2022 došlo k zlepšení, a to v případě IR z čísla 1,313 na číslo 1,270. Tzn., že podíl pracovních úrazů se vzhledem k počtu zaměstnanců a odpracovaných hodin snížil.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Charitativní snídáně

Tradiční charitativní snídáně, kterou pořádáme v rámci projektu M2C Lidem, opět sklidily obrovský úspěch. Skrze projekt pomáháme znevýhodněným dětem našich zaměstnanců.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Nadační fond M2C, M2C Lidem

Nadační fond M2C, M2C Lidem Prvním pilířem nadačního fondu M2C Foundation je podpora vysokých škol při vývoji nových technologií pro potřebné. Vznikl v úzké spolupráci s Fakultou biomedicínského inženýrství ČVUT v Praze. Díky němu již byla podpořena například organizace Pink Crocodile či Jedličkův ústav. Nyní se společnost dále věnuje spolupráci s vysokými školami, kde naši odborníci přednáší, či spolupracují na výukových materiálech pro studenty. Druhým pilířem je téma sociální odpovědnosti, které ve společnosti M2C zastává důležitou roli. Vážíme si našich zaměstnanců a podporujeme je, protože jen díky lidem a jejich práci jsme úspěšnou mezinárodní společností. Z toho důvodu jsme náš nadační fond zaměřili také na podporu našich zaměstnanců. Projekt M2C Lidem vznikl z potřeby



pomáhat jim překlenout obtížné životní situace. V rámci tohoto projektu jsme v roce 2023 podpořovali dva chlapce – jednoho z Čech a druhého z Rumunska. Marečkovi byla diagnostikována vzácná genetická porucha kůže epidermolytická ichthyóza. Ichthyóza je geneticky podmíněná porucha rohovatění kůže. Dochází při ní k jejímu nadměrnému růstu, vysušování a olupování, na pokožce se vytváří oteklé mapy a šupiny, což provází nepříjemné svědění. Navíc je zrohovatělá kůže náchylnější k tvorbě prasklin a nejrůznějších ranek. Druhým chlapcem je Cristian z Rumunska, který onemocněl rakovinou a následně musel podstoupit chemoterapii a hormonální léčbu, jelikož se mu zastavil růst. Během roku jsme organizovali mnoho aktivit mezi našimi zaměstnanci, během kterých se nám podařilo získat 43tisíc Kč pro každého chlapce.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



M2C usiluje o bezpečnost dětí v nákupních centrech!

Ztratit dítě v nákupním centru je noční můrou každého rodiče. Proto pořádáme setkání s dětmi v mateřských školách a přinášíme jim praktické rady, jak se chovat v nákupním centru, na parkovišti, eskalátorech a ve výtahu.



Family day

Pomáhali jsme na Family day na objektu Panasonic Plzeň! Minulý víkend se konal Family day pro zaměstnance Panasonic Plzeň a jejich rodiny. Během dne návštěvníci měli tu čest sledovat ukázky výroby a mnoho dalšího. Náš tým se zapojil do organizace a přispěl k úspěšnému průběhu celého dne. Bylo nám ctí podílet se na tomto skvělém projektu a pomáhat vytvořit příjemnou atmosféru pro všechny účastníky.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Přispěli jsme k ochraně životního prostředí

V roce 2023 jsme přispěli ke zvyšování opětovného materiálového využití a ochraně životního prostředí. To deklaruje environmentální vyúčtování, které jsme obdrželi od společnosti REMA Systém, kolektivního systému zajišťujícího sběr odpadních elektrozařízení. Tento dlouhodobý a spolehlivý partner pro nás efektivně zajišťuje zpětný odběr a recyklaci vysloužilých elektronických zařízení. Za loňský rok jsme odevzdali 18 882 kg odpadních elektrozařízení, čímž jsme přispěli k tomu, že se tento odpad nehromadí na skládkách či nespaluje ve spalovnách.



Fandíme basketu

V M2C Snažíme se podporovat mladé a nadějné sportovce, proto jsme už pár let hrdými partnery basketbalového klubu Basket Brno.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Šermíři

V roce 2023 jsme finančně podpořili šermířský pardubický spolek, který se věnuje praktikování a rozvíjení evropských historických bojových umění.



Podporujeme české módní umělce

Dne 22.6.2023 se konala, v prostorách hradu Špilberk, módní přehlídka toho nejlepšího z českých a slovenských designérů - Fashion night Brno. A M2C bylo nejenže bylo u toho, ale zároveň se stalo hrdým sponzorem akce. Akce FNB má i charitativní přesah a část výtěžku z této akce jde na charitativní účely.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Rekonstrukce bitvy u Slavkova

Stali jsme se hrdými partnery rekonstrukce bitvy u Slavkova. Jelikož máme rádi historii a víme jak je důležité ji nadále vzdělávat veřejnost a především mládež, tak jsme se rozhodli stát se hlavním partnerem rekonstrukce bitvy u Slavkova, která se udála v roce 1805, která je též známa pod názvem bitva tří císařů. Bitva u Slavkova bylo jedno z hlavních střetnutí napoleonských válek a jedna z nejslavnějších bitev, které se kdy odehrály na území Česka.



Stáže studentů v M2C

V naší společnosti neustále zdůrazňujeme význam vzdělávání a školení jako základního pilíře firemní kultury. V loňském roce jsme stejně jako v předchozích letech intenzivně pracovali na přípravě a rozvoji našich vzdělávacích programů, které zahrnují i možnosti odborných praxí a účast v programech ERASMUS či spolupráce se školou ARTECON. Programy ERASMUS umožňují studentům zahraničních škol účastnit se odborných stáží u nás v M2C, kde pod vedením zkušených mentorů rozvíjejí své dovednosti a získávají praktické zkušenosti. V roce 2023 jsme tu měly dvě studentky z USA. Naše aktivní účast na pracovních veletrzích a akcích zahrnuje kariérní dny, workshopy a účast na různých veletrzích, což nám umožňuje nejen prezentovat naši firmu, ale také navazovat nové kontakty a sdílet naše zkušenosti s nadějnými jedinci.

PÉČE O ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ



M2C své činnosti poskytuje v souladu se všemi legislativními požadavky a standardem ISO 14001. Společnost M2C i její dodavatelé jsou přinejmenším povinni plnit veškeré příslušné zákony, nařízení a normy týkající se životního prostředí, jako jsou požadavky týkající se manipulace a likvidace chemických produktů a odpadů, recyklace, manipulace a vypouštění průmyslových odpadních vod, řízení emisí unikajících do ovzduší, a dodržovat plnění veškerých povolení a hlášení týkajících se životního prostředí, a plnit rovněž veškeré dodatečné požadavky týkající se životního prostředí, které jsou specifické pro produkty nebo poskytované služby, a které jsou uvedeny ve výrobních specifikacích a ve smluvních dokumentech. Společnost M2C má implementován řídicí systém EMS za účelem splnění těchto požadavků. V M2C jsou zásady popsány v HS-EMS a související dokumentaci, environmentální aspekty jsou identifikovány pro všechny činnosti, které M2C v daném období provádí.

ESG STRATEGIE

Strategické priority a cíle udržitelnosti

Klíčová oblast udržitelnosti	Účel	Zahrnuté oblasti		KPI	Strategický cíl (do 2024, 2026, 2030)
1. Snížení emisí skleníkových plynů	Snížit uhlíkovou stopu z činnosti obch. společností M2C	Energie		Výpočet uhlíkové stopy, Scope 1, Scope 2, Scope 3	Cíl 2026: postupné snižování uhlíkové stopy.
	Zapojení dodavatelů (spolupráce s partnery a dodavateli založená na principu udržitelnosti) - Scope 3 do r. 2026			Procento zastoupení elektromobilů v podnikové flotile.	Cíl 2030: 10% používaných elektromobilů.
				Procentuální pokrytí spotřeby elektrické energie z obnovitelných zdrojů	Cíl 2026:spolupráce s nájemcem - pokrytí 15 % z celkové spotřeby el. energie společnosti.
2. Cirkulární ekonomika	Maximalizovat efektivitu zdrojů a minimalizovat množství odpadu.	Snížit dopad na životní prostředí prostřednictvím dodavatelů, kteří nabízejí řešení v rámci oběhového procesu		Procento LED světelných zdrojů z celkového množství.	Cíl 2026: 100% LED svítidel.
	Sofistikovaně využívat recyklované materiály jako hlavní nebo vedlejší vstup do výroby/distribuce technologických produktů. · Šíření osvěty a zapojení zákazníků do udržitelných praktik.			Objem recyklovatelného materiálu z celkové spotřeby materiálu pro technol. produkty včetně obalů. Měření míry recyklace a pravidelné vyhodnocování a zlepšování programu.	Cíl 2026: nové produkty postavené min. 10% na recyklatech
	Zajistit shodu s místními a mezinárodními zákony, předpisy a dalšími požadavky na ochranu životního prostředí.			Soulad s českými environmentálními zákony, předpisy.	Dodržování 100 % legislativních požadavků a požadavků mezinárodních standardů (GRI apod.).
3. Soulad s environmentálními předpisy	Přehled o návrzích předpisů, které vstoupí v platnost.	Soulad s EU environmentálními zákony, předpisy a případně dalšími.		0 incidentů vůči legislativě s peněžní penalizací.	
		Přehled o legislativních aktualizacích na příští 3 roky.			
4. Zdraví a bezpečnost	Chránit zdraví a bezpečnost zaměstnanců, snižovat negativní dopad na veřejnost.	Kampaně na zvýšení povědomí o bezpečnosti.		Počet úrazů v roce, které vyústí v pracovní neschopnost.	Cíl 2026: snížení počtu úrazů a počtu zameškaných dní.
		Řízení rizik.		Procento zameškaných pracovních dnů z důvodu pracovních úrazů.	Cíl 2030: udržet trend snížení počtu úrazů a počtu zameškaných dní.
5. Voda	Zmírnit riziko znečištění vod v rámci provozních činností.	Snížování spotřeby vody.		Snížení spotřeby vody - celkové odebrané množství vody.	Cíl 2030: snížení spotřeby o 5 % v m³ odebrané vody.
		Zmírnit riziko znečištění.			Cíl 2024: investice do spořičů vody centrály
6. Inovace	Zaměřit se na dopady na životní prostředí v oblasti úspor energie a zvýšené využívání recyklovaných vstupů spolu s efektivitou služeb a vývojem nových produktů.	Snížení dopadu na životní prostředí.		Výzkum a vývoj nových technologií pro udržitelné řešení. Nasazení metrik pro měření inovací a následného růstu - rozšířený Vitality index.	Cíl 2026: nový produkt
		Vývoj nového produktu.			Cíl 2026: snížení spotřeb PHM o 5% - online interní kontroly, inspekce a audity/SW Auditist a instalace on-line kontrol funkčnosti zařízení v rámci služby Údržba, Vzdálený dohled v rámci služby Fyzická ostraha, a spolujízda včetně propagace jízdy na kole
7. Sociální odpovědnost	· Zlepšení pracovních podmínek a podpora rozmanitosti a inkluzivity. · Zajištění spravedlivé mzdy a zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. · Podpora místních komunit a charitativních aktivit. · Dodržování etických standardů a transparentní komunikace. Podpora místních komunit a charitativních aktivit. Dodržování etických standardů a transparentní komunikace.	Zlepšení pracovního prostředí		Zvýšení počtu zaměstnanců ze znevýhodněných skupin Snížení počtu pracovních úrazů	Cíl 2030: 30% žen ve vedoucích pozicích Cíl 2026: snížení počtu prac. úrazů viz výše
		Začlenění zamců ze znevýhodněných skupin do prac. procesu	Zvýšení počtu zaměstnanců ze znevýhodněných skupin	Cíl 2025: nárůst počtu o 10%	

CÍLE UDRŽITELNÉHO ROZVOJE (SDGS)

M2C podporuje všech 17 cílů, určili jsme sedm, ke kterým, jak věříme, můžeme účinně přispět:

1. Pitná voda, kanalizace	Zajistit dostupnost a udržitelné hospodaření s vodou a hygienou pro všechny.	Do roku 2030 zlepšit kvalitu vody snížením znečištění, odstraněním skládkování a minimalizací uvolňování nebezpečných chemikálií a materiálů, snížením podílu znečištěné odpadní vody na polovinu a podstatným zvýšením recyklace a bezpečného opětovného použití na celém světě.	Soulad s EU politikou
		Do roku 2030 podstatně zvýšit účinnost využívání vody ve všech odvětvích a zajistit udržitelné odběry a dodávky sladké vody s cílem řešit nedostatek vody a podstatně snížit počet lidí trpících nedostatkem vody.	Snížení spotřeby vody.
2. Dostupné a čisté energie	Zajistit přístup k dostupné, spolehlivé, udržitelné a moderní energii pro všechny.	Do roku 2030 podstatně zvýšit podíl obnovitelné energie v celosvětovém energetickém mixu.	Podíl elektřiny z obnovitelných zdrojů (5 % celkové spotřeby z obnovitelných zdrojů).
		Do roku 2030 globálně zdvojnásobit míru zlepšování energetické účinnosti.	Opatření k zajištění energetické účinnosti.
3. Důstojná práce a ekonomický růst	Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny.	Do roku 2030 dosáhnout plné a produktivní zaměstnanosti a slušné práce pro všechny ženy a muže, včetně mladých lidí a osob se zdravotním postižením, a stejné odměny za práci stejné hodnoty.	Stejný průměrný hodinový výdělek zaměstnankyň a zaměstnanců podle povolání, věku a osob se zdravotním postižením.
		Chránit pracovní práva a podporovat bezpečné a zajištěné pracovní prostředí pro všechny pracovníky, včetně migrujících pracovníků, zejména migrujících žen a osob v nejistém zaměstnání.	Pravidla bezpečnosti a pravidelná školení, informování zaměstnanců.
4. Průmysl, inovace a infrastruktura	Vybudovat odolnou infrastrukturu, podporovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a podporovat přístup k inovacím pro všechny.	Do roku 2030 modernizovat infrastrukturu a dovybavit průmyslová odvětví tak, aby byla udržitelná, se zvýšenou účinností využívání zdrojů a větším zaváděním čistých a ekologicky šetrných technologií a průmyslových procesů, přičemž všechny země přijmou opatření v souladu se svými příslušnými schopnostmi.	Inovace vedoucí k vyššímu využití recyklovaných materiálů.
			Inovace vedoucí ke zvýšení bezpečnosti a životnosti produktu.

5. Odpovědná spotřeba	Zajistit udržitelné vzorce spotřeby.	Do roku 2030 dosáhnout udržitelného řízení a efektivního využívání přírodních zdrojů.	Nákup recyklovaných materiálů a ekologických prostředků.
		Do roku 2030 podstatně snížit produkci odpadu prostřednictvím prevence, redukce, recyklace a opětovného použití.	Efektivní odpadové hospodářství.
		Podporovat společnosti, zejména velké a nadnárodní společnosti, aby přijaly udržitelné postupy a začlenily informace o udržitelnosti do svého cyklu zpráv.	Pravidelné zveřejňování výročních zpráv o udržitelnosti.
6. Klimatická opatření	Urychleně přijmout opatření k boji proti změně klimatu a jejím dopadům.	Zlepšit vzdělávání, zvyšovat povědomí a lidskou a institucionální kapacitu v oblasti zmírňování změny klimatu, přizpůsobovat se, snižovat dopady a včas varovat.	Akce pro zaměstnance zaměřené na zvyšování povědomí o udržitelnosti.
			Dekarbonizační plán.
7. Rovnost žen a mužů	Přijmout a posílit rozumné politiky a vymahatelné právní předpisy na podporu rovnosti žen a mužů a posílení postavení všech žen a dívek na všech úrovních.	Podnikat společné kroky ,abychom vytvořili inkluzivní a rozmanité pracovní prostředí.	30% podíl žen ve vedoucích pozicích, kde mají dominantní zastoupení muži.

ZELENÁ FIRMA – ELEKTROODPAD

Společnost M2C přímo nevyrábí elektrická nebo elektronická zařízení, ani ve smyslu zákona č. 541/2020 Sb., o odpadech a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, není považován za výrobce, protože v rámci své podnikatelské činnosti nedovází elektrozařízení do České republiky ani je zde neuvádí přímo na trh. Proto spol. M2C pouze oznámí svým dodavatelům svůj požadavek na likvidaci elektrozařízení, kterou je firma povinná podle zákona o odpadech zajistit, a dopraví odpad na určené místo sběru.

Společnost je zapojena do projektu Zelená firma společnosti REMA, který řeší odběr drobného elektroodpadu z domácností zaměstnanců. V prostorech Útvaru Nákupu a služeb na centrále v Praze jsou umístěny sběrné boxy, kam mohou zaměstnanci drobný elektroodpad donést. Další manipulace s obsahem sběrného boxu s tímto elektroodpadem, tzn. hromadný svoz, třídění a následná likvidace, je zajištěna firmou REMA. Společnost M2C je držitelem certifikátu společnosti REMA, který ji opravňuje k užívání loga a titulu Zelená firma.

OBALY

Firma podporuje využívání ekologických produktů a postupů ve všech svých činnostech. Interní směrnice vedou pracovníky firmy k tomu, aby v maximální míře využívali pro uchování dat a pro korespondenci elektronické prostředky, a omezovali tak spotřebu papíru. Obaly, které jsou opakovaně použitelné, stahuje firma po dodání zboží od svých zákazníků a dále je používá. Po skončení jejich životnosti zabezpečuje jejich ekologickou likvidaci.



TŘÍDĚNÍ ODPADU A RECYKLACE

Ve společnosti M2C je tříděn odpad. Každý odpad, a to jak odpad kategorie ostatní i nebezpečný, je zařazen do kategorie podle katalogu odpadů (od r. 2021 dle vyhlášky č. 8/2021 Sb.) a shromažďován v označených nádobách pro tento odpad určených. Dle množství odpadů vznikajících na jednotlivých zakázkách jsou nádoby umístěny buď přímo na místě, nebo jsou zbytky převezeny do sídla organizace, kde jsou umístěny do připravených nádob. Jednotlivé druhy odpadů není přípustné mezi sebou, jakkoliv mísit.

Při uzavírání smluv na realizaci zakázek je ředitel každé divize povinen zabývat se otázkou identifikace možných dalších aspektů k životnímu prostředí a vyřešením problematiky odpadů. Se zákazníkem je třeba domluvit a do smlouvy uvést, kdo je původcem odpadu, jakým způsobem bude odpad tříděn, kde bude uchováván a jakým způsobem likvidován.

Likvidaci materiálů, které jsou předány zákazníkovi jako dodávka na zakázku, zajišťuje sám zákazník. V případě, že některý odpad nemůže být na místě předáván zákazníkovi, je podle předpokládaného množství odpadu odpad buď odvážen na sídlo M2C, nebo jsou na lokalitě zavedeny patřičné nádoby. Nádoby od nebezpečných chemických látek (barev, tmelů, ředidel atd.) a znečištěné tkaniny jsou vždy přivezeny do příslušného skladu materiálu, kde je zjištěno, zda se již jedná o odpad, či zda je možné látku, tkaninu ještě použít. Pokud ne, je odevzdána na podnikové shromaždiště odpadů do připravených označených nádob.

Všichni zaměstnanci musí být na místě před započítím práce seznámeni s relevantními environmentálními aspekty týkajícími se dané lokality a způsobem likvidace veškerých možných odpadů. Za vstupní proškolení viz registr dokumentace C (resp. D) a následné kontroly zodpovídá vždy manažer lokality. Spol. M2C předává odpady

- přímo nebo prostřednictvím dopravce odpadu pouze do zařízení určeného pro nakládání s daným druhem a kategorií odpadu nebo za podmínek podle § 16 odst. 3 zákona 541/2020 Sb. do dopravního prostředku provozovatele takového zařízení,
- obchodníkovi s odpady s povolením pro daný druh a kategorii odpadu, popřípadě dopravci odpadu určenému tímto obchodníkem.

Na zakázkách, kde je M2C původcem biologického a nebezpečného odpadu, je předávání smluvně ošetřeno, a vyprodukovaný odpad je hlášen do systému ISPOP.

Recyklace

Jeden z našich významných zdrojů odpadu jsou vyřazené uniformy. Máme zavedený program recyklace uniform, kdy veškeré použité uniformy stahujeme jednak pro ochranu loga a zároveň si uvědomujeme možnost naplňování našich environmentálních cílů a závazků díky recyklaci a upcyklaci uniform. Kde je to možné, použité obleky se vyčistí a použijí jako uniformy druhé kategorie, kde to možné není – uniforma je buď ekologicky zlikvidována, nebo jsou uniformy upcyklovány do koberečků.

MĚŘENÍ SPOTŘEBY

Společnost M2C získala již v roce 2018 svůj první certifikát pro plnění požadavků standardu ISO 50001 a v r. 2023 jej úspěšně obhájila.

Měření, monitorování a hodnocení jsou klíčovými činnostmi M2C v oblasti EnMS. Jde o měření spotřeby vody, elektřiny, plynu a PHM. Měřidla jsou instalována v areálech, kde M2C sídlí či je má v pronájmu, ale nejsou v jejím vlastnictví. Běžnou kontrolu, údržbu, a odečet stavu provádí externí společnosti, které jsou vlastníky těchto měřidel. Náklady za energie jsou rozúčtovávány podílem u plynu a tepla, elektřina a voda částečně podílem za společné prostory a částečně přímým odečtem ve všech sledovaných prostorech.

M2C monitoruje a vyhodnocuje tak data dlouhodobě, a využívá naměřených hodnot ke sledování nákladů a možných úspor ve spotřebě energií. Sleduje také povědomí zaměstnanců o ochraně životního prostředí a úspoře energií. Znalosti jsou monitorovány formou testů na závěr e-learningového školení. Součástí monitoringu je sledování výsledků pravidelné údržby a revizí prováděných na zařízeních v majetku společnosti M2C. Monitoring je vyhodnocován 1x ročně. Výsledky provádění tohoto monitorování shromažďuje koordinátor IMS a jsou mj. součástí podkladů pro přípravu nefinančních reportů pro přezkoumání EnMS vedením. M2C sleduje také povědomí zaměstnanců o ochraně životního prostředí a úspoře energií, znalosti jsou monitorovány formou testů na závěr e-learningového školení.

SLEDOVÁNÍ A SNIŽOVÁNÍ UHLÍKOVÉ STOPY

Jsme si vědomi, že z našich stávajících, popřípadě budoucích činností vznikají emise skleníkových plynů, a proto bychom se rádi přiblížili uhlíkově neutrální hodnotě.

M2C začala v r. 2019 monitorovat a měřit jí vyprodukované emise, které odpovídají aktivitám firmy za uplynulý kalendářní rok tzn. uhlíkovou stopu společnosti. Jedná se za toto období o posuzování spotřeby energií, plynu, elektřiny, zužitkovaného tepla a vody, a kalkulaci spotřeb pohonných hmot v přepočtu na 1 zaměstnance.

Pro plánované snižování uhlíkové stopy je důležité si uvědomit, co vše má na svědomí vyšší produkci CO₂, a proto období věnované podrobné analýze a zahrnutí dalších aspektů bude v M2C probíhat do r. 2024. Období bylo stanoveno z důvodu rozšiřování a zejména přemístění prostor dohledového centra M2C Space, a dále v návaznosti na připravovanou směrnici EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

V roce 2024 budeme poprvé zveřejňovat informace o o životním prostředí, transparentnosti a odpovědnosti prostřednictvím portálu CDP. Problematiku změny klimatu, zachování lesů a zabezpečení vody začleňujeme do naší širší obchodní strategie.

V roce 2024 budeme zveřejňovat informace o životním prostředí, transparentnosti a odpovědnosti v portálu CDP.

V uplynulém období společnost M2C virtualizovala své ICT prostředí. Po virtualizaci serverové platformy tím bylo docíleno několika efektů. Kromě vysoké dostupnosti aplikací, kdy v případě pádu systému lze virtuální servery rychle převést a zprovoznit, jde samozřejmě také o úspory při nákupu HW potřebného pro provoz infrastruktury. Nejde jen o úsporu finančních prostředků, ale na tuto skutečnost také logicky navazující úsporu elektrické energie. Všechna oddělení dále optimalizují přepravu s cílem snížit počet ujetých kilometrů, a to formou vytěžování služebních automobilů formou spolujízdy. To přispívá nejen ke snížení nákladů firmy, ale zároveň ke snížení nepříznivého dopadu z přepravy LZ, zboží, materiálu nebo pracovních

prostředků na životní prostředí stejně jako pořádání konferencí a interních školení formou videokonferenčních hovorů místo pracovních cest, umožnění zaměstnancům pracovat z domova (snížení emisí způsobených jejich cestou do práce) či podpora veřejné dopravy v rámci firmy. Spol. M2C připravila pro své zaměstnance psaná pravidla pro ekologický způsob jízdy, protože i na základě několika malých změn v chování za volantem a při pravidelné údržbě automobilu lze uhlíkovou stopu úspěšně snižovat. Svou produkci CO₂ již nyní M2C částečně kompenzuje provozem 3 elektromobilů na námi spravovaných objektech.

M2C má závazek dosáhnout ve všech svých obchodních firmách do roku 2040 uhlíkové neutrality, tedy čisté nulové emise uhlíku (net zero greenhouse gas emissions) a rozvíjet politiky podporující snížení emisí nejen na národní, ale i globální úrovni.

Do roku 2040 snížíme svou uhlíkovou stopu o polovinu formou zvýšení energetické efektivity kanceláří a dalších pracovišť, a snížení emisí spojených se služebními cestami (lety příp. jiná doprava a ubytování) na polovinu. Zbylou emisní stopu M2C sníží až na nulu prostřednictvím investic do projektů na odstraňování CO₂.

Tyto projekty budou vyhodnoceny na základě přezkoumání kvalitativních kritérií a ověření faktického vlivu na snižování CO₂. Globální závazek se týká všech firem v holdingu M2C. Oproti minulému období jsme uhlíkovou stopu snížili o 102,31 t CO₂ e.

EKOLOGIE A SLUŽBY SPOLEČNOSTI M2C

Při výběru svých dodavatelů přihlíží společnost M2C k tomu, jak jsou jimi dodávané výrobky šetrné k životnímu prostředí a jakou politiku ochrany životního prostředí uplatňují (soulad s mezinárodními normami ISO - EMS, EnMS aj.).

Opravy a renovace

Investujeme do iniciativ zaměřených na opravy a renovace našich zařízení a vybavení, místo jejich výměny za nové. Kde je taková možnost, vždy naše vybavení etc. primárně opravujeme.

Systémy sdílení zdrojů

Rozvíjíme systémy sdílení zdrojů, které umožňují efektivní využití nástrojů a vybavení mezi jednotlivými pobočkami a projekty. Maximalizace využití dostupných zdrojů minimalizuje potřebu nákupu nových. Proto také svým zákazníkům primárně nabízíme možnost integrovaného facility managementu, který umožňuje větší možnost udržitelnosti a zároveň zvyšuje business case dané služby.

Kompostování a biodiverzita

Díky rozšiřujícím se službám v oblasti zahradnictví a údržby zeleně budeme v krátké době zavádět kompostování biologického odpadu a budeme se věnovat podpoře projektů zaměřených na zvýšení biodiverzity v našich lokalitách. Vysazováním místních druhů rostlin a stromů bychom také přispěli k ekologické rovnováze a podpořili bychom naše environmentální cíle.

CESTOVÁNÍ



Společnost M2C si uvědomuje jeden z nejvýznamnějších vlivů na ŽP, a to mezinárodní cestování letadly, autobusy nebo vlaky. Cestování za klienty či přemísťování odborných pracovníků mezi jednotlivými zahraničními pobočkami v rámci služebních cest zaměstnanců, představuje jeden z klíčových dopadů naší činnosti na životní prostředí, ke sledování dojde v dalším období viz bod Sledování a snižování uhlíkové stopy.

M2C POMÁHÁ SVÝM KLIENTŮM

M2C pomáhá s udržitelností i svým klientům. Na technologické výzvy reaguje moderní pracoviště dohledového centra M2C Space, kde klientům nabízíme nejen služby vzdáleného dohledu tzn. automatizaci bezpečnostních procedur jako je kontrola vstupu do objektu nebo kontrola počtu a pohybu osob v jednotlivých částech budov či zabezpečení objektu v mimopracovní době, ale také vzdálené ovládání a optimalizaci využití energií – vzdálené odečty z MaR nebo vzdálené řízení provozních technologií. Klientům dále nabízíme komplexní energetický management příp. jednotlivé služby, jako např.:

- instalace dobíjecích stanic
- Instalaci solárních panelů
- jiná základní energeticky úsporná opatření jako instalace odrazivé fólie za radiátory, údržbu vzduchotechnických zařízení, aplikaci kompaktních zářivek místo žárovek, bodové a LED osvětlení, monitoring vytápění termografickou diagnostikou atd.
- výpočty uhlíkové stopy nebo pravidelné audity dodavatelského řetězce.

Vedení energetického hospodářství v jednotlivých budovách a provozech našich klientů je zpracováváno na základě smluvních požadavků klientů, které jsou přesně specifikovány ve smlouvě o provozu a údržbě technických zařízení a v souladu s obchodními podmínkami dodavatelů energií (plynu, elektrické energie, vody a tepla). Legislativní požadavky státu jsou plněny v souladu s normativy v platném znění.

V rámci nabízených služeb klientům, které se týkají instalací osvětlení, vytápění, vzduchotechniky, chlazení a klimatizace, jsou navrhována zařízení s vysokou energetickou účinností a možností dynamické regulace, což v konečném důsledku vede k efektivnímu snižování energetické náročnosti.

**Klientům nabízíme
komplexní energetický
management**

PROCES REPORTOVÁNÍ

Informace v této zprávě se týkají aktivit spol. M2C v České republice. Všechna kvalitativní a kvantitativní data v této zprávě se týkají roku 2023 (1.1. – 31.12. 2023).

Reportovací období je roční a je reportováno za tyto právní entity

Mark2 Corporation Czech, a.s.
Mark2 Corporation Consult a.s.
Mark2 Corporation Solution s.r.o.
Mark2 Corporation Logistic s.r.o.
Mark2 Corporation Transport a.s.
Mark2 Corporation MFIX s.r.o.
Mark2 Corporation Investment SE a.s.
Mark2 Corporation Temporary s.r.o.
Mark2 Corporation, M2C FM, s.r.o.

Proces reportování je nastaven v souladu s mezinárodní metodikou Global reporting initiative/GRI Standard, úroveň Core. Informace jsou získány z odpovědných útvarů spol. M2C, odpovědnou osobou za oblast CSR je Compliance Director, příprava vstupů do zprávy a validace dat je v gesci IMS/ESG Compliance Coordinadora. Pokud nebyla některá data do zprávy za r. 2023 dodána, nebyla sledována a nejsou k dispozici, k jejich vyhodnocení dojde v následujícím období. Pro kalkulaci uhlíkové stopy byl použit GHG protokol. V následujícím období bude použita integrovaná kalkulačka uhlíkové stopy v SW řešení správy dat určených pro nefinanční reporting podle požadavku směrnice CSRD.

Kontakt pro dotazy v souvislosti se zprávou

Veškeré dotazy, podněty a připomínky přijímáme na e-mail adrese interniaudit@m2c.eu – kontakt je zveřejněn na webových stránkách společnosti www.m2c.eu.

Za hodnocené období nebyly zaznamenány žádné podněty ani stížnosti v oblasti systémů řízení od zainteresovaných stran, spol. M2C v této oblasti za r. 2023 nezaznamenala žádné postihy ani sankce.

Přílohou zprávy je holdingový reporting zahraničních poboček za r. 2023.

Whistleblowing

Pokud se domníváte, že dochází ze strany obchodních společností holdingu M2C k protiprávnímu jednání, máte možnost nás na toto jednání upozornit. Můžete se obrátit na naši kvalifikovanou osobu, která je připravena vaše oznámení o protiprávním jednání přijmout a nezávisle prověřit. Garantujeme vám, že takové oznámení je zcela důvěrné.

Na co dbát při podání oznámení

Na nerelevantní oznámení nebude brán zřetel. Při oznamování prosím dbejte na to, abyste sdělovali pouze pravdivé informace. Vědomé oznamování nepravdivých informací je protiprávní a může vést k právnímu postihu.

Vyhrazené oznamovací kanály:

Telefonicky/SMS: +420 702 235 247

(záznamová linka - nonstop)

E-mailem: interniaudit@m2c.eu

Poštou: Interní audit, Mark2 Corporation Investment SE a.s., Vladislavova 1390/17, 110 00 Praha 1

Webový vstup: K podání oznámení můžete využít i náš online oznamovací systém na webu <https://kariera.m2c.eu/o-nas/csr/>.

GRI REJSTŘÍK

GRI Index (obsahový rejstřík)

Prohlášení o využití standardů: Obchodní společnosti M2C v České republice vykazují informace uvedené v tomto GRI obsahovém rejstříku za období 1. 1. 2023 – 31. 12. 2023 s odkazem na GRI Standardy.

Verze standardu GRI 1: GRI 1: Foundation 2021

GRI sektorové standardy: Žádné

Proces zapojení významných témat: Dialog s interními a externími stakeholdery a interně zvolené zdroje a nástroje

GRI STANDARD A NÁZEV POLOŽKY	UMÍSTĚNÍ V REPORTU	VYSVĚTLIVKY
GRI 2 (2021) OBECNĚ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE (2021)		
Organizace a reporting		
2-1 Údaje o organizaci	8	
2-2 Subjekty zahrnuté ve zprávě o udržitelnosti	71	
2-3 Vykazované období, cyklus vykazování a kontaktní údaje	71	
2-4 Úpravy dříve zveřejněných informací	71	Použití nové metodiky pro výpočet uhlíkové stopy podle GHG protokolu
2-5 Externí ověření		Zpráva neprochází ověřením
Činnost a zaměstnanci		
2-6 Aktivita, hodnotový řetězec a ostatní obchodní vztahy	52–57	
2-7 Zaměstnanci	30–38	
Správa a řízení (governance)	11	Struktura společnosti
2-13 Delegovaná odpovědnost za řízení dopadů	11, 17, 71	Útvar Compliance, tým odpovědnosti
2-15 Střet zájmů	22	
Strategie, politiky a postupy		
2-22 Prohlášení o strategii udržitelného rozvoje	60–61	
2-26 Mechanismy pro konzultace a komunikaci podnětů	46, 71	Email/ SMS/ whistleblowing.
2-27 Soulad s právními předpisy a regulacemi	28, 61	
2-28 Členství v asociacích	15	Členství v organizacích.

Zapojení stakeholderů		
2-29 Přístup k zapojení zainteresovaných stran	26–28	
2-30 Kolektivní vyjednávání	24	Naši dodavatelé
GRI 3 (2021) VÝZNAMNÁ TÉMATA		
3-1 Proces stanovení významných témat	72	
3-2 Seznam významných témat		Viz GRI rejstřík.
3-3 Řízení významných témat		Viz jednotlivé kapitoly této zprávy.
EKONOMIKA		
GRI 201 (2016) Významné téma: Ekonomická výkonnost		
201-1 Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená		Viz Výroční zpráva zveřejněná v obchodním rejstříku (www.justice.cz).
GRI 202 (2016) Významné téma: Přítomnost na trhu		
202-2 Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit		Bude vykázáno v daším období.
GRI 203 (2016) Významné téma: Nepřímé ekonomické dopady		
203-2 Významné nepřímé ekonomické dopady	36	Spolupráce s neziskovým sektorem.
GRI 205 (2016)		
GRI 206 (2016) Významné téma: Opatření proti korupci a nesoutěžnému chování		
205-2 Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	19	
206-1 Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže		Žádné postihy nebyly.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ		
GRI 301 (2016) Významné téma: Materiály		
301-1 Spotřeba materiálů podle hmotnosti nebo objemu	80	Spotřeba papíru.
GRI 302 (2016) Významné téma: Energie		
302-1 Spotřeba energie uvnitř organizace	80	
GRI 303 (2018) Významné téma: Voda		
303-3 Odběr vody	80	
GRI 305 (2016) Významné téma: Emise		
305-1 Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	81	
305-2 Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	81	
305-3 Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	81	
305-4 Intenzita emisí skleníkových plynů	81	Přepočet na 1 zaměstnance.
305-5 Snížení emisí skleníkových plynů	3, 61, 67	
GRI 306 (2020) Významné téma: Odpady		
306-1 Odpady a dopady s nimi spojené	82	
306-2 Řízení dopadů spojených s odpady	65	
306-3 Produkce odpadů	82	
306-4 Odpad k dalšímu využití	64–65	
306-5 Odpad určený k likvidaci	65	
GRI 308 (2016) Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na životní prostředí		
308-1 Hodnocení environmentálních kritérií u nových dodavatelů	26	

SPOLEČNOST		
GRI 401 (2016) Významné téma: Zaměstnávání		
M2C indikátor Dodavatelé LZ	85	
M2C indikátor Fluktuace	85	
Vlastní téma M2C Významné téma: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci		
M2C indikátor Podpora zdraví zaměstnanců	51	
GRI 404 (2016) Významné téma: Školení a vzdělávání		
404-1 Průměrný počet hodin školení na zaměstnance	83	
404-2 Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnavatelnosti	39–44	
404-3 Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje		Bude vykázáno v dalším období.
GRI 405 (2016) GRI 406 (2016) Významné téma: Diverzita, rovnost příležitostí a nediskriminace		
405-1 Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	79, 83	
406-1 Případy diskriminace a přijatá opatření		K žádným nedošlo.
GRI 407, GRI 408, GRI 409, GRI 410, GRI 411, GRI 412 (2016) Významné téma: Lidská práva (Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání, Dětská práce, Nucená a povinná práce, Bezpečnostní praktiky, Ochrana práv původních obyvatel)	45	Přístup M2C k dodržování lidských práv ve firmě i mezi našimi dodavateli upravují naše etické kodexy, Pracovní řád, Compliance program a prohlášení uvedené v této zprávě.
Lidská práva		Zavazujeme se k ochraně a respektování lidských práv ve všech oblastech podnikání, a totéž požadujeme i od svých dodavatelů.

407-1 Provozy a dodavatelé, u nichž by mohla být ohrožena svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání		Bude vykázáno v dalším období.
408-1 Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání dětské práce		Bude vykázáno v dalším období.
409-1 Provozy a dodavatelé s významným rizikem využívání nucené nebo povinné práce		Bude vykázáno v dalším období.
410-1 Bezpečnostní personál vyškolený v oblasti ochrany lidských práv		Bude vykázáno v dalším období.
411-1 Případy porušení práv původních obyvatel		Bude vykázáno v dalším období.
412-1 Provozy, které byly hodnoceny z hlediska ochrany lidských práv		Bude vykázáno v dalším období.
GRI 414 (2016) Významné téma: Hodnocení vlivu dodavatelů na společnost		
414-1 Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů	24	
GRI 418 (2016) Významné téma: Soukromí zákazníků		
418-1 Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů		K žádným nedošlo.

DETAILNÍ MĚŘENÍ GRI UKAZATELŮ

GRI 2-7 Informace o zaměstnancích

Počty zaměstnanců vždy k 31.12. příslušného roku
Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků (bez stážistů a smluvních dodavatelů LZ)

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců			Ženy			Muži			Zkrácené úvazky		
	Finanční rok											
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Centrála Praha	278	263	260	84	77	73	194	186	187	16	18	17
Ostatní	4065	4018	3973	1277	1229	1184	2788	2789	2789	318	321	309

GRI 202-2 Složení managementu

Rok	Složení leadershipu podle národnosti					
	česká	slovenská	ukrajinská	xx	xx	xx
2023	261	16	1			
2022	241	22	0			
2021	236	24	0			

GRI 301-1 Spotřeba papíru

	Jednotka	2023
Papír	kg /ks	4011/802200
Převedeno na stromy		57

GRI 302-1 Spotřeba energie uvnitř organizace

	Jednotka	2019	2020	2021	2022
Elektřina	MWh	597,926	396,62	340,65	327, 494
Plyn	MWh	509,0457	490,202	578,31	572,844
Teplo	GJ	99	20	152	509

GRI 303-3 Odběr vody

	Jednotka	2019	2020	2021	2022
Voda	m³	2791,02	4158	4607	4962

GRI 305 Emise CO2 – GHG protocol tool

Scope 1	2023	2022
Auto B	377 292,30 kg CO ₂	295,123.29 kg CO ₂
Auto N	593 954,72 kg CO ₂	577,143.36 kg CO ₂
Auto E	0	0
Plyn	0	115,714.49 kg CO ₂

Scope 2	GHG protocol tool
Teplo	28,249.50 kg CO ₂
Elektřina	124,120.23 kg CO ₂

Scope 3	GHG protocol tool
Voda	1,706.93 kg CO ₂

Celková uhlíková stopa obchodních společností M2C v ČR je 1 125 323,68 kg CO2/1125,32368 t CO₂, v přepočtu na 1 zaměstnance 0,259 t CO₂.
Pozn.: Ke dni zpracování zprávy nejsou veškerá data za r. 2023 plně k dispozici.

GRI 306-3 Produkce Odpadů – ISPOP 2023

2023	Druh odpadu	O/N	Katalogové číslo	Množství tuny
	Odpadní barvy a laky obsahující organická roz-pouštědla nebo jiné nebezpečné látky	N	80111	0,2
	Kal z odlučovačů oleje	N	130502	7
	Papírové a lepenkové obaly	O	150101	133,86
	Plastové obaly	O	150102	0,918
	Kompozitní obal	O	150105	0,009
	Skleněné obaly	O	150107	1,03
	Obaly obsahující zbytky nebezpečných látek	N	150110	0,31
	Filtrační materiály, čisticí tkaniny neuvedené pod číslem 15 02 02	O	150203	0,36
	Odp. jedlý olej z odlučovačů oleje	O	190809	60
	Biolog. rozložitelný odpad	O	200108	48,798946
	Zářivky a jiný odpad obsahující rtuť	N	200121	0,3
	Vyřazené elektrické a elektronické zařízení neu-vedené pod čísly 20 01 21, 20 01 23 a 20 01 35	O	200136	0,58
	Dřevo	O	200138	1,73
	Kovy	O	200140	0,39
	Biologicky rozložitelný odpad	O	200201	48,640735
	Směsný komunální odpad	O	200301	424,86
	Objemný odpad	O	200307	1,1
	Celkem (v t)			729,886681

GRI 404-1 Průměrný počet hodin strávených školením

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců			Ženy			Muži			Zkrácené úvazky		
	Finanční rok											
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
THP	278	263	260	32	24	24	32	24	24	32	24	24
OST	4065	4018	3973	16	16	16	16	16	16	16	16	16

GRI 405-1 Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců

Počty zaměstnanců vždy k 31.12. příslušného roku
Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků bez stážistů a zaměstnanců smluvních dodavatelů.

Oddělení	Celkový počet zaměstnanců			Ženy			Muži			Zkrácené úvazky		
	Finanční rok											
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
THP	278	263	260	84	77	73	194	186	187	16	18	17
OST	4065	4018	3973	1277	1229	1184	2788	2789	2789	318	321	309

Složení zaměstnanců spol. M2C Czech a.s. podle věku	Rok		
	2023	2022	2021
do 20 let	65	96	105
21-30	529	599	647
31-40 let	587	543	556
41-50	724	622	628
nad 50 let	1236	1234	1163
celkem	3141	3094	3099

Složení leadershipu podle věku	Rok		
	2023	2022	2021
do 29 let	33	40	39
30-49 let	164	154	153
nad 50 let	81	69	68
neuveden	0	0	0
celkem	278	263	260

Složení leadershipu dle pohlaví	Rok		
	2023	2022	2021
ženy	84	77	73
muži	194	186	187
celkem	278	263	260

Dodavatelé LZ– sledované údaje

(Interní indikátor)

	2021	2022	2023
Počet zalistovaných nových dodavatelů	5	17	13
Počet rozeslaných dodavatelských dotazníků/audit a vrácených zpět	36/14	46/26	61/52
Počet dodavatelů, s kterými byla ukončena spolupráce	7	9	8

Fluktuace

(Interní indikátor)

Středisko	Fluktuace 2023	Fluktuace 2022	Fluktuace 2021	Fluktuace 2020
10	10,01%	12,20%	11,40%	11.7 %
50	14,18%	15,60%	15,20%	14.8 %
70	16,10%	18,70%	24,70%	23.1 %
90	9,50%	11,20%	9,60%	10.5 %
A27	10,55%	12,90%	11,90%	12.3 %
Centrála	4,80%	5,80%	5,10%	4.8 %
419	9,20%	10,90%	12,10%	7.1 %
401 – IT	0%	0%	10%	18.7 %
440	11,00%	3,40%	5,10%	5,40%
470 – Obchod	10,00%	15,00%	10,00%	0.0 %
450	12,00%	11,00%	5,50%	6,80%
Průměr	9,76%	10,61%	10,05%	10,47%

PŘÍLOHA



