

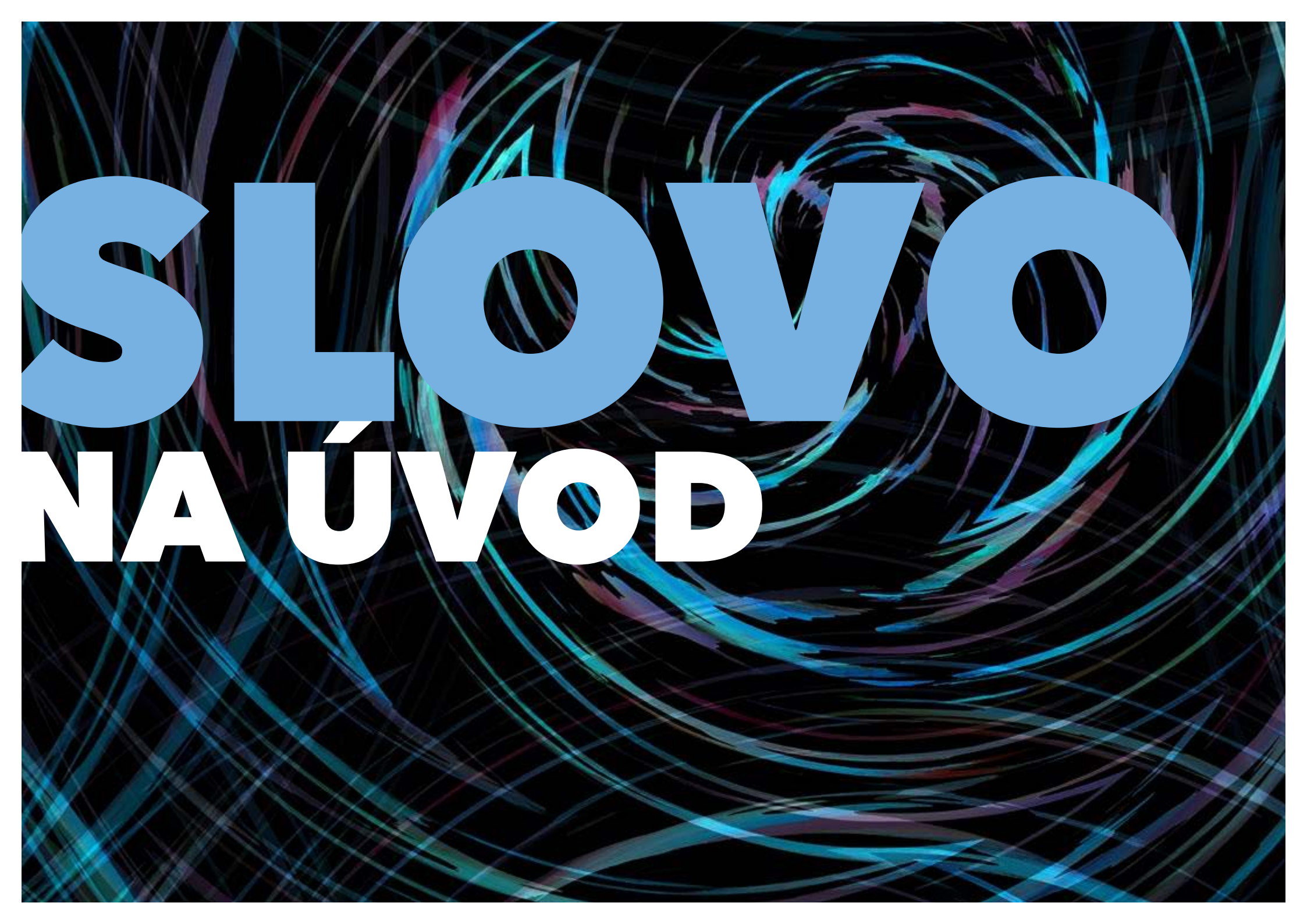


m2c

CSR

**ZPRÁVA O SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI
A UDRŽITELNOSTI ZA ROK 2020**

ZE DNE 29.5.2021



SLOVO

NA ÚVOD

**Matěj Bárta**

Generální ředitel společnosti
Mark Corporation Czech a. s.

Vážené dámy, vážení pánové,

jako významný zaměstnavatel, poskytovatel služeb a obchodní partner pro naše klienty jsme si vědomi dopadu a odpovědnosti, kterou s sebou naše podnikání nese. Proto CSR aktivity v M2C rozhodně nestojí stranou a snažíme se je vměstnat do všech činností, které provozujeme. Je naším cílem zkvalitňovat prostředí, ve kterém podnikáme a žijeme. Odpovědné chování vnímáme jako nedílnou součást našeho podnikání.

Rok 2020 se pro všechny z nás nesl v zcela netradičním duchu. Neznámá situace přinesla mnoho nových výzev. Díky usilovné práci našich zaměstnanců jsme ale zvládli zareagovat ihned. Hned po vypuknutí pandemie jsme vyhlásili zaměstnaneckou výzvu v šití roušek. Společnými silami jsme jich dokázali vyrobit neskutečných 13 512 kusů, které jsme rozdali mezi zaměstnance a na objekty našich klientů. Uvědomili jsme si nelehké postavení našich policistů, kteří v té době pomáhali všude tam, kde bylo nutné. V březnu jsme darovali Policii České republiky 370 m látky na výrobu roušek. Zajišťovali jsme také bezpečnost na pardubickém letišti, kam přistál letoun se zdravotnickým materiálem potřebným na ochranu proti

koronaviru. V rámci každodenní činnosti jsme pečlivě dohlíželi a pomáhali při dodržování vládních nařízení, podařilo se nám zajistit dostatek pracovních kapacit na všech provozovnách, a zajistili jsme stabilní chod provozu našich klientů či alespoň přispěli k co nejrychlejšímu možnému návratu k normálnímu stavu. Nic z toho by ale nebylo možné bez našich zaměstnanců, kteří jsou hybnou silou těchto projektů.

V rámci našeho podnikání nikdy nezapomínáme na udržitelnost, záleží nám na tom, v jakém stavu předáme naši planetu budoucím generacím. Razíme cestu pozitivní změny a každým našim krokem se snažíme minimalizovat dopad své činnosti na životní prostředí. Snižujeme produkci odpadu a vlastní uhlíkovou stopu, kde bychom se rádi přiblížili neutrální hodnotě. Neustále se snažíme snižovat spotřebu vody, za rok 2020 se nám ji podařilo snížit o 6 %. Už od roku 2017 se M2C každoročně účastní nezávislého certifikačního hodnocení organizací EcoVadis, v jehož rámci probíhá každý rok hodnocení společenské odpovědnosti organizací na základě kritérií v oblasti environmentálního, sociálního a etického chování. Jsme aktivně zapojeni do projektu Zelená firma společnosti REMA, který řeší odběr drobného elektroodpadu z domácností zaměstnanců. Využíváme ekologické produkty a postupy. Ani v době pandemie jsme nezaháleli a naše nově vyvinuté technologie nám umožnily omezit spotřebu papíru. V roce 2020 jsme nově začali podporovat elektromobilitu v rámci spolupráce se společností Renocar.

M2C Foundation jsme mimo jiné zaměřili na podporu našich zaměstnanců. I tento rok jsme na začátku roku spustili nominace do projektu M2C Lidem, kde jsme hledali dětské bojovníky – znevýhodněné děti našich zaměstnanců, kterým bychom mohli pomoci. Během roku jsme zorganizovali mnoho aktivit, díky kterým se nám mezi rodiče Martínka a Jarouška podařilo rozdělit úžasných 120 000 Kč.

Věříme, že vás některé naše aktivity zaujmou. My se budeme snažit tuto pomyslnou laťku posunout v nadcházejícím roce ještě dál.

The background is a dark blue field filled with numerous glowing, curved lines in shades of teal and orange. These lines create a sense of motion and depth, resembling light trails or data paths. Overlaid on this background is the word "OBSAH" in a large, bold, light blue sans-serif font.

OBSAH

PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Fakta o společnosti	8
Historie společnosti	9
Mezinárodní působnost	10
Organizační struktura	11
Druh poskytovaných služeb	12
Technologie a inovace v našich službách	13
Vize	14
Členství v organizacích	18

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST

Tým firemní odpovědnosti	18
Etické podnikání	19
Střet zájmů	21
Zásada předběžné opatrnosti	22
Zainteresované strany/Stakeholders	23
Naši dodavatelé	27

LIDÉ A ROZMANITOST

Podpora různorodosti	31
Profesní rozvoj a vzdělávání	38
Dodržování lidských práv a postupy proti neetickému jednání	41
Spokojenost pracovníků	42
Rovnováha a zdraví	43
Pracovní prostředí	44

6-15

16-27

28-45

ŠIROKÁ VEŘEJNOST

PÉČE O ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

Zásady M2C v oblasti dobrého chování k ŽP	57
Zelená firma	58
Elektroodpad	59
Obaly	60
Třídění odpadu	61
Ekologie a služby společnosti M2C	62
Sledování a snižování uhlíkové stopy	63
Měření spotřeby	65
Cestování	66
M2C pomáhá svým klientům	67

M2C V DOBĚ PANDEMIE

O REPORTU

Proces reportování	73
--------------------	----

GRI REJSTRÍK

DETAILNÍ MĚŘENÍ GRI UKAZATELŮ

46-55

56-67

68-71

72-73

74-79

80-87



PŘEDSTAVENÍ

M2C

M2C působí ve třech oblastech



BEZPEČNOST



SPRÁVA BUDOV



CHYTRÉ TECHNOLOGIE

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 ostrahy, údržby a úklidu, se M2C stalo důležitou entitou udávající trendy na českém i mezinárodním trhu.

FAKTA O SPOLEČNOSTI



V celé Evropě
máme více než **8 500**
zaměstnanců



Patříme mezi Top **100** spo-
lečností v ČR



Jsme pojištěni do výše
12 000 000 EUR



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



Celkový obrat naší
společnosti přesáhl
2 000 000 000 Kč



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



Za rok průměrně
zachráníme **25**
lidských životů



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

HISTORIE SPOLEČNOSTI

1992

Založení společnosti -
pořadatelská agentura. První
zakázka - Státní opera Praha

1998

Založena akciová
společnost

2002

Založení divize
bezpečnostních
technologií
Založena pobočka na Slovensku

2003

Překročení 100 mil. Kč
ročního obratu

2007

Založení divize
Facility
managemntu

2010

Překročení obratu
1 mld. Kč

2011

Zařazena mezi 100 TOP
nejlepších firem republiky -
uděluje Comenius
Významná expanze do zahraničí

2020

2018

Společnost
zaměstnává více než
8500 zaměstnanců

M2C kupuje většinový podíl
divize facility managementu
skupiny CPI Property Group

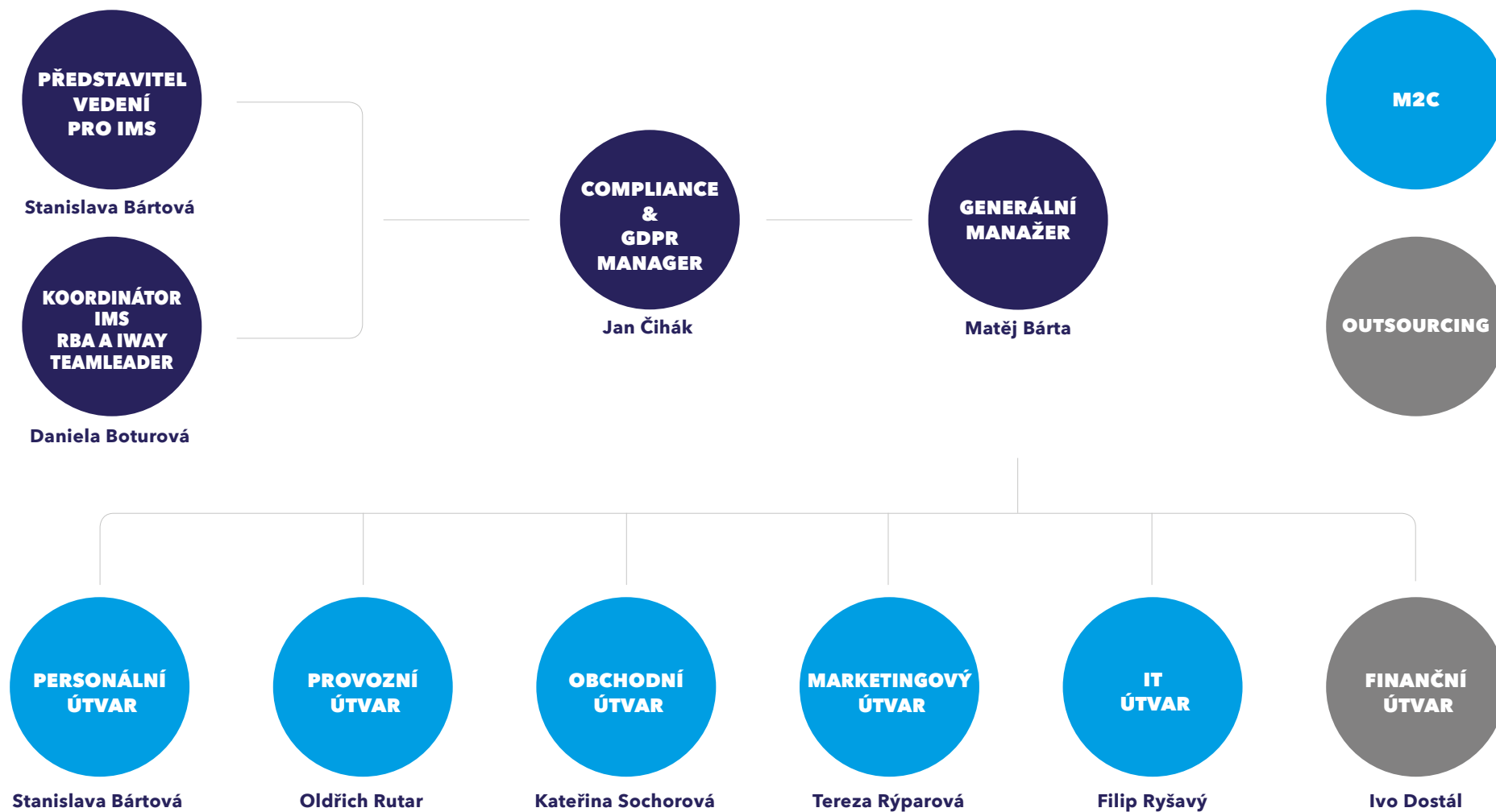
MEZINÁRODNÍ PŮSOBNOST

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 ZA ROK 2020



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



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



ÚKLID

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



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

TECHNOLOGIE A INOVACE V NAŠICH SLUŽBÁCH

Filozofií společnosti M2C je poskytovat klientům v oblasti integrovaného facility managementu **komplexní služby s maximálním komfortem** při využití nejmodernějších technologií, aplikací a automatizace.



M2C Space představuje efektivní řízení objektu díky chytré technologii. Systém komplexně monitoruje prostor a zabezpečuje tak hladký provoz budovy, chrání majetek klienta a snižuje náklady na provoz. Zajišťí rovněž důkladnou analýzu dat, která usnadní podnikatelská rozhodování nebo pomůže se zacílením marketingových kampaní.



M2C e-Reception představuje chytrou technologii, která díky vyspělým funkcím zajistí hladký chod recepce při nižších nákladech. Díky inovativním technologiím a vyspělému softwaru ji lze použít v jakémkoliv typu prostoru, ať už jde o administrativní budovu, nemocnici, školu, muzeum nebo průmyslové a logistické areály.

VIZE

Vizí 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

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

- ▶ 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.

ČLENSTVÍ V ORGANIZACÍCH

Jsme členové **několika odborných a profesních organizací**, díky kterým přispíváme k rozvoji udržitelného podnikání na trhu:

- ▶ obchodních komory, např. německé, francouzské, korejské a české hospodářské
- ▶ spolupráce s profesními sdruženími AFI, ASIS, Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství
- ▶ Akademické zázemí – spolupracujeme s univerzitami jako jsou Policejní akademie ČR, ČVUT, Žilinská univerzita a další
- ▶ ECO VADIS – stříbrné hodnocení trvale udržitelného rozvoje r. 2020





**SPOLLE
CENSKÁ
ODPOVĚDNOST**

Společenská odpovědnost firem dobrovolně integruje sociální a ekologické ohledy do podnikatelských činností firmy, a to ve spolupráci se zainteresovanými stranami podniku neboli stakeholdery.

Dobrovolné odpovědné chování naší společnosti stojí na třech pilířích: oblasti ekonomické, sociální a environmentální.

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 vzdělaní 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. 2015 jsme byli 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.

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.

V roce 2020 společnost M2C získala stříbrné ocenění.

TÝM FIREMNÍ ODPOVĚDNOSTI

Dne 1. 6. 2015 byl představitelem vedení pro CSR v M2C jmenován tým pro CSR, jehož hlavním úkolem je **nastavování, řízení a monitorování procesů týkající se Corporate social responsibility** - Společenské odpovědnosti společnosti M2C, a dohled nad dodržováním zásad CSR stanovených v Etickém kodexu holdingu M2C. Tým má na starosti i rozvoj CSR strategie, politiky a cílů společnosti M2C a v rámci své odpovědnosti podporu podnikání společnosti podle zásad CSR. Tým se podílí na vypracování závěrečné zprávy. Součástí práce týmu je kontrola dodržování požadavků Kodexu etického nákupu a služeb M2C u jejích dodavatelů, a participace na interních i externích auditech zakázek M2C.



Stanislava Bártová
představitel vedení pro IMS



Daniela Boturová
IMS koordinátor
RBA a IWAY teamleader



Tereza Rýparová
vedoucí marketingového
oddělení



Jakub Sochorec
zástupce ředitelky
HR oddělení

ETICKÉ PODNIKÁNÍ

Dodržování lidských práv je dáno legislativou, kterou jsou zaměstnanci povinni znát a respektovat. K povinnosti znát ji odkazují vnitřní normy a politiky, zejména D – Centrální Pracovní řád, D - Politika společenské odpovědnosti M2C spolu s D - Etický kodex M2C a D-Etický kodex zaměstnance M2C.

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 – Společenská odpovědnost/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/Společenské odpovědnosti povinně pro všechny pracovníky společností M2C.

Poskytnutí jakéhokoliv 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 nabídky organizátora.

Obchodní společnosti holdingu M2C neposkytují 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.

ETICKÉ PODNIKÁNÍ

Dary dále nelze poskytnout:

- ▶ právnickým a fyzickým osobám, které mají v době podání žádosti nebo v době, kdy má být dotace nebo dar poskytnuty, závazky ke společností M2C po lhůtě splatnosti,
- ▶ právnickým a fyzickým osobám, které v předchozím období poskytnutou dotaci řádně nevypořádaly a nevyúčtovaly,
- ▶ fyzickým osobám, které neprokáží bezúhonnost,
- ▶ právnickým 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 § 20 odst. 8 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 spol. 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 Politiky CSR 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 nepřijatelné.

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

STŘET ZÁJMŮ

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

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

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.

// Personalistika
Podnikatelský subjekt
Dodavatel
Compliance Audit //

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. CSR je jednou z nich.

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 (http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_Czech.pdf).

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.

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

ZAINTERESOVANÉ SKUPINY/STAKEHOLDERS

Primární stakeholders

30 %

ZÁKAZNÍCI



22 %

ZAMĚŠTNANCI



15 %

VLASTNÍCI



11 %

**OBCHODNÍ
PARTNEŘI**



7 %

STÁTNÍ SPRÁVA



7 %

VEŘEJNOST



7 %

**NEZISKOVÉ
ORGANIZACE**



ZAINTERESOVANÉ SKUPINY/STAKEHOLDERS

Zainteresované strany (Stakeholders)



vlastníci



zákazníci



obchodní partneři
odavatelé



státní správa, finanční
instituce

Očekávání od společnosti M2C

zisk
růst hodnoty společnosti
transparentnost

kvalitní služby a produkty
přiměřená cena
poprodejní servis
kultura vystupování
orientace na zákazníka

kvalita smluv a jednání

včasné plnění závazků
dlouhodobé vztahy

plnění legislativních předpisů
dodržování zákonů
platby státu – daně

Strategie

Plnění strategických cílů organizace
a dodržování veškerých legislativních
a interních zásad

služby jsou poskytovány v souladu se
smluvními vztahy

průběžný a pravidelný průzkum zákaz-
nické spokojenosti

zlepšování

udržování dlouhodobých vztahů
dodržování lhůt

dodržování veškerých zásad Kodexu
etického nákupu zboží a služeb spol.
M2C

chování v souladu s legislativními
předpisy
chování v souladu s platnými zákony
dodržování lhůt splatnosti

Indikátory

ekonomické výsledky společnosti
výroční zpráva

množství uzavřených obchodních
případů

počet předčasně ukončených
smluvních vztahů

počet reklamací

výsledky průzkumu zákaznické
spokojenosti

cash flow

množství nově uzavřených
obchodních případů

počet reklamací

cash flow

bezdlužnost

bezúhonnost

ZAINTERESOVANÉ SKUPINY/STAKEHOLDERS

Zainteresované strany (Stakeholders)



zaměstnanci



místní komunita

veřejnost



environmentální neziskové organizace

Očekávání od společnosti M2C

přiměřená mzda
nefinanční benefity
dobré pracovní podmínky
profesní růst a vzdělávání
work-life balance (sladění osobního a profesního života)

finanční a materiální podpora
získání know how od firemních dobrovolníků
(zlepšování kvality života společnosti)

ekologické produkty a služby
minimální zátěž živ. prostředí

Strategie

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

závazek přispívat na dobročinné účely – firemní filantropie
věnování pozornosti minoritám
účast na lokálních sportovních projektech – sponzoring

transparentní odpadové hospodářství
snižování spotřeby energií a PHM
třídění odpadu, recyklace

Indikátory

fluktuace zaměstnanců
počet absolvovaných školení
míra růstu reálných mezd
výsledky průzkumu spokojenosti pracovníků

výška příspěvku na dobročinné projekty
míra zapojení zaměstnanců do CSR aktivit

množství vyprodukovaného odpadu
graf snižování spotřeby energií
míra recyklace odpadů

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. Toto přezkoumání má v procesu Spolupráce s dodavateli lidských zdrojů má 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.

The background features a complex, abstract pattern of glowing blue lines on a black field. These lines are thin and numerous, creating a sense of motion and energy. They form various shapes, including loops, spirals, and dense clusters, resembling a digital or scientific visualization. The text is overlaid on this background.

LIDÉ
ARÓZMANITOST

LIDÉ A ROZMANITOST

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.

- ▶ Porovnání počtů u měsíčního průměru 2200 HPP a 940 dohod nám ukazuje, že 70 % 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 spoluprací s našimi zaměstnanci navzdory Covid-19 odměňujeme bez změny poukázkami za věrnost, stravenkami, nadstandardní zdravotní péčí, dovolenou navíc pro strážce, bezplatným právním a personálním poradenstvím.
- ▶ Kvůli restrikcím v r. 2020 jsme museli ustoupit a nemohli jsme uspořádat pravidelný letní dětský tábor pro naše zaměstnance za minimální cenu. Jelikož si uvědomujeme důležitost toho, aby děti měly správný vzor a náplň volného času, plánujeme oživit tento benefit, jakmile nám to podmínky dovolí.
- ▶ 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.
- ▶ Zajišťujeme zaměstnancům zvýhodněné ceny za ubytování na ubytovnách.

LIDÉ A ROZMANITOST

V rámci firemních aktivit jsme v r. 2020 podporovali tento systém **benefitů a odměn zaměstnancům**, především:



příspěvek na stravování
zaměstnanců



bezplatnou
lékařskou prohlídku



uniformu
zdarma



bezhotovostní i hotovostní
zálohy na mzdy



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



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



slevové kupóny umístěné
v průběhu roku v interním
magazínu



slevy na zájezdy od cestovní
kanceláře 5 % - 15 %



zvýhodněné
volání od O2

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.

PODPORA RŮZNORODOSTI

V rámci jejich podpory se M2C zaměřuje na následující témata:

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



PODPORA RŮZNORODOSTI

Zaměstnávání mužů a žen

K 31. 12. 2020 bylo zaměstnáno v holdingu M2C v ČR
4.188 zaměstnanců, z toho:

žen: 1.194 | **28,51%**

mužů: 2.994 | **71,49%**

Podíl žen a mužů ve společnosti:



29 %



71 %



12 %

Jsme si vědomi naší společenské odpovědnosti a dáváme práci zaměstnancům, kteří mají zdravotní postižení.
Podíl zaměstnanců se OZP činí 12 %



24 %

Druhou nejpočetnější skupinou našich zaměstnanců jsou lidé nad 51 let, podporujeme zaměstnávání znevýhodněných uchazečů na trhu práce, a tvoří 24 % celkového PP



39 %

Podporujeme naše zaměstnankyně s dětmi, a to zejména pružnou pracovní dobou a nabídkou práce na zkrácený úvazek. V roce 2020 u nás pracovalo na poloviční úvazek 319 zaměstnanců z toho 125 žen, což činí 39 %

PODPORA RŮZNORODOSTI

Podíl žen a mužů v managementu:



31 %



69 %

// Na vedoucích pozicích v top managementu organizace ze 7 členů boardu jsou 3 ženy tzn. 42,85 %. //

Útvar	Pohlaví	Datum nástupu
Generální ředitel	M	01.02.1999
Personální	Ž	02.01.2002
Finance	M	01.09.2008
Provoz	M	01.10.2010
Marketing	Ž	01.05.2015
IT	M	12.01.2019
Obchod	Ž	01.02.1999

PODPORA RŮZNORODOSTI

Zaměstnávání invalidních osob

Každý rok M2C nabízí více než 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 prověřené 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.

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 pozice 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 neznamena automaticky vymanění se z finančních problémů. Zásadní problém může pro tyto zaměstnance představovat finančně nedostupné či nekvalitní bydlení.

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.

// M2C zajišťuje pro své pracovníky slevy za ubytování v ubytovnách. //

PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

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

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.

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.

PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávací proces provází člověka po celý život a stejně tak je tomu u každého zaměstnance v rámci každé společnosti či korporace. V M2C je problematika vzdělávání obecně řešena vzdělávací směrnicí a následným interním pokynem personální ředitelky a provozního ředitele, který pro každý rok konkretizuje povinné normy vzdělávacích kurzů. 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 a Compliance
- ▶ První pomoc
- ▶ Firemní produkty

Další okruhy jsou doplňovány dle aktuálních potřeb.

V roce 2020 bylo plánováno přes 60 centrálních vzdělávacích kurzů organizovaných M2C, což je cca o 30 % méně než v roce 2019, kdy bylo plánováno přes 90 centrálních vzdělávacích kurzů. Oproti roku 2019, kdy bylo sledováno 202 pracovníků, bylo v roce 2020 sledováno přes 262 studentů. Bohužel počet kurzů včetně samotných účastí byl negativně ovlivněn z důvodu celosvětové koronavirové krize. Výrazným prvkem byl přechod z prezenční formy na online formu vzdělávání, která má řadu výhod zejména odpadá nutnost cestování a je možná větší účast na školeních. Nevýhodou je náročnější příprava lektora na školení, dále každý student musí mít počítač s kamerou a kvalitní přístup k internetu.

PROFESNÍ ROZVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ

V roce 2020 byla vyšší efektivita splnění účasti na elektronickém školení v celkovém průměru 74 % a u formy prezenční či online byla efektivita 71 %. Elektronické školení tedy bylo z hlediska úspěšnosti účasti v roce 2020 oblíbenější. V roce 2019 to bylo obráceně, oblíbenější byla prezenční forma vzdělávání s efektivitou účasti 91 % a elektronická forma měla efektivitu 87 %. Z hlediska efektivity jednotlivých útvarů pro prezenční/online formu školení je na vrcholu Personální útvar a Finance - oba shodně s 88% efektivitou účasti a dále z hlediska elektronických školení byl nejefektivnější Personální útvar s 91 %. Nejúspěšnější divizí M2C v roce 2020 z hlediska efektivity splnění účasti na školení byla divize průmyslu D90, a to shodně pro obě formy školení prezenční/online a elektronické s hodnotou efektivity splnění účasti 96 %.

Z výše uvedených skutečností vyplývá, že **průměrná efektivita splnění účasti na školení v roce 2020 byla cca 73%** tedy o 11 % menší než v roce 2019, kdy byla průměrně 84% (v roce 2018 byla také 84%). Pokud bychom nepočítali pracovníky ze Slovenska a servisní organizaci, pak by průměrná efektivita splnění účasti byla 78%, což už je hodnota blízka 80 %.

Výsledky účastí na školeních jsou objektivně využity při hodnocení a odměňování pracovníků M2C.

**AKADEMIE
M2C**



OBEČNÉ DOVEDNOSTI MNG

**ODBORNÁ ŠKOLENÍ LEGISLATIVNÍ
A ZAKÁZKOVÁ**

DODRŽOVÁNÍ LIDSKÝCH PRÁV A POSTUPY PROTI NEETICKÉMU JEDNÁNÍ

Dodržování lidských práv je dáno legislativou, kterou jsou zaměstnanci povinni znát a respektovat. K povinnosti znát ji odkazují vnitřní normy a politiky, zejména D-Centrální Pracovní řád, D-Politika společenské odpovědnosti holdingu M2C a D-Etický kodex holdingu M2C.

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 A1.4-HS-CSR 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 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. Zaměstnanci mohou hlásit případy porušení zákonů a dalších předpisů přímému nadřízenému, na adresu [inter-
niaudit@m2c.eu](mailto:inter-
niaudit@m2c.eu), odpovědným pracovníkům pro oblast Compliance, a v rámci holdingu regionálním zmocněncům pro Compliance. 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 zaměstnanců na jejich názory na dění ve firmě a zavedené firemní procesy, a to v rámci anonymního průzkumu spokojenosti zaměstnanců online dotazníkovým šetřením. Poslední šetření proběhlo v 06/2018, zaměstnanci se mohli vyjádřit ke spokojenosti s komunikací, kariérním rozvojem a odměňováním, s pracovním prostředím a uvést svůj náhled na celkové vnímání fungování společnosti. Další šetření proběhne v r. 2021.



78 % má veškeré vybavení, aby svoji práci mohlo vykonávat dobře



85 % je spokojeno s atmosférou na pracovišti



82 % by doporučilo M2C jako dobrého zaměstnavatele

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

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 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 vypracovány 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 proškoleni. 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 2020 zaznamenáno celkem 34 pracovních úrazů (dále jen PÚ). V porovnání s rokem 2019 je to snížení o 24 PÚ (od roku 2018 o 42 PÚ). Nejčastější příčinou PÚ s pracovní neschopností i bez bylo fyzické napadení a dále zakopnutí nebo uklouznutí. S pracovní neschopností delší, než tři kalendářní dny bylo 20 PÚ (oproti roku 2019 je to o 3 pracovní úrazy s neschopností nad 3 dny méně, od roku 2018 je to o 41 méně) z čeho žádná nebyla zařazena jako hospitalizace +5 dní (oproti roku 2019 je změna o 2 méně, oproti roku 2018 o 3 méně). Hospitalizace byla prošetřena příslušným oblastním inspektorátem práce. OIP v roce 2020 nevyšetřovalo žádný pracovní úraz, v předchozích letech (2019, 2018) byla provedena šetření bez nálezů pochybení ze strany zaměstnavatele).

Dále bylo zaznamenáno 14 (oproti roku 2020 je jich o 12 méně) 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 s následkem smrti ve společnosti nejsou evidované.

Nastavený systém odškodňování PÚ s pracovní neschopností jako proces v M2C probíhá ve spolupráci BOZP specialisty a personálního oddělení, oddělení mzdové účtárny a provozního útvaru zastoupeného vedoucími zaměstnanci.



$$F_R = \frac{\text{úrazy za rok 2020}}{\text{průměrný počet hodin za týden} \times \text{počet týdnů za rok 2020} \times \text{počet zaměstnanců}} \times 1\,000\,000 = \frac{34}{48\,273,93 \times 52 \times 2\,810} \times 1\,000\,000 = 0,008222$$

$$I_R = \frac{\text{úrazy za rok 2020}}{\text{zaměstnanost}} \times 1\,000\,000 = \frac{34}{2\,510\,244,36} \times 100\,000 = 1,3544$$



ŠIROKÁ
VĚŘEJNOST

ŠIROKÁ VEŘEJNOST

M2C Foundation

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 roce 2020 jsme v rámci tohoto projektu podporovali dvě děti. Prvním byl Martin z Liberce, který má vrozenou vývojovou vadu levé horní končetiny. Je to však chytrý kluk, který by si přál být v budoucnu programátorem.

Druhým podporovaným dítětem se stal Jaroušek z Kutné Hory, který trpí vývojovou dysfázií, ADHD, a kvůli předčasnému porodu je téměř slepý.

Mezi rodiče se nám podařilo v loňském roce rovným dílem předat úžasných 120 000 Kč.

Během roku jsme organizovali mnoho aktivit, během kterých se nám podařilo tyto prostředky získat a lhostejní k dětem nebyli ani ostatní zaměstnanci společnosti.



m2c
▲ Foundation

ŠIROKÁ VEŘEJNOST

Podpora české kinematografiky

M2C již dlouhá léta přispívá k rozvoji kulturního dění a každý rok podporuje českou kinematografii.

Stali jsme se jedním z partnerů úspěšného historického filmu Šarlatán, který si v roce 2020 odnesl sošku Českého lva v kategorii nejlepší snímek. Ve filmu o slavném léčiteli Janu Mikuláškově si hlavní roli zahrál Ivan Trojan.

Jsme také hrdým partnerem nového filmu Deníček moderního fotografa podle stejnojmenného knižního bestselleru Dominika Landsmana, jehož režie se ujal Jan Hluša. V hlavní roli v příběhu otce na mateřské dovolené vystupuje Jiří Mádl po boku s krásnou Terezą Ramba. Zúčastnili jsme se s týmem M2C i natáčení, kde se do jedné ze scén zapojil i náš zaměstnanec.



Šarlatán

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Deníček moderního fotra



Pohádkář



Anděl Páně 2



Špunti na vodě



Po čem muži touží



Fotograf

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Potravinové balíčky pro seniory

Kolegové z OC Harfa zabalili pro našeho klienta **1 000 kusů potravinových balíčků pro seniory**. Ti obdrželi darem například mléko, olej, těstoviny, rýži, masové konzervy, paštiky, pivo nebo čokolády. Balíčky následně distribuovala Městská část Praha 9.



Dozor hlídky na pardubickém letišti

Ze soboty na neděli 21. března 2020 v noci přistál na pardubickém letišti **letoun An-124 Ruslan se zdravotnickým materiálem** potřebným na ochranu proti koronaviru. Naši zaměstnanci na místě zajišťovali doprovody daným lidem na příletové ploše a dozor hlídky v rámci vyhrazeného bezpečnostního prostoru.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Zaměstnanecká sbírka šití roušek

Hned po vypuknutí pandemie jsme **vyhlásili zaměstnaneckou výzvu v šití roušek**. Velmi nás těší, jak jsme se dokázali semknout, zabrat a sednout k šicím strojům, abychom našim statečným kolegům v první linii pomohli výrobou látkových roušek. Celkem se zapojilo 63 kolegů, rodinných příslušníků a kamarádů. Společnými silami jsme dokázali vyrobit neskutečných 13 512 roušek. První tři nejúspěšnější obdrželi příjemnou finanční odměnu, pro první desítku byl připravený voucher na společnou večeři.



Látky na šití roušek

V březnu jsme **darovali Policii České republiky 370 m látky** na výrobu roušek. Děkujeme našim zaměstnancům za jejich úsilí a samozřejmě policistům, kteří v této nelehké době pomáhají všude tam, kde je potřeba.

Od Policie České republiky dostali jako kolektiv i naši zaměstnanci na OC Stromovka plaketu s poděkováním za spolupráci v době covidu.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Hřiště

Naši zaměstnanci z Mondí Štětí pravidelně **omývali povrchy na místním hřišti** pomocí dezinfekčních přípravků a díky nim si zde děti mohly opět hrát.



M2C pomáhalo v Thomayerově nemocnici

Koronavirová krize se dotkla snad všech oblastí našeho života. Značnému riziku nákazy byli vystaveni zejména lékaři a nemocniční personál, který přichází přímo do styku s nemocnými. Proto jsme se rozhodli zapůjčit Thomayerově nemocnici v Praze na Gynekologicko-porodnické oddělení **termokameru s referenčním bodem blackbody**, umožňující bezkontaktní měření teploty lidí vstupujících na oddělení.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Pomoc při dodržování vládních nařízení

V rámci vládního nařízení, dle kterého směl být v obchodech jeden člověk na 15 metrů čtverečních, se nám během dvou dnů podařilo **zajistit dostatek kapacit na všech provozovnách, kde působíme**. Pro představu šlo o navýšení o 41 000 hodin měsíčně, což odpovídá 250 pracovníkům, kteří kontrolovali dodržování těchto vládních nařízení.

Máme obrovskou radost, že se nám podařilo tak rychle zareagovat a pomoci našim zákazníkům v této nelehké době.



Strašidelná noc

O víkendu 19. září 2020 se konala v ZOO Plasy strašidelná noc. Přes den byla pro děti připravena Hejkalova strašidelná cesta, kde plnily nejrůznější úkoly, vyráběly si vzpomínkové předměty a dostaly také malou **odměnu v podobě M2C reklamních předmětů**. Pro odvážné byl po setmění připraven strašidelný rej plný hrůzostrašných stvoření, která se proháněla celým areálem.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Mikulášské balíčky pro děti

Zaměstnanci M2C z objektu Panasonic Plzeň přispěli do Mikulášské potravinové sbírky [pro fond ohrožených dětí](#) Klokánek Janovice.



Podporujeme sportovce

[Snažíme se podporovat mladé a nadějně sportovce.](#)

Již několik let jsme hrdými partnery basketbalového týmu Mmcité1 Basket Brno. V sobotu 20. června 2020 se na Autodromu v Sosnové u České Lípy uskutečnila akce pod názvem MOGUL Test Rally, při které byly připraveny celkem tři rychlostní zkoušky o celkové délce 30 kilometrů.

Petr Semerád a Filip Šindelář zvítězili s naší posádkou v celkovém pořadí. Tento výsledek navazuje na tvrdou zimní přípravu a očekáváme, že s vozem ŠKODA FABIA Rally2 EVO přibydou další skvělé výsledky.

ŠIROKÁ VEŘEJNOST



Realizace opatření pro znovutevření obchodních center

Prezident Hospodářské komory Ing. Vladimír Dlouhý, prezident Asociace obchodních center Ing. Jak Kubíček, prezident Svazu obchodu a cestovního ruchu Ing. Tomáš Prouza, generální ředitel M2C JUDr. Matěj Bárta a další, se na půdě Hospodářské komory zúčastnili jednání s cílem otevření odborné diskuse o systému rozvolňování plánovaných opatření. Mimo jiné byl komunikován konkrétní plán opatření vedoucích k **zajištění maximální bezpečnosti provozu** a byly vysvětleny běžné technické a organizační standardy fungování obchodních center. Věříme, že aplikace navrhovaných opatření dodržováním dnes již běžných standardů a jejich dostatečné pochopení ze strany odpovědných odborníků by měla vést k možnosti dřívejšího rozvolňování stávajících opatření. Komplexní dokument celkových opatření podporujeme, stejně jako pragmatické a bezpečné kroky směřující k znovutevření obchodních center v dřívejším termínu.



PÉČE **O ŽIVOTNÍ** **PROSTŘEDÍ**

ZÁSADY M2C V OBLASTI DOBRÉHO CHOVÁNÍ K ŽP

Společnost M2C provádí svou činnost způsobem chránícím životní prostředí. 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.



ZELENÁ FIRMA

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.



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 nedováží 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.



OBALY

Firma podporuje vyžívání 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

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 započatím 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.

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.).



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 tzn. v letech 2019 a 2020 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. 2023. 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) o povinnosti nefinančního reportingu pro všechny společnosti s více než 250 zaměstnanci a s obratem přes 50 milionů eur (cca 1,3 miliardy korun), kdy bude nutné kromě klasické účetní závěrky vykazovat i to, jak působení organizace ovlivňuje životní prostředí, jakou produkuje uhlíkovou stopu nebo jaký má vliv na společnost.

// M2C začala v roce 2019 monitorovat
a měřit jí vyprodukované emise //

SLEDOVÁNÍ A SNIŽOVÁNÍ UHLÍKOVÉ STOPY

// Net zero greenhouse gas emissions //

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 se zavazujeme snížit 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.

MĚŘENÍ SPOTŘEBY

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.

// M2C sleduje také povědomí zaměstnanců
o ochraně životního prostředí a úspoře energií //

CESTOVÁNÍ

Společnost M2C si uvědomuje jeden z nejvýznamnějších vlivů na ŽP, a to mezinárodní cestování letadly, autobusy nebo vlaky. Cestování za klienty či přemisťování 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

Společnost 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.

// Klientům nabízíme komplexní
energetický management //



M2C
V DOBĚ
PANDEMIE

M2C V DOBĚ PANDEMIE

Krátké shrnutí aktivit M2C v souvislosti s protipandemickými opatřeními r. 2020:

- 1** V M2C jsme již 10. 2. 2020 nastavili opatření k eliminaci rizik spojených s rozšířením pandemie koronaviru mezi zaměstnanci M2C v souvislosti s možným narušením provozních činností. M2C se v těchto případech řídila zásadami uvedenými v Pandemickém plánu ČR schváleným Usnesením vlády č. 682 dne 14. 9. 2011.
- 2** Byly vymezeny zásady a postupy společnosti pro reakci na možnost vypuknutí pandemie, která mohla negativně ovlivnit schopnost firmy poskytovat služby klientům dle smluvního ujednání. Byly zpracovány první návody a letáky k vyvěšení na všech zakázkách.
- 3** Naši zaměstnanci šili roušky, celkem se zapojilo 63 kolegů, rodinných příslušníků a kamarádů. Společnými silami jsme dokázali vyrobit neskutečných 13 512 roušek. M2C věnovala 370 m látky na jejich výrobu i Policii České republiky.
- 4** M2C dále zakoupila řádově stovky a tisíce roušek a respirátorů s třídou filtrace FFP3, ochranné obleky, rukavice, ochranné brýle a alkoholové dezinfekční prostředky. Tyto mohly být okamžitě distribuovány na kterékoliv pracoviště v ČR.
- 5** Pro všechny obchodní společnosti holdingu M2C včetně zahraničních poboček byl v období od 12. 3. do 31. 12. 2020 zaktualizován Business Continuity Plan formou 7 pokynů, resp. jeho příloh, a to dle souvisejících průběžně vydávaných Usnesení vlády a Nařízení Ministerstva zdravotnictví.
- 6** Plány zabezpečení kontinuity podnikatelské činnosti společnosti (Business Continuity Plan) byly zpracovány i pro jednotlivé objekty a služby, zahrnují plány pro řešení nedostatku lidských zdrojů a udržování schopnosti firmy poskytovat služby. Byly aktualizovány nejen v návaznosti na vládní nařízení, ale i jednotlivá nařízení KHS. Pomohli jsme s jejich přípravou a nasazením i mnohým klientům.

M2C V DOBĚ PANDEMIE

- 7 Jedním z důležitých úkolů bylo **sledování opatření přijímaných vládou ČR**, příslušnými ministerstvy, zejména zdravotnictvím, vnitra a zahraničních věcí, případně krajskými hygienickými stanicemi.
- 8 Příslušná usnesení Vlády ČR byla neprodleně po jejich zveřejnění na vládním webu distribuována elektronickou poštou pod jednotným názvem **„(!) Opatření proti koronaviru...“** na všechny objekty, kde poskytujeme služby fyzické ostrahy a facility managementu.
- 9 Celkem bylo odesláno **152 urgentních emailových zpráv** týkajících se opatření pro administrativní budovy, hotely, obchodní centra, školská zařízení a průmyslové areály, kde společnost M2C zajišťuje služby fyzické ostrahy nebo facility management, a současně byly zveřejněny na firemním intranetu.
- 10 V souvislosti s aktuální situací jsme **rozšířili naše služby o produkty vhodné k zpomalení šíření onemocnění Covid-19** a k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví našich klientů, jejich zaměstnanců i veřejnosti. Jde o speciální desinfekční úklidy, čištění pomocí ozonových generátorů, bezkontaktní knihy návštěv, people counter pomocí kamerových systémů nebo čištění klimatizací pomocí technologie Jetty Robot. Instalujeme ochranné stěny a pomáháme značit budovy, umíme pomoci zabránit přenosu viru aplikací speciálních antivirových folií na povrchy, a v neposlední řadě nabízíme e-learningová školení a audity souladu plnění veškerých souvisejících požadavků.

M2C V DOBĚ PANDEMIE

Zaměstnanec M2C:



Nosí **roušky** ve všech vnitřních prostorech



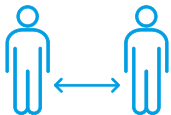
Dodržuje zvýšenou **hygienu rukou**



Udržuje zvýšenou **dezinfekci zařízení**
a povrchů (klávesnice, vybavení, atd...)



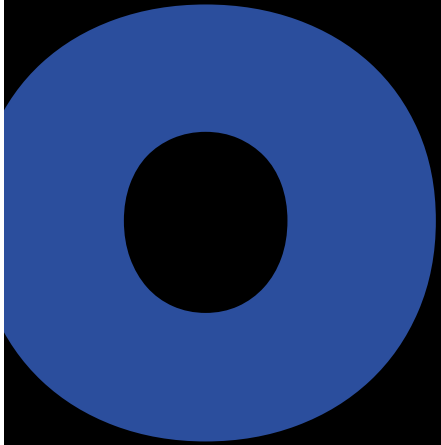
V případě nachlazení ihned **informuje nadřízeného** a domluví si další postup



Dodržuje **bezpečný odstup 2 m**



Během **karantény i izolace**
se chová zodpovědně



REPORTU

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 2020 (1.1. – 31. 12. 2020).

Reportovací období je roční a je reportováno za tyto právní entity

Mark2 Corporation Czech, a.s.
Mark2 Corporation Facility a.s.
Mark2 Corporation Solution s.r.o.
Mark2 Corporation Logistic s.r.o.
Mark2 Corporation Transport a.s.

Sídlo:
Mark2 Corporation Group
Vladislavova 1390/17
1100 Praha 1

Proces reportování je od tohoto období nastaven v souladu s mezinárodní metodikou [Global reporting initiative/ GRI Standard, úroveň Core](#). Jde o úvodní zprávu spol. M2C v tomto formátu, informace jsou získány z odpovědných útvarů spol. M2C, odpovědnou osobou za oblast CSR je Představitel vedení pro IMS, příprava vstupů do zprávy a validace dat je v gesci IMS/Compliance Coordinadora. Pokud nebyla některá data do zprávy za r. 2020 dodána, nebyla sledována a nejsou k dispozici, k jejich vyhodnocení dojde v následujícím období. Pro kalkulaci uhlíkové stopy byla použita kalkulačka www.carbonfootprint.com. V následujícím období bude použita kalkulačka z webu ghgprotocol.org.

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. 2020 nezaznamenala žádné postihy ani sankce.

The background of the image is a close-up, slightly blurred photograph of numerous blue fiber optic cables. The cables are bundled together and run diagonally across the frame, creating a sense of depth and movement. The lighting highlights the texture of the cables and the way they are bundled.

GRI

REJSTŘÍK

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě/str.	Komentář
OBECNÉ ZVEŘEJŇOVANÉ ÚDAJE			
Obecné zveřejňované údaje (GRI 102: general disclosures 2016)			
Profil organizace			
102-1	Název organizace	73	
102-2	Aktivity, značky, produkty a služby	7-13	
102-3	Sídlo organizace	8	
102-4	Umístění provozů	10	
102-5	Vlastnická struktura a právní forma	11	
102-6	Obsluhované trhy	10	
102-7	Velikost organizace	8	
102-8	Informace o zaměstnancích a dalších pracovnících	29-42 85-87	
102-9	Dodavatelský řetězec	27	
102-10	Významné změny v organizaci a dodavatelském řetězci		Žádné zásadní změny neproběhly.
102-11	Princip předběžné opatrnosti	22	
102-12	Externí iniciativy	47-55	
102-13	Členství v asociacích	15	
Strategie			
102-14	Prohlášení nejvýše postaveného představitele organizace	3	
Etika a integrita			
102-16	Hodnoty, zásady, standardy a kodexy chování	19	
Governance			
102-18	Struktura řízení	11	

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě/str.	Komentář
Zapojení zainteresaných subjektů			
102-40	Seznam skupin zainteresaných subjektů	12	
102-41	Kolektivní vyjednávání		Zaměstnanci nejsou v OS.
102-42	Identifikace a výběr zainteresaných subjektů	23-24	
102-43	Způsob zapojení zainteresaných subjektů	25	
102-44	Klíčová témata a oblasti zájmu	17	
Postupy vykazování			
102-45	Subjekty zahrnuté v konsolidované účetní závěrce		Každý právní subjekt vykazuje účetní závěrku samostatně, v této zprávě jsou informace souhrnné.
102-46	Stanovení obsahu zprávy a rozsah vykazovaných témat	5	
102-47	Seznam významných témat	5	Seznam odpovídá příslušným kapitolám zprávy
102-48	Úpravy dříve zveřejněných informací		Přepřepočováno v souladu s report metodikou GRI - úvodní zpráva
102-49	Změny ve vykazování	73	
102-50	Vykazované období	73	
102-51	Datum vydání předchozí zprávy		29.05.2020
102-52	Vykazovací cyklus	73	roční
102-53	Kontakt pro dotazy v souvislosti se zprávou	73	
102-54	Prohlášení v souladu s GRI Standardy	73	
102-55	Obsahový rejstřík GRI	75-87	
102-56	Externí ověření		Tato zpráva neprochází externím vyhodnocením.
Manažerský výstup (GRI 203: Management approach 2016)			
103-1	Vysvětlení významného tématu a rozsah jeho vykazování		Témata jsou vysvětlena v příslušných kapitolách
103-2	Manažerský přístup a jeho součásti		
103-3	Vyhodnocení manažerského přístupu		

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě/str.	Komentář
VÝZNAMNÁ TÉMATA			
GRI 200: EKONOMIKA			
103	Manažerský přístup		
Ekonomická výkonnost (GRI 201: Economic Performance 2016)			
103	Manažerský přístup		
201-1	Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená		Kompletní finanční výsledky jsou dostupné ve výroční zprávě na www.justice.cz
Přítomnost na trhu (GRI 202: Market Presence 2016)			
103	Manažerský přístup		
202-2	Poměr vedoucích pracovníků pocházejících z místních komunit		
Nepřímé ekonomické dopady (GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016)			
103	Manažerský přístup		
203-2	Významné nepřímé ekonomické dopady		Spolupráce s neziskovým sektorem - LZ
Protikorupční opatření (GRI 205: Anti-corruption)			
103	Manažerský přístup	20	
205-2	Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	19, 81	
Nesoutěžní chování (GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016)			
103	Manažerský přístup		
206-1	Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže		K žádným nedošlo.
GRI 200: ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			
Manažerský výstup (GRI 203: Management approach 2016)			
103	Manažerský přístup	57	
Materiály (GRI 301: Materials 2016)			
103	Manažerský přístup		
301-1	Použité materiály dle hmotnosti nebo objemu		N/A

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě/str.	Komentář
Energie (GRI 302: Energy 2016)			
103	Manažerský přístup	63	
302-1	Spotřeba energie uvnitř organizace	82	
Emise (GRI 305: Emissions 2016)			
103	Manažerský přístup	64	
305-2	Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)		v přípravě pro další období - kalkulace pomocí jiného typu kalkulačky
305-3	Intenzita emisí skleníkových plynů	83	
305-4	Snížení emisí skleníkových plynů	64	
Odpadní vody a odpady (GRI 306: Effluents and Waste 2016)			
103	Manažerský přístup	60,61	
306-2	Odpady podle druhu a způsobu likvidace	84	
Hodnocení dodavatelů z hlediska vlivu na životní prostředí (FRI 308: Supplier Enviroment Assessment 2016)			
103	Manažerský přístup	27	
308-1	Hodnocení enviromentálních kritérií u nových dodavatelů	62	
GRI 400: SOCIÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI			
Manažerský výstup (GRI 203: Management approach 2016)			
103	Vysvětlení a rozsah vykazovaných témat		Témata jsou vysvětlena v příslušných kapitolách
Zaměstnávání (GRI 401: Employment 2016)			
103	Manažerský přístup	29-39	
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (GRI 403: Occupational Health and Safety 2016)			
103	Manažerský přístup	44-45	
Školení a vzdělávání (GRI 404: Training and education 2016)			
103	Manažerský přístup	38	
404-1	Průměrný počet hodin strávený na školení zaměstnance	86	

GRI Standard	Název ukazatele	Umístění ve zprávě/str.	Komentář
404-2	Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců a podpora trvalé zaměstnavatelnosti	39-40	
404-3	Procento zaměstnanců, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a karierního rozvoje		
Diverzita a rovnost příležitostí (GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016)			
103	Manažerský přístup	31-37	
405-1	Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců	86	
Nediskriminace (GRI 406: Non-discrimination 2016)			
103	Manažerský přístup	31	
406-1	Případy diskriminace a přijatá opatření		K žádným nedošlo.
Místní komunitky (GRI 413: Local Communities 2016)			
103	Manažerský přístup		
413.1	Provazy zapojené do místních komunit, hodnocení dopadů a rozvojové programy	35	Lidské zdroje
Hodnocení dodavatelů z hlediska sociálních dopadů (GRI 414: Supplier Social Assessment 2016)			
103	Manažerský přístup	27	
414-1	Hodnocení sociálních kritérií u nových dodavatelů		
Soukromí zákazníků (GRI 418: Customer Privacy 2016)			
418-1	Oprávnění stížností na porušení soukromí zákazníků a úniky osobních údajů		K žádným nedošlo.
Soulad s předpisy v socio-ekonomické oblasti (GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016)			
103	Manažerský přístup		
419-1	Postihy za nedodržování zákonů a předpisů v sociální a ekonomické oblasti		K žádným nedošlo.



**DETAILNÍ
MĚŘENÍ**

**GRI
UKAZATELŮ**

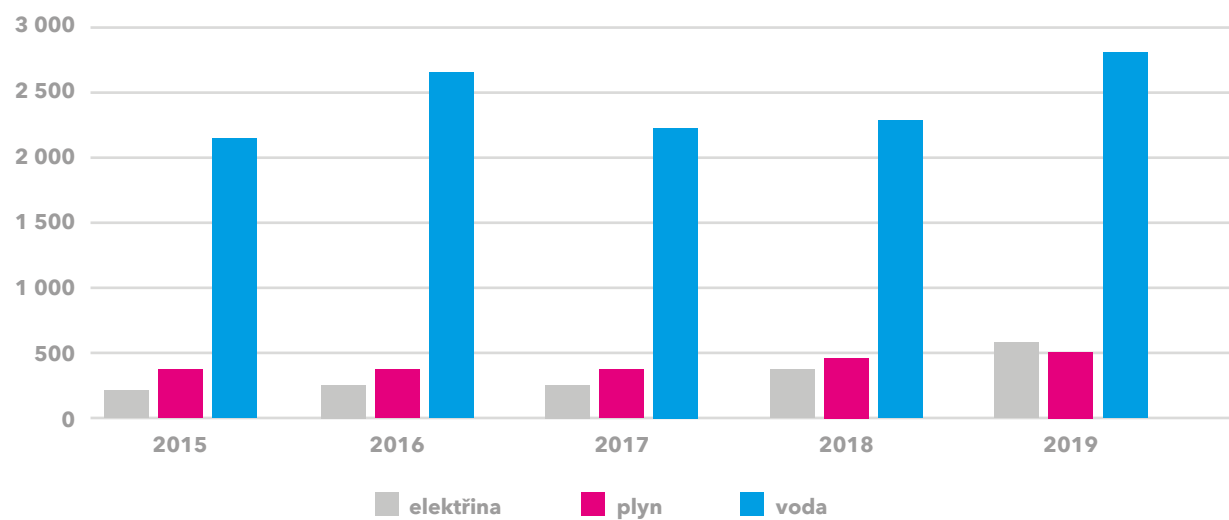
GRI 203-2 Spolupráce s neziskovým sektorem

	jednotka	finanční rok		
		2020	2019	2018
dary a sponzoring	Kč	176 499,20	51 990	189 000

GRI 205-2 Protikorupční chování

	jednotka	finanční rok		
		2020	2019	2018
Každoroční potvrzení nezávislosti	% zaměstnanců	100	100	100

Spotřeby 2015-2019



GRI 302-1 Spotřeba energie uvnitř organizace

	jednotka	finanční rok		
		2019	2018	2017
plyn	MWh	509,0475	468,236	349,4
teplo	GJ	124,3	384	325
elektrina	MwH	597,926	339,469	234,17
voda	m ³	2791,02	2327,5	2244

GRI 305-2 Nepřímé emise

	jednotka	finanční rok		
		2020	2019	2018
voda	Emise CO ₂ e (t) / počet zaměstnanců	Data nejsou k dispozici	0,367	0,249
teplo				
elektrina				
plyn				

GRI 306-2 Odpad z činnosti v t

2020	Biologicky rozložitelný odpad	200201	97,781
	Plastové obaly	150102	0,072
	Obaly obsahující zbytky nebezpečných látek	150110	0,228
2019	Biologicky rozložitelný odpad	200201	80,29
	Plastové obaly	150102	0,155
	Obaly obsahující zbytky nebezpečných látek	150110	0,07
	Papírové a lepenkové obaly	150101	0,15
	Absorbční činnidla, filtrační materiály (včetně olejových filtrů jinak blíže neurčených), čistící tkaniny a ochranné oděvy zněčištěné nebezpečnými látkami	150202	0,05
	Absorpční činnidla, filtrační materiály, čistící tkaniny a ochranné oděvy neuvedené pod číslem 15 02 02	150203	0,15
	Směsný komunální odpad	200301	2,06
2018	Biologicky rozložitelný odpad	200201	66,328
	Plastové obaly	150102	0,116
	Obaly obsahující zbytky nebezpečných látek	150110	0,152
	Absorbční činnidla, filtrační materiály, čistící tkaniny a ochranné oděvy neuvedené pod číslem 15 02 02	150203	0,99
	Textilní materiály	200111	0,056
	Odpad rostlinných pletiv	200203	12,9

102-8 Informace o zaměstnancích

Oddělení	celkový počet zaměstnanců			ženy			muži			zkrácené úvazky		
finanční rok												
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Centrála Praha	215	211	217	65	65	62	150	146	155	19	16	15
Ostatní	3814	3441	4304	1104	957	1085	2710	2484	3219	304	240	334

Počty zaměstnanců vždy k 31.12. příslušného roku

Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků (bez stážistů a smluvních dodavatelů)

GRI 202-2 Složení managementu		
rok	Složení leadershipu podle národnosti	
	česká	slovenská
2020	180	27
2019	178	28
2018	181	31

GRI 401-1 Průměrný počet hodin strávených školením

pozice	celkový počet zaměstnanců			ženy			muži			zkrácené úvazky		
	finanční rok											
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
THP*	215	211	217	16	24	24	16	24	24	16	24	24
OST**	3814	3441	4304	16	16	16	16	16	16	16	16	16

*Technicko-hospodářský pracovník

**Ostraha

GRI 405-1 Diverzita řídicích orgánů a zaměstnanců

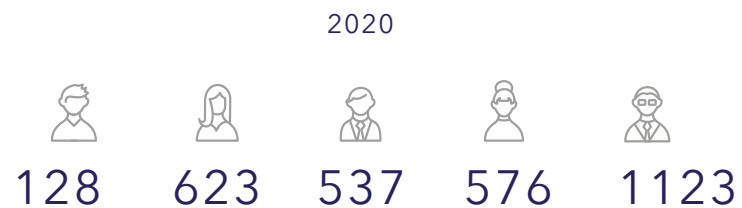
pozice	celkový počet zaměstnanců			ženy			muži			zkrácené úvazky		
	finanční rok											
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
THP*	215	211	217	65	65	62	150	146	155	19	16	15
OST**	3814	3441	4304	1104	957	1085	2710	2484	3219	304	240	334

*Technicko-hospodářský pracovník

**Ostraha

Počty zaměstnanců vždy k 31.12. příslušného roku

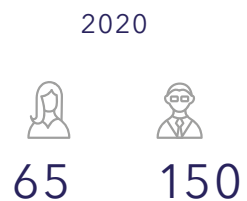
Počet zaměstnanců je počítán na základě lokálních pracovních úvazků bez stážistů a smluvních dodavatelů



složení zaměstnanců M2C Czech podle věku	Rok		
	2020	2019	2018
do 20 let	128	96	102
21-30	623	618	696
31-40 let	537	480	486
41-50	576	534	565
nad 50 let	1123	1028	1095
celkem	2987	2479	2944



složení leadershipu podle věku	Rok		
	2020	2019	2018
do 29 let	37	44	42
30-49 let	132	129	136
nad 50 let	46	38	39
celkem	215	211	217



složení leadershipu dle pohlaví	Rok		
	2020	2019	2018
ženy	65	65	62
muži	150	146	155
celkem	215	211	217

