Zpráva o udržitelnosti 2024

Identifikační údaje společnosti M2C

Základní údaje mateřské společnosti skupiny M2C

Obchodní firma: Mark2 Corporation Investment SE

Sídlo: Vladislavova 1390/17, Nové Město, 110 00 Praha 1

IČ: 289 80 654

DIČ: CZ2898064

Tel: +420730 808 887

Datová schránka: wnffjjk

Zápis v OR : Městský soud v Praze, Oddíl H, vložka 161

Hlavní obory činnosti:

Bezpečnost (Security): Fyzická ostraha majetku a osob, bezpečnostní audit, specializované bezpečnostní služby, montáž a provoz bezpečnostních technologií a pultů centrální ochrany.

Integrovaný facility management (IFM): Technická údržba budov (revize, energetické služby), úklidové služby (vnitřní i venkovní plochy včetně zimní údržby) a celoroční péče o zeleň.

Moderní technologie (Innovis): Inteligentní dohledové systémy, dálkový monitoring, software, AI, datové analýzy

Tento report o udržitelnosti byl sestaven k datu 31.12.2024 s vynaložením maximální péče a podle informací jenž jsou dostupné k datu jeho vydání. Vzhledem k rozsahu a složitosti zpracovávaných dat může výjimečně dojít k odchylkám, které však nezpůsobují zásadní změny informací obsažených v tomto reportu . V takových případech budou zjištěné nesrovnalosti v následujících reportovacích cyklech napraveny. Veškeré informace obsažené v reportu odrážejí aktuální stav a naše upřímné úsilí o transparentní komunikaci.

Publikováno dne 2.9.2025

Obsah

1 Úvod 4

2 O holdingu M2C a kontext reportingu 6

3 Analýza dopadů, rizik a příležitostí 23

4 Ochrana klimatu 38

5 Sociální oblast 54

6 Governance 85

Úvodní slovo generálního ředitele

Vážení partneři, milé kolegyně a kolegové,

rok 2024 byl pro M2C důkazem, že růst a udržitelnost nejsou protiklady, ale přirozenými partnery. Rozšířili jsme své působení z Evropy až do Spojených států, posílili jsme digitální správu budov, automatizaci a chytrá řešení pro facility management.

Napříč firmou jsme spustili širokou analýzu dvojí významnosti podle evropských standardů, poprvé zahrnuli i Scope 3 do výpočtu uhlíkové stopy a stanovili jsme základ pro vlastní ESG strategii. Téma udržitelnosti se stalo pevnou součástí spolupráce se zákazníky, vedení i zaměstnanci.

Naše nadace M2C Lidem podpořila komunity i kolegy v náročných situacích. Dceřiná společnost Good Sailors ukazuje sílu neurodiverzity v oblasti IT. A technologická divize Innovis potvrzuje naše vedení v oblasti AI a IoT řešení pro budoucnost facility managementu.

Věříme, že podnikání budoucnosti se neobejde bez odpovědnosti vůči lidem, planetě i společnosti. Proto i nadále stavíme na hodnotách, které nás posouvají: inovace, otevřenost, férovost a péče.

S těmito principy vstupujeme do roku 2025 – připraveni vést, tvořit a růst odpovědně.

JUDr. Matěj Bárta

O tomto reportu

Zpráva o udržitelnosti za rok 2024, kterou právě čtete, pro nás není jen souborem dat nebo formálním výstupem. Je milníkem na naší cestě k dlouhodobě odpovědnému podnikání, které v sobě propojuje byznys, lidi i okolní svět.

Environmentálním a sociálním tématům se v M2C věnujeme desítky let – ať už šlo o recyklaci, údržbu budov, podporu zaměstnávání znevýhodněných osob nebo odpovědné řízení firemních procesů.

Směrnice CSRD nám ale dala příležitost tuto činnost zasadit do jednotného rámce a zavést udržitelnost jako systematicky řízenou oblast napříč celou firmou – napříč útvary, procesy i strukturami.

V roce 2024 jsme proto zahájili rozsáhlý aplikační proces, jehož základem byla analýza dvojí významnosti.

Zapojili jsme desítky kolegyň a kolegů ze všech úrovní řízení i odborných útvarů a vytvořili udržitelnou strategii postavenou na reálných datech, zkušenostech a konkrétních potřebách firmy.

Ačkoliv nám legislativa ukládá povinnost reportovat až v následujících letech, rozhodli jsme se jít napřed – s vědomím, že žádný začátek není dokonalý, ale ten včasný je nejdůležitější.

Chtěla bych poděkovat všem, kdo se na této cestě podílí. Díky vaší ochotě, expertíze a otevřenosti jsme mohli dát udržitelnosti skutečný základ, a nechat ji růst z toho, co v naší firmě bylo přirozeně přítomné už od jejího počátku.

Monika Rosenkrancová MSc – Sustainability manager

O holdingu M2C

Holding M2C je předním poskytovatelem služeb v oblasti integrovaného facility managementu, bezpečnostních řešení, údržby budov a technologických systémů. Počátky činnosti dnešní skupiny sahají až do roku 1992, pod současnou značkou pak působíme od roku 2012. Postupným růstem a akvizicemi se činnost skupiny rozšířila do 13 evropských zemí, v roce 2024 pak byla zahájena expanze na trh Severní Ameriky.

M2C operuje jako **holdingová skupina**. Skupina zajišťuje komplexní správu nemovitostí pro obchodní centra, průmyslové areály, kancelářské budovy i veřejné prostory. Nabízí služby v oblasti fyzické ostrahy, údržby a správy budov, technického a energetického managementu, úklidu a helpdesku, přičemž klade důraz na vysokou míru automatizace a systémového řízení služeb.

Významnou součástí holdingu je technologický hub **Innovis**, který vyvíjí vlastní softwarové nástroje pro správu a digitalizaci provozních procesů – včetně modulů pro vzdálené řízení budov, prediktivní údržbu, energetický management nebo datové přehledy. Mezi klíčové produkty patří platformy jako **M2C Space**, **Welcomo**, **Energy Manager**, **MaR Watch** nebo řešení využívající prvky **AI** a **IoT**.

Další dceřinou společností je **Good Sailors**, která se zaměřuje na vývoj softwaru a digitálních řešení. Firma dlouhodobě spolupracuje s lidmi s handicapem nebo neurodiverzitou, přičemž dodává služby do veřejného i komerčního sektoru. Je plně začleněná do skupiny M2C a rozvíjí vlastní odbornou agendu včetně spolupráce s vysokými školami a komunitními partnery.

Milníky M2C

1992 Firma 1.0 Zrození

Vznikají základy dnešní skupiny M2C.

1997

Přichází zakázka na nastavení bezpečnostního systému a poskytování fyzické ostrahy pro první velké obchodní centrum – Centrum Černý most v Praze.

2008 Firma 2.0 FM → IFM

Začíná poskytování služeb údržby a správy budov pro velké komerční objekty – konkrétně pro Foxconn.

2010 Firma 3.0 Ownership

Holding se transformuje a dochází ke změně vlastnické struktury.

2012

Společnost zavádí celoevropský název M2C a slogan „Because We Care“.

2013 Firma 4.0 Remote Center

Otevírá se první technologické centrum pro vzdálené řízení M2C Space.

2019 Firma 5.0 Innovis, Akvizice

Je dokončena a představena vlastní elektronická recepční nazvaná e-Reception, nyní Welcomo.

2021

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

2022

Akvizice společnosti Good Sailors.

2023

Akvizice společnosti Optimal Partner ze skupiny WOOD & Company na Slovensku.

Poskytované služby

M2C - SPRÁVA NEMOVITOSTÍ

Komplexní facility management: profesionální údržba, úklid a ostraha vašich nemovitostí pod jednou střechou.

www.m2c.eu

Innovis - TECHNOLOGIE

Chytrá řešení pro digitalizaci a automatizaci správy budov, která zvyšují efektivitu, snižují náklady a posilují bezpečnost.

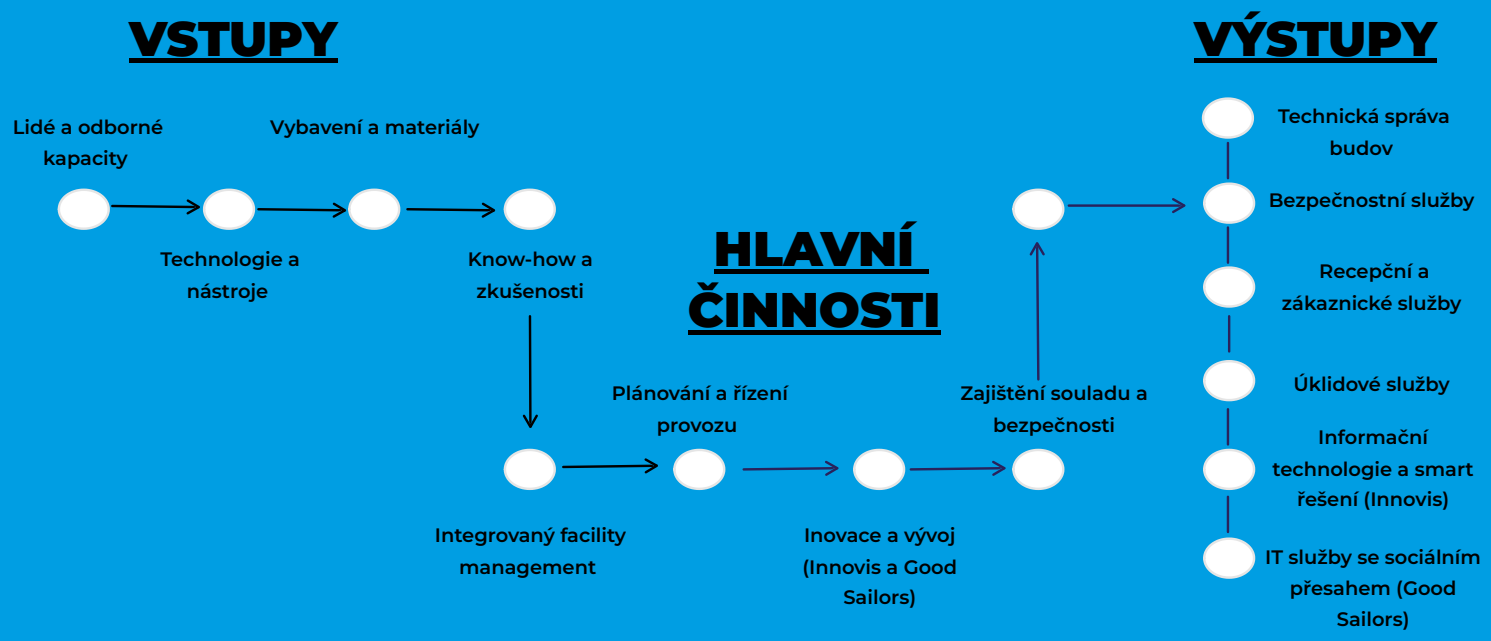
www.innovis.ai

Good Sailors - SOFTWARE

Zakázkový vývoj softwaru s přesahem. Inovativní řešení od společnosti Good Sailors, která zaměstnává vývojáře s neurodiverzitou.

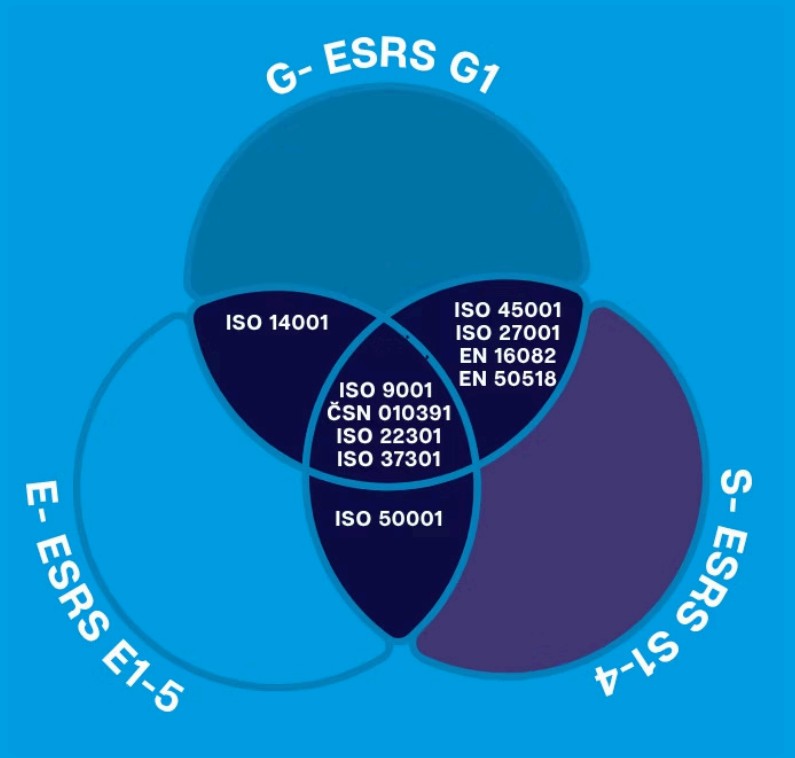
www.goodsailors.cz

HODNOTOVÝ ŘETĚZEC M2C



Hodnotový řetězec M2C začíná vstupy, mezi které patří lidé a odborné kapacity, vybavení a materiály, technologie a nástroje a především know-how a zkušenosti. Tyto vstupy umožňují realizaci hlavních činností, kam spadá integrovaný facility management, plánování a řízení provozu, inovace a vývoj (včetně přínosu společností Innovis a Good Sailors) a zajištění souladu a bezpečnosti. Výsledkem těchto činností jsou výstupy v podobě technické správy budov, bezpečnostních služeb, recepčních a zákaznických služeb, úklidových služeb, informačních technologií a smart řešení (Innovis) a IT služeb se sociálním přesahem (Good Sailors). Tento řetězec ukazuje, jak M2C propojuje lidský kapitál, technologie a inovace ke komplexnímu zajištění služeb s přidanou hodnotou.

ISO a ČSN certifikace M2C a jejich propojení s ESG pilíři



M2C má zavedený **Integrovaný management systém (IMS)**, který spojuje mezinárodně uznávané standardy ISO, evropské normy EN a českou normu ČSN. Tyto certifikace tvoří ucelený rámec řízení kvality, bezpečnosti, kontinuity činností, environmentálních a energetických dopadů i compliance.

Pro pilíř **E (Environmentální)** jsou klíčové normy **ISO 14001** a **ISO 50001**, které pomáhají řídit environmentální dopady, odpovědně nakládat se zdroji, zlepšovat energetickou efektivitu a snižovat emise skleníkových plynů.

Pilíř **S (Sociální)** podporujeme prostřednictvím **ISO 45001**, které se zaměřuje na ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, a také díky normám **EN 16082** a **EN 50518**, které stanovují požadavky na bezpečnostní služby na letištích a provoz dohledových a poplachových center – tedy oblastí, kde chráníme bezpečí lidí a infrastruktury.

V oblasti **G (Governance)** využíváme **ISO 9001** pro řízení kvality a transparentní procesy, **ISO 27001** pro ochranu dat a kybernetickou bezpečnost, **ISO 22301** pro řízení kontinuity činností a **ISO 37301** pro efektivní compliance management. Česká norma **ČSN 010391** doplňuje naše standardy fyzické bezpečnosti objektů a ochrany majetku.

Díky propojení těchto norem v rámci IMS máme vybudovaný pevný základ odpovědného řízení firmy, který přirozeně naplňuje požadavky všech pilířů ESG – zajišťuje vysokou kvalitu služeb, bezpečnost lidí a dat, dodržování legislativy i snižování environmentálních dopadů. Tento systém podporuje dlouhodobou udržitelnost našeho podnikání a posiluje důvěru našich klientů, zaměstnanců i dalších stakeholderů.

Naše certifikace potvrzují náš systematický přístup k řízení všech tří pilířů udržitelnosti. Pravidelné audity zajišťují neustálé zlepšování našich procesů a přináší jistotu našim partnerům a klientům.

Jak M2C přistupuje k cílům udržitelného rozvoje (SDGs)

Udržitelné cíle OSN představují široký rámec, který zahrnuje 17 oblastí rozvoje. Každá firma přispívá k jejich naplňování různou měrou – podle svého oboru, typu služeb a možností. Není proto možné, aby všechny cíle byly naplňovány ve stejné intenzitě.

M2C se proto zaměřuje především na ty cíle, kde může svými službami a činnostmi mít **největší dopad a přidanou hodnotu.**

SDG 3 – Zdraví a kvalitní život

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, systém BOZP, prevence úrazů

SDG 8 – Důstojná práce a ekonomický růst

Tisíce pracovních míst napříč věkovými skupinami, podpora rozvoje zaměstnanců

SDG 9 – Průmysl, inovace a infrastruktura

Digitalizace, AI, řízení budov, technologické inovace

SDG 10 – Méně nerovností

Začleňování osob se zdravotním postižením a znevýhodněných skupin

SDG 11 – Udržitelná města a obce

Udržitelné služby pro městské prostředí a infrastrukturu

SDG 12 – Odpovědná výroba a spotřeba

Efektivní využití zdrojů, odpady, cirkulární ekonomika

SDG 13 – Klimatická opatření

Výpočet uhlíkové stopy, reakce na klimatická rizika

SDG 16 – Mír, spravedlnost a silné instituce

Etika, compliance, whistleblowing, prevence korupce

SDG 17 – Partnerství ke splnění cílů

Spolupráce s partnery, univerzitami a neziskovým sektorem

Rada pro udržitelnost

Udržitelnost není jen agendou jedné osoby – je společným závazkem všech týmů napříč firmou.

Věříme, že dlouhodobě udržitelná firma může vznikat pouze tehdy, pokud je udržitelnost vnímána jako přirozená součást firemní kultury. Proto aktivně zapojujeme zaměstnance napříč všemi útvary a divizemi – od strategických až po provozní – do diskuse o udržitelném rozvoji a implementaci konkrétních opatření. Jedním z klíčových nástrojů pro toto zapojení je Rada pro udržitelnost, kterou jsme založili v roce 2024. Tato interní platforma spojuje kolegyně a kolegy napříč různými částmi firmy, kteří přispívají svými zkušenostmi a pohledy z každodenní praxe.

Rada pro udržitelnost

Poradní a implementační orgán pro strategická ESG témata, založený v roce 2024, který také funguje jako:

Diskusní fórum

Platforma pro sdílení výzev, nápadů a dobré praxe napříč firmou. Členové Rady přinášejí do agendy perspektivy svých útvarů a zároveň zajišťují, že udržitelnost je zakořeněná v každodenním fungování firmy, nikoli pouze na úrovni strategie.

Koordinační bod

Centrum pro sběr dat a plnění požadavků podle CSRD/ESRS

Praktické zapojení kolegů

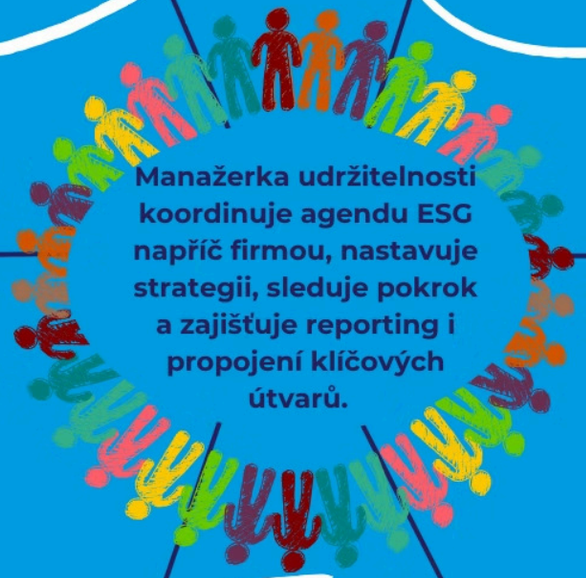
Udržitelnost přibližujeme všem kolegům prostřednictvím kampaní, workshopů, školení, dobrovolnictví i podpory vlastních nápadů s pozitivním dopadem. Společně tak posilujeme zodpovědné myšlení a kolektivní odpovědnost napříč celým holdingem M2C.

Jak funguje udržitelnost v praxi napříč M2C

Vedení společnosti zajišťuje strategické řízení a dohled

Ředitelka compliance zodpovídá za ESG z pohledu governance a souladu

Klíčové spolupracující útvary zahrnují HR, Compliance, Nákup, Provoz a Marketing.



Manažerka udržitelnosti koordinuje agendu ESG napříč firmou, nastavuje strategii, sleduje pokrok a zajišťuje reporting i propojení klíčových útvarů.

Rada pro udržitelnost sdružuje zástupce top managementu a středního managementu napříč klíčovými oblastmi firmy.

Kolegové se zapojují prostřednictvím iniciativ, kampaní a výzev, školení, poskytují bottom-up zpětnou vazbu a působí jako ESG ambasadoři nebo aktivní nositelé změny.

P-1 Obecný rámec pro sestavení prohlášení o udržitelnosti

Reportovací hranice

Tato Zpráva o udržitelnosti byla připravena na základě reportovací hranice zahrnující následující společnosti skupiny M2C: Mark2 Corporation Czech, a.s., Mark2 Corporation MFIX s.r.o., Mark2 Corporation, M2C FM, s.r.o., Mark2 Corporation Logistic s.r.o. a M2C Innovis a.s.

Legislativní kontext

Společnosti holdingu M2C byly původně povinny předložit zprávu o udržitelnosti podle směrnice CSRD a standardů ESRS za reportovací období roku 2025 s publikací v roce 2026. Vzhledem k přijetí tzv. Omnibus balíčku, který prostřednictvím nástroje „stop the clock" posunul povinnost plného reportingu o dva roky, byla příprava této Zprávy o udržitelnosti realizována na dobrovolné bázi a je inspirována aktuálním zněním standardů ESRS. Přitom je zohledněno, že se tyto standardy mohou v průběhu následujících let měnit a dále vyvíjet.

Externí ověření

Vzhledem k dobrovolnému charakteru vykazování za rok 2024 není společnost povinna podrobit tuto Zprávu o udržitelnosti externímu ověření nezávislým auditorem. M2C Group však považuje za zásadní poskytovat všem zainteresovaným stranám pravidelné a transparentní informace o všech klíčových aspektech svého podnikání. Externí audit se proto plánuje v nadcházejících obdobích.

Formát publikace

V současné době je Zpráva o udržitelnosti publikována jako samostatný dokument. S ohledem na budoucí legislativní požadavky a v rámci rozvoje holdingového reportingu plánuje společnost v následujících obdobích integraci informací o udržitelnosti přímo do výroční zprávy.

Vykazované období

Zpráva pokrývá kalendářní rok 2024. Analýza dvojí materiality a finalizace ESG strategie přesáhly do prvního čtvrtletí 2025 z důvodu implementace nového reportovacího rámce a metodologií.

Tato Zpráva o udržitelnosti pokrývá období od 1. ledna 2024 do 31. prosince 2024. Veškeré uvedené informace, data a analýzy odpovídají tomuto časovému rámci, pokud není výslovně uvedeno jinak.

Během vykazovaného období byla provedena analýza dvojí materiality, která byla dokončena v listopadu 2024. Na jejím základě byla připravena ESG strategie, jejíž finalizace probíhala v prvních měsících roku 2025 a byla ukončena v březnu 2025. Přestože byla strategie formálně uzavřena po skončení vykazovaného období, je její obsah v této Zprávě o udržitelnosti prezentován s cílem poskytnout zainteresovaným stranám úplný a aktuální přehled o strategickém směřování skupiny M2C v oblasti udržitelnosti.

Tento časový přesah je způsoben tím, že skupina M2C Group v roce 2024 implementovala nový reportovací rámec inspirovaný směrnicí CSRD a standardy ESRS a zároveň zaváděla nové metodologie pro výpočty uhlíkové stopy a stanovování výchozích hodnot (baseline). Vzhledem k rozsahu těchto změn bylo nezbytné dokončit některé klíčové procesy v období po 31. prosinci 2024, aby byla zajištěna metodologická správnost a úplnost zveřejňovaných údajů.

BP-2 Údaje zveřejňované v souvislosti se zvláštními situacemi

Zdroje nejistoty odhadů a výsledků

Příprava této Zprávy o udržitelnosti vyžaduje v některých případech využití odhadů, zejména tam, kde nejsou dostupná úplná a ověřená data, včetně údajů z hodnotového řetězce. Hlavní zdroje nejistot jsou:

1. Omezená dostupnost kompletních údajů od subjektů v hodnotovém řetězci
2. Použití odhadovaných emisních faktorů při výpočtech uhlíkové stopy
3. Zavedení nových interních metodik pro sběr, konsolidaci a validaci dat
4. Probíhající vývoj standardů ESRS ovlivňující budoucí metodiku vykazování

Časové horizonty

Pro účely vykazování byly časové horizonty vymezeny v souladu s bodem 6.4 standardu ESRS 1:

1. **Krátkodobý horizont**
   Období do 1 roku
2. **Střednědobý horizont**
   Období od 1 do 5 let
3. **Dlouhodobý horizont**
   Období delší než 5 let

GOV-1 a GOV-2: Role správních, řídicích orgánů a jejich zapojení do udržitelnosti

GOV-1 Role správních, řídicích a dozorčích orgánů

Skupina M2C je holdingovou strukturou, jejíž mateřskou společností je Mark2 Corporation Investment SE, jejíž akcie byly k 31.12.2024 drženy Mgr. Stanislavou Bártovou a JUDr. Matějem Bártou.

Statutární orgán mateřské společnosti skupiny M2C je reprezentován předsedou představenstva JUDr. Matějem Bártou, který současně vykonává funkci generálního ředitele skupiny a odpovídá za exekutivní řízení společnosti.

Dozorčí rada, jakožto kontrolní orgán, je tvořena předsedkyní Mgr. Stanislavou Bártovou a MUDr. Jiřinou Bártovou.

Ve skupině M2C se strategické vedení a kontrola propojují s profesionálním řízením jednotlivých oblastí. Řízení klíčových oborových oblastí holdingu je v kompetenci top managementu, jehož členy jsou ředitelky a ředitelé jednotlivých útvarů – finančního, provozního, obchodního, marketingového, HR, inovací, IT a compliance. Právě pod útvar compliance, vedený Mgr. Stanislavou Bártovou, spadá i oddělení udržitelnosti.

GOV-2 Informace o udržitelnosti poskytované orgánům podniku

Otázky udržitelnosti jsou ve skupině M2C řešeny jako strategická agenda. Od začátku procesu implementace požadavků dle ESRS je udržitelnost pravidelně projednávána na setkáních top managementu.

Vybraní členové top managementu jsou s ohledem na jim ve skupině M2C svěřenou agendu, zároveň členy Rady pro udržitelnost, která slouží jako koordinační a poradní orgán napříč celou skupinou. Rada se aktivně podílí jak na formování ESG strategie, tak na realizaci konkrétních kroků.

Informace o vývoji agendy udržitelnosti jsou pravidelně sdíleny s představenstvem a dozorčí radou mateřské společnosti skupiny M2C. Tato struktura umožňuje efektivní přenos informací mezi oddělením udržitelnosti, exekutivou a dohledem.

Správní orgány

Představenstvo a dozorčí rada

Top management

Ředitelky a ředitelé jednotlivých útvarů

Rada pro udržitelnost

Koordinační a poradní orgán

GOV-3 Zohlednění výkonnosti v oblasti udržitelnosti v systémech odměňování

V současné době není výkonnost v oblasti udržitelnosti formálně zohledněna v systémech odměňování zaměstnanců.

Vzhledem k probíhajícímu posilování řízení udržitelnosti v M2C, včetně zavádění nových reportovacích rámců dle směrnice CSRD a standardů ESRS, je však tato oblast součástí našich dlouhodobých úvah.

Aktuálně se zaměřujeme na prohlubování systematického rámce odpovědnosti, sběr relevantních dat a nastavování interních procesů v oblasti udržitelnosti.

Budoucí hodnocení výkonnosti bude provázáno s ESG ukazateli.

Současný stav

Budování základního ESG rámce a procesů

1

2

Střednědobý cíl

Sběr a vyhodnocování ESG metrik

3

Dlouhodobý plán

Propojení udržitelnostních ukazatelů s odměňováním manažerů

GOV-4 Prohlášení o postupu náležité péče

Usilujeme o zajištění odpovědného přístupu napříč celým hodnotovým řetězcem – od našich zaměstnanců až po klíčové dodavatele.

Zaměstnanci

Prověřování bezúhonnosti při nástupu včetně výpisu z rejstříku trestů. Komplexní zaškolení v oblasti BOZP, rovnosti a etického chování s pravidelnými aktualizacemi.

Dodavatelé a výběrová řízení

U klíčových dodavatelů provádíme širší screening, kde přenášíme naše závazky vůči odběratelům a vyžadujeme dodržování našeho standardu prostřednictvím **Etického kodexu pro partnery** i dalších kontrolních nástrojů a mechanismů. Screening je součástí výběru a připravujeme implementaci **ESG dotazníků pro klíčové dodavatele.**

Budoucnost (2026+)

Rozšíření due diligence na širší hodnotový řetězec. Systematický rámec s pravidelným vyhodnocováním dopadů a nastavením opatření.

Compliance a oznamování

Implementovaný whistleblowing systém s jasným procesem eskalace. Interní rámec pro řešení incidentů a systematické mapování rizikových oblastí.

Top management

ESG Rada integruje dlouhodobé dopady a rizika do strategických rozhodnutí. Náležitá péče je zakotvena v governance společnosti.

SBM-2 Zájmy a pohledy zúčastněných stran

Stakeholder	Očekávání od M2C	Strategie a přístupy	Indikátory a měření
Akcionáři	Zisk, růst hodnoty společnosti, transparentnost	Plnění strategických cílů, dodržování pravidel	Ekonomické výsledky, výroční zpráva
Zákazníci	Kvalita, férová cena, podpora, orientace na zákazníka	Soulad se smluvními požadavky, zpětná vazba, zlepšování služeb	Reklamace, spokojenost, NPS, průzkumy
Zaměstnanci	Férové mzdy, benefity, růst, work-life balance	Tréninkové programy, transparentní odměny, klima průzkumy	Fluktuace, školení, průzkumy, zdraví
Dodavatelé	Dlouhodobé vztahy, kvalita, závazky	Kodex chování, audit, lhůty, legislativa, přenos firemního standardu	Počet smluv, dodržení lhůt, cash flow
Veřejná správa	Dodržování zákonů a závazků	Transparentní reporting, dodržování předpisů	Daňová transparentnost, morálka plateb
Komunity	Podpora kvality života, veřejný zájem	Filantropie, dobrovolnictví, sponzoring	Výše příspěvků, zapojení zaměstnanců
Eko partneři / Neziskový sektor	Nízká ekologická stopa, odpovědné produkty	Odpadové hospodářství, recyklace, snižování emisí	Spotřeba energie, odpad, uhlíková stopa

Strategie udržitelnosti: prioritní oblasti M2C

Odpovědné podnikání a dodavatelský řetězec

Etika, compliance, transparentní řízení vztahů s partnery, hodnocení dodavatelů

Ochrana klimatu

Snižování emisí, energetická efektivita, řízení klimatických rizik a reporting uhlíkové stopy

Naši lidé a klienti

Péče o zaměstnance, diverzita, zdraví a bezpečnost, vztahy se zákazníky a komunitami

Oběhové hospodářství

Efektivní nakládání se zdroji, recyklace, třídění, cirkulární přístup k uniformám a technice

Inovace a technologie jako základní rámec

Digitální řešení, chytré systémy, environmentální data, podpora dlouhodobé udržitelnosti

Implementace a řízení strategie udržitelnosti napříč holdingem M2C

Implementace a řízení strategie udržitelnosti je klíčové pro dosažení našich dlouhodobých cílů. Níže uvádíme přehled, jak se udržitelnost promítá do prioritních oblastí a kdo je za ně zodpovědný.

1

Odpovědné podnikání a dodavatelský řetězec

Vlastník: Compliance director – řídí strategii, cíle a compliance procesy.

Partneři: Country manažeři, oddělení udržitelnosti, IMS & BOZP, HR.

Odpovědnosti: Zajišťování souladu s předpisy, etickými standardy a optimalizace dodavatelského řetězce z hlediska udržitelnosti.

Ukazatele/výstupy: Zrealizované projekty, reporting dotazníky, compliance procesy, zaměstnanecké benefity.

2

Ochrana klimatu

Vlastník: Oddělení udržitelnosti – strategie energií, uhlíková neutralita.

Partneři: Provoz, Innovis, Good Sailors, Nákup.

Odpovědnosti: Snížení emisí, optimalizace spotřeby energií a implementace opatření pro přizpůsobení se změně klimatu.

Ukazatele/výstupy: Data o emisích a opatřeních, projekty inovací, výpočty Scope 1–3.

3

Naši lidé a klienti

Vlastník: HR (kultura, vzdělávání), Obchod (dialog s klienty).

Partneři: Good Sailors, Marketing, Provoz.

Odpovědnosti: Rozvoj firemní kultury, podpora diverzity, zajištění bezpečného a inspirativního pracovního prostředí a budování silných vztahů s klienty.

Ukazatele/výstupy: Data o zaměstnancích, programy vzdělávání, zpětná vazba klientů, začlenění ESG do služeb.

4

Oběhové hospodářství

Vlastník: Oddělení udržitelnosti – strategie cirkulární ekonomiky.

Partneři: Nákup, Provoz.

Odpovědnosti: Implementace principů oběhového hospodářství, optimalizace využití zdrojů a minimalizace odpadů.

Ukazatele/výstupy: Postupy cirkulární ekonomiky, nákupy a opětovné použití zdrojů, data o odpadech.

5

Udržitelné inovace a projekty

Vlastník: Innovis, Good Sailors – nové technologie a sociální rozměr.

Partneři: Marketing, Obchod.

Odpovědnosti: Vývoj a zavádění inovativních řešení pro efektivnější a udržitelnější provoz a služby.

Ukazatele/výstupy: Nové projekty, komunikace, impplementace udržitelných produktů.

6

Podpůrné útvary

IT: Zajišťuje infrastrukturu a kybernetickou bezpečnost dat.

Finance: Provádí kontrolu nákladů a poskytuje data pro výpočty Scope 1–3.

Legal: Zodpovídá za dodržování zákonů a minimalizaci právních rizik.

Ukazatele/výstupy: Digitální implementace, data uhlíkové stopy, stav právních sporů.

IRO- 1 Naše cesta k pochopení dopadů, rizik a příležitostí

Věříme, že změna klimatu je reálný jev, který formuje naši budoucnost. V našem přístupu k udržitelnosti sledujeme nejen čísla, ale i souvislosti. Fyzická a chronická rizika ovlivňují každodenní provoz – a my je nechceme jen popsat, ale opravdu řídit.

Tomuto přístupu se věnujeme dlouhá léta – od výpočtu uhlíkové stopy ve Scope 1 a 2 již od roku 2013, přes pravidelnou účast v hodnocení EcoVadis od roku 2017, až po zavedení a certifikaci mezinárodních norem ISO a EN, které jsou dnes součástí našeho Integrovaného management systému (IMS).

Učíme se chápat rizika ne jako hrozbu, ale jako důležitou součást odpovědného rozhodování.

IRO-1 Popis procesu identifikace a posuzování materiálních dopadů, rizik a příležitostí

V roce 2024 jsme v M2C zahájili první komplexní analýzu dvojí významnosti podle požadavků směrnice CSRD a standardu ESRS. Cílem této fáze nebylo pouze formálně zaškrtnout potřebné kolonky, ale především pochopit, která témata mají skutečný význam pro naši firmu – a to jak z hlediska dopadů na okolí, tak z pohledu rizik a příležitostí, které mohou ovlivnit naše fungování.

Celý proces jsme postavili na kombinaci interní spolupráce, zapojení zainteresovaných stran a metodického přístupu podle ESRS. Nejprve jsme si udělali revizi vnitřního systému řízení a sběru dat. Na základě toho jsme si vytvořili vlastní rámec, který jsme přizpůsobili našemu fungování a kapacitám. Založili jsme Radu pro udržitelnost složenou ze zástupců klíčových oblastí firmy, která zajišťovala kvalitu, návaznost a kontinuitu celého procesu.

Stěžejní roli hrály rozhovory s našimi kolegy z top a středního managementu. V rámci 15 strukturovaných setkání jsme sbírali vhledy nejen od vedení firmy, ale i od zaměstnanců, klientů či zástupců dodavatelů. Využili jsme i zástupce zainteresovaných stran– tedy kolegy z praxe, kteří měli detailní znalost konkrétních témat v terénu. Všech 92 podtémat ESRS jsme kvantitativně ohodnotili na škále 1–5, a to ze dvou hledisek: jak relevantní je dané téma pro naši firmu, a jak výrazný dopad na něj máme a kvalitativně jsme si popsali možní dopady, rizika a příležitosti.

Za relevantní jsme označili ta podtémata, která získala součet hodnocení větší než 4 a zároveň byla označena jako materiální alespoň 12ti účastníky rozhovorů. Tato témata jsme následně tematicky seskupili do tematických okruhů, tzv. clusterů, které odrážely hlavní oblasti standardu ESRS.

V další fázi jsme tyto tematické oblasti posoudili podle metodiky ESRS 1, konkrétně podle doporučení uvedených v přílohách A16–A19. Hodnocení probíhalo opět kvantitativně a zaměřovalo se na čtyři základní atributy: míru dopadu (scale), rozsah (scope), možnost nápravy (remediability) a pravděpodobnost výskytu (probability). Každý z těchto atributů jsme hodnotili na pětibodové škále.

Vedle těchto čtyř atributů jsme se zaměřili i na finanční dopad. Vyhodnocovali jsme jej na základě provozních dat, veřejných srovnávacích analýz, tzv. benchmarků a scénářů. Pokud tematický okruh dosáhl alespoň 7,5 bodu, nebo měl významný vyčíslený finanční dopad, byl označen jako materiální.

Výsledný katalog dopadů, rizik a příležitostí, tzv. IRO tak nevznikl pouze jako technický soubor informací pro účely reportingu, ale jako nástroj, který propojuje stakeholder vnímání s expertní analýzou a poskytuje pevný základ pro stanovení ESG cílů, řízení rizik a zodpovědnou práci s dopady firmy.

Vstupní fáze hodnocení před finální ESRS validací

Úvodní rámec a přístup

V roce 2024 jsme zahájili první komplexní analýzu dvojí významnosti dle CSRD/ESRS. Cílem bylo neformálně ověřit, co je pro M2C skutečně podstatné z hlediska dopadů, rizik a příležitostí.

Vstupní analýza a metodické ukotvení

Provedli jsme interní analýzu systému řízení a dostupnosti dat. Následovala identifikace slabin a vytvoření vlastního metodického rámce, přizpůsobeného našim potřebám.

Governance rámec

Vznikla Rada pro udržitelnost složená ze zástupců všech klíčových oblastí firmy. Zajišťuje kvalitu procesu, metrickou konzistenci a připravuje navazující fáze reportingu.

Rozhovory jako hlavní pilíř

Provedli jsme 15 hloubkových strukturovaných rozhovorů s top managementem, klienty, zaměstnanci a dodavateli. Zapojili jsme také zástupce zainteresovaných skupin, abychom získali reálný pohled z praxe. Na základě těchto rozhovorů vznikl kvalitativní popis možných dopadů, rizik a příležitostí ve všech 92 podtématech ESRS. Rozhovory trvaly v rozmezí 25-90 minut.

Předběžné hodnocení a validace zainteresovanými stranami

V rámci předběžného hodnocení členové Rady pro udržitelnost během strukturovaných rozhovorů kvantitativně hodnotili všech 92 podtémat ESRS na škále 1–5, a to z pohledu relevance pro naši firmu a míry dopadu směrem dovnitř i ven. Podtémata byla označena jako významná, pokud dosáhla součtu hodnocení vyššího než 4 z maximálních 10 bodů a zároveň byla jako významná identifikována alespoň 12 účastníky rozhovorů. Tato významná podtémata byla následně seskupena do tematických okruhů, které byly dále detailně hodnoceny podle hlavních atributů dle standardu ESRS.

Formální validace témat a tvorba katalogu dopadů, rizik a příležitostí (IRO)

V M2C jsme provedli komplexní formální validaci témat podle standardu ESRS, abychom identifikovali klíčové dopady, rizika a příležitosti (IRO), které jsou pro naši firmu skutečně materiální.

Metodika hodnocení (ESRS A16–19)

Každý tematický okruh byl kvantitativně hodnocen podle čtyř atributů:

- Míra dopadu (scale)
- Rozsah dopadu (scope)
- Nenapravitelnost (remediability)
- Pravděpodobnost výskytu (probability)

Každý atribut byl hodnocen na škále 1–5 bodů, přičemž některé tematické okruhy neobsahovaly všechny dimenze.

Maximální bodové skóre se pohybovalo mezi 15 a 20 body, podle počtu relevantních atributů.

Finanční dopad byl hodnocen samostatně a finančně vyčíslen na základě provozních dat, benchmarků nebo scénářů (např. pokuty, náklady, úspory).

Kritérium materiality a validace

Tematický okruh byl označen jako materiální, pokud dosáhl skóre alespoň 7,5 bodu nebo měl významný vyčíslený finanční dopad.

Všechna zařazená témata byla dále validována Radou pro udržitelnost, která ověřila jejich strategickou důležitost, připravenost dat a soulad se směřováním firmy.

Shrnutí procesu

Validace témat byla kombinací datového přístupu, stakeholder relevance a expertního úsudku.

Výsledný katalog IRO propojuje přístup zdola nahoru, tzv. bottom-up pohled zainteresovaných stran s metodickým rámcem ESRS a tvoří základ pro ESG cíle, řízení rizik i příležitostí.

Co plánujeme v roce 2025-2026

Rozšíření dialogu se zainteresovanými stranami

Získání zpětné vazby od dalších klientů pro lepší porozumění jejich ESG očekáváním.

Prohloubení spolupráce s dodavateli

Zlepšení kvality a úplnosti dat pro výpočet emisí ve Scope 3 a školení pro dodavatele.

IROs jako praktický nástroj

Katalog IROs se stane nástrojem pro řízení vztahů, inovací a dopadů v celém hodnotovém řetězci.

Zdroje informací pro analýzu významnosti

Při analýze dvojí významnosti jsme kromě interních rozhovorů a dat vycházeli také z mezinárodních scénářů, regulatorních rámců a srovnávacích studií. Tyto podklady nám umožnily propojit vlastní vhled s osvědčenými standardy a posílit robustnost výsledného hodnocení dopadů, rizik a příležitostí.

Klimatické scénáře a mezinárodní data

- IPCC RCP8.5, IEA World Energy Outlook: Potvrzují riziko výrazných sankcí a vysokých investičních nákladů při neadaptaci.
- Scénáře RCP4.5/RCP6.0 a studie IEA: Dokládají významné úspory plynoucí z přechodu na obnovitelné zdroje a energeticky úsporné technologie.
- Náklady na nečinnost převyšují investice do mitigace a adaptace.

Externí studie, benchmarky a regulace

- Deloitte, PwC, McKinsey: Analýzy upozorňují na finanční dopady v oblastech investic, sankcí, pracovních standardů, diverzity či inovací.
- CDP/GRI data a regulační studie: Nesprávné nakládání s odpady znamená dodatečné náklady (pokuty, sanace, úklid).
- Studie z oblasti cirkulární ekonomiky: Recyklace a upcyklace (např. uniforem) přináší úspory i nižší environmentální dopady.
- EU směrnice a CSDDD: Důsledná náležitá péče v dodavatelském řetězci snižuje právní rizika a posiluje transparentnost.
- TCFD a CDP standardy: Transparentnost a reporting podporují důvěru zákazníků, růst tržeb a lepší vztahy s investory.

Interní a odvětvová data

- Interní HR data: Zlepšení pracovních podmínek snižuje fluktuaci, právní náklady a posiluje produktivitu.
- Benchmarking Deloitte/PwC: Nedodržování pracovních standardů vede k soudním sporům a poklesu výkonnosti.
- McKinsey, CDP/GRI, evropské směrnice: Diverzita zvyšuje kreativitu, inovace a loajalitu zaměstnanců.
- Interní i externí analýzy firemní kultury: Silná kultura snižuje provozní rizika.
- McKinsey/PwC studie: Investice do inovací přinášejí nejen úspory, ale i dlouhodobou konkurenční výhodu.

Propojení klimatických scénářů, regulatorních rámců, mezinárodních benchmarků a vlastních dat zajistilo, že naše analýza dvojí významnosti stojí na robustních základech a reflektuje jak globální trendy, tak specifické podmínky skupiny M2C.

Reflexe procesu analýzy dvojí významnosti (DMA)

Od detailu k celku (bottom-up přístup): přístup založený na reálných dopadech

Systematicky jsme prošli všech 92 podtémat ESRS, abychom odhalili priority, které by jinak mohly být přehlédnuty.

Zprostředkovaný přístup k zainteresovaným stranám

V případech, kdy nebylo možné navázat přímý dialog s externími stakeholdery, nebo když jsme potřebovali získat hlubší vhled do konkrétních témat, využili jsme zprostředkovaný přístup. Zapojili jsme interní týmy jako zástupce vybraných externích zainteresovaných stran. Tento přístup nenahrazuje samotný dialog, ale vhodně jej doplňuje – umožňuje obohatit analýzu o praktické zkušenosti z terénu a širší perspektivu, která by jinak nebyla snadno dostupná.

Silná meziútvarová spolupráce

Proces byl veden napříč útvary (provoz, HR, finance, nákup, technologie a další), což zajistilo realistické a udržitelné hodnocení.

Důraz na vlastní validaci a relevance

Nastavili jsme si vlastní rozhodovací prahy dle ESRS AR 16 a zároveň vlastní předběžné posouzení , což zvýšilo důvěru v proces a připravilo nás na další fáze ESG řízení.

Významnost jako nástroj řízení, ne jen compliance

Chápeme analýzu materiálních témat jako nástroj řízení, který propojuje naše hodnoty s odpovědným podnikáním.

Poznámka k digitálním službám a IT

Ačkoli standardy ESRS neuvádějí IT a digitální služby jako samostatnou oblast, vnímáme jejich zásadní význam pro naše podnikání i zainteresované strany. Proto jsme se rozhodli věnovat tomuto tématu zvláštní pozornost – více o digitálních službách, IT a kybernetické bezpečnosti uvádíme v části *Governance.*

Matice významnosti M2C

1

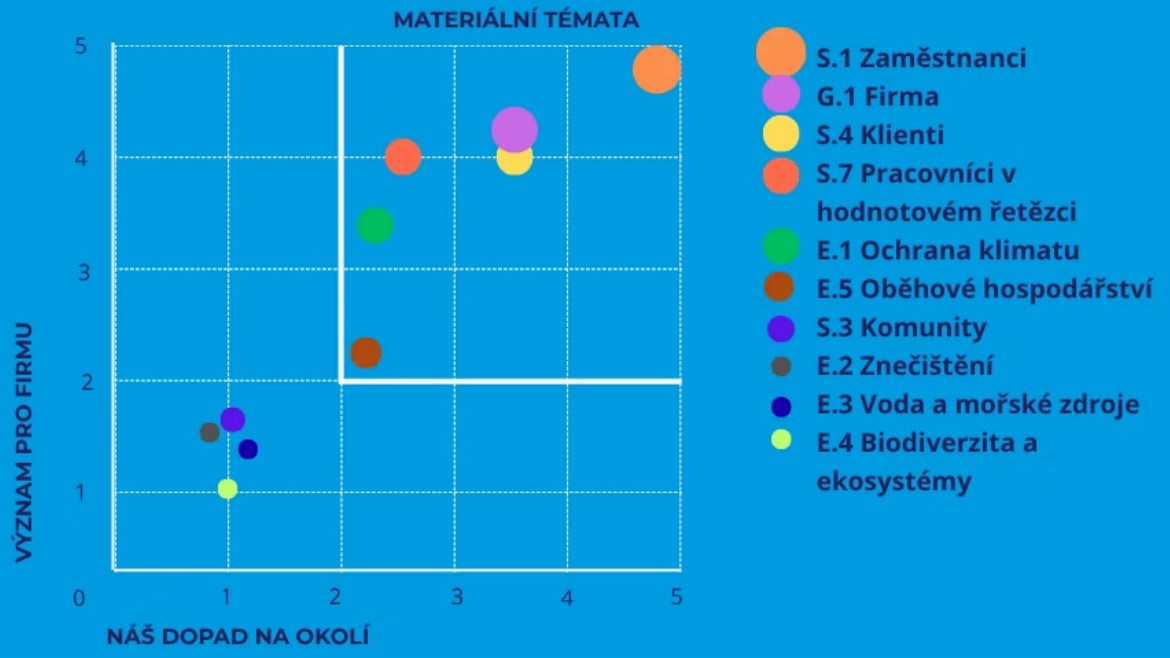
Dvojí významnost

Tato matice významnosti zobrazuje hlavní témata identifikovaná v rámci analýzy dvojí materiality podle standardů ESRS.

2

Osy

Osa X představuje dopad firmy na okolí (okolní svět), osa Y znázorňuje význam tématu pro firmu z hlediska rizik, příležitostí a vlivu na podnikání.



Poznámka k metodice: Tato matice představuje výstup z první fáze analýzy dvojí významnosti. Pro účely této fáze byly dopady, rizika a příležitosti hodnoceny v absolutní kvantitativní hodnotě – bez rozlišení, zda jsou pozitivní či negativní. Záměrem bylo vytvořit přehledný a srozumitelný výstup pro naše interní kolegy, kteří byli zapojeni do hloubkových rozhovorů. Výsledná vizualizace jim tak měla poskytnout hmatatelný rámec pro další diskusi nad strategickými prioritami a konkrétním charakterem dopadů. rizik a příležitostí.

SBM-1: Environmentální dopady a rizika

ESRS E1 – Scope 1–3 Emise

Typ hodnocení: Dopad a Riziko

Charakter: Skutečný, negativní ⚠️

Dopad:

Naše provozní činnost – zejména spalování fosilních paliv a některé průmyslové procesy – přispívají ke znečištění ovzduší a vypouštění skleníkových plynů. V důsledku toho přispíváme ke klimatickým změnám, což je v rozporu s cíli Green Dealu a IPCC scénáři.

Rizika:

- Regulační: Zavedení emisních poplatků, kvót nebo omezení s sebou nese riziko vyšších nákladů a sankcí.
- Finanční: Povinné investice do čistších technologií zvýší provozní náklady.
- Reputační: Veřejnost, investoři i klienti vnímají environmentální závazky jako zásadní.
- Klimatická: Zvýšené výkyvy počasí, výpadky dodávek, narušení provozu.

Horizont: Krátkodobý (1 rok) | **Rozsah:** Společnost a dodavatelský řetězec

ESRS E1 – Adaptace na změnu klimatu

Typ hodnocení: Dopad a Riziko

Charakter: Potenciální, negativní ⚠️

Dopad:

Pokud nepřijmeme adaptační opatření, jsme zranitelní vůči extrémním klimatickým jevům – jako jsou povodně, vlny veder či silné bouře. To může narušit provozní kontinuitu, poškodit infrastrukturu a ohrozit zdraví zaměstnanců.

Rizika:

- Finanční: Vysoké náklady na obnovu infrastruktury a nápravná opatření po katastrofách.
- Provozní: Možné přerušení činnosti nebo zpoždění v dodávkách.
- Regulační: Povinnost plnit nové adaptační standardy.
- Reputační: Nedostatečná připravenost může poškodit vnímání firmy.

Horizont: Dlouhodobý (5+ let) | **Rozsah:** Společnost, dodavatelský řetězec, klienti

ESRS E5 – Odpady a znečištění

Typ hodnocení: Dopad a Riziko

Charakter: Potenciální, negativní ⚠️

Dopad:

Nesprávné nakládání s odpady – např. v důsledku špatného třídění, nedostatečné infrastruktury nebo nedbalosti – přispívá ke kontaminaci půdy, vody i ovzduší. To může mít dlouhodobý vliv na místní ekosystémy i zdraví obyvatel a zaměstnanců.

Rizika:

- Regulační: Sankce za porušení zákona o odpadech nebo dalších předpisů.
- Ekologická a zdravotní: Dlouhodobé znečištění půdy a vody, rizika pro veřejné zdraví.
- Reputační: Negativní publicita nebo ztráta důvěry klientů a partnerů.
- Finanční: Nutnost financovat sanaci, modernizaci a preventivní opatření.

Horizont: Krátkodobý až střednědobý | **Rozsah:** Společnost, dodavatelský řetězec

SBM-1: Environmentální příležitosti

ESRS E1 – Energie

Typ hodnocení: Dopad a Příležitost

Charakter: Potenciální, pozitivní ✅

Dopad:

Přechodem na obnovitelné zdroje energie a moderní, energeticky efektivní technologie snižujeme závislost na fosilních palivech. Dochází ke zlepšení kvality ovzduší a úsporám nákladů na energii.

Příležitosti:

- **Finanční:** Dlouhodobé snížení provozních nákladů díky nižší spotřebě energie.
- **Inovační:** Zavádění nových technologií zvyšuje konkurenceschopnost a efektivitu.
- **Reputační:** Lepší image firmy v očích klientů, investorů a zaměstnanců.

Horizont: Střednědobý (1–5 let) | **Rozsah:** Společnost, dodavatelský řetězec, klienti

ESRS E5 – Cirkulární ekonomika

Typ hodnocení: Dopad a Příležitost

Charakter: Potenciální, pozitivní ✅

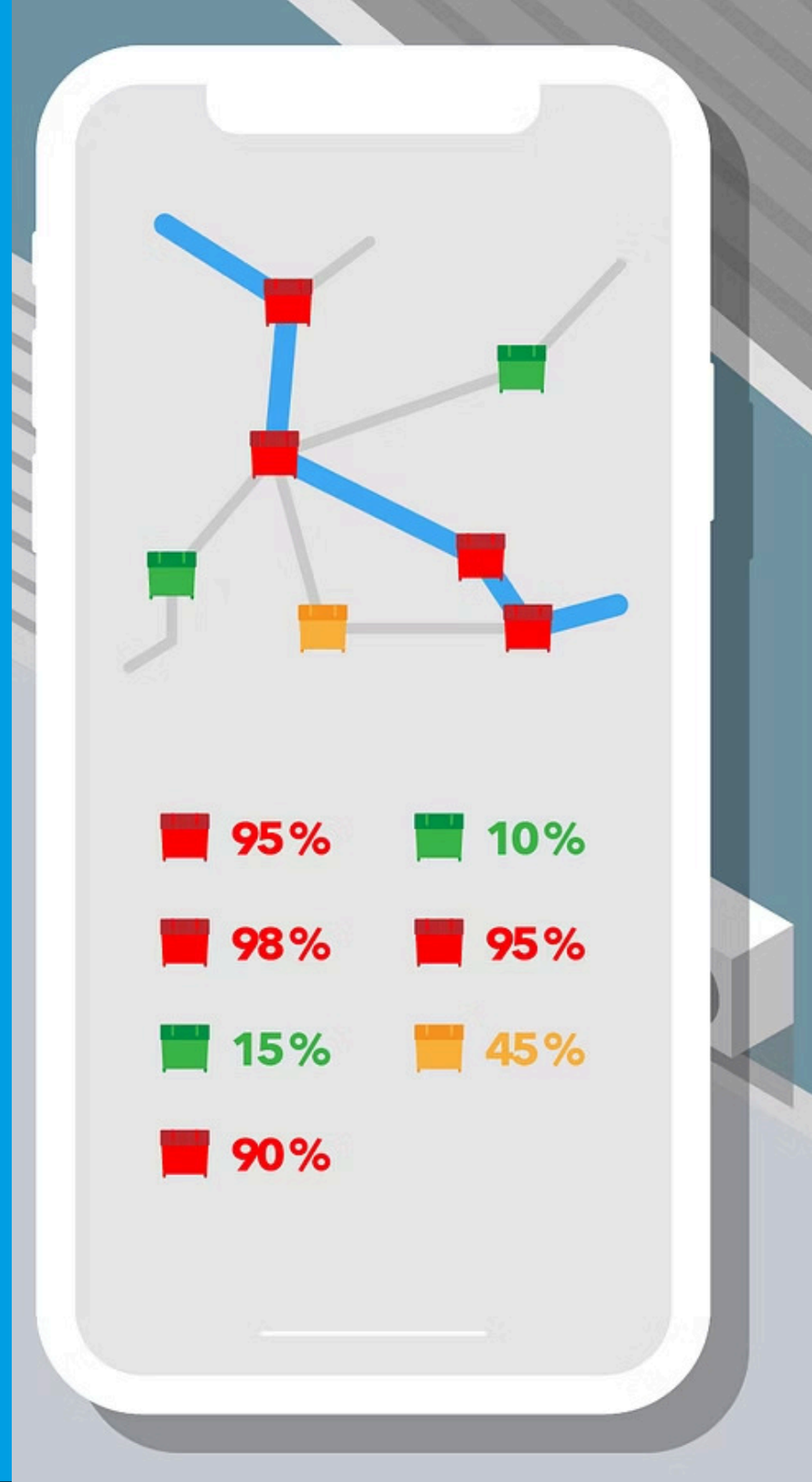
Dopad:

Zavedením principů cirkulární ekonomiky (např. upcyklace uniforem, optimalizace materiálových toků) snižujeme množství odpadu, šetříme přírodní zdroje a zvyšujeme efektivitu provozu.

Příležitosti:

- **Finanční:** Úspory za materiály, nižší náklady na likvidaci odpadů.
- **Inovační:** Prostor pro vývoj nových udržitelných procesů a technologií.
- **Regulační:** Výhody při plnění legislativy
- **Reputační:** Posílení pozice firmy jako lídra v oblasti udržitelnosti.

Horizont: Střednědobý (1–5 let) | **Rozsah:** Interní procesy ve společnosti, případně dodavatelský řetězec



SBM-1: Sociální dopady a rizika

ESRS S1 – BOZP, jistota zaměstnání, mzdy, školení

Typ hodnocení: Dopad a Riziko

Charakter: Potenciální, negativní ⚠️

Vzhledem k povaze bezpečnostních služeb čelí naši zaměstnanci zvýšeným rizikům při ochraně majetku klientů. Nedostatečné zajištění BOZP, nejistota pracovních míst nebo neadekvátní mzdové ohodnocení mohou vést k vyšší fluktuaci, snížené motivaci a potenciálně i k pracovním úrazům.

Rizika:

- **Právní:** Porušení zákoníku práce a předpisů BOZP může vést k pokutám a soudním sporům
- **Provozní:** Zvýšená fluktuace personálu a obtížné získávání kvalifikovaných pracovníků
- **Reputační:** Poškození image společnosti jako odpovědného zaměstnavatele

Horizont: Krátkodobý až střednědobý (1–5 roky)

Rozsah: Zaměstnanci, management, klienti

ESRS S1 – Pracovní doba a rovnost odměňování

Typ hodnocení: Riziko

Charakter: Potenciální, negativní ⚠️

Nepravidelné směny, noční práce a víkendové služby jsou nedílnou součástí našeho oboru. Tyto faktory mohou negativně ovlivňovat work-life balance zaměstnanců. Zároveň existuje riziko nerovného odměňování mezi různými profesními obory, což může vést k nespokojenosti a právním komplikacím.

Rizika:

- **Právní:** Možné porušení směrnice EU o transparentnosti odměňování a antidiskriminačních zákonů
- **Sociální:** Vyšší stres a syndrom vyhoření u zaměstnanců s náročným rozvrhem směn
- **Ekonomické:** Zvýšené náklady na personál při neefektivním plánování směn a přesčasů

Horizont: Střednědobý (1–5 let)

Rozsah: Zaměstnanci, HR oddělení, management

ESRS S2 – Dodavatelský řetězec & compliance (CSDDD)

Typ hodnocení: Dopad a Riziko

Charakter: Potenciální, negativní až smíšený ⚠️

S rostoucími požadavky na transparentnost dodavatelského řetězce čelíme výzvám v oblasti náležité péče. Nedodržení směrnice o náležité péči v dodavatelském řetězci (CSDDD) může mít závažné dopady na naši schopnost spolupracovat s velkými klienty a institucemi EU, kteří vyžadují odpovědné dodavatele.

Rizika:

- **Compliance:** Nesplnění legislativních požadavků EU o povinné due diligence
- **Obchodní:** Ztráta klíčových zákazníků vyžadujících ESG compliance v celém řetězci
- **Finanční:** Zvýšené náklady na implementaci kontrolních mechanismů a auditů

Horizont: Střednědobý až dlouhodobý (1–5+ let)

Rozsah: Společnost, dodavatelé, subdodavatelé, klienti

SBM-1: Sociální příležitosti

ESRS S1 – Diverzita a work–life balance

Typ hodnocení: Dopad a Příležitost

Charakter: Potenciální, pozitivní ✅

Podpora diverzity, rovnosti a rovnováhy mezi pracovním a osobním životem přispívá k vyšší spokojenosti zaměstnanců, jejich loajalitě a inovativnosti. Firma se stává inkluzivnější a atraktivnější pro talenty.

Příležitosti:

- **Sociální:** Vyšší zaměstnanecká pohoda, snížení fluktuace
- **Reputační:** Image odpovědného a férového zaměstnavatele
- **Inovační:** Rozmanitost názorů zvyšuje kreativitu a adaptabilitu
- **Regulační:** Možnost zapojení do veřejných a dotačních programů na podporu diverzity

Horizont: Střednědobý (1–5 let)

Rozsah: Naše společnost, firmy zaměstnávající osoby s handicapem, dodavatelé

ESRS S4 – Transparentní marketing a přístup ke kvalitním informacím

Typ hodnocení: Dopad a Příležitost

Charakter: Skutečný, pozitivní ✅

Odpovědný a transparentní marketing buduje důvěru u klientů a veřejnosti. Poskytování kvalitních a srozumitelných informací podporuje dlouhodobé vztahy.

Příležitosti:

- **Obchodní:** Vyšší loajalita zákazníků a růst tržeb
- **Reputační:** Posílení značky a důvěryhodnosti firmy
- **Strategické:** Vstup na nové trhy díky transparentnosti
- **Inovační:** Využití moderních komunikačních nástrojů

Horizont: Krátkodobý (1 rok)

Rozsah: Společnost, klienti, veřejnost

SBM-1: Governance příležitosti

ESRS G1 – Kultura ve firmě a řízení vztahů s dodavateli

Typ hodnocení: Dopad a Příležitost

Charakter: Potenciální, pozitivní ✅

Silná firemní kultura, založená na etických principech, zvyšuje stabilitu týmu a důvěru mezi partnery. Kvalitní řízení vztahů s dodavateli podporuje kontinuitu, transparentnost a minimalizaci provozních rizik.

Příležitosti:

- Reputační: Dlouhodobá důvěra u zákazníků a investorů
- Provozní: Nižší riziko výpadků a nesrovnalostí v dodavatelském řetězci
- Systémová: Posílení integrity firmy napříč strukturou
- Inovační: Lepší spolupráce přináší nové příležitosti

Horizont: Střednědobý (1–5 let)

Rozsah: Firma, dodavatelský řetězec

ESRS G1 – Firemní jednání, udržitelné projekty a inovace

Typ hodnocení: Dopad a Příležitost

Charakter: Potenciální, pozitivní ✅

Investice do inovací a udržitelných řešení zvyšují efektivitu provozu, snižují environmentální zátěž a posilují konkurenční výhodu. Firma tím zároveň podporuje dlouhodobý rozvoj a přístup k financím.

Příležitosti:

- Strategická: Lepší připravenost na budoucnost a ESG požadavky
- Finanční: Úspory nákladů, vyšší provozní efektivita
- Reputační: Image inovativní a odpovědné firmy
- Investiční: Větší šance na podporu z grantů a zeleného financování

Horizont: Dlouhodobý (5+ let)

Rozsah: Firma, dodavatelský řetězec

Externí hodnocení a transparentnost

Od roku 2017 je M2C registrována v platformě ECOVADIS pro dodavatelský řetězec a Supplierassurance, kde je hodnocena naše výkonnost v řadě klíčových témat lidských práv a udržitelnosti.

V roce 2024 jsme se poprvé zúčastnili hodnocení **CDP** (Carbon Disclosure Project), což považujeme za důležitý krok ke zvýšení důvěryhodnosti a transparentnosti. Dále se také pravidelně účastníme auditu plnění požadavků kodexu RBA, jsme členem konsorcia Avetta a pravidelně se zúčastňujeme klientských auditů prováděných 3. stranami a také kontrol státních institucí.

Zelená firma®

Projekt Zelená firma a REMA systém – zpětný odběr elektrozařízení

3 702 kg
Vysloužilých elektrozařízení

13 057 kg
Zabráněno vzniku odpadu

8 709 kg
Úspora CO_2

Další úspory: 8 039 kWh elektřiny, 2 375 kg primárních surovin, 744 m³ vody a 193 l ropy.

EU taxonomie v M2C: Jak klasifikujeme udržitelné činnosti a identifikujeme příležitosti

Co je to EU taxonomie?

EU Taxonomie je klasifikační systém EU, který určuje, které ekonomické činnosti lze považovat za environmentálně udržitelné. Jejím cílem je podpořit přesun investic k aktivitám, které přispívají k ochraně životního prostředí, snižování emisí, přizpůsobení se změně klimatu a podpoře oběhového hospodářství.

Cíle EU taxonomie:

- Zmírňování změny klimatu
- Přizpůsobení se změně klimatu
- Udržitelné využívání a ochrana vodních a mořských zdrojů
- Přechod na oběhové hospodářství
- Prevence a omezování znečištění
- Ochrana a obnova biodiverzity a ekosystémů

Stav u M2C

M2C dobrovolně zahájila analýzu souladu svých činností s EU taxonomií, přestože podle nařízení EU 2020/852 nemá povinnost tato data zveřejňovat. V první fázi jsme identifikovali řadu potenciálně způsobilých aktivit napříč našimi službami – zejména v oblasti správy budov, provozu datových center, údržby, úklidu, energetické efektivity a vývoje technologií.

Poznámka k finančním údajům

Společnosti M2C nespadají mezi organizace povinné k reportingu podle EU taxonomie. Nacházíme se v první fázi analýzy a proto zatím nezveřejňujeme údaje o výši způsobilých tržeb, investic (CAPEX) nebo provozních nákladů (OPEX) ve smyslu článků 8 a 9 nařízení (EU) 2020/852.

Možné způsobilé činnosti M2C podle EU taxonomie

Kód aktivity	Oblast podle EU taxonomie	Aktivita M2C	Klimatický cíl
CCM 4.1	Výroba elektřiny ze solárních technologií	Instalace a provoz fotovoltaických systémů u klientů	Zmírňování změny klimatu, Přizpůsobení
CCM 4.16	Provoz tepelných čerpadel	Instalace tepelných čerpadel u klientů	Zmírňování změny klimatu
CCM 7.3	Zvýšení energetické účinnosti budov	Instalace zařízení v rámci správy budov	Zmírňování změny klimatu
CCM 7.4	Instalace dobíjecích stanic	Instalace dobíječek pro elektromobily u klientů	Zmírňování změny klimatu
CCM 7.5	Měření a regulace spotřeby energie	Instalace měřicích zařízení a regulace energetické náročnosti budov	Zmírňování změny klimatu
CCM 8.1	Služby zpracování dat	Provoz datového centra a služeb ukládání dat	Zmírňování změny klimatu
CCM 9.3	Energetické poradenství	Energetický audit, vystavování štítků	Zmírňování změny klimatu
CCA 8.2	Software pro řízení spotřeby budov	Vývoj softwaru pro správu budov (např. e-recepce)	Přizpůsobení se změně klimatu
CCA 8.4	Software pro řízení klimatických rizik	Vývoj softwaru na řízení spotřeby energií a extrémních klimatických jevů	Přizpůsobení se změně klimatu
CEY 2.3	Sběr a třídění odpadu	Sběr odpadu u klientů v rámci správy budov	Přechod na oběhové hospodářství

Přehled způsobilých aktivit identifikovaných v rámci dobrovolné analýzy společností M2C dle kritérií EU taxonomie.

Ochrana klimatu

ESRS E1 Změna životního prostředí

- E1-1 Přechodový plán pro zmírňování změny klimatu
- E1-2 Interní politiky
- E1-3 Opatření a zdroje
- E1-4 Stanovené cíle
- E1-5 Celková spotřeba energie a složení energetického mixu
- E1-6 Hrubé emise skleníkových plynů ve Scope 1, 2 a 3 a jejich celkový počet

ESRS E5 Využívání zdrojů a oběhové hospodářství

- E5-1 Interní politiky
- E5-2 Opatření a zdroje
- E5-3 Stanovené cíle
- E5-4 Celková generace odpadů

ESRS E1-1 Přechodový plán pro zmírňování změny klimatu

Aktuální stav

V současné době M2C nemá formálně zveřejněný přechodový plán ke klimatické neutralitě, a to záměrně. V rámci přípravy na reporting podle směrnice CSRD jsme se rozhodli nejprve zaměřit na důkladné a kvalitativně silné zmapování naší uhlíkové stopy, a to včetně Scope 3, který je pro naši společnost – jakožto poskytovatele služeb – z hlediska dopadů zásadní.

Naše priorita

Chceme nejprve porozumět tomu, kde jsou v našem hodnotovém řetězci největší emisní zatížení, a teprve poté zodpovědně nastavit realistický a měřitelný přechodový plán.

Naše vize

M2C nechápe dekarbonizaci pouze jako interní závazek, ale jako příležitost pomoci i našim klientům. Jakožto firma působící v oblasti facility managementu, bezpečnosti, technologií a provozní správy budov vidíme obrovský potenciál v tom, jak prostřednictvím našich řešení (např. energetického managementu, dálkového dohledu, upcyklace uniforem apod.) podporovat i klimatickou transformaci budov a provozů našich klientů.

ESRS E1-2 Interní politiky týkající se zmírňování a přizpůsobení se změně klimatu

Politiky a závazky

M2C integruje témata zmírňování dopadů změny klimatu i adaptace na její důsledky prostřednictvím propracovaného systému environmentálního (EMS) a energetického managementu (EnMS), který je součástí integrovaného systému řízení (IMS) dle standardů ISO 14001 a ISO 50001.

Základní rámec politik v této oblasti tvoří:

Politika IMS stanovuje závazek vedení chránit životní prostředí, předcházet znečištění a minimalizovat environmentální dopady. Je závazná napříč celou firmou a její implementace je podporována každodenními rozhodnutími a provozní praxí.

Etický kodex M2C podporuje odpovědný přístup k přírodním zdrojům a klade důraz na prevenci znečištění, dodržování předpisů a respekt k principům udržitelnosti i v obchodních vztazích.

Směrnice EnMS definuje systém řízení energií – stanovuje odpovědnosti, metody vyhodnocování, metriky a procesy, kterými sledujeme energetickou efektivitu, nastavujeme cíle a průběžně hodnotíme výsledky.

Všechny rámce jsou součástí našeho compliance programu, který zajišťuje plnění legislativních a regulatorních požadavků. Pravidelné audity, legislativní monitoring a revize zajišťují soulad s předpisy a příležitost k dalšímu zlepšení.

Klíčové přístupy a implementace

Spotřebu energií a pohonných hmot sledujeme systematicky – měříme elektřinu, plyn, teplo, vodu a PHM, vyhodnocujeme meziroční vývoj a identifikujeme trendy. Tyto informace nám pomáhají cíleně snižovat spotřebu a nastavovat efektivní provozní strategie.

Výkon systému EnMS je každoročně vyhodnocován. Hodnotíme dosažené úspory, přínos jednotlivých opatření a sledujeme zapojení zaměstnanců do procesu úspor a efektivního využívání zdrojů.

Revize a údržba zařízení probíhají pravidelně – ať už prostřednictvím vlastního technického útvaru a ICT týmu, nebo externě. Věnujeme se nejen údržbě, ale i prediktivní kontrole, abychom minimalizovali výpadky a rizika.

Environmentální témata jsou součástí onboardingového e-learningu i samostudia vedoucích pracovníků. Zaměřujeme se na praktické dovednosti i porozumění souvislostem v každodenní práci.

Udržitelné provozní návyky – jako home office, videohovory, spolujízdy nebo úsporná jízda – jsou systematicky podporovány jako součást firemní kultury.

Zaměstnanci mají možnost aktivně přispívat svými návrhy, upozorněními nebo zlepšeními v oblasti úspor a ochrany životního prostředí. Zpětná vazba z provozu je cenným nástrojem řízení.

Pravidelné interní audity a provozní kontrolní mechanismy nám umožňují nepřetržité zlepšování systému a nastavování nových opatření tam, kde to dává smysl.

ESRS E1-3 Opatření a zdroje v oblasti změny klimatu

Vlastní provoz & klientská řešení

1. Vlastní provoz

Skupina M2C realizuje opatření vedoucí ke zmírňování dopadů klimatické změny v rámci vlastních provozů i ve spolupráci s klienty. Přístup stavíme na důsledném dodržování legislativních požadavků v oblasti životního prostředí, kontinuálním zvyšování energetické efektivity a udržitelném nakládání se zdroji.

Scope 1–3

M2C dlouhodobě vyhodnocuje spotřebu energií a pohonných hmot, disponuje certifikací ISO 50001 a aktivně sleduje svou uhlíkovou stopu. V předešlých letech jsme ji pravidelně měřili v rozsahu Scope 1 a 2. V roce 2024 jsme však přistoupili k nové metodice ve spolupráci s externími experty, kteří nám pomohli nastavit interní procesy pro sběr a výpočet dat napříč Scope 1–3. Od tohoto roku máme celý proces plně systémově ukotvený a dále jej průběžně zlepšujeme.

Digitální transformace

Virtualizací serverového prostředí došlo ke snížení potřeby HW a tím i spotřeby elektřiny. Podporujeme elektronické podepisování smluv, čímž šetříme tisk, dopravu a materiál. Zároveň využíváme elektrickou formu objektové dokumentace provozů fyzické ostrahy, což vede k úsporám papírů.

Cestování a mobilita

Zavedli jsme pravidla pro ekologickou jízdu, sdílení služebních vozů, preferujeme videohovory a umožňujeme home office, což snižuje emise z dopravy.

2. Klientská řešení

Jako facility management firma podporujeme klienty při naplňování jejich klimatických cílů pomocí specializovaných řešení prostřednictvím našich divizí Innovis a M2C Space.

Energetický management

Komplexní správa energetických zdrojů s důrazem na optimalizaci spotřeby a snižování nákladů

Obnovitelné zdroje

Instalace solárních panelů, tepelných čerpadel a dobíjecích stanic pro elektromobily

Chytrá měřidla

Monitoring a regulace spotřeby energií pomocí pokročilých měřicích technologií a dálkového řízení

Energetické audity

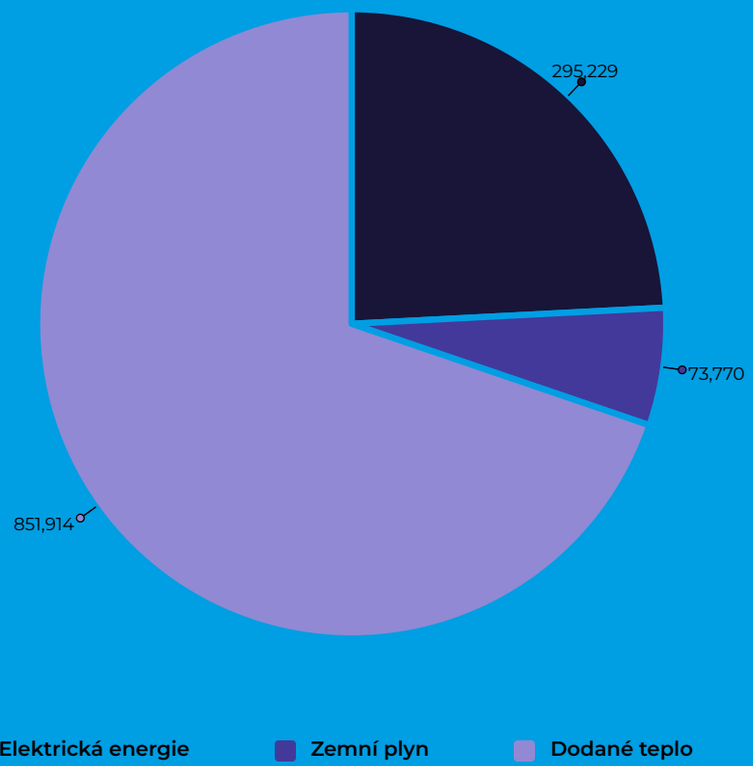
Odborné posouzení energetické náročnosti a návrhy optimalizačních opatření s výhledem do budoucna

ESRS E1-4 Stanovené cíle související se zmírňováním dopadů změny klimatu a přizpůsobením se

Cíl	Typ cíle	Scope	Měřítko	Referenční rok	Cílový rok	Stav (2025)	Průběžné milníky (2025–2027)
Výpočet emisí GHG ve Scope 1–3 a zavedení interního rámce pro reporting	Procesní / kvantitativní	Scope 1–3	První výpočet proveden za 2024, zpřesnění dat ve Scope 3 v roce 2025	2024	2025	Emise spočteny, probíhá validace a zpřesňování vstupů	2024: Výpočet emisí Scope 1–3 2025: Validace Scope 3 vstupů 2025: Zavedení opakovatelného výpočtu
Snížení emisí Scope 1 a 2 o 15 %	Absolutní	Scope 1–2	-15 % emisí CO_2e	2024	2027	Plánování opatření	2025: Identifikace oblastí spotřeby 2025: Plán opatření 2026: Vyhodnocení proti výchozímu stavu
Výzva „Každý krok se počítá“	Behaviorální	Scope 3	Alespoň 30 % zapojených zaměstnanců	2024	2026	První ročník spuštěn	2025: Spuštění výzvy a sledování 2025: Vyhodnocení účasti 2026: Začlenění do kultury
Hodnocení CDP	Hodnoticí	–	Úroveň skóre	2024	2026	Ve fázi sběru dat	2025: Evidence Scope 1–3 2026: Vyplnění CDP dotazníku 2025: Získání ratingu C
Hodnocení skóre EcoVadis	Hodnoticí	–	Úroveň skóre	2024	2025	Cíl aktivní	2025: ESG politiky a doklady 2025: Přihláška a doložení 2025: Udržení úrovně skóre

Zavedení výpočtu uhlíkové stopy služeb a produktů	Procesní / reportingový	Scope 3	Pilotní výpočet a systém pro GHG reporting	2025	2027	Příprava na pilotní fázi a KPI	2025: Pilotní výpočet 2026: Zavedení GHG KPI 2027: Integrace do klientské nabídky
Veganské alternativy na eventech	Spotřební / CSR	Scope 3	Implementováno	2024	2025	Probíhá	2025: Zavedení na akcích 2026: Metrika % eventů 2027: Komunikace přínosu
Výpočet uhlíkové stopy firemních akcí	Procesní	Scope 3	Reporting	2025	2026–2027	V přípravě	2025: Pilotní výpočet akcí 2026: Šablona reportingu 2027: Offset vybraných akcí
Udržitelné dárky pro klienty	Produktové	Scope 3	Implementace iniciativy	2025	2026	Plní se	2025: Zavedení výběru 2025: První kampaň 2026: Stabilní spolupráce
Interní uhlíkový rozpočet (eventy a služební cesty)	Edukační / behaviorální	Scope 3	Zavedení metodiky	2025	2026	Příprava začíná	2025: Definice metodiky 2026: Interní reporting 2027: Zavedení do schvalování

ESRS E1-5 Celková spotřeba energie a složení energetického mixu



Celková energetická spotřeba: 1 145 218 kWh

Naše centrála i kancelářské prostory jsou umístěny v budovách, jež máme pouze v dlouhodobém pronájmu, a tudíž nemáme přímou kontrolu nad volbou zdrojů energií, jako je původ elektřiny nebo způsob vytápění. Přesto se chceme v budoucnu aktivně zapojit do dialogu s pronajímateli a poskytovateli služeb s cílem posílit využití udržitelnějších zdrojů, například prostřednictvím nákupu elektřiny z obnovitelných zdrojů nebo zlepšením energetické náročnosti provozovaných prostor.

> **Spotřeba vody (mimo rámec E1-5): 4 345 m³ – uvedeno doplňkově pro environmentální kontext.**

Měření a vyhodnocování

Systematicky sledujeme a vyhodnocujeme naši spotřebu energie ve všech relevantních provozech.

Řízení energetické náročnosti

Plánujeme zavést efektivnější nástroje pro řízení energií v kancelářských prostorách a technologiích.

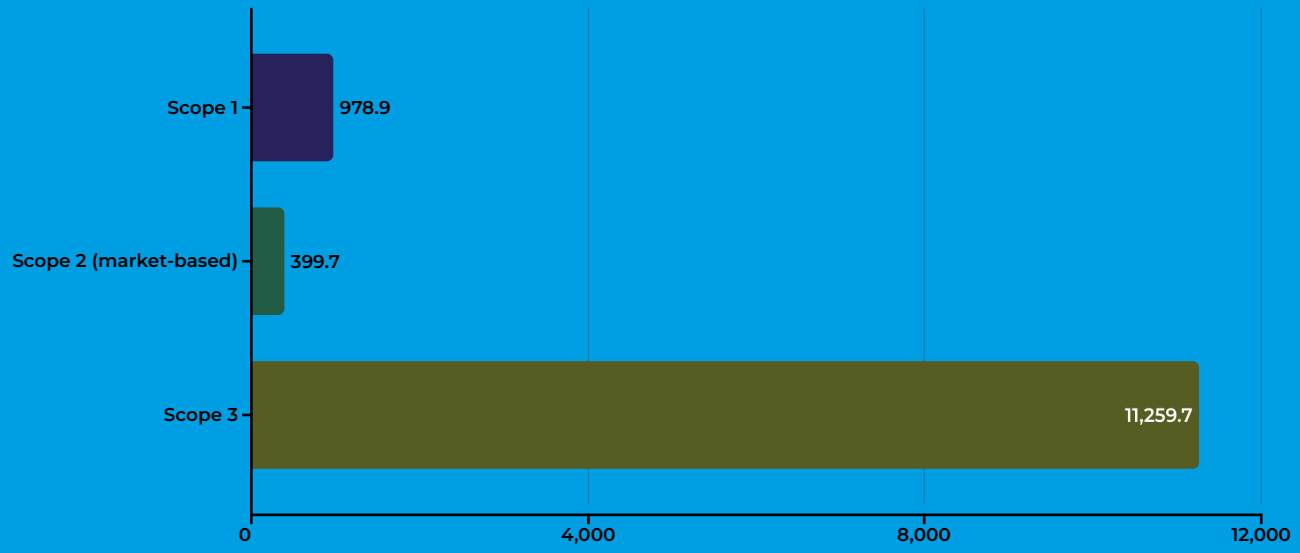
Dlouhodobá ambice

Navyšovat podíl obnovitelných zdrojů v interním provozu budov, které pronajímáme i v nabízených službách pro klienty.

ESRS E1-6 Hrubé emise skleníkových plynů ve Scopu 1-3 (t CO_2e)

Hrubé emise v roce 2024 činily 12 638,2 t CO_2e (S2 market-based)

Výpočet byl proveden v pilotní fázi podle GHG Protocol (Scope 1–3).



Scope 1

Přímé emise z vlastního provozu, například firemní vozidla a další vlastní zdroje.

Scope 2

Emise z nakupované energie - elektřina, teplo a chlad, které společnost spotřebovává, ale nevyrábí.

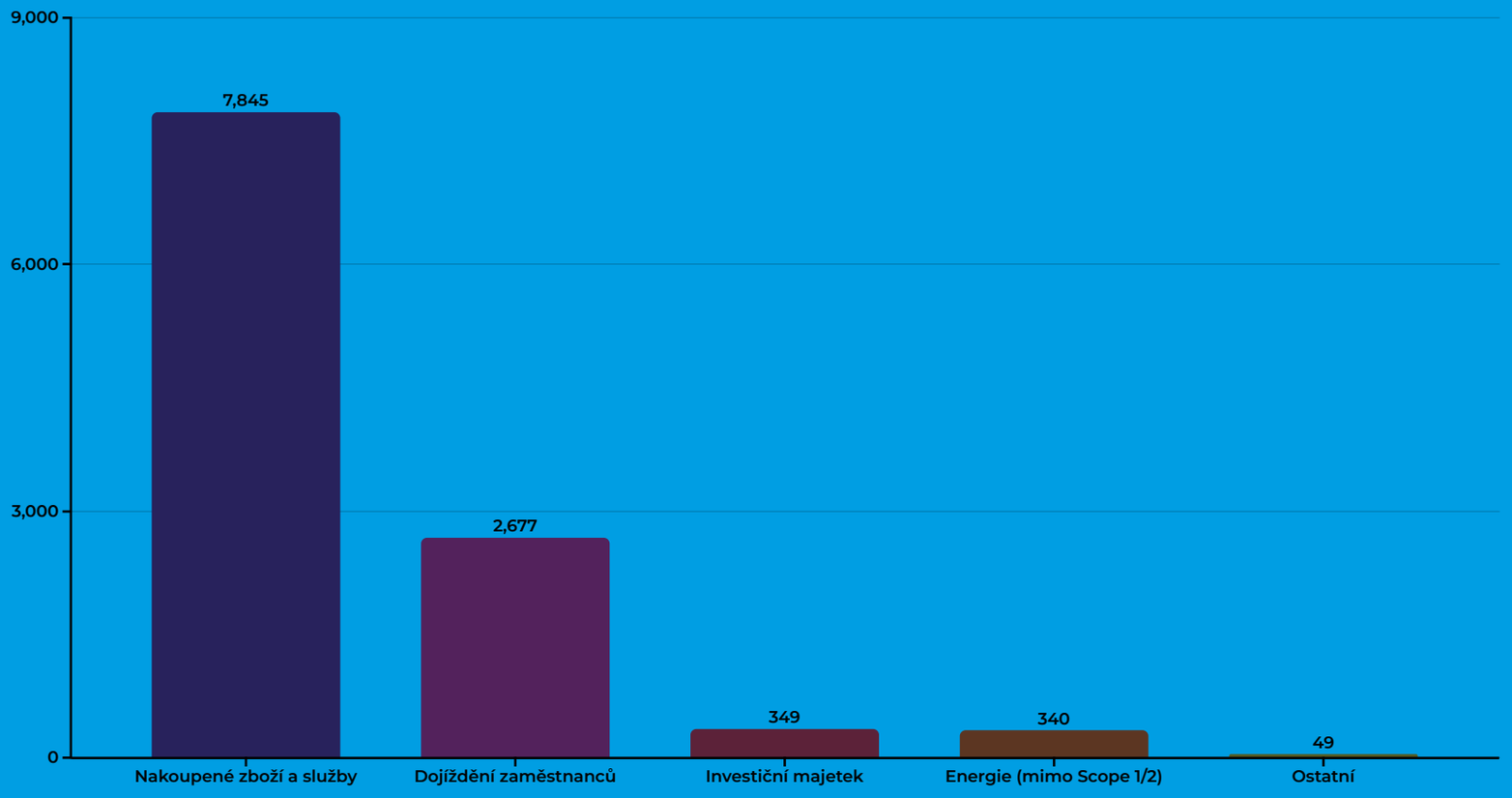
Scope 3

Vše ostatní: dodavatelé, služby, odpady, služební cesty, dojíždění zaměstnanců a další nepřímé emise.

Údaje budou dále zpřesňovány, zejména ve Scope 3, který tvoří 89% celkových emisí společnosti.

Scope 3 detail

Výpočet emisí za rok 2024 je proveden jako pilotní a bude v následujících obdobích dále zpřesňován, zejména v oblasti Scope 3, kde plánujeme prohloubit datové vstupy a rozšířit spolupráci s dodavateli i klienty.



Top kategorie:

7,845

Nakoupené zboží a služby

t CO_2e

2,677

Dojíždění zaměstnanců

t CO_2e

349

Investiční majetek

t CO_2e

340

Energie (mimo Scope 1/2)

t CO_2e

Metodika výpočtu uhlíkové stopy 0.1

Cíl a přístup k výpočtu uhlíkové stopy

Cíl a přístup k výpočtu uhlíkové stopy

Cílem tohoto pilotního výpočtu bylo vytvořit první komplexní přehled o uhlíkové stopě konsolidačního celku skupiny M2C (dále jen „Skupina“) a zároveň identifikovat klíčové oblasti, kde je potřeba zajistit systematický a kvalitní sběr dat pro budoucí reporting.

Výpočet jsme realizovali na vzorku pěti vybraných společností Skupiny působících v České republice. Vzhledem k omezené dostupnosti dat bylo v několika případech nezbytné využít expertní odhady, některé emisní kategorie nebylo možné kvantifikovat vůbec. V dalších letech plánujeme rozšíření sběru dat napříč celou skupinou.

Výpočet proběhl ve spolupráci s konzultanty společnosti Impact Metrics, a to s využitím jejich digitální kalkulačky uhlíkové stopy. Kombinovali jsme digitální nástroj s expertním dopočtem ze strany konzultanta v oblastech, kde data nebyla úplná nebo detailní.

Celý proces byl veden v souladu s metodikami:

- GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard
- GHG Protocol – The Corporate Value Chain (Scope 3) Standard

Díky této kombinaci máme k dispozici první věrohodný základ pro budoucí systematický reporting emisí skleníkových plynů v rámci celé skupiny M2C.

Zvolená metoda konsolidace uhlíkové stopy a rozsah výpočtu

Pro účely našeho pilotního výpočtu uhlíkové stopy jsme zvolili metodu operativní kontroly (Operational Control) dle standardů GHG Protocol. Tato metoda nejlépe odráží způsob, jakým je skupina M2C řízena, a umožňuje nám pracovat s přesnými, transparentními a dlouhodobě porovnatelnými daty.

Na základě analýzy ekonomických a organizačních vazeb mezi jednotlivými společnostmi jsme dospěli k závěru, že tento přístup nejlépe naplňuje požadavky na relevanci, úplnost, konzistenci a věrohodnost výpočtu.

Uplatňujeme následující principy:

- Do výpočtu zahrnujeme společnosti, nad kterými máme operativní kontrolu, a započítáváme 100 % jejich emisí.
- Společnosti, které neřídíme operativně, z výpočtu uhlíkové stopy vynecháváme.

Tímto přístupem minimalizujeme riziko dvojího započítání emisí a budujeme pevný základ pro systematický a konzistentní reporting do budoucna.

Přehled zahrnutých společností

Skupina M2C působí v 15 zemích a poskytuje komplexní služby v oblasti správy nemovitostí.

Pilotní výpočet za rok 2024 byl realizován pouze na pětici vybraných společností v České republice, přičemž ostatní společnosti skupiny do výpočtu zahrnuty nebyly.

Společnosti zahrnuté do pilotního výpočtu:

- Mark2 Corporation Czech, a. s.
- Mark2 Corporation MFIX s.r.o.
- Mark2 Corporation, M2C FM, s.r.o.
- Mark2 Corporation Logistic s.r.o.
- M2C Innovis a.s.

ESRS E4 Biodiverzita a ekosystémy: Na přírodě záleží

I když ochrana biodiverzity není pro M2C materiálně významná v účetním smyslu podle standardů ESRS, vnímáme ji jako nedílnou součást naší environmentální odpovědnosti. Podporujeme přirozené ekosystémy v městském i příměstském prostředí a věříme, že i menší zásahy mohou mít pozitivní dopad na přírodu, klima a kvalitu života. Nad ochranou životního prostředí přemýšlíme holisticky – proto jsou pro nás biodiverzita a ekosystémy důležité a představují oblast, které se chceme věnovat dlouhodobě.

🏡 M2C hotely pro opylovače

V roce 2024 jsme spustili vlastní iniciativu na podporu opylovačů. První tři hotely pro opylovače jsme instalovali u našich interních kolegů a plánujeme tuto síť postupně rozšiřovat prostřednictvím dalších zaměstnanců M2C napříč Českou republikou. Projekt má nejen ekologický, ale i vzdělávací rozměr.

🌿 Projekt České parky (iniciativa Good Sailors)

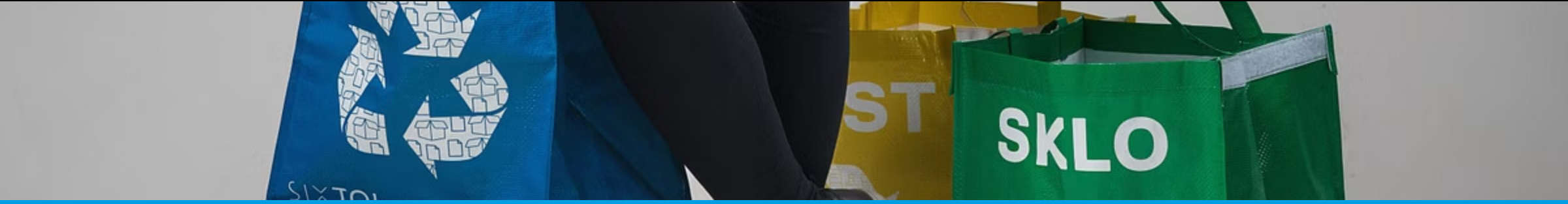
Podporujeme projekt České parky, který propojuje veřejnost s přírodou a národními parky prostřednictvím informačních center a e-shopu s produkty inspirovanými českou přírodou. V roce 2024 se nám podařilo na ochranu přírody a národních parků vybrat více než 700 000 Kč.

🌱 Komplexní péče o zeleň

Naši kvalifikovaní zahradníci se starají o exteriérovou i interiérovou zeleň v komerčních areálech, parcích a kancelářských budovách.

🔭 Naše vize do budoucna

- Rozšířit síť M2C hotelů pro opylovače po celé ČR a aktivně přispívat k ochraně místních biotopů.
- Nadále rozvíjet projekt České parky a podporovat povědomí o národních parcích prostřednictvím aktivit Good Sailors.
- Integrovat ekologické zásady do práce se zelení – od návrhu, přes výsadbu, až po údržbu a zodpovědnou likvidaci.



ESRS E5 Využívání zdrojů a oběhové hospodářství

Minimalizace odpadu

Snižujeme věcný i energetický odpad napříč všemi našimi provozy a aktivitami

Maximalizace využití

Prosazujeme opětovné využití materiálů a prodlužujeme životní cyklus produktů

Podpora inovací

Rozvíjíme spolupráci napříč provozy a hledáme nová udržitelná řešení

Ve skupině M2C chápeme, že odpovědné nakládání se zdroji a zavádění principů oběhového hospodářství jsou klíčové nejen pro udržitelnost životního prostředí, ale také pro efektivitu a inovaci našeho podnikání.

Oběhové hospodářství je pro nás cestou, jak efektivně využívat zdroje a minimalizovat environmentální dopady našich činností při zachování konkurence schopnosti.

Legislativní rámec

- ISO 14001 a ISO 50001
- Interní compliance program

ESRS E5-1 Politiky týkající se využívání zdrojů a oběhového hospodářství

Společnosti M2C uplatňují přístup k řízení využívání zdrojů a nakládání s odpady prostřednictvím svého Integrovaného systému managementu (IMS), jehož součástí je i politika environmentálního a energetického managementu (ENMS a EMS). Tato politika je základním dokumentem, který rámuje závazky společnosti v oblasti efektivního hospodaření se zdroji a podpory cirkulární ekonomiky.

Minimalizace spotřeby primárních zdrojů

Redukujeme závislost na prvotních surovinách a snižujeme environmentální stopu našich aktivit.

Optimalizace životního cyklu zařízení

Prodlužujeme životnost vybavení díky pravidelnému servisu a modernizaci.

Předcházení vzniku odpadu

Implementujeme preventivní opatření pro omezení množství vznikajícího odpadu.

Snižování dopadů na prostředí

Kontinuálně monitorujeme a minimalizujeme ekologickou stopu našich provozů.

Implementace a monitoring

- Pravidelné přezkumy výkonnosti
- Systematické interní a externí audity
- Odborná školení zaměstnanců
- Kontinuální zlepšování procesů

Řízení a komunikace

- Za tuto oblast nese odpovědnost ESG tým složený ze zástupců oddělení compliance, udržitelnosti, BOZP, HR a provozu
- Spolupráce s vedením jednotlivých útvarů
- Interní komunikace pro všechny zaměstnance
- Externí sdílení prostřednictvím veřejných kanálů

ESRS E5-2 Technická a provozní opatření v oblasti cirkulární ekonomiky

Systém třídění a evidence

Nastavujeme systémová opatření pro zlepšení třídění a evidence odpadů jak ve vlastních provozech, tak v objektech klientů, kde zajišťujeme facility služby. Rozšiřujeme třídicí infrastrukturu, zavádíme přehledné značení a školíme zaměstnance.

REMA systém – zpětný odběr elektrozařízení

V roce 2024 jsme odevzdali 3 702 kg vysloužilého elektrozařízení, čímž jsme přispěli k úspoře 8 039 kWh elektřiny, 8 709 kg CO_2, 2 375 kg surovin, 744 m^3 vody a zabránili jsme vzniku 13 057 kg odpadu.

Repasované čisticí stroje

Namísto nového nákupu jsme pořídili stroje z repasovacího centra Tennant ve Španělsku. Přispěli jsme tím k úspoře zdrojů i emisí.

Upcyklace uniforem

V roce 2024 jsme pilotovali kreativní přešití vyřazených pracovních uniforem na koberečky a další produkty. Spolupracujeme s partnery z oblasti cirkulární ekonomiky a sociálních podniků.

Opravy a redistribuce

Namísto vyřazování opravujeme zařízení a sdílíme vybavení mezi pobočkami. Praktikujeme princip „opravit, nevyhodit".

V rámci politiky environmentálního a energetického managementu realizujeme v M2C konkrétní opatření zaměřená na efektivní využívání zdrojů, prevenci vzniku odpadu a přechod k oběhovému hospodářství.

ESRS E5-3 Cíle týkající se využívání zdrojů a oběhového hospodářství

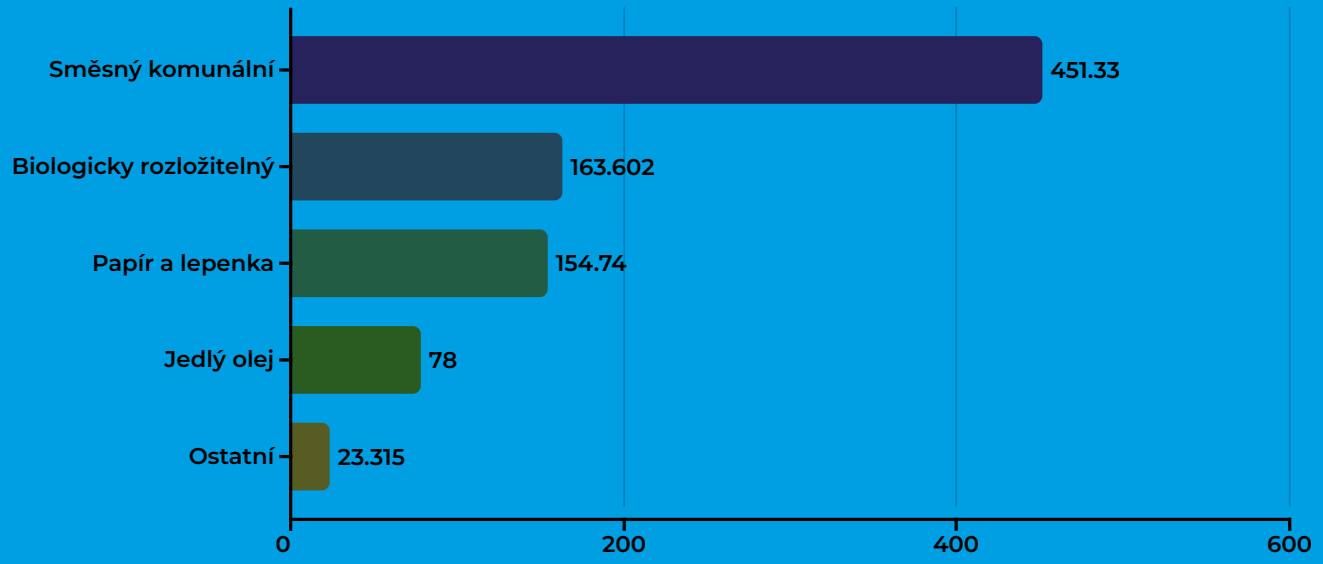
Cíl	Typ cíle	Měřítko	Referenční rok	Cílový rok	Stav (2025)	Průběžné milníky
Zavedení interního rámce pro evidenci a reporting odpadů	Procesní	Reportingový rámec pro pilotní provozy	2025	2026	Příprava pilotu	2025: Návrh rámce, 2026: První reporting
Pilotáž upcyklace uniforem	Inovační	% uniforem přesměrovaných mimo odpadové toky	2025	2027	Probíhá design fáze	2025: Design partnerství, 2026: Zavedení procesu
Snížení objemu směsného odpadu v provozech	Absolutní	Aktivní participace	2024	2027	Zvažujeme opatření	2025: Měření a audit, 2026: Implementace řešení
Pořádání firemního swapu	Behaviorální	1 akce ročně	–	2025	V přípravě	2025: Organizace prvního swapu
Úklid veřejných prostor (zaměstnanecká výzva)	Dobrovolnický	Počet zapojených týmů	–	2025	Plánováno	2025: První ročník
Podpora odpadových a cirkulárních řešení pro klienty	Inovační/klientský	Počet implementovaných řešení	2025	2027	Probíhá analýza možností	2025: Identifikace klientů 2026: Pilotní spolupráce 2027: Komunikace dopadů

ESRS E5-5 Kvantitativní přehled o odpadech v roce 2024

Regulační rámecM2C plně respektuje legislativní a strategický rámec České republiky i Evropské unie v oblasti odpadového hospodářství. Klíčové právní předpisy, které formují naše přístupy, jsou následující:

- Zákon č. 541/2020 Sb., o odpadech
- Vyhláška č. 273/2021 Sb.
- Zákon č. 542/2020 Sb., o výrobcích s ukončenou životností
- Zákon č. 477/2001 Sb., o obalech

Tyto předpisy jsou integrovány do našeho Integrovaného systému řízení (IMS) a systému environmentálního managementu (EMS), v souladu s normou ISO 14001.



Celková produkce: 870,987 tun

V roce 2024 jsme vyprodukovali celkem **870,99 tun odpadu.** Největší podíl tvořil **směsný komunální odpad (451,33 t).** Dále následoval **biologicky rozložitelný odpad (164,69 t)** a **papírové a lepenkové obaly včetně papíru a lepenky (157,61 t).** Významnou položkou byl také **jedlý olej z odlučovačů oleje (78,00 t).** Zbývající odpady tvořil **kal z lapáků nečistot (9,00 t), plastové obaly (1,37 t), kompozitní obaly (0,01 t), skleněné obaly (1,43 t), kovy (1,08 t), elektroodpad (0,15 t), dřevo (5,69 t), plasty (0,25 t)** a **obaly obsahující zbytky nebezpečných látek (0,37 t).** Celková produkce odpovídá údajům v grafu, drobné rozdíly jsou způsobeny zaokrouhlováním.

Sociální oblast

ESRS S1 Vlastní pracovní síla

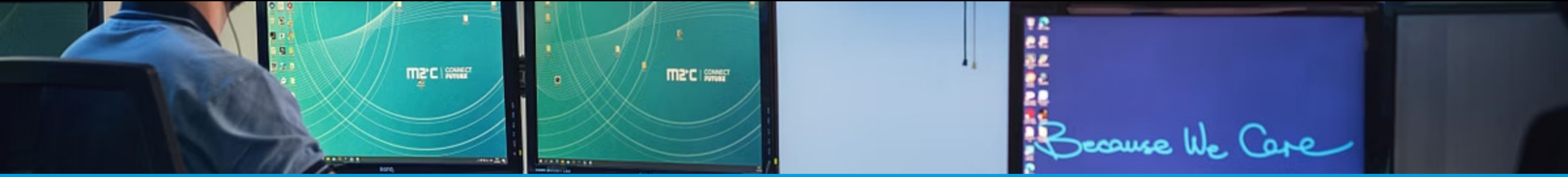
- S1-1 Interní politiky
- S1-2 Procesy zapojování vlastní pracovní síly
- S1-3 Procesy pro řešení negativních dopadů
- S1-4 Opatření a zdroje
- S1-5 Stanovené cíle
- S1-6 Charakteristiky vlastní pracovní síly
- S1-9 Ukazatele rozmanitosti
- S1-10 Přiměřené mzdy
- S1-11 Sociální ochrana
- S1-12 Osoby se zdravotním postižením
- S1-13 Ukazatele odborné přípravy
- S1-14 Ukazatele zdraví a bezpečnosti
- S1-15 Ukazatele rovnováhy práce a života
- S1-16 Ukazatele odměňování
- S1-17 Incidenty a dopady v oblasti lidských práv

ESRS S2 Pracovníci v hodnotovém řetězci

- S2-1 Interní politiky
- S2-2 Procesy zapojování pracovníků v hodnotovém řetězci

ESRS S4 Klienti

- S4-1 Interní politiky
- S4-2 Procesy zapojování klientů
- S4-3 Procesy pro řešení dopadů
- S4-4 Opatření a zdroje
- S4-5 Stanovené cíle



ESRS S1-1 Politiky týkající se vlastní pracovní síly

Základní rámec a právní zakotvení

Politika M2C v oblasti vlastní pracovní síly vychází z právního rámce České republiky, zejména z Listiny základních práv a svobod, zákoníku práce č. 262/2006 Sb., zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. a předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Dále zohledňuje klíčové pracovní smlouvy uzavřené v souladu s těmito právními předpisy a zavedené postupy ochrany osobních údajů v souladu s nařízením GDPR (nařízení (EU) 2016/679) a související českou legislativou.

Tyto zásady jsou dále podrobně rozpracovány v našem Compliance programu M2C, který představuje komplexní rámec pro řízení odpovědného podnikání a zahrnuje veškeré relevantní politiky, směrnice a interní dokumenty.

Klíčové principy

- Zákaz jakékoli formy diskriminace, dětské a nucené práce
- Respekt k odlišnostem (pohlaví, sexualita, věk, zdravotní stav, národnostní původ)
- Etický kodex zaměstnance
- Politika rovného zacházení a rovného odměňování
- Politika zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Pracovní řád a směrnice HR, včetně oblasti BOZP, školení a rozvoje
- Mechanismy zpětné vazby a ochrany oznamovatelů

Rovnost a diverzita

Podpora rozmanitosti na pracovišti a vytváření inkluzivního prostředí pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich odlišnosti.

Férový nábor

Transparentní náborový proces založený na kvalifikaci a kompetencích, nikoli na diskriminačních faktorech.

Mzdy a benefity

Spravedlivý systém odměňování a komplexní balíček zaměstnaneckých výhod reflektující individuální potřeby.

Inkluze OZP

Aktivně podporujeme zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vytváříme podmínky pro jejich plnohodnotné zapojení. Tento přístup se vztahuje i na další obtížně uplatnitelné pracovníky, kterým dáváme možnost uplatnit své schopnosti a stát se plnohodnotnou součástí našeho týmu.

Compliance program je pravidelně aktualizován a slouží jako východisko pro každodenní rozhodování v oblasti řízení pracovní síly napříč skupinou M2C.

Shrnutí politik dle ESRS S1-1

Téma dle ESRS	Název politiky / směrnice M2C	Popis a pokrytí	Ukotvení v Compliance programu
Rovné zacházení a zákaz diskriminace	Politika rovného zacházení	Zakazuje diskriminaci dle pohlaví, věku, zdravotního stavu atd.	Etický kodex, Rovné zacházení
Zákaz dětské a nucené práce	Zásady zaměstnávání dle zákoníku práce	Explicitně se zakazuje dětská práce, nucené práce nejsou možné dle pracovních smluv.	Pracovní vztahy
Férový nábor a inkluze	Směrnice – Pracovní vztahy a rozvoj	Rychlý nábor, zpětná vazba uchazečům, podpora diverzity a začleňování.	Diverzita a začlenění
Odměňování a benefity	Politika odměňování, směrnice– Mzdová politika	Zajišťuje rovné mzdy, výroční bonusy, věrnostní benefity, Multisport atd.	Mzdová politika
Pracovní vztahy a sociální dialog	Směrnice o zpětné vazbě, whistleblowing	Podporován otevřený dialog, možnost obrátit se na HR, vedení či etickou linku.	Sociální dialog
BOZP	Politika BOZP	Zaměstnanci pravidelně školeni, systémová péče o bezpečné pracovní prostředí.	Zdraví a bezpečnost
Zaměstnávání OZP a neurodiverzita	Politika inkluze a diverzity	Flexibilita práce, přizpůsobení podmínek, projekt s Good Sailors.	Diverzita a začlenění
Vzdělávání a rozvoj	Politika vzdělávání a rozvoje	Pravidelná školení, onboarding, workshopy a rozvojové platformy.	Politika vzdělávání a rozvoje
Well-being, duševní zdraví, work-life balance	Kultura péče, program Happy Days	Proaktivní podpora well-beingu, individuální řešení.	Politika zdraví a péče o zaměstnance
Pracovní podmínky a základní pracovní smlouvy	Zásady uzavírání pracovních smluv	Upravuje základní podmínky pracovních smluv, druhy smluv, práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatele v souladu se zákoníkem práce	Pracovní vztahy
Ochrana osobních údajů zaměstnanců	Politika ochrany osobních údajů/ GDPR	Stanovuje postupy zpracování a ochrany osobních údajů zaměstnance v souladu s GDPR a českou legislativou	Ochrana osobních údajů

ESRS S1-2 Procesy pro zapojení vlastní pracovní síly a jejich zástupců při projednávání otázek týkajících se udržitelnosti

Ve skupině M2C vnímáme udržitelnost jako týmovou disciplínu – nezbytně propojenou s každodenními zkušenostmi a vhledy našich kolegů. Zapojení pracovní síly do ESG agendy nepovažujeme za formální proces, ale za klíč k realistickému a životaschopnému směřování firmy v oblasti udržitelnosti.

👥 Rada pro udržitelnost jako platforma spolupráce

Základní strukturou pro zapojení zaměstnanců je Rada pro udržitelnost, složená z kolegů napříč útvary (obchod, HR, provoz, technologie, marketing, compliance, IT a finance). Tato platforma funguje jako:

- poradní a iniciační orgán pro strategická i operativní ESG rozhodnutí,
- místo pro přenos podnětů z terénu,
- fórum pro validaci interních iniciativ (např. kampaně, standardy, směrnice).

Rada se schází pravidelně (každé 3 měsíce) a podílí se na formulaci cílů i přehodnocování dopadů.

🟣 Participativní metody v rámci analýzy dvojí významnosti

V rámci analýzy dvojí materiality jsme zapojili široké spektrum kolegů pomocí:

- individuálních rozhovorů s členy rady pro udržitelnost,
- interaktivních workshopů pro klíčové tematické oblasti (např. sociální dopady, pracovní prostředí),
- dotazníkového šetření pro zaměstnance v ČR i zahraničí, včetně jazykové lokalizace (např. verze v angličtině) proběhne v Q4 2025.

Cílem bylo zajistit realistický pohled na dopady, rizika i příležitosti z perspektivy těch, kdo firmu tvoří zevnitř.

💬 Kultura zpětné vazby a otevřené komunikace

Kromě formálních procesů podporujeme každodenní otevřenou komunikaci:

- Zaměstnanci mají možnost oslovit své vedoucí, HR oddělení či ESG tým přímo.
- Využíváme interní magazín, osobní návštěvy managementu na pracovištích, firemní e-maily i interní nástěnky.
- Standardně poskytujeme zpětnou vazbu i uchazečům o zaměstnání, což je součástí naší kultury respektu.

🌱 Aktivní participace v projektech

Zaměstnanci se aktivně podílejí na interních ESG aktivitách, např.:

- Výzva „Každý krok se počítá" – zaměřená na udržitelnou mobilitu a zdravý životní styl.
- Dobročinná akce „Krabice od bot" – propojující sociální odpovědnost a komunitní zapojení.
- Interní inovák – možnost předkládat návrhy na zlepšení procesů, materiálového toku i každodenního fungování.

📚 ESG školení a zvyšování povědomí

Soustavně vzděláváme pracovní sílu v oblasti udržitelnosti:

- připravujeme e-learningové kurzy dostupné v českém i anglickém jazyce,
- pořádáme školení pro nové týmy i vedoucí,
- ESG je součástí on-boardingu pro nové zaměstnance.

ESRS S1-3 Procesy pro řešení negativních dopadů

V M2C považujeme prevenci a včasné řešení negativních dopadů na pracovní sílu za nedílnou součást odpovědného řízení společnosti. Vytváříme prostředí, ve kterém se zaměstnanci mohou bezpečně a otevřeně vyjádřit k problémům, které se jich týkají – ať už jde o pracovní podmínky, vztahy na pracovišti, diskriminaci, bezpečnost nebo jiné aspekty jejich každodenní zkušenosti.

Komunikační kanály a nástroje pro vyjádření obav

Náš systém pro podávání podnětů a obav je víceúrovňový. Zaměstnanci mohou využít:

- kontaktování přímého nadřízeného
- obrácení se na oblastního manažera nebo HR oddělení
- využití etické linky, která je zcela anonymní a dostupná online i offline

Etická linka je popsána v Etickém kodexu a řízená Směrnicí o podávání oznámení o možném protiprávním jednání, která je plně v souladu se zákonem č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů (tzv. whistleblowing). Tento nástroj umožňuje nejen anonymní podání, ale i následnou komunikaci.

Každý podnět je evidován, posuzován a řešen dle předem stanovených procesů. Je zajištěna nezávislost a nestrannost, včetně možnosti eskalace na úroveň HR nebo Compliance. O způsobech podávání podnětů jsou zaměstnanci pravidelně informováni v rámci školení, onboardingových materiálů a interní komunikace (např. interní magazín).

Důraz na prevenci, zpětnou vazbu a včasnou nápravu

Mimo formální procesy systematicky podporujeme kulturu zpětné vazby a dialogu. Je běžnou praxí, že zpětnou vazbu dostávají i uchazeči, kteří nebyli přijati – a to formou SMS, telefonátu nebo e-mailu.

Vedoucí pracovníci procházejí školením v oblasti vedení konstruktivních rozhovorů a součástí firemní praxe jsou pravidelná týmová „Check-in" setkání.

Compliance program jako rámec prevence a nápravy

Všechny výše uvedené nástroje jsou součástí interního Compliance programu společnosti, který představuje základní rámec pro:

- procesy řešení obav a incidentů
- postupy eskalace a nápravy
- ochranu oznamovatelů (whistleblowerů)
- a sledování vývoje stížností v čase včetně vyhodnocení přijatých opatření

Mezi nejčastější oblasti, kterým věnujeme zvláštní pozornost, patří zejména:

- bezpečnost práce (BOZP)
- diskriminace, nerovné zacházení a šikana
- nevhodné pracovní podmínky
- a pracovní přetížení včetně narušení work-life balance

Díky tomuto systému jsme schopni včas zachytit a řešit potenciální negativní dopady, posilovat důvěru, snižovat fluktuaci a dlouhodobě zvyšovat pracovní spokojenost v celé skupině M2C.

ESRS S1-4 Opatření zaměřená na řešení materiálních dopadů na vlastní pracovní sílu, přístupy ke zmírňování souvisejících rizik a využívání příležitostí a vyhodnocení účinnosti těchto opatření

Přístup ke zmírnění negativních dopadů a rizik

Na základě analýzy dvojí materiality jsme identifikovali jako klíčové oblasti dopadu (pozitivní, negativní, potenciální, reálné) na naši pracovní sílu následující témata: bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jistotu zaměstnání, přiměřenou mzdu, rovnost v odměňování, diverzitu a work–life balance. K řešení těchto dopadů a rizik uplatňujeme tyto přístupy:

Bezpečnost práce (BOZP)
• Uplatňujeme systém řízení podle ISO 45001 a soubor interních politik zaměřených na bezpečnost a prevenci. Zaměstnanci jsou pravidelně školeni a v rámci compliance programu máme zavedený mechanismus pro řešení incidentů a vyhodnocování nápravných opatření.

Jistota zaměstnání a přiměřená mzda
• Nabízíme stabilní pracovní místa, včetně možností různých úvazků. Ve spolupráci s odbornými útvary pravidelně vyhodnocujeme tržní úroveň odměňování. V oblasti benefitů zajišťujeme stabilní zázemí a přístup k sociálním a zdravotním programům.

Rovnost a transparentnost v odměňování
•Aktivně se připravujeme na novou evropskou směrnici o transparentnosti v odměňování a rovnosti v odměňování. Naším cílem je nastavit systematický rámec pro monitoring gender pay gap, který nám umožní spravedlivě a transparentně sledovat odměňování napříč firmou.

V roce 2026 plánujeme:
◦ dokončit analýzu výchozího stavu,
◦ vybrat metodiku pro výpočet pay gap (např. podle doporučení EU),
◦ definovat reportovací ukazatele a připravit plán nápravných opatření, pokud budou potřeba.

• Dlouhodobě podporujeme inkluzivní pracovní prostředí, zaměstnáváme osoby se zdravotním postižením a podporujeme jejich začlenění do pracovního kolektivu. Uplatňujeme flexibilní pracovní dobu, možnost práce na zkrácený úvazek a další individuální přístupy podporující rovnováhu mezi prací a osobním životem. Díky zkráceným úvazkům jsme schopni vyjít vstříc studentům, rodičům na rodičovské dovolené i lidem ve věku 55+, jejichž potřeby vnímáme a podporujeme je v aktivním zapojení do pracovního života.
• Naši zaměstnanci tvoří věkově různorodé týmy – kombinujeme zkušenosti starších kolegů s perspektivou mladších zaměstnanců. Tato diverzita přispívá ke sdílení know-how, větší odolnosti týmů a lepší spolupráci mezi generacemi.

Rozvoj a vzdělávání
• Nabízíme interní a externí školení, přístup k e-learningovým platformám a rozvojovým programům.

S1-5 Cíle týkající se řízení materiálních negativních dopadů, podpory pozitivních dopadů a řízení materiálních rizik a příležitostí

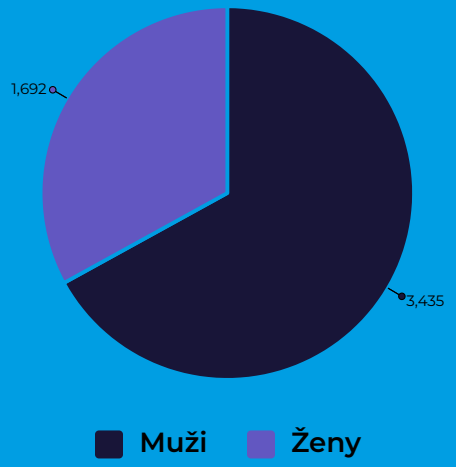
Cíl	Typ cíle	Scope	Měřítko	Referenční rok	Cílový rok	Stav (2025)	Průběžné milníky (2025–2027)
Prohloubit stávající systém pravidelného měření spokojenosti zaměstnanců a klientů	Procesní / kvalitativní	Interní + klienti	Zavedeno a pravidelně vyhodnocováno	2025	2027	V přípravě	2025: Návrh dotazníků, testování / 2026: První celofiremní sběr / 2027: Zpětná vazba a opatření
Podíl žen ve vedení	Kvantitativní / diverzitní	Interní	Minimum 25% (mříme na 30%) Definovat interní standard skupin	2024	2027	Měřeno a sledováno	2025: Nastavení cílových hodnot / 2026: Mentoring, osvěta / 2027: Vyhodnocení podílu
Sledování a vyhodnocování gender pay gap	Procesní / reportingový	Interní	Zavedena metodika + roční reporting	–	2027	Probíhá mapování	2025: Analýza výchozího stavu / 2026: Výběr metodiky a zavedení nástroje
Rozvoj dovedností a školení zaměstnanců (L&D)	Kvalitativní	Interní	Systémové vzdělávání ve všech útvarech	2024	2026	Programy běží	2025: Revize katalogu školení / 2026: Sledování účasti + nové moduly

Zapojování zaměstnanců do strategických projektů a kampaní	Behaviorální / engagement	Interní	Každoroční výzva a počet zaměstnanců	2024	2026	Probíhá první fáze	2025: Vyhodnocení výzvy „Každý krok se počítá“ / 2026: Rozšíření kampaní napříč útvary
Udržení nízké úrazovosti	Absolutní	Interní	≤ X úrazů / 100 zaměstnanců ročně	2024	2027	Pravidelně reportováno	2025: BOZP osvěta + revize politiky / 2026: Interní audit / 2027: Vyhodnocení trendů
Systematizace vzdělávání zahraničních poboček	Procesní / mezinárodní	Zahraniční pobočky	Zaveden jednotný vzdělávací rámec + onboarding	2025	2027	Rámec se tvoří	2025: Schválení jednotného modelu / 2026: Pilotní implementace ve 2 zemích / 2027: Zavedení napříč všemi pobočkami
Evoluce „Zlepšováku“ v „Inovák“ – interní program, který podporuje kreativitu a inovace napříč firmou.	Behaviorální / participativní	Interní	Alespoň X návrhů od zaměstnanců, zapojení napříč divizemi	2025	2025 (první ročník)	Ve fázi příprav	2025: Vyhlášení výzvy, propagace / 2025: Sběr návrhů / 2026: Realizace vybraných inovací / 2027: Vyhodnocení přínosů a pokračování v dalších ročnících

Charakteristika pracovní síly

Rozdělení zaměstnanců podle pohlaví

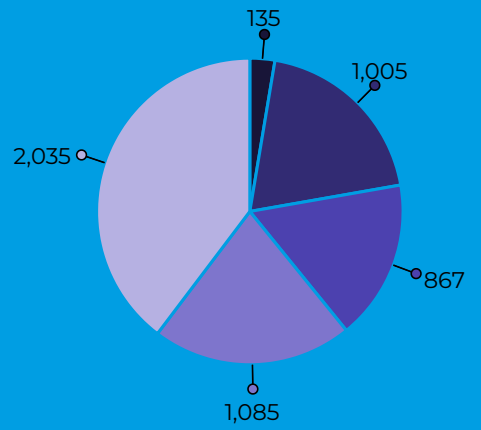
Celkový počet zaměstnanců: 5 127



Většina zaměstnanců jsou muži (67 %), ženy tvoří přibližně třetinu pracovní síly.

Věková diverzita zaměstnanců

Celkový počet zaměstnanců: 5 127



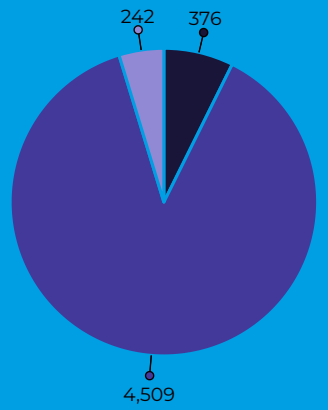
Největší skupinu tvoří zaměstnanci starší 50 let (40 %).

*Prezentované metriky vycházejí z dat v rámci reportovací hranice pilotního reportování udržitelnosti. Kategorie „nezveřejněno“ odráží skutečnost, že náš HR nástroj se postupně rozvíjí a některé charakteristiky bylo možné doplňovat postupně v čase. Tyto rozdíly představují marginální podíl a nemají vliv na celkovou vypovídací hodnotu reportovaných dat.

Charakteristika pracovní síly – Typ rolí a diverzita Technicko-hospodářských pozic

Rozdělení rolí ve skupině

Celkový počet zaměstnanců: 5 127

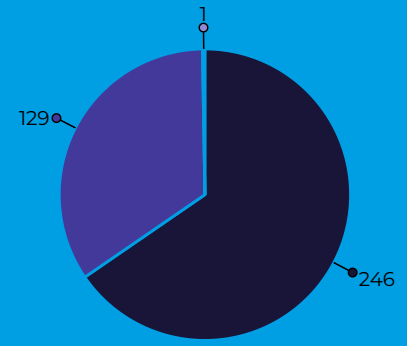


THP (technicko-hospodářští ...
Ostatní
Nezveřejněno

Většinu pracovní síly tvoří provozní role (přibližně 93 %), THP představují asi 7 % z celkového počtu zaměstnanců.

Diverzita Technicko-hospodářských pozic podle pohlaví

Celkový počet THP: 376



Muži
Ženy
Nezveřejněno

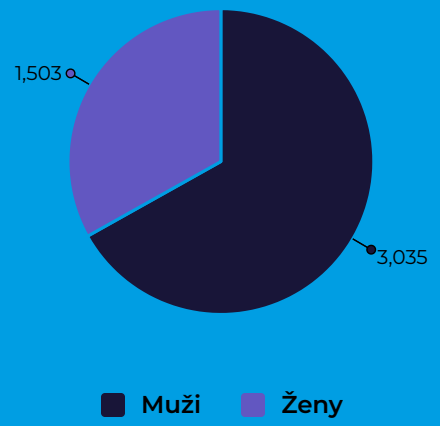
Mezi THP zaměstnanci převažují muži (65 %), ženy tvoří více než třetinu (34 %).

*Prezentované metriky vycházejí z dat v rámci reportovací hranice pilotního reportování udržitelnosti. Kategorie „nezveřejněno“ odráží skutečnost, že náš HR nástroj se postupně rozvíjí a některé charakteristiky bylo možné doplňovat postupně v čase. Tyto rozdíly představují marginální podíl a nemají vliv na celkovou vypovídací hodnotu reportovaných dat.

Charakteristika pracovní síly – diverzita v ostatních rolích a rodičovství

Diverzita zaměstnanců v Ostatních pozicích podle pohlaví

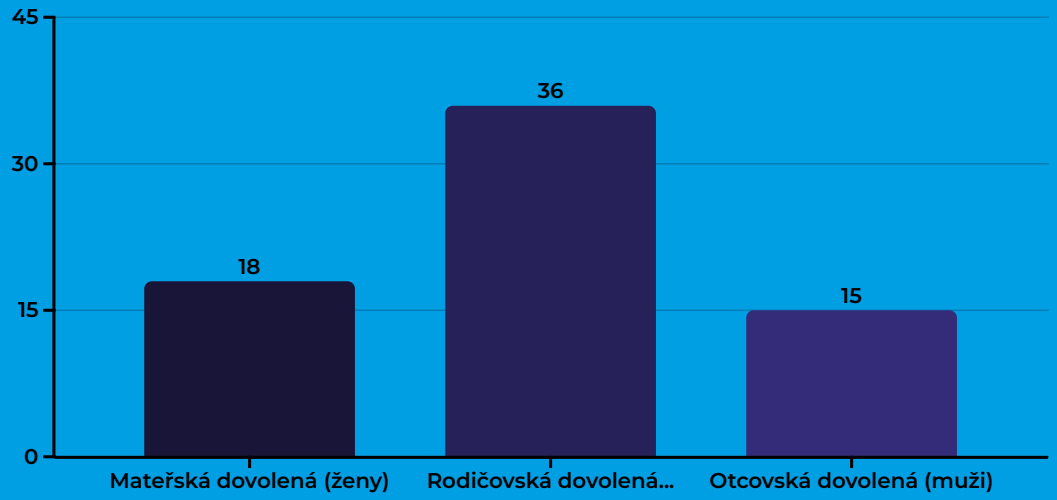
Celkový počet OST zaměstnanců: 4 538



V provozních rolích OST převažují muži (67 %), ženy tvoří přibližně třetinu (33 %).

Rodičovská a otcovská dovolená

Celkový počet zaměstnanců: 5 127



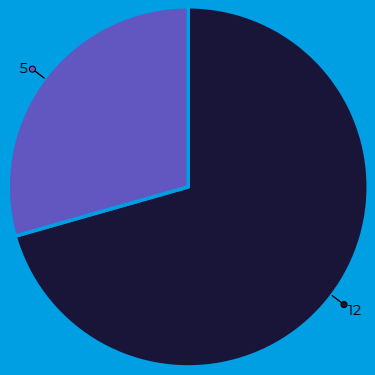
Společnost aktivně podporuje rodiče – v roce 2024 bylo 18 žen na mateřské dovolené, 36 zaměstnanců na rodičovské dovolené (včetně jednoho muže) a 15 mužů využilo otcovskou dovolenou.

*Prezentované metriky vycházejí z dat v rámci reportovací hranice pilotního reportování udržitelnosti. Kategorie „nezveřejněno“ odráží skutečnost, že náš HR nástroj se postupně rozvíjí a některé charakteristiky bylo možné doplňovat postupně v čase. Tyto rozdíly představují marginální podíl a nemají vliv na celkovou vypovídací hodnotu reportovaných dat.

Charakteristika pracovní síly – top management a typy smluv

Diverzita top managementu podle pohlaví

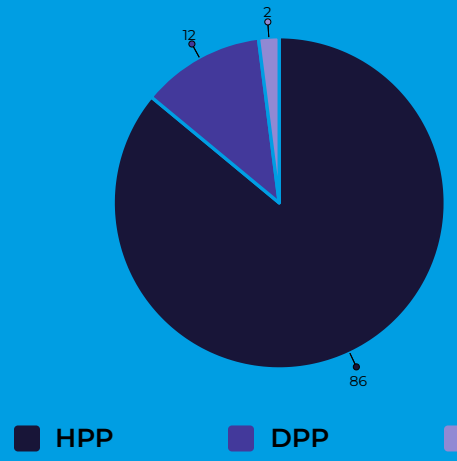
Celkový počet: 17



V top managementu společnosti je zastoupeno 29,4 % žen, což přispívá k větší vyváženosti vedení.

Typy pracovních smluv ve skupině M2C

Celkový počet zaměstnanců: 5 127



Převážná většina zaměstnanců (86 %) pracuje na hlavní pracovní poměr, dohody tvoří 14 % pracovních vztahů.

*Prezentované metriky vycházejí z dat v rámci reportovací hranice pilotního reportování udržitelnosti. Kategorie „nezveřejněno“ odráží skutečnost, že náš HR nástroj se postupně rozvíjí a některé charakteristiky bylo možné doplňovat postupně v čase. Tyto rozdíly představují marginální podíl a nemají vliv na celkovou vypovídací hodnotu reportovaných dat.

S1-9 Ukazatele rozmanitosti

Kvantitativní data a přístup M2C k diverzitě je znázorněn na grafech v předešlé kapitole reportu

Náš přístup k diverzitě

V M2C chápeme rozmanitost jako přirozenou součást firemního života – a jako důležitý faktor dlouhodobé stability, inovací a spravedlnosti.

Naše strategie diverzity nestojí na formálním naplňování kvót, ale na kultuře otevřenosti, respektu a individuálního přístupu.

Rozmanitost v našem pojetí zahrnuje nejen věk, pohlaví a původ, ale i životní příběhy, zdravotní stav, neurodiverzitu nebo osobní situaci zaměstnanců. Snažíme se vytvářet prostředí, kde může vyniknout každý, kdo má vůli a chuť přispět.

Sledované ukazatele

- Zastoupení žen na jednotlivých typech pozic, včetně vedoucích
- Věková struktura zaměstnanců
- Podíl osob se zdravotním znevýhodněním
- Zaměstnávání mladistvých a lidí v předdůchodovém a důchodovém věku

Good Sailors a neurodiverzita

Nedílnou součástí skupiny M2C je společnost Good Sailors, která se specializuje na zaměstnávání osob s neurodiverzitou – včetně autismu, OCD nebo ADHD v oblasti IT a technologického vývoje.

Externí spolupráce

V roce 2024 jsme hostili snídani organizace FLIRE (Female Leaders in Real Estate) v našem inovačním centru Innovis, zaměřenou na technologický leadership žen.

Diverzita a začleňování nejsou v M2C jednorázovým projektem, ale průřezovým principem – pevně ukotveným v naší udržitelnostní strategii i každodenní praxi.

S1-10 Přiměřené mzdy a firemní benefity / zázemí

V M2C považujeme přiměřené odměňování, kvalitní pracovní zázemí a dostupné benefity za klíčové pilíře firemní politiky v oblasti lidských zdrojů. Naše mzdová struktura a systém benefitů jsou navrženy tak, aby podporovaly nejen finanční stabilitu zaměstnanců, ale i jejich dlouhodobou motivaci, loajalitu a spokojenost.

Zásady odměňování

Odměňování zaměstnanců probíhá v souladu se zákoníkem práce a interní směrnicí – Mzdová politika. Zaručujeme:

- včasnou a spravedlivou výplatu mezd
- mzdu vždy v souladu s platnou legislativou
- pravidelnou revizi mezd podle trhu i vnitřních podmínek

Důraz klademe na rovnost v odměňování za práci stejné hodnoty bez ohledu na pohlaví, věk nebo zdravotní stav. Zaměstnanci mohou snadno čerpat zálohy na mzdu přes HR i digitální aplikaci Advanto – flexibilně a dle individuálních potřeb.

Firemní benefity

Dostupné napříč pozicemi, přispívají k vyváženému pracovnímu a osobnímu životu:

- stravenky
- Multisport karta
- zvýhodněné telekomunikační služby (O2)
- kvalitní firemní uniformy
- možnost záloh na výplatu
- dřívější výplata v prosinci
- sleva na dopravu (např. In-karta ČD)
- program "Doporuč kamaráda" s bonusy

Ukázka z praxe: Ocenění, které má smysl

Oceňujeme kolegy a kolegyně, kteří se na chodu M2C podílí dlouhodobě – nejen dárkem, ale lidským přístupem. Ocenění probíhá často přímo na pracovištích a má osobní charakter. V roce 2024 jsme poděkovali například kolegům s 10, 15 a 20 lety zaměstnání v M2C – včetně těch, kteří pracují mimo centrálu. Takové momenty mají skutečný význam – kolegové zažijí, že jejich práce v týmu M2C má velkou hodnotu.

S1-11 Sociální ochrana

Náš přístup

Zajištění přístupu k sociální ochraně je nedílnou součástí odpovědného zaměstnávání. V M2C vnímáme sociální zabezpečení nejen jako zákonnou povinnost, ale jako součást širší kultury péče, důvěry a stability.

1 Zákonné sociální pojištění

Sociální ochrana je poskytována v souladu s platnými předpisy:

- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení
- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
- Svoboda sdružování a průzkum spokojenosti zaměstnanců

2 Zajištěné dávky pro zaměstnance

Jako zaměstnavatel odvádíme příspěvky na nemocenské a důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti.

- Nemocenské, ošetřovné
- Mateřská a rodičovská
- Důchody (starobní, invalidní, pozůstalostní)
- Podpora v nezaměstnanosti

Nadstandardní interní přístup

Kromě zákonných povinností poskytujeme i dodatečnou podporu v náročných životních situacích:

Flexibilní podmínky

Úpravy pracovních podmínek dle individuálních potřeb zaměstnanců v náročných životních situacích

"Happy days"

Prodloužené volno nad rámec zákonných povinností pro lepší work-life balance

Návrat do práce

Vstřícnost a podpora při návratu zaměstnanců z dlouhodobé absence

Naše strategie péče o zaměstnance je zakotvena v části compliance programu a promítá se do každodenní praxe. HR oddělení sleduje legislativní vývoj a zajišťuje včasnou aktualizaci i informovanost zaměstnanců.

S1-12 Zaměstnankyně a zaměstnanci se zdravotním postižením

Náš přístup

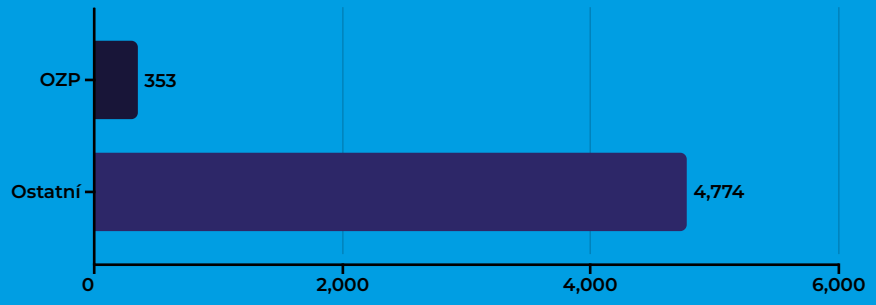
V M2C dlouhodobě podporujeme **inkluzivní pracovní prostředí**, které umožňuje smysluplné zapojení osob se zdravotním znevýhodněním. Tento přístup je pevně ukotven v Compliance programu i každodenní manažerské praxi.

Zaměřujeme se na **individuální přístup** a **respekt** k různým formám postižení – fyzickým, psychickým i **neurodiverzním**. Zaměstnávání OZP vnímáme jako přirozenou součást kultury důvěry, respektu a sociálního podnikání.

Opatření a praxe

Ročně vytváříme přibližně 350 pracovních míst vhodných pro OZP. Tito zaměstnanci často vykonávají odpovědnou práci a jsou dlouhodobě loajální a stabilní.

Zaměstnanecké podmínky vycházejí ze zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.



OZP zaměstnanci tvoří 7,4 % celkového počtu zaměstnanců

Spolupráce s partnery

Spolupracujeme s organizacemi jako:

- FOSA o.p.s.
- BONA o.p.s.
- Domov na půl cesty Maják
- Domov Sulická

Tyto partnerství zajišťují poradenství, přípravu na vstup a podporu adaptace nových zaměstnanců.

Good Sailors a neurodiverzita

Součást skupiny M2C, firma zaměstnává osoby s **neurodiverzitou** – včetně autismu, OCD, ADHD. Nabízí přizpůsobené IT pozice a bezpečné pracovní prostředí.

Ukázka z praxe: Příběh Alexandra

Bývalý student z Ukrajiny po válečném zranění našel pracovní uplatnění v dohledovém centru Space. Dnes zde úspěšně působí třetím rokem – jeho příběh ukazuje, jak důležitý je **respekt** a **individuální přístup**.

Good Sailors v komunitě

Společnost se zapojuje do netradičních projektů a vede jí Filip Molčan (Chief Innovation Officer M2C):

- zajištění ubytování ve firemním apartmánu v Chorvatsku
- podpora národních parků
- mezigenerační akce s důrazem na respekt k rozmanitosti

S1-13 Odborný rozvoj a vzdělávání napříč M2C

Strategický rámec vzdělávání

Vzdělávání v M2C je klíčovou součástí stability, inovací a konkurenceschopnosti. Zaměřujeme se nejen na zákonná školení, ale i cílený rozvoj odborných, manažerských a měkkých kompetencí.

Profesní kvalifikace (2024)

- **69** profesních zkoušek
- **799** účastníků (12 osob na zkoušku)
- **98%** úspěšnost
- **254** zkoušek ve spolupráci s významným klientem

Interní školení a e-learning

- **104** interních školení
- **418** e-learningů, **74%** efektivita
- **338** digitálních kurzů (i pro SK a PL)
- Motivace na kariérní postupy

Manažerské programy a mentoring

- **2** běhy Akademie 2024
- Plán 2025: zahájení nového vzdělávacího cyklu o devíti blocích- Onboarding
- M2C START: mentoring, **5** účastníků

Praxe a spolupráce se školami

- **52** studentů, přes **13 000** hodin praxe
- **11** kariérních veletrhů, 3 odborné workshopy a 3 odborné přednášky
- **14** partnerských škol (VŠ i VOŠ)

Koordinace

- Vzdělávací skupina: **24** členů
- Instagram „Kariérní vzdělávání M2C": **146** sledujících, **71** příspěvků

Erasmus+ a mezinárodní zkušenosti

V rámci programu Erasmus+ jsme přivítali **3 zahraniční studenty**, přičemž jeden z nich následně přešel na plný pracovní úvazek. Tento program nám pomáhá získávat talenty s mezinárodním přesahem a novými perspektivami.

„Investice do vzdělávání našich zaměstnanců není náklad, ale zásadní předpoklad pro stabilní růst a inovace celé M2C."

S1-14 Statistiky pracovní úrazovosti

1 Základní informace

V roce 2024 bylo zaznamenáno celkem 35 pracovních úrazů, z toho:

- 27 úrazů s pracovní neschopností delší než 3 dny
- 7 úrazů bez pracovní neschopnosti
- 1 případ hospitalizace (5+ dní)
- 0 smrtelných úrazů

Nejčastější příčinou byla opět zakopnutí, uklouznutí nebo pád na rovině.

2 Vývoj oproti roku 2023

- Celkový počet úrazů klesl o 2
- Počet úrazů bez pracovní neschopnosti klesl o 16
- Počet úrazů s pracovní neschopností vzrostl o 13

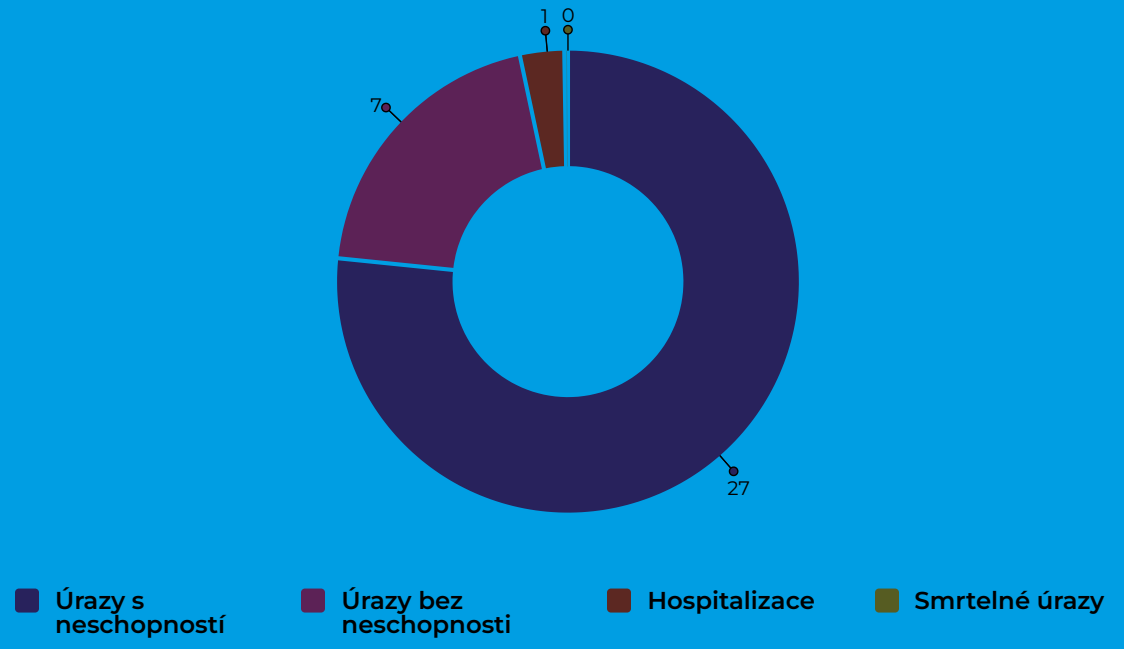
3 Trojitá evidence úrazů

- Na objektu
- U specialisty BOZP a PO
- Elektronicky na interním úložišti

Bezpečnostní indexy (OSHA)

1,13
Injury Rate

0,00519
Frequency Rate



ESRS S1-15 Ukazatele rovnováhy mezi pracovním a osobním životem

Flexibilita a respekt

Na vhodných pozicích nabízíme úpravu pracovní doby, částečné úvazky nebo kombinaci práce z kanceláře a domova. Přizpůsobujeme podmínky rodičům, pečujícím osobám i lidem se zdravotním omezením.

Podpora rodičů

Podporujeme rodiče během mateřské a rodičovské dovolené i při jejich návratu do práce. Nabízíme možnost částečných úvazků již v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, aby rodiče neztratili kontakt s pracovním prostředím. Udržujeme s nimi pravidelný kontakt a při jejich návratu zajišťujeme hladký přechod prostřednictvím konzultací, částečných úvazků a zaškolení.

V M2C vnímáme rovnováhu mezi pracovním a osobním životem jako součást dlouhodobě udržitelného zaměstnávání a spokojenosti našich pracovníků.

Ocenění a motivace

Klademe důraz na ocenění pracovního nasazení formou benefitů a uznání. Zaměstnanci se mohou účastnit firemních akcí, soutěží a výzev podporujících zdravý životní styl (např. „Každý krok se počítá").

HR podpora

Naši HR partneři jsou připraveni poskytnout individuální podporu při hledání optimální rovnováhy mezi pracovními povinnostmi a osobním životem v souladu s firemní kulturou péče a respektu.

S1-16 Ukazatele odměňování

Základní přístup k odměňování

Holding M2C uplatňuje princip **transparentního a nediskriminačního odměňování** v souladu se zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.), a to zejména s důrazem na **rovné odměňování za práci stejné hodnoty**.

Mzdové podmínky jsou součástí pracovních smluv a vnitřních mzdových předpisů. Odměňování není vázáno na typ pracovní pozice, ale na **výkon, lokalitu a míru odpovědnosti.**

Odměna jako součást firemního zázemí

Vedle základní mzdy mají zaměstnanci přístup k dalším složkám odměny:

- Příplatky za noční a víkendové směny
- Osobní ohodnocení
- Příspěvky na dopravu a ubytování

Benefity

- Stravenkový paušál
- Příspěvky na vzdělávání
- Služební automobil (dle potřeby a pozice)
- Multisport karta

Výhled a rozvoj 2025-2026

Plánujeme prověřit možnosti **podrobnějšího vyhodnocení přiměřenosti odměn** u klíčových segmentů zaměstnanců – s ohledem na regionální rozdíly, výkonnost a konkurenceschopnost.

S1-17 Incidenty, stížnosti a závažné dopady v oblasti lidských práv

M2C se hlásí k důslednému respektování lidských práv jako jednomu ze základních pilířů odpovědného podnikání. V rámci našeho Compliance programu máme nastavený jasný a funkční mechanismus pro oznamování a řešení incidentů.

Vyhrazené oznamovací kanály

- Telefonicky/SMS: +420 702 235 247 (nonstop)
- E-mailem: interniaudit@m2c.eu
- Poštou: Interní audit, Mark2 Corporation
- Online: Formulář na intranetu

Sledované rizikové oblasti

- Korupční a klientelistické praktiky
- Porušování etických pravidel
- Ovlivňování veřejných zakázek
- Neetické chování vedení
- Incidenty a stížnosti na zakázkách

V roce 2024 jsme nezaznamenali žádné incidenty, které by vedly k právnímu sporu nebo arbitráži v oblasti porušování lidských práv. Zodpovědný přístup v této oblasti je zakotven nejen v našich vnitřních pravidlech, ale i v praxi – cílem je vytvářet pracovní prostředí, kde se každý zaměstnanec cítí respektovaný a vyslyšený.

ESRS S2 – Pracovníci a pracovnice v hodnotovém řetězci

1 Odpovědnost napříč hodnotovým řetězcem

M2C si je vědoma své odpovědnosti nejen vůči vlastním zaměstnancům, ale také vůči pracovníkům, kteří působí v našem hodnotovém řetězci – zejména u našich klíčových dodavatelů služeb a zprostředkovatelů pracovních sil.

2 Smluvní ukotvení standardů

Smluvní partneři jsou vázáni našimi etickými standardy a smluvní dokumentace zahrnuje doložky o zákazu diskriminace, zajištění bezpečných pracovních podmínek a dodržování pracovněprávních předpisů včetně zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a ekologické standardy.

3 Sdílené hodnoty a dlouhodobá spolupráce

Důraz klademe na spolupráci s partnery, kteří sdílí podobné hodnoty v oblasti pracovních podmínek, diverzity, inkluze a respektu k důstojnosti každé osoby.

> Přestože pracovníci našich partnerů v dodavatelské struktuře nejsou zaměstnanci společnosti M2C a nepodléhají tak přímo jejich pravidlům, často se podílejí na poskytování našich služeb a ovlivňují vnímání značky i celkovou kvalitu realizace.

Politika odpovědného podnikání a Etický kodex jsou základními pilíři našeho Compliance programu.

S2-2 Procesy zapojování pracovníků v hodnotovém řetězci při projednávání otázek týkajících se udržitelnosti

Sběr ESG dat

V roce 2024 jsme s vybranými dodavateli aktivně spolupracovali na dodání dat pro výpočet uhlíkové stopy (zejména Scope 3).

Analýza dvojí materiality

Dodavatelé a jejich proxy byli přizváni k rozhovorům, které nám pomáhají lépe pochopit environmentální, sociální a governance dopady napříč hodnotovým řetězcem.

Vzdělávací program

Připravujeme strukturovaný vzdělávací program zaměřený na klíčové oblasti udržitelnosti a reportingových požadavků pro naše dodavatele.

> **Naší ambicí je vytvořit znalostní partnerství, které povede ke společnému růstu a větší odolnosti celého ekosystému.**

V rámci strategického rozvoje oblasti udržitelnosti klademe stále větší důraz na zapojování našich dodavatelů do klíčových ESG témat.

ESRS S3 Dotčené komunity – Podpora komunit a dobrovolnictví

Naše vize a aktivity

Na základě analýzy dvojí významnosti jsme v M2C vyhodnotili téma dotčených komunit jako oblast, která sice nebyla označena jako materiální z pohledu regulatorních požadavků, ale nese potenciálně závažné dopady a zásadní společenský význam. Rozvoji tohoto tématu se proto věnujeme systematicky a cíleně, s důrazem na dlouhodobý přínos jak pro naši firmu, tak pro komunitní prostředí, v němž podnikáme.

Příklady projektů 2024

- Vánoční sbírka **Krabice od bot** – dárkové balíčky pro děti v nouzi (vybráno 50 krabic)
- Finanční pomoc rodinám v oblastech evakuací a živelních pohrom a zapojení kolegy do přímé pomoci evakuací lidí
- Spolupráce s mateřskými školami v Polsku – workshopy zaměřené na prevenci ztrát dětí v nákupních centrech
- **Nadační fond M2C Lidem**

  Pomoc našim kolegům a jejich rodinám a dětem.

Téma dotčených komunit pro nás není formální kategorií – je to živý a praktický rozměr našeho podnikání. Na regionální úrovni se odehrává řada aktivit a spoluprací, které často vznikají spontánně z iniciativ našich týmů. Naším úkolem je nyní tyto informace systematicky sbírat, propojovat a dále s nimi pracovat tak, aby jejich dopad byl ještě větší.

Udržitelné projekty a individuální pomoc 2024

České parky

Projekt propojující ekologickou výrobu a podporu lidí s neurodiverzitou. V roce 2024 vybráno přes 700 000 Kč na obnovu lesů a pomoc zvířatům.

Spolupráce s Disway

Podpora mapování bezbariérových turistických tras pro osoby s handicapem – finanční, kapacitní i organizační pomoc pro lepší zpřístupnění přírody.

Nadace M2C Lidem

Pomoc jednotlivcům v obtížné životní situaci – v roce 2024 příspěvek 50 000 Kč sedmnáctileté Elišce s genetickým onemocněním jako součást dlouhodobé podpory.

Udržitelnost a komunitní podpora tvoří neoddělitelnou součást naší firemní identity

Naše zaměstnance aktivně zapojujeme do charitativních sportovních a komunitních akcí s přesahem – například „Krabice od bot".

ESRS S4 – Spotřebitelé a koncoví uživatelé/ Klienti

Charakter našeho podnikání

Společnosti M2C poskytují služby v oblasti bezpečnosti, facility managementu, údržby a technologických řešení především v B2B prostředí.

Naši přímí klienti pocházejí ze soukromého i veřejného sektoru, často zastupují velké areály, komerční nemovitosti či průmyslové objekty.

Koncoví uživatelé našich služeb

Přestože většina našich služeb není určena široké veřejnosti, finální uživatelé – tedy lidé, kteří se v daném prostředí pohybují nebo s našimi službami přicházejí do kontaktu – tvoří významnou skupinu, kterou bereme v potaz.

Naše priority a hodnoty

Naší prioritou je zajištění bezpečí, přístupu ke kvalitním a spolehlivým službám a respektování práv všech, kdo se ocitají v interakci s našimi výstupy.

Kdo je příjemcem našich služeb a produktů

Týká se to například návštěvníků administrativních a hotelových budov, klientů nákupních center, zaměstnanců výrobních a logistických areálů nebo nájemců bytových komplexů.

Základní principy naší práce

Naše služby a přístup stavíme na principech ochrany důstojnosti, profesionality a respektu vůči uživatelům prostředí, které spravujeme nebo monitorujeme.

S4-1 Politiky týkající se spotřebitelů a koncových uživatelů

Význam a interakce s klienty

M2C vnímá své klienty a koncové uživatele jako klíčovou skupinu zainteresovaných stran, u níž může dojít k potenciálně závažným dopadům – ať už v oblasti bezpečnosti, kvality poskytovaných služeb, etiky nebo technologického zajištění.

Naše přímá interakce s touto skupinou probíhá zejména v rámci bezpečnostních a facility služeb, kde se naši zaměstnanci pohybují přímo v prostředí klienta. Denně se tak setkávají nejen s pracovníky klienta, ale i s koncovými uživateli – například návštěvníky obchodních center, zákazníky retailových provozoven, zaměstnanci institucí či se širokou veřejností.

Interní dokumenty a směrnice

Základní rámec našich politik tvoří soubor interních dokumentů a směrnic. Etický kodex M2C stanovuje zásady férového jednání, zákazu diskriminace, ochrany osobních údajů a nakládání s důvěrnými informacemi.

Politika ochrany spotřebitele a klienta, uvedená ve směrnici našeho Compliance programu, detailně popisuje přístup k klientům, způsob řešení stížností na kvalitu, bezpečnostní incidenty nebo nevhodné chování pracovníků.

Kromě BOZP, které specifikuje interní směrnice, zahrnujeme i opatření v oblasti GDPR a ochrany osobních údajů při kontaktu s veřejností na pracovištích klienta.

Školení a rozvoj zaměstnanců

Součástí našich politik je důraz na školení zaměstnanců, kteří přicházejí do kontaktu s veřejností. Pravidelně realizujeme kurzy zaměřené na deeskalaci konfliktů, krizovou komunikaci, citlivé zacházení s osobními údaji a etické chování vůči klientům a návštěvníkům.

Transparentnost a budování důvěry

Podporujeme také budování důvěry a transparentnosti směrem ke klientům, například sdílením údajů o kvalitě služeb, vyhodnocováním úrovně SLA či pravidelnými audity spokojenosti.

Technické služby a bezpečnostní standardy

U technických služeb klademe zvláštní důraz na ochranu koncových uživatelů prostřednictvím odborných certifikací, průběžného školení zaměstnanců a pravidelné aktualizace bezpečnostních standardů.

S4-2 Procesy zapojování spotřebitelů a koncových uživatelů při projednávání otázek týkajících se udržitelnosti

Spolupráce s klienty

Holding M2C považuje spolupráci s klienty za klíčový nástroj při nastavování udržitelného podnikání. Uvědomujeme si, že řada environmentálních a sociálních dopadů vzniká právě na rozhraní mezi námi poskytovanou službou a prostředím klienta.

Zpětná vazba a hodnocení

Témata udržitelnosti začleňujeme do agendy pravidelných obchodních i provozních schůzek s klienty. Významným nástrojem jsou také zpětné vazby z klientských auditů pro hodnocení kvality spolupráce a identifikaci potenciálu pro zlepšení.

Partnerství v projektech

Na vybraných objektech realizujeme společné projekty v oblasti udržitelnosti – například zapojení do hodnoticích platforem CDP a EcoVadis, sdílení dat pro výpočet uhlíkové stopy a inovace v oblasti enviromentálních technologií.

Budoucí iniciativy

V roce 2025 plánujeme nabídnout klientům – především malým a středním firmám – konzultace k tvorbě jejich vlastních ESG strategií a reportingových rámců. Současně pracujeme na výpočtu uhlíkové stopy našich služeb a produktů a na zavedení automatizovaného sběru ESG dat, který usnadní klientům jejich vlastní reporting a zvýší transparentnost.

Příklad z praxe – Společný postup při adaptaci na změnu klimatu

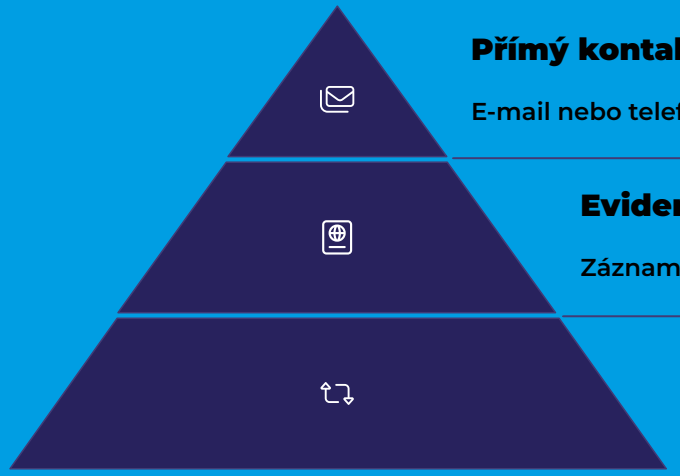
Ve spolupráci s klientem OC Vivo jsme zavedli havarijní manuál pro řešení extrémních klimatických jevů. Manuál obsahuje identifikaci rizik, preventivní opatření i školení zaměstnanců a byl integrován do smluvního rámce jako součást širší iniciativy na zvyšování klimatické odolnosti.

Řešení stížností, incidentů a zpětné vazby ze strany klientů

V M2C si uvědomujeme, že součástí odpovědného přístupu k poskytování služeb je i transparentní a funkční systém pro řešení negativních dopadů a stížností ze strany klientů, spotřebitelů a dalších koncových uživatelů.

Tyto procesy jsou nedílnou součástí našeho interního compliance programu, který stanovuje:

- postupy pro podávání a řešení stížností (zejména ve směrnici – Politika ochrany spotřebitele a klienta),
- pravidla eskalace a přímé komunikace s vedením firmy,
- ochranu oznamovatelů a principy důvěrnosti,
- odpovědnost za nápravu i preventivní opatření,
- a protikorupční politiku, politiku pro střet zájmů, hospodářskou soutěž a marketingové chování a reklamu.



Přímý kontakt

E-mail nebo telefon na interní audit

Evidence

Záznam a vyhodnocení všech incidentů

Prevence

Pravidelné audity a aktualizace postupů

V roce 2024 jsme obdrželi 47 stížností, všechny stížnosti byly zaevidovány a vyřešeny.

Zákazníci a partneři mají možnost obracet se e-mailem nebo telefonicky přímo na interní audit, který je zodpovědný za vyhodnocování a sledování těchto podnětů. V případě složitějších situací dochází k přímému zapojení vedení útvaru kvality a compliance. Všechny incidenty jsou zaznamenávány, vyhodnocovány a podléhají periodickému přezkumu, včetně sledování trendů a případné aktualizace postupů. Klíčovou roli v tomto systému hrají také pravidelné audity na objektech a zpětná vazba od klientů, která pomáhá odhalovat slabá místa a navrhovat konkrétní zlepšení služeb.

Digitální služby, IT a kybernetická bezpečnost

V M2C chápeme, že technologie hraje klíčovou roli v naší udržitelné budoucnosti. Naše IT strategie se zaměřuje na inovace, efektivitu a odpovědnost, abychom minimalizovali dopady na životní prostředí a zároveň posílili důvěru našich klientů a partnerů.

Co děláme dnes

- Smart technologie (Innovis) šetří energii
- Inkluze přes Good Sailors
- Kybernetická bezpečnost a ISO 27001
- Digitalizace procesů (M365, JIRA)

Kam směřujeme dál

- Kvantifikace uhlíkové stopy IT provozu
- Měření incidentů a recyklace techniky
- Školení a reskilling v IT/AI
- Vyhodnocení IT jako samostatného clusteru v příštím reportu

Naše hlavní rizika

- Kybernetické útoky a ztráta dat
- Energetická náročnost IT
- Regulační tlak (GDPR, NIS2, AI Act)
- Potřeba reskillingu zaměstnanců

S4-5 Cíle týkající se řízení materiálních negativních dopadů, podpory pozitivních dopadů a řízení materiálních rizik a příležitostí

Cíl	Typ cíle	Scope	Měřítko	Referenční rok	Cílový rok	Stav (2025)	Průběžné milníky (2025–2027)
Zvýšení zapojení klientů do ESG témat	Procesní / kooperační	B2B klienti	Počet projektů / počet zapojených klientů	2024	2027	V přípravě	2025: Rozšíření ESG agendy do klientských schůzek / 2026: Společné ESG konzultace pro min. 5 klientů / 2027: Vyhodnocení přínosů
Rozšíření měření klientské spokojenosti o témata udržitelnosti	Kvalitativní	B2B klienti	Zpětná vazba min. 1× ročně	2025	2027	V přípravě	2025: Příprava metrik a kanálů / 2026: První sběr dat / 2027: Uvedení změn do praxe
Postupné rozšíření havarijních manuálů pro extrémní klimatické jevy na všech klíčových objektech	Adaptace / bezpečnostní	B2B klienti + veřejnost	Procento objektů s implementovaným manuálem	2024	2027	Probíhá implementace	2025: Rollout OC Vivo + 3 objekty / 2026: 50 % klíčových objektů / 2027: 100 % klíčových objektů
Rozšíření udržitelných řešení v integrovaném facility managementu	Inovační / environmentální	B2B klienti + koncoví uživatelé	Počet nových řešení aplikovaných u klientů	2024	2026	První řešení testována	2025: Implementace min. 3 řešení (např. ekologické uniformy, digitální dohled) / 2026: Vyhodnocení efektů a rozšíření

Governance

ESRS G1 Obchodní jednání a firemní kultura

G1-1 Interní politiky

G1-2 Řízení vztahů s dodavateli

G1-3 Prevence a odhalování korupce a úplatkářství

G1-4 Potvrzené případy korupce a úplatkářství

G1-1 Politiky týkající se obchodního jednání a firemní kultury

Obchodní jednání v M2C se řídí vysokými standardy profesionality, etiky a transparentnosti, které jsou zakotveny v našem interním compliance programu. Ten představuje rámec odpovědného chování všech zaměstnanců a manažerů napříč skupinou M2C a je nedílnou součástí firemní kultury založené na důvěře, respektu a odpovědnosti.

Etický kodex

Upravuje standardy profesního chování, včetně zákazu korupce, střetu zájmů, respektu k lidským právům, rovného zacházení, ochrany soukromí a zachování důvěrnosti informací.

Politika nulové tolerance

Součástí compliance programu je definovaný systém prevence, odhalování a řešení podezření na korupční chování. Jsou zavedeny pravidelné školení i povinnost hlášení potenciálních incidentů.

Postupy pro whistleblowing

M2C poskytuje bezpečné a důvěrné kanály pro hlášení nevhodného chování, včetně možnosti kontaktovat oddělení interního auditu. Oznamovatelé jsou chráněni před odvetnými opatřeními.

Principy firemní kultury

- Otevřená komunikace a partnerské vztahy
- Podpora diverzity a rovných příležitostí
- Důraz na zodpovědné vedení
- Zákaz diskriminačního a obtěžujícího chování
- Péče o zaměstnance, komunity a udržitelnost

Naše politika je závazná pro všechny zaměstnance a platí i pro externí partnery v rámci hodnotového řetězce, zejména pokud jednají jménem M2C.

G1-2 Řízení vztahů s dodavateli

Holding M2C vnímá své dodavatele jako klíčové partnery při zajišťování odpovědného podnikání a dosažení cílů v oblasti udržitelnosti. Vztahy řídíme systematicky v souladu s naším interním compliance programem.

Etický kodex dodavatele

Každý dodavatel musí dodržovat základní etické standardy zahrnující zákonnost, zákaz korupce a diskriminace, ochranu životního prostředí a respekt k lidským právům.

Procedura výběru a hodnocení

Zohledňujeme kromě ceny a kvality také přístup k udržitelnosti, bezpečnosti práce a soulad s legislativou. Sledujeme způsoby řízení ESG otázek a schopnost spolupracovat na specifických požadavcích.

Spolupráce při výpočtu uhlíkové stopy

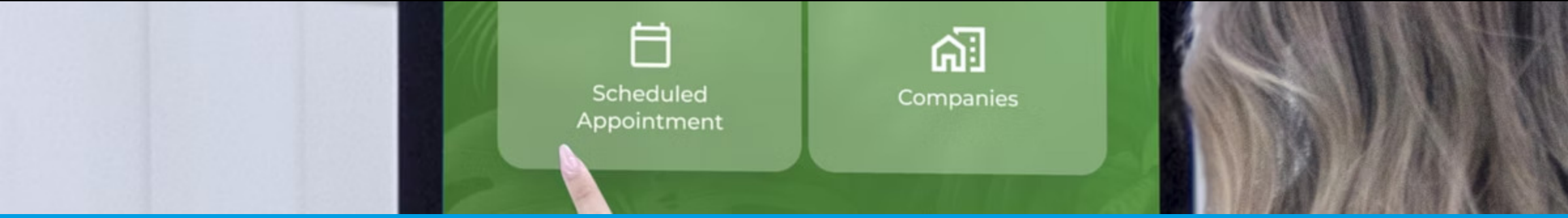
V roce 2024 jsme navázali užší spolupráci s vybranými dodavateli pro sběr dat emisí skleníkových plynů (Scope 3) a identifikovali příležitosti ke snížení emisí.

Budoucí plány – školení a partnerství

V roce 2026 plánujeme spustit školení pro dodavatele zaměřené na základní principy udržitelnosti a požadavky ESG, s cílem budovat společné porozumění a připravit partnery na budoucí regulatorní požadavky.

Řešení nesouladu a sankce

Při porušení pravidel spolupráce máme nastavena jasná opatření – od upozornění přes spolupráci na nápravě až po ukončení smluvního vztahu. Proces je popsán v interních směrnicích.



G1-3 Prevence a odhalování korupce a úplatkářství

Prevence

Pravidelná školení všech zaměstnanců v oblasti prevence korupce, konfliktu zájmů a dodržování etického kodexu společnosti.

Oznamování

Dedikované kanály pro bezpečné nahlášení podezření včetně telefonní linky, e-mailu a poštovní adresy.

Řešení

Nezávislé posouzení každého oznámení kvalifikovanou osobou a implementace nápravných opatření.

Oblasti rizik pod dohledem

- Korupční a klientelistické praktiky
- Porušování etických pravidel a konflikt zájmů
- Ovlivňování veřejných zakázek nebo auditních procesů
- Neetické chování na úrovni vedení nebo provozu

V souladu se zákonem č. 171/2023 Sb. garantujeme důvěrnost procesu a ochranu oznamovatelů proti jakýmkoliv odvetným krokům.

Vyhrazené oznamovací kanály

- Telefonicky nebo 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

G1-4 Potvrzené případy korupce nebo úplatkářství

0

Potvrzených případů

V roce 2024 nebyl ve skupině M2C potvrzen žádný případ korupce ani úplatkářství

100%

Prošetřených podnětů

Všechna podezření a podněty byly důsledně prošetřeny interním auditem

Tento výsledek odráží efektivitu našich procesů, kulturu nulové tolerance a důvěru zaměstnanců v hlásicí kanály. I přes pozitivní výsledky nadále systematicky posilujeme prevenci včetně:

- Pravidelných školení všech zaměstnanců
- Důsledného monitoringu rizikových oblastí
- Průběžné aktualizace compliance programu
- Sledování nových trendů v oblasti korupčních rizik

Závěr

Tento pilotní report o udržitelnosti za rok 2024 je inspirován požadavky směrnice CSRD a standardů ESRS. Ačkoliv evropský omnibus odložil povinnost reportování o dva roky, pro nás představoval tento čas příležitost: zasystematizovat dílčí oblasti, nastavit interní procesy a ukázat praktický význam udržitelnosti pro naše podnikání i stakeholdery.

Report o udržitelnosti vnímáme jako odrazový můstek.

V nadcházejícím období se proto zaměříme na naplňování vytyčených cílů, intenzivnější komunikaci uvnitř společnosti a aktivní zapojování do odborných i společenských konverzací navenek.

Poděkování

Na závěr chceme poděkovat všem kolegyním a kolegům, kteří se na přípravě této zprávy podíleli – od poskytování dat až po zpětnou vazbu a odborný vhled. Díky jejich spolupráci můžeme dnes předložit dokument, který odráží naši společnou cestu k odpovědnému a udržitelnému podnikání.