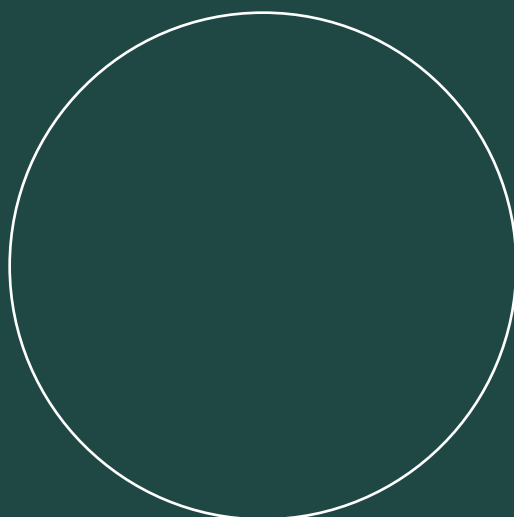


SKUPINA ČEZ 2021 SDG REPORT



ČISTÁ
ENERGIE
ZÍTRKA



Obsah

1	Úvod	3	3	Další podporované cíle udržitelného rozvoje	24
2	VIZE 2030	4		SDG 1 Konec chudoby	24
2.1	Naše cíle a výsledky	4		SDG 2 Konec hladu	24
2.2	Environmentální pilíř VIZE 2030	6		SDG 3 Zdraví a kvalitní život	24
	SDG 7 Dostupné a čisté energie	6		SDG 4 Kvalitní vzdělání	25
	SDG 13 Klimatická opatření	9		SDG 6 Pitná voda, kanalizace	25
2.3	Sociální pilíř VIZE 2030	12		SDG 9 Průmysl, inovace a infrastruktura	25
	SDG 8 Důstojná práce a ekonomický růst	12		SDG 11 Udržitelná města a obce	26
	SDG 10 Méně nerovností	15		SDG 12 Odpovědná výroba a spotřeba	26
2.4	Governance pilíř VIZE 2030	18		SDG 14 Život ve vodě	26
	SDG 5 Rovnost mužů a žen	18		SDG 15 Život na souši	27
	SDG 16 Mír, spravedlnost a silné instituce	21		SDG 17 Partnerství ke splnění cílů	27
				Seznam zkratk	28

1 Úvod

V roce 2015 přijala Organizace spojených národů Agendu 2030 pro udržitelný rozvoj s cílem řešit řadu naléhavých globálních výzev. Agenda stanovuje 17 cílů udržitelného rozvoje (SDGs), které představují plán pro lepší a udržitelnější budoucnost. Ve Skupině ČEZ se jednoznačně hlásíme ke všem z nich a v rámci našeho podnikání se zaměřujeme na následujících šest:

- Environmentální:
 - SDG 7 Dostupné a čisté energie
 - SDG 13 Klimatická opatření
- Sociální:
 - SDG 8 Důstojná práce a ekonomický růst
 - SDG 10 Méně nerovností
- Governance:
 - SDG 5 Rovnost mužů a žen
 - SDG 16 Mír, spravedlnost a silné instituce

Jako přední evropská energetická společnost se snažíme jít příkladem a činit energetický sektor udržitelnějším, ekologičtějším a šetrnějším k naší planetě. Současně usilujeme o větší diverzitu, užší spolupráci s komunitami a nejlepší technologická a energeticky úsporná řešení pro naše zákazníky.

Na cestě ke stabilnější a bezpečnější budoucnosti jsme strategii udržitelnosti propojili s jádrem našeho podnikání a korporátní strategii. Z ESG jsme učinili nedílnou součást naší každodenní činnosti; je základem definujícím cíle naší akcelerační podnikové strategie. Tato zrychlená trajektorie se nazývá VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka. Definuje konkrétní a měřitelné cíle, které jsme veřejně oznámili a na jejichž základě jsme se zavázali k jasným termínům jejich plnění.

VIZE 2030 plně reflektuje principy ESG a udržitelnosti: důraz na hodnocení a řízení dopadů podnikání na životní prostředí, na interní i externí stakeholdery a celospolečenské zájmy a na

odpovědné a etické řízení firem. Hlavní strategické priority akcelerační strategie VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka jsou:

- 1) přeměnit výrobní portfolio na nízkoemisní a dosáhnout uhlíkové neutrality
- 2) poskytovat nejvýhodnější energetická řešení a nejlepší zákaznickou zkušenost na trhu
- 3) rozvíjet Skupinu ČEZ odpovědně a udržitelně v souladu s principy ESG

Na velkou transformaci energetiky je Skupina ČEZ připravena a má jasný plán postupné dekarbonizace svého výrobního portfolia. Připravujeme masivní rozvoj a výstavbu obnovitelných a nízkoemisních zdrojů a rozvíjíme také e-mobilitu, moderní distribuční sítě i oblast energetických úspor a optimálních energetických řešení pro koncové zákazníky. Naším cílem v oblasti udržitelnosti je do roku 2023 patřit mezi 20 % nejlepších evropských utilit v hodnocení ESG.

V první samostatné Zprávě SDG Skupiny ČEZ jsme vybrali 6 cílů, na které se zaměřujeme podrobněji, a které jsou v souladu s naší strategií VIZE 2030. Do Zprávy zahrnujeme relevantní ukazatele ESG s využitím mezinárodních standardů: standardy Global Reporting Initiative (GRI) 2020, standard Rady pro udržitelné účetní standardy (SASB) pro energetické společnosti a výrobce elektřiny a klíčové ukazatele a zveřejňované informace Světového ekonomického fóra (WEF). Některé ukazatele spadají pod vícero cílů udržitelného rozvoje; vzájemně se podporují a vytvářejí synergie při dosahování našich cílů. Ukazatele označené jako NOVÉ jsou sledovány od roku 2021. Pro ucelený přehled jsme uvedli stručný komentář ke všem zbývajícím cílům SDGs a způsobu jejich podpory.

2 VIZE 2030

2.1 Naše cíle a výsledky

Legenda k aktuálnímu pokroku při plnění cílů:

● dle plánu ● mírné zpoždění ● mimo plán

Pilíř	Cíl	Stav	Komentář
E	Snižíme emise skleníkových plynů, emise SO ₂ a emise NO _x o více než 50 % do roku 2030	●	Od roku 2019 jsme snížili emise v tunách SO ₂ o 63 %, emise NO _x o 38 % a emise TZL o 48 %.
	Snižíme intenzitu emisí na 0,26 t CO ₂ e/MWh v roce 2025 a na 0,16 t CO ₂ e/MWh v roce 2030	●	V roce 2021 se intenzita emisí při výrobě elektřiny meziročně snížila o 13 % na celkových 0,29 t CO ₂ e/MWh.
	Do roku 2040 dosáhneme uhlíkové neutrality v souladu s cílem dosáhnout nárůstu teploty nižší než 1,5 °C	●	Náš krátkodobý závazek (do 2030) byl v květnu 2022 validován SBTi.
	Do roku 2030 vybudujeme celkem 6 GW obnovitelných zdrojů, z toho 1,5 GW do roku 2025	●	Pro dosažení cílů v rámci let 2025 a 2030 probíhá masivní rozvoj a výstavba nových obnovitelných zdrojů energie.
	Navýšíme instalovaný výkon pro akumulaci elektřiny do roku 2030 alespoň o 300 MW _e	●	Byla komerčně uvedena do provozu baterie pro podpůrné služby (3 MW) a další rozsáhlé projekty na výrobu baterií pro podpůrné služby s kapacitou desítek MW jsou v pokročilé fázi vývoje. Kromě toho probíhají pilotní projekty na výrobu baterií ve spojení s obnovitelnými zdroji energie, zejména fotovoltaikou.
	Snižíme podíl výroby elektřiny z uhlí na 25 % do roku 2025 a na 12,5 % do 2030	●	V roce 2021 jsme odstavili jednu z největších uhelných elektráren v ČR – Energotrans III a výroba z uhlí se snížila o 17 %.
	Do konce roku 2022 rozšířit EMS systém na 97 % instalovaného elektrického výkonu	●	Zavádění EMS v našich výrobních závodech probíhá; jsme na dobré cestě k dosažení našeho cíle, kterým je pokrytí 97 % instalovaného elektrického výkonu systémem EMS do konce roku 2022.
	Bezpečné zvýšení výroby jaderné energie a dosažení 60leté životnosti jaderných bloků	●	Skupina ČEZ zvyšuje efektivitu svých jaderných elektráren s cílem zajistit stabilní a spolehlivý provoz (např. obnova zařízení, modernizace a digitalizace při pravidelných odstávkách na výměnu paliva). Pokračuje projektová příprava nového jaderného bloku (Dukovany II). V jaderné elektrárně Temelín zároveň běží plán na výstavbu malého modulárního reaktoru.
Do roku 2025 provozovat nejméně 800 dobíjecích stanic	●	Na konci roku 2021 provozovala Skupina ČEZ 385 dobíjecích stanic o celkovém výkonu více než 25 MW.	
S	Zajištění spravedlivého přechodu zaměstnanců dotčených odchodem od uhlí	●	Zajistíme spravedlivou transformaci pro všechny zaměstnance dotčené odchodem od uhlí jejich přeskolenním, rekvalifikační nebo kompenzací.
	Udržíme pozici nejatraktivnějšího zaměstnavatele pro budoucí talenty i stávající zaměstnance	●	V roce 2021 se Skupina ČEZ umístila na prvním místě ve třech kategoriích v anketě TOP zaměstnavatel mezi studenty vysokých škol a uspěla v soutěžích Sodexo Zaměstnavatel roku a TOP Odpovědná firma.
	Pokračovat ve spolupráci se školami a univerzitami s cílem přilákat nejlepší talenty	●	Nabízíme komplexní program stáží, vzdělávacích kempů a stipendií pro studenty středních a vysokých škol. Máme vytvořenou síť téměř 90 partnerských škol, se kterými úzce spolupracujeme. Rozsáhlý vzdělávací program zaměřený na žáky základních a středních škol a učitele oborů STEM zahrnuje práci s interaktivními zdroji, návštěvy pracovišť a celostátní soutěže.
	Digitalizujeme 100 % klíčových zákaznických procesů do roku 2025	●	Nové a inovativní funkce dostupné na modernizované zákaznické platformě MÚJ ČEZ, např. simulace a predikce faktur či vlastní odečet spotřeby elektřiny pomocí technologie OCR.
G	Dosáhneme 30% zastoupení žen v managementu	●	Spustili jsme programy na podporu žen v managementu: Women in Focus a Women Hub, program pro ženy ze Skupiny ČEZ, které mají schopnosti, ambice a energii vést lidi. Naše programy podporují ženy v práci a v jejich kariérním postupu.
	Etický kodex: Zvýšíme četnost školení zaměstnanců – počínaje rokem 2022 ročně proškolíme min. 95 % zaměstnanců	●	Četnost školení byla v interních systémech upravena na roční bázi a zaměstnanci musí absolvovat školení online.

ESG pilíře VIZE 2030



2.2 Environmentální pilíř VIZE 2030



SDG 7 Dostupné a čisté energie



Skupina ČEZ poskytuje komplexní energetické poradenství a služby, které lze přizpůsobit potřebám zákazníků. Nabízíme energetická řešení pro jednotlivce i instituce: zákazníkům z řad domácností, průmyslových podniků, malých a středních firem, obcí, veřejných i soukromých organizací, nemocnic, škol, sportovišť a společností spravujících budovy a areály všeho druhu. V době energetické krize je naší prioritou dodávat našim zákazníkům bezpečnou, stabilní a cenově dostupnou energii. Naše energetická řešení přispívají ke snížení spotřeby energie a zlepšují kvalitu života našich zákazníků díky využití moderních technologií pro výrobu elektřiny a tepla, světelného komfortu a mobility.

Na základě VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka je naším cílem poskytovat nejlepší energetická řešení a nejvyšší kvalitu zákaznických zkušeností. V našem podnikání nezapomínáme na zranitelné zákazníky, jako jsou osoby se zdravotním postižením a starší osoby. V našem produktovém portfoliu nabízíme nový tarif elektřiny a plynu pro osoby se zdravotním postižením. Tento tarif je cenově výhodnější a umožňuje přednostní odbavení v zákaznických centrech a na infolince. Pro přihlášení k tomuto produktu je třeba předložit průkaz osoby se zdravotním postižením, a to buď přímo zákazníkem, nebo osobou ze stejné

domácnosti. V březnu 2021 jsme spustili speciální infolinku s textovým přepisem hovorů, která usnadňuje komunikaci starším lidem a osobám se sluchovým postižením.

Více než 60 % naší výroby energie v roce 2021 bylo bezemisní a nadále se snažíme toto procento zvýšit transformací našeho výrobního portfolia podle VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka. Posílili jsme náš cíl a zavázali se dosáhnout klimatické neutrality do roku 2040. Abychom dosáhli našeho závazku, plánujeme nejpozději do roku 2038 zcela přestat využívat uhelné elektrárny, velmi pravděpodobně i dříve. Další podrobnosti naleznete ve Zprávě o udržitelném rozvoji Skupiny ČEZ 2021.

ČEZ ESCO a její dceřiné společnosti jsou lídry v oblasti energeticky úsporných projektů a ekologických řešení v České republice a slouží především podnikům a veřejnému sektoru. ENESA, jedna z dceřiných společností ČEZ ESCO, je největším poskytovatelem energeticky úsporných řešení na českém trhu. V současné době realizuje 32 projektů EPC v 310 budovách po celé České republice. Výhodou EPC projektů je, že ENESA přímo ve smlouvě garantuje výši dosažených úspor a investice do těchto projektů lze splácet přímo z peněz ušetřených na účtech za energie. ENESA očekává, že v roce 2022 dosáhnou úspory energie u jejích zákazníků nejméně 244 milionů Kč (v cenách za referenční roky).

ČEZ ESCO se plně ztotožňuje s cíli VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka a má vysoké ambice. Společnost pomáhá zákazníkům snižovat emise CO₂ a poskytuje jim úspory energie, aby splnili cíl EU 2030 a to dosažení 32,5% úspory oproti roku 2007. ČEZ ESCO také rozvíjí infrastrukturu pro e-mobilitu a zvyšuje nabíjecí kapacitu pro elektromobily. Kromě toho je společnost aktivní v oblasti čisté decentralizované energetiky.

Udržitelné produkty a služby společnosti ČEZ ESCO snižují uhlíkovou stopu zákazníků. Například produkt „Bezemisní elektřina“ zaručuje zákazníkům, že spotřebovaná elektřina pochází z jaderných elektráren Skupiny ČEZ. Fotovoltaika za 1 Kč, další inovativní nápad, umožňuje zákazníkům pořídit si fotovoltaickou elektrárnu bez počáteční investice. Zatímco ČEZ ESCO hradí veškeré náklady související s instalací, zákazník platí pouze za spotřebu zelené elektřiny, a to po dobu 15 let. Následně si mohou elektrárnu koupit za 1 Kč.

Naše cíle

Cíl	Stav	Komentář
Snížíme emise skleníkových plynů, emisí SO ₂ a emisí NO _x o více než 50 % do roku 2030	●	Od roku 2019 jsme snížili emise v tunách SO ₂ o 63 %, emise NO _x o 38 % a emise TZL o 48 %.
Snížíme intenzitu emisí na 0,26 t CO ₂ e/MWh v roce 2025 a na 0,16 t CO ₂ e/MWh v roce 2030	●	V roce 2021 se intenzita emisí při výrobě elektřiny meziročně snížila o 13 % na celkových 0,29 t CO ₂ e/MWh.
Do roku 2030 vybudujeme celkem 6 GW obnovitelných zdrojů, z toho 1,5 GW do roku 2025	●	Pro dosažení cílů v rámci let 2025 a 2030 probíhá masivní rozvoj a výstavba nových obnovitelných zdrojů energie.
Bezpečné zvýšení výroby jaderné energie a dosažení 60leté životnosti jaderných bloků	●	Skupina ČEZ zvyšuje efektivitu svých jaderných elektráren s cílem zajistit stabilní a spolehlivý provoz (např. obnova zařízení, modernizace a digitalizace při pravidelných odstávkách na výměnu paliva). Pokračuje projektová příprava nového jaderného bloku (Dukovany II). V jaderné elektrárně Temelín zároveň běží plán na výstavbu malého modulárního reaktoru.
Do roku 2040 dosáhneme uhlíkové neutrality v souladu s cílem dosáhnout nárůstu teploty nižší než 1,5 °C	●	Náš krátkodobý závazek (do 2030) byl v květnu 2022 validován SBTi.
Navýšíme instalovaný výkon pro akumulaci elektřiny do roku 2030 alespoň o 300 MW _e	●	Byla komerčně uvedena do provozu baterie pro podpůrné služby (3 MW) a další rozsáhlé projekty na výrobu baterií pro podpůrné služby s kapacitou desítek MW jsou v pokročilé fázi vývoje. Kromě toho probíhají pilotní projekty na výrobu baterií ve spojení s obnovitelnými zdroji energie, zejména fotovoltaikou.
Snížíme podíl výroby elektřiny z uhlí na 25 % do roku 2025 a na 12,5 % do 2030	●	V roce 2021 jsme odstavili jednu z největších uhelných elektráren v ČR – Energotrans III a výroba z uhlí se snížila o 17 %.

Fakta a čísla

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Celková spotřeba energie	TJ	344 176	379 855	404 916	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Výroba energie – neobnovitelná paliva	TJ	523 583	563 471	603 059	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Výroba energie – obnovitelná paliva	TJ	12 408	14 967	12 692	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Energie z obnovitelných nepalivových zdrojů	TJ	7 351	10 320	9 973	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Prodaná energie	TJ	199 166	208 903	220 808	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
z toho elektřina/teplo	TJ	172 773/26 393	184 921/23 982	196 692/24 116	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Scope 1 emise	mil. t CO ₂ e	18,99	23,44	26,14	305-1 IF-EU-110a.1	SDG 3.9 SDG 7B SDG 8.4 SDG 9.2 SDG 9.4 SDG 12.2 SDG 13.1 SDG 12.4 SDG 13.3 SDG 15.2
Energetická náročnost	–	2,69	2,77	2,79	302-3	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2
Průměrná cena elektřiny pro: – NOVÉ 1) domácnosti 2) komerční zákazníci 3) průmyslové zákazníci	Kč/kWh	1) 1,98 2) 1,82 3) N/A	N/A	N/A	IF-EU-240a.1	SDG 7.1 SDG 9.1 SDG 11.1
Obvyklý měsíční účet za elektřinu pro domácnosti za: – NOVÉ 1) 500 kWh 2) 1 000 kWh dodané elektřiny za měsíc	Kč	1) 2 650 2) 3 760	N/A	N/A	IF-EU-240a.2	SDG 7.1 SDG 9.1 SDG 11.1
Počet odpojení zákazníků od elektrické energie z důvodu neplacení	počet	7 282	12 797	21 131	G4-EU27 IF-EU-240a.3	SDG 7.1 SDG 9.1 SDG 11.1
z toho odpojení 0-2 dní, 3-7 dní, 8-30 dní, 31-365 dní, více než 1 rok	počet	1 300/1 766/ 2 426/1 790/0	3 409/4 163/ 3 464/1 585/176	9 256/4 184/ 3 994/2 367/1 330	G4-EU27 IF-EU-240a.3	SDG 7.1 SDG 9.1 SDG 11.1
Procento opětovného připojení zákazníků do 30 dnů, ČEZ Distribuce	%	75	92	92	IF-EU-240a.3	SDG 7.1 SDG 9.1 SDG 11.1
Procento elektrického odběru obsluhovaného technologií chytrých sítí – NOVÉ	%	85	N/A	N/A	IF-EU-420a.2	SDG 7.1 SDG 8.4 SDG 9.1 SDG 9.2 SDG 9.4 SDG 11.2 SDG 11.B SDG 12.1 SDG 12.2



SDG 13 Klimatická opatření



Jako energetická společnost zastáváme klíčovou roli v ochraně klimatu. V roce 2021 jsme spustili zrychlenou strategii VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka. Mezi hlavní priority této strategie patří transformace našeho výrobního portfolia na nízkoemisní a cíl uhlíkové neutrality do roku 2040.

Současný důraz na ochranu životního prostředí urychluje potřebu úspor energie. Chytrá řešení, pokročilé technologie a digitální transformace přináší odpovědi na otázky, jak snížit spotřebu energie. Podpora inovací a digitalizace odpovídá cílům VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka: je klíčem k úsporám energie a efektivnějšímu využívání přírodních zdrojů.

Budoucnost čisté energie vidíme v obnovitelných zdrojích, které budujeme. Naším cílem je do roku 2030 vybudovat 6 GW obnovitelných zdrojů. Nadále budeme bezpečně provozovat naše jaderné elektrárny, postavíme nový blok v lokalitě Dukovany a připravíme se na výstavbu malých modulárních reaktorů.

Strategie Skupiny ČEZ zahrnuje efektivní řízení uhelných elektráren v blízkosti uhelných pánví a transformaci teplárenství pro přeměnu výrobního portfolia a dosažení uhlíkové neutrality. Podíl elektřiny vyrobené z uhlí se snižuje: z 39 % v roce 2019 na 25 % v roce 2025 a 12,5 % v roce 2030. Skupina ČEZ plánuje omezit provoz vybraných uhelných elektráren a do budoucna již nebude stavět nové. V oblasti teplárenství plánuje Skupina ČEZ vyřadit uhlí do roku 2030.

Zahájili jsme iniciativu, která zavádí skupinové politiky související s klimatem a v listopadu 2021 jsme se stali prvním podporovatelem TCFD v České republice.

Naše cíle

Cíl	Stav	Komentář
Snížíme emise skleníkových plynů, emise SO ₂ a emise NO _x o více než 50 % do roku 2030	●	Od roku 2019 jsme snížili emise v tunách SO ₂ o 63 %, emise NO _x o 38 % a emise TZL o 48 %.
Snížíme intenzitu emisí na 0,26 t CO ₂ e/MWh v roce 2025 a na 0,16 t CO ₂ e/MWh v roce 2030	●	V roce 2021 se intenzita emisí při výrobě elektřiny meziročně snížila o 13 % na celkových 0,29 t CO ₂ e/MWh.
Do roku 2030 vybudujeme celkem 6 GW obnovitelných zdrojů, z toho 1,5 GW do roku 2025	●	Pro dosažení cílů v rámci let 2025 a 2030 probíhá masivní rozvoj a výstavba nových obnovitelných zdrojů energie.
Bezpečné zvýšení výroby jaderné energie a dosažení 60leté životnosti jaderných bloků	●	Skupina ČEZ zvyšuje efektivitu svých jaderných elektráren s cílem zajistit stabilní a spolehlivý provoz (např. obnova zařízení, modernizace a digitalizace při pravidelných odstávkách na výměnu paliva). Pokračuje projektová příprava nového jaderného bloku (Dukovany II). V jaderné elektrárně Temelín zároveň běží plán na výstavbu malého modulárního reaktoru.
Do roku 2040 dosáhneme uhlíkové neutrality v souladu s cílem dosáhnout nárůstu teploty nižší než 1,5 °C	●	Náš krátkodobý závazek (do 2030) byl v květnu 2022 validován SBTi.
Navýšíme instalovaný výkon pro akumulaci elektřiny do roku 2030 alespoň o 300 MW _e	●	Byla komerčně uvedena do provozu baterie pro podpůrné služby (3 MW) a další rozsáhlé projekty na výrobu baterií pro podpůrné služby s kapacitou desítek MW jsou v pokročilé fázi vývoje. Kromě toho probíhají pilotní projekty na výrobu baterií ve spojení s obnovitelnými zdroji energie, zejména fotovoltaikou.
Snížíme podíl výroby elektřiny z uhlí na 25 % do roku 2025 a na 12,5 % do 2030	●	V roce 2021 jsme odstavili jednu z největších uhelných elektráren v ČR – Energotrans III a výroba z uhlí se snížila o 17 %.

Fakta a čísla

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Celková spotřeba energie	TJ	344 176	379 855	404 916	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Výroba energie – neobnovitelná paliva	TJ	523 583	563 471	603 059	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Výroba energie – obnovitelná paliva	TJ	12 408	14 967	12 692	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Energie z obnovitelných nepalivových zdrojů	TJ	7 351	10 320	9 973	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Prodaná energie	TJ	199 166	208 903	220 808	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
z toho elektřina/teplo	TJ	172 773/26 393	184 921/23 982	196 692/24 116	302-1	SDG 7.3 SDG 8.4 SDG 12.2 SDG 13.1
Scope 1 emise	mil. t CO ₂ e	18,99	23,44	26,14	305-1 IF-EU-110a.1	SDG 3.9 SDG 7B SDG 8.4 SDG 9.2 SDG 9.4 SDG 12.2 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 13.3 SDG 15.2
Emise z fosilních paliv z provozu zdrojů	mil. t CO ₂	18,70	22,46	26,07	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
CH ₄ emise zdrojů*	mil. t CO ₂ e	0,07	0,06	N/A	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
N ₂ O emise zdrojů*	mil. t CO ₂ e	0,14	0,52	N/A	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
Fugitivní CH ₄ emise z těžby uhlí*	mil. t CO ₂ e	0,03	0,34	N/A	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
Emise z dopravy	mil. t CO ₂ e	0,05	0,06	0,06	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
C/F-HC, SF ₆ (mimo emise zdrojů)	t CO ₂ e	3 000	3 295	3 136	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
Emise z nevýrobních dieselagregátů*	t CO ₂ e	224	1 014	N/A	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
Fugitivní emise ze skládky odpadů CH ₄ *	t CO ₂ e	1	1	N/A	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
Emise z biomasy	mil. t CO ₂ e	1,29	1,53	1,34	305-1	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
Scope 2 emise	mil. t CO ₂ e	0,14	0,33	0,36	305-2	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
Emisní intenzita	t CO ₂ e/ MWh	0,29	0,34	0,38	305-4	SDG 13.1
Finanční důsledky a další rizika a příležitosti v důsledku změny klimatu – NOVÉ	–	ZOUR Kap. 5.2	N/A	N/A	201-2	SDG 13.1

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Řízení dopadů souvisejících s vypouštěním vody	–	ZOUR Kap. 3.3.1	ZOUR Kap. 3.1	ZOUR Kap. 3.1.1	303-2	SDG 6.3 SDG 13.1
Diskuse o dlouhodobé a krátkodobé strategii nebo plánu řízení: Scope 1, cíle snižování emisí, analýza výkonnosti v porovnání s těmito cíli – NOVÉ	–	ZOUR Kap. 3.1, 5.2	N/A	N/A	IF-EU-110a.3	SGD 7B SDG 8.4 SDG 9.2 SDG 9.4 SDG 12.2 SDG 13.3
Scope 1 emise v systému ETS	%	97	96	N/A	305-1 IF-EU-110a.1	SGD 7B SDG 8.4 SDG 9.2 SDG 9.4 SDG 12.2 SDG 13.3
Scope 3 emise	mil. t CO ₂ e	11,24	17,38	18,32	305-3	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
- Nákup zboží a služeb	mil. t CO ₂ e	0,04	0,03	0,04	305-3	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
- Spotřeba energie a paliv	mil. t CO ₂ e	1,53	2,48	2,63	305-3	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
- Využití prodávaných produktů	mil. t CO ₂ e	9,67	14,86	15,65	305-3	SDG 3.9 SDG 12.4 SDG 13.1 SDG 15.2
Emise spojené s dodávkou elektřiny – NOVÉ	t CO ₂ e	7 452 329	N/A	N/A	IF-EU-110a.2	SGD 7B SDG 8.4 SDG 9.2 SDG 9.4 SDG 12.2 SDG 13.3
System Average Interruption Frequency Index (SAIFI) – včetně kalamit a blackoutů (ČEZ Distribuce/ CEZ Razpredelenie Bulgaria/ Distributie Energie Oltenia)	počet	2,65 / N/A / N/A	2,87 / N/A ⁰ / 3,22	2,89 / N/A ⁰ / 4,51	G4-EU28 IF-EU-550a.2	SDG 1.5 SDG 13.1
System Average Interruption Frequency Index (SAIFI) – bez kalamit a blackoutů (ČEZ Distribuce/ CEZ Razpredelenie Bulgaria/ Distributie Energie Oltenia)	počet	1,85 / N/A / N/A	2,11/2,07/1,76	2,09/2,47/3,10	G4-EU28 IF-EU-550a.2	SDG 1.5 SDG 13.1
System Average Interruption Duration Index (SAIDI) – včetně kalamit a blackoutů (ČEZ Distribuce/ CEZ Razpredelenie Bulgaria/ Distributie Energie Oltenia)	minuty	327,57 / N/A / N/A	311,60 / N/A ⁰ / 162,88	348,52 / N/A ⁰ / 661,60	G4-EU29 IF-EU-550a.2	SDG 1.5 SDG 13.1
System Average Interruption Duration Index (SAIDI) – bez kalamit a blackoutů (ČEZ Distribuce/ CEZ Razpredelenie Bulgaria/ Distributie Energie Oltenia)	minuty	214,45 / N/A / N/A	219,96/121,20/411,30	232,68/138,20/396,20	G4-EU29 IF-EU-550a.2	SDG 1.5 SDG 13.1
Customer Average Interruption Duration Index (CAIDI) – včetně kalamit a blackoutů (ČEZ Distribuce/ CEZ Razpredelenie Bulgaria/ Distributie Energie Oltenia) – NOVÉ	počet	123,80 / N/A / N/A	N/A	N/A	IF-EU-550a.2	SDG 1.5 SDG 13.1
Customer Average Interruption Duration Index (CAIDI) – bez kalamit a blackoutů (ČEZ Distribuce/ CEZ Razpredelenie Bulgaria/ Distributie Energie Oltenia) – NOVÉ	počet	115,87 / N/A / N/A	N/A	N/A	IF-EU-550a.2	SDG 1.5 SDG 13.1
Počet případů nedodržení norem nebo předpisů v oblasti fyzické a/nebo kybernetické bezpečnosti – NOVÉ	počet	0	N/A	N/A	IF-EU-550a.1	SDG 1.5 SDG 13.1

* Ukazatel je sledován od roku 2020.

⁰ CEZ Razpredelenie Bulgaria se řídí pokyny bulharského regulačního orgánu (Energetická vodohospodářská a regulační komise), které nestanovují samostatnou evidenci.

2.3 Sociální pilíř VIZE 2030



SDG 8 Důstojná práce a ekonomický růst



V rámci naší VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka jsme si stanovili dlouhodobý cíl udržet si pozici oblíbeného zaměstnavatele. Chceme si udržet pověst žádané společnosti, která je zároveň špičkovým zaměstnavatelem. Abychom toho dosáhli, věnujeme mnoho času a energie péči o naše současné zaměstnance a získávání budoucích talentů.

Energetický sektor byl vždy závislý na vysoce kvalifikované pracovní síle. V zájmu zmírnění dopadů změny klimatu prochází celý energetický průmysl bezprecedentní transformací, která jen podtrhuje potřebu rozvoje lidského kapitálu a řízení talentů. Bez kompetentních a odhodlaných zaměstnanců nemůžeme našim

zákazníkům poskytovat stabilní a bezpečné dodávky elektřiny a inovativní řešení. Zaměstnanci jsou proto zásadní pro náš úspěch.

Poskytujeme konkurenceschopné odměňování s ohledem na genderovou neutralitu a zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. V závislosti na výkonnosti společnosti, týmu i jednotlivců každoročně odpovídajícím způsobem upravujeme mzdy.

Nabízíme našim zaměstnancům širokou škálu finančních i nefinančních výhod a pobídek souvisejících s:

- sociálním zabezpečením (např. 37,5hodinový pracovní týden, 5 týdnů dovolené, životní pojištění, doplňkové penzijní spoření, půjčky a leasing, příspěvek na stravování, odměna při životním výročí)
- zdravotní péčí (např. sick days, nadstandardní zdravotní prohlídky, dny zdraví)
- sociální péčí (např. odstupné při odchodu do důchodu, sociální pomoc)
- ostatní péčí (např. konto příspěvků na stravování, péče o děti, příměstské tábory, akce pro zaměstnance, příspěvek na rekvalifikaci, kluby důchodců)

Poskytujeme příležitosti pro kariérní rozvoj:

- mentoringové programy
- rekvalifikační programy
- programy pro absolventy a stážisty
- otevřené kurzy Skupiny ČEZ
- programy na míru pro týmy nebo jednotlivce
- firemní programy pro vybrané skupiny zaměstnanců
- vzdělávání k leadershipu

Naše cíle

Cíl	Stav	Komentář
Udržíme pozici nejatraktivnějšího zaměstnavatele pro budoucí talenty i stávající zaměstnance	●	V roce 2021 se Skupina ČEZ umístila na prvním místě ve třech kategoriích v anketě TOP zaměstnavatel mezi studenty vysokých škol a uspěla v soutěžích Sodexo Zaměstnavatel roku a TOP Odpovědná firma.
Zajištění spravedlivého přechodu zaměstnanců dotčených odchodem od uhlí	●	Zajistíme spravedlivou transformaci pro všechny zaměstnance dotčené odchodem od uhlí jejich přeškolením, rekvalifikací nebo kompenzací.

Fakta a čísla

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Smrtelné úrazy (zaměstnanci)*	počet, poměr	1/0,02	3 / N/A	0 / N/A	403-9 IF-EU-320a.1	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Pracovní úrazy (zaměstnanci)**	počet	130	147	363	403-9	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Odpracované hodiny (zaměstnanci) – NOVÉ	počet	44 940 976	N/A	N/A	403-9	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Míra úrazovosti (LTIFR) (zaměstnanci)* – NOVÉ	poměr	2,89	N/A	N/A	403-9 IF-EU-320a.1	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Smrtelné úrazy (dodavatelé)	počet	1	0	0	403-9 IF-EU-320a.1	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Pracovní úrazy (dodavatelé)	počet	25	81	86	403-9	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Průměrný počet hodin školení na zaměstnance***	hodiny	31,4	37,7 ⁿ	N/A	404-1	SDG 4.3 SDG 4.4 SDG 4.5 SDG 5.1 SDG 8.2 SDG 8.5 SDG 10.3
Zaměstnanci na dobu určitou ČR/zahraničí	osoby	2 022/833 ²⁾	2 029/561	2 251/670	102-8	SDG 8.5
Zaměstnanci na dobu neurčitou ČR/zahraničí	osoby	20 696/4 344 ²⁾	20 546/9 419	20 604/8 840	102-8	SDG 8.5
Procentuální podíl z celkového počtu zaměstnanců, jichž se týkají kolektivní smlouvy	%	100	100	100	102-41	SDG 8.8
Poměry mzdy na nástupní úrovni podle pohlaví v porovnání s místní minimální mzdou ženy/muži****	poměr	2,18/2,32	2,19/2,31	2,29/2,39	202-1	SDG 1.2 SDG 5.1 SDG 8.5
Počet nových zaměstnanců	osoby	2 935	3 466	3 485	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	osoby	1 138/1 336/461	1 166/1 547/753	1 541/1 378/566	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců muži/ženy	osoby	2 089/846	2 461/1 005	2 556/929	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců ČR/zahraničí	osoby	1 991/944	2 056/1 410	2 175/1 310	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr	osoby	2 883	3 225	3 377	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	osoby	647/1 122/1 114	627/1 237/1 361	776/1 398/1 203	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr muži/ženy	osoby	2 162/721	2 018/1 207	2 379/998	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr ČR/zahraničí	osoby	1 939/944	1 984/1 241	2 275/1 102	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců na rodičovské dovolené muži/ženy	osoby	30/602	9/598	24/565	401-3	SDG 5.1 SDG 5.4 SDG 8.5
Počet zaměstnanců, kteří se vrátili do práce po ukončení rodičovské dovolené muži/ženy	osoby	24/75	8/81	18/89	401-3	SDG 5.1 SDG 5.4 SDG 8.5
Minimální ohlašovací lhůty týkající se provozních změn	dny	30	30	minimálně 2 týdny	402-1	SDG 8.8
Míra rozsahu pokrytí BOZP v organizaci ¹	osoby, %	27 816/99,9%	100%	100%	403-8	SDG 8.8

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Míra pokrytí BOZP v organizaci (interně auditovaný systém) [†] – NOVÉ	osoby, %	24 863/89,2%	N/A	N/A	403-8	SDG 8.8
Míra pokrytí BOZP v organizaci (externě auditovaný nebo certifikovaný systém) ^{††} – NOVÉ	osoby, %	20 060/72,0%	N/A	N/A	403-8	SDG 8.8
Počet nahlášených nemocí z povolení (zaměstnanci/dodavatelé)	počet	0/0	0/0	0/0	403-10	SDG 3.3 SDG 3.4 SDG 3.9 SDG 8.8 SDG 16.1
Procentuální podíl zaměstnanců absolvujících pravidelné hodnocení výkonu a kariérního rozvoje muži/ženy	%	100/100	100/100	100/100	404-3	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – management ^{†††}	poměr	0,98	0,89	0,91	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – vedoucí ^{†††}	poměr	0,93	0,93	0,98	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – management ^{††††}	poměr	0,99	0,88	0,87	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – vedoucí ^{††††}	poměr	0,95	0,94	0,99	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Případy diskriminace a přijatá nápravná opatření	počet	0	0	0	406-1	SDG 5.1 SDG 8.8
Provozy a dodavatelé vystavení značnému riziku případů dětské práce – NOVÉ	počet	0	N/A	N/A	408-1	SDG 5.2 SDG 8.7 SDG 16.2
Provozy a dodavatelé vystavení značnému riziku případů nucené nebo povinné práce – NOVÉ	počet	0	N/A	N/A	409-1	SDG 5.2 SDG 8.7
Nepříznivé sociální dopady zjištěné v dodavatelském řetězci a učiněná opatření	počet	0	1	0	414-2	SDG 5.2 SDG 8.8 SDG 16.1

* Poměr se počítá na 1 000 000 odpracovaných hodin.

** Od roku 2020 se sjednotila metodika a jsou vykázány úrazy s absencí více než tři dny.

*** Ukazatel je sledován od roku 2020.

**** 1) Údaje zahrnují ČEZ, a. s., a dceřiné společnosti, jimž ČEZ, a. s., zpracovává mzdy a odměny. 2) Výšší minimální mzdy pro jednotlivé roky stanovuje vláda ČR. V roce 2020 se minimální mzda v ČR zvýšila o 9,4 % oproti roku 2019 a v roce 2021 se zvýšila o 4,1 % oproti roku 2020.

[†] Od roku 2021 se sjednotila metodika pro vykazání rozsahu pokrytí zaměstnanců systémem řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

^{††} Použité standardy pro certifikaci: ISO 45001:2018, certifikace prováděná akreditovanými certifikačními orgány, Národní program Bezpečný podnik 2017 (osvědčení vydává Státní úřad inspekce práce na základě provedení auditu).

^{†††} Údaje zahrnují ČEZ, a. s., a dceřiné společnosti, jimž ČEZ, a. s., zpracovává mzdy a odměny.

^{††††} 1) Údaje zahrnují ČEZ, a. s., a dceřiné společnosti, jimž ČEZ, a. s., zpracovává mzdy a odměny. 2) V celkovém odměňování není zahrnuta složka Profit Share vyplácená v útvaru trading, která je plně závislá na dosažených obchodních výsledcích jednotlivých zaměstnanců tohoto útvaru. Výpočet složky Profit Share je jednotný pro všechny zaměstnance útvaru trading a parametry vstupující do výpočtu jsou genderově neutrální.

¹⁾ Ukazatel zahrnuje ČEZ, a. s., a vybrané dceřiné společnosti.

²⁾ Pro 148 zaměstnanců nejsou dostupná data pro druh pracovního poměru a typ úvazku, více informací v Sekci 4.3.1 Zprávy o udržitelném rozvoji.



SDG 10 Méně nerovností



Skupina ČEZ byla vždy dobrým korporátním občanem. Věříme, že poskytování rovných příležitostí, podpora rozmanitosti a inkluze je přirozeným způsobem inovativního a udržitelného podnikání. Důrazně prosazujeme diverzitu, rovné příležitosti a respektující pracovní prostředí. Naše strategie překonávání nerovností je popsána v Etickém kodexu. Zároveň se snažíme pěstovat dobré vztahy s komunitami jako základ dlouhodobě udržitelného rozvoje.

V prosinci 2021 představenstvo ČEZ, a. s., přijalo Politiku diverzity a inkluze, která je závazná pro všechny společnosti Skupiny ČEZ. Politika slouží k ochraně zranitelných skupin zaměstnanců a k poskytování příležitostí těmto skupinám. Zahrnuje opatření ke zlepšení pracovních podmínek pro zaměstnance starší 50 let, zaměstnance se zdravotním postižením, rodiče malých dětí, LGBT+ a neformálně pečující osoby.

Několik praktických výsledků nové politiky je již začleněno do kolektivní smlouvy. Jedním z nich je úprava práv registrovaných partnerů na úroveň manželských párů nad rámec českého práva. Další praktický výsledek se zaměřuje na zaměstnance se zdravotním postižením. Kolektivní smlouva rovněž obsahuje zásadu nediskriminace a rovného odměňování.

Odmítáme jakoukoli diskriminaci. Přímá či nepřímá diskriminace nebo obtěžování nemají v naší firemní kultuře místo. V roce 2021 bylo nahlášeno nula případů obtěžování a diskriminace a nebyl potvrzen žádný případ obtěžování nebo diskriminace.

Odměňování určujeme s ohledem na objektivní a genderově neutrální kritéria. Respektujeme soulad se zásadou stejné odměny a stejných pracovních podmínek za stejnou nebo rovnocennou práci, kterých se snažíme dosáhnout. Zásady rovného odměňování, které tvoří nedílnou součást politiky diverzity a inkluze, byly začleněny do kolektivní smlouvy. Byla provedena analýza rozdílů v odměňování žen a mužů s cílem identifikovat a odstranit případné nedostatky. Analýza byla uzavřena v prosinci 2021 a její výsledky poslouží k řešení případných aktuálně existujících rozdílů v odměňování a jejich odstranění v dotčených odděleních.

V rámci naší snahy zůstat preferovaným zaměstnavatelem věnujeme pozornost také zaměstnávání osob se zdravotním postižením a rodičů vracejících se z mateřské/rodičovské dovolené. Osoby se zdravotním postižením tvořily v roce 2021 přibližně 2 % zaměstnanců Skupiny ČEZ a zaměstnanci na rodičovské dovolené tvořili ve stejném období něco málo přes 2 % všech zaměstnanců Skupiny ČEZ. Kromě toho aktivně pracujeme s potřebami zaměstnanců v různých věkových skupinách. V konečném důsledku chceme vytvářet prostředí, kde každý zaměstnanec může plně rozvinout svůj potenciál a profesně růst.

Odpovědná a transparentní daňová správa je jedním ze způsobů, jak dostát našim závazkům vůči společnosti. Daňové zásady a řízení Skupiny ČEZ se úzce drží základních pravidel Etického kodexu: etiky, integrity, odpovědnosti a transparentnosti. Z daňového hlediska jsou společnosti Skupiny ČEZ samostatnými subjekty a nezávislými daňovými poplatníky. Společnosti tedy odvádějí daně lokálně podle platné legislativy v jednotlivých zemích působení.

Správa daní a řízení rizik Skupiny ČEZ podléhají řádným interním procesům a jsou v souladu s odpovědným, důvěryhodným a udržitelným přístupem. Skupina ČEZ nepřijímá žádné daňové mechanismy ani obchodní struktury, které by záměrně snižovaly její daňové zatížení, ani se přímo či nepřímo nepodílí na schématech vyhýbání se daňovým povinnostem či využívání daňových rájů. Zdanění není prvořadým cílem obchodních rozhodnutí v rámci Skupiny ČEZ.

Naše cíle

Cíl	Stav	Komentář
Zajištění spravedlivého přechodu zaměstnanců dotčených odchodem od uhlí	●	Zajistíme spravedlivou transformaci pro všechny zaměstnance dotčené odchodem od uhlí jejich přeskokem, rekvalifikační nebo kompenzační.

Fakta a čísla

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Fyzický počet zaměstnanců	osoby	28 043	32 555	32 365	102-8	SDG 8.5 SDG 10.3
Ženy/muži	osoby	5 751/22 292	6 972/25 583	6 985/25 380	102-8	SDG 8.5 SDG 10.3
Zaměstnanci na dobu určitou ženy/muži	osoby	899/1 959 ¹	929/1 661	1 088/1 833	102-8	SDG 8.5 SDG 10.3
Zaměstnanci na dobu neurčitou ženy/muži	osoby	4 834/20 203 ¹	6 043/23 922	5 897/23 547	102-8	SDG 8.5 SDG 10.3
Zaměstnanci na plný úvazek ženy/muži	osoby	5 343/21 811 ¹	6 633/25 231	6 673/25 084	102-8	SDG 8.5 SDG 10.3
Zaměstnanci na částečný úvazek ženy/muži	osoby	388/353 ¹	340/351	312/296	102-8	SDG 8.5 SDG 10.3
Přístup k daním – NOVÉ	-	ZOUR Kap. 5.4.3	N/A	N/A	207-1	SDG 1.1 SDG 1.3 SDG 10.4 SDG 17.1 SDG 17.3
Správa daní, kontrola a řízení rizik – NOVÉ	-	ZOUR Kap. 5.4.3	N/A	N/A	207-2	SDG 1.1 SDG 1.3 SDG 10.4 SDG 17.1 SDG 17.3
Zapojení stakeholderů a řízení rizik souvisejících s daněmi – NOVÉ	-	ZOUR Kap. 5.4.3	N/A	N/A	207-3	SDG 1.1 SDG 1.3 SDG 10.4 SDG 17.1 SDG 17.3
Daňové výkaznictví podle jednotlivých zemí, ČR/zahraničí	mld. Kč	5,2/0,2	3,2/0,3	N/A	207-4	SDG 1.1 SDG 1.3 SDG 10.4 SDG 17.1 SDG 17.3
Počet nových zaměstnanců	osoby	2 935	3 466	3 485	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	osoby	1 138/1 336/461	1 166/1 547/753	1 541/1 378/566	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců muži/ženy	osoby	2 089/846	2 461/1 005	2 556/929	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců ČR/zahraničí	osoby	1 991/944	2 056/1 410	2 175/1 310	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr	osoby	2 883	3 225	3 377	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	osoby	647/1 122/1 114	627/1 237/1 361	776/1 398/1 203	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Procento zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	%	16,5/8,4/10,4	14,2/7,8/11,1	18,1/8,7/10,1	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr muži/ženy	osoby	2 162/721	2 018/1 207	2 379/998	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Procento zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr muži/ženy	%	9,7/12,5	17,3/7,9	14,3/9,4	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr ČR/zahranicí	osoby	1 939/944	1 984/1 241	2 275/1 102	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Procento zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr ČR/zahranicí	%	8,5/18,2	8,8/12,5	10,0/11,6	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Průměrný počet hodin školení na zaměstnance*	hodiny	31,4	37,7 ²⁾	N/A	404-1	SDG 4.3 SDG 4.4 SDG 4.5 SDG 5.1 SDG 8.2 SDG 8.5 SDG 10.3
Procentuální podíl zaměstnanců absolvujících pravidelné hodnocení výkonu a kariérního rozvoje muži/ženy	%	100/100	100/100	100/100	404-3	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Procentuální podíl zaměstnanců absolvujících pravidelné hodnocení výkonu a kariérního rozvoje vedoucí/řadoví zaměstnanci	%	100/100	100/100	100/100	404-3	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – management**	poměr	0,98	0,89	0,91	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – vedoucí**	poměr	0,93	0,93	0,98	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – senior specialisté**	poměr	0,86	0,83	0,82	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – specialisté**	poměr	0,91	0,91	0,92	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – technické pozice**	poměr	0,94	0,95	0,95	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – administrativní a manuální pracovníci**	poměr	0,94	0,95	0,96	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – management***	poměr	0,99	0,88	0,87	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – vedoucí***	poměr	0,95	0,94	0,99	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – senior specialisté***	poměr	0,84	0,82	0,81	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – specialisté***	poměr	0,89	0,90	0,91	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – technické pozice***	poměr	0,88	0,89	0,90	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – administrativní a manuální pracovníci***	poměr	0,91	0,91	0,91	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3

* Ukazatel je sledován od roku 2020.

** Údaje zahrnují ČEZ, a. s., a dceřiné společnosti, jimž ČEZ, a. s., zpracovává mzdy a odměny.

*** 1) Údaje zahrnují ČEZ, a. s., a dceřiné společnosti, jimž ČEZ, a. s., zpracovává mzdy a odměny. 2) V celkovém odměňování není zahrnuta složka Profit Share vyplácená v útvaru trading, která je plně závislá na dosažených obchodních výsledcích jednotlivých zaměstnanců tohoto útvaru. Výpočet složky Profit Share je jednotný pro všechny zaměstnance útvaru trading a parametry vstupující do výpočtu jsou genderově neutrální.

¹⁾ Pro 148 zaměstnanců nejsou dostupná data pro druh pracovního poměru a typ úvazku, více informací v Sekci 4.3.1 Zprávy o udržitelném rozvoji.

²⁾ Ukazatel zahrnuje ČEZ, a. s., a vybrané dceřiné společnosti.

2.4 Governance pilíř VIZE 2030



SDG 5 Rovnost mužů a žen



Skupina ČEZ dlouhodobě podporuje rozmanitost. V roce 2014 jsme byli jedním z prvních signatářů Evropské charty diverzity v České republice. V souladu s Chartou diverzity se zavazujeme udržovat pracovní prostředí otevřené všem bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, barvu pleti, národnost, etnický původ, náboženství, zdravotní postižení, věk, sexuální orientaci, politickou příslušnost nebo členství v odborech. Podporujeme rovné příležitosti pro ženy a jejich plnou a účinnou účast na rozhodování na všech úrovních soukromého i veřejného života. V prosinci 2021 představenstvo

ČEZ, a. s., přijalo Politiku diverzity a inkluze, která je závazná pro všechny společnosti Skupiny ČEZ. Politika deklaruje kulturu rozmanitosti, respektu, důvěry, rovných příležitostí a důstojnosti na pracovišti. Politika nastiňuje komplexní přístup k cílům společnosti v oblasti diverzity.

V rámci naší VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka jsme si stanovili dlouhodobý cíl dosáhnout 30% podílu žen v manažerských pozicích společnosti. V souladu s naší zásadou rovných příležitostí je realizována genderově neutrální inzercí pracovních míst a do procesu nábory je začleněn princip vyváženého zastoupení žen a mužů. Poskytujeme konkurenceschopné odměňování s ohledem na genderovou neutralitu a zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

Energetické odvětví je historicky převážně mužskou oblastí. Dosažení genderové rovnosti tedy vyžaduje významné kroky a proaktivitu. Mezi tyto kroky se řadí důraz na odlišnou kulturu firmy, náborové praktiky a procesy, kariérní rozvoj, vzdělávání k leadershipu, mentoring, podpora retence a angažovanosti pracovníků a parita v odměňování.

Skupina ČEZ podporuje ženy v práci a jejich kariérní postup mnoha způsoby. Nabízíme flexibilní pracovní dobu, firemní školky a příměstské tábory pro děti, udržujeme kontakt se zaměstnanci na rodičovské dovolené a nabízíme jim podporu po návratu do práce.

Naše cíle

Cíl	Stav	Komentář
Dosáhneme 30% zastoupení žen v managementu	●	Spustili jsme programy na podporu žen v managementu: Women in Focus a Women Hub, program pro ženy ze Skupiny ČEZ, které mají schopnosti, ambice a energii vést lidi. Naše programy podporují ženy v práci a v jejich kariéřním postupu.

Fakta a čísla

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Diverzita řídicích orgánů ženy/muži	%	12,2/87,8	14,0/86,0	11,3/88,7	405-1	SDG 5.1
Diverzita řídicích orgánů podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	%	0,4/51,3/48,4	0,8/53,3/45,8	0,3/56,5/43,2	405-1	SDG 5.1
Diverzita zaměstnanců ženy/muži	%	20,5/79,5	21,4/78,6	21,6/78,4	405-1	SDG 5.1
Diverzita zaměstnanců podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	%	14,0/47,7/38,3	13,5/48,8/37,6	13,2/49,8/36,9	405-1	SDG 5.1
Diverzita zaměstnanců podle vzdělání (základní, středoškolské, vysokoškolské)	%	4,5/67,2/28,3	3,8/66,0/30,2	3,8/65,4/30,9	405-1	SDG 5.1
Složení nejvyššího řídicího orgánu a jeho výborů	-	VZ str. 32-53	VZ str. 38-60	VZ str. 38-60	102-22	SDG 5.5 SDG 16.7
Významné nepřímé ekonomické dopady	-	ZOUR Kap. 4.1	ZOUR Kap. 6 a 7	ZOUR Kap. 6 a 7	203-2	SDG 1.2 SDG 1.4 SDG 3.8 SDG 5.4 SDG 8.2 SDG 8.3 SDG 8.5
Počet nových zaměstnanců	osoby	2 935	3 466	3 485	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	osoby	1 138/1 336/461	1 166/1 547/753	1 541/1 378/566	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců muži/ženy	osoby	2 089/846	2 461/1 005	2 556/929	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet nových zaměstnanců ČR/zahraníčí	osoby	1 991/944	2 056/1 410	2 175/1 310	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr	osoby	2 883	3 225	3 377	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	osoby	647/1 122/1 114	627/1 237/1 361	776/1 398/1 203	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Procento zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr podle věku (≤29 let, 30-49 let, ≥50 let)	%	16,5/8,4/10,4	14,2/7,8/11,1	18,1/8,7/10,1	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr muži/ženy	osoby	2 162/721	2 018/1 207	2 379/998	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Procento zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr muži/ženy	%	9,7/12,5	17,3/7,9	14,3/9,4	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Počet zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr ČR/zahraníčí	osoby	1 939/944	1 984/1 241	2 275/1 102	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Procento zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr ČR/zahraníčí	%	8,5/18,2	8,8/12,5	10,0/11,6	401-1	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 8.6 SDG 10.3
Benefity běžně poskytované zaměstnancům na plný úvazek	-	ZOUR Kap. 4.3.1	ZOUR Kap. 4.1.2 a 4.1.3	ZOUR Kap. 4.1.2 a 4.1.3	401-2	SDG 3.2 SDG 5.4 SDG 8.5

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Nárok na čerpání rodičovské dovolené	-	Podle české legislativy mají nárok na čerpání rodičovské dovolené všichni zaměstnanci. V zahraničí se společností Skupiny ČEZ řídí místní legislativou.	Podle české legislativy mají nárok na čerpání rodičovské dovolené všichni zaměstnanci. V zahraničí se společností Skupiny ČEZ řídí místní legislativou.	Podle české legislativy mají nárok na čerpání rodičovské dovolené všichni zaměstnanci. V zahraničí se společností Skupiny ČEZ řídí místní legislativou.	401-3	SDG 5.1 SDG 5.4 SDG 8.5
Počet zaměstnanců na rodičovské dovolené muži/ženy	osoby	30/602	9/598	24/565	401-3	SDG 5.4 SDG 8.5
Počet zaměstnanců, kteří se vrátili do práce po ukončení rodičovské dovolené muži/ženy	osoby	24/75	8/81	18/89	401-3	SDG 5.4 SDG 8.5
Procentuální podíl zaměstnanců absolvujících pravidelné hodnocení výkonu a kariérního rozvoje muži/ženy	%	100/100	100/100	100/100	404-3	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Zaměstnanci se zdravotním postižením/znevýhodněním – NOVÉ	osoby, %	557/2,0	N/A	N/A	405-1	SDG 5.1 SDG 5.5
Poměr základní mzdy žen a mužů – management*	poměr	0,98	0,89	0,91	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – vedoucí*	poměr	0,93	0,93	0,98	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – senior specialisté*	poměr	0,86	0,83	0,82	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – specialisté*	poměr	0,91	0,91	0,92	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – technické pozice*	poměr	0,94	0,95	0,95	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr základní mzdy žen a mužů – administrativní a manuální pracovníci*	poměr	0,94	0,95	0,96	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměry mzdy na nástupní úrovni podle pohlaví v porovnání s místní minimální mzdou ženy/muži**	poměr	2,18/2,32	2,19/2,31	2,29/2,39	202-1	SDG 1.2 SDG 5.1 SDG 8.5
Poměr odměn žen a mužů – management***	poměr	0,99	0,88	0,87	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – vedoucí***	poměr	0,95	0,94	0,99	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – senior specialisté***	poměr	0,84	0,82	0,81	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – specialisté***	poměr	0,89	0,90	0,91	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – technické pozice***	poměr	0,88	0,89	0,90	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Poměr odměn žen a mužů – administrativní a manuální pracovníci***	poměr	0,91	0,91	0,91	405-2	SDG 5.1 SDG 8.5 SDG 10.3
Případy diskriminace a přijatá nápravná opatření	počet	0	0	0	406-1	SDG 5.1 SDG 8.8
Provozy a dodavatelé vystavení značnému riziku případů dětské práce – NOVÉ	počet	0	N/A	N/A	408-1	SDG 5.2 SDG 8.7 SDG 16.2
Provozy a dodavatelé vystavení značnému riziku případů nucené nebo povinné práce – NOVÉ	počet	0	N/A	N/A	409-1	SDG 5.2 SDG 8.7
Noví dodavatelé, kteří byli přezkoumáváni pomocí sociálních kritérií	-	ZOUR Kap. 5.4:21	ZOUR Kap. 3 a 3.6	ZOUR Kap. 3 a 3.6	414-1	SDG 5.2 SDG 8.8 SDG 16.1
Nepříznivé sociální dopady zjištěné v dodavatelském řetězci a učiněná opatření	počet	0	1	0	414-2	SDG 5.2 SDG 8.8 SDG 16.1

* Údaje zahrnují ČEZ, a. s., a dceřiné společnosti, jimž ČEZ, a. s., zpracovává mzdy a odměny.

** 1) Údaje zahrnují ČEZ, a. s., a dceřiné společnosti, jimž ČEZ, a. s., zpracovává mzdy a odměny. 2) Výši minimální mzdy pro jednotlivé roky stanovuje vláda ČR. V roce 2020 se minimální mzda v ČR zvýšila o 9,4 % oproti roku 2019 a v roce 2021 se zvýšila o 4,1 % oproti roku 2020.

*** 1) Údaje zahrnují ČEZ, a. s., a dceřiné společnosti, jimž ČEZ, a. s., zpracovává mzdy a odměny. 2) V celkovém odměňování není zahrnuta složka Profit Share vyplácená v útvaru trading, která je plně závislá na dosažených obchodních výsledcích jednotlivých zaměstnanců tohoto útvaru. Výpočet složky Profit Share je jednotný pro všechny zaměstnance útvaru trading a parametry vstupující do výpočtu jsou genderově neutrální.



SDG 16 Mír, spravedlnost a silné instituce



Plně respektujeme lidská práva a svůj postoj jasně deklarujeme v Etickém kodexu. Působíme pouze v zemích se silným právním rámcem v oblasti lidských práv. Každá země, ve které působíme, je signatářem úmluv Mezinárodní organizace práce a lidská práva se stala samozřejmostí pro celou Skupinu ČEZ. Jako účastník iniciativy UN Global Compact se řádně hlásíme k jejím zásadám. Odmítáme nucené nebo povinné práce a dětské práce v celém našem hodnotovém řetězci.

Jako zaměstnavatel usilujeme o zachování sociálního smíru. Uznáváme význam práva na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Zároveň spolupracujeme pouze s dodavateli, kteří se k těmto zásadám také hlásí.

Odsuzujeme válku a agresi jakéhokoli druhu. Odsuzujeme ruskou invazi na Ukrajinu a podporujeme sankce proti Rusku. Přestože válka negativně ovlivňuje evropský energetický sektor, jsme odhodláni zajistit soběstačné, stabilní a bezpečné dodávky energie pro naše zákazníky a jsme i nadále odhodláni dosáhnout našich střednědobých a dlouhodobých cílů v oblasti klimatu. Jsme hrdí na naše zaměstnance, kteří prostřednictvím naší zaměstnanecké sbírky podporují Ukrajince v nouzi. Částka vybraná našimi zaměstnanci byla zdvojnásobena Nadací ČEZ.

Jsme si vědomi své role ve společnosti a odpovědnosti vůči budoucím generacím. Proto naše vedení klade důraz na etické zásady při veškerém jednání zaměstnanců a dodavatelského řetězce. Prostřednictvím zdravé obchodní etiky a vztahů se snažíme připravit půdu pro důvěru akcionářů i zainteresovaných stran.

Vedení Skupiny ČEZ prosazuje etické hodnoty ve všech obchodních činnostech a jednáních. Svůj cíl jasně formuluje ve dvou hlavních dokumentech: Politice etického chování (Etický kodex) a Politice compliance management systému (CMS).

Etický kodex stanovuje etická pravidla pro zaměstnance a členy statutárních orgánů Skupiny ČEZ. Politika compliance management systému stanovuje odpovědnosti, podmínky a nástroje v oblasti compliance Skupiny ČEZ a zahrnuje témata firemní etiky, prevence korupce, kriminálních rizik, pravidel hospodářské soutěže atd.

Představenstvo ČEZ, a. s., přijímá plnou odpovědnost za dodržování přijatých etických norem. Tato odpovědnost zahrnuje mimo jiné vytvoření vhodných podmínek, odpovídajících zdrojů, účinných řídicích struktur a kontrolních mechanismů. V roce 2021 nebyl v celé Skupině ČEZ zaznamenán žádný potvrzený případ korupce.

V roce 2021 prošel CMS nezávislým externím hodnocením, které provedla auditorská společnost Deloitte. Společnost Deloitte dospěla k závěru, že CMS je na úrovni normy ISO 37301:2021 – Compliance management systems – Requirements with guidance for use. Auditorská společnost navíc znovu potvrdila, že CMS zahrnuje zásadní compliance prvky – prevenci, detekci a reakci.

Naše etická pravidla zahrnují spolupráci s dodavateli a obchodními partnery. Pravidla promítají konkrétní požadavky do Závazku etického chování, který je součástí smluv s dodavateli a je veřejně dostupný na webových stránkách společnosti.

Kromě etických pravidel zohledňujeme celkový odpovědný přístup dodavatele a jeho aktivity v oblasti udržitelnosti. Cílem je podporovat dodavatele s odpovědným chováním z hlediska dopadů na životní prostředí a chování zaměstnavatele.

V roce 2021 splnily útvary nákup a compliance požadavky na certifikaci systému protikorupčního řízení podle normy ISO 37001:2016. Byli jsme první společností kótovanou na pražské burze a první energetickou společností ve střední Evropě, která tuto mezinárodní normu splnila. Certifikace završuje dlouhodobé budování robustního systému řízení shody s předpisy založeného na nulové toleranci korupce. Mezinárodně uznávaný certifikát je navíc zárukou pro všechny zainteresované strany, že trvale přijímáme systémová opatření k dodržování etického a zákonného chování.

Naše cíle

Cíl	Stav	Komentář
Etický kodex: Zvýšíme četnost školení zaměstnanců – počínaje rokem 2022 ročně proškolíme min. 95 % zaměstnanců	●	Četnost školení byla v interních systémech upravena na roční bázi a zaměstnanci musí absolvovat školení online.

Fakta a čísla

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Hodnoty, zásady, normy a kodexy chování	-	ZOUR Kap. 5.4.1	ZOUR Kap. 2.5, str. 27	ZOUR Kap. 1.4	102-16	SDG 16.3
Konzultace v oblasti etiky a etických otázek – NOVÉ	-	ZOUR Kap. 5.4.1	N/A	N/A	102-17	SDG 16.3
Konzultace se stakeholdery o ekonomických, environmentálních a sociálních tématech – NOVÉ	-	ZOUR Kap. 2.2	N/A	N/A	102-21	SDG 16.7
Složení nejvyššího řídicího orgánu a jeho výborů	-	VZ str. 32-53	VZ str. 38-60	VZ str. 38-60	102-22	SDG 5.5 SDG 16.7
Provozy analyzované z hlediska korupce	-	ZOUR Kap. 5.4.1	ZOUR Kap. 2.5	ZOUR Kap. 1.4	205-1	SDG 16.5
Komunikace a školení o protikorupčních zásadách a postupech – NOVÉ	-	ZOUR Kap. 5.4.1	N/A	N/A	205-2	SDG 16.5
Potvrzené případy korupce a učiněná opatření	počet	0	0	0	205-3	SDG 16.5
Soudní žaloby za protisoutěžní chování, antimonopolní a monopolní praktiky – NOVÉ	počet	1	N/A	N/A	206-1	SDG 16.3
Dodržování zákonů a předpisů na ochranu životního prostředí	počet, Kč	VZ str. 140 0/0	VZ str. 124 1/200 000	VZ str. 142 0/0	307-1	SDG 16.3
Celkový počet nepeněžních sankcí	počet	0	1	0	307-1	SDG 16.3
Případy nastolené pomocí mechanismů řešení sporů	počet	0	1	0	307-1	SDG 16.3
Možnosti zapojení zaměstnanců a pracovníků dodavatelů do tématu BOZP v organizaci	-	ZOUR Kap. 4.3.5	ZOUR Kap. 3.5.6 a 3.6	ZOUR Kap. 3.4.6 a 3.6	403-4	SDG 8.8 SDG 16.7
Smrtelné úrazy (zaměstnanci)*	počet, poměr	1/0,02	3 / N/A	0 / N/A	403-9 IF-EU-320a.1	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Pracovní úrazy (zaměstnanci)**	počet	130	147	363	403-9	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Odpracované hodiny (zaměstnanci) – NOVÉ	počet	44 940 976	N/A	N/A	403-9	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Míra úrazovosti (LTIFR) (zaměstnanci)* – NOVÉ	poměr	2,89	N/A	N/A	403-9 IF-EU-320a.1	SDG 3.6 SDG 8.8 SDG 16.1
Hlavní druhy pracovních úrazů	-	ZOUR Kap. 4.3.5.4	ZOUR Kap. 8, str. 186	ZOUR Kap. 8, str. 109	403-9	SDG 3.6 SDG 3.9 SDG 8.8 SDG 16.1
Smrtelné úrazy (dodavatelé)	počet	1	0	0	403-9 IF-EU-320a.1	SDG 3.6 SDG 3.9 SDG 8.8 SDG 16.1
Pracovní úrazy (dodavatelé)	počet	25	81	86	403-9	SDG 3.6 SDG 3.9 SDG 8.8 SDG 16.1
Počet nemocí z povolání s následkem smrti (zaměstnanci/dodavatelé)	počet	0/0	0/0	0/0	403-10	SDG 3.3 SDG 3.4 SDG 3.9 SDG 8.8 SDG 16.1
Počet nahlášených nemocí z povolání (zaměstnanci/dodavatelé)	počet	0/0	0/0	0/0	403-10	SDG 3.3 SDG 3.4 SDG 3.9 SDG 8.8 SDG 16.1

Parametr	Jednotka	2021	2020	2019	GRI/SASB	Cíl SDG
Provozy a dodavatelé vystavení značnému riziku případů dětské práce – NOVÉ	počet	0	N/A	N/A	408-1	SDG 5.2 SDG 8.7 SDG 16.2
Noví dodavatelé, kteří byli přezkoumáváni pomocí sociálních kritérií	-	ZOUR Kap. 5.4.2.1	ZOUR Kap. 3 a 3.6	ZOUR Kap. 3 a 3.6	414-1	SDG 5.2 SDG 8.8 SDG 16.1
Nepříznivé sociální dopady zjištěné v dodavatelském řetězci a učiněná opatření	počet	0	1	0	414-2	SDG 5.2 SDG 8.8 SDG 16.1
Příspěvky politickým uskupením	-	Mateřská společnost ČEZ, a. s., nepřispívá žádným politickým uskupením.	Mateřská společnost ČEZ, a. s., nepřispívá žádným politickým uskupením.	Mateřská společnost ČEZ, a. s., nepřispívá žádným politickým uskupením.	415-1	SDG 16.5
Případy nedodržení předpisů týkající se dopadů výrobků a služeb na zdraví a bezpečnost	počet	0	0	0	416-2	SDG 16.3
Stížnosti z regulačních orgánů a třetích stran	počet	0	0	1	418-1	SDG 16.1 SDG 16.3
Celkový počet zjištěných úniků, krádeží nebo ztrát údajů zákazníků	počet	0	1	1	418-1	SDG 16.1 SDG 16.3
Významné pokuty a nepeněžní sankce za nedodržení zákonů a předpisů v sociální a ekonomické oblasti	-	VZ str. 140	VZ str. 148	VZ str. 149	419-1	SDG 16.3
Celkový počet nepeněžních sankcí	počet	0	0	0	419-1	SDG 16.3
Případy nastolené pomocí mechanismů řešení sporů	počet	0	0	0	419-1	SDG 16.3

* Poměr se počítá na 1 000 000 odpracovaných hodin.

** Od roku 2020 se sjednotila metodika a jsou vykazány úrazy s absencí více než tři dny.

3 Další podporované cíle udržitelného rozvoje



SDG 1 Konec chudoby

Ačkoli jsou naše pilíře ESG ve Zprávě o udržitelném rozvoji Skupiny ČEZ 2021 uvedeny jednotlivě, uvědomujeme si, že jsou vzájemně provázané. Dekarbonizace a odchod od uhlí ovlivní naše zaměstnance a regiony, ve kterých podnikáme – jinými slovy, E ovlivňuje S. Zároveň nezapomínáme na zranitelné zákazníky jako jsou lidé se zdravotním postižením. V rámci našeho podnikání musíme minimalizovat negativní dopady na nejzranitelnější skupiny, a to vyžaduje silné G. Abychom tyto dopady zmírnili, kolektivní smlouvy garantují spravedlivou transformaci našim zaměstnancům a veřejné politiky nás zavazují k odpovědnému přístupu ke všem stakeholderům. Pokud jde o zranitelné zákazníky, v našem produktovém portfoliu nabízíme nový tarif elektřiny a plynu pro osoby se zdravotním postižením.



SDG 2 Konec hladu

Ve Skupině ČEZ přispíváme k plnění kritérií SDG 2 především dvěma způsoby: prostřednictvím Nadace ČEZ a poskytováním rozsáhlých pracovních příležitostí a spravedlivých pracovních podmínek.

Nadace ČEZ aktivně podporuje projekty zaměřené na výživu a boje proti hladu. Spolupracujeme s neziskovými organizacemi a sociálními podniky, které se starají o lidi v nouzi. Naše pomoc se po pandemii Covidu a ruské invazi na Ukrajinu zintenzivnila: nakupujeme potraviny na pomoc rodičům samoživitelům, seniorům a uprchlíkům. V posledních dvou letech poskytla Nadace ČEZ finanční pomoc potravinovým bankám ve výši přibližně 3,1 milionu Kč. Potravinové banky mají hustou síť poboček po celém Česku a jejich pomoc putuje přímo tam, kde je jí nejvíce třeba.



SDG 3 Zdraví a kvalitní život

Ve Skupině ČEZ je představenstvo ČEZ, a. s., odpovědné za Politiku bezpečnosti a ochrany životního prostředí a za Politiku hospodaření s energií. Tyto politiky upřednostňují Systém environmentálního managementu (EMS) podle normy ISO 14001 a Systém hospodaření s energií podle normy ISO 50001.

Systém environmentálního managementu (EMS) se zaměřuje na nastavení, sledování a zlepšování všech činností, které mají vliv na kvalitu životního prostředí, lidské zdraví a bezpečnost. V rámci EMS identifikujeme environmentální rizika, vytváříme podmínky pro jejich prevenci a eliminaci a podáváme zprávy o stavu životního prostředí. V EMS jsou zohledněny i zainteresované strany, jejich potřeby a očekávání jsou vyhodnocovány a řešeny. Všichni zaměstnanci absolvují pravidelné školení o EMS a o životním prostředí minimálně jednou za 2 roky.

Naším zaměstnancům nabízíme širokou škálu finančních i nefinančních výhod a pobídek, včetně zdravotní péče (např. sick days, nadstandardní zdravotní prohlídky, dny zdraví).

Jako odpovědná firma podporuje Skupina ČEZ projekty v různých oblastech, mimo jiné v oblasti vzdělávání, kultury, sportu, ochrany životního prostředí, zlepšování místní infrastruktury a zdravotní péče.



SDG 4 Kvalitní vzdělání

Úzce spolupracujeme se školami a univerzitami a pořádáme různé akce, programy a stáže pro žáky, studenty a učitele. Pro studenty technických vysokých škol pořádáme Letní univerzitu, aby se mohli dozvědět více o práci v jaderné elektrárně a případně získat stipendium a nastartovat svou kariéru ve Skupině ČEZ. K účasti vybízíme zejména ženy.

Nadace ČEZ buduje Oranžové učebny. Ty pomáhají zkvalitňovat výuku technických a přírodovědných předmětů poskytováním učebních pomůcek a vybavení školám a vzdělávacím zařízením.

Jsme hrdí na náš vzdělávací program Svět energie, který má 30letou historii v oblasti podpory technického vzdělávání. Tento program pomáhá žákům a studentům všech věkových kategorií, vede je k vysněné kariéře a zároveň systematicky rozvíjí jejich talent. V rámci programu Svět energie jsme založili klub, který sdružuje učitele fyziky a ukazuje jim, jak učit fyziku zábavnějším způsobem. V současné době má klub více než 800 učitelů. Program je také veřejně přístupný na webových stránkách svetenergie.cz, kde je fyzika a energie vysvětlována dětem, studentům i dospělým.



SDG 6 Pitná voda, kanalizace

Voda je pro výrobní zdroje Skupiny ČEZ po palivu nejdůležitější surovinou. Při výrobě elektrické energie má nezastupitelnou úlohu pro chlazení.

Odběr a užívání vody a vypouštění odpadních vod se řídí pravidly a podmínkami stanovenými v integrovaných povoleních vydaných příslušnými úřady, popř. v rozhodnutích vodoprávních orgánů. Všechna výrobní zařízení Skupiny ČEZ dodržují pravidla a podmínky týkající se ochrany vod uvedených v povoleních k provozu. Žádná z výrobních lokalit se nevyskytuje v oblasti s nedostatkem vody podle Aqueduct – Water Risk Atlas.

Odpadní vody z průtočného chlazení, představující většinu objemu vypouštěných odpadních vod, mají pouze změněnou teplotu. Vypouštíme je tak, aby nedošlo ke změně podmínek ve vodních tocích, které jsou důležité pro život a vývoj biotických společenstev. Odpadní vody recyklujeme, pokud je to možné; například odpadní vodu z jaderné elektrárny Temelín znovu využíváme k produkci energie ve vodní elektrárně Kořensko. Odpadní voda je recyklována, aby se snížila spotřeba povrchové vody. Z povrchové vody odebrané pro technologické účely v roce 2021 tvořily opětovně využití odpadní vody přibližně 6 % celkového množství. Aktivně přijímáme opatření ke snížení spotřeby vody: v roce 2021 došlo k meziročnímu snížení o 21 %.

V roce 2022 se Skupina ČEZ připojila k iniciativě UN CEO Water Mandate a zavázala se k odpovědnému hospodaření s vodou a k podávání pravidelných zpráv. Přistoupením k této iniciativě se Skupina ČEZ zavazuje k neustálému zlepšování v šesti základních oblastech týkajících se hospodaření s vodou: Přímý provoz, Dodavatelský řetězec a správa vodních ploch, Kolektivní akce, Veřejná politika, Zapojení komunit a Transparentnost.



SDG 9 Průmysl, inovace a infrastruktura

Naše programy výzkumu a vývoje (VaV) pokrývají mnoho oblastí včetně obnovitelných zdrojů energie a udržitelných řešení. Projekty výzkumu a vývoje se zaměřují na jadernou energii, snižování emisí, obnovitelné zdroje, materiály, spolehlivost a životnost komponent a systémů, vodíkové technologie, skladování energie, inteligentní sítě, IT řešení a digitalizaci, technologie úspor energie a e-mobilitu. Výsledky výzkumu a vývoje jsou využívány napříč Skupinou ČEZ.

V rámci VIZE 2030 – Čistá Energie Zítřka se Skupina ČEZ zavazuje k rozsáhlé digitalizaci distribučních sítí. Do roku 2025 chce poskytovat nejlepší zákaznickou zkušenost na trhu a všechny klíčové zákaznické procesy přenést on-line. Program digitalizace a jeho řešení budou přínosem pro obnovitelné zdroje, skladování energie, e-mobilitu a nové související služby.



SDG 11 Udržitelná města a obce

Koncept Smart City společnosti ČEZ ESCO pomáhá městům nastavit efektivní hospodaření s energiemi. Koncept je určen pro veřejný sektor a točí se kolem moderních technologií a obnovitelných zdrojů. S využitím špičkových technologií zlepšuje Smart City životní prostředí a šetří veřejné rozpočty.

E-mobilita pomáhá snižovat emise a představuje pro společnost šanci na další růst. Věnujeme pozornost celému hodnotovému řetězci, včetně synergií mezi různými zelenými produkty (fotovoltaika, skladování energie atd.). Na konci roku 2021 jsme provozovali největší síť veřejných dobíjecích stanic v Česku (celkem 385), které dodávaly bezemisní energii.

Nad rámec zákonných povinností zajišťuje Skupina ČEZ od roku 1994 akreditovaný monitoring kvality ovzduší v blízkosti velkých spalovacích zařízení. Údaje předává Českému hydrometeorologickému ústavu, který je zveřejňuje v informačním systému o kvalitě ovzduší v ČR.

Nezávislá akreditovaná laboratoř monitoruje znečištění ovzduší také v obcích dotčených provozem hnědouhelných dolů Skupiny ČEZ. Výsledky měření jsou předávány dotčeným obcím a orgánům státní správy.



SDG 12 Odpovědná výroba a spotřeba

Oběhové hospodářství je model udržitelné výroby a spotřeby, který optimalizuje využití zdrojů, prodlužuje životní cyklus jednotlivých výrobků a snižuje množství odpadu na minimum. Skupina ČEZ si je vědoma rostoucí důležitosti správného nakládání s odpady a ochrany přírodních zdrojů. Na odpad proto nahlížíme jako na nový zdroj a materiál, ve všech krocích nakládání s odpady uplatňujeme principy oběhového hospodářství.

Ve Skupině ČEZ jsme zavedli principy oběhového hospodářství do naší firemní kultury, strategie a procesů našich obchodních aktivit. Za nakládání s odpady a oběhové hospodářství odpovídá představenstvo ČEZ, a. s., prostřednictvím Politiky ochrany životního prostředí a bezpečnosti. Hierarchie nakládání s odpady je dodržována ve všech našich činnostech.

Nakládání s odpady je založeno na Systému environmentálního managementu (EMS), který stanovuje hierarchii způsobů nakládání s odpady v pořadí důležitosti od prevence, přípravy k opětovnému využití, recyklace a energetického využití odpadu až po likvidaci. Nakládání s odpady se ve Skupině ČEZ věnují odborně vyškolení pracovníci. Ve Skupině ČEZ jsou zavedeny konkrétní iniciativy, které odrážejí naši environmentální politiku a předcházejí vzniku odpadů.

Abychom snížili spotřebu energie, používáme v administrativních budovách Skupiny ČEZ energeticky úsporná opatření, jako jsou fotovoltaiky a tepelná čerpadla. Plánujeme centrální řídicí systém pro účinnější regulaci vytápění, chlazení a klimatizaci. Pro současnou topnou sezónu jsme snížili vnitřní teplotu o 2-4 °C. Odhadujeme, že tím ušetříme téměř 15 % spotřeby energie. Do roku 2027 plánujeme ušetřit dalších 15 % z celkové spotřeby energie.



SDG 14 Život ve vodě

Přestože je Česko vnitrozemím bez přístupu k oceánům, cítíme se být odpovědní za světové oceány a v našich provozech se podílíme na ochraně života pod hladinou. Všechna výrobní zařízení Skupiny ČEZ dodržují ustanovení a podmínky ochrany vod, uvedených v povoleních k provozu. Odpovědným hospodařením s povrchovými vodami a řekami předcházíme jejich znečištění.

Znečištění plasty vážně ohrožuje oceány a život v nich. Ve Skupině ČEZ nakládáme s odpady na základě principů oběhového hospodářství, které zabraňuje vzniku znečištění odpadem. V roce 2021 bylo 66 % našich odpadů znovu použito a recyklováno, 34 % bylo zlikvidováno.

Ve všech oblastech provozu je voda využívána zodpovědným způsobem s cílem minimalizovat dopad na její kvalitu a množství. Naše VIZE 2030 – Čista Energie Zítřka klade důraz na snižování emisí pocházejících z výroby energie. To přispívá ke zmírnění okyselování oceánů způsobeného emisemi uhlíku.



SDG 15 Život na souši

Mezi dlouhodobé strategické cíle Skupiny ČEZ patří snižování dopadů na životní prostředí, dosažení globálních klimatických cílů, ochrana biodiverzity a splnění všech emisních a environmentálních požadavků stanovených legislativou a regulačními orgány.

Představenstvo ČEZ, a. s., je odpovědné za ochranu biologické rozmanitosti. Hlavním úkolem při podpoře biodiverzity je omezení spalování fosilních paliv a s tím související omezení těžby hnědého uhlí a rekultivace postiženého území.

Strategie Skupiny ČEZ zahrnuje ochranu a obnovu biologické rozmanitosti, omezení těžby hnědého uhlí a snížení emisí znečišťujících látek a skleníkových plynů. Součástí strategie je také obnova území postižených těžbou, kde je v procesu rekultivace podporována biodiverzita stanovišť a jejich směřování k přírodě blízkému stavu.



SDG 17 Partnerství ke splnění cílů

Skupina ČEZ si uvědomuje svou sociální, environmentální a finanční odpovědnost spojenou s jejími provozy a obchodními aktivitami na evropském trhu. Naším cílem je být zodpovědným korporátním občanem a dobrým sousedem. Aktivně se podílíme na podpoře a rozvoji komunit, ve kterých působíme.

Navázali jsme partnerství s více organizacemi, abychom zvýšili náš dosah a vytvořili synergie prostřednictvím vzájemné spolupráce. V České republice jsme členy Asociace společenské odpovědnosti, Business Leaders Forum a Byznys pro společnost. V celosvětovém měřítku jsme se připojili k iniciativě UN Global Compact, UN CEO Water Mandate, Science Based Targets initiative (SBTi) a Carbon Disclosure Project (CDP). Připojili jsme se k Memorandu Pride Business Forum a podepsali jsme Memorandum o spolupráci v oblasti ochrany klimatu, energetiky a některých souvisejících oblastech s Ministerstvem životního prostředí ČR, abychom podpořili národní úsilí při dosahování cílů udržitelného rozvoje do roku 2030.

Vztahy Skupiny ČEZ se stakeholdery se řídí politikou vztahů s komunitami. Tato politika se vztahuje na všechny obchodní činnosti, aby bylo zajištěno řádné zapojení všech zainteresovaných stran. Skupina ČEZ chce udržovat dlouhodobé, stabilní a pevné vztahy se stakeholdery, které jsou založeny na důvěře, uznání závazků a oprávněných zájmů a na otevřené komunikaci.

Skupina ČEZ je spolu s Nadací ČEZ jedním z největších firemních dárců v České republice. Kromě přímých finančních darů podporuje Skupina ČEZ obce a neziskové organizace i prostřednictvím nefinančních darů. Nadace ČEZ působí po celé republice a za dobu svého působení poskytla 13 764 příspěvků v celkové výši téměř 3,1 mld. Kč.

Seznam zkratk

Zkratky	Definice
CDP	Carbon Disclosure Project
CEO	Chief Executive Officer
CMS	Compliance Management System
Kč	Česká koruna
EMS	Environmental Management System (Systém environmentálního managementu)
ESG	Environmental, Social, Governance
GHG	Greenhouse gases (Skleníkové plyny)
GRI	Global Reporting Initiative
LGBT+	Lesby, gayové, bisexuální osoby, transgender osoby a další skupiny sexuálních orientací a identit
N/A	Not Available (Není k dispozici)
SASB	Sustainability Accounting Standards Board (Rada pro udržitelné účetní standardy)
SBTi	Science Based Targets initiative
SDGs	Sustainable Development Goals (Cíle udržitelného rozvoje)
UN	United Nations (Organizace spojených národů)
VaV	Výzkum a vývoj
VZ	Výroční zpráva
WEF	World Economic Forum (Světové ekonomické fórum)
ZOUR	Zpráva o udržitelném rozvoji

