

ZPRÁVA UDRŽITELNOSTI

2024

Vypracoval: Ing. Petr Dufek

Stráž pod Ralskem dne 23. 9. 2025

Podpis:



Obsah

2024.....	1
Úvodní slovo	4
1 Základní informace	5
1.1 O zprávě.....	5
1.1.1 Rizika procesu reportování	5
1.2 Skupina firem MEGA.....	5
1.2.1 Certifikace udržitelnosti	6
1.3 Obchodní model a udržitelnost.....	6
1.3.1 Poslání	6
1.3.2 Strategie udržitelnosti	7
2 Cíle a politiky udržitelného rozvoje	7
2.1 Řízení udržitelnosti	8
2.2 Systém řízení dopadů, rizik a příležitostí	8
2.2.1 Dopady, rizika a příležitosti	8
2.3 Environmental - politika	8
2.3.1 Dekarbonizace	9
2.3.2 Aktivity v oblasti dekarbonizace	10
2.3.3 Aktivity v oblasti znečišťování	11
2.3.4 Aktivity v oblasti využívání zdrojů.....	11
2.4 Social - politika.....	11
2.4.1 Základní body	12
2.5 Governance – politika	12
2.5.1 Lidská práva.....	13
3 Emise skleníkových plynů	13
3.1 Spotřeba energie.....	13
3.2 Emise skleníkových plynů	14
3.3 Rizika související s klimatem	15
4 Znečištění ovzduší, vody a půdy	15
4.1 Parametry znečištění	16
4.1.1 Vypouštěné vody do vodoteče	16
4.1.2 Zvláštní vody vstupující na ČOV	16
5 Vodní zdroje	16
6 Využívání zdrojů, oběhové hospodářství a odpady.....	16
6.1.1 Stupnice hodnot odpadu	16

7	Socialní metriky	17
7.1	Vlastní pracovní síla	17
7.1.1	Index diverzity.....	17
7.1.2	Index spokojenosti	18
7.2	Hodnocení výkonnosti související s udržitelností.....	19
8	Vlastní zaměstnanci	19
8.1	Sociální ukazatele	19
8.2	Práce mladistvých.....	21
8.3	Zapojení zaměstnanců.....	21
9	Vzdělávání.....	22
10	Zdraví a bezpečnost	23
10.1	Údaje o pracovních úrazech.....	24
11	Zaměstnanecké benefity	25
11.1	Diverzita, flexibilita a rovnost	25
11.2	Sociální ochrana	26
11.3	Sociální dialog	26
12	Správa a řízení společnosti	27
12.1	Metrika	27
12.2	Poměr genderové diverzity v řídicím orgánu	27
13	INDEX VSME	28
13.1	VSME – Základní modul.....	29
13.2	VSME – Kompletní modul.....	29
14	Seznam zkratk	29
15	Seznam souvisejících dokumentů	30

ÚVODNÍ SLOVO

Vážení přátelé,

po úspěšném zvládnutí pětileté strategie do roku 2023 se nám jako firmám ve skupině MEGA podařilo splnit i první rok nové Strategie 2024–2028. Tento výsledek je o to cennější, že byl dosažen ve více než složitých podmínkách, ve kterých se zahraniční trhy nacházejí.

Naším cílem je ještě více si upevnit pozici v evropském i světovém měřítku, hlavně v oblasti elektromembránových procesů. Obecně je čištění a úprava vody naší dlouhodobou prioritou. Už v současné době jsme v Evropě na špičce v oblasti elektrodeionizace a elektrodialýzy. Ve spolupráci s firmou Fumatech rozšiřujeme aplikační potenciál o homogenní membrány, což nám umožňuje větší stabilizaci na trhu. Navíc naše výzkumně-vývojová základna intenzivně pracuje na tzv. speciálních aplikacích membránových procesů, které pomáhají řešit závažné problémy ochrany životního prostředí.

Dalšími hlavními základními kameny jsou distribuce produktů PPG a proces elektroforézy pro povrchové úpravy. I v tomto směru můžeme konstatovat další pokrok, spočívající v realizacích naší technologie pro povrchové úpravy v zahraničí. Samozřejmě dál budeme podporovat naše aktivity v oblasti ekologie a sanací, neboť naše činnost a technologie jsou přímo spojeny s ochranou životního prostředí.

Ve společnosti MEGA chápeme ESG jako nedílnou součást odpovědného podnikání. Těmito principy se dlouhodobě řídíme v naší každodenní práci a můžeme se pochlubit řadou konkrétních kroků i dosaženými úspěchy, přestože jejich uplatňování zatím není povinné.

Věřím v sílu kolektivu skupiny firem MEGA. Dává mi jistotu, že i další léta budeme společně pokračovat tak, abychom dokázali, že jsme stabilní a finančně silnou firmou, a ve svých oborech patříme k těm nejlepším.

Ve Stráži pod Ralskem 14. 4. 2025

Luboš Novák

1 ZÁKLADNÍ INFORMACE

1.1 O ZPRÁVĚ

První pokratický holding, a.s. (dále jen „PPH“), považuje za důležité, aby její stakeholdeři byli pravidelně a transparentně informováni o všech důležitých aspektech podnikání ve skupině firem MEGA (dále jen „MEGA“). PPH vydává zprávu o trvale udržitelném rozvoji s cílem sdílet zkušenosti, informace o udržitelném podnikání, stejně tak jako příklady dobré praxe v této oblasti.

Při přípravě zprávy za rok 2024 byl zohledněn návrh Evropské komise OMNIBUS. Zpráva je zpracovaná na dobrovolné bázi podle komplexního modulu standardu VSME.

Předcházející a navazující části hodnotového řetězce jsou zohledněny v kapitolách, které se týkají hlavních témat udržitelnosti, u nichž dochází nebo může docházet ke vzniku dopadů, rizik či příležitostí, zejména pokud jde o výběr a hodnocení dodavatelů, oběhové hospodářství a protikorupční opatření.

S ohledem na dobrovolnost vykazování nevzniká povinnost externího ověření zprávy nezávislým auditorem. Ukazatele za PPH navazují na konsolidovanou závěrku společností MEGA, MemBrain a MEGA-TEC, která je ověřena s úrovní omezené jistoty. Společnosti MEGA nemovitostní, MEGA-Ukrajina, MEGA ProfiLine, Memspin a NOSCO nejsou z důvodu zanedbatelného významu aktivit a nevýznamné materiality zařazeny do Zprávy o udržitelnosti.

1.1.1 Rizika procesu reportování

Skupina firem MEGA zpracovává Zprávu o udržitelnosti na dobrovolné bázi dle standardu VSME a je si vědomá rizik spojených s procesem reportování a vykazováním dat.

Příklady identifikovaných rizik:

- Příslušná základní data jsou neúplná, nesprávná nebo neověřená.
- Zpracování dat je nesprávné a/nebo neúplné.
- Výpočty nebo analýzy jsou nesprávné.

1.2 SKUPINA FIREM MEGA

Historie akciové společnosti První pokratický holding se píše od roku 2018. V rámci holdingové struktury společnost zajišťuje řízení a stabilitu jednotlivých podřízených entit. Jejím hlavním úkolem je stanovení celkové strategie skupiny firem a finanční stability s ohledem na vzájemnou provázanost jednotlivých činností holdingu a centralizaci důležitých řídicích prvků. Holdingová struktura umožňuje realizaci obchodních a ekonomických záměrů při horizontální diverzifikaci podnikatelských rizik.

Nejsilnější společností PPH je MEGA a.s., která byla založena v roce 1992. Profil firmy se postupně vyvíjel již od roku 1975, kdy byly ve Stráži pod Ralskem zřízeny centrální laboratoře uranového průmyslu s cílem zabezpečovat analytický servis včetně monitoringu uranového průmyslu na životní prostředí a technologický výzkum pro celé průmyslové odvětví. S útlumem těžby uranu, který začal již před rokem 1989, se aktivity a rozsah činností Výzkumného a vývojového ústavu rozšiřovaly i mimo rámec uranového průmyslu a směřovaly do všech složek životního prostředí.

Osamostatnění podniku jako samostatného státního podniku v rámci Československého uranového průmyslu (ČSUP) v roce 1991, a o rok pozdější transformace státního podniku v akciovou společnost, znamenaly nejen vyčlenění z ČSUP, ale také kvalitativní přerod ve firmu, v níž vedení společnosti převzalo plnou odpovědnost za její další vývoj.

Součástí strukturálních změn bylo podstatné rozšíření výrobní základny o další činnosti a směry, které se promítly i do uzpůsobení organizační struktury. Společnost tak získala možnost vlastními silami realizovat výsledky výzkumně vývojových a inženýrských prací.

Dnes jsme skupina technologických firem s celosvětovou působností a více než 30 lety zkušeností.

První pokratický holding a.s.

NACE: CZ-64200; Velikost konsolidované rozvahy aktiv: 42 680 000 EUR;
 konsolidovaný obrát: 43 790 000 EUR; Počet zaměstnanců v rámci
 konsolidace: 259; Aktivity: Česká republika; Provozovny: Česká republika

Místa	Adresa	PSČ	Město	Země	Souřadnice
-------	--------	-----	-------	------	------------

Sídlo	Ke Klíčovu 191/9	190 00	Praha 9	Česká republika	50.11468, 14.51334
-------	------------------	--------	---------	-----------------	--------------------

Dceřiné společnosti:

MEGA a.s.

NACE: CZ-28290; Velikost rozvahy aktiv: 33 070 000 EUR; Obrat: 39 174 000 EUR; Počet zaměstnanců: 187; Aktivita: EU a ostatní evropské státy, Střední a Východní Asie, Severní a Jižní Amerika; Provozovny: Česká republika

Místa	Adresa	PSČ	Město	Země	Souřadnice
Sídlo	Drahobejlova 1452/54	190 00	Praha 9	Česká republika	50.10712, 14.49375
Výroba a sklady	Pod Vinicí 87	471 27	Stráž pod Ralskem	Česká republika	50.69439, 14.77910
Výroba	Na Vršku 434	471 27	Stráž pod Ralskem	Česká republika	50.69769, 14.83000
Obchodní kancelář	Ke Klíčovu 191/9	190 00	Praha 9	Česká republika	50.11468, 14.51334
Obchodní kancelář	Průmyslová 1415	593 01	Bystřice nad Perštejnem	Česká republika	49.51502, 16.24170
Obchodní kancelář	náměstí Čs. Legií 565	530 01	Pardubice – Zelené Předměstí	Česká republika	50.03322, 15.76715
Sklad	Velkomoravská 87	695 01	Hodonín	Česká republika	48.85004, 17.10393
Výroba	Dobrovského 74/II	566 03	Vysoké Mýto	Česká republika	49.95619, 16.15320
Obchodní kancelář	Pekárská 11	917 01	Trnava	Slovenská republika	48.38031, 17.58609

MEGA-TEC s.r.o.

NACE: CZ-711; Velikost rozvahy: 6 722 000 EUR; Obrat: 4 630 000 EUR; Počet zaměstnanců: 29; Aktivita: EU; Provozovny: Česká republika

Místa	Adresa	PSČ	Město	Země	Souřadnice
Sídlo, výroba	Průmyslová 1415	593 01	Bystřice nad Perštejnem	Česká republika	49.51502, 16.24170

MemBrain s.r.o.

NACE: CZ-72; Velikost rozvahy: 1 853 000 EUR; Obrat: 1 487 000 EUR; Počet zaměstnanců: 50; Aktivita: EU; Provozovny: Česká republika

Místa	Adresa	PSČ	Město	Země	Souřadnice
Sídlo, laboratoře	Pod Vinicí 468	471 27	Stráž pod Ralskem	Česká republika	50.69453, 14.77752

1.2.1 Certifikace udržitelnosti

Společnost MEGA a.s. byla v roce:

- 2023 oceněná Asociací společenské odpovědnosti a VŠE FPH Praha na 1. místě v RATING ESG,
- 2024 zařazená VŠE FPH Praha mezi TOP 5 společností v RATING ESG,
- 2024 auditovaná v oblasti udržitelnosti společností IVECO prostřednictvím auditorské společnosti SGS Czech Republic, audit byl zakončen jedním doporučením,
- 2025 oceněna na platformě ECO VADIS bronzovou medailí.

1.3 OBCHODNÍ MODEL A UDRŽITELNOST

1.3.1 Poslání

Posláním skupiny firem MEGA je zvyšovat kvalitu životního prostředí a lidského života prostřednictvím výzkumu, vývoje a implementace našich technologií s optimálním využitím materiálových a lidských zdrojů.

Společnostem působícím v oborech strojírenství, zemědělské techniky, automotive, potravinářství, energetiky, chemického i farmaceutického průmyslu a dalších odvětví nabízíme průmyslové technologie, které šetří zdroje a životní prostředí.

Technologie a produkty, které vyrábíme a nabízíme, jsou postaveny na našem know-how, výsledcích vlastního výzkumu a vývoje a dlouholetých zkušenostech. Zákazníkovi poskytujeme nadstandardní péči a servis po celou dobu životního cyklu našich technologií a produktů.

Žádná z firem ve skupině MEGA nemá příjem z průzkumu, těžby, dobývání, distribuce nebo rafinace černého a hnědého uhlí.

1.3.2 Strategie udržitelnosti

Skupina firem MEGA je zaměřená na výrobu a poskytování služeb s využitím iontoměničových membrán v různorodých odvětvích průmyslu a aplikací. MEGA a.s. je světovým výrobcem membrán RALEX® s dlouholetou tradicí a velmi silně si uvědomuje globální výzvy a svou odpovědnost k životnímu prostředí a společnosti. Udržitelnost je zásadní pro obchodní aktivity a celkové zaměření MEGA. Téměř všechny kroky našeho podnikání jsou v oblasti životního prostředí. Divize ekologie a sanací společnosti MEGA je zaměřená na rekultivační a sanační práce, vývoj membránových aplikací řízený společností MemBrain implementují v průmyslových aplikacích vedoucí k úspoře zdrojů a čištění vod Divize membránových procesů s Divizí vodního hospodářství společnosti MEGA.

Strategie 24+, která definuje krátkodobé cíle do roku 2028, předpokládá zachování obchodního modelu za předpokladu rozvoje klíčových oblastí. Náš obchodní model je postavený na přímém kontaktu se zákazníkem ve spolupráci rozsáhlé sítě obchodních agentů. Technologie společnosti MEGA se prodávají po celém světě, své místo nacházejí v potravinářském, chemickém, farmaceutickém, ale i papírenském průmyslu a v dalších odvětvích. Společnost MEGA-TEC rozšiřuje své obchodní působení za hranice České a Slovenské republiky. Kataforézní lakovny a následný servis je zaměřený na maximální využití lakovacích lázní a prodloužení jejich životnosti.

Udržitelnost napomáhá plnění Strategie 24+ a je její nedílnou součástí. Implementaci Strategie 24+ zajišťují členové představenstva a jednatele společnosti.

V environmentálním pilíři společnost pokračuje v inovativním přístupu k řešení ekologických zátěží a opětovnému využívání zdrojů s udržitelnými řešeními. Mezi strategické oblasti patří dekarbonizace, čištění vodních zdrojů a půdy a oběhové hospodářství.

V pilíři sociální udržitelnosti mezi strategické oblasti patří vlastní zaměstnanci. Společnost se zaměřuje na zaměstnance, vzdělávání, osvětu a oblasti diversity. Podporuje místní komunity a věnuje se humanitární pomoci.

V oblasti řízení společnosti je MEGA přesvědčená, že pouze transparentní společnost s etickým jednáním je dlouhodobě udržitelná a důvěryhodná. Významná oblast je udržitelné řízení obchodních vztahů.

1.3.2.1 Oblasti udržitelnosti

Oblast	Standard VSME	Téma
Environment	B3	Energie a emise skleníkových plynů
	B4	Znečištění ovzduší, vody a půdy
	B6	Vodní zdroje
	B7	Využívání zdrojů, oběhové hospodářství a nakládání s odpady
Social	B8	Pracovní síla
	B9	Zdraví a bezpečnost
	B10	Odměňování, kolektivní vyjednávání a školení
Governance	B11	Odsouzení a pokuty za korupci a úplatkářství

2 CÍLE A POLITIKY UDRŽITELNÉHO ROZVOJE

Valné shromáždění OSN přijalo v roce 2015 Agendu pro udržitelný rozvoj 2030. V 17 cílech udržitelného rozvoje vyzvalo k ukončení chudoby, k ochraně planety a k zajištění míru a prosperity pro všechny lidi do roku 2030. MEGA se v rámci strategie udržitelnosti snaží alespoň částečně přispívat k naplňování některých cílů.

MEGA se zaměřila na celkem **14 cílů SDGs**, které reflektuje ve svých aktivitách. Zbývající tři cíle udržitelného rozvoje (1. Konec chudoby, 2. Konec hladu a 11. Udržitelná města a obce) nebyly vybrány kvůli omezenému vlivu společnosti. Vybrané cíle jsou znázorněny na začátku jednotlivých témat.

2.1 ŘÍZENÍ UDRŽITELNOSTI

Řízení udržitelnosti v MEGA je nastavené v souladu s odpovědnostmi a pravomocemi uvedenými v závazných interních dokumentech. Za procesy a nastavení komunikace odpovídá manažer ESG. Rozhodovací kompetence mají členové představenstva a jednatelé společností. Představenstvo a jednatelé jsou odpovědní za stanovení vizí, strategií a cílů. Zároveň odpovídají za alokaci zdrojů a vyhodnocování plnění cílů Strategie 24+.

2.2 SYSTÉM ŘÍZENÍ DOPADŮ, RIZIK A PŘÍLEŽITOSTÍ

Ve skupině firem MEGA pracujeme s pravidelným hodnocením a monitorováním dopadů a příležitostí. Vedení každé z firem MEGA okamžitě reaguje na hlášení rizik v přímé komunikaci bez zbytečného odkladu. Pro hodnocení a monitorování provozního rizika probíhá pravidelné čtvrtletní hodnocení. To se zaměřuje na finanční dopady rizikových aktivit.

Posouzení dopadů probíhá formou bodového hodnocení na základě jejich závažnosti a pravděpodobnosti. Za významné se přitom považují dopady, jejichž hodnota překračuje 4 body. Po shromáždění výsledného významu posuzuje vedení společnosti každý významný dopad. Mezi tyto dopady patří legislativní rizika v oblasti udržitelnosti (např. používání fosilních paliv), dále rizika spojená se skládkováním odpadu, ostatní environmentální rizika a rizika související s pracovním prostředím a flexibilitou pracovních úvazků. Sběr dat je navíc podpořen konzultací a školením všech zaměstnanců. Ti mohou společně se svými managery projednat všechna nově identifikovaná rizika.

2.2.1 Dopady, rizika a příležitosti

Ve sledovaném období MEGA monitorovala dopady související s udržitelností prostřednictvím zapojení zainteresovaných stran. Hodnocení dopadů a příležitostí probíhá pomocí zavedeného systému řízení rizik.

Obchodní činnosti společnosti jsou závislé na životním prostředí, sociální oblasti a řízení společnosti. Naše obchodní činnost ovlivňuje jak pozitivně, tak negativně jednotlivé pilíře ESG. MEGA sleduje vývoj požadavků na posouzení dopadů své činnosti a případné budoucí legislativní požadavky plánuje plně zohledňovat.

	Máte stávající postupy/politiky/budoucí iniciativy v oblasti udržitelnosti, které se zabývají některou z následujících otázek udržitelnosti?	Jsou veřejně dostupné?	Mají tyto politiky nějaké cíle?
Změna klimatu	ANO	ANO	ANO
Znečištění vody a půdy	ANO	ANO	ANO
Vodní a mořské zdroje	ANO	ANO	ANO
Oběhové hospodářství	ANO	ANO	ANO
Vlastní pracovní síla	ANO	ANO	ANO
Dotčené komunity	ANO	ANO	ANO
Spotřebitelé a koncoví uživatelé	ANO	ANO	ANO
Obchodní chování	ANO	ANO	ANO

2.3 ENVIRONMENTAL - POLITIKA



Dekarbonizace společnosti je zaměřená na výstavbu fotovoltaických elektráren, na snížení tvorby odpadů a zavedení recirkulace průmyslových vod zpět do procesů. MEGA investuje do vývoje a inovativních aplikací k efektivnějšímu využití surovin a snížení energetické náročnosti. Ve spolupráci se zákazníky vyhledává optimální řešení k šetření vodních, materiálových a energetických zdrojů. Zásadní důraz klade MEGA na bezpečnou manipulaci s látkami, které mohou v případě úniku ohrozit půdu nebo podzemní a povrchové vody. Kdykoliv je to technologicky možné, jsou voleny látky s nižším dopadem na životní prostředí a zdraví.

Vlivy na životní prostředí MEGA pravidelně vyhodnocuje v rámci zavedeného systému environmentálního managementu certifikovaného podle normy ČSN EN ISO 14001. Chemické látky se primárně posuzují s ohledem na

prevenci závažných havárií, a to pomocí systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle ČSN EN ISO 45001.

Aby MEGA splnila dlouhodobé cíle, je nutné identifikovat, předvídat a efektivně řídit rizika a příležitosti v oblasti životního prostředí vyvolaná klimatickými změnami. MEGA musí být připravená na rizika vyvolaná klimatickými změnami, které by ovlivnily vlastní činnost, jako je nedostatek energie, plynu a vody. Ve střednědobých a dlouhodobých cílech se MEGA zaměřuje na snížení energetické náročnosti a vyšší využití obnovitelných zdrojů a vybudování retenčních nádrží. MEGA se zavázala investovat do vývoje a výzkumu s cílem nacházet efektivní řešení pro recirkulaci vody a jiných surovin.

2.3.1 Dekarbonizace

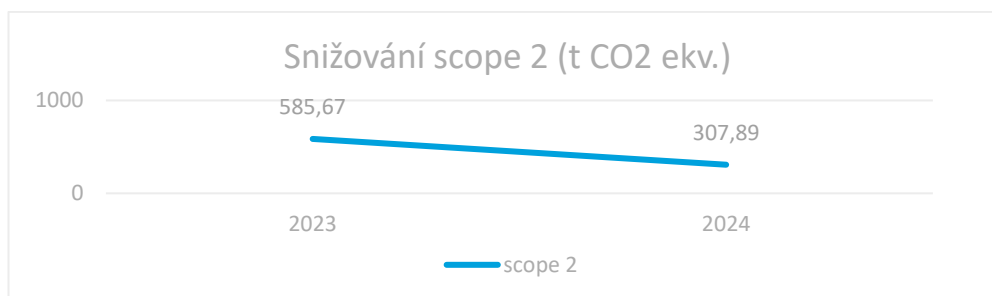
MEGA se zavazuje přispívat k plnění Pařížské dohody, která nepřipouští zvýšení globální průměrné teploty o více než 1,5 °C. Společnost se proto zaměřuje na dekarbonizaci v rámci celého hodnotového řetězce, zvýšení spotřeby energie z obnovitelných zdrojů a snížení množství skládkovaných odpadů.

2.3.1.1 Významnost dekarbonizačních opatření

- **ZAMEZIT** Účinné a udržitelné zamezení emisí CO₂, např. prostřednictvím energetické účinnosti.
- **SNÍŽIT** Přechod na obnovitelné zdroje energie ve všech fázích hodnotového řetězce.
- **KOMPENZOVAT** Kompenzace zbytkových emisí, např. investicemi do ochrany lesů a zalesňování.

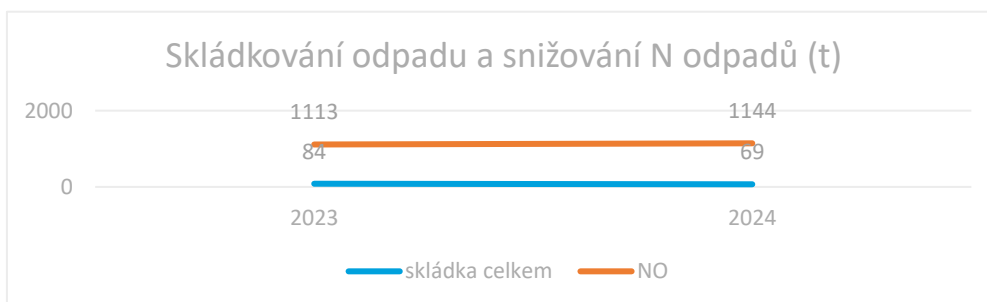
2.3.1.2 Závazky

1. Do roku 2028 MEGA sníží uhlíkovou stopu o 82 ekv. t CO₂ ve scope 2.
2. Do roku 2030 vybudujeme dvě FVE na nových objektech (dostavbách) o výkonu 25 kWp, což představuje snížení uhlíkové stopy scope 2 o 15 CO₂ ekv. t/rok.



Snížení SCOPE 2 za rok 2024

3. Snížíme do roku 2028 objem skládkovaného odpadu o 12 t (tj. o 3 t/rok) a zároveň snížíme množství nebezpečného odpadu o 28 t/rok.



Snížení skládkovaného odpadu a vzniku N odpadu

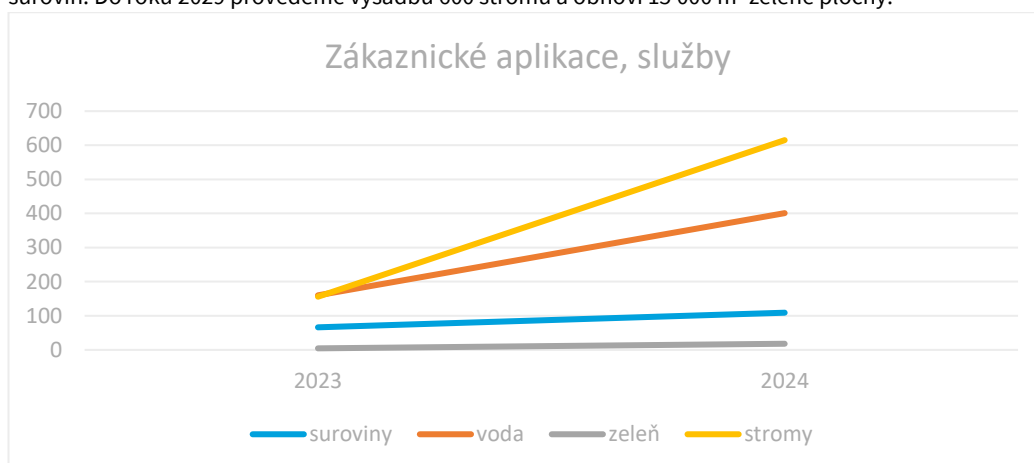
4. Ve výrobním objektu instalujeme rekuperaci tepla - scope 1; snížení spotřeby zemního plynu o 1,78 % a snížení emisí skleníkových plynů o 19,8 CO₂ ekv. t/rok, zahájení provozu 09/2028.



Snižování spotřeby plynu

Dekarbonizační index > než 5 – vyjadřuje snižování CO₂ v celém hodnotovém řetězci na 1 mil Kč obratu v porovnání s rokem 2023. V roce 2024 se nám cíl nepodařilo splnit.

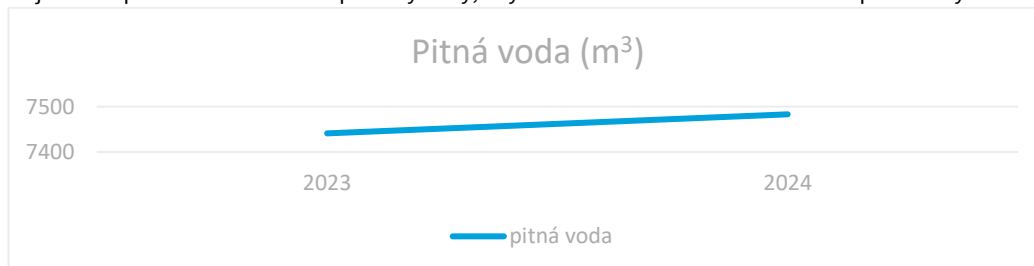
5. Skupina firem MEGA uvede na trh zákaznické aplikace, které umožní vrátit do procesu až 6,4 mil m³ surovin. Do roku 2029 provedeme výsadbu 600 stromů a obnoví 15 000 m² zelené plochy.



Příspěvek zákaznických aplikací

Index vlivu na dodavatelský řetězec > než 1,6 vyjadřuje zvyšování aktivit MEGA určených k vrácení vstupních surovin do procesu v mil Kč obratu v porovnání s rokem 2023. Index 2024 je 2,7.

6. Přijmeme opatření ke snižování spotřeby vody, abychom v roce 2023 odebírali o 50% pitné vody méně.



Spotřeba pitné vody

Index vlivu na čištění vody a půdy > než 1 – vyjadřuje zvyšování aktivit MEGA v oblasti čištění vody a půdy v mil Kč obratu v porovnání s rokem 2023. Ačkoli v roce 2024 jsme z vodovodního řádu odebrali více než rok předcházející, index vlivu na čištění vody a půdy se nám daří plnit. Index v roce 2024 dosahuje úrovně 4,0.

7. MEGA se zavázala minimalizovat emise vzniklé jak výrobou, tak obchodní činností. Proto zbytkové emise, které nelze snížit nebo kterým nelze zabránit, lze kompenzovat nákupem uhlíkových kreditů z vysoce kvalitních projektů.

2.3.2 Aktivity v oblasti dekarbonizace

1. MEGA zahájila dekarbonizaci na podzim 2023 výměnou osvětlení za LED osvětlení ve všech výrobních prostorech a naplánování výstavby první FVE na výrobním objektu. Oba projekty významně pomůžou k dekarbonizaci výrobků DMP.
 - a. Výměna svítidel ve výrobních halách, snížení o 62,83 % instalovaného příkonu, tj. 74 950 kWh/rok, resp. 32,23 t CO₂/rok

- b. Společnost v roce 2024 zahájila výstavbu FVE o výkonu 99,9 kWp a FVE uvede do provozu 07/2025. Celková výroba bude spotřebovaná výrobním provozem střediska 974. Předpokládáme navýšení čisté energie na 15 %.
2. Výměna svítidel v kancelářích zajistí snížení o 58,14 % instalovaného příkonu, tj. 29 667 kWh/rok, resp. 12,76 t CO₂/rok.
3. Zpracováním energetického auditu podle zák. č. 406/2000 Sb. Jsme získali posouzení celkové energetické účinnosti a přehled pro možné úspory.
4. Pracovníci logistiky ve spolupráci s přepravci optimalizují přepravy výrobků k našim zákazníkům za pomoci „uhlíkových“ kalkulaček.
5. V roce 2024 jsme částečně kompenzovali emise PHM v objemu 28,6 t CO₂ projektem DKV Card Climate kontrolovaný neziskovou organizací myclimate Deutschland gGmbH.
6. MEGA schválila finanční prostředky na výzkum a vývoj v oblasti snižování CO₂ ze vzduchu a vody.

2.3.3 Aktivity v oblasti znečišťování

MEGA se zavázala snižovat nejen spotřebu vody a energie, ale i spotřebu chemických látek a produkci výrobních odpadů určených ke skládkování. Cílem je snížit skládkované odpady do roku 2028 o 12 t oproti roku 2023. MEGA udrží rekultivačních a sanačních práce do roku 2028 na 100 % objemu období 2019 – 2023.

Zároveň pravidelně investujeme od vývoje a inovačních aplikací pro sanační práce a pro čištění vody. Za rok 2024 jsme do vědy a výzkumu investovali z vlastních zdrojů více než 3 % z celkových tržeb společnosti. Stejně jako ve vlastních procesech postupujeme v dodavatelském řetězci s našimi zákazníky. Společně hledáme řešení pro energetické úspory v lakovnách, nahrazujeme klasické dopalování VOC za biofiltry, navrhujeme efektivní vodní hospodářství. MEGA v roce 2024 ukončila obnovu 18.200 m² zeleně, vysázela 615 ks stromů.

Cíl snížit objem odpadu, který končí na skládkách, o 12 t do roku 2028, se daří naplňovat, za první rok jsme objem odpadu snížili o 11 t ve prospěch recyklovaného odpadu. Ke snížení objemu N odpadu zatím nedochází, cíl trvá.

2.3.4 Aktivity v oblasti využívání zdrojů

MEGA důsledně prověřuje nakládání s odpady vznikající vlastní činností. MEGA se snaží předcházet vzniku odpadu a maximálně využívat surovinové zdroje. Pokud odpad vznikne, má jeho materiálové a energetické využití vždy přednost před skládkováním.

Příkladem je projekt opětovného použití vybraných IBC (intermediate bulk container) kontejnerů, které MEGA předá provozovateli zařízení, který zajistí jejich vyčištění a připraví je pro opětovné použití. Jednou vyrobené IBC kontejnery tak mohou opakovaně sloužit původnímu účelu. Dalším příkladem jsou bezobalové dodávky, kdy původní dodávky v IBC kontejnerech jsou nahrazeny cisternovým návozem, vybudování uzavřeného chladicího okruhu, instalace "inteligentních" vodoměrů či vzdálený monitoring Neutralizační stanice, a to jak na PC, tak na mobilním telefonu, umožňuje vodohospodáři okamžitou informaci o množství a kvalitě nátoku, o množství vypouštěných vod, získává informaci o nestandardním množství okamžitého nátoku.

Povedlo se nám navázat spolupráci s odběratelem na recyklaci pracovní fólie v přibližném ročním objemu 14 t a polypropylenových třísek a odřezků v objemu 0,3 t za rok. Dalším příkladem je spolupráce s dodavatelem elektrod, kterému použité elektrody zasíláme zpět k využití platinového povrchu. Za rok 2024 jsme takto ušetřili 4 992 kg platiny.

MEGA instalovala u svých zákazníků v roce 2024 technologie, které zajistily 109 tis m³ vstupní suroviny k dalšímu využití, vyčistily 4 mil m³ vody, pro průmyslové využití jsme upravili 9,7 mil m³ procesní vody.

2.4 SOCIAL - POLITIKA



Personální strategie MEGA a.s. je součástí Strategie udržitelnosti a určuje zásady a postupy v oblasti řízení lidských zdrojů. Hlavním principem strategie je respektování lidských práv a svobod. Zahrnuje aspekty jako jsou výběr a nábor pracovníků, odměňování, benefity, pracovní podmínky, hodnocení výkonu, rozvoj a talent management, HR marketing, leadership, komunikaci a zaměstnanecké vztahy. Cílem personální politiky je zajistit soulad mezi potřebami organizace a potřebami zaměstnanců, a to v souladu s právními předpisy a etickými normami. Správné nastavení personální politiky výrazně ovlivňuje efektivitu společnosti a její výsledky.

Hlavním cílem naší personální strategie je definování střednědobých cílů firmy v oblasti personálního a organizačního rozvoje a stanovení vhodných opatření vedoucích k jejich dosažení. Klademe důraz na vytváření pozitivního pracovního prostředí, kde se zaměstnanci cítí motivováni a angažováni. Náborová strategie je nastavena dle předem daných kritérií zajišťujících objektivitu s cílem maximální efektivity a vyhledávání talentů. Kvalitní lidské zdroje tak zajišťují společnosti MEGA stabilitu a konkurenční výhodu. Firma dbá na etiku jak na pracovišti, tak i směrem k obchodním partnerům a veřejnosti. Etický kodex firmy MEGA stanovuje základní firemní hodnoty a vymezuje žádoucí chování vně i uvnitř firmy. Podporuje důvěru ve firmu a demonstruje vysokou profesionalitu. Soustavný rozvoj firemní kultury vytváří pozitivní prostředí a udržuje konzistentní směřování organizace. Naše společnost se zavazuje podporovat rozmanité, spravedlivé a inkluzivní prostředí, proto je součástí personální strategie také Strategie na podporu diversity a inkluze, která jasně definuje postupy a standardy v této oblasti, mj. osvětu, rozmanité náborové postupy, inkluzivní pracovní prostředí, pravidelný monitoring a zapojení top managementu.

MEGA, MemBrain i MEGA-TEC ve všech regionech a oborech svého působení rozvíjí komunikaci s místními komunitami formou podpory sportu, kultury i svojí charitativní činností.

MEGA jako jeden ze světových lídrů v oboru iontovýměnných membrán je členem Evropské membránové společnosti (EMS). V oblasti membránových procesů je respektovanou firmou na zahraničních trzích. Generální ředitel MEGA a.s. je jako zakladatel elektromembránových procesů v ČR zároveň i prezidentem České membránové platformy (CZEMP). MEGA dlouhodobě spolupracuje s vysokými školami a odbornými pracovišti, konkrétně s Vysokou školou chemicko-technologickou v Praze, Univerzitou Pardubice, Ústavem makromolekulární chemie AV ČR, Technickou univerzitou v Liberci, Vysokou školou báňskou v Ostravě a Univerzitou Palackého v Olomouci. Prostřednictvím dceřiné společnosti MemBrain nabízí každoročně studentské stáže, pořádá studentské vědecké konference a workshopy.

Komunikace se zaměstnanci je pro nás velmi důležitá, stejně tak i zpětná vazba, kterou nám poskytují. Zaměstnance pravidelně informujeme o dění ve společnosti prostřednictvím pravidelných útvarových porad, firemního časopisu, či MS TEAMS, kde máme velmi dobře propracovaný sdílený informační systém pro zaměstnance.

2.4.1 Základní body

- respektování lidských práv a svobod;
- rovné a transparentní podmínky a příležitosti;
- dodržování právních předpisů a etického kodexu týkajících se lidských vztahů, ochrany životního prostředí, bezpečnosti práce a ochrany osobních údajů;
- bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců na pracovišti;
- podpora vzdělávání a kariérního rozvoje;
- vytváření systému komunikace, informování a zapojování zaměstnanců do rozhodovacích procesů organizace;
- komunikace s komunitami;
- zajištění motivace, spokojenosti a loajality zaměstnanců prostřednictvím vhodného systému odměňování, benefitů, vzdělávání, kariérního rozvoje, flexibility pracovních podmínek a vhodného pracovního prostředí;
- podpora týmové práce, seberealizace a odpovědnosti za výsledky své práce;
- diverzita a inkluze.

2.5 GOVERNANCE – POLITIKA



MEGA buduje svou značku na otevřeném a odpovědném přístupu ke svým závazkům vůči všem zainteresovaným stranám. Neustále zlepšuje své procesy, postupy pro správu a řízení společností. MEGA zajišťuje dodržování právních požadavků, vyhodnocuje rizika, podporuje firemní kulturu.

Vedení společností ve skupině firem MEGA se v Etickém kodexu zavázalo k dodržování korektních obchodních praktik, k nastavení obchodních vztahů se zákazníky a dodavateli založené na vzájemném respektu a porozumění. Odsuzuje korupci, která je závažným problémem v obchodní soutěži a vede k rozhodování z jiných než objektivních

důvodů, mnohdy brání vývoji a inovacím, zkresluje hospodářskou soutěž a škodí skupině firem MEGA. MEGA si zakládá na odbornosti, sounáležitosti a transparentnosti. Společnosti MEGA mají jasné řídicí a kontrolní struktury, mají definovaná práva a povinnosti mezi vlastníky a orgány společnosti, zaměstnanci, zákazníky i dodavateli. MEGA udržuje vyvážené vztahy se zainteresovanými stranami.

Nepřipouštíme diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, náboženského vyznání, etického původu, věku, národnosti, sexuální orientace, společenského postavení, funkce či politické příslušnosti v žádné oblasti naší činnosti, ať se jedná o spolupráci se zákazníky, obchodními partnery, při výběru pracovníků, jejich zaměstnávání, ani při odměňování, zadávání a hodnocení pracovních úkolů.

2.5.1 Lidská práva

Skupina firem MEGA je si vědoma odpovědnosti za dodržování a respektování zákonů a právních řádů, v jejichž rámci jednáme. Základem naší společenské odpovědnosti je náležitá péče o lidská práva zakotvená v mezinárodních úmluvách:

- Všeobecná deklarace lidských práv OSN
- Obecné zásady OSN v oblasti podnikání a lidských práv
- Úmluva OSN o právech dítěte
- Úmluva OSN o právech žen
- Základní pracovní normy Mezinárodní organizace práce (MOP)
- Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti
- Deset zásad iniciativy OSN Global Compact
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

K naplnění ochrany lidských práv přispívá každý zaměstnanec svým příkladem, kdy nezůstává lhostejný k porušování práv, které se odehrává v jeho okolí. Je si vědom práva a svobody bez jakéhokoliv rozlišování. Dodržujeme vlastní Etický kodex, jež je závazný pro všechny zaměstnance ve skupině firem MEGA, a který stanoví zejména tyto zásady:

- Dodržování zákazu dětské a nucené práce.
- Rovné zacházení se všemi zaměstnanci a žádná tolerance vůči diskriminaci.
- Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Poskytování odměny alespoň ve výši zákonem stanovené minimální mzdy za pracovní dobu v souladu s platnými normami.
- Ochrana osobních údajů.
- Uznání práva všech zaměstnanců na zřízení orgánů zastupujících zaměstnance a vedení kolektivního vyjednávání za účelem úpravy pracovních podmínek.

Tyto zásady jsou zakotveny také v Dodavatelském kodexu MEGA, který je nedílnou součástí našich smluvních ujednání s obchodními partnery.

Každá z firem má zavedené procesy pro monitorování hodnotového řetězce a v posuzovaném období nebyly zjištěny žádné potvrzené incidenty týkající se pracovníků, komunit, spotřebitelů ani konečných uživatelů.

Zaměstnanci skupiny firem MEGA mají možnost porušování práv ohlásit pomocí interního anonymního oznamovacího systému. V letech 2023 a 2024 nebyl ve skupině firem MEGA zaznamenán žádný incident týkající se dětské či nucené práce, obchodování s lidmi či diskriminace.

3 EMISE SKLENÍKOVÝCH PLYNŮ

3.1 SPOTŘEBA ENERGIE

I když spotřeba elektřiny a plynu tvoří kolem 2 % nákladů společnosti, je to položka, kterou můžeme ovlivnit. Proto se MEGA udržitelným hospodařením s energiemi zabývá.

	2023	2024
Celková spotřeba energie (MWh)	1810,96	1613,32
Celková spotřeba z neobnovitelných zdrojů (MWh)	1756,91	1515,24

	2023	2024
Elektřina z neobnovitelných zdrojů (MWh)	935,96	807,48
Plyn z neobnovitelných zdrojů (MWh)	820,95	707,76
Celková spotřeba z obnovitelných zdrojů (MWh)	54,05	98,08
Elektřina z obnovitelných zdrojů (MWh)	54,05	98,08
Plyn z obnovitelných zdrojů (MWh)	0	0
Podíl obnovitelných zdrojů z celkové spotřeby	2,98 %	6,08 %

3.2 EMISE SKLENÍKOVÝCH PLYNŮ

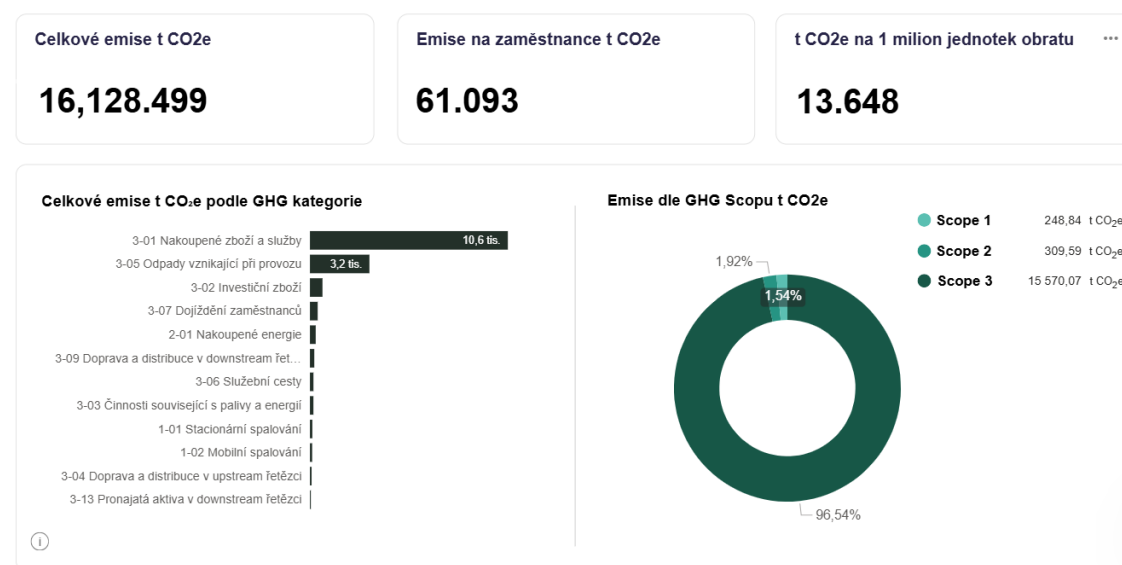
Emise Scope 1, 2, 3 a celkové emise skleníkových plynů

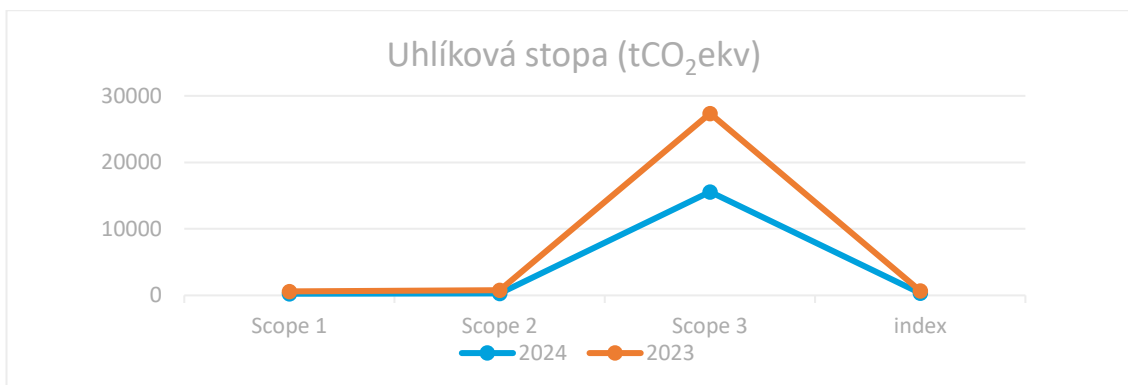
Podle protokolu GHG, protokol o skleníkovém plynu (Greenhouse Gas Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard), se emise skleníkových plynů vykazují ve třech hlavních oblastech jako celková uhlíková stopa za rok.

Verifikaci uhlíkové stopy ověřila společnost GREENOMETER na základě udělené certifikace certifikační autoritou CI2. Systém environmentálního managementu je ve skupině firem pravidelně certifikován společností TÜV SÜD Czech.

Výchozím bodem pro výpočty jsou data shromážděná v systému správy environmentálních dat. V této zprávě o udržitelnosti jsou emise za MEGA a.s., MEGA-TEC s.r.o. a MemBrain s.r.o. Uhlíková stopa se vyčísľuje v tunách ekvivalentu CO₂ (ekv.CO₂). To znamená, že do prezentovaných hodnot jsou započteny další emise skleníkových plynů jako metan (CH₄), oxid dusičitý (NO₂), fluorované uhlovodíky (HFC), perfluorované uhlovodíky (PFC) nebo fluorid sírový (SF₆).

Scope 3 se týká ostatních nepřímých emisí skleníkových plynů, které způsobují činnosti ve skupině firem MEGA. Společnost vykazuje emise CO₂ v devíti z celkových patnácti kategorií Scope 3. Celkový scope 3 tvoří 96,5 % emisí. Téměř 50 % všech emisí ve Scope 3 tvoří emisní kategorie „nakoupené produkty a služby“, materiály a odpady tvoří necelých 36 %, zatímco 2 % je součástí emisní kategorie logistika. V níže uvedeném přehledu je index intenzity skleníkových plynů přepočten na 1 mil Kč, pokud provedeme přepočten na EUR (viz. graf Uhlíková stopa) dosahuje hodnoty 366 t CO₂e což je o 50 t CO₂e více než v roce 2023. V letošním roce došlo díky pořízení software GREENOMETER k přesnění, a hlavně doplnění některých položek, což se projevilo v nárůstu indexu uhlíkové stopy.





3.3 RIZIKA SOUVISEJÍCÍ S KLIMATEM

Ve skupině firem MEGA pracujeme s pravidelným hodnocením a monitorováním dopadů a příležitostí. Vedení každé z firem okamžitě reaguje na hlášení rizik v přímé komunikaci bez zbytečného odkladu. Pro hodnocení a monitorování provozního rizika probíhá pravidelné čtvrtletní hodnocení. To se zaměřuje na finanční dopady rizikových aktivit.

Hodnocení dopadů a příležitostí probíhá pomocí zavedeného systému řízení rizik na základě jejich závažnosti a pravděpodobnosti. Po shromáždění výsledného významu posuzuje vedení společnosti každý významný dopad. Mezi tyto dopady patří legislativní rizika v oblasti udržitelnosti (např. používání fosilních paliv), dále rizika spojená se skládkováním odpadu, ostatní environmentální rizika a rizika související s pracovním prostředím a flexibilitou pracovních úvazků.

Při analýze rizik nacházíme mnoho příležitostí pro náš obchodní model v oblastech inovačních řešeních:

- k úspoře zdrojů vstupních surovin,
- k ochraně a efektivnímu využití vodních zdrojů,
- k intenzifikaci čištění odpadních průmyslových vod,
- k sanaci starých zátěží a rekultivaci zelených ploch.

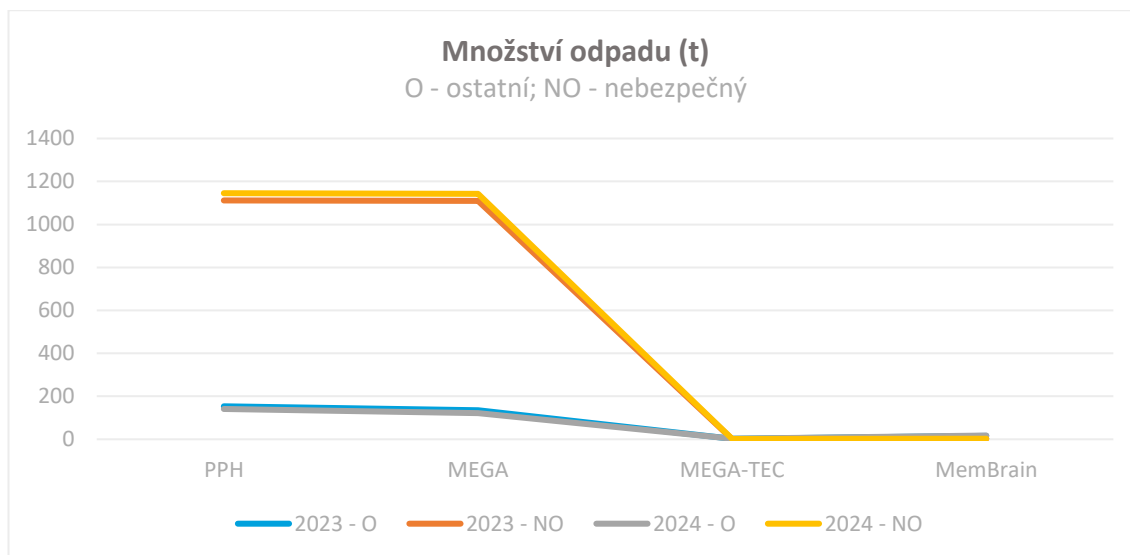
4 ZNEČIŠTĚNÍ OVZDUŠÍ, VODY A PŮDY

Firmy ve skupině MEGA ve svých laboratorních a výrobních provozech využívají z veřejného vodovodního řádu vodu pro míchání testovacích roztoků. Rovněž i ve výrobních procesech mokré přípravy či promývky vstupního materiálu. Vodoprávní úřad Libereckého kraje vydal rozhodnutí o vypouštění množství a kvality průmyslových vod, které nejprve zpracováváme na neutralizační stanici. Průmyslové vody znečištěné organickými látkami jsou zpracovávány na městské čistírně odpadních vod.

Naše společnosti využívají k vytápění stacionární plynové kotle, které splňují parametry nevyjmenovaných zdrojů a není potřeba hlásit orgánům státní správy množství a kvalitu emisí.

Jsme si vědomi, že toto téma je příležitostí pro nás a poskytujeme našim zákazníkům řadu služeb v oblasti recyklace vod, sanací, rekultivací či revitalizací. Pracujeme na projektech mapování starých ekologických zátěží v Libereckém a Ústeckém kraji.

Činnost	Environmentální aspekty	Významnost
Výrobní činnosti	odpadní vody, CHLaS, odpady (O, N)	střední
Výroba tepla	spalování plynu	střední
Doprava	emise z PHM, otěr pneumatik, PHM	nízká
Administrativní	spotřeba papíru, elektrospotřebiče, baterie	nízká



Podrobnější analýza odpadů je uvedena v kapitole 6 Využívání zdrojů.

4.1 PARAMETRY ZNEČIŠTĚNÍ

4.1.1 Vypouštěné vody do vodoteče

Množství 2024	Vypouštěné znečištění									
	CHSK Cr	NL	N-NH ₄	pH	N-NO ₃	RL- 105	Zn	Cl	SO ₄	C10- C40
(m ³)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)		(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)
3241	12,6	3,13	1,08	7,16	0,42	463,27	0,02	159,85	54,51	0,1

4.1.2 Zvláštní vody vstupující na ČOV

Množství 2024	Produkované znečištění											
	CHSK Cr	NL	PL	P ₂ O ₅	PO ³⁻⁴	pH	N- NO ₃	N (Kjel)	RL- 105	NL- 105	RAS- 550	Si
(m ³)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)		(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)	(mg/l)
46,5	8508	862,75	63,99	146,35	195,83	7,09	6,14	274,2	26325	862,75	19575	<6

5 VODNÍ ZDROJE

Společnost nevyužívá jiný zdroj vody než veřejný vodovodní řád. Společnosti MEGA a MemBrain využívají odebranou vodu také do průmyslových procesů. Největší množství odebírá společnost MEGA, a to 6258 m³, což je o 5 % méně ve srovnání s rokem 2023.

směr	druh	jednotky	PPH	z toho MEGA
Odebraná	Pitná voda	m ³ / 2024	6 726	6258
Vypuštěná	Splašková		2 500	1547
	Průmyslová		3 241	2716

6 VYUŽÍVÁNÍ ZDROJŮ, OBĚHOVÉ HOSPODÁŘSTVÍ A ODPADY

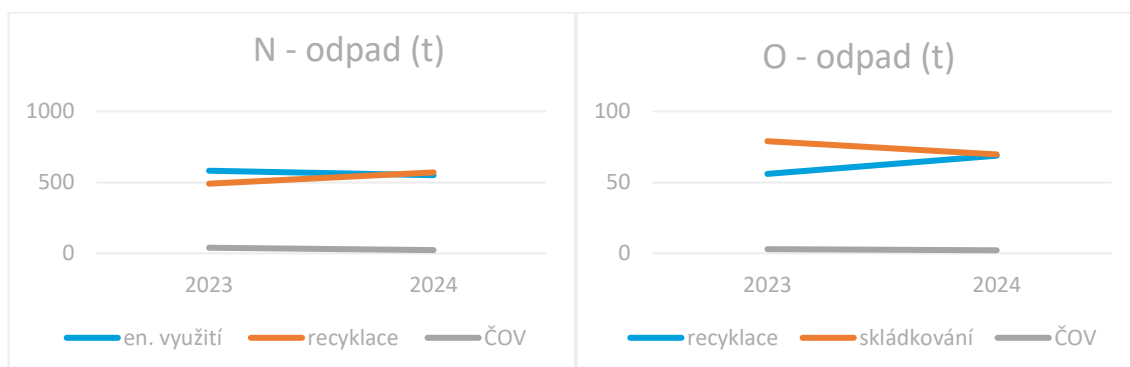
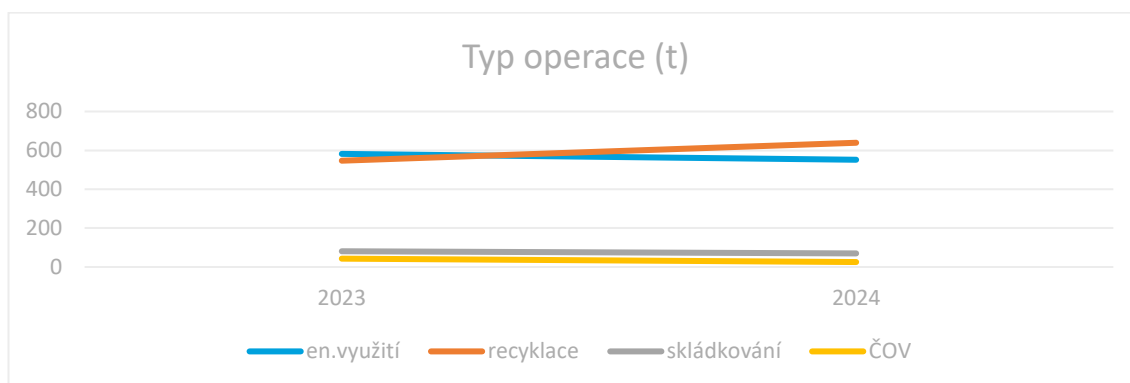
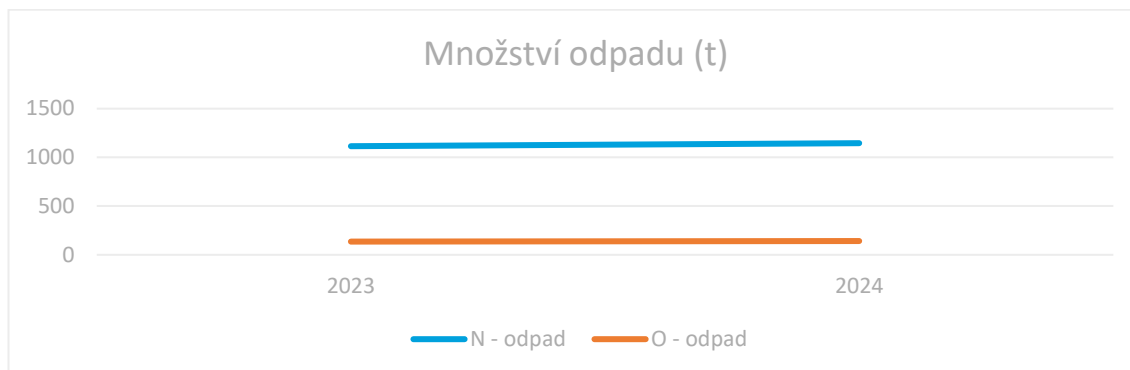
MEGA vnímá oběhové hospodářství jako cestu ke snížení vlivu na životní prostředí, k šetrnému nakládání se zdroji. Udržitelný přístup k využívání zdrojů a materiálů je zakotven v Poslání MEGA. Cílem téměř všech aktivit je ochrana životního prostředí při využití oběhového hospodářství. Udržitelný přístup se dále promítá do Strategie 24+.

6.1.1 Stupnice hodnot odpadu

1. Předcházení odpadu
2. Opětovné použití

3. Recyklace
4. Energetické využití
5. Skládkování

Celkové množství odpadu mírně narostlo vlivem růstu objemu výroby, daří se nám měnit koncový způsob likvidace. Pozitivní je 14% pokles skládkování a růst recyklace téměř o 17 % v celé skupině. V samotné společnosti MEGA, která tvoří největší objem odpadu, je pokles skládkování o 15 % a růst recyklace o 23 %.



7 SOCIÁLNÍ METRIKY

7.1 VLASTNÍ PRACOVNÍ SÍLA

7.1.1 Index diverzity

Index diverzity > než 0,5 – je ukazatelem úrovně, které skupina firem MEGA dosahuje při nastavování a řízení diverzity a inkluze (D&I). Index pomáhá komplexně hodnotit úroveň začlenění D&I do firemní kultury v jednotlivých společnostech a ve skupině firem MEGA. Rozsah hodnocení je od 0 do 1, kde vyšší skóre (blízké k 1) indikuje vysokou diverzitu. Pro výpočet celkového indexu diverzity a inkluze za skupinu firem MEGA se použije vzorec: Index D&I = (Přístup ke vzdělání + Míra zaměstnanosti + Genderová diverzita + Míra inkluze) / 4. Faktory:

- Přístup ke vzdělání**, Hodnota je normalizována na škále 0 až 1 jako hodnota 1 u všech našich společností.
- Míra zaměstnanosti menšin** – tato hodnota představuje procento zaměstnanců, kteří patří k menšinovým skupinám a bude také normalizována na škále 0 až 1, kdy vyšší skóre blízké k 1 indikuje vysokou míru zaměstnanosti menšin. Sledujeme počet zaměstnaných důchodců, zaměstnanců se zdravotním omezením, zaměstnaných žen na rodičovské dovolené, zaměstnanců se zkráceným úvazkem a cizinců v poměru k celkovému počtu zaměstnanců na hlavní pracovní poměr k poslednímu dni ve sledovaném v roce
- Genderová diverzita** – tato hodnota se vypočítá jako rozdíl čísla 1 a součtu druhých mocnin podílů zaměstnanců na celkovém počtu podle pohlaví pomocí Herfindahl-Hirschmanova indexu (dále jen HHI). HHI se vypočte takto: hodnota $1 - (\text{počet mužů} / \text{celkový počet zaměstnanců})^2 - (\text{počet žen} / \text{celkový počet zaměstnanců})^2 - (\text{počet zaměstnanců s jiným genderovým vyjádřením} / \text{celkový počet zaměstnanců})^2$. Sledujeme počet/poměr žen a mužů ve společnosti a ve vedení společnosti.
- Míra inkluze z dotazníků spokojenosti**: Touto hodnotou je vyjádřena průměrná spokojenost zaměstnanců v oblasti inkluze. Hodnota je normalizována na škále 0 až 1, kdy hodnota 1 indikuje vysokou míru spokojenosti s možností hladkého začlenění do pracovních týmů a společnosti. Z anket spokojenosti všech společností vyplývá, že se zaměstnanci cítí dobře, jsou plně integrováni a mají potřebnou podporu.

Hodnocené faktory v indexu D&I v jednotlivých letech	MEGA a.s.	MemBrain s.r.o.	MEGA-TEC s.r.o.
Přístup ke vzdělání r. 2023	1	1	1
Přístup ke vzdělání r. 2024	1	1	1
Míra zaměstnanosti menšin r. 2023	0,079	0,238	0,173
Míra zaměstnanosti menšin r. 2024	0,098	0,267	0,074
Genderová diverzita r. 2023	0,47	0,5	0,34
Genderová diverzita r. 2024	0,454	0,477	0,302
Míra inkluze r. 2023	1	1	1
Míra inkluze r. 2024	1	1	1
Index D&I za r. 2023	0,63	0,68	0,63
Index D&I za r. 2024	0,644	0,686	0,594

Index diverzity za skupinu firem MEGA v r. 2023	0,646
Index diverzity za skupinu firem MEGA v r. 2024	0,641

7.1.2 Index spokojenosti

Index spokojenosti > než 0,7 – se zjišťuje pomocí zaměstnanecké ankety, která obsahuje cca 60 otázek týkající se celkové spokojenosti, komunikace, zapojení zaměstnanců do spolurozhodovacího procesu, hodnocení pracovních podmínek, motivace, hodnocení výkonnosti, rozvoje, vzdělávání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ERP, automatizace a udržitelnosti. Index je sestaven na základě průměru výsledků 10 vybraných otázek. Rozsah hodnocení je od 0 do 1, kde vyšší skóre (blízké k 1) indikuje vysokou spokojenost.

	MEGA a.s.	MemBrain s.r.o.	MEGA-TEC s.r.o.
Index spokojenosti za r. 2023	0,8	0,7	0,8
Index spokojenosti za r. 2024	0,9	0,9	0,8

Index spokojenosti za skupinu firem MEGA r. 2023	0,76
Index spokojenosti za skupinu firem MEGA v r. 2024	0,87

7.2 HODNOCENÍ VÝKONNOSTI SOUVISEJÍCÍ S UDRŽITELNOSTÍ

Členům managementu se naplňování strategických témat a klíčových ukazatelů společnosti promítá do hodnocení výkonnosti. V oblasti udržitelnosti reflektují témata dekarbonizace, diversity a vnímání udržitelnosti ze strany zákazníků.

8 VLASTNÍ ZAMĚSTNANCI

Celková strategie sociální oblasti je zaměřena na podporu zaměstnanců, rozvoj inkluzivního a bezpečného pracovního prostředí, etické podnikání a aktivní zapojení do veřejného společenského dění.

- Zajišťujeme bezpečné, zdravé a inkluzivní pracovní podmínky
- Podporujeme rovné příležitosti a diverzitu
- Investujeme do školení a vzdělávání zaměstnanců
- Zajišťujeme bohatý motivační benefitní program, který je pravidelně aktualizován ve vazbě na potřeby zaměstnanců a vyhodnocení zpětné vazby
- Aktivně spolupracujeme s místními komunitami a podporujeme projekty, které přináší pozitivní společenský dopad
- Zapojujeme zaměstnance do dobrovolnických aktivit a firemní charitativní činnosti
- Dodržujeme vysoké standardy etického chování a respektujeme lidská práva v dodavatelském řetězci
- Pravidelně hodnotíme sociální rizika a přijímáme vhodná opatření k jejich minimalizaci

Naši zaměstnanci jsou základním pilířem úspěchu naší společnosti. V této sekci prezentujeme přehled o naší pracovní síle, včetně její struktury, rozvoje, bezpečnosti a spokojenosti. Zaměřujeme se na podporu diversity, inkluze a rovnosti příležitostí, flexibilitu pracovních úvazků, na zdravé a bezpečné pracovní prostředí a na vytváření podmínek, které umožňují našim lidem profesně růst a naplno rozvíjet svůj potenciál. Transparentní sledování těchto ukazatelů nám umožňuje nejen plnit regulační požadavky, ale také kontinuálně zlepšovat pracovní podmínky a přispívat k udržitelnému růstu společnosti.

8.1 SOCIÁLNÍ UKAZATELE

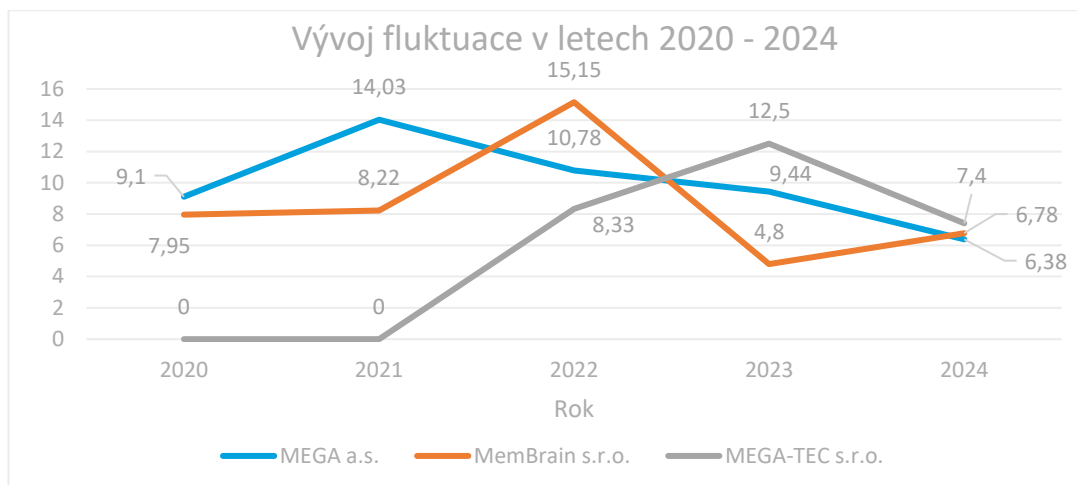
Rok 2024 (muži / ženy)	MEGA a.s.	MemBrain s.r.o.	MEGA-TEC s.r.o.
Průměrný počet zaměstnanců	185,90	51,51	27,33
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců	183,68	50,79	26,84
Počet hlavních pracovních poměrů k 31.12. 2024 (mužů/žen)	192 (125 mužů / 67 žen) 65 % mužů a 35 % žen	56 (34 mužů/22 žen) 61 % mužů a 39 % žen	27 (22 mužů/ 5 žen) 81 % mužů a 19 % žen
Počet zaměstnanců na hlavní pracovní poměr za celý rok (mužů / žen)	207 (135 / 72) 65,2 % / 34,8 %	64 (38 / 26)	27 (22 / 5)
Počet zaměstnanců na hlavní pracovní poměr se smlouvou na dobu určitou	9 (7 mužů, 2 ženy) 5,2 % / 2,8 %	2	1
Počet zaměstnanců na hlavní pracovní poměr s pracovním poměrem uzavřeným na dobu neurčitou	198 (128 mužů, 70 žen) 94,8 % / 97,2 %	62	26
Počet dohod mimo pracovní poměr za celý rok (mužů / žen)	23 (16 mužů / 7 žen)	13 (8/5)	5 (3 / 2)
Zaměstnanci pracující v ČR	100 %	100 %	100 %
Počet zaměstnanců s místem výkonu práce trvale v zahraničí	0	0	0
Počet agenturních zaměstnanců	0	0	0
Smlouvy statutárních orgánů (mužů / žen)	9 (6 mužů / 3 ženy)	2 (2/0)	2 (2 / 0)

Rok 2024 (muži / ženy)	MEGA a.s.	MemBrain s.r.o.	MEGA-TEC s.r.o.
Počet technickohospodářských pracovníků (mužů/žen) k 31.12.	118 (74 / 44)	52 (34/18)	17 (13 / 4)
Počet dělníků (mužů/žen) k 31.12.	74 (51/23)	4 (0/4)	10 (9 / 1)
Počet vedoucích pracovníků (mužů/žen)	38 (25 / 13)	9 (6 / 4)	5 (4/1)
Počet zaměstnanců s jinou pohlavní identifikací v hlavním pracovním poměru za celý rok	0	0	0
Zaměstnanci s plným pracovním úvazkem	204 (134 mužů a 70 žen) 99,2 % / 97,2 %	53	26
Zaměstnanci se zkráceným úvazkem	3 (1 muž, 2 ženy) 0,8 % / 2,8 %	3	1
Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou za celý rok	100 (63 mužů / 37 žen) 46,7 % / 51,4 %	61	15
Zaměstnanci s možností čerpat home office	98	48	5
Míra fluktuace (nová metodika)	6,4	6,7	7,3
Počet invalidních důchodců v hlavním pracovním poměru	5	1	1
Počet starobních důchodců na hlavní pracovní poměr	5	4	0
Počet starobních důchodců na dohody o provedení práce či pracovní činnosti	4	3	2
Cizinci (mužů / žen)	5 (1/4)	7 (5 / 2)	0
Počet zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené (mužů / žen)	5 (0/5)	11 (1/10)	0
Počet náborů na hlavní pracovní poměr v r. 2024 (mužů / žen)	22 (13 / 9)	2 (2 / 0)	5 (4 / 1)
Počet ukončených hlavních pracovních poměrů (mužů / žen)	18 (13 / 5)	8 (4 / 4)	2 (1 / 1)
Počet zaměstnanců s kvalifikační dohodou	4	1	0

Seniorita v MEGA a.s. za r. 2024: 7,5 (za r. 2023 7,2). V MemBrain byla 9 let. Seniorita v MEGA-TEC s.r.o. byla 7 let. Za skupinu firem MEGA je seniorita průměrně 7,8 let.

Skupina MEGA se zavazuje k dodržování principu rovného odměňování bez ohledu na pohlaví, věk, etnický původ či jiné osobní charakteristiky. V souladu s požadavky směrnice EU o transparentním odměňování a standardy VSME pravidelně vyhodnocujeme mzdové rozdíly mezi muži a ženami na srovnatelných pozicích. V případě zjištění rozdílů přesahujících 5 % provádíme interní audit a přijímáme nápravná opatření. Všichni zaměstnanci jsou spravedlivě odměňováni dle předem stanovených pravidel (Mzdový předpis a směrnice Řízení lidských zdrojů). Všechny mzdy jsou vyšší než minimální mzda stanovená legislativou v ČR pro daný rok. Gender Pay Gap za r. 2024 v MEGA a.s. dosahuje hodnoty 19 (průměrná mzda mužů vs průměrná mzda žen bez ohledu na pozici).

V oblasti řízení lidských zdrojů je cílem udržet fluktuaci pod 15 %, dodržet plán nábory a stanovené rozpočty a zajistit stabilní, odborně zdatný, motivovaný a angažovaný tým.



8.2 PRÁCE MLADISTVÝCH

V ČR platí zákaz dětské práce, který firma MEGA striktně dodržuje. Mladiství mohou být zaměstnáváni pouze pracemi, které odpovídají jejich fyzickému a rozumovému vývoji a za podmínek daných Zákoníkem práce. Zaměstnání na hlavní pracovní poměr jsou pouze plnoletí kandidáti, studenti v rámci letních brigád a praxí po dokončení povinné školní docházky a dovršení 15 let věku. Věk je kontrolován personalistou před uzavřením pracovního poměru. Brigády na dohody mimo pracovní poměr jsou nabízeny v souladu s českou legislativou. V r. 2024 prošlo kontrolou všech 100 % přijatých kandidátů. Pravidla pro práci mladistvých upravuje Zákoník práce. Každý mladistvý zaměstnanec prochází před nástupem pracovních lékařskou prohlídkou u závodního lékaře, který posoudí jeho zdravotní způsobilost. Zpracováváme registr rizik.

8.3 ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ

V rámci různých výzev personálního oddělení se v průběhu roku zaměstnanci zapojili do několika charitativních projektů:

- Ocenili jsme ve spolupráci s Nemocnice Česká Lípa dárce kostní dřeně
- Podíleli jsme se na předání sociálního automobilu Domu s pečovatelskou službou v Mimoni
- Zaměstnanci se aktivně zapojili do Povodňové sbírky Člověka v Tísni
- Zaměstnanci MemBrain podpořili v rámci sbírky MemBrain v pohybu ops Život dětem
- Finančně jsme podpořili Nadační fond Emila Votočka, sport areál v Bystřici n. Pernštejnem, Český svaz karate FSKA, akci Sportovec Českolipska
- V oblasti kultury jsme přispěli na Festival Křižanské léto a Lípa Musica
- Podporujeme studentské vědecké konference a pomáháme absolventům se zorientovat na pracovním trhu (Dveře do profesního života)
- Součástí květnových Dnů zdraví ve skupině firem MEGA byla i finanční sbírka Ligy proti rakovině Český dne boje proti rakovině. Také jsme se aktivně zúčastnili akce Do práce na kole a Pomáhej pohybem, do které se zapojilo 19 zaměstnanců. Následně nadace ČEZ proměnila body ve finanční podporu vybraných charitativních projektů,
- Vánoční večírek realizujeme každý rok za pomoci zaměstnanců chráněné dílny [v MCU Koloseum Liberec](#). Hlavním posláním společnosti MCU KOLOSEUM, o. p. s. je poskytovat chráněná pracovní místa lidem se zdravotním postižením, nabídnout jim zařazení do pracovního procesu a tolik potřebnou seberealizaci.
- MEGA-TEC finančně podpořil Onko klub, chovatele drobného zvířectva, dobrovolné hasiče a obec při pořádání kulturních akcí.
- Ve spolupráci s městem Stráž pod Ralskem jsme zajistili stanoviště, soutěže a ceny na akci Putování za pohádkou

Firma také pořádala pro zaměstnance v průběhu roku několik dalších akcí:

- Dny zdraví – v rámci zdravotně preventivního programu personální oddělení pro zaměstnance připravilo v měsíci květnu plno zajímavých aktivit jako například konzultace se zdravotními specialisty, masáže, zdravé stravování v závodní jídelně, den ovoce a zeleniny, kde jsme rozdali zaměstnancům přes 80 kilo zdravých potravin, vitamínové balíčky pro detašovaná pracoviště, školení první pomoci a soutěže spojené s pohybem i charitativní činností. Školení vůči stresu mělo pozitivní odezvu a potvrdilo nám, že psychohygienu je téma, kterému je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Den se zdravotními specialisty byl věnován spirometrii, optometrii, výživovému poradenství, revizi hygieny rukou, diagnostice chodidel, měření saturace, BMI, měření krevního tlaku, kurzu zdravého dýchání, stanovení krevních skupin a podpoře dárcovství krve.

- Zvýšenou pozornost věnujeme ergonomii pracovišť, která jsou postupně vybavována výškově stavitelnými prvky.
- Mezinárodní den žen – oslavili jsme jej 8.3. malou pozorností pro všechny dívky a ženy.
- Setkání jubilantů – probíhá pravidelně jednou za pololetí za účasti členů vedení společnosti, které zaměstnancům slavícím kulaté pracovní výročí či významné životní jubileum poděkuje za jejich dlouholetou práci a předá drobný dárek.
- Prvňáčci – pro malé školáčky, kteří usednou do školních lavic, má personální oddělení dárek v podobě školních pomůcek.
- Soutěž pro děti zaměstnanců – nejlepší výkresy získaly odměnu.
- Křižanské léto 2024 - nabízíme zaměstnancům zvýhodněné vstupenky na divadelní a hudební pořady a podporujeme tím lokální kulturu.
- Megallica – vlastní hudební kapela složená ze zaměstnanců firmy.
- Pomáháme s oddlužením a tíživou finanční situací – i v r. 2024 využívali zaměstnanci možnost zvýhodněných firemních půjček příp. pomoci s oddlužením, kterou jim poskytuje personální oddělení.
- Nejlepší zlepšovák – v rámci soutěže o nejlepší zlepšovák mohou zaměstnanci předávat vedení své postřehy na zlepšení, ty nejlepší byly finančně oceněny.

Naším cílem je realizace min. 3 komunitních výzev a zapojení min. 5 % zaměstnanců. Ze zaměstnaneckého průzkumu vyplývá, že do charitativních výzev se zapojilo v r. 2024 v MEGA min. 37 zaměstnanců během roku a v MemBrain 17. Míra zapojení zaměstnanců je tedy v MEGA 20 % a v MemBrain 33 %.

9 VZDĚLÁVÁNÍ

Společnosti MEGA, MemBrain i MEGA-TEC podporují vzdělávání a karierní růst svých zaměstnanců, a proto jim zajišťují pravidelně vhodná školení. Plány vzdělávání jsou koncipovány jako roční a pro každý útvar a zaměstnance jsou sestavené individuálně dle potřeb v daném kalendářním roce. Plány následně jednou ročně vyhodnocujeme. Vyhledáváme nové talenty, které se snažíme vhodně rozvíjet. Zaměstnanci mohou po dohodě s vedoucím využít širokou škálu připravených vzdělávacích aktivit, včetně školení „na míru“. Podporujeme zvyšování kvalifikací a nabízíme zaměstnancům kvalifikační dohody či karierní plány. Zaměstnanci mají v průběhu roku možnost prohlubovat či zvyšovat svoji kvalifikaci pomocí odborných školení i školení měkkých dovedností. Podporujeme studující zaměstnance, kteří mohou využívat studijní volno, příp. na TH pozicích flexibilní úpravu pracovní doby či zkrácení úvazku. Zaměstnanci mají také možnost se pravidelně účastnit zahraničních veletrhů a konferencí. V roce 2024 se zaměstnanci MEGA zúčastnili 20 veletrhů a konferencí, zaměstnanci MemBrain 13 akcí a zaměstnanci MEGA-TEC 1 zahraničního veletrhu v Itálii a 1 konference v ČR.

Naše strategie zahrnuje práci nejen s vlastními pracovníky, ale i se studenty. Aktivně a pravidelně se účastníme karierních dnů na chemicky zaměřených vysokých školách, např. Chem-iK na Vysoké škole chemicko-technologické a Kontakt na Univerzitě Pardubice, TU Liberec a jiných. Aktivně spolupracujeme i se zahraničními univerzitami, např. STU Bratislava či VŠ zapojených do programu ERASMUS. Implementovali jsme obor elektromembránových procesů do učebních osnov a jsme autory či spoluautory několika odborných publikací. Středním a vysokým školám nabízíme exkurze v mateřské a dceřiné společnosti (vědecko-výzkumné Membránové inovační centrum MIC I) spojené s odborným výkladem. Studentům vysokých škol nabízíme dlouhodobě zavedený studentský program a každoročně pořádáme workshop studentských prací. Pravidelně pořádáme odborné konference a přednášky s tematikou elektromembránových procesů. Zároveň příležitostně publikujeme výsledky své činnosti v odborných časopisech.

Máme zavedený studentský program www.membrain.cz/student pro české i zahraniční studenty z technických oborů. V MEGA a.s. proběhlo v r. 2024 9 studentských stáží (6 středoškolských a 3 vysokoškolských). V MemBrain s.r.o. proběhlo 7 vysokoškolských stáží. S Univerzitou Pardubice jsme uzavřeli v r. 2024 smlouvu o zajištění stáží pro nově akreditované studijní obory, a to Inovativní polymerní materiály a náterové hmoty a také pro obor Environmentální chemie a Udržitelnost. MemBrain finančně podpořil Studentské vědecké konference na VŠCHT sekci Ústavu chemického inženýrství a Ústavu anorganické technologie.

Mezi pravidelné akce patří také workshop studentských prací v MemBrain s.r.o. a konference MEMPUR pořádaná na Univerzitě Pardubice.

Pravidelně realizujeme pro studenty také exkurze, v r. 2024 jich proběhlo v MEGA a MemBrain 7, zejména pro střední a vysoké školy, na MEGA-TEC proběhla jedna exkurze pro místní gymnázium.

V září 2024 jsme podepsali Memorandum o spolupráci mezi MEGA a.s. a Junior Achievement, o.p.s., které deklaruje naši vůli vyvíjet aktivity spočívající ve vzájemné spolupráci, která je určená rozvoji talentů a dovedností mladých

uprchlíků z Ukrajiny ve věku 15-24 let, jejich přípravě na trh práce i jejich samotnému zaměstnávání s možností dalšího vzdělávání. Zaměstnanci s kvalifikační dohodou mohou čerpat studijní volno a firma hradí náklady na zvyšování či prohlubování kvalifikace.

Rozsáhlá je také publikační činnost: MEGA publikovala 8 příspěvků a realizovala 3 přednášky. V roce 2024 výzkumný tým dceřině společnosti MemBrain publikoval 17 příspěvků (8 odborných článků, 4 poster a realizoval 9 přednášek) a MEGA-TEC publikoval 1 článek v zahraničí.

Školení zaměstnanců 2024	MEGA a.s.	MemBrain, s.r.o.	MEGA-TEC, s.r.o.
Počet vzdělávacích akcí za rok celkem	115	48	11
Počet dotačních kurzů	6	7	0
Náklady na vzdělávání celkem	481.596,-	294.816,-	47.188,-
Náklady na vzdělávání na 1 zaměstnance (pozn. průměrný přepočtený počet zaměstnanců za rok)	2.622,-	5.805,-	1.758,-

Průměrný počet hodin ročního školení na zaměstnance v členění podle pohlaví:

Průměrný roční počet hodin školení na zaměstnance v členění podle pohlaví 2024	MEGA a.s.	MemBrain, s.r.o.	MEGA-TEC, s.r.o.
Muži	1317 hodin pro 129 z-ců, průměr 10,21 hodin	942 hodin pro 40 zaměstnanců, 23,55 hodin	299 hodin pro 23 mužů, průměr 13 hodin
Ženy	636,50 hodin pro 67 žen, průměr 9,5 hodiny	332,5 hodin pro 16, průměr 20,8 hodiny	52 hodin pro 6 žen, průměr 8,67 hodiny
Obě pohlaví	1953,50 hodin pro 196 zaměstnanců, průměr 9,97 hodiny ročně	1275 hodin pro 56 zaměstnanců, průměr 21,98 hodin ročně	324 hodin, průměr 10,8 hodině ročně

Školení zaměstnanců v roce 2023	MEGA a.s.	MemBrain, s.r.o.	MEGA-TEC, s.r.o.
Počet vzdělávacích akcí za rok celkem	91	39	11
Počet dotačních kurzů	35	6	0
Náklady na vzdělávání celkem	551.038	95.967	191.536
Náklady na vzdělávání na 1 zaměstnance (pozn. průměrný přepočtený počet zaměstnanců za rok)	3.127	1.851	8.328

Náklady na vzdělávání pravidelně sledujeme a vyhodnocujeme. Cílem je poskytnout zaměstnancům co nejširší výběr školení na míru a neustálé zvyšování odbornosti zaměstnanců. V roce 2024 jsme zahájili navazující vzdělávací dotační projekt financovaný Evropskou unií v rámci Operačního programu OP Zaměstnanost Plus s názvem Inovujeme vzděláváním 2 zaměřeným na školení měkkých a manažerských dovedností, ekonomické a právní kurzy, technické a jiné odborné vzdělávání. Zrealizováno bylo v MEGA a.s. celkem 6 kurzů pro 18 zaměstnanců (náklady pokryla podpora De minimis ve výši 59.238,- Kč). V MemBrain se zapojilo 17 zaměstnanců, pro které bylo realizováno 7 kurzů.

10 ZDRAVÍ A BEZPEČNOST

Firma finančně odměňuje zlepšovací návrhy a podněty v oblasti prevence v rámci BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti). Máme program na podporu zdraví a spokojenosti zaměstnanců. V roce 2024 jsme realizovali Dny zdraví pro zaměstnance, které byly zaměřené na zdravé závodní stravování, prevenci onemocnění, konzultace se zdravotními specialisty (dermatolog, fyzioterapeut), odborné přednášky a školení (tejpování, odvykání kouření), psychohygienu a péči o tělo (ergonomie, cvičení na pracovišti, masáže). Dlouhodobě investujeme do oblasti

BOZP, ať se jedná o OOPP, prevenci proti infekčním onemocněním, zdravotní prohlídky, úpravy pracovního prostředí či vybavení pro snazší manipulaci nebo snížení zátěží. V r. 2024 proběhla další část úpravy pracovišť tak, aby splňovala ergonomické požadavky (výškově nastavitelné pracovní stoly). Pravidelně vyhodnocujeme pracovní rizika a přijímáme vhodná opatření. Jsme držiteli certifikace ISO 45001 v oblasti BOZP.

Pravidelně sledujeme nemocnost a úrazovost, která je dlouhodobě na nízké úrovni. Dbáme na work-life balance zaměstnanců (viz benefity, flexibilní úpravy pracovní doby, skloubení práce a péče o děti, příp. studia). Cílem prevence v oblasti zdraví zaměstnanců je snížení počtu zmeškaných hodin v důsledku nemocnosti, zamezení pracovním úrazům, zlepšení zdravotní kondice zaměstnanců, zvýšení spokojenosti, odbornosti, udržení vysoké kvality preventivních programů v oblasti zdraví, vedoucí k zajištění stability pracovních sil.

10.1 ÚDAJE O PRACOVNÍCH ÚRAZECH

Evidenci pracovních úrazů vede technik BOZP. Cílem je nulová úrazovost s následkem smrti a minimalizace jakýchkoli pracovních úrazů. Firmy mají zvolené zástupce zaměstnanců pro BOZP.

Rok 2024	MEGA a.s.	MemBrain s.r.o.	MEGA-TEC, s.r.o.
Případy úmrtí zaměstnanců následkem pracovních úrazů nebo nemocí z povolání	0	0	0
Pracovní úrazy vyžadující pracovní neschopnost	2	0	0
Evidované případy nemocí z povolání	0	0	0
Dny zameškané z důvodu pracovních úrazů	18	0	0

Rok 2023	MEGA a.s.	MemBrain s.r.o.	MEGA-TEC, s.r.o.
Případy úmrtí zaměstnanců následkem pracovních úrazů nebo nemocí z povolání	0	0	0
Pracovní úrazy vyžadující pracovní neschopnost	2	0	0
Evidované případy nemocí z povolání	0	0	0
Dny zameškané z důvodu pracovních úrazů	55	0	0

Míra registrovaných pracovních úrazů za MEGA a.s. se vypočte jako podíl počtu pracovních úrazů a počtu pracovních hodin ročního fondu bez svátků všech zaměstnanců na hlavní pracovní poměr v roce (resp. průměrný roční přepočtený počet) násobená ročním fondem pracovní doby x 100 (tj. FPD bez svátků v r. 2024 = 1890 hodin). Výpočet: $2 / (1890 \times 183,68) \times 1890 \times 100$. Míra udává počet úrazů na 100 pracovníků na plný úvazek, za rok 2024 činí v MEGA 1,08, ostatní společnosti 0. V r. 2023 měla MEGA index 1,13.

Nemocnost	MEGA a.s.	MemBrain, s.r.o.	MEGA – TEC, s.r.o.
Počet hodin zmeškaných v důsledku pracovní neschopnosti v r. 2023 / průměr dle nemocných / průměr na přepočtený počet zaměstnanců za firmu	10.133,5 / 131,6 / 58,84	1.864,5 / 98,13 / 35,96	1367 / 151,88 / 50,62
Počet hodin zmeškaných v důsledku pracovní neschopnosti v r. 2024 / průměr dle nemocných / průměr na přepočtený počet zaměstnanců za firmu	10.984,5 / 133,95 / 59,8	1.452 / 76,42 / 28,58	2220 / 253,33 / 96,52

11 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Benefitní program skupiny firem MEGA zahrnuje finanční i nefinanční benefity, mezi které patří: 5 dní dovolené nad rámec zákoníku práce, 2 freeday, podpora vzdělávání a karierní plány, cafeterie Edenred, odměny k pracovnímu a životnímu výročí, vlastní závodní stravování a příspěvky na stravování, příspěvky na penzijní a životní připojištění, program Doporuč známého, náborové příspěvky, odměny tutorů, poskytování zvýhodněných bankovních produktů u spolupracujících bankovních ústavů, zaměstnanecký program Vodafone i pro rodinné příslušníky, podpora zvládání náročných životních situací – řešení exekucí či insolvencí a zaměstnanecké půjčky, podpora volnočasových aktivit, odměny za zlepšovací návrhy, work-life balance, home office, firemní akce, soutěže, ankety aj. Nad rámec zákona poskytuje firma příplatky za odpolední směny, odměny za výjezd a návrat z/na služební cestu o víkendu či svátku, pohotovost o víkendu či svátku, odměny za dlouhodobější služební cesty v souvislosti s realizačními zakázkami. Zaměstnanci na technicko-hospodářských pozicích (THP) mají k dispozici notebook a mobilní telefon, který mohou využívat i k soukromým účelům. U vybraných pozic je k dispozici služební byt či služební vozidlo, které mohou zaměstnanci využívat také ke služebním i soukromým účelům. Firma nabízí možnost využívat flexibilní pracovní úvazky. Systém odměňování, mj. i cílových a ročních bonusů, je řešen organizační směrnici Mzdový předpis. Firma doplnila na žádost zaměstnanců do benefitního programu možnost využívat Multisport Kartu. Cílem v oblasti benefitů je udržení maximálního rozsahu tak, aby byl benefitní program konkurenceschopný a pravidelně aktualizovaný ve vazbě na motivaci a spokojenost zaměstnanců, zároveň chceme, aby podporoval segmenty týkající se zdraví, zajištění ve stáří a umožňoval flexibilitu.

11.1 DIVERZITA, FLEXIBILITA A ROVNOST

Skupina firem MEGA se zavazuje podporovat rozmanitost, spravedlivé a inkluzivní prostředí, proto je součástí personální strategie také Strategie na podporu diverzity a inkluze, která jasně definuje postupy a standardy v této oblasti, mj. osvětu, rozmanité náborové postupy, inkluzivní pracovní prostředí, pravidelný monitoring a zapojení top managementu. Podpora diverzity, rovných příležitostí a inkluze je základním kamenem firemní strategie. Přístup k rovným příležitostem je definován v Etickém kodexu.

Jdeme cestou neustálého zlepšování pracovních podmínek, spravedlivého odměňování s jasnými pravidly a maximální snahou o konkurenceschopnost na trhu práce. Žádná z firem od samého počátku nedělá rozdíly v pracovním zařazení mezi ženami a muži. Prvořadým měřítkem je vždy kvalifikace, dovednosti a pracovní nasazení. Přesto monitorujeme, zda k rozdílům v průměrné mzdě mužů a žen v organizaci při stejném pracovním zařazení nedochází. Naším cílem je vyváženost v oblasti diverzity na všech úrovních.

Ve skupině firem MEGA zaměstnáváme pracovníky různých národností, udržujeme a neustále rozšiřujeme celosvětovou síť obchodních agentů, poskytujeme stáže i zahraničním studentům, a tak pro ostatní zaměstnance je přirozené pracovat v multinárodním kolektivu.

Zaměřujeme se také na flexibilitu pracovních úvazků a work-life balance. THP pracovníci mohou využívat částečný či plný home office tam, kde to povaha práce umožňuje, eventuálně mohou využívat pružnou pracovní dobu. Zaměstnancům se zdravotním omezením nastavujeme vhodné pracovní podmínky či zkrácené úvazky, zaměstnancům na rodičovské dovolené umožňujeme skloubit pracovní a soukromý život (dohody o provedení práce, individuální kratší pracovní rozvrh).

Výrazně se věnujeme sociální péči o zaměstnance, v rámci, které zaměstnanci mohou využívat bohatý benefitní program, jehož cílem je získat nové zaměstnance, stejně jako motivovat a udržet stávající zaměstnance v dlouhodobém horizontu, podporovat jejich pozitivní vztah k zaměstnavateli a sounáležitost v týmech.

Ve skupině firem MEGA mají všichni stejné možnosti. Prosazujeme princip rovného přístupu k zaměstnancům i odměňování zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitosti dosáhnout karierního postupu. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům, bez ohledu na pohlaví, stejná mzda nebo odměna z dohody, tím se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, které jsou konány ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce a při shodném pracovním zařazení. Ve skupině firem MEGA se zavazujeme poskytovat všem svým zaměstnancům férovou a důstojnou mzdu, která reflektuje životní úroveň v ČR.

Dbáme na vzdělávání a zvyšování znalostí a dovedností, které vede k rozvoji lidské osobnosti a k posílení úcty k lidským právům a základním svobodám. Nikdo nesmí být diskriminován z důvodu pohlaví (těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace), sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a

rodinného stavu, politického smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odbořových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

Zpozoruje-li zaměstnanec porušování principů rovného zacházení (znevýhodňování, obtěžování, šikanu...) upozorní dotyčné osoby na nesprávné chování. Pokud nemá možnost chování přímo ovlivnit, ohlásí incident na Personální oddělení. V oblasti prevence násilí jsou zaměstnanci školeni a jsou nastavena interní pravidla. Také je zaveden anonymní systém hlášení incidentů.

Jasně deklarujeme nulovou toleranci vůči dětské či nucené práci (včetně dodavatelského řetězce). Zaměstnancům zajišťujeme v rámci skupiny firem MEGA odpovídající bydlení v plně vybavených služebních bytech, zejména relokovaným cizincům, odborníkům či studentům.

Chráníme soukromí zaměstnanců – využíváme a ukládáme osobní údaje v souladu s aktuálně platnou legislativou. Informační systémy a přístupy k uchovávaným datům spravujeme s ohledem na požadavky kybernetické bezpečnosti.

11.2 SOCIÁLNÍ OCHRANA

Společnosti ze skupiny firem MEGA se sídlem v České republice, která má zavedený systém sociální politiky, poskytují zaměstnancům podporu při mateřské a rodičovské dovolené, při odchodu do důchodu, nezaměstnanosti, ale i v případě nemoci či pracovní neschopnosti z důvodu úrazu.

- Benefitní systém a podpora – svým zaměstnancům zajišťujeme příspěvky na penzijní a životní pojištění, pořádáme vhodná školení týkající se zajištění v době penze, poskytujeme příspěvky na stravování a nabízíme možnost ubytování ve služebních bytech za výhodných podmínek. Zmírňujeme finanční zátěž rodičů prvňáků. Oceňujeme jubilanty při pravidelných setkáních a zaměstnance ve starobním důchodu zveme na firemní akce.
- Bezpečné a zdravé pracovní prostředí – máme zavedenou politiku BOZP, evidujeme pracovní úrazy a nemocnost a přijímáme opatření ke snížení rizik, v rámci prevence zajišťujeme lékařské prohlídky, očkování, zajišťujeme ergonomii pracovišť a pořádáme Dny zdraví a konzultace se zdravotními specialisty
- Rovné podmínky a inkluze – máme zavedenou strategii DEI (Diversity, Equity, Inclusion) , aktivně pomáháme znevýhodněným skupinám, zajišťujeme jim rovný přístup k příležitostem
- Podporujeme work-life balance – zavedením flexibilní pracovní doby a práce na dálku, podporou rodičů při rodičovské dovolené, možnost zkrácených úvazků
- Podpora v krizových situacích – zaměstnancům v krizových situacích aktivně pomáháme jak finančně, tak materiálně, nabízíme zvýhodnění zaměstnanecké půjčky a pomáháme s oddlužením při exekucích či insolventci
- V rámci spolupráce s místními komunitami se zaměřujeme na charitativní projekty a podporu neziskových organizací v okolí, pravidelně pořádáme aktivity pro zaměstnance, do kterých se mohou zapojit a spolupracujeme s městy při zajištění některých akcí pro veřejnost.
- Skupina firem MEGA poskytuje svým zaměstnancům volno při osobních překážkách v práci v souladu s platnou legislativou.
- Pravidelně ročně provádíme srovnávací analýzu mezd ve vazbě na republikový průměr na daných pozicích dle [ISPV](#), porovnáváme odměňování mužů a žen v organizaci (GPG). Valorizace mezd je založena na roční bázi.
- Minimální mzda v ČR za r. 2024 byla 18.900,- Kč. 100 % zaměstnanců dostává mzdu nad úroveň této mzdy. Dodržujeme koncept životního minima v kontextu living wage a všem zaměstnancům poskytujeme mzdu, která jim umožňuje dosáhnout důstojné životní úrovně s ohledem na náklady na bydlení, stravu, vzdělání, zdravotní péči a další základní potřeby.
- Žádná ze společností nemá uzavřenou kolektivní smlouvu.

11.3 SOCIÁLNÍ DIALOG

Zaměstnanci mají možnost se prostřednictvím porad podílet na rozhodování ve společnosti. V rámci pravidelné Ankety spokojenosti či schránek důvěry mají zaměstnanci možnost komunikovat se zaměstnavatelem i anonymně. Schránky jsou fyzické i elektronické. Z došlých podnětů vždy přijímáme závěry, které vedení zveřejňuje. Máme zavedený systém na ochranu oznamovatelů v souladu se zákonem č. 171/2023. Zaměstnance pravidelně informujeme o dění ve společnosti prostřednictvím pravidelných útvarových porad, pololetně vydávaného firemního časopisu, či MS TEAMS, kde máme velmi dobře propracovaný informační systém. Samozřejmostí jsou pravidelné operativní porady a (zpravidla čtvrtletní) pohovory vedoucích se zaměstnanci se zpětnou vazbou. V rámci sociálního dialogu pořádá vedení společnosti pravidelně min. 1x ročně meeting se zaměstnanci, na kterém jsou prezentovány

strategické cíle, jejich plnění, organizační změny, pracovní podmínky, podněty zaměstnanců a zodpovězeny případné dotazy. Zaměstnanci mají nárok na kolektivní vyjednávání. Firma má zvolené zástupce zaměstnanců. Naším cílem je udržení kladného Employee Net Promoter Score (eNPS) v dlouhodobém horizontu a soustavné zlepšování pracovních podmínek. Do komunitních iniciativ chceme ročně zapojit min. 5 % zaměstnanců a uspořádat min. 3 výzvy za rok.

12 SPRÁVA A ŘÍZENÍ SPOLEČNOSTI

Předcházení střetu zájmů a korupce slouží pro ochranu společností i jejich zaměstnanců. MEGA pravidla ukotvila do interních dokumentů jako je organizační směrnice Trestní prevence a ochrana oznamovatelů nebo Etický kodex, který obsahuje části věnované střetu zájmu, korupci, ale i procesu týkající se přijímání a poskytování zdvořilostních darů a pozvání. MEGA v roce 2023 zavedla pravidla a podmínky pro ochranu oznamovatelů protiprávního jednání.

MEGA, MemBrain ani MEGA-TEC nezaznamenaly v roce 2024 žádný korupční případ. Žádný člen statutárního orgánu nebyl stíhán, ani odsouzen v souvislosti s korupčním jednáním.

12.1 METRIKA

Firemní sounáležitost > než 1 – index vyjadřuje míru loajality a spokojenosti zaměstnanců. Použitou metrikou je Employee Net Promoter Score (eNPS), které zjišťujeme 1x za dva roky pomocí Ankety spokojenosti zaměstnanců. Respondenti odpovídají na škále od 0 do 10, jak moc je pravděpodobné, že by firmu doporučili svým známým.

Výpočet eNPS = % Promotérů – % Kritiků.

Interpretace výsledků hodnocení:

- **Hodnocení 0–6** = skupina **Kritiků**, což jsou nespokojení zaměstnanci, kteří mohou šířit negativní zkušenosti.
- **Hodnocení 7–8** = skupina **Neutrálních**, což jsou spokojení, ale ne nadšení zaměstnanci, kteří mohou snadno přejít ke konkurenci.
- **Hodnocení 9–10** = skupina **Promotérů**, což jsou loajální a nadšení zaměstnanci, kteří doporučují firmu dál a jsou spokojení.

eNPS > 0 znamená více spokojených než nespokojených, ale je stále pozitivním výsledkem;

eNPS > 50 znamená výborný výsledek a vysokou loajalitu zaměstnanců,

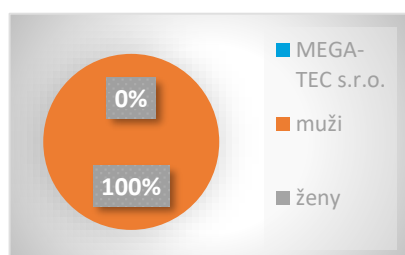
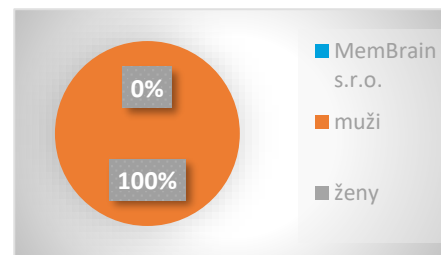
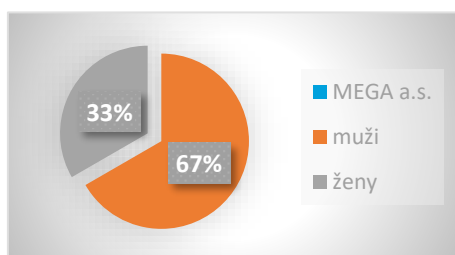
eNPS < 0 je varovným signálem, že je třeba zlepšení.

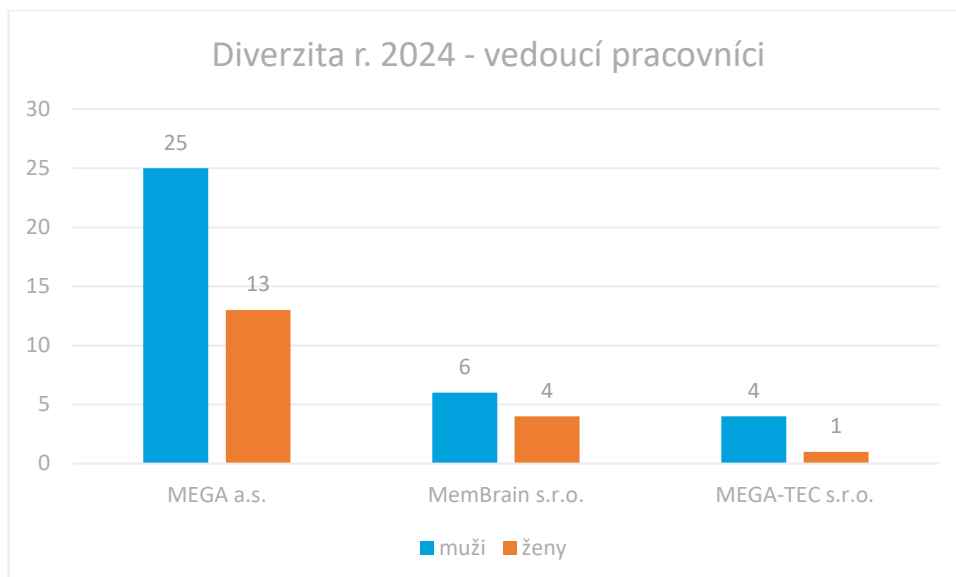
eNPS za skupinu firem MEGA je průměrem eNPS jednotlivých společností.

eNPS za skupinu firem MEGA bylo v r. 2023 bylo -2, v roce 2024 + 26,5 (z toho MEGA a.s. + 31).

12.2 POMĚR GENDEROVÉ DIVERZITY V ŘÍDICÍM ORGÁNU

MEGA a.s. – představenstvo 2024	MemBrain, s.r.o. – jednatelé 2024	MEGA-TEC, s.r.o. – jednatelé 2024
2:1	2:0	2:0
4 muži a 2 ženy	2 muži	2 muži





Naším cílem je udržet vyvážený poměr mezi muži a ženami ve vedoucích funkcích.

MEGA a.s. – představenstvo 2023	MemBrain, s.r.o. – jednatelé 2023	MEGA-TEC, s.r.o. – jednatelé 2023
4:1	2:0	2:0
4 muži a 1 žena	2 muži	2 muži

13.1 VSME – ZÁKLADNÍ MODUL

Číslo požadavku	Název požadavku	Název kapitoly	Strana
B1	Obecný základ pro přípravu	O zprávě	5
B2	Postupy, politiky a budoucí iniciativy pro přechod k udržitelnějšímu hospodářství	Cíle a politiky udržitelného rozvoje	7
B3	Emise energie a skleníkových plynů	Emise skleníkových plynů	13
B4	Znečištění ovzduší, vody a půdy	Znečištění ovzduší, vody a půdy	15
B6	Voda	Vodní zdroje	16
B7	Využívání zdrojů, oběhové hospodářství a nakládání s odpady	Využívání zdrojů, oběhové hospodářství a odpady	16
B8	Pracovníci – obecné charakteristiky	Vlastní pracovní síla	17
B9	Zaměstnanci – Zdraví a bezpečnost	Zdraví a bezpečnost	23
B10	Zaměstnanci - Odměňování, kolektivní vyjednávání a školení	Zaměstnanecké benefity	25
B11	Odsouzení a pokuty za korupci a úplatkářství	Správa a řízení společnosti	27

13.2 VSME – KOMPLETNÍ MODUL

Číslo požadavku	Název požadavku	Název kapitoly	Strana
C1	Strategie: Obchodní model a udržitelnost – související iniciativy	Obchodní model a udržitelnost	6
C2	Popis postupů, politik a budoucích iniciativ pro přechod k udržitelnějšímu hospodářství	Environmental - politika, Social - politika, Governance – politika	8 11 12
C3	Cíle snižování emisí skleníkových plynů a přechod na nové klima	Závazky, Aktivity v oblasti dekarbonizace, Aktivity v oblasti znečišťování Aktivity v oblasti využívání zdrojů	9 10 11 11
C4	Rizika související s klimatem	Rizika související s klimatem	15
C5	Další (obecné) charakteristiky pracovní síly	Sociální ukazatele Zapojení zaměstnanců	19 21
C6	Další informace o vlastních zaměstnancích – Politika a procesy v oblasti lidských práv	Lidská práva Práce mladistvých	13 21
C7	Závažné negativní incidenty v oblasti lidských práv	Správa a řízení společnosti	27
C9	Poměr genderové diverzity v řídicím orgánu	Poměr genderové diverzity v řídicím orgánu	27

14 SEZNAM ZKRATEK

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CO ₂	oxid uhličitý
ČSN EN ISO 14001	systém environmentálního managementu
ČSN EN ISO 45001	systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
ČSUP	Československý uranový průmysl
ekv. CO ₂	množství CO ₂ , které má ke skleníkovému jevu atmosféry stejný ekvivalentní příspěvek jako dané množství příslušného plynu vztažené obvykle k časovému horizontu 100 let
ESG	hodnocení odpovědnosti firmy v oblasti sociálních, environmentálních faktorů a řízení rizik
VSME	evropské standardy pro podávání zpráv o udržitelnosti pro malé a střední firmy
EU	Evropská unie
FVE	fotovoltaická elektrárna
HPP	hlavní pracovní poměr
IBC	přepravní nádoba na tekutiny
LED	elektroluminiscenční dioda
MD	mateřská dovolená
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
OZP	osoba se zdravotním postižením
RD	rodičovská dovolená
SDG	cíle udržitelného rozvoje
SŠ	střední škola
THP	technicko-hospodářský pracovník
VŠ	vysoká škola

15 SEZNAM SOUVISEJÍCÍCH DOKUMENTŮ

ČSN EN ISO 14001
 ČSN EN ISO 45001
 Etický kodex
 Dodavatelský kodex
 Mzdový předpis
 Nakládání s odpady
 Ochrana ovzduší
 Ochrana vod
 Plán dekarbonizace
 Řízení a kontrola BOZP
 Řízení lidských zdrojů
 Strategie na podporu diverzity a inkluze
 Trestní prevence a ochrana oznamovatelů