



gasnet.cz



Zpráva o udržitelnosti '23

gasnet.cz

Obsah

Úvod

#01

#02

#03

#04

1
2
3
4

**“ ROK 2023 PŘINESL
ŘADU ÚSPĚCHŮ
A ZLEPŠENÍ.
MŮŽETE SE O TOM
PŘESVĚDČIT NA
NÁSLEDUJÍCÍCH
STRANÁCH
TÉTO ZPRÁVY
O UDRŽITELNOSTI. ”**

Martin Gebauer

Martin Gebauer



Vážené dámy, vážení pánové,

velice mě těší, že Vám mohu představit již čtvrtou Zprávu o udržitelnosti, v níž podrobně zachycujeme veškeré aktivity skupiny GasNet v oblasti ESG.

Rok 2023 před nás postavil řadu výzev, které souvisely se stále složitou geopolitickou a ekonomickou situací. Témata jako dostupnost energií, bezpečnost dodávek a spotřeba plynu stále silně rezonovala ve veřejném prostoru a zůstala v popředí zájmu politické, odborné i laické veřejnosti.

Naše společnost je největším tuzemským distributorem zemního plynu a jsme součástí kritické infrastruktury ČR. Jsem proto nesmírně rád, že jsme ani v tomto turbulentním roce neustoupili z našich vysokých standardů a dokázali zajistit bezpečné a spolehlivé dodávky plynu všem našim odběratelům.

Úspěšně jsme pokračovali také v naplňování naší dlouhodobé ESG strategie. Výsledky našeho setrvalého úsilí obstály i v nezávislých a mezinárodních hodnoceních. Naprosto skvělým oceněním je ESG rating od globální agentury Sustainalytics, který jsme dokázali zlepšit potřetí v řadě. Celkové skóre jsme posunuli na hodnotu 14,6 a vyšplhali jsme se tak celosvětově na třetí příčku mezi firmami působícími v plynárenství.

Tento výjimečný úspěch pak korunovalo další prestižní ohodnocení. Při porovnání našich výsledků se společnostmi také v elektroenergetice, vodárenství a výrobě energie z obnovitelných zdrojů dospěla společnost Sustainalytics k jasnému závěru – GasNet patří mezi ty nejlepší v celém odvětví infrastruktury a získává ocenění Industry Top Rated.

Věříme v budoucnost plynu. Plyn má díky svým vlastnostem v české energetice nenahraditelné místo. Zemní plyn sehraje klíčovou roli v procesu dekarbonizace, zejména v souvislosti s odklonem ČR od uhlí. V této souvislosti jsme v roce 2023 připojili k naší síti nové teplárenské provozy nebo průmyslové podniky, které se rozhodly přejít k nízkoemisnímu provozu bez uhlí. Současně jsme pokračovali v přípravách na nízko- a bezemisní plyny jako jsou biometan a vodík.

V případě biometanu jsme navázali na předchozí rok a připojili nové výroby biometanu, čímž jsme zvýšili podíl tohoto obnovitelného plynu v naší síti. Biometan se nám však v uplynulém roce podařilo dostat také do nádrží nákladních vozů. Pozici lídra v LNG pro nákladní silniční dopravu jsme potvrdili dalším strategickým milníkem: jako první tuzemská společnost jsme úspěšně spustili prodej nízkoemisního zkapalněného biometanu (bioLNG).

Rozvoj vodíkových technologií jsme podpořili dalšími investicemi do sítě. Každý nově opravený nebo postavený metr plynovodu počítá s distribucí vodíku. Kromě toho jsme zahájili výstavbu vlastního vodíkového polygonu pro odbornou přípravu našich plynářů a odstartovali jsme první projekt na přimíchávání vodíku k zemnímu plynu v místní síti v Česku. Vstoupili jsme také do Moravskoslezského vodíkového klastru, který sdružuje zástupce kraje, univerzit i soukromých společností. Cílem je v horizontu 10 let vytvořit fungující ekonomický systém výrobního a distribučního řetězce vodíku v regionu.

Moderní, zelená, bezemisní a udržitelná energetika se neobejde bez kvalitních a strukturovaných dat a automaticky propojených procesů. Toho jsme si v GasNetu vědomi. Proto jsme i v uplynulých 12 měsících pokračovali v digitální transformaci s cílem posilovat naši efektivitu a připravit se na výzvy budoucnosti.

Bezpečnost zůstává naší absolutní prioritou. Jsem proto velice rád, že jsme v roce 2023 splnili všechny cíle v oblasti bezpečnosti práce. Díky zavedenému a funkčnímu systému kontroly a zpětné vazby se povedlo zlepšit úroveň kultury bezpečnosti také u našich smluvních partnerů.

Neustoupili jsme ani z naší cesty odpovědné a férové firmy. Díky soustavnému zlepšování firemní kultury a pracovních podmínek jsme získali ocenění Férový zaměstnavatel s dobrou atmosférou 2023.

Rok 2023 přinesl řadu úspěchů a zlepšení. Můžete se o tom přesvědčit na následujících stranách této Zprávy o udržitelnosti.



Martin Gebauer

Chief Executive Officer
Executive Chairman skupiny GasNet

O tomto reportu

Roční zpráva o udržitelnosti skupiny GasNet slouží k vykazování informací o dopadech, procesech a odpovědném způsobu řízení v oblasti ESG. Chceme tak transparentně zveřejňovat nefinanční informace určené primárně pro externí subjekty, stakeholdery, investory, partnery i širokou veřejnost. Zpráva o udržitelnosti zároveň pomáhá k vyhodnocování možných rizik a příležitostí udržitelného podnikání. Pomocí sledování vývoje klíčových ukazatelů umožňuje přijímat strategická rozhodnutí o dalším směřování ESG v celé skupině GasNet. Celá zpráva je zpracována s odkazem na standardy GRI ([Global Reporting Initiative](#)).

Tento report byl vydán 2. září 2024 a jsou v něm vykázána konsolidovaná nefinanční data na úrovni skupiny GasNet za kalendářní rok 2023. Finanční zhodnocení za stejné období je reportováno separátně ve výročních zprávách obou společností skupiny GasNet.

V případě nejasností nebo jakýchkoliv dotazů k této zprávě je možné kontaktovat oddělení PR & Communications skupiny GasNet na adrese komunikace@gasnet.cz.

Skupina GasNet

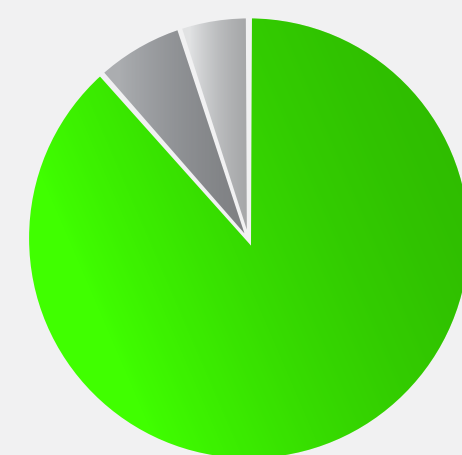
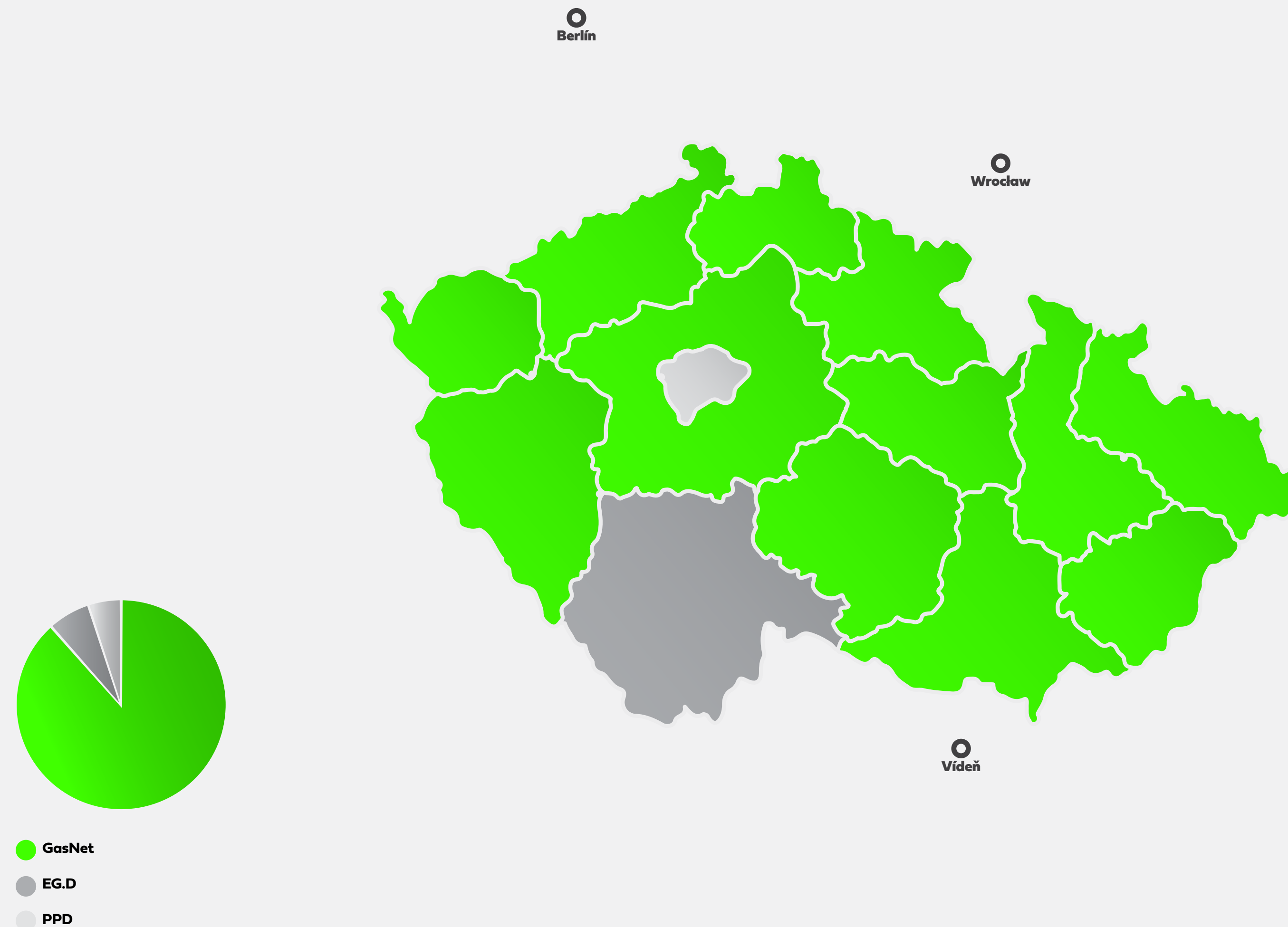
Kdo jsme

Jsme největší distributor plynu v České republice. Denně spoléhají na naše dodávky plynu téměř 2,3 milionů zákazníků. Staráme se o 65 tisíc kilometrů plynovodů. Pokrýváme celé území České republiky kromě Prahy a jižních Čech. Česká republika spotřebuje okolo 70 TWh zemního plynu ročně. Z toho celých 80 % představuje energii, kterou ke koncovým zákazníkům distribuujeme my. Jsme nepostradatelní pro chod české ekonomiky. Jsme součástí kritické infrastruktury státu. Kde žijí a pracují lidé, tam jsme my.

Co děláme

Zemní plyn představuje energii, která je nezbytná pro každodenní život. Je zárukou tepla, pohodlí a komfortu domova. Pohání český průmysl, podniky a instituce. My se staráme o jeho bezpečnou a spolehlivou cestu až k odběratelům – 365 dní v roce, 24 hodin denně. Na českém trhu jsme také lídrem v budování LNG infrastruktury pro silniční nákladní dopravu. LNG prodáváme na námi provozovaných stanicích, čímž pomáháme snižovat emise všem zapojeným subjektům.

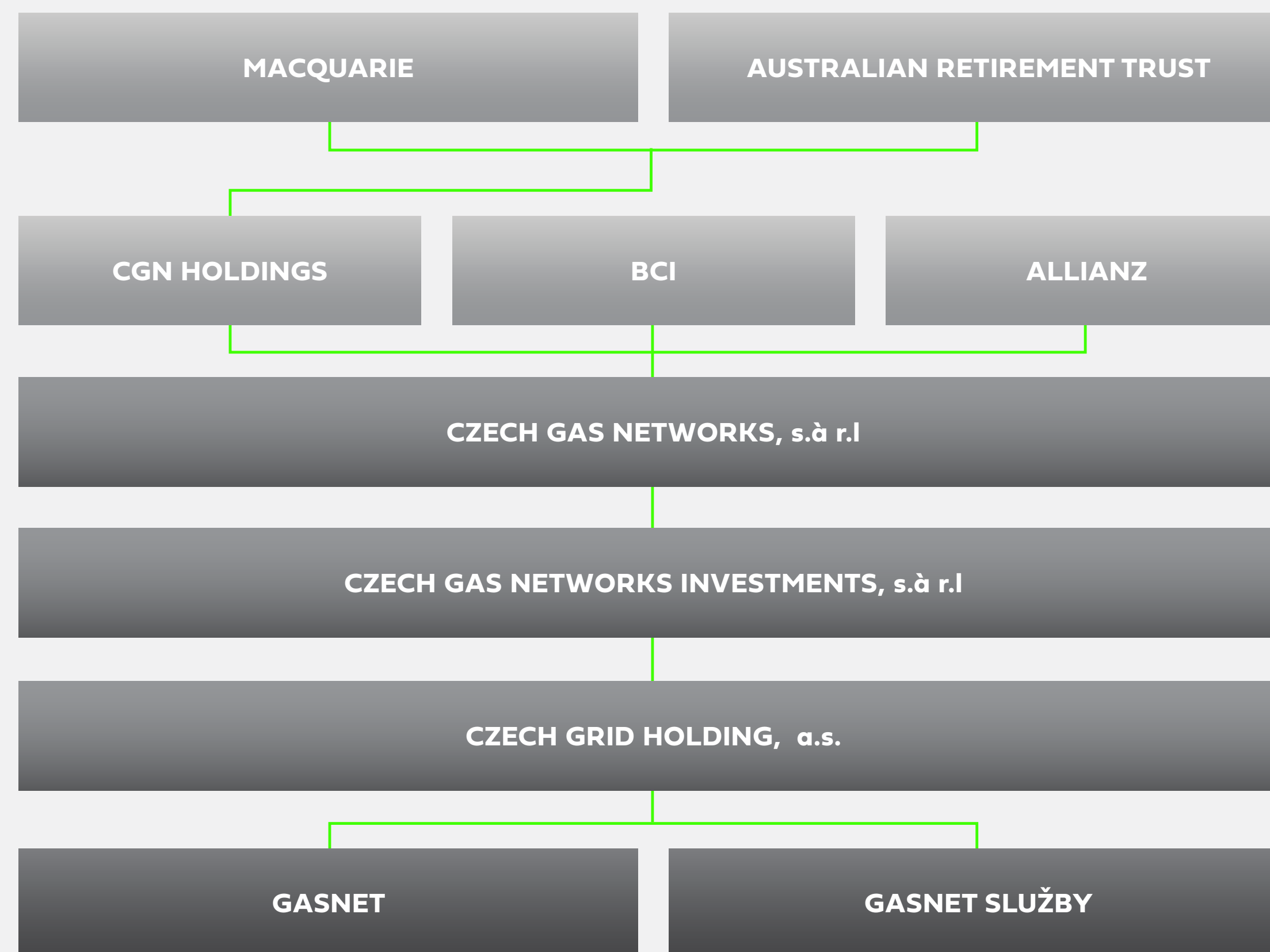
Poměr délky spravované sítě distribučních společností v Česku:



- GasNet
- EG.D
- PPD

Skupinu GasNet tvoří formálně dvě vzájemně propojené společnosti GasNet, s.r.o., a GasNet Služby, s.r.o. Zatímco GasNet je provozovatelem a majitelem plynárenské distribuční soustavy, GasNet Služby zajišťuje jako servisní společnost opravy, údržbu a rozvoj této sítě. Stoprocentním vlastníkem skupiny GasNet je konsorcium investorů vedené společností Macquarie Asset Management (MAM), do něž patří British Columbia Investment Management Corporation (BCI) a Allianz Capital Partners (ACP) zastupující pojišťovací společnosti skupiny Allianz.

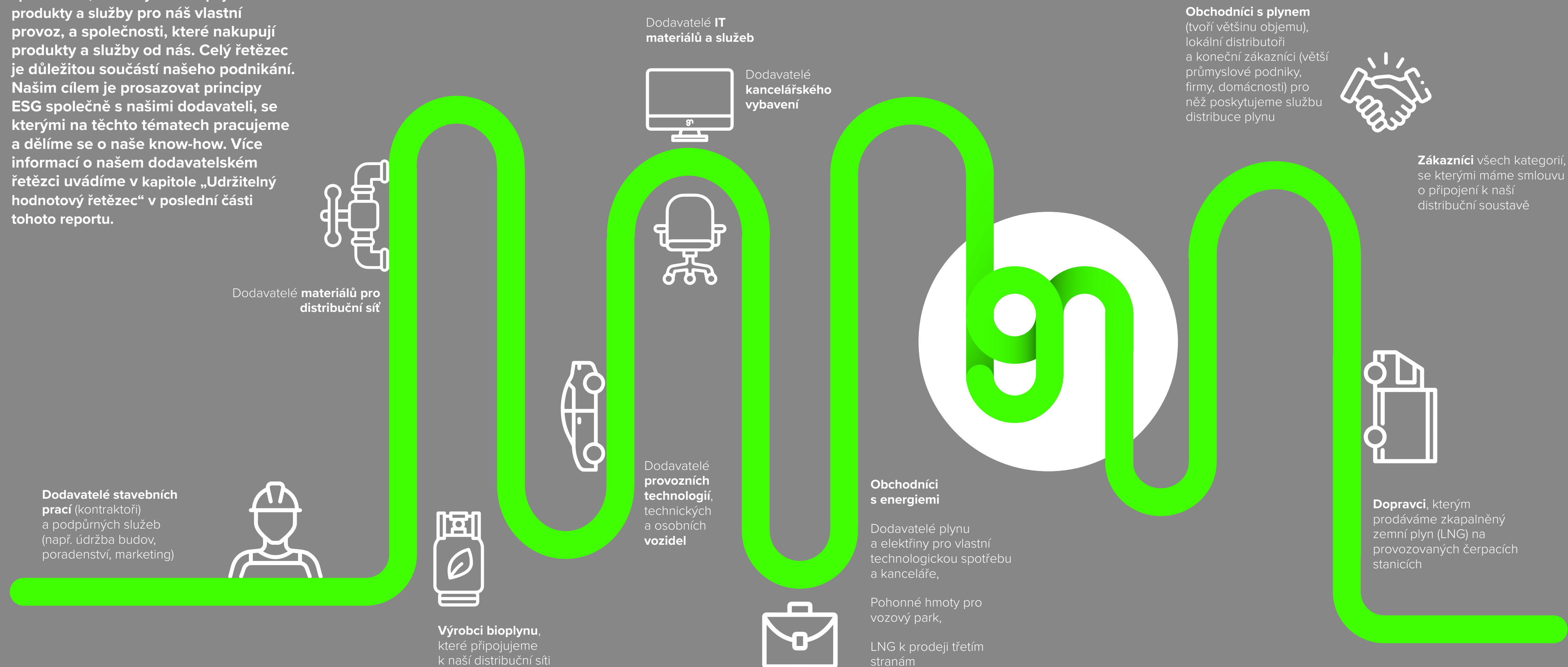
Struktura akcionářů



Hodnotový řetězec

Náš hodnotový řetězec zahrnuje společnosti, od kterých nakupujeme produkty a služby pro náš vlastní provoz, a společnosti, které nakupují produkty a služby od nás. Celý řetězec je důležitou součástí našeho podnikání. Naším cílem je prosazovat principy ESG společně s našimi dodavateli, se kterými na těchto tématech pracujeme a dělíme se o naše know-how. Více informací o našem dodavatelském řetězci uvádíme v kapitole „Udržitelný hodnotový řetězec“ v poslední části tohoto reportu.

← Upstream | Downstream →



Naše firemní kultura stojí na základních hodnotách

Naše firemní kultura stojí na třech hodnotách – bezpečnosti, spolehlivosti a respektu.



Bezpečnost

je způsob, jakým myslíme, jak se chováme, jak pracujeme. Předvídáme rizika. Dodržujeme pravidla. Chceme se stát zosobněním standardu bezpečnosti.



Spolehlivost

je důvěra. Naše slovo platí. To je základ vzájemné spolupráce a našeho fungování. Je to důkaz naší profesionality. Podstata závazku, který máme vůči milionům lidí, kteří na nás každý den spoléhají.



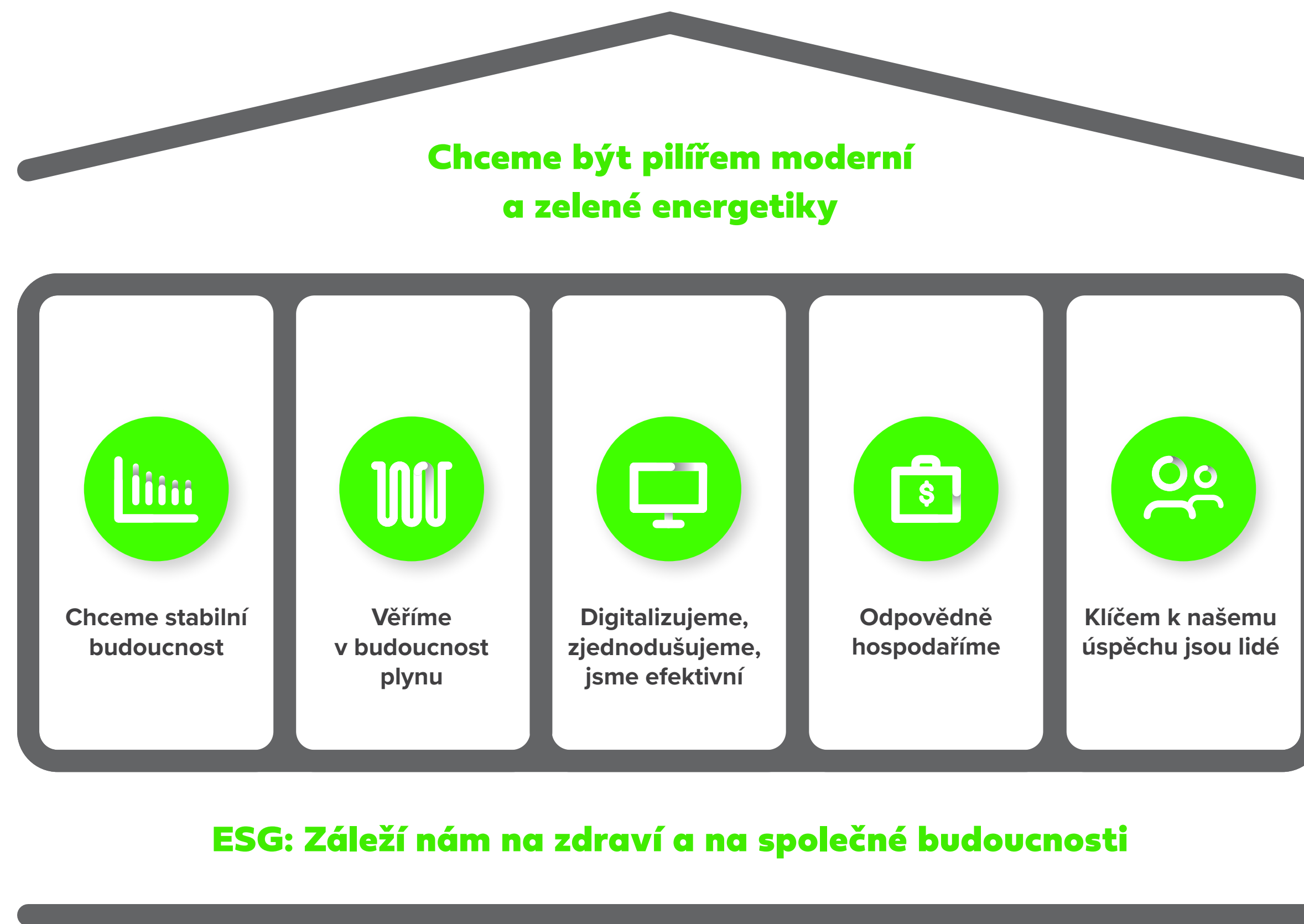
Respekt

vyjadřuje naši úctu k sobě navzájem, k zákazníkům, akcionářům, partnerům a okolí. Úctu k lidem, k diverzitě, k životnímu prostředí, úctu ke společné budoucnosti. Respektujeme bezpečnost. Respektujeme pravidla. Respektujeme energii, kterou distribuujeme. Bez respektu není tým.

Náš směr určuje podniková strategie založená na principu udržitelnosti a odpovědnosti

Naše firemní strategie určuje, kudy chceme dál jít.
Chceme být pilířem moderní a zelené energetiky.
To je naše vize. To je náš cíl.

Abychom mohli strategii srozumitelně a jasně vysvětlit nejen našim zaměstnancům, ale také veřejnosti, vytvořili jsme pro tyto účely její zjednodušenou podobu ve formě domu. Ten má stejně jako v reálném životě svoji základovou desku, pilíře a střechu. Oblast ESG je zakotvena v samotném základu našeho strategického domu. Na ní stavíme vše ostatní.



Náš

ESG

závazek

Jsme společensky **odpovědná** firma se silným důrazem na **udržitelnost, životní prostředí** a **etické řízení**.

Prosazujeme **digitalizaci** a využívání **moderních technologií**, protože věříme, že to je cesta k udržitelnému rozvoji podnikání.

Záleží nám na budoucnosti, kterou utváříme společně s našimi **zaměstnanci** a **partnery**.

Zavázali jsme se pomáhat **komunitám** a podporovat **diverzitu**.

Čtyři pilíře ESG

ESG strategie vychází z našeho dlouhodobého závazku. Tvoří ji 4 pilíře, resp. 4 principy – ty zároveň představují 4 základní kapitoly tohoto reportu.

Náš přístup k ESG jsme se také rozhodli propojit s cíli udržitelného rozvoje OSN (UN Sustainable

Development Goals), které poskytují firmám rámec pro spolupráci s vládami a dalšími partnery pro zajištění udržitelnější budoucnosti. Zavázali jsme se, že významně přispějeme k dosažení vybraných cílů udržitelného rozvoje, které jsou v souladu s našimi zásadami a firemními hodnotami.

#1



Zosobňujeme standard bezpečnosti a ochrany zdraví

Jsmo součástí kritické infrastruktury státu. Naše práce je naším posláním. Bezpečnost dodávek, bezpečnost našich plynárenských zařízení, bezpečnost široké veřejnosti, našich zaměstnanců a dodavatelů je naší absolutní prioritou. V bezpečnosti neděláme kompromisy a jdeme nad rámec zákonných povinností. GasNet rovná se bezpečnost. Chceme být zosobněním standardu bezpečnosti. Zdraví nás i celé společnosti je vždy na prvním místě.



#2



Věříme v environmentální udržitelnost a budoucnost plynu

Plyn bude součástí nízkouhlíkové, udržitelné a zelené budoucnosti. Snažíme se lépe porozumět přímým i nepřímým důsledkům naší činnosti a minimalizovat nepříznivý dopad na životní prostředí. Zavazujeme se aktivně snižovat naše emise skleníkových plynů. Už teď se připravujeme na budoucnost – chystáme naši síť na zelené plyny. Budoucnost energetiky je zelená. Budoucnost plynárenství je udržitelná a bezemisní.



#3



Staráme se o naše lidi i společnost kolem nás

Záleží nám na našich zaměstnancích a našem okolí. Budujeme u nás proto spravedlivé a inkluzivní pracovní prostředí a stavíme na základech otevřené a pravidelné komunikace s našimi lidmi. Prosazujeme diverzitu ve všech podobách (věku, vzdělání, zkušeností, genderu). Navazujeme spolupráce se školami a dalšími organizacemi, skrze které rozvíjíme lidi kolem nás.



#4



Podnikáme odpovědně a ohleduplně

Zavádíme principy etického způsobu řízení společnosti, kterých se management pevně drží. Vždy se řídíme jasnými pravidly, které nám dává regulátor a legislativa. Svoje činnosti, výsledky a dopady transparentně a pravidelně komunikujeme. Jakožto součást kritické infrastruktury zajišťujeme odolnost našich systémů a díky systému řízení rizik jsme připraveni čelit všem potenciálním hrozbám.

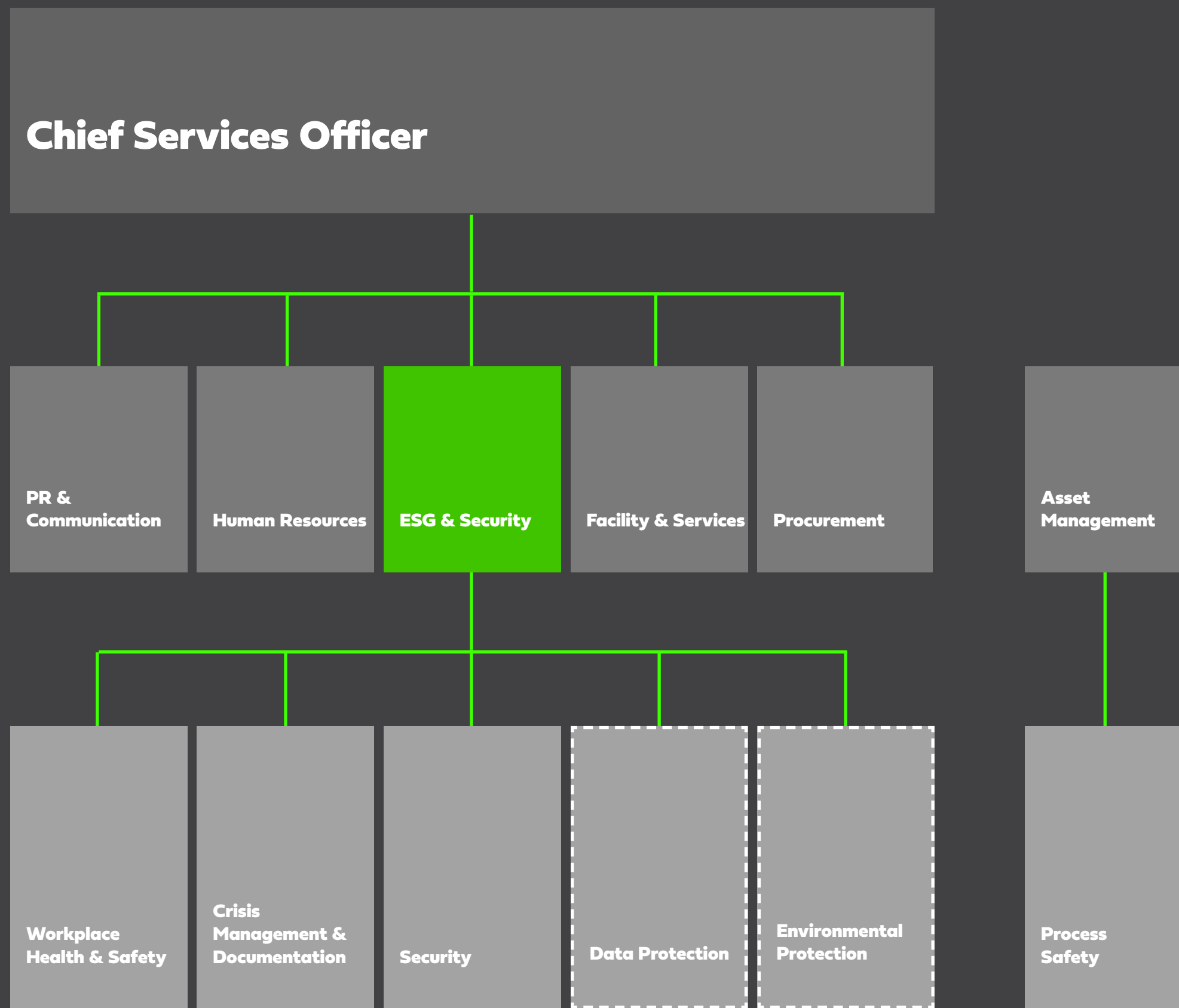


ESG organizační struktura

Chief Services Officer (CSO), jakožto člen nejvyššího vedení, zodpovídá za strategické směřování ESG agendy. Za rozvoj a integraci ESG v celé společnosti je zodpovědný útvar ESG & Security, který zahrnuje dílčí útvary Workplace Health & Safety (Bezpečnost a Ochrana zdraví při práci), Crisis Management & Documentation (Krizové řízení a dokumentace) a Security (zahrnuje agendu: Kybernetická a informační bezpečnost, Business Continuity Management a fyzická bezpečnost). Head of ESG & Security pak napřímo řídí agendu ochrany osobních údajů a ochrany životního prostředí.

Úzká spolupráce probíhá také s útvarem Asset management (Správa majetku), jemu podřazeným útvarem Process safety (Procesní bezpečnost), a útvary Human Resources (Řízení lidských zdrojů), PR & Communications (PR a komunikace), Procurement (Nákup) a Facility & Services (Správa budov a vozového parku), které se spolupodílí na tvorbě ESG strategie a pomáhají s implementací opatření do interních procesů.

ESG pokrývá široké spektrum témat a efektivní implementace aktivit vyžaduje neustálou koordinaci. Daří se nám prohlubovat spolupráci napříč útvary a vnášet udržitelnost do každodenních činností i mimo specializovaný útvar. **Toto propojení a zapojení zaměstnanců na všech úrovních je pro nás nezbytné.**



* Přerušovaná čára v diagramu značí agendu řízenou napřímo Head of ESG & Security, ne samostatné útvary

Naši stakeholderi a jejich zapojení do ESG



Zapojení stakeholderů je pro naplňování naší ESG strategie klíčové. Proto s nimi na těchto tématech spolupracujeme, vedeme s nimi otevřený dialog a sbíráme od nich zpětnou vazbu. Na těchto aktivitách se podílí zaměstnanci napříč skupinou GasNet a využívají k ní celou škálu kanálů – od článků a pravidelných průzkumů, až po osobní workshopy, školení a konference.

Akcionáři a investoři

Akcionáři a investoři jsou zastoupeni především konsorciem MAM, BCI, ACP a držiteli dluhopisů. Jejich kapitál je klíčový pro úspěšný rozvoj skupiny GasNet. Udržitelnost, budoucnost plynu a odpovědné řízení podle principů ESG jsou pro akcionáře a investory vysokou prioritou, která se promítá do všech aktivit společnosti a je jedním ze základních témat kvartálních strategických schůzek.

Zákazníci

Mezi naše zákazníky patří maloobchodní společnosti, domácnosti, podniky, teplárny a také odběratelé LNG a nově i bioLNG. Zákazníci jsou klíčovými partnery, se kterými jsme neustále v kontaktu a snažíme se plnit jejich vysoká očekávání ohledně spolehlivosti a kvality našich služeb, kde dlouhodobá udržitelnost a přechod na zelené plyny hraje důležitou roli.

Zaměstnanci

Naši zaměstnanci jsou srdcem našeho podnikání, protože se podílejí na každodenních činnostech. Bezpečnost, ochrana zdraví a motivující pracovní podmínky jsou pro naše zaměstnance důležitými faktory, a proto jsou i klíčovými prioritami GasNetu. Pomocí pravidelné komunikace a aktivit budujeme ve společnosti kulturu udržitelnosti, čímž chceme podpořit odpovědné chování v práci i soukromém životě.

Dodavatelé

Abychom zajistili bezpečné a spolehlivé dodávky energie, spolupracujeme s řadou partnerů a dodavatelů. Dodávané služby a produkty zahrnují zejména stavební a výkopové práce, dodávky plynárenského zařízení a materiálu nebo IT služby. Téma udržitelnosti s našimi dodavateli dlouhodobě diskutujeme a řešíme, jak promítnout náš přístup k ESG i do vzájemné spolupráce.

Státní a regulační orgány

Působíme v regulovaném sektoru, a proto mezi naše partnery patří také státní a regulační orgány jako Energetický regulační úřad, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo financí, Ministerstvo dopravy a vybrané instituce EU. Budoucnost plynu bude hrát důležitou roli v transformaci české energetiky, a proto iniciujeme strategické i technické diskuse s cílem získat podporu státních orgánů a urychlit tak přechod na zelené plyny.

Komunity a organizace

V rámci našeho podnikání ovlivňujeme přímo i nepřímo různé komunity v lokalitách našeho působení. Naší snahou je tak minimalizovat jakýkoliv negativní dopad, a naopak šířit pozitivní vliv prostřednictvím našich hodnot či přinášet nové příležitosti ať už se týkají zdraví, diversity či životního prostředí. Dialog ohledně podpory udržitelnosti také vedeme pomocí různorodých neziskových organizací a sektorových sdružení, které nám pomáhají prosazovat naše vize a cíle.

Partnerské organizace a iniciativy

Skupina GasNet naplňuje své ESG závazky nejen vlastními aktivitami ale i prostřednictvím členství v asociacích a organizacích. Dlouhodobá strategická partnerství pomáhají efektivně naplňovat naše cíle a násobit pozitivní dopady.



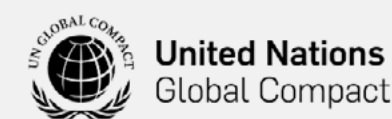
Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj (Czech BCSD)

Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj sdružuje přední české firmy z různých odvětví, které se cítí odpovědné za dodržování zásad udržitelného rozvoje a podnikání. Je národní pobočkou Světové podnikatelské rady pro udržitelný rozvoj (World BCSD), největší světové asociace soukromého sektoru zaměřující se na udržitelný rozvoj. Od listopadu 2023 je skupina GasNet členem prezidia Rady.



Business Leaders Forum

BLF je národní platforma pro odpovědné a udržitelné firemní lídry, kteří chtějí vytvářet dlouhodobý zisk pro své akcionáře a inspirovat se přínosy etického a transparentního přístupu v praxi. Platforma je součástí mezinárodní organizace CSR Europe.



UN Global Compact

Největší iniciativa pro prosazování a podporu udržitelnosti na světě. Založena Organizací spojených národů v roce 2000. Sdružuje přes 16 000 firem ze 161 zemí světa.



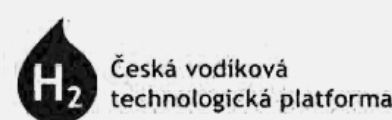
Climate & Sustainable Leaders Czech Republic

Česká platforma s posláním transparentně sledovat a reportovat snižování produkce CO₂ u největších firem v ČR a motivovat klíčové hráče české ekonomiky ke startu projektů, které přispívají k udržitelnosti a ochraně klimatu.



Byznys pro společnost

Největší platforma pro odpovědné podnikání v České republice, která pomáhá velkým i menším firmám nastavovat a rozvíjet principy ESG.



Česká vodíková technologická platforma HYTEP

Sdružení HYTEP má za cíl rozvíjet vodíkové hospodářství v České republice v návaznosti na klimatické ambice Evropské unie a jejich členských států.



České sdružení pro biomasu CZ BIOM

CZ BIOM je české sdružení podporující rozvoj a využití biomasy, bioplynu a biometanu jako obnovitelných zdrojů bioenergie v České republice.



Ready4H2 project

Ready4H2 je projekt, jehož cílem je spojit odborné znalosti a zkušenosti s vodíkovými technologiemi napříč evropskými plynárenskými distribučními společnostmi a dosáhnout jednotného přístupu k tomu, jak mohou distribuční společnosti pomoci využít obrovský potenciál vodíku ke snížení emisí oxidu uhličitého.



Moravskoslezský Vodíkový Klastr, z. s.

Posláním klastru je aktivní podpora rozvoje ekosystému vodíkového údolí Moravskoslezského kraje a uplatnění vodíkových technologií při hospodářské transformaci kraje. Vodíkový klastr sdružuje zástupce kraje, univerzit i soukromých společností, které zde zastupujeme.



Český cirkulární hotspot

Český cirkulární hotspot byl založen v roce 2021 s posláním vytvářet národní aktivní platformu, která zavádí principy cirkulární ekonomiky do českých firem. V rámci této komunity české firmy sdílí dobrou praxi a ESG expertízu a edukují se v zavádění udržitelných principů do vnitřních procesů.



Český plynárenský svaz

ČPS je nezávislé sdružení organizací a odborníků působících v plynárenství a souvisejících oborech se zaměřením na technické předpisy, legislativu, strategii a vzdělávání.



Hospodářská komora České republiky*

Hospodářská komora je podnikatelské sdružení s cílem vytvářet příležitosti pro podnikání, prosazovat a podporovat opatření, která přispívají k rozvoji podnikání v ČR, a tím i k celkové ekonomické stabilitě státu.



Svaz průmyslu a dopravy České republiky

Svaz průmyslu a dopravy je přední podnikatelskou organizací v České republice, která zastupuje zaměstnavatele na národní i mezinárodní úrovni.



OGMP 2.0

The Oil & Gas Methane Partnership 2.0 je hlavním programem pro vykazování a omezování emisí metanu z ropy a zemního plynu Programu OSN pro životní prostředí (UNEP). Jedná se o jediný komplexní a na měření založený mezinárodní rámec reportingu pro toto odvětví.



Eurogas*

Eurogas je sdružení zastupující plynárenské společnosti v jednáních s orgány EU.



MARCOGAZ*

MARCOGAZ je mezinárodní neziskové sdružení, které zastupuje evropský plynárenský průmysl ve všech technických aspektech plynárenství.



Mezinárodní plynárenská unie (IGU)*

IGU je celosvětová nezisková organizace, která prosazuje plyn jako nedílnou součást udržitelného globálního energetického systému a podporuje politický, technický a ekonomický pokrok v plynárenství.

* prostřednictvím Českého plynárenského svazu

ESG milníky a ratingy

Naše ESG milníky v roce 2023

MORAVSKOSLEZSKÝ VODÍKOVÝ KLASTR

LEDEN

Vstoupili jsme do Moravskoslezského vodíkového klastru, který sdružuje zástupce kraje, univerzit i soukromých společností. Cílem je v horizontu 10 let vytvořit fungující ekonomický systém výrobního a distribučního řetězce vodíku v regionu.

SYSTÉM INTERNÍCH AUDITŮ BOZP

KVĚTEN

Zahájili jsme pomocí vlastních zaměstnanců projekt vnitrofiremních kontrol v rámci Safety Management System v souladu s normou ISO 45001.

SETKÁNÍ PROVOZU

KVĚTEN – ČERVEN

Jsme našim lidem blíž. Uspořádali jsme sérii osmi diskuzních regionálních setkání zaměstnanců provozu s nejvyšším vedením společnosti.

FÉROVÝ ZAMĚSTNAVATEL ROKU 2023

ČERVEN

Na základě hodnocení současných i bývalých zaměstnanců jsme obdrželi první místo v soutěži Férový zaměstnavatel, v kategorii firem, které mají více než 500 zaměstnanců.

PÁTÁ BIOMETANOVÁ STANICE

ZÁŘÍ

Připojili jsme první čističku odpadních vod vyrábějící biometan v Havlíčkově Brodě. Dále zvyšujeme podíl obnovitelného plynu v síti.

PILOTNÍ VÝPOČET SCOPE 3

ŘÍJEN

Poprvé jsme ukázali výsledky prvních výpočtů emisí Scope 3.

INDUSTRY TOP RATED COMPANY

LISTOPAD

Dosáhli jsme dalšího zlepšení v ESG ratingu od agentury Sustainalytics – zlepšení z 17,8 na 14,6. Navíc jsme od Sustainalytics přijali ocenění Industry Top Rated.

CERTIFIKACE PRO OBCHODOVÁNÍ A PRODEJ BIOLNG

Jako první v ČR jsme získali certifikaci ISCC EU pro prodej nízkoemisního zkapalněného biometanu (bioLNG).

PEOPLE CULTURE BAROMETER

Převzali jsme první místo v celostátním hodnocení firem za podporu a rozvoj mezigenerační spolupráce.

ESG ratingy a hodnocení

Pravidelná hodnocení našeho směřování v ESG, jsou zásadní pro budoucnost naší společnosti ve světě, kde se udržitelné podnikání stává nedílnou součástí byznysu, legislativy i finančního ocenění firem. Výkonnost a zdraví firem v jednotlivých oblastech ESG pečlivě hodnotí nezávislé agentury. Pro nás v GasNetu je to zpětná vazba na to, jak se v ESG rozvíjíme a zlepšujeme.

ESG rating

V listopadu 2023 jsme získali již třetí ESG rating od globální ratingové agentury Sustainalytics, která GasNet zařadila mezi společnosti s vysokou úrovní řízení ESG. Potvrdilo se, že v oblasti ESG se řadíme mezi špičky v oboru plynárenství. V celkovém hodnocení jsme totiž dosáhli našeho dosud nejlepšího výsledku 14,6 bodů. V porovnání s dalšími plynárenskými podniky byl GasNet vyhodnocen jako celosvětově třetí nejlepší společnost. Zároveň jsme od Sustainalytics získali ocenění Industry Top Rated. V oblasti infrastruktury obdrželo toto prestižní ocenění pouze 42 firem po celém světě. GasNet se tak globálně řadí mezi 6,7 % nejlepších firem nejen v plynárenství, ale také vodárenství, energetice a provozu obnovitelných zdrojů

GRESB

Již čtvrtým rokem se účastníme mezinárodního hodnocení oblastí ESG od společnosti GRESB. V minulém roce jsme získali 87 bodů ze 100 možných, čímž jsme si vysoké hodnocení udrželi. Jako skupina si odnášíme 3 hvězdičky z 5 možných.



Kapitola

#1

Zosobňujeme standard bezpečnosti a ochrany zdraví

Zosobňujeme standard bezpečnosti a ochrany zdraví

Bezpečnost je pro nás na prvním místě, a proto ve skupině GasNet vytváříme bezpečné podmínky pro všechny – naše zaměstnance, partnery, dodavatele i veřejnost. Chceme se stát lídrem v oblasti bezpečnosti v našem odvětví.

System řízení bezpečnosti

Zavedení systému řízení bezpečnosti práce (SMS – Safety Management System) pro nás bylo strategickým krokem proto, abychom zajistili bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro všechny zaměstnance a současně minimalizovali rizika pracovních úrazů a nemocí z povolání. Odráží se v něm hodnoty, které si skupina GasNet vytyčila (Bezpečnost, Spolehlivost, Respekt). Propojili jsme systém řízení bezpečnosti s požadavky mezinárodní normy ISO 45001 a dosáhli tak efektivního a dlouhodobě udržitelného modelu bezpečnosti práce ve společnosti. Systém pokrývá činnosti všech našich zaměstnanců i externích pracovníků („kontraktorů“), kteří nám pomáhají stavět a udržovat plynovodní síť.

V roce 2023 jsme dokončili všechny klíčové projekty, kterými jsme odstranili překážky naplnění požadavků normy a pilotně otestovali navržený proces **Interního auditu**. V rámci Interního auditu jsme ve společnosti proškolili nezávislé a kompetentní odborníky (auditory), aby v následujících letech systematicky hodnotili efektivitu nastavených postupů a procesů.

V roce 2023 se nám podařilo uzavřít projekt Hodnocení BOZP rizik. Detailně jsme revidovali cca 400 stávajících rizik. Identifikovali jsme nová nebezpečí, z nich jsme část vypořádali už v roce 2023 a část budeme analyzovat v roce 2024. Představili jsme **Centrální registr rizik**, který slouží vedoucím, aby s riziky seznamovali své podřízené. Zároveň je Registr rizik dostupný všem zaměstnancům. Úkolem vedoucích zaměstnanců je nejen apelovat na své podřízené ke znalosti a všímavosti vůči rizikům, ale aktivně je zapojit do jejich řešení. Účast zaměstnanců totiž pomáhá rizika snáze odhalit a včas vyřešit. Společně tak předcházíme škodám a chráníme naše zdraví.

Struktura řízené dokumentace pro agendu bezpečnosti a ochrany zdraví

Politika	Politika ochrany zdraví a bezpečnosti
Směrnice	Zásady organizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve společnosti Zabezpečení požární ochrany Pracovnělékařské služby
Certifikace a jiné dokumenty	Identifikace nebezpečí a posuzování rizik a příležitostí Řízení incidentů a neshod v oblasti bezpečnosti práce ISO 45 001 Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*

* Systémy řízení, které jsou harmonizované nebo v procesu harmonizace. Nejedná se o certifikované systémy

Agenda řízení bezpečnosti

Ve skupině GasNet je agenda řízení bezpečnosti rozdělena do dvou sfér:

- 1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)**
- 2. Procesní bezpečnost (technologická)**

Každá je vedena svým odpovědným útvarům.

Významná část našich bezpečnostních postupů vychází z legislativních požadavků stanovených státními orgány a **Českým plynárenským svazem**. Abychom zajistili soulad se všemi směnicemi a zákony, využíváme interní proces průběžného sledování aktuální legislativy. V roce 2023 jsme v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ani požární ochraně nezaznamenali **žádný nesoulad** s legislativou.

Implementace **Systému řízení bezpečnosti práce** je od roku 2021 důležitou součástí naší agendy. Zahrnuje podpůrné projekty, které zavádějí dodatečná systémová opatření, zejména v řízení rizik, v systému inspekcí a kontrol a při auditech zhotovitelů.

Jedním z hlavních cílů je celkové zlepšení kultury bezpečnosti napříč skupinou GasNet. Proto pravidelně komunikujeme bezpečnostní témata pomocí průzkumů a článků na intranetu či vážeme finanční odměny na cíle v oblasti bezpečnosti. Abychom informace ohledně bezpečnosti práce sdíleli efektivně, standardizovali jsme komunikační kanály. Těmi jsou aplikace Microsoft Teams, e-maily, osobní setkání na týmových poradách a intranet jakožto celofiremní komunikační platforma.

Věříme, že bezpečné prostředí lze vytvářet jen společně se všemi našimi zaměstnanci. Proto jsme před třemi lety ustanovili **Řídící výbor pro bezpečnost**, který je v této oblasti stěžejním rozhodovacím orgánem. Mezi jeho členy patří jak členové vedení, tak i zástupci řadových zaměstnanců, a odborové organizace. Výbor zasedá pravidelně každý měsíc. V roce 2023 výbor dozoroval všechny uskutečněné projekty spojené s implementací systému řízení bezpečnosti.

Výsledky a cíle

V roce 2023 jsme splnili všechny cíle a zajistili bezpečný provoz stávajících i nových technologií bez jakýchkoliv incidentů. Koeficient úrazovosti dosáhl hodnoty 0,82, což je méně, než byl stanovený cíl 1,4. Také jsme neměli žádný smrtelný úraz, a to ani zaměstnance dodavatelů. Koeficient nehodovosti jsme za celý rok udrželi na hodnotě 0,29, tedy níže než stanovený cíl 0,5.

Posílili jsme kulturu bezpečnosti práce a motivaci zaměstnanců k ohlašování rizik. Vedení společnosti výrazně zvýšilo zapojení vedoucích zaměstnanců do řešení bezpečnosti prostřednictvím pochůzek, které byly součástí strategických cílů bezpečnosti a promítly se do osobního hodnocení všech vedoucích zaměstnanců. V roce 2023 vedoucí uskutečnili více než 2700 pochůzek, z toho téměř 250 pochůzek se účastnili vrcholoví manažeři. Pokračovali jsme také s pochůzkami za účasti zástupců akcionářů. Během těchto pochůzek se zaměřujeme na různé aspekty

bezpečnosti, jako je dodržování bezpečnostních postupů, stav zařízení a nástrojů a také bezpečné chování zaměstnanců. Zejména „kalibrujme“ naše činnosti s očekáváními a pohledy našich vlastníků. Tyto pochůzky přenášíme v reálném čase on-line, aby měli možnost nahlédnout i ti, kteří se nemohou zúčastnit fyzicky. Pomocí videopřenosu umožňujeme na dálku akcionářům sledovat a posuzovat úroveň bezpečnosti na stavbách. Je to jeden z mnoha nástrojů digitalizace bezpečnosti práce ve společnosti.

V oblasti péče o zdraví jsme kromě povinné prevence prostřednictvím kontrol u smluvních lékařů zorganizovali **Dny zdraví** se širokým spektrem zdravotních témat a preventivních prohlídek. Také jsme uspořádali kurzy první pomoci pro zaměstnance pohotovostí a posílili informovanost prostřednictvím sezónních kampaní, které nám pomohly snížit počet úrazů. V průběhu celého roku probíhaly workshopy mezi provozními týmy a smluvním psychologem s cílem rozvoje psychologické připravenosti našich pracovníků zajišťující provozní pohotovost.

Pro rok 2024 jsme si stanovili strategické cíle vycházející ze stejných parametrů jako v předchozím roce. Nicméně naše ambice zlepšovat se a stát se lídrem v bezpečnosti nás vede k postupnému zpříšňování kritérií. Cíle roku 2024 jsme pro všechny zaměstnance zveřejnili na intranetu a během celého období zde budeme vizualizovat klíčové indikátory plnění. BOZP cíle jsou také součástí speciálního systému bonusového odměňování vybraných vedoucích zaměstnanců stejně jako součástí bonusového systému ostatních zaměstnanců. Tím se motivuje k jejich splnění.

Hlavní pilíře pro dosahování strategických cílů BOZP jsou:

- **Chování & Vedení lidí**
- **Řízení dodavatelů**
- **Ochrana zdraví**
- **Bezpečnost na silnicích**
- **Procesy & Postupy**



KPI BOZP 2023

1,08 / ≤ 1,6

LTIF

0,4 / ≤ 0,6

Počet zaviněných dopravních nehod na 100 tisíc ujetých km

0 / 0

Smrtelných úrazů (vč. dodavatelů)

KPI BOZP 2024

≤ 1,4

LTIF | Fatality = 0 (včetně dodavatelů)

≤ 0,4

Počet zaviněných dopravních nehod na 100 tisíc ujetých km

○ 30 %

Zvýšení množství nahlášených podnětů a skoronehod

○ 10 %

Snížení počtu neabsenčních úrazů

Bezpečnost zaměstnanců

Bezpečnost našich zaměstnanců je jedním z klíčových pilířů pro zajištění udržitelného fungování celého GasNetu, zejména s přihlédnutím k novým trendům a plánované transformaci celého odvětví. Proto nejen měříme výkonnost v oblasti bezpečnosti, ale jsme proaktivní a podporujeme preventivní identifikaci rizik a sběr podnětů v oblasti zlepšování BOZP. Zajišťujeme podporu nejvyššího vedení. Klademe důraz na zpětnou vazbu. Zajímají nás zejména potřeby zaměstnanců a jejich vnímání bezpečnosti nebo návrhy na zlepšení.

V roce 2023 se ve skupině GasNet nestal žádný smrtelný, vážný ani rizikový úraz, který by mohl mít za následek vážné poškození zdraví. Zároveň u žádného z našich zaměstnanců nevznikla nemoc z povolání ani ohrožení takovou nemocí. Vidíme pozitivní trend a kladný dopad změn.

Míra úrazovosti je vyjádřena koeficientem úrazovosti LTIF. Cíl pro rok 2023 byl 1,4 - skutečnost pak 0,82. Skvělé je, že ani jeden úraz nesouvisel s hlavní činností GasNetu, tedy opravami, údržbou a provozem plynárenské soustavy. Tři úrazy s pracovní neschopností souvisely s pády při chůzi. Zároveň jsme evidovali dva absenční úrazy, které neovlivnily LTIF (napadení zvířetem a poštipání hmyzem). V reakci na to plánujeme v roce 2024 pokračovat s cílenou

kampaní zaměřenou na rizika spojená s nepozorností a překážkami při chůzi. **Cílem LTIF pro rok 2024 je hodnota nižší než 1,4.**

Kromě absenčních pracovních úrazů ovlivňujících LTIF jsme evidovali dalších 13 neabsenčních pracovních úrazů. Jednalo se o drobná poranění vzniklá v souvislosti s výkonem práce.

Vzdělávání v bezpečnosti

Zaměstnanci pracující v provozu absolvují pravidelná roční školení, která zahrnují aktuální legislativní požadavky týkající se bezpečnosti a technická pravidla pro plyn (TPG), a zároveň slouží ke sdílení a poučení se z reálných situací a případů, které se staly ve společnosti. V roce 2023 jsme úspěšně proškolili prezenčně 100 % relevantních provozních zaměstnanců. Ostatní zaměstnance jsme školili pomocí e-learningu. Nově jsme do školení zařadili téma dopravní bezpečnosti. Tohoto školení se v roce 2023 zúčastnilo 1 960 zaměstnanců z řad aktivních řidičů. Cílem kurzu je snížit dopravní nehodovost ve společnosti formou rozboru statistik a srovnání s celorepublikovou nehodovostí.

Také jsme nově zařadili e-learningový kurz první pomoci zejména pro zaměstnance v provozu. Zúčastnilo se jej 1 442 zaměstnanců.

Koeficient úrazovosti (LTIF) - GasNet



Bezpečně za volantem

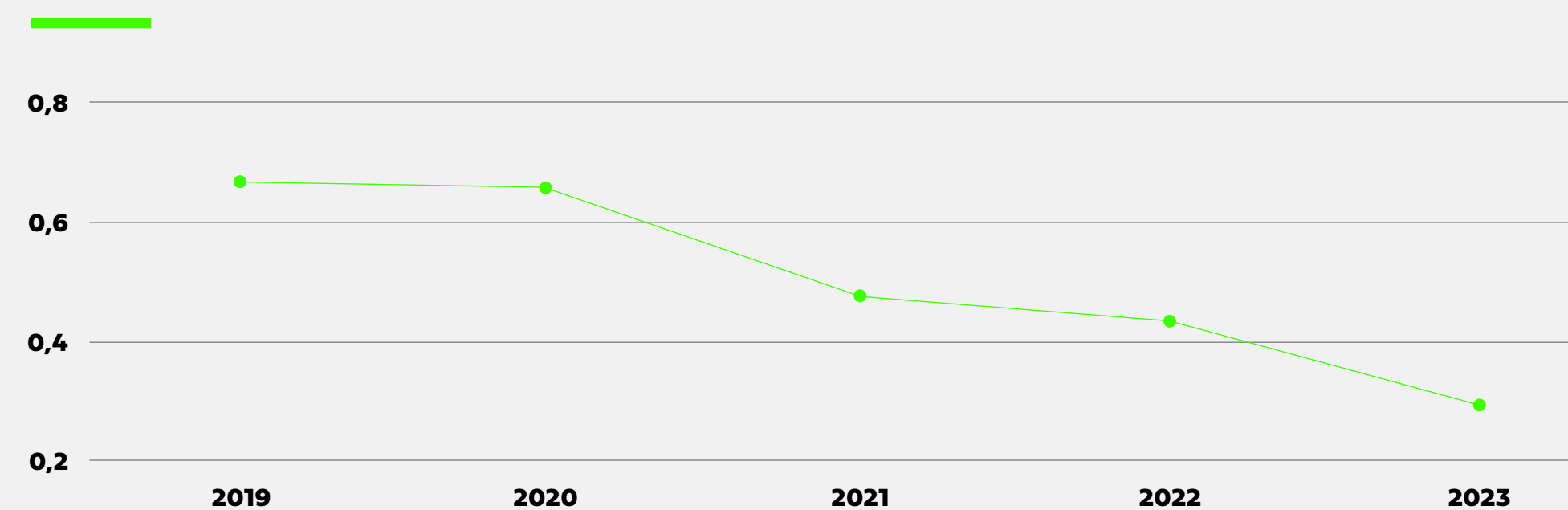
Dalším indikátorem úspěchu v oblasti bezpečnosti práce bylo dosažení cíle v dopravní nehodovosti. Při nájedzu přes 20 mil. km ročně jsme s vazbou na měřený koeficient nehodovost evidovali 58 dopravních nehod zaviněných našimi zaměstnanci. V přepočtu na 100 tis. ujetých km byla dopravní nehodovost 0,29 (stanovený limit byl 0,50). Ke splnění cíle přispěly tréninky defenzivní jízdy, vyhodnocování příčin vzniku nehod a návazná nápravná opatření, a neustálá edukace, zpětná vazba a komunikace v této oblasti.

V roce 2023 pokračoval motivační program na snížení nehodovosti zaměřený na dodržování rychlosti. Týmy jsou hodnoceny podle zprůměrovaných výsledků svých členů. Čtyři nejlepší týmy jsme odměnili nácvikem zvládnutí krizových situací na dopravním polygonu. Celkem 291 zaměstnanců absolvovalo kurzy defenzivní jízdy a vyzkoušeli si mimořádné

podmínky v osobních i nákladních automobilech na cvičných polygonech.

Kromě povinných kurzů defenzivní jízdy, o kterých se zmiňujeme v kapitole *Vzdělávání jako klíč k budoucnosti plynárenství* (str. 74), zlepšujeme bezpečnost na českých silnicích ve spolupráci s projektem Start Driving, což je preventivní program pro začínající řidiče zaměřující se na prohloubení řidičských dovedností. Ten zdarma učí začínající řidiče jezdit bezpečně a s respektem. Jde takříkajíc o vyšší školu pro řidiče, která do zlepšování řidičských dovedností zapojuje celé rodiny pomocí kurzů na špičkových polygonech po celé ČR. Asociace autoškol v rámci projektu Start Driving uspořádala 80 termínů, kterých se mohli účastnit i zaměstnanci GasNetu, ať už jako začínající řidiči či jako rodiče v roli mentora. V oblasti autodopravy budeme v roce 2024 v tomto vzdělávacím programu pokračovat.

Počet autonehod na 100 000 km



Procesní bezpečnost

Procesní nebo také systémová bezpečnost se zabývá nastavením procesů, kontrolních mechanismů a bezpečnostních prvků tak, abychom účinně zabránili rizikovým situacím na naší distribuční soustavě. Důležitým prvkem je také nastavení ochranných mechanismů, které sníží následky v případě selhání preventivních ochranných mechanismů a bariér. Pokračujeme v koncepci „safety by design“, kdy se snažíme klíčová rizika eliminovat technickými a procesními opatřeními již v projektové části.

V posledních dvou letech došlo v týmu Process Safety, organizačně zařazeného do divize Asset managementu, ke stabilizaci odpovědností a pravomocí a k definování klíčových oblastí procesní bezpečnosti, kterým se tým věnuje. Těmito oblastmi jsou:

- Kontrolní systém rizikových činností
- Bow-tie analýzy hlavních bezpečnostních rizik společnosti
- Bezpečnostní prvky plynárenské soustavy
- Řízení činností spojených se zásahem do plynárenské soustavy
- Hodnocení technického stavu plynárenské soustavy
- Pohotovostní služba
- Provoz LNG čerpacích stanic
- Nové technologie (expandéry, kompresory apod.)
- H₂ projekty
- Zkušební polygon
- Sledujeme výkonnost těchto oblastí tak, abychom včas odhalili případný nedostatek a nastavili vyšší stupeň ochrany. Procesy se snažíme neustále vylepšovat a tím snižovat rizikový profil společnosti.
- Neustále zpřesňujeme pohled na klíčové ukazatele procesní bezpečnosti, abychom mohli efektivně řídit preventivní a nápravná opatření v těchto oblastech:
- Vedení
- Řízení incidentů
- Řízení změn
- Kompetence zaměstnanců
- Řízení neshod
- Provoz a operativa
- Pohotovost
- Spolehlivost distribuční sítě
- Systém kontroly a auditování

Systém prochází digitalizací a automatizací, abychom měli kvalitnější data, jež nás varují při odchylce od požadovaného stavu. Úkolem procesní bezpečnosti je tyto odchylky analyzovat a stanovit patřičná nápravná opatření tak, aby nedošlo k žádnému incidentu.

Pokud dojde k incidentu, způsob vyšetřování je založený na zhodnocení rizikovosti daného incidentu.

Incidenty s vysokou rizikovostí vždy vyšetřujeme metodou RCA (Root Cause Analysis). V rámci této metody vždy analyzujeme nejen přímé příčiny, ale také klademe důraz na identifikování systémových a kořenových příčin. V roce 2024 zavedeme digitální nástroj pro správu a řízení vyšetřování všech incidentů a neshod.

V roce 2023 jsme zaznamenali **tři incidenty**, které jsme zařadili do kategorie s vysokou rizikovostí, takže jsme u nich prováděli vyšetřování kořenových příčin. Všechny incidenty se udály bez zranění osob.

Prvním incidentem bylo propálení VTL¹ potrubí při navařování stoplovací tvarovky dodavatelskou společností. Toto riziko jsme velmi rychle ve spolupráci s dodavatelem eliminovali utěsněním a zajištěním vzniklého otvoru s následným výřezem dané tvarovky. Druhý incident nastal při testování nového konceptu expandéru v rámci rekonstrukce předávací stanice Velké Němčice. Přes ucpávkový systém zemní plyn pronikal do prostoru, který není k tomuto jevu přizpůsoben. Okamžitě došlo k zastavení testu a koncepční opravě tohoto problému. Třetím incidentem bylo proniknutí zemního plynu s následnou iniciací do naší předávací stanice kvůli poruše VVTL² potrubí společnosti NET4GAS. Na místě došlo

k okamžitému uhašení a odvětrání daného prostoru. Zároveň byla přijata systémová nápravná opatření, jak procesní, tak technická, aby nemohlo dojít k opakování incidentu.

Tým procesní bezpečnosti v úzké spolupráci s projektovými skupinami v rámci GasNetu přispěl k otevření třech nových čerpacích stanic LNG: Jažlovice, Hradec Králové a Klecany. V rámci těchto čerpacích stanic se nám podařilo zvýšit úroveň bezpečnosti mj. prvky, které chrání zásobník LNG před přetlakem nebo kvalitnější ochranou stanice před únikem metanu. Nové LNG stanice jsme přezkoumali z pohledu procesní bezpečnosti a minimalizovali potenciální rizika, která mohou nastat (HAZOP – Hazard and Operability Study). K tomu byla také využita metoda Bow-tie, která odhaluje příčiny nebezpečných scénářů a pravděpodobné dopady. Tím se nám podařilo zkontrolovat a zmírnit rizika našich LNG stanic.

V roce 2024 budeme se zapojenými útvary dále spolupracovat na dalším zlepšení procesů spojených s procesní bezpečností (např. při plánování tzv. „samozávozu“ zkapalněného plynu do LNG stanic nebo při výstavbě nových LNG stanic). Dále budeme z hlediska procesní bezpečnosti sledovat a vyhodnocovat celkový provoz LNG stanic.

¹ Vysokotlaké plynové potrubí
² Plynové potrubí s velmi vysokým tlakem

Bezpečnost a řízení smluvních partnerů

Bezpečnost smluvních partnerů má pro nás stejnou důležitost, jako naše vlastní bezpečnost. Mezi pracovním úrazem vlastního zaměstnance a zaměstnance smluvního partnera neděláme žádný rozdíl. Náš systém řízení bezpečnosti tedy pokrývá 100 % pracovníků našich partnerů. Této oblasti neustále věnujeme mimořádnou pozornost a chceme jít ostatním společnostem příkladem.

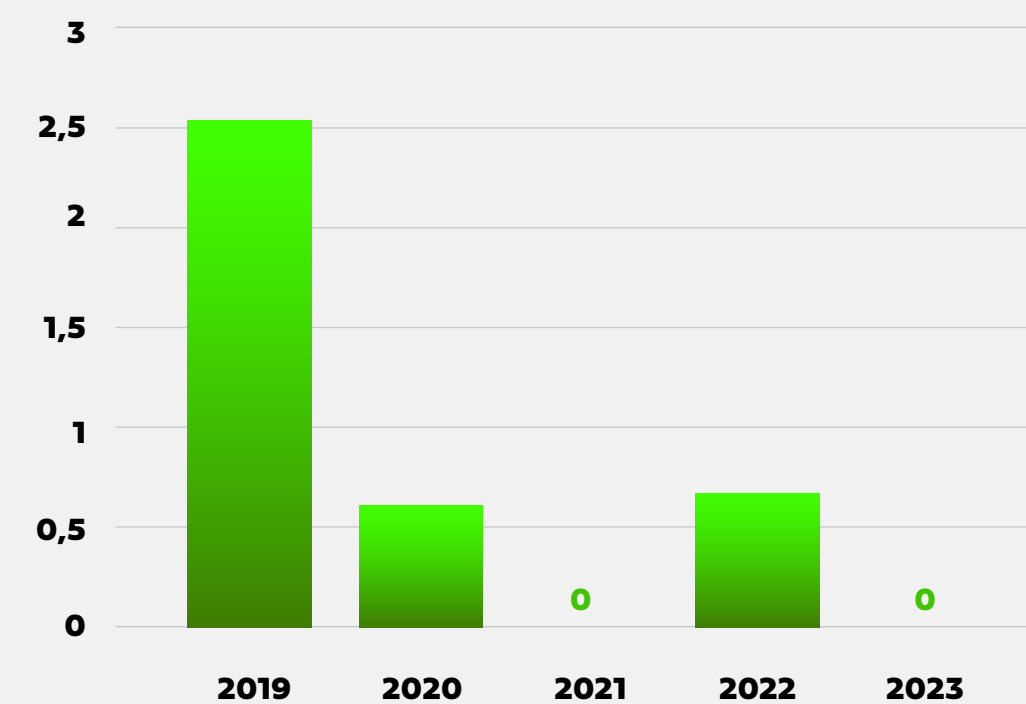
V roce 2023 jsme měli 54 aktivních přímých kontraktorů, kteří mají oprávnění pro práci na plynárenském zařízení v různém rozsahu činností. Mezi ně patří práce na místní síti, na středotlaké síti, na vysokotlaku, práce s uzavíracím zařízením pro vysokotlaké potrubí atd. Ke každé z těchto činností náleží oprávnění a certifikace dle předpisu TPG. Více se dozvíte v části Systém předkvalifikace smluvních partnerů (str. 28).

Dlouhodobě sledujeme hodnotu LTIF dodavatelů, která se za rok 2023 týkala všech 784 pracovníků našich kontraktorů. Vzhledem k žádnému evidovanému absenčnímu pracovnímu úrazu byla hodnota LTIF pro dodavatele 0.

Z pohledu bezpečnosti dodavatelů byl rok 2023 mimořádně úspěšný. Stejně jako v předchozím roce nedošlo mezi dodavateli k žádnému vážnému nebo dokonce smrtelnému úrazu. Navíc jsme dosáhli nulové hodnoty ukazatele LTIF. Důsledně podporujeme transparentní hlášení všech úrazů, včetně těch nepatrných. Zlepšení bezpečnostní kultury u našich dodavatelů je pro nás významnou prioritou. Tento proces jsme zahájili již v roce 2021 s cílem překonat

ustálené vzorce jednání, což si vyžádá několik let. Při hodnocení bezpečnostní kultury našich dodavatelů klademe důraz na otevřenost a transparentní komunikaci.

Koeficient úrazovosti (LTIF) - dodavatelé



Systém předkvalifikace smluvních partnerů

Máme zavedený systém předkvalifikace stanovující požadavky na smluvní partnery po stránce odborné, materiálně technické i z pohledu zkušeností s danými technologiemi. Součástí předkvalifikačních požadavků jsou certifikace ISO norem 14001 a 45001. Připravenost smluvních partnerů pravidelně kontrolujeme ve spolupráci se společnostmi GAS a ČSSP formou TPG auditů (dle TPG 923 01). Kontrol se za GasNet účastní zkušení členové auditní skupiny.

Vzhledem k výrazně rostoucímu objemu investiční výstavby i použití nových technologií a postupů průběžně upravujeme předkvalifikační podmínky a rovněž se snažíme o získání dalších partnerů pro plynárenskou výstavbu. V tomto smyslu také pracujeme nejen na úpravě našich pravidel předkvalifikace, ale i na revizi obecného certifikačního předpisu dle TPG 923 01. Avšak zcela nezbytnou podmínkou spolupráce zůstává pochopení a schopnost prosazovat vysokou kulturu bezpečnosti u našich partnerů ve výstavbě.

Systém rozvoje a školení smluvních partnerů

V roce 2023 jsme uspořádali 8 školení stavbyvedoucích a 23 dvoudenních školení vedoucích akcí. Celkem se těchto školení zúčastnilo přes 1 200 odborníků z řad interních zaměstnanců a smluvních partnerů. Školení byla uspořádána v prvním kvartále roku, abychom mohli ještě před stavební sezónou seznámit všechny zúčastněné s legislativními a také interními procesními změnami. Zároveň jsme na školení prezentovali incidenty a neshody předchozího roku a k nim přijatá opatření.

Nadále pokračujeme v prohlubování vzájemné spolupráce a porozumění s našimi dodavateli prostřednictvím workshopů v oblasti PZN³. V roce 2023 jsme uspořádali čtyři takové workshopy, které byly zaměřené na technologická zařízení a postupy uplatňované v rámci údržby a rekonstrukcí plynárenského zařízení (např. stlačování PE, ranní denní záznam, likvidace starých přípojek, preventivní požární hlídka apod.)

V roce 2023 jsme vydali čtyři Lessons Learned a sdíleli je s našimi dodavateli. Tato poučení shrnují nastalé události a popisují nejlepší praxi v rámci jejich řešení. V roce 2024 chceme posilovat sdílení dobré praxe a postupů s našimi dodavateli, ale také s dalšími distribučními společnostmi. Toto vzájemné sdílení dobré praxe může posunout naši bezpečnost, aniž bychom museli připustit incidenty na vlastní plynárenské soustavě.

Díky výše uvedené spolupráci s dodavateli na zvyšování bezpečnosti práce i samotné kultury bezpečnosti se nám stavební sezónu 2023 podařilo zvládnout bez jakýchkoliv závažných úrazů.

Stejně jako v oblasti bezpečnosti práce, prohlubujeme spolupráci s našimi dodavateli také v oblasti reportingu emisí a jejich snižování. V roce 2023 jsme věnovali

značnou část každoročního Setkání s dodavateli (Brno 03/2023) právě oblasti ESG a k bližšímu pochopení problematiky, cílů a termínů plnění povinných kroků. V cílených workshopech jsme zástupce zhotovitelů provedli tematikou legislativy ESG, vysvětlili motivaci cílů a představili cesty ke snižování odpadů ve výstavbě. V dalších cyklech workshopů na ESG témata budeme pokračovat i v roce 2024.

V programu Green GasNet jsme postoupili k realizaci pilotních projektů snižování technologických ztrát přečerpáváním metanu kompresorem a vytlačování dusíkem. V rámci plánu dlouhodobé transformace jsme v lighthouse projektech postoupili k povolení realizace projektu směšování vodíku a metanu v obci Hranice u Aše, který v roce 2024 dokončíme ke spuštění provozu. V pilotních lokalitách se podařilo nainstalovat plynová a elektrická tepelná čerpadla pro předeřev plynu na regulačních stanicích. Výsledky byly velmi dobré a došlo ke snížení spotřeby plynu a tím i emisí CO₂.

Další spolupráci v oblastech pracovních postupů, prací na PZN i obecných pravidel výstavby a projektování prohlubujeme s dodavateli stavebních prací a dodavateli projektové dokumentace plynárenských zařízení společnými řešitelskými týmy pod záštitami Asociace stavitelů plynovodů a produktovodů a Asociace projektantů plynárenských zařízení.

³ práce se zvýšeným nebezpečím

Bezpečnost veřejnosti a spolehlivost plynárenské sítě

Na poruchové a pohotovostní lince 1239 dispečeři centrálního distribučního dispečinku přijali a vyhodnotili v roce 2023 **téměř 33 tisíc hovorů**. V případě potřeby vysílá dispečer na místo poruchy pracovníka pohotovostní a poruchové služby. Těchto výjezdů uskutečnili pracovníci provozu více než 19 tisíc. Vyšší počet hovorů i pohotovostních výjezdů evidujeme vždy při tzv. nárazové odorizaci, kterou provádíme pravidelně na začátku topné sezóny. Zvýšená dávka odorantu upozorní i na drobné netěsnosti a celá akce každoročně vede ke zvýšení bezpečnosti dodávek.

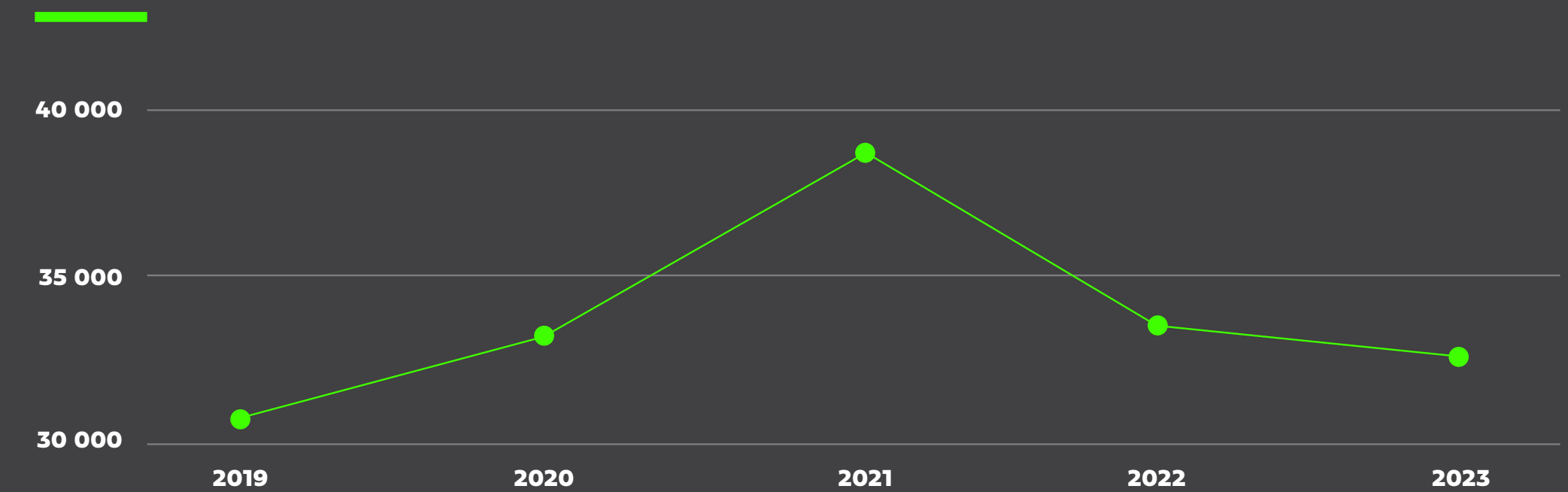
V roce 2023 prošlo 154 zaměstnanců pohotovostní služby pravidelným školením, které se zaměřuje na postupy při incidentech, řešení havárií, platnou legislativu, součinnost s HZS a další oblasti.

Dlouhodobou snahou společnosti je minimalizovat neplánované odstávky zákazníků z důvodu poruchy nebo vlastní činnosti na plynárenském zařízení. V roce 2023 došlo k šesti událostem spojených s neplánovaným odstavením 1 937 odběratelů. V porovnání s rokem 2022 se jedná o vyšší počet událostí i odstavených odběratelů.

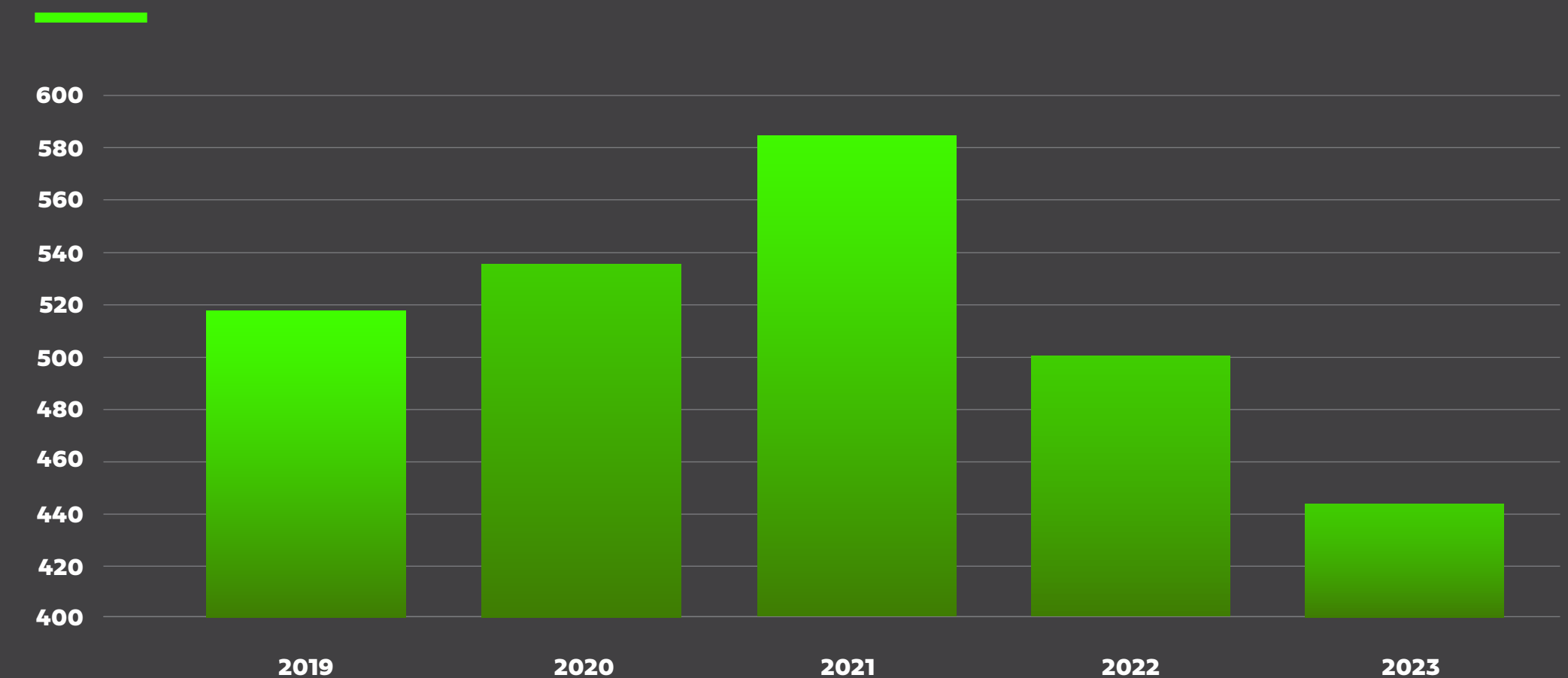
Počet případů narušení plynárenských zařízení třetí stranou **se postupně snižuje** – za rok 2023 jsme evidovali 444 případů narušení, z toho 351 případů bylo spojených s únikem plynu. Dlouhodobě se snažíme těmto incidentům předcházet komunikací se stavebními firmami i širokou veřejností. Po kampani na ochranu domovních plynovodů při rekonstrukcích nemovitostí, která proběhla v roce 2022, jsme v roce 2023 pokračovali v kampani na ochranu sítě. K osvětě jsme mimo jiné využili i příspěvky v médiích a na sociálních sítích. Dále jsme v roce 2023 ve spolupráci s ministerstvem zemědělství zahájili přípravu opatření vedoucích ke snižování počtu narušení PZ v souvislosti se zemědělskými pracemi. Pro rok 2024 připravujeme jejich otestování. Zároveň nezapomínáme na komunikaci se stavebními společnostmi a stavebními úřady ohledně potřeby vytyčování plynárenských zařízení, které naši pracovníci provádějí zdarma.

Během roku 2023 jsme evidovali **tři mimořádné události**: ve dvou případech šlo o havárie na plynárenském zařízení způsobené interními vlivy, jedna havárie byla způsobena narušením třetí stranou a jedna havárie vznikla na nadřazené VVTL soustavě NET4GAS s přenosem na distribuční síť.

Počet úspěšně vyřešených telefonických hlášení od externích subjektů



Počet narušení naší sítě činností třetích stran



System kontrol

Interní audity BOZP

V rámci programu Safety Management System (Systém řízení bezpečnosti práce – SMS) jsme v roce 2023 spustili projekt **Systém interních auditů BOZP**. Cílem projektu bylo nastavit fungující systém vnitrofiremních kontrol SMS v souladu s normou ISO 45001. Interní audity BOZP (IA BOZP) komplexně hodnotí systém řízení BOZP a odhalují slabá místa a příležitosti pro zlepšení SMS. Proces IA BOZP stanovuje především kritéria a předmět auditu, četnost, formu, odpovědné osoby, plánování, evidenci, vyhodnocení a návrhy ke zlepšení.

Jako auditoři byli vybráni interní zaměstnanci napříč celou společností. Byli osloveni

článkem na intranetu a dobrovolně se přihlásili do projektu nad rámec svých pracovních povinností. Aby mohli vykonávat činnost interních auditorů, tak všech **jedenáct kolegyň a kolegů absolvovalo školení Interní auditor ISO 45001:2018**, které bylo zakončeno úspěšnou certifikací.

Projektový tým vytvořil vzor hodnotícího checklistu IA BOZP s otevřenými otázkami a škálou hodnocení. Předmět auditu je dán procesem. Při provádění IA BOZP se řídíme normou ISO 19011 pro provádění interních auditů.

Oslovili jsme deset vedoucích zaměstnanců z různých útvarů, se kterými jsme následně realizovali program pilotních auditů. V rámci

uskutečněných rozhovorů nebyly identifikovány žádné neshody. Našli jsme ale příležitosti ke zlepšení, které projedná a přezkoumá management.

V roce 2024 budeme pokračovat dalším programem interních auditů BOZP a plánujeme dále rozvíjet kompetence našich interních auditorů.

Kontroly PZN a staveb

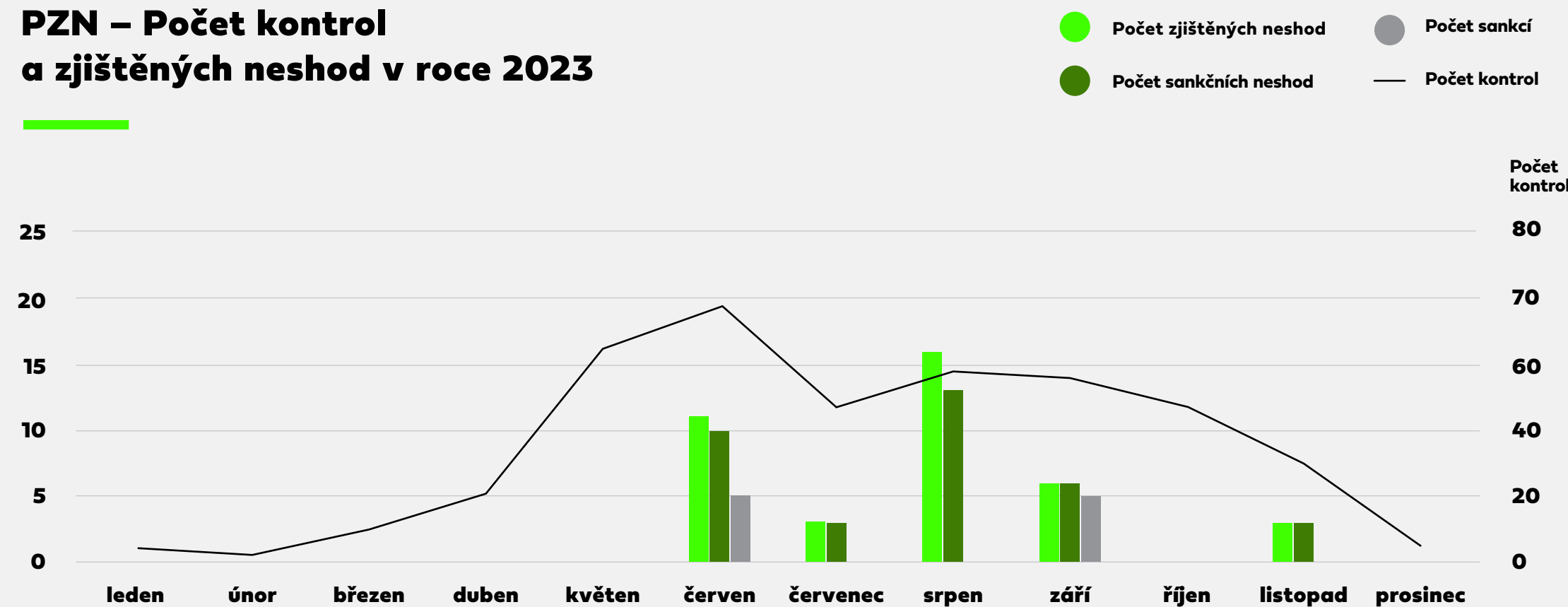
V interním kontrolním systému máme zavedené kontroly prací se zvýšeným nebezpečím a kontroly bezpečnosti na staveništi. U těchto kontrol navíc rozlišujeme dva stupně kontrol, kdy kontrola 1. stupně je vedena z řad operativních pracovníků a kontrolu 2. stupně zajišťují nezávislí odborní pracovníci jako např. specialista WHS, svářecí technolog apod.

V roce 2023 jsme provedli celkem **368 kontrol prací se zvýšeným nebezpečím** (z toho 218 kontrol 1. stupně a 150 kontrol 2. stupně) a celkem **9 292 kontrol bezpečnosti na staveništi** (z toho 9 153 kontrol 1.

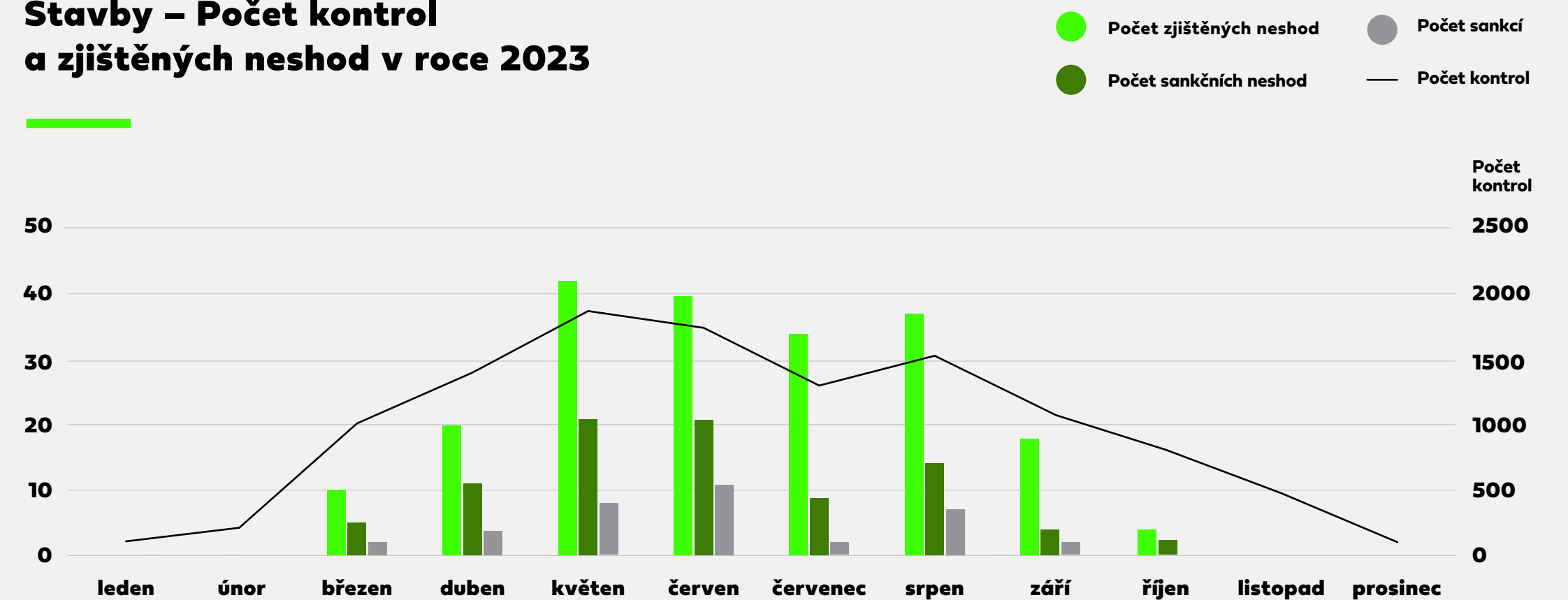
stupně a 139 kontrol 2. stupně). Výsledky všech kontrol posuzuje Komise kontrol staveb/PZN, která určuje kritičnost a způsob řešení neshod. Zároveň následně odsouhlasuje nápravná opatření. Díky aktivitám spojeným s edukací pracovníků jsme zaznamenali mitigaci nejčastějších neshod na staveništi i při pracích se zvýšeným nebezpečím. Dále jsme systematicky pracovali s kontrolory na workshopech, takže máme k dispozici kvalitnější záznamy z kontrol a můžeme tak pracovat s větším počtem méně závažných závad. Vedle vlastních investičních staveb jsou sledovány i plynárenské stavby cizích investorů. V roce 2023 provedli technici realizace staveb GasNet na 751 cizích stavbách celkem 2 591 kontrol a návštěv zaměřených na dodržování požadavků na technologii a kvalitu výstavby plynárenských zařízení. Tyto kontroly výrazně přispívají ke zvyšování bezpečnosti a spolehlivosti distribuční sítě.

V roce 2023 jsme provedli 378 BOZP prověrek.

PZN – Počet kontrol a zjištěných neshod v roce 2023



Stavby – Počet kontrol a zjištěných neshod v roce 2023



Podpora zdraví

Zdraví zaměstnanců je pro nás ve skupině GasNet součástí celého pilíře BOZP společnosti. Máme nulovou toleranci k úrazům a stojíme za filozofií, že každý zaměstnanec musí z práce odcházet stejně zdravý, jako když do ní přicházel. Tento přístup promítáme do všeho, co děláme, do naší interní i externí komunikace nebo investiční politiky. Jsme proaktivní a pořádáme řadu preventivních aktivit souvisejících s pracovními činnostmi našich zaměstnanců. Věříme, že péče o zdraví má pozitivní vliv na spokojenost a kvalitu osobního a rodinného života našich zaměstnanců (work-life balance a wellbeing).

Agenda péče o zdraví zaměstnanců také zahrnuje povinné lékařské prohlídky, které jsou standardní součástí nastaveného systému monitorování a dohledu nad zdravím zaměstnanců. V této oblasti jdeme **nad rámec zákonem stanovených požadavků** a periodu lékařských prohlídek ponecháváme kratší, abychom včasné identifikovali potenciální zdravotní problémy zaměstnanců a odhalili prvotní příznaky onemocnění, což umožní účinnější léčbu a prevenci rozvoje vážnějších onemocnění. Pozitivní dopad prevence a osvěty v oblasti zdraví se v uplynulém roce odrazil na **nízké nemocnosti zaměstnanců**, kterou jsme snížili na hodnotu 2,4 % celkového fondu pracovní doby.

Mezi aktivity, které jsme v roce 2023 zorganizovali, patří tzv. Dny zdraví. V rámci této akce měli zaměstnanci pracující v terénu možnost nechat si vyšetřit pohybový aparát a pak své výsledky na místě konzultovat s odborníky. Součástí Dnů zdraví jsou také webináře, ze kterých si zaměstnanci vždy odnáší cenné rady. Například, jak předcházet dopadům stárnutí pomocí vyváženého zdravého jídelníčku či jak posilovat přirozenou imunitu. V roce 2023 si zaměstnanci podali celkem **532 přihlášek** na aktivity, které zahrnovaly individuální prezenční konzultace a vyšetření i online edukativní webináře na téma zdraví a prevence nemocí.





Ve spolupráci s týmem zdravotníků ze společnosti *První pomoc živě* jsme pro zaměstnance připravili **osm intenzivních zážitkových kurzů první pomoci**. Celodenní kurzy jsou kromě teorie plné praktických a interaktivních ukázek různých forem první pomoci. Zaměstnanci si mohou prakticky vyzkoušet resuscitaci. 113 zaměstnanců si tak osvojilo praktické dovednosti, jak správně provést umělé dýchání, jak reagovat při otravě plyny, co dělat při zavalení a jak ošetřovat otevřené rány a těžké úrazy. Do těchto kurzů byli přihlášení zaměstnanci pracující v terénu a zaměstnanci pohotovostí.

Dlouhodobě klademe značný důraz i na mentální zdraví zaměstnanců a podporu jejich psychické pohody. V této oblasti se také zaměřujeme na prevenci a zaměstnancům nabízíme mnoho vzdělávacích aktivit na související témata. Náš proaktivní postoj k podpoře mentálního zdraví se odráží i v naší interní komunikaci

prostřednictvím intranetu. Během roku jsme publikovali články zaměřené na zvládání stresových zátěží, ať už spojených se zvýšeným pracovním tlakem, stresem na pohotovostech nebo s vyrovnáváním se se změnami biorytmů. Protože psychickému zdraví je potřeba věnovat stejnou pozornost jako tomu fyzickému, mají všichni zaměstnanci možnost kdykoliv využít **linku psychosociální první pomoci a krizové intervence, nepřetržitě 24 hodin, 7 dní v týdnu**.

Uspořádali jsme napříč našimi regionálními oblastmi **osm kurzů psychologické připravenosti**, které jsou určeny pro zaměstnance pohotovosti. Kurzy byly zaměřeny se na všechny fáze krizové události – od vysvětlení principů zásahu složek IZS a komunikace s nimi, až na to, jaké jsou možnosti podpory pracovníka během zásahu v terénu a jak pracovat se stresem, včetně metody zvládání emocí po psychicky náročném dni. Dohromady se kurzů zúčastnilo 105 zaměstnanců.

Kultura bezpečnosti na pracovišti

Neoddělitelnou součástí naší celkové firemní kultury je kultura bezpečnosti. Zaměřujeme se nejen na kmenové zaměstnance, ale také na smluvní partnery, respektive dodavatele. Dobrá kultura bezpečnosti je předpokladem pro budoucí zvyšování úrovně bezpečnosti. Za důležitou podmínku k dosažení bezúrazového prostředí považujeme to, že bezpečnost prostupuje celou skupinu GasNet. Každý zaměstnanec vnímá svou osobní odpovědnost, je proaktivní a ví, jaké chování je z hlediska bezpečnosti žádoucí.

V tomto ohledu se zaměřujeme na dvě klíčové úrovně zaměstnanců:

- Vedoucí zaměstnance
- Řadové zaměstnance

Vedoucí zaměstnance vnímáme jako nositele a představitel kultury bezpečnosti. Soustředíme se na jejich vzdělávání. V roce 2023 absolvovalo 11 vedoucích zaměstnanců školení „Zdravé vedení“, zaměřené na leadership v oblasti BOZP. V témže roce jsme systém bezpečnostních pochůzek (safety walks) po management boardu rozšířili i na další manažerský stupeň. Cílem těchto pochůzek je podpora změny úrovně kultury bezpečnosti práce tím, že dochází ke kalibraci mezi vedoucími a řadovými pracovníky v kontextu požadavků na bezpečnost, vzájemného očekávání, vyjasňování dotazů, zjišťování potřeb a standardizace v oblasti přístupu, podpory a chování.

Za účelem podpory bezpečného chování a povědomí jsme v roce 2023 zavedli princip zahájení interních týmových porad **tzv. BOZP impulsem**. Zaměstnanci vnímají téma bezpečnosti jako přirozenou součást práce a mají možnost uvést poradou příspěvkem z bezpečnosti, kterým upozorní na stávající pracovní rizika nebo rizika, která přesahují i do soukromého života. Zaměstnanci tak vnímají klima a potřeby ostatních kolegů, a rozšiřují si tak pohled na oblast BOZP v širším kontextu.

V roce 2023 jsme pokračovali v intenzivní interní komunikaci na téma bezpečnosti a zdraví. Během roku jsme vydali 27 článků k tématu bezpečnost a zdraví. Kromě samostatně vycházejících článků vydáváme články v rámci různých kampaní reagujících na sezonní rizika či aktuální problémy. Tradičně komunikujeme například zimní kampaň k bezpečnému řízení vozidel, chůzi nebo ochraně před nízkými teplotami.

Zároveň kampaněmi reagujeme na aktuální problémy. Články v rámci kampaně „Chůze“ měly více než 4 tisíce shlédnutí, čímž jsme pomohli zastavit negativní narůstající trend vzniku úrazů spojených s pádem zaměstnance. Samostatně jsme komunikovali téma dopravní nehodovosti a zaměstnancům představili zásady bezpečné jízdy. Výsledky interních dopravních statistik pravidelně reportujeme na intranetu a prezentujeme nejčastější příčiny zaviněných dopravních nehod.

Intenzivně jsme využívali interní nástroj pro zapojení zaměstnanců, kterým je průzkum pomocí chatbota „Arnold“. V roce 2023 jsme spustili pět průzkumů, které byly zaměřeny na bezpečnost a zdraví. V průzkumech se zaměstnanci mohli vyjádřit k tématům jako je požární ochrana včetně svých praktických zkušeností s hašením, jak se vyvarovat mikrosnání nebo jaký postoj mají k online poradnám v oblasti zdraví. Dále jsme se ptali, jak pracují s výsledky celofiremního průzkumu kultury bezpečnosti a jak byli spokojeni se školením provozní bezpečnosti.

V květnu a červnu 2023 proběhlo **osm regionálních setkání Divize provozu a údržby sítí**, kterých se celkem **zúčastnilo 1 350 provozních zaměstnanců**. Jedním z klíčových témat, která jsme na setkání probírali, byla bezpečnost práce. Kromě bezpečnostního impulsu na začátku každého setkání se účastníci hravou formou seznamovali s bezpečnostní tematikou. Prohlédli si vnitřek hasičského přístroje, zkusili simulaci chůze pod vlivem alkoholu (za pomoci speciálních brýlí) nebo v soutěži přiřazovali správné názvy k bezpečnostnímu značení.

V roce 2023 jsme organizovali dva výjezdy pro širší vedení skupiny GasNet, na kterých je vždy tradičně zařazen nejméně půldenní ESG program. V dubnu jej pojilo téma wellbeing. Manažeři v odborné přednášce probrali význam prevence a péče o zdraví a na

následných workshopech si mohli vyzkoušet různé preventivní techniky jako je cvičení pro zdravá záda, otužování, relaxace, samovyšetření jako prevence rakoviny prsu a varlat a další. V říjnu se ESG program konal ve spolupráci s HZS ČR, kdy si manažeři mohli vyzkoušet hašení plamene hasičím přístrojem, prohlédli si hasičskou techniku, absolvovali speciální klecový výcvikový polygon a diskutovali témata jako je první pomoc při dopravní nehodě, společné zásahy plynařů a hasičů apod.

Řadoví zaměstnanci jsou pro nás stěžejní skupinou, která naše plány a vize uvádí do života. V roce 2023 zadali naši zaměstnanci **do aplikace GasNet Bezpečně více než 300 podnětů**, s cílem nahlásit rizika a předejít vzniku pracovních úrazů. Tato aplikace je dostupná všem zaměstnancům a umožňuje jednoduše zadávat podněty s fotodokumentací, navrhnout možná řešení a sledovat průběh zpracování. Tím efektivně řídíme systém práce s riziky. Také každé čtvrtletí vyhodnocujeme a oceňujeme autory nejpřínosnějších podnětů. V minulém roce jsme odměnili více než 20 zaměstnanců. V roce 2024 plánujeme plnou digitalizaci procesu pro řešení analýzy kořenových příčin a stanovování nápravných opatření u incidentů, nebo reportovaných událostí z oblasti BOZP.

Nadále jsme intenzivně využívali komunikační platformu na intranetu, abychom všechny zaměstnance seznámili s výstupy z projektu implementace Safety Management Systému.

Follow-up průzkumu bezpečnosti z roku 2022

Průzkum z roku 2022 nám dal podněty, které jsme v roce 2023 zapracovávali. Výsledky průzkumu jsme detailněji komunikovali na začátku roku a podrobně jsme se jimi v průběhu roku zabývali. Jedna z oblastí průzkumu byla akceptace rizik. Zavedli jsme Registr rizik, který jsme zpřístupnili všem zaměstnancům a seznámili jsme všechny vedoucí s tímto nástrojem. Další analyzovanou oblastí z průzkumu byla oblast spravedlivého řízení. V roce 2023 jsme se soustředili na vypracování metodiky vyšetřování incidentů a identifikovali jsme klíčové zaměstnance, kteří budou tuto metodiku implementovat do praxe. Dále jsme se zaměřili na oblast zaangažování zaměstnanců. Zapojili jsme vedoucí zaměstnance formou pochůzek v terénu. S výsledky průzkumu jsme pracovali také v rámci programu Rozvoje mistrů a „modrých límečků“. Zjednodušili jsme systém zadávání BOZP podnětů a zkrátili čas uzavírání podnětů na méně než měsíc.



System hodnocení úrovně kultury bezpečnosti u smluvních partnerů

V roce 2020 jsme nastartovali systém pro hodnocení úrovně bezpečnostní kultury u smluvních partnerů, kteří byli zařazeni do dodavatelské databáze skupiny GasNet. Tento auditní nástroj jsme pilotně ověřili týmem interních hodnotitelů v roce 2021 u vybrané skupiny 20 smluvních partnerů. V roce 2022 se nám již podařilo vyhodnotit celé naše portfolio dodavatelů, tedy 54 subjektů.

Pro rok 2023 jsme si stanovili cíl zlepšení skóre kultury bezpečnosti o 10 % u 10 nejslabších společností z hodnocení roku 2022. Pro hodnocení využíváme nadále stabilní tým interních hodnotitelů. Při hodnocení v sídle dodavatelů a během návštěv na jejich stavbách jsme ve zkoumaných oblastech identifikovali dílčí zlepšení. Je zřejmé, že společnosti na základě zpětné vazby z předchozích hodnocení realizovaly různá částečná systémová a organizační opatření, která vedou k průběžnému zlepšování. Průměrné zlepšení dotčených společností bylo o 27 % (z průměru 44,2 % na 56 %), nejnižší pak 46,1 % a nejvyšší 63,6 %. Oblasti zlepšení u hodnocených společností jsou zejména Postupy a systém kontrol, Nouzové plány a havarijní připravenost, Hlášení nebezpečí, incidentů a Řízení rizik. Nad rámec standardních hodnocení jsme provedli

mimořádná hodnocení tří dodavatelů technologií na řídicí systémy (dálkové přenosy) s vyšším průměrným hodnocením 61 % a hodnocení tří dodavatelů speciálních služeb (např. náhradní zásobování) s průměrným hodnocením 56,4 %.

Mezi silné stránky našich dodavatelů můžeme stále počítat například kvalifikace a vzdělávání zaměstnanců, spolupráci se subdodavateli, nakládání s odpady na stavbách i v provozech v rámci dodržování a uplatňování ISO systémů řízení. I naše kontrolní činnost potvrdila, že prostředky, které jsou k dispozici pro zajištění bezpečnosti na staveništi, jsou v dobrém stavu a jsou aplikovány v souladu s doporučením výrobců a dle analýzy rizik.

Příležitosti pro zlepšení zůstávají v oblasti hlášení a zaznamenávání nebezpečí, skoronehod a nehod včetně analýzy jejich kořenových příčin. Naše partnery jsme připraveni podporovat a spolupracovat s nimi ve všech oblastech bezpečnosti.

Kulturu bezpečnosti plánujeme průběžně hodnotit i v následujících letech, a to zejména těch dodavatelů, kteří měli slabší skóre. Každý rok plánujeme hodnotit přibližně jednu třetinu portfolia dodavatelů tak, abychom dodrželi tříletý cyklus hodnocení každého dodavatele.

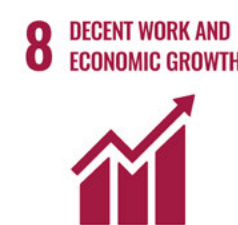


Udržitelné cíle OSN

Naší nejvyšší prioritou je bezpečné pracovní prostředí, čemuž věnujeme mimořádnou pozornost. V tom jsme v souladu s Cíly udržitelného rozvoje v oblasti zdraví a bezpečnosti práce.



Cíl 3: Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku



Cíl 8: Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

Náš příspěvek k vybraným Cílům udržitelného rozvoje OSN

Nedílnou součástí společnosti je kultura bezpečnosti. Zaměřujeme se nejen na vlastní zaměstnance, ale také na pracovníky dodavatelů. Investujeme čas a prostředky do kurzů, školení a komunikace.

Striktně dodržujeme legislativu při manipulaci s chemickými látkami a doposud neevdujeme žádný případ onemocnění z povolání.

Zavádíme opatření pro snižování četnosti i závažnosti dopravních nehod. Pozitivně motivujeme naše zaměstnance k dodržování zásad bezpečné jízdy. Učíme je defenzivní styl řízení a jsme v tématu bezpečí na silnicích partnerem i pro veřejnost.

Implementujeme revidovaný systém řízení bezpečnosti dle mezinárodních standardů a praktik. Posilujeme provozní bezpečnost vlastních zaměstnanců i našich smluvních partnerů. Pozorně identifikujeme rizika. Neustále se snažíme zlepšovat pracovní prostředí a technologické procesy. Provádíme pravidelné kontroly pracovišť se zapojením celé společnosti včetně nejvyššího vedení. Zásady bezpečnosti práce a ochrany zdraví máme ukotvené v samostatné politice, jejíž dodržování sledujeme u všech zúčastněných stran.



Kapitola

#2

**Věříme v environmentální
udržitelnost a budoucnost
plynu**

Věříme v environmentální udržitelnost a budoucnost plynu

Environmentální udržitelnost je jádrem našeho podnikání. Náš závazek proto vychází z naší sdílené odpovědnosti za životní prostředí a našeho odhodlání usilovat o nízkouhlíkovou budoucnost. Chceme minimalizovat negativní dopady našich aktivit na životní prostředí a kontinuálně podporovat dekarbonizaci českého energetického a průmyslového sektoru.

System environmentálního a energetického managementu

Pro řízení veškerých environmentálních dopadů a souvisejících aspektů máme zavedený **system environmentálního managementu (EMS)** založený na principech normy ČSN EN ISO 14001 a na našich klíčových řídicích dokumentech. V rámci našeho EMS vedeme registr právních požadavků, který nám pomáhá držet soulad s legislativou. System EMS je pravidelně přezkoumáván, aby byla zajištěna jeho trvalá adekvátnost a účinnost. V rámci EMS je

stanovena osoba pověřená otázkami EMS, která zajišťuje údržbu, funkčnost a integritu systému. Náš environmentální výkon reportujeme nejvyššímu vedení interně vždy čtvrtletně a ročně vás veřejně informujeme v této Zprávě. Naším kolegům interně pravidelně komunikujeme stav a výsledky environmentálního managementu na intranetu. V otázkách ochrany životního prostředí podporujeme výměnu informací a otevřený dialog se všemi zainteresovanými stranami.

Pro naplnění našich cílů a záměrů v oblasti hospodaření s energiemi, které jsou v souladu s evropskými cíli a všemi příslušnými legislativními požadavky, jsme zavedli **system energetického managementu (EnMS)** dle požadavků normy ČSN EN ISO 50001:2019. Pro jejich naplnění vyčleňujeme potřebné zdroje a zásady energetického managementu dle ISO jsou zahrnuty do našich pracovních procesů a postupů i do rozhodování společnosti. V rámci interních auditů jsou požadavky EnMS pravidelně prověřovány a výstupy z kontrol jsou protokolovány. Neustále také pracujeme na naší firemní kultuře a zvyšujeme povědomí našich zaměstnanců v oblasti hospodaření s energiemi – pravidla pro jejich šetrné využívání shrnuje naše Energetické desatero. Zároveň vždy vítáme návrhy našich lidí na optimalizaci spotřeby energie v pracovním prostředí.

Za plnění požadavků v oblasti ochrany životního prostředí i naplňování cílů nad rámec legislativních povinností je odpovědné **oddělení ESG & Security** a na místní úrovni pracovníci GasNet Služby, tzv. POE neboli pověřené osoby ekologií, jmenované a odpovědné za definované oblasti. Řízení systému hospodaření s energiemi také spadá do kompetence oddělení ESG & Security, které na tvorbě akčních plánů úzce spolupracuje s útvarem Facility & Services a Úsekem provozu a údržby technologických zařízení (ÚPÚTZ).

Závazky k odpovědnému chování vůči životnímu prostředí, kterými se v GasNet řídíme, jsme stanovili ve dvou základních dokumentech – v **Environmentální a Energetické politice**. Tyto základní politiky nově od roku 2023 doplňuje také **Politika odpadového hospodářství** a **Politika ochrany a podpory biodiverzity**.

- **Environmentální politika** je náš nejvyšší závazek zahrnout ochranu životního prostředí do rozhodování společnosti a do pracovních procesů s cílem

předcházet, snižovat a zmírňovat nepřímé vlivy na životní prostředí a přírodní zdroje. Je to základní dokument pro náš system environmentálního managementu, který zahrnuje identifikaci a pravidelné hodnocení vlivů, definici cílů v souladu s významnými environmentálními aspekty a stanovení ukazatelů pro hodnocení pokroku v rámci implementace našich projektů a strategií.

- **Energetická politika** představuje závazek plně využívat potenciálu energetické hospodárnosti, nakládat s energiemi v souladu s evropskými cíli a příslušnými legislativními požadavky. Zaměřujeme se i na efektivitu při spolupráci s externími poskytovateli. Kromě politiky je zásadním dokumentem také **Příručka energetického managementu**. Společně nastavují rámec našim činnostem v oblasti hospodaření s energiemi.
- **Politika odpadového hospodářství** představuje závazek společnosti využívat, likvidovat a nakládat s odpady takovým způsobem, aby byly v maximální míře eliminovány negativní dopady na životní prostředí.
- **Politika ochrany a podpory biodiverzity** je dokument, kterým se zavazujeme plnit další požadavky v oblastech ochrany přírody, krajiny a přírodní biologické rozmanitosti. O této oblasti se v detailu dočtete v kapitole [Podpora biodiverzity](#) (str. 63).

Každý zaměstnanec má povinnost chovat se v souladu s našimi politikami a napomáhat naplňování cílů a strategie společnosti.

Politiky, naplňování cílů a výsledky provozu EMS a EnMS jsou v pravidelných intervalech přezkoumávány a komunikovány na všech úrovních naší společnosti a příslušným zainteresovaným stranám.

Naše agenda ochrany životního prostředí

V GasNetu vyhodnocujeme naši uhlíkovou stopu a řídíme environmentální aspekty. Stanovili jsme si konkrétní dlouhodobé cíle a programy, které se vážou na oblasti s největším dopadem na životní prostředí a jsou v souladu s výše uvedenými systémy řízení.

Plnění zákonných povinností spadá pod agendu **Podnikové ekologie**, která je základem všech našich opatření na ochranu životního prostředí. Nejvýznamnějšími oblastmi, které jsme povinni řídit ze zákona, jsou ochrana ovzduší a vod, odpadové hospodářství, ochrana přírody a krajiny, chemické látky nebo environmentální havarijní připravenost. Naplňování legislativních povinností je zjišťováno během interních auditů našich podnikových ekologů na základě předem stanoveného Plánu interních auditů.

Právě zmíněný systém environmentálního managementu je nástrojem, jak zákonné požadavky správně řídit a naplňovat. Vycházíme ze **souboru směrnic, příruček a metodických pokynů** pro každou z uvedených oblastí. Speciálně směrnice environmentální havarijní připravenosti řídí způsoby omezení rizik při mimořádných událostech v oblasti životního prostředí. Zahrnuje opatření pro úniky a uvolňování nebezpečných materiálů do životního prostředí.

V roce 2023 jsme nezaznamenali žádné legislativní postihy v oblasti ochrany životního prostředí.

Na stávající povinnosti podniku pokryté agendou Podnikové ekologie navazuje dlouhodobý program **Green GasNet**, který přidává nová témata z oblasti ESG nad rámec legislativy a základních povinností podniku. V rámci tohoto programu se věnujeme naplňování globálních i národních environmentálních závazků a aspirací, především v oblasti klimatu, který v České republice není legislativně ošetřen, ale řadí se mezi důležité aspekty světového hospodářství a globální prosperity společnosti. Výsledkům programu Green GasNet se věnuje následující kapitola *Dekarbonizační strategie*.

Struktura řízené dokumentace pro agendu životního prostředí

Politika	<ul style="list-style-type: none"> Environmentální politika Energetická politika Politika odpadového hospodářství Politika ochrany a podpory biodiverzity
Směrnice	<ul style="list-style-type: none"> Směrnice environmentální havarijní připravenosti Příručka energetického managementu
Certifikace a jiné dokumenty	<ul style="list-style-type: none"> ISO 50001 Systém managementu hospodaření s energií ISO 14001 Systém environmentálního managementu* Energetické desatero Chemické látky a směsi Odpadové hospodářství Ochrana ovzduší Ochrana vod Ochrana životního prostředí ve společnosti Příručka systému environmentálního managementu

* Systémy řízení, které jsou harmonizované nebo v procesu harmonizace. Nejedná se o certifikované systémy

Dekarbonizační strategie

Proč se zabýváme snižováním emisí?

Evropská unie si stanovila cíl dosáhnout do roku 2050 takzvané klimatické neutrality. S tímto cílem v GasNetu plně souzníme, a proto se na snížení emisí skleníkových plynů chceme sami aktivně podílet. Hlásíme se ke klimatickým cílům OSN v souladu s Pařížskou dohodou a zmírnění klimatických změn je jedním z klíčových pilířů naší strategie. Uvědomujeme si ale, že tato cesta bude dlouhá a složitá, zejména pro nás jakožto distributora zemního plynu, kdy mezi naše největší emisní zdroje se řadí úniky metanu s několikanásobně vyšším GWP⁴.

Jak se můžeme k minimalizaci emisí propracovat v oboru plynárenství?

Naši cestu jsme si stanovili ve strategii **Net Zero: Naše cesta k uhlíkové neutralitě** a přistupujeme k ní dvěma směry. Jednak se snažíme snižovat dopady našich současných aktivit na životní prostředí. Tyto iniciativy a cíle zastřešuje program Green GasNet.

Snižování emisí v našem provozu nebude k dosažení Net Zero dostačující, proto druhým podstatným pilířem je náš **Plán dlouhodobé transformace** (dříve program Budoucnost plynu). Tento plán představuje transformaci na zelené plyny a nové technologie, která změní pohled nejen na náš core business, ale i na celou energetiku a využívání zdrojů v ČR.

Tyto změny se dotknou všech našich zaměstnanců, ať už v administrativě nebo v provozu, proto se musíme zaměřit na proměnu celkové firemní kultury, aby každý z nás dokázal svým chováním přispět k dosažení cílů na cestě k Net Zero.

Od roku 2023 známe své příležitosti a rizika vázaná na klimatickou změnu. Můžeme tak řídit další velmi významnou oblast navíc.

V roce 2023 jsme odstartovali projekt **Řízení klimatických rizik a příležitostí** (KRP). Cílem bylo nalézt, vyhodnotit a propojit konkrétní klimatická rizika s opatřeními na jejich zmírnění a s odpovědnými vlastníky. V rámci projektu jsme identifikovali příležitosti a rizika, klasifikovali jsme jejich významnost a pravděpodobnost dopadu. Součástí byla dále analýza scénářů těch nejvýznamnějších rizik a příležitostí včetně posouzení finančního dopadu. Výstupem analýz je pro účely řízení KRP také sada nových indikátorů, které budeme sledovat a pravidelně vyhodnocovat. Nejvyšší odpovědnost za řízení KRP je stanovena na úrovni nejvyššího vedení společnosti. Pro následující rok je naším cílem začlenit řízení klimatických rizik do řízené dokumentace společnosti GasNet ve formě formálních politik, postupů, či pokynů. Budeme také pracovat na provázání výsledků KRP na cíle a opatření v rámci strategie Net Zero.

⁴ Potenciál globálního oteplování (global warming potential)

Naše emise skleníkových plynů

Jaké emise počítáme?

V současnosti sledujeme a aktivně řídíme naše přímé emise (Scope 1) a nepřímé emise z nakoupené energie (Scope 2), které dále vykazujeme jak na základě polohy (location-based), tak i trhu (market-based). Sledujeme i ostatní nepřímé emise (Scope 3), které vznikají v hodnotovém řetězci.

Nejvyšší emise generujeme při provozu plynárenské sítě (Scope 1). V nejvyšší míře jde o tzv. fugitivní úniky, kdy plyn uniká ze stárnoucích plynovodů. Dále jsou to technologické ztráty, které vznikají při opravě a údržbě plynovodů anebo vlivem jejich narušení, například při výkopových pracích.

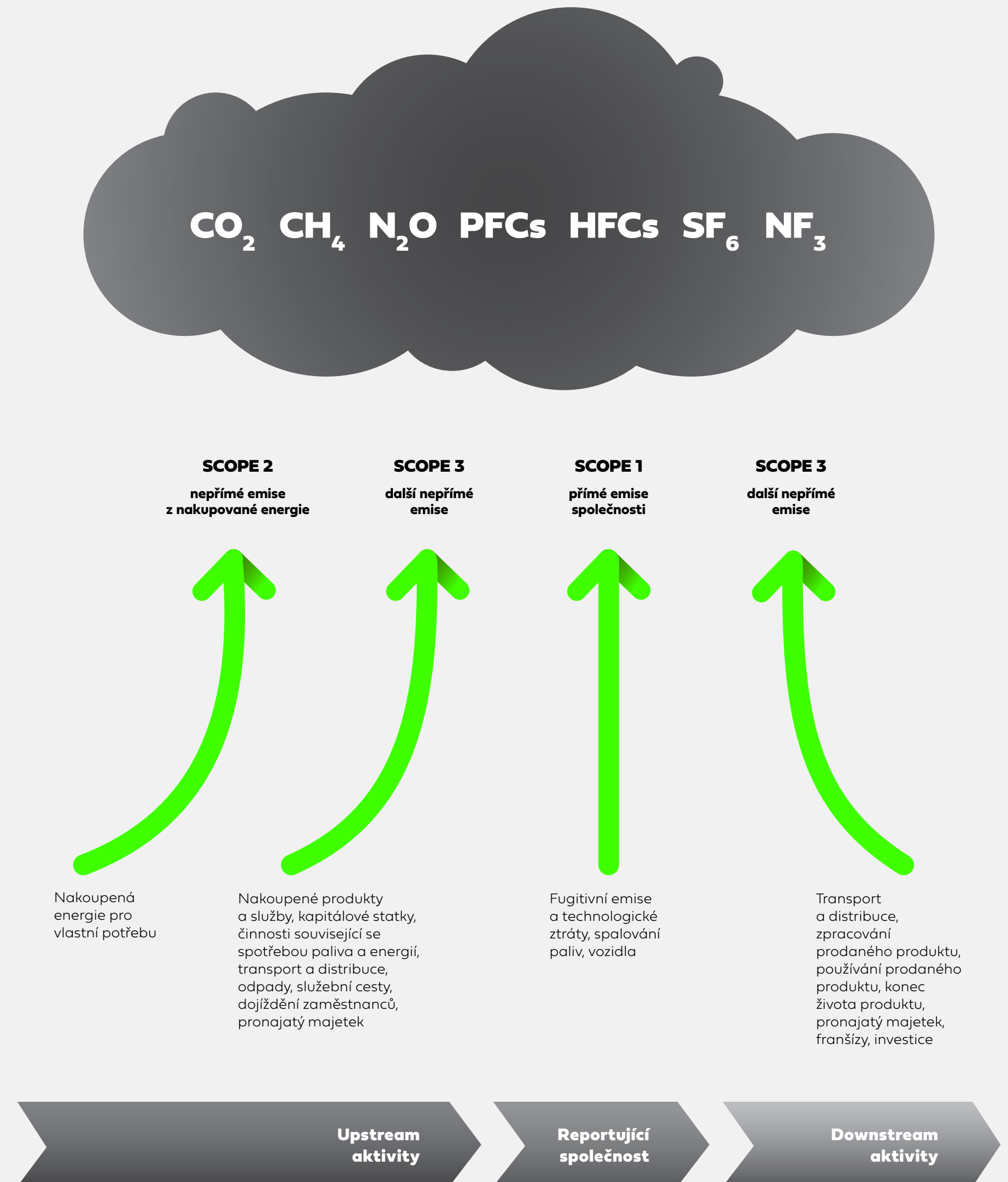
Zdrojem Scope 2 emisí je spotřeba energií v provozu (na předávacích, regulačních či LNG stanicích) a v kancelářských budovách, kde využíváme elektřinu a plyn. Spadá sem i spotřeba pohonných hmot v našem vozovém parku, který aktivně využíváme při provozních činnostech.

Sledování Scope 3 emisí se zaměřuje zejména na emise vznikající u našich největších dodavatelů – z výroby a dopravy materiálů a z poskytování služeb. Vyhodnocujeme také emise z činností souvisejících se spotřebou paliv a energií a nakládání s odpady. Do části tzv. downstream řetězce spadá emisní stopa námi prodávaného LNG. Postupně rozšiřujeme sledování zdrojů v rámci Scope 3, abychom dokázali nejpozději za rok 2025 zkompletovat naše celkové přímé i nepřímé emise. Rokem 2025 bude tedy stanovena výchozí hodnota (baseline) Scope 3 emisí, na jejímž základě budeme moci stanovit kvantitativní cíle a plánovat další kroky v rámci naší cesty ke klimatické neutralitě (Net Zero).

Jak emise počítáme?

Emise skleníkových plynů počítáme podle mezinárodního standardu Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) s použitím emisních faktorů a hodnot potenciálu globálního oteplování (global warming potential – GWP) ze zdrojů IPCC, US EPA, dodavatelů energie a české legislativy. Ve výpočtu jsou zahrnuty hlavní skleníkové plyny relevantní pro naše emisní zdroje – oxid uhličitý (CO₂), metan (CH₄), oxid dusný (N₂O) a kvůli specifikům sektoru také ethan (C₂H₆). Pro konsolidaci emisí skleníkových plynů na úrovni skupiny jsme použili přístup provozní kontroly (tzv. operational control approach).

Pro výpočet emisí Scope 3 používáme kombinaci dvou metod. U většiny kategorií emisí jsou použity výpočty podle Standardu pro vykazování emisí hodnotového řetězce podniků a podle jemu přidružených Technických pokynů pro výpočet vydaných GHG Protocol. Pouze pro kategorii investic jsme použili metodu výpočtu podle finančního objemu (tzv. spend-based metoda), založenou na výpočtu emisní náročnosti aktivit v rámci dodavatelského řetězce, přičemž vstupní hodnotou je výše nákladů vynaložených na tyto aktivity. V našem případě jde o kategorii stavebních prací.



Fugitivní úniky plynu

Fugitivní úniky zemního plynu vznikají z podstaty provozování plynárenské soustavy a jsou pro účely výpočtu, monitoringu a reportingu rozděleny do tří kategorií:

- podzemní úniky zemního plynu způsobené přirozeným vývojem technického stavu provozovaného zařízení, který se postupně zhoršuje v důsledku vnějších vlivů (korozní napadení a změny ve vnitřní struktuře materiálu včetně potrubních spojů – svařovaných a mechanických),
- permeabilita (propustnost) plastových rozvodů z vysoko hustotního polyetylenu (PE),
- nadzemní úniky na rozebíratelných spojích například u armatur, technologických částí či plynoměrů.

Technologické ztráty

V rámci výstavby a provozování plynárenského zařízení je třeba do distribuční soustavy dodat určité množství zemního plynu, které však následně není dopraveno zákazníkovi, a je tedy technologickou ztrátou. Pokud je část tohoto objemu vypuštěna do ovzduší, stává se emisí. Naším cílem je snižovat emise zemního plynu na minimální úroveň.

Technologické ztráty i emise jsou členěny v návaznosti na to, kým byly vyvolány:

- Vlastní – odpuštěný plyn během odtlakování nebo plnění plynovodů v rámci provozních, údržbových a investičních akcí na síti, či uniklý plyn v důsledku poruch a havárií.
- Cizí – odtlakování nebo narušení plynovodů způsobené externími subjekty (nejčastěji úniky při narušení sítě třetí stranou a při provádění přeložek v investici třetí strany).

Tzv. baseline je výchozí hodnota, kterou jsme stanovili pro následnou tvorbu cílů a výběr opatření

Stanovili jsme si výchozí hodnotu, která se skládá ze Scope 1 a Scope 2 emisí. Na ní jsou navázané naše cíle. Touto hodnotou se pro nás staly emise za rok 2020, kdy jsme se oddělili od skupiny innogy. Správnost metodiky sběru dat a výpočtu včetně výchozí hodnoty emisí za rok 2020 jsme si nechali prověřit nezávislým auditem v roce 2022, který potvrdil soulad s požadavky standardu GHG Protocol. Naše metodiky se neustále zpřesňují a tím roste kvalita dat pro výpočty.

Množství našich emisí počítáme na základě vstupních dat souvisejících s uniklým zemním plynem, případně z dat o spotřebách energií. Vzhledem k velkému rozsahu a působnosti GasNetu existuje určitá míra nejistoty způsobená náročností výpočtu fugitivních úniků plynu, případně zpožděním fakturací či odečtů. Tyto nepřesnosti se snažíme postupně minimalizovat pomocí úprav smluvních podmínek, zaváděním nových technologií a aktualizací metodik. Dalším faktorem ovlivňujícím přesnost výpočtů je kvalita dat, kterou zvyšujeme v rámci programu Datová platforma.

V roce 2023 se nám podařilo zpřesnit metodiky sběru a výpočtu dat a díky tomu jsme do Scope 1 zařadili nové oblasti emisí. Níže uvedený graf proto nelze srovnávat s trendem emisí v letech 2020–2022, který tyto oblasti ještě nezahrnoval.

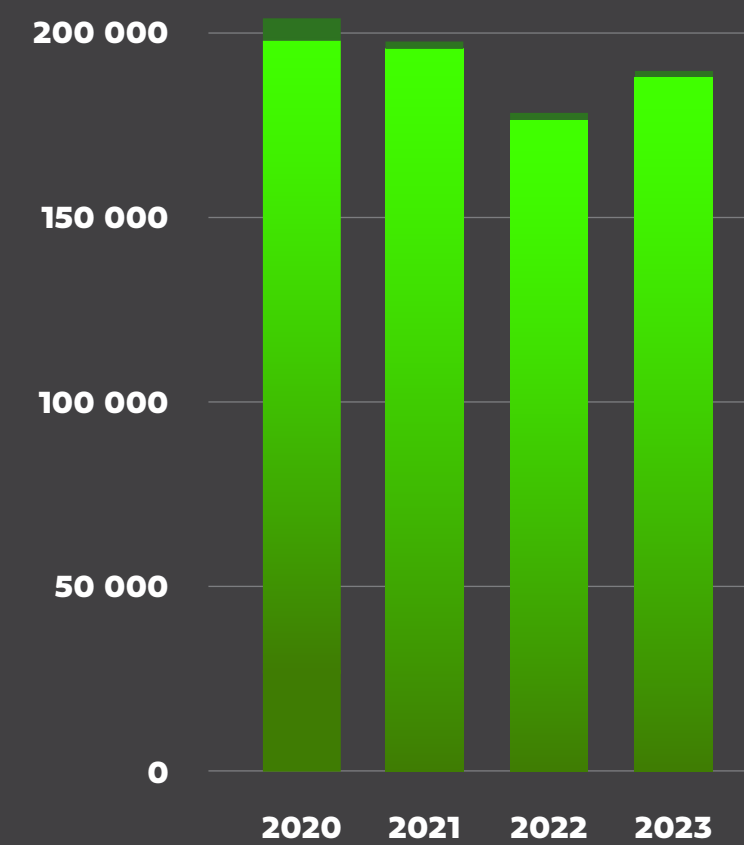
Trend emisí

V roce 2023 naše celkové emise v rámci Scope 1 a Scope 2 (market-based) narostly oproti roku 2022 o 7,8 %. Tento nárůst je způsoben přesnější detekcí, měřením a evidencí fugitivních úniků. Dále jsme do výpočtu zahrnuli u fugitivních úniků nové kategorie, které jsme v předchozích letech nezapočítávali. Dalším faktorem, který ovlivnil meziroční trend, je vyšší objem prací na námi provozované distribuční soustavě, kdy i přes nasazení nových a účinných opatření došlo ke zvýšení emisí v kategorii technologických ztrát. Oproti výchozímu roku 2020, ale stále udržujeme klesající tendenci, kdy naše emise poklesly o více než 9 %. K tomu přispívají opatření, která zahrnují zejména kontinuální obnovu sítě a výměnu ocelového potrubí za plastové, snížení objemu vypuštěného plynu při opravách a investičních akcích za využití stoplovacích technologií, či zvyšování provozní efektivity kotlů na předehřev plynu a snížení topné křivky u administrativních budov. Tento trend plánujeme udržet i v roce 2024 tak, abychom splnili naše cíle pro roky 2025 a 2030 stanovené naší strategií Net Zero.

V tomto reportu poprvé uvádíme hodnoty emisí generované naším dodavatelským řetězcem. Tvorbě výpočetního modelu a získávání dat jsme se intenzivně věnovali poslední dva roky. Stávající systém nám prozatím umožňuje sbírat data s ročním odstupem, proto hodnotu za rok 2023 budeme schopni získat až později v roce 2024. Letošní report je pro nás pilotním zveřejněním dostupných dat za emise Scope 3. Navýšení emisní stopy Scope 3 mezi lety 2021 a 2022 je způsobeno především dostupností nových dat, zpřesňováním výpočtů a obohacováním modelu o nové kategorie výpočtů. Nadále s modelem pracujeme a zpřesňujeme ho. Je pro nás klíčové dosáhnout již zmíněného kompletního reportingu GHG emisí, včetně Scope 3, k roku 2025.

Celkové emise skleníkových plynů | Scope 1 a Scope 2 (tCO₂e)

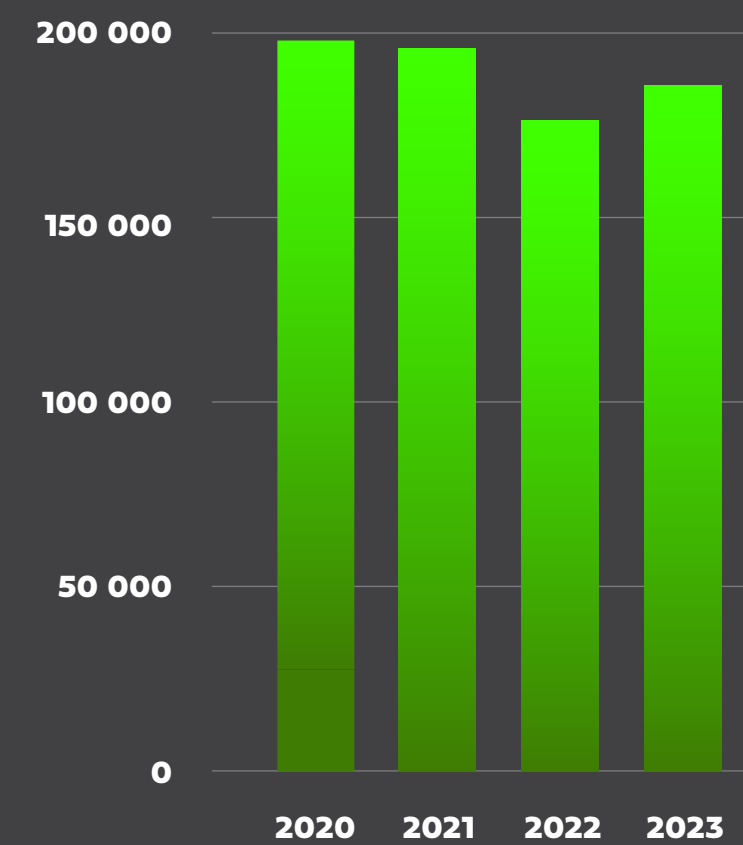
- Scope 1
- Scope 2



Emise skleníkových plynů | Scope 1 (tCO₂e)

Zdroje emisí Scope 1

- Technologické ztráty plynu
- Fugitivní úniky plynu
- Spotřeba zemního plynu v provozu
- Spotřeba zemního plynu v kancelářských budovách
- Spotřeba pohonných hmot vozovým parkem

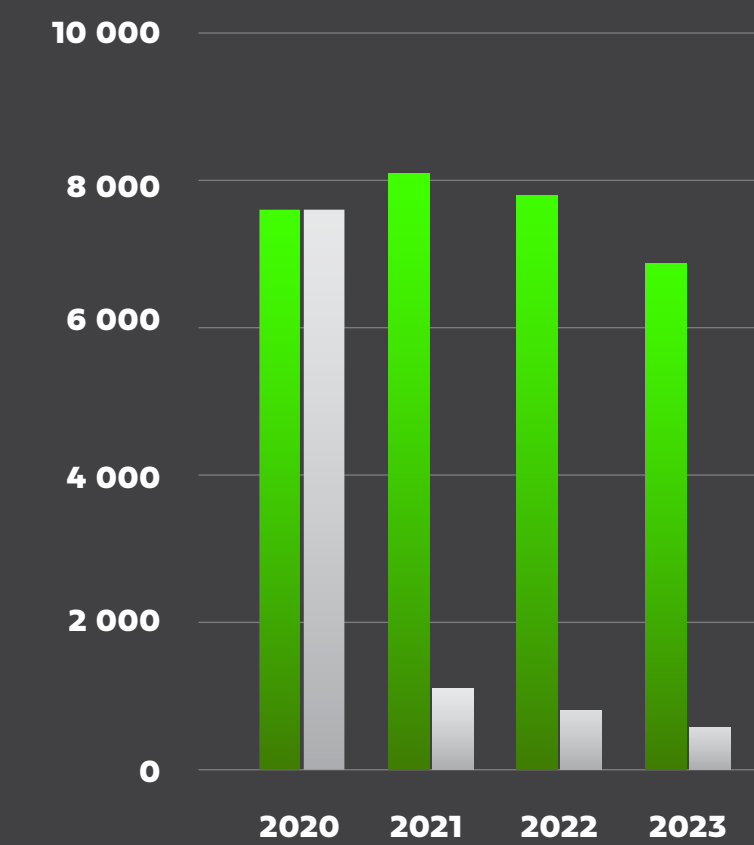


Emise skleníkových plynů | Scope 2 (tCO₂e)

Zdroje emisí Scope 2

- Spotřeba elektrické energie v provozu
- Spotřeba elektrické energie v kancelářských budovách
- Spotřeba elektrické energie na LNG stanicích
- Spotřeba tepla v kancelářských budovách
- Spotřeba chladu v kancelářských budovách

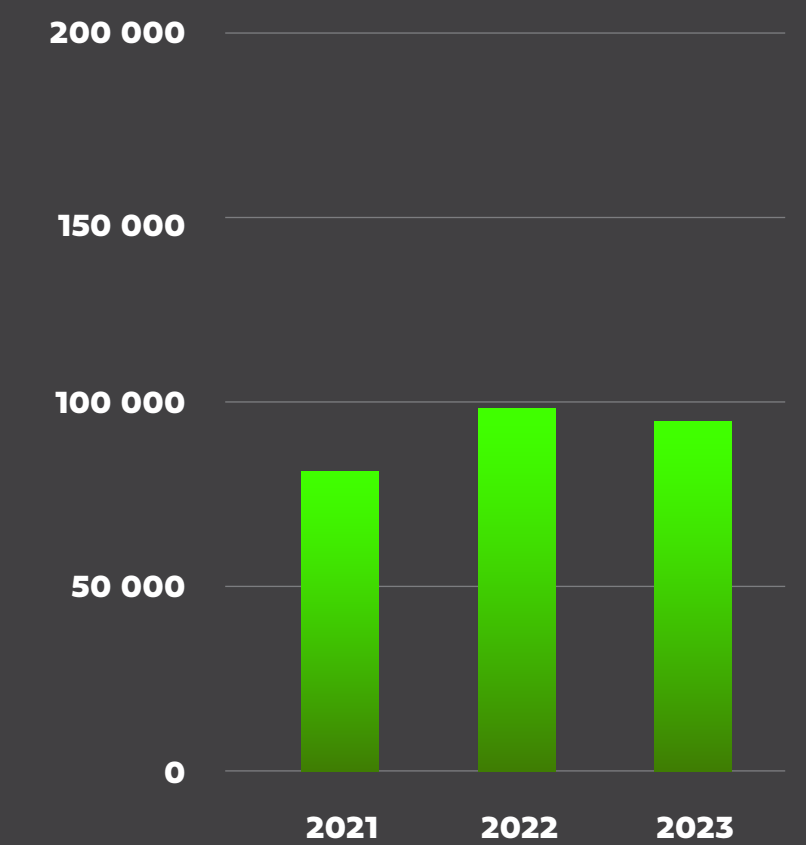
- Location-based
- Market-based



Emise skleníkových plynů | Scope 3 (tCO₂e)

Zdroje emisí Scope 3

- Nakupované zboží a služby
- Spotřeba paliv a energií nezařazených do Scope 1 a 2
- Transport a distribuce
- Odpady
- Využití prodaného produktu
- Investice

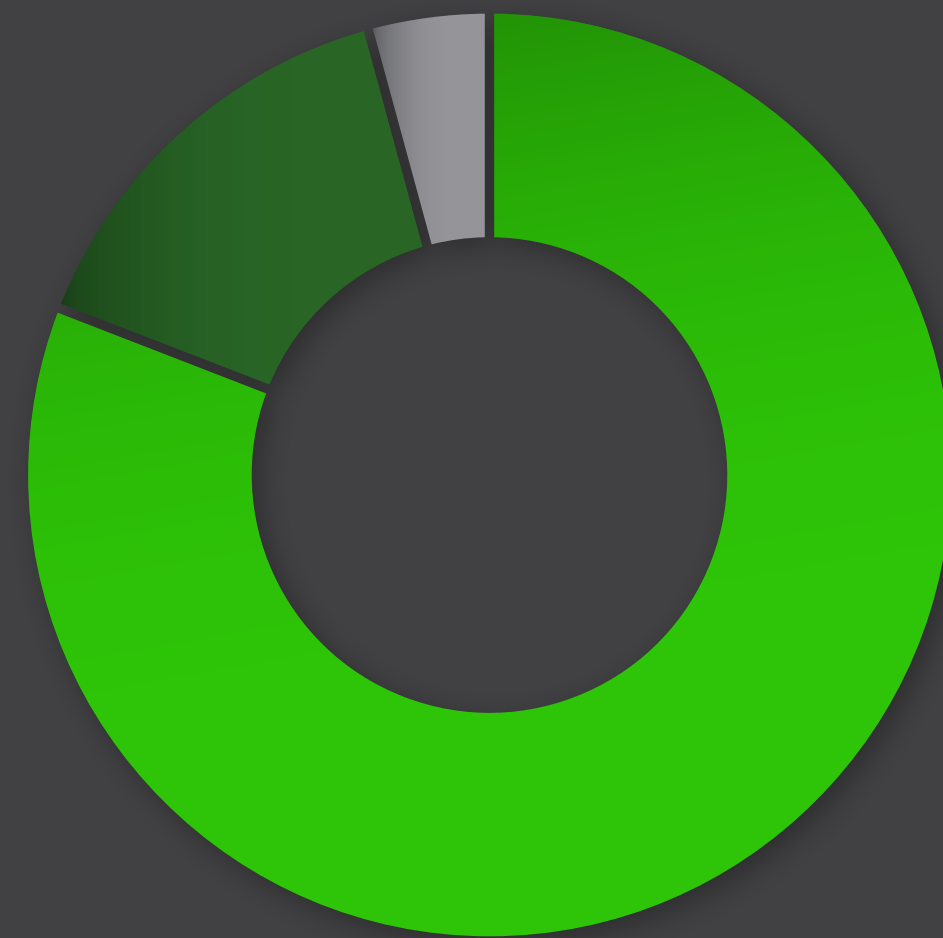


Podíl Scope 1 zdrojů emisí v roce 2023



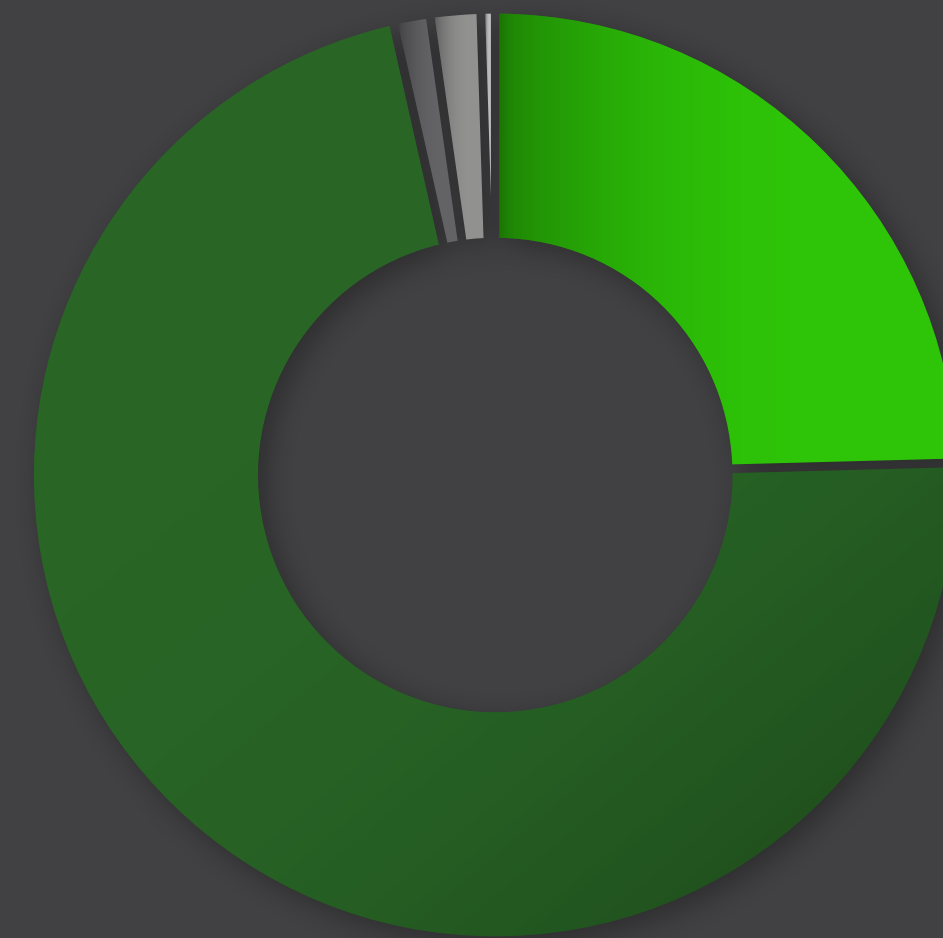
- **84,6%**
Fugitivní úniky
- **7,2%**
Technologické ztráty
- **5,1%**
Spotřeba zemního plynu v provozu
- **2,3%**
Spotřeba pohonných hmot
- **0,8%**
Spotřeba zemního plynu v budovách

Podíl Scope 2 market-based zdrojů emisí v roce 2023



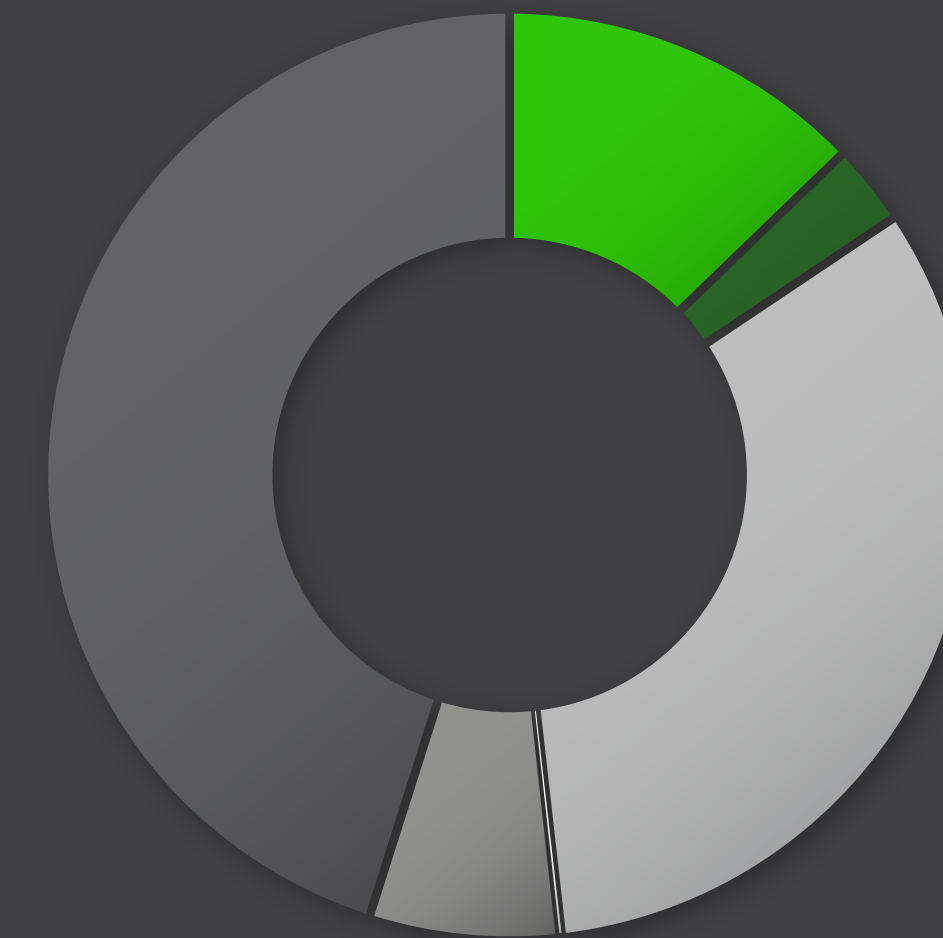
- **80,9%**
Spotřeba elektrické energie v budovách
- **14,9%**
Spotřeba tepla v budovách
- **4,2%**
Spotřeba chladu v budovách

Podíl Scope 2 location-based zdrojů emisí v roce 2023



- **71,9%**
Spotřeba elektrické energie v provozu
- **24,6%**
Spotřeba elektrické energie v budovách
- **1,7%**
Spotřeba tepla v budovách
- **1,3%**
Spotřeba elektrické energie na LNG stanicích
- **0,5%**
Spotřeba chladu v budovách

Podíl Scope 3 zdrojů emisí v roce 2023



- **45,1%**
Investice
- **32,6%**
Transport a distribuce
- **12,8%**
Nakupované zboží a služby
- **6,6%**
Využití prodaného produktu
- **2,8%**
Spotřeba paliv a energií nezařazených do Scope 1 a 2
- **0,1%**
Odpady

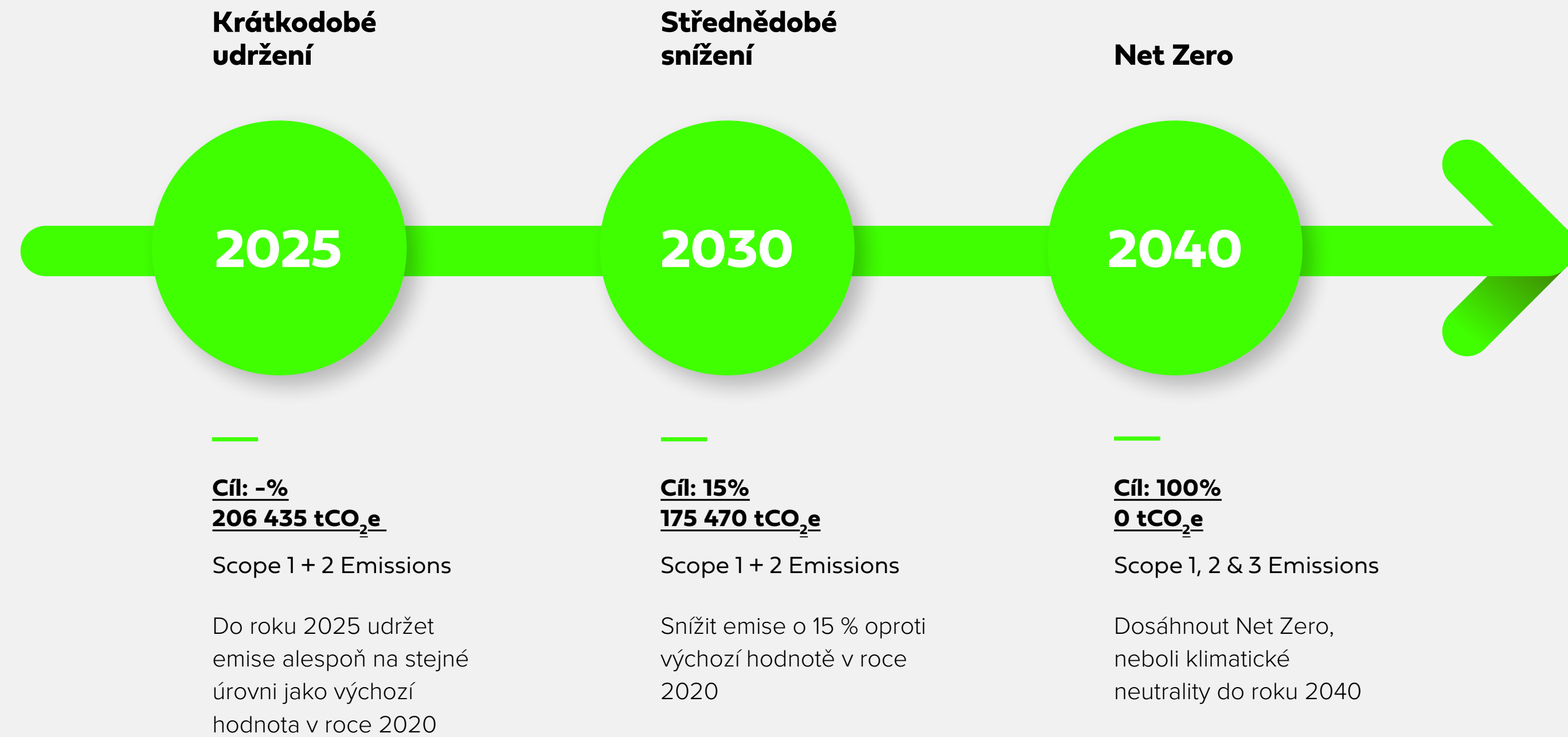
Cíle

V návaznosti na auditovanou výchozí hodnotu emisí jsme si nastavili kvantitativní cíle a sadu opatření pro jejich dosažení.

V následujících 2 letech, tedy v roce 2024 a 2025, musíme udržet naše emise zařazené pod Scope 1 a Scope 2 alespoň na stejné úrovni jako v roce 2020. Ve skutečnosti se jedná o snižování emisí oproti předpokládanému růstu. Naše plynárenská síť pocházející z období masivní plynofikace České republiky v 90. letech minulého století totiž stárne. Pokud bychom cíleně nepracovali na snižování emisí, zásadně by vzrostl počet úniků zemního plynu, a měli bychom tak během dvou let emise až o 10 % vyšší.

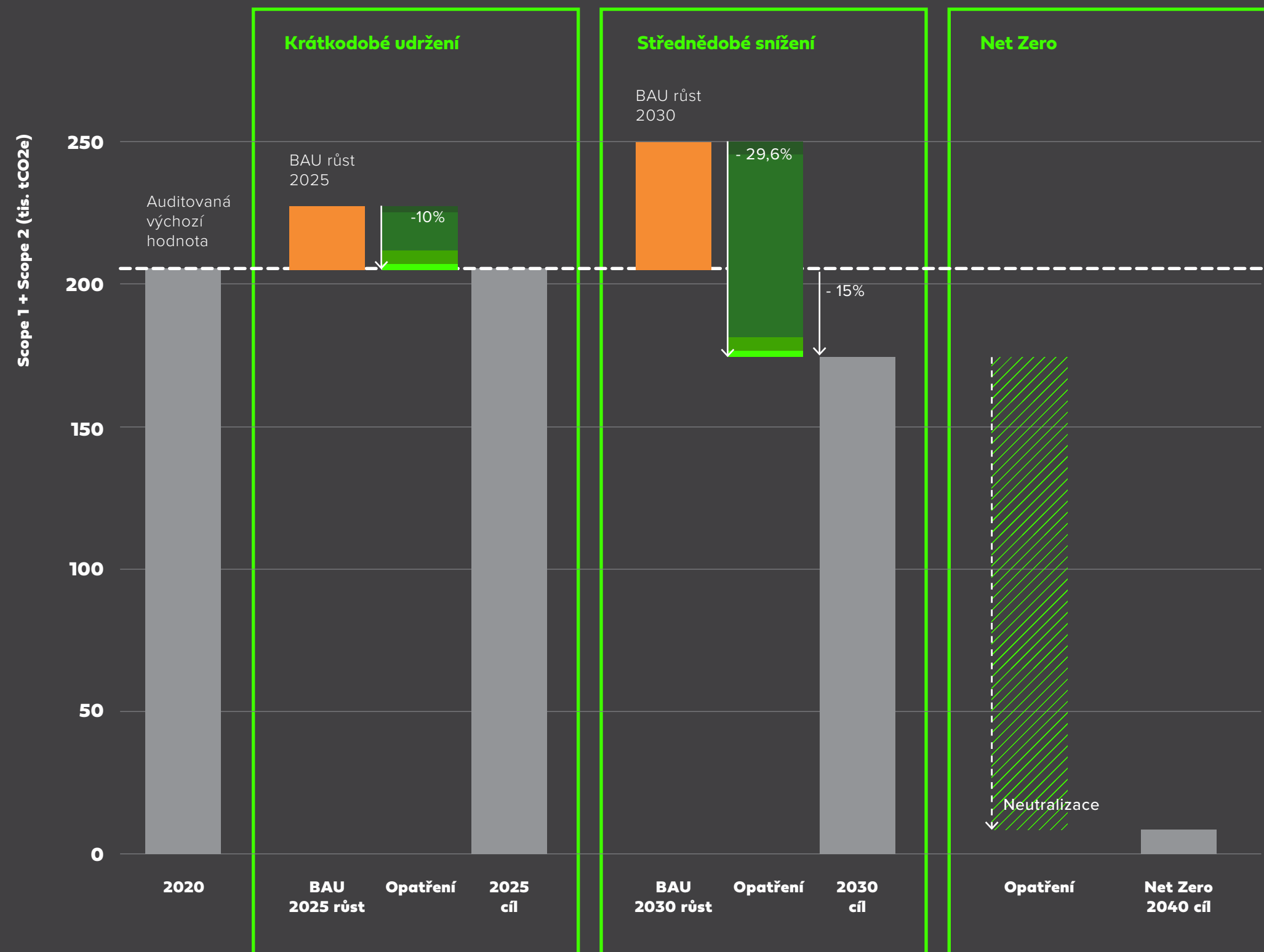
Do roku 2030 chceme snížit emise v rámci Scope 1 a Scope 2 alespoň o 15 % oproti roku 2020. Tohoto cíle můžeme dosáhnout zlepšením procesů na detekci a odstraňování úniků, ale také skrze urychlenou a lépe zacílenou obnovou sítě.

Vyvrcholením naší cesty je rok 2040, kdy jsme se zavázali dosáhnout cíle Net Zero, neboli klimatické neutrality. Toho dosáhneme zamezením vzniku emisí v celém našem hodnotovém řetězci včetně emisí v rámci Scope 3. Tento krok vyžaduje přechod GasNetu k distribuci zelených plynů (biometan, vodík) a zavedení udržitelných technologií v celém našem provozu.



Identifikovaná opatření

- 1 ● **Technologické ztráty plynu** Dusíkování, de-akumulace, stoplování, přečerpávací kompresor
- 2 ● **Fugitivní úniky plynu** Rychlejší odstranění úniků, urychlení obnovy vysokotlakých a středotlakých plynovodů
- 3 ● **Spotřeba energie v provozu** Zvýšení efektivity plynových předehřevů, nákup certifikátů zelené elektřiny
- 4 ● **Spotřeba energie v kancelářských budovách** Nákup certifikátů zelené elektřiny, redukce obsazených ploch, investice do energetického mngt., instalace FVE
- **Spotřeba pohonných hmot vozovým parkem** Nákup bio-CNG, car sharing, nákup elektrických a vodíkových vozidel



Opatření

Z pohledu krátkodobého a střednědobého horizontu se v rámci dekarbonizace soustředíme zejména na provozní činnosti, které jsou nejvyšším zdrojem emisí a kde vnímáme největší potenciál pro jejich snížení. Tuto oblast řídíme programem **Green GasNet**, kde se jednotlivé pracovní skupiny zaměřují na identifikaci a implementaci provozních opatření. Zároveň je třeba zmínit, že nejde o snižování emisí za každou cenu. Vytvořili jsme vyhodnocovací matici, která nám pomáhá určit efektivitu opatření v poměru objem / cena. Opatření zároveň volíme tak, aby byla v souladu i s požadavky na budoucí distribuci zelených plynů. Nejvyšší zodpovědnost za výsledky pracovních skupin mají členové nejvyššího vedení, kteří mají řízení emisí ve svých ročních cílech.

První významnou oblastí jsou **fugitivní úniky plynu**. Klíčové je zejména zefektivnění detekce a rychlejší oprava úniků skrze nové monitorovací technologie a procesy, či urychlení a lepší zacílení obnovy naší sítě.

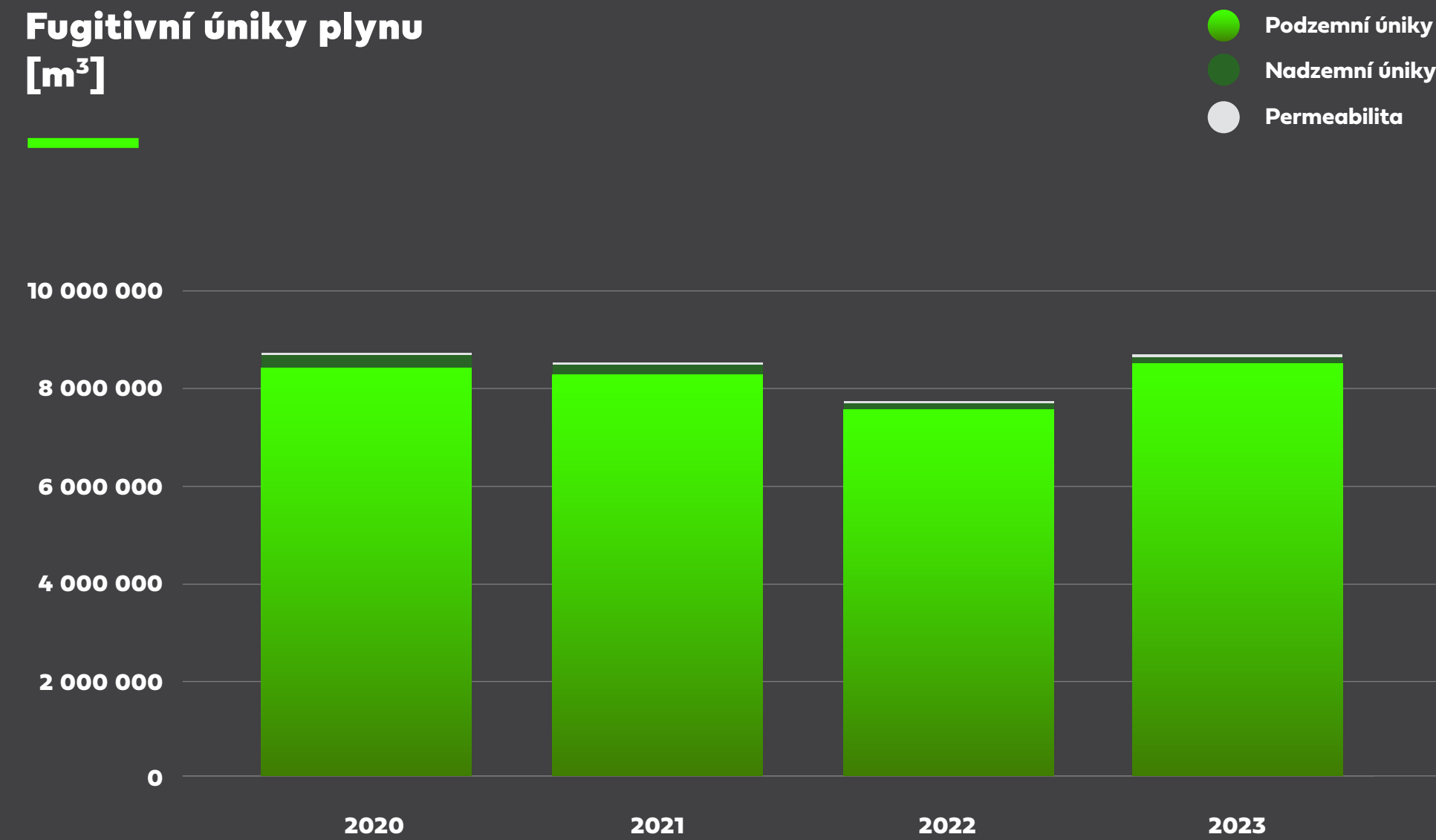
Druhá skupina opatření se týká minimalizace **technologických ztrát** plynu během investičních činností a údržby sítě. Toho chceme dosáhnout zavedením nových technologií a postupů, které omezí nutnost plyn vypouštět do ovzduší a umožní plyn uchovat v plynovodech či ho přečerpat.

V oblasti **spotřeby energií** se zaměřujeme na zvýšení efektivity, přechod na obnovitelné zdroje energie či na snížení počtu využitých budov a vozidel. Tomuto tématu je více detailu věnováno v kapitole *Řízení spotřeby energií* (str. 49).

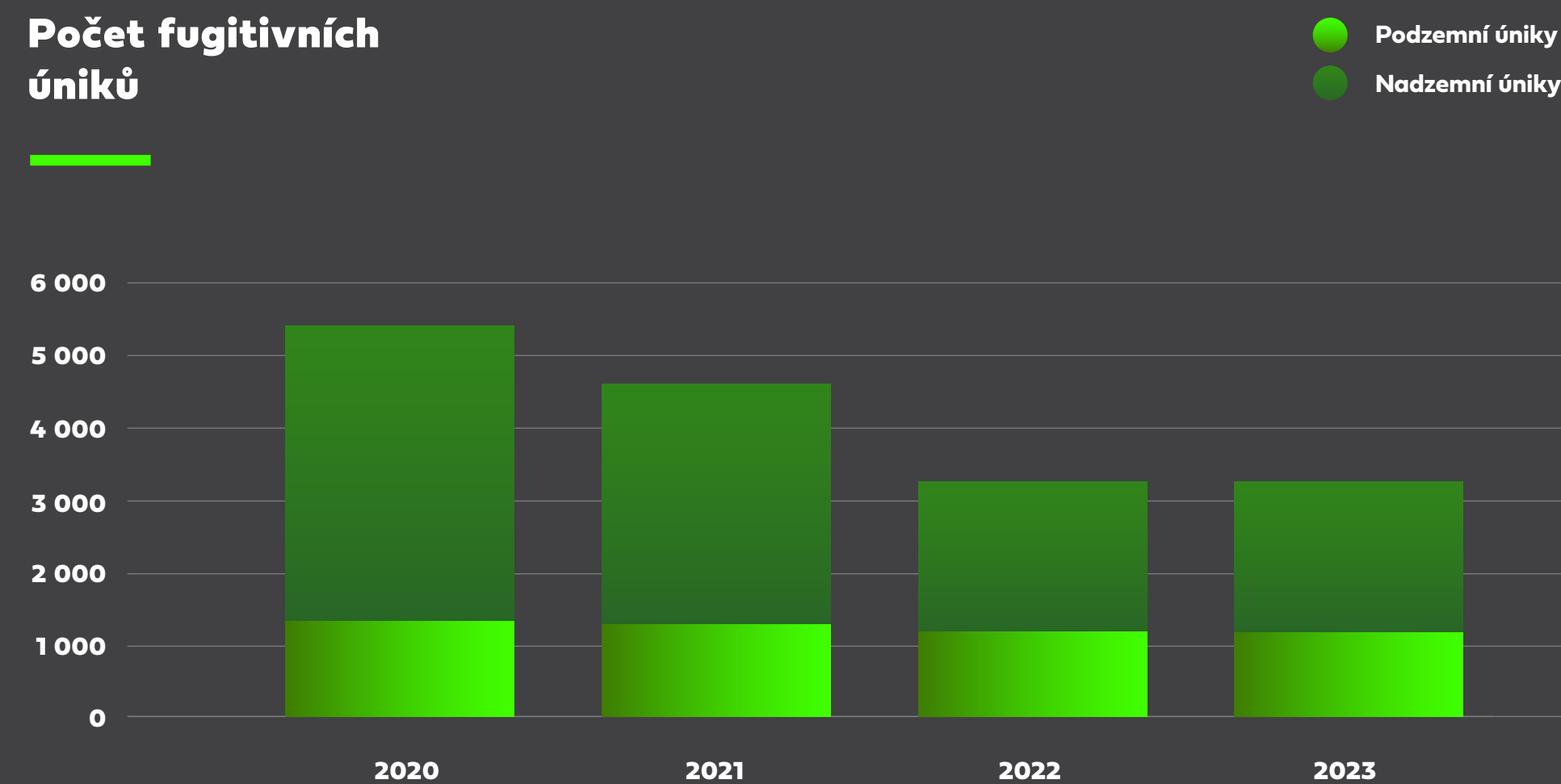
Pro naplnění strategie Net Zero bude kromě připravovaných provozních opatření také nutné podpořit změny celkovou transformací naší společnosti, tedy přechodem k distribuci zelených plynů – biometanu a vodíku. Vzhledem k současnému stavu trhu však nelze přesně určit konkrétní podobu této transformace. Abychom se mohli touto cestou vydat, potřebujeme, aby byla zajištěna tržní a cenová dostupnost zelených plynů v České republice. V GasNetu se na zelenou transformaci již dlouhodobě připravujeme skrze **Plán dlouhodobé transformace**, protože není otázkou, zda k ní dojde, ale jak rychle.

Nevěnujeme se ale pouze snižování našich vlastních emisí. Hledáme také různá řešení, která mohou pomoci snižovat emise v našem okolí a přispět k dosažení ambiciózních cílů České republiky v oblasti celé energetiky. Proto podporujeme distribuci LNG v nákladní dopravě, využíváme nízkoemisní zdroje pro výrobu elektrické energie a pomáháme podnikům při přechodu z uhlí na zemní plyn, což dále umožní jednodušší přechod na již zmiňované zelené plyny.

Fugitivní úniky plynu [m³]



Počet fugitivních úniků



Úniky a ztráty zemního plynu

Fugitivní úniky plynu

V roce 2023 byla dokončena příprava Nařízení Evropské komise „*Regulation on methane emissions reduction in the energy sector*“. Platnost a uvedení Nařízení do právního rámce ČR a tím i do naší provozní praxe očekáváme v červnu 2024. Nové povinnosti provozovatele distribuční soustavy, z hlediska řízení fugitivních emisí metanu, se promítnou do připravovaného programu na zjišťování úniků a oprav netěsností (LDAR). V GasNetu budou nastavena nová pravidla pro pravidelné kontroly provozovaných zařízení, vyhledávání netěsností a přesnou kvantifikaci emisí metanu (Scope 1) jak na podzemních, tak nadzemních částech distribuční soustavy. Současná pravidla a metodika výpočtu emisí Marcogaz (2019) zůstávají i pro rok 2024 nezměněna.

Aktivně sledujeme a podílíme se na tvorbě tzv. implementačních aktů, které jsou v přípravě jako prováděcí akty k novému Nařízení Evropské komise. Jedná se zejména o nově připravovanou technickou normu CEN („*Gas infrastructure — Methodology for methane emissions quantification for gas transmission, and distribution systems, underground gas storage and LNG terminals*“), která bude detailně řešit klíčové oblasti, týkající se fugitivních emisí metanu, tj. vyhledávání a kvantifikaci (g/h) netěsností. Očekáváme tady závaznou legislativní normu a model pro výpočet identifikovaných netěsností jak na úrovni zdroje, tak na úrovni lokality. Dalším doprovodným implementačním aktem bude závazná metodika OGMP, která definuje požadovanou granularitu pro jednoznačný reporting

kvantifikovaných úniků. U obou těchto klíčových aktivit jsme jako GasNet členy řešitelských a pracovních skupin a máme tak možnost se na nově definované povinnosti proaktivně připravit.

Z hlediska přípravy a tvorby nového programu LDAR a tím i nutné změny provozního modelu společnosti, budeme v roce 2024, v rámci probíhajícího projektu „Smart inspection“ z roku 2023, finalizovat metodiku a technické vybavení pro výkon kontrol těsnosti, oprav netěsností, kvantifikaci nálezů a reporting. Cílem projektu bude i připravit se s předstihem na nezbytná interní datová propojení (IT prostředí GasNet) podle parametrů hodnocených emisní zdrojů a pravidel pro jejich odstraňování (Scope 1).

V roce 2023 díky plnému zprovoznění nového workforce systému a práci na naší nové datové platformě jsme získali mnohem přesnější a kvalitnější data. Tyto projekty jsou pro nás klíčové a budeme se jim věnovat i nadále. Díky nasbíraným datům a jejich následné analýze můžeme dále pracovat na zpřesňování metodiky výpočtů a tzv. citlivostních analýzách.

V roce 2023 jsme zaznamenali nárůst emisní stopy v rámci úniků zemního plynu z naší distribuční soustavy. Díky zpřesnění nasbíraných dat dokážeme přesněji spočítat délku trvání úniků. Tato skutečnost se nejvíce projevila na STL plynovodech. Je nutné podotknout, že sledování krátkodobých trendů může vést k chybné interpretaci chování sítě a je potřeba se na ni dívat spíše v kontextu několika let.

Technologické ztráty plynu

Naším prioritním úkolem je obě kategorie technologických ztrát (vlastní i cizí) řádně monitorovat a pomocí vhodných opatření minimalizovat. Počátkem roku 2023 byla vydána aktualizovaná interní směrnice s cílem zavést jednotný systém v rámci vykazování technologických ztrát a emisí, jak u vlastních investičních akcí, tak při stavbách cizích investorů.

Je však důležité si uvědomit, že z důvodu zajištění bezpečnosti při provádění technologických činností nelze technologické ztráty snížit na absolutní nulu. V rámci jednotlivých opatření je také nutné brát v potaz ekonomický dopad vůči ušetřeným emisím skleníkových plynů.

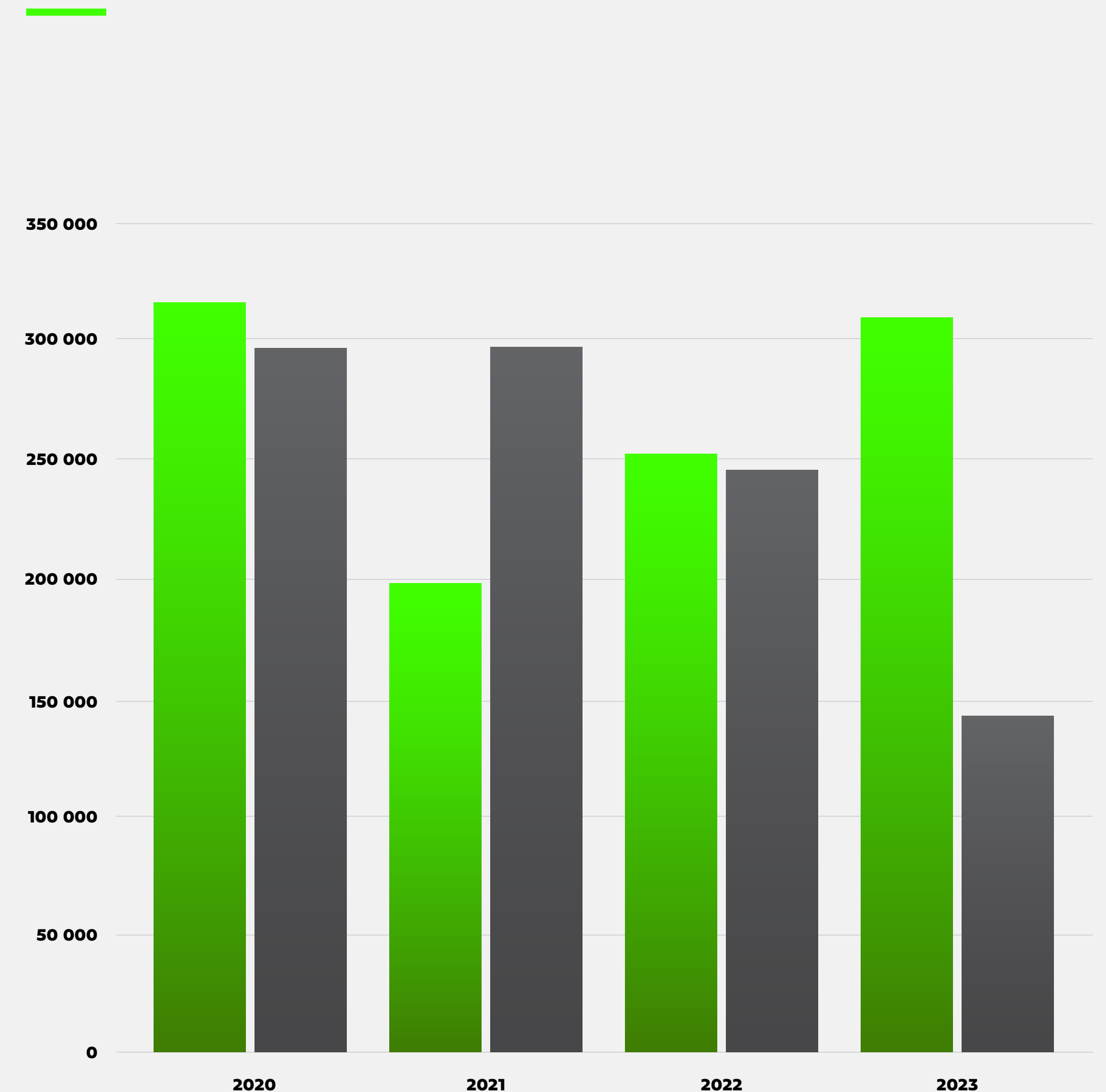
V roce 2023 jsme začali sledovat řadu nových oblastí jako práce na trasových uzávěrech či regulačních stanicích. Tato skutečnost společně s velikostí realizovaných staveb v roce 2023 měla za následek mírné překročení námi očekávaných emisí v této oblasti. V rámci programu Green GasNet jsme se zaměřili na snižování objemu technologických ztrát a emisí pomocí nejnovějších technologií a zlepšení predikcí emisí u prováděných staveb. Vlivem kvalitního provádění těchto aktivit nebyl do atmosféry vypuštěn zemní plyn odpovídající 14,8 tisíci tun CO₂. Tuto oblast budeme rozvíjet i v následujících letech. Nejefektivnější technologie pro specifické kategorie staveb jsou standardizovány v navržených technicko-ekonomicko-environmentálních rozhodovacích pravidlech. Výpočty objemu technologických ztrát a emisí podle různých variant použitých technologií již ve fázi přípravy stavby umožňují najít ideální řešení pro danou stavbu ještě před jejím zahájením.

Pro minimalizaci vlastních technologických ztrát a emisí přijímáme v GasNetu řadu opatření. V letech 2022 a 2023 úspěšně proběhly akce, při kterých jsme si otestovali technologie pro vytlačení plynu a inertizaci plynovodu dusíkovou zátkou. S ohledem na technickoekonomické zadání jsme kladně vyhodnotili technologii přečerpávacího kompresoru, jehož pilotní provoz byl ve spolupráci s externími dodavateli úspěšně vyzkoušen v průběhu roku 2023 na 4 investičních zakázkách (celkem přečerpáno cca 90 tis. m³ zemního plynu s dosažením koncové tlakové úrovně 1,2 bar). I díky těmto úspěšným testům a podpoře technologie přečerpávání jsme se rozhodli v roce 2024 pořídit přečerpávací kompresor pro Úsek speciálních prací. Nahrazováním technologie balónování za stoplovací technologie a zejména využitím potenciálu přečerpávacího kompresoru lze dosáhnout nejenom snížení emisí zemního plynu v řádech stovek tisíc m³, ale i vyšší bezpečnosti u prací se zvýšeným nebezpečím.

I nadále jsme pokračovali v aktivitách, které snižují počty narušení plynárenských zařízení třetími stranami. Pozitivně lze hodnotit nižší počet těchto narušení během roku 2023 s výrazně nižšími následky, a to ať už v podobě menšího objemu uniklého plynu nebo počtu odstavených odběratelů.

Nárůst vlastních technologických ztrát oproti roku 2022 koreluje se zvýšeným objemem prací na síti během roku 2023 v důsledku zvýšených investic do rekonstrukce distribuční soustavy. Tyto investice nám však do budoucna pomohou snížit fugitivní úniky plynu, a zároveň připravují naši síť na distribuci plynů budoucnosti.

Technologické ztráty [m³]



Řízení spotřeby energií

V rámci skupiny GasNet využíváme energii pro zajištění provozu naší distribuční sítě i pro vytápění a svícení v našich vlastních i pronajatých kancelářích. Navíc také v rámci inspekčních činností využíváme vlastní vozový park, který každoročně najede více než 20 milionů kilometrů. Mezi hlavní nakupované komodity patří elektrická energie, zemní plyn a pohonné hmoty – nafta, benzín a CNG. V minulém roce jsme se zaměřili na zefektivnění řízení spotřeby energií a pokrytí většiny naší spotřeby elektřiny zelenými certifikáty původu.

System hospodaření s energiemi ISO 50001

Pro všechny zaměstnance je na intranetu dostupná **energetická politika**, která jasným způsobem definuje naše závazky ve vztahu k šetření energiemi.

V roce 2021 jsme implementovali systém energetického managementu ISO 50001, který do našich procesů vnesl **kontinuální zlepšování v oblasti energetického hospodářství budov a regulačních stanic**. Vytvořili jsme kompaktní energetický tým, stanovili jednotné metriky pro měření energetické náročnosti, definovali energetická KPI a vytvořili sadu opatření, jejichž cílem je snižovat energetickou náročnost a emisní stopu naší společnosti.

Monitorování spotřeb energií provádíme již mnoho let. Vzhledem k novým požadavkům na přesnější a častější vykazování dat se však aktuální procesy ukazují jako nedostatečné. Hlavním problémem jsou postupné fakturace či odečty spotřeb elektrické energie. To způsobuje značný posun při sběru dat a může dojít až k ročnímu zpoždění při finalizaci celkové spotřeby. Abychom tento proces zlepšili, zahájili jsme v červenci 2023 projekt Energy Management System, jehož cílem je zpřesnit, automatizovat a zefektivnit sběr dat.

* Emisní faktor zahrnuje pouze fázi výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů.

System hospodaření s energiemi jsme zavedli ve vlastních objektech, které největším podílem přispívají k celkové spotřebě energie. Do systému certifikace bylo zařazeno 40 objektů: 15 administrativně provozních areálů a 25 regulačních stanic.

ISO 50001 vyžaduje po společnosti neustálé zlepšování a stanovení specifických cílů na další období. S tímto požadavkem aktivně pracujeme i při cestě za klimatickou neutralitou. Pro nadcházející rok jsme si vytyčili cíl snížit spotřebu energetických komodit o 2 % oproti průměru spotřeb z let 2018-2020 na všech objektech v hranicích systému energetického managementu. Toho dosáhneme edukací zaměstnanců a také pomocí investičních akcí do energetického hospodářství. V roce 2023 jsme pokračovali v investičních akcích v rámci provozu regulačních stanic a správy budov, jejichž cílem je snížit spotřebu plynu, elektřiny a tím pádem i emisí CO₂.

Nákup zelené elektřiny

V rámci dekarbonizace spotřeby elektrické energie ve skupině GasNet jsme si stanovili ambiciózní cíle v oblasti širšího využití obnovitelné energie. Uzavřeli jsme proto smlouvu se společností ČEZ ESCO, čímž jsme zajistili dodávky certifikované zelené elektřiny. Zelené certifikáty pokrývají celkovou spotřebu elektřiny regulačních stanic, LNG stanic a také provoz vlastních kancelářských budov.

Nakupovaná zelená energie pochází z veřejných distribučních sítí se zárukou původu z vodních, solárních a větrných elektráren. Od poskytovatele certifikátů tak máme potvrzeno možné využití tržního emisního faktoru O* pro pokryté množství spotřebované elektrické energie. Tímto krokem se nám podařilo výrazně snížit naše nepřímé emise a zelenou elektřinu plánujeme využívat i nadále. Proto jsme s ČEZ ESCO podepsali smlouvu na nákup zelené elektřiny včetně certifikace pro roky 2022 až 2025.

Energie v provozu

Ke spotřebám energií a tím vzniku emisí dochází také při provozování plynárenských zařízení. Nejvýznamnějším zdrojem emisí jsou přehřevy plynu na regulačních stanicích, které spotřebovávají jak elektrickou energii, tak zemní plyn v závislosti na tom, jaká technologie je použita. Ve skupině GasNet používáme přehřevy elektrické a teplovodní. V této oblasti usilujeme o minimalizaci dopadu postupnou systematickou optimalizací provozu přehřevů, zefektivněním řízení spotřeb skrze ISO 50001 a nákupem zelené elektřiny.

Z technických důvodů je nezbytné zemní plyn na regulačních stanicích přehřívát. Teplota plynu za regulátorem musí být vyšší, než je rosný bod, čímž se zamezí tvorbě hydrátů v potrubí a kondenzaci nebo zamrznání kapalných složek.

Na dvou velkých regulačních stanicích provozujeme tři kogenerační jednotky. Kogenerace představuje jeden z přístupů k nízkoemisní tepelné a elektrické energii. Díky technologii kogenerace a expanzním turbínám jsme v roce 2023 celkově **vyrobili a prodali do sítě 3,3 GWh** elektrické energie.

Zároveň intenzivně pracujeme na zprovoznění prototypu šroubového expandéru, abychom dosáhli maximální efektivity výroby elektrické energie v provozu.

Od roku 2014 běží projekt zaměřený na modernizaci plynových kotlů s cílem zvýšit energetickou účinnost a snížit emise znečišťujících látek. Projekt je aktuálně plánován nejméně do roku 2026. V roce 2023 proběhla výměna dalších 115 kotlů a rekonstrukce kotelny předávací regulační stanice Pánov.

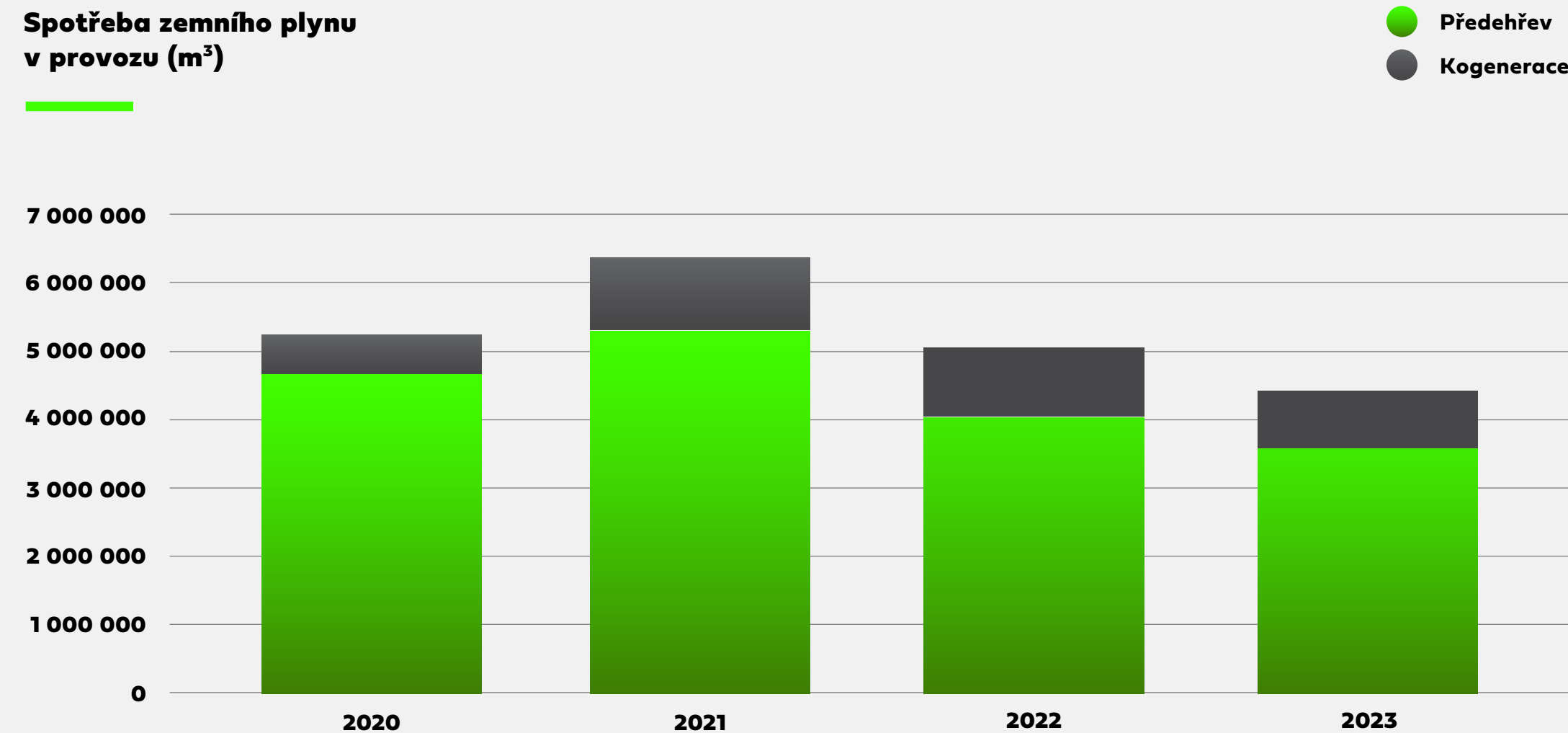
V rámci pilotního provozu jsme osadili 2 regulační stanice elektrickými tepelnými čerpadly, která fungují jako alternativa k již instalovaným plynovým kotlům. Prioritně je tedy přehřev zajištěn tepelným čerpadlem a pouze v období nízkých teplot jsou připojeny plynové kotle. V projektu budeme pokračovat také v roce 2024. Výsledkem bude další snížení vlastní spotřeby zemního plynu a tím i emisí.

U 25 největších předávacích regulačních stanic měsíčně vyhodnocujeme spotřebu na základě průtoků, vstupních a výstupních teplot a tlaků. V případě zjištění odchylek provádíme operativně zásahy k odstranění poruchových stavů. Celkovou spotřebu elektrické energie jsme pokryli již zmiňovanými certifikáty zelené elektřiny od ČEZ ESCO se zajištěním certifikátu až do roku 2025. Na konci roku 2023 jsme také úspěšně **obhájili** u 25 regulačních stanic **dozorový audit**

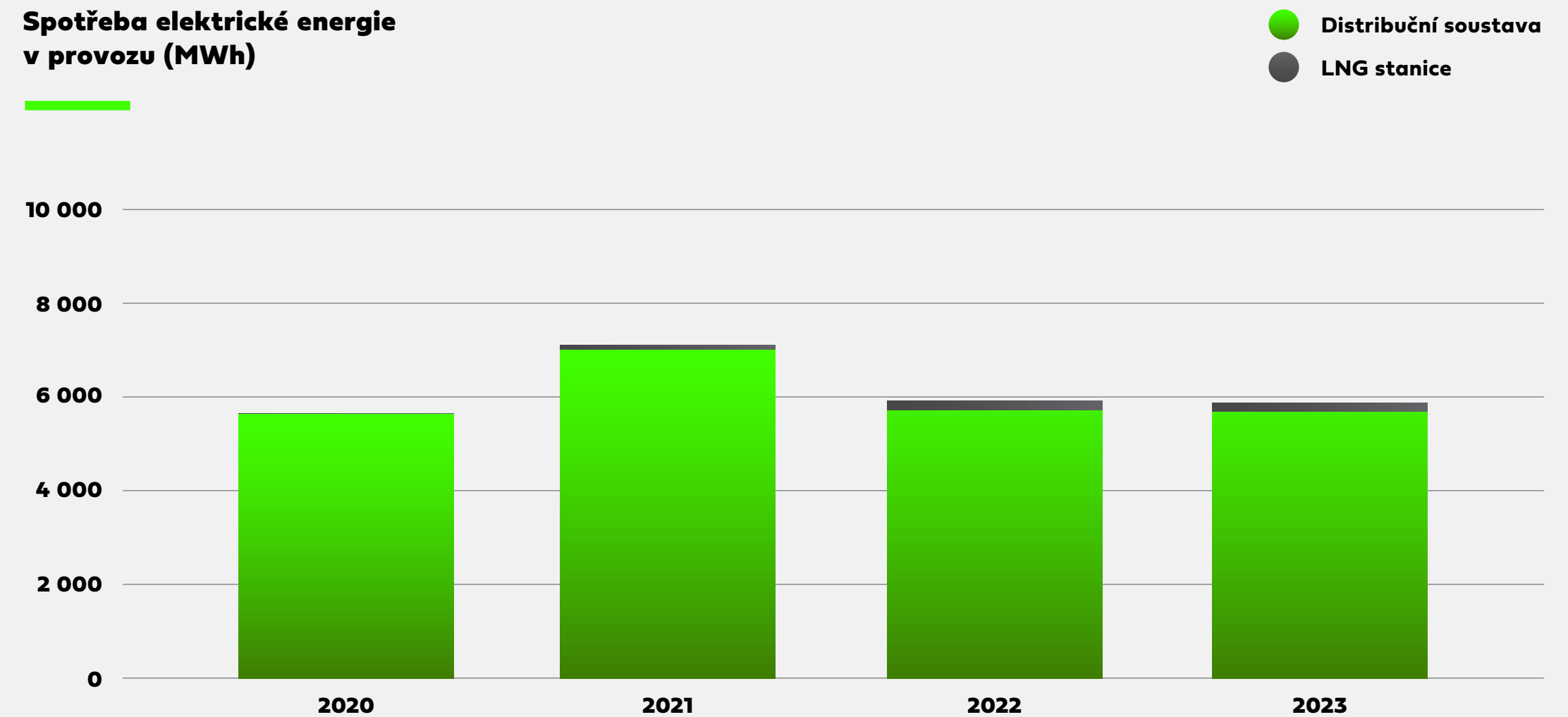
systému hospodaření s energiemi dle normy ISO 50001 bez významných neshod.

V rámci podpory rozvoje LNG v České republice, o které se dočtete více v kapitole *Využití LNG v nákladní dopravě* (str. 60), provozujeme pět LNG čerpacích stanic v Klecanech u Prahy, Kosmonosech u Mladé Boleslavi, Nýřanech, Kaplici a Jažlovicích. Také na těchto stanicích jsou spotřeby elektrické energie monitorovány s ohledem na plánovaný rozvoj další výstavby.

Spotřeba zemního plynu v provozu (m³)



Spotřeba elektrické energie v provozu (MWh)



Kancelářské budovy

V roce 2023 jsme zahájili projekt postupné optimalizace největších kancelářských budov. Naše kanceláře v Praze jsme osadili čidly, která měřila obsazenost pracovních míst a zasedacích místností. Na základě těchto dat jsme spustili projekt, na jehož konci přejdeme v kancelářích v Praze do režimu **sdílených pracovních míst**. Celkem ušetříme více než 20 % pronajaté kancelářské plochy, a tedy energií i nepřímých emisí spojených s vytápěním, chlazením a napájením prostor. Rekonstrukce začala v prosinci

roku 2023 a bude dokončena na konci 1Q 2024. V nově rekonstruovaných prostorách použijeme více než 80 % stávajícího nábytkového vybavení, kobereců a dělicích příček. Díky tomu bude emisní stopa rekonstrukce výrazně nižší, než kdybychom prostor rekonstruovali a vybavovali úplně nově.

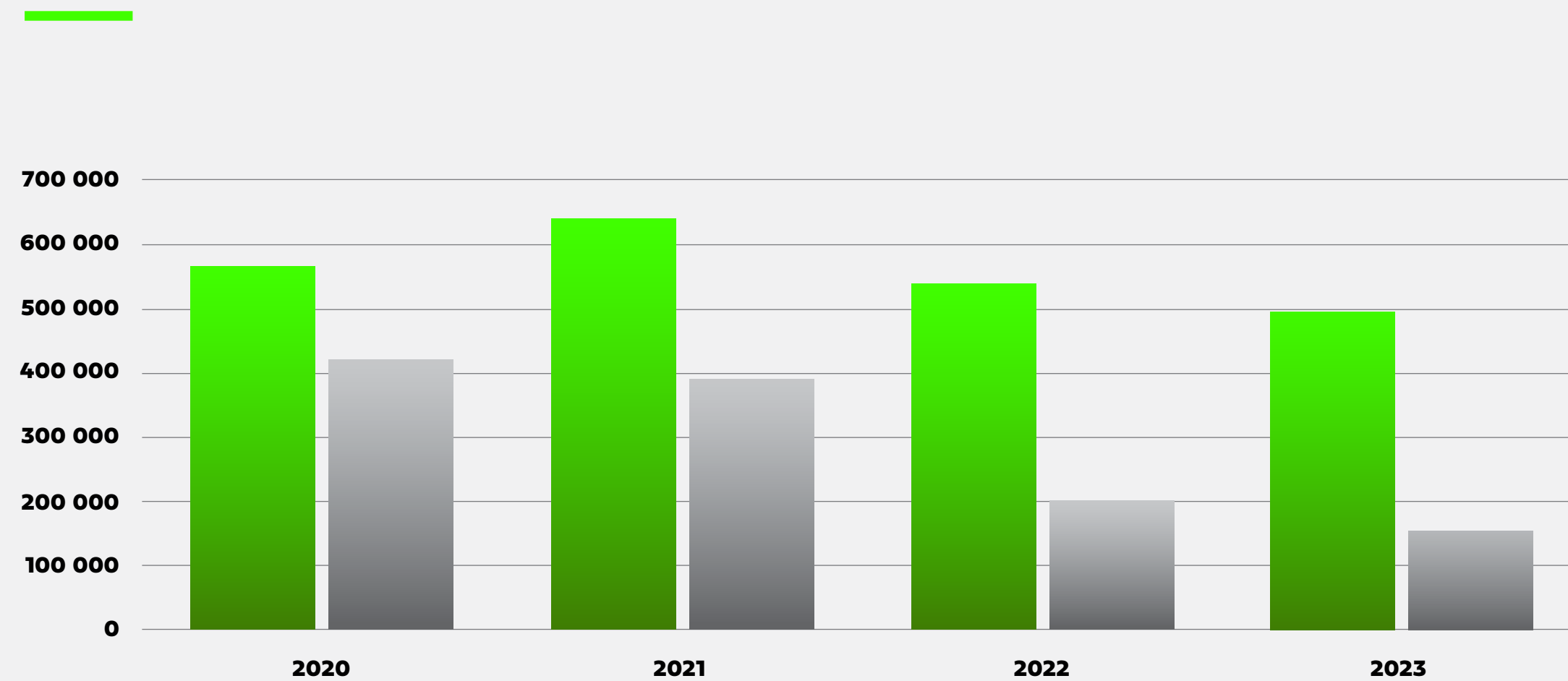
Další potenciál redukce kancelářských prostor jsme objevili v kancelářích v Ostravě, kam jsme přesunuli čidla měřící obsazenost. Potenciál úspory prostor se pohybuje mezi 20 % a 40 %. Realizaci obdobného projektu jako v Praze předpokládáme v roce 2024.

V menších regionech jsme instalovali **fotovoltaické panely** (FVE) na 5 budovách o celkové kapacitě 80 kWp. Současně jsme v roce 2023 dokončili projekci FVE na další dvě lokality. To nám pomůže do roku 2025 ušetřit kolem 60 tun CO₂.

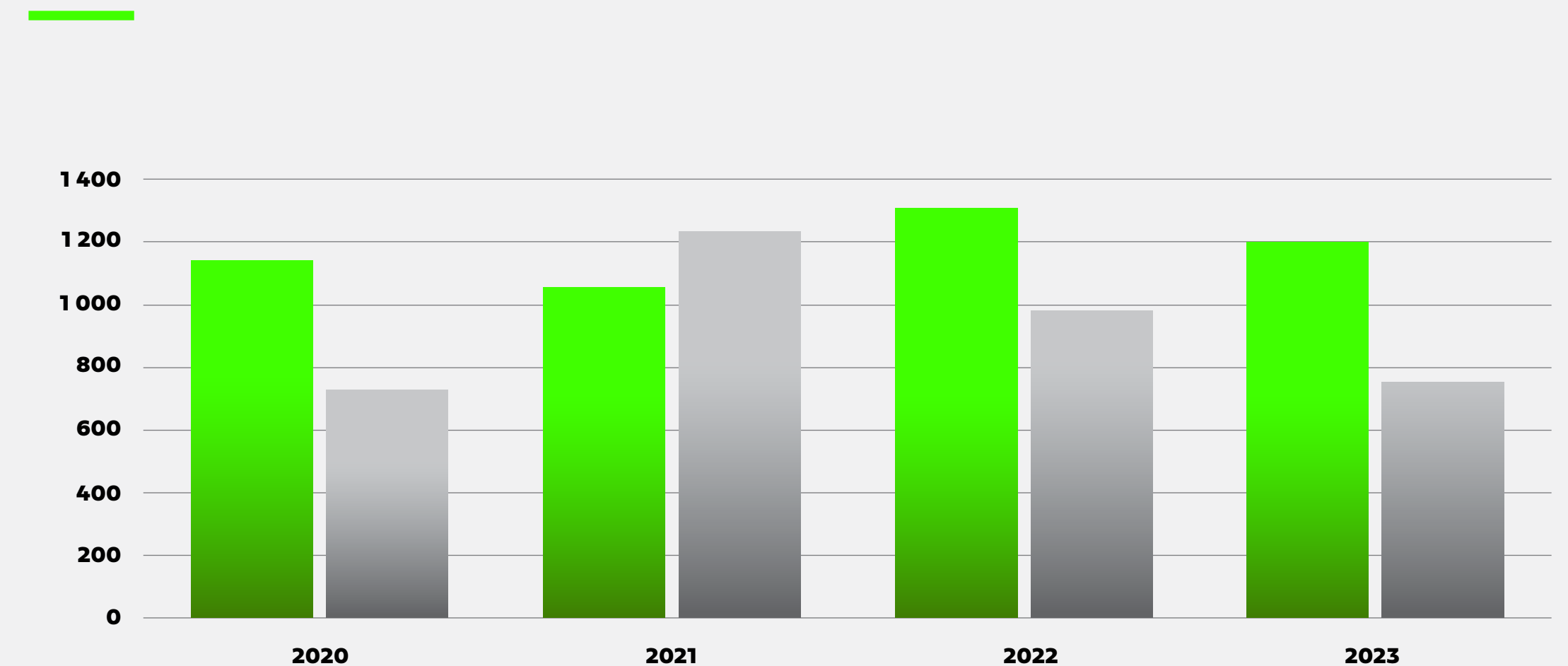
U budov ve vlastnictví GasNetu se zaměřujeme na snižování energetické náročnosti postupnou rekonstrukcí systémů vytápění, chlazení a jejich regulace. V roce 2023 jsme investovali do projektů souvisejících se snižováním energetické náročnosti 5,6 milionů korun.

Díky všem těmto aktivitám jsme úspěšně absolvovali nezávislý dozorový audit energetického managementu ISO 50001, který potvrdil správnost nastavené cesty snižování energetické náročnosti budov.

Spotřeba zemního plynu v budovách [m³]



Spotřeba elektrické energie v budovách [MWh]



Vozový park

Ve skupině GasNet provozujeme 1 395 aktivních vozidel, z nichž 66 % jsou technická vozidla využívaná pro provoz a údržbu naší distribuční sítě. Zbýlých zhruba 500 vozidel jsou manažerská a referentská vozidla.

Emise, které měříme, pochází z vlastní spotřeby pohonných hmot – nafty, benzínu a stlačeného zemního plynu (CNG). I nadále se z podstaty našeho podnikání – distribuce zemního plynu – snažíme tento segment podporovat, avšak vzhledem k ukončení výroby CNG modelů u automobilek se aktivně připravujeme na alternativní budoucnost.

V roce 2023 jsme **testovali 6 plně elektrických vozidel** při údržbě naší sítě. Jejich efektivitu budeme v průběhu roku 2024 dále vyhodnocovat. Nadále bedlivě sledujeme trh s vodíkovými auty a plány na rozšíření infrastruktury pro plnění vodíkových aut.

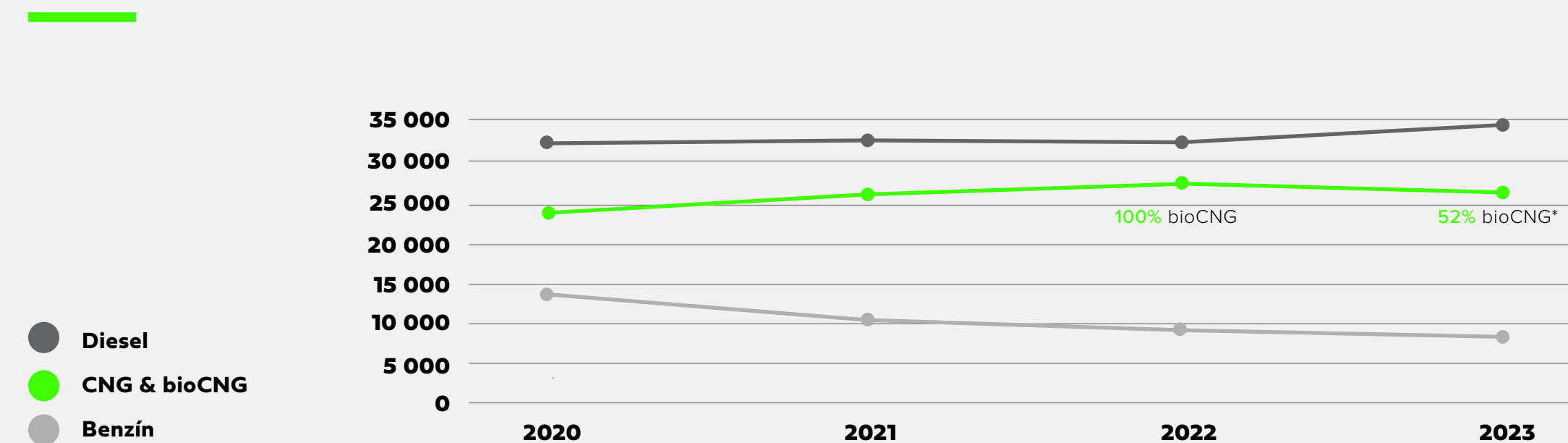
V momentě, kdy bude tato varianta dostupná pro naše technická vozidla, plánujeme je zařadit do naší flotily.

V rámci našeho vozového parku také úspěšně využíváme **sdílení referentských vozidel** (tzv. carsharing). V roce 2023 jsme na 10 lokalitách odbavili 5 169 rezervací.

Počet aut na CNG a s naftovým pohonem zůstává takřka stejný, naopak počet vozidel s benzinovým pohonem klesl o 38. Proti minulému roku však došlo k nárůstu nájezdů o cca 0,5 milionu kilometrů. Tento trend se promítl i v naší spotřebě pohonných hmot, kde došlo k nárůstu spotřeby CNG, a naopak poklesu spotřeby benzínu.

V roce 2023 jsme zajistili **certifikáty původu bioCNG** pro naše paliva u našeho dodavatele. Díky tomu jsme pokryli část naší spotřeby obnovitelným zdrojem – biometanem.

Spotřeba pohonných hmot [GJ]



* Certifikát z roku 2022 nebyl pro následující rok uznán. Uskutečnili jsme nákup alternativního uznávaného, který je však omezen na určité čerpací stanice poskytující bioCNG.



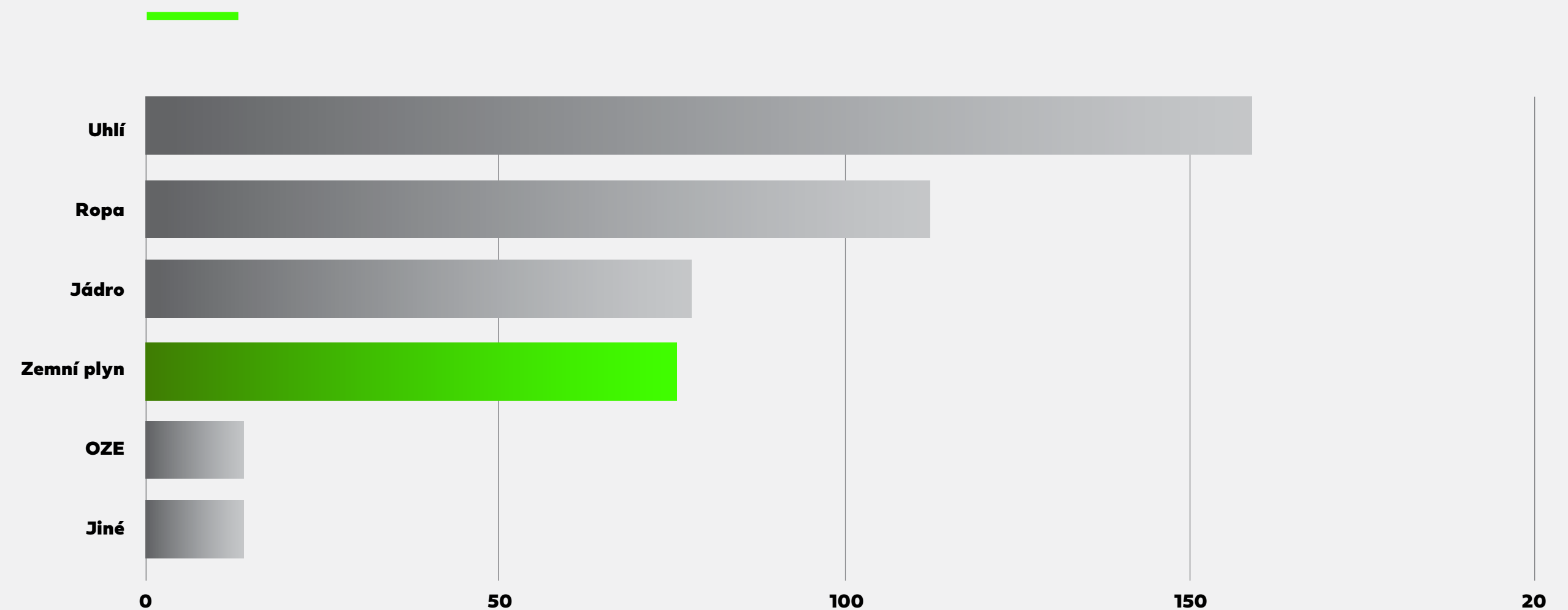
Plán dlouhodobé transformace

Evropa jde cestou dekarbonizace a udržitelného hospodářství. My chceme být součástí této změny a tvořit jeden z pilířů moderní a zelené energetiky. Stojíme v čele transformace energetiky a připravujeme se na přechod k zeleným plynům, abychom dosáhli dlouhodobého cíle být klimaticky neutrální do roku 2040.

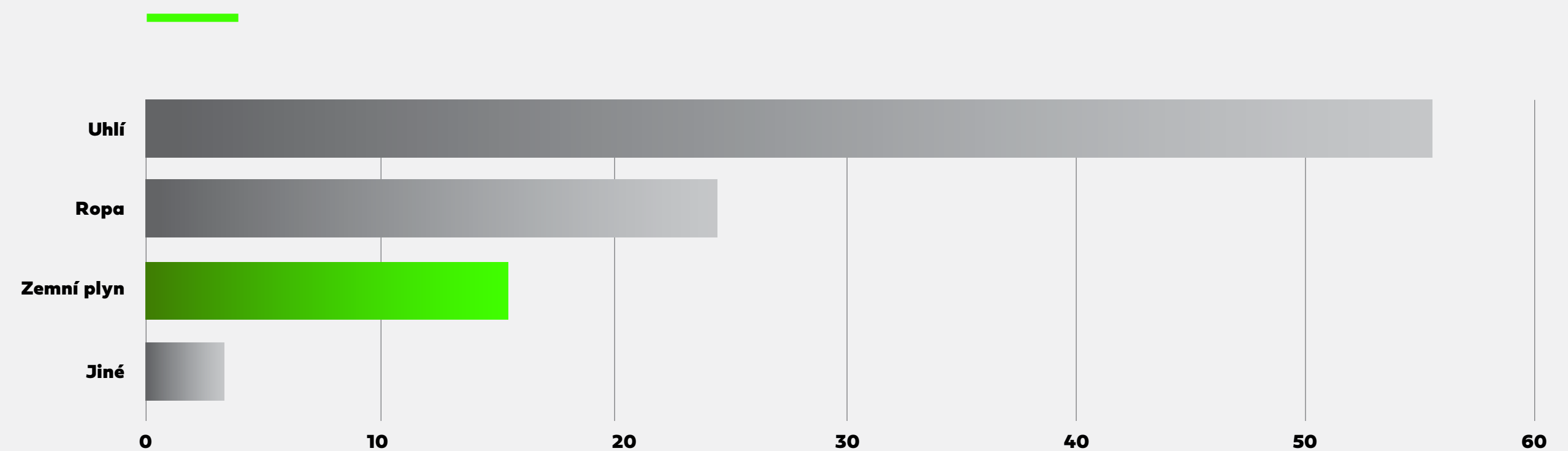
Náš **Plán dlouhodobé transformace** zastřešuje několik oblastí se samostatnými pracovními skupinami, pravidelně koordinovanými na úrovni nejvyššího vedení. V současnosti není možné řadu transformačních aktivit zavádět do praxe kvůli nejasnému vývoji trhu a dalším externím překážkám, které nemáme možnost z naší pozice zcela ovlivnit. Navzdory tomu hledáme cesty, jak se v GasNetu na tuto zásadní změnu připravit a stát se průkopníky na českém trhu.

Před námi stojí **největší proměna energetiky a průmyslu od dob industriální revoluce**. Přechod na bezemisní plyny, jako je biometan a vodík, bude bezpochyby velkou výzvou. My ji v GasNetu vnímáme jako obrovskou příležitost.

Spotřeba zdrojů energie [TWh]
v ČR za rok 2022



Emise CO₂ podle zdrojů energie
[MtCO₂] v ČR za rok 2022



Zelená budoucnost plynu – biometan a vodík

Celá Česká republika směřuje k dekarbonizaci klíčových sektorů ekonomiky. Klimatická neutralita v roce 2050 je hlavním cílem stanoveným *Zelenou dohodou pro Evropu*. To se neobejde bez celkové transformace energetiky.

Hlavními sledovanými ukazateli jsou v energetice emise skleníkových plynů. Jejich snižování jasně stanovily a podpořily legislativní balíček **Fit for 55** a program **REPowerEU**. Zásadní je v tomto směru rychlý odchod od vysokoemisního uhlí. Řešením je jeho náhrada za zemní plyn, který má o třetinu nižší emise skleníkových plynů. Plynárenství má navíc i svoji zelenou a bezemisní budoucnost v podobě **biometanu** a **vodíku**. Zkapalněný zemní plyn (**LNG**) a jeho obnovitelná forma **bioLNG** zase sehrají klíčovou roli při snižování emisí v nákladní silniční dopravě.

Nejvíce energie se v Česku vyrobí z uhlí, které se ve vysoké míře uplatňuje ve výrobě elektřiny a tepla. Týká se to až poloviny tuzemských tepláren. Dekarbonizace těchto provozů výrazně sníží produkci emisí v celé České republice.

Zemní plyn zařadila Evropská unie do své **taxonomie** a nové **plynové teplárny** se považují za environmentálně přijatelné. Ekologický aspekt přechodu tepláren na zemní plyn významně posiluje fakt, že v naší distribuční síti stále navyšujeme i podíl obnovitelného biometanu.

Podobná situace panuje i v sektoru dopravy. Česko se sice přibližuje s 9 % aktuálně platnému cíli 14 % podílu OZE, ale vyžadovaná struktura typů obnovitelných zdrojů nebude dosažena. Předpokládaného cíle ve výši 28-32 % půjde dosáhnout pouze, pokud se využijí všechny dostupné zdroje včetně zemního plynu.

Například v sektoru **nákladní silniční dopravy** nabízí zemní plyn jedinou reálnou a dostupnou alternativu, jak splnit emisní cíle. Už od roku 2020 se proto zasazujeme o rozšíření zkapalněného zemního plynu (LNG) mezi české dopravce.

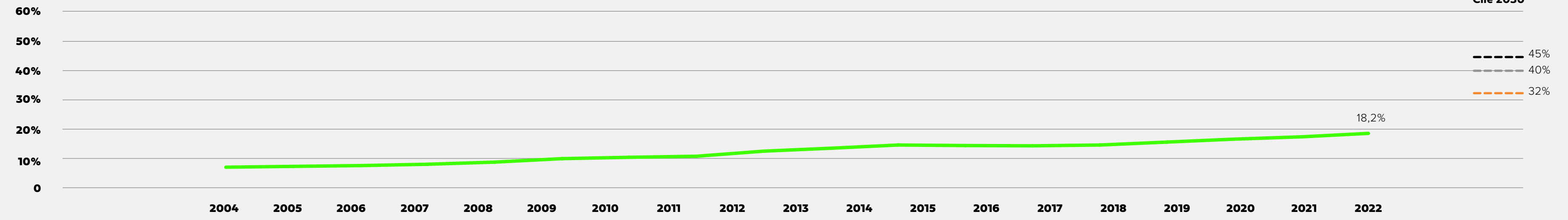
Zatímco zemní plyn nabízí dostupné a spolehlivé řešení odchodu od vysokoemisních zdrojů, nové plyny jako biometan a vodík přinesou české ekonomice a průmyslu jistotu dodávek dostatečného množství bezemisní energie.

Biometan má stejné vlastnosti jako zemní plyn a už teď zvyšujeme jeho podíl v distribuční soustavě.

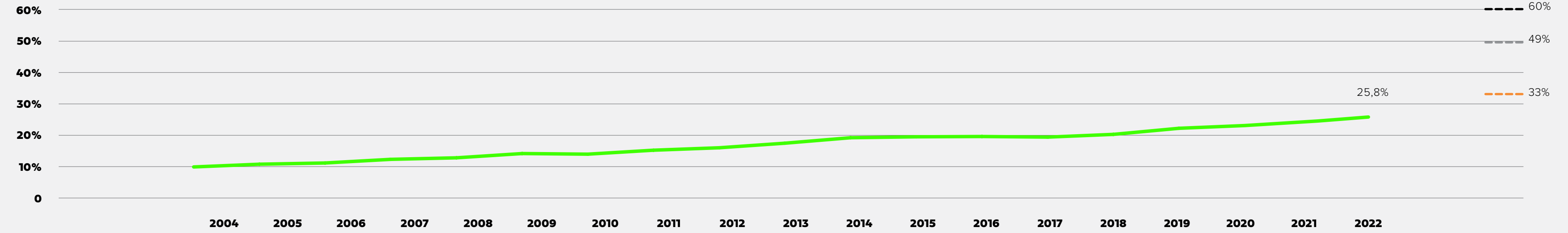
Vodík je stabilní nosič energie, který lze prakticky beze ztrát přepravovat a distribuovat i na velké vzdálenosti. Pro průmysl nebo teplárenství, které pracují s technologií přímého spalování, je plyn v podstatě téměř nepostradatelný. Plyn jako spolehlivý zdroj je také zásadní pro stabilizaci elektrizační soustavy a pro pokrytí sezónních výkyvů spotřeby energie.



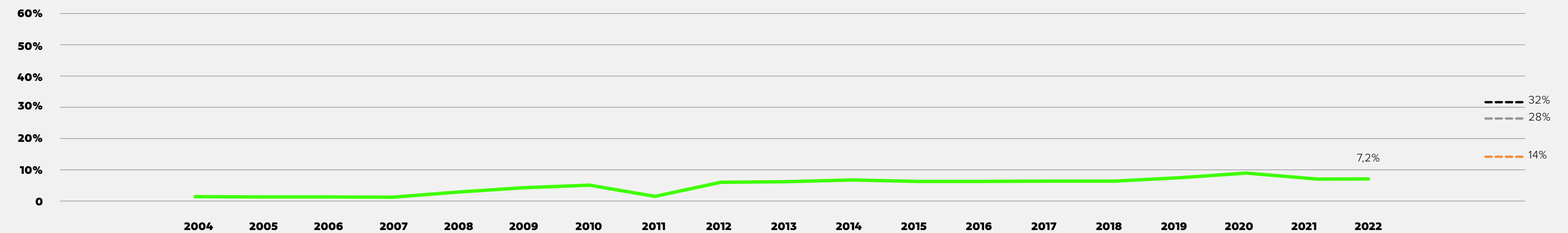
Podíl OZE a cíle ČR



Podíl OZE a cíle v teplárenství



Podíl OZE a cíle v dopravě



● Podíl OZE
○ Cíl ČR
 FF55
 REPowerEU

Zdroj: EEA, UNFCCC, Eurostat

1
2
3
4

Připravenost distribuční sítě na energetickou budoucnost

Strategie obnovy stávající infrastruktury GasNetu se dlouhodobě zaměřuje na zařízení na konci své životnosti a na snižování úniků distribuovaného plynu. Při systematické obnově, kdy se vyměňují větší úseky plynovodů, také optimalizujeme soustavu tak, aby reflektovala stávající i budoucí demografické rozložení obyvatelstva a územní plánování. Díky tomu jsme a budeme schopni vždy uspokojit aktuální i předpokládanou poptávku po plynu. **Investujeme s ekonomickou efektivitou při zachování bezpečnosti a spolehlivosti.**

Pro budoucnost GasNetu je klíčová dobře zvolená investiční strategie, která umožní splnit dekarbonizační závazky a zároveň zajistí bezpečnou, spolehlivou a efektivní distribuci plynu nejen nyní, ale i v následujících letech. Víme, že vzhledem k dekarbonizačním cílům a potřebě diverzifikovat zdroje v kontextu celé energetiky se bude v naší síti postupně měnit složení distribuovaných plynů.

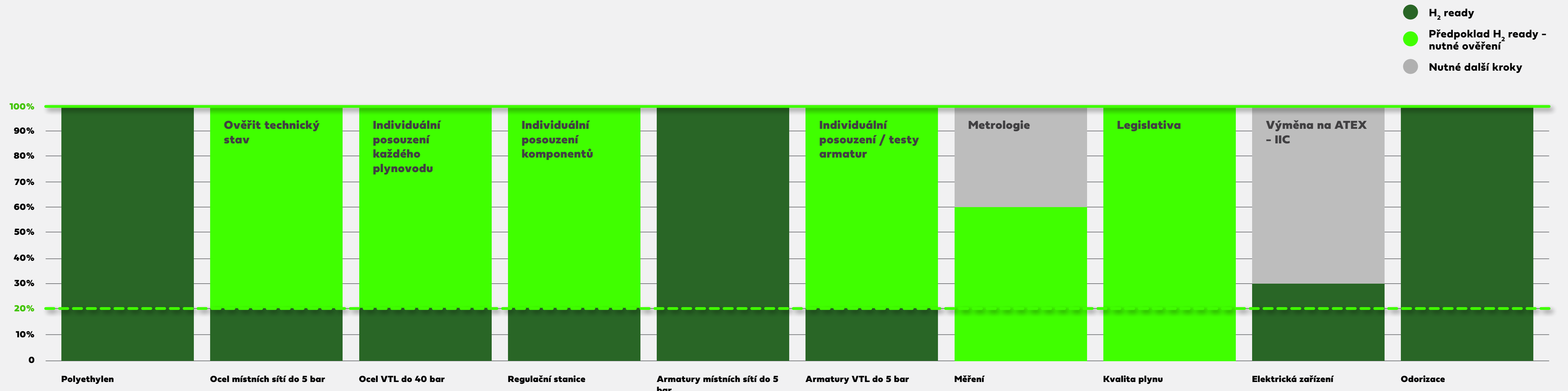
Připravujeme se na to a jsme v dobré výchozí pozici. Stav naší plynárenské soustavy umožňuje nejen distribuci zemního plynu a biometanu, ale **už teď jsme připraveni i na distribuci směsi zemního plynu s až 20% příměsí vodíku**. A víme, jak docílit i připravenosti na distribuci 100% vodíku.

Scénáři, jak přejít na distribuci vodíku, se zabýváme v našem projektu **Tranzitní cesta – „Switch Over“**. Využíváme přitom informace z našich pilotních projektů k připojování výroben vodíku. Čerpáme i zkušenosti ze zahraničí, kde se připravují obdobné projekty.

Harmonogram postupného přechodu ovlivňuje nejen naše vlastní připravenost, ale i připravenost přepravní soustavy a dostupnost vodíku v Česku. Vzhledem k tomu, že distribuční soustava je součástí celého plynárenského ekosystému, který nefunguje izolovaně, spojili jsme se v rámci platformy ČPS s ostatními provozovateli distribučních soustav, s provozovatelem

přepravní soustavy a provozovateli zásobníků plynu. Společně připravujeme tranziční scénáře, věnujeme se legislativním změnám a technickým studiím.

Nové investice dobře zvažujeme a hledáme maximální synergie jak pro současnou distribuci zemního plynu, tak vodíku v budoucnu. Síť obnovujeme tak, abychom kvůli změně distribuovaného média nemuseli obnovu řešit od nuly. Minimalizujeme zmařené investice i dopady na zákazníka.



Přechod centrálních zdrojů tepla z uhlí na plyn

Při spalování uhlí vzniká velké množství emisí CO₂ a SO_x, ale také mnoho jiných škodlivých a karcinogenních látek včetně prachových částic. To jsou jasné důvody, proč odejít od uhlí. V našich klimatických podmínkách je výroba energie z obnovitelných zdrojů omezená a její rozšíření se předpokládá v dlouhodobějším časovém horizontu. Odchod od uhlí tak vede přes využití zemního plynu, který je společně s jádrem v českých podmínkách jedinou cestou, jak do roku 2030 splnit emisní cíle České republiky a zároveň uspokojit energetické potřeby všech zákazníků.

Provozovatelé centrálních zdrojů tepla (CZT) urychlují postup prací při odchodu od uhlí k zemnímu plynu. Jejich hlavní motivací jsou nejen emisní cíle České republiky do roku 2030, ale i aktuální cena povolenek. Většina zdrojů na uhlí se kvůli povolenkám přestane ekonomicky vyplácet už od roku 2028, v pesimistickém scénáři dokonce již od roku 2026. Česká republika při aktualizaci *Národního plánu pro energii a klima* vytyčila cíl opustit využití uhlí při výrobě elektřiny a tepla nejpozději v roce 2033.

Zemní plyn se v této souvislosti chápe jako přechodový zdroj. Navíc může zemní plyn svým postupným „ozeleňováním“ přiměsí biometanu a následně zeleného vodíku značně přispět k dekarbonizaci celého teplárenství.

Na distribučním území GasNetu je teď v provozu přes **100 uhelných zdrojů** s instalovaným výkonem nad 3 MW. Tři čtvrtiny z nich projevily zájem o přechod na zemní plyn, zbytek se rozhodl pro jiné palivo jako například biomasu.

V cílovém stavu po připojení a zprovoznění všech předpokládaných zdrojů, který nastane mezi roky 2030-2033, očekáváme celkový roční nárůst spotřeby plynu o zhruba 20 TWh. V případě naplnění vodíkové strategie ČR a podpory připojování výroben biometanu očekáváme, že minimálně 10 % spotřeby těchto paliv bude pocházet z plně obnovitelných zdrojů plynu.

Zdroje pro poskytování služeb systémové rovnováhy

Velká část CZT ve svých dekarbonizačních cílech uvažuje s kombinovanou výrobou elektřiny a tepla společně s výstavbou čistě elektrárenských zdrojů pro výrobu elektrické energie z plynu formou paroplynových cyklů s vysokou účinností (60 %) nebo sestavou kogeneračních jednotek (KGJ). Většina těchto zdrojů bude následně zapojena do systému bilancování elektrizační sítě formou služeb výkonové rovnováhy (SVR). Vzhledem k jejich cyklickému chování a náběhu velkého výkonu v krátkém čase budou kladeny vysoké nároky na bezpečné a spolehlivé připojování těchto zdrojů a následný provoz distribuční sítě GasNet.

Evropská taxonomie definuje podmínky, při jejichž splnění se budou projekty tepláren a paroplynových zdrojů na zemní plyn považovat za udržitelné. Budou tak mít zajištěný přístup ke zdrojům financování za výrazně příznivějších podmínek. Jednou z hlavních podmínek je připravenost využití technologie na budoucí vodíkový provoz.

Připojování výroben biometanu

Události kolem zásobování Evropy zemním plynem urychlily přechod k obnovitelným plynům a přinesly jasný požadavek na zajištění bezpečnosti dodávek zemního plynu prostřednictvím diverzifikace jeho zdrojů. Na úrovni EU takové požadavky formuloval a podpořil plán REPowerEU. Česká republika potom přišla s programem podpory biometanu v ČR, který má přispět k naplnění cílů Vnitrostátního plánu České republiky v oblasti energetiky a klimatu. Výroba biometanu představuje podle tohoto plánu pro Česko možnost získání investic v hodnotě 32 miliard Kč do roku 2030.

Jako první distributor v České republice jsme začali v roce 2019 vtláčet do distribuční sítě biometan. Jeho předností je, že se jedná o obnovitelný zdroj. Vyrábí se z organického odpadu, kdy vykazuje neutrální uhlíkovou stopu. Biometan má v České republice potenciál do roku 2030 nahradit 10 až 15 % tuzemské spotřeby zemního plynu a dosáhnout tak nižších emisí a vyšší energetické soběstačnosti.

Předpokládáme, že biometan může nahradit do budoucna až 15 % celkové spotřeby zemního plynu v České republice. Jednou z podmínek pro navýšení počtu připojených výroben biometanu k distribučním soustavám je systematická státní podpora tohoto procesu, a to jak finanční (ve formě podpor či pobídek), tak i legislativní.

Jednou z hlavních aktivit GasNetu v této oblasti je připojování výroben biometanu a odkup těžebních plynovodů a souvisejících technologických zařízení. Postup stanovení hodnoty odkupovaných těžebních plynovodů výroben biometanu vydal ERÚ formou Cenového rozhodnutí v listopadu 2022. V návaznosti na tento krok jsme dokončili interní metodiku pro připojování výroben, včetně podmínek pro odkup těžebních plynovodů a souvisejících technologických zařízení. Podrobnější metodika se v současnosti konzultuje s ERÚ.

V roce 2023 jsme připojili **další tři výrobní biometanu**. V březnu se připojila stanice v Horní Suché. V červenci začala do naší distribuční sítě vtláčet biometan stanice v Mladé Boleslavi. Poslední připojená výrobní byla čistička odpadních vod v Havlíčkově Brodě, která **jako první produkuje biometan z kalu odpadní vody**.

Celkový instalovaný výkon všech pěti připojených výroben biometanu je přes 1 000 m³/h a měsíční množství vyrobeného biometanu se pohybuje kolem 200 tis. m³. V letošním roce předpokládáme připojení **dalších pěti výroben biometanu**, kdy celkový instalovaný výkon vzroste nad 3 000 m³/h.

Proces připojování výroben biometanu jsme standardizovali a na našich [webových stránkách](#) jsme vytvořili samostatnou sekci pro výrobce biometanu, kde najdou všechny potřebné informace pro připojení. Prostřednictvím stránek pak můžou výrobci podat dotaz na možnost připojení výrobní biometanu včetně žádosti o prověření volné kapacity nebo žádosti o připojení. Připravujeme i softwarovou podporu pro simulaci spalného tepla, s přesahem do fakturace koncových odběratelů.

V současnosti v našich systémech evidujeme téměř dvě desítky vydaných smluv o připojení a pro dalších 14 lokalit jsou vydány protokoly o zajištění kapacity. Rozvoj v následujících letech bude silně záviset na podpoře výroby biometanu ze strany státu. Věříme, že obnovitelný biometan významně přispěje k dekarbonizaci českého průmyslu, dopravy a výroby tepla a k naplnění dekarbonizačních cílů České republiky.

Lokalita	Rok připojení	Kapacita (m ³ /h)
BMS Rapotín	2019	280
BMS Litomyšl	2022	200
BMS Horní Suchá	2023	330
BMS Mladá Boleslav	2023	150
BMS Havlíčkův Brod	2023	90
Total		1 050

Distribuce a výroba vodíku

Česká republika a další evropské země avizují svoje ambice v oblasti využívání vodíku ve svých vodíkových strategiích. My se na vodík připravujeme dlouhodobě. Už přes dvacet let modernizujeme naše plynovody a další plynárenská zařízení, abychom v budoucnu zvládli distribuci 100% čistého vodíku. Modernizace naší sítě spočívá zejména v použití moderních materiálů na bázi polyetylenů. Každá rekonstrukce nebo výstavba plynovodu, kterou děláme, už počítá s budoucím vodíkovým provozem.

Zároveň postupně vzniká vodíkový trh a jako distributor tvoříme jeho neoddelitelnou součást. Pevné obrysy fungování tohoto trhu potřebují všechny jeho segmenty – od výrobců plynu po výrobce a servisy plynových spotřebičů. Spolupráce všech na evropské i české úrovni zaznamenala velký pokrok.

Jako distributor jsme například podpořili projekty výstavby **Středoevropského vodíkového koridoru** (CEHC) a **Česko-německého vodíkového propojení** (CGHI). Jsme nadále aktivní v evropské platformě **Ready4H2**, která propojuje celkem 91 distributorů a plynárenských organizací z celkem 20 evropských zemí s cílem připravit se na vodík a pomoci Evropě přejít na bezemisní ekonomiku.

Distribuce vodíku

Z naší distribuční sítě pro zemní plyn vytváříme postupně soustavu schopnou distribuovat i vodík. Jako první distributor v Česku připravujeme i **projekt prvního vodíkového města v České republice**. Nachází se nedaleko Aše, kde soukromý investor připravuje výrobu zeleného vodíku z obnovitelné

elektřiny. Spojili jsme s ním síly a jako distributor tady zajistíme distribuci prvních molekul vodíku v místní síti v Česku. V letech 2022 a 2023 jsme intenzivně pracovali na přípravě tohoto pilotního projektu. Konkrétně se týká města Hranice a přilehlých částí Trojmezí a Studánka.

Intenzivně spolupracujeme s městskou samosprávou a projekt jsme představili místním obyvatelům i obchodníkům s plynem prostřednictvím rozsáhlé [komunikační kampaně](#). Zorganizovali jsme například i setkání s občany, na kterém jsme je přímo v Hranicích podrobně s projektem seznámili. Projektu vyjádřily podporu Energetický regulační úřad a Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky. Spolupracujeme na něm i s Technickou inspekcí České republiky.

Kromě přípravy na výstavbu směšovacího zařízení a těžebního plynovodu proběhla v Hranicích i bezplatná kontrola všech odběrných plynových zařízení, abychom měli jistotu, že jsou na tuto směs připravena i všechna koncová zařízení a plynové spotřebiče odebírající plyn z naší soustavy.

V roce 2024 bychom rádi přistoupili k realizaci tohoto projektu, jehož rozpočet se pohybuje v řádech desítek milionů korun. Cílem projektu je přispět k naplnění environmentálních cílů EU a ČR v oblasti snižování emisí CO₂ a prokázat využitelnost plynárenské infrastruktury pro plynovou směs. Týká se to nejen distribuční soustavy, ale i odběrných plynových zařízení, která na distribuci navazují.

Kromě hranického projektu dál intenzivně diskutujeme **možnosti připojování výroben vodíku** s dalšími potenciálními výrobci a investory. V roce 2023 opět vzrostl počet dotazů k připojování výroben vodíku do naší distribuční soustavy. Formou kapacitních výpočtů a vyhodnocení dostupnosti distribuční sítě jsme v této souvislosti řešili víc než desítku lokalit napříč celou

Českou republikou.

Aktuální absence legislativy pro tuto oblast neumožňuje uzavřít s výrobcí smlouvy o připojení nebo poskytnout protokoly o zajištění kapacity podobně, jako to děláme v případě připojování výroben biometanu. Přesto na konci roku 2023 došlo k významné změně, když byl vodík zaveden jako pojem do energetického zákona (zákonem č. 469/2023 Sb.).

Novela zákona zařadila vodík mezi plyny, které lze distribuovat plynárenskou soustavou. Vodík je nově zasazen do stejného právního rámce jako zemní plyn. Je to důležitý milník, od kterého se odrazí příprava nezbytné navazující legislativy jako prováděcí předpisy a technické normy. Energetický zákon počítá jak s plynovou směsí, tak s čistým vodíkem.

V roce 2023 byl připraven pro výrobce vodíku standardizovaný proces včetně elektronického formuláře pro dotazy k možnostem připojování. Také byla dopracována evidence výroben vodíku v našich geografických a informačních systémech a byla nastavena pravidla pro kapacitní výpočty.

Výroba vodíku

Stojíme v čele zelené proměny celého plynárenského a energetického trhu a nenecháváme stranou ani otázku výroby a spotřeby nízkoemisních plynů.

Pracujeme na projektech, které využívají naši infrastrukturu k samotné výrobě vodíku. Tím bychom podpořili navýšení objemu dostupného vodíku na českém trhu a dál snižovali naše přímé emise skleníkových plynů v provozu. V roce 2023 jsme pokračovali v práci na několika studiích proveditelnosti.

Chceme pomoci nastartovat jeho širší výrobu. V podmínkách České republiky zatím není produkce

zeleného vodíku příliš konkurenceschopná. Uvažujeme proto i o **získávání vodíku inovativním způsobem přes pyrolýzu v synergii s využitím plynárenské infrastruktury**.

Vodíkový polygon Pardubice

Abychom zvládli přechod na nové plyny, musíme dál rozvíjet svoje znalosti. Jsou to zejména poznatky z oblasti bezpečnosti, mechaniky a chemie. Na to potřebujeme zázemí, kde bude možné bezpečně testovat nové technologie. Začali jsme proto s přípravou vlastního školicího a testovacího polygonu. Tady si budou moci naši specialisté rozšiřovat svoje odborné znalosti pro přechod na nové plyny. Polygon nám nabídne možnost vlastního praktického testování směsí plynů nebo čistého vodíku.

V roce 2023 jsme ukončili přípravné práce a v roce 2024 začneme s realizací první fáze vodíkového polygonu Pardubice. Konečné očekávané investiční náklady se pohybují v řádech desítek milionů korun.

Spolupráce ve vodíkových klastrech

Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský kraj podepsaly v roce 2023 memorandum o spolupráci v oblasti vodíku. Ve všech třech krajích už teď pracujeme z pozice distributora na pilotních vodíkových projektech. V Moravskoslezském kraji jsme dokonce v roce 2023 vstoupili do vodíkového klastru [Moravskoslezského kraje](#).

Partnerství subjektů sdružených do klastru umožňuje efektivně prosazovat společný zájem členů v oblasti podpory a rozvoje vodíkových technologií. Členové klastru mohou navazovat aktivní spolupráce na projektech s jednotným záměrem. Partnerství přináší členům lepší vyjednávací pozici pro obhajobu svých zájmů.

Využití LNG a bioLNG v nákladní dopravě

Rok 2023 byl ve znamení řady významných událostí ovlivňujících rozvoj zkapalněného plynu v dopravě. Tržní ceny plynu se v průběhu roku postupně stabilizovaly a vrátily se na předválečnou úroveň. Řada českých dopravců však zaznamenala pokles objemu zakázek v důsledku vysoké domácí inflace a zpomalení ekonomiky. Rozvoj plynové mobility brzdila i nejistota spojená s implementací evropské směrnice Eurovignette, v jejímž důsledku bylo v Německu ukončeno osvobození vozidel s alternativním pohonem od mýtných poplatků. Z pohledu budoucího využití bioLNG bylo významnou pozitivní událostí přijetí evropské směrnice RED III.

Skupina GasNet i nadále aktivně posiluje pozici lokálního lídra v oblasti dekarbonizace nákladní silniční dopravy. Celkový prodej LNG se v roce 2023 pohyboval na úrovni předchozího roku. Naši zákazníci tak realizovali úsporu emisí CO₂ ve výši 2 353 tun. Dosáhli jsme však několika významných milníků. Rozšířili jsme síť čerpacích stanic o tři stacionární stanice: v Jažlovicích u Prahy, Klecanech a Hradci Králové. Celkově provozujeme již šest plnicích stanic. **Jako první subjekt v České republice jsme na podzim získali certifikaci ISCC EU pro obchodování a prodej bioLNG.** Tento produkt jsme začali našim zákazníkům dodávat v průběhu ledna 2024.

V oblasti legislativy se naše aktivity soustředily především na spolupráci se státní správou při přípravě řady strategických dokumentů. Jedná se především o *Národní klimaticko-energetický plán* a *Národní akční plán čisté mobility*. V souvislosti se schválenou evropskou směrnicí RED III (cíle v oblasti dopravy) a její transpozicí do národní legislativy jsme se aktivně zapojili do pracovních skupin a přípravných prací. Jejich součástí je – mimo jiné – analýza a definice optimálního palivového mixu v roce 2023 (projekt TAČR – MOSUMO). Průběžné závěry potvrzují nezastupitelnou roli biometanu, především bioLNG v segmentu nákladní silniční dopravy.

**JAKO PRVNÍ SUBJEKT V ČESKÉ REPUBLICE JSME NA
PODZIM ZÍSKALI CERTIFIKACI ISCC EU PRO OBCHODOVÁNÍ
A PRODEJ BIOLNG.**



Znečištění ovzduší

K předeřevu zemního plynu v distribuční soustavě využíváme především plynové kotle a kogenerační jednotky. Z pohledu zákona o ochraně ovzduší se jedná o stacionární zdroje znečišťování ovzduší. Těch nad 300 kW, u kterých máme povinnost emise měřit, máme necelé tři desítky. Emise oxidů dusíku (NO_x) a oxidu uhelnatého (CO) zjišťujeme v legislativně stanovených termínech a jejich výsledky ohlašujeme dozorovému orgánu státní správy.

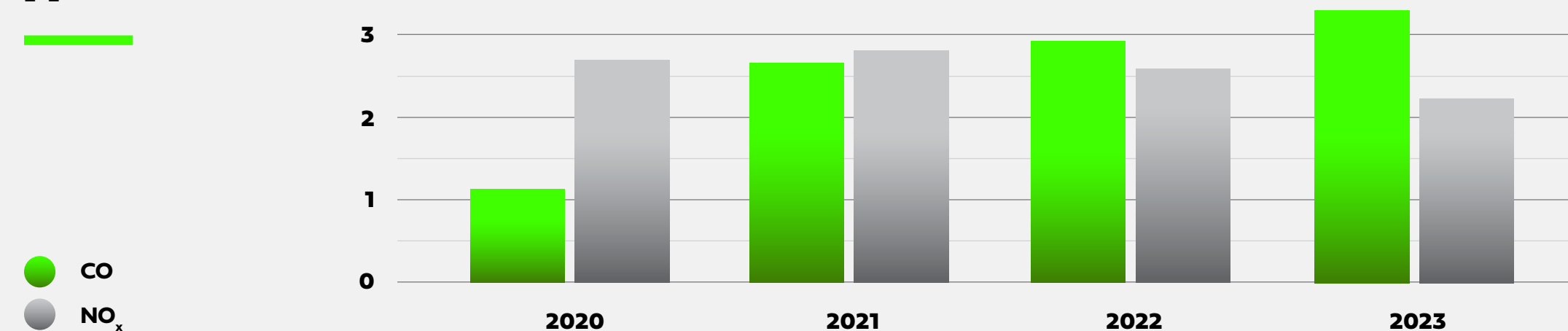
V současnosti provozujeme asi 2 700 regulačních stanic s předeřevem plynu, z toho 1 650 stanic využívá k předeřevu kotle na zemní plyn a vypouští tak znečišťující látky oxid uhelnatý (CO) a oxidy dusíku (NO_x). Zbytek kotlů je poháněn elektřinou, která je pokryta certifikáty prokazující její původ z obnovitelných zdrojů.

Ve srovnání s rokem 2022 došlo k navýšení emisí oxidu uhelnatého (CO) o necelých 12 % a to i přesto,

že spotřeba zemního plynu na těchto zdrojích byla oproti loňskému roku nižší. Na tvorbě emisí CO se podílely kogenerační jednotky téměř z 95 %, zbytek emisí CO pocházel z plynových kotlů. Příčinou tohoto navýšení byla výrazně vyšší měrná výrobní emise oxidu uhelnatého na jedné z kogeneračních jednotek ve Velkých Němčicích. Ta byla zjištěna autorizovanou osobou během měření emisí na podzim roku 2023. U emisí **oxidů dusíku** jsme naopak zaznamenali v roce 2023 **téměř 15% pokles**. Produkce této znečišťující látky není provozem kogeneračních jednotek ovlivněna natolik, jako v případě oxidu uhelnatého. Stále však splňujeme veškeré legislativně stanovené emisní limity a i nadále se budeme snažit objem vypuštěných znečišťujících látek snižovat.

V GasNetu neprovozujeme žádná zařízení s obsahem látek poškozujících ozonovou vrstvu, která by legislativně spadala do kategorie, u které je povinnost mít nainstalovaný systém detekce úniků. Typicky se jedná o regulované látky nebo fluorované skleníkové plyny. U zařízení obsahujících zákonem stanovené podlimitní množství těchto znečišťujících látek (v našem případě se jedná o klimatizační jednotky a tepelná čerpadla), dodržujeme veškeré legislativní povinnosti s tím spjaté.

Emise CO a NO_x [t]



Odpadové hospodářství

Ve skupině GasNet vznikají odpady během provozní a kancelářské činnosti. V kancelářích to je výhradně papírový a plastový odpad, sklo, bioodpad, výjimečně kovy a samozřejmě směsný odpad, který nelze dále vytrídít. Odpady z provozu pak souvisejí s naší hlavní činností distribuce plynu a s ní spjatou údržbou plynárenské soustavy. V této kategorii se už objevuje i odpad legislativně klasifikovaný jako nebezpečný. Jde např. o kondenzát zemního plynu, asfaltové izolace, značkovací spreje a další. Kategorie odpadů ostatních, tj. odpady bez nebezpečných vlastností, je zastoupena v provozu zejména vyřazeným plastovým potrubím a nemrznoucími kapalinami. Systematicky řídit a plnit požadavky v oblasti odpadového hospodářství jsme se zavázali v politice, která vešla v platnost v srpnu 2023.

V roce 2023 jsme za obě společnosti vyprodukovali zhruba 474 tun odpadů, z toho 176 tun byly odpady nebezpečné. Oproti předchozímu roku pozorujeme celkový nárůst odpadů o 68 %, z toho nebezpečné odpady byly zastoupeny 37 %, to představuje více jak trojnásobný meziroční nárůst této kategorie. Toto značené navýšení bylo způsobeno mimořádnou událostí, ke které došlo při rekonstrukci předávací regulační stanice. Při výkopu jsme v podzemní šachtě objevili historicky umístěné nebezpečné odpady. Díky nepropustné konstrukci šachty a rychlému a koordinovanému zásahu všech zúčastněných byly odpady podle jejich vlastností roztríděny a bezpečně odvezeny do určených zařízení. Pokud srovnáme

produkci nebezpečných odpadů s rokem 2022 bez této neočekávané situace, pozorujeme **meziroční pokles o téměř 20 % a zhruba 15 % u kategorie odpadů ostatní**. To se podařilo i díky iniciativám z předchozích let, kdy byly např. vyměněny jednorázové ocelové sudy na odorant za sudy vratné a dokoupeny kompostéry pro třídění bioodpadu. Díky nim můžeme bioodpad produkovaný v kancelářích vyjmout z režimu odpadu a hotový kompost následně využít jako hnojivo na našich pozemcích.

70 % z celkově vyprodukovaného odpadu se podařilo **recyklovat** nebo jinak **materiálově využít**. Do této kategorie nám nejvíce zasáhla zmíněná mimořádná událost, během které bylo předáno na biodegradaci téměř 135 tun nebezpečných odpadů s následným využitím k terénním úpravám a část jako nestanovený výrobek – betonový recyklát. Biodegradace je proces, během kterého dochází k odbourávání ropného a organického znečištění přírodními bakteriemi, které umožňují přirozený rozklad kontaminantu. Další téměř 90 tun tvořila zemina a kamení bez nebezpečných vlastností, které byly po vytrídění využity jako hutnitelná zemina. Papír a plasty určené k recyklaci byly zastoupeny v této kategorii z téměř 25 %.

Druhým nejzastoupenějším způsobem nakládání s odpady bylo **skládkování**. Oproti předešlému roku jsme zaznamenali **více než 10% pokles**. Další způsoby nakládání byly zastoupeny nižšími jednotkami a desetinami procent.

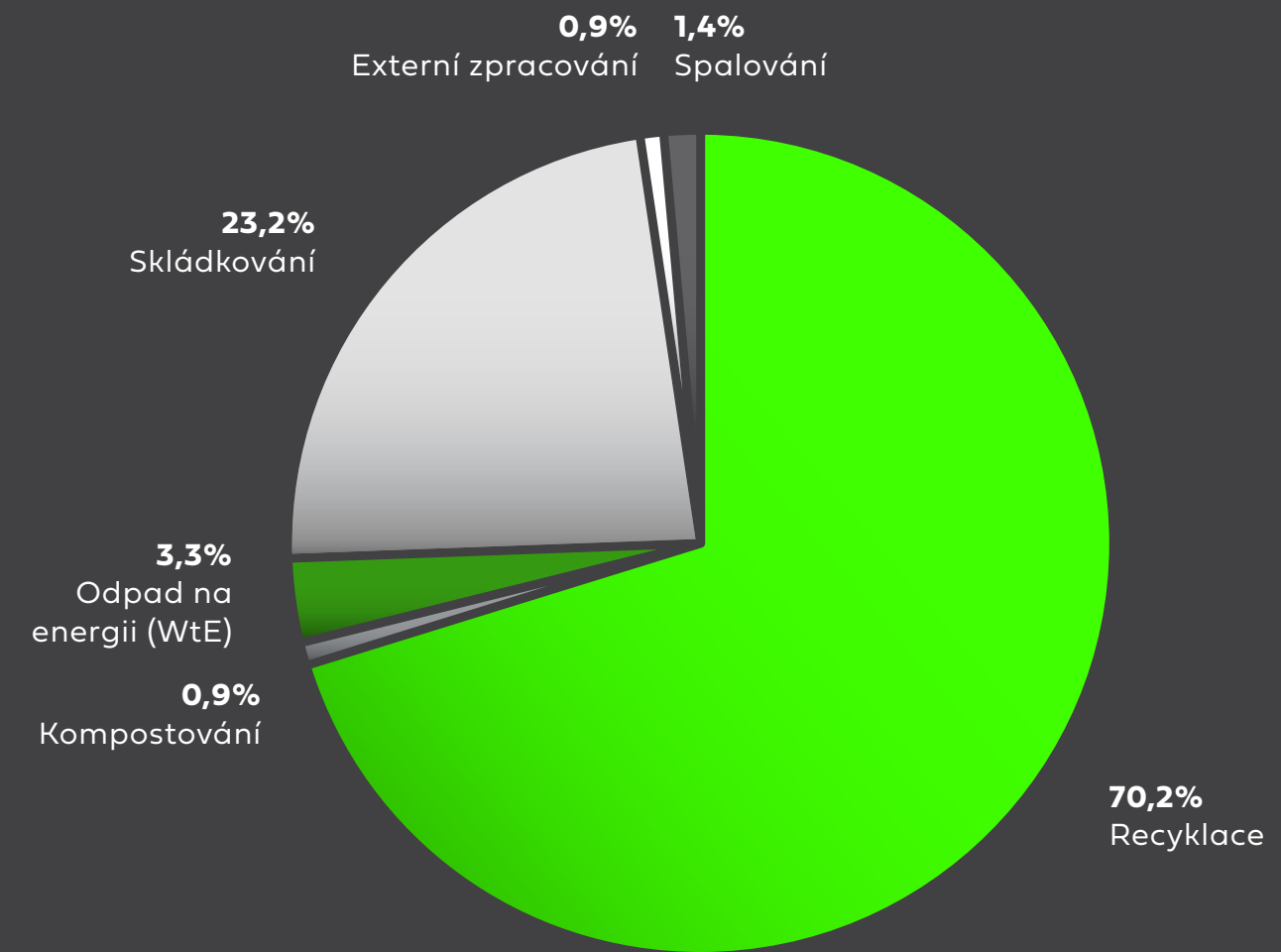
Celkem bylo odkloněno od skládkování a spalování 352 t odpadů a necelých 7 t bylo upraveno na deemulgační stanici nebo předáno k dalšímu zpracování. Množství odpadů, které skončilo na skládce a ve spalovně bylo meziročně nižší a tvořilo 24 % všech vyprodukovaných odpadů.

* Měrná výrobní emise – poměr hmotnosti emitované znečišťující látky ke spotřebovanému množství paliva

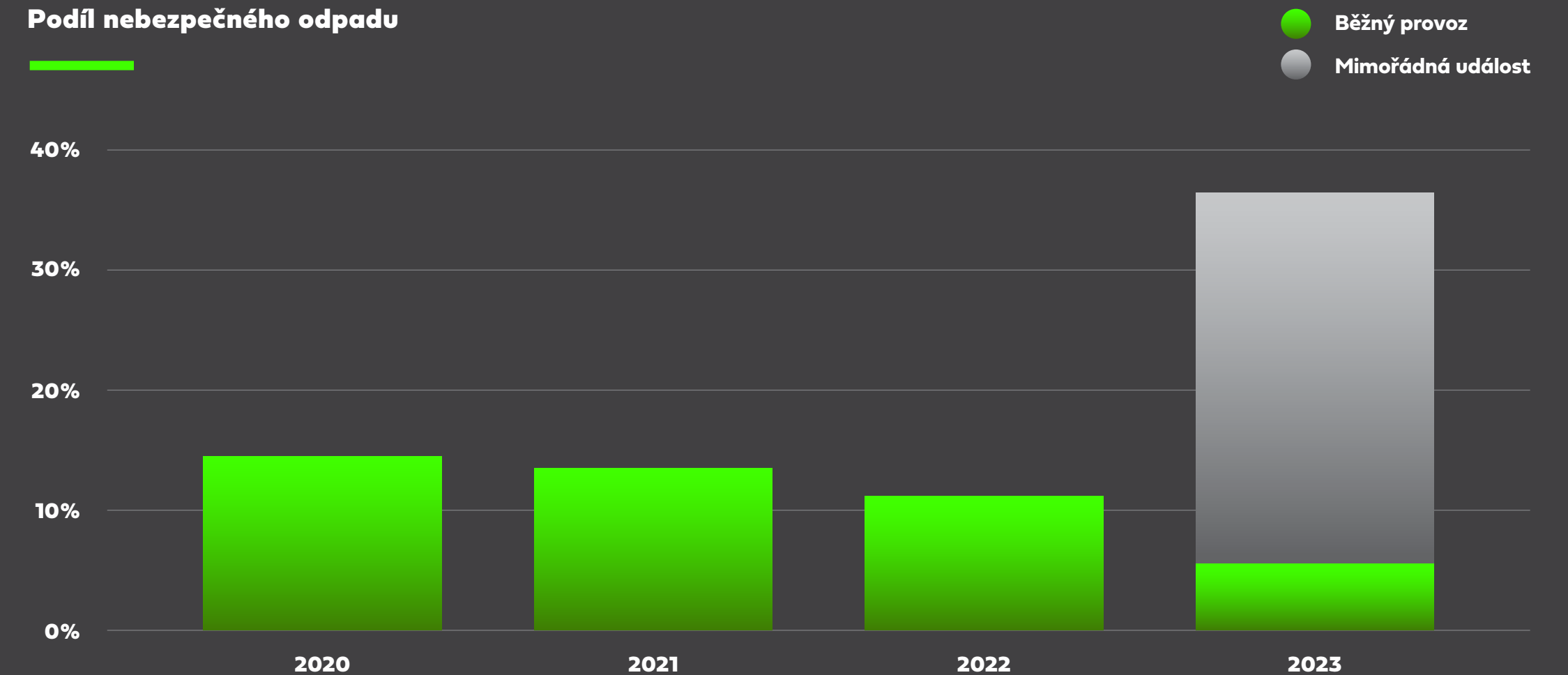
MEZIROČNÍ POKLES PRODUKCE NEBEZPEČNÉHO ODPADU

20%

Zpracování odpadu



Podíl nebezpečného odpadu



Podpora biodiverzity

Náš provoz nemá dopady pouze na výši emisí, ale také na životní prostředí v kontextu zásahů do krajiny. Jsme si vědomi skutečnosti, že naše provozní činnosti spojené se stavbou či údržbou infrastruktury, údržbou provozních lokalit nebo sanacemi staré ekologické zátěže, mají v určitých lokalitách vliv na místní přírodu a biodiverzitu. Těmto vlivům se snažíme porozumět a identifikovat klíčové oblasti biodiverzity a lokality, které mohou být ohroženy.

Udržitelnost myslíme vážně ve všech oblastech, proto jsme novou **politikou ochrany biodiverzity** formálně stvrdili náš závazek minimalizovat dopad na biologickou rozmanitost a zohledňovat ji při plánování a v provozu.

Oblast podpory biodiverzity a komunit je součástí programu **Green GasNet** řízeného skrze agendu ESG & Security a s nejvyšší manažerskou odpovědností řízení v Divizi podpory a služeb (CSO). Prostřednictvím pravidelných statusů v rámci programu je také zajištěn stálý reporting výkonu v oblasti biodiverzity.

Činnosti, které plánujeme, propojujeme s cíli národních a mezinárodních závazků jako jsou *Cíle udržitelného rozvoje OSN (UN SDGs), Evropská strategie pro biodiverzitu 2030 (2030 EU Biodiversity Strategy – Natura 2000) a Státní politika životního prostředí České republiky 2030.*

Na tomto základě je naší hlavní ambicí, aby do roku 2030 nedošlo k žádnému čistému úbytku biodiverzity v oblastech ovlivněných naší činností.

Strategie pro podporu biodiverzity proto zakládáme na doporučené hierarchii postupů pro zmírnění dopadů (best practice mitigation hierarchy).



Primární je pro nás zacílení na oblasti s potřebou (1) **minimalizovat** a (2) **odvracet** negativní dopad, poté můžeme přistupovat ke (3) **kompenzací** již vzniklé újmy a teprve v další řadě **tvořit** pozitivní environmentální dopad a (4) financovat externí projekty zaměřené na obnovu životního prostředí.

Prozatím jsme nově identifikovali klíčové oblasti dopadu na biodiverzitu ve vztahu k našemu provozu:

Pokračovat budeme mapováním, zda a které lokality provozu zasahují do nebo sousedí s chráněnými oblastmi nebo oblastmi s vysokou hodnotou biodiverzity dle Natura 2000.

Dopad	Popis	Vliv*
Vymezení ochranných pásem	Ochranné pásmo je vymezený povrch nad plynovodem v šířce 2-10 m, ve kterém nesmí být z bezpečnostních důvodů vysazena flora s kořenovým systémem hlubším než 20 cm.	—
Stavby a rekonstrukce sítě	Výkopy při pracích na síti narušují výsadbu nebo krajinný ráz.	—
LNG stanice	Stavba infrastruktury LNG stanic ubírá přírodní plochu a narušuje krajinný ráz.	—
Používání herbicidů	Používání herbicidů na našich lokalitách zamezuje růstu nežádoucích rostlin a hubí nežádoucí živočichy.	—
Odpad	Kompostování bioodpadu na našich lokalitách snižuje produkci odpadu. Produkce nebezpečného odpadu a stavebního odpadu má nepřímý negativní vliv na životní prostředí při jeho likvidaci.	+ —
Staré ekologické zátěže	Ekologické zátěže ohrožují okolní přírodní prostředí kontaminací půdy nebo vod.	—
Srážky se zvěří	Nehody zapříčiňují dopad na zdraví nebo úbytek zvěře. Tento dopad je náročné ovlivnit.	—

* Pozitivní (+) / Negativní (-)

V roce 2023 jsme tradičně přírodě pomohli dobrovolnickými aktivitami

Naše interní týmy pravidelně pořádají výjezdní porady a teambuildingy. Za poslední tři roky se nám daří těmto akcím dávat i **ESG rozměr** – na vyžádání našich interních týmů připravujeme ve spolupráci s ochránářskými organizacemi dobrovolnické aktivity na míru. Na program výjezdů tak čím dál častěji přibývají aktivity, které pomáhají našemu zdraví pobytem na čerstvém vzduchu a vždy podpoří část české krajiny.

„Na jaře můžete třeba sázet stromy či obnovovat louky a mokřady, v létě pečovat o zvěř nebo uklízet louky po sečení a na podzim zas vyřezávat náletové dřeviny či obnovovat luka,“ nabízíme každoročně našim kolegům.

Lokality, které pro akce vybíráme, přísluší na pomyslné mapě místům naší působnosti – tedy kromě Jihočeského kraje a Prahy, se snažíme obsáhnout celou ČR. Pozitivní stopu jsme za poslední roky zanechali v Beskydech, na Jižní Moravě (zejména na Pálavě), Pardubicku, Olomoucku, v plzeňské části Šumavy, v Krkonošském národním parku, na Kokořínsku či v Jizerských horách.

Stejně jako v předchozích letech probíhala spolupráce s dotčenými subjekty na **řešení starých ekologických zátěží**. Na lokalitě v Uherském Hradišti bude v únoru 2024 zahájen monitoring podzemních a povrchových vod a čerpání volné fáze kontaminantů z vystrojených vrtů. Toto měření a čerpání potrvá po dobu dvou let a na základě výstupu bude rozhodnuto, jakými kroky budou práce na této lokalitě pokračovat.

Našimi partnery pro tyto lokality doposud byli: ČSOP Arion, ČSOP Morava, ČSOP Onyx, Jizerská o.p.s., KRNAP, NP Šumava, Sázíme stromy a ČSOP Salamandr.

V roce 2023 se s celkovou účastí **133 dobrovolníků** konalo **7 akcí** zaměřených na podporu projektů na ochranu nebo snahu o návrat ohrožených druhů do jejich původních ekosystémů. Dobrovolníci pomohli také lučním ekosystémům, kde hrozí expanze dřevin a přirozená degradace bylinné vegetace; a vodním ekosystémům, kde je cílem zlepšení přírodního stavu poškozených rašelinišť i mokřadů a obnova přírodního vodního režimu. Většina takto podpořených projektů je zastřešena evropským programem udržení přírodní sítě Natura 2000.

Novinkou byly výjezdy týmů společně s jejich hlavními dodavateli. Udržitelnost u nás myslíme opravdu vážně. **Ukážeme našim dodavatelům, co je ESG, ale nemusíme to vždy dělat od stolu.** Zástupci našeho partnera se nás ptali, co to je to ESG a my jsme si řekli, že nejlépe jim to ukážeme v praxi a vymysleli jsme společnou týmovou dobrovolnickou aktivitu. Nejen, že jsme se blíže poznali a posílili naši spolupráci, ale připravili jsme také půdu pro zvyšování udržitelnosti u našeho dodavatele.

V roce 2023 naše týmy pomohly lučním ekosystémům.

„Poklidili jsme louku od trav a rozšířili tak výsevnou plochu pro hořečky*. Stihli jsme také odnést pokácené dřeviny a vykopat tůňku pro žáby. Ve starém sadu na Moravě jsme hrabali posečenou trávu a likvidovali nálety, abychom udělali prostor vzácným orchidejím a motýlům.“

Tomáš Michna
Senior Manager, Facility & Services

Nebo vodním ekosystémům.

„V rámci projektu NP Šumava na obnovu mokřadů jsme opravili rozestavěné 4 hrázky a další 4-5 jsme postavili. Musím říct, že jsme si dost „máklí“. Občas bylo nutné zachraňovat gumovky :).“

Šárka Janděčková
Administrátorka AM Čechy-západ



 2023

 Předchozí ročníky

* Hořeček (hořec hořepník) je unikátní květina, protože neroste jako ostatní hořce v horských oblastech, ale na loukách, kde už je její výskyt ohrožený. Bohužel postupně mizí, protože louky zarůstají travami a náletovými dřevinami. Ty se proto pravidelně likvidují, ideálně před rozkvetem, aby se dále nemnožily a nebraly tak životní prostor hořečku. I tak se podporuje biodiverzita.

2023



ČSOP Arion

Úklid botanicky hodnotné louky s cílem rozšířit výsevnou plochu pro hoře hořepníky.



ČSOP Morava

Podpora stanoviště vzácných hořců křížatých a na ně navázaných modrásků hořcových a dalších vzácných lesostepních druhů rostlin, hmyzu a ve výsledku i ptáků. Údržba lokality s výskytem cikády viniční.



LIFE for MIREs

Pomoc při zlepšení přírodního stavu poškozených rašelinišť i mokřadů a obnova přírodního vodního režimu. Projekt LIFE for MIREs



Český svaz ochránců přírody

Obnova poškozených trávníků a lesostepí na jižní Moravě a v Polabí. Projekt LIFE SouthMoravia



Jizerská magistrála

Údržba sportovní památky Jizerská 50.

Udržitelné cíle OSN

Naše dopady na životní prostředí řídíme a minimalizujeme skrze celofiremní programy. Přispíváme tak k naplňování Cílů udržitelného rozvoje a posouváme českou energetiku k vyšší efektivitě a udržitelnosti.



Cíl 9: Vybudovat odolnou infrastrukturu, podporovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a inovace



Cíl 12: Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu



Cíl 13: Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládnání jejích dopadů

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

Náš příspěvek k vybraným Cílům udržitelného rozvoje OSN

Zavádíme moderní technologie, které nám pomáhají snižovat negativní dopady na životní prostředí. Systematicky obnovujeme a modernizujeme naši distribuční síť, čímž snižujeme úniky plynu a zároveň tím síť připravujeme na distribuci zelených plynů. Zvyšujeme energetickou účinnost v našem provozu skrze rozšiřování kogenerace a implementaci tepelných čerpadel. Transformujeme náš vozový park přechodem na CNG a elektřinu. Podporujeme rozvoj LNG v nákladní dopravě, provozujeme LNG čerpací stanice.

Pozorně sledujeme a optimalizujeme naše odpadové hospodářství, zavádíme opatření na předcházení vzniku odpadu. V rámci celofiremního programu řídíme aktivity na podporu udržitelného nákupu. Odpovědně nakládáme s chemickými látkami dle platné legislativy. Aktivně snižujeme naši spotřebu energií v provozu, kancelářských budovách a vozovém parku.

Posilujeme všeobecnou odolnost energetiky a schopnost adaptace na klimatická rizika. Programově řídíme dekarbonizaci naší společnosti. Zvyšování energetické účinnosti začleňujeme do našich provozních strategií a plánů. Podporujeme využití plynu při plnění národních cílů na snižování emisí skleníkových plynů. Podporujeme proces transformace české energetiky s cílem vytvořit podmínky pro distribuci vodíku a využívání nízkouhlíkových paliv v dopravě.



Kapitola

#3

**Staráme se o naše lidi
i společnost kolem nás**

Staráme se o naše lidi i společnost kolem nás

Připravujeme se na energetické výzvy budoucnosti. Bez nové generace plynářů se neobejdeme, proto pro nás klíčovou roli představuje především objevování nových talentů, rozvoj zaměstnanců a vytváření flexibilní a inkluzivní kultury.

S nastavováním kultury nám již od roku 2020 pomáhá **Kulturní tým**: 18 zaměstnankyň a zaměstnanců z celé skupiny GasNet. Komunikačně propojují jednotlivé týmy s vedením společnosti, sbírají podněty zaměstnanců a dávají o nich vědět vedení firmy prostřednictvím HR. Reprezentují také GasNet navenek, např. na konferencích či v médiích.

V roce 2023 se Kulturní tým věnoval kampani posilující bezpečnost chůze či přípravě „roadshow“ a to v oblasti bezpečnosti. Tým tak reflektoval naše závazky pro zdraví a bezpečnost na pracovišti. Zároveň se tým zapojil do nastavování konverzačních vláken v průzkumech s chatbotem Arnoldem (např. v průzkumu na digitalizaci či na předávání informací). Tyto iniciativy podporují náš závazek vytvářet prostředí, ve kterém jsou zaměstnanci slyšeni a ceněni.

Rosteme v souladu s ESG strategií a v duchu firemních hodnot: bezpečnosti, spolehlivosti a respektu. Tuto skutečnost potvrdilo prestižní ocenění **Férový zaměstnavatel s dobrou atmosférou roku 2023**. GasNet ho získal v kategorii firem, které zaměstnávají

více než 500 zaměstnanců. Ocenění získávají nejlepší firmy na základě hodnocení současných i bývalých zaměstnanců na webových stránkách Atmoskop.cz.

Dalším potvrzením je pak mezinárodní **ESG rating GRESB**, kde jsme za kategorii s názvem Employees získali **100 %**, dále pak hodnocení agentury **Sustainalytics**, která vyhodnotila oblast Human Capital jako nízkorizikovou. GasNet se tak zařadil mezi společnosti s vysokou úrovní řízení ESG. V porovnání s dalšími 95 plynárenskými společnostmi byl GasNet letos vyhodnocen jako celosvětově 3. nejlepší. Dalším oceněním bylo **prvenství** v soutěži **People & Culture Barometer 2023**, což je soutěž pořádaná společností Conectio. Ta profesionálně vyhodnocuje hlavní procesy v oblasti vedení lidí, informuje o silných stránkách i příležitostech, jak zvyšovat hodnotu HR pro byznys.

Toto prvenství jsme obhájili již potřetí. Výsledek 2023 byl vyhlášen na konferenci s názvem **How now! HR 2024 together**, kde vystoupila Erika Vorlová, členka našeho management boardu a Nicole Šolková, která pracuje na pozici business analytičky a je součástí tří interních komunit v GasNetu. Obě na konferenci prezentovaly, jak v GasNetu přistupujeme k DEI.

Poznejte nás lépe...



Struktura řízené dokumentace pro agendu řízení lidských zdrojů

Politika	Politika ochrany zdraví a bezpečnosti Kodex chování
Směrnice	Odměňování, řízení pracovního výkonu a zaměstnanecké výhody Pracovní řád
Certifikace a jiné dokumenty	Diverzita, rovnost, inkluze Kolektivní smlouva

System řízení lidských zdrojů

Základem vytváření vztahů založených na našich firemních hodnotách mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem je **Etický kodex**. Klíčovým předpisem, který určuje práva a povinnosti obou stran, je zákon č. 262/2006 Sb., **Zákoník práce**. Jeho doplněním jsou naše vnitřní předpisy: např. Směrnice o odměňování, řízení pracovního výkonu a zaměstnaneckých výhodách, Pracovní řád a **Kolektivní smlouva**. Zaměstnanci a zaměstnavatel se zavazují k dodržování těchto vnitřních předpisů i práv a povinností vyplývajících ze Zákoníku práce pracovní smlouvou.

V roce 2023 jsme se zástupci odborových organizací podepsali Kolektivní smlouvu. Ta se vztahuje na 100 % zaměstnanců. V návaznosti na novinky v pracovněprávní legislativě (např. elektronické podepisování či nový daňový systém) jsme v roce 2023 upravili některé vnitřní předpisy a další zaměstnanecké dokumenty. Novinkou pak byla implementace manuálu, který popisuje strategii, procesy a podporu spojenou s DEI.

Veškeré novinky a úpravy příslušné dokumentace zaměstnancům předávají vedoucí na poradách a zároveň se každému zpřístupňují na intranetu, a to díky centrálně nastavenému procesu Řízení dokumentace.

Pro většinu HR procesů máme digitální řešení a to např. se **SAP SuccessFactors**. Ten již od roku 2022 významně přispívá k posílení transparentnosti procesů, čímž zajišťuje dodržování pravidel spojených s lidskými zdroji napříč celou firmou. V roce 2023 jsme nově spustili modul na **vzdělávání** a řízení **Programu nástupnictví**.

Procesy i nadále vylepšujeme pravidelnými **průzkumy** přes chatbota Arnolda (co nám pomohl zjistit v roce 2023 se dozvíte v samostatné kapitole na str. 81).

Plány pro rok 2024

Principy řízení lidských zdrojů se v následujícím roce nebudou výrazně měnit. Budeme se soustředit na úpravy spojené s vylepšováním digitálního řešení HR procesů a na implementaci změn souvisejících s novou pracovněprávní legislativou, která zahrnuje také oblast rovného odměňování.

LIDÉ V ČÍSLECH: O DISTRIBUCI PLYNU PEČOVALO

2295

ZAMĚSTNANCŮ

K 31. prosinci 2023 bylo v GasNetu zaměstnáno **2 295 lidí**, z nichž **26 %** (596) tvořily **ženy**. Velká část pozic je totiž spojena s vysokou fyzickou zátěží a česká legislativa neumožňuje ženám takovou práci vykonávat. Na pozicích vhodných pro jakékoli pohlaví (je jich asi 1 440) ale zaměstnáváme **41 % žen**. Ve vedoucích rolích je celkem 249 zaměstnanců (z toho 31 žen). Poměr žen u seniorního managementu je 20 % (celkem 9 žen z 47 manažerů).

V pracovním poměru na dobu určitou jsme evidovali 141 lidí (z nich 51 žen). Počet zaměstnanců, kteří v GasNetu pracovali na zkrácený úvazek oproti roku 2022 mírně narostl, a to ze 17 (z toho 15 žen) na 24 (z toho 20 žen). Průměrný věk našich zaměstnanců byl 48 let. U zaměstnanců v provozu (zejména tzv. modrých límečků) dokonce 50 let. Průměrná délka zaměstnání je u nás 18 let. U tzv. modrých límečků je to dokonce 22 let. V provozu zůstávají naši lidé velmi dlouho: 32 % z nich je u nás přes úctyhodných 30 let. Řada z nich bude odcházet do důchodu, proto se v GasNetu připravujeme na nástup nové generace plynářů.

2 295 / 596

K 31. prosinci 2023 bylo v GasNetu zaměstnáno 2 295 lidí, z nichž 26 % (596) tvořily ženy

249 / 31

Ve vedoucích rolích je celkem 249 zaměstnanců (z toho 31 žen).

141 / 51

V pracovním poměru na dobu určitou jsme evidovali 141 lidí (z nich 51 žen).

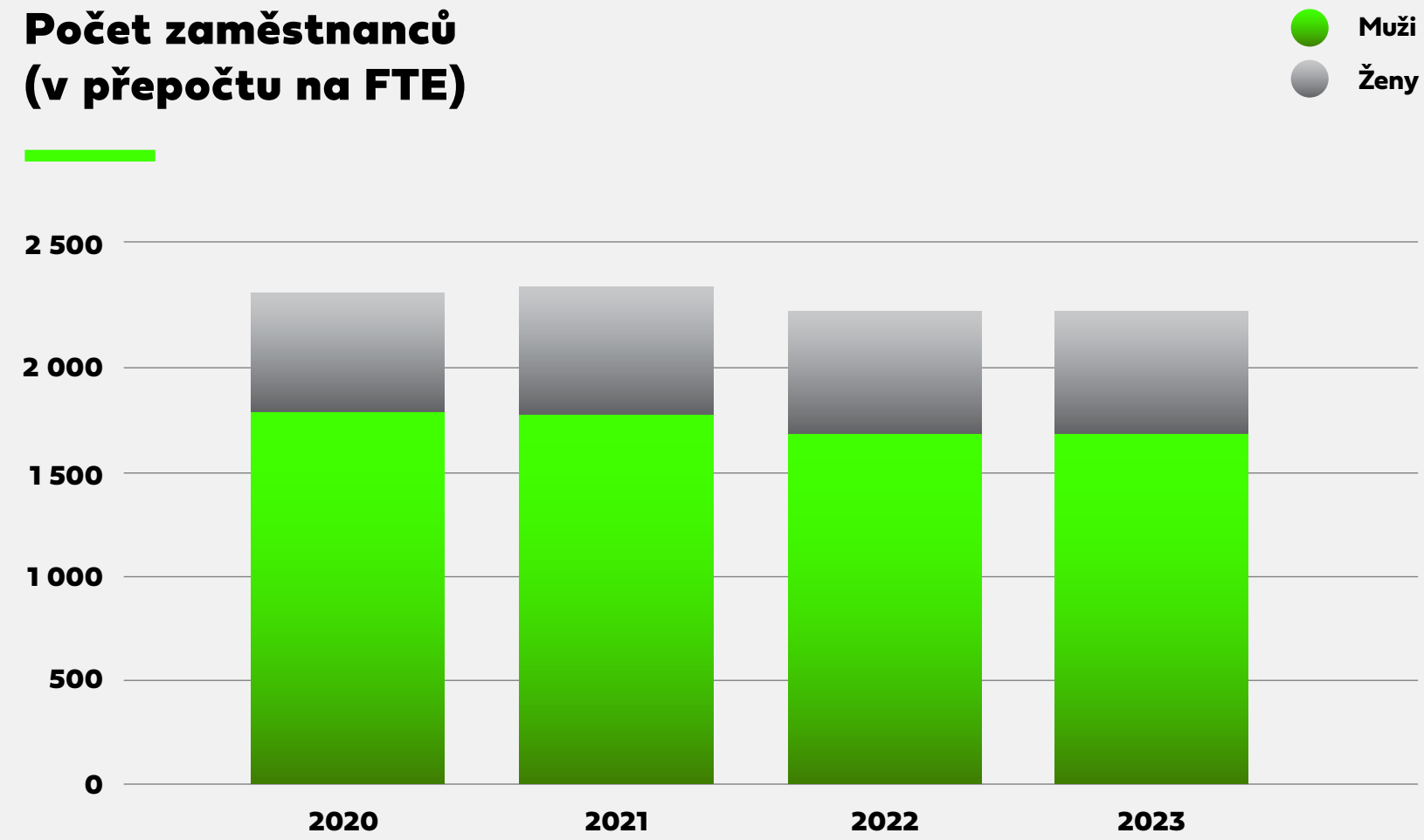
24 / 20

Na zkrácený úvazek u nás pracovalo 24 zaměstnanců (z nich 20 žen).

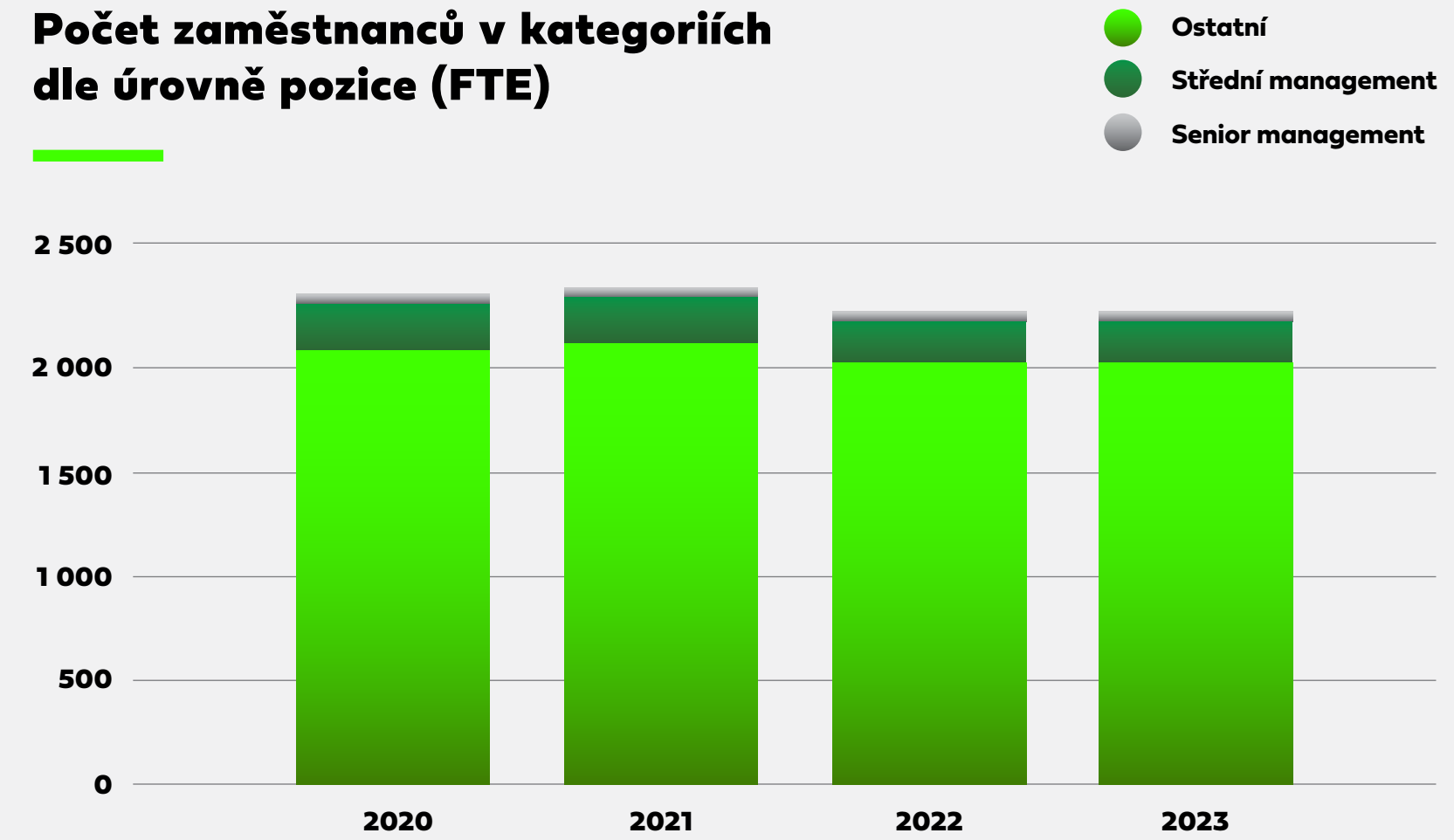
48

Průměrný věk našich zaměstnanců byl 48 let.

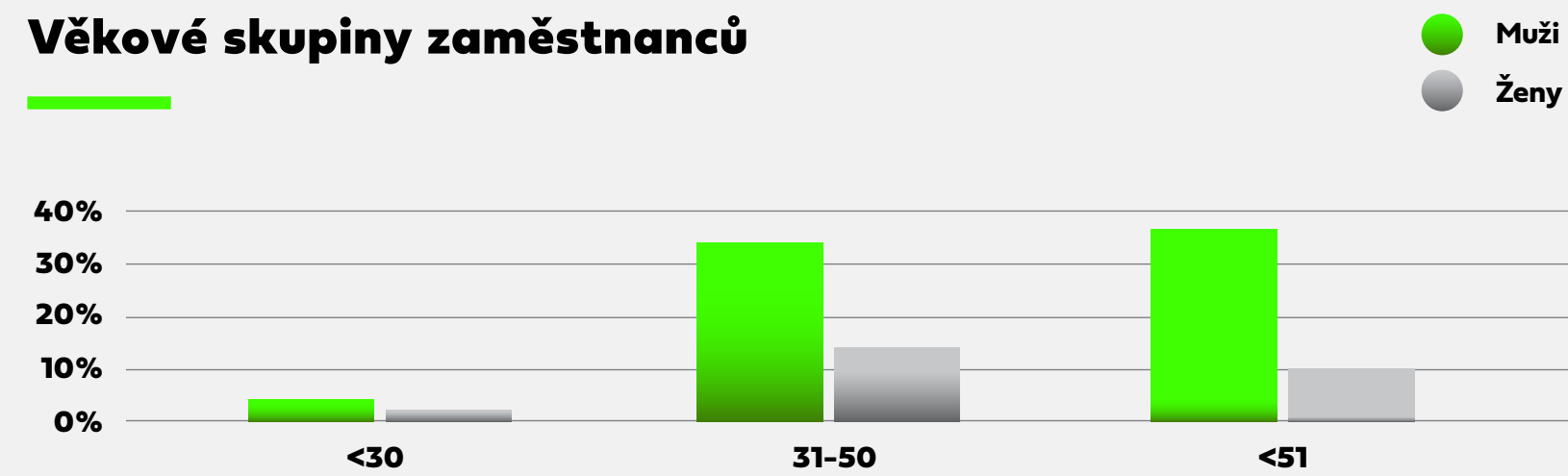
Počet zaměstnanců (v přepočtu na FTE)



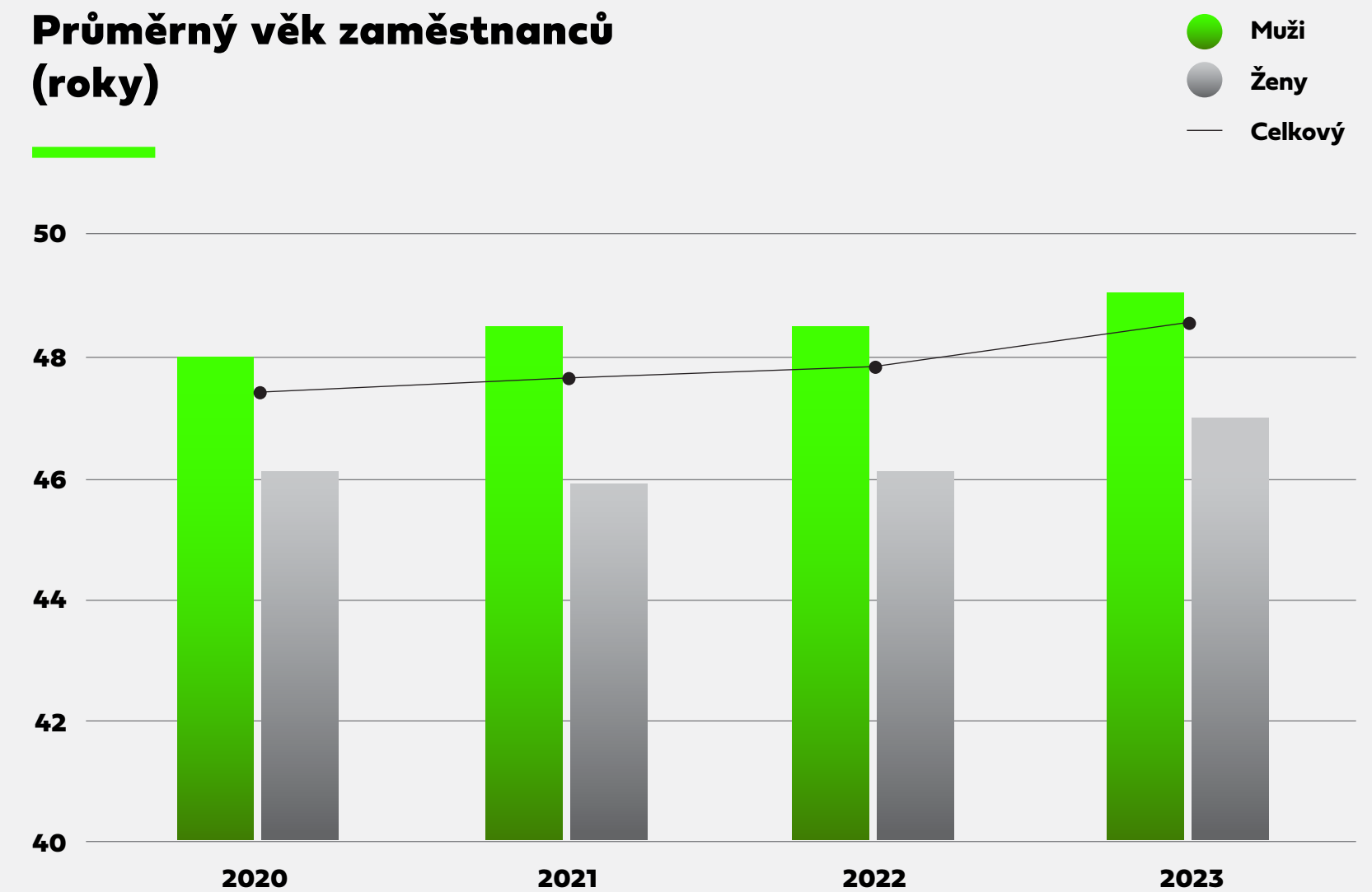
Počet zaměstnanců v kategoriích dle úrovně pozice (FTE)



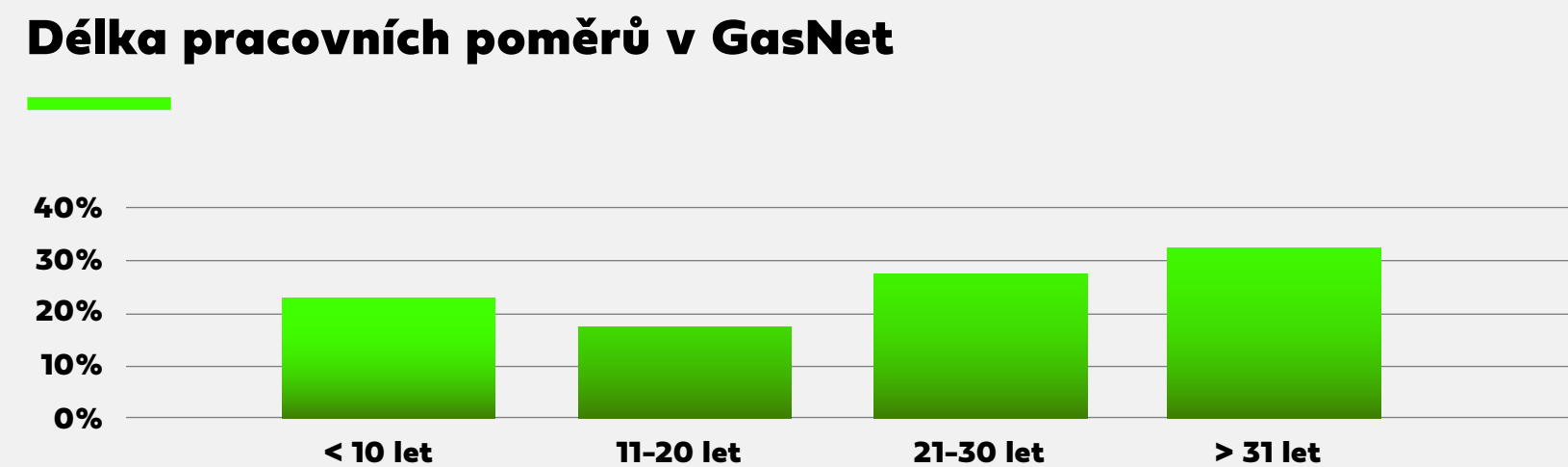
Věkové skupiny zaměstnanců



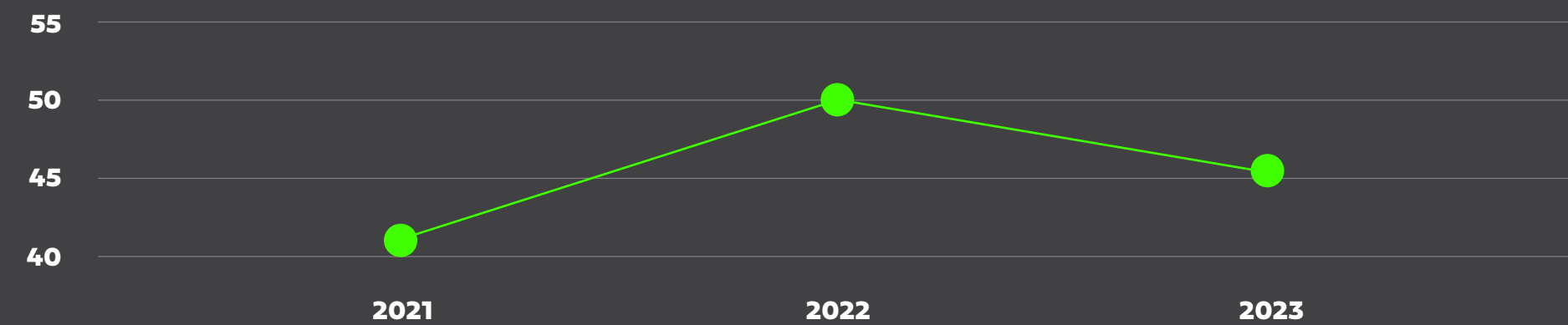
Průměrný věk zaměstnanců (roky)



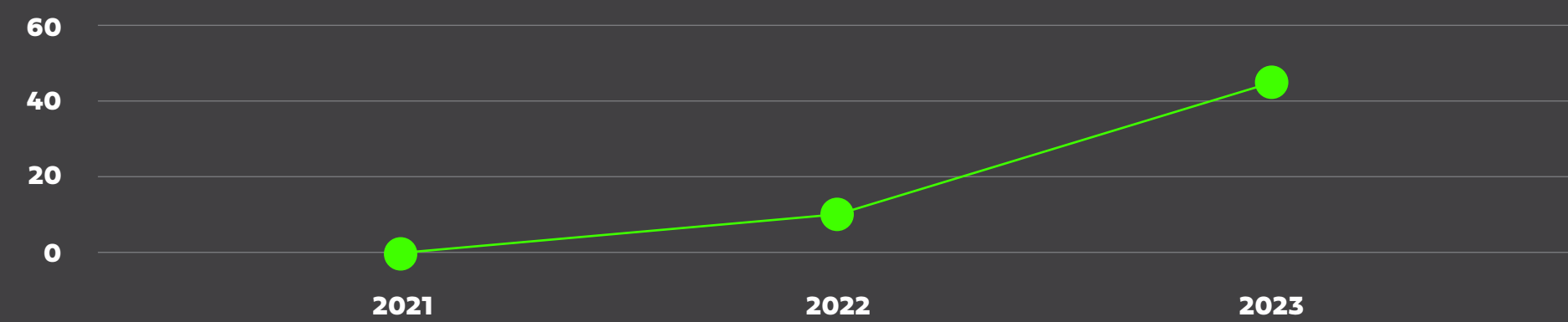
Délka pracovních poměrů v GasNet



Doba na obsazení pozice (dny)



Osobnostní testy



Nábor v GasNet	2023
Celkem	126
Muži	85
Ženy	41

Nástupy z externího trhu	2021	2022	2023
Celkem	120 (45% žen)	144 (51% žen)	105 (27% žen)
Z toho bílé límečky	97	116	63
Z toho modré límečky	23	28	42

* Bílé límečky je kategorie administrativních zaměstnanců. Modré límečky jsou provozní pracovníci pracující v terénu.

Nábor

Trh práce v České republice je dlouhodobě ovlivněn (i) demografickým vývojem a (ii) nejvyšší mírou nezaměstnanosti v EU. Ta je již od roku 2017 v průměru okolo 3,5 %. Jinak tomu nebylo ani v roce 2023. I přesto jsme dle datové analytiky pracovních portálů dosáhli lepších výsledků než naše konkurence.

Zdeněk Němec,

HR Data Consultant společnosti Alma Career:

*V roce 2023 jsme u GasNetu zaznamenali **13%** nárůst v zobrazených pracovních inzerátů ve srovnání s rokem 2022. Jeden pracovní inzerát tak otevře 815 kandidátů. V porovnání s konkurencí byly inzeráty zobrazovány o 60,7 % častěji (2022: o 43,2 %). Narostl také průměrný počet přijatých životopisů, a to ze 14,2 CV na pozici v roce 2022 na **22 CV** v roce 2023. Oproti konkurenci je GasNet o **37,2 % úspěšnější**.*

V roce 2023 jsme vystavili 136 pracovních inzerátů, na něž v součtu dorazilo 3 188 životopisů, což je oproti roku 2022 navýšení o 794 životopisů. S kandidáty jsme uskutečnili minimálně **687 pohovorů**. Při výběru jsme v roce 2023 častěji využívali Hoganův osobnostní test (HDS).

Ten nám pomáhá lépe identifikovat rozvojové potřeby vybraných kandidátů na danou pozici, abychom mohli připravit další cílený rozvoj. Testy prostřednictvím HDS jsme využili celkem 45x.

Průměrnou dobu na obsazení pozice jsme snížili,

a to z 50 dnů v roce 2022 na **46 dnů** v rok 2023. Nejvíce pozic jsme publikovali na Jižní Moravě a v Královéhradeckém kraji. Nejčastěji se nám obsazovaly pozice montérů, techniků realizace staveb a tradičně pozice do IT (např. BI Developer/Analyst).

Klíčová byla rychlost a těsná spolupráce HR týmu s manažery. Díky nim se nám dařilo **odpovídat kandidátům už do 5 dnů** od jejich reakce. Dobrým příkladem je nábor v Kontaktním centru v Ostravě. V roce 2023 zde nastoupilo celkem 6 zaměstnanců. Průměrná doba na obsazení pozice činila 15 dní. Zpětná vazba manažera na došlou reakci kandidáta činila tři dny.

Zaměstnance na všech úrovních získáváme výhradně z trhu práce v České republice. To se týká také manažerských pozic i pozic s unikátním know-how. V roce 2023 jsme do pracovního poměru **přijali 126 zaměstnanců**, z nichž bylo 41 žen. Z externího trhu práce jsme získali asi **80 %** kandidátů (28 % přes pracovní portály, okolo 22 % z kariérních stránek a 20 % z programu doporučení) a **20 %** lidí jsme přijali do nových rolí z tzv. interního trhu práce.

Noví zaměstnanci k nám v roce 2023 nastupovali v průměrném věku 33 let.

Poznámka: data byla extrahována z aplikace HR STATISTICS PROFI z dashboardu PŘEHLED METRIK V LETECH a z aplikace BENCHMARKING z dashboardu VÝKON POZIC.

Onboarding nováčků

Chceme, aby se nováčci co nejrychleji stali součástí firemní kultury. V tom nám pomáhá digitální průvodce **Vítejte v GasNetu** a **Orientační den**, kde nováčci získávají přehled o fungování firmy.

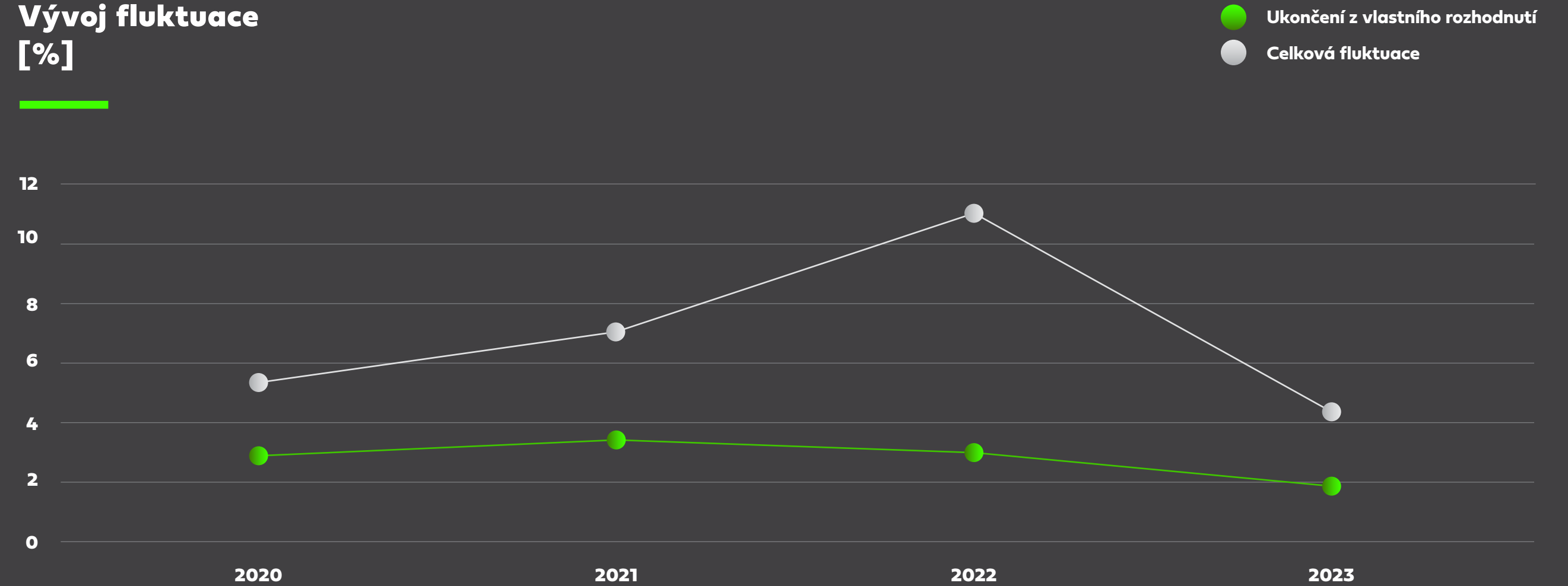
V neposlední řadě jsou to pravidelné **průzkumy s chatbotem Arnoldem**, který po dobu prvních měsíců čtyřikrát ověřuje, jak začleňování nováčků probíhá. V průměru se těchto průzkumů účastnilo **72 % nových zaměstnanců** a průměrné hodnocení jejich „onboardingu“ dosáhlo **6,4 bodů ze 7**. Nezaznamenali jsme žádné závažnější zjištění, které by bylo potřeba řešit.

Fluktuace: Lidé zůstávají GasNetu věrní

Celková fluktuace, do které počítáme odchody do důchodů i odchody na mateřskou dovolenou, byla **v roce 2023 4,5 %**, což je **oproti roku 2022 pokles o 6,5 %**. Z **vlastního rozhodnutí** se pracovní poměr rozhodlo ukončit pouze **1,9 % zaměstnanců**, což je pokles o cca 1 %. Výpovědní doba spojená s ukončováním pracovního poměru činí dva celé kalendářní měsíce.

Na mateřskou dovolenou odešlo 24 maminek, po mateřské nebo rodičovské dovolené se vrátilo 13 maminek ve většině na **zkrácené úvazky, které podporujeme**. Muži využívají především otcovskou poporodní péči v rozsahu 14 dnů, která se nepromítá do fluktuace.

Vývoj fluktuace [%]



Rodičovské dovolené		2023
Odchod	Ženy	24
	Muži	0
Návrat	Ženy	13
	Muži	0

Vzdělávání jako klíč k budoucnosti plynárenství

Ve vzdělávání se soustředíme na rozvoj dovedností, které pomáhají realizovat firemní strategii nastavením cílů zaměstnanců na všech úrovních. Vycházíme z ESG i firemních hodnot.

Připravujeme školení vedená zkušenými externími lektory, koučink, mentoring i samostudium online. K přesnějšímu zacílení nám pomáhají výsledky průzkumů s Arnoldem, zpětná vazba 360° i Hoganův osobnostní dotazník.

V roce 2023 strávili zaměstnanci rozvojem celkem **85 594** hodin. Za uplynulý rok tak na jednoho zaměstnance v průměru připadlo cca **39 hodin**, což je oproti roku 2022 nárůst o **17 %**. **U žen činí nárůst v rozvoji 20 %**; dán je posílením podpory žen ve vzdělávání v návaznosti na strategii DEI.

Rozvoj v GasNetu rozdělujeme na tři oblasti:

- Mandatorní školení
- Rozvoj šitý na míru
- Celofiremní školení

Mandatorní školení

patří mezi dominantní školící aktivity především u zaměstnanců v provozu. Jsou určena (i) zákonem a/nebo (ii) vedením GasNetu.

Jde např. o rozšiřování kvalifikací či technická proškolení potřebná pro výkon role. Každý rok spravujeme 300 typů odborných legislativních kvalifikací (např. na montáže a revize plynových zařízení či svařování). V konkrétních číslech to znamená, **že každý rok zajistíme asi 20 000 kvalifikací**. V roce 2023 jich bylo přesně **23 867** (z toho ženy: 3 556).

Vyžadované kvalifikace nejsou v konečném důsledku vstupní bariérou pro obsazování pozic v terénu. Pokud totiž požadovaná kvalifikace uchazečům o zaměstnání chybí, o potřebná proškolení se postaráme. To je významná přednost GasNetu. Za rok 2023 jsme takto pomohli zajistit 1 003 kvalifikací pro 103 nováčků.

K mandatornímu vzdělávání patří i školení určená vedením firmy. Jako např. školení pro vedoucí, kam

patří *Zdravé vedení*, *Motivující řízení výkonu* a nově také *Respektující Leadership*. Povinně také všichni zaměstnanci procházejí školeními na posilování kultury bezpečnosti, kam patří oblast BOZP nebo kurzy defenzivní jízdy. Více o školeních pro oblast Bezpečnosti je uvedeno v samostatné kapitole *Vzdělávání v bezpečnosti* (str. 24).

Rozvoj šitý na míru

V rozvoji, který připravujeme na míru dle potřeb byznysu, jsme se v roce 2023 zaměřili na **manažerský rozvoj 101 vedoucích modrých límečků**. Na ten bude navazovat rozvoj sestavený dle výsledků Hoganova osobnostního dotazníku, kterým prošli všichni účastníci.

Stále pracujeme na rozvoji bezpečného leadershipu při zásazích na plynárenských zařízeních, což je program pro všechny tzv. Vedoucí akce. Účastníci se seznamují s obsahem kompetencí vycházejících z nejlepších zkušeností v GasNetu.

Pokračujeme v rozvoji **52 nástupců v programu nástupnictví pro manažery úrovně B-1**. 40 % nástupců prošlo osobnostním rozvojem formou konzultací, psychodiagnostiky a koučinku. Nástupnický program jsme rozšířili na dalších 155 nižších úrovní. Jejich zástupci mají do konce roku 2024 nominovat své nástupce.

V individuálním rozvoji využíváme zmiňované osobnostní psychodiagnostické nástroje, tzv. Hoganovy osobnostní dotazníky. Ty jsme v roce 2023 využili jak při náboru nových zaměstnanců, tak i ve vzdělávání. Jen v oblasti rozvoje **prošlo psychodiagnostikou 121 zaměstnanců**.

V 2023 **využilo 21 manažerů 360° zpětnou vazbu**. Jde o diagnostický nástroj mapující úroveň manažerských kompetencí. Takto získaná zpětná vazba je základem pro plánování individuálního rozvojového plánu.

Celofiremní školení

Nabídka celofiremních školení reflektuje strategii ESG. Patří zde pět tematických oblastí (Bezpečnost, Biodiverzita, Diverzita, Vzdělávání a Pomoc lidem kolem nás). Školení jsou pravidelně a s předstihem zveřejňována na intranetu, kde se zaměstnanci mohou registrovat prostřednictvím vzdělávacího modulu SAP SuccessFactors. Většina těchto celofiremních školení probíhá online, aby byla účast pokryta ve všech regionech, kde GasNet působí.

Celofiremní přístup ke vzdělávání mají **všichni zaměstnanci** také **prostřednictvím online platformy Red Button**. Ta nabízí řadu školení na různá témata (např. udržitelnost, digitalizace, osobní rozvoj atd). V roce 2023 se do tohoto rozvoje zapojilo 80 zaměstnanců. Další online vzdělávání probíhá přes program s názvem Atairu Leadership TV, což je seriál rozvojových témat určených převážně pro manažery a jejich nástupce. V roce 2023 bylo do programu zapojeno 41 účastníků z GasNetu.

Budoucnost plynu je téma, o kterém ve firmě i mimo ni komunikujeme neustále. Tematicky ucelená školení jsme tak cíleně nabídli naším studentům z Trainee programu a juniorním plynářům. Budoucnost plynu bylo také klíčové téma na zaměstnaneckých „roadshow“, které v roce 2023 proběhly na 8 lokalitách GasNetu. Na intranetu je všem zaměstnancům k dispozici „vodíková kuchařka“ i online záznamy ze školení na toto téma.

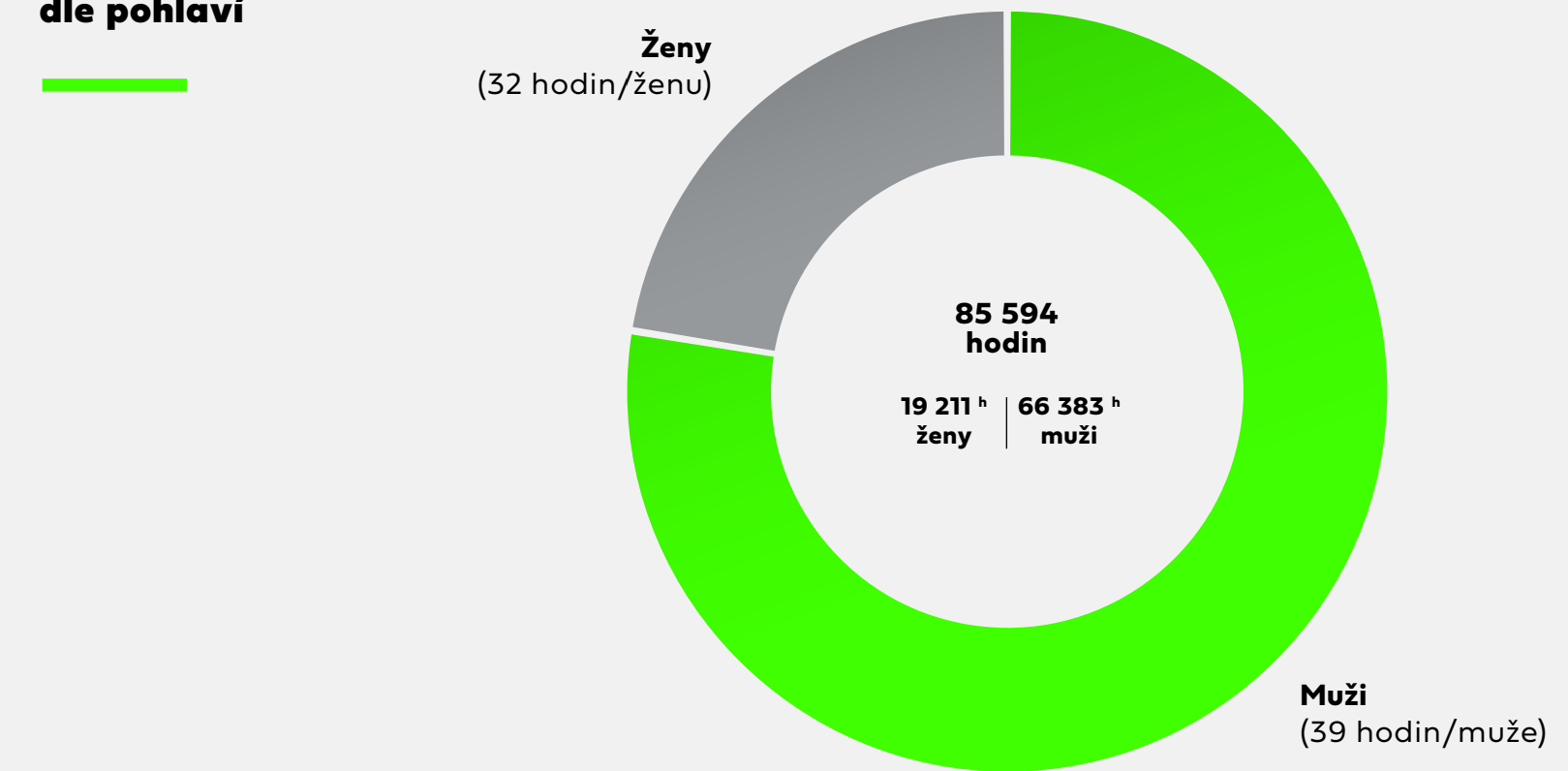
Důležitou oblastí rozvoje je digitalizace, kterou u nás nejčastěji školí naši Digitální ambasadoři. Více o aktivitách s Digitálními ambasadori v samostatné kapitole *Interní komunity a průzkumy* (str. 81).

Unikátním vzdělávacím programem je **mentoring s hasiči**. V loňském roce jsme ukončili pilotní roční běh mezifiremního mentoringu mezi zaměstnanci GasNetu a hasiči z Hasičského záchranného sboru ČR. Sestavili jsme 10 smíšených dvojic. Tento mentoring mimo jiné pomáhá plynářům a hasičům i během společných zásahů, a to díky sdílení vlastních postupů, standardů práce a dodržování pravidel bezpečnosti. S hasiči pořádáme přednášky i týmové aktivity.

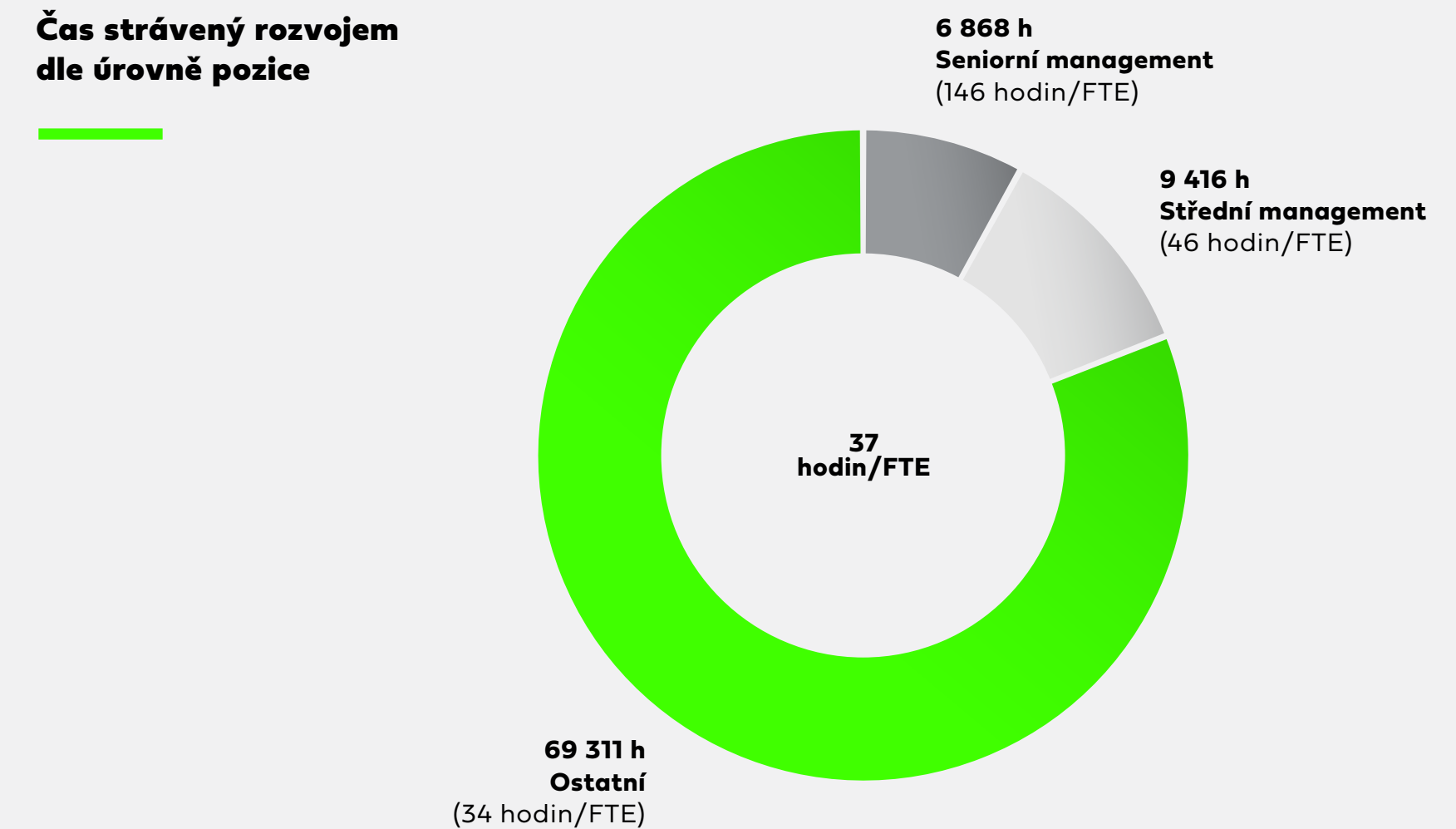
Plán 2024:

V dalším roce bude obsahově dominovat digitalizace (hlavně MS office, automatizace i AI). Posílíme rozvoj leadershipu na úrovni B-1 a také mezigenerační dialog. V návaznosti na něj budeme implementovat školení s názvem Respektující leadership, které bude pro všechny vedoucí povinné. Toto školení se bude v budoucnu opakovat vždy po 5 letech. Zařadí se tak k povinným školením pro vedoucí, kteří opakovaně prochází Zdravým vedením a Motivujícím řízením výkonu.

Čas strávený rozvojem dle pohlaví



Čas strávený rozvojem dle úrovně pozice



Řídíme výkon a férové odměňování

Řízení výkonu je základem spravedlivého odměňování. Jeho princip spočívá v nastavení a následném hodnocení individuálních cílů, jimiž **podporujeme naplňování strategických záměrů firmy**.

Hodnocení výkonu se vztahuje na 100 % našich zaměstnanců. Součástí hodnocení je mimořádný výkon za každé hodnotící období. Hodnotíme také přístup k našim firemním hodnotám, osobnímu a profesnímu rozvoji i k ostatním kolegům. Hodnocení se promítá ve výši tzv. **variabilní mzdy**, která je stanovena procentní sazbou z měsíční fixní (zaručené) mzdy. Vyplácíme ji v měsíčním, čtvrtletním, půlročním či ročním intervalu (dle Job Chartu). Standardem je kalibrace výkonu, kdy se každý kvartál sejde tzv. Committee, které je složené

ze všech členů Management Boardu. Ti kalibrují výkon dle daných pravidel a hodnotící škály. Součástí tohoto hodnocení je pravidelná statistika celkového hodnocení ve firmě. Jedním z údajů o hodnocení je i analýza, zda není výkon ovlivněn na základě genderu. V naší společnosti žádný rozdíl v hodnocení výkonu v porovnání žen a mužů nemáme.

Podmínky odměňování pro členy Management Boardu jsou pokryty pracovní smlouvou. Mají také fixní a variabilní část. Podmínka splnění bonusu závisí na finančních, bezpečnostních a individuálních cílech.

Při navyšování mezd respektujeme pravidla uvedená v § 110 Zákoníku práce, podle kterých platí, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u Zaměstnavatele (posuzováno pro každého Zaměstnavatele zvlášť) stejná mzda (dále jen „**Zásady rovného odměňování**“). Zaměstnavatelé neprovedou takové navýšení mezd, jež by mohlo vést k porušení Zásad rovného odměňování.

Navyšování mezd v GasNetu v roce 2023 proběhlo s účinností od července. Při navyšování se přihlíží k celkovému výkonu za uplynulý rok (krom jiných faktorů, které zveřejňujeme na intranetu). V červnové výplatě zaměstnanci obdrželi také jednorázovou odměnu a zvedla se také odměna za pracovní pohotovost i za stravné.

V roce 2023 jsme odstartovali přípravu na chystané legislativní změny spojené s rovným odměňováním. Příprava zahrnuje definici profesí tak, abychom správně mohli porovnávat odměňování napříč celou společností. Připravujeme reporting pro transparentnost rovného odměňování. Pracujeme také na zahrnutí rovného odměňování do metodik pro roční navyšování mezd.

Podstatnou část roku 2023 jsme věnovali přípravě změn na straně benefitů. Celkový balíček jsme navýšili ze 27 000 Kč na 30 000 Kč. V GasNetu máme věkový průměr 48 let a víme, že v průměru nám ročně odchází

zhruba 40 lidí do důchodu. Zajištění naší budoucnosti vnímáme jako klíčové. Proto budeme **od roku 2024** naše benefitní body investovat **výhradně do finanční oblasti**, tedy do zajištění zaměstnanců formou doplňkového penzijního spoření, resp. penzijního připojištění anebo životního pojištění. Doposud si zaměstnanci mohli rozpočet na benefity rozdělit na finanční příspěvek na penzijní spoření či životní pojištění a další část věnovat např. na vzdělávání, sport či kulturu.

V roce 2024 budeme pokračovat v přípravě na novou legislativu spojenou s rovným odměňováním. Všichni zaměstnanci ve vedoucích rolích opětovně projdou školením s názvem Motivující řízení výkonu, kde se znovu seznámí s pravidly spraveného a férového odměňování navázaného na výkon zaměstnance.

Zaměstnanci, u kterých se sleduje výkon podle cílů:	% hodnocených
Seniorní management	100 %
Střední management	100 %
Kancelářští pracovníci	100 %

Diverzita, rovnost a inkluze

Věříme, že diverzita, rovnost a inkluze jsou nezbytné prvky úspěšné, humánní kultury. DEI pro nás znamená především vzájemný respekt a rovnost příležitostí v práci. Propagujeme proto férové odměňování, flexibilní pracovní podmínky a rozvoj.

Pro oblast DEI každý rok nastavujeme strategii, kterou schvaluje CGH board. Stojí na těchto pilířích:

- **Rovné příležitosti (podpora žen)**
- **Mezigenerační dialog**
- **LGBTQ+**
- **Naše vlastní diverzita**

Pro výše jmenované oblasti nastavujeme cíle. Ty reflektují doporučení ESG ratingů, výsledky interních průzkumů i doporučení třetích stran (např. Business & Professional Women CR). Stojí na čtyřech pilířích:

- **Reportujeme** (např. hlídáme rovnost v odměňování)
- **Odpovědně řídíme** (např. implementace procesu na dorovnávání platů po návratu rodičů z mateřské / rodičovské dovolené)
- **Vzděláváme** (např. účastníme se veřejných konferencí, kde sdílíme best practice a získáváme informace / témata DEI zviditelňujeme v médiích)
- **Měříme** (např. děláme průzkumy na DEI oblasti a dle výsledků nastavujeme další cíle)

V roce 2023 jsme splnili **100 % stanovených cílů**. Část z nich reflektovala výsledky průzkumu s Arnoldem na téma *Rozvoj žen v GasNetu* z roku 2022 (viz pilíř 4 – Měříme). Na otázky odpovědělo 83 % žen (493 žen). Průzkum tehdy odhalil tři oblasti, kterým jsme se v roce 2023 věnovali v programu nazvaném **Ženy v GasNetu**: (i) **35 %** nemá možnost se vzdělávat, (ii) 99 % je spokojeno s flexibilitou v práci, ale vnímají omezené možnosti práce na zkrácený úvazek, (iii) 23 % žen slyší občas nevhodné komentáře. Zaměřili jsme se tedy na posílení povědomí o možnostech rozvoje a diskusi o úvazcích i respektující komunikaci. Uskutečnili jsme tak celkem **24 rozvojových a osvětových aktivit**, které cílily právě na tyto tři oblasti. Ty jsme tematicky provázali s problematikou (ne)rovného odměňování. Je to totiž téma, ve kterém Česká republika patří dle dostupných dat k nejhorším v Evropě. Zapojili se naši partneři z neziskového sektoru: např. Czechitas, Byznys pro společnost, a především **Business & Professional Women CR**, kde je klíčovým tématem právě rovné odměňování.

V roce 2023 jsme implementovali **proces na valorizaci mezd** rodičů po návratu z mateřské a rodičovské dovolené, který probíhá prostřednictvím HR. U každého, kdo se vrací do zaměstnání, proběhne analýza nárůstů mezd, které byly schváleny po dobu rodičovské dovolené. Konkrétní osobě vracující se do GasNetu se tak původní mzda přepočítá na

tzv. pravděpodobný výdělek. Ten zahrnuje veškerá průměrná navýšení mzdy za dobu rodičovské dovolené. Tento údaj je dále předkládán HRBP a manažerovi, který však nemůže novou mzdu odmítnout.

Téma nerovného odměňování má mnoho souvislostí. K těm základním patří tyto čtyři skutečnosti:



Ženy mají při pohovorech **tendenci říkat si o nižší mzdu** nebo nižší mzdu v nabídce přijmout. Je potřeba, aby si dokázaly uvědomit, že mzda nižší o 1 000 Kč měsíčně vychází na roční ztrátu 12 000 Kč. To je částka, kterou mohou pokrýt náklady na stravování dětí ve škole.



Dalším důvodem je také častý stereotyp, kdy rodiče (typicky ženy) odcházející na mateřskou/rodičovskou dovolenou a **nedostanou bonus** za odpracovaný rok, protože manažeři nebo společnost raději využijí rozpočet na odměňování pro zaměstnance, kteří zůstávají. Často jde o nevědomé jednání ze strany manažerů či firem. Tato skutečnost se projevila také ve zmiňovaném interním průzkumu, kdy těhotné zaměstnankyně slyší komentáře typu: „*Ty už budeš kojit, to už tě ani nemusí zajímat.*“



Po návratu pak řada firem neřeší **otázku valorizace mzdy**. Za dobu dlouhodobé absence, která může činit několik let, pravděpodobně došlo uvnitř firmy k nárůstům mezd. Rodiče vracující se zpět do zaměstnání tak pobírají mzdu původní a ta je často v porovnání s ostatními nižší.



Dalším důvodem je nedostatek zařízení, která pečují o děti, aby tak rodiče nemuseli zůstat na rodičovské dovolené tři roky. U více dětí pak může jít i o šest let. K dřívějšímu návratu napomáhá řada firem prostřednictvím zkrácených úvazků či prací z domova. Flexibilitu v GasNetu naše ženy v průzkumu hodnotily velmi pozitivně, ale dorazila řada podnětů ke zkráceným úvazkům, kterých máme v GasNetu jen 1 %, což odpovídá situaci v ČR, kde je obecně využití zkrácených úvazků na velmi nízké úrovni. Dali jsme si proto za cíl **nastartovat diskusi k práci se zkrácenými úvazky**. Příkladem byl webinář vedený HR, kde se naše manažerka nákupu Petra Vrbová podělila o reálné zkušenosti, jak řídí tým, kde má hned 5 zkrácených úvazků. Jde o dílčí kroky, které částečně ovlivňují **snížení gender pay gap**.

#GasNetVšem Generacím

Obecný (neочиštěný) **gender pay gap** v ČR byl v roce 2022 dle Českého statistického úřadu **17,7 %** v neprospěch žen. Ženy tedy v průběhu kalendářního roku oproti mužům pracují přes dva měsíce “zdarma.”

Další opatření, která v GasNetu činíme, abychom zamezil nerovnosti, jsou následující (již nyní se chystáme na změny legislativy, spojené s rovným odměňováním):

- připravujeme systémy na evidenci profesí tak, abychom mohli porovnávat pozice stejné velikosti napříč celou společností,
- připravujeme reporting pro transparentnost rovného odměňování,
- připravujeme zahrnutí rovného odměňování i do metodik pro roční navýšování mezd.

Konkrétní aktivity z programu GasNet ženám zahrnovaly např. konferenci **Equal Pay Day** či projekt zaměřený na mentoring žen, které jsou nově v manažerské roli: **Empowering Women Mentoring**. Jde o programy organizace **Business & Professional**

Women CR (BPWCR). Další úspěšnou akcí bylo setkání 50 žen s koučkou Kristin Pospel, která zdůrazňovala důležitost sebemotivace k rozvoji. Na přání žen jsme s organizací StartDriving, kterou dlouhodobě podporujeme, uskutečnili akci s názvem **StartDriving Women**. Šlo o vzdělávací akci zaměřenou na techniku řízení automobilu (např. správné držení volantu či školu smyku). Akce přilákala pozornost médií včetně České televize (hlavní zpravodajská relace).

Celoroční program Ženy v GasNetu jsme na konci roku s podporou Business & Professional Women CR zakončili konferencí s názvem **Ženy na křižovatce**. Akce se zúčastnilo 100 žen (z GasNetu i mimo něj). Byla to „symbolická“ oslava 1. výročí od okamžiku, kdy jsme se jako první energetická firma v ČR stali signatáři Women Empowerment Principles (WEPs; 2022). 7 principů WEPs pomáhá firmám nastavovat firemní kulturu, kde se ženám dobře pracuje.

„Ženy tvoří polovinu lidstva, ale jejich příležitosti téměř všude na světě ve srovnání s muži pokulhávají. Dobré vzory, jakým je právě společnost GasNet, mohou ostatní inspirovat a vzbudit skutečný zájem

o problematiku rovných příležitostí a podmínek žen a mužů. Naše organizace pořádá také konferenci Equal Pay Day, která si klade za cíl posilovat ekonomickou bezpečnost žen vyvoláváním odborné diskuse firem i veřejnosti nad příčinami stále vysoké mzdové nerovnosti,“ říká Lenka Šťastná, prezidentka BPWCR.

K oblastem DEI v GasNetu patří také projekt **#GasNetVšemGeneracím**. Ten rozvíjí mezigenerační porozumění s důrazem na péči o seniory, podporuje ale i rozvoj mladých lidí a rodinný život. Ve spolupráci s našimi partnerskými organizacemi The Duke of Edinburgh's Award (DofE) a Mezi námi jsme propojili zaměstnance GasNetu, studenty a seniory a uspořádali tak několik společných rozvojových aktivit. Nešlo o jedinou naši aktivitu na poli mezigeneračního porozumění: dále například podporujeme seniory z Domu sv. Antonína. Pravidelně je navštěvujeme a v zimě jim plníme vánoční přání. Jako mezigenerační propojení vnímáme i projekt Start Driving, který je založen na komunikaci mezi rodiči a dětmi. Zlepšujeme s ním bezpečnost a kulturu řízení v České

republice. K programu, který podporuje mezigenerační dialog, patří také naše interní komunita Digitálních ambasadorů, o kterých se zmiňujeme v kapitole *Interní komunita a průzkumy* (str. 81).

V návaznosti na podporu LGBTQ+ jsme i v roce 2023 tradičně podpořili organizaci **Prague Pride** i její poradnu Sbarvouven.cz. Poradna pomáhá lidem a rodinám řešit otázky spojené se sexuální orientací. Aktivně jsme vystoupili na konferenci, kterou organizovalo Pride Business Forum, což je **největší LGBTQ+ konference v ČR**. Vedli jsme workshop zaměřený na to, jak v GasNetu pracujeme s DEI – resp. LGBTQ+. Konference se účastnilo okolo 400 návštěvníků. Workshop pod vedením Petra Pěčky navštívilo 80 z nich.

Dalším velmi dobrým příkladem řešení mezigeneračního dialogu je také podpora studentů v Trainee Programu a také práce s mladými plynáři, pro které jsme koncem roku 2023 uspořádali networkingové a edukační setkání.

V roce 2024 se i nadále budeme věnovat podpoře rovnosti a podpoře žen. Dominovat ale bude mezigenerační komunikace a inkluze rodičů na rodičovské dovolené. Více posílíme podporu respektu pro LGBTQ+. Vše provážíme s povinným rozvojem pro vedoucí, který nese název Respektující leadership.



Spolupráce se školami

Spolupráci se školami se věnujeme dlouhodobě. V roce 2023 se nám podařilo navázat dialog s **19 novými školami**. 11 z nich jsou střední odborná učiliště, kde navazujeme kontakty s našimi budoucími plynáři. 4 jsou střední průmyslové školy, kde komunikujeme s potenciálními budoucími projektanty a 4 univerzity, kde se zaměřujeme na přírodovědné obory. Nyní jsme v partnerském kontaktu s celkem 27 školami všech úrovní. Podařilo se nám tak navázat spolupráci se školami téměř ve všech regionech, kde GasNet působí.

Společně pořádáme akce přímo ve školách nebo v GasNetu. Jde o přednášky, exkurze, vzdělávací aktivity či ukázky práce plynárenských profesí.

Na Středních odborných učilištích je to např. **Den s GasNetem**, kde naši zaměstnanci studentům představují obory plynárenství, a to jak z pohledu současnosti, tak i se zaměřením na budoucnost s obnovitelnými plyny. Studenty a učitele zveme k nám do GasNetu na **Den v terénu** nebo **Den na okrsku**, který pořádají naši zaměstnanci na pracovištích v různých regionech. Žáci a učitelé tak vidí reálnou práci plynářů v praxi.

Aktivně podporujeme studenty partnerských škol v různých prestižních soutěžích jako např. **Plynař roku** nebo Enersol. Účastníme se také akcí, které propagují řemeslné obory. Jde např. o Den řemesel či Pasování plynářů.

Na univerzitní půdě jsme pak tradičně podpořili středoškoláky v soutěžích **Technologické a Energetické olympiády na ČVUT**. Zde středoškoláci připravovali udržitelné projekty i z oblasti plynárenství. Naši zaměstnanci vystupovali v rolích odborných garantů a přednášejících. Prostřednictvím těchto soutěží oslovujeme cca 12 000 studentů.

Studenty úspěšných projektů i studenty z Trainee Programu jsme pozvali na **německý vodíkový polygon H2-Infra**. Ten se zaměřuje na výzkum bezpečnostních, environmentálních a ekonomických aspektů distribuce 100% vodíku. Pro 10 studentů z VŠCHT jsme mj. připravili exkurzi na naši LNG stanici v Klecanech.

Celkově jsme tak se školami v roce 2023 uskutečnili **53 různých společných aktivit**. Kromě těchto aktivit pokládáme za klíčové studentské praxe, stáže a brigády.

Úspěšný Trainee Program: Sedm z deseti studentů uzavřelo pracovní smlouvu

V roce 2022 jsme v GasNetu spustil Trainee Program. Jeho 10 účastníků (tzv. trainees) se na 10 měsíců stalo plnohodnotnými členy některého z našich týmů, kde poznávali plynárenskou praxi. Cílem programu je, aby trainees pokračovali ve své práci pro firmu i po skončení studia. Trainees převážně pracovali na projektech spojených s **budoucností plynu**. 7 z 10 studentů se stalo našimi zaměstnanci.

Interní komunity a průzkumy

K nejvýraznější interní komunitě patří **Digitální ambasadoři**, kteří v GasNetu aktivně fungují již od roku 2020. Významně přispívají k digitální transformaci v GasNetu. I v roce 2023 posilovali rozvoj digitálních dovedností, a to jak formou skupinových školení, tak i individuálně. V roce 2023 dominovala témata: kybernetická bezpečnost, automatizace, využití MS Office aplikací i novinky v oblasti AI. Digitální ambasadoři tak poskytli **470 hodin individuálního poradenství**. U skupinových školení proběhlo celkem **26 hodinových webinářů** s celkovou účastí **416 zaměstnanců**.

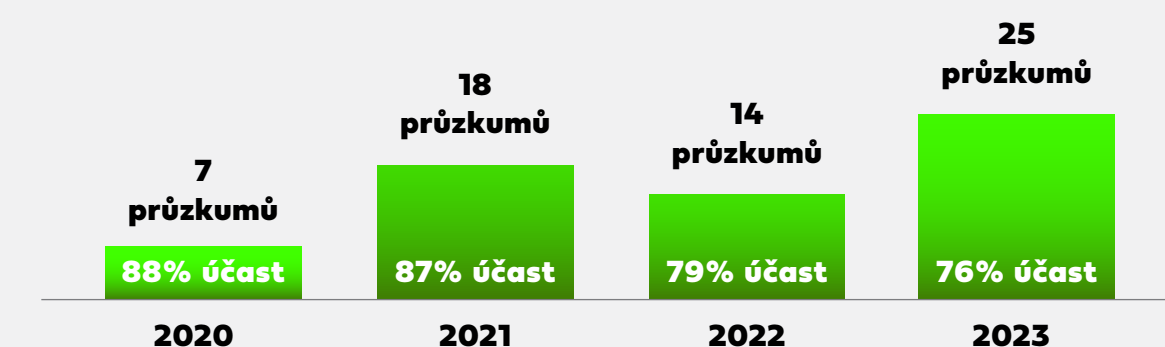
V září roku 2023 jsme zformovali nový dobrovolnický tým **#amGASador**. Tvoří jej 20 zaměstnanců, kteří na sociální síti LinkedIn autenticky ukazují svoji odbornost, jak žijeme hodnoty GasNetu a jak konkrétně naplňujeme firemní strategii. Tým je silný ve své **diverzitě**. Jeho členy jsou zaměstnanci napříč GasNetem, např. z týmů ESG, WHS, IT, terénu, HR, byznysu aj.

V GasNetu nám s kulturou, interní komunikací i s procesy pomáhají data získaná z pravidelných průzkumů přes chatbota Arnolda. Ten sbírá postřehy a názory zaměstnanců již od roku 2020. Od této doby do konce roku **2023 proběhlo celkem 65 průzkumů**. Průzkumy řešily 19 témat, z nichž bylo nejvíce z oblastí bezpečnost & DEI.

Vedení firmy a manažeři po každém průzkumu získávají výsledky za své divize a týmy. Díky reportům máme v GasNetu jasno, čemu je potřeba věnovat pozornost, co zaměstnanci těší a co trápí.

V roce 2023 v průzkumech dominovalo téma diverzity. Navazovali jsme tak na výsledky průzkumu se ženami z roku 2022. O výsledcích jsme se zmínili v kapitole *Diverzita, rovnost a inkluze* (str. 77).

Také jsme se doptávali na mezigenerační komunikaci. Zjistili jsme, že u 20 % respondentů dochází k nedorozuměním kvůli věkovým rozdílům. Jde hlavně o nedorozumění v oblasti digitalizace a vnímání změn. Proto jsme oblast digitalizace více rozebrali v dalším průzkumu zaměřeném na využití MS Office nástrojů, automatizaci a vnímání AI. Zjištění nás vedla k přípravě koncepčního školení pro celou společnost, na něž se zaměříme v roce 2024. Z výsledků vidíme, že velká část lidí má zájem o školení na Excel, OneNote a Power BI. Zjistili jsme, že u kancelářských profesí až 61 % ještě nikdy nevyužilo AI; u zaměstnanců z provozu je to dokonce 87 %. Zájem o proškolení na AI mají hlavně lidé z kanceláří, a to ve 47 %. U lidí z provozu je zájem jen v 11 % případů.



#GasNetSrdcem

971 988 Kč

Pomáháme

Bezpečnost, spolehlivost a respekt posilujeme společně se zaměstnanci i mimo firmu, a to s neziskovými organizacemi. Mnohé z aktivit jsme již prezentovali v předcházejících kapitolách, především pak v kapitole *Diverzita, rovnost a inkluze* (str. 77). V této kapitole přinášíme další významné projekty.

#GasNetSrdcem

Do pomoci zapojujeme naše zaměstnance. Proto jsme v roce 2022 spustili program #GasNetSrdcem, který tak v roce 2023 běžel již podruhé. Každý zaměstnanec může vyhlásit sbírku na pomoc lidem v nouzi. Pomáháme jak malým neziskovým organizacím, tak jednotlivcům, a to vždy v souladu s naší ESG strategií.

V roce 2023 jsme skrze program #GasNetSrdcem **přispěli na 9 sbírek celkovou částkou 971 988 korun.**

S DofE nás spojuje RESPEKT

Jsme dlouhodobým partnerem organizace The Duke of Edinburgh's Award (DofE), kterou založil princ Philip a změnil tak životy milionům mladých lidí po celém světě. Organizace motivuje mladé lidi k tomu, aby dosahovali osobních cílů ve třech oblastech: v dobrovolnictví, v pohybové aktivitě a v dovednosti.

- Jako spolehlivý partner DofE pomáháme mladým lidem dosahovat cílů bez ohledu na jejich sociální zázemí.
- Snažíme se účastníky DofE zapojit i do externích aktivit s našimi partnery, jako je nezisková organizace Mezi

Námi nebo účast na konferenci Ženy na křižovatce, kterou jsme organizovali s BPW.

- Účastníci DofE se na sociálních sítích zapojili do 3. ročníku výzvy #GasNetChallenge: Natoč expedici, ukaž respekt. Hlavní roli ve výzvě hrálo video-ztvárnění udržitelnosti v rámci tzv. zelené expedice. Tři nejlepší týmy jsme slavnostně ocenili.
- 10 našich zaměstnanců se aktivně zapojilo do mentoringu účastníků DofE. Všichni mentoři jsou pravidelně proškolení, aby mohli být účastníkům profesionální podporou.

#StandWithUkraine

V roce 2023 jsme poskytli humanitární technologickou pomoc pro ukrajinské plynaře s cílem přispět

k opravám válkou poničené energetické infrastruktury. V první zásilce GasNet daroval ze svých zásob sedm vozů a speciální plynárenská zařízení. Další pomoc následovala v průběhu roku. S logistikou plynařům pomáhají organizace Energy Community Secretariat's Ukraine Support Task Force (ECS-USTF), Středisko pro koordinaci odezvy na mimořádné události (ERCC) a další.

Hasiči a plynaři: Pomáháme společně

V roce 2023 se GasNet stal již potřinácté generálním partnerem Ankety dobrovolní hasiči roku. Ta oceňuje práci 360 000 dobrovolných hasičů z celé České republiky. Ocenění je důstojným poděkováním skupiny GasNet hasičům za spolupráci při zásazích, profesionalitu i preventivní činnost.



„V příštím roce bychom chtěli zúročit zkušenosti, které jsme v GasNetu získali díky podpoře dobrovolnické činnosti našich plynářů. Mnoho z nich patří mezi dobrovolné hasiče a GasNet jim umožňuje účastnit se zásahů či vzdělávat se. Bohužel to není ve všech firmách samozřejmost, a tak bychom chtěli ve spolupráci s Anketou a s hasiči motivovat zaměstnavatele v ČR, aby hasičskou činnost zaměstnanců umožňovali. Vidíme to jako další velmi důležitý krok, jak můžeme hasičům smysluplně pomoci. Vždyť koho jiného by měly firmy podporovat než ty zaměstnance, kteří nosí ve svém srdci zodpovědnost jako poslání, ochraňují naše zdraví a majetky“

Petr Koutný

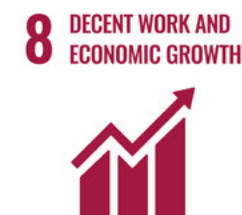
GasNet Network Operation Director

Udržitelné cíle OSN

Aktivně formujeme naši firemní kulturu, staráme se o naše zaměstnance, komunity i společnost kolem nás. Naplňujeme tak Cíle udržitelného rozvoje v oblasti podpory vzdělávání, zlepšování pracovních podmínek a zvyšování diverzity, rovnosti a inkluze.



Cíl 4: Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny



Cíl 8: Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny



Cíl 10: Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

Náš příspěvek k vybraným Cílům udržitelného rozvoje OSN

Podporujeme vzdělávání, přinášíme témata udržitelnosti mezi studenty i vyučující pomocí spolupráce s klíčovými vzdělávacími institucemi. Dlouhodobě spolupracujeme se středními odbornými učiteli a zaměstnáváme absolventy našeho oboru. Mladým lidem poskytujeme spolupráci již při studiu formou pracovních stáží. Školám ukazujeme praktické stránky našeho oboru a jeho budoucnost. Jsme partnerem studentských soutěží v oblasti energetiky a vzdělávání.

Eliminujeme mezery v platovém ohodnocení mužů a žen. Budujeme kvalitní pracovní prostředí kontinuálním vzděláváním zaměstnanců, jejich rodin a dalších externích partnerů. Naše lidi i veřejnost školíme v oblastech kybernetické bezpečnosti a digitalizace. Rozvíjíme zaměstnance v pracovních dovednostech i v tématech jejich osobního života, zejména v tématech fyzického i psychického zdraví a bezpečnosti. Kulturu zdraví a bezpečnosti budujeme od manažerských pozic napříč společností.

V rámci naší ESG strategie budujeme rozmanitou, inkluzivní a férovou kulturu. Implementujeme naši vlastní strategii diverzity a inkluze. Diverzitu podporujeme s pomocí interního Kulturního týmu. Zavázali jsme se k férovosti v odměňování i v pracovních příležitostech. Genderovou rovnost prosazujeme již při nabídce pracovních pozic. Zlepšujeme pracovní podmínky pro všechny skupiny zaměstnanců a snažíme se motivovat ostatní zaměstnavatele ve společensky ohleduplném chování.



Kapitola

#4

Podnikáme odpovědně a s respektem



Podnikáme odpovědně a s respektem

Náš závazek v oblasti ESG říká, že jsme společensky odpovědná firma kladoucí silný důraz na etické řízení, transparentnost a udržitelnost. Od roku 2022 dostal tento závazek celosvětový rozměr. Připojili jsme se totiž k iniciativě **UN Global Compact**, největší světové iniciativě společenské odpovědnosti a udržitelnosti pod hlavičkou OSN.

Důvěra našich zákazníků, akcionářů, partnerů a veřejnosti je pro nás vším. Budujeme ji dennodenně transparentností našich rozhodnutí, poctivostí a vzájemným respektem. Zásady našeho odpovědného podnikání proto rámuje víceúrovňový systém správy. To samé platí i pro řízení celé oblasti ESG. Ve chvíli, kdy jsme vytvořili ESG strategii a představili ji zaměstnancům, se téma udržitelnosti stalo celofiremní záležitostí a prostoupilo společností napříč všemi úrovněmi od akcionářů, přes Management Board a útvar ESG & Security až po řadové zaměstnance. Každý má v rámci ESG svou roli a z ní vyplývající povinnosti. Jsme si vědomi toho, že vše, co děláme, má dopad na naše zákazníky, dodavatele, komunity a veřejnost. Odpovědné řízení je proto neodmyslitelnou součástí našeho přístupu k ESG.

Naše podnikání se řídí jasně stanovenými a transparentně zdokumentovanými principy a pravidly. K tomu nám slouží systém interní řízené dokumentace, který procesně formalizuje odpovědné řízení skupiny GasNet.

Nejen interní pravidla, ale pochopitelně i právní předpisy a rozhodnutí správních orgánů dávají rámec našim obchodním činnostem. V roce 2023 jsme nezaznamenali žádný závažný případ porušení právních předpisů.



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**

Obchodní a právní jednání

Řízení rizik, informační, fyzická a kybernetická bezpečnost

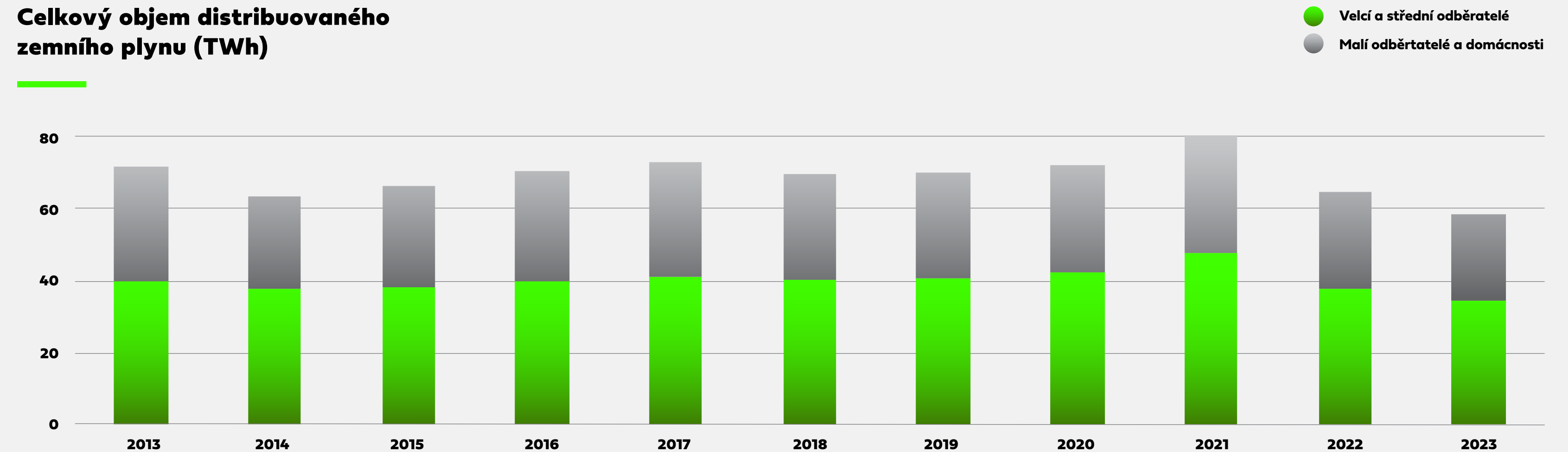
<p>Politika</p>	<p>Kodex chování Kodex chování pro dodavatele skupiny GasNet Závazek skupiny GasNet v oblasti compliance</p>	<p>Politika systému řízení bezpečnosti informací Podpisový řád</p>
<p>Směrnice</p>	<p>Jednání s obchodními partnery v souladu s principy compliance Compliance Due Diligence Nakládání s duševním vlastnictvím Prevence praní špinavých peněz Šetření podezření na nekorektní jednání Ochrana oznamovatelů možného protiprávního jednání Zákaz obchodování zasvěcených osob s finančními zdroji Business Continuity Management Řízení daní Nákup a Udržitelnost nákupu Interní audit</p>	<p>Základní směrnice řízení rizik Management korporátních rizik Bezpečnost informací Bezpečnost lidských zdrojů Standard fyzické bezpečnosti Ochrana osobních údajů Blackout plán Havarijní plán Pandemický plán Plán krizového řízení Plán krizové připravenosti subjektu kritické infrastruktury Řízení rizik informační bezpečnosti Řízení uživatelských přístupů a oprávnění Postup ohlašování a řešení GDPR incidentu Information Security Incident Response Team</p>
<p>Certifikace a jiné dokumenty</p>	<p>ISO 9001 Systém managementu kvality Technická pravidla pro plyn (TPG)</p>	

Kontext, ve kterém podnikáme

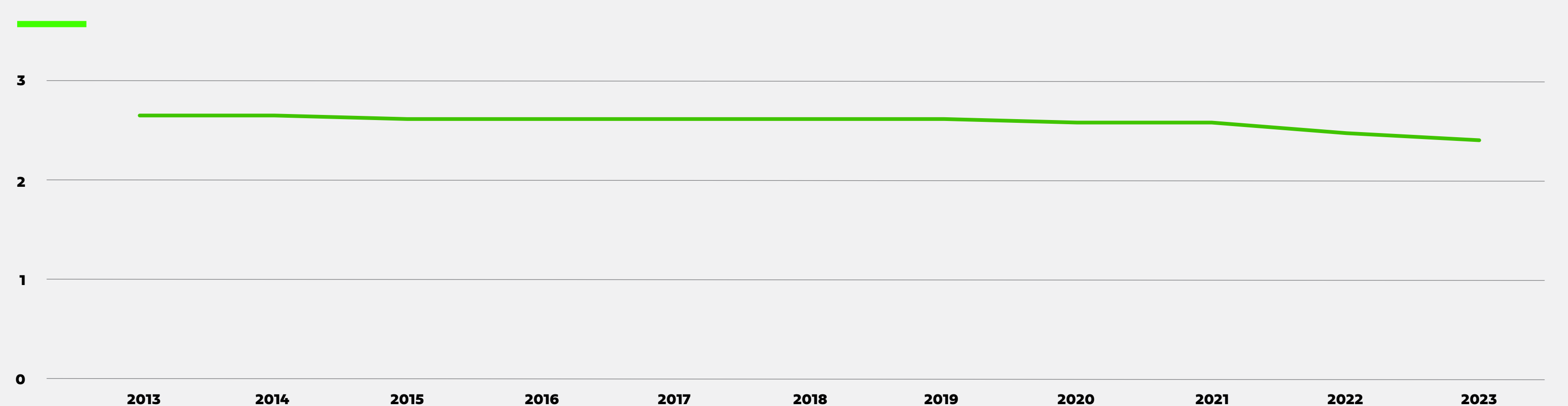
V průběhu roku 2023 docházelo k postupné stabilizaci trhu s plynem. Po přelomovém roce 2022, kdy se razantním způsobem snížil podíl dodávek z Ruské federace, i v tomto roce dále pokračovala diverzifikace zdrojů dodávek plynu s přenesením těžišť na LNG a plyn z Norska. Svou úlohu začalo sehrávat i připojování biometanových stanic. Dostatečné objemy stabilních dodávek z nových zdrojů a energetické úspory u zákazníků uklidnily trh a posílily důvěru v sektor plynárenství, což vedlo k poklesu cenového napětí. V souvislosti s výhodnými nabídkami za dodávky plynu zákazníkům bylo zřetelné postupné oživení trhu s plynem, a to s přihlédnutím k počtu změn dodavatele, zejména koncem roku 2023.

Objem námi distribuovaného plynu se oproti minulému roku snížil z 65 TWh na 59 TWh, což je o cca 9 % méně. Na toto snížení spotřeby mělo vliv velmi teplé počasí. Průměrná teplota v ČR za rok 2023 činila 9,9 °C a byla o 0,5 °C vyšší než v roce 2022. Průměrná teplota v topné sezóně roku 2023 byla v porovnání s rokem 2022 vyšší dokonce o 1 °C. Zároveň stále pozorujeme setrvačnost úsporného chování zákazníků, které bylo nastartováno v období extrémně vysokých cen energií. Částečný vliv na snížení spotřeby měl i pokles počtu odběrných míst připojených k distribuční soustavě, a to o 22 428 na hodnotu 2 228 993 odběrných míst. Úbytek počtu odběrných míst je o cca o 1/3 nižší než v předchozím roce 2022, ale stále se jedná o vyšší hodnotu, než bylo obvyklé do roku 2021.

Celkový objem distribuovaného zemního plynu (TWh)



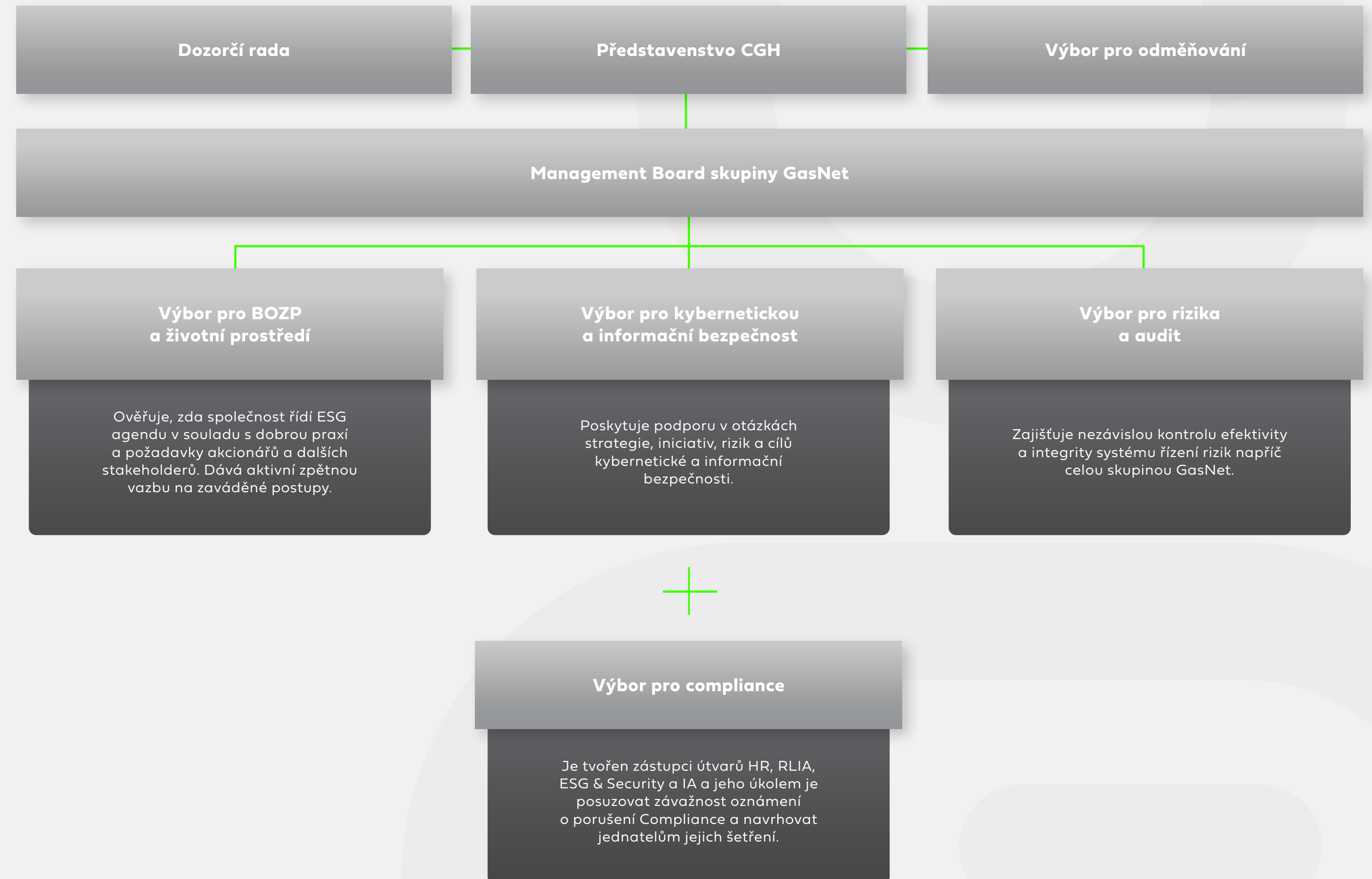
Celkový počet odběrných míst (mil.)



Řízení skupiny GasNet

Systém, kterým jsme ve skupině GasNet zavedli, zajišťuje projednání všech zásadních rozhodnutí na více úrovních a zároveň jejich vyhodnocení v kontextu našich hodnot a strategie. Za obchodní vedení společností skupiny GasNet zodpovídají jednatele společností. Ti jsou rovněž členy **Management Boardu**. Ten má roli nejvyššího výkonného a rozhodovacího orgánu, navrhuje strategii a klíčové cíle skupiny GasNet a dohlíží na jejich naplňování. V roce 2020 byly Management Boardem zřízeny tři **specializované výbory**, které se staly nedílnou součástí vedení společnosti. Mateřskou společnost skupiny GasNet pak vede **představenstvo CGH** reprezentující zájmy akcionářů ze společností MAM, ACP a BCI.

Struktura řízení skupiny GasNet



Management Board skupiny GasNet

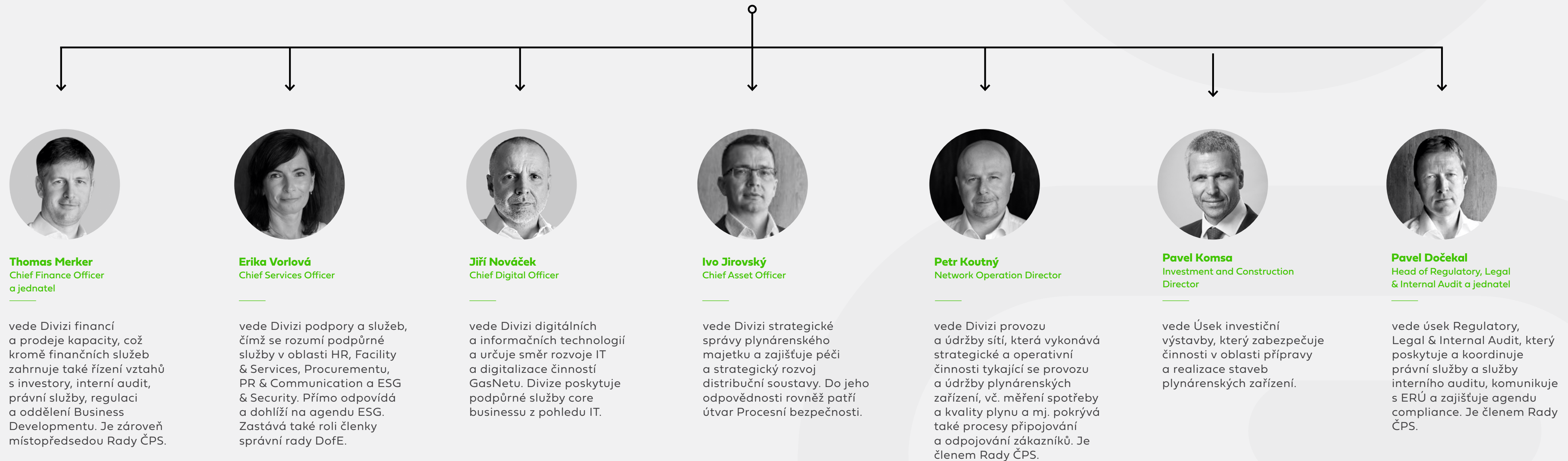
Management Board skupiny GasNet se skládá ze 7 ředitelů divizí a CEO, který tento orgán vede.



Martin Gebauer
CEO
a předseda jednatelů

vede představenstvo CGH složené ze zástupců akcionářů, které určuje směřování a strategii GasNetu. Ve své exekutivní roli ve skupině GasNet je zodpovědný za naplňování strategie určené představenstvem CGH, řízením Management Boardu a jeho personálním obsazením. V rámci skupiny GasNet nezastává žádnou další manažerskou roli.

Složení Management Boardu a odpovědnosti jeho členů



1
2
3
4
Členové Management Boardu jsou do svých rolí nominováni společnostmi MAM, jakožto zástupcem akcionářů. Kandidáti na tyto pozice musí projít interním výběrovým řízením a splnit požadavky, které skupina GasNet definuje společně s akcionáři. Hlavním kritériem na základě, kterého jsou pozice v Management Boardu obsazovány,

jsou **profesní kompetence** a přidaná hodnota, kterou je daný profesionál schopen do společnosti přinést. Po úspěšném absolvování výběrového řízení musí nově nastupující člen Management Boardu projít zkušební dobou, o jejímž ukončení rozhoduje Výbor pro odměňování ustanovený při představenstvu CGH.

37

jednání

3

hlasování
per rollam

90%

účast

120 min.

průměrná doba jednání

Složení MMB dle vybraných kritérií



13%

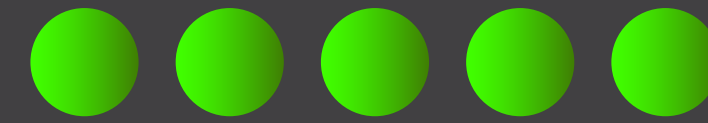
ŽEN (1)

x



87%

MUŽŮ (7)



2020

VZNIK 5 ČLENSTVÍ
V MMB

x



2022

VZNIK 3 ČLENSTVÍ
V MMB



13%

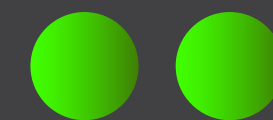
NEEKUTIVNÍ
FUNKCE

x



87%

EEKUTIVNÍ
FUNKCE



25%

ČLENŮ MMB VE
VĚKU 30-50 LET

x



75%

ČLENŮ MMB VE
VĚKU NAD 50 LET

*Exekutivní funkce znamená, že člen Management Boardu zastává v rámci skupiny GasNet také funkci ředitele divize/úseku.

Kromě řízení celkového směřování společnosti je úkolem Management Boardu také **dohlížet na plnění ESG strategie a závazků přijatých v této oblasti** a tuto oblast v rámci společnosti aktivně prosazovat. Management Board stál při tvorbě ESG strategie od samého začátku. V polovině roku 2020 byl pro členy Management Boardu a zástupce akcionářů uspořádán první velký workshop na téma ESG. Cílem bylo ukotvit ESG do základů firemní strategie GasNetu a sjednotit naši vizi udržitelnosti. Ta byla následně schválena Výborem pro BOZP & Ochranu životního prostředí. Oba tyto orgány každoročně revidují a schvalují naplňování ESG strategie a plán na následující rok. Stejně tak hrají významnou roli v **nefinančním reportingu**. Management Board nejenže vždy schvaluje prvotní vizi a východiska pro tvorbu Zprávy o udržitelnosti, ale v průběhu jejího zpracování Zprávu také připomínkuje a schvaluje. Jménem Výboru pro BOZP & Ochranu životního prostředí se ke Zprávě vyjadřuje CEO jakožto jeho předseda.

Odpovědnost za řízení dopadů činností společnosti na životní prostředí, zaměstnance, komunity a veřejnost (souhrnně ESG dopady) přenáší Management Board přímo na seniorní manažery, kteří tvoří ESG organizační strukturu skupiny GasNet (kapitola *ESG organizační*

struktura str. 14). Management Board je příslušnými odpovědnými manažery informován o dění v dílčích agendách ESG v rámci běžných zasedání nebo při každoroční revizi ESG strategie.

Téma ESG se propisuje i do hodnocení členů Management Boardu. Všichni jeho členové jsou **každoročně hodnoceni a odměňováni dle naplňování individuálních cílů navázaných na ESG**. Jedná se zejména o cíle v oblasti **BOZP, ochrany životního prostředí** a cíle spojené s **projekty, reportingem a ratingy v oblasti udržitelnosti**. Hodnotící kritéria jsou zanesena přímo do osobních kontraktů členů Management Boardu. Naplňování cílů ESG vyhodnocuje CEO a Výbor pro odměňování, který následně rozhoduje o vyplacení adekvátní odměny.

Při Management Boardu fungují zmiňované **tematické výbory**, které mají konzultační, poradní a expertní roli. Tyto výbory pravidelně (typicky kvartálně) projednávají záležitosti s významným dopadem na činnost a fungování GasNetu v oblasti ESG. Jejich členové jsou jmenováni na základě odborných znalostí a profesních zkušeností.

Představenstvo CGH

Představenstvo CGH (Board of Directors) zastupující **zájmy akcionářů** se pravidelně schází za účelem projednání strategických témat a výsledků GasNetu. Představenstvo tvoří 7 členů (vč. funkce předsedy), kteří jsou voleni na pětileté období. Roli předsedy představenstva CGH vykonává Executive Charmain skupiny GasNet. Kontrolní funkci v rámci CGH vykonává Dozorčí rada dohlížející na výkon působnosti představenstva a na činnost CGH.

Jednou za dva měsíce se MMB schází s manažery na úrovni L-1 a B-1 k projednání a diskusi o tématech, které aktuálně hýbou GasNetem. Tato setkání nazýváme meetingem širšího vedení GasNetu. Manažeři následně informují své podřízené o projednávaných tématech na týmových poradách.

Protože nás zajímalo, zda a jak funguje sdílení těchto informací, spustili jsme v březnu 2023 průzkum s Arnoldem na téma „*Předávání informací z meetingu širšího vedení*“. Průzkumu se zúčastnilo 66 % zaměstnanců a 93 % z nich potvrdilo, že informace od svého nadřízeného dostává. Na základě průzkumu jsme na intranetu vytvořili sekci, kde publikujeme témata, která se na meetinzích širšího vedení probírají tak, aby každý měl k informacím přístup kdykoliv, kdy potřebuje.

Cíl Management Boardu	Pilíř ESG
LTIF ≤ 1,4	S
0 smrtelných úrazů zaměstnanců a zaměstnanců dodavatelů	S
4 bezpečnostní pochůzky	S
Počet zaviněných dopravních nehod na 100 tisíc ujetých km ≤ 0,5	S
Aktivní zapojení do témat ESG - plnění dekarbonizační strategie, ESG reporty a ratingy	E, G

Etické jednání

Odpovědnost za oblast **compliance**, etického podnikání a nastavení postupů pro oznamování a šetření podezření na nekorektní jednání a stížností spadá pod úsek Regulatory, Legal & Internal Audit. Ten zavedl systém řízení v souladu s Kodexem chování (tzv. compliance management) sloužící k identifikaci možných strukturálních rizik a projevů nekorektního jednání napříč celou skupinou GasNet. Díky tomu mohou být pravidelně přijímána a komunikována opatření potřebná k odstranění nebo minimalizaci těchto rizik. Veškeré zásady a postupy týkající se compliance jsou formálně popsány interní řízenou dokumentací, jejíž přehled je uveden v úvodu kapitoly *Governance* (str. 87).

Kodex chování

V roce 2022 jsme aktualizovali náš Kodex chování. Chtěli jsme, aby reflektoval firemní kulturu, která spolu s našimi firemními hodnotami prošla značným vývojem a také, aby odrážel důraz, který klademe na udržitelný rozvoj. Současně jsme vytvořili další dva dokumenty – **Závazek skupiny GasNet v oblasti compliance**, jakožto nejvyšší dokument týkající se principů compliance, a **Kodex chování pro dodavatele**. Více o dodavatelském kodexu lze najít v kapitole *Udržitelný dodavatelský řetězec* (str. 99).

Kodex chování formalizuje hlavní zásady etického a transparentního přístupu k podnikání, jmenovitě k zaměstnancům, zákazníkům, obchodním partnerům, akcionářům a dalším stakeholderům. Popisuje, jakým způsobem chceme dosáhnout cílů, které jsme si

vytyčili v rámci naší firemní a ESG strategie. Slovy Martina Gebauera, CEO skupiny GasNet, je Kodex naším pomocníkem a rádcem, který dává směr naší každodenní práci. Je to morální kompas, který nám pomáhá vykonávat naši práci nejen s profesní odborností, ale také se ctí a důstojností.

Kodex chování mimo jiné obsahuje závazky na ochranu a prosazování lidských a pracovních práv, které vycházejí z mezinárodně uznávaných standardů a principů jako jsou například standardy Mezinárodní organizace práce či principy UN Global Compact. V souladu s firemními hodnotami je akcentována zejména oblast BOZP, dále také svoboda odborového sdružování a kolektivního vyjednávání nebo oblast nediskriminace při výběru, odměňování, vzdělávání a kariérního růstu zaměstnanců.

Další z oblastí, jejíž hlavní zásady Kodex stanovuje, je **prevence střetu zájmů a korupce**. Obě témata jsou detailněji rozpracována v příslušné interní dokumentaci, např. v Politice prevence nekorektního jednání a souvisejících dokumentech popsaných v úvodu této kapitoly. Platí, že každý zaměstnanec vč. členů Management Boardu se musí zdržet konfliktu zájmů ve vztahu ke skupině GasNet a činnostem, které jsou v rozporu s jeho povinnostmi vůči skupině GasNet. Všichni členové Management Boardu jsou povinni zajistit transparentnost a přijmout vhodná opatření, aby pracovní rozhodnutí nemohla být negativně ovlivněna soukromými zájmy. V případě pochybností se každý může obrátit na Compliance Officera. Pokud by došlo ke střetu zájmů u některého

člena Management Boardu, byli by o této skutečnosti informováni zástupci akcionářů. V roce 2024 bude zavedena formalizovaná kontrola střetu zájmů a definován další postup pro eliminaci rizik v této oblasti.

Kodex chování je závazný pro všechny zaměstnance a orgány skupiny GasNet. Od vedoucích zaměstnanců se navíc očekává, že při dodržování závazků vyplývajících z Kodexu půjdou ostatním zaměstnancům příkladem. Po tom, co Kodex prošel standardním připomínkovacím a schvalovacím řízením, jsme o jeho aktualizaci zaměstnance informovali e-mailem a prostřednictvím intranetu. Zaměstnanci mají dokument kdykoliv k dispozici v portálu řízené dokumentace. Vzhledem k tomu, že Kodex upravuje také vnější vztahy GasNetu, umístili jsme ho na naše webové stránky, tak aby byl **zákazníkům, dodavatelům, orgánům veřejné správy a veřejnosti neustále dostupný**.

Podezření na nekorektní jednání a stížnosti

GasNet zavedl mechanismy, které slouží jeho zaměstnancům, dodavatelům a třetím stranám k oznamování podezření na nekorektní jednání nebo podání žádosti o radu v oblasti compliance. Nekorektní jednání, se kterým se oznamovatel může typicky setkat, může být např. jednání proti zájmům

skupiny GasNet, neetické či protiprávní jednání, porušení Kodexu chování nebo vnitřních předpisů skupiny GasNet (podvody, porušování pravidel BOZP, diskriminace, korupce). V roce 2023 byl přijat zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, který byl plně aplikován do praxe skupiny GasNet. V souladu s ním byly definovány pověřené osoby pro komunikaci s oznamovatelem, upraven byl také mechanismus Zelené linky a postup vlastního šetření. Danou oblast jsme upravili vnitřním předpisem v rámci řízené dokumentace. Oznamovací kanál, tzv. **Zelená linka GasNet**, je provozován externím subjektem, čímž je zajištěna jeho nezávislost na GasNetu a také anonymita oznamovatele. Alternativně se lze obrátit na Compliance Officera nebo přímého nadřízeného zaměstnance. Oznámení lze učinit buď v pracovních dnech nebo 24/7 prostřednictvím Zelené linky. V roce 2023 jsme nezaznamenali žádné hlášení prostřednictvím Zelené linky.

Při oznamování a šetření podezření na nekorektní jednání zachováváme principy důvěrnosti a anonymity oznámení. Veškerá oznámení jsou považována za důvěrná. GasNet maximalizuje ochranu identity oznamovatele i v oznámeních, která nespádají do působnosti zákona o ochraně oznamovatelů. S oznámeními se seznamuje pouze specifický okruh zaměstnanců, tj. členové Výboru Compliance (Compliance Officer, zástupci interního auditu, ESG & Security a HR), jednatelé společnosti a tým určený pro vlastní šetření oznámení.

Zaměstnance o možnostech hlásit podezření na nekorektní jednání informujeme prostřednictvím intranetu a e-learningu compliance. Třetím stranám a dodavatelům poskytujeme tuto informaci na našich internetových stránkách, ve smluvní dokumentaci a v Řádu provozovatele distribuční soustavy.

Výše popsané zásady aplikujeme i na případy, kdy se kdokoliv cítí být poškozen na svých právech či nárocích vyplývajících z právních předpisů, smluvních vztahů s GasNetem nebo obvyklé praxe. GasNet je v tomto ohledu proaktivní a poskytuje zaměstnancům, zákazníkům či dodavatelům řadu možností pro podání jakéhokoliv druhu stížnosti. I pro tento typ oznámení fungují Zelená linka a Compliance Officer. Navíc jsme zavedli speciální e-mailovou adresu, kam se zákazníci mohou obracet se svými reklamacemi či stížnostmi. Pochopitelně také respektujeme právo zákazníka řešit svou stížnost prostřednictvím České obchodní inspekce či Energetického regulačního úřadu.

Všichni zaměstnanci GasNetu jsou povinni pravidelně projít e-learningovými školeními, která navazují na naše závazky stanovené v politikách. Jedná se o tři kurzy na téma compliance, jejichž náplní jsou témata spojená s prevencí střetu zájmů, předcházením praní špinavých peněz, protikorupčním jednáním a obecně zásadami Kodexu chování. V roce 2023 e-learningy absolvovalo 1 130 zaměstnanců. Zbylí zaměstnanci e-learningem projdou v následujících letech dle dvouletého cyklu, ve kterém je potřeba kurz splnit.

Skupina GasNet nebyla v reportovaném období účastníkem žádných soudních řízení týkajících se protisoutěžního jednání či porušení antimonopolních právních předpisů.

	Počet
Potvrzené případy korupce v GasNetu	0
Potvrzené případy korupce s pracovněprávními důsledky pro zaměstnance GasNetu	0
Potvrzené případy korupce, které vyústily v ukončení nebo neprodloužení smlouvy s dodavatelem	0
Případy, ve kterých bylo vzneseno obvinění z korupce proti GasNetu nebo jeho zaměstnancům	0

Interní proces sledování legislativních změn

Počátkem roku 2023 došlo k vylepšení systému sledování legislativních změn ve společnostech skupiny GasNet. Vedle rozšířeného monitoringu legislativy, jehož zajištění je v kompetenci vedoucího každého útvaru, byl nově zaveden i centrální monitoring. Důvodů pro jeho zavedení bylo několik:

1| Dynamický vývoj legislativy, národní i na úrovni Evropské Unie

2| Podpora vedoucích zaměstnanců

- Zajištění dodržování zákonnosti, efektivní provádění procesů a dodržování řídicích dokumentů
- Odpovědnost za soulad procesu s českou legislativou a legislativou EU

3| Mitigace compliance rizika nezohlednění některých klíčových změn pravidel

- Pozdní zavedení nebo nezohlednění klíčových změn právního řádu může vést k nesprávnému provádění procesů a v konečném důsledku k postihu ze strany regulátorů, soudů, nebo jiných orgánů veřejné moci

Proces sledování legislativních změn začíná v útvaru **Regulatory, Legal & Internal Audit**, který na základě informací z interních a externích zdrojů zpracovává přehled nové a novelizované legislativy, a to zpětně za uplynulý měsíc. Jedná se o doplňkovou službu k individuálnímu monitoringu, který si každý útvar připravuje sám. Následně je tento seznam rozeslán všem vedoucím zaměstnancům skupiny GasNet, kteří identifikují, zda se změna promítá i do interní řízené dokumentace, kterou v případě potřeby upraví. Kontrolou aktualizace řízené dokumentace a pravidelným vyhodnocováním nastaveného procesu a reportingem o něm je pověřen Compliance Officer.

Řízení rizik

Řízení rizik je klíčovým aspektem udržitelnosti a rozhodujícím faktorem dlouhodobého úspěchu každé organizace. V dnešním světě podnikání čelí společnosti široké škále rizik, od finančních po environmentální a sociální, a musí k jejich řízení zaujmout proaktivní přístup. Řízení rizik hraje klíčovou roli ve strategii skupiny GasNet. Je důležité, aby všichni zaměstnanci rizikům rozuměli a vnímali nutnost tvorby a existence opatření na jejich zmírnění.

Odpovědnosti v systému řízení rizik jsou rozděleny podle modelu „**tři linie obrany**“. První linii obrany tvoří útvary a zaměstnanci, s jejichž činností jsou jednotlivá rizika přímo spojena. Druhou linii obrany zahrnují interní systémy kontrol (Řízení rizik, Compliance, Security, BOZP, EMS, ISMS). Specialista Risk Managementu koordinuje systém řízení rizik, shromažďuje a vyhodnocuje informace o jeho fungování a reportuje je vedení a představenstvu společností GasNet a GasNet Služby. Třetí linie obrany zajišťuje nezávislou kontrolu efektivitu a integrity systému řízení rizik napříč celou společností. Tu má na starosti útvary Regulatory, Legal & Internal Audit.

Identifikace a řízení rizik jsou vedeny útvarem Řízení rizik a jsou založeny na pravidelných interview s manažery i specialisty napříč organizační strukturou společnosti. Jejich cílem je získání informací o potenciálních hrozbách a především podpora jednotlivých vlastníků rizik při tvorbě opatření směřujících ke snížení dopadů. Rizika jsou metodicky hodnocena na základě pravděpodobnosti a dopadu, systematicky evidována v **katalogu rizik** vč. jejich vlastníků a poskytována k auditním procedurám nezávislému auditorovi. Na základě evidence a hodnocení jsou rizika škálována dle závažnosti a v souvislosti s tím

je pravidelně vypracována Zpráva o stavu rizik, která je předkládána k projednání a schválení MMB a Risk Audit Committee.

V roce 2023 byla ke všem významným rizikům vypracována **mitigační opatření** ve spolupráci mezi útvarem Řízení rizik a vlastníky rizik. Opatření a intenzivní komunikace v problematice řízení rizik zajistily na jedné straně snížení rizikovosti prostředí společnosti a zároveň související zvýšení rizikové kultury v celém spektru činností a procesů, přičemž se aspekt posuzování rizik stal přirozenou součástí rozhodování jak v oblasti řízení změn, projektových procedurách i běžných provozních činnostech všech útvarů.

Současně byla pozornost týmu Řízení rizik zacílena na spolupráci s útvary ESG a Asset managementu v problematice řízení rizik v souvislosti s **klimatickými změnami**. Na základě projektu ve vlastnictví ESG byla identifikována dílčí rizika v této oblasti, komparována a posouzena v rámci katalogu rizik. Jedním z výsledků projektu bylo významné posílení komplexní problematiky posuzování a zveřejňování informací o dopadech společnosti na životní prostředí, resp. globální klimatickou změnu ve smyslu domácích, evropských i světových tendencí tak, aby společnost stála pevně v souladu s požadavky institucí, obchodních partnerů a především našeho zájmu o životní prostředí a byla připravena na požadavky aktuálních i budoucích trendů v této oblasti.

Rok 2024 v kontextu řízení rizik bude rámován zejména posílením a prohloubením již formulovaných opatření k identifikovaným rizikům, ověřováním jejich platnosti a kontrolou realizačních kroků i identifikací rizik nových, přičemž důležitou oblastí bude problematika bezpečnosti jak fyzické, tak informační a s tím související požadavky na ochranu dat v kontextu kritického významu našeho podnikání v energetickém odvětví.



Kybernetická, informační a fyzická bezpečnost

Pro zajištění spolehlivosti a bezpečnosti dodávek plynu a naplnění požadavků našich zákazníků je důležitá ochrana naší distribuční sítě a také řídicích informačních systémů. Řízení kybernetické, informační a fyzické bezpečnosti, zajištění souladu s příslušnou legislativou a určení strategického směřování v těchto oblastech je proto pro skupinu GasNet naprosto klíčové. O nastavení řídicího rámce a z něj vyplývajících opatření a činností se stará oddělení Security, organizačně zařazené pod útvar ESG & Security.

V roce 2023 jsme zahájili přípravné aktivity směřující k naplnění nových legislativních požadavků, které budou na základě nové *Směrnice Evropského parlamentu a Rady, o opatřeních k zajištění vysoké společné úrovně bezpečnosti sítí a informačních systémů v Unii (NIS2)* v průběhu roku 2024 transponovány do českého právního řádu. Provedli jsme detailní analýzu dopadů požadavků nové legislativy na naši společnost, sestavili akční plán a zahájili první implementační kroky. V letech 2024 a 2025 pro nás bude dosažen **souladu s novými legislativními požadavky** jednou z nejvyšších priorit v oblasti řízení kybernetické bezpečnosti.

V souladu s nastavenou strategií a schváleným plánem jsme pokračovali s implementací dílčích technických a organizačních opatření ke zvládnutí kybernetických bezpečnostních rizik jak pro činnosti řízení a monitoringu distribuční soustavy plynu, tak ve vztahu

k činnostem zpracování osobních údajů a dalším aktivitám pro zajištění poskytování našich služeb.

V roce 2023 jsme také dokončili implementaci a modernizaci důležitých bezpečnostních technologií a procesů. Konkrétně jsme **automatizovali** některé procesy centrálního řízení **přístupových oprávnění** v informačních systémech, dokončili jsme sjednocení a optimalizaci procesu bezpečnostního monitoringu a reakce na bezpečnostní incidenty.

V rámci preventivních opatření klademe velký důraz na **průběžné bezpečnostní testování** našich kritických informačních systémů a aplikací. Testy provádíme jak s pomocí interních nástrojů pro detekci technických zranitelností, tak ve spolupráci s nezávislými specialisty s potřebnou bezpečnostní kvalifikací a praxí v oblasti informačních a elektronických řídicích systémů. Technické testování také pravidelně doplňujeme bezpečnostním posouzením infrastrukturních celků v rámci našeho IT prostředí a provozních řídicích systémů.

V roce 2023 jsme také prošli nezávislým komplexním **auditem kybernetické bezpečnosti**, který v našem prostředí provedl Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost (NÚKIB). Audit byl proveden na určeném prvku kritické informační infrastruktury v rozsahu všech požadavků zákona a vyhlášky o kybernetické bezpečnosti. Všechny výsledky

testovacích a auditních činností zahrnujeme do plánů zvládnutí bezpečnostních rizik. Bezpečnost je kontinuálně zahrnuta v zavádění nových IT technologií a dalších změnách, které u nás v rámci naplňování strategie skupiny GasNet probíhají.

Ve vztahu k našim zaměstnancům a jejich aktivnímu zapojení v kybernetické ochraně hraje zásadní roli budování povědomí a posilování kultury bezpečné práce s digitálními technologiemi. Náš program rozvoje bezpečnostního povědomí zaměstnanců je pravidelně aktualizován a tvořen širokým spektrem rozvojových aktivit. Obsahem vzdělávacích aktivit jsou zejména pravidla základní kybernetické hygieny a povinnosti vyplývající z interních bezpečnostních politik. Využíváme různých formátů a pro předávání informací kombinujeme různé komunikační kanály jako jsou přednášky, on-line vzdělávání, komunikace skrze manažerskou kaskádu nebo informační kampaně. V roce 2023 jsme spustili speciální dvoutýdenní **kampaň BezpečněONLINE**, během které jsme se prostřednictvím přednášek, besed, intranetových článků a soutěží zaměřili na kybernetickou bezpečnost. Celkem jsme zorganizovali 7 přednášek na různá témata, od kybernetických útoků, přes umělou inteligenci až po duševní zdraví v době digitální. Přednášky vedli jak externí odborníci, tak i naši specialisté na kybernetickou bezpečnost. Kampaň sklídila mezi zaměstnanci velký úspěch, zaznamenali jsme téměř 600 registrací na přednášky. Kromě toho, mají zaměstnanci možnost zúčastnit

se webináře Digitální (ne)bezpečí, který vypisujeme pravidelně v průběhu celého roku.

V průběžné nebo ad-hoc komunikaci jsou zaměstnanci informováni o aktuálních hrozbách nebo nezbytných bezpečnostních opatřeních. Povinnými tréninky procházejí všichni zaměstnanci pravidelně alespoň jednou za dva roky. Naše zaměstnance také několikrát ročně testujeme a edukujeme speciálně připravenými **simulovanými phishingovými kampaněmi**. Oblast posilování kultury kybernetické bezpečnosti je pro nás klíčová z dlouhodobého hlediska, proto se i v roce 2024 zaměříme na vzdělávání našich zaměstnanců a budeme jim i nadále přinášet aktuální bezpečnostní témata.

V oblasti fyzické ochrany jsme se v roce 2023 zaměřili na posílení a modernizaci technického zabezpečení vybraných objektů. S modernizací technického zajištění fyzické ochrany důležitých plynárenských zařízení, budov a areálů pokračujeme i v roce 2024.

Velké úsilí jsme věnovali také posilování odolnosti a připravenosti na **zvládnutí mimořádných událostí**. Pravidelně aktualizujeme dopadové analýzy a plány pro zajištění kontinuity kritických činností podporujících naše služby. Záložní plány průběžně testujeme a optimalizujeme.

Ochrana osobních údajů

Ochrana osobních údajů je další agendou útvaru ESG & Security. V této oblasti se spoléháme na specializovanou funkci Pověřence pro ochranu osobních údajů (DPO), jehož úkolem je zajištění souladu s obecným nařízením o ochraně osobních údajů (GDPR) a dalšími obecně závaznými právními předpisy upravujícími ochranu osobních údajů prostřednictvím specifikace nezbytných požadavků na jejich ochranu, včetně monitorovacích a kontrolních činností. DPO dále poskytuje poradenství, expertízy a školení v rámci skupiny GasNet.

V průběhu roku 2023 se DPO zaměřoval zejména na zajištění aktivit vedoucích ke zvyšování a udržování povědomí, kultury a odborných znalostí zaměstnanců v oblasti ochrany osobních údajů a odpovědnosti jednotlivce, kdy nad rámec povinného programu vzdělávání DPO realizoval odborná školení vybraných organizačních útvarů či **speciální interní informační kampaň** zakončenou vědomostní soutěží. Na základě osvědčených postupů a úměrně různě pravděpodobným či závažným bezpečnostním rizikům došlo z hlediska ochrany osobních údajů k aktualizaci vnitřních předpisů skupiny GasNet, aktualizaci vzorů smluv pro dodavatele a partnery, re-kategorizaci interních aplikací a IT systémů z pohledu jejich GDPR kritičnosti.

Dále byly realizovány kontrolně-auditní činnosti u vytipovaných interních oblastí. V roce 2023 jsme neidentifikovali žádný případ porušení ochrany osobních údajů.

I v roce 2024 budeme pokračovat s **posilováním kultury při práci s daty**, zvyšováním povědomí zaměstnanců v oblasti ochrany dat a odpovědnosti jednotlivce s apelem na kontrolu dodržování nastaveného rámce. Připravujeme podporu přechodu interní dokumentace zpracování osobních údajů na nové IT řešení a s tím související optimalizaci evidence a osvětu v odpovědností zúčastněných rolí. Taktéž připravujeme revizi veřejně dostupných „GDPR“ dokumentů obecně informujících o způsobu nakládání s osobními údaji ve společnostech GasNet. Samozřejmostí je poskytování informací a poradenství v oblasti ochrany osobních údajů příslušným organizačním útvarům, participace DPO na implementačních či změnových záměrech a projektech a pravidelná kontrolní činnost.

Krizové řízení

Další z agend útvaru ESG & Security je oblast krizového řízení. V této oblasti jsme se v roce 2023 věnovali implementaci nápravných opatření vzešlých z krizového cvičení na téma blackout, které proběhlo v předešlém roce. V rámci implementace došlo k revizi stávajících dokumentů a ke vzniku řady nových, zejm. Blackout plánu a dalších podpůrných materiálů pro krizový štáb jako jsou např. emergency kartičky, které by měly usnadnit orientaci při řešení případné krizové situace. Dalším podnětem, které nám cvičení dalo, byla potřeba zavést **pravidelné školení** členů krizového štábu. Proto jsme připravili a v říjnu 2023 zrealizovali školení pro všechny členy MMB a další vybrané manažery, tedy krizový štáb GasNetu. Cílem bylo především ukotvit role členů krizového štábu, ujasnit si vztahy mezi nastavenými procesy pro zvládnutí mimořádných událostí, komunikace interní a externí, ale také celý proces svolání, jednání a ukončení činnosti krizového štábu.

Součástí auditu kybernetické bezpečnosti (str. 97) bylo provedení cvičení krizového štábu zaměřené právě na řešení kybernetického útoku, konkrétně **ransomwaru**. Cvičení koordinoval tým krizového řízení. Na přípravě scénáře se podílela oddělení IT a Cyber & Information Security a zástupci NÚKIB.

Cílem bylo především ověření nastavených procesů krizového řízení, uvědomění si závažnosti dopadů této krizové situace, posílení akceschopnosti IT proti ransomware a odhalení nových souvisejících rizik a hrozeb. Účastníci měli možnost nacvičit si reakci na závažnou událost ohrožující fungování IT systémů, vč. těch využívaných pro fakturace. Významnou roli při cvičení měl také útvar PR & Communications, který se musel vypořádat s potenciálním poškozením reputace a značky společnosti. Výsledkem je seznam doporučení na zlepšení připravenosti a závěrečná zpráva od NÚKIB.

Rok 2023 tým krizového řízení završil cvičením dostupnosti členů krizového štábu, jehož účelem je prověřit proces **krizové komunikace** a dostat jej do podvědomí účastníků cvičení. Samotný test spočívá v rozeslání modelových SMS ke svolání krizového štábu s výzvou k potvrzení dostupnosti člena štábu. 70 % oslovených odpovědělo do 30 min od zahájení cvičení. V ostatních případech bylo nutné kontaktovat zástupce, kteří byli schopni operativně zareagovat.

Zvyšování odolnosti GasNetu bude i v roce 2024 prioritou. Opět budeme pracovat na implementaci výstupů ze cvičení krizového štábu a plánovat nová tematicky aktuální krizová cvičení.

Udržitelný hodnotový řetězec

Naše obchodní vztahy zakládáme na společných pravidlech, ale i hodnotách. V GasNetu jsme si vědomi, že součástí odpovědného a udržitelného podnikání je efektivní a etické řízení dodavatelských vztahů. Naším cílem v této oblasti je zajistit, aby celý proces od výběru dodavatelů až po udržování uzavřených smluvních vztahů byl **transparentní**, založený na **férovém jednání** a v souladu s právními předpisy, se standardy etiky i prvky **environmentální a společenské udržitelnosti**.

Pro naše obchodní aktivity a obchodní vztahy máme soubor jasných zásad. Ty shrnuje Kodex chování pro dodavatele, platný od 1. června 2022, který je nedílnou součástí Všeobecných obchodních podmínek (VOP). Jeho dodržování je povinné pro všechny dodavatele a zajišťuje, že společné aktivity respektují dodržování právních předpisů, ochranu lidských a pracovních práv, prevenci korupce a střetů zájmů, ochranu dat

a osobních údajů, stejně jako závazek k ochraně životního prostředí.

Pro zajištění dodržování těchto principů máme v rámci smluvní dokumentace ustanovené **právo monitorovat a ověřovat soulad dodavatelů s Kodexem**. V případě závažných porušení norem nebo trestných činů ze strany zaměstnanců dodavatelů máme právo od smluvního vztahu odstoupit.

Neustále pracujeme na udržení nebo zlepšování našich standardů v řízení dodavatelských vztahů. Musíme proto sledovat vývoj právních předpisů a tržních standardů a udržet naše postupy v souladu s měnícími se podmínkami. Tímto způsobem se snažíme o dlouhodobě udržitelný a odpovědný přístup k podnikání, který prospívá nejen nám, ale i našim dodavatelům.

Přehled o našem dodavatelském řetězci

GasNet nakupuje celou řadu materiálů a služeb potřebných k zabezpečení provozní činnosti i podpůrných funkcí.

Klíčové komodity (core) jsou dodávány pro provoz a údržbu sítě, výstavbu, rekonstrukce, provoz a údržbu plynárenských zařízení, a také zahrnují technologie pro měření dodaného plynu.

Do zboží a služeb pro **podpůrné činnosti** (non-core) spadá provoz a údržba budov a vozidel, ICT technika a služby, poradenství, HR služby a marketing.

Naše portfolio se skládá zejména z **lokálních, středně velkých dodavatelů** (95,5 %). Na dodavatele operující v České republice vynakládáme 97,4 % z celkových nákupních výdajů.

2023	Počet dodavatelů	Zastoupení v portfoliu (%)	Zastoupení ve fakturaci (%)
Lokální dodavatelé (ČR)	1 024	94,5	97,4
Zahraniční dodavatelé	56	5,5	2,6

Scope 3 emise

Již od roku 2020 se zabýváme výpočtem emisní stopy. Prozatím jsme zvládli vypočítat přímé a první nepřímé emise (Scope 1 a 2), které tradičně reportujeme v kapitole *Dekarbonizační strategie* (str. 40). Letos jsme byli schopni obohatit tuto kapitolu i o pilotní výpočty emisí plynoucích z dodavatelsko-odběratelského řetězce (Scope 3). Podívejte se na naše výsledky na str. 44. **Výpočet celkové uhlíkové stopy GasNetu** v její maximální šíři (tzn. zahrnutí všech relevantních kategorií včetně Scope 3) **bude i do budoucna hlavní snahou**. Proto nadále pracujeme na zpřesňování výpočtů podle metodiky GHG Protocol pro vybrané kategorie Scope 3 a chceme zpřesňovat výpočty v oblasti investiční výstavby.

V obchodních vztazích řadíme do dialogu témata ESG

V roce 2023 jsme realizovali **pilotní dotazníkové šetření v oblasti udržitelnosti u našich partnerů**, kteří jsou našimi dodavateli klíčových komodit. Ptali jsme se, zda a jakým způsobem řídí jednotlivé aspekty udržitelnosti.

Do šetření se zapojilo téměř sto partnerů, získali jsme a zpracovali 1 800 odpovědí na naše otázky.

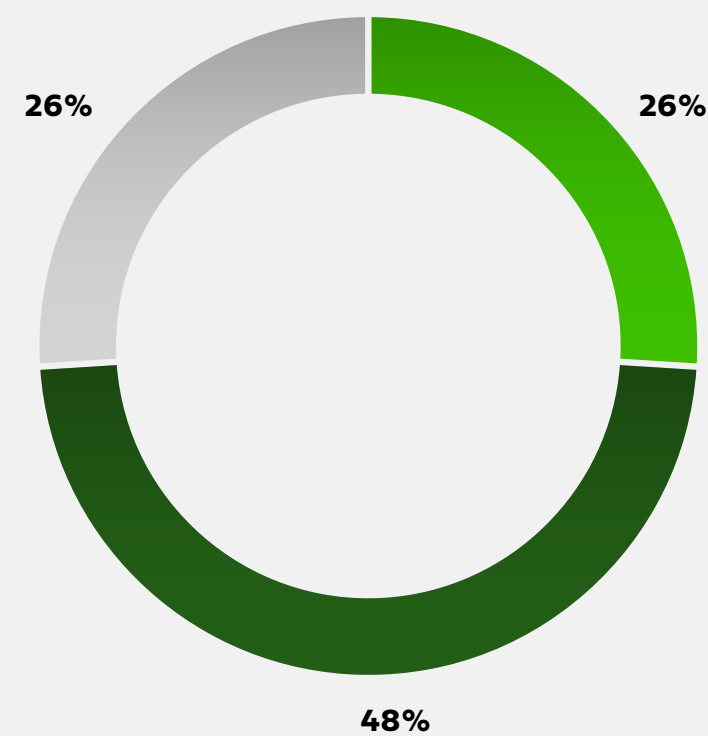
Z výsledků vyplývá několik pozitivních zjištění – naši partneři splňují základní standardy kvality, bezpečnosti a ochrany životního prostředí, což dokládají svými certifikacemi. Většina z nich má také alespoň formálně

definovanou environmentální politiku. Silnější výsledky jsme našli ale v sociální oblasti, kdy naši partneři podporují zaměstnávání znevýhodněných, charity a jiné sociálně přínosné projekty.

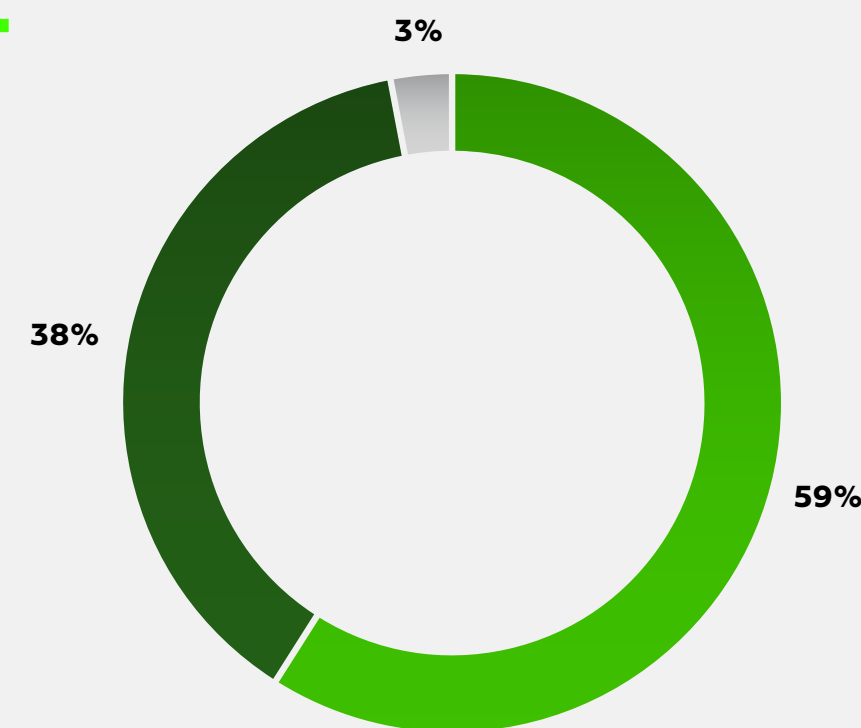
Nicméně našli jsme prostor pro zlepšení, a to zejména v oblasti environmentálního managementu a převádění politik do praxe. **Naši partneři potřebují posílit povědomí o svých přímých i nepřímých dopadech na životní prostředí**, aby dokázali využít možnosti pro zlepšení své environmentální výkonnosti. Proto chceme v dalších obdobích zaměřit spolupráci na edukaci a zvyšování povědomí v této oblasti.

Plánujeme nabídnout workshopy, vzdělávací materiály a konzultace, které jim pomohou především **identifikovat a dále realizovat opatření pro snížení environmentální zátěže**. Z hlediska šetření budeme v rámci interních auditů rozšiřovat portfolio dotazovaných o non-core dodavatele. Provozujeme také portál pro dodavatele, který nám mimo jiné pomůže zlepšit sběr a analýzu dat a zejména umožní sdílet data v jednotném formátu.

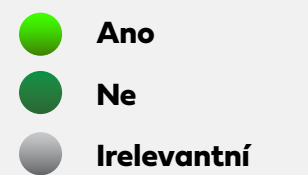
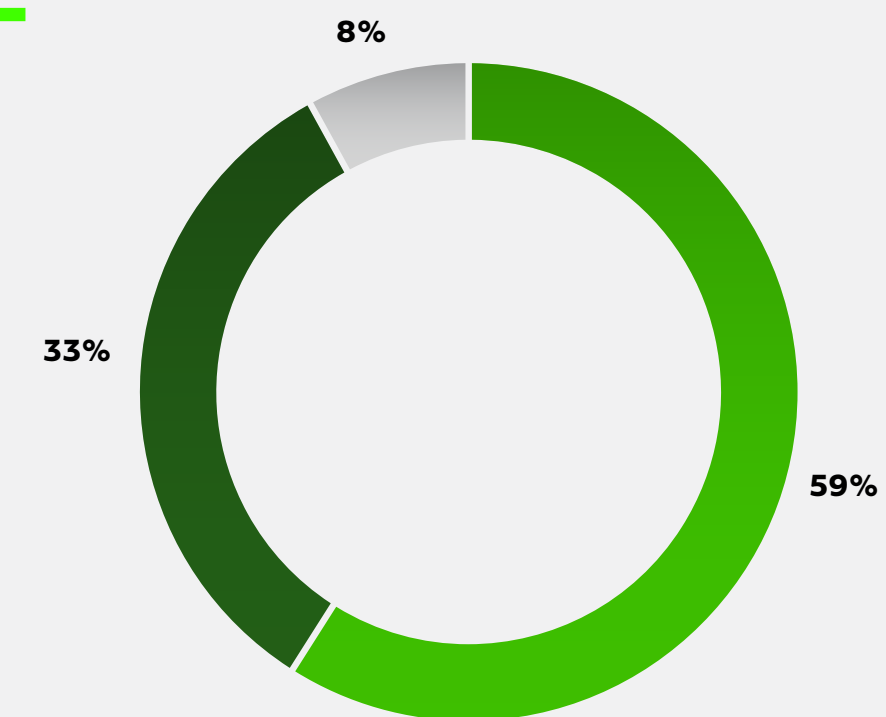
Environment



Social



Governance



Naplnění ESG cílů v Nákupu za rok 2023 – Co se nám povedlo

Na začátku roku 2023 jsme v našem non-core nákupním oddělení spustili zajímavou iniciativu zaměřenou na udržitelnost. Cílem bylo posílit zaměření na ESG aspekty, povzbudit individuální přístup a kreativní myšlení nákupčích pro v oblasti udržitelnosti, a zároveň **začlenit ESG aspekty do každodenních procesů a rozhodování v rámci řízení dodavatelů**. Toto jsou naše výsledky:

Z hlediska sociální oblasti jsme se zaměřili na náhradní plnění (NP), kdy jsme navýšili své portfolio o 4 nová zasmělněná partnerství. Odběr NP sledujeme měsíčně a aktualizaci průměrné mzdy kvartálně.

Jsme pyšní na snahu našich kolegů posílit environmentální aspekty v pozitivním směru. Podařilo se prosadit tyto změny:

Posvětili jsme si na **frekvenci závozů kancelářských potřeb** a vyplnili mezeru pro zlepšení. Zjistili jsme, že kancelářské potřeby byly dodávány na lokality v režimu blízkému just-in-time. Od druhého kvartálu roku 2023 jsme upravili frekvenci závozu na 1x týdně. Pro kolegy to znamenalo přizpůsobit své chování z hlediska objednávek. Nicméně změny se promítly znatelným přínosem – ve zbytku roku oproti prvnímu kvartálu klesl počet závozů o 30 %, což se přirozeně váže na **pokles spotřeby paliv a uhlíkové stopy z dopravy**.

Zařadili jsme do odebíraných produktů „zelenější“ alternativy:

- U kancelářských potřeb a drogerie nově odebíráme produkty z recyklovaného papíru, z PET lahví a k životnímu prostředí šetrnější čisticí prostředky. Podobná kritéria jsme aplikovali i na ochranné pracovní pomůcky a nově používáme CO₂ neutrální obuv nebo biologicky rozložitelné pracovní rukavice (1-5 let vs 1 000 let).
- Pro branding v rámci projektu úpravy administrativních prostor byly poptány ekologičtější varianty reklamních předmětů.
- Naše oddělení PR se již několikátým rokem zaměřuje na udržitelnost u plánovaných interních i externích firemních eventů a řídí se přístupem reduce – reuse – recycle – dispose.

Snažíme se zahrnovat možnosti v oblasti ESG i formálně do smluv ve formě dodatku pro doplnění ustanovení o ESG. Tímto dáváme možnost upravit ESG kritéria smluvního vztahu individuálně podle možností dodavatele.

Do budoucna bychom rádi v oblasti core dodavatelů vyřešili primárně skladovou a přepravní logistiku dodávek na výstavby, kde převažuje režim just-in-time.

ESG vzdělávání dodavatelů

Chceme být pilířem moderní a zelené energetiky. A to bez úzké spolupráce s našimi dodavateli a zhotoviteli nepůjde. V roce 2023 proběhlo **pravidelné setkání s dodavateli investiční výstavby**, na kterém jsme poprvé otevřeli téma, které pro obě strany přináší nové výzvy, ale i příležitosti.

”

Stěžejním tématem dvoudenního setkání byla budoucnost. Naši partneři potřebují pro svůj byznys znát trendy, které už teď ovlivňují celou oblast plynárenství. Proto se velké pozornosti dostalo mimo jiné prezentaci na téma sledování emisí, nebo vstupu o zavádění obnovitelných plynů do energetiky. Transformace energetiky a budoucnost GasNetu se totiž přímo dotkne i našich dodavatelů a stavebníků.

Pavel Auinger

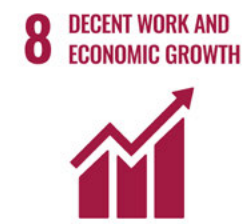
Senior Manager, Technical Asset Management

“

Začali jsme **tématiku ESG probírat s našimi dodavateli** a ukazovat jim, jaké jsou možnosti udržitelné spolupráce. Pořádáme pro ně různé semináře a sladujeme náš přístup k této oblasti. Ke konci roku proběhl první ze série seminářů na téma Odpadové hospodářství. Využili jsme partnerství s Institutem cirkulární ekonomiky a jejich odbornosti v tématu. Přizvali jsme hosta, který našim klíčovým obchodním partnerům **zasadil problematiku do širšího kontextu a zároveň vztáhl na jejich obor**. Naši partneři tak mohli informace vyslechnout od třetí nezainteresované odborné strany.

Udržitelné cíle OSN

Etické a odpovědné chování je základem našich hodnot. Naše systémy řízení napomáhají rozvoji udržitelného podnikání a přispíváme jimi k naplňování Cílů udržitelného rozvoje v oblasti udržitelného ekonomického růstu, etického chování a partnerství na podporu udržitelnosti.



Cíl 8: Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny



Cíl 16: Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vytvořit efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních



Cíl 17: Oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj a posílit prostředky pro jeho uplatňování

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

Náš příspěvek k vybraným Cílům udržitelného rozvoje OSN

Řízení naší společnosti a provozních činností přizpůsobujeme snaze oddělit ekonomický růst od zhoršování dopadů na životní prostředí a na společnost kolem nás. Zajišťujeme dlouhodobou udržitelnost našeho obchodního modelu. Tyto dva aspekty propojujeme skrze odpovědné vedení. Respektujeme společenskou odpovědnost našeho podnikání, aktivně řídíme dopady našich činností interně i externě. Spustili jsme aktivity na řízení udržitelnosti v našem dodavatelském řetězci.

Řídíme naše aktivity tak, aby byly v souladu s etickými principy podnikání a platnou legislativou. Uznáváme a v praxi realizujeme principy v oblasti lidských práv, pracovních norem, ochrany životního prostředí a boje proti korupci a úplatkářství. Pravidla etického chování upravujeme v Závazku skupiny GasNet v oblasti compliance, Kodexu chování pro zaměstnance a orgány skupiny GasNet a Kodexu chování pro dodavatele a očekáváme jejich dodržování všemi zaměstnanci i našimi partnery a dodavateli. Jsme odpovědní, efektivní a transparentní.

Pečujeme o naše strategická partnerství, která nám pomáhají v efektivním naplňování našich cílů. Navazujeme, budujeme a udržujeme strategická partnerství s českými i mezinárodními subjekty a institucemi napříč obory. Aktivně komunikujeme a spolupracujeme s veřejným sektorem, vedeme aktivní dialog se státními a regulačními orgány. Známe své zainteresované strany, komunikujeme s nimi a jsme vůči nim transparentní.



Seznam zkratek

ACP	Allianz Capital Partners	ERÚ	Energetický regulační úřad	NO_x	Oxidy dusíku
BCI	British Columbia Investment Management Corporation	ESG	Environmental, Social a Governance	OGMP	Oil & Gas Methane Partnership
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	g/h	gram za hodinu	OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
CDO	Chief Digital Officer	GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů	OZE	Obnovitelný zdroj energie
CFO	Chief Financial Officer	GHG	Greenhouse Gas	PE	Polyethylen
CGH	Czech Grid Holding	GRESB	Global Real Estate Sustainability Benchmark	PO	Požární ochrana
CGN	Czech Gas Networks	GWh	Gigawatthodiny	POE	Pověřené osoby ekologií
CGNI	Czech Gas Networks Investments	HDS	Hoganův osobností test	PZN	Práce se zvýšeným nebezpečím
CNG	Stlačený zemní plyn	HRBP	HR Business Partner	RLIA	Regulatory, Legal & Internal audit
CO	Oxid uhelnatý	IA BOZP	Interní audit BOZP	SDG	Cíle udržitelného rozvoje OSN
CO₂	Oxid uhličitý	IGU	Mezinárodní plynárenská unie	SO_x	Oxidy síry
COO	Chief Operations Officer	IPCC	Mezivládní panel pro změnu klimatu	TAČR	Technologická agentura České republiky
CSO	Chief Services Officer	ISMS	Systém řízení bezpečnosti informací	TPG	Technická pravidla pro plyn
CZT	Centralizované zásobování teplem	ISO	Mezinárodní organizace pro standardizaci	TWh	Terawatthodiny
ČPS	Český plynárenský svaz	KPI	Klíčový ukazatel výkonnosti	TZ	Technologické ztráty
ČSOP	Český svaz ochránců přírody	KRI	Klíčový ukazatel rizik	US EPA	Agentura pro ochranu životního prostředí (United States Environmental Protection Agency)
DA	Digitální ambasador	KŠ	Krizový štáb	VŠCHT	Vysoká škola chemicko-technologická v Praze
DEI	Diverzita, rovnost, začlenění (Diversity, equity, and inclusion)	kWp	Kilowatt-peak	ŽP	Životní prostředí
DofE	Mezinárodní cena vévodky z Edinburghu	LNG	Zkapalněný zemní plyn		
DPO	Pověřenec pro ochranu osobních údajů (Data Protection Officer)	LTIF	Koeficient úrazové četnosti		
EMS	Systémy environmentálního managementu	MAM	Macquarie Asset Management		
		MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky		

Zdrojové tabulky #1

ÚRAZY A NEHODY	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
KOEFICIENT ÚRAZOVOSTI (LTIF) – ZAMĚSTNANCI GASNET	počet úrazů/1 mil. odpracovaných hodin	1,90	0,77	1,08	0,82
ÚRAZY S NÁSLEDKEM PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI (LTI) – ZAMĚSTNANCI GASNET	počet	8	4	4	5
SMRTELNÉ ÚRAZY – ZAMĚSTNANCI GASNET	počet	0	0	0	0
POČET DOPRAVNÍCH NEHOD ZAMĚSTNANCŮ GASNET	počet nehod/100 tis. km	0,66	0,48	0,44	0,29
KOEFICIENT ÚRAZOVOSTI (LTIF) – DODAVATELÉ	počet úrazů/1 mil. odpracovaných hodin	0,60	0	0,64	0
ÚRAZY S NÁSLEDKEM PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI (LTI) – DODAVATELÉ	počet	1	0	1	0
SMRTELNÉ ÚRAZY – DODAVATELÉ	počet	1	0	0	0
BEZPEČNOST DISTRIBUČNÍ SÍTĚ	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
ODSTÁVKY V DŮSLEDKU SELHÁNÍ PZ ČI PRACOVNÍKA GASNET	počet	11	5	2	6
POČET NARUŠENÍ NAŠÍ SÍTĚ ČINNOSTÍ TŘETÍCH STRAN	počet	537	585	502	444
POČET ÚSPĚŠNĚ VYŘEŠENÝCH TELEFONICKÝCH HLÁŠENÍ OD EXTERNÍCH SUBJEKTŮ	počet	33 237	38 761	33 520	32 826

Zdrojové tabulky #2

EMISE SKLENÍKOVÝCH PLYNŮ	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
CELKOVÉ EMISE (SCOPE 1 + 2) - LOCATION-BASED	tCO ₂ e	206 435	203 452	179 992*	193 448
CELKOVÉ EMISE (SCOPE 1 + 2) - MARKET-BASED	tCO ₂ e	206 435	196 479	173 792*	187 406
SCOPE 1	tCO ₂ e	198 820	195 265	172 727*	186 602
SCOPE 2 - LOCATION-BASED	tCO ₂ e	7 616	8 186	7 265*	6 846
SCOPE 2 - MARKET-BASED	tCO ₂ e	7 616	1 214	1 066	804
SCOPE 3	tCO ₂ e	-	82 625	97 506	94 671
INTENZITA LOCATION-BASED EMISNÍ STOPY NA DÉLKU PROVOZOVANÉ SÍTĚ ¹	tCO ₂ e/km	3,17	3,13	2,77*	2,97
INTENZITA MARKET-BASED EMISNÍ STOPY NA DÉLKU PROVOZOVANÉ SÍTĚ ²	tCO ₂ e/km	3,17	3,02	2,67*	2,88

SPOTŘEBA ENERGIÍ	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
CELKOVÁ SPOTŘEBA ENERGIÍ	MWh	89 560	101 550	81 139*	77 975
	GJ	322 415	365 579	292 101*	280 710
OBNOVITELNÉ ZDROJE ENERGIE	MWh	0	15 267	11 174*	10 857
	%	0%	15%	14%*	14%
NEOBNOVITELNÉ ZDROJE ENERGIE	MWh	89 560	86 283	69 965*	67 118

EMISE METANU	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
CELKOVÉ TECHNOLOGICKÉ ZTRÁTY	m ³	611 571	493 963	496 467	456 629
CIZÍ TECHNOLOGICKÉ ZTRÁTY PLYNU	m ³	295 879	296 328	244 232	143 998
VLASTNÍ TECHNOLOGICKÉ ZTRÁTY PLYNU	m ³	316 315	197 635	252 235	312 631
FUGITIVNÍ ÚNIKY ZEMNÍHO PLYNU	m ³	8 670 111	8 479 604	7 680 385	8 570 828
	počet	5 404	4 599	3 248	3 189
PODZEMNÍ ÚNIKY	m ³	8 361 919	8 219 409	7 500 197	8 396 362
	počet	1 310	1 270	1 167	1 192
NADZEMNÍ ÚNIKY	m ³	257 152	210 511	130 160	124 057
	počet	4 094	3 329	2 081	1 997
PERMEABILITA	m ³	51 040	49 684	50 028	50 410

*V důsledku zpřesňování výpočtů a přepočtů dat byly hodnoty aktualizovány

¹ Emisní stopa zahrnuje celkové emise (Scope 1 + 2) – location-based | ² Emisní stopa zahrnuje celkové emise (Scope 1 + 2) – market-based.

Zdrojové tabulky #2

SPOTŘEBA ELEKTRICKÉ ENERGIE	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
CELKOVÁ SPOTŘEBA ELEKTŘINY	MWh	7 541	9 332	8 692	7 782
OBNOVITELNÉ ZDROJE ¹	MWh	0	8 107	7 707	7 025
NEOBNOVITELNÉ ZDROJE	MWh	7 541	1 225	985	757
PROVOZ REGULAČNÍCH STANIC	MWh	5 630	6 997	6 314	5 723
PROVOZ LNG STANIC	MWh	4	43	76	102
VLASTNÍ ADMINISTRATIVNÍ BUDOVY	MWh	1 159	1 067	1 317	1 200
EXTERNÍ ADMINISTRATIVNÍ BUDOVY	MWh	748	1 225	985	757
PROVOZNÍ SPOTŘEBA ELEKTŘINY NA DISTRIBUOVANOU JEDNOTKU ZEMNÍHO PLYNU ²	MWh/TWh	78	87	97	97
ADMINISTRATIVNÍ SPOTŘEBA ELEKTŘINY NA OBSAZENOU PLOCHU BUDOV ³	MWh/m ²	-	0,03	0,03	0,02
VYROBENÁ ELEKTŘINA Z KOGENERACE	MWh	3 141	5 333	5 100	3 385
PRODANÁ ELEKTŘINA	MWh	3 078	5 229	4 987	3 241
SPOTŘEBA TEPLA A CHLADU	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
TEPLO	MWh	0	603	784	528
CHLAD	MWh	0	107	179	150

SPOTŘEBA ZEMNÍHO PLYNU	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
CELKOVÁ SPOTŘEBA ZEMNÍHO PLYNU	m ³	6 209 098	7 367 817	5 815 988*	5 073 959
	MWh	65 506	77 730	61 359*	53 530
	GJ	235 822	279 830	220 891*	192 709
PŘEDEHŘEV PLYNU NA REGULAČNÍCH STANICÍCH	m ³	4 649 126	5 280 868	4 039 331	3 597 066
	MWh	48 977	55 564	42 615	37 949
PROVOZ KOGENERAČNÍCH JEDNOTEK	m ³	576 366	1 060 206	1 036 422	813 049
	MWh	6 152	11 334	10 934	8 578
VLASTNÍ ADMINISTRATIVNÍ BUDOVY	m ³	563 705	636 686	531 870	498 541
	MWh	5 947	6 717	5 611	5 260
EXTERNÍ ADMINISTRATIVNÍ BUDOVY	m ³	419 900	390 057	208 365*	165 303
	MWh	4 430	4 115	2 198*	1 744
PROVOZNÍ SPOTŘEBA ZEMNÍHO PLYNU NA DISTRIBUOVANOU JEDNOTKU ZEMNÍHO PLYNU ¹	MWh/TWh	765	831	824	793
ADMINISTRATIVNÍ SPOTŘEBA ZEMNÍHO PLYNU NA OBSAZENOU PLOCHU BUDOV ²	MWh/m ²	-	0,12	0,09	0,08
KUMULATIVNÍ POČET PROVEDENÝCH VÝMĚN PLYNOVÝCH KOTLŮ	počet	819	942	1 058	1 173

Poznámka: Údaje o spotřebě elektřiny jsou vyčísleny odhadem z důvodu „dobíhání fakturace“. Přesné údaje budou za daný rok uvedeny vždy v následujícím reportu. ¹ * V důsledku dostupnosti přesných dat byly hodnoty aktualizovány.

¹ Spotřeba elektřiny z obnovitelných zdrojů je pokryta zelenými certifikáty se zárukou původu. ² Provozní spotřeba elektřiny zahrnuje provoz regulačních a LNG stanic. ³ Administrativní spotřeba elektřiny zahrnuje vlastní i externí administrativní budovy. V roce 2020 proběhl převod majetku po oddělení GasNetu od skupiny Innogy a tudíž není k dispozici přesná hodnota obsazenosti.

Zdrojové tabulky #2

SPOTŘEBA PALIV VOZOVÝM PARKEM	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
CELKOVÁ SPOTŘEBA PALIV	MWh	19 592	19 161	19 291	19 226
	GJ	70 531	68 979	69 448	69 215
CNG	tis. m ³	638	0	349	339
	GJ	24 249	0	13 263	3 576
BIOCNG ¹	tis. m ³	0	685	376	363
	GJ	0	26 031	14 276	3 832
DIESEL	m ³	838	842	834	882
	GJ	32 350	32 495	32 186	9 456
BENZÍN	m ³	407	306	284	249
	GJ	13 932	10 454	9 721	8 501
SPOTŘEBA PALIV NA JEDNOTKU NAJETÉ VZDÁLENOSTI	GJ/mil. km	2 957	2 898	2 848	2 867

ZNEČIŠTĚNÍ OVZDUŠÍ	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
CO	t	1,10	2,74	2,91*	3,25
NO _x	t	2,73	2,83	2,57*	2,21
ODPADOVÉ HOSPODÁŘSTVÍ	JEDNOTKY	2020	2021	2022	2023
NEBEZPEČNÝ ODPAD ²	t	27	33	30	176
OSTATNÍ ODPAD	t	163	230	252	297

*V důsledku dostupnosti přesných dat byly hodnoty aktualizovány.

¹ Spotřeba BioCNG je pokryta certifikáty se zárukou původu. ² Významná změna oproti roku 2022 byla způsobena mimořádnou událostí. Při očištění o tuto situaci lze sledovat pokles v této kategorii (vizte kapitolu Odpadové hospodářství)

Zdrojové tabulky #3

KATEGORIE	JEDNOTKY	2020		2021		2022		2023	
		MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY	MUŽI	ŽENY
POČET LIDÍ (HC) ¹	Celkem	2 380		2 409		2 292		2 295	
	Dle pohlaví	1 800	580	1 787	622	1 692	600	1 699	596
PLNÝ ÚVAZEK (HC)	Celkem	2 361		2 392		2 275		2 271	
	Dle pohlaví	1 794	567	1 781	611	1 690	585	1 695	576
ČÁSTEČNÝ ÚVAZEK (HC)	Celkem	19		17		17		24	
	Dle pohlaví	6	13	6	11	2	15	4	20
DOČASNÝ ÚVAZEK (HC)	Celkem	110		117		117		141	
	Dle pohlaví	57	53	58	59	63	54	90	51
POČET ZAMĚSTNANCŮ V PŘEPOČTU NA FTE ²	Celkem	2 370		2 401		2 285		2 286	
	Dle pohlaví	1 796	575	1 783	618	1 691	595	1 697	589
SENIORNÍ MANAGEMENT (FTE) ^{2,3}	Celkem	47		48		48		47	
	Dle pohlaví	37	10	39	9	39	9	38	9
STŘEDNÍ MANAGEMENT (FTE) ³	Celkem	224,9		221,9		201		202	
	Dle pohlaví	202,9	22	195,9	26	178	23	180	22
OSTATNÍ (FTE)	Celkem	2 099		2 131,4		2 036,5		2 038	
	Dle pohlaví	1 556,3	542,7	1 548,3	583,1	1 473,9	562,6	1 479,7	558,3

¹ HC (Head count) – Počet lidí, ² FTE (Full Time equivalent) – Počet plných úvazků.

³ Seniorní management tvoří Management Board (MMB a vrcholová manažerka reportující členům MMB (úroveň B-1). Střední management tvoří manažerka a vedoucí týmů reportující manažerům B-1.

GRI content index

Statement of use

GasNet Group has reported the information cited in this GRI content index for the period 1.1.-31.12.2022 with reference to the GRI Standards.

GRI 1 used

GRI 1: Foundation 2021

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION (PAGE)
GRI 2: GENERAL DISCLOSURES 2021	2-1 Organizational details	7
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	8
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	6
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	7, 9
	2-7 Employees	70
	2-8 Workers who are not employees	27
	2-9 Governance structure and composition	89
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	91
	2-11 Chair of the highest governance body	90
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	93
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	93
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	93
	2-15 Conflicts of interest	94
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	93
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	93
	2-19 Remuneration policies	76
	2-20 Process to determine remuneration	76
	2-22 Statement on sustainable development strategy	5
	2-23 Policy commitments	86

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION (PAGE)
	2-24 Embedding policy commitments	93
	2-25 Processes to remediate negative impacts	94
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	94
	2-27 Compliance with laws and regulations	39
	2-28 Membership associations	16
	2-29 Approach to stakeholder engagement	15
	2-30 Collective bargaining agreements	69
GRI 202: MARKET PRESENCE 2016	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	72
GRI 204: PROCUREMENT PRACTICES 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	99
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	95
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	95
GRI 206: ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOR 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	95
GRI 302: ENERGY 2016	302-1 Energy consumption within the organization	105-107
GRI 304: BIODIVERSITY 2016	302-3 Energy intensity	106
	302-4 Reduction of energy consumption	49
	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	63, 65
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	63
	304-3 Habitats protected or restored	65

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION (PAGE)
GRI 305: EMISSIONS 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	43
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	43
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	43
	305-4 GHG emissions intensity	105
	305-5 Reduction of GHG emissions	43
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	61
	305-7 Nitrogen oxides (NO_x), sulfur oxides (SO_x), and other significant air emissions	61, 107
GRI 306: WASTE 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	61
	306-2 Management of significant waste-related impacts	61
	306-3 Waste generated	107
	306-4 Waste diverted from disposal	61
	306-5 Waste directed to disposal	61, 62
GRI 308: SUPPLIER ENVIRONMENTAL ASSESSMENT 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	101
GRI 401: EMPLOYMENT 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	72, 73
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	76
	401-3 Parental leave	73
GRI 402: LABOR/MANAGEMENT RELATIONS 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	73

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION (PAGE)
GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018	403-1 Occupational health and safety management system	21
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	21, 26, 30
	403-3 Occupational health services	31
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	22, 33
	403-5 Worker training on occupational health and safety	24, 25
	403-6 Promotion of worker health	31, 33
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	24, 32
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	27
	403-9 Work-related injuries	24, 27
	403-10 Work-related ill health	24

GRI STANDARD	DISCLOSURE	LOCATION (PAGE)
GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	74, 75
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	74
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	76
GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	70, 92
GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	82
GRI 414: SUPPLIER SOCIAL ASSESSMENT 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	101
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	100
GRI 416: CUSTOMER HEALTH AND SAFETY 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	29
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	22
GRI 418: CUSTOMER PRIVACY 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	98
GRI 419: SOCIOECONOMIC COMPLIANCE 2016	419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	86

Bezpečnost
Spolehlivost
Respekt

