

Česká telekomunikační infrastruktura a.s.
Nefinanční informace 2018
Samostatná zpráva

Obsah

Obchodní model společnosti	3
Ochrana životního prostředí	4
Respektování lidských práv a boj proti korupci.....	6
Sociální a zaměstnanecké otázky.....	7

Poznámka:

Česká telekomunikační infrastruktura a.s. dále také jen „**CETIN**“ nebo „**Společnost**“.

Obchodní model společnosti

Skupinu CETIN tvoří společnost Česká telekomunikační infrastruktura a.s. a její dceřiné společnosti CZECH TELECOM Germany GmbH, CZECH TELECOM Austria GmbH, CETIN Finance B.V. a CETIN služby s.r.o. Společnost CETIN nemá pobočku nebo jinou část obchodního závodu v zahraničí. Rozhodující část služeb Společnosti byla v roce 2018 poskytována prostřednictvím sdělovacích sítí a souvisejících aktiv na území České republiky. Dceřiné společnosti v Německu a v Rakousku umožňují Společnosti provozovat přístupové body v zahraničí za účelem poskytování mezinárodních tranzitních služeb zahraničním operátorům. Dceřiná společnost CETIN Finance B.V. se sídlem v Nizozemí byla využita pro vydání eurodluhopisů a zajištění financování pro Společnost. Dceřiná společnost CETIN služby s.r.o. v roce 2018 podnikatelskou činnost nevyvíjela.

Společnost poskytuje služby telekomunikační infrastruktury výhradně velkoobchodního charakteru ostatním telekomunikačním operátorům. Společnost neposkytuje služby přímo koncovým uživatelům.

Společnost dělí svou podnikatelskou činnost do dvou segmentů – poskytování služeb národní sítě a služeb mezinárodního tranzitu. Tyto dva segmenty působí na odlišných trzích, k poskytování služeb využívají z větší části odlišná aktiva a mají zásadně odlišný podnikatelský model, ziskovost a investiční náročnost.

Služby národní sítě tvoří především služby mobilních sítí, masové služby pevných sítí – služba přístupu k síti, xDSL, FTTH/FTTB, IPTV a hlasová služba, datové služby, datová střediska a ostatní služby. Jejich hlavními odběrateli jsou poskytovatelé služeb na českém telekomunikačním trhu. Z těchto služeb dosahuje CETIN marži na úrovni v odvětví obvyklé, kterou využívá k dalším investicím do rozvoje infrastruktury určené k jejich poskytování.

Služby mezinárodního tranzitu tvoří především přenosy mezinárodního hlasového provozu pro mezinárodní operátory z celého světa. Pro tento druh služeb jsou charakteristické značné výnosy s velmi nízkou marží, vyžadující však také minimální provozní náklady.

Produkty a služby

Služby mobilní sítě – Společnost je hlavním poskytovatelem služeb mobilní sítě pro O2 Czech Republic a.s. Prostřednictvím sdílené sítě zajišťuje také provoz mobilní sítě pro T-Mobile Czech Republic a.s. na jedné polovině území. Pronájem prostoru ve vysílacích stanicích představuje vedlejší zdroj výnosů.

Masové služby pevné sítě – Společnost nabízí všem operátorům na českém trhu za rovných podmínek především služby přístupu k pevné síti pro naprostou většinu bytových jednotek v zemi, společně s navazujícími službami hlasového spojení, širokopásmového připojení k internetu xDSL nebo optickým připojením (broadband, FBB), placené televize IPTV, zpřístupnění místních smyček (VULA a LLU) a kolokace technologií.

Datové služby – Společnost poskytuje operátorům datové služby také na pronajatých datových okruzích pro uživatele z podnikové sféry.

Služby mezinárodního tranzitu – Společnost poskytuje mezinárodním operátorům z celého světa služby přenosu mezinárodního provozu, především hlasového.

Ostatní služby – patří mezi ně pronájmy nenasvícených vláken (dark fibre), housing v datových střediscích, služby propojení v rámci národních sítí, podpůrné služby pro roaming, vynucené překládky sítí, pronájmy chráničů a ostatní související služby.

Ochrana životního prostředí

Společnost CETIN si je vědoma důležitosti zachování zdravého a nepoškozeného životního prostředí pro současné i budoucí generace. Omezování negativních vlivů na životní prostředí proto zahrnuje do své strategie i každodenních činností, jak to také deklaruje ve své **Environmentální politice** (dostupné na webových stránkách <https://www.cetin.cz/environmentalni-politika>).

Rizika, případně produkty a služby, které by mohly mít nepříznivé dopady

Společnost v souladu s mezinárodní normou ISO 14001 stanovila své environmentální aspekty, tj. prvky činností, výrobků nebo služeb organizace, které mohou ovlivňovat životní prostředí, a to jak pro běžný provoz (reálné environmentální aspekty), tak i pro havarijní a mimořádné situace (potenciální environmentální aspekty).

Významné reálné environmentální aspekty

- Spotřeba elektrické energie
- Spotřeba nakoupeného tepla
- Spotřeba plyných a kapalných paliv pro výrobu tepla
- Spotřeba pohonných hmot
- Spotřeba vody
- Emise do ovzduší ze stacionárních zdrojů
- Produkce a shromažďování nebezpečných odpadů
- Produkce a shromažďování odpadů
- Produkce odpadních vod
- Používání zařízení s regulovanými látkami a fluorovanými skleníkovými plyny

Potenciální environmentální aspekty (rizika)

- Únik chladiv (poškozujících ozonovou vrstvu i fluorovaných skleníkových plynů)
- Únik zemního plynu
- Únik pohonných hmot
- Únik závadných látek do vod a půdy
- Vznik odpadů a emisí z požáru
- Vznik odpadů a emisí kontaminovaných povodněmi

Uplatňovaná opatření a postupy náležitě péče

Společnost CETIN má již od svého vzniku v roce 2015 zaveden **systém environmentálního managementu** podle mezinárodní normy ISO 14001 jako součást integrovaného systému řízení. V roce 2016 pak CETIN získal certifikát pro **systém hospodaření s energií** podle mezinárodní normy ISO 50001. Kontrolním auditem nezávislé certifikační společnosti TUV NORD Czech v červnu 2018 byla platnost obou certifikátů opakovaně potvrzena.

Cíle vedoucí k omezení negativních dopadů na životní prostředí byly v roce 2018 zaměřeny především na snížení spotřeby energie, úspory pohonných hmot a na obměnu chladicích médií v klimatizačních jednotkách, což zároveň vede ke snižování emisí skleníkových plynů a škodlivých látek do ovzduší a také k ekonomickým úsporám. Ve společnosti bylo již v minulých letech zahájeno několik velkých projektů, které postupně přinesou významné úspory energií. Jedná se zejména o výměnu telekomunikačních technologií za modernější a optimalizaci užívaných prostor.

Klíčové ukazatele výkonnosti a výsledky uplatňovaných opatření

V Energetické politice (je dostupná na webových stránkách <https://www.cetin.cz/energeticka-politika>) se společnost CETIN zavazuje k snižování energetické náročnosti produktů a poskytovaných služeb. Vzhledem k vysokému počtu objektů (administrativní a technologické budovy, základnové stanice mobilní sítě), které společnost využívá na celém území České republiky, je užití energie primárně sledováno v provozovnách s významnou spotřebou, tj. tam, kde spotřeba elektrické energie spojená s používanou technologií pro realizaci produktů a služeb je větší než 30.000 kWh/rok. Provozované

technologie jsou pevná telekomunikační síť, mobilní síť a datová centra. Základní energetické cíle společnosti na **období pěti let** byly Energetickou politikou stanoveny následovně: **elektrická energie – snížení o 29 % ve vztahu k počtu služeb (spotřeba energie / instalovaná kapacita v pevné síti, objem dat v mobilní síti nebo PUE v datových centrech), tepelná energie – snížení o 15 %, zemní plyn – snížení o 15 %**. Snížení spotřeby je přitom vztaheno ke výchozímu stavu spotřeby energie odrážející stav rozsahu poskytovaných služeb a produktů k datu 31. 12. 2016.

Celková spotřeba energie (elektrická a tepelná energie, zemní plyn) za rok 2018 byla **321.799 MWh**, což představuje ve srovnání s rokem 2017 nárůst o 5,5 %. Vyhodnocení energetických cílů za rok 2018 je následující:

	rok 2018
Elektrická energie	zvýšení o 6,5 % (ale výrazný pokles v poměru k počtu služeb)
Tepelná energie	snížení o 7,9 %
Zemní plyn	snížení o 32,2 %

V **pevných a mobilních sítích** byly dosaženy úspory z projektu výměny technologií za modernější a úspornější, převážil však vliv nárůstu spotřeby elektrické energie daný instalací nových zařízení, přinášejících zásadní zrychlení rychlosti připojení pro statisíce domácností v pevných sítích (DSLAMy) a výstavbou celoplošné mobilní sítě nové generace (LTE/4G). V **datových centrech** způsobil zvýšení spotřeby elektrické energie nárůst obsazenosti sálů novými zákazníky. Důležité je, že se snížil koeficient energetické náročnosti, což odpovídá skutečnosti, že **spotřeba elektrické energie je efektivnější ve vztahu k počtu poskytovaných služeb**. Snížení spotřeby tepelné energie a zemního plynu je způsobeno především redukcí lokalit a pronajatých prostor a sestěhováním technologie.

Spotřeba **pohonných hmot** byla v roce 2018 následující: spotřeba nafty pro **záložní proudové zdroje** (generátory) činila 24,1 tisíc litrů, což představuje meziroční nárůst o 44,3 %. Tato spotřeba je dána nutností zabezpečit celostátní provoz pevných i mobilních sítí v případě výpadku napájení (např. v důsledku poruch či nepříznivého počasí), nelze zde proto primárně upřednostňovat úspory. Spotřeba pohonných hmot pro **dopravní prostředky** dosáhla hodnoty 1.352.758 litrů, a tak se meziročně zvýšila o 56,9 %. Tyto hodnoty odráží včlenění některých externě zajišťovaných činností a zvyšující se tak počet služebních vozidel a vyšší nájezd kilometrů – v roce 2018 to bylo 21,9 milionů km. Důvodem je nárůst objemu pracovní činnosti v důsledku zvýšení počtu zaměstnanců provozních útvarů, věnujících se opravám, údržbě a výstavbě telekomunikačních sítí v rámci celé republiky.

Ochrana vod a ovzduší

Spotřeba vody se v roce 2018 zvýšila o 2,4 % a dosáhla hodnoty 55,6 tisíc litrů. **Odpadní vody** produkované provozem společnosti představují pouze běžné znečištění obvyklé v kancelářských provozech, a jsou tak vypouštěny do kanalizace v souladu se smlouvami uzavřenými se společnostmi provozujícími vodovody a kanalizace. Společnost provozuje cca 150 tzv. **vyjmenovaných stacionárních zdrojů znečišťování ovzduší**: 5 kotelen, a především množství náhradních proudových zdrojů (generátorů), umožňujících provoz technologii v případě výpadku standardního napájení. Souhrnné údaje o jejich provozu a o emisích do ovzduší jsou dle požadavků právních předpisů hlášeny státní správě pomocí Integrovaného systému plnění ohlašovacích povinností v oblasti životního prostředí (ISPOP).

Odpady a zpětný odběr

Společnost CETIN eviduje informace o **produkci odpadů** dle platné legislativy. V roce 2018 byla společnost původcem **29 druhů odpadů, z toho 3 nebezpečných**. Nebezpečné odpady nejsou ve významné míře výsledkem běžné provozní činnosti společnosti, jsou produkovány především při technologické obměně používaných zařízení a likvidaci zastaralých provozů. Společnost v roce 2018 vyprodukovala 1.209 tun odpadu, což představuje meziroční zvýšení o 13,9 %. Tento nárůst souvisí s aktuálně probíhající obměnou telekomunikačních technologií a jejich modernizací. Z toho byly 5,2 tony nebezpečného odpadu. Šlo především o sklo, plasty a dřevo obsahující nebezpečné látky a o kabely obsahující ropné látky, dehet a jiné nebezpečné látky. Směšného komunálního odpadu bylo celkem v roce 2018 odevzdáno 240 tun, což znamená meziroční nárůst o 5,3 %.

Společnost je zapojena do kolektivního systému EKO-KOM, který zajišťuje sdružené plnění povinností zpětného odběru a využití odpadů z obalů. V rámci plnění povinností zpětného odběru a odděleného sběru elektrozařízení a baterií ve spolupráci s kolektivním systémem REMA Systém a REMA Battery

za rok 2018 společnost odevzdala k ekologické likvidaci 45,7 tun elektrozařízení a baterií, tj. o 21,9 % více než v předešlém roce).

Používání zařízení s regulovanými látkami a fluorovanými skleníkovými plyny

Společnost užívala v roce 2018 v technologických klimatizačních jednotkách jak chladiva typu HFC, tak i typu HCFC (např. R22), které v případě úniku více ohrožují ozonovou vrstvu. Na ty se primárně soustřeďují environmentální cíle společnosti sledující výměnu této technologie za novou, bezpečnější pro životní prostředí. **Úniky chladiva** z technologických klimatizací meziročně klesají, v roce 2018 dosáhly hodnoty celkem 99,8 kg (v roce 2017 to bylo 321,4 kg), z toho bylo typu HCFC 30,9 kg (oproti 64,2 kg v roce 2017).

Respektování lidských práv a boj proti korupci

Rizika, případně produkty a služby, které by mohly mít nepříznivé dopady

Při obchodní činnosti společnosti CETIN vznikají rizika porušování lidských práv při pracovních vztazích mezi zaměstnanci. Vzhledem k velkoobchodnímu charakteru obchodní činnosti společnosti, která poskytuje infrastrukturní služby výhradně maloobchodním poskytovatelům, nemá obchodní činnost společnosti CETIN přímé dopady na lidská práva zákazníků nebo veřejnosti.

Rizika korupce při obchodní činnosti společnosti vznikají při obchodních jednáních pracovníků společnosti s dodavateli, zákazníky, státními úřady a ostatními externími subjekty.

Uplatňovaná opatření a postupy náležitě péče

Boj proti korupci a ochrana lidských práv ve společnosti CETIN se, tak jako v celé skupině PPF, řídí Etickým kodexem skupiny PPF a vnitřní směrníci Corporate Compliance Internal Investigation („CCII“). Společnost CETIN přistoupila k oběma předpisům s účinností od 1.6.2017.

Etický kodex

Etický kodex popisuje základní pravidla, kterými se společnost CETIN a její zaměstnanci při výkonu každodenní činnosti řídí a zároveň nastavuje rámec, na jehož základě je třeba vykládat všechny ostatní vnitřní předpisy společnosti CETIN. Kodex je součástí programu Corporate Compliance, který v první řadě stanoví základní zásady a pravidla chování všech zaměstnanců společnosti, a dále umožňuje dodržování nastavených pravidel kontrolovat a zjednat nápravu tam, kde se objeví nedostatky, případně dojde ke zjištění závažného nebo deliktního jednání.

Etický kodex se rovněž věnuje ochraně lidských práv při veškerém počínání společnosti CETIN i Skupiny PPF. Kodex nepřipouští žádnou formu diskriminace pracovníků, a to ani, pokud jde o přidělování práce a její oceňování. Dále nepřipouští jakoukoliv formu obtěžování, zastrašování, nucenou či nezákonnou práci. Pracovníci společnosti CETIN jsou současně povinni maximálně šetřit a respektovat osobnost a soukromí svých kolegů. Je nepřipustné vyjadřovat se nevhodně, urážlivě či hanlivě o jiných pracovnících, nebo je svými verbálními či fyzickými projevy jakkoliv obtěžovat, zastrašovat, ponižovat či urážet.

Etický kodex se také věnuje korupci a prevenci korupčního jednání. Společnost CETIN i Skupina PPF zcela odmítají jakoukoliv formu uplácení a přijímání a nabízení jakýchkoliv neoprávněných plateb, plateb bez právního titulu nebo takových plnění. Pracovníci jsou povinni seznámit se před poskytnutím či přijetím daru či jakéhokoliv jiného plnění (např. úhrady služeb) s příslušnými pravidly právních předpisů, vnitřních předpisů Skupiny PPF a vnitřních předpisů obchodního partnera, pokud mu jsou dostupné, případně s kulturní a společenskými zvyklostmi. Etický kodex také stanovuje dary, které přijmout lze a jak lze postupovat v případě jakéhokoliv pokusu o korupční jednání.

Corporate Compliance Internal Investigation

Cílem směrnice Corporate Compliance Internal Investigation je upravit postup pracovníků, vedoucích a statutárních a kontrolních orgánů Skupiny CETIN (jako součásti Skupiny PPF) v případech podezření, šetření a zjištění jednání neetického, nekorektního a/nebo jednání v rozporu s právními nebo interními předpisy společnosti CETIN, resp. s Etickým kodexem Skupiny PPF. Směrnice dále stanoví hlavní zásady, prostředky prevence, struktury odpovědnosti, jednotlivé pravomoci, definuje činnosti prováděné při řízení Corporate Compliance a přijímání nápravných opatření, a to jak individuálního, tak systémového charakteru.

Součástí Compliance programu je e-learningový kurz s názvem Compliance program, se základní variantou pro všechny řadové zaměstnance a výrazně obsáhlejší a náročnější kurz pro vedoucí pracovníky. Školení je nutné obnovovat v intervalu 2 roky.

Zaměstnanci mohou podezření na neetické jednání oznámit osobně pověřenému pracovníkovi společnosti CETIN (Compliance Officer společnosti CETIN) nebo prostřednictvím emailu na adresu etickalinka@ppf.cz. Dalším z možných kanálů, kterými společnost přijímá podněty na porušování Etického kodexu resp. jiných předpisů, je veřejně přístupné webové rozhraní na adrese <https://www.cetin.cz/odpovedny-pristup>. Každý zaměstnanec společnosti CETIN může podání podnětu učinit i prostřednictvím intranetu společnosti CETIN.

K jednání v souladu s Etickým kodexem zavazuje společnost i všechny své smluvní partnery. Nedílnou součástí všech nově uzavíraných či modifikovaných smluv je následující ustanovení:

„[Společnost CETIN] přijala a dodržuje interní korporátní compliance program navržený tak, aby byl zajištěn soulad činnosti [Společnosti CETIN] s pravidly etiky, morálky, platnými právními předpisy a mezinárodními smlouvami, včetně opatření, jejichž cílem je předcházení a odhalování jejich porušování (program Corporate Compliance - <https://www.cetin.cz/corporate-compliance>).

[Smluvní partner] (a jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, která s ním spolupracuje a kterou využívá pro plnění povinností z této smlouvy nebo v souvislosti s jejím uzavřením a realizací, tj. zaměstnanci, zástupci nebo externí spolupracovníci) ctí a dodržuje platné právní předpisy včetně mezinárodních smluv, základní morální a etické principy. [Smluvní partner] odmítá jakékoliv deliktivní jednání a tohoto se zdržuje. [Smluvní partner] zejména nedopustí, neschválí ani nepovolí žádné přímé nebo zprostředkované jednání, které by způsobilo, že by [Smluvní partner] nebo jakýkoliv jeho zaměstnanec, zástupce nebo externí spolupracovník porušil jakékoliv platné právní předpisy týkající se úplatkářství nebo korupce. Tato povinnost se vztahuje zejména nikoli však výlučně i na jakékoliv nezákonné ovlivnění, neoprávněné platby/platby bez právního titulu nebo plnění takové povahy ve vztahu ke státním úředníkům, zástupcům veřejných orgánů, rodinám nebo blízkým přátelům. Vystupuje-li [Smluvní partner] pro [Společnost CETIN] nebo jejím jménem, dává dodržování uvedených zásad najevo.“

Klíčové ukazatele výkonnosti a výsledky uplatňovaných opatření

Prediktivními ukazateli úspěšnosti prosazování Etického kodexu a Compliance programu je dostupnost všech informací o CCII a odpovídajících školení pro všechny zaměstnance a ostatní pracovníky, a dále míra proškolenosti pracovníků v této oblasti. Etický kodex a Compliance program jsou trvale dostupné všem pracovním silám na intranetu společnosti, ve formě příslušných dokumentů a e-learningového kurzu. Míra proškolenosti všech pracovních sil v roce 2018 přesahovala 99,6 %.

Hlavním reflexivním ukazatelem výsledku uplatňovaných opatření je množství a skladba zaznamenaných podnětů, a to přijatých prostřednictvím všech výše uvedených komunikačních kanálů. V roce 2018, stejně jako v letech minulých, žádné podněty předloženy nebyly.

Sociální a zaměstnanecké otázky

Rizika, případně produkty a služby, které by mohly mít nepříznivé dopady

Při obchodní činnosti společnosti, která má poměrně vysoký počet zaměstnanců, vzniká riziko nedodržování zákoníku práce a souvisejících zákonů a norem, ze kterých by mohla plynout zdravotní a právní ohrožení zaměstnanců. Nedostatečná nebo špatná komunikace vedení firmy se zaměstnanci

může mít negativní dopady na kvalitu pracovního prostředí, motivovanost a spokojenost zaměstnanců. Nevhodně nastavené vnitřní politiky pak mohou vést k diskriminaci zaměstnanců na základě sociodemografických znaků.

Vzhledem k velkoobchodnímu charakteru obchodní činnosti společnosti, která poskytuje infrastrukturní služby výhradně maloobchodním poskytovatelům, nemá obchodní činnost společnosti CETIN přímé dopady na společnost a komunity mimo okruh svých zaměstnanců.

Uplatňovaná opatření a postupy náležitě péče

Hlavními prostředky náležitě péče o zaměstnanecké otázky je každodenní práce kompetentního týmu jednotky Lidské zdroje, dále pak spolupráce s odborovou organizací, jakož i kolektivní smlouva, Pracovní řád a Etický kodex společnosti.

Ve společnosti dlouhodobě působí **odborová organizace**, která funguje jako nezávislý orgán dohledu nad pracovněprávními vztahy a plněním závazků společnosti vůči zaměstnancům a těší se důvěře zaměstnanců i vedení společnosti. Podněty od zaměstnanců projednávají zástupci odborové organizace s vedením společnosti pravidelně a konstruktivně, a vedení společnosti se zástupci odborů konzultují případné změny ve společnosti a společně řeší potenciální dopady na zaměstnance. Pravidelně jsou zaměstnanecké otázky projednávány v Radě pro sociální dialog tvořené zástupci odborové organizace, představenstva a členy určenými dozorčí radou.

Hlavním výstupem působení odborové organizace ve společnosti CETIN je kolektivní smlouva, kde samostatnými kapitolami jsou: Péče o zaměstnance, sociální politika a sociální fond, Odměňování a Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Na základě kolektivní smlouvy tak společnost například poskytuje celou řadu příplatků v nadstandardních výších v porovnání se zákoníkem práce. Dále je v KS zakotven nárok zaměstnanců na flexibilní benefity formou caterie, stravenky apod.

Předcházení diskriminace ve společnosti se věnuje především pracovní řád společnosti, kde je stanoveno:

[Zaměstnavatel je povinen zejména] nedovolit v pracovněprávních vztazích jakoukoliv diskriminaci zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno rovněž takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích

K dodržování pracovního řádu kromě činnosti odborové organizace napomáhá také Etický kodex skupiny PPF, který vyžaduje od všech zaměstnanců dodržování platných zákonů a dále i všech interních nařízení společnosti, tedy např. také kolektivní smlouvu nebo organizační a pracovní řád. Na Etický kodex navazuje vnitřní směrnice CETIN Corporate compliance internal investigation, která mimo jiné umožňuje zaměstnancům i třetím osobám podat anonymní podnět v případě podezření z nedodržování zásad uvedených v Etickém kodexu.

Jeden z nástrojů pro otevřenou a přímou komunikaci vedení společnosti se zaměstnanci jsou příležitostně uspořádávaná osobní setkání jednotlivých členů vedení se zaměstnanci na různých místech ČR, obvykle v lokalitách, kde má větší počet zaměstnanců CETIN pravidelné pracoviště. Na těchto setkáních může každý zaměstnanec položit jakýkoli dotaz bez obav z možných postihů ze strany vedení. Za vedení společnosti je vždy přítomen člen představenstva a člen vrcholného vedení.

Klíčové ukazatele výkonnosti a výsledky uplatňovaných opatření

Cílem všech výše zmíněných opatření a jejich kontroly je bezpečné, zdravé a sociálně odpovědné pracovní prostředí a tvorba dobrých a úzkých vztahů jak mezi vedením společnosti a zaměstnanci, tak i mezi zaměstnanci navzájem, a to na základě vzájemného respektu a dodržování nastavených pravidel. Jak vyplývá z dosažených výsledků, tento cíl se společnosti daří plnit.

Prediktivními ukazateli úspěšnosti jsou především ukazatele prokazující patřičnou péči o ochranu zaměstnanců, jejich motivaci a zvyšování odborné kvalifikace, úsilí vedení společnosti o dialog a otevřenou komunikaci se zaměstnanci a prosazování Etického kodexu společnosti.

Například na příplatcích za údržbu ochranných oděvů a pracovních pomůcek, pitný režim a ztížené pracovní prostředí společnost CETIN v roce 2018 vydala téměř **1,9 milionu Kč**, což představuje meziroční zvýšení o 46,2 %. Tento růst byl způsoben především zvýšením počtu zaměstnanců v provozech, které ochranné a pracovní pomůcky vyžadují.

Společnost trvale navyšuje rozpočet pro vzdělávání zaměstnanců.

Společnost důsledně aplikuje rovný přístup k zaměstnávání, odměňování a kariérnímu růstu zaměstnanců bez rozdílu pohlaví, rasy či víry. V populaci zaměstnanců je 18 % žen, na vedoucích pozicích je podíl žen 11 %. Průměrný věk zaměstnance je 46 let.

Hlavním reflexivním ukazatelem výsledku uplatňovaných opatření jsou především dlouhodobě nízká **míra fluktuace** zaměstnanců na úrovni **5,8 % ročně**, což je zhruba třetina průměru trhu komerčních společností v ČR, a dále **průměrná délka zaměstnání**, která představuje **13 let**.

Dalším významným výsledkem je dlouhodobý **sociální smír**, který ve společnosti panuje. Ukazateli tohoto smíru jsou množství pracovně-právních konfliktů, případně kolektivních protestů. V roce 2018 bylo ze strany zaměstnavatele vydáno jen zanedbatelné množství vytýkacích dopisů¹ pro porušení pracovních povinností. V roce 2018 nedošlo k okamžitému zrušení pracovního poměru² zaměstnance pro hrubé porušení předpisů. Ze strany zaměstnanců nedošlo k žádným pracovním sporům, kolektivním protestům ani stávkám.

¹ dle §52 písm. g) zákoníku práce

² dle §55 odstavce 1 zákoníku práce