

Zeleno



Sociálne



Digitálne



Správa o udržiateľnosti 2024

ESG report za finančný rok 2024



Obsah

O tejto správe	3
KOOR – kto sme a čo robíme	4
BESS – Energetická flexibilita budúcnosti	6
Ocenenia	7
Štruktúra riadenia skupiny KOOR	8
Naša stratégia udržateľného rozvoja	13
Naše hodnoty	17
Naše environmentálne ciele	18
Naše sociálne ciele	20
Naše ciele v oblasti riadenia spoločnosti	21
Významné témy	22
Naša environmentálna stopa	25
Výpočet našej uhlíkovej stopy	27
Zabránené emisie skleníkových plynov	30
Tvorba zodpovedného podnikateľského prostredia	32
Starostlivosť o zamestnancov a rozvoj komunít	40
Zodpovedné podnikanie	42
Fakty a čísla	46
Metodika odhadu emisií skleníkových plynov	52
GRI Index	55

O tejto správe

Predkladaná Správa o udržateľnosti kontinuálne nadväzuje na už zverejnenú správu skupiny KOOR za rok 2023. Obsahuje informácie týkajúce sa environmentálnych, sociálnych aspektov a aspektov riadenia podnikania skupiny KOOR počas celého finančného roka 2024, konkrétne od 1. januára 2024 do 31. decembra 2024.

V rámci Správy o udržateľnosti sa vybrané ukazovatele porovnávajú s údajmi zverejnenými v Správe o udržateľnosti za rok 2023. Štruktúra tejto správy zodpovedá aktuálnej verzii štandardu reportovania podľa GRI 2021. Zahŕňa konzistentné a presné informácie o materiálnych témach skupiny a pre všetky jej obchodné aktivity. Zainteresované strany môžu skupinu KOOR v prípade akýchkoľvek otázok kontaktovať na adrese koor@koor.sk.



KOOR – kto sme a čo robíme

KOOR s.r.o. je najväčšia slovenská spoločnosť, ktorá poskytuje služby v oblasti energetiky v rezidenčnom, komerčnom, priemyselnom aj verejnom sektore. Vznikla v roku 2010 a odvtedy sa podieľa na realizácii projektov, ktoré zvyšujú účinnosť vykurovacích zariadení, a teda znižujú energetickú náročnosť objektov.

V roku 2012 bola založená dcérska spoločnosť **KOOR Východ, s.r.o.** so sídlom v Košiciach, ktorá prevzala aktivity spoločnosti na východnom Slovensku. Jej hlavnou podnikateľskou činnosťou je okrem výroby a rozvodu tepla aj realizácia energeticko-efektívnych projektov v energetike.

V tom istom roku bola založená ďalšia dcérska spoločnosť - **DISPEX, s.r.o.**, ktorá vytvára odborné a technické zázemie pre materskú spoločnosť. Zabezpečuje prevádzku technológií na výrobu a rozvod tepla a elektriny. Riadi prevádzku informačných technológií, procesnú techniku a centrálny dispečing.

Tretia dcérska spoločnosť **KOOR Facility s.r.o.**, ktorá vznikla v roku 2016, dopĺňa ponuku služieb pre klientov. Poskytuje služby facility managementu s dôrazom na znižovanie prevádzkových nákladov pomocou moderných technológií.



2010

KOOR začal pôsobiť na Slovensku

95

zamestnancov (FTE)

6

kancelárií: Bratislava, Košice,
Poprad, Prešov, Praha, Győr

V máji 2022 vznikla v spolupráci so Slovenským energetickým a odpadovým fondom spoločnosť **KOOR OZE, s.r.o.**, ktorá sa zameriava na podporu obnoviteľných zdrojov. V rámci jej činností rozširuje skupina KOOR aktivity v oblasti tepelných čerpadiel, fotovoltaických panelov, on-grid a off-grid batériových systémov.

Spoločnosť **PAUFEX Prešov, s.r.o.** patrí do skupiny KOOR od roku 2020. Zaoberá sa meraním a reguláciou (MaR) v oblasti výroby a spotreby tepla, čističiek odpadových vôd (ČOV) a riadením technologických procesov všeobecne.

Spoločnosť **KOOR ENERGY, s.r.o.** je dcérska spoločnosť, ktorá vznikla v roku 2016 a prevzala aktivity skupiny na území Českej republiky. Jej hlavnou podnikateľskou činnosťou je návrh, realizácia a prevádzkovanie energeticky efektívnych projektov a obnoviteľných zdrojov v odvetví energetiky.

Dcérskou firmou pôsobiace v Maďarsku je **KOOR Hungary Kft**, ktorá sa špecializuje na návrh, realizáciu a prevádzku energetických projektov. Bola založená v roku 2023, obchodné aktivity začala vykonávať v roku 2024.

Prostredníctvom našich spoločností poskytujeme klientom nasledovné druhy služieb:

GES (Garantovaná energetická služba)	Zmluva o energetickej efektívnosti s garantovanou úsporou energie
EPC (Energy Performance Contracting)	Zmluva o energetickej efektívnosti v ktorej je investícia splácaná z budúcich úspor
EC (Energy contracting)	Zmluva o energetickej službe
PPA (Power purchase agreement)	Zmluva o nákupe obnoviteľnej energie
RE (Renewable energy)	Zariadenia na výrobu obnoviteľnej energie
BESS (Battery Energy Storage Systems)	Systémy skladovania energie využívajúce batérie na ukladanie a distribúciu energie vo forme elektrickej energie



BESS – Energetická flexibilita budúcnosti

Rok 2024 bol pre KOOR v oblasti batériových úložísk (BESS) zlomový, potvrdil pozíciu lídra v inovatívnych riešeniach pre energetickú stabilitu a efektívne riadenie spotreby. BESS systémy už nie sú len technológiou – sú kľúčovým nástrojom energetickej transformácie v rôznych sektoroch.

V priebehu roka KOOR úspešne zrealizoval tri nové inštalácie BESS, ktoré sú už dnes plne funkčné a pripojené do siete. Dva projekty v drevárskom priemysle využívajú technológiu Pixii – jeden s parametrami 208 kW/350 kWh, druhý s parametrami 564 kW/950 kWh. Oba projekty boli úspešne ukončené, absolvovali funkčné skúšky a dnes aktívne prispievajú k stabilite elektrickej siete.

Tretí projekt s parametrami 1000 kW/2070 kWh bol nasadený v dopravnom priemysle na strednom

Slovensku. Aj táto jednotka bola úspešne uvedená do prevádzky a poskytuje flexibilitu energetickej infraštruktúry.

Na všetkých troch inštaláciách KOOR už aktívne poskytuje služby flexibility pre elektrickú sieť, čím pomáha vyrovnávať výkyvy medzi výrobou a spotrebou energie v reálnom čase.

Okrem úspešne dokončených projektov KOOR v roku 2024 spustili prípravu dvoch doteraz najväčších BESS systémov. Projekt BESS s parametrami 1500 kW/2236 kWh pre automobilový priemysel na východnom Slovensku, ktorý bude po spustení v roku 2025 poskytovať aj podporné služby pre prevádzkovateľa prenosovej sústavy. Najväčší projekt roka – 2156 kW/5018 kWh v dopravnom priemysle na východnom Slovensku, predstavuje technologický aj kapacitný míľnik pre spoločnosť KOOR.



Ocenenia

KOOR získal ocenenie **FéliX Business Award 2024** v kategórii **Biznis pre budúce generácie**. Toto ocenenie vyhlasuje spravodajské médium SME INDEX a Slovenská Sporiteľňa. Získať ho môžu inšpiratívne firmy a samosprávy za aktivity, ktoré prispievajú k prosperite, modernosti a spoločenskej zodpovednosti krajiny.

Skupina KOOR sa v rámci súťaže GLOBAL ESG AWARDS umiestnila v päťici firiem, ktoré získali najviac hlasov vo verejnom hlasovaní v kategórii EcoBalance Award.



Ocenenie FéliX prevzal za spoločnosť KOOR CEO Michal Hesek



KOOR je členom biznisovej platformy ESG KLUB, ktorá sa sústreďuje na problematiku ESG a v rámci ktorej si zástupcovia firiem vymieňajú skúsenosti o tejto problematike. Zástupcovia skupiny KOOR sa aktívne zúčastňujú na vzdelávacích a networkových aktivitách tejto platformy.

Štruktúra riadenia skupiny KOOR

V roku 2024 došlo k zmene v riadení spoločnosti, resp. v rozdelení právomocí jednotlivých radiacích zložiek. Spoluzakladatelia spoločnosti KOOR sa rozhodli preniesť riadenie spoločnosti a jej strategické smerovanie pozícii CEO - Výkonnému riaditeľovi.

Vrcholový manažment:



Milan Orlovský
konateľ,
spoluzakladateľ
spoločnosti KOOR

má právo konať
v mene spoločnosti



Branislav Koreň
konateľ,
spoluzakladateľ
spoločnosti KOOR

má právo konať
v mene spoločnosti



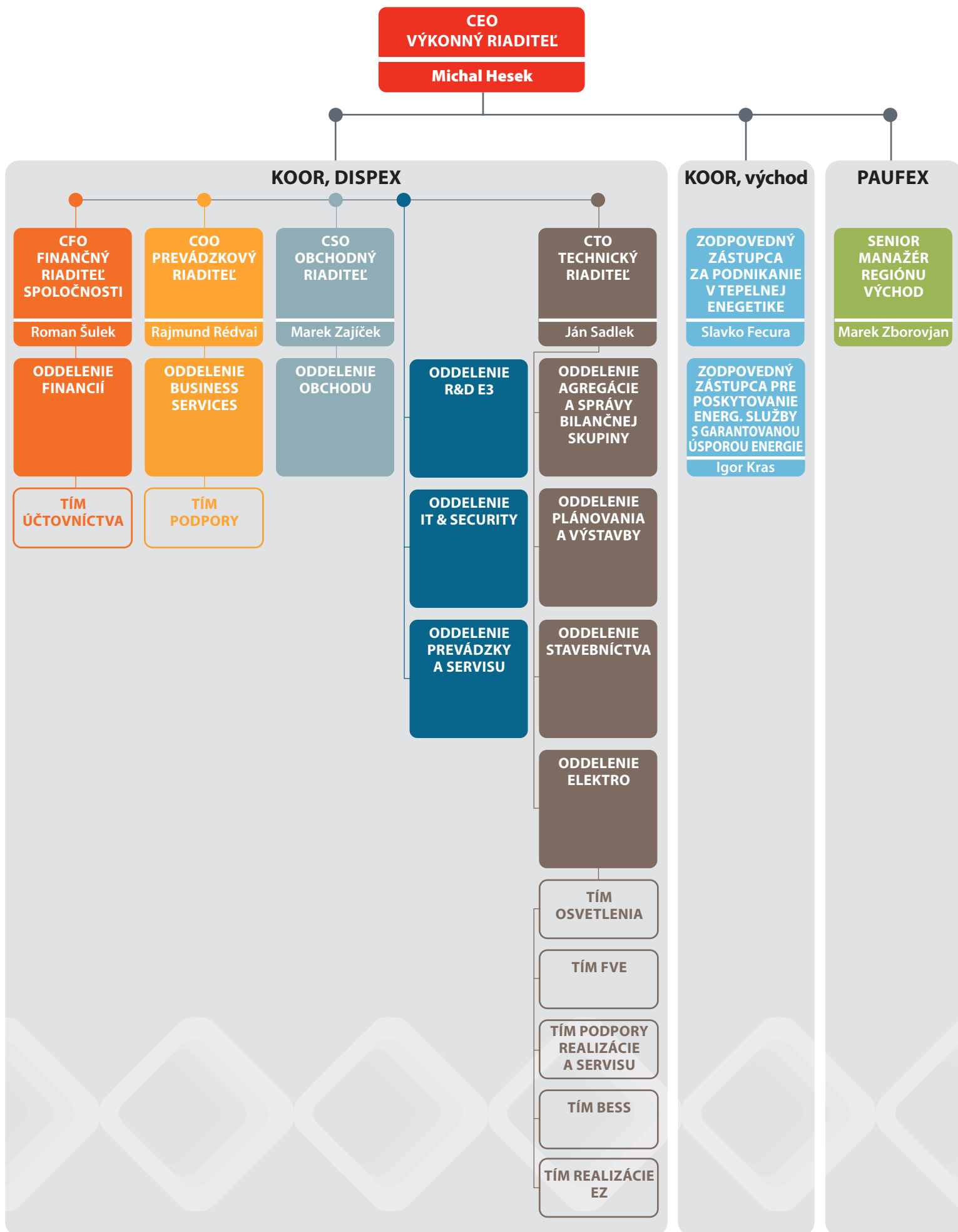
Karin Orlovská
konateľka
Nadácie KOOR

má právo konať
v mene spoločnosti,
správkyňa
Nadácie KOOR



Michal Heseľ
výkonný riaditeľ

jeho úlohou je
stanovovať víziu
a stratégiu spoločnosti
v intenciách meniaceho
sa trhu, rozhodovať
o smerovaní
obchodných činností
a ponúkaných služieb,
riadiť manažment
spoločnosti, formovať
a udržiavať firemnú
kultúru a reprezentovať
a rozvíjať oblasť ESG.



CEO definoval riadiaci orgán, ktorý predstavuje novovzniknutá riaditeľská úroveň zodpovedná za jednotlivé funkčné oblasti. Vznikla z pôvodného stredného manažmentu, konkrétne:

CTO – technický riaditeľ

CFO – finančný riaditeľ

CSO – obchodný riaditeľ

COO – prevádzkový riaditeľ

Stredný manažment tvoria Vedúci oddelení, ktorí reportujú priamo CEO alebo pozícií z riaditeľskej línie.

Schvaľovací proces

Pri strategických investíciách má spoločnosť stanovený nasledovný schvaľovací proces:

1. Predloženie investičného zámeru zameraného na nový projekt, rozšírenie existujúceho podnikania, akvizíciu alebo iný investičný plan predkladá: Obchodný riaditeľ alebo Technický riaditeľ za jednotlivé oblasti.

2. Prezentácia investičného návrhu:

Na základe identifikovanej investičnej príležitosti sa pripraví investičný návrh s analýzou dopadov na spoločnosť. Schvaľuje ju vrcholový manažment pomerom hlasov 2:1, čo znamená, že na jeho schválenie sú potrebné hlasy aspoň dvoch riaditeľov.

Po schválení investície sa projekt posúva do realizačnej fázy, ktorú preberá realizačný tím. Tento tím je zodpovedný za implementáciu a dohľad nad všetkými aspektmi projektu až do jeho dokončenia.

Oblasť udržateľnosti je zakorenená v spoločnosti aj vďaka tomu, že je srdcu blízka vrcholovému manažmentu, ktorí sa tak prirodzene stali autentickými ambasádormi ESG tém smerom von aj do vnútra spoločnosti. Aj z tohto dôvodu nie je pozícia manažéra udržateľnosti oficiálne zavedená.

V otázkach rozvoja a aktualizácie cieľov, stratégie a materiálnych tém súvisiacich s udržateľnosťou sú zodpovední a aktívni práve riaditelia funkčných oblastí. Vzhľadom na prierezovú oblasť ESG sú v prípade potreby začlenené všetky potrebné oddelenia, či už išlo o prípravu dokumentácie pre EcoVadis certifikáciu, alebo pri príprave tejto Správy o udržateľnosti. Riešenie problematiky ESG na úrovni celej spoločnosti sa odráža aj v prijatej internej Smernici o zelenej komisii, ktorej predmetom je proces hodnotenia projektov ako zelených projektov podľa ich súladu s Taxonómiou EÚ. Taxonómia EÚ predstavuje klasifikačný systém, ktorý menovite určuje, ktoré hospodárske činnosti môžu byť považované za environmentálne udržateľné a má teda slúžiť ako jeden z nástrojov proti greenwashingu. V procese hodnotenia participujú CEO, CTO, CSO, CFO.



Nad rámec tohto prístupu je problematike ESG osobitne určené Oddelenie R&D, ktoré sa zaoberá výskumom a vývojom projektov a ESG ako službou pre klientov. Zriadenie a činnosť Oddelenia R & D potvrdzuje aj orientáciu spoločnosti na výskum a vývoj, čo spoločnosť preukázala v roku 2024 tým, že získala

Osvedčenie o spôsobilosti vykonávať výskum

a vývoj, č. 2024/6472:3-E1230 od Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR.

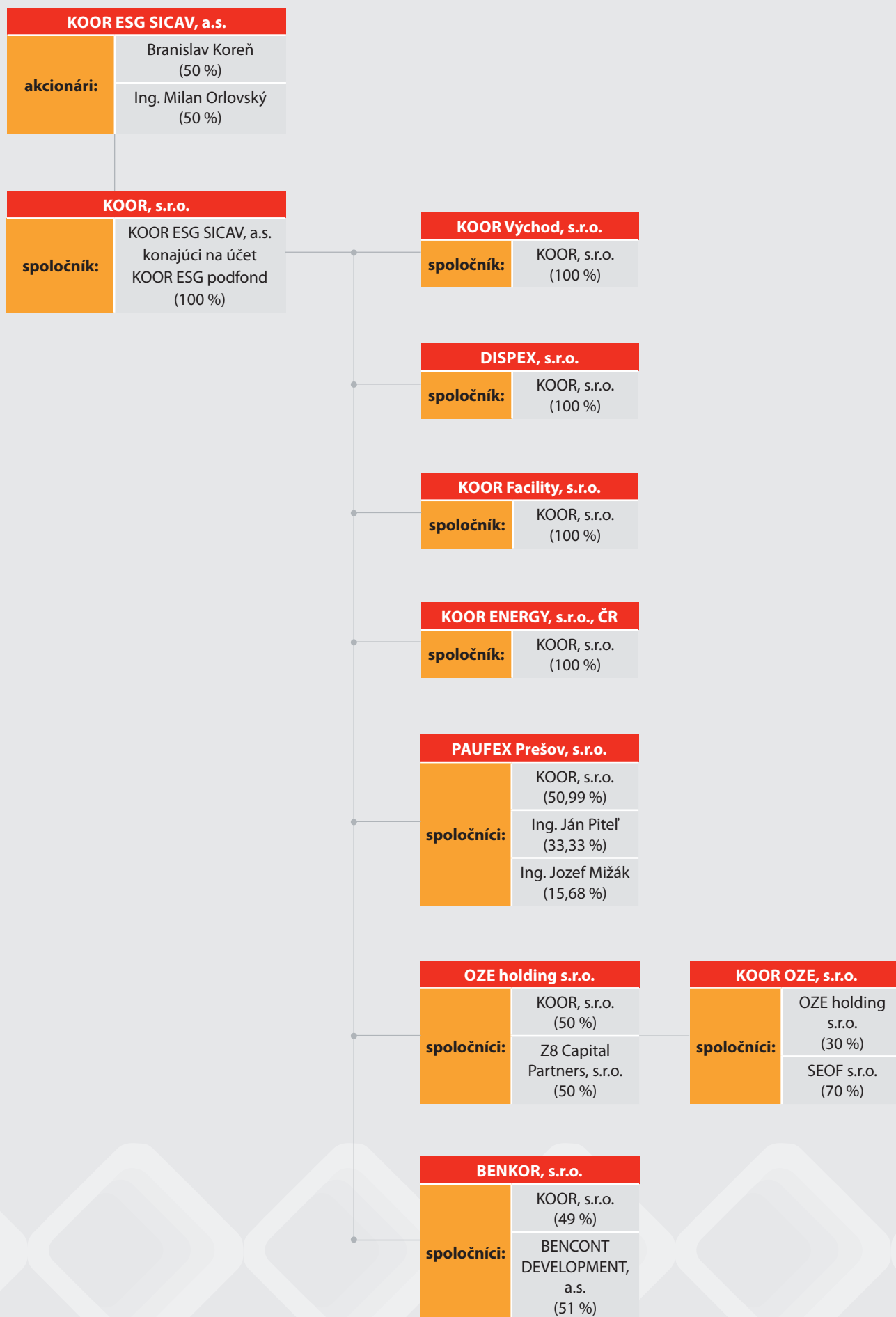
V priebehu roka 2024 Oddelenie R & D realizovalo prípravu a implementáciu viacerých výskumno-vývojových projektov.

Zabezpečenie sociálnych otázok je zastrešené vytvorením Nadácie KOOR, ktorej personálne obsadenie bude pokrývať činnosť spoločnosti v oblasti spoločenskej zodpovednosti.

Z dôvodu plnenia dlhodobých strategických cieľov spoločnosti so zreteľom na transparentnosť pre aktuálnych aj potenciálnych investorov spoločnosti, založila spoločnosť KOOR, s.r.o. na jeseň roku 2022 investičný fond kvalifikovaných investorov KOOR ESG SICAV a.s.. KOOR ESG SICAV a.s. je akciová spoločnosť s premenlivým základným kapitálom, ktorej jediní akcionári sú konatelia slovenskej spoločnosti KOOR, s.r.o. – Branislav Koreň a Milan Orlovský. Česká akciová spoločnosť bola založená kvôli lepšiemu prístupu na kapitálový trh a s garanciou transparentného riadenia financií, ktoré majú prilákať nových investorov. Investičná činnosť KOOR ESG SICAV a.s. koná v prospech podfondu KOOR ESG, ktorého jedinou úlohou bude financovanie zelených projektov skupiny KOOR.

Predmetom tejto správy o udržateľnosti je celá skupina KOOR s jej všetkými dcérskymi spoločnosťami a ich obchodnými aktivitami, ktoré spoločne prispievajú k plneniu jej cieľov trvalo udržateľného rozvoja.





Naša stratégia udržateľného rozvoja

GRI 2-22

Už pri vzniku spoločnosti bola jej vízia založená na potrebe zníženia energetickej náročnosti budov a objektov, čím v mnohom predbehla vtedajšie tendencie na trhu s energetikou. Postupom času sa tento prístup ukázal ako správny, čo potvrdzuje aj aktuálna situácia v danom odvetví. Zo spoločnosti sa stala najväčšia čisto slovenská ESCO spoločnosť (Energy Service Company) so zameraním na projekty, v ktorých sú energeticky úsporné opatrenia splácané z budúcich úspor a sú realizované prostredníctvom zmlúv šitých na mieru klientov (EPC – Energy Performance Contracting, ES – Energetická služba a GES – Garantovaná energetická služba a pod.). V roku 2024 mala skupina KOOR v portfóliu približne 340 aktívnych projektov, vďaka ktorým bola znížená produkcia emisií CO₂ o 9 763 ton.

Podpora udržateľnosti musí byť nerozlučne spojená s transparentnosťou. Postupné zavádzanie energetického manažmentu umožňuje spracovávať merania po realizácii technických opatrení na zníženie energetickej náročnosti budov a objektov, a zároveň vytvárať databázu dát pre KOOR i klientov. Prístup skupiny založený na podpore udržateľnosti a transparentnosti plynule viedol k rastu spoločnosti ako takej a k rozvoju portfólia. Na začiatku sa KOOR zameriaval na realizáciu úsporného tepelného hospodárstva a vnútorného a verejného osvetlenia, v súčasnosti už využíva energiu z obnoviteľných zdrojov inštalovaním fotovoltických systémov, batériových úložísk s poskytovaním služby agregácie a tepelných čerpadiel.

Realizácia dlhodobých udržateľných projektov a vyhodnocovanie ich meraných spotrieb energie a médií KOOR prirodzene priviedli k myšlienke, aby environmentálnu pridanú hodnotu skupiny potvrdila aj nezávislá spoločnosť. Aby činy a zaniechanie získali väčšiu dôveryhodnosť a aj náskok pred konkurenciou, KOOR sa rozhodol ísť cestou ESG ratingu od globálne uznávanej

spoločnosti EcoVadis. V roku 2024 skupina pokračovala v tejto ceste, opakovane získala striebornú medailu a zaradila sa medzi top 15 % spoločností hodnotených v danom sektore v rámci sveta v danom roku.



Trend podpory udržateľnosti aj nad rámec nastavených štandardov sa prejavil v činnosti spoločnosti počas roku 2024, kedy spoločnosť pristúpila k vytvoreniu vnútorného systému hodnotenia vybraných projektov na základe kritérií stanovených **Taxonómiou EÚ**. Spoločnosť prijala a implementuje **internú smernicu o zelenej komisii**, ktorá zabezpečuje interný postup hodnotenia projektov ako zelených projektov (projektov/činností, ktoré sú v súlade s taxonómiou). Spoločnosť tak na dobrovoľnej báze pristúpila ku kategorizácii činnosti v zmysle najvyššieho štandardu nastaveného EÚ.

Aby bolo podnikanie spoločensky prínosné, je potrebné nezabúdať aj na sociálny rozmer. Koncom roku 2023 vznikla Nadácia KOOR, ktorá sa zameriava na podporu rôznych komunitných podujatí, na podporu sociálne slabších a znevýhodnených skupín, a to všetko predovšetkým formou podpory aktivít a projektov, ktoré majú sociálny alebo iný humanitárny charakter či aktivít a projektov s environmentálnym zámerom alebo so zámerom podpory a rozvoja vedy, vzdelávania a inovácií. Všetky uvedené aspekty viedli k potrebe spracovania predkladanej Správy o udržateľnosti v zmysle štandardov GRI 2021, a to napriek tomu, že táto povinnosť v súčasnosti spoločnosti KOOR z legislatívy nevyplýva.

Vízia, ktorá stála za zrodom spoločnosti a ktorá stála aj za jej rozvojom je aj v súčasnosti jej hnacím motorom. Počas roku 2024 spoločnosť KOOR vydala **Green Finance Framework (Rámec zelených financií)** pre skupinu v súlade s:

- ◆ International Capital Market Association (ICMA) Green Bond Principles
- ◆ Loan Market Association's (LMA) Green Loan Principles 2023

V rámci Green Finance Framework sa spoločnosť zaviazala alokovať výnosy z dlhopisov a zo zelených úverov výlučne do činností, ktoré sú v súlade s Taxonómiou EU (v súlade s delegovaným nariadením 2021/2139). Zároveň z dôvodu zabezpečenia vysokej miery transparentnosti sa v Green Finance Frameworku spoločnosť zaviazala raz ročne podávať

- ◆ správu o alokácii výnosov (Allocation report) s externou verifikáciou audítorom a
- ◆ správu o vplyve projektov (Impact report), do ktorých boli tieto výnosy alokované.

Na Green Finance Framework **získala spoločnosť externé posúdenie od MOODYs** s hodnotením Sustainability Quality Score **Excellent** (Second Party Opinion). Pri stanovení taxonomických činností, do ktorých budú smerovať výnosy zo zelených dlhopisov/úverov, boli identifikované dva environmentálne ciele: zmiernenie zmeny klímy a adaptácia na zmenu klímy.

V rámci environmentálneho cieľa **zmiernenie zmeny klímy** bude spoločnosť alokovať výnosy s dlhopisov/úverov do nasledovných činností **zosúladených s taxonómiou** (Taxonomy-aligned activities), ktoré spĺňajú požiadavky stanovené v článku 3 nariadenia (EÚ) 2020/852 a tým aj technické kritériá preskúmania stanovené v Delegovanom Nariadení 2021/2139:

4.15. Diaľkové vykurovanie/zásobovanie chladom

7.2. Obnova existujúcich budov

7.3. Inštalácia, údržba a oprava energeticky efektívnych zariadení

7.5. Inštalácia, údržba a oprava prístrojov a zariadení na meranie, reguláciu a kontrolu energetickej hospodárnosti budov

7.6. Inštalácia, údržba a oprava technológií v oblasti energie z obnoviteľných zdrojov

9.1. Trhový výskum, vývoj a inovácia

9.3. Odborné služby súvisiace s energetickou hospodárnosťou budov

V rámci napĺňania cieľa **adaptácia na zmenu klímy** bola identifikovaná činnosť:

9.2 Výskum, vývoj a inovácia blízke trhu

Vzhľadom na dynamický vývoj činností spoločnosti nie je možné vylúčiť, že v budúcnosti budú identifikované aj iné činnosti či už v rámci spomínaných environmentálnych cieľov alebo aj zvyšných environmentálnych cieľov.

Ostatné činnosti, ktoré vykonáva spoločnosť a ktoré smerujú najmä k zvyšovaniu energetickej efektívnosti a podpore energie z obnoviteľných zdrojov môžu byť v závislosti od konkrétneho obchodného prípadu, **činnosti oprávnené v rámci taxonómie** (Taxonomy-eligible activities) t.j. hospodárske činnosti, ktoré sú opísané v delegovaných aktoch taxonómie bez ohľadu na to, či uvedená hospodárska činnosť spĺňa niektoré alebo všetky technické kritériá preskúmania stanovené v uvedených delegovaných aktoch. Do budúcnosti je predpoklad rozšírenia výkonu činností zosúladených s taxonómiou, ako aj činností oprávnených v rámci taxonómie.



Na túto činnosť spoločnosti KOOR v roku 2024 nadviazala emisia zelených dlhopisov, kde ako emitent vystupuje KOOR ESG SICAV a.s., na účet podfondu KOOR ESG podfond. Výnosy z dlhopisov smerujú výlučne do činností zosúladených s taxonómiou uvedených v Green finance framework. Dobrovoľne sme tak pristúpili k výberu najprísnejšieho hodnotenia projektov, a to aj v záujme najvyššej možnej transparentnosti.

V roku 2025 spoločnosť plánuje realizovať zápis **emisie do databázy International Capital Market Association (ICMA)**.

V oblasti výskumu a vývoja spoločnosť prostredníctvom Oddelenia R & D participovala na príprave, tvorbe a implementácii nasledovných projektov:

Názov: AOCS [KOOR, s.r.o. ako bilaterálny partner]

Program: AURORAL - Horizon 2020

Popis: Projekt AOCS (Auroral Open Core Services) realizovaný v obciach Beluša a Ladce slúži ako pilotné nasadenie digitálnych služieb pre samosprávy v oblasti energetického manažmentu a smart monitoringu. V rámci projektu boli implementované senzory a meracie jednotky na zber dát v reálnom čase, ktoré sa analyzujú prostredníctvom otvorenej dátovej platformy Auroral pre optimalizáciu spotreby energie a podporu rozhodovania.

Názov: STICS [KOOR, s.r.o. ako partner]

Program: Transformačné a inovačné konzorciá - Plán obnovy

Popis: Projekt STICS (Smart Tools for Inclusive Cities) ako súčasť transformačných a inovačných konzorcií sa zameriava na komplexnú digitálnu transformáciu regiónov prostredníctvom nástrojov podporujúcich inklúziu, udržateľnosť a inteligentné riadenie.

Spoločnosť KOOR, s.r.o. v projekte vystupuje ako kľúčový partner v oblasti energetického manažmentu, zavádzania environmentálnych riešení a optimalizácie infraštruktúrnych procesov. Projekt zahŕňa vývoj a nasadenie riešení pre zber a analýzu dát o spotrebe energie, integráciu nástrojov pre hodnotenie udržateľnosti a spoluprácu na koncepciách smart regiónov, s dôrazom na reálne nasadenie a prevádzku technológií v obciach Beluša a Ladce, ktoré slúžia ako pilotné územia projektu.

Názov: Aktualizácia a dopracovanie bezpečnostnej dokumentácie [KOOR, s.r.o.]

Program: NIS 2 - Podpora pre malé a stredné podniky v oblasti kybernetickej bezpečnosti

Popis: Projekt NIS 2 – Aktualizácia a dopracovanie kybernetickej dokumentácie je zameraný na zosúladenie existujúcich interných bezpečnostných politík a systémov s požiadavkami európskej smernice NIS 2 (Network and Information Security Directive 2), ktorá nadobúda účinnosť v roku 2024 a zásadne zvyšuje nároky na kybernetickú odolnosť organizácií.

Názov: Vývoj systému na hodnotenie účinnosti FVE [KOOR, s.r.o.]

Program: Interný projekt skupiny KOOR

Popis: Cieľom projektu je vývoj a nasadenie nového systému monitorovania účinnosti a výkonnostných parametrov fotovoltických systémov. Cieľom je dosiahnutie presného porovnania výkonu solárnych panelov a identifikácia optimálnych konfigurácií pre rôzne environmentálne scenáre a pre minimálne 3 rôzne typy panelov.

Názov: Zvyšovanie efektivity tepelných zdrojov [Dispex, s.r.o.]

Program: Interný projekt skupiny KOOR

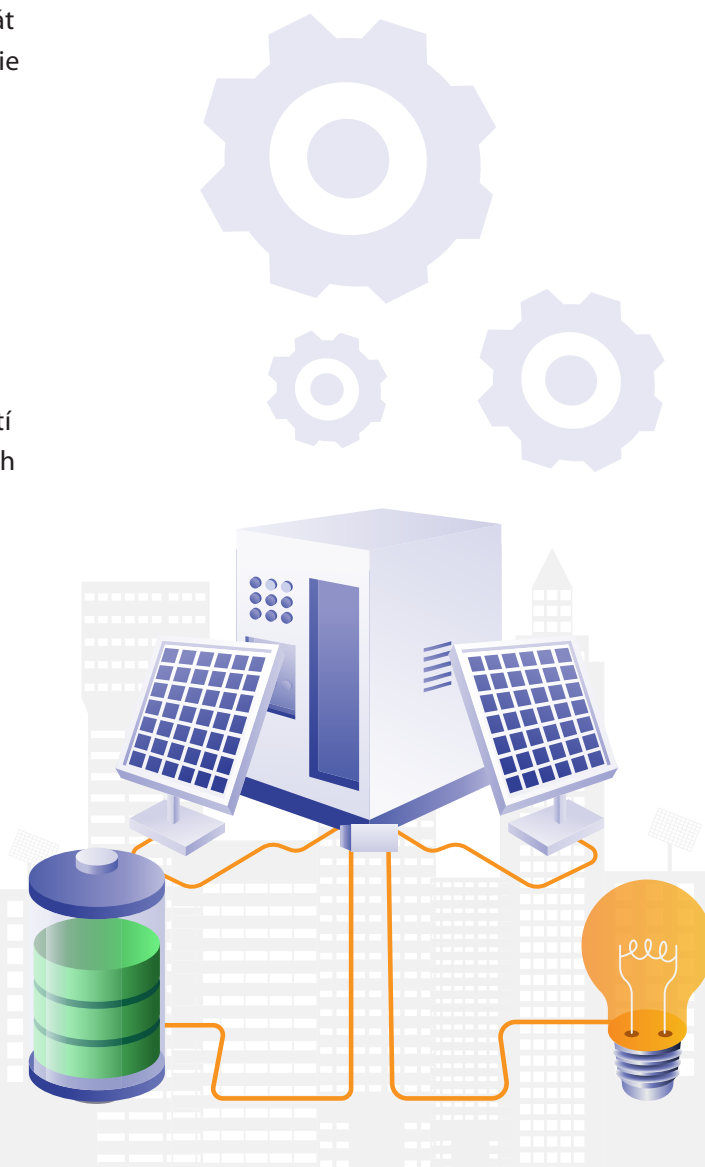
Popis: Cieľom projektu je vývoj a nasadenie nového systému na zvyšovanie efektivity tepelných zdrojov. Vyvíjané riešenie je zamerané na kontinuálne monitorovanie a vyhodnocovanie dát z kotolní za účelom zlepšenia energetickej bilancie a zníženia uhlíkovej stopy celkovej prevádzky.

Názov: Predikcie a preventívna údržba na základe AI [KOOR, s.r.o.]

Program: Komponent 9 Plánu obnovy: Efektívnejšie riadenie a posilnenie financovania výskumu, vývoja a inovácií

Popis: Cieľom projektu je využiť dostupné nástroje dodávateľa Daitable na analýzu možností implementácie umelej inteligencie a neurónových sietí v rámci produktov skupiny KOOR.

V nadväznosti na podporu medzinárodnej spolupráce bol v roku 2024 podpísaný Letter of intent s Cartesian ohľadom realizácie pilotného riešenia termálnej batérie ThermalBox. Spoločnosť Cartesian bola vybudovaná na základoch viac než desaťročného výskumu a vývoja realizovaného v inštitúcii SINTEF Energy Research (jednej z najväčších výskumných a technologických organizácií v Európe) a Nórskej technickej a prírodovednej univerzite (NTNU) v Trondheime, Nórsko. Zástupcovia spoločnosti participovali aj na podujatí Oslo Innovation Week spolu s lídrami v oblasti spolupráce VaV s Nórskom.



Naše hodnoty

Spoločnosť KOOR si uvedomuje, že pevné hodnoty sú základom dlhodobu udržateľného rozvoja a úspechu. Hodnoty skupiny KOOR nevznikli náhodne – sú výsledkom vízie, skúseností a záväzku voči zákazníkom, partnerom i zamestnancom. Pomáhajú robiť zodpovedné rozhodnutia, podporujú firemnú kultúru a určujú smer, akým skupina pristupujeme k inováciám, udržateľnosti a etickému podnikaniu. Vďaka jasne definovaným hodnotám dokáže vytvárať pozitívny dopad na spoločnosť aj životné prostredie.

Hodnoty, ktoré KOOR charakterizujú a o ktoré sa opiera(ich poradie neodráža význam alebo dôležitosť):

Udržateľnosť a efektivita



SMEROM VON:

Dlhodobú udržateľnosť dosahujeme tvorbou kvalitných a efektívnych riešení.

VO FIRME:

Zlepšujeme efektivitu vnútorných procesov a dbáme na zelenosť fungovania spoločnosti.

Inovatívnosť



SMEROM VON:

Sme lídrom v energetických riešeniach, ktoré sú jedinečné a inovatívne.

VO FIRME:

Neustále vylepšujeme to ako pracujeme a tvoríme.

Ľudskosť



SMEROM VON:

Sme spoločensky zodpovedná firma, uvedomujeme si svoj záväzok voči komunitám.

VO FIRME:

Tvoríme prostredie, kde staviame na vzájomnom pochopení a empatii.

Spolupráca



SMEROM VON:

S klientami a dodávateľmi tvoríme jeden tím.

VO FIRME:

Ochotne spájame svoje sily a vedomosti v rámci tímu, aby sme sa dokázali posúvať vpred.

Spoločnosť



SMEROM VON:

Plníme dohody a garantujeme bezpečné a spoľahlivé riešenia.

VO FIRME:

Vo firme vytvárame bezpečné a stabilné prostredie. Spoliehame sa jeden na druhého.

Naše environmentálne ciele

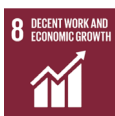


KOOR chce vykonávať podnikateľskú činnosť so zreteľom na miestnu komunitu environmentálne zodpovedným a udržateľným spôsobom.

Ciel' SDG	Merateľný indikátor SDG	Náš špecifický cieľ v zmysle SDG	Náš merateľný indikátor
7.2 Výrazné zvýšenie podielu obnoviteľnej energie v globálnom energetickom mixe do roku 2030	7.2.1 Podiel obnoviteľnej energie na celkovej konečnej spotrebe energie	Kontinuálne zvyšovanie podielu obnoviteľnej energie v energetickom mixe skupiny KOOR	Podiel obnoviteľnej energie na celkovej konečnej spotrebe energie obchodných prípadov
7.3 Zdvojnásobiť globálne tempo zlepšovania energetickej efektívnosti do roku 2030	7.3.1 Energetická efektívnosť meraná z hľadiska primárnej energie	Udržať tempo zlepšovania energetickej efektívnosti skupiny KOOR	Energetická efektívnosť meraná z hľadiska primárnej energie u obchodných prípadov
7a Zlepšenie medzinárodnej spolupráce pre výskum a technológie čistej energie a podporovať investície do energetickej infraštruktúry a čistých energetických technológií	Finančné toky na podporu výskumu a vývoja čistej energie a výrobu obnoviteľnej energie	Zabezpečenie prístupu ku technológiám čistej energie a podpora investícií do energetickej infraštruktúry a technológií čistej energie	Vytvorenie transparentnej možnosti financovania pre investorov do zelených projektov skupiny KOOR formou zelených dlhopisov a pôžičiek a expanzia na trhy v susedných krajinách pre rozšírenie zahraničnej spolupráce
9.4 Modernizácia infraštruktúry a priemyslu, aby sa stali udržateľnými, so zvýšenou efektívnosťou využívania zdrojov a väčším osvojením si čistých a environmentálne vhodných technológií a priemyselných procesov, pričom všetky krajiny budú konať podľa ich možností	9.4.1 CO ₂ emisie na jednotku pridanej hodnoty	Modernizácia infraštruktúry a priemyslu skrz našich klientov tak, aby sa stali udržateľnými, so zvýšenou efektívnosťou využívania zdrojov a väčším osvojením si čistých a environmentálne vhodných technológií	CO ₂ emisie na jednotku pridanej hodnoty

11c Podpora najmenej rozvinutých krajín finančnou a technickou podporou v budovaní udržateľných a odolných budov využívajúc lokálne suroviny	Bez indikátora	Poskytovanie technickej podpory v budovaní udržateľných a odolných budov využívajúc lokálne suroviny	Tento cieľ opisuje hlavnú aktivitu skupiny KOOR a je preto zapracovaný v obchodnej stratégii spoločnosti ako dlhodobý a neoddeliteľný komponent jej fungovania
12.2 Dosiahnuť trvalo udržateľné hospodárenie a efektívne využívanie prírodných zdrojov	12.1.1 Materiálna stopa, materiálna stopa na obyvateľa a materiálna stopa na HDP	Elektronizácia dokumentácie s cieľom zefektívnenia služieb a zníženie spotreby zdrojov	Zníženie spotreby papiera
		Monitoring vplyvu činnosti spoločnosti na životné prostredie	Pravidelný výpočet stopy spoločnosti podľa indikátorov GRI (ako súčasť environmentálnej kapitoly tejto správy)
12.5 Výrazné zníženie tvorby odpadu prostredníctvom predchádzania, znižovania, recyklácie a opätovného použitia	12.5.1 Národná miera recyklácie v tonách recyklovaného materiálu	Výrazné zníženie tvorby odpadu prostredníctvom predchádzania, znižovania, recyklácie a opätovného použitia skupiny KOOR	Miera recyklácie v tonách/kg recyklovaného materiálu
		Závazok viesť odpadové hospodárstvo podľa najnovších poznatkov a environmentálnych odporúčaní	Zavedenie a pravidelná aktualizácia Plánu nakladania s odpadmi
13.2 Integrácia opatrení v oblasti zmeny klímy do národných politík, stratégií a plánovania	13.2.2 Celkové emisie skleníkových plynov za rok	Integrácia opatrení v oblasti zmeny klímy do firemných politík a plánovania skupiny KOOR	Vytvorenie ESG správy Celkové emisie skleníkových plynov za rok
13.3 Zlepšenie vzdelania, zvýšenie povedomia a ľudskej kapacity v témach adaptácie a mitigácie zmeny klímy a znižovanie dopadov	Rozsah rozšírenia vzdelania v oblasti udržateľného rozvoja	Vzdelávanie a príprava v environmentálnej oblasti zvyšovať povedomie zamestnancov a širšej odbornej verejnosti	Počet prednášok a iných technických konzultácií ročne Počet odborne dotknutých (ovplyvnených) ľudí ročne
		Podpora alternatívnych foriem dopravy do/zo zamestnania	Zavedenie opatrení na podporu využívania alternatívnej dopravy do/zo zamestnania

Naše sociálne ciele



KOOR chce byť spoľahlivým zamestnávateľom, ktorý poskytne svojim zamestnancom stabilnú prácu s kvalitným ohodnotením a investuje do ich odborného rastu. Zároveň chce spoločne dosiahnuť motivačné pracovné prostredie, aby sme dosiahli udržateľné strategické ciele.

Ciel' SDG	Merateľný indikátor SDG	Náš špecifický cieľ v zmysle SDG	Náš merateľný indikátor
4.3 Do roku 2030 zabezpečiť rovnaký prístup pre všetky ženy a mužov k cenovo dostupnému a kvalitnému technickému, odbornému a terciárnemu vzdelávaniu vrátane vysokoškolského štúdia	4.3.1 Miera účasti mládeže a dospelých na formálnom a neformálnom vzdelávaní a odbornej príprave za predchádzajúcich 12 mesiacov podľa pohlavia	Zabezpečenie rovnakého prístupu pre našich zamestnancov ku kvalitnému technickému a odbornému vzdelávaniu (Tréningový a rozvojový program)	Miera účasti zamestnancov na vzdelávaní a odbornej príprave za predchádzajúcich 12 mesiacov podľa pohlavia
8.5 Do roku 2030 dosiahnuť úplnú a produktívnu zamestnanosť a dôstojnú prácu pre všetky ženy a mužov vrátane mladých ľudí a osôb so zdravotným postihnutím a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty	8.5.1 Priemerný hodinový zárobok zamestnankýň a zamestnancov podľa zamestnania, veku a osôb so zdravotným postihnutím	Poskytnutie dôstojnej práce a rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty pre všetky zamestnankyne a zamestnancov	Priemerný zárobok zamestnankýň a zamestnancov podľa zamestnania a veku, transparentný odmeňovací systém
		Vyváženie osobného a pracovného života (work life balance)	Čerpanie osobného voľna nad rámec zákonom stanovenej dovolenky počas Vianoc, 5x Sick day do roka, možnosť vziať do práce domáce zvieratá, podpora programu Multisport.
		Dlhodobé pracovné zmluvy	Pomer zamestnancov na TPP vs. na dohodu
10.4 Prijatie politík, najmä fiškálnej, mzdovej a sociálnej, a postupné dosiahnutie väčšej rovnosti	10.4.2 Redistribučný vplyv fiškálnej politiky	Nastavenie takých politík firmy, aby bola dosiahnutá rovnosť medzi všetkými zamestnancami	Etický kódex, Smernica spoločenskej zodpovednosti, Pracovný poriadok
		Lojalita, angažovanosť a spokojnosť zamestnancov (Corporate Identity)	Prieskum spokojnosti zamestnancov

Naše ciele v oblasti riadenia spoločnosti



Vo všetkých podnikateľských aspektoch práce chce byť KOOR v prvom rade transparentný a férový. Tak chce byť vnímaný na trhu, smerom do vnútra firmy k zamestnancom a aj smerom von k dodávateľom, obchodným partnerom a klientom.

Ciel' SDG	Merateľný indikátor SDG	Náš špecifický cieľ v zmysle SDG	Náš merateľný indikátor
12.6 Podpora spoločností, najmä veľkých a nadnárodných, aby prijali udržateľné postupy a začlenili informácie o udržateľnosti do svojho reportovania	12.6.1 Počet spoločností, ktoré zverejňujú správy o udržateľnosti	Zverejňovanie nefinančných ESG informácií ako súčasť správy o udržateľnosti spoločnosti KOOR	Prvá vydaná ESG správa za FY22 a následne každý rok/ob rok
16.5 Výrazné obmedzenie korupcie a úplatkárstva vo všetkých ich formách	16.5.2 Množstvo podnikov, ktoré dali, alebo zobrali úplatok počas posledných 12 mesiacov	Opatrenie pre ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti (Smernica Whistleblowing, Smernica verejného obstarávania)	Počet nahlásených udalostí
		Implementácia proti-korupčných opatrení pre zamedzenie úplatkárstva	Smernica AML – Počet nahlásených incidentov
		Opatrenia informačnej bezpečnosti a ochrany osobných údajov	Počet nahlásených incidentov a porušení
		Dôsledné finančné plánovanie a transparentnosť účtovníctva vrátane sledovania ekonomickej výkonnosti	Počet obdržaných pokút
		Príprava stratégie vydávania zelených dlhopisov, návrh smernice o zelenej komisii	Vydanie Rámca zelených financií
		Výber kvalifikovaných dodávateľov služieb a výrobkov, ich pravidelné hodnotenie, stanovenie kritérií hodnotenia	Etický kódex dodávateľov
		Účasť klientov a obchodných partnerov na zlepšovaní služieb poskytovaných spoločnosťou	Dotazník spokojnosti klientov a obchodných partnerov

Významné témy

GRI 3-1

Manažerský tím KOOR identifikoval súbor tém, pri ktorých vyhodnotil pozitívny či negatívny vplyv skupiny KOOR na životné prostredie, ľudí a/alebo ekonomiku ako reálny alebo možný.

Pri identifikácii významnosti zvažovali viacero faktorov, najmä obchodné aktivity a zainteresované strany, ku ktorým patria tieto najvýznamnejšie skupiny:

◆ Klienti

Vďaka rastúcej báze klientov KOOR vie, že to čo robí, robí správne. Spokojnosť klientov je dôležitá a v dynamickom prostredí, v ktorom skupina KOOR pôsobí, je dôležité reagovať včas a adekvátne na meniace sa potreby trhu. Dôležité je vnímať aj to, čo klienti potrebujú a nastavovať ponuku spôsobom, aby bola lákavá nielen po moment podpísania spolupráce, ale aby KOOR poskytoval komplexnú a kvalitnú podporu počas celej doby poskytovania služieb.

◆ Zamestnanci

Zamestnanci sú základným pilierom a hnacou silou úspechu skupiny KOOR. Ich odbornosť, kreativita a pracovné nasadenie umožňujú skupine neustále napredovať a dosahovať ambiciózne ciele. Spokojní a motivovaní zamestnanci sú kľúčom k dlhodobej prosperite, a preto KOOR vytvára prostredie, v ktorom sa môžu rozvíjať po profesionálnej aj osobnej stránke.

Podporuje kultúru rastu, spolupráce, rešpektu a inklúzie, pretože vie, že rôznorodosť názorov a skúseností vedie k inováciám a lepším riešeniam. Spoločnosti záleží na tom, aby zamestnanci cítili, že ich práca má zmysel a že ich prínos je oceňovaný. Investuje preto do ich vzdelávania a kariérneho rastu, čím im pomáha naplňať ich potenciál, a zároveň posilňujeme konkurencieschopnosť spoločnosti.

KOOR sa snaží zabezpečiť férové pracovné podmienky a rovnováhu medzi pracovným



a súkromným životom. Zdravie a bezpečnosť zamestnancov sú prioritou skupiny, preto neustále zlepšuje pracovné prostredie a podporuje vzdelanie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Naša spoločnosť si uvedomuje, že úspech je výsledkom tímovej práce, a preto si váži každého jednotlivca, ktorý prispieva k spoločnému napredovaniu. Zamestnanci nie sú len súčasťou firmy – sú jej srdcom a motorom, vďaka ktorému môže naplňať svoju víziu a posúvať sa vpred.

◆ Dodávatelia

V KOOR ponúkame klientom riešenia, ktoré sú často „šité na mieru“ špecifickým potrebám klienta. Avšak pri dodaní služieb sa vo významnej miere spolieha na svojich dodávateľov. Pre KOOR je dôležité udržiavať dlhodobé partnerstvá, ktoré fungujú na základe obojstrannej spokojnosti a spoľahlivosti. Skupina zároveň vyžaduje, aby aj jej obchodní partneri v hodnotovom reťazci vyznávali rovnaké hodnoty s ohľadom na férovú ponuku práce, pracovné a ľudské práva a ochranu životného prostredia.



◆ Existujúci/ potenciálni **investori**

Aj vďaka investorom je skupina KOOR schopná expandovať, rásť rýchlym tempom a ponúkať cenovo dostupné služby s výhodným modelom splácania. Pre skupinu je nesmierne dôležité byť atraktívnou investíciou pre potenciálnych investorov, a preto chce splňať všetky podmienky, ktoré si môžu kladť na transparentné riadenie podniku a financovanie projektov.

Zároveň však treba dodať, že práve pre zabezpečenie nestrannosti a prehľadnosti nie je možné zapojiť investorov do všetkých procesov spôsobom ako iných stakeholderov aj kvôli tomu, aby nedochádzalo, okrem iného, ku konfliktu záujmov.

Z dôvodu zamerania činnosti skupiny KOOR je jej cieľom ponúknuť investorom možnosť smerovať svoje investície do zelených projektov, pri dodržaní medzinárodných štandardov a najvyššej možnej miery transparentnosti. Svojimi aktivitami a zapojením zainteresovaných strán priamo aj nepriamo KOOR ovplyvňuje prostredie a vytvára tak vplyv, ktorý je možné do značnej miery kontrolovať.

Zoznam našich významných tém, ktoré budú podrobnejšie rozpracované v rámci tejto správy, sú:

◆ Environmentálna stopa

vrátane energie, ktorú KOOR spotrebúva a emisií skleníkových plynov, ktoré vyrába. Podstata činnosti skupiny KOOR tkvie v šetrení energií na strane klientov. Je preto dôležité a zaujímavé zároveň merať a sledovať pokles emisií ako následok technologickej transformácie, ktorú KOOR navrhol a zabezpečil.



◆ Miestne komunity

– sú to komunity ľudí, ktoré KOOR ovplyvňuje, častokrát nepriamo, svojou aktivitou. Môžu to byť rodiny zamestnancov, susedia klientov, deti v škôlkach, pacienti v nemocniciach, ale aj širšia či odborná verejnosť a neziskové organizácie, ktoré sa KOOR rozhodol podporovať v rámci CSR aktivít.

◆ Zamestnanci,

pretože oni svojou odbornosťou, spoluprácou a nastavením tvoria kľúčovú úlohu v projektoch, ktoré realizujeme. KOOR vytvára prostredie rodiny, a zároveň ich chce pozitívne ovplyvňovať.



◆ Naše riadenie podniku

– dokázať aj investorom a miestnym komunitám, že trvalo udržateľný prístup skupiny KOOR k podnikaniu nie sú prázdne slová a jej činy sú transparentné a úprimné.

◆ Ekonomická výkonnosť a prítomnosť na trhu

– KOOR má ambiciózne, ale SMART ciele, ktoré pomôžu rozšíriť geografický vplyv skupiny na susedné krajiny.



Naša environmentálna stopa

Klimatická zmena predstavuje jednu z najväčších výziev, ktorej čelí skupina KOOR. Aby minimalizovala jej dopady, je nevyhnutné aktívne pracovať na redukcii emisií skleníkových plynov. Preto sa pri vykonávaní administratívnej činnosti zameriava na znižovanie spotreby energie, vody a produkcie odpadov a pri poskytovaní služieb zákazníkom realizuje riešenia v troch nasledovných oblastiach:

- ◆ Energetická efektívnosť
- ◆ Obnoviteľné zdroje energie
- ◆ Adaptačné a mitigačné opatrenia proti klimatickej zmene

Prístup k udržateľnosti

Hlavným príspevkom skupiny KOOR k ochrane životného prostredia je redukcia emisií CO₂ prostredníctvom správania sa jej zamestnancov pri ich pracovnej činnosti v administratívnych priestoroch a prostredníctvom inovatívnych energeticko-efektívnych riešení poskytovaných klientom. KOOR navrhuje, realizuje a prevádzkuje efektívne opatrenia, ktoré vedú k optimalizácii spotreby energie.

Energetická efektívnosť

Vlajkovou loďou riešení skupiny KOOR je štandardizovaná kotolňa, ktorá výrazne znižuje energetické straty a maximalizuje výkon. Toto riešenie KOOR vyvinul v spolupráci s poprednými výrobcami a technickými expertmi, ktorých vtiahol do vývoja vlastného riešenia v rámci hardwarového zapojenia kotolne. Výsledkom je možnosť vzdialene ovládať, riadiť a vizualizovať celý technologický proces výroby a distribúcie tepla, a tak optimalizovať spotrebu primárneho paliva.

Využitie moderných technológií a analytických nástrojov KOORu umožňuje reagovať na zmeny v regulácii sústavy tepelného hospodárstva, čo vedie k trvalo udržateľnému a efektívnemu riadeniu energetických zdrojov.

Obnoviteľné zdroje a energetická diverzifikácia

Pre zvyšovanie energetickej nezávislosti klientov KOOR inštaluje a prevádzkuje fotovoltické elektrárne a batériové systémy. Tieto riešenia podporujú nielen udržateľnosť, ale aj ekonomickú efektívnosť prevádzky.

Adaptačné a mitigačné opatrenia

Okrem technologických riešení sa KOOR venuje aj zvyšovaniu environmentálneho povedomia prostredníctvom vzdelávacích a výskumných projektov. Odborníci v KOORe pracujú na aplikácii energeticko-efektívnych riešení v rôznych sektoroch, čo vedie k systematickému zlepšovaniu sa v oblasti udržateľného rozvoja.

Technologické riešenia KOORu zahŕňajú:

- ◆ **Vykurovanie, chladenie a ohrev vody:**
 - **hlbková rekonštrukcia budov** (zníženie spotreby primárnej energie a zvýšenie kvality vnútorného prostredia)
 - **inštalácia alebo rekonštrukcia a prevádzka tepelných hospodárstiev** (kotelní a tepelných čerpadiel)
 - **inštalácia alebo rekonštrukcia a prevádzka systémov vetrania, rekuperácie a klimatizácie** (systémy výmenníkov tepla)
- ◆ **Fotovoltické elektrárne a batérie:** inštalácia a prevádzka solárnych technológií a energetických batériových úložísk
- ◆ **Osvetlenie:** modernizácia vonkajších a vnútorných osvetľovacích systémov
- ◆ **Riadiace systémy:** inštalácia automatizačných a riadiacich systémov (budov, osvetlenia a energií)
- ◆ **Meranie, monitoring a targeting spotrieb energie:** inteligentné meracie systémy a softvérové riešenia na vizualizáciu spotrieb energie a energetického manažmentu
- ◆ **Garancia výsledku:** meranie a vyhodnocovanie úspor podľa medzinárodne uznávaného protokolu IPMVP a klasických metód vyhodnocovania a ich dlhodobé garantovanie rámci zmluvného vzťahu (projekty GES)

Ciele

Prvoradým cieľom skupiny KOOR je prispievať k ochrane životného prostredia, súčasťou ktorého je dlhodobou podporovať udržateľné riešenia, ktoré sú efektívne, merateľné a prinášajú reálne výsledky.

Aj preto KOOR v nadchádzajúcom roku plánuje zvýšiť presnosť s transparentnosť garantovaných výsledkov zavádzaním medzinárodne uznávanej metodiky merania a vyhodnocovania úspor IPMVP (International Performance Measurement and Verification Protocol). Tento prístup umožní presnejšie kvantifikovať reálne dosiahnuté úspory a poskytne klientom transparentné a dôveryhodné výsledky. Implementáciou IPMVP KOOR zlepší monitoring a verifikáciu energetických úspor, čím zvýši spoľahlivosť a atraktivitu svojich projektov GES v rámci slovenského trhu a splní požiadavky medzinárodného trhu.

Výsledky v oblasti ušetrených emisií

V roku 2024 KOOR výrazným spôsobom zvýšil úspory energie a redukoval množstvo skleníkových plynov. Skupine sa to podarilo aktivitami vo všetkých troch oblastiach, ktoré sme si stanovila pre znižovanie negatívnych dopadov na životné prostredie. V oblasti energetickej efektívnosti zvýšila úspory a ušetrila 39 % resp. 36 729,306 MWh. V oblasti obnoviteľných zdrojov vyrobila 2 159,793 MWh elektrickej energie a medziročne sme zvýšila výrobu o viac ako 3 %. V oblasti adaptácie na klimatické zmeny, ktorá zahŕňa aj vzdelávanie, sa skupina zamerala na školenie svojich zamestnancov v oblasti environmentálnej zodpovednosti a efektívnych riešení a na osvetu a edukáciu významných partnerov a organizácií v oblasti udržateľného rozvoja.

Tieto ciele KOOR pravidelne monitoruje a každoročne vyhodnocuje.

Počet interných školení a verejných prezentácií

Forma výstupu	Počet výstupov	Počet zasiahnutých ľudí
Interné školenia	6	280
Verejné diskusie a odborné fóra	13	5 000 +*
Technická konzultácia	121	121**

* Nepoznáme presný počet, pretože súčasťou výstupov je aj podcast, ktorého počúvanosť nie je kvantifikovaná a brožúra, ktorá sa šíri v elektronickej forme a nie je sledovaný počet jej čitateľov.

** V záujme zachovania transparentnosti je metodika počtu zasiahnutých ľudí pri technických konzultáciách počítaná spôsobom jedna osoba na jednu konzultáciu.

Aktivity KOORu smerujú k dlhodobej udržateľnosti a k ochrane životného prostredia.

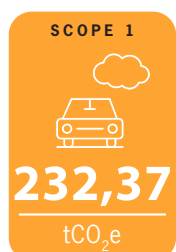
Skupina KOOR verí, že technologická inovatívnosť a aktívne vzdelávanie sú kľúčové pre budovanie lepšej budúcnosti s nižšou environmentálnou stopou.



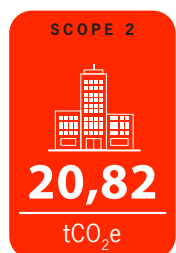
Výpočet uhlíkovej stopy KOORu

V spoločnosti KOOR si plne uvedomujú dopad ich aktivít na životné prostredie, a preto transparentne vypočítavajú a zverejňujú emisie skleníkových plynov. Ich výpočet zahŕňa všetky tri kategórie emisií (SCOPE 1, 2 a 3) podľa medzinárodne uznávanej metodiky GHG Protokolu, čo im umožňuje presne určiť ich uhlíkovú stopu a hľadať spôsoby jej znižovania.

Rozsahy emisií a ich význam:



SCOPE 1 (Priame emisie) zahŕňajú emisie zo spaľovania palív, ktoré vznikajú pri vlastných činnostiach skupiny. V prípade KOORu ide predovšetkým o emisie pochádzajúce z firemných vozidiel.



SCOPE 2 (Nepriame emisie z nakupovanej energie) predstavujú emisie pochádzajúce z elektriny, tepla, zemného plynu a chladu, ktoré KOOR spotrebuje vo svojich kanceláriách. Hoci tieto emisie nevznikajú priamo v KOORe, správanie skupiny v oblasti spotreby energií má priamy dopad na ich objem.



SCOPE 3 (Ostatné nepriame emisie) zahŕňajú komplexný hodnotový reťazec vrátane emisií dodávateľov, obchodných partnerov a vplyvu služieb KOORu na koncových užívateľov. V súčasnom hodnotení však KOOR zahŕňa iba spotrebu vody a manažment odpadov vo svojich kanceláriách a emisie vzťahujúce sa k poskytovaniu služieb klientom sú vyhodnotené v rámci rozsahu AVOIDED EMISSIONS (Zabránené emisie).

Celkové emisie skleníkových plynov podľa zdrojov:

2023

SCOPE 1 (priame emisie)

Výpočet emisií CO₂ z prevádzky vlastných vozidielSCOPE 1 (v tCO₂e)

BENZÍN

90,76

DIESEL

134,28

ELEKTRINA

0,61

SCOPE 1 celkom

225,7 tCO₂e

2024

SCOPE 1 (priame emisie)

Výpočet emisií CO₂ z prevádzky vlastných vozidielSCOPE 1 (v tCO₂e)

BENZÍN

111,83

DIESEL

119,59

ELEKTRINA

0,95

SCOPE 1 celkom

232,37 tCO₂e

2023

SCOPE 2 (nepriame emisie z nakupovanej energie)

Výpočet emisií CO₂ z nakupovanej energie na vlastnú potrebu za všetky kancelárieSCOPE 2 (v tCO₂e)

TE (tepelná energia)

22,17

(elektrická energia)

2,99

SCOPE 2 celkom

25,2 tCO₂e

2024

SCOPE 2 (nepriame emisie z nakupovanej energie)

Výpočet emisií CO₂ z nakupovanej energie na vlastnú potrebu za všetky kancelárieSCOPE 2 (v tCO₂e)

TE (tepelná energia)

17,76

EE (elektrická energia)

3,06

SCOPE 2 celkom

20,82 tCO₂e

2023

SCOPE 3 (nepriame emisie iné)

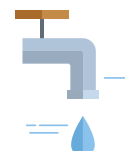
Výpočet emisií CO₂ z produkcie odpadov a zo spotreby vody za všetky kancelárie

SCOPE 3 (v tCO₂e)

NAKLADANIE S ODPADMI 0,04

VODA 0,10

SCOPE 3 celkom 0,1 tCO₂e



2024

SCOPE 3 (nepriame emisie iné)

Výpočet emisií CO₂ z produkcie odpadov a zo spotreby vody za všetky kancelárie

SCOPE 3 (v tCO₂e)

NAKLADANIE S ODPADMI 0,07

VODA 0,12

SCOPE 3 celkom 0,19 tCO₂e

Ako zlepšujeme environmentálnu stopu KOORu

Cieľom skupiny KOOR je dlhodobo minimalizovať uhlíkovú stopu, a preto:

- ◆ zavádza opatrenia na znižovanie emisií z vlastnej dopravy (napr. efektívne riadenie vozového parku, podpora ekologickejších foriem dopravy)
- ◆ sleduje a optimalizuje spotrebu energie a vody vo svojich kanceláriách
- ◆ redukuje odpad a podporuje jeho recyklačné postupy vo svojich kanceláriách
- ◆ investuje do energeticky efektívnych riešení a do obnoviteľných zdrojov v prevádzkach svojich klientov

Intenzita emisií

2023

2,60 tCO₂e na zamestnanca

0,80 tCO₂e na 100 000 EUR tržieb



2024

2,67 tCO₂e na zamestnanca

1,01 tCO₂e na 100 000 EUR tržieb

Zabránené emisie skleníkových plynov

KOOR pomáha klientom znižovať emisie skleníkových plynov inštaláciou alebo rekonštrukciou efektívnejších technológií, optimalizáciou technického vybavenia a ich následným dlhodobým energeticky efektívnym prevádzkovaním. Aj napriek tomu, že niektoré riešenia zahŕňajú spotrebu zemného plynu, ich implementácia vedie k celkovej úspore energie. KOOR zároveň podporuje využívanie nízkoemisných prírodných zdrojov, ako sú solárna energia a batériové úložiská či voda pri tepelných čerpadlách.

Hoci nemôže priamo kontrolovať spotrebu energie klientov, môže ju ovplyvniť prostredníctvom energeticky efektívnych riešení a odborných odporúčaní. Technická a prevádzková podpora KOORu dokázateľne prispieva k znižovaniu energetickej náročnosti v porovnaní s východiskovým stavom – buď s referenčným obdobím pred zavedením jeho riešení, alebo oproti štandardným, menej optimalizovaným riešeniam.

Význam zabránených emisií

Množstvo energie, ktoré skupina KOOR pomohla ušetriť, kvantifikuje prostredníctvom príslušných emisných faktorov CO₂. Tento ukazovateľ strategicky sleduje pri každom projekte, čím stanovuje tzv. zabránené emisie (avoided emissions). Na rozdiel od emisií v rámci rozsahov (SCOPE 1,2, 3), ktoré vznikajú v dôsledku konkrétnych činností, zabránené emisie predstavujú hypotetické množstvo emisií, ktoré by vznikli, ak by neboli zavedené riešenia KOORu.

Zabránené emisie sú preto iným prístupom k dekarbonizácii – nejde len o znižovanie škôd spôsobených emisiami, ale aj o aktívne vyhľadávanie inovatívnych klimatických riešení. Tento prístup ide nad rámec bežných výpočtov uhlíkovej stopy a vyžaduje si špecifickú metodiku. Pri výpočtoch sa v KOORe riadia najnovšími usmerneniami Svetovej obchodnej rady pre trvalo udržateľný rozvoj (WBCSD) z marca 2023.

2023
0,62 % podiel OZE voči celkovej spotrebe

30,17 % energetická efektívnosť

2024
3,45 % podiel OZE voči celkovej spotrebe

37,85 % energetická efektívnosť


Výsledky v znižovaní uhlíkovej stopy

Uhlíková stopa skupiny KOOR vypočítaná prostredníctvom troch kategórií (SCOPE 1-3) má neustále sa znižujúci trend, čo KOOR pripisuje hlavne programu školení a vzdelávaciemu programu pre zamestnancov. Medziročné hodnoty majú minimálny rozdiel napriek skutočnosti, že KOOR rozšíril zázemie o ďalšiu fyzickú kanceláriu a vykazovanie spotreby energie na vykurovanie nezohľadňuje dennostupne vrámci SCOPE 2. V oblasti odpadov sa KOOR opäť posunul v presnosti ich merania.

Systematický výpočet zabránených emisií v rámci projektov ukazuje, že KOOR neustále zvyšuje efektívnosť riešení a využívania prírodných zdrojov. V uplynulom roku sa podarilo znížiť emisie CO₂ o približne 45,5 % a ušetriť ekvivalentné množstvo energie o 36 729,306 MWh v rámci všetkých obchodných prípadov, ktoré je možné z pohľadu energetickej efektívnosti a využívania obnoviteľných zdrojov vyhodnotiť. Tento skvelý výsledok sa podarilo dosiahnuť:

- ♦ inštalovaním energicky úsporných zariadení a vysoko efektívnym prevádzkovaním zariadení v správe skupiny, vďaka čomu bolo ušetrených 44,5 % skleníkových plynov,
- ♦ využívaním obnoviteľných zdrojov energie (OZE) v objeme 2,73 % z celkovej spotreby.

Napriek týmto úspechom si KOOR uvedomuje, že rozvoj obnoviteľných zdrojov a zvyšovanie energetickej efektívnosti vždy závisí od možností a rozhodnutí klientov. Úlohou KOORu je vzdelávať ich v tejto oblasti a ponúknuť im čo najefektívnejšie a najtransparentnejšie riešenia, ktoré prispievajú k ich udržateľnejšej budúcnosti.

Dlhodobá udržateľnosť ako súčasť identity KOORu

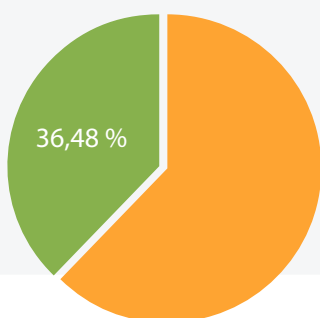
Výsledky opatrení ukazujú klesajúci trend produkcie skleníkových plynov vo všetkých rozsahoch (SCOPE 1, 2 a 3) vrátane „zabránených emisií“. KOOR chce aj naďalej pokračovať v smere, ktorý je súčasťou jeho vízie pre udržateľnú budúcnosť.

2023

ZABRÁNENÉ EMISIE

Ušetrené množstvo emisií CO₂ pre obchodných partnerov (obchodné prípady)

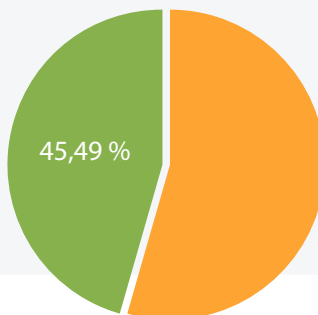
8239,31 t CO₂ – 36,48 %


2024

ZABRÁNENÉ EMISIE

Ušetrené množstvo emisií CO₂ pre obchodných partnerov (obchodné prípady)

9763,29 t CO₂ – 45,49 %



Tvorba zodpovedného podnikateľského prostredia

KOOR ako spoločnosť, ktorá poskytuje služby s vplyvom na zmenu klímy, si uvedomuje aj širší kontext environmentálnych výziev, najmä v oblasti odpadového hospodárstva. Ambíciou spoločnosti je vytvárať udržateľnejšie podnikateľské prostredie, kde sa nebude sústreďovať len na redukciu emisií skleníkových plynov, ale aj na ochranu prírodných zdrojov a minimalizáciu znečistenia. Preto sa aktívne zapája do princípov cirkulárnej ekonomiky a zaväzuje sa k neustálemu monitorovaniu a zlepšovaniu procesov nakladania s odpadom.

Aby spoločnosť KOOR dokázala pozitívne ovplyvňovať svoje dopady na životné prostredie, každoročne analyzuje objem a charakter vyprodukovaných odpadov. Tieto dáta jej umožňujú identifikovať slabé miesta a stanovovať ambiciózne, no dosiahnuteľné ciele pre znižovanie odpadu a optimalizáciu jeho spracovania.

Bezpečná likvidácia odpadu a efektívne nakladanie s druhotnými surovinami

Interné nakladanie s odpadom prebieha podľa presne stanovených postupov, pričom KOOR kladie dôraz na dôslednú separáciu. V kanceláriách sú k dispozícii nádoby na triedenie komunálneho odpadu, plastov, papiera, kovov, skla, elektro odpadu a bioodpadu.

Zároveň KOOR implementuje inovatívne prístupy, ako je recyklácia kávovej usadeniny, ktorú aktuálne využíva na hnojenie zelene v priestoroch spoločnosti. Odvoz a spracovanie druhotných surovín zabezpečujú zmluvní partneri, pričom KOOR dbá na transparentnosť v celom procese – od identifikácie odpadu až po jeho finálnu likvidáciu alebo recykláciu.

Metodika výpočtu emisií CO₂ súvisiacich s odpadom

Pri odpadoch, ktoré vznikajú v rámci obchodných prípadov, je väčšina identifikovaného odpadu viazaná na dodávateľov. KOOR preto tieto emisie nemeria v rámci svojej politiky odpadov, keďže majú minimálny alebo žiadny vplyv na celkovú produkciu CO₂. Navyše, v súčasnosti nemá k dispozícii relevantné dáta od svojich dodávateľov.

Pri odpadoch súvisiacich s činnosťou zamestnancov však KOOR využíva metodiku kvantifikácie emisií na základe meraných údajov o triedenom odpade. Kancelárske priestory sú vybavené vážiacimi systémami a zodpovedná osoba eviduje množstvo odpadu pred jeho odovzdaním do zberných nádob. Spracovanie odpadu následne zabezpečuje správca budovy, pričom objem emisií závisí od konkrétneho spôsobu likvidácie odpadu v jednotlivých regiónoch.

V Bratislave a Košiciach, kde existujú spaľovne, sa podstatná časť odpadu energeticky zhodnocuje, čím sa emisie udržiavajú na relatívne nízkej úrovni. A naopak, v Prešovskom regióne, kde spaľovne chýbajú, sa odpad ukladá primárne na skládky. Tento spôsob patrí medzi najviac environmentálne zaťažujúce, keďže produkuje vyšší objem skleníkových plynov, najmä metánu.

Pri výpočtoch emisií KOOR rozlišuje medzi zamestnancami v administratíve, kde vie presne kvantifikovať tvorbu odpadu, a pracovníkmi v teréne (napr. dispečeri, technici), pri ktorých je presné meranie tvorby odpadu technicky náročné.

Výsledky a opatrenia na znižovanie odpadu

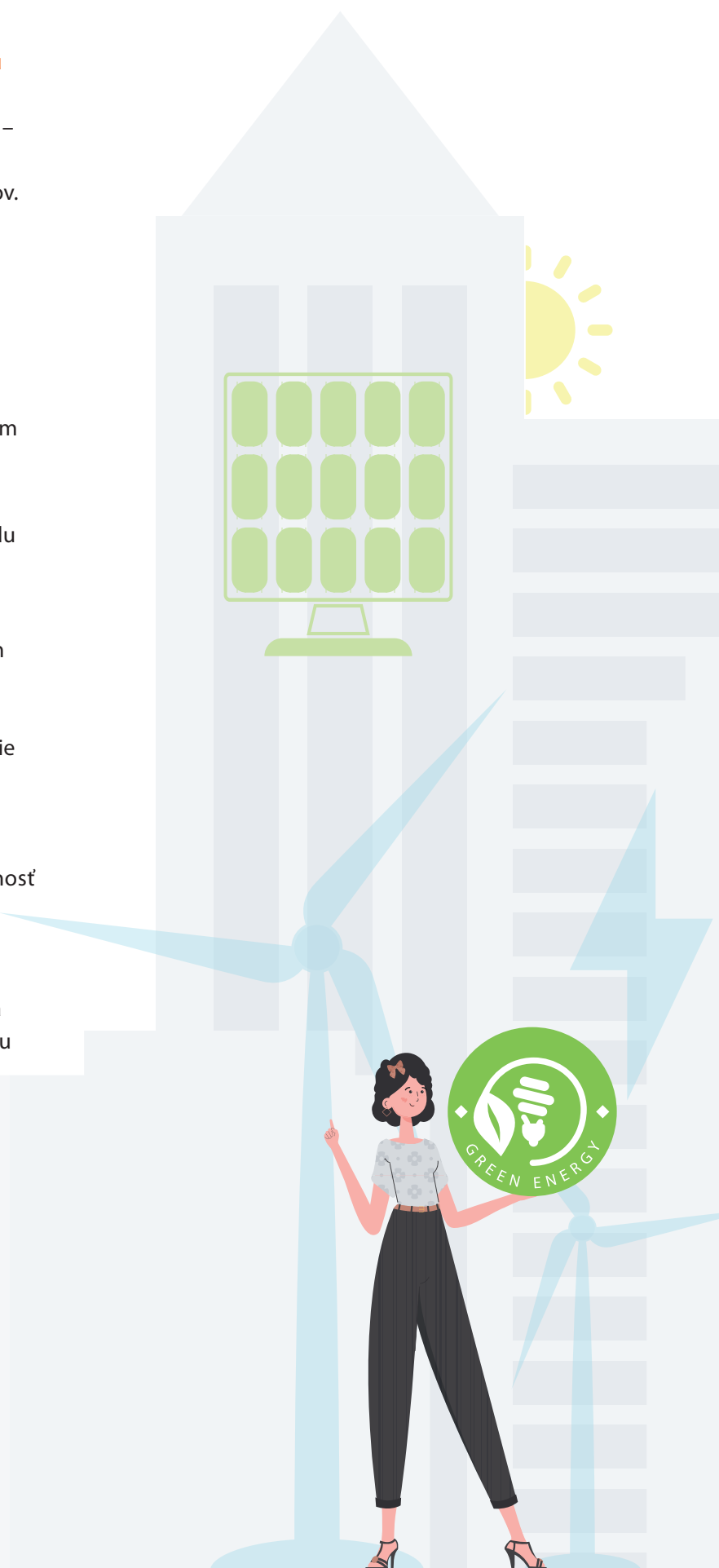
V rámci stratégie udržateľnosti sa KOOR snaží neustále minimalizovať environmentálnu stopu – či už prostredníctvom technických riešení pre klientov alebo optimalizáciou interných procesov. Hlavné opatrenia, ktoré si KOOR stanovil:

- ♦ znižovanie spotreby papiera digitalizáciou dokumentácie a optimalizáciou administratívnych procesov,
- ♦ zvyšovanie miery recyklácie neustálou separáciou odpadu a efektívnejším využívaním druhotných surovín,
- ♦ zavádzanie cirkulárnych riešení skúmaním nových možností opätovného využitia odpadu a implementovaním udržateľných riešení.

Pomocou týchto riešení sa KOORu v uplynulom roku podarilo zvýšiť podiel recyklovaného odpadu, bioodpadu a odpadu, ktorého vzniku sa predchádza, a teda skládkovanie a spaľovanie predstavuje iba 19 % z celkového objemu vyprodukovaného odpadu.

Skupina KOOR si uvedomuje svoju zodpovednosť voči životnému prostrediu a aktívne pracuje na znižovaní negatívnych dopadov svojho pôsobenia. Nakladanie s odpadmi vníma ako súčasť širšej environmentálnej stratégie, ktorá zahŕňa nielen redukciiu odpadu, ale aj podporu cirkulárnej ekonomiky a efektívne využívanie zdrojov.

KOOR verí, že dôsledná implementácia opatrení prispeje k vytvoreniu udržateľnejšieho podnikateľského prostredia.



Starostlivosť o zamestnancov a rozvoj komunít

V skupine KOOR považujú zamestnancov za kľúčový faktor svojho úspechu. Ich odbornosť, pracovné nasadenie a lojalita umožňujú spoločnosti dosahovať strategické ciele a neustále napredovať. Preto kladú dôraz na vytvorenie bezpečného a podporujúceho pracovného prostredia, ktoré podporuje firemnú kultúru a motivuje zamestnancov k rastu.

KOOR im ponúka široké možnosti vzdelávania a osobného rozvoja, aby mohli naplno rásť ich zručnosti a potenciál. Spravodlivé odmeňovanie a pravidelná spätná väzba sú zásadné pre ich spokojnosť, motiváciu a dlhodobú lojalitu voči spoločnosti. Okrem kvalitných pracovných podmienok im KOOR poskytuje aj rôzne benefity, ktoré zvyšujú ich životnú úroveň a pomáhajú im dosiahnuť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Ako skupina zaoberajúca sa energetickým zefektívňovaním budov si KOOR uvedomuje svoj vplyv na lokálne komunity. Preto aktívne podporuje tretí sektor a iniciatívy, ktoré pomáhajú zlepšovať kvalitu života navôkol. Zamestnancov zároveň vedie k spoločenskej zodpovednosti, environmentálnej udržateľnosti a zapája ich do projektov s pozitívnym dopadom na spoločnosť. KOOR verí, že prístup k zamestnancom a dôraz na ich spokojnosť a rozvoj nielen posilňuje firemnú kultúru, ale zároveň zvyšuje aj jeho atraktivitu ako zamestnávateľa.

Zamestnanci

Rok 2024 bol v oblasti ľudských zdrojov stabilizačný a zameraný na rozvoj zamestnancov.

Počet zamestnancov sa oproti roku 2023 výrazne nezmenil. O 7 % sa znížil počet krátkodobých foriem zamestnania cez dohody a zvýšil sa počet zamestnancov pracujúcich na pracovné zmluvy s tým, že spoločnosť KOOR využila aj inštitút skrátených, resp. flexibilnejších úväzkov.

Priemerná dĺžka zamestnania v spoločnosti sú 3 roky, pričom až 3 zamestnanci a 1 zamestnankyňa pracujú v KOOR viac ako 10 rokov. Zároveň 23 % žien pracuje pre KOOR viac ako 2 roky a 20 % viac ako 5 rokov.

dĺžka zamestnanosti v skupine KOOR v rokoch	muž (FTE)	žena (FTE)	spolu
>2	21	9	29
2 – 5	10	2	12
2,1 – 5	31	5	36
5,1 – 10	4	4	8
<10	3	1	4

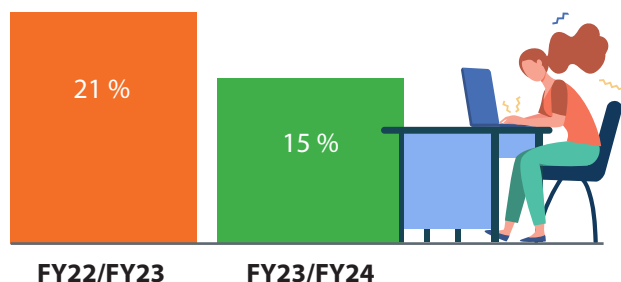
Bežnou praxou v skupine KOOR je fakt, že pracovné zmluvy poskytuje už pri nástupe zamestnanca na dobu neurčitú. Skupina zároveň nevyužila možnosť predĺženej 6 mesačnej skúšobnej doby pre riadiacu úroveň zamestnancov.

Vzhľadom na technický charakter pôsobenia KOORu a fyzickú náročnosť mnohých pracovných úloh je prirodzené, že medzi zamestnancami prevládajú muži. Napriek tomu zohrávajú ženy dôležitú úlohu najmä v administratívnych pozíciách a celkovo tvoria 22 % zamestnancov. KOOR si váži prínos rôznorodosti a snaží sa využívať výhody diverzifikovaných tímov.



Oproti roku 2023 narástol počet žien o 15 %, a to hlavne v oblasti podporných a administratívnych činností. V porovnaní s predchádzajúcim obdobím pokračuje nárast pomeru žien k celkovému pomeru zamestnancov, a to napriek charakteru segmentu.

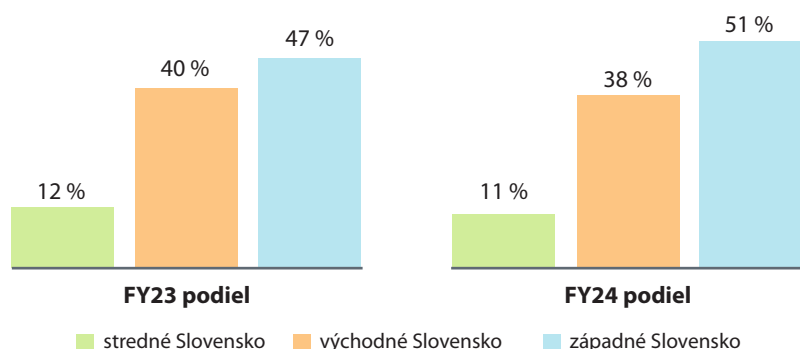
Percento nárastu zamestnaných žien v KOOR



Pri analýze zamestnanosti v rámci regiónov tvoril podiel miest vo východoslovenskom regióne 38% a v stredoslovenskom regióne 10,3 %. Mierny nárast počtu zamestnancov v západoslovenskom regióne bol spôsobený potrebou doplnenia zamestnancov na centrále skupiny v Bratislave. Celkovo počet zamestnancov v jednotlivých regiónoch predstavoval nasledujúce počty, resp. podiely na celkovom počte zamestnancov:

Podiel zamestnancov v regióne	FY23 počet zamestnancov	FY23 podiel %	FY24 počet zamestnancov	FY24 podiel %
stredné Slovensko	11,8	12 %	10,3	11 %
východné Slovensko	39,0	40 %	36,3	38 %
západné Slovensko	45,8	47 %	48,5	51 %
celkový súčet	96,5	100 %	95,0	100 %

Podiel zamestnancov v jednotlivých regiónoch v %



* Výpočet počtu zamestnancov je realizovaný metódou FTE (Full-Time Equivalent), čo znamená vyjadrenie pracovnej sily v ekvivalente plného pracovného úväzku a umožňuje porovnávať zamestnancov s rôznymi úväzkami. Napríklad dvaja zamestnanci pracujúci na polovičný úväzok sa prepočítajú na jeden FTE, teda na jedného zamestnanca s plným úväzkom.

Väčšina pracovníkov je zamestnaných formou pracovnej zmluvy (93 %), avšak dostupnou formou zamestnania je práca na dohodu, živnosť alebo brigáda. Takáto forma spolupráce v KOOR predstavuje takmer 7 % z celkového počtu zamestnancov.

Vzdelávanie

Vzdelávanie tvorí neoddeliteľnú súčasť ESG stratégie. Skupina KOOR je presvedčená, že neustály rozvoj znalostí a zručností zamestnancov je kľúčovým faktorom pri dosahovaní jej environmentálnych a sociálnych cieľov. Investície do vzdelávania nielen posilujú odborné schopnosti tímov, ale zároveň podporujú inovácie a udržateľnosť v projektoch. Vzdelávacie programy sú prispôbené aktuálnym trendom a požiadavkám v oblasti energetickej efektívnosti a trvalo udržateľného rozvoja, čím KOOR zabezpečuje dlhodobý rast a konkurencieschopnosť.

V roku 2024 skupina KOOR **výrazne zvýšila investície do vzdelávania zamestnancov**, pričom sme sa zamerala na externé aj interné školenia.

Oproti predchádzajúcemu roku zaznamenali nárast počtu hodín vzdelávania na 1 FTE o 321 %, pričom priemerne bolo odškolených 15,6 hodiny.

V rámci nákladov vynaložili o 34 665,00 € viac ako v roku 2023, čo predstavuje výdavky na vzdelávanie takmer 50 000 €, čo je 520 € na 1 FTE. Tento nárast v počte odškolených hodín pri súčasnom efektívnom riadení nákladov potvrdzuje záväzok skupiny k neustálemu rozvoju zamestnancov.

V rámci **bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci** (BOZP) KOOR implementoval významnú zmenu. Hoci legislatíva vyžaduje opakovanie školenia BOZP raz za tri roky, interval skrátili na dva roky, aby zabezpečili neustálu aktualizáciu vedomostí a zvýšenie povedomia o bezpečnosti na pracovisku. Táto úprava sa týka všetkých zamestnancov. Naďalej je BOZP školenie už v rámci adaptačného procesu novonastúpených zamestnancov. Posilnenie vzdelávania v tejto oblasti je pre KOOR prioritou, keďže bezpečné pracovné prostredie je základom dlhodobej spokojnosti a produktivity zamestnancov.

Okrem odborných školení sa v KOORe zamerali aj na oblasť pracovnej psychológie a well beingu. Novonastúpeným zamestnancom poskytli školenie, ktoré sa sústredilo na spätnú väzbu, komunikáciu, sebaopoznanie, riešenie konfliktov, dynamiku tímu a zvládanie stresu. Cieľom bolo uľahčiť ich adaptáciu, začlenenie do kolektívu a zároveň

prispieť k ich dlhodobej stabilizácii. Hoci podobné školenie organizovali už aj v minulosti, tento rok ho rozšírili na všetky úrovne organizačnej štruktúry vrátane technických pozícií. V KOORe veria, že investícia do mäkkých zručností zamestnancov prispieva k lepšej tímovej spolupráci a celkovej spokojnosti v práci.

Odborné školenia, týkajúce sa zväčša technických pozícií sa realizujú v súlade s legislatívnymi požiadavkami a aktuálnymi potrebami projektov a tvoria takmer 49% vzdelávacích aktivít spoločnosti. V roku 2024 skupina KOOR investovala do vzdelávania nad rámec povinností a poskytla sme vybraným zamestnancov možnosť absolvovať certifikované kurzy a odborné vzdelávanie nad rámec požiadaviek pre pracovné miesto. Tento krok prispieva nielen k zvýšeniu ich kvalifikácie, ale aj k ich dlhodobej stabilizácii v spoločnosti. Týmto spôsobom KOOR vytvára atraktívne pracovné prostredie, ktoré podporuje odborný rast a zároveň zvyšuje konkurencieschopnosť zamestnancov na trhu práce.

V roku 2024 začala príprava projektu vzdelávania zamestnancov na základe ich pracovného zamerania v oblasti IT zručností. V prvej fáze ide o školenia MS Office (Outlook, Excel, Word, Teams, Power BI, Power Automate), ktoré sú odstupňované podľa úrovne aktuálnych znalostí zamestnanca. Prvé školenia prebehnú už v prvom mesiaci roku 2025.



Firemné dni
v Terchovej

Významnou súčasťou vzdelávacieho programu KOORu boli aj **interné školenia**, ktoré organizovali prostredníctvom interných odborníkov alebo v kombinácii s prizvanými externými školiteľmi. V roku 2024 kládli v KOORe dôraz na prepojenie obchodu, technickej oblasti a inžinieringu, aby posilnili vzájomné porozumenie medzi jednotlivými oddeleniami. Zamestnanci mali možnosť vzdelávať sa v oblastiach ako odpadové hospodárstvo, cenotvorba, bilancovanie, business plánovanie alebo nové technológie. Týmto prístupom podporujú nielen odborný rast, ale aj efektívnu tímovú spoluprácu. Okrem toho, každoročne prebieha školenie ku kybernetickej bezpečnosti naprieč celou spoločnosťou.

Neoddeliteľnou súčasťou aktivít na podporu firemnej kultúry bol aj tradičný **teambuilding**, ktorý sa konal v horskom prostredí v Terchovej. Hlavnou témou tohto podujatia boli hodnoty spoločnosti, ktoré si v roku 2023 definovala. Zamestnanci mali možnosť lepšie sa s nimi oboznámiť a diskutovať o ich praktickom uplatňovaní v každodennej práci.

Zvýšenie investícií do vzdelávania, rozšírenie školení v oblasti psychológie, technických a odborných znalostí, ako aj posilnenie tímovej spolupráce a firemnej kultúry, umožňuje skupine KOOR vytvárať stabilné a podnetné pracovné prostredie. Jej cieľom je naďalej investovať do rozvoja zamestnancov a poskytovať im príležitosti na rast, čím podporuje svoju dlhodobú udržateľnosť a konkurencieschopnosť.

Interným záväzkom skupiny KOOR je vzdelávať a približovať svoju pracovnú oblasť aj bežnej verejnosti, preto sa jej zástupcovia zúčastňujú rôznych diskusných fór a vysvetľujú výhody a vplyvy energetického manažmentu na životné prostredie.

Z pozície spíkov zdieľajú know-how KOORu. Na konkrétnych príkladoch z praxe ukazujú dôsledky nimi aplikovaných energeticky úsporných opatrení, ktoré pocítia nie len ich klienti, ale pozitívne vplyvajú aj na životné prostredie.



Atraktívny zamestnávateľ

V skupine KOOR si uvedomujú, že úspech a dlhodobá udržateľnosť firmy sú úzko prepojené s hodnotami, ktoré zastávajú a s pracovným prostredím, ktoré vytvárajú. Ich ambíciou je byť atraktívnym zamestnávateľom nielen pre súčasných zamestnancov, ale aj pre odborníkov z trhu, ktorí hľadajú stabilné, zmysluplné a inšpiratívne pracovné prostredie.

Zodpovednosť voči životnému prostrediu a komunitám je hlboko zakorenená vo firemnej kultúre. Každý zamestnanec má možnosť podieľať sa na projektoch, ktoré prispievajú k ekologickej udržateľnosti a pozitívnemu spoločenskému dopadu. KOOR podporuje iniciatívy, ktoré zlepšujú kvalitu života v miestnych komunitách, a zároveň zamestnancov vedie k environmentálnej zodpovednosti v každodennom pracovnom aj osobnom živote.

Zamestnanecká spokojnosť a angažovanosť sú pre KOOR kľúčové. Skupina vytvára inkluzívne pracovné prostredie, ktoré podporuje diverzitu, rovnosť príležitostí a profesionálny rast. Každý zamestnanec má priestor na rozvoj svojich schopností prostredníctvom vzdelávacích programov, mentoringu a kariérnych príležitostí. V KOORe veria, že investícia do rozvoja ľudí je investíciou do budúcnosti spoločnosti.

Miera dobrovoľnej fluktuácie v roku 2024 predstavovala len 5,1 %, čo zodpovedá piatim zamestnancom, pričom medziročne klesla o 13,6%.

Cieľom skupiny KOOR je aj inklúzia znevýhodnených, začlenenie a akceptovanie každého na báze rešpektovania rovnosti hodnoty a dôstojnosti všetkých ľudí. Vo firme pracuje 9 zamestnancov s priznaným starobným alebo predčasným starobným dôchodkom, pričom 7 z nich má skrátený úväzok na 25 % alebo 50 % a 4 zamestnanci sú zdravotne znevýhodnení, pričom 2 z nich majú skrátený úväzok na 50 %. Bezpečnosť na pracovisku je pre skupinu prioritou, preto neustále zlepšujú štandardy ochrany zdravia pri práci a zabezpečujú pravidelné školenia v oblasti BOZP. Zároveň kladú dôraz na psychickú pohodu zamestnancov a podporujú rovnováhu medzi pracovným a osobným životom.

KOOR ponúka zaujímavé pracovné pozície, ktoré umožňujú zamestnancom podieľať sa na inovatívnych projektoch a rozvíjať sa v dynamickom a podnetnom prostredí. KOOR je miestom, kde sa cení odbornosť, spolupráca a zodpovednosť, čím sa vytvára atraktívne pracovné podmienky pre súčasných aj budúcich kolegov.

Závazky v oblasti spoločenskej zodpovednosti a bezpečnosti KOOR deklaruje prostredníctvom prísnych BOZP štandardov, Politiky spoločenskej zodpovednosti, Smernice o spoločenskej zodpovednosti a ESG Stratégie uvedenej v úvode tejto správy. Tieto dokumenty odrážajú hodnoty a záväzok skupiny k zodpovednému podnikaniu.



Skupina zároveň aktívne komunikuje aktivity a hodnoty smerom k verejnosti. Ponuku služieb pravidelne prezentuje prostredníctvom newsletterov, odborných článkov v časopisoch a príspevkov na platforme LinkedIn. Je súčasťou mnohých odborných konferencií a verejných diskusií, kde prispieva k formovaniu dialógu o udržateľnosti a inováciách v príslušnom odvetví.

Pri hľadaní nových talentov sa KOOR snaží osloviť čo najširšiu skupinu uchádzačov – od skúsených odborníkov až po študentov a absolventov. Pracovné ponuky preto zverejňuje na pracovných portáloch a sociálnych sieťach, aby boli dostupné širokému spektru záujemcov a reflektovali snahu o rôznorodosť a rovnosť príležitostí na pracovisku.

Piliere zamestnanosti – Transparentné ohodnotenie a odmeňovanie

KOOR kladie dôraz na transparentné a spravodlivé odmeňovanie, ktoré reflektuje výkon, skúsenosti a prínos každého zamestnanca. Každoročne sa prehodnocujú mzdy s cieľom zabezpečiť rovnaké podmienky pre všetkých a eliminovať akékoľvek rozdiely spôsobené diskrimináciou. Okrem základnej mzdy poskytujeme aj výkonnostné bonusy, ktoré motivujú zamestnancov a odmeňujú ich za dosiahnuté výsledky. Snahou KOORu je dlhodobu udržiavať platovú úroveň zamestnancov na úrovni alebo nad priemerom v národnom hospodárstve. Zároveň sa aktívne pracuje na znižovaní rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami, čím sa podporuje rovnosť príležitostí.

V spoločnosti KOOR je stabilné zamestnanie vnímané ako jeden z dôležitých pilierov spokojnosti a motivácie zamestnancov.

Pri odmeňovaní dbajú na transparentnosť a rovnosť. Každoročne sa prehodnocujú mzdy, pričom sa riadia princípom spravodlivosti a nediskriminácie. Dlhodobým cieľom je znižovať rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami, ktoré sú v spoločnosti od roku 2022 nižšie ako priemer, ktorý v EÚ dosahuje už tretí rok po sebe



približne 13 %. Segment, v ktorom spoločnosť KOOR pôsobí, ponúka ženám pracovné pozície skôr administratívneho charakteru, čo je oblasť s nižšími mzdami v porovnaní so špecialistami v oblasti energetiky alebo elektrotechniky, kde sú takmer výhradne zastúpení muži.

Snahou je, aby priemerná mzda zamestnancov KOORu zostala na úrovni alebo nad úrovňou priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Okrem stabilného mesačného príjmu KOOR ponúka aj systém finančného ocenenia výkonu. Zamestnanci môžu získať ročný bonus vo výške 5 – 10 % ročnej mzdy, ktorý závisí od hospodárskych výsledkov spoločnosti a plnenia individuálnych cieľov.

Benefity pre zamestnancov

Firme záleží na spokojnosti a zdraví zamestnancov, preto pravidelne zisťuje ich preferencie a hodnotí dostupnosť benefitov bez ohľadu na pracovnú pozíciu, pohlavie či vek.

Zamestnanci môžu využívať prácu z domu – jeden deň v týždni štandardne, dva dni, ak dochádzajú viac ako 50 km. Vo výnimočných situáciách aj viac dní, napríklad v prípade zdravotných problémov alebo starostlivosti o blízkeho.

KOOR každoročne poskytuje platené voľno počas vianočných sviatkov a benefit v podobe piatich sick days ročne, ktoré zamestnanci môžu využiť bez nutnosti dokladovania.

KOOR celkovo poskytol 130 dní sick days, čo vychádza v priemere 1,5 dňa na zamestnanca pracujúceho na pracovnú zmluvu.

KOOR podporuje zdravý životný štýl prostredníctvom programu Multisport, na ktorom sa podieľa aj finančne. Zamestnancom a ich rodinným príslušníkom poskytuje prístup k širokej ponuke športových a relaxačných aktivít.

V rámci starostlivosti o zamestnancov zabezpečuje pitný režim, ponúka výhodné finančné produkty

v spolupráci s partnermi a organizuje neformálne firemné stretnutia. Zamestnanci sa stretávajú na spoločenských a športových podujatiach, pričom obľúbeným formátom sú teambuildingy v horskom prostredí, ktoré podporujú kolegiálnu, tímovú spoluprácu a fyzickú aktivitu.

Zamestnanci si môžu priniesť si do práce svojich domácich miláčikov, ak s tým súhlasia kolegovia.

Zodpovednosť k životnému prostrediu a udržateľnosť

KOOR aktívne vedie zamestnancov k ekologickému správaniu a vytvára pracovné prostredie, ktoré podporuje udržateľnosť. V kanceláriách sa separuje odpad, používajú sa ekologické čistiace prostriedky a v priestoroch je zeleň.

KOOR podporuje alternatívne spôsoby dopravy – zamestnancom ponúka možnosť zapožičania bicyklov na súkromné využitie, poskytuje prestrešené a uzamykateľné stojany na bicykle a zabezpečuje dostupnosť spích a priestorov na prezlečenie.

Skupina vytvára pracovné podmienky, ktoré spájajú atraktivitu zamestnávateľa so zodpovedným prístupom k zamestnancom a životnému prostrediu.



Spoločenská zodpovednosť

Skupina KOOR dlhodobo podporuje verejnoprospešné aktivity po celom Slovensku. S rastom spoločnosti sa rozrastajú aj záujmy v tejto oblasti. KOOR chce viac a systematicky pomáhať, preto je od roku 2024 aktívna Nadácia KOOR, ktorej ciele sú:

- ◆ Podpora a rozvoj komúnit a občianskych aktivít, a to predovšetkým formou podpory organizovania a realizovania kultúrnych, športových, vzdelávacích a spoločenských programov a podujatí.
- ◆ Ochrana a tvorba životného prostredia a podpora projektov s environmentálnym zámerom.
- ◆ Podpora a rozvoj vedy a vzdelávania a inovácií.
- ◆ Ochrana a rozvoj ľudských práv alebo iných humanitárnych cieľov, ochrana a podpora zdravia, predovšetkým formou podpory aktivít a projektov právnických a fyzických osôb, ktoré majú sociálny charakter.

Jednou z pravidelných roky opakovaných aktivít je podpora podujatia Častovský cyklo okruh, v ktorom sa snúbi podpora komunity, športu i propagácia ekologickej formy dopravy. Je to zároveň aktivita, do ktorej sa zapája každým rokom viac zamestnancov a zamestnankýň skupiny KOOR.

V roku 2024 sa skupina zamestnancov prvýkrát zúčastnila štafetového behu Od Tatier k Dunaju, na ktorom otestovali svoju vytrvalosť, spoluprácu a tímového ducha.

KOOR ako spoločensky zodpovedná firma plne podporuje zamestnancov v dobrovoľníckych aktivitách, ktorými prispievajú k podpore komúnit. Niekoľkokrát v roku zamestnanci napríklad organizujú zbierku šatstva pre ľudí bez domova. KOOR zároveň aktívne spolupracujeme s rôznymi organizáciami z tretieho sektora. Najväčšou dobrovoľníckou aktivitou roka 2024 bola účasť na celoslovenskej akcii Naše mesto. Niekoľko tímov zložených zo zamestnancov KOORu zveľaďovalo exteriéry rôznych zariadení v Bratislave i na východe Slovenska. Najväčší tím pomáhal v partnerskej organizácii KOORu – v OZ Imobiliu, ktoré KOOR dlhodobo podporuje.



Zodpovedné podnikanie

V súvislosti so zodpovedným podnikaním je pre KOOR kľúčové dodržiavať záväzky k etickému, zodpovednému a udržateľnému riadeniu spoločnosti. Implementovaním smerníc, kódexov a usmernení skupina vysiela jasný silný signál o tom, akú dôležitosť pripisuje týmto témam. Prostredníctvom nich vyjadruje zodpovednosť, integritu a záväzok k udržateľnosti vo všetkých oblastiach svojho podnikania. Ich existencia vytvára jasné prostredie, v ktorom je skupina povinná konať zodpovedne a v súlade s najvyššími štandardmi.

K základným stavebným kameňom zodpovedného podnikania v KOORe patria:

Etický kódex spoločnosti

Spoločnosť KOOR disponuje Etickým kódexom, ktorým podporuje právne a zodpovedné správanie spoločnosti aj zamestnancov a súčasne ponúka orientáciu a očakávania od správania zamestnancov pri každodennej práci tak, aby boli všetci schopní rozoznať chyby a primerane na ne reagovať. Etický kódex tvorí základ firemného konania a hodnoty spoločnosti. KOOR netoleruje žiadne formy diskriminácie a obťažovania na pracovisku. Podporuje ekologickú udržateľnosť aj sociálnosť zamestnancov. Vnútorne pracovné prostredie a tiež pôsobenie navonok voči tretím stranám je postavené na vzájomnej dôvere, rešpekte a dôstojnom zaobchádzaní.

Hodnoty vykreslené v Etickom kódexe sú celkom v 17 bodoch zosumarizované aj vo firemnej politike spoločenskej zodpovednosti, v ktorej sa KOOR zaväzuje:

1. Podnikať eticky a transparentne;
2. Pripisovať dôležitosť zvládaniu rizík ohrozujúcich pracovné podmienky, zdravie, bezpečnosť a hygienické aspekty začleňovaním preventívnych opatrení do všetkých svojich činností.
3. Dodržiavať pravdivú reklamu a úplné informovanie zákazníkov.
4. Presadzovať férový a partnerský vzťah k dodávateľom, viesť dodávateľov k zodpovednému podnikaniu.
5. Viesť dialóg s partnermi, komunikovať a reportovať aj o aktivitách, ktoré majú vplyv na sociálnu, ekonomickú a environmentálnu oblasť.
6. Šetriť energiu a vodu.
7. Minimalizovať tvorbu odpadu - snaha o opätovné využitie odpadu.
8. Ponúkať ekologické produkty a služby (dizajn, balenie, preprava...).
9. Rešpektovať a dodržiavať pravidlá, zmluvné podmienky, právne predpisy a naplňovať iné technické, ekonomické, environmentálne a spoločenské požiadavky pri výkone svojej činnosti.
10. Dbieť na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancov.
11. Poskytovať vzdelávanie a rozvoj zamestnancom.
12. Dbieť na diverzitu a nediskrimináciu (rovné príležitosti) na pracovisku.
13. Podporovať vyváženosť pracovného a osobného života (work-life balance) zamestnancov.
14. Viesť dialóg o očakávaniach a potrebách zamestnancov, zapájať ich do firemných rozhodnutí.
15. Podporovať (finančne alebo nefinančne) verejno prospešné projekty, ktoré súvisia s predmetom podnikania skupiny.
16. Budovať dlhodobé partnerstvá s vybranými neziskovými organizáciami s cieľom dosiahnutia pozitívnej zmeny.
17. Podporovať dobrovoľníctvo zamestnancov a ich angažovanie sa v rozhodovaní o firemnej podpore projektov.

Spoločenskú zodpovednosť máme ešte detailnejšie popísanú aj v internej smernici č. 8: **Spoločenská zodpovednosť**.

V prípade, že niektorí zo zamestnancov zaznamená protispoločenské alebo nevhodné správanie, v KOORe sú vytvorené podmienky na to, aby mohol podať podnet Sociálnemu tímu. Sociálny tím je zložený z vyváženého počtu vedúcich pracovníkov a zamestnancov. Stretáva sa na pravidelnej báze, resp. podľa potreby a vyhodnocuje opodstatnenosť podnetov. V prípade opodstatneného podnetu bezodkladne informuje riaditeľa spoločnosti na zabezpečenie nápravného/preventívneho opatrenia. V roku 2024 zasadal Sociálny tím trikrát.

S ohľadom na úpravu pracovnoprávných vzťahov obsahových tém týkajúcich sa napr. odmeňovania zamestnancov, benefitného systému či pracovnej disciplíny, vznikla interná smernica č. 4: Pracovný poriadok

Všetky povinnosti vyplývajúce z dokumentov, ktoré sa týkajú zodpovedného riadenia platia pre každého zamestnanca rovnako. Týmto spôsobom KOOR demonštruje pevné presvedčenie o tom, že etické a udržateľné podnikanie je kľúčové nielen pre skupinu KOOR, ale vyžaduje ho aj od svojich dodávateľov a je významné pre všetky zainteresované strany.

Tak, ako sa k etickému, férovému a transparentnému obchodnému správaniu zaväzuje skupina KOOR a jej zamestnanci, také nároky nároky a správanie očakáva aj od svojich dodávateľov. Pri realizácii projektov sa často spolieha na dodávanie služieb, pri ktorých zodpovednosť za spôsob realizácie projektu prechádza do kompetencie dodávateľov alebo obchodných partnerov. Preto vznikol samostatný **Etický kódex pre dodávateľov**, ktorý zohľadňuje aj oblasti ako je dodržiavanie ľudských a pracovných práv, zákaz detskej práce, férové pracovné podmienky bez rozdielu ako aj zohľadňovanie ochrany životného prostredia a všetkých zákonných povinností.

Konflikt záujmov

Konflikt záujmov na trhu vzniká tam, kde je rozpor medzi osobnými záujmami a povinnosťami zamestnancov alebo zástupcov spoločnosti. Dokonca aj zdanie konfliktu záujmov môže mať negatívny vplyv. Môže vznikať v pohostení, daroch, charitatívnych príspevkoch, sponzorstve, v blízkych vzťahoch so subjektom, ktorý obchoduje alebo konkuruje skupine KOOR.

KOOR má zavedenú smernicu, ktorá definuje postup pri oznamovaní, zverejňovaní a evidencii konfliktu záujmov. Smernica bližšie popisuje situácie, v ktorých by mohlo nastať zneužitie pracovného postavenia a navrhuje opatrenia na zistenie a následné zvládnutie konfliktu záujmov.

Takúto situáciu doteraz nebolo v KOORe potrebné riešiť.

Rovnako je to aj s hlásením **činnosti zameranej proti legalizácii príjmov z trestnej činnosti a financovaniu terorizmu** (Pranie špinavých peňazí alebo Anti-money Laundering), pre ktorú je zverejnená samostatná smernica. Táto smernica sa riadi rovnomenným zákonom č. 297/2008 Z.z. a poučá zamestnancov o neobvyklých obchodných operáciách aj o spôsobe a postupe hodnotenia takých situácií a následnom postupe.

Kódex protikorupčného správania

KOOR ako spoločensky zodpovedná firma zverejňuje v nadväznosti na globálny cieľ SDG 16.5. **Výrazné obmedzenie korupcie a úplatkárstva vo všetkých ich formách** svoj **Kódex protikorupčného správania**, ktorý zakazuje všetkým zamestnancom akékoľvek korupčné konanie bez ohľadu na jeho spôsob a cieľ. Tento zákaz sa vzťahuje na všetky druhy korupcie: aktívnu korupciu, pasívnu korupciu, priamu i nepriamu, obchodovanie s vplyvom, podplácanie verejných činiteľov či súkromných osôb, úplatky za rýchle vybavenie, klientelizmus, nekalé dohody s dodávateľmi, zákazníkmi alebo obchodnými partnermi, vymáhanie peňazí, sprenevera,

legalizácia príjmov z trestnej činnosti, neprimerané ponúknuté alebo prijaté dary či výhody poškozujúce nestranné správanie voči dodávateľom, zákazníkom či partnerom.

V prípade podozrenia alebo varovných signálov je každý zamestnanec povinný upozorniť jeden z kontaktných bodov uvedených v smernici, prípadne podať anonymné podozrenie buď formou anonymného listu doručeného bežnou poštou alebo elektronickou formou do zložky Korupcia na web stránke spoločnosti.

Dohľad, súlad, vyšetrovanie a riešenie korupcie zabezpečuje externý protikorupčný koordinátor v spolupráci s vrcholovým manažmentom spoločnosti.

V súvislosti s nevhodným správaním je vytvorená aj súvisiaca smernica **Whistleblowing** ku oznamovaniu protispoločenskej činnosti, ktorá určuje podmienky poskytnutia ochrany osobám v pracovnoprávnom vzťahu v súvislosti s oznamovaním kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti v spoločnosti KOOR. Od vzniku spoločnosti KOOR nebolo zaznamenané žiadne hlásenie korupcie, ani v tejto oblasti neprebehli žiadne právne konania.

Transparentné verejné obstarávanie

Skupina KOOR riadi mnoho projektov pre objekty verejného sektora, s ktorým vstupuje do zmluvného vzťahu ako výsledok úspešného procesu verejného obstarávania. To sa riadi zákonom č. 343/2015 Z.z. o verejnom obstarávaní, zákonom č. 187/2021 Z.z. o o ochrane hospodárskej súťaže a Obchodným zákonníkom.

Je preto dôležité, aby KOOR konal v súlade so zákonnými požiadavkami. V internej smernici, ktorá sa venuje verejnému obstarávaniu, je preto popísaný celý proces od vyhľadávania a evidovania zákaziek cez prípravu podkladov na účasť vo verejnom obstarávaní a predkladaní ponuky až po zásady a princípy správania.

Transparentné procesy

Certifikácie ISO predstavujú najzaužívanejšie normy manažérstva v rôznych oblastiach a pôsobia ako medzinárodne uznávaný benchmark v oblasti kvality.

Aby sme bol KOOR vnímaný ako dôveryhodný obchodný partner, zamestnávateľ a poskytovateľ služieb, deklaruje efektívnosť, transparentnosť, produktovú a systémovú bezpečnosť a starostlivosť o životné prostredie formou certifikácie na základe ISO noriem:

 	Systém manažérstva kvality Systém environmentálneho manažérstva Systém manažérstva BOZP
 	Systém manažérstva bezpečnosti informácií
 	Systém manažérstva proti korupcii
 	Systém energetického manažérstva

V súlade so smernicou NIS2 spoločnosť pristúpila v postupnej aplikácii zákona č. 69/2018 Z. z. o kybernetickej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Implementácia tohto zákona v požadovanom rozsahu bude posúdená nezávislým auditom vykonaným treťou stranou v zmysle platnej legislatívy.

Transparentné financovanie

Na potvrdenie stratégie v roku 2022 spoločnosť KOOR založila fond KOOR ESG SICAV a.s. Fond predstavuje platformu pre transparentné získavanie finančných zdrojov na projekty realizované spoločnosťou KOOR a jej dcérskymi spoločnosťami na Slovensku a v Českej republike zo strany investorov.

Je tvorený sieťou podfondov, ktoré pridelujú prostriedky jednotlivým projektom. Všetky aktivity podfondu sú zamerané na zvyšovanie energetickej efektívnosti a projekty, ktoré šetria energiu pri zachovaní princípov ESG.

Stratégia spoločnosti smerom k podpore udržateľných investícií sa odráža aj v prijatom Green Finance Framework, ktorý predstavuje rámec pre vydanie zelených dlhopisov. Samotný Rámec zelených financií je pripravený v súlade s odporúčaniami a usmerneniami medzinárodnej asociácie ICMA a Loan Market Association's (LMA) Green Loan Principles 2023 (GLP). Za účelom dosiahnutia transparentnosti a zabezpečenia

istoty investorov, že ich investície budú alokované do environmentálne udržateľných činností spoločnosť získala **externé posúdenie od MOODYs** s hodnotením **Sustainability Quality Score Excellent** (Second Party Opinion). Zároveň sa spoločnosť zaviazala na pravidelnej báze vypracovať správu o alokácii (allocation report) a správu o vplyve projektov (impact report). Tieto správy budú rovnako predmetom overovania treťou stranou.

Vďaka investičnému fondu KOOR ESG SICAV bude KOOR viesť zosúladiť svoje podnikanie a financovanie so svojimi záväzkami a hodnotami zakotvenými v jeho stratégii udržateľnosti. Kľúčové ukazovatele v tomto rámci budú spojené s cieľmi, ktoré si stanovil v oblasti klímy a dekarbonizácie. Kritériá na vyhodnotenie oprávnenosti použitia výnosov budú navrhnuté v súlade s princípmi podnikania skupiny, najlepšimi trhovými postupmi a prísnyimi environmentálnymi kritériami Taxonómie EÚ.

Rámec umožní spoločnosti KOOR vydávať zelené nástroje na financovanie nových projektov, a tak v neposlednom rade vytvorí model financovania projektov dostupnejším pre mnoho budúcich klientov. Vďaka tomu si budú môcť dovoliť renovácie budov či technologické transformácie aj také subjekty, ktoré by si nedokázali uhradiť plnú výšku projektových nákladov z vlastných financií.

Fakty a čísla

Zamestnanci

spoločnosť	FY23	FY24
DISPEX s.r.o.	57,25	54,25
KOOR s.r.o.	30,00	31,54
KOOR Východ s.r.o.	1,50	1,00
PAUFEX Prešov, s.r.o.	7,75	8,25
Celkový súčet	96,5	95,0

* vyjadrené v FTE

Celkový počet zamestnancov podľa kategórie zamestnania a podľa pohlavia (GRI 2 – 8) a percentuálny podiel zamestnancov na kategóriu zamestnancov podľa pohlavia (405 – 1)												
kategória zamestnania	FY23 (počet)	FY23 (počet) ženy	FY23 (počet) muži	FY23 ženy (%)	FY23 muži (%)	FY24 (počet)	FY24 (počet) ženy	FY24 (počet) muži	FY24 ženy (%)	FY24 muži (%)	diff FY23/FY24 4 ženy	diff FY23/FY24 4 muži
vrcholový manažér	2	0	2,0	0 %	2 %	2,5	0,5	2,0	0,5 %	2,2 %	na	8 %
manažér + riaditeľ	10,75	0,5	10,3	1 %	11 %	7,8	0,0	7,8	0,0 %	8,4 %	-100 %	-24 %
špecialista	83,75	17,8	66,0	18 %	68 %	82,3	20,5	61,8	22,2 %	66,7 %	23 %	-2 %
celkom	96,50	18,3	78,3	19 %	81 %	92,5	21,0	71,5	23 %	77 %	-77 %	-18 %

Percentuálny podiel zamestnancov na kategóriu zamestnancov podľa vekovej skupiny (GRI 405-1), vývoj a porovnanie 2023 vs. 2024				
	vrcholový manažér	manažér + riaditeľ	špecialista	spolu
(FY23) < 30	0,00	0,50	11,00	11,50
(FY24) < 30	0,00	0,00	12,25	12,25
diff. FY23/FY24	na	-100 %	11 %	7 %
(FY23) 30 - 50	1,00	5,75	42,25	49,00
(FY24) 30 - 50	1,00	3,00	42,29	46,29
diff. FY23/FY24	0 %	-48 %	0 %	-6 %
(FY23) > 50	1,00	4,50	30,50	36,00
(FY24) > 50	1,50	4,75	27,75	34,00
diff. FY23/FY24	50 %	6 %	-9 %	-6 %
podiel na celkovom počte	< 30	30 – 50	> 50	
FY23	12,0 %	51,0 %	37,0 %	
FY24	13,2 %	50,0 %	36,7 %	
diff. FY23/FY24	10,3 %	-1,9 %	-0,7 %	

Údaje o nových zamestnancoch

Celkový počet a miera prijatia nových zamestnancov podľa pohlavia (GRI 401-1)			
počet nových zamestnancov	muž	žena	celkom
2023	19,50	5,50	25,00
2024	7,75	6,05	13,80
diff FY23/ FY24	-60,3%	10,0 %	

Fluktuácia

Celkový počet a miera fluktuácie zamestnancov podľa pohlavia (GRI 401-1)			
fluktuácia FY24	žena	muž	celkom
celkový počet	2	3	5
podiel	40 %	60 %	

miera fluktuácie	FY23	FY24	diff FY23/FY24
celkom	5,9 %	5,1 %	-13,6 %

Celkový počet dobrovoľnej fluktuácie			
fluktuácia 2024	muž	žena	celkový súčet
30 – 50	3	2	5
< 30			
> 50			
celkový súčet	3	2	5

Údaje ku školeniam

parameter	FY23	FY24	diff FY23/FY24
priemerný počet hodín školenia na zamestnanca	3,7	15,6	321 %
celková investícia do školení zamestnancov	14 762 eur	49 427 eur	34 665 eur

Údaje o rozmanitosti riadiacich orgánov a kategórií zamestnancov

Rozmanitosť riadiacich orgánov podľa pohlavia (GRI 405-1)								
kategória zamestnania	FY23 (počet)	FY23 ženy (%)	FY23 muži (%)	FY24 (počet)	FY24 ženy (počet)	FY24 muži (počet)	FY24 ženy (%)	FY24 muži (%)
vrcholové riadenie	2	0 %	2 %	2,50	0,5	2,0	1,0 %	3,0 %
riaditeľ	na			3,00	na	3,0	0,0 %	3,0 %

* Počet = FTE

% je pomerom k celkovému počtu zamestnancov

Rozmanitosť kategórií zamestnancov podľa pohlavia (GRI 405-1)								
kategória zamestnania	FY23 (počet)	FY23 ženy (%)	FY23 muži (%)	FY24 (počet)	FY24 ženy (%)	FY24 muži (%)	diff FY23/FY24 ženy	diff FY23/FY24 muži
vrcholový manažér	2	0 %	2 %	2,50	1 %	3 %	100 %	32 %
riaditeľ	na		11 %	3,00	0 %	3 %	-100 %	-71 %
manažér	10,75	1 %		7,75	0 %	8 %	- 100 %	-26 %
špecialista	83,75	18 %	68 %	81,79	22 %	64 %	20 %	-5 %
celkom	96,50	19 %	81 %	95,0	22 %	78 %		

Zamestnanci podľa typu pracovnej zmluvy a podľa pohlavia (GRI 2-8)			
súčet za rok 2024	muž	žena	celkový súčet
DBPŠ	0,25	0,25	0,50
DPČ	4,50		4,50
DVP	0,50	1,25	1,75
pracovná zmluva	68,75	19,54	88,29
celkový súčet	74,00	21,04	95,04

Údaje ku rodičovskej dovolenke

Rodičovská dovolenka stálych zamestnancov (GRI 401-3)				
parameter	FY23		FY24	
	ženy	muži	ženy	muži
zamestnanci, ktorí čerpali rodičovskú dovolenku (počet)	0	1	0	0
zamestnanci, ktorí sa vrátili do práce v danom FY po skončení rodičovskej dovolenky (počet)	0	1	0	0

Poznámka: Počas roka 2024 sme nemali žiadneho zamestnanca alebo zamestnankyňu na rodičovskej dovolenke, avšak 2 kolegyne potvrdili tehotenstvo a začiatkom roka 2025 odišli na materskú dovolenku.

Spoločnosť

Investície do komunity (GRI 201-1)		
parameter	FY23 (eur)	FY24 (eur)
príspevky neziskovému sektoru, sponzorstvá	5 122	16 475

Environmentálne údaje – Údaje ku skleníkovým plynom

Priame emisie skleníkových plynov (rozsah 1 - SCOPE 1); Nepriame emisie skleníkových plynov (rozsah 2 - SCOPE 2); Ostatné nepriame emisie skleníkových plynov (rozsah 3 - SCOPE 3) (GRI 305-1, 305-2, 305-3)					
	parameter	FY23 (tCO ₂ e)	percentuálny podiel celkových emisií skleníkových plynov (%)	FY24 (tCO ₂ e)	percentuálny podiel celkových emisií skleníkových plynov (%)
Rozsah 1 (SCOPE 1)	fugitívne emisie Diesel	134,28		119,59	
	fugitívne emisie Benzín	90,76		111,83	
	elektrina	0,61		0,95	
	celkové emisie rozsahu 1 (SCOPE 1)	225,7	89,9%	232,4	91,7 %
Rozsah 2 (SCOPE 2)	elektrická energia zo siete	2,99		3,06	
	diaľkové vykurovanie	22,17		17,76	
	celkové emisie rozsahu 2 (SCOPE 2)	25,2	10,0 %	20,8	8,2 %
Rozsah 3 (SCOPE 3)	odpad	0,04		0,07	
	voda	0,10		0,12	
	celkové emisie rozsahu 3 (SCOPE 3)	0,1	0,1 %	0,2	0,1 %
celkové emisie skleníkových plynov (tCO₂e)		251,0	100 %	253,4	100 %

Environmentálne údaje – Údaje k energii

Spotreba energie v gigajouloch (GJ) v rámci organizácie (GRI 302-1)				
parameter	FY23 (GJ)	percentuálny podiel celkovej spotreby energie (%)	FY24 (GJ)	percentuálny podiel celkovej spotreby energie (%)
spotreba elektrickej energie	64,4	15,1 %	66,1	22,1 %
spotreba vykurovania	362,8	84,9 %	233,0	77,9 %
celková spotreba energie v rámci organizácie	427,2	100%	299,1	100 %

Poznámka: konverzný faktor 1kWh = 0,0036 GJ

Energetická náročnosť (GRI 302-3)		
parameter	FY23 (GJ/zamestnanec)	FY24 (GJ/zamestnanec)
energetická náročnosť	4,4	3,1

Poznámka: Energetická náročnosť je celková spotreba energie v rámci organizácie/celkový počet zamestnancov.

Environmentálne údaje – Údaje k odpadom

Celkový vyprodukovaný odpad (GRI 306-1)		
parameter	FY23 (v tonách)	FY24 (v tonách)
recyklovaný odpad	0,46	0,56
skládkovaný odpad	0,05	0,12
spaľovanie zmiešaného odpadu	0,10	0,13
bio kompost	0,26	0,28
predchádzanie vzniku odpadu	0,03	0,20
celkovo	0,90	1,29

Financie

Vytvorená ekonomická hodnota (GRI 201-1)				
parameter	FY23 (eur)	% celkovej vytvorenej hodnoty	FY24 (eur)	% celkovej vytvorenej hodnoty
celkové príjmy	31 391 599	100 %	31 407 839	100 %
celková vytvorená ekonomická hodnota	31 391 599	100 %	31 407 839	100 %

Rozdelená ekonomická hodnota (GRI 201-1)				
parameter	FY23 (eur)	% celkovej vytvorenej hodnoty	FY24 (eur)	% celkovej vytvorenej hodnoty
prevádzkové náklady	24 978 259	86,0 %	18 264 747	78,2 %
mzdy a benefity zamestnancov	2 609 112	9,0 %	2 717 822	11,6 %
platby poskytovateľom kapitálu	1 116 474	3,8 %	1 548 045	6,6 %
daňové záväzky	285 216	1,0 %	745 393	3,2 %
investície do komunity	52 668	0,2 %	75 467	0,3 %
celková rozdelená ekonomická hodnota	29 041 729	100 %	23 351 474	100 %

Zachovaná ekonomická hodnota (GRI 201-1)		
parameter	FY23 (eur)	FY24 (eur)
celková zachovaná ekonomická hodnota (eur) = celková vytvorená hodnota – celková distribuovaná hodnota	2 350 375	1 805 867

Významná pomoc od štátu (GRI 201-4)		
parameter	FY23 (eur)	FY24 (eur)
dotácia od Ministerstva životného prostredia v zastúpení Slovenskou inovačnou a energetickou agentúrou (Zmluva NFP č. KŽP-PO4-SC451-2019-57/AMR2)	0	0

Podpora miestnych dodávateľov (GRI 204-1)		
parameter	FY23 (eur)	FY24 (eur)
pomer nákladov na miestnych (slovenských) dodávateľov	97,8%	94,8%

Poznámka: Za miestnych dodávateľov považujeme tých so sídlom na Slovensku. Pomer bol vypočítaný na základe objemu fakturovaných súm.

Metodika odhadu emisií skleníkových plynov

V spoločnosti KOOR sme zbierali údaje na odhad emisií skleníkových plynov za obdobia FY23 a FY24.

1.	Rozsah a obdobie vykazovania
1.1	Výška emisií skleníkových plynov je vypočítaná za obdobie finančného roku, ktorý trvá od 1. januára do 31. decembra.
1.2	Metodika výpočtu emisií skleníkových plynov je založená na princípoch vymedzených v GHG Protokole a riadi sa ich poslednými zverejnenými štandardmi.
1.3	Metodika výpočtu zabránených emisií (AVOIDED EMISSIONS) sa riadi metodikou vydanou Svetovou obchodnou radou pre trvalo udržateľný rozvoj WBCSD. Z dôvodu použitia inej metodiky ako je GHG Protokol nie sú zabránené emisie súčasťou celkovej environmentálnej stopy spoločnosti KOOR a neodrážajú sa od našich vyprodukovaných emisií. Slúžia pre lepšie znázornenie efektu našej obchodnej činnosti na zlepšovanie životného prostredia.
2.	Výpočet emisií rozsahu 1 (SCOPE 1), rozsahu 2 (SCOPE 2) a rozsahu 3 (SCOPE 3)
	Výpočet vyprodukovaných emisií počítame vynásobením údajov o činnosti environmentálneho ukazovateľa (napr. kWh, km, t) a príslušného emisného faktora pre danú aktivitu (tCO ₂ e). Tieto emisie sa vykazujú v tonách ekvivalentu CO ₂ (tCO ₂ e).
2.1	Výpočet emisií rozsahu 1 (SCOPE 1)
2.1.1	Pohonné hmoty (benzín a diesel)
Definícia	Naše činnosti v rámci kancelárií na Slovensku neprodukujú žiadne priame emisie, ktoré by patrili do rozsahu 1 (SCOPE 1). Rozsah 1 (SCOPE 1) preto zahŕňa iba priame emisie v súvislosti so spaľovaním paliva vo firemných vozidlách.
Údaje o aktivite	Údaje o činnosti zahŕňajú spotrebu palivových pohonných hmôt v našich firemných vozidlách.
Predpoklady	Údaje o spotrebe palivových hmôt vychádzajú z palivových kariet spoločnosti Slovnaft za obdobia FY23 a FY24.
Zdroj zvažovaných emisných faktorov	Emisný faktor pre pohonné hmoty (benzín a diesel) pre Slovensko za rok 2023: MŽP SR, Inštitút environmentálnej politiky.
2.2	Výpočet emisií rozsahu 2 (SCOPE 2)

2.2.1	Nakúpená elektrina od prenajímateľa
Definícia	Emisie vyplývajúce z využívania elektrickej energie zakúpenej od prenajímateľa kancelárskych priestorov na vykurovanie a prípravu teplej vody, chladenie a na spotrebu elektriny.
Údaje o aktivite	Údaje o činnosti zahŕňajú spotrebu elektrickej energie na podporné služby v našich kanceláriách.
Predpoklady	Údaje o spotrebe elektrickej energie pre naše kancelárie sme dostali od prenajímateľov kancelárskych priestorov za obdobia FY23 a FY24.
Zdroj zvažovaných emisných faktorov	Emisný faktor pre elektrickú energiu pre Slovensko za rok 2023: Vyhláška 364/2012 Z. z.
2.2.2	Nakúpené teplo od prenajímateľa
Definícia	Emisie vznikajúce pri nákupe tepelnej energie na vykurovacie účely v rámci nami kontrolovaných a dočasne vlastnených kancelárií.
Údaje o aktivite	Údaje o činnosti zahŕňajú spotrebu tepelnej energie v našich kanceláriách.
Predpoklady	Údaje o spotrebe tepelnej energie pre naše kancelárie sme dostali od prenajímateľov kancelárskych priestorov za obdobia FY23 a FY24.
Zdroj zvažovaných emisných faktorov	Emisný faktor pre tepelnú energiu pre Slovensko za rok 2023: Vyhláška 364/2012 Z. z.
2.3	Výpočet emisií rozsahu 3 (SCOPE 3)
2.3.1	Odpadové hospodárstvo
Definícia	Emisie z likvidácie a spracovania vzniknutého odpadu tretími stranami vrátane prepravy odpadu.
Údaje o aktivite	Údaje o činnosti zahŕňajú množstvo kompostovaného, recyklovaného a spáleného odpadu a odpadu uloženého na skládku.
Predpoklady	Množstvo odpadu, ktoré možno pripísať našej práci, sme vypočítali na základe evidencie a váženého triedeného odpadu. Množstvo produkovaných emisií odpadov sme určili podľa typu likvidácie jednotlivých typov odpadov.
Zdroj zvažovaných emisných faktorov	Emisný faktor pre typy spracovania jednotlivých odpadov pre Spojené kráľovstvo za rok 2023: Databáza emisií DEFRA 2019, 2020, 2021.
Vylúčenia	Emisie z čistenia odpadových vôd sa v našom odhade nezohľadňujú.

2.3.2	Voda
Definícia	Emisie zo spotreby pitnej vody v rámci nami kontrolovaných a dočasne vlastnených kancelárií.
Údaje o aktivite	Údaje o činnosti zahŕňajú spotrebu pitnej vody v našich kanceláriách.
Predpoklady	Údaje o spotrebe pitnej vody pre naše kancelárie sme dostali od prenajímateľov kancelárskych priestorov za obdobia FY23 a FY24.
Zdroj zvažovaných emisných faktorov	Emisný faktor pre vodu za rok 2023: Vyhláška 364/2012 Z. z.
2.4	Výpočet zabránených emisií (AVOIDED EMISSIONS)
2.4.1	Zabránené emisie (AVOIDED EMISSIONS)
Definícia	Zahŕňa zabránené emisie CO ₂ , vygenerované u všetkých obchodných prípadov, ktoré nevznikli vďaka nami poskytnutému riešeniu prípadne zrealizovanému technicko-prevádzkovému riešeniu.
Údaje o aktivite	Údaje o činnosti zahŕňajú spotrebu zemného plynu, skvapalneného zemného plynu, tuhého paliva, drevných paliet, tepelnej energie, elektrickej energie a studenej vody a výrobu elektrickej energie.
Predpoklady	Údaje o spotrebe energie a médií za všetky naše obchodné prípady sme dostali z podružných meračov, z fakturačných meračov a z faktúr dodávateľov energie zbieraných v informačnom systéme za obdobia FY23 a FY24. Údaje o dennostupňoch potrebné pre výpočet úspor v prípade spotreby pre potreby vykurovania sú získavané z SHMÚ alebo z našich meteostaníc.
Zdroj zvažovaných emisných faktorov	Emisný faktor pre energiu a média za rok 2023: Vyhláška 364/2012 Z. z.

GRI Index	Zverejnenie	Strana	Vynechanie indikátora		
			Vynechané	Dôvod	Vysvetlenie
GRI 2: Všeobecné zverejnenia 2021	2-1 Organizačné údaje	3, 4, 6			
	2-2 Subjekty zahrnuté do správy	4 – 5, 8 – 9 – 10			
	2-3 Reportovacie obdobie, frekvencia a kontaktný bod	3			
	2-4 Prehodnotenie informácií	Ide o tretiu správu spoločnosti			
	2-5 Externé uistenie	Správa nie je externe uistená			
	2-6 Aktivity, hodnotový reťazec a iné obchodné aktivity	4 – 5			
	2-7 Zamestnanci	34			
	2-8 Pracovníci, ktorí nie sú zamestnancami	34 – 35			
	2-9 Riadiaca štruktúra a zostavenie	8 – 9			
	2-10 Nominácia a výber najvyššej riadiacej osoby				
	2-11 Predseda najvyššieho riadiaceho orgánu	8			
	2-12 Úloha najvyššieho riadiaceho orgánu pri riadení dopadov	8			
	2-13 Delegácia kompetencií pri riadení dopadov	10			
	2-14 Úloha najvyššieho riadiaceho orgánu pri zverejňovaní informácií o udržateľnosti	10			
	2-15 Konflikt záujmov	43			
	2-16 Komunikácia kritických rizík	43			
	2-17 Kolektívne znalosti najvyššieho riadiaceho orgánu	Príručka manažérstva proti korupcii			

2-18 Hodnotenie výkonu najvyššieho riadiaceho orgánu		Vynechané	Neuplatňuje sa	
2-19 Pravidlá odmeňovania	39 – 40			
2-20 Proces určenia odmeňovania	39			
2-21 Ročný pomer odmeňovania		Vynechané	Dôverné	
2-22 Vyhlásenie o stratégii udržateľného rozvoja	13 – 14			
2-23 Záväzky v rámci firemných politík	12 – 16			
2-24 Zakotvenie firemných záväzkov	17 – 19 42 – 45			
2-25 Procesy pre nápravu negatívnych dosahov		Vynechané	Neuplatňuje sa	
2-26 Mechanizmy pre poradenstvo v etických otázkach	43 – 44			
2-27 Dodržiavanie zákonov a nariadení	43 – 44			
2-28 Členské asociácie		Vynechané	Neuplatňuje sa	Spoločnosť nie je členom asociácií
2-29 Prístup zapojenia stakeholderov	21			
2-30 Kolektívne zmluvy		Vynechané	Neuplatňuje sa	Spoločnosť nemá kolektívne zmluvy

GRI Index	Zverejnenie	Strana	Vynechanie indikátora		
			Vynechané	Dôvod	Vysvetlenie
GRI 3: Významné témy 2021	3-1 Proces určenia významných tém	22 – 23			
	3-2 Zoznam významných tém	24			
	3-3 Riadenie významných tém	22 – 23			
GRI 201: Hospodársky výkon 2016	201-1 Priama ekonomická hodnota vytvorená a prerozdelená	51			
	201-2 Finančné dosahy a riziká a príležitosti spojené s klimatickou zmenou	26, Obsiahnuté tiež v Rámci zelených financií skupiny KOOR a v smernici “Zelená Komisia”			
	201-3 Definované záväzky z plánu benefitov a iné dôchodkové plány		Vynechané	Neuplatňuje sa	Spoločnosť neponúka dôchodkový plán
	201-4 Finančná pomoc získaná od štátu	51			
GRI 202: Prítomnosť na trhu 2016	202-1 Pomer plátov na vstupnej úrovni podľa pohlavia v porovnaní s minimálnou mzdou	38			
	202-2 Pomer vyššieho manažmentu prijatého z miestnych komunit		Vynechané	Dôverné	
GRI 203: Nepriame ekonomické dopady 2016	203-1 Investície do infraštruktúry a podpora služieb		Vynechané	Neuplatňuje sa	
	203-2 Významné nepriame ekonomické vplyvy		Vynechané	Nedostupné údaje	Spoločnosť nemá vedomosť o negatívnych vplyvoch
GRI 204:	204-1 Podiel výdavkov na miestnych dodávateľov	51			
GRI 205: Boj proti korupcii 2016	205-1 Aktivity hodnotené pre korupčné riziko		Vynechané	Neuplatňuje sa	Spoločnosť má rozsiahle smernice a školenia v oblasti boja s korupciou. Napriek tomu nebolo hodnotenie rizík korupcie doteraz potrebné
	205-2 Komunikácia a školenie v oblasti protikorupčnej politiky a procesov	42 – 43			
	205-3 Počet korupčných udalostí a následné opatrenia	42 – 43			

GRI 206: Hospo- dárska súťaž 2016	206-1 Počet právnych sporov v dôsledku protikonkurenčného a protitrustového správania a monopolných praktík	42			
GRI 302: Energie 2016	302-1 Spotreba energie v rámci organizácie	50			
	302-2 Spotreba energie mimo organizáciu		Vynechané	Nekompletné údaje	
	302-3 Energetická náročnosť	50			
	302-4 Zníženie spotreby energie	28			
	302-5 Zníženie energetických požiadaviek na produkty a služby	29			
GRI 305: Emisie 2016	305-1 Priame emisie skleníkových plynov (SCOPE 1)	28, 49			
	305-2 Nepriame - energetické emisie skleníkových plynov (SCOPE 2)	28, 49			
	305-3 Ostatné nepriame emisie skleníkových plynov (SCOPE 3)	29, 49			
	305-4 Intenzita emisií skleníkových plynov	29			
	305-5 Znižovanie emisií skleníkových plynov	31			
	305-6 Emisie látok poškodzujúcich ozónovú vrstvu (ODS)		Vynechané	Nedostupné údaje	
	305-7 Oxidy dusíka (NOx), oxidy síry (SOx), a iné významné emisie v ovzduší		Vynechané	Nedostupné údaje	
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Tvorba odpadu a významné vplyvy spojené s odpadom	32 – 33			
	306-2 Riadenie významných vplyvov spojených s odpadom	32 – 33			
	306-3 Vytvorený odpad	32 – 33, 50			
	306-4 Odpad odvrátený od likvidácie	50			
	306-5 Odpad určený na likvidáciu	50			

GRI 308: Environ- mentálne hodnotenie dodávateľov 2016	308-1 Noví dodávatelia hodnotení podľa environmentálnych kritérií	43			
	308-2 Negatívne vplyvy na životné prostredie v dodávateľskom reťazci a prijaté kroky	43			
GRI 401: Zamest- návanie 2016	401-1 Prijímanie nových zamestnancov a miera odchodu zamestnancov	46			
	401-2 Benefity poskytované zamestnancom na plný úväzok, ktoré nie sú poskytované dočasným zamestnancom alebo zamestnancom na skrátenej úväzok	38 – 39			
	401-3 Materská dovolenka	48			
GRI 402: Pracovné/ manažérske vzťahy 2016	402-1 Minimálne výpovedné lehoty týkajúce sa prevádzkových zmien		Vynechané	Neuplatňuje sa	
GRI 403: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci 2018	403-1 Systém manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	36 Obsiahnuté v Smernici BOZP			
	403-2 Identifikácia nebezpečenstva, posúdenie rizika a vyšetřovanie incidentov	36			
	403-3 Pracovná zdravotná služba	Obsiahnuté v Smernici BOZP			
	403-4 Účasť pracovníkov, konzultácie a komunikácia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	36			
	403-5 Odborná príprava pracovníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	36			

	403-6 Podpora zdravia pracovníkov	36			
	403-7 Prevencia a zmierňovanie vplyvov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci priamo spojených obchodnými vzťahmi	Obsiahnuté v Etickom kódexe dodávateľov			
	403-8 Pracovníci, na ktorých sa vzťahuje systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	Obsiahnuté v Smernici BOZP			
	403-9 Pracovné úrazy	36			
	403-10 Zlý zdravotný stav súvisiaci s prácou	36			
GRI 404: Školenia a vzdelávanie 2016	404-1 Priemerný počet hodín na zamestnanca strávených školením	47			
	404-2 Programy na zvyšovanie zručností zamestnancov a programy na pomoc pri odchode zo zamestnania	36			
	404-3 Percento zamestnancov, ktorí dostali pravidelné hodnotenie výkonu a kariérneho rozvoja	37			Hodnotiaci pohovor bude platný pre všetkých zamestnancov od roku 2023
GRI 405: Diverzita a rovnosť	405-1 Diverzita v riadiacich orgánoch a medzi zamestnancami	46			
	405-2 Pomer základnej mzdy a odmeňovania žien a mužov	37			
GRI 406: Nediskriminácia 2016	406-1 Prípady diskriminácie a prijaté nápravné kroky	Obsiahnuté v Smernici SM_c08_Spoločenská zodpovednosť 43			
GRI 407: Sloboda združovania a kolektívne vyjednávanie 2016	407-1 Operácie a dodávatelia, pri ktorých môže byť ohrozené právo na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie		Vynechané	Neuplatňuje sa	Spoločnosť nemá kolektívne zmluvy

GRI 408: Detská práca 2016	408-1 Prevádzky a dodávatelia vystavení značnému riziku incidentov detskej práce	Obsiahnuté v Smernici SM_c08_Spoločenská zodpovednosť			Spoločnosť neeviduje žiaden prípad detskej práce
GRI 409: Nútená alebo povinná práca 2016	409-1 Prevádzky a dodávatelia vystavení značnému riziku prípadov nútenej alebo povinnej práce	Obsiahnuté v Smernici SM_c08_Spoločenská zodpovednosť			Spoločnosť neeviduje žiaden prípad nútenej práce
GRI 410: Bezpečnostné postupy 2016	410-1 Bezpečnostný personál vyškolený v oblasti politík alebo postupov v oblasti ľudských práv	Sociálny tím, 43			
GRI 413: Miestne komunity 2016	413-1 Operácie so zapojením miestnej komunity, posúdenia vplyvu a rozvojové programy	44			
	413-2 Operácie s významnými skutočnými a potenciálnymi negatívnymi vplyvmi na miestne komunity		Vynechané	Nedostupné údaje	Spoločnosť nemá vedomosť o žiadnych negatívnych vplyvoch
GRI 414: Sociálne hodnotenie dodávateľa 2016	414-1 Noví dodávatelia hodnotení podľa sociálnych kritérií		Vynechané	Neuplatňuje sa	
	414-2 Negatívne dosahy v dodávateľskom reťazci a prijaté kroky		Vynechané	Neuplatňuje sa	



Správa o udržateľnosti
2024

ESG report za finančný rok 2024

www.koor.sk

