



M-MARKET

**ESG STRATÉGIA**  
SPOLOČNOSTI M-MARKET a.s.

Spoločnosť M-MARKET a.s. na svojom riadnom zasadnutí predstvenstva, dňa 21. 10. 2021 jednomyseľne schválila dokument „**ESG stratégia spoločnosti M-MARKET a.s.**“ (ďalej len ESG stratégia) nastavenej v zmysle cieľov trvale udržateľného rozvoja (SDG) OSN z roku 2015 ako aj Parížskej dohody z roku 2016.

Dokument vypracovala pracovná skupina zložená z členov manažmentu M-MARKET a.s.. Predstavenstvo súasne prijalo nasledovné formálne vyhlásenie.

**Stratégiu ESG (Environmental, Social and Governance) vnímame, ako určujúci faktor etického statusu našej spoločnosti. Uvedomujeme si, že dnes už nie je možné vnímať stratégiu ESG ako lesklé firemné PR. Najmä to už nestačí na uspokojenie požiadaviek investorov. Trh chce presvedčivý dôkaz, že spoločnosť má udržateľný ekonomický model. Predsedovi predstavenstva ukladáme úlohu zabezpečiť akčný plán riešenia nasledovných otázok:**

- » Je konkrétny obchodný model spoločnosti kompatibilný s uhlíkovou neutralitou. Je model dlhodobu udržateľný?
- » Je uplatňovaný princíp rozmanitosti pracovnej sily, zdravého pracovného prostredia a sociálnej zodpovednosti?
- » Je nastavený udržateľný dodávateľský reťazec spoločnosti?

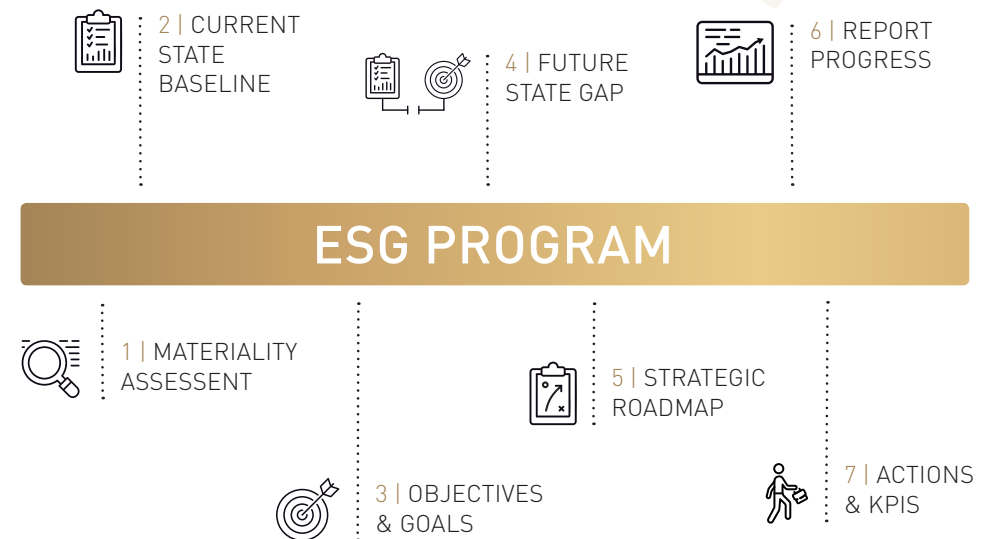
Predstavenstvo **stanovilo 4 úlohy určené predstavenstvu pre minimalizáciu rizík spojených s implementáciou stratégie ESG:**

- » Zabezpečiť vyváženú stratégiu ESG s cieľmi rastu spoločnosti.
- » Optimalizovať zložitosť vykazovania a nastaviť vhodné štandardy.
- » Zabezpečiť podporu širšieho manažmentu spoločnosti.
- » Kvantifikovať prínos implementácie stratégie ESG (ROI).

Súčasťou spracovaného dokumentu je návrh harmonogramu činností pri tvorbe stratégie ESG spoločnosti M-MARKET a.s. nasledovne:

- 1) Vytvoriť pracovnú skupinu, zainteresovaný „ESG tím“ a vypracovať spoločný plán práce skupiny.
- 2) Posúdenie východiskového stavu firmy.
- 3) Definovať podľa pomocných dostupných schém\* ESG riziká a ESG príležitosti.
- 4) Zhoda na ukazovateľoch, ktoré sa budú merať.
- 5) Formulácia merateľných (vedeckých) cieľov – čo udržať, čo zlepšiť, čo úplne zmeniť.
- 6) Nastaviť vhodný nástroj pre zber a evidenciu dát.
- 7) Zverejňovanie výsledkov a reporting.

\* Pomocné ESG schémy podľa vhodných štandardov ako GRI, CDP, SASB, GRESB a CDSB. Tento ekosystém výkazníctva uľahčuje zverejňovanie porovnateľných, konzistentných a spoľahlivých informácií o ESG.





Samotná ESG stratégia spoločnosti M-MARKET stanovuje prioritu pre nasledovné 3 okruhy riešení, ktoré spoločnosť vníma nasledovne:

### **A) UHLÍKOVÁ NEUTRALITA ORGANIZÁCIE A JEJ ZLOŽIEK**

Uhlíková neutralita je výsledkom znižovania skleníkových plynov generovaných spoločnosťou. Tie sa vyjadrujú aj ako ekvivalent „uhlíkovej stopy“, čiže objemu emisií za rok generovaných osobou, organizáciou, budovou atď.. V kontexte stratégie ESG je poznanie uhlíkovej stopy rovnako dôležité, ako poznanie výdavkov organizácie. Základom je identifikácia zdrojov záťaže tzv. uhlíkové emisné „hotspoty“, nasleduje výpočet uhlíkovej stopy a prijatie cieľov pre klesajúci trend. Ak sa pokles nezabezpečí, nasledujú nápravné opatrenia. Ako pomocné vodičko môže slúžiť členenie rozsahu hotspotov na 3 rámce:

- » PRIAME EMISIE (primárne zdroje, ako vozidlá ...)
- » NEPRIAME EMISIE (energie v budove...)
- » NEPRIAME V DRUHOM RADE (dodávatelia, suroviny, ľudia...)

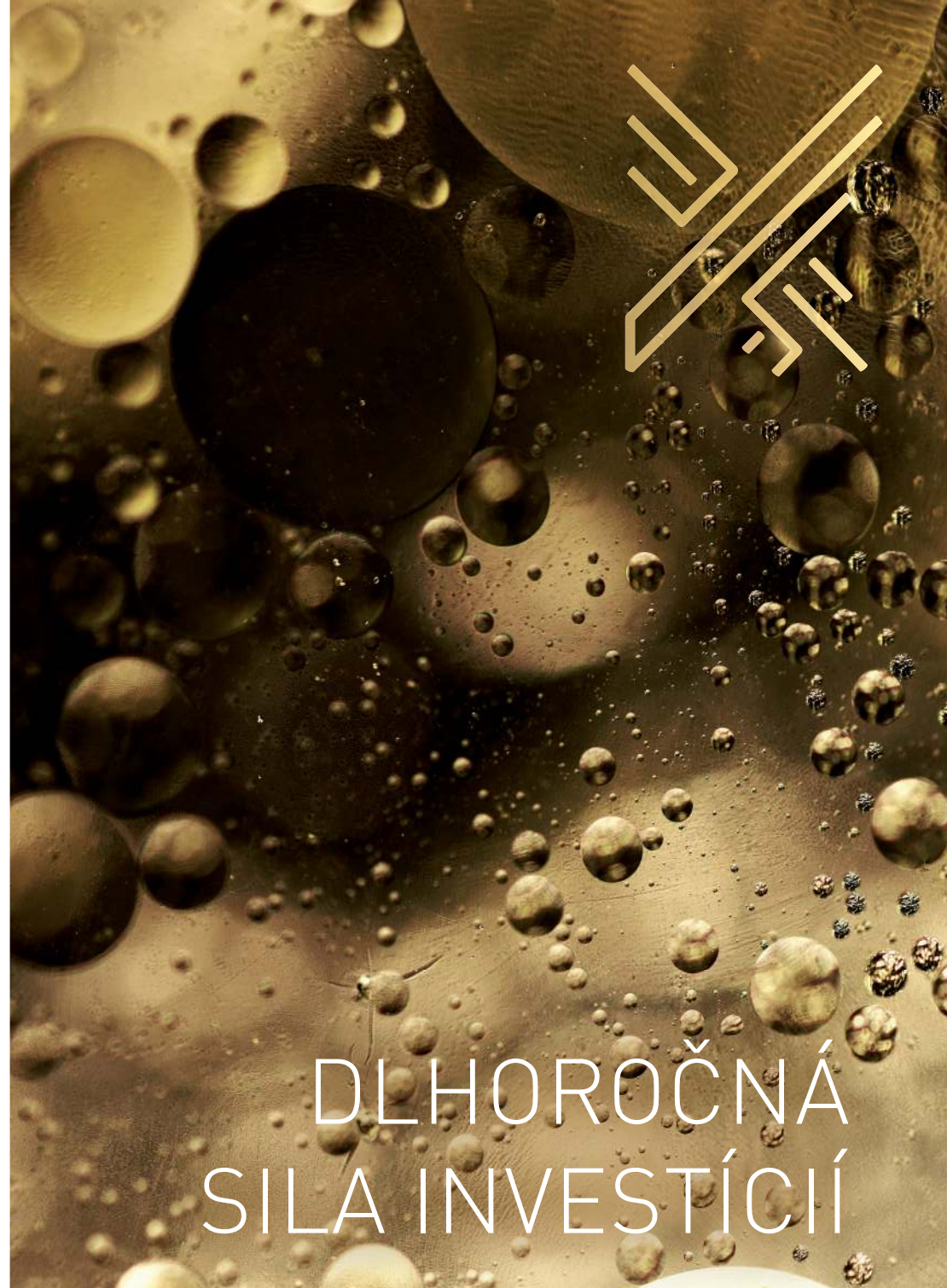
### **B) ESG STRATÉGIA OBJEKTOV**

Riešenie enviromentálnych parametrov je zhodné s postupom riešenia uhlíkovej neutrality. V rámci budovy je podstatné identifikovať uhlíkové hotspoty nasledovne:

- » Spotreba všetkých energií.
- » Spôsob dopravy (komplexne).
- » Spotreba chladív.
- » Logistika a zásobovanie objektu.
- » Produkcia a správa odpadov.
- » Doprava v dodávateľskom reťazci.

### **C) SOCIÁLNA ZODPOVEDNOSŤ ORGANIZÁCIE A JEJ ZLOŽIEK**

ESG rámce zdôrazňujú konkrétne sociálne interakcie spoločnosti, ktoré možno kvantifikovať, aby sa predvídali riziká. ESG stratégia v „sociálnej“ oblasti ukazuje, ako spoločnosť rieši sociálne problémy a aké ciele si stanovila na zvýšenie sociálnej rovnosti. Sociálny aspekt ESG možno rozdeliť do nasledujúcich oblastí.







## VZŤAHY

Na vzťahy spoločnosti so zamestnancami, dodávateľmi a zákazníkmi sa dá pozeriť cez kvantitatívnu optiku. Sú napr. mzdy, v súlade s odvetvím? Pracujú zamestnanci radi a aká vysoká je fluktuácia zamestnancov? Ako vnímajú dodávatelia a zákazníci spoluprácu so spoločnosťou a budú aj naďalej podporovať toto podnikanie? Spôsob, akým podnik zaobchádza so zamestnancami, ovplyvňuje udržanie zamestnancov a produktivitu. Z hľadiska ziskovosti sú šťastnejší zamestnanci produktívnejší a nízka fluktuácia je menej nákladná ako neustále prijímanie nových zamestnancov. Vzťahy spoločnosti s väčším spoločenským kruhom, vrátane zákazníkov a dodávateľov, majú aj priamy finančný prínos.

## KOMUNITNÉ VZŤAHY A ĽUDSKÉ PRÁVA

Komunitné vzťahy sa týkajú toho, ako spoločnosť prospieva alebo poškodzuje okolitú komunitu. Merateľné aspekty sú náboje v rámci komunity, filantropia a miestne zdroje. Environmentálny aspekt ESG má tiež určitý prierez, pretože obchodné praktiky môžu ovplyvniť miestne prostredie. V širšom zmysle sú ľudské práva základným pilierom sociálneho hodnotenia.

## BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA NA PRACOVISKU

Životné prostredie, zdravie a bezpečnosť práce je významným faktorom pri hodnotení „S“ v stratégii ESG. Od pandémie sa verejná a investorská kontrola stala ešte kritickejšou. Verejnosť odsúdila podniky, ktoré zjavne vystavovali ľudí zbytočnému riziku a chválila ostatných za ich ostražitosť. Kontrola praktík bezpečnosti na pracovisku bude v budúcnosti pravdepodobne natrvalo zvýšená. Merania môžu zahŕňať nároky pracovníkov na odškodnenie, nehody na pracovisku, zásady týkajúce sa osobných ochranných prostriedkov a iné zdravotné a bezpečnostné problémy špecifické pre odvetvie.

## DIVERZITA A INKLÚZIA

Rodová diverzita zlepšuje riadenie spoločnosti, príťahovanie talentov a rozvoj ľudského kapitálu – to sú všetko dôležité faktory podporujúce dlhodobú konkurenčnú schopnosť. Firemné politiky podporujúce rodovú diverzitu sú odrazom dobre riadenej spoločnosti, ktorá si uvedomuje hodnotu diverzity pri stimulácii kreativity a zvyšovaní produktivity spolu s blahobytom zamestnancov.