

ESG report CIRI

CIRI CENTRUM
INVESTIC, ROZVOJE
A INOVACÍ



Úvodní slovo

“

V CIRI vnímáme ESG jako přirozenou součást naší odpovědnosti vůči regionu, který podporujeme. Udržitelnost pro nás není pouze trendem nebo splněním formálních požadavků – je to způsob myšlení, který promítáme do každodenních rozhodnutí, projektů i interních procesů. Naší ambicí je být nejen odborným partnerem obcím, podnikatelům i veřejným institucím, ale také vzorem v tom, jak může veřejná organizace systematicky přistupovat k environmentální, sociální a správní oblasti. ESG report proto nechápeme jen jako výkaz, ale jako nástroj sebereflexe, plánování a skutečné změny. Věříme, že rozvoj regionu musí být dlouhodobě udržitelný, spravedlivý a efektivní – a právě ESG přístup nám pomáhá tento cíl naplňovat.

”

Ředitelka Centra investic, rozvoje a inovací
Mgr. et Mgr. Vendula Hájková, MBA



Obsah

04

O organizaci

Poslání, vize, historie organizace, organizační struktura, SWOT analýza

12

ESG – úvod

Účel a kontext ESG reportu CIRI, analýza dvojí materiality

23

ESG – pilíř E (environment)

Uhlíková stopa organizace, dotazník mobility zaměstnanců, opatření a aktivity

47

ESG – pilíř S (social)

Dotazník zaměstnanecké spokojenosti, pracovní síla, bezpečnost, vzdělávání, opatření a aktivity

83

ESG – pilíř G (governance)

Stakeholdeři, etický kodex a hodnoty, výběr dodavatelů, kyberbezpečnost

104

ESG – monitoring

Centrum investic, rozvoje a inovací



Naší misí je podpora zdravého a udržitelného rozvoje regionu. Jsme pomocnou rukou regionálním aktérům při naplňování jejich cílů.
Společně tvoříme cestu pro váš úspěch.



CIRI je regionální investiční a rozvojová agentura Královéhradeckého kraje.

Jsme příspěvkovou organizací Královéhradeckého kraje.

Poslání & Vize



Poslání CIRI

„Podporovat zdravý a udržitelný rozvoj regionu a být pomocnou rukou regionálním aktérům při naplňování jejich cílů.“

VS



Vize CIRI

„Stabilní a respektovaná organizace s profesionálním týmem, pružně reagující na potřeby regionu, zodpovědná ke svým partnerům a otevřená novým podnětům.“

O organizaci

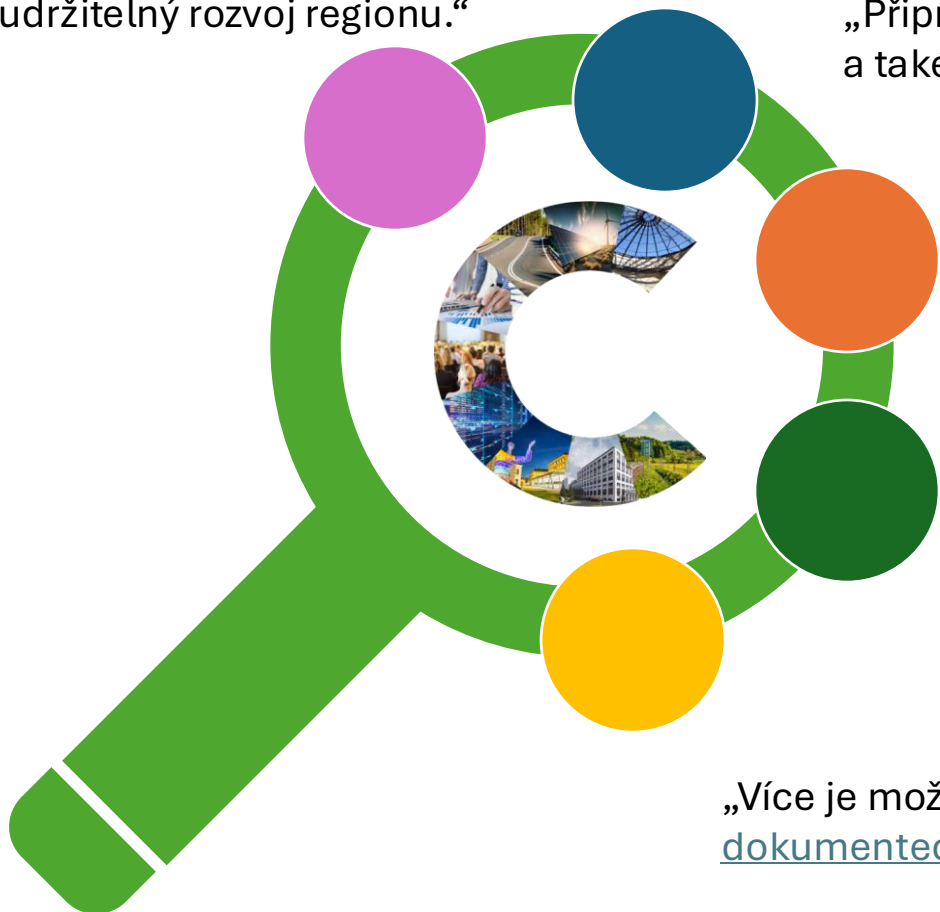
„Specializujeme se na podporu, koordinaci a realizaci aktivit pro komplexní, vyvážený a udržitelný rozvoj regionu.“

„Připravujeme a řídíme investice a projekty, posilujeme výzkum, vývoj a inovace, a také organizujeme veřejné zakázky a centrální nákupy.“

„Poskytujeme odborný servis pro veřejnou sféru, podnikatele a neziskové organizace.“

„Navíc pomáháme obcím a firmám s administrací dotačních projektů a veřejných zakázek, zpracováváme rozvojové plány, strategie a analýzy.“

„Více je možné se o organizaci dozvědět ve [výročních zprávách a dalších dokumentech](#).“



Historie organizace

2004

Vznik

Organizace byla založena 1. června roku 2004 pod názvem Centrum evropského projektování se sídlem v ulici Wonkova 1142 v Hradci Králové.

2007

Rozdělení organizace

Centrum evropského projektování se rozdělilo na akciovou společnost CEP a. s. a příspěvkovou organizaci Centrum EP (dnešní CIRI).

2007

Stěhování na Regiocentrum

V letech 2005–07 proběhla rekonstrukce objektu bývalého pivovaru. Na svou současnou adresu, Soukenická 54/8, se organizace přesunula v roce 2007.

Úspěchy

- Chytrý region 1. místo v národní soutěži Chytrá města pro budoucnost – MODEL SMART CITY 2018
- Dálkové odečty – cena Ministerstva vnitra ČR za inovace, cena THE BEST

2014

Přejmenování organizace na Centrum investic, rozvoje a inovací

Z původního názvu Centrum EP se organizace přejmenovala na Centrum investic, rozvoje a inovací.

2014

Vznik oddělení průmyslových zón

Oddělení zón sídlí v budově Krajského úřadu, vchod z ulice Čs. Armády.

2021

Vznik oddělení inovací

Oddělení sídlí nejprve v Regiocentru, poté na Velkém náměstí v budově radnice, dnes v budově Evropského domu v ul. Švendova.

2024

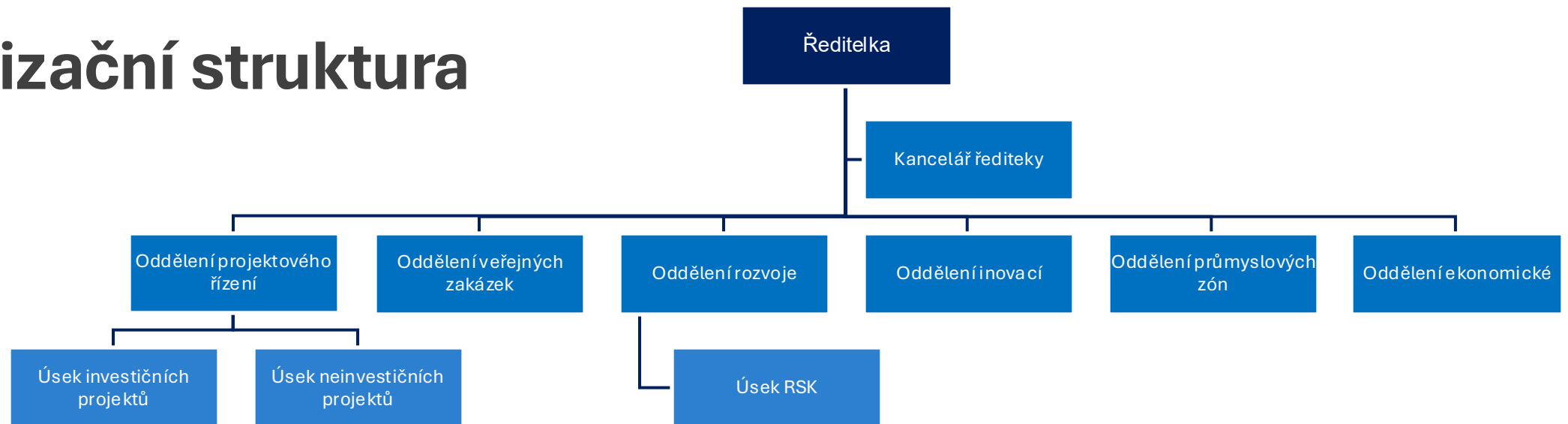
Výročí 20 let CIRI

Organizace slaví jubileum, pracuje v ní skoro 70 zaměstnanců.

Úspěchy

- Stavba roku obchvat Černíkovice-Domašín
- Zlatá Vážka - Instituce roku 2023
- Datový portál data KHK:
 - Cena Ministerstva vnitra za inovaci za rok 2021
 - Egovernment The Best 2021 – ICT v kategorii krajských projektů
 - Chytrá města 2022 v kategorii projekt pro region
 - Cena České společnosti pro jakost 2022
 - Zlatý erb 2022
 - IT projekt roku 2023
 - Úřednický čin roku 2024
 - a další

Organizační struktura



01

Oddělení projektového řízení

Komplexní služby v oblasti projektového řízení a dotačního managementu

02

Oddělení rozvoje

Podpora udržitelného rozvoje a konkurenceschopnosti kraje

03

Oddělení průmyslových zón

Příprava a realizace projektů průmyslových zón

04

Oddělení veřejných zakázek

Veřejné zakázky a centrální nákup pro KHK a jeho organizace

05

Oddělení inovací

Podpora vědy, výzkumu a inovací

06

Oddělení ekonomické

Řízení finančních operací organizace

SWOT analýza

S

- **Široké portfolio činností a široká expertiza**, komplexní přístup k RR – strategické plánování, dotační management, veřejné zakázky, průmyslové zóny
- **Silná síť partnerství, dobré jméno v kraji**, spolupráce s KHK, MAS, DSO, se starosty, platformy
- **Nízká fluktuace klíčových zaměstnanců** (odcházejí spíše zaměstnanci, kteří nepracují na CIRI delší dobu, tedy zaměstnanci ve zkušební době, se smlouvou na dobu určitou)
- **Stabilní a bezpečný zaměstnavatel**
- **Rostoucí organizace**, rostoucí počet zaměstnanců, více projektů, aktivit
- **Složení pracovní síly**, odbornost pracovní síly

W

- **Administrativní a časová náročnost procesů**, schvalování na několika úrovních
- **Závislost na externích financích**, fondy EU, financování provozu KÚ KHK
- **Nízká míra spolupráce** mezi odděleními
- **Nízká platová konkurenceschopnost** ve vybraných pozicích
- **Nízká míra povědomí o aktivitách CIRI** mezi širokou veřejností a podnikatelským sektorem
- **Absence analýzy rizik a krizového plánu CIRI**

O

- **Rozvoj konzultačních služeb a administrace projektů** pro soukromé subjekty
- **Podpora udržitelnosti a zelených projektů**, rozvíjení projektů zaměřených na environmentální udržitelnost, smart city a energetické úspory
- **Mezinárodní spolupráce** jako další možný zdroj financování provozu a získání nového know-how
- **Nové finanční nástroje** jako úvěry a další formy financování k současným dotacím
- **Digitalizace veřejné správy** a projektového řízení (implementace moderních IT řešení ke zlepšení efektivity správy projektů a komunikace s partnery).

T

- **Destabilita financování**, potenciální snížení objemu dotačních prostředků z EU nebo změny ve strategii financování, změna politického vedení ve vztahu k podpoře CIRI
- **Legislativní změny** v pravidlech a podmínkách čerpání dotací
- **Stagnující platy** závislé na rozhodnutích vlády
- **Nedostatek kvalifikovaných pracovníků** z důvodu demografického stárnutí, vysoké konkurence nebo jiné priority generací nastupujících na trh práce
- **Kybernetické hrozby** představují nové riziko nejen pro bezpečnost osobních údajů zaměstnanců i klientů CIRI, ale i pro samotný chod organizace
- **Posílení konkurence** v oblasti dotačního poradenství a podpory vědy, výzkumu a inovací

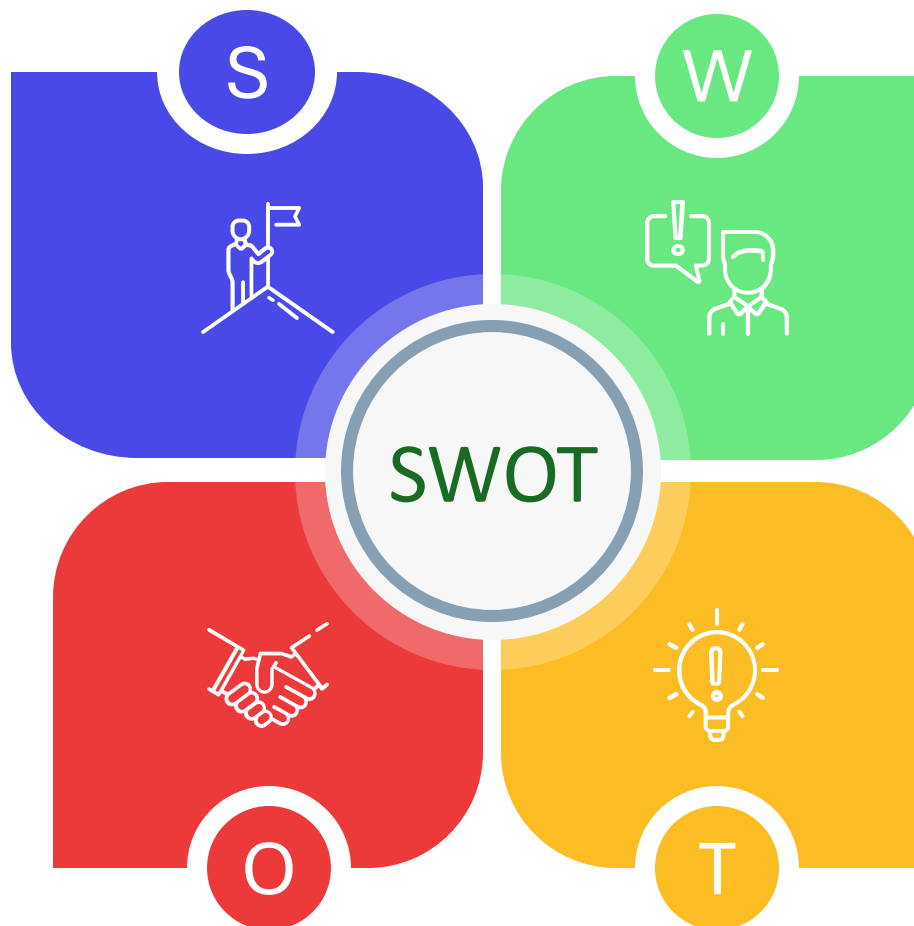
SWOT analýza – extrakt

Silné stránky

- Široká expertiza a široké portfolio služeb
- Silná síť partnerství, dobré jméno v kraji
- Nízká fluktuace klíčových zaměstnanců
- Stabilní a bezpečný zaměstnavatel
- Rostoucí organizace
- Složení pracovní síly

Příležitosti

- Rozvoj konzultačních a poradenských služeb na základě nových společenských trendů
- Zvýšení podpory udržitelnosti a zelených projektů
- Mezinárodní spolupráce
- Vznik nových finančních nástrojů
- Digitalizace veřejné správy



Slabé stránky

- Administrativní a časová náročnost procesů
- Závislost na externích financích
- Nízká platová konkurenceschopnost ve vybraných pozicích
- Nízká míra spolupráce mezi odděleními
- Absence analýzy rizik
- Nízké povědomí mezi veřejností a podnikatelským sektorem

Hrozby

- Destabilita financování
- Legislativní změny
- Stagnující platy státních zaměstnanců
- Nedostatek kvalifikovaných pracovníků
- Kybernetické hrozby
- Posílení konkurence

ESG report – analýza dvojí materiality

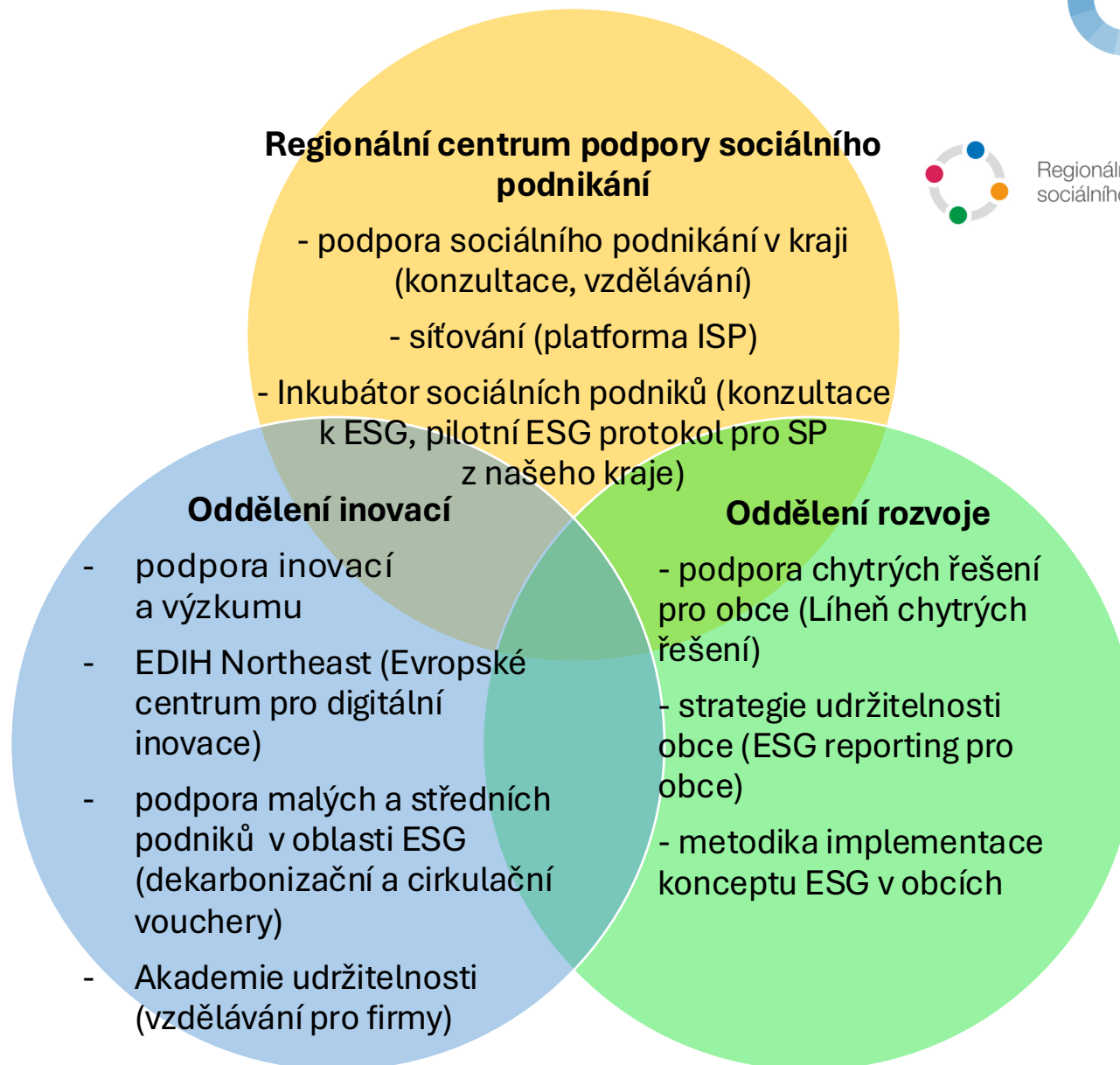


ESG

Účel a kontext ESG reportu

- „Principy a zásady trvalé udržitelnosti máme zakotveny ve svém poslání a jsou nedílnou součástí našich činností.“
- „Plně si uvědomujeme svoji odpovědnost vůči životnímu prostředí, svým zaměstnancům a stakeholderům a roli aktéra v regionální rozvoji, který svou činností přispívá k řešení globálních otázek a výzev.“

Jak se ESG věnujeme?



Regionální centrum podpory sociálního podnikání



Královéhradecký kraj
Chytrý region

Analýza dvojí materiality

Materialita/Duální významnost je termín, který hraje klíčovou roli v ESG reportingu a zohledňuje jak vliv finančních faktorů na udržitelnost firmy (zvenčí dovnitř), tak vliv udržitelných faktorů na finanční fungování firmy (zvenitř ven). Tento přístup zajišťuje komplexní analýzu a zvážení relevantních aspektů udržitelnosti, které ovlivňují podnikání a výkonnost společnosti z finančního hlediska.

Analýza dvojí materiality – východiska



01

Cílem je identifikovat záležitosti týkající se udržitelnosti, které jsou "významné", tedy "relevantní", a proto mají být vykazovány.

02

Je třeba vzít v úvahu dva rozměry, a to významnost dopadu a finanční významnost.

03

Významnost dopadu – skutečné nebo potenciální dopady na lidi nebo životní prostředí v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém časovém horizontu.

04

Finanční významnost – z finančního hlediska je otázka udržitelnosti významná, pokud se týká finančních rizik, u nichž lze důvodně očekávat, že budou mít významné finanční dopady podstatné ovlivňující finanční situaci podniku.

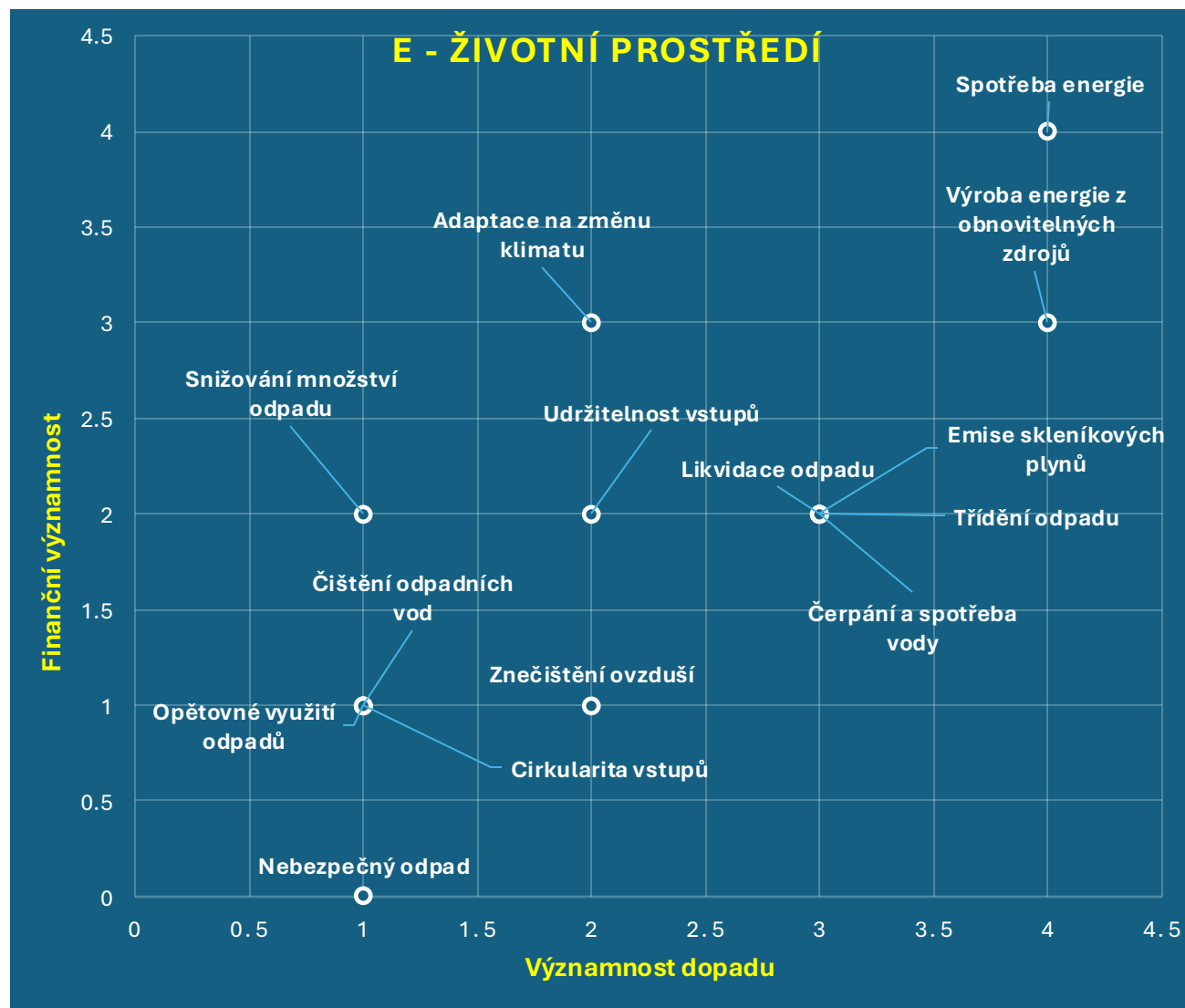
05

Hodnocení probíhá na stupnici 0 - žádný dopad, 1 – okrajový dopad, 2 – nízký dopad, 3 – střední dopad, 4 – vysoký dopad, 5 – kritický dopad. N – nerelevantní.

Analýza materiality – vybraná témata z Environment

Téma	Významnost dopadu	Finanční významnost
Spotřeba energie	4	4
Výroba energie z obnovitelných zdrojů	4	3
Adaptace na změnu klimatu	2	3
Emise skleníkových plynů	3	2
Likvidace odpadu	3	2
Nebezpečný odpad	1	0
Opětovné využití odpadů	1	1
Snižování množství odpadu	1	2
Třídění odpadu	3	2
Čerpání a spotřeba vody	3	2
Čištění odpadních vod	1	1
Znečištění ovzduší	2	1
Udržitelnost vstupů	2	2
Cirkularita vstupů	1	1

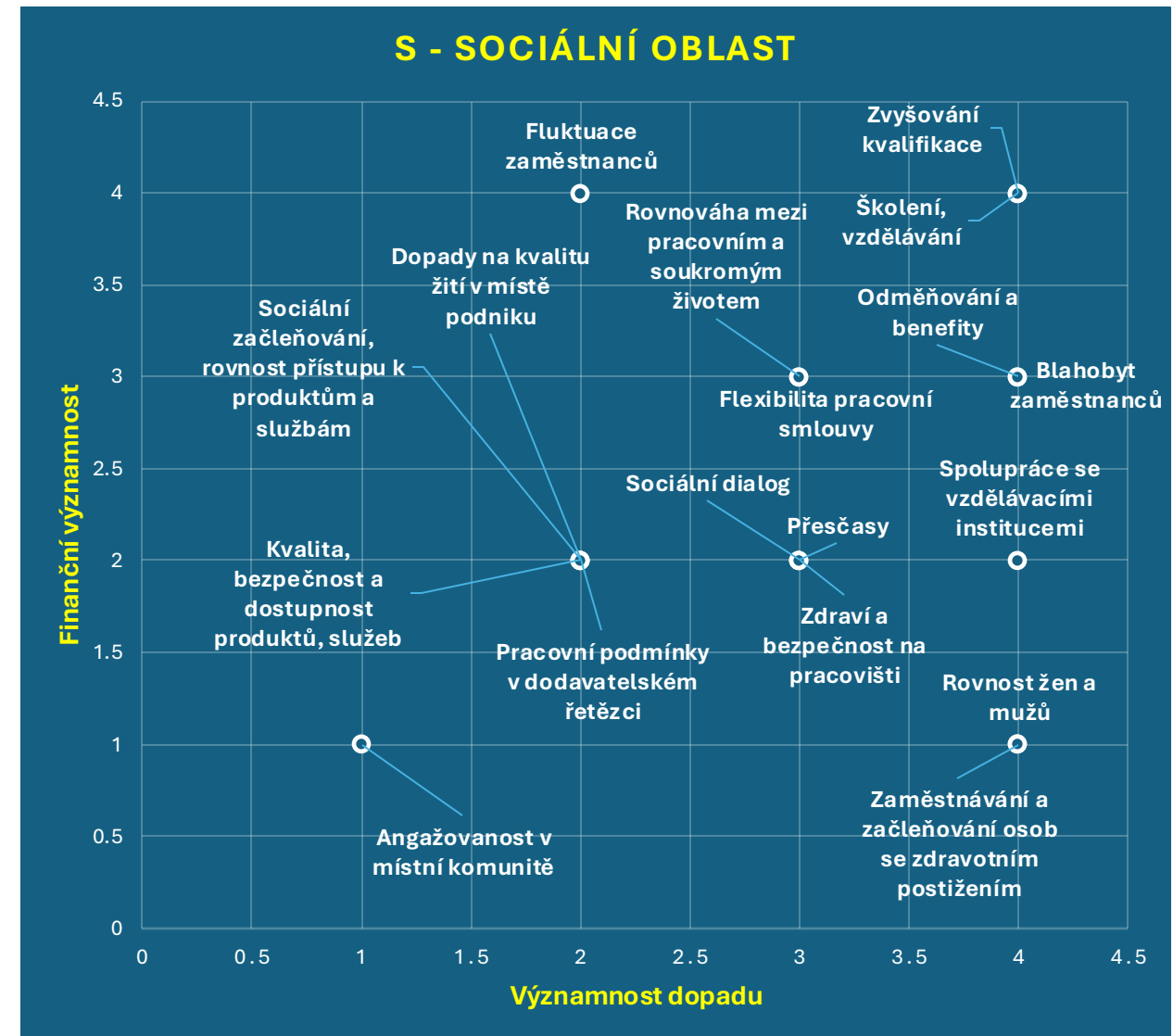
Tučným textem jsou vyznačena témata, která jsou vybrána pro svoji významnost a vstupují do samotného ESG reportu.



Analýza materiality – vybraná témata ze Social

Téma	Významnost dopadu	Finanční významnost
Rovnost žen a mužů	4	1
Zaměstnávání a začleňování osob se zdravotním postižením	4	1
Flexibilita pracovní smlouvy	3	3
Fluktuace zaměstnanců	2	4
Odměňování a benefity	4	3
Přesčas	3	2
Sociální dialog	3	2
Zdraví a bezpečnost na pracovišti	3	2
Spolupráce se vzdělávacími institucemi	4	2
Školení, vzdělávání	4	4
Zvyšování kvalifikace	4	4
Blahobyt zaměstnanců	4	3
Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem	3	3
Kvalita, bezpečnost a dostupnost produktů, služeb	2	2
Pracovní podmínky v dodavatelském řetězci	2	2
Sociální začleňování, rovnost přístupu k produktům a službám	2	2
Angažovanost v místní komunitě	1	1
Dopady na kvalitu žití v místě podniku	2	2

Tučným textem jsou vyznačena témata, která jsou vybraná pro svoji významnost a vstupují do samotného ESG reportu.



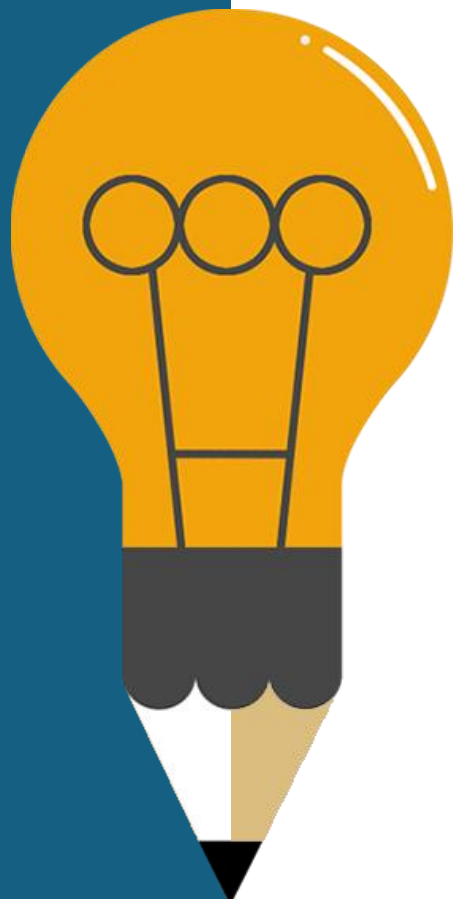
Analýza materiality – vybraná témata z Governance

Téma	Významnost dopadu	Finanční významnost
Daňová transparentnost	3	1
Dialog se stakeholdery	4	4
Diskriminace a obtěžování	3	1
Konkurenční chování	3	3
Korupce	1	3
Lobbing	1	3
Obchodní etika a lidská práva	2	2
Politická angažovanost	3	3
Transparentní řídicí a vlastnická struktura	2	1
Analýza a zmírňování dopadu rizik	0	4
Duševní vlastnictví	2	1
Obchodní model	3	4
Výběr a monitoring dodavatelů	4	4
Výzkum, vývoj a inovace	3	2
Zabezpečení a ochrana osobních údajů	4	2

Tučným textem jsou vyznačena témata, která jsou vybraná pro svoji významnost a vstupují do samotného ESG reportu.



Analýza materiality - výsledky



01

Celkem zvoleno 28 témat (7 v E, 13 v S, 8 v G)

Pro podrobnější rozpracování v ESG reportu byla vybrána témata s celkovou hodnotou dopadu 5 a vyšší (tedy součtem sloupců významnost dopadu a finanční dopad), případně když dosahuje alespoň v 1 sloupci dopad hodnoty 4.

02

Nejvyšší dopady v pilíři S

Vzhledem k charakteru společnosti a vysokému počtu zaměstnanců nejvyšší dopady v pilíři S.

03

Významnost spotřeby energií a paliv

V pilíři E je důležitá především spotřeba energie, paliv (emise skleníkových plynů), spotřeba vody a hospodaření s odpady.

04

Vysoká provázanost KÚ KHK

V pilíři G je hodnocení ovlivněno tím, že je CIRI úzce navázáno na fungování kraje.

Aktivity na základě analýzy materiality

- Interní tým pro problematiku ESG vygeneroval na základě SWOT analýzy a analýzy materiality organizace cíle a návrhy aktivit pro udržení nebo zvýšení své udržitelnosti.
- Návrhy byly dále zhodnoceny a okomentovány dle stavu zavedení aktivity:
 - 0 bodů nezavedeno
 - 1 bod zavedeno 25 %
 - 2 body zavedeno 50 %
 - 3 body zavedeno 75 %
 - 4 body zavedeno 100 %
- Následně byla vypočtena míra zavedených opatření, která je v podobě grafu vyobrazena na konci každé z E, S, G kapitol.

A hand is shown holding a glowing green sphere. The sphere is covered in various small, circular icons representing environmental themes such as trees, recycling, and renewable energy. The letters 'ESG' are prominently displayed in the center of the sphere in a large, bold, white font.

ESG

E

Environmentální pilíř (E)

hodnotí, jak organizace ovlivňuje životní prostředí. Zaměřuje se na efektivní využívání energií a zdrojů, snižování emisí, předcházení vzniku odpadů a celkovou šetrnost k přírodě, včetně opatření na ochranu klimatu a biodiverzity.

133 268 celková uhlíková
stopa CIRI v tunách
ekvivalentu CO₂

66 557 ujetých km

během služebních cest
zaměstnanců

62 %
uhlíkové stopy CIRI tvoří doprava
zaměstnanců do práce.



Uhlíková stopa organizace – východiska



01

Scope 1 (přímé emise = emise ze zdrojů, které organizace vlastní nebo přímo kontroluje)

- **CO₂ ze spotřeby PHM vozového parku**

02

Scope 2 (nepřímé emise = emise, které organizace způsobuje nepřímo a pocházejí z místa, kde se vyrábí energie, kterou nakupuje a používá)

- **CO₂ ze spotřeby elektrické energie** (CIRI zabírá budovu Regiocentra Nový pivovar, která se skládá ze 3 samostatných čísel popisných 53, 54 a 55.)
- **CO₂ ze spotřeby plynu**

03

Scope 3 (další nepřímé emise = emise, které vznikají v rámci celého životního cyklu produktů nebo služeb nakupovaných organizací a nejsou zahrnuty v scope 1 a 2)

- **Emise CO₂ z odpadu a odpadních vod a nakládání s ním**
- **Emise CO₂ za služebních cest zaměstnanců**
- **Emise CO₂ z nakupovaného zboží nebo služeb**

Uhlíková stopa organizace – spotřeba elektrické a tepelné energie

Regiocentrum Nový Pivovar Soukenická 55

Typ energie	Spotřeba primární energie v MWh
Elektřina:	46,60
Teplo:	24,67
Celkem primární energie:	71,28

Regiocentrum Nový Pivovar Soukenická 55

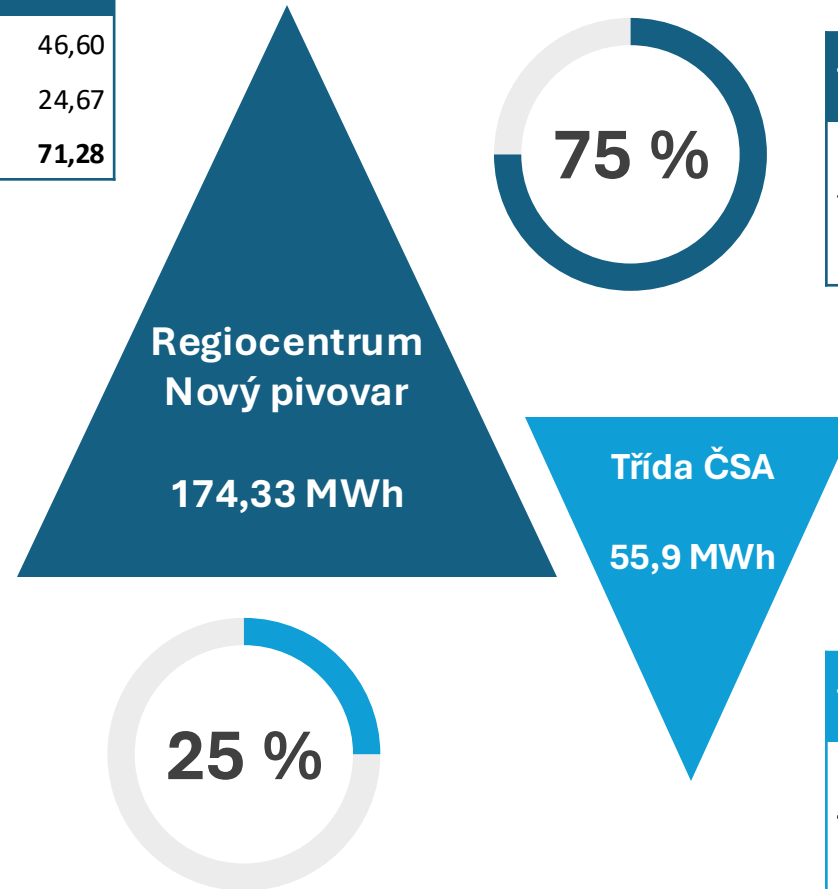
Typ energie	Spotřeba primární energie v MWh
Elektřina:	39,86
Teplo:	51,48
Celkem primární energie:	91,34

Ostatní budovy

- Data za budovu bývalé radnice (Velké náměstí 1/3) nejsou pro sledované území dostupná.
- Data za budovu Eurocentrum Hradec Králové (Švendova 1282) nejsou v ESG reportu uvedena z důvodu, že ve sledovaném období zde CIRI ještě prostory nevyužívalo.

Regiocentrum Nový Pivovar Soukenická 53+54

Typ energie	Spotřeba primární energie v MWh
Elektřina:	3,16
Teplo:	8,55
Celkem primární energie:	11,71



Typ energie	Spotřeba primární energie v MWh
Elektřina:	22,73
Teplo:	33,14
Celkem primární energie:	55,88

Uhlíková stopa organizace – vozový park a služební cesty



Automobil	SPZ	Typ pohonu	Počet ujetých km v rámci služebních cest	Spotřeba pohonných hmot v litrech	Spotřeba elektrické energie v MWh
Škoda Superb	6H3 3827	Nafta	16 220	957,23	-
Škoda Octavia combi	9AF 7623	Nafta	16 789	821,29	-
Renault Clio	4H6 7059	Benzin	3 049	149,14	-
Škoda Octavia	6H0 0991	Nafta	6 505	313,56	-
Škoda Rapid	3AR 0879	Benzin	6 536	414,97	-
Škoda Enyaq	EL5 02BB	Elektro	14 783		2365,28
Škoda Octavia combi	1AA C129	Nafta	2 675	220,55	-
Celkem			66 557	2 877	2365

■ Nafta ■ Benzin ■ Elektro



Celkem

66 557 ujetých km

Roční spotřeba
2 877 litrů pohonných
hmot

Nejvyšší podíl
spotřeby tvoří vozy
s motorem na naftu

22 % ujetých km
elektromobilem

Cesty veřejnou
dopravou nejsou
vyčísleny

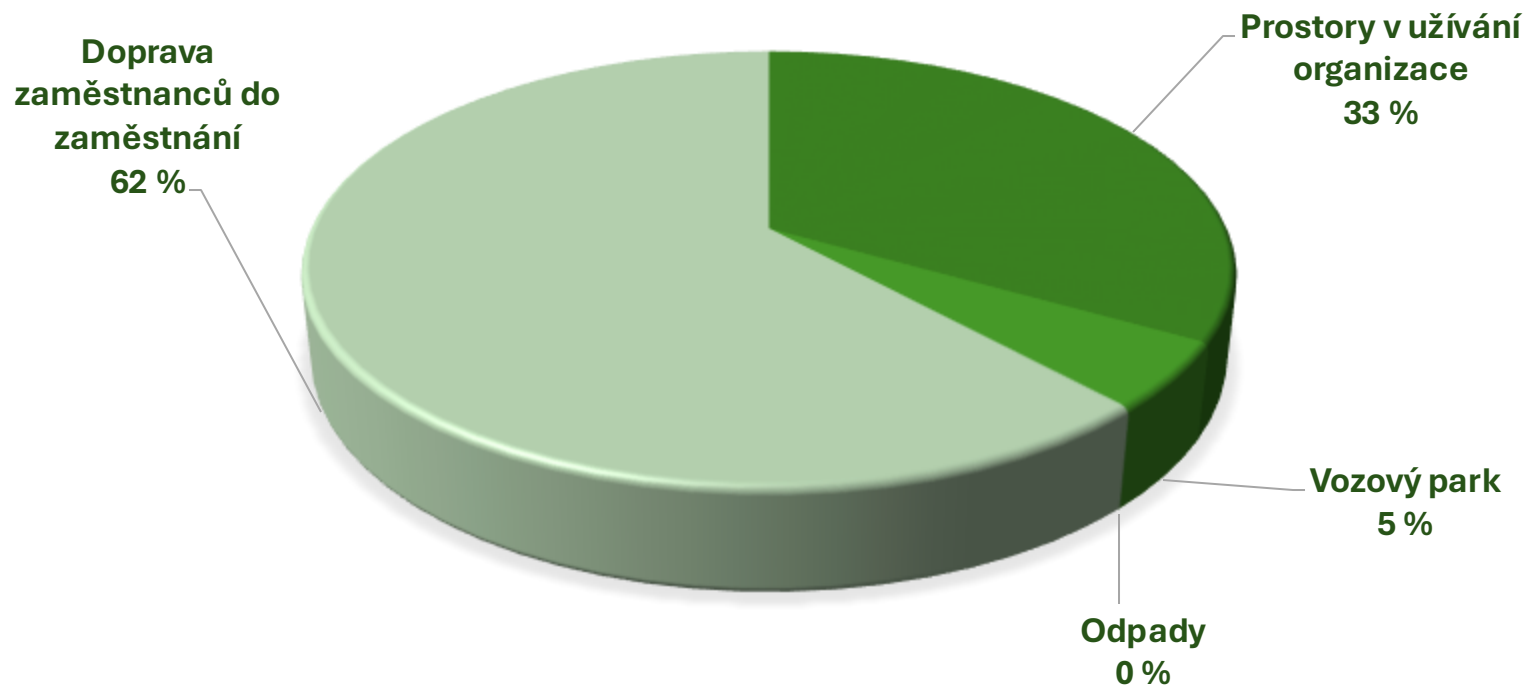
Leteckou dopravu
využívají zaměstnanci
CIRI v minimální míře

Uhlíková stopa CIRI

- Data spotřeby energie v budovách byla vypočtena z PENBů (Průkaz energetické náročnosti budovy) budov a z dat zaslaných SNKHK jako poměrná část v užívání CIRI.
- Údaje o odpadech nebylo možné zjistit, odpady tak zahrnují pouze odpadní vody, vypočtené 1:1 jako spotřeba vody.
- Data pro výpočet „vozového parku“ dodala jako data za spotřebu pohonných hmot ekonomické oddělení.
- Uhlíkovou stopu cest zaměstnanců z a do zaměstnání řešil samostatný dotazník mobility, viz dále.

Celková uhlíková stopa CIRI

Obecný ukazatel	Konečná spotřeba CO ₂ v tunách (ekvivalent)
Prostory v užívání organizace	44 267,1
Vozový park	6 543,2
Odpady	77,3
Doprava zaměstnanců do zaměstnání	82 380,4
Celkem	133 268,0



Hospodaření s odpady a vodou

Třídění odpadů

- Možnost třídění papíru, plastů, skla, kovů
- Vysoká míra třídění tříditelných papírů a skla. V případě plastů jsou zaznamenávány jisté nedostatky.
 - Třídění kávové sedliny z kávovaru, která je následně použita jako hnojivo (neprobíhá ve všech provozech).
- Třídění kuchyňského odpadu (neprobíhá ve všech provozech).
 - Třídění baterií a elektroniky.
- REMOBIL – CIRI je zapojeno do kampaně Recykluj mobil, která je zaměřená na ochranu přírody pomocí recyklace mobilních telefonů.

Vermikompostování

- Vytríděný kuchyňský odpad (cca 80 % z největší kuchyně) je následně zpracován ve vermikompostéru žízalami kalifornskými.
- Žízaly produkují hnojivo, které je dále využíváno k hnojení pokojových rostlin v kancelářích a je umožněn i případný odběr zaměstnanci.

Hospodaření s vodou

- CIRI odebírá vodu z vodovodní sítě, jedná se především o vodu na mytí nádobí, rukou, splachování, v menší míře slouží jako pití pro zaměstnance.
- V kuchyňkách jsou instalovány barely s vodou.
- Splašková voda především ze splachování je vypouštěna do kanalizace.
- CIRI neprodukuje žádná přímá znečištění vody.
- Na WC ani kohoutcích nejsou instalována žádná úsporná zařízení.

Produkce odpadů

- CIRI neprodukuje odpady z výroby, pouze komunální odpad.
- Skladba odpadů:
 - Nejvíce produkují zaměstnanci kuchyňský odpad, papír tříditelný (vytisknuté dokumenty, popsané papíry, nepovedené tisky), papír netříditelný (papírové hygienické ubrousky), plasty (především obalové materiály z potravin) a sklo (v menší míře, lahve od tekutin), baterie, odpady z tonerů do tiskáren.
- Produkce odpadu z pořádaných akcí:
 - zbytky jídla z cateringu (minimální množství)
 - plast (plastové lahve, plastové misky – snaha eliminovat)
 - papírové ubrousky
 - kávová sedlina

Spotřební materiál	Spotřeba v Kč
Papír (v tiskárnách dle reálného tisku)	37 867
Tonery	137 111

Nebezpečný odpad

- Baterie – probíhá sběr a odborná likvidace
- Vyřazená technická zařízení – monitory, notebooky, mobilní telefony a další elektronika
- Odpady z tonerů
- Odpady z provozu automobilů



Dotazník mobility zaměstnanců

- Pro vyhodnocení uhlíkové stopy spojené s dojížděním zaměstnanců do a ze zaměstnání byl vytvořen dotazník.
- Sběr odpovědí probíhal od 10. února do 7. března 2025 a zúčastnilo se ho 56 zaměstnanců, což představuje 86 % všech pracovníků.
- Dotazník zároveň mapoval četnost práce z domova a návrhy zaměstnanců pro změnu jejich mobility.



469 km

ujdou zaměstnanci za 1 týden pěšky.

328 kg CO²e

denní emise z dopravy zaměstnanců

74 %

cest vykonají zaměstnanci auty

2,3 dnu

průměrný počet home office na
1 zaměstnance a měsíc

Dotazník mobility – nejčastější formy dopravy



50 %

Automobilem

vlastní i služební auto
včetně spolujízdy a taxi



20 %

Pěšky

pěší cesty především
z blízkosti práce



15 %

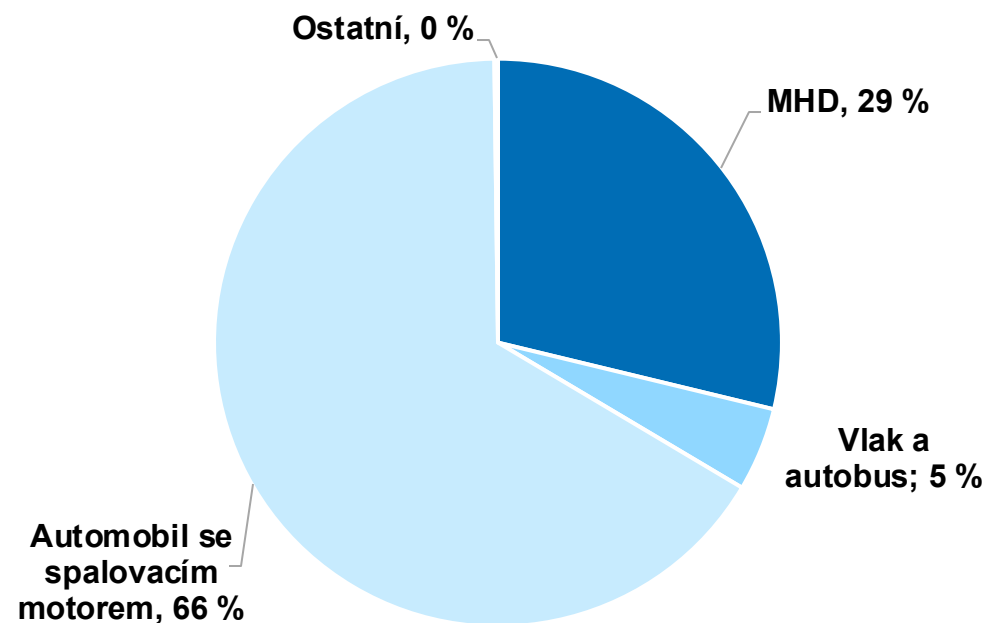
Městskou hromadnou dopravou

autobusy, trolejbusy

Výsledky dotazníku mobility – cesty do/z práce

Způsob dopravy		Počet realizovaných kilometrů v 1 týdnu oběma směry	Týdenní emise dle způsobu dopravy v kg CO ₂	Roční emise z dopravy zam-ců v kg CO ₂	Roční emise z dopravy zam-ců v kg CO ₂ - dopočet do plného počtu zam-ců	Podíl emise z dopravy zam-ců dle způsobu dopravy	Roční emise jednoho zam-ce dle způsobu dopravy v kg CO ₂	Podíl realizovaných cest dle způsobu dopravy
Pěšky		469	0,0	0,0	0,0	0,00 %	0,00	6 %
Kolo nebo koloběžka		236	0,0	0,0	0,0	0,00 %	0,00	3 %
Elektrokolo, elektrokoloběžka		14	0,1	5,5	6,3	0,01 %	0,10	0 %
Městská hromadná doprava	Autobus	500	28,1	1 460,7	1 695,5	2,06 %	26,08	7 %
	Elektrobus		153,6	7 988,3	9 272,2	11,26 %	142,65	0 %
	Trolejbus		211,0	10 974,5	12 738,2	15,46 %	195,97	0 %
Vlak	Elektrifikovaný	300	0,8	43,4	50,4	0,06 %	0,78	4 %
	Dieselový		31,5	1 635,5	1 898,4	2,30 %	29,21	0 %
Autobus		320	32,7	1 699,8	1 973,0	2,39 %	30,35	4 %
Automobil se spalovacím motorem		5 427	904,3	47 026,1	54 583,8	66,26 %	839,75	74 %
Automobil s hybridním pohonem		15	1,0	51,4	59,6	0,07 %	0,92	0 %
Elektromobil		0	0,0	0,0	0,0	0,00 %	0,00	0 %
Motocykl, skútr		15	1,7	88,7	102,9	0,12 %	1,58	0 %
Celkem		7 296	1 364,9	70 973,8	82 380,4	100,0 %	1 267,4	100 %

Podíl z emisí dle způsobu dopravy na cestách do/z práce



Výsledky dotazníku mobility – práce z domu

- Průměrně pracuje 1 zaměstnanec z domu 2,3 dnů v jednom měsíci.
- 18 zaměstnanců uvedlo, že mají zájem o podporu alternativních způsobů dopravy, 21 zaměstnanců uvedlo možná, 17 zaměstnanců nemá zájem.

Při současném využívání práce z domu jsou emise všech zaměstnanců 13 kg CO₂e / den.

Návrh opatření

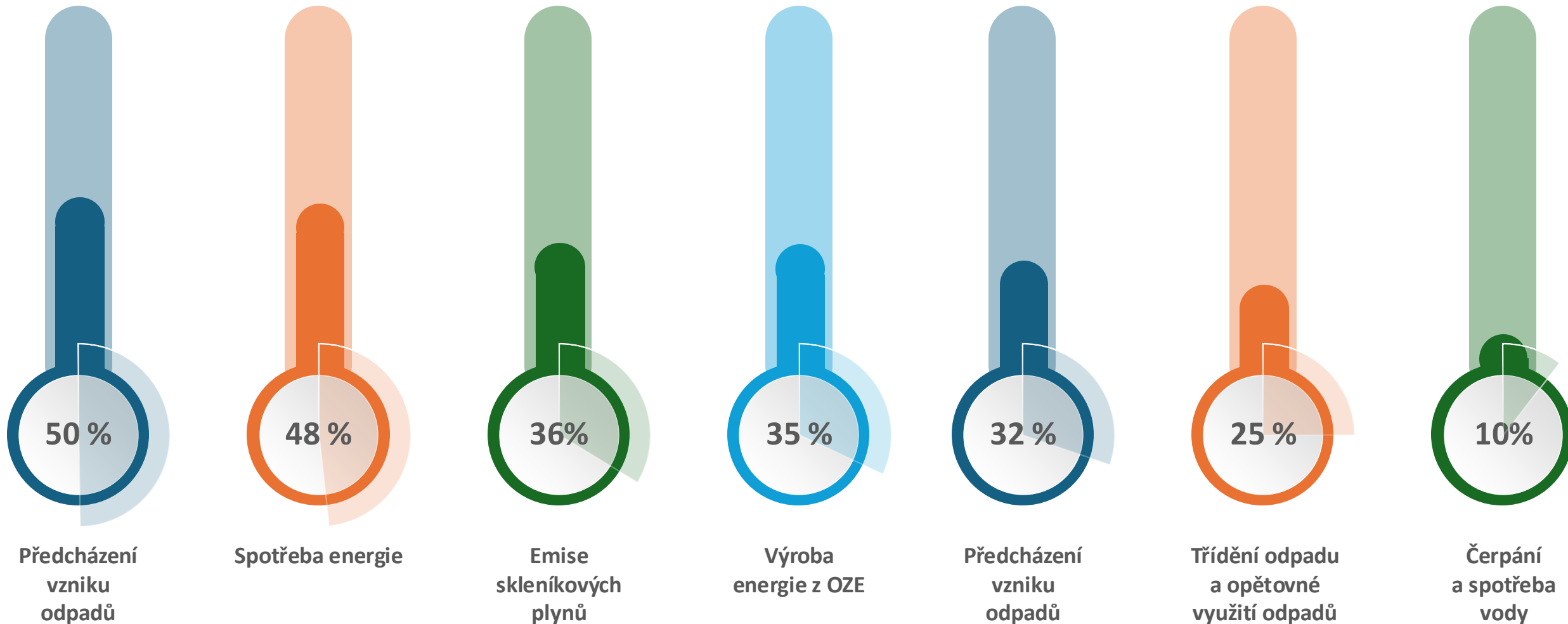
Kategorie podpory	Četnost odpovědí
Příspěvek na MHD	12
Sdílená kola (vč. elektrokol)	6
Sdílení vozidla	6
Příspěvek na dopravu (vlastní i veřejnou)	5
Příspěvek na parkování / vyhrazené parkování	5
Více dní HO = menší uhlíková stopa	4
Úschovna kol v budově CIRI	2
Hromadná pěší cesta pro zdraví do práce a domů s neformálním rozhovorem	1
Sdílené elektrokoloběžky	1
Elektromobilita	1
Možnost zaparkovat vozidlo na Pivovarském náměstí při vyložení/naložení osob a věcí	1
Možnost se osprchovat	1

Opatření v pilíři E

OPATŘENÍ	CÍL	POČET TYPOVÝCH AKTIVIT
Spotřeba energie	Nízká spotřeba energií CIRI	12
Výroba energie z obnovitelných zdrojů	Vysoké a racionální využití OZE organizací	5
Adaptace na změnu klimatu	Organizace maximálně adaptovaná na nadcházející změny klimatu	5
Emise skleníkových plynů	Nízké emise skleníkových plynů z provozu budov a mobility zaměstnanců	13
Předcházení vzniku odpadů	Nízká produkce odpadů a udržitelné vstupy pro zajištění fungování organizace	11
Třídění odpadu a opětovné využití odpadů	Optimálně nastavený systém třídění odpadů a opětovného využití materiálů	11
Čerpání a spotřeba vody	Snížení objemu spotřebované vody a vypouštěných odpadních vod	6

Zavedenost opatření

Celkem ze všech opatření v E 36,9 %



Opatření „Spotřeba energií“

Cíl „Nízká spotřeba energií CIRI“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Nastavení energetického desatera – vnitřní koncept CIRI k úsporám energií
- Úsporný režim tiskáren
- Provést energetický audit
- Činnost EKIM (Energetické konzultační a informační místo)

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Postupná obnova výpočetní techniky (přechod na notebooky z úspornějšími komponenty)
- Nákup energeticky úsporných spotřebičů ve společných prostorách
- Vytápění na nižší teploty v nekancelářských prostorách - zavedení termostatů s maximální nastavitelnou hodnotou vytápění na stupni 3
- Zapojení zaměstnanců do zvyšování udržitelnosti CIRI (např. formou vlastních nápadů na snižování spotřeby energií) a budování firemní kultury na bázi principů ESG

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Zapojení budov do krajského systému sdílení elektrické energie
- Výměna světel na chodbách za úspornější a případný přechod na systém pohybových čidel
- Nákup zelené elektrické elektřiny
- Osvětové aktivity (školení, e-learning) pro zaměstnance
- Nastavení systému vyššího využití home office (změna z 1 na 2 dny v týdnu)

“

EKIM = Energetické
konzultační a informační
místo Královéhradeckého
kraje

„V rámci činnosti **EKIM se věnujeme
bezplatnému poradenství** pro širokou
veřejnost, jednotlivé obce, popřípadě malé
a střední podnikatele v oblasti energetiky.“



ENERGETICKÉ
KONZULTAČNÍ
INFORMAČNÍ
MÍSTO

www.cirihk.cz/energetika



- **Rozvíjí systém hospodaření s energií v Královéhradeckém kraji – [Systém energetického managementu \(EnMS\) dle normy ČSN EN ISO 50001:2019/1a](#)**
- **[Má zkušenosti s metodou EPC](#)** (energy performance contracting) pro financování energeticky úsporných opatření a zajišťuje prosazování těchto opatření při realizaci investičních akcí Královéhradeckého kraje a jeho organizací.
- Spolupracuje s Královéhradeckým krajem při naplňování cílů **[Územní energetické koncepce kraje](#)**.
- Je zapojeno do pilotního fungování elektromobilů v organizacích Královéhradeckého kraje.
- Poskytuje odborné technické a ekonomické posouzení a vyhodnocení využití dostupných technologií a dalších opatření v oblasti energetické účinnosti nemovitostí.
- Zajišťuje dotační management (příprava, řízení, udržitelnost) projektů v oblasti energetiky.
- Je členem Krajské energetické skupiny, která je poradním orgánem Královéhradeckého kraje mimo jiné v oblasti energetiky.
- **[Pořádá vzdělávací semináře, konference, realizujeme osvětu v oblasti energetiky](#)**.
- Provádí kontrolní termovizní měření budov.
- Doporučuje optimální nastavení u vysokého napětí elektrické energie (hlídání, kontrola, nastavení ¼ hod maxima).
- Zaměřuje se na aplikaci chytrých „SMART“ technologií.

Opatření „Výroba energie z obnovitelných zdrojů“

Cíl „Vysoké a racionální využití OZE organizací“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Činnost EKIM (Energetické konzultační a informační místo)

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Aktivity v rámci oddělení inovací – podpora výzkumných projektů pro zavádění nových forem OZE
- Nákup zelené elektrické energie

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Zapojení budov do krajského systému sdílení elektrické energie

Opatření „Adaptace na změnu klimatu“

Cíl „Organizace maximálně adaptovaná na nadcházející změny klimatu“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- **Žádné plně zavedené aktivity**

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Přejít na elektromobilitu – nákup elektromobilů a automobilů s hybridním pohonem

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Adaptace pracovních prostor na zvyšující se teploty (zejména venkovní a vnitřní žaluzie, klimatizace, centrální chlazení, větráky)
- Zapojení budov do krajského systému sdílení elektrické energie
- Zavedení homeoffice při vysokých teplotách
- Alternativní možnost pitného režimu zaměstnanců - možnost zavedení alternativy ke klasickému barelu ve formě "automatů LOKNI" na pitnou perlivou i neperlivou vodu

Opatření „Emise skleníkových plynů“

Cíl „ Nízké emise skleníkových plynů z provozu budov a mobility zaměstnanců“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Zvýšení využití MHD pro služební cesty v rámci Hradce Králové – více MHD karet, minimalizace cest autem

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Sdílené služební cesty – systém plánování služebních cest napříč odděleními
- Vyšší využití online schůzek s "odloučenými pracovišti CIRI" a s klienty a partnery CIRI tam, kde je to možné a vhodné
- Udržitelné eventy CIRI – nákup cateringu od lokálních firem (s důrazem na další prvky udržitelnosti)
- Rozšíření hybridní formy konání akcí pořádaných CIRI – investice do techniky, edukace zaměstnanců, optimalizace využití místností v rámci KÚ KHK
- Zvýšení využití dálkové hromadné dopravy tam, kde je to výhodné (např. cesty do dobře dostupných destinací jako je Praha, Brno, Pardubice apod.) a vhodné vzhledem k charakteru schůzky, akce
- Přechod na elektromobilitu – nákup elektromobilů a automobilů s hybridním pohonem

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Nákup jízdních kol jako alternativy automobilů pro cesty v rámci Hradce Králové
- Vytvoření CIRI účtu pro využití systému sdílených kol Nextbike
- Více dní práce z domova za účelem snížení počtu cest zaměstnanců
- Pobídky zaměstnancům pro úpravu způsobu cest do zaměstnání
- Vytvoření akcí na podporu snižování uhlíkové stopy zaměstnanců, zapojení do již existujících akcí (např. Do práce na kole apod.)

Opatření „Předcházení vzniku odpadů“

Cíl „ Nízká produkce odpadů a udržitelné vstupy pro zajištění fungování organizace “

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Opětovné využití elektroniky – možnost odkupu zaměstnanci, nabídka v rámci krajských organizací, projekt REMOBIL
- Zavedení opakovatelně plnitelných nádob nebo dávkovačů např. na saponáty nebo mýdlo na ruce.

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

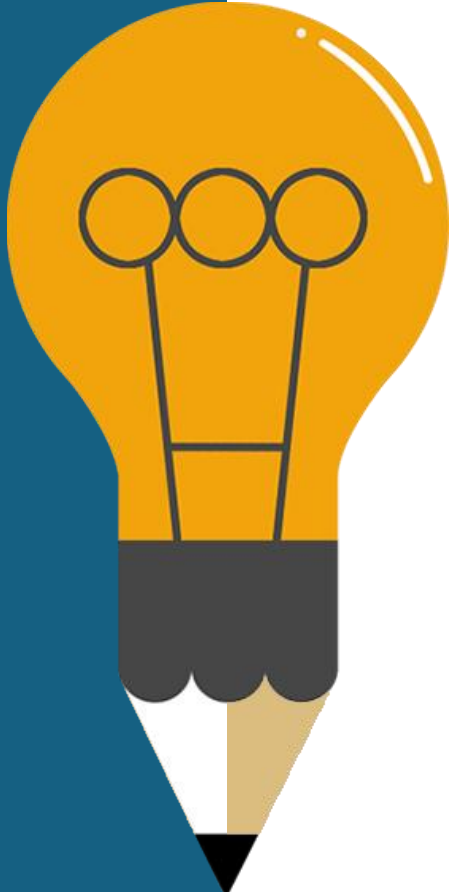
- Racionalizace drobného občerstvení v rámci schůzek na CIRI – upřednostnění bezobalových potravin a nápojů
- Nákup džbánů na vodu do každé kanceláře
- Propagační předměty na eventy, partnerům s důrazem na udržitelnost
- Zajištění prověřené sítě dodavatelů materiálu, cateringu apod. s důrazem na kvalitu, udržitelnost, lokálnost a využití sociálních podniků
- Optimalizace nákupu kancelářských potřeb – důraz na kvalitu, dlouhodobé využití, možnost výměny náplní a dílů a jejich opravy
- Eliminace tiskovin (upřednostnění elektronických verzí) a důraz na kvalitu tisku a udržitelnost

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Snížení počtu košů v kancelářích
- Udržitelné eventy CIRI – nevyužívat jednorázové obaly na akcích, optimalizace složení a množství jídla na akcích, kompostování odpadů
- Postupná obměna elektroniky za kusy s možností dobíjení baterie namísto využití "externích" baterií tam kde je to vhodné

Projekt REMOBIL



- CIRI je zapojená do akce REMOBIL, což je neziskový projekt sběru starých a nepotřebných mobilních telefonů.

Projekt:

- Je určen pro všechny typy subjektů včetně občanů a funguje v celé České republice.
- Hlavním cílem je změna stavu, kdy se telefony hromadí v domácnostech a znamenají tak enviromentální problém. Remobil se snaží nabídnout co nejjednodušší způsob, jak se nepotřebných telefonů zbavit.
- Zároveň z každého sebraného mobilu přispívá 10 Kč na charitativní účely a díky recyklaci mobilů dochází k opětovnému využití surovin. To ve výsledku znamená významné úspory vody, snížení produkce toxických odpadů nebo snížení produkce ekvivalentu CO₂.
- V CIRI je k dispozici sběrný box, do kterého je možné staré a nepotřebné telefony, tablety, notebooky, nabíječky nebo kabely odevzdávat.

Opatření „Třídění odpadu a opětovné využití odpadů“

Cíl „ Optimálně nastavený systém třídění odpadů a opětovného využití materiálů“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Bazar použitých věcí od zaměstnanců CIRI - možnost propojení s Dobročinným obchodem RE-USE, který provozuje město Hradec Králové
- Třídění biodpadu 1 – třídění rostlinných zbytků formou vermikompostování

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Instalace nádob na tříděný odpad – rozšíření o elektroodpad, kovy
- Osvěta zaměstnanců v otázce třídění, recyklace, opětovného využití odpadů
- Nepoužívání papírových utěrek – možnost alternativy pratelných textilních utěrek

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

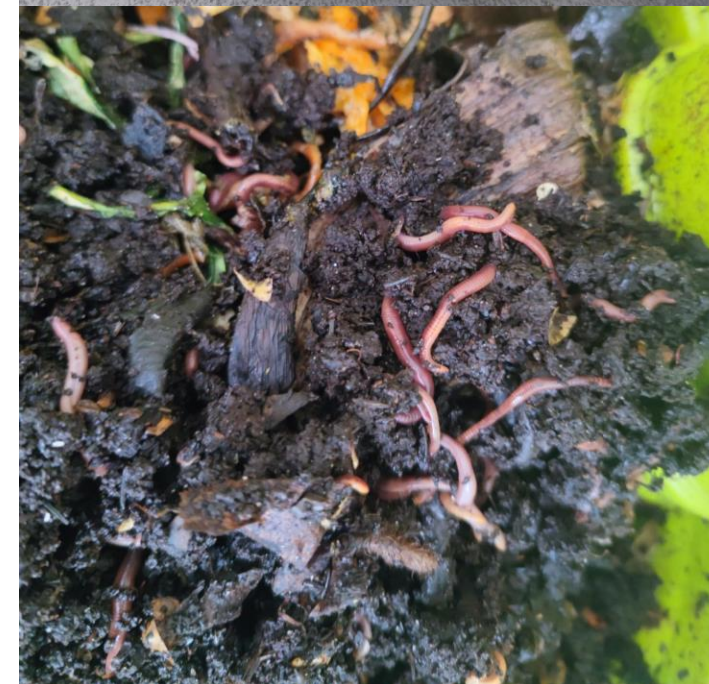
- Snížení počtu košů v kancelářích
- Třídění biodpadu 2 – třídění živočišných a ostatních biodpadů – zajištění odpadové hnědé nádoby
- Zavedení kontrolních mechanismů vytřídění odpadů z třídících nádob
- Sbírky nevyužitého oblečení a případný SWAP na CIRI a následně zajištění odvozu zbylých věcí do sběrných kontejnerů Diakonie Broumov
- Možnost instalace venkovního "záhonku", kde by se využívalo hnojivo a humus z vermikompostování, šlo by zde pěstovat bylinky jako benefit pro zaměstnance a k využití dochucení vody z barelu namísto balených ochucených vod
- Založení komunitní zahrádky s venkovním kompostérem, kde by si mohli zaměstnanci pěstovat menší množství zeleniny apod.

Vermikompostér na CIRI

„Vermikompostování je proces, při kterém se organický odpad (zejména z kuchyně) přeměňuje za pomoci žížal na vermikompost (kvalitní hnojivo) a žížalí čaj (tekuté hnojivo). Žížaly se živí bioodpadem a jejich výkaly (vermikompost) jsou plné živin a mikroorganismů prospěšných rostlinám.“

Stav na CIRI

- Vytríděný kuchyňský odpad (cca 80 % z největší kuchyně) je následně zpracován ve vermikompostéru žížalami kalifornskými.
- Žížaly produkují hnojivo, které je dále využíváno k hnojení pokojových rostlin v kancelářích a je umožněn i případný odběr zaměstnanci.
- Možnost odběru „násady“ žížal zaměstnanci pro založení vlastního domácího vermikompostéru .
- Aktuálně jsou na CIRI funkční 2 vermikompostéry (1 v prvním patře budovy Regiocentra, druhý v budově Evropského domu v ul. Švendova).



Opatření „Čerpání a spotřeba vody“

Cíl „ Snížení objemu spotřebované vody a vypouštěných odpadních vod “

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- **Žádné plně zavedené aktivity**

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Perlátory na bateriích
- Optimalizace využití /snížení objemu vody využité pro mytí nádobí - např. nákup myček nádobí, tam kde nejsou, optimalizace využití stávajících myček nádobí, osvěta a cedulky s upozorněním

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Možnost zavedení alternativy ke klasickému barelu ve formě "automatů LOKNI" na pitnou perlivou i neperlivou vodu
- Snížení objemu nádrží záchodů (možnost instalace speciálních prvků)
- Snížení spotřeby vody na mytí rukou – kvalitní mýdla, cedulky "UŠETŘETE"
- Možnost využití dešťové vody pro zalévání rostlin - instalace například na venkovní záhonek

A hand is shown holding a globe. The globe is covered in a dense pattern of small, circular icons representing various social and environmental themes. Overlaid on the globe are the large, bold letters 'ESG' in a light orange color.

ESG

S

Sociální pilíř (S) se soustředí na to, jak organizace přistupuje ke svým zaměstnancům, komunitě a dalším lidem.

Sleduje pracovní podmínky, rovnost příležitostí, zapojení veřejnosti, vzdělávání, zdraví a celkový sociální dopad aktivit organizace.

98 %

spokojenost
zaměstnanců

zaměstnanci mají ročně
5 týdnů dovolené
5 sickdays

66 %

zaměstnanců CIRI tvoří ženy

Dotazník spokojenosti zaměstnanců

- **Dotazník za rok 2024 vyplnilo 52 zaměstnanců.**
- Sběr odpovědí probíhal v lednu 2025.
- Dotazník obsahuje celkem 16 otázek z oblastí jako jsou spokojenost zaměstnanců s prací na CIRI, motivační faktory, nevyhovující prvky při práci, spokojenost s benefity, technickým a dalším vybavením, vztahy na pracovišti atd.



pružná pracovní doba

je nejvíce vítaným benefitem na CIRI

98 % zaměstnanců

je spokojeno s prací v CIRI

vztahy na pracovišti

motivují 87 % zaměstnanců

39 zaměstnanců

má mezi kolegy přátele

Výsledky dotazníku spokojenosti zaměstnanců – celková spokojenost

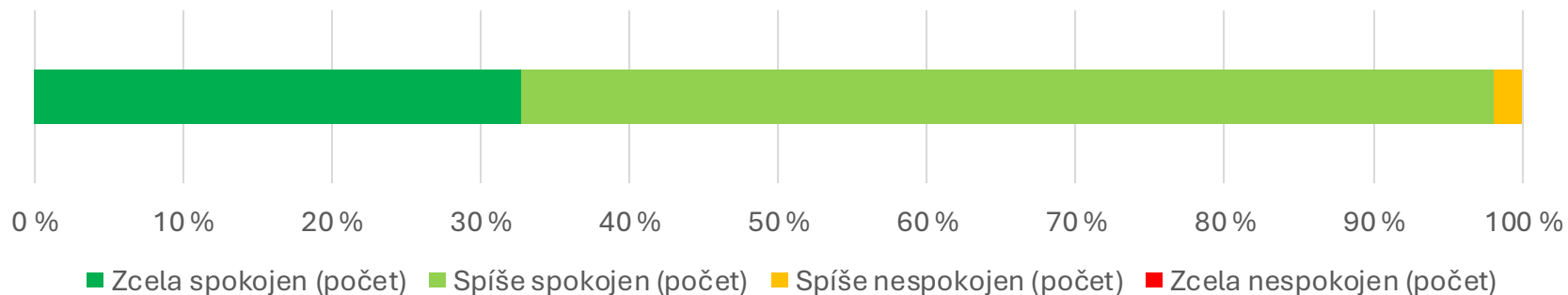
- Zaměstnanci nejvíce oceňují pracovní kolektiv a různorodost práce

**98 % zaměstnanců
je s prací na CIRI
spokojeno.**

Co zaměstnanci v práci na CIRI nejvíce baví

Kategorie	Četnost odpovědí
Různorodost práce a kolektiv	22
Smysl práce a podpora regionu	13
Výsledky práce a osobní přínos	8
Pracovní podmínky a prostředí	4
Osobní a profesní růst	5
Jiné	2

Celkové hodnocení spokojenosti zaměstnanců

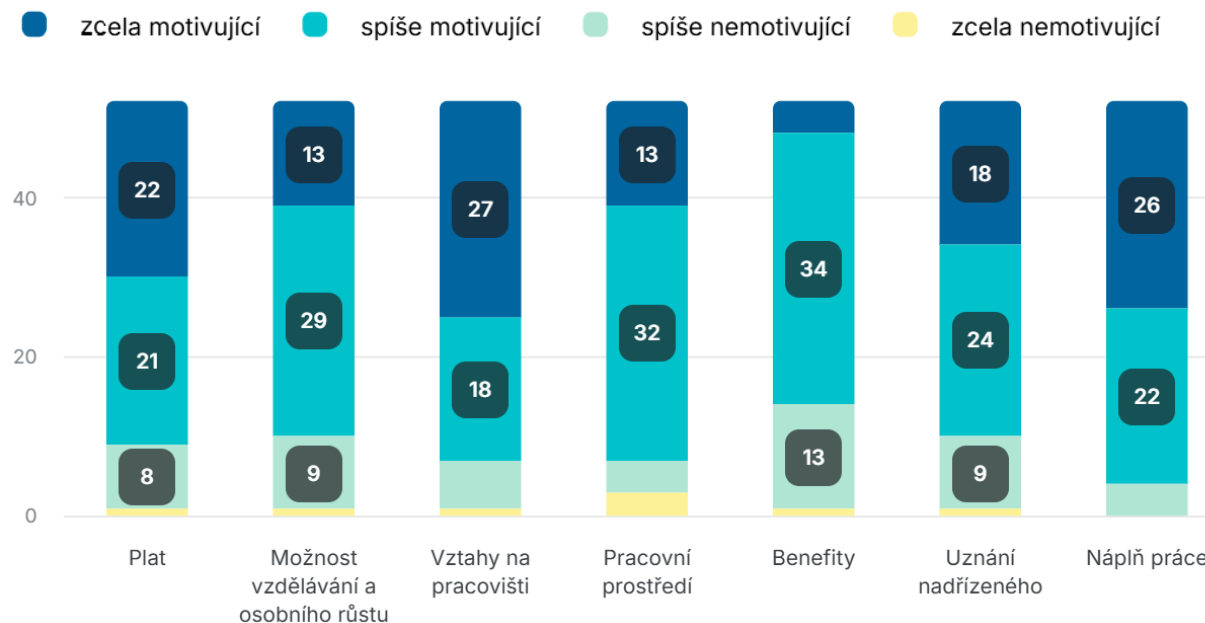


Výsledky dotazníku spokojenosti zaměstnanců – motivace

- Jako nejvíce motivující se ukázaly vztahy na pracovišti a finanční ohodnocení.
- Jako nejméně motivující zaměstnanci uvedli benefity.

Zvýšení motivace zaměstnanců by nejvíce ovlivnilo finanční ohodnocení a benefity.

V jaké míře motivují zaměstnance níže uvedené faktory pro práci v CIRI?



Co by pomohlo zvýšit motivaci zaměstnanců

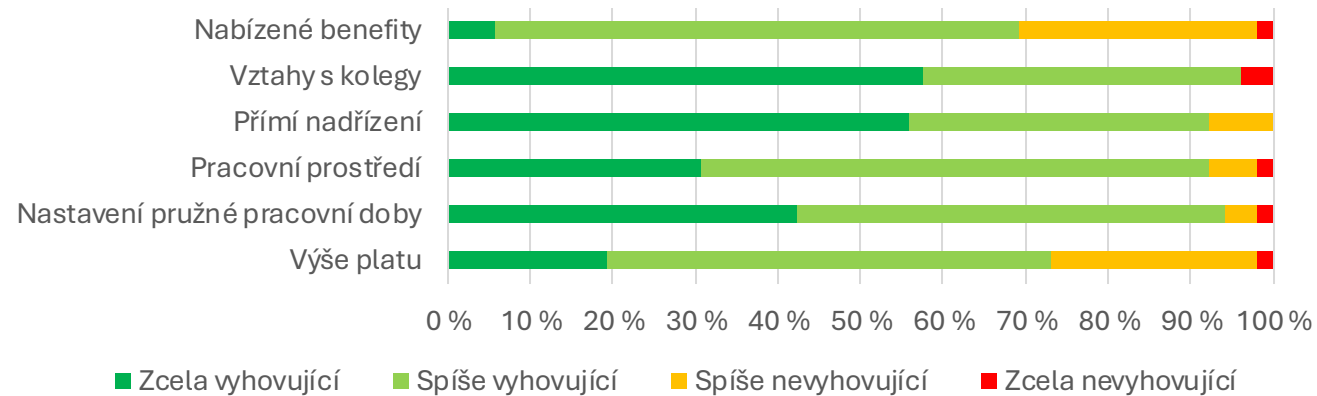
Kategorie	Četnost odpovědí
Finanční ohodnocení a benefity	31
Pracovní podmínky (home office, flexibilita)	14
Lepší pracovní prostředí a procesy	4
Spolupráce a týmový duch	2
Osobní a profesní růst	1

Výsledky dotazníku spokojenosti zaměstnanců – benefity

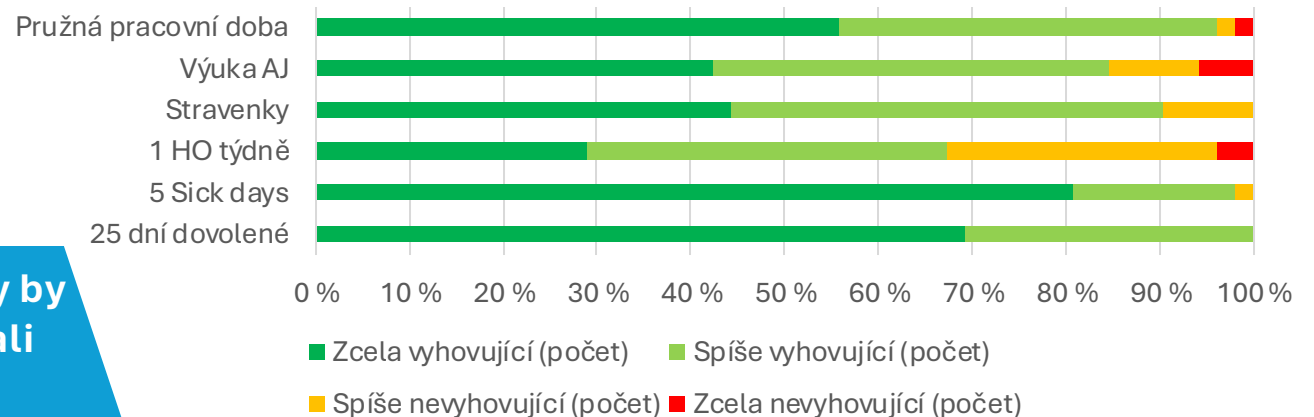
- 73 % zaměstnanců považuje výši platu za vyhovující.
- Nastavení pružné pracovní doby považuje za vyhovující 95 % zaměstnanců.

Zaměstnanci mají zájem především o finanční benefity.

Co považují zaměstnanci na CIRI za vyhovující a nevyhovující



Hodnocení benefitů, které CIRI poskytuje



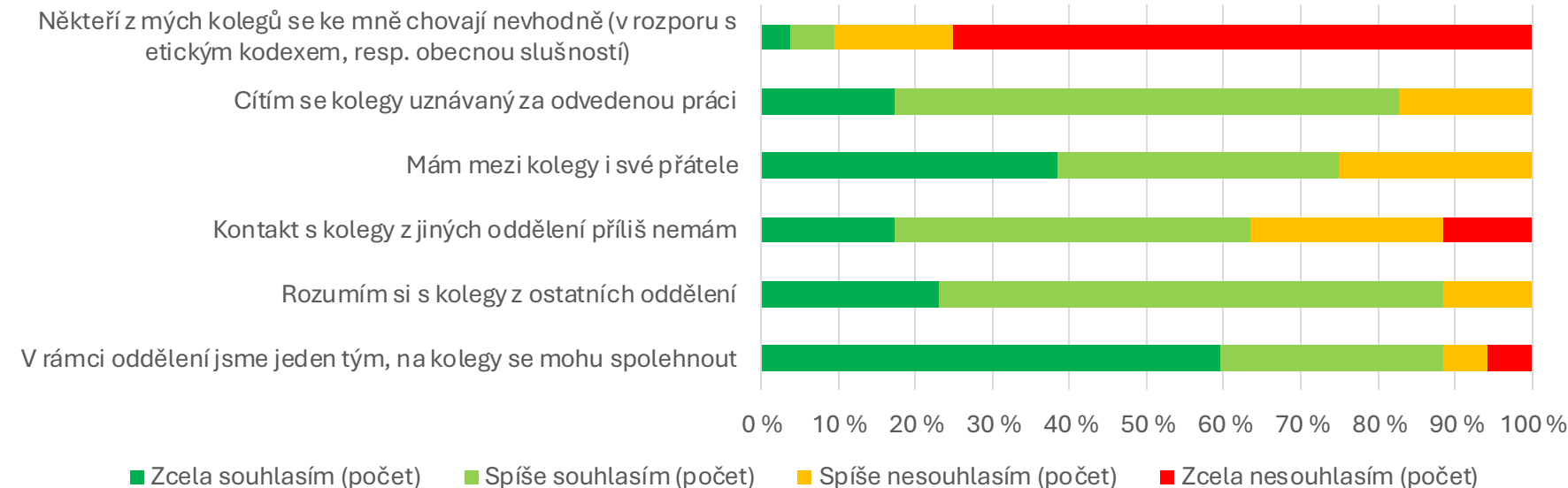
Jaké další benefity by zaměstnanci uvítali

Kategorie	Četnost odpovědí
Finanční benefity (vyšší FKSP, stravenky, penzijní příspěvky)	20
Pracovní flexibilita (více home office, 4 dny pracovní týden)	14
Zdravotní a wellness benefity (příspěvky na masáže, fitness)	4
Vzdělávací benefity a osobní rozvoj (kurzy, teambuilding)	2
Příspěvky na dopravu a technické vybavení	1

Výsledky dotazníku spokojenosti zaměstnanců – vztahy na pracovišti

- Zaměstnanci hodnotí kladně i své přímé nadřízené.
- Za největší klady přímého nadřízeného zaměstnanci uvádí férovost, odbornost, profesionalitu, komunikaci a otevřenost.
- Za největší nedostatky svých přímých nadřízených zaměstnanci považují nedostatek času a pozornosti vůči podřízeným, nedostatečnou zpětnou vazbu.

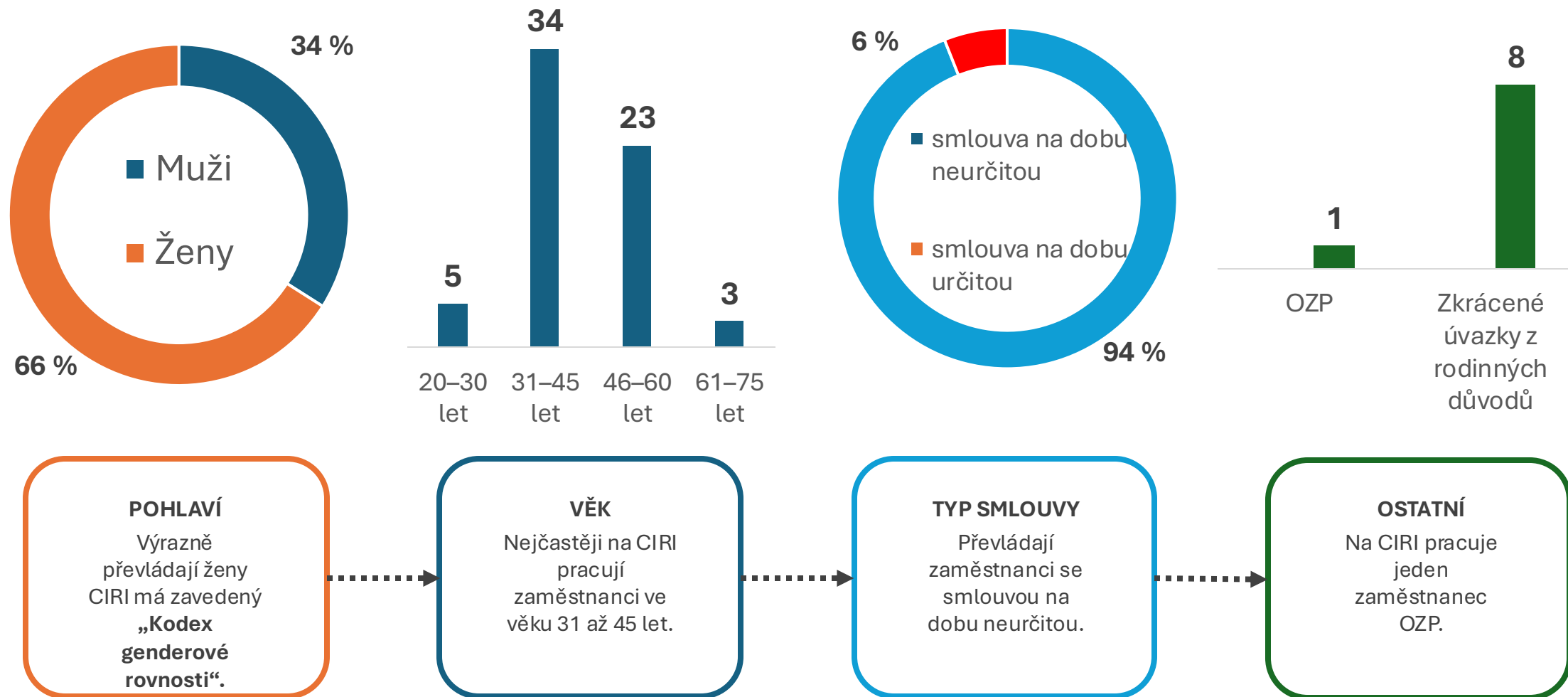
Hodnocení spolupráce s kolegy



Co by dle zaměstnanců napomohlo zlepšení týmového ducha?

- 01** Společné akce a školení napomáhající soudržnosti týmů
- 02** Lepší komunikace a informovanost, požití inovativních přístupů v komunikaci
- 03** Spravedlivé rozdělení úkolů
- 04** Psychologická podpora a řešení konfliktů

Složení pracovní síly na CIRI



Ochrana bezpečnosti a práv zaměstnanců

Bezpečnost práce (BOZP)

- CIRI má nastaveny vnitřní předpisy BOZP.
- Vnitřní předpisy společnosti týkající se BOZP jsou na Týmovém webu [ZDE](#).
- Pravidelně jednou za dva roky probíhá školení BOZP všech zaměstnanců mimo vedoucí pracovníky (ti jsou školeni samostatně v tříletém intervalu).
- CIRI má nastavený systém prevence pracovních rizik: procesy vyhledávání, hodnocení a řízení rizik dle dokumentu „[seznam rizik](#)“.
- CIRI poskytuje pracovní pomůcky pro předcházení úrazů a nemoci z povolání včetně ergonomických křesel a myší.
- Zaveden systém sledování prostředí pomocí sensorů (požární hlásiče) a bezpečnostních kamer.

Ochrana oznamovatelů nekalých praktik

- CIRI má nastaven vnitřní oznamovací systém pro příjem a vyřizování oznámení podaných v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady EU CIRI má zavedenu směrnicí tzv. Whistleblowingový systém.
- CIRI má zajištěnu příslušnou osobou, která přijímá a zkoumá oznámení, případně navrhuje opatření k nápravě zjištěného protiprávního stavu.
 - CIRI má zveřejněny údaje na webu [ZDE](#).



Ochrana osobních údajů (GDPR)

- CIRI má nastaveny procesy ochrany osobních údajů a práce s osobními údaji zaměstnanců, účastníků akcí a dalších osob, od kterých získává osobní údaje.
- CIRI má zavedenou směrnicí k ochraně osobních údajů.
- CIRI má na webu organizace zveřejněny Zásady ochrany osobních údajů [ZDE](#).

Vyváženost osobního a pracovního života

- CIRI umožňuje dle pracovního řádu krátkodobé pracovní volno ze zdravotních a sociálních důvodů (5 sick days ročně) a 5 týdnů dovolené.
 - Pružná pracovní doba, možné individuální nastavení pracovní doby pro specifické potřeby zaměstnanců.
 - Možnost práce z domu.
- CIRI se snaží pomáhat zaměstnancům v prevenci syndromu vyhoření, je nastaven systém psychologické pomoci včetně seznamu doporučených odborníků.

Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity	
stav k 31.12.2024	
Zaměstnanecké benefity	5 týdnů dovolené
	5 dnů placeného zdravotního volna
	stravenková karta s příspěvkem zaměstnavatele
	hodina výuky AJ týdně
	pružná pracovní doba
	možnost práce z domu 1x týdně
	možnost účasti na školeních, kurzech a firemních akcích
	služební PC a telefon
	FKSP o hodnotě 3.000 Kč
	každoroční výjezdní porada



Školení a rozvoj zaměstnanců

Celofiremní školení

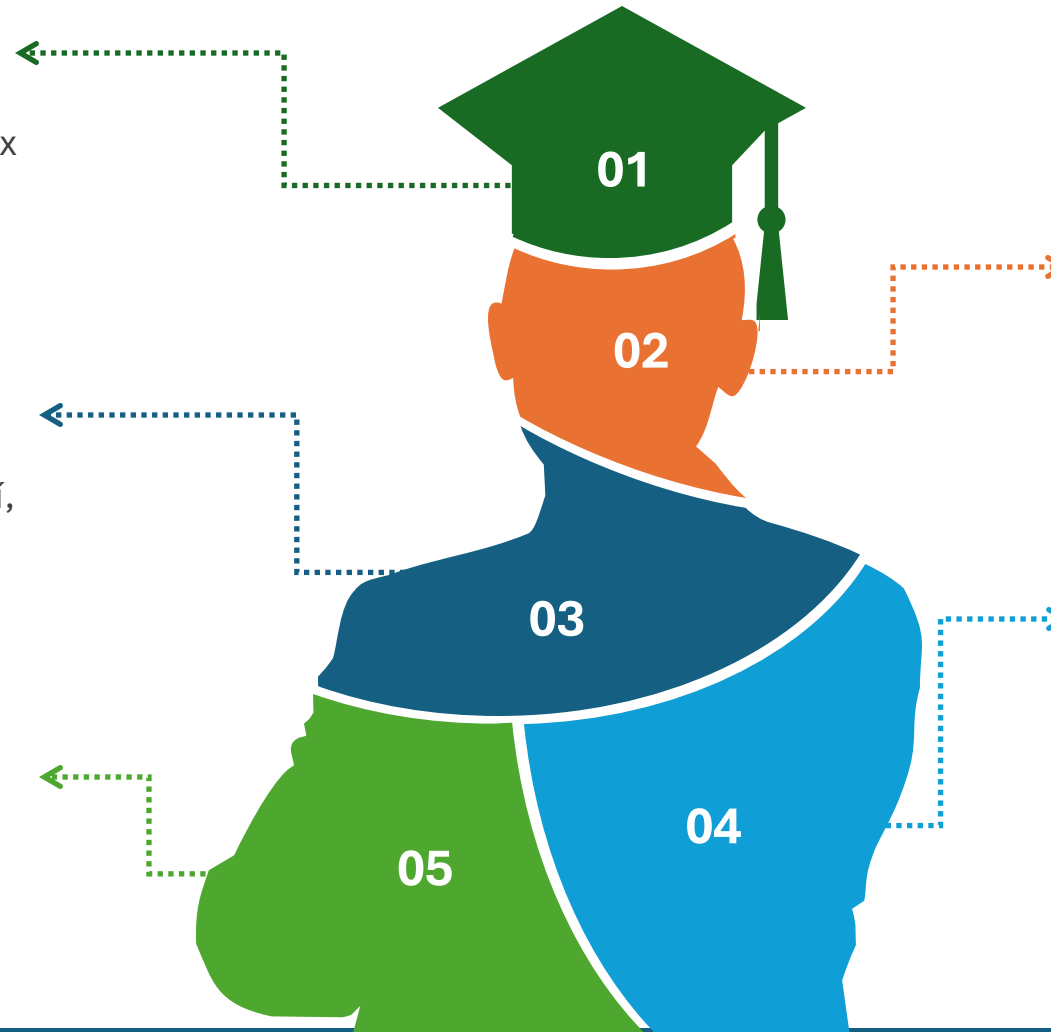
- BOZP pro zaměstnance – 2 hodiny (1x za 2 roky)
- BOZP pro vedoucí – 2 hodiny (1x za 3 roky)
- Referentské školení

Účast na akcích

- Možnost účastnit se konferencí, workshop, seminářů a exkurzí spojených s rozvojem pracovních znalostí a kompetencí

Online akademie

- CIRI provozuje e-learningové prostředí Akademie Chytrého regionu a Akademie pro inovace

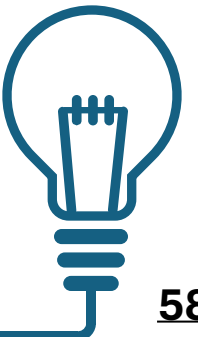


Možnost individuálních školení

- Individuální školení v hodnotě až 3 000 Kč na zaměstnance
- Možnost jazykového školení v pracovní době 1 hod týdně

Certifikace

- Uhrazení certifikace zaměstnanců spojené s rozvojem jejich profesní kvalifikace



Další sociální faktory

- Míra fluktuace zaměstnanců na CIRI je poměrně nízká, liší se však mezi jednotlivými odděleními
- Mezi zaměstnanci je často využívána i možnost práce z domu
- Každý rok CIRI umožní stáže několika studentům vysokých škol, čímž jim umožní získat zkušenosti z praxe

Indikátory (stav k 31. 12. 2023)	
Míra fluktuace (v %)	5,2
Pracovní úrazy (počet)	0
Podíl zaměstnanců využívajících práci z domova (v %)	Např.: v lednu 2024 využilo 73 % zaměstnanců práci z domu.
Jak jsou nastavena pravidla práce z domu?	viz Pracovní řád, kapitola 4
Po jaké době dostali průměrně zaměstnanci v posledních 5 letech smlouvu na dobu neurčitou?	Aktuálně chybí data.
Možnost studentských stáží	Ano

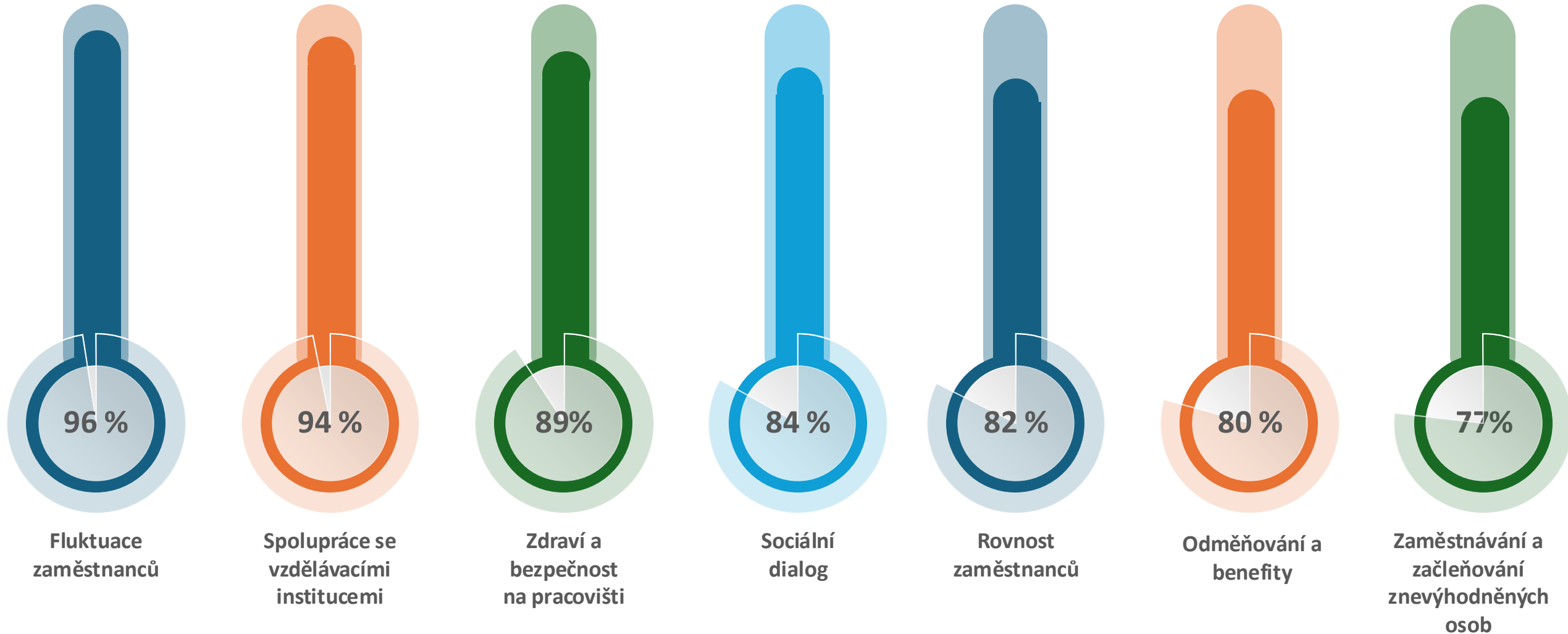
Opatření v pilíři S

60

OPATŘENÍ	CÍL	POČET TYPOVÝCH AKTIVIT
Rovnost: žen a mužů, lidí různých vyznání, sexuální orientace, hodnot a názorů	Optimální pracovní podmínky, ohodnocení a příležitosti pro muže a ženy	7
Zaměstnávání a začleňování osob se zdrav. postižením, sociálním či jiným znevýhodněním na trhu práce	CIRI je organizace vstřícná k zaměstnávání lidí se specifickými potřebami	11
Flexibilita pracovní smlouvy	Flexibilní pracovní úvazky pro všechny skupiny zaměstnanců	9
Fluktuace zaměstnanců	Fluktuace zaměstnanců je minimální, CIRI je atraktivní organizace pro nové zaměstnance	7
Odměňování a benefity	Systém odměňování a benefitů je vyhovující všem zaměstnancům organizace	17
Přesčasý	Zaměstnanci mají adekvátní množství práce bez nutnosti přesčasů	3
Sociální dialog	Sociální dialog mezi zaměstnanci a mezi zaměstnanci s vedením funguje bezproblémově a na bázi vzájemného pochopení	8
Zdraví a bezpečnost na pracovišti	Pracovní prostředí v budově CIRI je bezpečné a zaměstnanci mají pro výkon své práce vyhovující bezpečnostní vybavení	7
Spolupráce se vzdělávacími institucemi	CIRI spolupracuje jako rovnocenný partner se všemi stupni vzdělávacích organizací	8
Školení, vzdělávání a zvyšování kvalifikace	Systém vzdělávání zaměstnancům plně vyhovuje, rozvíjí jejich kompetenci a znalosti, umožňuje jim kariérový i osobnostní růst a odpovídá současným trendům a požadavkům	15
Blahobyt zaměstnanců	Zaměstnanci se ve své práci cítí dobře a mají dostatečné možnosti zpříjemnění pobytu na CIRI	8
Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem	Práce a osobní život zaměstnanců je v rovnováze, organizace jim poskytuje plnou podporu pro řešení všech životních situací	8

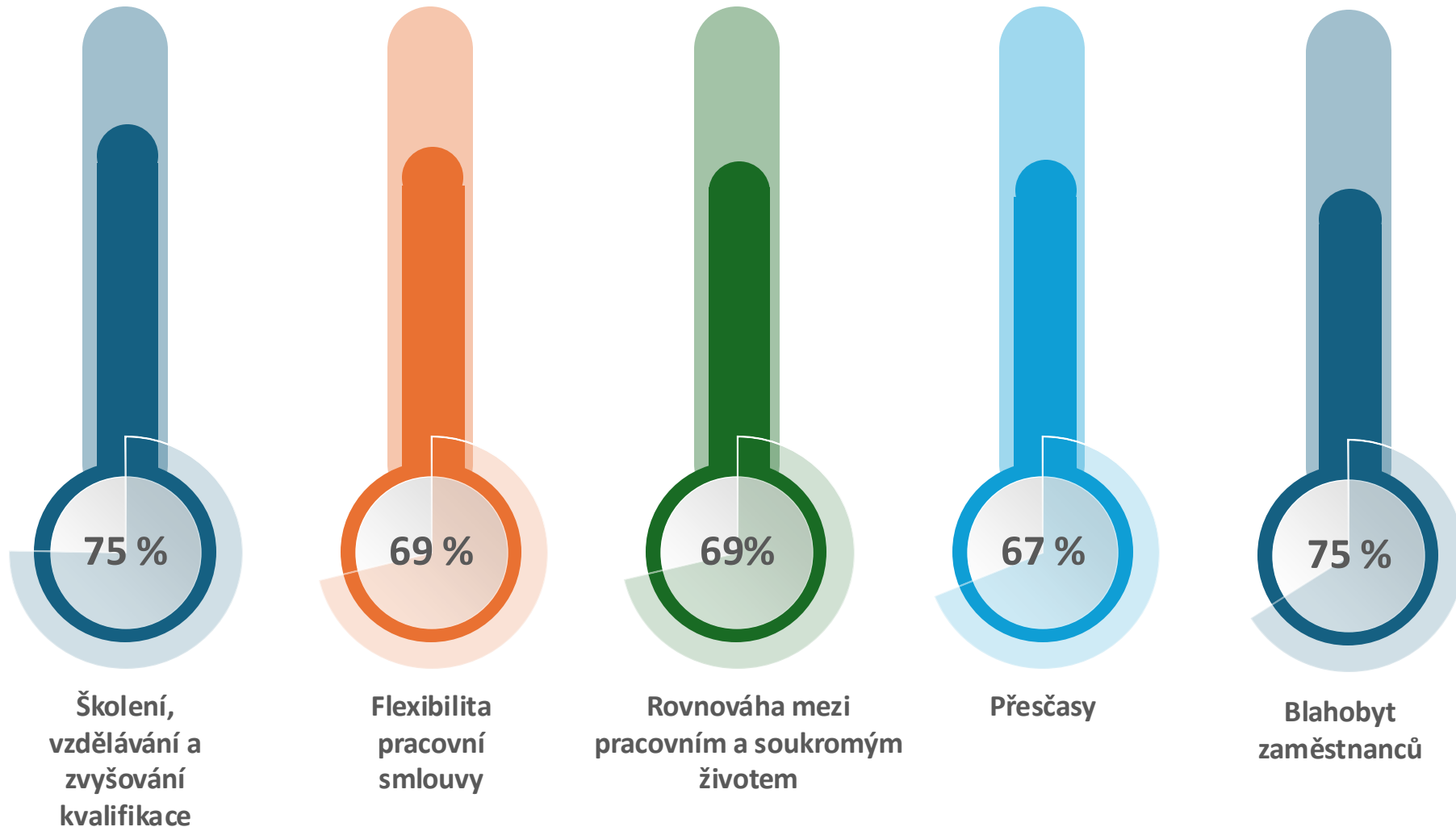
Zavedenost opatření – část 1

Celkem ze všech opatření v S 78,8 %



Zavedenost opatření – část 2

Celkem ze všech opatření v S 78,8 %



Opatření „Rovnost: žen a mužů, lidí různých vyznání, sexuální orientace, hodnot a názorů“

Cíl „Optimální pracovní podmínky, ohodnocení a příležitosti pro muže a ženy“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Kontinuální komunikace s ženami/muži na rodičovské dovolené – zapojení do akcí CIRI, účast na vánočních večírcích oddělení či CIRI apod.
- Nastavení systému rovného odměňování mužů a žen
- Vytvoření systému snadného návratu pro rodičovské dovolené na intranetu – aktuální informace o změnách v organizaci, možnostech individuálních podmínek pro zaměstnance po rodičovské
- Zavedení etického kodexu a kodexu genderové rovnosti v organizaci a zajištění jeho znalosti a dodržování zaměstnanci

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Podpora snadného návratu žen (mužů) po rodičovské dovolené – nastavení individuálních podmínek

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Sběr dat o diverzitě a inkluzi v organizaci, jejich analýza a vyhodnocování

Opatření „Zaměstnávání a začleňování osob se zdravotním postižením, sociálním znevýhodněním či jiným znevýhodněním na trhu práce“

Cíl „CIRI je organizace vstřícná k zaměstnávání lidí se specifickými potřebami.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Centrální nákup kancelářských potřeb v režimu s náhradním plněním
- Fungování Regionálního centra podpory sociálního podnikání
- Pořádání osvětových akcí o sociálním podnikání pro zástupce veřejné správy
- Zapojení místních sociálních podniků jako dodavatelů občerstvení na akce

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Nákup dalších produktů a služeb od sociálních podniků
- Pracovní integrace: Spolupráce s neziskovými organizacemi nebo sociálními podniky na umísťování těchto osob do pracovních pozic
- Stážové programy: Nabídka stáží nebo trainee programů přizpůsobených specifickým potřebám znevýhodněných skupin
- Využití daňových pobídek: Aktivní využívání státních dotací a daňových úlev spojených s inkluzí znevýhodněných osob
- Zlepšení podmínek pro zaměstnance 55+ (možnosti individuální pracovní doby, zkrácené úvazky, navýšení počtu home office, zdravotní pomůcky, individuální školení, změna náplně práce apod.)
- Zpřístupnění práce na CIRI pro osoby znevýhodněné na trhu práce – nastavení individuálních podmínek pro zaměstnance OZP

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Školení pro zaměstnance: kurzy zaměřené na diverzitu, inkluzi a práci s různorodými týmy

Regionální centrum podpory sociálního podnikání

Podpora sociálních podniků na regionální úrovni již od roku 2015:

- Vzdělávání, konzultace, dotační management, síťování, osvěta...
- Katalog sociálních podniků
- Veletrhy sociálního podnikání
- Soutěž Inspirativní sociální podnik
- Inkubátor sociálních podniků a ESG inkubátor
- Informační web www.socialnipodnikanihk.cz
- Spolupráce s MPSV – kontaktní místo Spoint

Úspěchy:

- 2 projekty spolupráce sociálních podniků a speciálních škol
 - Projekt Do praxe bez bariér
 - Projekt Příležitost pro začátek
- 7 veletrhů sociálního podnikání
- 11 inkubovaných sociálních firem
- Více jak 40 sociálních podniků zapojených v katalogu
- Ocenění Zlatá váška – Instituce roku 2023



Regionální centrum podpory
sociálního podnikání

Spoint
Brána do světa
sociálního podnikání



Opatření „Flexibilita pracovní smlouvy“

Cíl „Flexibilní pracovní úvazky pro všechny skupiny zaměstnanců“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Možnost krátkodobého pracovního volna ze zdravotních a sociálních důvodů
- Práce na dohodu: Vytváření dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti, pokud to odpovídá povaze práce a potřebám zaměstnance
- Smlouvy na dobu určitou: Poskytování možností zaměstnání na dobu určitou v případě, že to zaměstnanec preferuje
- Zkrácené úvazky z rodinných důvodů (zajištění dětí, ...), aktuálních zdravotních důvodu apod.

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Flexibilní pracovní smlouvy pro zaměstnance 55+, matky po mateřské dovolené, zaměstnance se zdravotním či psychickým postižením
- Job sharing: Umožnění sdílení jedné pracovní pozice mezi dvěma nebo více zaměstnanci, aby si mohli rozdělit pracovní dobu a odpovědnosti.
- Virtuální pracovní smlouvy: Možnost sjednání smluv, které umožňují výkon práce na dálku odkudkoliv.

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Nabídka dočasného neplaceného volna pro zaměstnance se (před) syndromem vyhoření
- Více dní práce z domova za účelem zvýšení flexibility zaměstnanců

Opatření „Fluktuace zaměstnanců“

Cíl „Fluktuace zaměstnanců je minimální, CIRI je atraktivní organizace pro nové zaměstnance“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Neformální porady oddělení mimo CIRI, kde se budou řešit vztahy na pracovišti, problémy zaměstnanců z hlediska jejich pracovní činnosti a zlepšení wellbeingu zaměstnanců
- Pravidelné navyšování finančního ohodnocení včetně cílových odměn
- Systém změny pracovního prostředí (pravidelné dotazování, jestli je zaměstnanec v dané kanceláři spokojený, v případě možností zajištění přesunu)
- Zatraktivnění práce na CIRI formou rozšíření zaměstnaneckých benefitů
- Zavedení systému ohodnocení práce vedoucími zaměstnanci (motivace a proškolení vedoucích)
- Zavedený systém oznamování problémů na pracovišti a nekalých praktik včetně tzv. whistleblowingového systému

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Vytvoření individuálních plánů rozvoje pro zaměstnance, kteří o to budou stát

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Aktuálně nejsou žádné další navrhované aktivity



Stmelování Smysluplnost Setkávání

Pravidelné porady a setkávání

Možnost zapojit se do dobrovolnické činnosti

Výjezdní porady a školení oddělení CIRI



Opatření „Odměňování a benefity“

Cíl „Systém odměňování a benefitů je vyhovující všem zaměstnancům organizace“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Dostatečné množství dovolené na zotavenou
- FKSP dle aktuálního nastavení
- Individuální plán vzdělávání a rozvoje kompetencí a profesní úrovně zaměstnance
- Možnost krátkodobého pracovního volna ze zdravotních a sociálních důvodů (sick days)
- Možnost účasti zaměstnance na odborných konferencích, workshopech, veletrzích, seminářích a dalších akcích
- Možnosti jazykového vzdělání v rámci pracovní doby
- Pravidelné navýšování finančního ohodnocení včetně cílových odměn
- Pružná pracovní doba, možné individuální nastavení pracovní doby pro specifické potřeby zaměstnanců
- Uhrazení certifikace zaměstnanců spojené s rozvojem jejich profesní kvalifikace

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Nabídka dočasného neplaceného volna pro zaměstnance před syndromem vyhoření
- Navýšení možnosti práce z domu na 2x týdně
- Odpovídající příspěvek na stravu (stravenková karta, navýšení částky na jeden oběd)
- Programy duševního zdraví: Přístup k psychologům, mindfulness programy

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Možnost zavedení alternativy ke klasickému barelu ve formě "automatů LOKNI" na pitnou perlivou i neperlivou vodu
- Příspěvek zaměstnavatele na sportovní aktivity – zavedení Multisport karty
- Zajištění kávy a čaje na pracovišti zdarma
- Zavedení příspěvku na dojíždění

Opatření „Přesčasy“

Cíl „Zaměstnanci mají adekvátní množství práce bez nutnosti přesčasů“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Školení time managementu pro zaměstnance
- Zvýšení dialogu vedoucích se zaměstnanci ohledně množství práce, kterou vykonávají a zajištění efektivnějšího přerozdělení práce

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- **Nejsou žádné částečně zavedené aktivity**

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Kompenzace přesčasových hodin v rámci osobního ohodnocení

Opatření „Sociální dialog“

Cíl „Sociální dialog mezi zaměstnanci a mezi zaměstnanci s vedením funguje bezproblémově a na bázi vzájemného pochopení“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Anonymní dotazníky spokojenosti: Umožnění zaměstnancům anonymně sdílet své názory na firemní kulturu, komunikaci a pracovní podmínky
- Pravidelné porady vedení s fungujícím přenosem informací do jednotlivých týmů a konkrétním zaměstnancům
- Pravidelné pracovní porady jednotlivých oddělení, kde je umožněno zaměstnancům projevit vlastní názory a iniciativu
- Pravidelné roční sezení zaměstnance a vedoucího nad spokojeností zaměstnance a jeho dalším směřováním v organizaci
- Q&A na sharepointu CIRI
- Transparentní a spravedlivý systém hodnocení výkonu a pravidelná zpětná vazba

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Zavedení pravidelných schůzek a kontaktů vedení CIRI se zaměstnanci, kde se budou řešit nejen pracovní problémy, ale i nápady na zlepšení procesů nebo pracovní podmínky

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Vytvoření zaměstnanecké rady, která bude schopná zastupovat názory zaměstnanců v jednáních s vedením

Opatření „Zdraví a bezpečnost na pracovišti“

Cíl „Pracovní prostředí v budově CIRI je bezpečné a zaměstnanci mají pro výkon své práce vyhovující bezpečnostní vybavení“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Audit pracovního prostředí – provést pravidelné kontroly pracovních podmínek a identifikovat rizika spojená s bezpečností práce
- Nákup bezpečnostních pomůcek zejména pro zaměstnance, kteří navštíví stavby a další prostředí se zvýšeným rizikem úrazu
- Nastavení systému školení v oblasti BOZP – směrnice BOZP, ukotvení BOZP v pracovním řádu
- Realizace školení BOZP pro zaměstnance – 2 hodiny (1x za 2 roky), a pro vedoucí – 2 hodiny (1x za 3 roky), BOZP formou interního e-learningu
- Zajištění bezpečného stavu vozidel určených pro výkon služebních cest

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Implementace digitálních nástrojů pro monitoring bezpečnosti (např. senzory sledující úroveň škodlivých látek – CO₂)
- Investice do ergonomického vybavení, aby zaměstnanci mohli pracovat pohodlně a zdravě, zejména při sedavé práci

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Aktuálně nejsou žádné další navrhované aktivity

Opatření „Spolupráce se vzdělávacími institucemi“

Cíl „CIRI spolupracuje jako rovnocenný partner se všemi stupni vzdělávacích organizací“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Možnosti studentských stáží na CIRI
- Nastavení spolupráce s vysokými školami, středními školami a dalšími vzdělávacími institucemi formou smluv o spolupráci a memorand
- Podpora navazování spolupráce VŠ, SŠ s firemním prostředím a organizacemi veřejné správy včetně aktivit Regionálního centra podpory sociálního podnikání a Paktu zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce
- Společné pořádání konferencí, vzdělávacích a osvětových akcí se vzdělávacími institucemi
- Spolupráce na výzkumných projektech
- Spolupráce při mapování a dotazníkových šetřeních
- Zajištění činnosti Welcome Office pro studenty a výzkumné pracovníky ze zahraničí

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Implementace digitálních nástrojů pro monitoring bezpečnosti (např. senzory sledující úroveň škodlivých látek – CO₂)
- Investice do ergonomického vybavení, aby zaměstnanci mohli pracovat pohodlně a zdravě, zejména při sedavé práci

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Aktuálně nejsou žádné další navrhované aktivity

Podporujeme popularizaci vědy a inovací našeho kraje

+inovace

Chcete být součástí
našeho podcastu?

**ROZSVIŤME VĚDU A INOVACE
V KRÁLOVÉVĚDECKÉM KRAJI**

+inovace



+inovace

Podcasty
ze světa vědy a inovací

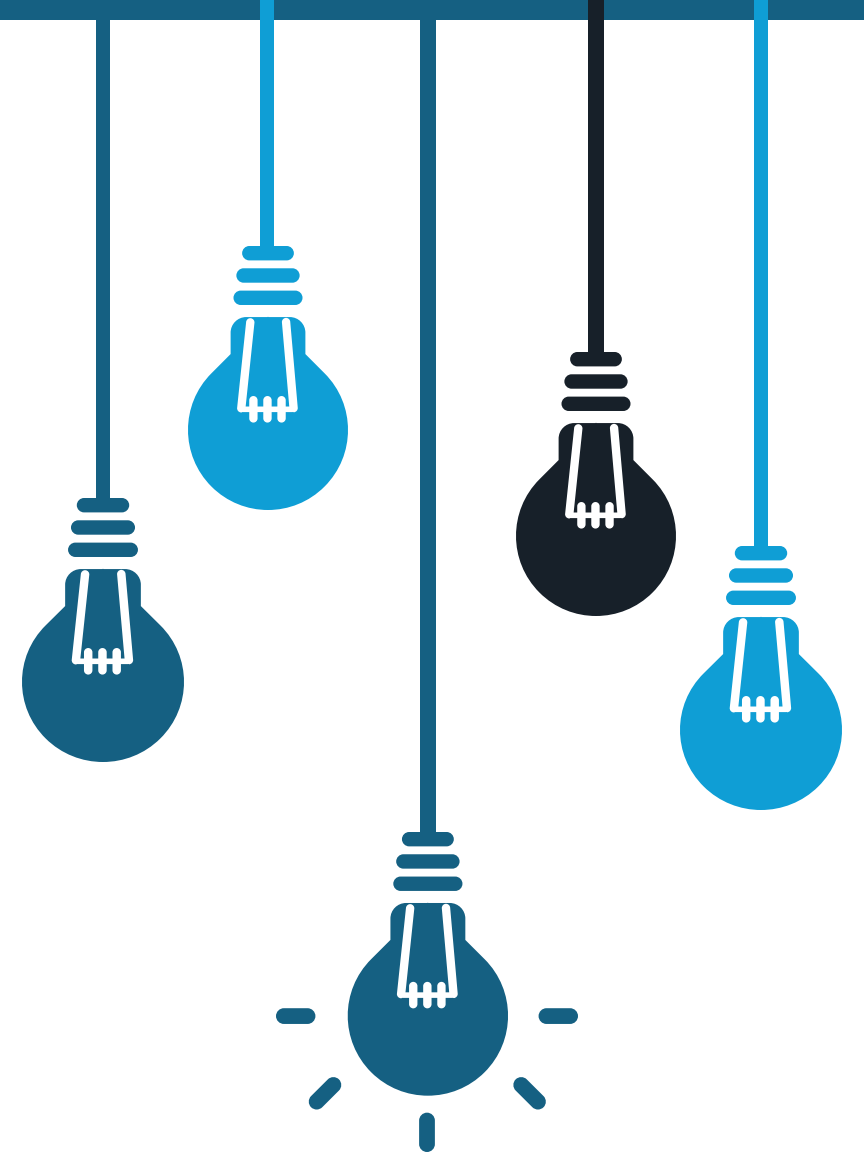


Welcome office

Podporujeme příchod zahraničních studentů a výzkumníků

Hlavní činnosti

- informativní portál pro případné uchazeče ze zahraničí nebo i cizince, kteří zde již pracují
- komunikace s regionálními, národními a zahraničními partnery
- konkrétní pomoc při relokaaci do KHK
- organizování eventů pro cizince žijících v kraji



+inovace

Podpora podnikavosti – pečujeme o středoškoláky

Hlavní činnosti

- [Talent Hub](#) – půlroční mentoring pro 15 studentů 15+
- **Salmondo testování** – S personality (sebepoznání) + S focus (zájmová orientace)
- [Můj život po škole](#)
- **PR videa:**
 - Nebud' LAMA, nauč se řemeslo – [YouTube](#)
 - Cibulka smaží byznys – [YouTube](#)
- **PR akce:**
 - Facka(p)
 - PechaKucha Night
- **Workshopy pro studenty**
- **Podnikání v digitální době – YouTube:**
 - začátky freelancera
 - AI nástroje
 - marketing

+inovace

TalentHub 15+

Objevte svou budoucnost s aplikací **Salmondo!**

• 10 000 licencí
• 59 SŠ a 45 ZŠ
www.salmondo.cz

Nebud' LAMA, nauč se řemeslo

khk.mujzivotposkole.cz

Královéhradecký kraj +inovace

MŮJ ŽIVOT PO ŠKOLE

Jsi ready začít svou cestu v kraji?
khk.mujzivotposkole.cz

• cca 4 000 přístupů/ měsíc
• na webu průměrně 10 minut

Výzkumné projekty ve spolupráci s CIRI



ČVUT MÚ - Podpora zelených dovedností a udržitelnosti

Spolupráce při identifikaci potřeb obcí v návaznosti na výzkumné projekty ČVUT

UHK – projekt EDIH

Spolupráce při podpoře zavádění digitálních technologií ve firmách a státní správě



VŠCHT – diplomová práce

Spolupráce na DP na téma Report udržitelnosti obce Žernov

TUL – projekt EDIH

Spolupráce při podpoře zavádění digitálních technologií ve firmách a státní správě



Opatření „Školení, vzdělávání a zvyšování kvalifikace“

Cíl „Systém vzdělávání zaměstnancům plně vyhovuje, rozvíjí jejich kompetenci a znalosti, umožňuje jim kariérový i osobnostní růst a odpovídá současným trendům a požadavkům“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Individuální plán vzdělávání a rozvoje kompetencí a profesní úrovně zaměstnance
- Možnost účasti zaměstnance na odborných konferencích, workshopech, veletrzích, seminářích a dalších akcích
- Možnosti jazykového vzdělání v rámci pracovní doby
- Nastavení systému vzdělávání a zvyšování kompetencí
- Pořádání vzdělávacích akcí pro různé cílové skupiny
- Provoz e-learningové Akademie Chytrého regionu a e-learningové Akademie pro inovace
- Realizace školení BOZP pro zaměstnance – 2 hodiny (1x za 2 roky), a pro vedoucí – 2 hodiny (1x za 3 roky)
- Účast na exkurzích za dobrou praxí
- Uhrazení certifikace zaměstnanců spojené s rozvojem jejich profesní kvalifikace
- Vytvoření individuálních plánů rozvoje pro zaměstnance, kteří o to budou stát
- Vzdělávání v oblasti AI

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Zřídit programy mentoringu, které podpoří osobní a profesní růst zaměstnanců
- Vzdělávání v oblasti měkkých dovedností, práce s emocemi a vlastním tělem

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Přenesení některých povinných školení do e-learningového prostředí (např. BOZP)
- Zavedení stáží a trainee programů pro zaměstnance v rámci "výměnných pobytů" jiných krajských center (nebo i v rámci zahraničí) za účelem přenosu dobré praxe a zvyšování kvalifikace zaměstnanců

Akademie Chytrého regionu



Akademie
Chytrého regionu



- Komplexní systém online a off-line vzdělávání pro obce a další organizace veřejné správy.
- K červnu 2025 otevřeno 18 on-line modulů, studovalo již více než 150 studentů.
- Součástí akademie jsou i konference, workshopy a semináře a exkurze za chytrými řešeními a další dobrou praxí.



Online vzdělávání

E-learning, online kurzy, webináře



Prezenční vzdělávání

Workshopy, semináře, školení, konference



Další možnosti vzdělávání

Příručky, metodiky, publikace, mapy, výzkum



- Všechny vzdělávací aktivity na jednom místě
- V on-line i off-line prostoru, zdarma
- Rozmanitá odborná školení, workshopy a on-line semináře
- Témata seminářů a kurzů vždy reagují na aktuální potřeby (asistenční vouchery, marketingová strategie, krizové řízení).

Opatření „Blahobyt zaměstnanců“

Cíl „Zaměstnanci se ve své práci cítí dobře a mají dostatečné možnosti zpříjemnění pobytu na CIRI.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Dostatečné množství dovolené na zotavenou (5 týdnů)
- Individuální plán vzdělávání a rozvoje kompetencí a profesní úrovně zaměstnance
- Možnost účasti zaměstnance na odborných konferencích, workshopech, veletrzích, seminářích a dalších akcích

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Relaxační místnost pro zaměstnance s prvky pro odpočinek a potlačení stresu
- Umožnit mít v kanceláři drobné "terapeutické" zvíře
- Navýšení možnosti práce z domu na 2x týdně

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Možnost zavedení alternativy ke klasickému barelu ve formě "automatů LOKNI" na pitnou perlivou i neperlivou vodu
- Zajištění kávy a čaje na pracovišti zdarma

Opatření „Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem“

Cíl „Práce a osobní život zaměstnanců je v rovnováze, organizace jim poskytuje plnou podporu pro řešení všech životních situací.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Dostatečné množství dovolené na zotavenou (5 týdnů)
- Možnost krátkodobého pracovního volna ze zdravotních a sociálních důvodů
- Pružná pracovní doba, možné individuální nastavení pracovní doby pro specifické potřeby zaměstnanců

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Flexibilní pracovní doba a možnost práce na dálku, které umožní zaměstnancům lépe sladit práci s osobním životem
- Nabídka dočasného neplaceného volna pro zaměstnance se syndromem vyhoření
- Nabídka služeb péče o zdraví a well-being programy: firemní fitness aktivity, workshopy o duševním zdraví, přístup ke koučinku nebo psychologické pomoci
- Navýšení možnosti práce z domu na 2x týdně
- Zajištění kontaktů na psychoterapeutické služby

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Aktuálně nejsou žádné další navrhované aktivity



ESG

G

Správní pilíř (G) se věnuje řízení, transparentnosti a etickému fungování organizace. Hodnotí kvalitu rozhodovacích procesů, úroveň odpovědnosti, dodržování pravidel a zákonů, opatření proti korupci i zapojení různých zájmových skupin do správy veřejných prostředků.

**1. 1.
2022**

vznikl Kodex
genderové rovnosti
CIRI.

Všichni zaměstnanci

proškoleni v oblasti
kyberbezpečnosti
a předcházení kybernetických
hrozeb.

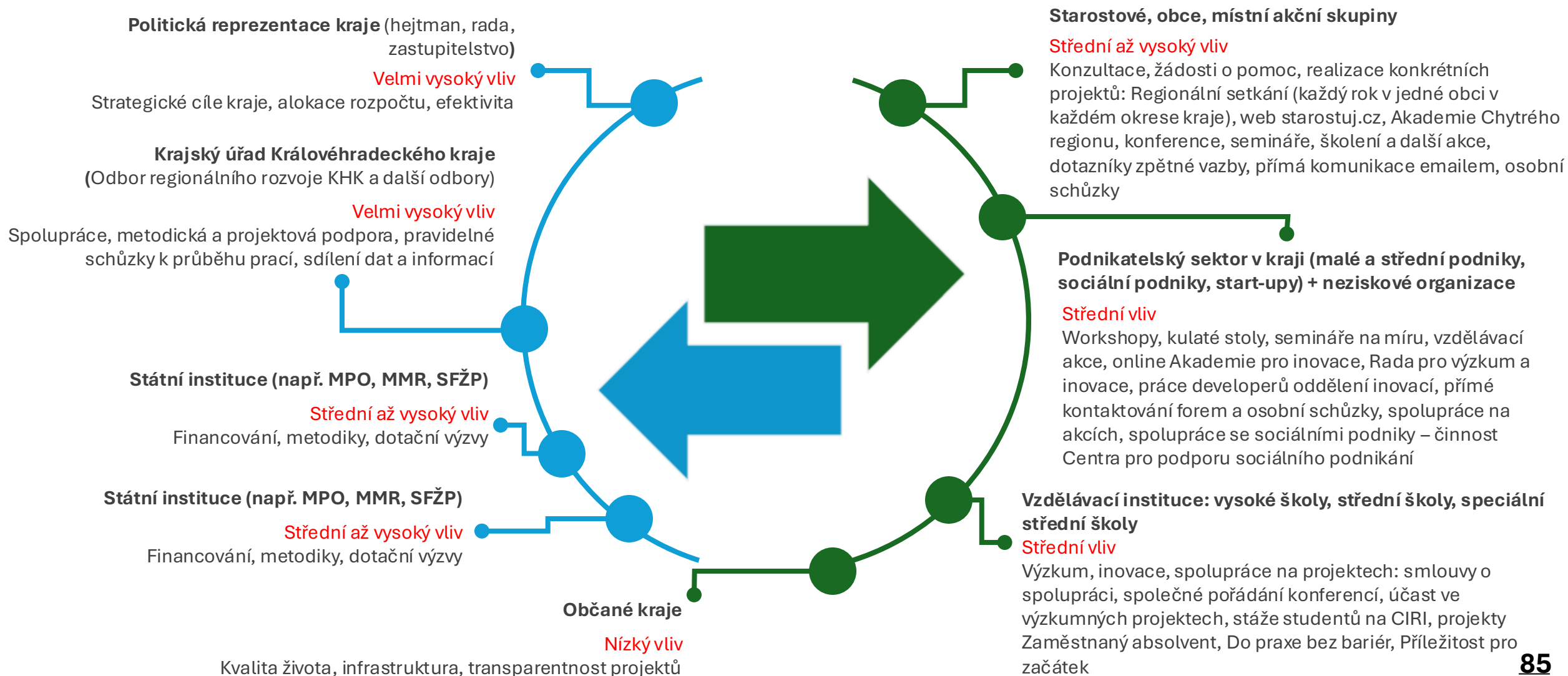
10 ročníků

Regionálních setkání se
stakeholdery ve všech
okresech Královéhradeckého
kraje



Vztahy ke stakeholderům

Jak má organizace nastaveny pravidla komunikace a odpovědnosti se stakeholdery (mimo interní stakeholdery)



Etický kodex a hodnoty organizace

Rovnost pohlaví při náboru a kariérním postupu

Transparentní nabídka pracovních příležitostí, spravedlivé výběrové řízení, principy rovného odměňování, podpora vzdělávání a kariérního růstu všech zaměstnanců

Začlenění genderové dimenze do výzkumu a výuky

Podpora a propagace žen ve vědě a výzkumu

Genderová vyváženost ve vedení a rozhodování

Motivující prostředí pro ženy, silné zastoupení žen ve vedoucích pozicích

Rovnováha mezi soukromým a pracovním životem zaměstnanců

Flexibilní a zkrácené úvazky, možnost home-office

Kodex genderové rovnosti

Platný od 1. 1. 2022



Výběr dodavatelů

Odpovědné veřejné zadávání na CIRI

Směrnice č. 3 Rady Královéhradeckého kraje

- Stanovuje postup Královéhradeckého kraje a jeho příspěvkových organizací při zadávání veřejných zakázek.
- Platná je od 1. 1. 2023.

Centrální nákupy

- Centrální nákup kancelářských potřeb v režimu s náhradním plněním a bez náhradního plnění
- Centrální nákup tiskáren a multifunkcí s požadavky na životní prostředí a zohlednění nákladů životního cyklu
 - Centrální nákupy energií pro kraj a krajské organizace

02

Dynamický nákupní systém

- Jeho účelem je ulehčit zadavatelům zadávání veřejných zakázek v případech, kdy zadavatel pořizuje opakovaně zboží, služby či stavební práce běžného charakteru.

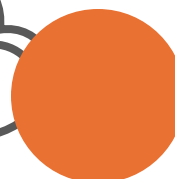
01



Nákup zboží a služeb od sociálních podniků, náhradní plnění

- Náhradní plnění formou nákupu kancelářských potřeb apod.
- Zajištění cateringových služeb na pořádaných akcích od sociálních podniků
- Výběr lokálních produktů především od sociálních podniků jako propagační materiály partnerům

03



Střet zájmů a etika zaměstnanců

Pravidla pro předcházení střetu zájmů jsou uvedena v Pracovním řádu CIRI

- Zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděl při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám /s výjimkou případu zproštění povinnosti mlčenlivosti ředitelkou nebo jím pověřeným pracovníkem, pokud není zvláštním předpisem stanoveno jinak.
- V souvislosti s výkonem zaměstnání nepřijímat dary nebo jiné výhody, kromě darů a výhod poskytovaných zaměstnavatelem.
- Zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu se zájmy zaměstnavatele.



Kybernetická bezpečnost

Povinné školení kyberbezpečnosti

- V souladu s doporučením zřizovatele a požadavky NÚKIB je každý zaměstnanec CIRI povinen absolvovat toto školení. Povinnost vychází z právního rámce zákona o kybernetické bezpečnosti a související prováděcí vyhlášky, která ukládá organizacím povinnost zajistit vstupní a pravidelná školení zaměstnanců, včetně vedení a osob odpovědných za tuto oblast.
- Proškolení všichni zaměstnanci CIRI

Kurz pro všechny zaměstnance:

- 3 hodiny, závěrečný test

Kurz pro manažery:

- 6 hodin, závěrečný test

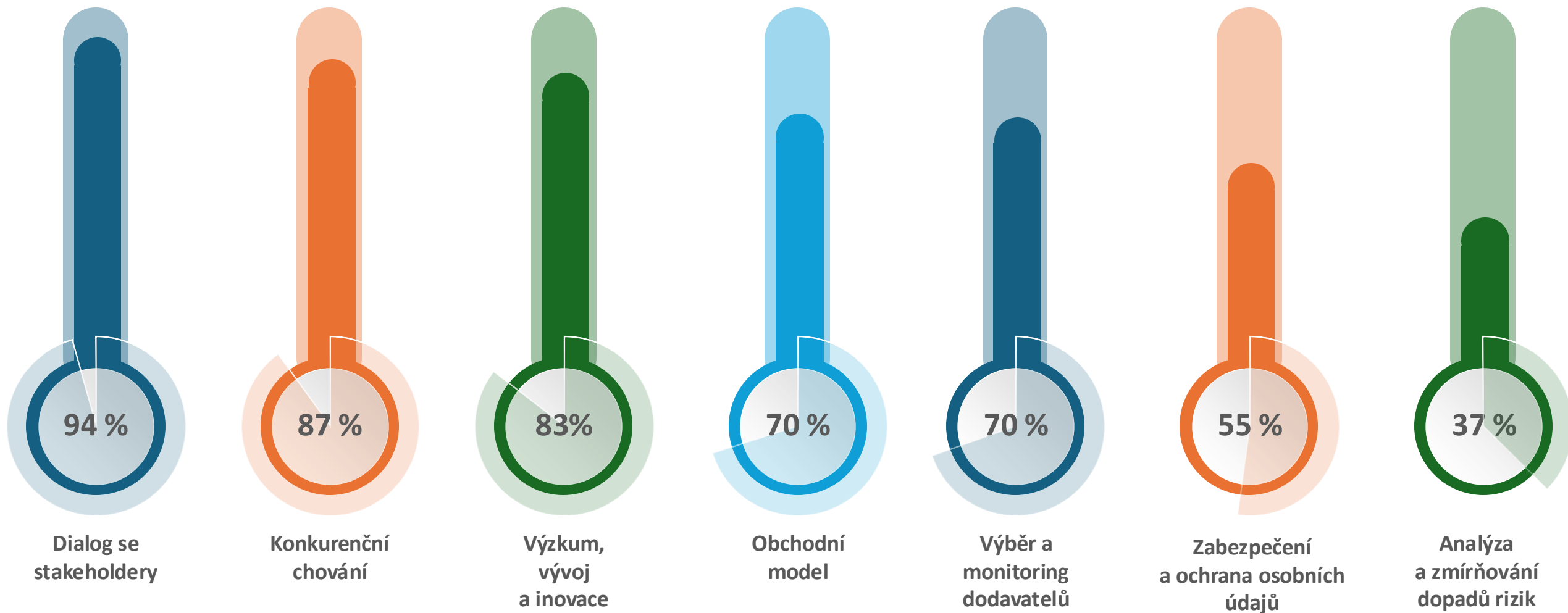


Opatření v pilíři G

OPATŘENÍ	CÍL	POČET TYPOVÝCH AKTIVIT
Dialog se stakeholdery	Dialog se stakeholdery je čilý, transparentní, informačně úplný a vzájemně prospěšný	9
Konkurenční chování	CIRI dostatečně zná a respektuje konkurenční organizace, ke kterým se chová eticky a čestně	4
Analýza a zmírňování dopadů rizik	CIRI zná veškerá hrozící rizika a má vytvořený systém jejich eliminace, zmírňování a řešení dopadů, pokud nastanou	4
Obchodní model	Nastavení obchodního modelu CIRI respektuje jeho vizi a poslání, zároveň staví na principu udržitelnosti ve smyslu pilířů ESG	5
Výběr a monitoring dodavatelů	Výběr dodavatelů je transparentní, racionální a zároveň respektuje snahu CIRI být udržitelnou a environmentálně a sociálně odpovědnou moderní institucí	5
Výzkum, vývoj a inovace	CIRI je významnou organizací v regionálním inovačním a výzkumném systému, která zavádí provozuschopné inovace i ve vlastním fungování	3
Zabezpečení a ochrana osobních údajů	Funkční systém ochrany dat a připravenost na kybernetické hrozby	5

Zavedenost opatření

Celkem ze všech opatření v G 73,6%



Opatření „Dialog se stakeholdery“

Cíl „Dialog se stakeholdery je čilý, transparentní, informačně úplný a vzájemně prospěšný.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Dialog a jednání s národní úrovní a přenos informací stakeholderům z Královéhradeckého kraje skrze fungující platformy, jako je RSK KHK, RVVI, Platforma dostupného bydlení, Platforma integračního sociálního podnikání apod.
- Pořádání školení, seminářů, workshopů kulatých stolů a dalších akcí
- Pravidelná osobní setkání a konzultace s nejdůležitějšími stakeholdery
- Pravidelné pořádání konferencí a dalších velkých akcí pro stakeholdery
- Pravidelné schůzky a dialog a politickou reprezentací Královéhradeckého kraje
- Uzavření smluv o spolupráci s klíčovými partnery z veřejného, firemního i výzkumného prostředí
- Zajištění pravidelné a jasné komunikace o výsledcích firmy, ESG iniciativách a plnění cílů vůči stakeholderům (například výroční zprávy, newslettery)
- Zajištění pravidelných výjezdních akcí v regionech Královéhradeckého kraje

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Evaluace vztahu se stakeholdery pomocí dotazníkového šetření

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Aktuálně nejsou žádné další navrhované aktivity



Data KHK



Datový portál Královéhradeckého kraje

- Datový portál Data KHK byl spuštěn v listopadu 2021.
- Data v něm jsou zpracována do uživatelsky přívětivých formátů a předávána transparentně veřejnosti formou infografik, zajímavých přehledů, statistických a mapových výstupů a datových karet.
- Portál je zároveň rozcestníkem všech portálů a aplikací Královéhradeckého kraje a CIRI.
- Více než desítka národních i mezinárodních ocenění.
- CIRI jako významná spolupracující instituce stála u jeho vzniku a pomáhá zvyšovat transparentnost veřejné správy.
- Spolupráce na publikační činnosti, přednáškách na konferencích, studentských hackathonech a sdílení dobré praxe.

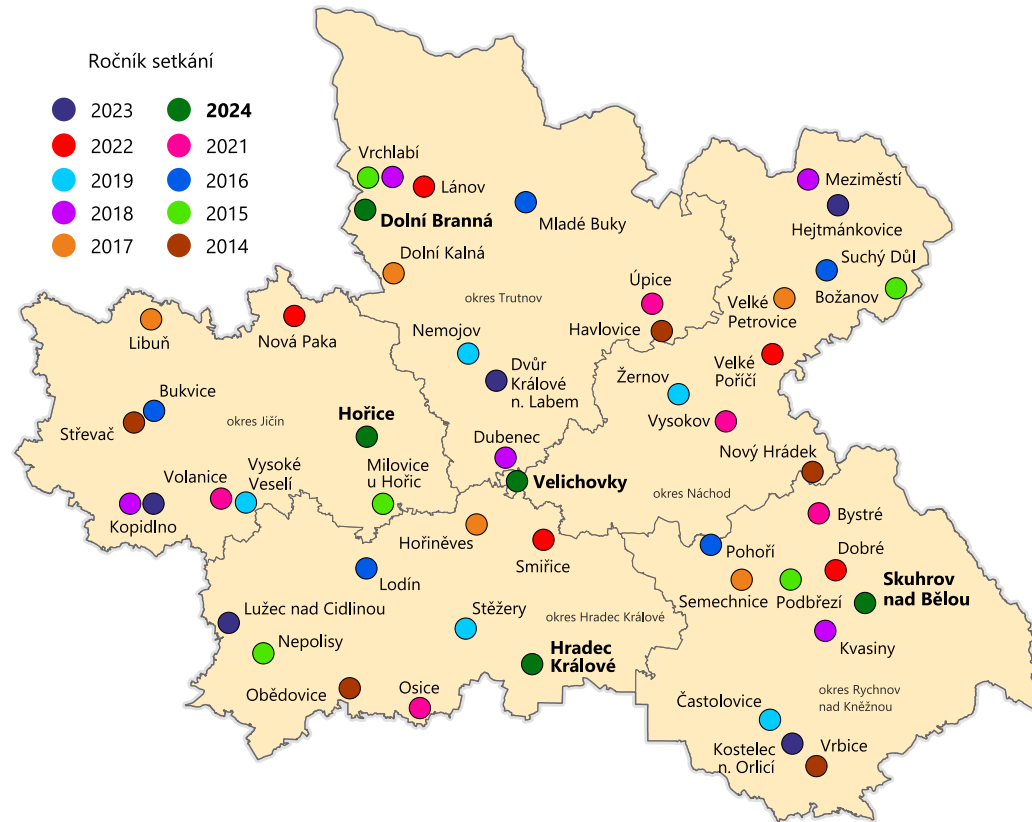


Konference, workshopy a semináře pro obce a zástupce veřejné správy

9 ročníků tradiční konference
Příležitosti pro region



10 ročníků regionálních setkání
v každém okrese



...a další semináře či workshopy

např. na téma: veřejné zakázky, odpovědné zadávání, dotace, brownfieldy, chytrá řešení...

Opatření „Konkurenční chování“

Cíl „CIRI dostatečně zná a respektuje konkurenční organizace, ke kterým se chová eticky a čestně.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Zavést a dodržovat etický kodex, který podporuje férové konkurenční praktiky a vyhýbá se nekalé soutěži
- Aktivně sledovat tržní podmínky, konkurenční prostředí a obchodní praktiky konkurence, aby se zajistila konkurenceschopnost CIRI

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Pravidelně školit zaměstnance v oblasti novelizace zákonů
- Zavést interní audity a kontroly, které zajistí, že firma dodržuje pravidla konkurenčního chování

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné

- Aktuálně nejsou žádné další navrhované aktivity

Opatření „Analýza a zmírňování dopadů rizik“

Cíl „CIRI zná veškerá hrozící rizika a má vytvořený systém jejich eliminace, zmírňování a řešení dopadů, pokud nastanou.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Aktivně sledovat tržní podmínky, konkurenční prostředí a obchodní praktiky konkurence, aby se zajistila konkurenceschopnost CIRI

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Vytvoření krizového plánu na zvládnutí neočekávaných situací a zajištění, že jsou zaměstnanci a vedení dostatečně vyškoleni pro jeho implementaci

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Vytvořit a pravidelně aktualizovat analýzu rizik týkajících provozu organizace, včetně rizik provozních, finančních, právních a environmentálních. Součástí bude i strategie zmírňování rizik včetně konkrétních opatření
- Vytvořit a udržovat rizikovou mapu, která přehledně zobrazuje pravděpodobnost a dopad různých typů rizik

Opatření „Obchodní model“

Cíl „Nastavení obchodního modelu CIRI respektuje jeho vizi a poslání, zároveň staví na principu udržitelnosti ve smyslu pilířů ESG.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Kladení důrazu na transparentní a etické jednání se stakeholdery
- Integrovat digitalizaci a technologické inovace, které zvýší efektivitu procesů
- Zajistit, že udržitelnost a společenská odpovědnost jsou přímo začleněny do obchodního modelu CIRI

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Zavádění modelů umělé inteligence pro optimalizaci procesů

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Zhodnocení dlouhodobé udržitelnosti obchodního modelu v kontextu ESG cílů

Opatření „Výběr a monitoring dodavatelů“

Cíl „Výběr dodavatelů je transparentní, racionální a zároveň respektuje snahu CIRI být udržitelnou a environmentálně a sociálně odpovědnou moderní institucí.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Zajištění veřejných zakázek a centrálních nákupů pro KHK a jeho organizace

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

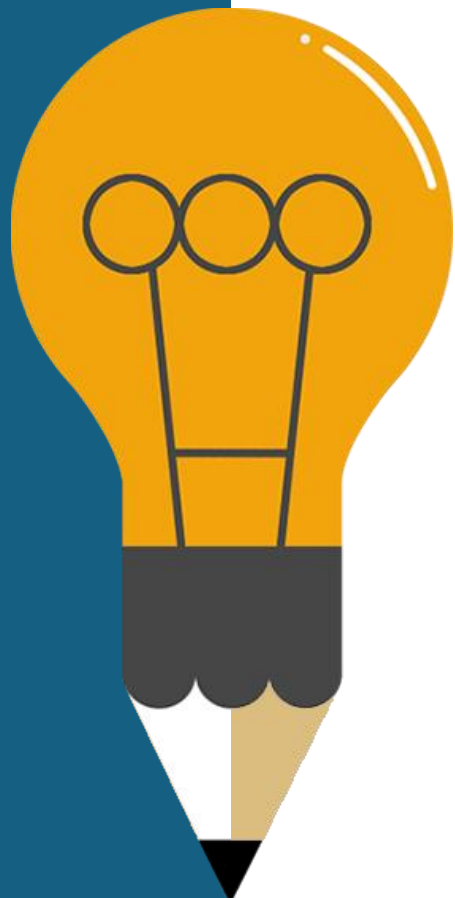
- Podpora sociálních podniků z Královéhradeckého kraje v rámci společenské odpovědnosti a podpory místní ekonomiky
- Podpora dlouhodobých a stabilních obchodních vztahů s dodavateli
- Stanovení kritérií pro výběr dodavatelů zahrnující nejen kvalitu a cenu, ale i jejich vlastní ESG závazky, např. dodržování pracovních standardů, ekologická odpovědnost a etika
- Vyhodnocovat rizika spojená s dodavateli, jako jsou geografická rizika, kvalita materiálů nebo možná narušení dodavatelského řetězce

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Aktuálně nejsou žádné další navrhované aktivity

Veřejné zakázky a centrální nákup pro KHK a jeho organizace



- Organizování, poskytování poradenství, administrace zadávacích a výběrových řízení veřejných zakázek pro Královéhradecký kraj, jím zřízené příspěvkové organizace a ovládané obchodní společnosti.
- Zajišťování centrálních nákupů pro Královéhradecký kraj, příspěvkové organizace a obchodní společnosti.
- Správa elektronického nástroje EZAK.
- Poskytování poradenství v oblasti ochrany osobních údajů – poskytování služeb GDPR.
- Poskytování poradenství v oblasti právní, zveřejňování v registru smluv, atd.



SPOLEČNÝ
NÁKUP



CENTRÁLNÍ NÁKUPY
A VEŘEJNÉ ZAKÁZKY

Opatření „Výzkum, vývoj a inovace“

Cíl „CIRI je významnou organizací v regionálním inovačním a výzkumném systému, která zavádí provozuschopné inovace i ve vlastním fungování.“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Zavádět prvky digitalizace a další inovace
- Nadále podporovat VaVal systém Královéhradeckého kraje

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Další možnosti podpory výzkumu, např. CIRI jako výzkumná organizace

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Aktuálně nejsou žádné další navrhované aktivity

Akcelerace malých a středních podniků v kraji

- **Cílené finanční nástroje**
 - Ročně mezi firmy alokujeme cca 3 mil. Kč (vouchery) .
 - Řádově 20 příjemců
- **Workshopy**
 - Ročně cca 300 účastníků z firemního sektoru
 - Zaměření: digitalizace, kyberbezpečnost, AI, certifikace, dekarbonizace
- **Podpora exportu**
 - Ve spolupráci s EEN a CzechTrade
 - V roce 2024 jsme pomohli 12 MSP najít partnery na zahraničních trzích.
- **Sítování**
 - Oborová setkávání (většinou hostuje MSP)

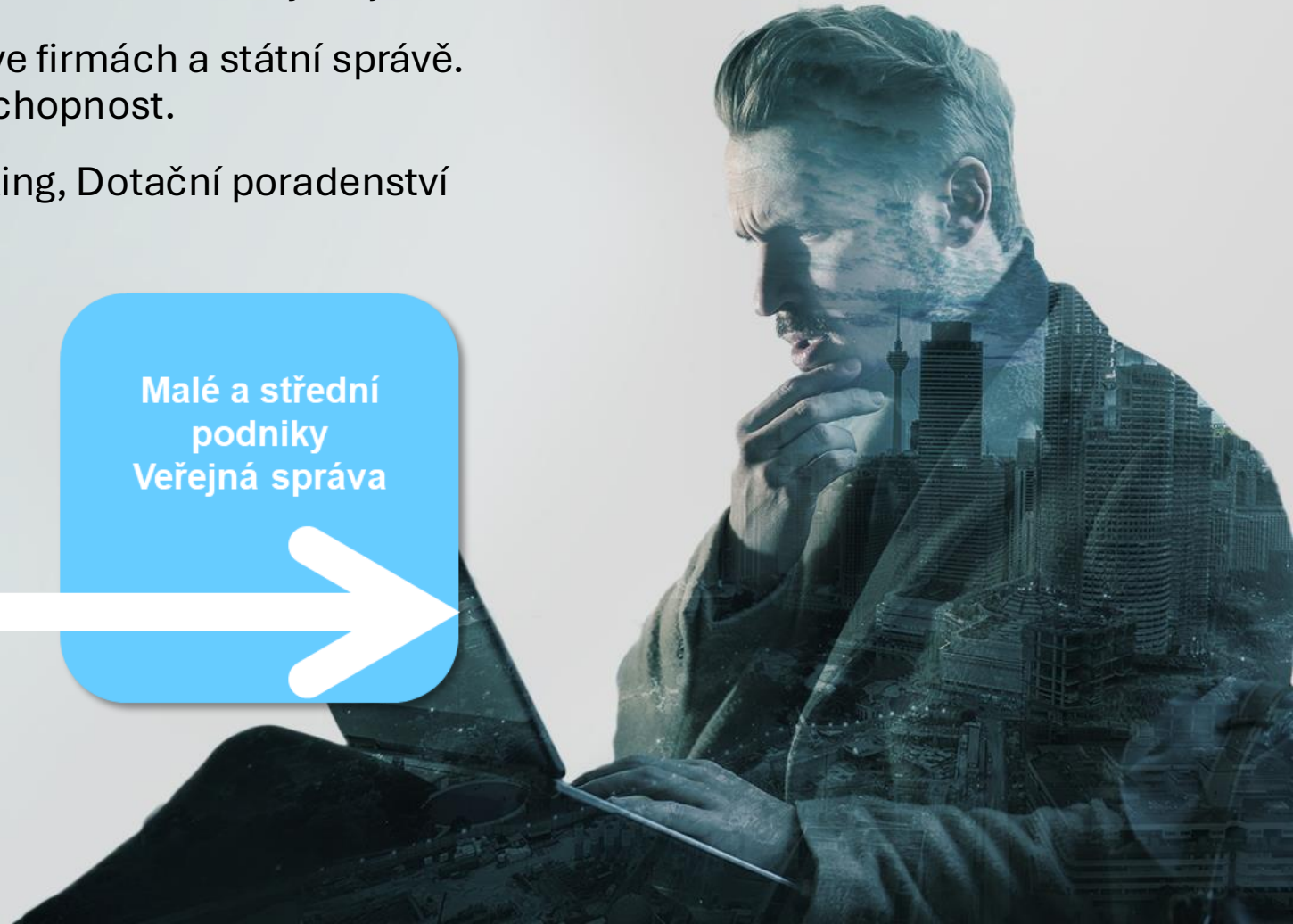


- Evropský digitální inovační hub pro Liberecký a Královéhradecký kraj
- Podporujeme zavádění digitálních technologií ve firmách a státní správě. Zvýšíme vaši efektivitu a budoucí konkurenceschopnost.
- Služby: Test before invest, Vzdělávání, Networking, Dotační poradenství

Program Digitální
Evropa

Evropské digitální
inovační huby

Malé a střední
podniky
Veřejná správa



Opatření „Zabezpečení a ochrana osobních údajů“

Cíl „Funkční systém ochrany dat a připravenost na kybernetické hrozby“

Zavedené aktivity

Vhodné pokračovat a udržet.

- Zajištění plného souladu s právními předpisy GDPR a pravidelná revize procesů nakládání s daty
- Definování přístupových práv pro zaměstnance podle potřeby jejich pracovních povinností

Částečně zavedené aktivity

Vhodné více rozvíjet.

- Školení zaměstnanců o správném nakládání s osobními údaji a jejich ochraně proti kybernetickým hrozbám

Navrhované aktivity

Vhodné zavést v případě, že to bude možné.

- Zavést protokoly pro případ narušení bezpečnosti dat, včetně mechanismů pro rychlé řešení incidentů a informování zasažených osob
- Provádění nezávislých auditů zaměřených na ochranu dat

ESG report – monitoring

A hand is shown holding a circular object, possibly a coin or a small disc. The object has the letters 'ESG' prominently displayed in the center. Surrounding the letters are various small, circular icons representing different aspects of sustainability, such as a leaf, a recycling symbol, a person, and a gear. The background of the slide is dark with diagonal blue stripes.

ESG

Monitoring a aktualizace ESG reportu



1. Frekvence aktualizace:

ESG report bude aktualizován **1× ročně**, ideálně ve 2. čtvrtletí (např. květen/červen), aby reflektoval výsledky za předchozí kalendářní rok.

2. Zodpovědnost:

Za koordinaci aktualizace bude odpovědný **ESG koordinátor** (určený pracovník oddělení rozvoje).

3. Zdroje dat:

- Interní dokumenty a výkazy (např. energetické audity, HR statistiky, rozpočtové výstupy)
- Výstupy z projektů, auditů a evaluací
- Pravidelně sbíraná data (např. počty školení, pracovní benefity, uhlíková stopa)

4. Indikátory:

Součástí reportu bude sada kvantitativních a kvalitativních ukazatelů (dle již stávajícího ESG reportu).

5. Validace:

Po sestavení návrhu reportu proběhne vnitřní validace vedením organizace a případně externí konzultace.

6. Archivace a dostupnost:

Finální report bude uložen v interním dokumentovém úložišti (např. SharePoint, interní disk), a zveřejněn na webu organizace.

7. Reakce na změny:

Při významných změnách v legislativě, strategii organizace nebo ESG standardech proběhne mimořádná aktualizace nebo doplnění části reportu.



Centrum investic, rozvoje a inovací

Regiocentrum Nový pivovar
Evropský dům
Soukenická 54
500 03 Hradec Králové

IČO: 71218840
DIČ: CZ71218840

Tel: +420 495 817 802

Email: info@cirihk.cz

ID datové schránky: 9uekgyt

www.cirihk.cz

CIRI CENTRUM
INVESTIC, ROZVOJE
A INOVACÍ