



**PIVOVARY
STAROPRAMEN**

A Molson Coors Beverage Company

ZPRÁVA O UDRŽITELNÉM ROZVOJI

2025



OBSAH

O společnosti

- úvodní slovo
- profil společnosti
- rok 2025 v číslech
- produkty společnosti
- ocenění

Naše hodnoty a vize

- vize
- poslání
- ambice
- hodnoty

Cíle udržitelného podnikání – Naše stopa 2030

LIDÉ

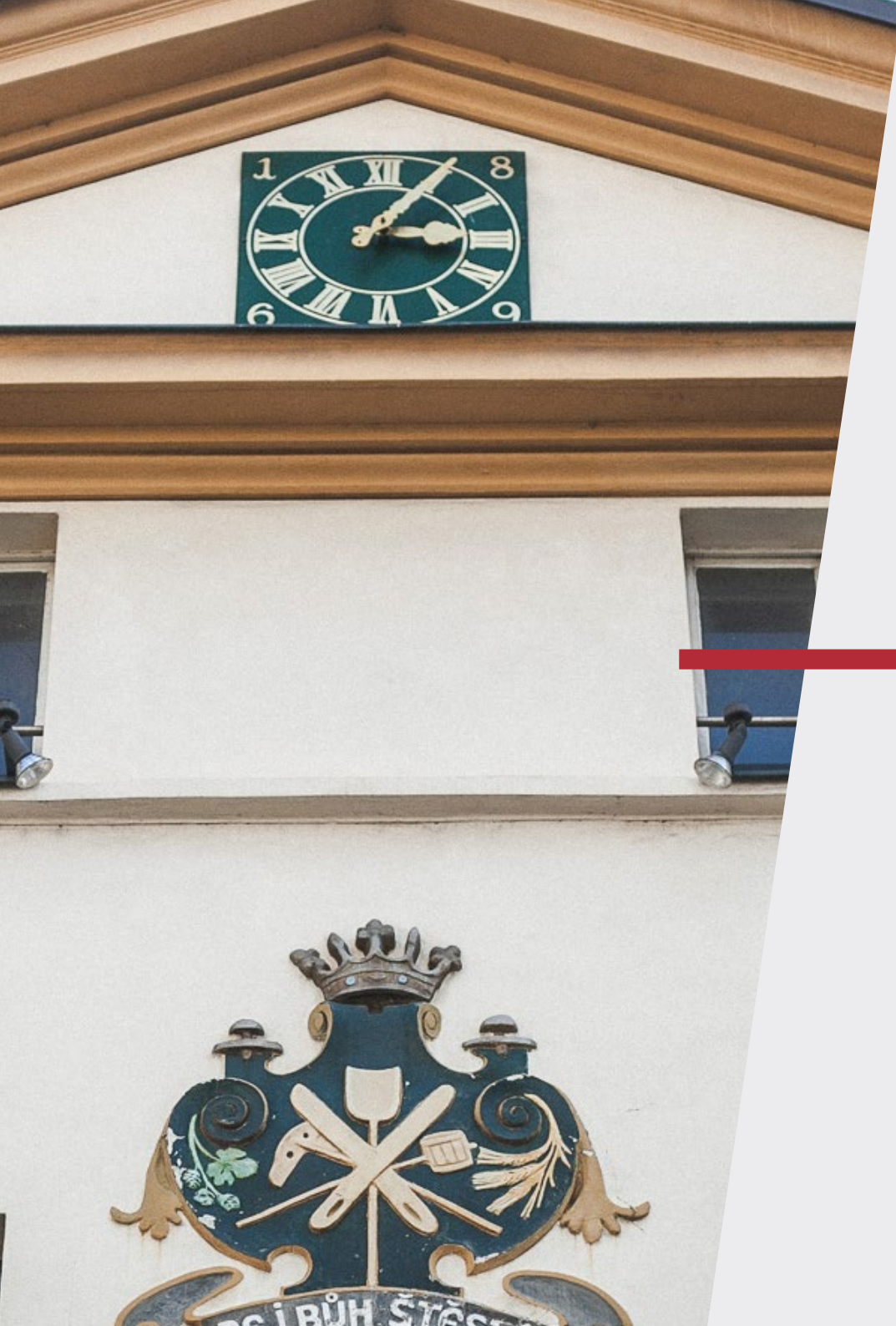
- zaměstnanci a komunity
- zodpovědná konzumace
a corporate governance

PLANETA

- udržitelná výroba

Obecné informace

- přehled indikátorů



O SPOLEČNOSTI

ÚVODNÍ SLOVO

Milé čtenářky, milí čtenáři,

rok 2025 potvrdil, že svět kolem nás se proměňuje rychleji než kdy dříve. Mění se očekávání zákazníků, požadavky obchodních partnerů i podmínky, ve kterých firmy působí. Vedle kvality výrobků a poskytovaných služeb nabývá na významu také způsob, jakým společnosti nakládají se zdroji, přistupují ke svým zaměstnancům a přispívají k rozvoji prostředí, jehož jsou součástí.

Tyto změny ovlivňují i pivovarnický sektor. Spotřebitelé se stále více zajímají o původ výrobků, jejich složení, obaly nebo dopady výroby na životní prostředí. Rostou také nároky na transparentnost a otevřenou komunikaci. To vše přináší nové podněty k tomu, jak o našem podnikání přemýšlíme a jak plánujeme jeho další rozvoj.

V Pivovarech Staropramen se dlouhodobě soustředíme na oblasti, ve kterých můžeme přinášet skutečný a měřitelný přínos. Naše aktivity vycházejí ze strategie Naše stopa 2030 a jejích dvou pilířů – Lidí a Planety. Zaměřujeme se na efektivní využívání přírodních zdrojů, rozvoj našich zaměstnanců, podporu zodpovědné konzumace i spolupráci s komunitami v místech, kde působíme.

Tato zpráva shrnuje nejdůležitější projekty, aktivity a výsledky roku 2025. Ukazuje, jak jednotlivé kroky a rozhodnutí každodenně promítáme do praxe a jak pokračujeme v naplňování cílů, které jsme si na naší cestě stanovili. Věříme totiž, že odpovědný přístup k podnikání není cílový stav, ale trvalý proces, který vyžaduje spolupráci, otevřenost a ochotu hledat nové cesty.

Dej Bůh štěstí!

Michala Podojilová

Jednatelka a ředitelka právního oddělení
společnosti Pivovary Staropramen

PROFIL SPOLEČNOSTI

Pivovary Staropramen s.r.o. (dále „Společnost“) byla zapsána do obchodního rejstříku dne 20. června 2012 a její sídlo je v Praze 5, 150 00, Nádražní 43/84. Hlavním předmětem podnikání Společnosti je pivovarnictví a sladovnictví. Identifikační číslo Společnosti je 242 40 711.

Společnost je k 31. prosinci 2025 vlastněna společnostmi Molson Coors Netherlands B.V. (obchodní podíl 99,995 %), zapsanou v Nizozemském království, se sídlem 1043 DJ Amsterdam, La Guardiaweg 58, Nizozemské království, Registrační číslo: 34362656, a Molson Coors Europe Holdings B.V. (obchodní podíl 0,005 %), zapsanou v Nizozemském království, se sídlem 1043 DJ Amsterdam, La Guardiaweg 58, Nizozemské království, Registrační číslo: 75609606.

Mateřská společnost celého koncernu Molson Coors je společnost Molson Coors Beverage Company, zapsaná ve Spojených státech amerických.

Předmětem podnikání Společnosti je v souladu s čl. 2 Společenské smlouvy pivovarnictví a sladovnictví, výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona.

Společnost vlastní nemovitosti, ve kterých provozuje pivovar v Praze 5 na Smíchově a pivovar v Ostravě. Společnost patří mezi 3 největší producenty piva v České republice a je jedním z největších českých vývozců piva.

Společnost není závislá na žádných patentech, licencích, průmyslových, obchodních nebo finančních smlouvách či nových výrobních procesech, které by měly zásadní význam pro podnikatelskou činnost nebo ziskovost Společnosti. V současné době Společnost nevede žádný významný soudní spor, jehož výsledek by mohl mít závažný vliv na její podnikatelskou činnost. Společnost v roce 2025 ani v předcházejících účetních obdobích nepřerušila svou podnikatelskou činnost.

V roce 2025 nevyvíjela Společnost žádné aktivity v oblasti výzkumu a vývoje. Společnost nemá organizační složku v zahraničí.

V roce 2025 nenabyla Společnost vlastní akcie ani vlastní podíly.

ROK 2025 V ČÍSLECH

FAKTA O SPOLEČNOSTI

3.

místo
na českém trhu

2

pivovary



30

v tolika zemích si
mohou spotřebitelé
vychutnat značku
Staropramen

1869

založení pivovaru
Staropramen

599

aktivních
zaměstnanců

z toho

31 %

jsou ženy

11,57

let je průměrná
odpracovaná doba
ve společnosti

641 mil. Kč

zapláceno v roce 2025
na přímých
i nepřímých daních

PRODUKTY SPOLEČNOSTI



OCENĚNÍ

2025

V rámci 22. ročníku prestižního nezávislého ratingu **TOP Odpovědná firma 2025** organizovaného aliancí Byznys pro společnost jsme se umístili na 13. místě v hlavní kategorii TOP Odpovědná velká firma 2025. Díky celkovému skóre 92,9 % jsme zároveň získali prestižní certifikát Advanced.



V roce 2025 jsme se podruhé v řadě stali držitelem prestižního certifikátu **Top Employer Česká republika 2025** a obhájili tak místo mezi nejlepšími českými zaměstnavateli. Ve všech hodnocených oblastech jsme dosáhli průměrného skóre 88,79 %, čímž jsme se zařadili na nejlepší příčky i v celosvětovém měřítku. Ocenění Top Employer je každoročně udělováno firmám, které svým zaměstnancům poskytují nejvyšší pracovní prostředí a zároveň v této oblasti trvale usilují o další rozvoj.





NAŠE HODNOTY A VIZE

NAŠE HODNOTY A VIZE

NAŠE VIZE

Chceme se stát nejrychleji rostoucí nápojovou společností v regionu střední a východní Evropy.

NAŠE POSLÁNÍ

Spojujeme lidi v důležitých životních momentech.

NAŠE AMBICE

Být první volbou pro naše zaměstnance, zákazníky i konzumenty.

NAŠE HODNOTY



**PUT PEOPLE
FIRST**

**LIDÉ NA PRVNÍM
MÍSTĚ**

Jednáme s respektem,
vzájemně se doplňujeme
a tvoříme tak silný
a úspěšný tým.



**BE BOLD
& DECISIVE**

**UMÍME SE
ROZHODNOUT**

Přicházíme s novými
nápady, nebojíme se
jednat na rovinu,
reagovat rychle
a měnit zaběhnuté
pořádky.



**TAKE
ACCOUNTABILITY**

**BEREME VĚCI
ZA SVÉ**

Držíme slovo a ctíme
závazky, řídíme
odpovědnost za vlastní
rozhodnutí a učíme se
z našich chyb.



**LEARN
EVERY DAY**

**UČÍME SE KAŽDÝ
DEN**

Neustále hledáme
příležitosti pro zlepšení
a navzájem se
podporujeme.



**CELEBRATE
TOGETHER**

**SLAVÍME
SPOLEČNĚ**

Jsme hrdí na naše
značky na to, co děláme
a umíme se radovat
z úspěchu.



CÍLE UDRŽITELNÉHO PODNIKÁNÍ 2030

Cíle udržitelného podnikání skupiny Molson Coors Beverage Company byly stanoveny na základě dialogu se stakeholdery, který proběhl v roce 2017, a v souladu se 17 cíli udržitelného rozvoje definovanými Organizací spojených národů v roce 2015 tak, aby reflektovaly problémy, jimž naše odvětví čelí - od klimatických změn k rostoucí potřebě chránit cenné přírodní zdroje.

Vždy jsme se snažili a nadále se snažíme dostát našemu závazku vůči komunitám, životnímu prostředí a spotřebitelům, abychom zanechávali pozitivní stopu. Jako společnost patřící do jedné z největších pivovarských skupin na světě chceme v těchto zásadních záležitostech dělat víc. Chceme udávat trendy a zaujmout v tomto směru vedoucí pozici.

Zaměřujeme se na dvě kritické oblasti:

LIDÉ

Zaměstnanci a komunity
Zodpovědná konzumace a corporate governance



Vymýt hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství.



Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku.



Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek.



Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny.

PLANETA

Udržitelná výroba



Zajistit všem dostupnost vody a sanitčních zařízení a udržitelné hospodaření s nimi



Zajistit všem přístup k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie



Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu



Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládání jejich dopadů



Oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj a posílit prostředky pro jeho uplatňování

S přístupem k udržitelnosti, strategií společnosti Molson Coors Beverage Company a ESG zprávou se můžete seznámit na stránkách

[Our Sustainability and ESG Reporting | Molson Coors.](#)

O spolupráci skupiny Molson Coors Beverage Company se stakeholdery se dozvíte zde:

[Materiality and Stakeholder Engagement | Molson Coors.](#)



LIDÉ

ZAMĚŠTNANCI A KOMUNITY

Lidé hrají v naší společnosti stejně důležitou roli, jakou má chmel v našem pivu. Jsou srdcem, které bije, ať už v našich pivovarech, nebo v našem sousedství.

Naše pivo vyrábějí talentovaní zaměstnanci, kteří jsou v úzkém spojení s komunitami a pomáhají, aby se z míst, kde pracujeme, stávala lepší místa k žití. Jsme rádi, že se můžeme podělit o příběhy plné nadšených lidí, komunit plných života a silných partnerství, které dokumentují, jak se nám naše úsilí daří.

NAŠI LIDÉ

Péči o zaměstnance věnujeme značné úsilí. Jsme si vědomi, že správně motivovaní zaměstnanci jsou těmi nejlepšími týmovými hráči a zároveň i oddanými ambasadory naší společnosti a jejích značek.

Nábor a pohyb zaměstnanců:

**V roce 2025 jsme obsadili 109 pozic, a to primárně ve výrobě a obchodu.
Z toho 63 pozic jsme obsadili externě a 46 interně.**

Obsazené pozice	Externě	Interně
Výroba	36	24
Obchod	22	18
Podpůrné oddělení	5	4
Celkem	63	46

Rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené	
Statistika zaměstnanců na MD/RD	Počet
Zaměstnanci na MD/RD	24
Plánovaný návrat	13
Skutečně se vrátilo	2
Kolik jich odešlo	8
Kolik jich nastoupilo na další MD/RD, nebo prodloužilo RD o neplacené volno	3

Rozdělení zaměstnanců podle počtu odpracovaných let ve společnosti Pivovary Staropramen

počet odpracovaných let	počet zaměstnanců	% z celkového počtu zaměstnanců	% žen	% manažerů
21 a více let	122	20,37	26,23	16,39
16–20 let	60	10,02	21,67	23,33
11–15 let	63	10,52	22,22	23,81
6–10 let	131	21,87	33,59	11,45
3–5 let	115	19,20	42,61	13,04
1–2 roky	61	10,18	37,70	11,48
méně než 1 rok	47	7,85	21,28	8,51
CELKEM	599	100,00	30,88	15,03

Veškeré údaje jsou platné k 31. 12. 2025 a zahrnují pivovary Staropramen a Ostravar.

ZAPOJENÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Pravidelný zaměstnanecký průzkum představuje jeden z klíčových nástrojů, prostřednictvím kterého získáváme zpětnou vazbu od našich zaměstnanců, abychom lépe porozuměli jejich potřebám i očekáváním. V roce 2025 se do průzkumu zapojilo 79 % zaměstnanců. Kromě možnosti sdílet otevřené komentáře hodnotili zaměstnanci také oblasti související s pracovními podmínkami, benefity, wellbeingem, řízením výkonu a příležitostmi k profesnímu rozvoji.

Celkové výsledky potvrdily vysokou úroveň podpory zaměstnanců při výkonu práce. Index Employee Enablement dosáhl 85 %, zatímco index Employee Engagement činil 73 %. Zaměstnanci nejvíce oceňují bezpečné prostředí pro sdílení názorů, podporu ze strany přímých nadřízených, porozumění tomu, jak jejich práce přispívá k úspěchu společnosti, a efektivní pracovní podmínky umožňující dosahovat dobrých výsledků.

Průzkum zároveň identifikoval témata, kterým se chceme nadále věnovat. Mezi ně patří zejména efektivnější sdílení informací a zdrojů napříč společnostmi, větší zapojení zaměstnanců do rozhodování, širší komunikace příležitostí pro profesní rozvoj a průběžné vyhodnocování nabídky benefitů tak, aby odpovídala potřebám zaměstnanců.

Index Employee
Engagement

73 %

Index Employee
Enablement

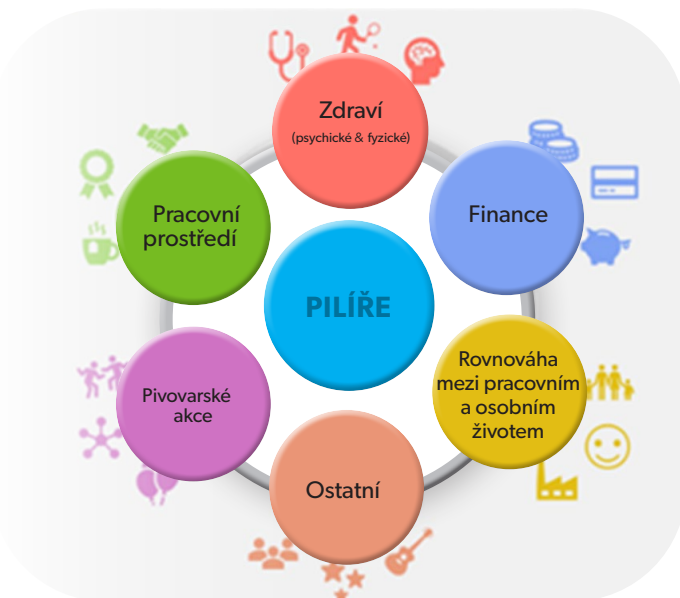
85 %

Také v roce 2025 jsme obhájili certifikaci Top Employer, která potvrzuje vysokou úroveň našich personálních procesů a péče o zaměstnance. Nezávislý audit hodnotí širokou škálu oblastí od nábory a rozvoje talentů přes vzdělávání až po firemní kulturu a wellbeing. Získaná certifikace je pro nás nejen oceněním dosavadní práce, ale také impulzem k dalšímu rozvoji pracovního prostředí a zaměstnanecké zkušenosti.

Významnou roli v této oblasti nadále sehrává interní iniciativa Wellbeing & Better With You. Pracovní skupina složená ze zaměstnanců napříč odděleními se pravidelně setkává a podílí se na identifikaci potřeb zaměstnanců i na tvorbě aktivit podporujících jejich fyzickou i psychickou pohodu, zdravý životní styl a pozitivní firemní kulturu.

PÉČE O ZAMĚŠTNANCE – PROGRAM „WELLBEING“

I v roce 2025 jsme pokračovali v naší wellbeingové misi a společně vytvářeli prostředí, ve kterém se můžeme cítit dobře a být dlouhodobě úspěšní v naplňování našich pracovních i životních cílů. Naši pozornost jsme zaměřili na následující témata: **work-life balance a práce se stresem, spánek a mindfulness, finanční wellbeing.**



Tato témata se prolínala našimi **wellbeingovými zpravodaji a webináři**, které sdílíme v rámci divize EMEA APAC mateřské společnosti Molson Coors Beverage Company. Zdraví zaměstnanců jsme podpořili také nabídkou bezplatného očkování proti chřipce. Jako rozšíření nabídky na volnočasové aktivity jsme zaměstnancům a jejich rodinám nově nabídli možnost vstupu zdarma do pražské ZOO a do Botanické zahrady v Troji. Po úspěchu z předchozího roku jsme v roce 2025 opět společně sportovali. Naši ambasadoři zastřešovali různé sportovní aktivity pro zaměstnance, například vyjíždky na kole, kolečkové bruslení, běhání a také street dance.

Další nedílnou a velmi oblíbenou součástí wellbeingu jsou **interní akce**. Pro zaměstnance jsme uspořádali setkání ve Výčepu pod komínem a ve spolupráci s odborovými organizacemi se podařilo v pivovaru Staropramen uspořádat Čertovský rej pro děti našich zaměstnanců. Naši zaměstnanci se rovněž mohou zúčastnit akcí, které pořádáme pro veřejnost, nebo akcí našich partnerů.

Navázali jsme také na úspěchy z předchozích let a vyhlásili **wellbeingovou výzvu**. Cílem této akce bylo pomoci zaměstnancům najít si čas na fyzickou aktivitu, ať už se jedná o chůzi či běh. Během tří týdnů sbírali zaměstnanci za tyto aktivity body. Ti nejlepší byli následně odměněni a společnost Molson Coors zároveň věnovala po dosažení stanoveného cíle finanční prostředky na charitativní účely.

OCENĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ

V roce 2025 jsme pokračovali v **programu ocenění zaměstnanců BRAVO!**, který probíhá v celém regionu střední a východní Evropy. Ten je nedílnou součástí našeho balíčku odměňování.



BRAVO!

**Připijíme na skvělé příběhy lidí žijících
podle našich hodnot**

Program jsme podporovali prostřednictvím sdílení příběhů našich kolegů a jejich oceňování v rámci jednotlivých týmů i na celofiremních setkáních. V roce 2025 bylo za Českou republiku nominováno celkem 51 zaměstnanců. Kromě ocenění v programu BRAVO! naši zaměstnanci obdrželi 170 odznaků za uznání prostřednictvím interního zaměstnaneckého portálu.

Naše zaměstnance v komerční části organizace oceňujeme také prostřednictvím programu Pivní liga, v němž vyhodnocujeme nejlepší jednotlivce i týmy. Zavedli jsme také nový program ocenění pro zaměstnance ve výrobě.

KOMUNIKACE S KANDIDÁTSKÝM TRHEM

V roce 2025 jsme se zaměřili na další rozvoj kandidátské zkušenosti a sjednocení prezentace značky zaměstnavatele napříč regiony. Klíčovým projektem byla příprava nových kariérních stránek, které vznikaly ve spolupráci týmů z regionů EMEA a APAC. Cílem bylo vytvořit jednotné prostředí pro uchazeče, které lépe odpovídá současným potřebám kandidátů a zároveň srozumitelně představuje hodnoty, kulturu a kariérní příležitosti v naší společnosti. Na přípravě nových kariérních stránek jsme s kolegy z ostatních zemí pracovali ve druhé polovině roku 2025. Stránky jsme spustili na začátku roku 2026.

Významnou roli při budování značky zaměstnavatele nadále sehrávají naši zaměstnanci. Na konci roku 2025 jsme proto založili oficiální ambasadorskou skupinu, jejímž cílem je podporovat autentickou prezentaci společnosti směrem k externímu trhu práce. Skupina sdružuje zaměstnance z různých oddělení a odborností, což umožňuje představovat naši společnost z rozmanitých perspektiv a přibližovat kandidátům skutečné zkušenosti z pracovního prostředí.

Vedení a koordinace ambasadorského programu jsou založeny na úzké spolupráci týmů HR, Corporate Affairs a marketingu. Společně vytváříme prostor pro sdílení zkušeností, inspirace a osvědčených postupů v oblasti komunikace zaměstnavatelské značky. Ambasadoři se aktivně podílejí na prezentaci společnosti především prostřednictvím svých osobních profilů na sociálních sítích, jako jsou LinkedIn nebo Instagram. Díky jejich příspěvkům mohou zájemci o zaměstnání získat autentický pohled na firemní kulturu, každodenní práci i profesní příležitosti v naší společnosti.

Nedílnou součástí aktivit ambadorské skupiny jsou pravidelná setkání, školení a prakticky zaměřené workshopy věnované tvorbě a sdílení obsahu na sociálních sítích. Tyto aktivity pomáhají ambadorům rozvíjet jejich komunikační dovednosti, posilují jejich jistotu při vystupování na sociálních sítích a zároveň podporují vznik kvalitního, relevantního a důvěryhodného obsahu. Díky tomu se nám daří dlouhodobě posilovat povědomí o naší společnosti a oslovovat kandidáty prostřednictvím autentických zkušeností našich zaměstnanců.

K oslovení potenciálních kandidátů využíváme kombinaci vlastních i externích náborových kanálů. Vedle nových kariérních stránek a komunikace na sociálních sítích spolupracujeme také se společností ALMA Career, prostřednictvím jejichž kariérních stránek a pracovních portálů zveřejňujeme otevřené pracovní pozice. Díky kombinaci těchto komunikačních kanálů dokážeme oslovovat široké spektrum kandidátů a poskytovat jim aktuální a relevantní informace o pracovních příležitostech i o životě v naší společnosti.

BENEFITY

V souladu s naší hodnotou Lidé na prvním místě průběžně sledujeme trh a snažíme se přicházet s novými nebo vylepšenými benefity pro naše zaměstnance. V roce 2025 jsme navýšili nominální hodnotu stravenek na 120 Kč a roční individuální příspěvek na benefity na 10 000 Kč nebo 12 000 Kč podle úrovně pracovního zařazení. Navýšili jsme také odměnu za doporučení nového zaměstnance v případě určitých pozic specifikovaných v interních směrních až na 20 000 Kč. Modernizovali jsme náš Zaměstnanecký asistenční program (EAP). Nový externí poskytovatel těchto služeb pomáhá našim zaměstnancům dosáhnout celkového duševního, fyzického, sociálního a finančního wellbeingu.

Dále jsme revidovali benefity vyplývající z kolektivní smlouvy uzavřené ve spolupráci s odborovou organizací (viz Spolupráce s odborovými organizacemi).

Naše ucelená nabídka benefitů v roce 2025 vypadala takto:

01	02	03	
Váš Wellbeing	Vaše budoucnost a finance	Vaši blízcí	
Vaše fyzická a duševní pohoda je vždy naší prioritou. Výběr benefitů z této kategorie je cílený právě pro vaše zdraví, potřeby a zájmy	V této kategorii se zaměřujeme na podporu vaší budoucnosti a finanční stability. Nikdo neví, co nás v budoucnu čeká, ale s našimi benefity budete připraveni na cokoliv.	Také nám záleží na vašich blízcích a vašem vzájemném vztahu. Právě proto poskytujeme benefity, které mohou čerpat i vaši blízcí.	
• Flexibilita v práci (práce odkudkoliv). • Kariérní volno. • Flexi volno (volné pátky, když si je zaměstnanec napracuje). • Týden dovolené navíc. • MultiSport karta.	• Příspěvek na stravování – stravenky v hodnotě 120 Kč. • Příspěvek na penzijní připojištění. • Kafeterie – systém volitelných zaměstnaneckých výhod. • Odměna při doporučení zaměstnance. • Odměna při pracovním jubileu. • Odměna při odchodu do důchodu. • Tři dny Free days. • Firemní automobil (dle pracovní pozice).	• Skupinové životní pojištění. • Další dny volna navíc nad rámec zákona (svatba, úmrtí blízkého rodinného příslušníka, doprovod dítěte 1. den do první třídy základní školy či stěhování). • Sjednocení nároku finanční podpory při mateřské a otcovské dovolené. • Dorovnání příjmů v případě dlouhodobé nemoci do 100 % základní mzdy. • Dorovnání příjmů při otcovské dovolené do 100 % základní mzdy. • Zaměstnanecký asistenční program. • Firemní akce.	

Bud'te ambasadorem našich značek

- Naše produkty za zvýhodněné ceny.

LIDSKÁ PRÁVA

Podporujeme pozitivní pracovní prostředí, v němž je přijatelné pouze zákonné, etické a zodpovědné chování, které je v souladu s naší firemní kulturou a Kodexem firemního chování. Jsme pyšní na to, že jako společnost patřící do skupiny Molson Coors Beverage Company jsme mezinárodním společenstvím, ve kterém pracují zaměstnanci z celého světa. Ceníme si rozmanitosti a inkluze a zavazujeme se zajistit takové pracoviště, kde je s našimi lidmi zacházeno s respektem. Snažíme se stát místem, kde se každý cítí pohodlně, svobodně a může měnit věci k lepšímu.

SPOLUPRÁCE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI

V naší společnosti působí 2 odborové organizace – pro pivovary Staropramen a Ostravar. Kolektivní smlouva je uzavírána vždy na 1 rok, jejímuž podpisu předchází kolektivní vyjednávání, a sice s oběma organizacemi. Odborové organizace jsou pravidelně zastoupeny na čtvrtletních jednáních Komise bezpečnosti práce a ochrany životního prostředí. Zástupci odborových organizací jsou rovněž zváni ke všem jednáním a kontrolám, u nichž jejich účast vyžaduje zákoník práce nebo interní směrnice společnosti. Patří mezi ně například náátkové kontroly dodržování zákazu požívání alkoholu a jednání odškodňovací komise.

Spolupráci se zástupci odborových organizací rozvíjíme nejen prostřednictvím kolektivního vyjednávání, ale také formou pravidelných pracovních schůzek, které se podle aktuální situace konají přibližně jednou za 8 až 12 týdnů. Hlavním obsahem těchto jednání je sdílení informací o tématech, jako jsou vývoj mezd, fluktuace, nemocnost, přesčasová práce a další aktuální témata související s chodem společnosti. Tímto způsobem posilujeme vzájemnou informovanost, partnerskou spolupráci a vytváříme prostor pro zapojení odborových organizací do projektů s dopadem na zaměstnance. V případě potřeby zároveň probíhají i ad hoc konzultace s předsedy a předsedkyněmi odborových organizací, zejména v urgentních nebo specifických situacích.

Také v roce 2025 jsme se zaměřovali na témata, která mají přímý dopad na naše zaměstnance, zejména na oblast odměňování, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a celkové péče o zaměstnance. Výsledkem jednání mezi vedením společnosti a zástupci odborových organizací byla dohoda o navýšení mezd všem zaměstnancům pro rok 2025 v průměru o 5,4 % a o navýšení příplatků za práci ve ztíženém prostředí či hluku.

Vedle mzdové oblasti pokračovala společnost v roce 2025 také v rozvoji zaměstnaneckých benefitů. S účinností od 1. 7. 2025 byla nominální hodnota stravenek zvýšena ze 110 Kč na 120 Kč, což představuje další opatření v oblasti péče o zaměstnance.

Ve spolupráci s odborovou organizací se i nadále snažíme sladit příspěvek do kafeterie. Původní tři skupiny s rozdílnou výší příspěvku jsme nově sjednotili do dvou skupin zaměstnanců. Naším záměrem do budoucna je částku zcela sjednotit.

V rámci kolektivní smlouvy stále platí snížený počet odpracovaných let, za které připadá nárok na navýšení odstupného v případě ukončení pracovního poměru pro 10 a více zaměstnanců. Odstupné se navyšuje o jedenásobek průměrného měsíčního výdělku za každých odpracovaných 10 let ve společnosti a o další měsíc při 15 a více odpracovaných letech.

Spolupráce s odborovými organizacemi se promítá také do podpory zaměstnanců v náročných životních situacích. V případech, kdy se naši kolegové nebo jejich rodiny ocitnou v tíživé situaci, spolupracujeme s odborovými organizacemi na možnostech finanční podpory.

Naše péče se vztahuje také na bývalé zaměstnance v důchodovém věku, kteří se sdružují v Klubu důchodců. Společnost podporuje jeho činnost například příspěvkem na každoroční výroční setkání v prostorách pivovaru Staropramen a na zájezdy, které členové Klubu důchodců organizují. Tito bývalí zaměstnanci mohou zároveň využívat některé vybrané benefity, například možnost nákupu produktů za zvýhodněné ceny.

Zaměstnanci mohou díky odborovým organizacím využívat také rekreační objekty v blízkosti Prahy a Ostravy, a to jak pro soukromé, tak pro týmové účely za zvýhodněné ceny. Odborové organizace se rovněž podílejí na organizaci volnočasových aktivit pro zaměstnance a jejich rodiny. V roce 2025 mezi tyto aktivity patřil například „Čertovský rej“, který se uskutečnil v Praze i Ostravě za finanční i nefinanční podpory společnosti. Nabídku dále doplňují permanentky do pražské ZOO a Botanické zahrady, které odborová organizace zaměstnancům zprostředkovává.

VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ A KARIÉRNÍ ROZVOJ

V roce 2025 jsme proškolili přibližně 900 zaměstnanců, kteří celkem absolvovali na 9 200 tréninkových hodin. Vzdělávání probíhalo formou prezenčních i online školení, e-learningových kurzů a samostudia prostřednictvím vzdělávacích platforem.

V oblasti vzdělávání se dlouhodobě zaměřujeme na rozvoj zaměstnanců již od jejich nástupu do společnosti. Každý nový zaměstnanec absolvuje Welcome Day, během kterého je seznámen se společností, jejími hodnotami, strategií a fungováním jednotlivých oddělení. Součástí nástupu je onboardingový plán zahrnující povinná i rozvojová školení přizpůsobená konkrétní pracovní pozici. Nedílnou součástí onboardingu jsou také e-learningové kurzy zaměřené na bezpečnost práce, etiku podnikání, ochranu informací, IT bezpečnost a další klíčová témata.

Další rozvoj zaměstnanců vychází z individuálních rozvojových plánů a cílů, které si stanovují společně se svými manažery. Pro nové vedoucí pracovníky realizujeme rozvojové programy podporující jejich adaptaci na manažerskou roli a rozvoj klíčových dovedností potřebných pro vedení lidí.

V roce 2025 jsme rozšířili nabídku vzdělávání o nové kurzy v rámci programu **Line Manager Essentials**, konkrétně školení **Manage with Confidence** a **Motivate High Performing Team**, která podporují vedoucí pracovníky v oblastech leadershipu, budování důvěry, motivace zaměstnanců a vytváření výkonných týmů. Současně jsme pokračovali v realizaci dalších rozvojových programů zaměřených na koučovací přístup, situační leadership, poskytování zpětné vazby a efektivní vedení týmů.

Mezi významné rozvojové aktivity roku 2025 patřil také regionální workshop **MUSCLE**, který jsme organizovali pro marketingové týmy. Workshop propojil kolegy z několika zemí regionu a vytvořil prostor pro sdílení zkušeností, rozvoj odborných znalostí a posilování mezinárodní spolupráce.

V průběhu roku jsme zároveň zaznamenali rostoucí zájem zaměstnanců o vzdělávání v oblasti **umělé inteligence (AI)**. Nově realizovaná školení zaměřená na základy využívání AI pomáhají zaměstnancům lépe porozumět možnostem moderních technologií a efektivně je využívat v každodenní práci, zejména při práci s informacemi, tvorbě obsahu a zvyšování osobní produktivity.

Všem zaměstnancům nadále nabízíme širokou škálu interních školení vedených interními odborníky. Vedle rozvoje technických dovedností, například v oblastech Excelu, SAPu, financí či interních procesů, podporujeme také rozvoj měkkých dovedností prostřednictvím školení zaměřených na komunikaci, vyjednávání, koučink, vedení týmů, poskytování zpětné vazby a efektivní spolupráci. Významnou novinkou roku 2025 bylo rozšíření možností samostatného vzdělávání prostřednictvím platformy **LinkedIn Learning**, která zaměstnancům nabízí širokou knihovnu odborných i rozvojových kurzů zdarma. Díky dostupnosti kurzů s českými titulky mohou zaměstnanci rozvíjet své znalosti a dovednosti flexibilně podle svých individuálních potřeb a časových možností.

INTERNÍ KOMUNIKACE

Interní komunikace nám pomáhá udržovat zaměstnance v obraze o tom, co se ve společnosti děje, kam směřujeme a jakých výsledků dosahujeme. Informace sdílíme prostřednictvím intranetu, newsletterů, interních oznámení i nástěnek v obou pivovarech.

Důležitou roli hrají také osobní setkání. Zaměstnanci mají možnost pravidelně diskutovat s vedením společnosti o výsledcích, prioritách i připravovaných projektech, ať už na obchodních konferencích, setkáních vedoucích pracovníků nebo při návštěvách zástupců regionálního vedení a mateřské společnosti Molson Coors Beverage Company. Nechybí ani příležitosti k neformálnímu setkávání kolegů napříč firmou, například při akcích Pojd'te s námi na pivo nebo Výčep pod komínem.

Kromě pravidelného informování o novinkách ze společnosti, personální oblasti nebo portfoliu našich značek jsme v roce 2025 prostřednictvím interních kampaní podporovali také témata bezpečnosti práce, bezpečného chování na silnicích a odpovědného přístupu za volantem.

SPOLUPRÁCE SE ŠKOLAMI

Také v roce 2025 jsme pokračovali v dlouhodobé spolupráci se středními a vysokými školami v rámci regionální iniciativy Supply Age Balance. Prostřednictvím této spolupráce podporujeme rozvoj mladých talentů, propojujeme teorii s praxí a seznamujeme studenty s reálným fungováním výrobního prostředí. Aktivní práce se studenty a absolventy přispívá také k budování atraktivní značky zaměstnavatele.

Kromě prezentací, přednášek, exkurzí a účasti na studentských akcích poskytujeme především praxe pro studenty středních a vysokých škol.

V pivovaru Staropramen absolvovalo své povinné odborné praxe sedm studentů ze Střední průmyslové školy Podskalské a Masarykovy střední školy chemické. Studenti těchto dvou středních škol absolvovali své dvoutýdenní praxe ve smíchovské laboratoři či hlavní výrobě. Naším cílem je umožnit každému studentovi poznat fungování pivovaru v praxi a rozvíjet odborné dovednosti využitelné v budoucím zaměstnání.

Současně s tím pokračovala v první polovině roku dlouhodobá praxe pro dva studenty Středního odborného učiliště Ohradní na oddělení Technického servisu. Studenti byli součástí týmů mechaniků a následně elektroniků a zapojovali se do běžných pracovních činností kolegů za dohledu zodpovědné osoby. Studenti absolvovali praxi každý druhý týden. Jejich časté zapojení do práce na oddělení jim umožnilo osvojit si praktické dovednosti a zároveň přineslo kvalitní podporu oddělení technického servisu.

Na začátku roku proběhla odborná praxe v laboratoři i pro jednu studentku Vysoké školy chemicko-technologické v Praze. Studentka pomáhala týmu kvality s prací na projektu a získala tak možnost seznámit se s provozem a odbornými činnostmi ve svém oboru.

V pivovaru Ostravar probíhala praktická výuka studentů z Albrechtovy střední odborné školy v Českém Těšíně. Dvanáct studentů docházelo na praktickou výuku každý druhý týden a podílelo se na běžném chodu pivovaru. Velmi pozitivním výsledkem této aktivity je skutečnost, že absolventi školy nacházejí uplatnění přímo v našem provozu a stávají se součástí našich týmů.

Do týmu ostravské kvality přibyl na dva týdny student ze Střední průmyslové školy chemické akademika Heyrovského. Odborná praxe poskytla studentovi vhled do provozu a našim kolegům pomocnou ruku při provádění běžných laboratorních analýz.

Naše spolupráce pokračovala i s vysokými školami jak veřejnými (Česká zemědělská univerzita a Univerzita Karlova), tak soukromými (University of New York in Prague). V průběhu roku jsme se opět zapojili do projektů a soutěží, čímž jsme podpořili spolupráci mezi akademickou sférou a zaměstnavateli. Studentům vysokých škol jsme zadávali případové studie zaměřené na aktuální témata z oblasti firemní kultury a řízení lidí. Kolegové se rovněž podíleli na odborném hodnocení studentských prací a soutěžních projektů.



Česká zemědělská
univerzita v Praze



University
of New York
in Prague

S Českou zemědělskou univerzitou jsme i nadále rozvíjeli spolupráci prostřednictvím odborných přednášek, workshopů a společných projektů. Naši manažeři a odborníci sdíleli své zkušenosti v oblastech diverzity, marketingu a udržitelného podnikání.

V rámci mezinárodních vzdělávacích programů jsme hostili také skupiny zahraničních studentů a pedagogů. Účastníci absolvovali komentované prohlídky výroby, odborné přednášky a pracovali na případových studiích zaměřených na téma propojení HR a AI.

Také pro další období máme sjednanou spolupráci se středními i vysokými školami a plánujeme pokračovat v poskytování odborných praxí, exkurzí a vzdělávacích aktivit. Dlouhodobá spolupráce se školami nám umožňuje podporovat rozvoj mladých talentů a zároveň vytvářet příležitosti pro budoucí uplatnění absolventů v našem oboru.

TRAINEE PROGRAMY

V roce 2025 jsme trainee program neotevřeli, a to z důvodu přehodnocení investic do rozvojových programů se souvisejícím finančním omezením.

Nadále však vnímáme podporu mladých talentů a spolupráci s vysokoškolskými studenty jako důležitou součást naší personální strategie. Proto jsme v procesu hledání studenta do Supply Chain na placenou studentskou stáž, jejímž cílem je nabídnout studentům možnost získat cenné praktické zkušenosti a současně posílit vazby mezi akademickým a pracovním prostředím. Stáž bude zaměřena na téma, které je v současnosti součástí strategických aktivit napříč výrobou. Student získá cennou zkušenost při práci na reálném projektu a možnost spolupracovat s odborníky z různých oblastí, zatímco společnost stáž přinese nový pohled a podporu při dalším rozvoji procesů.

DIVERZITA A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

V rámci iniciativy Better With You pokračujeme v budování prostředí, ve kterém se každý zaměstnanec může cítit respektovaný, přijímaný a sám sebou. Věříme, že rozmanitost zkušeností, názorů, životních cest i osobních identit přispívá k lepší spolupráci, inovacím a dlouhodobému úspěchu naší společnosti.

Tématu diverzity, rovnosti a inkluze se věnuje také interní pracovní skupina složená ze zástupců různých oddělení napříč společností. Skupina se pravidelně schází, sdílí zkušenosti, identifikuje příležitosti ke zlepšení a navrhuje konkrétní kroky, které podporují otevřené a respektující pracovní prostředí.

Již několik let uplatňujeme systém inkluzivních benefitů nad rámec zákonných povinností, který vychází z přesvědčení, že všichni zaměstnanci by měli mít rovný přístup ke klíčovým pracovním nárokům bez ohledu na svou rodinnou či osobní situaci. Benefity proto reflektují rozmanitost životních okolností našich zaměstnanců a zahrnují i situace, které nejsou plně pokryty legislativou. Dlouhodobě tak podporujeme férové, respektující a inkluzivní pracovní prostředí pro všechny.

V roce 2025 jsme se zaměřili také na podporu otevřeného dialogu mezi zaměstnanci. Prostřednictvím krátkých rozhovorů sdílených na sociálních sítích i v interní komunikaci jsme dali prostor našim kolegyním a kolegům, aby se podělili o svůj pohled na to, co pro ně diverzita znamená a jak ji vnímají v každodenním pracovním životě. Tyto autentické příběhy pomáhají posilovat firemní kulturu založenou na respektu a vzájemném porozumění.

Sdílením osobních zkušeností našich zaměstnanců chceme podpořit otevřenost a ukázat současným i budoucím kolegům, že každý může být v naší společnosti sám sebou. Věříme, že právě různorodost lidí a jejich příběhů je jedním z důvodů, proč je naše společnost silnější a úspěšnější.

Jako signatáři Evropské charty diverzity a dlouholetí členové Pride Business Fora nadále aktivně podporujeme iniciativy vedoucí k vytváření inkluzivního pracovního prostředí a rozvoji kultury založené na respektu, rovných příležitostech a vzájemné důvěře.

V dalších letech chceme naše aktivity dále rozvíjet se zvláštním zaměřením na podporu osob se zdravotním či jiným omezením. Naším cílem je lépe porozumět jejich potřebám, identifikovat případné bariéry a vytvářet pracovní prostředí, které bude přístupné a respektující.

Statistika a složení zaměstnanců včetně nejvyššího vedení:

ženy	186	31 %
muži	413	69 %
nejvyšší vedení ženy	3	33 %
nejvyšší vedení muži	6	67 %
průměrná odpracovaná doba ve společnosti	11,57 let	
průměrný věk zaměstnanců	43,79 let	

Rozdělení zaměstnanců podle věku	počet			% z celkové populace
	ženy	muži	celkem	
Baby Boomers (62-80)	25	10	35	6
Generation X (46-61)	197	67	264	44
Millennials (30-45)	158	88	246	41
Gen Z (14-29)	34	20	54	9
Celkem	414	185	599	100

Veškeré údaje jsou platné k 31. 12. 2025 a zahrnují pivovary Staropramen a Ostravar.

ODMĚŇOVÁNÍ

Zajištění spravedlivého odměňování zaměstnanců je klíčovou součástí našeho zodpovědného podnikání. **Spravedlnost v odměňování** je zásadní pro pozitivní zaměstnaneckou zkušenost, spokojenost našich zaměstnanců a naši atraktivitu jako zaměstnavatele na trhu práce.

Pravidla odměňování:

- Máme zavedeny spolehlivé zásady a postupy, které zajišťují, že budeme zaměstnance odměňovat konkurenceschopně s ohledem na trh práce, jejich

dovednosti, zkušenosti a výkon.

- Pravidelně srovnáváme základní mzdu každého zaměstnance s trhem, našimi konkurenty a interními rolemi stejné úrovně a aktivně řešíme jakékoli nesrovnalosti. Naším cílem bylo v roce 2025 a nadále je odstraňovat veškeré nesrovnalosti, které zaznamenáme.
- Tam, kde jednotlivci vykonávají stejnou práci, podobnou práci nebo práci stejné hodnoty, zajišťujeme, aby rozdíly v odměňování byly ospravedlnitelné a zdůvodnitelné a nesouvisely s pohlavím, etnickou příslušností, věkem ani sexuální orientací.
- Naším cílem je zajistit, aby všichni zaměstnanci dobře rozuměli našim zásadám a postupům v oblasti spravedlivého odměňování. Rok 2025 jsme proto věnovali intenzivnímu vzdělávání manažerů v oblasti transparentnosti a rovnosti v odměňování.

Od dubna 2025 proběhly dvě hlavní vlny školení pro všechny manažery a vedoucí týmů v rámci programu „Naše cesta k transparentnosti“. Jejich cílem bylo seznámit manažery s naším přístupem k odměňování a procesy, které zajišťují spravedlivé odměňování zaměstnanců.

Školení poskytlo komplexní přehled celé problematiky, od vysvětlení základních pojmů přes nastavení mezd, zajišťování interní a externí spravedlivosti mezd, principy a proces navyšování mezd a faktory ovlivňující výši navýšení až po naše srovnávání s trhem práce. Součástí byla také praktická cvičení zaměřená na interpretaci klíčových ukazatelů a přípravu manažerů na otázky zaměstnanců týkající se odměňování. Vzdělávání v této oblasti pokračuje i v roce 2026.

- **V dubnu 2025 byl spuštěn Rewards SharePoint a online vzdělávací série „Jak porozumět celkovému odměňování“**, které poskytují zaměstnancům a manažerům přístup k informacím o principech odměňování, benefitech a souvisejících procesech.
- Obě platformy **průběžně aktualizujeme a rozšiřujeme**. Současně na ně pravidelně upozorňujeme v klíčových obdobích a při milnících souvisejících s odměňováním, aby měli zaměstnanci i manažeři vždy k dispozici aktuální informace.
- **V roce 2025 byly tyto vzdělávací materiály dostupné manažerům**, od roku **2026 jsou zpřístupněny** všem zaměstnancům, čímž dále podporujeme transparentnost a porozumění principům odměňování napříč organizací.
- **V listopadu 2025 jsme zavedli novou digitální platformu pro správu benefitů a odměňování**, jejíž součástí je **Celkový přehled odměňování (Total Reward Statement)**. Prostřednictvím tohoto nástroje mají zaměstnanci na jednom místě k dispozici přehled všech složek svého celkového balíčku odměňování, včetně základní mzdy, příplatků, bonusů a benefitů, vyjádřených v roční finanční hodnotě. Platforma přispívá k větší transparentnosti odměňování, pomáhá zaměstnancům lépe porozumět hodnotě poskytovaných benefitů a posiluje povědomí o celkové investici společnosti do jejich odměňování. Součástí řešení jsou také vysvětlivky k jednotlivým kategoriím odměňování a automatická aktualizace dat na základě mzdových údajů.

V roce 2025 jsme opětovně společně s celou divizí **úspěšně prošli certifikací Living wage** od společnosti Fair Wage Network a máme tedy potvrzeno, že všichni naši zaměstnanci jsou odměňováni „mzdou pro důstojný život“.

KOMUNITY

Cílem naší společnosti, patřící do skupiny Molson Coors Beverage Company, je být dobrým zaměstnavatelem a sousedem, který podporuje komunity, v nichž působí. Jako významný výrobce, jehož pivovary sídlí v centrech velkých měst naší země, jsme se vždy snažili aktivně zapojovat do dění v našem okolí a pomáhat tam, kde je to zapotřebí.

Dlouhodobá spolupráce s Městskou částí Prahy 5 byla v roce 2018 formálně potvrzena **podpisem Memoranda o spolupráci**, jehož cílem je spolupráce na kulturních akcích, podpora komunit a rekultivace veřejných prostor. Tato spolupráce se těší oboustranné podpoře a dochází k jejímu naplňování prostřednictvím akcí organizovaných jednou nebo druhou stranou na území Prahy 5.

V roce 2017 jsme začali pravidelně otevírat pivovar Staropramen lidem v rámci akce **Výčep pod komínem**, na kterou byli jako první pozváni právě lidé ze Smíchova a okolí. Během následujících let se tato akce zapsala do kulturního kalendáře Smíchova i samotného pivovaru. V roce 2025 jsme v této tradici pokračovali a uvítali tradiční i nové návštěvníky, kteří ochutnali pivo přímo u zdroje. Celkem se konala tři setkání, která měla pokaždé velký ohlas.

Naše piva a nealkoholické výrobky mohli v roce 2025 lidé ochutnat na akcích, které se odehrávaly nejen ve smíchovském nebo ostravském pivovaru, ale na území celé republiky. Patřily mezi ně např. hudební festivaly **Rock for People** a **Brod 1995**, **Mirai Summer Tour**, **Den Mustanga**, charitativní akce na podporu boje s rakovinou prostaty **Gentlemen's Ride** a další.



Gentlemen's Ride



Brod 1995



Mirai Summer Tour

DOBROVOLNICTVÍ



Nejstarším dobrovolnickým projektem, který se zabývá podporou komunit, jsou **Dny, kdy pomáháme aneb Community Days**. První ročník se konal v roce 2007.

V Praze patří mezi naše partnery **Centrum výcviku psů pro postižené Helppes** a **Komunitní centrum Prádelna**. V Ostravě úzce spolupracujeme s **Úřadem městské části Moravská Ostrava a Přívoz** a **Technickými službami městské části Moravská Ostrava a Přívoz**.

Loni v září jsme na tradici dobrovolnických dnů navázali jak v Praze, tak v Ostravě. Naši kolegové se sešli v neziskové organizaci Helppes, aby připravili areál před každoroční akcí Superden, během něhož bylo předáno 13 vycvičených asistenčních psů jejich majitelům.

Pomáhali jsme i v Ostravě, kde jsme spolu se zaměstnanci úřadu zvelebovali Komenského sady a okolí pivovaru Ostravar.

Vedle uvedených akcí jsme v roce 2025 uspořádali 7. ročník interní dobrovolnické akce **Upečeno srdcem**. Výtěžek z prodeje výrobků našich kolegů jsme darovali na chod organizace Helppes.

DLOUHOLETÁ PARTNERSTVÍ

Od roku 2011 spolupracujeme s **Centrem výcviku psů pro postižené Helppes**, které pomáhá osobám s nejrůznějšími druhy hendikepů na jejich cestě k integraci, soběstačnosti a samostatnosti prostřednictvím speciálně vycvičených asistenčních psů. V roce 2011 jsme se stali generálním partnerem této organizace.

V rámci spolupráce poskytujeme konzultační a právní služby a během letních rekondičních pobytů pro klienty organizace zajišťujeme také odborné přednášky o historii a výrobě piva. Vedle toho poskytujeme produktovou podporu na veškeré akce. Mezi ně patří například Mistrovství asistenčních a vodicích psů nebo Superden – akce, během které probíhá slavnostní předání vycvičených asistenčních psů jejich budoucím majitelům. V roce 2025 organizace Helppes předala celkem 13 čtyřnohých parťáků jejich novým majitelům. Účastníci této bohubilé akce se mohli osvěžit pivy Staropramen Extra Chmel, Staropramen Nealko a pivními mixy COOL+. Veškerý výtěžek z prodeje piv i nealkoholických nápojů jsme věnovali na podporu této organizace.





Dalším dlouholetým partnerem je **Komunitní centrum Prádelna**, s nímž spolupracujeme od roku 2015. Centrum je komunitním, vzdělávacím, kulturním, společenským a uměleckým prostorem. Veškeré jeho aktivity slouží především k propojení a podpoře místní komunity. Dětem, mládeži, ale především aktivním seniorům nabízí centrum různé hudební a taneční projekty, audiovizuální dílny, fotografické a poznávací výlety, různé formy doučování, výtvarné dílny atd.



ZODPOVĚDNÁ KONZUMACE A CORPORATE GOVERNANCE

Věříme, že dát si pivo s přáteli je jedním z životních potěšení. Proto neustále pracujeme na tom, abychom našim spotřebitelům pomáhali si tento zážitek co nejvíce užít. Propagujeme zodpovědnou konzumaci v rámci projektů i v naší komunikaci a přinášíme na trh produkty bez alkoholu nebo s nízkým podílem alkoholu, abychom tak nabídli alternativu k tradičním pivům.

BEZPEČNOST PRODUKTŮ A ZDRAVÍ SPOTŘEBITELŮ

Bezpečnost potravin a nápojů a zdravotní nezávadnost našich výrobků považujeme za naprostý základ a předpoklad odpovědného podnikání v potravinářství. Systém řízení kvality proto pokrývá celý výrobní řetězec – od výběru a kontroly vstupních surovin přes sledování kritických bodů ve všech fázích výroby až po laboratorní ověření hotového piva před jeho uvedením na trh. Nastavení a funkčnost tohoto systému každoročně prověřují nezávislí externí auditoři i naše vlastní interní kontroly. Zákazníkům a spotřebitelům tak garantujeme, že každé pivo, které opustí naše pivovary, splňuje přísné požadavky na kvalitu i bezpečnost.



Abychom prokázali funkčnost a efektivitu našeho systému zajištění kvality a bezpečnosti potravin, absolvujeme během roku celou řadu auditů zaměřených na bezpečnost a kvalitu potravin. V obou pivovarech naší společnosti již několik let pravidelně probíhají audity podle mezinárodního potravinářského standardu **BRC Global Standard for Food Safety** (<https://www.brcgs.com/brcgs/food-safety/>). Tento standard bezpečnosti potravin patří k těm nejpřísnějším a nejnáročnějším standardům v rámci globální iniciativy pro bezpečnost potravin GFSI. Pivovar Ostravar získal v roce 2025 nejvyšší hodnocení „A+“, pivovar Staropramen obdržel hodnocení „B“. Certifikaci provedla respektovaná certifikační společnost TÜV SÜD.



Kromě výše uvedených externích auditů jsme v roce 2025 absolvovali v obou pivovarech rozsáhlé interní **Quality and Food Safety** audity, jejichž výsledek potvrdil, že oba pivovary mají nastavené a udržované systémy kvality, které zaručují vysokou kvalitu a bezpečnost našich výrobků.



V roce 2025 proběhl v pivovaru Staropramen **recertifikační GMP+ audit** (www.gmpplus.org) zaměřený na zdravotní nezávadnost krmných surovin, tj. vedlejších produktů z výroby piva – mláta a odpadních kvasnic. Cílem je nastavit vysoké standardy kvality i pro tyto krmné suroviny a zajistit tak, že se do potravního řetězce nedostanou žádné nežádoucí látky. Certifikaci provedla společnost TÜV SÜD.



Již několik let probíhá v pivovaru Staropramen **Kosher audit** (<http://kosher-germany.com/koshergermany/en/check-information-guide-first>), jehož předmětem jsou výrobky řady Staropramen pro trh v Izraeli. Předmětem Kosher auditu byly také produkty Miller Genuine Draft z pivovaru Staropramen a Blue Moon z pivovaru Ostravar. Kosher audit si zadávají zákazníci, aby měli jistotu, že výroba potravin splňuje požadavky podle židovských stravovacích návyků a zákonů.

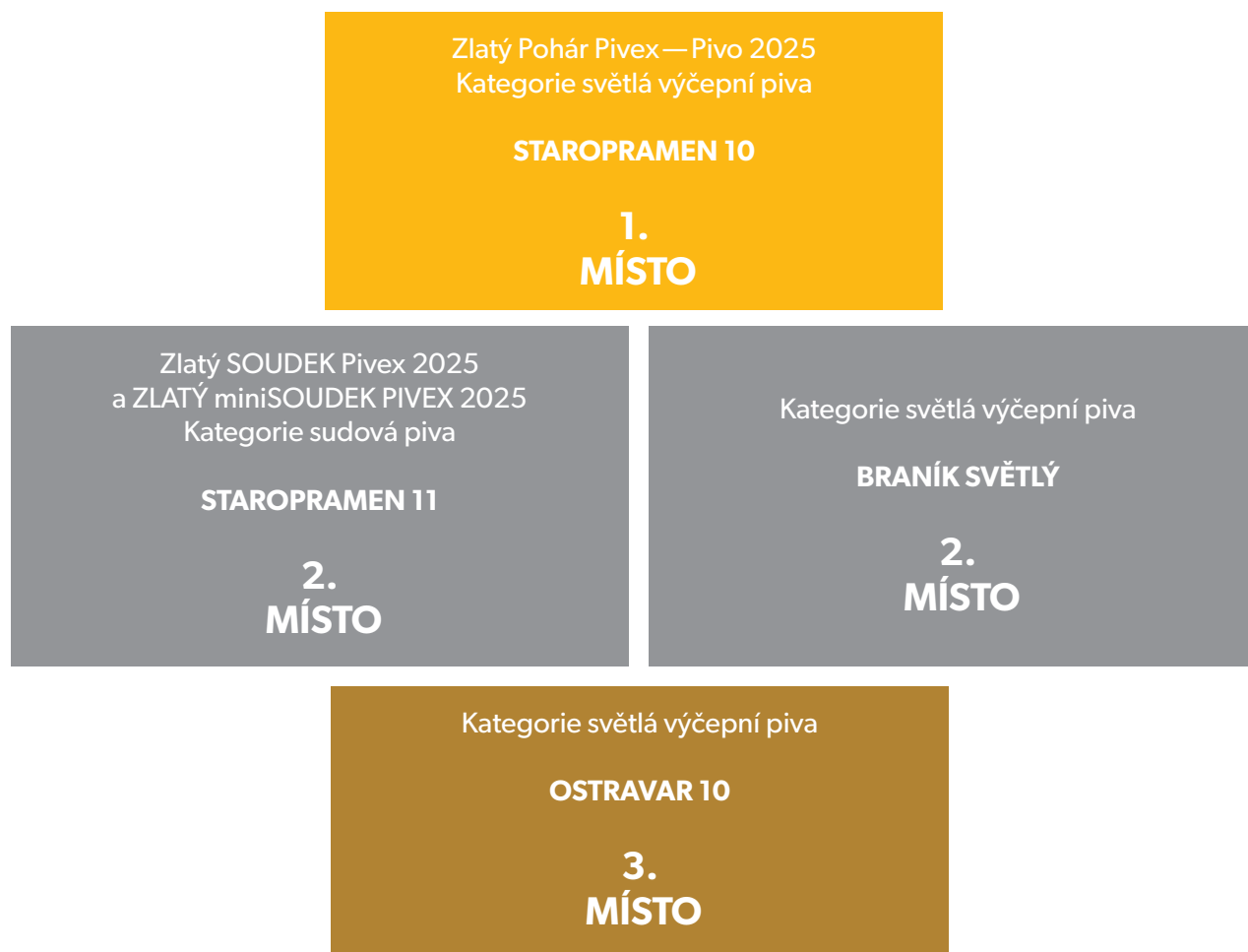
Výsledky všech provedených auditů – interních i externích – potvrzují, že systém řízení bezpečnosti potravin v našich pivovarech je nastaven správně, je funkční a dlouhodobě udržovaný. Skutečnost, že certifikace probíhají opakovaně po řadu let a jsou pravidelně obhajovány, dokládá, že se nejedná o jednorázové splnění požadavků, ale o trvalou součást našeho výrobního procesu. Zjištění z auditů zároveň využíváme jako podnět k dalšímu zlepšování – každé doporučení vyhodnocujeme, stanovujeme jeho kořenovou příčinu a závěry následně promítáme do našich interních postupů. Bezpečnost potravin tak chápeme jako naprosto nezbytný předpoklad našeho podnikání a zároveň jako příležitost k trvalému zlepšování výrobního procesu.

Součástí systému jakosti v našich pivovarech je také **označování výrobků na etiketách a obalech**. Výrobky musí být označeny pravdivě, aby nedocházelo ke klamání spotřebitele. Označení na etiketách jsou podložena pravidelnými analýzami jak v naší interní laboratoři, tak v externích akreditovaných laboratořích. Při vývoji nových výrobků podle nových receptur spolupracuje oddělení kvality s Výzkumným ústavem pivovarnictví a sladařství v Praze.

OCENĚNÍ KVALITY NAŠICH PIV

Máme radost, že se s vámi můžeme podělit o další ocenění z odborných pivních soutěží. Ve 33. ročníku soutěže Zlatý pohár PIVEX – Pivo 2025 zvítězil v kategorii světlých výčepních piv náš **Staropramen 10**. Úspěchy jsme zaznamenali také v 11. ročníku soutěží Zlatý SOUDEK PIVEX a Zlatý miniSOUDEK PIVEX 2025, kde **Staropramen 11 obsadil 2. místo**. Druhou příčku získal také **Braník Světlý** v kategorii světlých výčepních piv a mezi oceněnými nechyběl ani **Ostravar 10**, který ve stejné kategorii skončil třetí.

Výsledky odborných degustačních soutěží potvrzují vysokou kvalitu našich piv a práci lidí, kteří se na jejich výrobě podílejí. Získaná ocenění jsou důkazem, že v našich pivovarech dlouhodobě udržujeme vysoké standardy a navazujeme na silnou pivovarskou tradici.



ČLENSTVÍ V PROFESNÍCH KOMORÁCH A ORGANIZACÍCH

Naše společnost je dlouholetým členem Českého svazu pivovarů a sladoven, Českého sdružení značkových výrobců a platformy Byznys pro společnost.



Ve všech uvedených organizacích se aktivně zapojujeme do projektů a iniciativ, které zlepšují podnikatelské prostředí v České republice a podporují trvale udržitelný rozvoj.

ODPOVĚDNÝ MARKETING

Naším cílem jako významného globálního výrobce alkoholu je podpora zodpovědné konzumace. Klíčovou úlohu v tomto směru hraje samoregulace – tedy zodpovědná komunikace, propagace a preventivní projekty. Jednou z priorit strategie udržitelnosti Naše stopa 2030 tak i nadále zůstává podpora zodpovědné a střídme konzumace našich alkoholických výrobků.

Dodržujeme přísná **interní pravidla definovaná směrnicí skupiny Molson Coors Beverage Company o zodpovědné komunikaci produktů v oblastech marketingu a obchodu**. Pod hlavičkou Českého svazu pivovarů a sladoven se již řadu let zapojujeme do preventivních programů, které mají za cíl vzdělávání v oblasti konzumace alkoholu mladistvými a pití alkoholu ve spojení s řízením motorových vozidel. Jako zakládající členové Iniciativy zodpovědných pivovarů věříme, že spolupráce výrobců alkoholu, kteří společně podporují odpovědnostní projekty a jejich myšlenky, je nejefektivnější cesta k šíření osvěty.



Projekt **Řídím, piju nealko pivo** vznikl na půdě Českého svazu pivovarů a sladoven již v roce 2011. Každoročně se do něj zapojují všichni výrobci nealkoholického piva. Během aktivit, které v roce 2025 realizovali partneři projektu Policie ČR, BESIP a Hasičský záchranný sbor ČR, bylo osloveno celkem 207 792 účastníků silničního provozu, vůdců malých plavidel a návštěvníků kempů a festivalů. Ti byli za své zodpovědné chování za volantem odměněni nealkoholickým pivem a jednorázovým alkoholtestem.

Více se o projektu dozvíte na Řídím piju nealko pivo (rpnp.cz)

CORPORATE GOVERNANCE, ETIKA, PROTIKORUPČNÍ OPATŘENÍ

Snahou naší společnosti je, aby byly vždy dodržovány principy etického podnikání a chování ve vztahu k našim zákazníkům, obchodním partnerům, dodavatelům a v neposlední řadě také zaměstnancům.

Zaměstnanci jsou motivováni k tomu, aby příslušné zásady přijali jako přirozenou součást svého působení v naší společnosti a zároveň aby v rámci svého pracovního prostředí dokázali rozeznat případné ohrožení těchto hodnot.

KODEX FIREMNÍHO CHOVÁNÍ

Dokument upravující firemní hodnoty, cíle a základní zásady chování a poctivého podnikání. Je závazný pro všechny zaměstnance skupiny Molson Coors. S Kodexem firemního chování jsou seznamováni všichni zaměstnanci formou elektronického školení – nastupující zaměstnanci v rámci vstupního školení a všichni zaměstnanci jednou ročně.

ETICKÝ KODEX PIVOVARŮ

Dokument upravující smluvní ujednání a spolupráci ve všech oblastech, kde je aktuální problematika etického přístupu naší společnosti nejen jako výrobce alkoholických nápojů, ale i obecně jako podnikajícího subjektu, který se snaží oslovit stále širší skupinu spotřebitelů a formou trvale udržitelného rozvoje zastávat stabilní pozici v odvětví českého i celosvětového pivovarnictví.

PRINCIPY A PRAVIDLA PRO PREVENCI KORUPČNÍHO JEDNÁNÍ

Jako člen nadnárodní skupiny uplatňujeme principy a pravidla, která jsou dána jak globálně sdílenými hodnotami celé skupiny, tak zákonnými požadavky danými nejen lokální právní úpravou, které společnost podléhá, ale zároveň právními systémy všech zemí, ve kterých se nacházejí jednotlivé společnosti skupiny. Protikorupční klauzule je nedílnou součástí všech našich smluv s dodavateli již od roku 2015. Formou e-learningu rovněž proškolujeme všechny nastupující zaměstnance v otázkách etických obchodních vztahů a předcházení korupci. Zaměstnanci toto školení absolvují jednou ročně.

LINKA POMOCI PRO ETIKU A DODRŽOVÁNÍ PŘEDPISŮ – ETHICS AND COMPLIANCE HELPLINE

Linka pro zaměstnance, na kterou se mohou kdykoliv obrátit s postřehy, které podle jejich úsudku neodpovídají dodržování pravidel etického kodexu.

ANTI-BRIBERY A ANTI-CORRUPTION DUE DILIGENCE CHECKLIST A SMĚRNICE

Dokument upravující pravidla transparentní a férové komunikace s našimi zákazníky a obchodními partnery. Při výběru zákazníků a obchodních partnerů uplatňujeme požadavky na ekonomickou stabilitu, transparentní fungování, strategii udržitelnosti, potenciál dlouhodobého partnerství, dbáme na aplikaci protikorupčních opatření a dodržování lidských práv a zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, stejně jako na dodržování zásad ochrany životního prostředí. Naši dodavatelé jsou před zahájením spolupráce řádně prověřeni formou dotazníků mapujících veškerá kritéria, která musí splňovat před navázáním obchodního vztahu. O našich pravidlech jsou průběžně informováni, protikorupční ujednání jsou součástí všech smluv s dodavateli a jejich dodržování ze strany našich zákazníků či obchodních partnerů periodicky vyhodnocujeme.

O obsahu směrnice upravující zásady uplatňované v rámci zabránění korupci a jejích případných změnách jsou zákazníci i obchodní partneři řádně informováni. Pravidla jsou zaměstnancům pravidelně prezentována formou elektronických školení, a to jednou ročně.

PRAVIDLA HOSPODÁŘSKÉ SOUTĚŽE

Jako společnost zaujímající jedno z předních míst v českém i celosvětovém pivovarnictví řídíme naše chování na trhu tak, aby byla striktně dodržována pravidla hospodářské soutěže v našem chování ke konkurenci, zákazníkům i obchodním partnerům. Zaměstnanci jsou o požadavcích na dodržování pravidel hospodářské soutěže informováni formou směrnice s příslušným obsahem, elektronickým školením a školením probíhajícím formou prezentací a diskusí na konkrétní témata, se kterými se zaměstnanci setkávají v rámci plnění svých každodenních pracovních úkolů. Vedle balíčku výše uvedených školení, která vycházejí z Kodexu firemního chování, je i toto téma součástí vstupního školení. Ostatní zaměstnanci školení absolvují jednou ročně.

PŘIJÍMÁNÍ ČI POSKYTOVÁNÍ DARŮ A SPONZORSKÝCH PŘÍSPĚVKŮ

Všichni zaměstnanci jsou jednou ročně informováni o pravidlech jednání s obchodními partnery i zákazníky, a to zejména s ohledem na situace, kdy jsou zúčastněny státní orgány nebo orgány státní správy či samosprávy. Jejich cílem je předcházet jakémukoliv riziku spojování takového jednání s případným získáváním obchodních výhod nebo vzniku domněnky možného ovlivňování procesů probíhajících v rámci podnikatelských aktivit naší společnosti. Tato problematika je rovněž součástí vstupního školení.



PLANETA



UDRŽITELNÁ VÝROBA

Skvělé pivo začíná v přírodě. Od chmele a ječmene, které používáme při výrobě piva, až po vodu, která našemu pivu zajišťuje jeho výjimečnost. Během výrobního procesu využíváme každou kapku tak, abychom z každé várky dostali to nejlepší. S lokálními pěstiteli spolupracujeme na osvojování nejlepších postupů, aby naše stopa byla pozitivní. To znamená, že za každou lahev je méně odpadu a více efektivity. Výsledkem je pivo, které se nejen lépe pije, ale je také lepší pro naši planetu.

DODAVATELSKÝ ŘETĚZEC

Naším cílem je udržovat a rozvíjet **dlouhodobé vztahy s dodavateli všech hlavních materiálů a služeb** se zaměřením na vysokou kvalitu materiálů a služeb, dlouhodobý rozvoj, snižování ekologické stopy a zodpovědný přístup k životnímu prostředí. **Celkový nákup zboží a služeb je prováděn z 80 % od lokálních dodavatelů** a z 20 % od zahraničních dodavatelů.

Lokálnost preferujeme zejména u klíčových surovin, jako jsou ječmen, slad a aromatický chmel. **75 % našich klíčových surovin pochází z České republiky**. Obaly, jako jsou lahve, etikety a kartony, pocházejí z 80 % z České republiky. U služeb je toto číslo vyšší, dosahuje až 90 %.

NÁKUP SUROVIN PRO VÝROBU PIVA

Naše výroba piva je postavena na lokálních surovinách. S dodavateli máme dlouhodobé partnerské vztahy a jsme s nimi v pravidelném kontaktu. Pro všechny suroviny máme stanovené specifikace a pravidelně je analyzujeme. Společně s dodavateli řešíme každoročně případné úpravy specifikací v závislosti na daném sklizňovém ročníku a pravidelně diskutujeme o odrůdové skladbě. Ječmen nakupujeme s ročním předstihem, smlouvu o nákupu sladu máme uzavřenou na 3 roky s možností prodloužení, chmel kontrahujeme až na 7 let dopředu. Tím garantujeme pěstitelům a našim dlouholetým dodavatelům pravidelný odběr surovin.

Ječmen pro pivovar Staropramen pochází převážně z Polabí. Slad pro pivovar Ostravar dodává rakouská sladovna Stamag, která zpracovává ječmen z Rakouska i jižní Moravy. Celkově tvoří ječmen a slad od lokálních dodavatelů 75 % našich nákupů.

Naše receptury jsou založeny na kombinaci hořkých německých chmelů a českých aromatických chmelů. Podíl hořkých chmelů je vyšší, přibližně 60 %, podíl aromatických chmelů je přibližně 40 %.

Ostatní suroviny, převážně na výrobu výrobků Staropramen Cool, jsou ze 60 % zahraniční, 40 % pak pochází z lokálních zdrojů. V obou našich pivovarech využíváme vlastní úpravnu vody, která zajišťuje kvalitu vody odpovídající kojenecké vodě.

VÝBĚR A HODNOCENÍ DODAVATELŮ



Při výběru dodavatelů je pro nás naprostou prioritou **kvalita a bezpečnost produktů**. Každý dodavatel kritického materiálu prochází pravidelným auditem. Kontrolujeme jeho standardy, kvalitu, nastavení procesů, zajištění pokrytí výpadků, spotřebu vody a energií, plány snižování emisí do budoucna – tj. celkový postoj k udržitelnému podnikání, což je základním předpokladem pro to, aby se dodavatel mohl zúčastnit výběrového řízení.

Na základě výsledků auditu dodavatele se následně stanoví akční plán s dalšími kroky, které je třeba do stanoveného data splnit. Máme rovněž nastavena **pravidelná hodnocení všech našich dodavatelů**. Dodavatele klíčových surovin a obalových materiálů, kterých je celkem 12, hodnotíme 4x ročně. Všechny ostatní dodavatele hodnotíme jednou ročně. Audity probíhají na základě plánu auditu dodavatelů. Za poslední rok nedošlo k žádným zásadním nedostatkům, nebyli jsme tedy nuceni ukončit spolupráci s žádným z našich dodavatelů klíčových materiálů a surovin. Jednotlivé audity provádí externí certifikovaná společnost.

V rámci **Business Continuity plánu** máme vždy alternativního dodavatele na klíčové materiály a suroviny nebo alternativní závod stejného dodavatele.

V uplynulých letech jsme pokračovali v práci s nástrojem Supplier Assurance, který nám garantuje dodávky všech klíčových surovin a služeb pomocí identifikace rizikových dodavatelů a vyhledání alternativy, která splní stejná kritéria, a to včetně risk matrixu.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ – NAŠE CÍLE

Environmentální priority Pivovarů Staropramen vycházejí ze strategie udržitelnosti Our Imprint, kterou uplatňuje naše mateřská společnost Molson Coors Beverage Company napříč všemi svými provozami.

Naše cíle se soustředí na čtyři oblasti:

- Klima, tedy snižování spotřeby energií a emisí skleníkových plynů.
- Odpovědné hospodaření s vodou.
- Obaly a nakládání s odpady.
- Udržitelné zemědělství.

Právě zde má výroba piva svůj nejvýznamnější dopad na životní prostředí a právě sem směřujeme naše investice i každodenní provozní úsilí. V oblasti klimatu je cílem skupiny snížit do roku 2030 emise ve Scope 1 a 2 o 65 % a ve Scope 3 o 40 % oproti roku 2016; u vody dosáhnout poměru 3,0 hl vody na hl produktu; u obalů zajistit, aby více než 99 % primárních a sekundárních obalů bylo široce recyklovatelných. Skupina si zároveň stanovila dlouhodobý cíl snížení emisí o 90 % do roku 2050, validovaný iniciativou Science Based Targets.

Přehled lokálních cílů a jejich plnění – pivovar Staropramen v Praze:

Popis cíle	Cíl rok 2026	Cíl rok 2025	Kvantifikované výstupy a výsledky za rok 2022	Kvantifikované výstupy a výsledky za rok 2023	Kvantifikované výstupy a výsledky za rok 2024	Kvantifikované výstupy a výsledky za rok 2025
Snižování spotřeby vody na 1 hl vyrobeného piva	3,76 hl	3,42 hl	3,93 hl	3,95 hl	4,05 hl	3,71 hl
Snižování spotřeby elektrické energie na 1 hl vyrobeného piva	6,47 kWh	5,94 kWh	6,55 kWh	6,99 kWh	6,58 kWh	6,73 kWh
Snižování spotřeby tepelné energie na 1 hl vyrobeného piva	50,11 MJ	53,4 MJ	53,58 MJ	54,23 MJ	52,19 kWh	52,97 MJ
Snižování množství odpadu, který jde na skládku na 1 hl vyrobeného piva	žádný odpad jdoucí na skládku v roce 2026	žádný odpad jdoucí na skládku v roce 2025	0 g (celkem 0 t odpadu na skládku)	0 g (celkem 0 t odpadu na skládku)	0 g (celkem 0 t odpadu na skládku)	0 g (celkem 0 t odpadu na skládku)

Přehled cílů – pivovar Ostravar v Ostravě:

Popis cíle	Cíl rok 2026	Cíl rok 2025	Kvantifikované výstupy a výsledky za rok 2022	Kvantifikované výstupy a výsledky za rok 2023	Kvantifikované výstupy a výsledky za rok 2024	Kvantifikované výstupy a výsledky za rok 2025
Snižování spotřeby vody na 1 hl vyrobeného piva	4,46 hl	4,55 hl	4,7 hl	4,56 hl	4,77 hl	4,27 hl
Snižování spotřeby elektrické energie na 1 hl vyrobeného piva	8,54 kWh	7,99 kWh	8,89 kWh	8,73 kWh	8,44 kWh	8,35 kWh
Snižování spotřeby tepelné energie na 1 hl vyrobeného piva	82,78 MJ	76,91 MJ	83,7 MJ	76,22 MJ	77,05 kWh	80,09 MJ
Snižování množství odpadu, který jde na skládku na 1 hl vyrobeného piva	žádný odpad jdoucí na skládku v roce 2026	žádný odpad jdoucí na skládku v roce 2025	3,33 g (celkem 1,293 t odpadu na skládku)	9,25 g (celkem 3,75 t odpadu na skládku)	10,83 g (celkem 5,36 t odpadu na skládku)	2,83 g (celkem 1,22 t odpadu na skládku)

ENERGIE

Hlavními energiemi v pivovaru Staropramen jsou pára vyráběná ze zemního plynu, tlakový vzduch a chlad dodávaný chladicími kompresory.

V roce 2025 jsme se i nadále věnovali snižování energetických ztrát a celkovým spotřebám energií. Snižování ztrát umožňuje pravidelný a důkladný monitoring jednotlivých spotřeb napříč celým pivovarem a jejich průběžné vyhodnocování. Tento zavedený systém umožňuje nejen včas reagovat na příslušné ztráty, ale pomáhá i s prioritizací investičních projektů. Díky tomu se podařilo v roce 2025 v energiích ušetřit přes 1100 GJ na páře a přibližně 100 MWh na elektřině.

Mezi hlavní aktivity, které na tomto výsledku mají podíl, patří např. instalace nového vzduchového kompresoru, LED osvětlení, technický upgrade chlazení, nové izolace části parního hospodářství a další.

SPOTŘEBA PÁRY



SPOTŘEBA ELEKTŘINY



V nastaveném trendu chceme pokračovat nejen v roce následujícím, ale i v dlouhodobém horizontu pro naplnění vnitřních cílů snižování uhlíkové stopy.

V pivovaru Ostravar se spotřeba energií v roce 2025 oproti předchozímu roku zvýšila.

Na dosažených výsledcích se podepsal jak celkový pokles výstavu, tak zejména strukturální změna výrobního portfolia. V něm došlo k poklesu podílu sudového a lahvého piva ve prospěch rostoucí produkce piva v plechovkách.

SPOTŘEBA PÁRY



SPOTŘEBA ELEKTŘINY



K nejvýznamnější investici do technologie chlazení došlo až na konci roku 2025, takže k předpokládané úspoře elektřiny dojde teprve v roce 2026.

Implementace managementu hospodaření s energií (EnMS) podle normy ISO 50001

V roce 2025 byly zahájeny přípravné práce na implementaci systému managementu hospodaření s energií (EnMS) podle normy ISO 50001. Tato norma nám umožní nejen lépe hospodařit s energiemi, ale také nastavit trvalý rámec, cíle a opatření pro měření a snižování spotřeby.

V rámci snižování dopadů našeho podnikání na životní prostředí nakupujeme pro část spotřebované elektřiny záruky původu, které potvrzují její výrobu z obnovitelných zdrojů. O objemu těchto nákupů každoročně rozhoduje skupina na základě své strategie a závazků v oblasti udržitelnosti. V současnosti tak nejsou zárukami původu pokryty veškeré odběry elektřiny, jejich podíl se však postupně zvyšuje a do budoucna lze očekávat další navyšování.

VODA

Voda je nejvíce zastoupenou surovinou v pivu, a to z více než 92 %. V jednom půllitru piva je 460 ml vody a další nezanedbatelné množství vody se spotřebovává v celém výrobním procesu na různé oplachy, sanitace či výrobu páry. Protože se jedná o klíčovou surovinu, je třeba vodou šetřit a zajistit, aby se spotřebovávala v nejnižším možném množství. Proto se staráme o to, aby se maximální množství vody v technologických procesech mohlo využít opakovaně.



SPOTŘEBA VODY



SPOTŘEBA VODY



V pivovaru Staropramen byla v roce 2025 spotřeba vody celkem 668 255 m³, což po přepočtu činí spotřebu 3,71 hl vody na 1 hl vyrobeného piva.

V roce 2025 jsme úspěšně pokračovali v aktivitách roku předchozího a díky tomu se nám podařilo významně snížit spotřebu vody. Hlavní pozornost jsme věnovali především režimům sanitací. Došlo ke kompletní revizi všech sanitačních receptur, jejich úpravám a implementaci nových postupů tak, aby nedocházelo ke zbytečnému nadužívání vody, ale zároveň nebyla nijak ohrožena hygienická úroveň pivovaru. Pomocí tohoto náročného projektu se nám podařilo snížit spotřebu vody za rok 2025 o téměř 100 000 m³.

V pivovaru Ostravar byla v roce 2025 spotřeba vody celkem 184 211 m³, což je měrná spotřeba 4,27 hl vody na 1 hl vyrobeného piva.

V roce 2025 došlo k významnému snížení celkové spotřeby vody díky realizaci úsporných opatření. Zavedením efektivnější technologie chlazení u tunelového pastéru pro pasteraci plechovek jsme zajistili pokles spotřeby vody téměř o 60 % s celkovou úsporou 11 000 m³. Efektivitu provozu dále zvýšila optimalizace systému recyklace odpadní vody pro chladicí procesy, která vygenerovala úsporu 1 600 m³.

Celkem 84,47 % ze spotřebovaného množství vody jsme vyčerpali a upravili z naší studny.

Při čerpání vody z vlastní studny neustále monitorujeme hladinu tak, abychom nenarušili rovnováhu spodních vod. V případě výrazného poklesu hladiny vody ve studni v letních měsících přecházíme na omezené nebo přerušované čerpání vody a více si vypomáháme vodou z městské přípojky. Díky tomuto přístupu máme povolení pro čerpání vody platné až do roku 2030.

V souvislosti se změnou klimatu a jejím dopadem na vodní zdroje máme připravenou analýzu rizik. Jednou za dva roky také pomocí interního systému analýzy a řízení rizik vodních zdrojů zpracováváme tzv. **WRI – Water Risk Index** pro naše pivovary. Jedná se o dotazník, který se v první řadě ptá, jak s vodou pracujeme a jak s ní plánujeme naložit, a dále zjišťuje připravenost na mimořádné události a naše možnosti při výpadku zdrojů vody a případný dopad na výrobu.

EMISE VZNIKLÉ PŘI VÝROBĚ PIVA

Ve společnosti Pivovary Staropramen měříme spotřeby energií, které slouží k dalším výpočtům uhlíkové stopy související s výrobou piva na globální úrovni společnosti Molson Coors Beverage Company.

Vzhledem k tomu, že k výrobě páry používáme v pivovaru Staropramen plynový kotel, jsme povinni měřit emise a zajišťovat, aby tyto emise nepřekročily stanovený limit pro oxidy dusíku (NO_x) a oxid uhelnatý (CO). Měření emisí se provádí podle zákona o ochraně ovzduší jednou za kalendářní rok prostřednictvím autorizované osoby. Měření emisí plynové kotelny bylo provedeno u obou kotlů, přičemž emisní parametry byly dodrženy.

Pivovar Ostravar nemá vlastní kotelnu, veškerou spotřebu páry nakupujeme od místního dodavatele, proto nemáme žádné přímé emise skleníkových plynů (GHG).

Spotřeba LPG byla 1 998 907 MJ, což činí 46,44 MJ/kg.

Jímání CO₂ z fermentace

Oxid uhličitý vzniká přirozeně jako vedlejší produkt kvašení, kdy pivovarské kvasnice přeměňují zkvasitelné cukry na alkohol a CO₂. V pivovaru Staropramen tento plyn nevypouštíme do ovzduší, ale jímáme jej a po vyčištění vracíme zpět do výroby.

Získaný oxid uhličitý využíváme v celém dalším průběhu výroby – k protitlakovému plnění lahví, plechovek a sudů, k proplachování a inertizaci tanků a potrubních tras, k výtlaču piva a k dosycení hotového produktu.

V roce 2025 jsme takto vyrobili 3 796,518 tun CO₂, což představuje přibližně 91 % celkové spotřeby CO₂ pivovaru Staropramen na Smíchově.

Z hlediska udržitelnosti přináší jímání CO₂ několik přínosů. Snižuje se objem oxidu uhličitého vypouštěného do ovzduší přímo z pivovaru. Zároveň klesá potřeba nakupovat technický CO₂ od externích dodavatelů – ten pochází převážně z fosilních zdrojů, nejčastěji jako vedlejší produkt výroby čpavku, a jeho nákup i doprava do pivovaru představují emise v rámci Scope 3. Odpadá tak i související kamionová doprava. CO₂ z kvašení je navíc původem biogenní, neboť uhlík v něm obsažený pochází z obilovin zapojených do krátkodobého uhlíkového cyklu. Jímání současně posiluje naši nezávislost na dodavatelském

trhu, který v posledních letech opakovaně čelil výpadkům v dostupnosti potravinářského CO₂. Jde tak o názorný příklad uplatnění principů oběhového hospodářství přímo ve výrobním procesu.

OBALY

Všechna zásadní rozhodnutí jsou v naší společnosti posuzována optikou dlouhodobě udržitelného přístupu k podnikání. To se týká nejen zavedení nových výrobků, ale i investic ve výrobě, obalových materiálů apod. V uplynulých letech se naše pivovary věnovaly implementaci tzv. obalové strategie, kterou v roce 2018 poprvé představila naše mateřská společnost Molson Coors a která obsahuje návrhy různých optimalizací obalů tak, aby se co nejvíce zmínil jejich dopad na životní prostředí.

Dlouhodobě podporujeme vratné obaly a investujeme nemalé částky, aby byly kvalitní a atraktivní pro spotřebitele. Vratná lahev je nejoblíbenějším obalem v maloobchodu nejen v Čechách, ale i na řadě zahraničních trhů, proto průběžně investujeme do nových přepravek. Pravidelně také investujeme desítky milionů korun do výčepních a tankových technologií, protože kvalitně ošetřené a dobře načepované pivo přináší konzumentům jiný zážitek než pivo konzumované doma z uvedených obalů.

Součástí nových řešení je například využití rPETu. **V roce 2020 jsme uvedli na trh plastovou lahev u našich hlavních značek Braník a Staropramen s 30% podílem plastového recyklátu.** Dále se zaměřujeme na snižování množství plastů a obalových materiálů a na používání recyklovaných materiálů.

Zpětný odběr a recyklace

Naše společnost má uzavřenou smlouvu o sdruženém plnění se společností EKO-KOM, a.s. Tím plníme nejen zákonnou povinnost zajistit zpětný odběr a využití odpadu z obalů podle zákona o obalech, ale zejména se podílíme na financování a rozvoji celorepublikového systému tříděného sběru. Ten je dostupný prakticky ve všech obcích v České republice a umožňuje, aby se obaly našich výrobků po použití vracely zpět do oběhu jako druhotná surovina. Tímto způsobem přispíváme k uzavírání materiálového cyklu a k budování cirkulární ekonomiky v praxi.

**Množství obalů
pro zpětný
odběr a využití
podle zákona
o obalech**
(množství v tunách)

t/rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Měkké plasty (fólie)	86,85	76,16	36,52	138,47	124,55	109,86
PET	1 739,00	1 559,32	1 452,33	1 372,58	1 239,30	1 089,55
Plechovky Fe	1 761,47	1 088,87	276,12	222,46	200,29	199,39
Plechovky Al	645,91	1 007,17	1 646,02	1 441,62	1 573,07	1 304,48
Sklo – jednorázové lahve	887,59	1 263,91	1 438,66	1 353,67	1 390,74	1 233,70
Sklo – vratné lahve	56 602,20	48 390,87	42 660,54	36 829,11	32 891,81	3 2977,69

V posledních letech roste mezi konzumenty obliba plechovkového balení. I v této oblasti spolupracujeme na zajištění zpětného odběru a recyklace se společností EKO-KOM. Za zmínku stojí, že podíl recyklovaného materiálu v plechovkách, které používáme pro balení našich piv, se pohybuje mezi 70 a 90 %. Hliník je navíc materiál, který lze recyklovat opakovaně bez ztráty kvality, a plechovka tak patří mezi obaly s nejlepším potenciálem pro uzavřený materiálový cyklus.

Významnou výzvou je pro nás implementace **nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2025/40 o obalech a obalových odpadech (PPWR)**, které nahrazuje dosavadní směrnici 94/62/ES a zavádí jednotná, přímo použitelná pravidla pro všechny členské státy. Nařízení upravuje celý životní cyklus obalu – od návrhu a materiálového složení přes recyklovatelnost a opětovné použití až po nakládání s obalovým odpadem.

V našich pivovarech jsme proto zahájili systematickou přípravu: provádíme revizi portfolia všech obalů uváděných na trh, vyhodnocujeme jejich soulad s požadavky na recyklovatelnost a obsah recyklovaného materiálu a ve spolupráci s dodavateli obalových materiálů připravujeme technickou dokumentaci a podklady pro EU prohlášení o shodě. Souběžně se věnujeme úpravě značení obalů podle nových harmonizovaných pravidel. Implementaci PPWR nevnímáme pouze jako plnění regulatorní povinnosti – řada jejích cílů, zejména důraz na vratné a opětovně použitelné obaly a na využití recyklátů, se shoduje se směrem, kterým se naše obalová strategie ubírá již řadu let.

ODPADY

Náš přístup v oblasti odpadového hospodářství vychází z našeho strategického dokumentu Politika odpadového hospodářství, který byl schválen v roce 2025 a který obsahuje tyto základní pilíře:

- **Plníme veškeré zákonné povinnosti v oblasti nakládání s odpady** a aktivně se připravujeme na budoucí legislativní změny a jejich dopady.
- Zavazujeme se k **minimalizaci vzniku odpadu a podporujeme opětovné použití a recyklaci**.
- Stanovujeme jasné **role a odpovědnosti** pro koordinaci všech činností v rámci řetězce nakládání s odpady.
- Podporujeme **environmentální povědomí** s cílem motivovat k minimalizaci odpadu, jeho opětovnému využití a recyklaci.
- Zajišťujeme bezpečnou manipulaci, **třídění** a skladování odpadu ve vhodně označených nádobách.
- Poskytujeme odpovídající **školení zaměstnancům** i třetím stranám v oblasti nakládání s odpady.
- Přijímáme **osvědčené postupy** v oblasti nakládání s odpady podle standardů daného odvětví.

Tato politika se vztahuje na **všechny zaměstnance, návštěvníky a smluvní pracovníky** společnosti Pivovary Staropramen s.r.o.

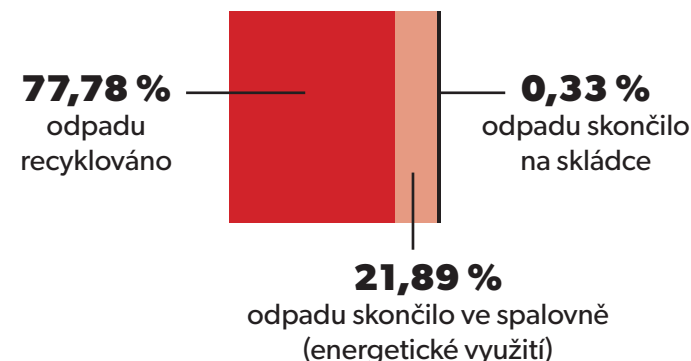
Bereme na sebe odpovědnost za ochranu životního prostředí a předcházení jeho znečišťování. Udržíme odpovídající kontrolní mechanismy, včetně pravidelných hodnocení a průzkumů, abychom zajistili dodržování zásad této politiky.

V roce 2025 se v pivovaru Staropramen vyprodukovalo 950,167 tun odpadů, z toho 8,033 tun nebezpečného odpadu, který byl předán oprávněné osobě k ekologické likvidaci. Jako zodpovědná společnost se snažíme eliminovat zejména tu složku odpadu, která končí na skládce. V roce 2025 nebyl z výroby pivovaru Staropramen vyprodukován žádný odpad ke skládkování.

**Rozdělení odpadu v pivovaru Staropramen
v roce 2025 (výroba vč. kanceláří)**



Rozdělení odpadů v pivovaru Ostravar v roce 2025 (výroba vč. kanceláří)



V pivovaru Ostravar se v roce 2025 vyprodukovalo celkem 373,449 tun odpadů, z toho 2,455 tun nebezpečného odpadu, který byl předán oprávněné osobě k ekologické likvidaci. V rámci našich cílů se nám podařilo snížit množství odpadů, které jdou přímo na skládku. V roce 2025 bylo z pivovaru Ostravar celkem 1,22 tuny odpadu určeného ke skládkování. Toto celkové snížení vyprodukovaného odpadu oproti minulému roku je způsobeno především celkovým snížením výrobních objemů. Jako úspěch považujeme, že se nám oproti minulému roku podařilo snížit procentuální podíl odpadu končícího na skládce.

Zodpovědnému přístupu k odpadovému hospodářství se aktivně věnují nejen zaměstnanci ve výrobě, kteří jsou jednou ročně proškoleni, ale také jejich kolegové v kancelářích. Stejně jako v předchozích letech i v roce 2025 jsme vedli zaměstnance k důslednému třídění odpadu v kancelářích.

Dlouhodobý cíl – Snížování množství skládkovaného odpadu:

Stále hledáme nové možnosti, jak předcházet vzniku odpadů, případně jak je dále využít a zpracovat. Zohledňujeme přitom i moderní technologie, které naši partneři při zpracování odpadů používají.

Iniciativa „Zero waste to landfill“ je dlouhodobým cílem naší společnosti. Projekt zaměřený na absolutní snížení environmentální zátěže skládkovaným odpadem začal již v roce 2014 v rámci politiky společnosti Molson Coors a od té doby zůstává trvalou součástí naší strategie. Náš cíl je v souladu s cílem EU i se světovým trendem zužitkovat veškerý odpad jinak než skládkováním. Pro úspěch projektu je klíčová spolupráce s dodavateli v oblasti odpadového hospodářství, kteří musí být schopni odpad zpracovávat primárně recyklací, případně energetickým spalováním či jiným využitím. V současnosti klademe důraz i na konverzi z energetického spalování odpadu na recyklaci, respektive na předcházení vzniku odpadu jako takového.

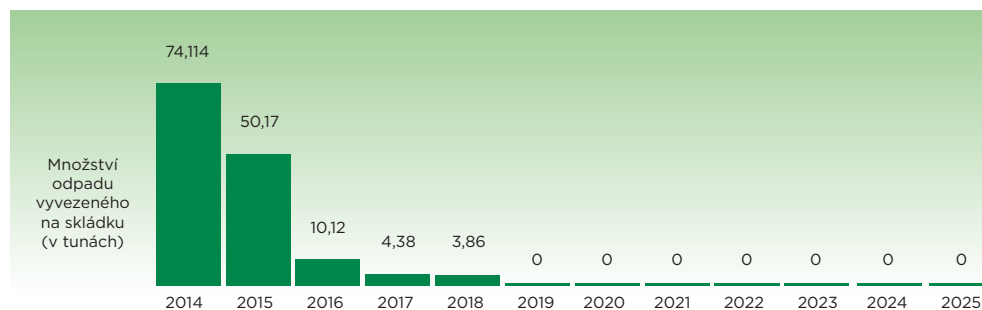
Množství odpadů v rámci celé společnosti porovnáváme v ekvivalentu produkce jednotlivých pivovarů, tedy jako hmotnost odpadu vztaženou na objem vyrobeného piva.

V pivovaru Staropramen na Smíchově jsme cíl „Zero waste to landfill“ splnili již v roce 2019 a od té doby jej trvale udržujeme – žádný odpad z tohoto pivovaru nekončí na skládce. Jde o výsledek dlouhodobě dobré spolupráce s dodavatelem odpadového hospodářství a důsledného třídění přímo ve výrobě.

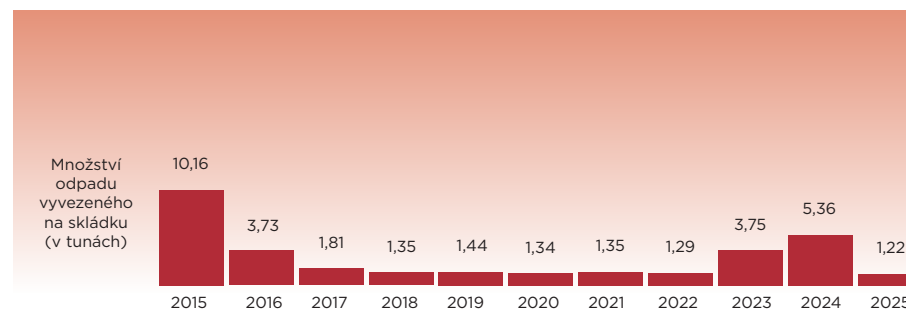
V pivovaru Ostravar jsme v roce 2025 dosáhli výrazného zlepšení. Množství skládkovaného odpadu se nám dařilo meziročně snižovat, přechodný nárůst v souvislosti s instalací nové stáčecí linky na plechovky v polovině roku 2023 se podařilo překonat a v roce 2025 jsme objem odpadu putujícího na skládku opět významně snížili (1,22 tuny v roce 2025 oproti 5,36 tun v roce 2024, tedy zlepšení o cca 77 %). V dalším zlepšování budeme pokračovat s ambicí dosáhnout našeho dlouhodobého cíle, tedy „Zero waste to landfill“.

Klíčem k dosaženému snížení je zapojení zaměstnanců do třídění jednotlivých odpadních proudů z výroby i dalších procesů, a to za podpory a motivace ze strany vedení společnosti. Důležitou roli hraje také nákupní oddělení, které vybírá takové partnery v odpadovém hospodářství, kteří nám mohou pomoci tohoto cíle dosáhnout.

Průběh projektu a výsledky měření – pivovar Staropramen:



Průběh projektu a výsledky měření – pivovar Ostravar:



KRMIVA

Předcházení vzniku odpadů je v hierarchii nakládání s odpady nejvyšším stupněm a v oblasti biologicky rozložitelných odpadů (BRO) jej v našich pivovarech naplňujeme důsledně. **Vedlejší produkty vznikající při výrobě piva** – zejména pivovarské mláto a přebytečné kvasnice – **neopouštějí pivovar jako odpad, ale jako plnohodnotné suroviny s dalším uplatněním.** Nejde přitom o dodatečné využití již vzniklého odpadu, ale o samotné nastavení výrobního a odbytového procesu tak, aby odpad vůbec nevznikal. Mláto i kvasnice proto uvádíme na trh v režimu vedlejšího produktu ve smyslu zákona č. 541/2020 Sb., o odpadech. Mají zajištěné další využití, jsou přímo použitelné bez dalšího zpracování, vznikají jako nedílná součást výroby piva a jejich použití je v souladu s právními předpisy. Ročně tak z našich pivovarů odchází desítky tisíc tun materiálu, který by jinak představoval biologicky rozložitelný odpad.

Uplatnění těchto surovin má dvě hlavní podoby. Pivovarské mláto, bohaté na bílkoviny a vlákninu, směřuje k výrobcům krmiv a k zemědělským podnikům jako krmná surovina pro hospodářská zvířata. Pivovarské kvasnice slouží jednak jako krmivo a zároveň jako vstupní surovina pro výrobu potravinových doplňků a doplňků stravy – jsou přirozeným zdrojem vitaminů skupiny B, aminokyselin a beta-glukanů.

Abychom zajistili, že dodávané krmné suroviny jsou zdravotně nezávadné a nemohou v dalším potravním řetězci způsobit žádné újmy na zdraví, rozhodli jsme se, že budeme celý systém výroby krmných surovin certifikovat podle mezinárodních standardů pro krmiva. Na základě požadavku našeho odběratele kvasnic jsme zvolili standard GMP+, který používáme i pro mláto.

V roce 2025 jsme v pivovaru Staropramen prodali 28 740 165 kg pivovarského mláta a 26 060 hl pivovarských kvasnic.

V roce 2025 jsme v pivovaru Ostravar prodali 8 089,03 tun pivovarského mláta a 1 840 hl pivovarských kvasnic.

LOGISTIKA

Klíčové ukazatele výkonnosti logistiky jsou zaměřeny na kvalitu a bezpečnost, servis, maximalizaci produktivity, efektivitu skladování a transportu a zároveň snižování negativních dopadů na životní prostředí.

Skladování

V oblasti skladování pokračujeme ve snižování emisí využíváním velkokapacitních vysokozdvížných vozíků, které manipulují najednou 3 až 4 palety, čímž se redukuje počet manipulací. Zároveň plně využíváme elektrické a plynové vysokozdvížné a nízkozdvížné vozíky. Postupně nahrazujeme vozíky na LPG elektrickými, které jsou nabíjeny elektřinou z obnovitelných zdrojů. Sklady jsou opatřeny automatickými rychloběžnými vraty, která snižují tepelné ztráty, svícení je řešeno pomocí LED svítidel s velmi nízkou spotřebou elektrické energie.

V Praze jsme sjednotili umístění našich externích centrálních skladů jak pro domácí, tak exportní produkty a tím jsme výrazně snížili najeté kilometry k zajištění skladování. U na klíč vybudovaného skladu pro export byla instalována fotovoltaika, která je využívána k nabíjení nových elektrických vysokozdvížných a nízkozdvížných vozíků. Oba sklady jsou nyní ve vzdálenosti 10 km od pivovaru Staropramen.

Kapacita skladování v pivovaru Staropramen pokrývá již 30 % celkové centrální zásoby, čímž snižujeme počet převozů produktů do centrálních skladů. V rámci dlouhodobé strategie pokračujeme v přípravě dostatečného rozšíření skladu na Smíchově, abychom do budoucna eliminovali nutnost využívat externí centrální sklady pro kamionové dodávky. S ohledem na omezené prostory v pivovaru se zaměřujeme na možnosti automatického skladování s využitím skladování do výšky a výrazným snížením využití vysokozdvížných vozíků a tím i emisí. Zároveň bychom redukovali několik desítek kamionových přeprav denně a zdvojených manipulací.

V Ostravě jsme dokončili výstavbu skladovacích hal přímo v pivovaru a již nevyužíváme externí sklad, čímž jsme výrazně snížili počet kamionových přeprav a zbytečných zdvojených manipulací.

V rámci přímé distribuce v celé ČR úspěšně využíváme systém Cross Dock. Zboží z centrálního skladu nově dodáváno do distribučních bodů podle objednávek a místo dalšího ukládání do skladů je pouze překládáno na rozvozová vozidla, čímž se snižuje množství manipulací a počet motohodin vozíků. Tímto jsme snížili celkovou centrální zásobu a téměř na nulu zredukovali zpětný převoz výrobků.

V pivovarech a centrálních skladech probíhá implementace systému pro řízení skladů (WMS) pro zvýšení efektivity zakládání a vyskladňování produktů, díky němuž se výrazně snižuje zbytečný pohyb techniky.

Transport

U transportu, který dělíme na kamionovou dopravu a přímé dodávky, došlo k obměně vozového parku na emisní normu EURO VI. Do oblasti Smíchova na základě pravidla Magistrátu hlavního města Prahy mohou vozidla pouze s touto normou.

V rámci kamionové dopravy (cca 50 kamionů nasazených denně / přes 2 mil. km ročně) zvyšujeme množství převezených palet maximálním využitím povolené tonáže vozidel, kdy jsme ve spolupráci s našimi zákazníky navýšili počet převážených palet výrobků až na 33 ks. Veškerá vozidla tak jezdí v tzv. režimu „full truck“.

Ve spolupráci se zákazníkem Tesco a pro interní přesuny využíváme Tandem trucky, které mají kapacitu 38 palet oproti 33 paletám a ročně ušetří téměř dva tisíce přeprav, což představuje přes 50 tis. ujetých kilometrů. Tato vozidla jsme ve spolupráci s naším partnerem Xpress Trans v roce 2026 obnovili pořízením nových nejmodernějších modelů. U vratných obalů využíváme ložení do více vrstev, abychom využili jejich nižší hmotnosti.

Společně s kolegy z obchodního oddělení postupně centralizujeme dodávky zákazníkům moderního trhu a alianci tradičního trhu s cílem zvyšovat velikost dodávek na jedno místo bez zdvojené manipulace, kdy nám větší objednávky zákazníků umožňují dodávat zboží přímo na jejich sklady bez nutnosti využívat malá rozvozová vozidla. Během jednoho roku jsme takto centralizovali cca 30 % prodaného objemu.

Ve spolupráci se společností Makro C&C nově dodáváme zboží do jejich centrálního skladu a snižujeme tak počet převozů.

Se zákazníkem Albert jsme dokončili úplnou centralizaci dodávek do jejich 3 distribučních center.

U přímých dodávek (cca 180 vozidel v denním rozvozu / cca 2 mil. km ročně) využíváme plánovací nástroj, který plánuje trasy vozidel tak, abychom i přes požadavky zákazníků na čas dodání optimalizovali trasy s ohledem na co nejnižší nájezd kilometrů a největší vytížení vozidel.

Pro distribuci v centru Prahy nasadil náš partner nová plně elektrická užitková vozidla, která nezatěžují střed metropole emisemi a zároveň nám umožňují využívat vyšší povolené tonáže a rozšířená časová okna pro vjezd. Tím zároveň snižujeme potřebný počet přeprav.

Ve spolupráci s naším logistickým partnerem JIP východočeská využíváme synergické efekty v distribuci, kdy spojujeme závozy našich výrobků a výrobků prodávaných jejich společnostmi tak, aby ke společným zákazníkům nejezdilo více vozidel ve stejném časovém rozmezí.

Dlouhodobě plánujeme navyšovat objem sdílené distribuce s ostatními dodavateli ke stejným odběratelům a do stejných regionů, aby došlo ke snížení přeprav a nasazených vozidel.

Postupně zvyšujeme limity pro minimální velikost objednávek ze strany zákazníků včetně motivačního příplatku za dodání, který umožňuje zákazníkům ušetřit za dodání zboží odběrem většího objemu a snížit tak počet závozu.

V oblasti exportu našich výrobků, který zajišťuje oddělení GeoX naší mateřské společnosti Molson Coors, se daří snižovat emise spojené s dopravou našeho piva do jednotlivých zemí díky využití ekologičtějších alternativ dopravy. Např. při exportu do Švédska a Finska se ve spolupráci s přepravními společnostmi daří díky kombinované přepravě (kamion/vlak) snižovat emise CO₂.

U služebních osobních automobilů, které si pořizujeme formou operativního leasingu, jsme zavedli limity CO₂. Pro management společnosti pořizujeme formou leasingu plug-in hybridní vozidla, pro která budujeme nová parkovací stání opatřená nabíjecími wallboxy. Obchodním zástupcům, kteří využívají nejvíce služebních vozidel, jsme nahradili původní dieselová vozidla benzínovými s emisemi CO₂ 123 g/km.

OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ – VÝZNAMNÉ DNY

Ochrana životního prostředí, environmentální dopady naší výrobní činnosti na okolí našich pivovarů, oblast udržitelného podnikání a zanechávání pozitivní stopy jsou pro naši společnost důležitými tématy a současně i jedním z pilířů strategie **Naše stopa 2030**.

V rámci osvěty o ochraně životního prostředí si každý rok připomínáme **Světový den vody**, **Den Země** a **Den životního prostředí**. Interně komunikujeme naše firemní cíle a způsob, jak jich dosáhnout. Zaměstnancům rozesíláme praktické tipy, jak mohou lépe pečovat o svět kolem nás – od úspory energií až po třídění odpadů.

Každý rok organizujeme v pivovarech na Smíchově a v Ostravě tzv. **Energy Day**, do kterého se zapojují zaměstnanci napříč provozy. Během této iniciativy procházíme výrobní a technické části závodu a hledáme příležitosti ke snížení spotřeby energií a vody. Zaměřujeme se například na odhalování energetických ztrát, úniků vody či zbytečně běžících zařízení. Podněty z těchto kontrol nám pomáhají průběžně zlepšovat naše procesy a snižovat environmentální dopady výroby.

Den Země jsme v pivovaru Ostravar oslavili prací, kdy se v řadách našich zaměstnanců našli dobrovolníci a společnými silami jsme zvelebili areál našeho pivovaru a jeho blízké okolí.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Dlouhodobě usilujeme o zlepšování naší výkonnosti v oblasti životního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (EHS) prostřednictvím přístupu založeného na firemní kultuře, který se zaměřuje na snižování rizik a prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání. Naše úsilí je integrováno do každodenních výrobních postupů a je podpořeno jednotnými standardy, školeními a odpovědností napříč našimi provozy v České republice.

Spolupráce se zaměstnanci představuje jeden z klíčových pilířů našeho přístupu k udržitelnosti. V rámci pravidelných setkání s vedoucími a řadovými zaměstnanci diskutujeme témata ochrany životního prostředí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany a bezpečnosti potravin.

Zaměstnanci nám zároveň poskytují cenné podněty a návrhy na zlepšení, které přispívají ke zvyšování efektivity našich procesů a naplňování našich cílů v oblasti udržitelnosti.

Součástí naší firemní kultury je sdílení zkušeností a vzájemné učení napříč všemi pivovary skupiny. Pokud v některém z našich pivovarů dojde k incidentu nebo mimořádné události v oblasti bezpečnosti práce, ochrany životního prostředí či požární ochrany, jsou získané poznatky sdíleny prostřednictvím tzv. bezpečnostních výstrah. Ty obsahují popis události, identifikované příčiny a doporučená preventivní opatření. Díky tomuto přístupu se učíme ze zkušeností ostatních provozů a aktivně předcházíme vzniku obdobných incidentů v našich pivovarech.

Naše společnost dbá na zajištění bezpečnosti a zdraví při práci v souladu se zákonnými požadavky České republiky a Evropské unie. Nad rámec uvedené legislativy máme zaveden systém bezpečnostního řízení na bázi normy ISO 45001, který podléhá pravidelným interním auditům. V rámci tohoto systému se snažíme klást důraz na prevenci rizik, zajištění bezpečného pracovního prostředí jak pro naše zaměstnance, tak i pro dodavatele a návštěvníky našich pivovarů. Máme nastaveny náročné cíle v oblasti nehod a úrazů a nároky na zlepšování úrovně bezpečnosti se v průběhu času zpřísňují. Proto podporujeme moderní technologie v oblasti prevence nehod a úrazů a v neposlední řadě rozvíjíme bezpečnou kulturu ve společnosti zejména pomocí neinvestičních projektů a iniciativ.

V roce 2025 jsme se v obou pivovarech v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) zaměřovali především na tyto oblasti:

- Posilování kultury bezpečnosti, prevenci rizik a zvyšování povědomí zaměstnanců o bezpečném chování na pracovišti.
- Důraz byl kladen na pravidelné kontroly pracovišť, identifikaci a odstraňování potenciálních rizik.
- Školení zaměstnanců a aktivní zapojení vedoucích pracovníků do podpory bezpečného pracovního prostředí.
- Součástí našich aktivit bylo také hromadné školení první pomoci vedené odborným školitelem ze zdravotnické záchranné služby, které přispělo ke zvýšení připravenosti zaměstnanců správně reagovat v mimořádných situacích.

Díky těmto aktivitám jsme dosáhli velmi dobrých výsledků v oblasti bezpečnosti. Během sledovaného období byly zaznamenány pouze 2 pracovní úrazy s pracovní neschopností. Tento výsledek je výrazně pod průměrem pracovní úrazovosti v porovnání s daty za celý segment zpracovatelského průmyslu v České republice za rok 2025 podle statistik RILSA (Výzkumný institut práce a sociálních věcí), kdy průměr za celé odvětví zpracovatelského průmyslu v ČR dosahoval hodnoty 1,34 (četnost případů na 100 pojištěnců).

Tento výsledek potvrzuje efektivitu preventivních opatření i odpovědný přístup zaměstnanců k bezpečnosti práce.

Bezpečnost práce vnímáme nejen jako zákonnou povinnost, ale především jako součást odpovědného přístupu k našim zaměstnancům. Naším cílem je vytvářet pracovní prostředí, ve kterém se každý zaměstnanec vrací domů zdravý a bezpečný po každé odpracované směně.

SLEDOVÁNÍ A OCHRANA BIODIVERZITY V MÍSTECH NAŠICH PIVOVARŮ

Naše výrobní závody nejsou umístěny v chráněných územích. S ohledem na tuto skutečnost nemá naše výrobní činnost dopad na biodiverzitu v přímém okolí našeho působení. Jsme si však vědomi stopy, kterou za sebou jako výrobní společnost zanecháváme, a proto veškeré aktivity v oblasti společenské odpovědnosti a ochrany životního prostředí směřujeme ke zmírnění tohoto dopadu.



OBECNÉ INFORMACE

ŘÍZENÍ AGENDY UDRŽITELNÉHO ROZVOJE

Udržitelný rozvoj je součástí dlouhodobé strategie společnosti. Naplňování agendy udržitelného rozvoje spadá do kompetence vedení společnosti a všech oddělení. Agendou reportingu a komunikace aktivit v oblasti udržitelného rozvoje se zabývá právní oddělení a oddělení komunikace a firemních záležitostí.

O strategii, plánech a aktivitách v této oblasti pravidelně informujeme naše obchodní partnery, zákazníky, konzumenty i zaměstnance.

REPORTOVACÍ OBDOBÍ

Tato zpráva byla zpracována za období 1. 1. 2025 – 31. 12. 2025.

PŘEHLED INDIKÁTORŮ

Přehled oblastí	Detail	Informace	Detailní data tam, kde jsou reportována									
			Staropramen					Ostravar				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Profil společnosti	o společnosti	ve zprávě v sekcích O společnosti a Obecné informace										
	vlastnická struktura	ve zprávě v sekci O společnosti										
	sestavení nejvyššího vedení (diverzita)	ve zprávě v sekcích O společnosti a Lidé										
	naš ekonomický přínos	ve zprávě v sekci O společnosti										
	produkty	ve zprávě v sekci O společnosti										
Naše hodnoty a vize	naše hodnoty a vize	ve zprávě v sekci Naše hodnoty a vize										
	cíle udržitelného podnikání	ve zprávě v sekci Naše hodnoty a vize, Lidé, Planeta										
	řízení CSR	ve zprávě v sekcích Lidé a Obecné informace										
	získaná ocenění	ve zprávě v sekcích O společnosti a Lidé										
Dodavatelský řetězec	rozsah, změny, pravidla pro dodavatele	ve zprávě v sekci Planeta										
Materialita a rozsah zprávy	za které společnosti je zpráva sestavována	ve zprávě v sekci Obecné informace										
Stakeholder dialog	zapojení stakeholderů	ve zprávě v sekci Cíle udržitelného podnikání a ve strategii mateřské společnosti										
EKONOMICKÝ ASPEKT			Staropramen					Ostravar				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Corporate Governance, etika, protikorupční opatření	hlavní etická pravidla a hodnoty společnosti	ve zprávě v sekci Lidé										
	ochrana hospodářské soutěže	ve zprávě v sekci Lidé										
	způsob řešení etických stížností	ve zprávě v sekci Lidé										
	odbory a kolektivní vyjednávání	ve zprávě v sekci Lidé										
Bezpečnost produktů a zdraví spotřebitelů	stížnosti/spory se spotřebiteli	ve zprávě v sekci Lidé										
	certifikace potravinové bezpečnosti	ve zprávě v sekci Lidé										
	labelling	ve zprávě v sekci Lidé										
Komunikace se spotřebiteli a odpovědný marketing	etika, pravidla	ve zprávě v sekci Lidé										

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ			Staropramen					Ostravar				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Naše cíle		ve zprávě v sekci Cíle udržitelného podnikání a Planeta										
Energie	spotřeba ve firmě	detail ve zprávě v sekci Planeta										
	spotřeba mimo firmu		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	energetické portfolio	detail ve zprávě v sekci Planeta										
	spotřeba elektrické energie (kWh) na hl nápoje	detail ve zprávě v sekci Planeta	6,3	6,55	6,99	6,58	6,73	8,81	8,89	8,73	8,44	8,35
	spotřeba tepelné energie (Mj) na hl nápoje	detail ve zprávě v sekci Planeta	54,45	53,58	54,23	52,19	52,97	84,24	83,7	76,22	77,05	80,09
	aktivity snižující energetickou náročnost	detail ve zprávě v sekci Planeta										
Emise	přímé emise skleníkových plynů (GHG) v t CO ₂	přímé emise GHG pocházejí z kotelny a paliv pro logistiku (pohon VZV) + zakoupené CO ₂ pro stažení a jiné potřeby	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	nepřímé skleníkové plyny (energie) v t CO ₂	nepřímé emise pocházejí v pivovaru Staropramen z elektrárny pro výrobu naší elektřiny a v pivovaru Ostravar navíc i z teplárny pro dodávání páry (nemají vlastní kotelnu)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	ostatní GHG		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	poměr plynů na litr vyrobeného nápoje (t/hl)	detail ve zprávě v sekci Planeta	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Nox, Sox (t)	detail ve zprávě v sekci Planeta	2,363	3,209	2,957	2,748	2,32	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Logistika	naše flotila a spolupráce s partnery	detail ve zprávě v sekci Planeta										
	spotřeba pohonných hmot (l)		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	spotřeba pohonných hmot (l/100km)		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Voda	celková spotřeba vody na l nápoje	detail ve zprávě v sekci Planeta	4,05	3,93	3,95	4,05	3,71	4,8	4,7	4,56	4,77	4,27
	procento/množství recyklované a znovuvyužité vody		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Obaly	obaly a recyklace	detail ve zprávě v sekci Planeta										
	plasty/udržitelné PET lahve	detail ve zprávě v sekci Planeta										
	plechovky, sklo	detail ve zprávě v sekci Planeta										
	% množství recyklovaných obalů	detail ve zprávě v sekci Planeta										
Odpady	produkce skládkovaného odpadu g/hl vyrobeného nápoje	detail ve zprávě v sekci Planeta	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,46	3,33	9,25	10,83	2,83
	celkový objem nebezpečných odpadů (t)	detail ve zprávě v sekci Planeta	2,91	5,658	9,375	0,765	8,033	2,27	0,821	1,1	2,26	2,455
	% recyklace odpadů	detail ve zprávě v sekci Planeta	94,14	94,56	96,04	93,18	92,98	78,85	74,16	75,56	81,86	77,78
Materiály	množství využitých materiálů (t)	detail ve zprávě v sekci Planeta	104,3	208,3	141,8	216,1	199,2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Biodiverzita	sledování a ochrana biodiverzity v místech závodů	detail ve zprávě v sekci Planeta										
	aktivity ochraňující biodiverzitu	detail ve zprávě v sekci Planeta										

ZAMĚŠTNANCI A KOMUNITA			společnost Pivovary Staropramen celkem				
			2021	2022	2023	2024	2025
Náš přístup		ve zprávě v sekci Lidé					
Zapojení zaměstnanců	studie	detail ve zprávě v sekci Lidé					
Zaměstnanci	počet nově přijatých zaměstnanců	detail ve zprávě v sekci Lidé	93	129	122	200	109
	počet zaměstnanců, kteří odešli na MD/RD	detail ve zprávě v sekci Lidé	10	10	8	4	11
	počet zaměstnanců, kteří se vrátili z MD/RD	detail ve zprávě v sekci Lidé	2	4	4	2	2
	absence bez sickdays		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Spolupráce s odborovými org.		detail ve zprávě v sekci Lidé					
Bezpečnost a zdraví při práci	statistika úrazů		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	aktivity a školení	detail ve zprávě v sekci Lidé					
Vzdělávání zaměstnanců	počet proškolených zaměstnanců - osobně / e-learning	detail ve zprávě v sekci Lidé	315 / 647	690 / 644	586 / 490	605 / 388	900 / N/A
	aktivity na podporu rozvoje dovedností	detail ve zprávě v sekci Lidé					
Kariérní rozvoj	aktivity na podporu rozvoje kariéry	detail ve zprávě v sekci Lidé					
Diverzita a rovné příležitosti	statistika a rozložení zaměstnanců	počet mužů	475	463	440	415	413
	statistika a rozložení zaměstnanců	počet žen	160	170	184	169	186
	rovný přístup a antidiskriminace	detail ve zprávě v sekci Lidé					
Řešení stížností	nástroje na řešení stížností	detail ve zprávě v sekci Lidé					
Lidská práva	screening dodavatelů/investic (CAPEX) a dodržování lidských práv	detail ve zprávě v sekci Lidé					
	počet nahlášených případů diskriminace		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	dětská a nucená práce	součást naší politiky, více ve strategii mateřské společnosti					
Komunita	řízení dopadu činnosti na místní komunity	detail ve zprávě v sekci Lidé					
	dlouhodobá partnerství a nové sociální projekty	detail ve zprávě v sekci Lidé					
	spolupráce se školami	detail ve zprávě v sekci Lidé					
	dobrovolnictví	detail ve zprávě v sekci Lidé					
Zdraví	aktivity ve prospěch zdravého životního stylu	detail ve zprávě v sekci Lidé					



PIVOVARY STAROPRAMEN

A Molson Coors Beverage Company

Pivovary Staropramen s.r.o.
Nádražní 84, 150 00 Praha 5

www.pivovary-staropramen.cz