



SPRÁVA O UDRŽATEĽNOSTI 2024



OBSAH

PREDSLOV	5
O TEJTO SPRÁVE	7
RIADENIE STRATÉGIE UDRŽATEĽNOSTI DYNAMIK	8
1. Naša cesta k Správe o udržateľnosti	8
2. Analýza dvojitej významnosti	8
AKČNÉ OBLASTI V NAŠEJ ČINNOSTI	10
1. Akčné oblasti v našej činnosti definované analýzou dvojitej významnosti	10
2. Životné prostredie (E)	12
3. Ľudské zdroje (S)	21
4. Správa a riadenie spoločnosti (G)	45

5. DYNAMIK – Systém BOZP v kontexte ESG	54
---	----

ESG ROADMAPA (STRATEGICKÉ CIELE)	57
---	----

ZHRNUTIE	67
-----------------	----

1. E – Prístup DYNAMIKU k životnému prostrediu v roku 2024	67
--	----

2. S – Sociálny pilier DYNAMIK v roku 2024	67
--	----

3. G – Správa a riadenie spoločnosti v roku 2024	67
--	----

4. Udržateľnosť ako súčasť našich hodnôt a budúceho smerovania	68
--	----

5. Čo je VSME	68
---------------	----

6. Ďalší krok: ESG certifikácia	68
---------------------------------	----

7. Bodka na záver	68
-------------------	----



PREDSLOV

Vážené dámy, vážení páni,

s hrdosťou Vám predstavujeme našu druhú Správu o udržateľnosti, ktorá nadväzuje na záväzok, ku ktorému sme sa prihlásili vydaním našej prvej správy minulý rok. DYNAMIK HOLDING ako rodinná firma pôsobiaca v sektore stavebníctva pokračuje v naplňaní svojej vízie byť príkladom pre ostatné spoločnosti v odvetví, ktoré je tradične vnímané ako konzervatívne a s výrazným environmentálnym aj spoločenským dopadom. Naším cieľom zostáva ukázať, že aj v tomto segmente možno podnikáť zodpovedne, transparentne a s ohľadom na budúcnosť.

Táto správa predstavuje nielen kontinuálne posilňovanie nášho záväzku k udržateľnému podnikaniu, ale aj snahu o ďalšie zlepšovanie našich procesov, výsledkov a prístupov v rámci environmentálnej, sociálnej a riadiacej (ESG) stratégie. Udržateľnosť vnímame ako prirodzenú súčasť našej podnikateľskej filozofie – nie ako povinnosť, ale ako hodnotu, ktorá formuje každé naše rozhodnutie.

Naše rodinné podnikanie je dnes postavené na **štyroch kľúčových hodnotách**: čestnosť, udržateľnosť, transparentnosť a dlhodobosť. Tieto hodnoty sú našim kompasom a tvoria základ kultúry DYNAMIK HOLDING, ktorá nás vedie v každodennom konaní aj strategickom smerovaní spoločnosti.

Čestnosť zostáva základom všetkých našich vzťahov – so zákazníkmi, partnermi i komunitami, v ktorých pôsobíme. Veríme, že iba poctivým a etickým správaním možno budovať dôveru a dlhodobé partnerstvá.

Udržateľnosť pre nás znamená aktívnu snahu o minimalizáciu negatívnych dopadov našej činnosti na životné prostredie a zároveň hľadanie riešení, ktoré prispievajú k ochrane planéty. V stavebníctve vnímame túto zodpovednosť ako neoddeliteľnú súčasť našej práce a systematicky ju premietame do projektov i interných procesov.

Transparentnosť považujeme za nevyhnutnú podmienku dôvery. Našou ambíciou je komunikovať otvorene, poskytovať jasné a pravdivé informácie o našich aktivitách, úspechoch aj výzvach, ktorým čelíme.

Dlhodobosť predstavuje záväzok prijímať rozhodnutia s ohľadom na budúcnosť a budovať stabilné vzťahy založené na dôvere v celom hodnotovom reťazci.

Vydanie tejto druhej Správy o udržateľnosti je pre nás potvrdením, že náš záväzok nie je jednorazovým gestom, ale dlhodobou cestou zodpovedného rastu. Nadalej chceme dokazovať, že rozumieme výzvam spojeným s našou činnosťou a aktívne ich riešime s cieľom prispievať k lepšiemu a udržateľnejšiemu svetu.

V roku 2025 sa plánujeme ešte intenzívnejšie venovať strategickému smerovaniu našej spoločnosti. Zameriame sa na prehľbovanie udržateľných princípov v riadení firmy, posilňovanie našej environmentálnej a sociálnej zodpovednosti a na rozvoj procesov, ktoré podporujú dlhodobú stabilitu a rast. Našou ambíciou je vytvoriť pevný základ pre ďalší posun spoločnosti smerom k vyššej transparentnosti, efektívnosti a hodnotám, na ktorých stojí náš podnikateľský príbeh.

Veríme, že táto správa Vám ponúkne ucelený prehľad o našich aktivitách, dosiahnutom pokroku a vízii pre ďalšie roky. Sme presvedčení, že spoločným úsilím môžeme ďalej posilňovať dôveru a formovať budúcnosť v znamení zodpovednosti, inovácií a trvalých hodnôt.

S úctou

Vladimír Viktor st. – predseda predstavenstva

Vladimír Viktor ml. – generálny riaditeľ a člen predstavenstva

Dušan Viktor – člen predstavenstva a riaditeľ divízie dopravy



O TEJTO SPRÁVE

DYNAMIK HOLDING zverejňuje svoju druhú Správu o udržateľnosti, ktorá sa vzťahuje na rok 2024. Pokračujeme tak v našom záväzku transparentne informovať o napredovaní ESG stratégie a o tom, ako zodpovedne pristupujeme k oblastiam životného prostredia, spoločenským témam a riadeniu spoločnosti. Publikovanie správy na dobrovoľnej báze vnímame ako dôležitý mílnik, ktorý umožňuje všetkým zainteresovaným stranám sledovať náš pokrok a porozumieť výzvam, ktorým čelíme.

Táto druhá správa bola spracovaná interne, na základe metodiky a štruktúry našej prvej Správy o udržateľnosti za rok 2023, pričom sme sa aj naďalej inšpirovali rámcami ESRS a Global Reporting Initiative (GRI). Každoročné zverejňovanie správy nám umožňuje medziročné porovnávanie kľúčových ukazovateľov, identifikáciu trendov a kontinuálne hodnotenie nášho vývoja v oblasti udržateľnosti. Dokument aj tentoraz reflektuje špecifiká našej spoločnosti a sektora stavebníctva a obsahuje kvalitatívne aj kvantitatívne ukazovatele. Správa je dostupná v slovenskom aj anglickom jazyku vo formáte PDF na našej webovej stránke www.dynamik.sk.

Udržateľné a zodpovedné podnikanie predstavuje pre skupinu DYNAMIK jeden z kľúčových pilierov dlhodobého strategického smerovania. V dynamicky sa meniacom trhovom prostredí, ktoré čoraz výraznejšie zohľadňuje environmentálne, sociálne a riadiace aspekty podnikania, vnímame potrebu systematicky rozvíjať naše interné procesy, transparentne komunikovať naše aktivity a pripravovať sa na budúce požiadavky legislatívy aj obchodných partnerov.

Hoci po legislatívnych úpravách nevzniká DYNAMIK-u v najbližších rokoch povinnosť formálne reportovať podľa rámca ESRS, rozhodli sme sa pokračovať v tejto téme dobrovoľne. ESG nevnímame ako administratívnu povinnosť, ale ako príležitosť pre modernizáciu, zvyšovanie efektivity a posilnenie našej dôveryhodnosti voči trhu. Pomáha nám lepšie porozumieť našim dopadom, identifikovať riziká aj príležitosti a pripraviť sa na budúce očakávania v odvetví.

Tento dobrovoľný prístup zároveň odráža hodnoty, na ktorých stojí naše podnikanie – transparentnosť, zodpovednosť a dlhodobé myslenie. Udržateľnosť pre nás nie je jednorazový projekt, ale kontinuálny proces, ktorý integrujeme do každodenného fungovania naprieč celou skupinou.

Cieľom tejto správy je poskytnúť prehľad o našom smerovaní, súčasných iniciatívach aj ďalších krokoch, ktoré plánujeme podniknúť v oblasti ESG a udržateľnosti. Veríme, že otvorená, konzistentná a faktami podložená komunikácia je základom pre budovanie dôvery, posilňovanie partnerstiev a dlhodobý rast DYNAMIK-u.



RIADENIE STRATÉGIE

UDRŽATEĽNOSTI

DYNAMIK

NAŠA CESTA K SPRÁVE O UDRŽATEĽNOSTI

Naša ESG stratégia stojí na hodnotách, ktoré dlhodobo formujú kultúru DYNAMIK-u – čestnosti, udržateľnosti, transparentnosti a orientácii na dlhodobý rast. Hoci pre skupinu DYNAMIK nevzniká povinnosť nefinančného vykazovania podľa smernice CSRD, s prípravou na budúce požiadavky a medzinárodné štandardy sme začali už v roku 2022. Práve vtedy sme realizovali audit udržateľnosti v spolupráci s nezávislou auditorskou spoločnosťou Forvis Mazars.

Výsledkom tohto procesu bola komplexná 360° analýza nášho dovtedajšieho prístupu k udržateľnosti. Zahŕňala podrobnú analýzu kľúčových interných dokumentov a sériu hĺbkových štruktúrovaných rozhovorov so všetkými organizačnými zložkami spoločnosti. Tento krok nám umožnil zmapovať existujúce aktivity, zosumarizovať výsledky v oblasti udržateľného rozvoja a porovnať ich s najčastejšie používanými medzinárodnými rámcami a „best practices“ vo vykazovaní udržateľnosti.

Dôležitou súčasťou auditu bola aj tvorba Analýzy dvojitej významnosti, kde sme identifikovali ESG témy najzásadnejšie pre našich interných aj externých stakeholderov. Tento proces nám poskytol jasný prehľad o tom, ktoré témy majú najväčší dopad na naše podnikanie a naopak, aký dopad má činnosť DYNAMIK-u na spoločnosť a životné prostredie.

Na základe týchto zistení vznikla naša prvá ESG „roadmap“ – rámec definujúci krátkodobé a dlhodobé ciele v oblasti udržateľnosti, spolu s kľúčovými ukazovateľmi pre jednotlivé relevantné témy. Vytvorenie roadmapy predstavovalo zásadný krok pre budúcu transparentnosť, konzistentnosť a porovnateľnosť ESG údajov v čase.

Táto cesta sa stala základom pre vznik našej prvej Správy o udržateľnosti za rok 2023 a zároveň vytvorila pevný metodický a dátový základ, na ktorom stavíme aj v tejto druhej správe.

ANALÝZA DVOJITEJ VÝZNAMNOSTI

Analýza dvojitej významnosti, ktorú sme v DYNAMIK HOLDING prvýkrát realizovali v roku 2023, predstavuje dôležitý základ pri smerovaní našej ESG stratégie. V tomto roku na ňu nadväzujeme a naďalej ju považujeme za kľúčový nástroj pri identifikácii tém, ktoré majú zásadný význam pre naše podnikanie aj pre stakeholderov.

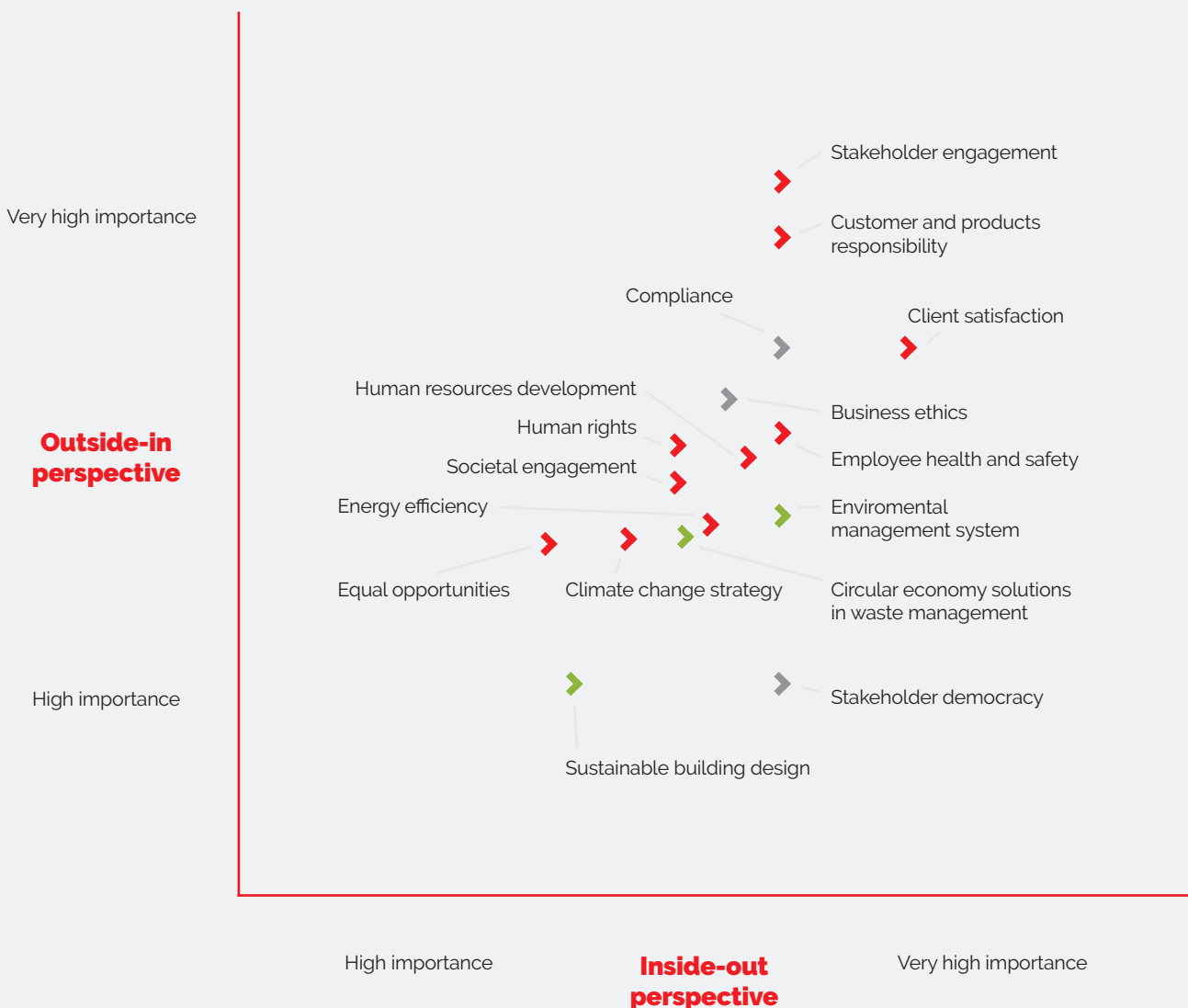
V predchádzajúcom hodnotení sme sa sústredili na 16 tém, ktoré vyplynuli z kombinácie vstupov interných aj externých zúčastnených strán a z GAP analýzy našich ESG pilierov. Tento proces nám umožnil rozšíriť pôvodný rámec o ďalšie oblasti, v ktorých DYNAMIK vytvára významné

environmentálne, sociálne a ekonomické dopady na regionálnej, národnej aj medzinárodnej úrovni. Súčasne boli identifikované aj témy, ktoré môžu predstavovať potenciálne riziká alebo príležitosti pre budúci rozvoj a investície.

Výstupom bola matica dvojitej významnosti, ktorá spojila pohľad našich interných a externých stakeholderov – zamestnancov, manažmentu, vlastníkov, investorov, dodávateľov, komunit a médií. Všetky hodnotené témy si zachovali svoju relevanciu, žiadna nebola vyradená z dôvodu nízkej významnosti, čo potvrdzuje ich dôležitosť pre naše dlhodobé smerovanie.

V roku 2024 tieto zistenia naďalej využívame ako východisko pre strategické rozhodovanie a rozvoj ESG cieľov. Analýza dvojitej významnosti nám slúži ako stabilný referenčný rámec, ktorý definuje priority v oblasti udržateľnosti a pomáha nám zamerať sa na oblasti s najväčším dopadom pre DYNAMIK aj pre naše zainteresované strany.

- Interné zainteresované strany: Zamestnanci, manažment a vlastníci
- Externé zainteresované strany: Investori, dodávatelia, komunity a médiá.



AKČNÉ OBLASTI V NAŠEJ ČINNOSTI DEFINOVANÉ ANALÝZOU DVOJITEJ VÝZNAMNOSTI:

Životné prostredie

- Opatrenia a zdroje v súvislosti s politikami v oblasti zmeny klímy
- Koncept udržateľnosti budov
- Energetická efektívnosť
- Opatrenia a zdroje týkajúce sa využívania zdrojov a obehového hospodárstva

Ľudské zdroje

- Ochrana zdravia a bezpečnosť práce zamestnancov
- Rozvoj ľudských zdrojov
- Zabezpečenie rovnosti príležitostí
- Dodržiavanie ľudských práv
- Aktivity spoločenskej angažovanosti
- Zapojenie zainteresovaných strán
- Budovanie spokojnosti klientov

Správa a riadenie spoločnosti

- Etika podnikania a firemná kultúra, politika boja proti korupcii a úplatkárstvu
- Business Compliance (tzv. súlad s predpismi)
- Nezávislosť správnej rady
- Demokracia zainteresovaných strán
- Riadenie vzťahov s dodávateľmi (Governance)

V nasledujúcich kapitolách sa podrobne venujeme jednotlivým ESG témam a približujeme naše aktivity a výsledky za rok 2024. Na viacerých miestach poskytujeme aj širší kontext – od nášho vnímania dôležitosti danej témy, cez manažérsku zodpovednosť až po plánované kroky, ktoré budú formovať náš ďalší posun v oblasti udržateľnosti.

Výsledky analýzy dvojitej významnosti naďalej predstavujú pevný základ našej ESG stratégie a sú integrované v strategickom dokumente „ESG roadmapa“. Tento rámec zahŕňa aj podrobné zohľadnenie názorov našich interných aj externých zúčastnených strán. Na ich základe sme definovali návrhy budúcich cieľov, aktivít a procesov potrebných na systematické monitorovanie vývoja.

Časť týchto opatrení sme implementovali už v našej prvej Správe o udržateľnosti za rok 2023 a v roku 2024 na ne plynulo nadväzujeme. Roadmapa tak slúži ako dôležitý nástroj pre dlhodobé riadenie udržateľnosti a pre zabezpečenie konzistentného a transparentného vykazovania našich ESG výsledkov.



AKČNÉ OBLASTI V NAŠEJ ČINNOSTI

1. ŽIVOTNÉ PROSTREDIE

KONTEXT STAVEBNÍCTVA A ENVIRONMENTÁLNA ZODPOVEDNOSŤ

Spoločnosť DYNAMIK si plne uvedomuje, že stavebníctvo patrí medzi odvetvia s významným dopadom na životné prostredie. Tento dopad má dve podoby:

- negatívnu – napríklad pri výrobe betónu, ktorá je spojená s emisiami skleníkových plynov, vyššou spotrebou energie a využívaním primárnych surovín,
- pozitívnu – pri realizácii moderných, udržateľných projektov, revitalizácii brownfieldov, budovaní zelených plôch a infraštruktúry, ktorá zvyšuje kvalitu života a podporuje adaptáciu na klimatickú zmenu.

Naším cieľom je tieto negatívne dopady systematicky znižovať a zároveň maximalizovať pozitívny príspevok našich projektov pre komunity, v ktorých pôsobíme. Udržateľnosť preto integrujeme do všetkých aspektov podnikania – od prípravy zákaziek a výberu materiálov, cez samotnú výstavbu, až po fázu prevádzky realizovaných diel.

Táto kapitola detailnejšie popisuje:

- naše systémy riadenia v oblasti životného prostredia,
- opatrenia v oblasti klímy a energetiky,
- prístup k udržateľným budovám a hodnotovému inžinierstvu,
- obehové hospodárstvo a nakladanie s odpadmi,
- zelenú infraštruktúru a biodiverzitu,
- analýzu životného cyklu (LCA) betónu.

ENVIRONMENTÁLNY MANAŽMENT A SYSTÉM EMAS

DYNAMIK HOLDING zaviedol už pred niekoľkými rokmi efektívny systém environmentálneho manažérstva EMAS (Eco-Management and Audit Scheme), ktorý je dobrovoľným nástrojom Európskej únie pre organizácie, ktoré sa zaviazali:

- systematicky hodnotiť svoj environmentálny vplyv,
- riadiť environmentálne riziká,
- zlepšovať svoj environmentálny výkon v čase.

Súčasťou EMAS je aj plná integrácia normy STN EN ISO 14001:2016 (systém environmentálneho manažérstva). V praxi to znamená, že:

- pravidelne prechádzame externým auditom,
- vydávame Vyhlásenie EMAS, ktoré je overené nezávislým akreditovaným environmentálnym overovateľom,
- máme zavedenú kontinuálnu analýzu environmentálnych rizík,
- používame metodológiu hodnotenia rizík, ktorá zahŕňa frekvenciu výskytu, dopad na životné prostredie a ekonomické dopady na DYNAMIK.

Analýza environmentálnych rizík spracovaná v rámci EMAS je prepojená s konceptom dvojitej významnosti (double materiality). Výsledná matica dvojitej významnosti, ktorá integruje pohľady interných aj externých zainteresovaných strán, určuje priority spoločnosti v oblasti implementácie našej ESG stratégie.

Systém a certifikácia spoločnosti DYNAMIK CONSTRUCTION, s.r.o., sú zároveň integrálnou súčasťou integrovaného manažérskeho systému DYNAMIK HOLDING, a.s. Konkrétne činnosti certifikácie sú uvedené v prílohe certifikátu. Recertifikačný audit podľa uvedených noriem prebehol v spoločnosti v roku 2023.

POLITIKY, SMERNICE A TRANSPARENTNOSŤ

Pre riadenie ochrany životného prostredia sú v spoločnosti základnými dokumentmi:

- Politika integrovaného manažérskeho systému,
- Príručka integrovaného systému manažerstva,
- Smernica „Riadenie a monitorovanie procesov z pohľadu ekológie“.
- Etický kódex spoločnosti DYNAMIK HOLDING, a.s.

Tieto dokumenty:

- sú spracované v súlade s požiadavkami ISO 14001 a EMAS,
- definujú princípy, ciele a zodpovednosti v oblasti ochrany životného prostredia,
- slúžia ako východiskový rámec pre napĺňanie požiadaviek štandardov ESRS v oblasti povinného zverejňovania environmentálnych informácií.

Politika integrovaného manažérskeho systému a Etický kódex spoločnosti sú verejne dostupné na webovej stránke spoločnosti www.dynamik.sk, čím DYNAMIK podporuje princípy transparentnosti voči zákazníkom, dodávateľom aj širokej verejnosti.



KLIMATICKÁ ZMENA, ENERGIA A ZELENÁ MOBILITA

ZNIŽOVANIE UHLÍKOVEJ STOPY

V oblasti zmierňovania dôsledkov klimatickej zmeny sme sa zaviazali k postupnému zavádzaniu procesov na sledovanie a znižovanie emisií skleníkových plynov vo všetkých fázach našich stavebných procesov. To zahŕňa:

- optimalizáciu technologických postupov,
- využívanie materiálov s nižšou uhlíkovou stopou,
- vyšovanie energetickej efektívnosti budov a prevádzok,
- modernizáciu vozového parku a logistiky.

ZELENÁ MOBILITA

DYNAMIK patrí medzi prvé stavebné spoločnosti na Slovensku, ktoré cieľavedome investujú do zelenej mobility.

Kľúčové opatrenia:

- modernizácia vozového parku – prednostný nákup mild-hybridných vozidiel,
- od roku 2019 je približne 90 % vozidiel vybavených GPS a telematickými zariadeniami, ktoré monitorujú trasy, správanie vodičov a umožňujú optimalizovať spotrebu,
- vďaka hybridnému pohonu sme zaznamenali priemerné zníženie spotreby paliva o cca 3 l/100 km
- v používaní 11 mild-hybridných vozidiel, v pláne na rok 2025 je rozšírenie vozového parku obstaraním ďalších mild-hybridných vozidiel.

Tieto opatrenia prispievajú k znižovaniu emisií CO₂ z dopravy a k efektívnejšiemu využívaniu palív, pričom ekologizácia dopravy je pre nás dlhodobou témou.

DYNAMIK sa v súčasnosti viac orientuje na hybridné riešenia než na čisto elektrické (EV), keďže slovenský energetický mix má emisnú intenzitu približne 0,322 kg CO₂e/kWh (z toho priame emisie 0,282 kg CO₂e/kWh a nepriame 0,040 kg CO₂e/kWh). To je niekoľkonásobne viac než energia výhradne zo zelených zdrojov. Kým sa energetický mix SR výraznejšie neposunie smerom k obnoviteľným zdrojom, hybridné riešenia predstavujú z pohľadu DYNAMIKU optimálny kompromis medzi prevádzkou a emisiami.



VYUŽÍVANIE ZELENEJ ENERGIE

DYNAMIK plánuje postupne rozširovať využívanie:

- elektrickej energie z fotovoltaických panelov,
- slnečných kolektorov pre ohrev vody a podporu vykurovania.

Takto vyrobená energia má pre nás nižšiu uhlíkovú stopu než priemerný slovenský alebo český energetický mix. V prípadoch, kde to umožňuje dodávateľ elektriny, využívame možnosť voľby energetického mixu s vyšším zastúpením nízkoemisných alebo „zelených“ zdrojov.



ZELENÉ PLOCHY, BIODIVERZITA A MESTSKÁ KLÍMA

Jedným z významných príspevkov stavebníctva k adaptácii na klimatickú zmenu je budovanie zelených plôch a zelenej infraštruktúry. Zeleň podporuje:

- znižovanie efektu mestských tepelných ostrovov (heat islands),
- zlepšenie mikroklimy,
- zadržiavanie dažďovej vody,
- podporu biodiverzity v mestskom prostredí,
- vyššiu kvalitu života obyvateľov.

V projektoch DYNAMIKU sú súčasťou riešení najmä:

- zelené strechy,
- zelené fasády,
- výsadba stromov, kríkov a trávnatých plôch,
- retenčné opatrenia na zadržiavanie dažďovej vody.

Rozsah realizovaných zelených plôch závisí vždy od typu a charakteru projektov ukončených v danom roku.

Ako príklad možno uviesť:

- Revitalizáciu mestského parku Na Sihoti v Nitre (2023) – vďaka tomuto projektu sme dosiahli medziročný nárast realizovaných zelených plôch o 8 197,37 m²; projekt získal ocenenie Stavbu roka 2024 za mimoriadny architektonický koncept.
- Prístavbu OC Aupark Bratislava (2024) – vznikla jedna z najväčších zelených fasád v strednej Európe a významná časť stavebných komponentov zbúranej časti objektu bola recyklovaná a znovu využitá.





UDRŽATEĽNÉ BUDOVY A HODNOTOVÉ INŽINIERSTVO

Ako významná stavebná spoločnosť s transgeneračným vplyvom na podobu územia si uvedomujeme, že naše projekty budú formovať kvalitu života budúcich generácií. Preto pri príprave a realizácii stavieb uplatňujeme princípy energetickej efektívnosti, udržateľnosti a hodnotového inžinierstva.

HODNOTOVÉ INŽINIERSTVO V PRAXI

V DYNAMIKU funguje tím špecialistov, ktorí už vo fáze prípravy stavby prichádzajú s konkrétnymi návrhmi a alternatívnymi riešeniami. Tieto riešenia:

- zohľadňujú energetickú efektívnosť,
- posudzujú investičné náklady a mieru návratnosti,
- analyzujú environmentálne dopady projektu,
- hodnotia prínosy pre užívateľov a dotknuté komunity.

V rámci hodnotového inžinierstva:

- identifikujeme prvky, ktoré možno upraviť, nahradiť alebo odstrániť bez ohrozenia cieľov projektu,
- analyzujeme materiály, konštrukcie, špecifikácie a technológie,
- spracúvame analýzy nákladov a prínosov (cost-benefit),
- uprednostňujeme riešenia, ktoré majú pozitívny environmentálny efekt a dlhodobé úspory nákladov, aj keď si vyžadujú vyššiu počiatočnú investíciu.

Medzi riešenia, ktoré DYNAMIK úspešne implementoval, patrí napríklad:

- výroba tepla z geotermálneho vrtu,
- inštalácia tepelných čerpadiel,
- zelené strechy a fasády,
- inteligentné systémy riadenia budov.



POROVNANIE EMISNÝCH FAKTOROV VYBRANÝCH ZDROJOV ENERGIE

Pre posudzovanie energetických riešení využívame emisné faktory (zdroje: IEA 2020, Ecoinvent 3.7.1, Svetová banka, SPI Index):

Tepelné čerpadlo (elektrina podľa slovenského mixu)	➤	cca 0.322 kg CO ₂ e/kWh
Atmosférický plynový kotol:	➤	cca 0.4637 kgCO ₂ e/kWh
Geotermálny zdroj tepla (globálny priemer, Svetová banka 2017)	➤	cca 0.122 kgCO ₂ e/kWh
Ostatné emisné faktory vypočítané Svetovou bankou v roku 2017	➤	Ropa ➤ 0.6 kg CO ₂ e/kWh Uhlie ➤ 0.7 kg CO ₂ e/kWh

Z týchto údajov vyplýva, že geotermálne zdroje a tepelné čerpadlá predstavujú z hľadiska emisií významne priaznivejšie riešenie ako tradičné fosilne zdroje.

Ako príklad možno uviesť:

- Realizáciu Výskumného a vývojového centra Mühlbauer, kde DYNAMIK ako generálny zhotoviteľ navrhol alternatívne riešenie vykurovania a chladenia pomocou geotermálnej energie, pričom využil pole so 42 geotermálnymi vrtmi ako primárny zdroj energie namiesto plynových kotlov. Výsledok po prvom roku prevádzky (október 2020 – október 2021): výrazné zníženie emisií CO₂, nižšia celková spotreba energie a významné úspory prevádzkových nákladov.

Projekt získal v zdvojenom ročníku súťaže Stavba roka 2020–2021 dve ocenenia: Cenu verejnosti a Cenu za uplatnenie vedy a výskumu pri navrhovaní a zhotovovaní stavby.



VYUŽÍVANIE ZDROJOV A OBEHOVÉ HOSPODÁRSTVO

Stavebníctvo je významným producentom odpadu, najmä stavebného a demolačného. DYNAMIK si už pred rokmi uvedomil potrebu nielen znížiť objem odpadu, ale aj maximalizovať jeho recykláciu a opätovné využitie.

V nadväznosti na Rámcovú smernicu o odpadoch EÚ, podľa ktorej od roku 2020 platí povinnosť recyklovať minimálne 70 % stavebného a demolačného odpadu, sme si interne stanovili ambicióznejší cieľ:

- ▶ minimálne 75 % zhodnotenia stavebných a demolačných odpadov.

V rámci Politiky ochrany životného prostredia (od roku 2020) sme si definovali ciele až do roku 2026. Dlhodobu ich sledujeme a priebežne vyhodnocujeme.

Výsledky za DYNAMIK CONSTRUCTION, s.r.o. (údaje EMAS, bez vybraných skupín odpadov):

Recyklácia odpadov za DYNAMIK CONSTRUCTION, s.r.o. /údaje uvádzané v EMAS/ bez odpadov skupiny č. 15 a odpadu č. 170504 vyjadrená v %	2022	2023	2024
	90,45	98,01	84,8

Naše opatrenia zahŕňajú:

- minimalizáciu odpadu už vo fáze návrhu a plánovania,
- dôslednú separáciu odpadu na stavbách (plasty, drevo, papier, kovy),
- recykláciu stavebných odpadov z búracích a demolačných prác priamo na mieste stavby,
- efektívne skladové hospodárstvo, vďaka ktorému má tovar nakúpený DYNAMIKOM prakticky 100 % využiteľnosť a nestáva sa zdrojom odpadu,
- zhodnocovanie odpadov vždy, keď je to technicky a ekonomicky možné, a skládku iba ako poslednú možnosť.

ANALÝZA ŽIVOTNÉHO CYKLU (LCA) BETÓNU

Ako firma s vlastnou betonárňou pristupujeme aj k betónu ako k materiálu s významným uhlíkovým dopadom. Aby sme získali presné a dátovo podložené informácie o environmentálnych dopadoch nami vyrábaného betónu, nechali sme vypracovať analýzu životného cyklu (Life Cycle Assessment, LCA).

LCA:

- hodnotí celý životný cyklus betónu – od ťažby surovín, výroby, dopravy, použitia až po fázu likvidácie,
- zahŕňa spotrebu obnoviteľných a neobnoviteľných zdrojov, fosilných palív, zaberanie zemského povrchu,
- využíva metódu Sustainable Process Index (SPI) vyvinutú Technickou univerzitou v Grazi. SPI je komplexný indikátor, ktorý posudzuje dopady na rôzne „kompartmenty“ – vodu, ovzdušie, pôdu – a vychádza z princípu, že transformácia energie si vyžaduje určitú plochu zemského povrchu (náklady obetovanej príležitosti).

Kľúčový výsledok LCA: uhlíková stopa nami hodnoteného betónu bola stanovená na úrovni približne 117 kg CO₂ na 1 m³ betónu, resp. 0,0493 kg CO₂ na 1 kg betónu.

Tieto údaje nám umožňujú:

- presnejšie identifikovať fázy životného cyklu s najvyšším dopadom,
- cielene optimalizovať výrobu aj logistiku,
- hľadať možnosti pre znižovanie uhlíkovej stopy betónu (napr. zmenou zloženia zmesi, zmenou zdrojov energie, recykláciou materiálov).

LCA nám zároveň pomáha zvyšovať transparentnosť voči zákazníkom a zainteresovaným stranám, a preukazovať náš záväzok k udržateľnosti na základe merateľných dát, nie deklarácií.

ZHRNUTIE PRÍSTUPU DYNAMIKU K ŽIVOTNÉMU PROSTREDIU

DYNAMIK pristupuje k ochrane životného prostredia systematicky, dátovo a dlhodobo. Naše kroky sú postavené na:

- medzinárodne uznávaných systémoch (EMAS, ISO 14001),
- meraní a analýze dopadov (EMAS, LCA, emisné faktory),
- hodnotovom inžinierstve a technologických inováciách,
- nadštandardných cieľoch v oblasti recyklácie a obehového hospodárstva,
- investíciách do zelenej mobility a ekologickej infraštruktúry.

Takto definovaný prístup nám umožňuje nielen plniť legislatívne požiadavky, ale ísť nad ich rámec a dlhodobo znižovať environmentálnu stopu našich činností v celom životnom cykle stavieb.



AKČNÉ OBLASTI V NAŠEJ ČINNOSTI

2. ĽUDSKÉ ZDROJE

ĽUDIA AKO ZÁKLAD DLHODOBÉHO ÚSPECHU

V spoločnosti DYNAMIK úspech firmy spájame so správne motivovanými ľuďmi na správnych miestach – a s prostredím, v ktorom môžu rásť, spolupracovať a preberať zodpovednosť.

Naše základné hodnoty – čestnosť, udržateľnosť, transparentnosť a dlhodobosť – sa premietajú aj do toho, ako pristupujeme k zamestnancom, dodávateľom a partnerom. Oblasť ľudských zdrojov venujeme mimoriadnu pozornosť: od bezpečnosti a ochrany zdravia, cez rozvoj talentov, až po podporu wellbeingu a férových podmienok pre všetkých, ktorí sa podieľajú na našich projektoch.

Pre DYNAMIK sú dôležití nielen interní zamestnanci, ale aj pracovníci dodávateľov a partnerov, ktorí sa denne pohybujú na našich stavbách. Dbáme na to, aby mali porovnateľné podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, riadne školenia, prístup k ochranným pracovným prostriedkom a jasne definované pravidlá a očakávania. Takto budujeme spoločnú kultúru bezpečnosti, rešpektu a profesionality naprieč celým hodnotovým reťazcom.

V roku 2024 DYNAMIK pokračoval v zodpovednom a systematickom rozvoji sociálnej oblasti. Sociálny pilier ESG zostáva úzko prepojený s ľudskými zdrojmi, ktoré vnímame ako kľúčový faktor udržateľného rastu. Spokojnosť, bezpečnosť a kontinuálny rozvoj zamestnancov ostávajú základom našej stabilnej firemnej kultúry a záväzkom pre ďalšie obdobia.

ŠTRUKTÚRA PRACOVNEJ SILY A RODINNÝ CHARAKTER FIRMY

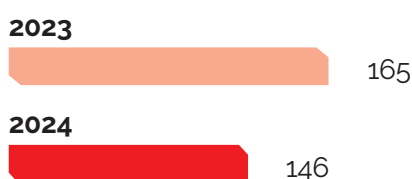
ZÁKLADNÉ ÚDAJE O PRACOVNEJ SILE

Rok 2024 potvrdil stabilizáciu a optimalizáciu pracovnej sily spoločnosti DYNAMIK. Kým v roku 2023 spoločnosť zamestnávala 165 zamestnancov, v roku 2024 ich počet predstavoval 146. Tento pokles odráža prirodzenú optimalizáciu kapacít v závislosti od projektového portfólia, ako aj pokračujúcu profesionalizáciu a špecializáciu interných tímov.

Porovnanie kľúčových ukazovateľov:

Ukazovateľ

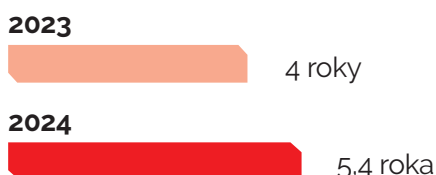
Počet zamestnancov



Priemerný vek



Priemerná dĺžka pracovného pomeru



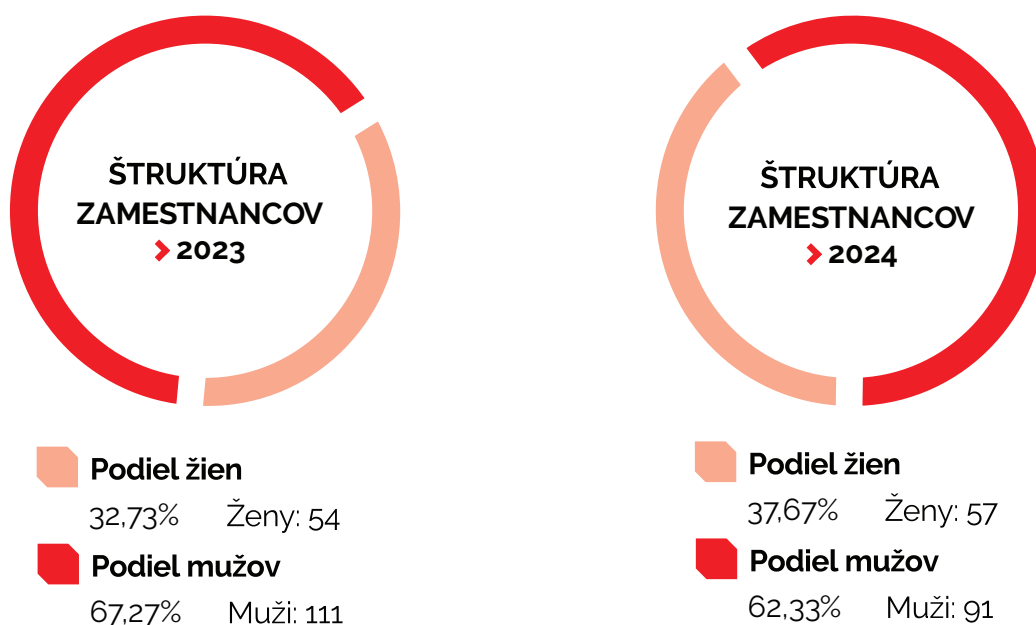
Údaje ukazujú, že napriek miernemu poklesu počtu zamestnancov došlo v roku 2024 k nárastu priemernej dĺžky pracovného pomeru, čo poukazuje na vyššiu stabilitu, lojalitu a dlhodobé zotrvanie pracovníkov v spoločnosti. Priemerný vek mierne klesol, čo súvisí s prirodzenou obnovou pracovnej sily a náborom mladších špecialistov.

Rodinný charakter firmy naďalej formuje firemnú kultúru založenú na dôvere, spolupráci, otvorenej komunikácii a zodpovednosti. Tieto faktory prispievajú k nízkej fluktuácii a dlhodobému udržaniu talentov.

RODOVÉ ZASTÚPENIE

Spoločnosť DYNAMIK v roku 2024 pokračovala v trende postupného zvyšovania zastúpenia žien, vrátane odborných a projektových pozícií. Tento vývoj je pozitívny najmä v kontexte stavebného odvetvia, ktoré tradične vykazuje vyšší podiel mužov.

Porovnanie rodového zastúpenia:



V roku 2024 tvorili pracovnú silu 91 mužov a 57 žien, čo potvrdzuje trend zvyšujúceho sa podielu žien v tímoch. Diverzifikácia pracovnej sily podporuje inovatívnosť, lepšie rozhodovanie aj dlhodobú konkurencieschopnosť spoločnosti.

Rok 2024 zároveň nepriniesol žiadne prípady diskriminácie či nerovného prístupu, čo potvrdzuje záväzok DYNAMIKU k férovosti, inkluzívnej kultúre a rešpektu pre všetkých zamestnancov.

Spoločnosť dlhodobo pracuje na tom, aby:

- zvyšovala zastúpenie žien v technických a manažérskych pozíciách,
- formovala atraktívne pracovné podmienky pre obidve pohlavia,
- posilňovala diverzitu tímov ako faktor udržateľného rastu.

VEKOVÁ ŠTRUKTÚRA PRACOVNEJ SILY

Vekové rozloženie zamestnancov DYNAMIKU v roku 2024 potvrdzuje stabilnú a vyváženú generačnú skladbu pracovnej sily. Spoločnosť si udržiava kombináciu mladých odborníkov, strednej generácie s vysokým výkonnostným potenciálom a skúsených profesionálov, ktorí zabezpečujú prenos know-how a odborné vedenie.



16%	Vek	23 - 29	Počet	27
35%	Vek	30 - 39	Počet	58
24%	Vek	40 - 49	Počet	40
15%	Vek	50 - 59	Počet	25
9%	Vek	60 - 80	Počet	15



18%	Vek	23 - 29	Počet	26
39%	Vek	30 - 39	Počet	57
20%	Vek	40 - 49	Počet	29
16%	Vek	50 - 59	Počet	24
7%	Vek	60 - 80	Počet	10

HLAVNÉ ZISTENIA A TREND

- Mladšia generácia posilnila svoj podiel (23–39 rokov tvorí v roku 2024 až 57 % pracovnej sily oproti 51 % v roku 2023).
- Stredná generácia (40–49 rokov) zaznamenala pokles, čo môže byť výsledkom prirodzených kariérnych posunov alebo zmeny projektovej skladby.
- Skúsenejší zamestnanci (50+ rokov) zostávajú stabilnou súčasťou firmy, pričom ich podiel sa mierne znížil, avšak pretrvávajú ich významná úloha v oblasti odborného vedenia a mentoringu.

Veková štruktúra v roku 2024 ukazuje vyvážené a funkčné zastúpenie generácií, čo vytvára kvalitné podmienky pre spoluprácu, odovzdávanie skúseností a udržateľný rozvoj ľudského kapitálu. Kombinácia mladých talentov a skúsených odborníkov je jedným z pilierov dlhodobej stability a výkonu spoločnosti DYNAMIK.

RODINNÝ CHARAKTER A ŠTÝL RIADENIA

Rodinný charakter spoločnosti DYNAMIK významne ovplyvňuje spôsob riadenia, firemnú kultúru aj každodenné fungovanie organizácie. Tento model prináša stabilitu, dôveru a dlhodobé smerovanie založené na hodnotách, ktoré sú pevnou súčasťou DNA firmy.

KLÚČOVÉ PRVKY RODINNÉHO RIADENIA

V spoločnosti sa rodinný princíp prejavuje najmä prostredníctvom:

- plochej organizačnej štruktúry, ktorá umožňuje rýchle rozhodovanie a úzku spoluprácu medzi tímami,
- priameho zapojenia majiteľov do riadenia a do každodenného života firmy,
- vysokej flexibility, otvorenej komunikácie a rýchlej odozvy na potreby pracovníkov i projektov.

Zamestnanci sú motivovaní aktívne prispievať k rozvoju spoločnosti. Je prirodzené, že:

- predkladajú návrhy na zlepšenie priamo vedeniu,
- vstupujú do rozhodovacích procesov a nesú spolu zodpovednosť za výsledky.

TRANSFORMAČNÝ ŠTÝL RIADENIA A ROZVOJ ĽUDÍ

V oblasti riadenia ľudských zdrojov DYNAMIK uplatňuje princípy transformačného manažmentu, ktoré podporujú:

- inovácie, kreativitu a hľadanie nových riešení,
- neustále posúvanie hraníc možností firmy aj jednotlivcov,
- adaptáciu na dynamicky sa meniaci trh, technologické trendy a konkurenčné prostredie.

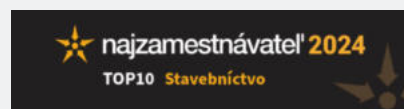
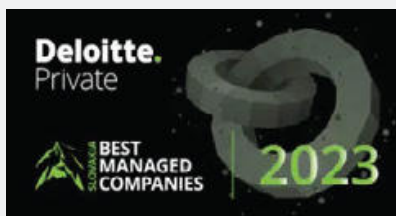
Takýto prístup vytvára prostredie, v ktorom majú zamestnanci priestor rásť, realizovať svoje nápady a podieľať sa na strategickom smerovaní spoločnosti.

EXTERNÉ UZNANIA FIREMNEJ KULTÚRY

Kvalitu riadenia a silnú vnútrofirémnu kultúru potvrdzujú aj viaceré ocenenia:

- Best Managed Companies Slovakia (2022, 2023, 2024),
- Via Bona – zodpovedná malá/stredná firma za rok 2024 za transformáciu rodinného biznisu na modernú stavebnú spoločnosť s vysokou pridanou hodnotou, postavenú na pevných etických princípoch, udržateľnosti a prikladnej starostlivosti o zamestnancov,
- pravidelné umiestnenie v TOP 10 Najzamestnávateľ v kategórii Stavebníctvo (anketa Profesia.sk).

Tieto ocenenia reflektujú vysoký štandard riadenia, stabilitu, férovosť a dôraz na rozvoj ľudí v spoločnosti DYNAMIK.





ZAMESTNANECKÉ PROSTREDIE A BENEFITY

DYNAMIK dlhodobo vytvára moderné, férové a podporné pracovné prostredie, v ktorom sa vysoký výkon prirodzene spája s dôrazom na zdravie, rovnováhu a ľudský prístup. Zamestnanci sú vnímaní ako kľúčový prvok stability aj dlhodobého rastu spoločnosti, čo sa premieta do súboru benefitov a iniciatív podporujúcich ich celkovú pohodu.

► Wellbeing a pracovné podmienky v roku 2024

V roku 2024 spoločnosť ďalej posilňovala kultúru otvorenej komunikácie, dôvery a vzájomného rešpektu. Mimoriadna pozornosť bola venovaná témam duševnej pohody, prevencie stresu a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

Medzi významné novinky roku 2024 patrili najmä:

- flexibilné pracovné usporiadania,
- možnosť práce z domu (home office) pri vybraných pozíciách,
- programy na podporu fyzického aj psychického zdravia,
- modernizované nástroje internej komunikácie, ktoré uľahčujú spoluprácu a transparentné informovanie.

Tieto iniciatívy reagujú na moderné trendy v oblasti HR a na meniace sa očakávania pracovnej sily. Zároveň posilňujú angažovanosť, spokojnosť a dlhodobú stabilitu zamestnancov.





BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI (BOZP)

V oblasti bezpečnosti práce DYNAMIK pokračoval v dôslednom dodržiavaní a rozvoji vysokých štandardov. Cieľom je minimalizovať riziká a vytvárať bezpečné pracovné podmienky pre všetkých pracovníkov – zamestnancov aj dodávateľov.

V roku 2024 bolo zaznamenané:

- o vážnych pracovných úrazov,
- pravidelné preškoľovanie v oblastiach BOZP, používania OOPP a prevencie rizík,
- dôsledné monitorovanie stavenísk a pracovísk s cieľom eliminovať možné ohrozenia.

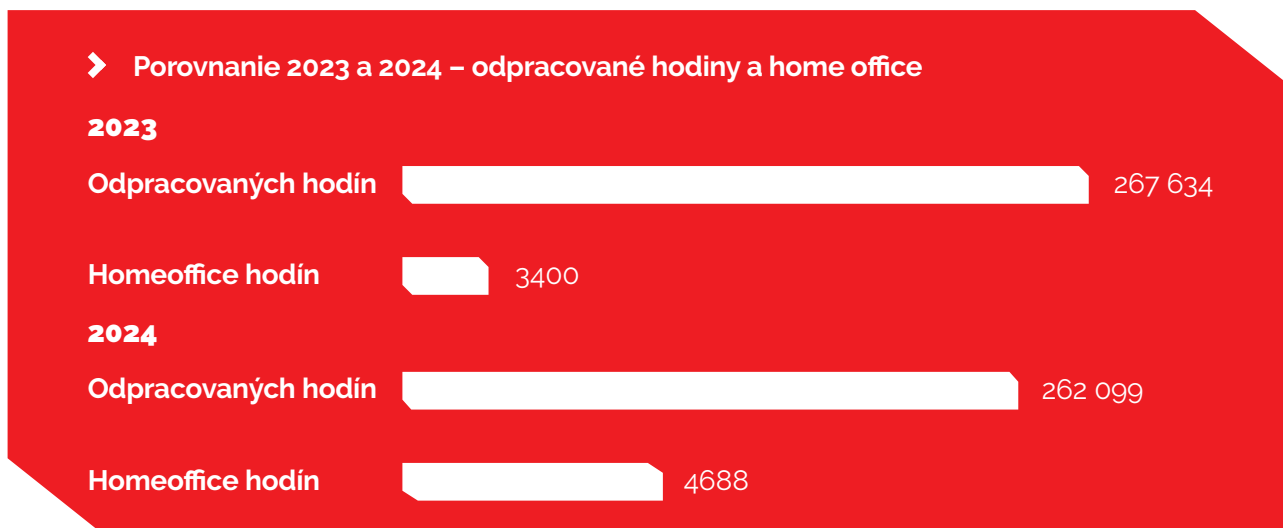
Dynamicky riadené BOZP procesy sú dôležitým pilierom firemnej kultúry a významne prispievajú k bezpečnosti, pracovnej pohode a stabilite pracovnej sily.

FLEXIBILITA A WORK-LIFE BALANCE

DYNAMIK dlhodobo podporuje flexibilitu práce ako jeden z nástrojov na zvyšovanie spokojnosti zamestnancov, zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom a podporu prevencie stresu či vyhorenia. Flexibilné formy práce sú dostupné najmä pre administratívne a manažérske pozície, kde charakter práce umožňuje prispôbiť si organizáciu pracovného času.

Flexibilné pracovné formy poskytované zamestnancom:

- flexibilný pracovný čas – prispôsobenie začiatku a konca pracovnej doby individuálnym potrebám,
- home office – využívaný tam, kde to povaha pracovných úloh umožňuje.



Tento nárast potvrdzuje, že zamestnanci aj vedúci pracovníci si na flexibilitu zvykli a v mnohých prípadoch ju vnímajú ako efektívny spôsob organizácie pracovného času.

Prínosy flexibility

- lepšie zosúladenie pracovného a rodinného života, najmä pre rodičov,
- prevencia vyhorenia a redukcia stresu,
- znižovanie šírenia sezónnych ochorení v administratívnych priestoroch,
- zvyšovanie produktivity pri úlohách vhodných pre samostatnú prácu.

ZDRAVIE, WELLBEING A STRAVOVANIE

Rok 2024 priniesol rozšírenie wellbeing programov a posilnenie podpory fyzického a psychického zdravia. Spoločnosť pokračovala v dlhodobých benefitoch a zároveň zaviedla nové iniciatívy v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Wellbeing benefity pre zamestnancov

- Vitamínové balíčky – dvakrát ročne (jar, jeseň) dostávajú všetci zamestnanci balíčky zamerané na podporu imunity a zvládanie zvýšeného psychického a fyzického zaťaženia.
- Čerstvé ovocie na pracovisku – denne dostupné v administratívnych priestoroch; priemerná spotreba: cca 131 kg ovocia mesačne, bez akýchkoľvek množstevných limitov pre zamestnancov.
- Príspevok na stravu nad rámec zákona – garantuje kvalitné a dostupné stravovanie.
- Vianočné balíčky a drobné nepenažné benefity počas roka, podporujúce dobré pracovné vzťahy a firemnú kultúru.



NOVÉ WELLBEING INICIATÍVY V ROKU 2024

- programy zamerané na psychickú pohodu,
- možnosť individuálnych konzultácií,
- interné prednášky a workshopy o zdraví,
- podpora prevencie stresu a duševného vyčerpania,
- posilnenie HR digitalizácie (online žiadosti, e-learning, digitálne školenia).

ŠPORT A AKTÍVNY ŽIVOTNÝ ŠTÝL

DYNAMIK podporuje aktívny životný štýl ako súčasť zdravého pracovného prostredia. V roku 2024 zamestnanci využívali širokú škálu športových možností:

- pravidelné firemné korčuľovanie na zimnom štadióne HK Nitra,
- účasť tímu na Charity Spartan Race (kategória Charity Sprint),
- firemný futbalový tím a ďalšie športové aktivity,
- zapojenie do celoslovenských iniciatív, napr. Do práce na bicykli,
- športové aktivity ako súčasť teambuildingov: cyklovýlety (aj na e-bikoch), plávanie, tenis, futbal, volejbal.

Zamestnanci majú navyše celoročne možnosť využívať Multisport kartu, ktorá podporuje pravidelný pohyb a zdravý životný štýl.

FINANČNÉ A NEFINANČNÉ BENEFITY

Medzi najdôležitejšie benefity poskytované zamestnancom patria:

- významná zamestnanecká zľava na nákup v stavebninách,
- 13. plat ako odmena za celoročné výsledky,
- nepeňažné benefity až do výšky cca 200 € ročne,
- podpora pri životných situáciách podľa interných pravidiel (napr. PN, dlhodobé liečenie, sociálne situácie).



ROZVOJ, VZDELÁVANIE A TALENT MANAŽMENT

Rozvoj ľudí vnímame ako investíciu do budúcnosti firmy aj jednotlivcov. Je to jeden z pilierov dlhodobej stability, kvality a schopnosti spoločnosti DYNAMIK reagovať na meniace sa potreby trhu a klientov. Rok 2024 priniesol výrazné posilnenie zdelávacích aktivít a systémového rozvoja talentov.

VZDELÁVANIE A ŠKOLENIA

Výsledky 2023

- 1 841 hodín venovaných školeniam
- 105 vyškolených zamestnancov
- Priemerný čas na školenie pre jedného zamestnanca: 17,5 hodiny

Výrazný posun v roku 2024

V roku 2024 došlo k významnému rozšíreniu vzdelávacích aktivít, čo odráža rastúci dôraz spoločnosti na odborné aj osobnostné kompetencie zamestnancov.

Kľúčové výsledky:

- 3 500 hodín školení (medziročný nárast +90 %)
- 146 vyškolených zamestnancov (zapojenie 100 % pracovnej sily)
- Priemerný čas školenia na osobu: 24 hodín
- 34 interných školení a workshopov, vrátane online seminárov
- Zapojenie 80 % zamestnancov do rozvojových programov
- Posilnenie manažérskych, technických aj soft-skill školení
- Dostupnosť vzdelávania pre 100 % zamestnancov

Rozšírené programy mali priamy dopad na zlepšovanie interných procesov, manažérskych kompetencií a profesionalizáciu projektových tímov.

ZAMERANIE VZDELÁVANIA V ROKU 2024

Vzdelávacie aktivity zahŕňali:

- odborné (hard skills) školenia, certifikácie a technické kurzy,
- tréningy mäkkých zručností (soft skills): komunikácia, leadership, tímová spolupráca,
- jazykové vzdelávanie a odborné externé semináre,
- konzultácie a mentoring.

Vzdelávanie koordinuje HR oddelenie v spolupráci s vedúcimi pracovníkmi, ktorí identifikujú špecifické potreby tímov. Rozvojové potreby sú aktualizované počas roka, aby boli programy ciele, adresné a efektívne.

Spoločnosť zároveň podporuje individuálnu iniciatívu – zamestnanci môžu navrhovať relevantné školenia, ktoré firma po schválení často hradí a umožňuje absolvovať počas pracovného času.

HODNOTIACE A ROZVOJOVÉ ROZHOVORY

Každoročne prebiehajú hodnotiace a rozvojové rozhovory, ktorých cieľom je:

- identifikácia potrieb vzdelávania,
- plánovanie rozvoja a kariérneho rastu.
- identifikácia potrieb vzdelávania,
- plánovanie rozvoja a kariérneho rastu.

V roku 2023 aj 2024 sa hodnotiacich rozhovorov zúčastnilo 100 % zamestnancov. Okrem formálnych hodnotení prebieha počas roka otvorená komunikácia – zamestnanci môžu kedykoľvek prísť s podnetmi, návrhmi či spätnou väzbou.

DYNAMIK AKADÉMIA

DYNAMIK Akadémia funguje od roku 2016 ako interný dlhodobý systém rozvojových programov.

- do roku 2023: 56 unikátnych účastníkov
- v roku 2023: 37 unikátnych účastníkov,
- 41 účasť (pri viacerých moduloch),
- 136 hodín výučby.

Rok 2024

- výrazné rozšírenie ponuky,
- zapojenie širokého spektra zamestnancov,
- digitalizácia a online formáty,
- nové témy: osobná značka, wellbeing, finančná gramotnosť.

Počet účastníkov zostal na úrovni roku 2023, čo naznačuje stabilný záujem. Počet hodín výučby ostal zachovaný (136 hodín), pričom bola zvýšená pestrosť a relevancia tém.

PROGRAMY DYNAMIK AKADÉMIE

Obchodnícka Akadémia: rozvoj komunikačných a obchodných zručností, zefektívnenie práce s klientmi a dodávateľmi.

Manažérska Akadémia: rozvoj manažérskych a líderských kompetencií, príprava budúcich manažérov.

TOP Manažérska Akadémia: strategický leadership, spoločné smerovanie top manažmentu, kultúra zodpovednosti.

VÝBER ÚČASTNÍKOV PREBIEHA:

- do TOP manažérskej akadémie – CEO a správna rada,
- do ostatných programov – manažéri oddelení v spolupráci s CEO.

Akadémia bola v posledných rokoch rozšírená o dobrovoľné workshopy (aj online) zamerané na osobný rozvoj, wellbeing či budovanie osobnej značky.

Vzhľadom na pozitívny prínos programov a ich dopad na prax spoločnosť zavádza nový KPI pre rok 2025: otvorenie novej Akadémie, ktorá bude rozširovať existujúce programy a posilňovať talent pipeline.

ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ, DIVERZITA A ĽUDSKÉ PRÁVA

Spoločnosť DYNAMIK dlhodobo podporuje rovnosť príležitostí a inkluzívne pracovné prostredie založené na princípoch spravodlivosti, rešpektu a transparentnosti. Diverzita tímov, kultúrna rôznorodosť a etické zaobchádzanie sú pevnou súčasťou našej firemnej kultúry a strategického smerovania.



ROVNOSŤ A INKLÚZIA V PRAXI

V DYNAMIKU pristupujeme ku každému človeku rovnako, bez ohľadu na:

- pohlavie, vek, národnosť alebo etnicitu,
- sexuálnu orientáciu či rodovú identitu,
- náboženské presvedčenie,
- zdravotné znevýhodnenie.

Rovnosť príležitostí je:

- zakotvená v Etickom kódexe,
- premietnutá do náborových procesov, každodenného riadenia aj rozvojových programov,
- súčasťou školení o etike, predchádzaní diskriminácie a férovom prístupe.

V roku 2024 spoločnosť ďalej posilňovala integračné procesy a prvýkrát zaviedla mentoringový program, ktorý podporuje nových zamestnancov pri adaptácii a zároveň rozvíja interné talenty.



RODOVÁ ROVNOSŤ

Ženy v spoločnosti DYNAMIK tvoria približne tretinu pracovnej sily, s výraznejším zastúpením najmä v strednom manažmente, administratíve, finančnom riadení, HR a marketingu. V stavebnom sektore, kde je tradične nižšie zastúpenie žien, spoločnosť aktívne pracuje na budovaní vyváženejšieho zastúpenia.

Výsledky roku 2024

- Ženy na manažérskych pozíciách: 18 %
- Realizované 2 rozvojové programy zamerané na podporu žien v kariérom raste
- Zavedený mentoringový program na podporu onboardingu a začlenenia
- Meranie spokojnosti s rovnosťou plánované na rok 2025

MULTIKULTÚRNE PRACOVNÉ PROSTREDIE

Na projektoch spoločnosti pracujú ľudia z rôznych krajín, čo vytvára pestrú kombináciu medzinárodných skúseností, perspektív a pracovných prístupov. Multikultúrne tímy posilňujú kreativitu, flexibilitu a riešenie problémov v náročnom stavebnom prostredí.

DÔLEŽITÉ OBLASTI ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ

Rovnosť príležitostí v DYNAMIKU zahŕňa aj:

- spravodlivé a transparentné odmeňovanie,
- rovnaký prístup ku vzdelávaniu, rozvojovým programom a kariérom možnostiam,
- podporu generačne zmiešaných tímov, ktoré kombinujú mladé talenty so skúsenosťami seniorných odborníkov,
- jasné procesy na riešenie sťažností a zamedzenie diskriminácie.

MENTORINGOVÝ PROGRAM (NOVINKA 2024)

Novovytvorený mentoringový program podporuje:

- efektívny onboarding nových zamestnancov,
- rýchlejšiu adaptáciu na firemné procesy a kultúru,
- rozvoj interných talentov prostredníctvom prenosu know-how,
- posilnenie firemnej identity a spolupráce naprieč tímami.

DODRŽIAVANIE ĽUDSKÝCH PRÁV

Dodržiavanie ľudských práv je základným prvkom firemnej kultúry spoločnosti DYNAMIK. Naša politika vychádza z medzinárodne uznávaných štandardov a právnych rámcov, ktoré určujú spôsob nášho podnikania, riadenia ľudských zdrojov a spolupráce s dodávateľmi.

Naše záväzky vychádzajú z:

- Etického kódexu DYNAMIK,
- Zákonníka práce,
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights,
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises,
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work,
- The International Bill of Human Rights,
- Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Kľúčové zásady dodržiavania ľudských práv

- nulová tolerancia voči diskriminácii, šikane, sexuálnemu obťažovaniu či akémukoľvek neetickému správaniu,
- zákaz detskej práce a nútenej práce, ktorý platí aj pre celý dodávateľský reťazec,
- povinné školenia nadriadených v oblasti rovnakého zaobchádzania a prevencie diskriminácie,
- zavedený whistleblowing systém na anonymné nahlásovanie porušení,
- každý podnet je dôkladne prešetrovaný a riešený nápravnými a preventívnymi opatreniami.

Výsledky v oblasti ľudských práv – rok 2024



0 - prípadov diskriminácie (vrátane sexuálneho obťažovania),



0 - závažných porušení ľudských práv súvisiacich s pracovnou silou,



školenia o ľudských právach a rovnakom zaobchádzaní sú naplánované na rok 2025, aby sa posilnila prevencia a povedomie v celej organizácii.

V roku 2024 nebol zaznamenaný žiadny prípad porušenia ľudských práv alebo diskriminácie. Tieto výsledky potvrdzujú efektívnosť procesov prevencie, etickej kultúry a otvorenej komunikácie v spoločnosti DYNAMIK. Spoločnosť bude naďalej pokračovať v posilňovaní povedomia o ľudských právach, najmä prostredníctvom systematických školení a nástrojov na ochranu zamestnancov.

OCHRANA OSOBNÝCH ÚDAJOV

Ochranu osobných údajov vnímame ako súčasť ochrany ľudských práv a dôvery:

- nakladanie s údajmi prebieha v súlade s GDPR,
- využívame primerané technické a organizačné opatrenia,
- máme určenú kontaktnú osobu pre oblasť ochrany osobných údajov,
- pravidlá sú zakotvené aj v Etickom kódexe.

PODPORA VZDELÁVANIA, KOMUNIT A SPOLOČENSKY PROSPEŠNÝCH AKTIVÍT

Spoločnosť DYNAMIK sa dlhodobo angažuje v podpore vzdelávania, rozvoja mladých talentov, kultúrneho a športového života, ako aj v charitatívnych a sociálnych iniciatívach. V roku 2024 sme nadviazali na predchádzajúcu prácu, rozšírili partnerstvá a zaviedli nové aktivity so silným komunitným dopadom.

SPOLOČENSKÁ ANGAŽOVANOSŤ A KOMUNITA

DYNAMIK sa od svojho vzniku aktívne podieľa na rozvoji komunít v regiónoch, kde pôsobí. Naše aktivity možno rozdeliť do troch hlavných oblastí:

- podpora mládežníckych a športových organizácií,
- podpora benefičných a charitatívnych projektov,
- podpora škôl a vzdelávacích inštitúcií.

MEDZIROČNÉ POROVNANIE INVESTÍCIÍ DO SPONZORINGU A KOMUNITNEJ PODPORY



Medziročný nárast finančnej podpory predstavuje približne 33 %, čo odráža posilnený záväzok spoločnosti prispievať k rozvoju regiónov, v ktorých pôsobí, ako aj k podpore vzdelávacích, kultúrnych a športových aktivít.



KOMUNITNÉ AKTIVITY V ROKU 2024

V roku 2024 spoločnosť DYNAMIK výrazne posilnila svoje vzťahy s komunitami, školami a regionálnymi partnermi. Aktivity boli zamerané najmä na vzdelávanie, podporu mládeže, verejné priestory a zdravie obyvateľov a zamestnancov. Spoločnosť tak pokračovala v budovaní dlhodobých partnerstiev, ktoré majú hmatateľný spoločenský prínos.

Hlavné komunitné aktivity v roku 2024

- 7 projektov so základnými školami, strednými školami a univerzitami
- 4 kariérne dni so zameraním na stavebníctvo a technické odbory
- Podpora 2 plesov v regiónoch pôsobenia
- Projekt Žilina – oddychová zóna pre verejnosť
- 4 brigádnici a 1 študent na odbornej praxi
- 2 exkurzie pre približne 40 študentov z technických odborov

Nové iniciatívy v roku 2024

- Kvapka krvi DYNAMIK – prvý ročník: Zamestnanci sa aktívne zapojili do darovania krvi, čím spoločnosť podporila život zachraňujúce zdravotnícke kapacity.
- Dni zdravia pre zamestnancov: Bezplatné preventívne merania, poradenstvo a edukácia v oblasti zdravia, výživy a psychohygieny.

Tieto akcie posilnili nielen komunitné väzby, ale aj internú kultúru a wellbeing





PODPORA VZDELÁVANIA A MLADÝCH TALENTOV

DYNAMIK pokračuje v dlhodobej spolupráci s akademickým sektorom s cieľom prepojiť teóriu s praxou, zatriktívniť štúdium stavebníctva a prispieť k zníženiu odlivu talentov do zahraničia.

Vybrané aktivity:

- dlhodobá spolupráca so Stavebnými fakultami STU Bratislava, TU Košice a Žilinskou univerzitou,
- organizácia exkurzií na stavbách a v betonárni,
- účasť na kariérnych dňoch a odborných prednáškach pre študentov,
- spolupráca so Strednou priemyselnou školou stavebnou v Nitre,
- vybudovanie učebne na Stavebnej fakulte TUKE,
- modernizácia študentskej zóny na Stavebnej fakulte STU Bratislava – projekt v hodnote presahujúcej 100 000 € v spolupráci s 12 partnermi,
- v roku 2024 podpora Žilinskej univerzity (UNIZA) formou dodania machových dekoračných obrazov do oddychovej zóny fakulty,
- poskytovanie možností pre krátkodobé praxe stredoškólakom a dlhodobé brigády vysokoškólakom, čím podporujeme budovanie talentov a prenos skúseností.



Tieto aktivity posilňujú prepojenie akademického prostredia a stavebnej praxe a podporujú rozvoj novej generácie odborníkov.



PODPORA ŠPORTU A KULTÚRNYCH PODUJATÍ

DYNAMIK dlhodobo podporuje rozvoj športu, kultúry a zdravého životného štýlu. Kľúčové partnerstvá a aktivity:

- generálny partner Festivalu Vysoké hory Nitra už 18 rokov,
- dlhodobý partner HK Nitra,
- podpora hokejbalového klubu HBK Nitrianski Rytieri,
- partnerstvo série Detská Tour Petra Sagana.

Tieto projekty pomáhajú spájať komunitu, podporujú mladých športovcov a prispievajú k dostupnosti kultúrnych a športových aktivít v regióne.



CHARITA, INKLÚZIA A SOCIÁLNE PROJEKTY

DYNAMIK sa aktívne zapája do projektov, ktoré podporujú zraniteľné skupiny, zdravotníkov, vzdelávanie a ochranu prírody.

Vybrané iniciatívy:

- Objatie tónov – podujatie pre deti s mentálnym a telesným znevýhodnením,
- Nitrianske lekárske dni – odborný kongres zdravotníkov,
- spolupráca s Movezgether – pomoc školákovi v Gambii (výstavba školy, solárne panely),
- podpora o. z. Losík a Zveroparku v Revištskom Podzámčí – environmentálne vzdelávanie a ochrana prírody.

Ďalšie komunitné aktivity

- zapojenie do kampane Do práce na bicykli,
- dlhodobá účasť na regionálnych kultúrnych a komunitných podujatiach,
- zamestnanecké dobrovoľnícke dni (novinka 2024) – prvýkrát zapojenie zamestnancov do dobrovoľníckych aktivít s pozitívnym ohlasom.

Spoločnosť DYNAMIK v roku 2024 preukázala vysokú úroveň spoločenskej zodpovednosti. Podpora vzdelávania, mládeže, športu, kultúry a sociálnych projektov bola systematická, transparentná a mala merateľný dopad na miestne komunity. Novinkou bolo zapojenie zamestnancov do dobrovoľníctva, čo ešte viac posilnilo firemnú kultúru a hodnoty spoločnosti.

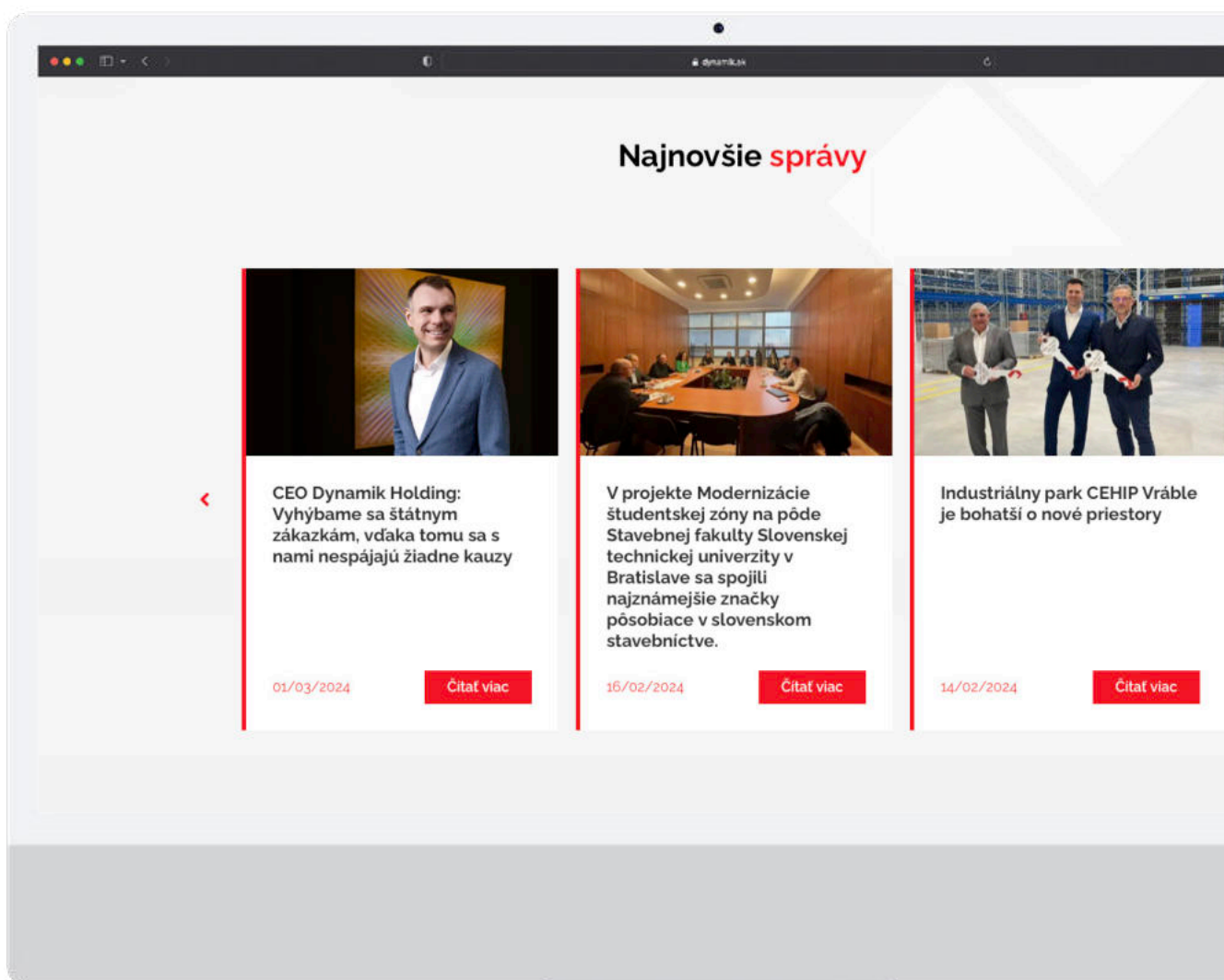


ZAPOJENIE ZAJAINTERESOVANÝCH STRÁN A ZODPOVEDNOSŤ VOČI ZÁKAZNÍKOM

V DYNAMIKU kladieme dôraz na komplexnú komunikáciu so stakeholdermi – zamestnancami, zákazníkmi, dodávateľmi, komunitami aj odbornou verejnosťou. Využívame:

- webstránku a kariérne sekcie,
- sociálne siete,
- YouTube kanál **DYNAMIK Holding - YouTube**,
- tlačové správy cez agentúry (TASR, SITA),
- médiá, podcasty a panelové diskusie,
- prieskumy spokojnosti a dotazníky (napr. v spolupráci s Forvis Mazars pri hodnotení dvojitej významnosti).

Otvorený dialóg nám umožňuje lepšie rozumieť očakávaniam partnerov, prispôbovať naše ESG priority ich potrebám i budovať dôveru a dlhodobé partnerstvá.



Zodpovednosť voči zákazníkom a užívateľom našich stavieb sa prejavuje aj v:

- riešení podporujúcich wellbeing užívateľov (napr. kvalitné verejné priestory, zelené plochy, prvky zelenej mobility),
- inštalácii defibrilátorov na vybrané objekty,
- revitalizácii mestských parkov a zvyšovaní kvality verejných priestorov,
- tvorbe projektov, ktoré generujú nové pracovné miesta a prinášajú regionálnu ekonomickú hodnotu.



DYNAMIK HOLDING: Towards sustainable construction

03/04/2024

[Čítať viac](#)



Modernizovaná študentská zóna na Stavebnej fakulte STU už slúži študentom

18/03/2024

[Čítať viac](#)



DYNAMIK HOLDING zmodernizoval študentskú zónu na Stavebnej fakulte STU, tá už slúži študentom

18/03/2024

[Čítať viac](#)

28. ročník za rok 2024 KRIŠŤÁLOVÉ KRÍDLO

Vladimír Víkor nominovaný na Kríšťálové krídlo

16/12/2024

[Čítať viac](#)



DYNAMIK završuje úspešný rok 2024

17/12/2024

[Čítať viac](#)



Rekordné slovenské bicykle či expanzívni stavbári. I to sú top rodinné firmy Nitrianskeho kraja

27/11/2024

[Čítať viac](#)



AKČNÉ OBLASTI V NAŠEJ ČINNOSTI

3. SPRÁVA A RIADENIE SPOLOČNOSTI

RODINNÝ CHARAKTER A SYSTÉM RIADENIA

DYNAMIK je slovenská rodinná firma, ktorej vlastníctvo a hodnoty rodiny Viktorovcov výrazne ovplyvňujú spôsob riadenia, kultúru a dlhodobé smerovanie spoločnosti. Rodinný charakter prináša stabilitu, kontinuitu a vysokú mieru osobnej zodpovednosti voči zamestnancom, obchodným partnerom aj komunitám.

Organizačná štruktúra je zámerne relatívne plochá, čo umožňuje rýchle rozhodovanie, podporu tímovosti a otvorenej komunikácie. Riadenie spoločnosti vychádza z princípov transformačného manažmentu, ktorý vytvára prostredie pre inovácie, kreativitu a aktívnu participáciu zamestnancov:

- zamestnanci sú povzbudzovaní, aby prichádzali s vlastnými nápadmi a experimentovali,
- tento prístup posilňuje pocit spoluzodpovednosti, osobného angažovania a lojality,
- základom je etické, empatické a transparentné vedenie.

HODNOTY, NA KTORÝCH STOJÍ DYNAMIK

Naše podnikanie je založené na štyroch kľúčových hodnotách, ktoré tvoria pevný etický rámec a slúžia ako kompas pre strategické aj každodenné rozhodovanie:

ČESTNOSŤ

Základ všetkých vzťahov so zákazníkmi, partnermi, zamestnancami aj komunitami. Dôveru možno budovať iba prostredníctvom férového, etického a transparentného správania.

UDRŽATEĽNOSŤ

Prijímame zodpovednosť za dopady našej činnosti dnes, s ohľadom na potreby budúcich generácií. Usilujeme sa o minimalizáciu environmentálnych vplyvov a podporujeme princípy trvalo udržateľného rozvoja.

TRANSPARENTNOSŤ

Otvorená komunikácia, poskytovanie presných informácií a zodpovedné rozhodovanie sú dlhodobými zásadami, na ktorých staviame dôveru a kvalitnú spoluprácu.

DLHODOBOSŤ

Rozhodujeme sa s orientáciou na budúcnosť a budujeme stabilné, dôverou podložené vzťahy v celom hodnotovom reťazci. Naše projekty a procesy pripravujeme tak, aby obstáli v budúcich výzvach a podporovali trvalý a udržateľný rast spoločnosti.

ETIKA PODNIKANIA, FIREMNÁ KULTÚRA A BOJ PROTI KORUPCII

Etické podnikanie je pre DYNAMIK kľúčovým prvkom udržateľnosti a dlhodobého úspechu. Ústredným dokumentom našej kultúry je Etický kódex, ktorý stanovuje princípy čestnosti, udržateľnosti, transparentnosti a dlhodobej zodpovednosti pre všetkých zamestnancov, partnerov aj dodávateľov.

Kľúčové prvky nášho etického prístupu:

- pravidlá férového správania a zodpovedného rozhodovania,
- systém prevencie korupcie a úplatkárstva,
- prísne postupy pre identifikáciu a hlásenie neetického správania,
- anonymný whistleblowing kanál pre zamestnancov a partnerov,
- pravidelné školenia o etike, ľudských právach a férovom obchodovaní.

Zaviedli sme mechanizmy na monitoring súladu s predpismi a na prešetrovanie všetkých podnetov, vrátane sankcií a nápravných opatrení. V boji proti korupcii spolupracujeme aj s externými auditormi a regulačnými orgánmi, aby boli naše procesy v súlade s najvyššími normami.

BUSINESS COMPLIANCE (SÚLAD S PREDPISMI)

Dodržiavanie právnych, pracovných a sociálnych noriem je pevnou súčasťou našej podnikateľskej filozofie. Zodpovednosť za compliance nesú vedúci pracovníci a vrcholový manažment, ktorí:

- identifikujú riziká,
- navrhujú a implementujú opatrenia,
- monitorujú dodržiavanie predpisov vo všetkých procesoch a na všetkých projektoch,
- zabezpečujú spravodlivé pracovné podmienky pre celú pracovnú silu.





ZAVEDENÝ INTEGROVANÝ MANAŽÉRSKY SYSTÉM ISO ZAHŔŇA:

STN EN ISO 9001: 2016

system manažerstva kvality (+ ISO 10006:2017 pre manažment kvality v projektoch),

STN EN ISO 14001: 2016

system environmentálneho manažerstva,

STN ISO 45001: 2019

system manažerstva BOZP.

Dbáme na spravodlivé odmeňovanie, pracovné podmienky, ochranu zamestnancov pri rizikách straty príjmu (choroba, úraz, materská dovolenka, dôchodok) a na dodržiavanie ľudských práv. Všetky sťažnosti sú evidované, vyšetrené a riešené transparentným procesom.



ASB GALA 2024
ASB VELKÁ STAVEBNÁ FIRMA ROKA
DYNAMIC CONSTRUCTION
30 ASB

ASB GALA 2024

OCENENIA A EXTERNÉ UZNANIA

Spoločnosť DYNAMIK pravidelne získava prestížne ocenenia, ktoré potvrdzujú kvalitu riadenia, etické podnikanie a spoločenský prínos

- Slovakia Best Managed Companies – ocenenie získané v rokoch 2022, 2023, 2024,
- Via Bona – ocenenie Zodpovedná malá/stredná firma za rok 2024,
- TREND TOP Rodinná firma roka 2023,
- CEO Ing. Vladimír Víkor ml. – finalistom EY Podnikateľ roka 2024, nominovaný na Krištáľové krídlo 2024 a TREND Top Manažéra roka 2024.

DEMOKRACIA ZAJINTERESOVANÝCH STRÁN (STAKEHOLDER GOVERNANCE)

DYNAMIK stavia na otvorenosti, dôvere a aktívnom zapájaní stakeholderov. Každý hlas má svoju váhu a pravidelný dialóg so zainteresovanými stranami je pevnou súčasťou nášho riadenia.





AKO ZAPÁJAME STAKEHOLDEROV:

Pravidelné stretnutia a dialógy:

- valné zhromaždenia a stretnutia akcionárov,
- pravidelné diskusie vedenia so zamestnancami.

Transparentná komunikácia:

- pravidelné zverejňovanie finančných výsledkov, správ o udržateľnosti, certifikácií a ocenení,
- aktívna komunikácia cez médiá (TASR, SITA) a sociálne siete.

Etika a rovnosť príležitostí:

- etický kódex pre všetkých zamestnancov a partnerov,
- školenia o rovnakom zaobchádzaní, prevencii diskriminácie a ochrane ľudských práv.

Spätná väzba:

- každoročné hodnotiace rozhovory,
- mechanizmus podávania sťažností a hlásenia porušení.

Medzinárodné štandardy:

- plná integrácia ISO noriem do riadiacich procesov.

RIADENIE VZŤAHOV S DODÁVATEĽMI

Proaktívny, transparentný a vysoko etický prístup k dodávateľom je jedným z pilierov našej governance stratégie. BOZP, environmentálne štandardy, férové podnikanie a ľudské práva sú zakotvené v Etickom kódexe dodávateľov DYNAMIK HOLDING, a.s.

Kódex stanovuje minimálne požiadavky pre všetkých dodávateľov a upravuje proces „due diligence“, aby sme zabezpečili súlad s našimi vysokými štandardmi udržateľnosti. Spolupráca s dodávateľmi tak presahuje tradičné rámce a slúži ako nástroj na:

- prevenciu nehôd na stavbách,
- ochranu životného prostredia,
- posilňovanie etických pravidiel v celom hodnotovom reťazci,
- podporu dlhodobých a stabilných partnerstiev.





DYNAMIK – Systém BOZP v kontexte ESG

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP) predstavuje v spoločnosti DYNAMIK jednu z kľúčových priorít v rámci riadenia spoločnosti, starostlivosti o zamestnancov a trvalej udržateľnosti. Pri ochrane zdravia uplatňujeme všeobecné zásady prevencie, dôsledne dodržiavame všetky zákonné požiadavky a neustále zlepšujeme naše interné procesy s cieľom minimalizovať riziká pracovných úrazov a chorôb z povolania. Spoločnosť má zavedený certifikovaný systém manažérstva podľa normy STN ISO 45001:2019, ktorý zabezpečuje systematický prístup k BOZP.

PREVENCIA A SYSTÉM VZDELÁVANIA

Prevenca je základným pilierom nášho prístupu k bezpečnosti. Disponujeme komplexným systémom pravidelných školení, revízií technických zariadení a kontrol dodržiavania preventívnych opatrení. Vypracovali sme interné BOZP smernice a používateľské manuály pre všetkých pracovníkov na stavbách – vlastných zamestnancov aj subdodávateľov.

Každý nový zamestnanec absolvuje povinné vstupné školenie BOZP a podľa charakteru pracovnej pozície aj špecializované školenia (napr. vodiči motorových vozidiel, vodiči vysokozdvižných vozíkov, logistika). Naše oddelenie BOZP koordinuje všetky aktivity, vedie evidenciu školení a monitoruje ich plnenie.

OCHRANNÉ PRACOVNÉ PROSTRIEDKY A PREVENCIA RIZÍK

Všetkým pracovníkom poskytujeme povinné ochranné pracovné odevy a osobné ochranné pracovné pomôcky (OOPP). Ich vhodnosť pravidelne preverujeme v spolupráci s vybranými dodávateľmi a internými používateľmi, aby sme zabezpečili najvyšší možný štandard ochrany.

SÚČASŤOU NAŠICH NADŠTANDARDNÝCH OPATRENÍ SÚ:

- pravidelné posúdenia zdravotných rizík na pracoviskách,
- kontrola používania OOPP,
- testovanie zamestnancov a subdodávateľov na alkohol aj na prítomnosť omamných, a psychotropných látok,
- účasť na externých školeniach o životnom prostredí (napr. EKO IN) s cieľom implementovať najnovšie poznatky z odpadového hospodárstva, environmentálnej legislatívy a udržateľnosti.

Aj vďaka systematickému prístupu a implementácii preventívnych opatrení nad rámec zákonných povinností dosiahla spoločnosť nulovú úrazovosť na stavbách v roku 2024.

PROAKTÍVNY SYSTÉM „NEPREJDI OKOLO“

Podporujeme aktívnu participáciu zamestnancov a pracovníkov subdodávateľov na bezpečnostných postupoch prostredníctvom systému „Neprejdi okolo“. Tento prístup motivuje všetky osoby pohybujúce sa na stavbách, aby okamžite upozornili na riziká či porušenie bezpečnostných pravidiel. Proaktivita pracovníkov je dôležitým prvkom budovania kultúry bezpečnosti.

SPOLUPRÁCA SO SUBDODÁVATEĽMI – BEZPEČNOSŤ AKO SPOLOČNÁ ZODPOVEDNOSŤ

Oblasť BOZP je integrálnou súčasťou nášho hodnotového reťazca a spolupráce so subdodávateľmi. Naša komunikácia má systematický a formálny charakter, opiera sa o prácu interného technika BOZP a zahŕňa:

- prehľadný systém školení pre zamestnancov aj pracovníkov dodávateľov,
- pravidelné revízie zariadení a kontroly dodržiavania bezpečnostných pravidiel,
- interné smernice a používateľské manuály záväzné pre všetky osoby na stavbách,
- zabezpečenie ochranných pracovných odevov a pomôcok,
- implementáciu systému „Neprejdi okolo“ na podporu aktívneho oznamovania rizík.

Cieľom je minimalizovať bezpečnostné incidenty, podporovať transparentnú kultúru bezpečia a zabezpečiť zodpovedné riadenie rizík naprieč celým dodávateľským reťazcom v súlade s princípmi ESG.





ESG ROADMAPA

ESG Roadmapa DYNAMIK predstavuje strategický plán implementácie a ďalšieho rozvoja našej ESG stratégie. Vychádza z výsledkov hodnotenia dvojitej významnosti, ktoré identifikovalo kľúčové témy z pohľadu dopadov našej činnosti aj z pohľadu očakávaní zainteresovaných strán. Navrhnuté opatrenia, ciele a monitorovacie procesy sú formulované tak, aby znižovali identifikované rozdiely medzi názormi interných a externých stakeholderov a podporovali konzistentné napredovanie v oblasti udržateľnosti.

KLÚČOVÉ CIELE, NA KTORÉ SA CHCE DYNAMIK V BUDÚCNOSTI ZAMERAŤ, ZAHŔŇAJÚ:

- Aktívna podpora úsilia o udržateľnosť a argumentácia v prospech energeticky účinných riešení medzi zákazníkmi spoločnosti aj širokou verejnosťou
- Spolupráca so zákazníkmi na vývoji ďalších udržateľných projektov, produktov a služieb
- Posilňovanie spoločenskej zodpovednosti, najmä v oblasti rovnosti príležitostí a inkluzívnych politík.
- Podporu demokracie zainteresovaných strán, ktorá predstavuje jedinečný prvok firemnej kultúry DYNAMIK.

Na základe analýzy Mapy príležitostí a spätnej väzby interných aj externých stakeholderov sme vypracovali plán krátkodobých a dlhodobých cieľov ESG stratégie. K jednotlivým cieľom definujeme konkrétne aktivity, opatrenia a merateľné ukazovatele (KPIs), ktoré nám umožnia systematicky monitorovať a vyhodnocovať náš pokrok v čase.

KRÁTKODOBÉ CIELE (DO 1 ROKA)

1. Zvýšenie spokojnosti zákazníkov:

- Realizácia pravidelných prieskumov spokojnosti zákazníkov.
- Zavedenie zlepšovacích opatrení na základe spätnej väzby od zákazníkov.

KPI: Skóre spokojnosti zákazníkov (CSAT) – dosiahnuť úroveň spokojnosti zákazníkov na úrovni 60 %

KPI: Počet prijatých a vyriešených sťažností zákazníkov – minimálne 90 % sťažností vyriešených

Výsledky a hodnotenie

V roku 2024 neboli zákaznicke prieskumy spokojnosti realizované.

Z tohto dôvodu nebolo možné vyhodnotiť CSAT skóre ani analyzovať spätnú väzbu zákazníkov v systematickej forme. Rovnako nebol zavedený proces pre aktívne monitorovanie, evidenciu a vyhodnocovanie zákaznických sťažností. Opatrenia v tejto oblasti sú posunuté do budúceho roka, v rámci ktorého sa plánuje nastavenie formálneho postupu a meracích mechanizmov.

KPI:

- CSAT skóre: nevyhodnotené – prieskum bude realizovaný v nasledujúcom roku.
- Vyriešené zákaznicke sťažnosti: nesledované – zavedenie monitoringu a reportingu je plánované na nasledujúci rok.

Ciel' je odložený na nasledujúci rok.

V roku 2025 sa plánuje spustenie prvého pravidelného prieskumu spokojnosti a implementácia nástrojov na systematické riešenie podnetov, čo umožní stanoviť východiskové hodnoty a reálne sledovať zlepšenie v oblasti zákaznickej spokojnosti.

2. Podpora rozvoja ľudských zdrojov:

- Organizovanie interných školení a workshopov zameraných na zvyšovanie odborných zručností zamestnancov – rozvíjanie programu DYNAMIK Akadémie pre širší záber zamestnancov.

KPI: Počet uskutočnených interných školení a workshopov

KPI: Percento zamestnancov zapojených do programov

KPI: Priemerný počet hodín školenia na zamestnanca

Výsledky a hodnotenie

V roku 2024 bolo zrealizovaných 34 interných školení a workshopov, čo predstavuje nárast oproti roku 2023 vďaka rozšíreniu ponuky o online semináre dostupné všetkým zamestnancom. Do vzdelávacích programov sa zapojilo 80 % zamestnancov, pričom príležitosť absolvovať školenia mala celá pracovná populácia (100 %). Priemerný počet hodín školenia na zamestnanca dosiahol 24 hodín, čo je nárast oproti 17,5 hodinám v roku 2023.

KPI:

- Počet školení: 34
- Percento zapojených zamestnancov: 80 %
- Priemerný počet hodín školenia na zamestnanca: 24 h

Ciel' bol splnený

spoločnosť preukázala výrazný posun v rozvoji vzdelávania, digitalizácii školení a prístupnosti pre všetkých zamestnancov.

3. Angažovanosť zainteresovaných strán:

- Organizovanie pravidelných stretnutí so zainteresovanými stranami na zlepšenie komunikácie a spolupráce.
- Implementácia systému pre efektívne riešenie podnetov a návrhov od zainteresovaných strán.

KPI: Počet stretnutí so zainteresovanými stranami

KPI: Počet a percento vyriešených podnetov a návrhov od zainteresovaných strán

Výsledky a hodnotenie

V roku 2024 neboli procesy angažovanosti zainteresovaných strán formálne zavedené. Komunikácia s internými zainteresovanými stranami prebiehala prevažne prostredníctvom individuálnych rozhovorov, ktoré umožnili riešiť operatívne témy, avšak neumožnili systematické sledovanie podnetov ani ich formálne vyhodnocovanie.

Neexistencia centralizovaného systému na evidenciu a spracovanie podnetov znamená, že počet prijatých návrhov ani ich úspešnosť riešenia nie je možné spätne vyhodnotiť.

KPI:

- Počet realizovaných stretnutí: neformálne, nesledované – plánované zavedenie pravidelného harmonogramu od roku 2025.
- Počet a percento vyriešených podnetov: nesledované – zavedenie evidenčného a hodnotiaceho procesu je plánované v budúcom roku.

Ciel' je momentálne v prípravnej fáze,

pričom v roku 2025 je plánované zavedenie formálneho systému komunikácie so zainteresovanými stranami a procesov na systematické spracovanie ich podnetov. Implementácia týchto opatrení podporí lepšiu internú spoluprácu, angažovanosť a transparentnosť rozhodovacích procesov.

4. Spoločenská angažovanosť:

- Udržiavanie a rozširovanie spolupráce s organizáciami na podporu mládeže a športu, s organizátormi benefičných a kultúrnych podujatí.
- Rozvinutie spolupráce so školami a vzdelávacími inštitúciami.

KPI: Počet partnerstiev v oblasti spoločenskej angažovanosti (partnerstvá so športovými klubmi, sponzorované aktivity, podporené projekty v oblasti kultúry a charity, partnerstvá so školami a pod.)

KPI: Hodnota finančnej podpory pre projekty spoločenskej angažovanosti

KPI: Počet študentov, ktorí sa zúčastnili stáží, exkurzií alebo odborných praxí.

Výsledky a hodnotenie

V roku 2024 bolo realizovaných 7 projektov – vrátane 4 kariérnych dní, podpory dvoch plesov a projektu „Žilina oddychová zóna“. Spolupracovalo sa s 4 študentmi brigádnikmi, 1 študent absolvoval odbornú prax (2 týždne) a 2 exkurzie pre približne 40 študentov prispeli k propagácii stavebného odboru a spolupráce s vysokými školami.

KPI:

- Počet projektov so školami a univerzitami: 7
- Počet študentov – brigádnikov: 4
- Počet študentov na praxi: 1
- Počet exkurzií: 2
- Počet športových a kultúrnych partnerstiev: 7 (v rámci podujatí)

Ciel' bol splnený

spoločnosť upevnila svoje postavenie ako aktívny partner komunit a školského prostredia.

5. Dodržiavanie etických noriem:

- Posilnenie interných kontrolných mechanizmov na zabezpečenie dodržiavania etického kódexu.
- Pravidelné školenia zamestnancov o etických normách a predpisoch.

KPI: Počet školení o etických normách a predpisoch

KPI: Percento zamestnancov preškolených o etických normách

KPI: Počet nahlásených a vyriešených etických problémov

Výsledky a hodnotenie

Spoločnosť má zavedený proces školenia nových zamestnancov o etických normách a etickom kódexe už pri nástupe do pracovného pomeru. Tento proces zabezpečuje, že každý novoprijatý zamestnanec je oboznámený s princípmi etického správania a vnútornými pravidlami spoločnosti. Zamestnanci sú zároveň pri každej zmene alebo aktualizácii etických predpisov informovaní prostredníctvom pravidelného mesačného newslettera, ktorý je distribuovaný emailom. Tento formát zabezpečuje priebežnú informovanosť a transparentnú komunikáciu o prípadných zmenách. V roku 2024 však neboli realizované dodatočné pravidelné školenia pre všetkých zamestnancov nad rámec onboardingového procesu. Rovnako zatiaľ nie je formálne zavedený centralizovaný systém na sledovanie nahlásených etických problémov a ich vyhodnocovanie.

KPI:

- Počet školení o etických normách: realizované iba v rámci onboardingu nových zamestnancov.
- Percento preškolených zamestnancov: 100 % pre novoprijatých, celofiremné preškolenie nebolo v roku 2024 realizované.
- Počet nahlásených a vyriešených etických problémov: nesledované – zavedenie reportingu a vyhodnocovania plánované v nasledujúcom období.

Ciel' je čiastočne implementovaný

onboardingové školenia sú etablované, avšak neexistuje systematický celoročný program etického vzdelávania pre všetkých zamestnancov. Na rok 2025 je plánované posilnenie kontrolných mechanizmov, rozšírenie školení a zavedenie formálneho systému na evidenciu a riešenie etických podnetov.

DLHODOBÉ CIELE (DO 3-5 ROKOV)

1. Udržateľné stavebné riešenia:

- Integrácia princípov udržateľného stavebníctva do všetkých projektov.
- Zvýšenie podielu projektov s certifikáciou zelených budov.

KPI: Percento projektov s certifikáciou zelených budov (napr. LEED, BREEAM)

KPI: Zníženie uhlíkovej stopy na projekt

KPI: Percento použitých udržateľných materiálov

Výsledky a hodnotenie

V roku 2024 ešte neboli princípy udržateľného stavebníctva integrované do všetkých projektov. Tieto princípy však boli ponúkané investorom v rámci value engineeringu počas prípravy ponúk. Implementácia do praxe je naplánovaná na nasledujúce roky. Kľúčovou podmienkou je vzdelávanie investorov a prezentácia výhod ekologických riešení, najmä z hľadiska ich návratnosti, dlhodobej udržateľnosti a prínosu pre kvalitu životného prostredia. V roku 2024 nebol realizovaný žiadny projekt s certifikáciou zelenej budovy. Napriek tomu boli uskutočnené viaceré čiastkové ekologické opatrenia, ako napríklad realizácia zelenej fasády na projekte nákupného centra či ďalšie menšie eko-riešenia v rámci prebiehajúcich projektov.

KPI:

- Sledovanie uhlíkovej stopy spoločnosti: zatiaľ neimplementované (plánované pre rozsah Scope 1 a Scope 2 v roku 2025)
- Percento použitých udržateľných materiálov: plánované postupné sledovanie v nasledujúcich rokoch
- Vykázanie % Obratu, CapEx a OpEx oprávneného a súladného s Taxonómiou EÚ: plánované postupné sledovanie v nasledujúcich rokoch

Ciel' bol splnený

spoločnosť upevnila svoje postavenie ako aktívny partner komunit a školského prostredia.

2. Klimatická stratégia:

- Zavedenie a implementácia komplexnej klimatickej stratégie na zníženie uhlíkovej stopy spoločnosti.
- Investície do obnoviteľných zdrojov energie a energetickej efektívnosti.

KPI: Percento zníženia uhlíkových emisií

KPI: Podiel energie z obnoviteľných zdrojov

KPI: Počet energeticky úsporných opatrení implementovaných na projektoch

Výsledky a hodnotenie

V roku 2024 spoločnosť zatiaľ nezaviedla komplexnú klimatickú stratégiu.

Tvorba tejto stratégie je však v prípravnej fáze a nadväzuje na plánované meranie uhlíkovej stopy v roku 2025 (Scope 1 a Scope 2). Investície do obnoviteľných zdrojov energie a energetickej efektívnosti neboli v roku 2024 realizované na úrovni samostatných projektov. Energeticky úsporné opatrenia boli zatiaľ aplikované len čiastočne v rámci menších projektových úprav, pričom hlavným cieľom je pripraviť sa na ich systematické zavádzanie v ďalších rokoch.

KPI:

- Percento zníženia uhlíkových emisií: zatiaľ nesledované – meranie bude možné po zavedení monitoringu uhlíkovej stopy v roku 2025.
- Podiel energie z obnoviteľných zdrojov: zatiaľ nevyhodnocovaný – plánované sledovanie po definovaní energetickej baseline spoločnosti.
- Počet implementovaných energeticky úsporných opatrení: v roku 2024 minimálny rozsah, ďalšie opatrenia plánované v horizonte 2025 – 2027.

Cieľ je v prípravnej fáze

Kľúčové aktivity (meranie emisií, definovanie baseline, vypracovanie klimatickej stratégie, identifikácia investičných potrieb) budú realizované po roku 2025, s dôrazom na systematické monitorovanie a priebežné znižovanie uhlíkovej stopy.

3. Obehové hospodárstvo:

- Implementácia riešení obehového hospodárstva v oblasti odpadového hospodárstva.
- Zvýšenie recyklácie a opätovného využitia stavebných materiálov.

KPI: Percento recyklácie stavebných materiálov

KPI: Počet implementovaných riešení obehového hospodárstva

KPI: Množstvo odpadu zníženého prostredníctvom recyklácie a opätovného použitia

Výsledky a hodnotenie

Implementácia systému odpadového hospodárstva prebehla so zameraním na zvýšenie efektivity nakladania s odpadmi a zlepšenie environmentálnych výsledkov. V porovnaní s rokom 2023 bol zaznamenaný pokles zhodnocovaného odpadu o 13,61%. Nárast/pokles zhodnocovaného odpadu závisí od typu stavby, od lokalizácie spracovateľskej firmy v rámci regiónu i od kapacít spracovateľa.

KPI:

- Percento recyklácie stavebných materiálov: Úroveň recyklácie všetkých stavebných odpadov za rok 2024 predstavuje 84,8 %.
- Počet implementovaných riešení obehového hospodárstva: zatiaľ nevyhodnocované.
- Množstvo odpadu zníženého prostredníctvom recyklácie a opätovného použitia: Zvyšovanie podielu zhodnocovaného stavebného odpadu a realizácia kontrol triedenia a zhodnocovania odpadov. Cieľom je aj naďalej znižovanie vplyvu činnosti na odpadové hospodárstvo a zvyšovanie podielu zhodnocovaného odpadu na 80%.

Cieľ bol čiastočne splnený

spoločnosť pokračovala v zvyšovaní efektivity nakladania s odpadmi, dosiahla vysokú úroveň recyklácie stavebných materiálov a posilnila svoj záväzok k zníženiu množstva odpadu prostredníctvom recyklácie a opätovného využitia.

4. Ochrana biodiverzity:

- Realizácia projektov na ochranu a podporu biodiverzity v lokalitách, kde spoločnosť pôsobí.
- Spolupráca s ekologickými organizáciami na ochrane prírodných biotopov.

KPI: Počet spoluprác s ekologickými organizáciami

Výsledky a hodnotenie

Jedným z kľúčových indikátorov v oblasti environmentálne zodpovedného stavebníctva je rozsah zrealizovaných zelených plôch na ukončených stavbách. Niektoré opatrenia však vyžadujú dlhší čas na úplné prejavenie účinkov, a preto je potrebné pokračovať v systematickom sledovaní trendov. V porovnaní s rokom 2023 došlo k poklesu celkovej výmery zelených plôch o 6647,34 m², čo súvisí so skutočnosťou, že zo štyroch dokončených stavieb v hodnotenom období sa vegetačné úpravy realizovali len na dvoch. Tento pokles tak reflektuje špecifiká aktuálne dokončených projektov a ich funkčno-priestorové požiadavky. Celková rozloha zrealizovaných zelených plôch za rok 2024 bola 16 876,90 m².

KPI:

- Počet spoluprác s ekologickými organizáciami – zatiaľ neimplementované.

Cieľ bol čiastočne splnený

spoločnosť realizovala zelené plochy na viacerých projektoch a pokračovala v podpore biodiverzity v lokalitách svojho pôsobenia, avšak plánované spolupráce s ekologickými organizáciami zatiaľ neboli uskutočnené.

5. Zlepšenie environmentálneho manažmentu:

- Pravidelné audity a monitorovanie environmentálnych ukazovateľov podľa vykazovania v systéme EMAS.

KPI: Počet interných a externých auditov environmentálneho manažmentu

KPI: Percento splnených environmentálnych cieľov

Výsledky a hodnotenie

Každý rok sú vykonávané pravidelné audity a monitorovanie environmentálnych ukazovateľov v systéme EMAS. Audity na ISO normy a EMAS boli realizované nasledovne: v roku 2023 – recertifikačný audit, v roku 2024 – dozorný audit č. 1, plán na rok 2025 – dozorný audit č. 2. Cieľom je zabezpečiť úspešnú recertifikáciu manažérskych systémov ISO a udržať registráciu v schéme EMAS.

KPI:

- Počet interných a externých auditov environmentálneho manažmentu: Celkovo bolo vykonaných 5 plánovaných interných auditov. V spoločnosti nebol za sledované obdobie realizovaný externý audit. V roku 2024 prebehlo v spoločnosti environmentálne overovanie. Na základe výsledkov overovania bol registrácia predĺžená na ďalšie 3 roky.
- Percento splnených environmentálnych cieľov: zatiaľ nevyhodnocované.

Cieľ bol čiastočne splnený

ročný plán auditov na rok 2024 bol splnený v plnom rozsahu. V procese environmentálneho overovania neboli identifikovateľné žiadne nezhody ani nedostatky.

6. Rovnosť príležitostí:

- Zvýšenie podielu žien na manažérskych pozíciách.
- Implementácia programov na podporu rozmanitosti a rovnosti príležitostí v pracovnom prostredí.

KPI: Percento žien na manažérskych pozíciách

KPI: Počet programov na podporu rozmanitosti a rovnosti príležitostí

KPI: Skóre spokojnosti zamestnancov s rovnosťou príležitostí

Výsledky a hodnotenie

Podiel žien na manažérskych pozíciách dosiahol v roku 2024 18 %, čo predstavuje stabilný vývoj v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi. Zrealizované boli 2 programy na podporu rozmanitosti – školenie LinkedIn pre ženy v biznise a seminár o finančnej gramotnosti. Zamestnanci prejavili vysokú spokojnosť s rovnosťou príležitostí, pričom formálne meranie spokojnosti bude realizované v roku 2025.

KPI:

- Percento žien na manažérskych pozíciách: 18 %
- Počet programov na podporu rovnosti a diverzity: 2
- Skóre spokojnosti: bude vyhodnotené v 2025

Ciel' je čiastočne splnený

zrealizované opatrenia priniesli konkrétne výsledky, pričom pokračuje systematické sledovanie v roku 2025.

7. Ochrana ľudských práv:

- Posilnenie mechanizmov na ochranu ľudských práv v celom dodávateľskom reťazci.
- Pravidelné školenia a vzdelávanie zamestnancov v oblasti ľudských práv.

KPI: Počet školení o ľudských právach

KPI: Počet nahlásených a vyriešených porušení ľudských práv

Výsledky a hodnotenie

V roku 2024 zatiaľ neboli realizované školenia v oblasti ľudských práv, ich implementácia je naplánovaná na rok 2025. Neboli zaznamenané žiadne prípady porušenia alebo sťažností súvisiacich s ľudskými právami.

KPI:

- Počet školení o ľudských právach: 0 (plán 2025)
- Počet nahlásených a vyriešených porušení: 0

Ciel' je v prípravnej fáze

opatrenia budú implementované v roku 2025 s dôrazom na prevenciu a osvetu

ZHRNUTIE

E – Prístup DYNAMIKU k životnému prostrediu v roku 2024

DYNAMIK uplatňuje systematický, dátovo podložený a dlhodobý prístup k ochrane životného prostredia. Opiera sa o medzinárodné štandardy (EMAS, ISO 14001), detailné meranie dopadov (EMAS, LCA, emisné faktory) a technické inovácie, ktoré podporujú znižovanie negatívnych vplyvov počas celého životného cyklu stavieb. Dôraz na recykláciu, obehové hospodárstvo, ekologickú infraštruktúru a zelenú mobilitu umožňuje spoločnosti nielen plniť legislatívne požiadavky, ale ísť výrazne nad ich rámec. Vďaka tomu dlhodobo minimalizuje environmentálnu stopu a zvyšuje udržateľnosť svojich projektov.

S – Sociálny pilier DYNAMIK v roku 2024

V roku 2024 DYNAMIK výrazne posilnil svoj sociálny pilier ESG, najmä v oblasti HR digitalizácie, vzdelávania, wellbeingu a spolupráce s komunitami a školami. Spoločnosť zvýšila angažovanosť zamestnancov, rozšírila odborné aj rozvojové programy a podporila inkluzívne pracovné prostredie s dôrazom na rovnosť príležitostí. Prebiehalo hodnotenie krátkodobých aj dlhodobých cieľov v oblasti ľudských práv a sociálnej zodpovednosti, pričom výsledky potvrdili významný pokrok. DYNAMIK plánuje v roku 2025 zaviesť nové nástroje na meranie spokojnosti zamestnancov a prehĺbenie vzdelávania v oblasti ľudských práv, aby ďalej podporoval bezpečné, moderné a podporujúce pracovné prostredie.

G – Správa a riadenie spoločnosti v roku 2024

Správa a riadenie DYNAMIKU je postavené na rodinných hodnotách, transparentnosti a etickom podnikaní. Plochá organizačná štruktúra a transformačný leadership podporujú rýchle rozhodovanie, otvorenú komunikáciu a kultúru inovácií. Etické princípy sú ukotvené v Etickom kódexe, systémoch prevencie korupcie, whistleblowingu a pravidelných školeniach. Integrovaný manažérsky systém (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) zabezpečuje súlad s legislatívou, kvalitu riadenia aj bezpečnosť práce. Spoločnosť kladie dôraz na aktívny dialóg so stakeholdermi, transparentné informovanie a férové podmienky v celom hodnotovom reťazci. Riadenie vzťahov s dodávateľmi je založené na prísnych etických, environmentálnych a bezpečnostných štandardoch, čím DYNAMIK posilňuje dôveru a zodpovednosť v rámci celého sektora. V roku 2025 sa plánujeme intenzívnejšie zamerať na strategické smerovanie spoločnosti a systematicky rozvíjať kľúčové oblasti nášho podnikania.

Udržateľnosť ako súčasť našich hodnôt a budúceho smerovania

Na základe úpravy legislatívy (tzv. Omnibus), ktorá zmiernila rozsah povinného ESG reportovania, DYNAMIK-u v najbližších rokoch nevznikne povinnosť pripravovať ESG správu. Napriek tomu sme sa však rozhodli pokračovať v rozvíjaní a reportovaní udržateľnosti a súvisiacich aktivít – vrátane dobrovoľného VSME reportingu, ktorý plánujeme pripraviť v konsolidovanej forme za celú skupinu DYNAMIK za rok 2025. Tento prístup nám umožní zachovať kontinuitu, pripraviť sa na budúce požiadavky trhu a zároveň posilniť dôveryhodnosť vo vzťahu k obchodným partnerom.

Zároveň je našim cieľom systematicky rozvíjať interné procesy a dátovú pripravenosť tak, aby boli v budúcnosti splnené všetky potrebné štandardy s minimálnymi dodatočnými nákladmi. Dobrovoľný reporting nám umožňuje lepšie identifikovať riziká a príležitosti v oblasti environmentálnych a sociálnych tém, zvyšovať transparentnosť voči interným aj externým stakeholderom a posilňovať reputáciu DYNAMIK-u ako zodpovedného podnikateľského subjektu.

Tieto témy sú pre nás zároveň dôležité aj z hodnotového hľadiska – princípy udržateľnosti, zodpovednosti a transparentnosti sú v súlade s našimi firemnými hodnotami a predstavujú prirodzenú súčasť toho, ako chceme pôsobiť voči spoločnosti, partnerom aj zamestnancom. Tento prístup nám pomáha udržiavať krok s trendmi v stavebnom sektore, kde čoraz viac odberateľov a partnerov kladie dôraz na udržateľnosť, a zároveň nás pripravuje na budúci rast a možné sprísnenie legislatívnych požiadaviek.

Čo je VSME

VSME je nový dobrovoľný štandard vyvinutý Európskou poradnou skupinou pre finančné výkazníctvo (EFRAG) na základe poverenia Európskej komisie. Je určený pre nekótované mikropodniky, malé a stredné podniky, ktoré nemajú povinnosť reportovať podľa smernice CSRD, no zároveň čelia rastúcim požiadavkám na poskytovanie ESG údajov zo strany bánk, investorov či väčších obchodných partnerov.

Štandard VSME je koncepčne podobný európskym štandardom pre reportovanie udržateľnosti (ESRS), avšak používa zjednodušený jazyk a modulárny prístup, vďaka čomu vytvára súdržný, praktický a používateľsky priateľský rámec. Bol navrhnutý tak, aby odrážal potreby malých a stredných podnikov, najmä zníženie administratívnej záťaže a obmedzenie rozsiahlych naratívnych požiadaviek.

Kľúčovým rozdielom oproti ESRS je, že VSME nevyužíva princíp dvojitej materiality. Namiesto toho funguje na princípe „ak je to použiteľné“, čo znamená, že podnik reportuje iba o témach, ktoré sú relevantné pre jeho činnosť a ktoré vyžadujú jeho partneri. VSME tak predstavuje flexibilný spôsob, ako transparentne komunikovať informácie o udržateľnosti bez zbytočného zaťaženia.

Ďalší krok: ESG certifikácia

Plánom na rok 2025 je zároveň pristúpiť aj k ESG certifikácii spoločností v skupine, ktorá podporí dôveryhodnosť DYNAMIK-u vo vzťahu k obchodným partnerom, zabezpečí splnenie podmienok účasti týkajúcich sa technickej a odbornej spôsobilosti vo verejnom obstarávaní, a bude jedným z našich ďalších krokov pri budovaní a rozvíjaní nášho zodpovedného a udržateľného podnikania.

Bodka na záver

Rok 2025 bude pre nás obdobím systematického prehodnocovania a rozvíjania strategických priorít. Chceme tak zabezpečiť, aby náš ďalší rast bol v plnom súlade s princípmi udržateľnosti, etiky a zodpovedného podnikania. Veríme, že tieto kroky posilnia nielen našu vnútornú kultúru a kvalitu služieb, ale aj dôveru našich partnerov, klientov a zamestnancov. ESG ostáva jedným z pilierov nášho dlhodobého smerovania.

Udržateľnosť pre nás nie je povinnosť – je to príležitosť. Príležitosť zlepšovať sa, budovať dôveru a rásť spôsobom, ktorý má zmysel nielen pre nás, ale aj pre prostredie, v ktorom podnikáme. Sme presvedčení, že hodnoty, na ktorých stojíme, sú najlepšou investíciou do budúcnosti.